



ประจำปี 2567

วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

กระบวนการนิเทศภายใน
ของสถานศึกษาโดยใช้

K3-GOAL MODEL



กลุ่มงานบริหารวิชาการ
โรงเรียนกาบังพิตยาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ให้มีการคัดเลือกผลงานนวัตกรรม การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อเป็นกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเพื่อสร้างความเป็นเลิศในด้านการนิเทศภายในของสถานศึกษา สร้างความเข้มแข็งของ ระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาและมีต้นแบบการดำเนินงาน ระบบนิเทศภายในที่ประสบความสำเร็จ ประจำปี 2567 นั้น

กลุ่มงานบริหารวิชาการ โรงเรียนกาบังพิตยาคม จึงขอเสนอนวัตกรรมในด้านการนิเทศ ภายในของสถานศึกษา เรื่อง การนิเทศภายในโดยใช้ KB 3-GOAL MODEL ที่ใช้ในการดำเนินการ นิเทศภายใน โรงเรียนกาบังพิตยาคม ในปีการศึกษา 2566 จนประสบความสำเร็จและสามารถเป็น แบบอย่างที่ดี

เอกสารเล่มนี้จัดทำขึ้น เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกผลงานยอดเยี่ยมด้านการนิเทศ ภายใน วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำคัญของผลงานที่นำเสนอ จุดประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน ปัจจัย ความสำเร็จ บทเรียนที่ได้รับ การเผยแพร่/การได้รับการยอมรับ/รางวัลที่ได้รับ และเอกสารอ้างอิง ต่าง ๆ ในภาคผนวก ที่จะช่วยประกอบ การพิจารณาของกรรมการต่อไป หากมีข้อผิดพลาดประการ ใด ผู้จัดทำขออภัยมา ณ โอกาสนี้

ฝ่ายวิชาการโรงเรียนกาบังพิตยาคม

ผู้จัดทำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทคัดย่อ	ค
แบบเสนอ	ง
บทสรุปผู้บริหาร	จ
บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
แนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนา	2
ขอบเขตของการดำเนินงาน	4
ประโยชน์/ความสำคัญ	4
วิธีการดำเนินการ	
วัตถุประสงค์/เป้าหมายการพัฒนา	5
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	5
การออกแบบนวัตกรรมและแนวทางการพัฒนา	11
ผลการดำเนินงาน	
ผลที่เกิดกับสถานศึกษา	17
ผลที่เกิดกับผู้สอน	18
ผลที่เกิดกับผู้เรียน	19
สรุปผลการดำเนินงาน	
ผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา/การได้รับการยอมรับ/รางวัลที่ได้รับ	21
ผลที่เกิดขึ้นกับผู้สอน/การได้รับการยอมรับ/รางวัลที่ได้รับ	31
ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน/การได้รับการยอมรับ/รางวัลที่ได้รับ	33
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	34
บทเรียนที่ได้รับเพื่อปรับปรุงพัฒนาต่อไป	36
การเผยแพร่นวัตกรรม	37
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	

บทคัดย่อ

การรายงานผลการการนิเทศภายใน โดยใช้ KB 3-GOAL MODEL ซึ่งเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ KB 3-GOAL MODEL ซึ่งเป็นกระบวนการนิเทศภายในที่ได้กำหนดค่าตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการนิเทศ 3 ระดับ คือ 1) ระดับโรงเรียนคือ การเป็นโรงเรียนชั้นนำประจำอำเภอ คือความสามารถในการนำและจัดการทีมงานหรือองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 2)ระดับงานในการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลัก คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา ,ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการนิเทศ 3)ระดับครูผู้สอน คือ ความก้าวหน้า การพัฒนาวิชาชีพ,การเติบโตในอาชีพ,การเพิ่มพูนทักษะและการพัฒนาภาวะผู้นำจนเกิดวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ซึ่งการดำเนินการนิเทศภายในโดยใช้รูปแบบ KB 3-GOAL MODEL ได้กำหนดค่าเป้าหมาย ดังนี้ 1)ร้อยละ 80 ของผู้ได้รับการนิเทศมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป 2) ร้อยละ 90 ของผู้ที่ได้รับการนิเทศสามารถผ่านการประเมินเมื่อได้ยื่นเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ 3) ผลการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียนที่กำหนด 4) ร้อยละ 85 ของผู้เข้ารับการนิเทศมีความพึงพอใจในระดับมาก-มากที่สุด หลังการใช้การนิเทศภายในโดยใช้รูปแบบ KB 3-GOAL MODEL ในการศึกษาซึ่งเป็นครูผู้สอนโรงเรียนกาบังพิทยาคม ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ KB 3-GOAL MODEL 2) แบบประเมินการนิเทศภายในโรงเรียนกาบังพิทยาคม 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ได้รับการนิเทศ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ผลจากการศึกษาพบว่า 1. ผู้ได้รับการนิเทศมีผลการประเมินการนิเทศอยู่ในระดับดีขึ้นไป ร้อยละ 86.67 2) ผู้ที่ได้รับการนิเทศสามารถผ่านการประเมินเมื่อได้ยื่นเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะร้อยละ 100 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียนที่กำหนดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4) ความพึงพอใจของผู้ได้รับการนิเทศโดยใช้ KB 3-GOAL MODEL อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95

แบบเสนอ

ผลงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ข้อมูลผลงาน

ชื่อผลงาน การนิเทศภายในโดยใช้ KB 3-GOAL MODEL

โรงเรียนกาบังพิทยาคม เลขที่ 3 หมู่ที่ 5 ตำบลกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา

รหัสไปรษณีย์ 95120 โทรศัพท์ 0980656891

E-mail : kabang_pit@hotmail.comสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

ระยะเวลาดำเนินงานตั้งแต่ 16 พฤษภาคม 2566 ถึง 31 มีนาคม 2567

ทั้งนี้ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อความที่แจ้งข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ และเอกสารที่เสนอขอรับการคัดเลือกผลงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่เสนอเข้ารับการคัดเลือกเป็นผลงานของสถานศึกษาอย่างแท้จริง และผลงานนี้เป็นผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาและเป็นไปตามเกณฑ์การคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกประการ

ลงชื่อ



ผู้รับรอง

(นายฉลอง ไหมคง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกาบังพิทยาคม

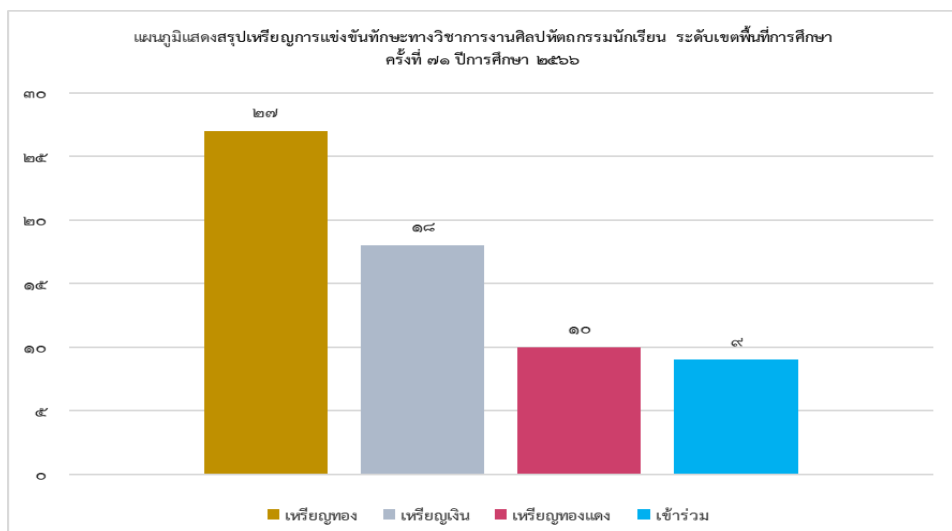
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

วันที่ 9 กันยายน 2567

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

โรงเรียนกาบังพิทยาคม ได้ดำเนินงานด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ผลของการสร้างระบบนิเทศภายในที่เข้มแข็ง มีผลอย่างยิ่งต่อการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ส่งผลให้โรงเรียนกาบังพิทยาคมสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้สถานศึกษาได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนกาบังพิทยาคม ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษา 2551 (ฉบับปรับปรุง 2561) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2566 ทางสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งมีการส่งเสริมให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันทักษะทั้งในระดับจังหวัด และระดับชาติ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและเพิ่มพูนประสบการณ์แก่ผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย ตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ “เรียนดี มีความสุข” ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อีกทั้งระบบการนิเทศภายในยังส่งผลต่อการพัฒนาทางวิชาชีพของครูผู้สอน ทั้งในส่วนของที่ยื่นเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ การคงอยู่ของวิทยฐานะ การประเมินครูผู้ช่วยและการประเมินความดีความชอบ ล้วนใช้ผลของการนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถส่งผลให้เกิดความสำเร็จขึ้นได้

กระบวนการนิเทศภายใน สามารถทำให้กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนมีการพัฒนาต่อยอดถึงผู้เรียน ที่สามารถและเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันต่างๆ จนได้ผลงานรางวัลที่ปรากฏ อาทิ เช่น นักเรียนโรงเรียนกาบังพิทยาคมได้รับรางวัลจากกิจกรรมแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับเขตพื้นที่ ครั้งที่ 71 ปีการศึกษา 2566 จังหวัดยะลา ได้รางวัลระดับเหรียญทอง จำนวน 27 เหรียญ รางวัลระดับเหรียญเงิน จำนวน 18 เหรียญ และรางวัลระดับเหรียญทองแดง จำนวน 10 เหรียญ



จากแผนภูมิแสดงการสรุปเหรียญการแข่งขันทักษะทางวิชาการงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ 71 ปีการศึกษา 2566 พบว่า นักเรียนโรงเรียนกาบังพิทยาคม ได้รับรางวัลจากกิจกรรมแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับเขตพื้นที่ ครั้งที่ 71 ปีการศึกษา 2566 จังหวัดยะลา ได้รางวัลระดับเหรียญทอง จำนวน 27 เหรียญ รางวัลระดับเหรียญเงิน จำนวน 18 เหรียญ รางวัลระดับเหรียญทองแดง จำนวน 10 เหรียญ และรางวัลเข้าร่วม จำนวน 9 รางวัล ตามลำดับ

ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนกาบังพิทยาคม ได้กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ อย่างชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ตามบริบทของสถานศึกษา ใช้รูปแบบบริหารงาน (PDCA) มาใช้ในการปฏิบัติงาน การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและปรับปรุง มาพัฒนางาน มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สะอาดและน่าอยู่ มีการวางแผนจัดอัตรากำลัง วางระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ ตลอดจนนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาเพื่อการวางแผนการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนาและ รับผิดชอบร่วมกันภายใต้โมเดลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีชื่อว่า K.B. Best MODEL และ SUDA-S Model ซึ่ง ระบบการนิเทศภายใน K.B 3-GOAL MODEL ถือเป็นส่วนประกอบย่อย ของระบบบริหารทั้งสอง สามารถส่งผลให้โรงเรียนกาบังพิทยาคมมีการบริหารงาน บรรลุตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ ที่กำหนด

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การนิเทศภายใน (Internal Supervision) เป็นกระบวนการที่สำคัญในการดูแลและควบคุมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการทำงานและความสามารถของบุคลากร กระบวนการนี้มีรากฐานจากทฤษฎีการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์ และทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้การนิเทศมีพื้นฐานที่แข็งแกร่งในการบริหารจัดการและพัฒนาทักษะของบุคลากร ในบริบทของการศึกษาในประเทศไทย การนิเทศภายในมีความสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการการเรียนการสอนเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของสถานศึกษา พระราชบัญญัตินี้เน้นการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ รวมถึงการพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านการนิเทศภายในเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและเป้าหมายที่กำหนด (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542).

จากการดำเนินการนิเทศภายใน (Internal Supervision) ของโรงเรียนกาบังพิทยาคม ผลปรากฏว่า เกิดกระบวนการที่สำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร แต่ก็มีปัญหาหลายประการที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์และประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน อาทิเช่น การขาดความชัดเจนในเป้าหมายและมาตรฐาน การนิเทศภายในต้องมีเป้าหมายและมาตรฐานที่ชัดเจน เพื่อให้การประเมินผลและข้อเสนอแนะแม่นยำ หากไม่มีความชัดเจนในเป้าหมายและมาตรฐาน การนิเทศอาจไม่สามารถประเมินผลได้อย่างถูกต้อง และอาจทำให้บุคลากรสับสน , การขาดทักษะและความรู้ของผู้ดำเนินการนิเทศ ผู้ดำเนินการนิเทศต้องมีทักษะและความรู้ที่เหมาะสมในการประเมินและให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ การขาดทักษะหรือความรู้ที่จำเป็นอาจทำให้การนิเทศไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ , การต่อต้านจากบุคลากร การนิเทศภายในอาจพบปัญหาการต่อต้านจากบุคลากร เนื่องจากบุคลากรอาจรู้สึกว่าการนิเทศเป็นการตรวจสอบหรือวิจารณ์การทำงานของตนเอง , การขาดข้อมูลและการติดตามผล การติดตามและประเมินผลการนิเทศเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมาย การขาดข้อมูลหรือการติดตามผลอาจทำให้ไม่สามารถวัดประสิทธิภาพของการนิเทศและการปรับปรุงการทำงานได้ , ปัญหาการสื่อสาร การสื่อสารที่ไม่ดีสามารถเป็นอุปสรรคต่อกระบวนการนิเทศได้ การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนหรือไม่เปิดเผยข้อมูลสามารถทำให้เกิดความเข้าใจผิดและปัญหาในการดำเนินงาน การสร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้กระบวนการนิเทศดำเนินไปอย่างราบรื่น

จากสภาพปัญหาที่พบเจอดังกล่าว ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบกระบวนการนิเทศภายใน (Internal Supervision) จึงได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานการนิเทศของโรงเรียนกาบังพิทยาคม โดยการศึกษาทฤษฎีหรือเทคนิคต่างๆ เพิ่มเติมศึกษาโมเดลการนิเทศภายใน (Internal Supervision) ที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับเปลี่ยนปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบท Input ที่สามารถสนับสนุนการนิเทศภายใน (Internal Supervision) ในรูปแบบโรงเรียนกาบังพิทยาคม โดยใช้ ทฤษฎีความสำเร็จที่เกิดจากการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร เน้นที่การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทายเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลหรือองค์กร ไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมทักษะที่สำคัญต่างๆ ที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วย โดยทักษะที่สำคัญๆ ที่เกิดขึ้นจากการกำหนดเป้าหมายมีดังนี้ ทักษะการวางแผน (Planning Skills) ทักษะการจัดการเวลา (Time Management Skills) ทักษะการตัดสินใจ (Decision-Making Skills) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills) การตั้งเป้าหมายมักจะนำไปสู่การเผชิญหน้ากับปัญหาหรืออุปสรรคในการบรรลุเป้าหมาย ทักษะการแก้ปัญหาจึงมีความสำคัญในการวิเคราะห์สถานการณ์ คิดหาแนวทางแก้ไข และเลือกวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อเอาชนะปัญหา จึงเกิดเป็น KB 3-GOAL MODEL นี้ขึ้นมา ที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อไป

2. แนวทางการแก้ไขและพัฒนา

กลุ่มงานบริหารวิชาการ โรงเรียนกาบังพิทยาคมได้นำปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมกันปรึกษาหารือ ผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน (PLC) สะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยครั้งแรกเป็นกระบวนการ PLC ภายในกลุ่มงาน เพื่อร่วมกันสะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการนิเทศภายในในปีการศึกษาที่ผ่านมา ทำให้ทราบถึงแนวทางสำหรับการแก้ปัญหา ดังกล่าวต่างๆ มากมาย ซึ่งมีความตรงกัน คือ ทางกลุ่มงานวิชาการไม่สื่อสารให้ผู้รับการนิเทศเข้าใจถึงกระบวนการ ไม่สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ และการนำผลการนิเทศไปใช้ในด้านใดบ้าง ทำให้ผู้รับการนิเทศไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควร และเมื่อได้ดำเนินการประชุม PLC ในภาพรวม ได้ข้อสรุปถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในรูปแบบที่มีความคล้ายคลึงกัน คือ การไม่กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การไม่สื่อสารถึงความสำคัญของผลการนิเทศที่มีผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาและยังนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบต่างๆ และไม่ได้ออกแบบกระบวนการนิเทศร่วมกัน จึงส่งผลอย่างยิ่งให้ผู้รับการนิเทศบางคน ไม่ให้ความสำคัญ และมองว่าเป้าหมายของการนิเทศเป็นเรื่อง

ที่ใกล้ชิด กลุ่มงานบริหารวิชาการ จึงได้ศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่สามารถนำมาปรับเปลี่ยนวิธีการในการนิเทศภายในของโรงเรียนกาบังพิทยาคมต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว กลุ่มงานบริหารวิชาการ จึงมีได้ปรับเปลี่ยนวิธีการนิเทศภายใน โดยได้ศึกษาแนวทางในการสร้างเข้มแข็งในสถานศึกษา ศึกษาแนวทาง กระบวนการนิเทศอย่างจริงจังๆ พร้อมทั้งศึกษาทฤษฎีที่มีความเป็นไปได้ ที่สามารถนำมาใช้ในบริบทของโรงเรียนกาบังพิทยาคม อาทิเช่น ทฤษฎีการนิเทศแบบโค้ช (Coaching Supervision Theory) การนิเทศแบบโค้ช เน้นการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองผ่านการตั้งคำถามที่ท้าทายและการสนทนาที่ลึกซึ้ง โดยผู้ทำหน้าที่นิเทศจะไม่ใช้ผู้ให้คำแนะนำโดยตรง แต่จะทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ช่วยบุคลากรค้นพบคำตอบและแนวทางการพัฒนาของตนเอง กระบวนการนี้ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นทฤษฎีที่น่าสนใจในโลกยุคปัจจุบัน ศึกษาวิธีการในการกำหนด Key Performance Indicators (KPIs) หรือ ตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลัก ซึ่งตัวชี้วัดที่ใช้เพื่อประเมินความสำเร็จขององค์กร บุคลากร หรือโครงการ ในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละงาน ซึ่งเข้าถึง Brainstorming หรือ การระดมสมอง อันเป็นเทคนิคที่ใช้ในการรวบรวมและสร้างสรรค์ไอเดียหรือแนวคิดจากกลุ่มคน โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยนำมาประยุกต์ใช้ผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน(PLC) ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ผู้ที่มี Growth Mindset จะมองว่าความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และใช้มันเป็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง แทนที่จะมองว่าเป็นข้อจำกัดหรือสิ่งที่ไม่สามารถก้าวข้ามได้ และประเด็นที่สำคัญคือการตั้งเป้าหมายของตัวเองให้ชัดเจนในตัวผู้รับการนิเทศ เช่น หากผู้รับการนิเทศเป็นครูผู้ช่วย เขาจะต้องตั้งเป้าหมายอย่างไรและต้องเดินอย่างไร หากเป็นผู้รับการนิเทศที่มีวิทยฐานะ ครูชำนาญการ จะต้องตั้งเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้อย่างไรเพื่อให้ครบ ประเด็นประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะทั้ง 8 ตัวชี้วัด เป็นต้น จึงได้เกิดเป็นกระบวนการนิเทศภายใน โดยใช้ KB 3-GOAL MODEL นี้ขึ้นมา เพื่อเป็นอีกหนึ่งกระบวนการขับเคลื่อนสำคัญของการศึกษาที่สามารถตอบโจทย์เป้าหมายในทุกระดับ ทั้งระดับองค์กร คือเป้าหมายของการนิเทศและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในทุกด้าน เพื่อนำโรงเรียนไปสู่การเป็นโรงเรียนชั้นนำประจำอำเภอตามวิสัยทัศน์ที่เราได้วางร่วมกันไว้ การพัฒนาของตัวครูผู้รับการนิเทศที่สามารถพัฒนาทางด้านวิชาชีพ ไปสู่อีกขั้นตามที่ละคนได้วางไว้ และที่สำคัญผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนความแตกต่างระหว่างบุคคล จนผู้เรียนสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล สามารถมีการเรียนรู้แบบนำตนเองได้ สามารถกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ต่อไปด้วยความหวังในการก้าวสู่ความสำเร็จในอนาคต ได้อย่างมีความสุข ตามนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ต่อไป

3. ขอบเขตของการดำเนินงาน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนกาบังพิทยาคม ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566 ที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายใน (Internal Supervision) โดยใช้ KB 3-GOAL MODEL ปีการศึกษา 2566 ทั้งหมดจำนวน 30 คน

ระยะเวลาในการศึกษา

ตลอดปีการศึกษา 2566

4. ประโยชน์/ความสำคัญ

1. ครูผู้สอนปีการศึกษา 2566 โรงเรียนกาบังพิทยาคม สามารถพัฒนาทักษะและเกิดการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้

- สามารถพัฒนาความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน
- มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ, ผ่านการประเมินครูผู้ช่วยและหรือสามารถมีคุณสมบัติในการคงอยู่ของวิทยฐานะตามบันทึกข้อตกลง
- กระบวนการนิเทศมีประสิทธิภาพที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา
- มีความสามารถในการนำและจัดการทีมงานหรือองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีคุณสมบัติและทักษะที่ทำให้สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

วิธีการดำเนินงาน

1. วัตถุประสงค์/เป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน(Internal Supervision) โรงเรียนกาบังพิทยาคม โดย KB 3-GOAL MODEL
2. เพื่อศึกษาผลความก้าวหน้าการพัฒนาทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนกาบังพิทยาคม ใน เรื่อง การเลื่อนวิทยฐานะปีการศึกษา 2566 หลังจากที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายใน โดย KB 3-GOAL MODEL
3. เพื่อศึกษาผลของการนิเทศภายใน(Internal Supervision) โดยใช้ KB 3-GOAL MODEL ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายใน(Internal Supervision) ของครูผู้สอนปีการศึกษา 2566 โรงเรียนกาบังพิทยาคม หลังการใช้รูปแบบการกระบวนการนิเทศภายใน (Internal Supervision) โดยใช้ . KB 3-GOAL MODEL

2.เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. ครูผู้สอนปีการศึกษา 2566 โรงเรียนกาบังพิทยาคม จำนวน 30 คน ได้รับการนิเทศภายใน(Internal Supervision) โดยใช้ โมเดลการนิเทศ KB 3-GOAL MODEL ร้อยละ 100
2. ครูผู้สอนที่ยื่นเพื่อพิจารณาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สามารถผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 90
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษา
4. ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายใน(Internal Supervision) ของโรงเรียนกาบังพิทยาคม โดยใช้ . KB 3-GOAL MODEL ในระดับมาก – มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 85

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- 1.ครูผู้สอนปีการศึกษา 2566 โรงเรียนกาบังพิทยาคม สามารถพัฒนาทักษะและเกิดการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้
 - สามารถพัฒนาความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน
 - มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ, ผ่านการประเมินครูผู้ช่วยและหรือสามารถมีคุณสมบัติในการคงอยู่ของวิทยฐานะตามบันทึกข้อตกลง
 - กระบวนการนิเทศมีประสิทธิภาพที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา

- มีความสามารถในการนำและจัดการทีมงานหรือองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีคุณสมบัติและทักษะที่ทำให้สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ(Best Practice) ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

3. หลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่ใช้ในการแก้ไขและพัฒนา

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีความสำเร็จที่เกิดจากการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) เป็นหนึ่งในทฤษฎีสำคัญด้านการจัดการที่เสนอโดย Edwin A. Locke และ Gary P. Latham ในปี 1968 ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นให้เห็นว่าการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ทำลาย และมีความสอดคล้องกับความสามารถของบุคคล จะนำไปสู่การเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ การตั้งเป้าหมายยังเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและบรรลุผลสำเร็จในชีวิตและการทำงานได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การพัฒนาศักยภาพในการทำงานด้วยการกำหนดเป้าหมาย” มักเน้นไปที่การใช้ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) เพื่อกระตุ้นและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยมีหลักการสำคัญคือการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ทำลาย และสามารถวัดผลได้ ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการทำงานรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่องนี้สามารถอธิบายได้ตามหัวข้อหลักดังนี้

1. ความสำคัญของการกำหนดเป้าหมาย งานวิจัยมักจะเน้นถึงความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจง เช่น การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้จะช่วยให้พนักงานเห็นภาพที่ชัดเจนของสิ่งที่ต้องทำ นอกจากนี้ การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถบรรลุได้จะกระตุ้นให้พนักงานใช้ความพยายามและทักษะในการทำงานมากขึ้น
2. กระบวนการกำหนดเป้าหมายในองค์กร งานวิจัยมักจะศึกษาวิธีการที่องค์กรสามารถนำเอาทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายไปปรับใช้ได้ เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายเอง ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจและความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
3. ผลลัพธ์ของการกำหนดเป้าหมาย งานวิจัยจะตรวจสอบผลลัพธ์ของการกำหนดเป้าหมายในแง่ของประสิทธิภาพและความสำเร็จในงาน รวมถึงพฤติกรรมในการทำงานและการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานในระยะยาว นอกจากนี้ยังอาจมีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ เช่น การให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่องและการติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน

การนำไปใช้ในบริบทของประเทศไทย

ในประเทศไทย ทฤษฎีนี้ได้ถูกนำไปใช้ในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในบริบทของการศึกษา การบริหารจัดการองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในภาคการศึกษาที่การกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของสมพร และคณะ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน พบว่าการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการระดมสมอง (Brainstorming)

ทฤษฎีการระดมสมอง (Brainstorming) มีความสำคัญในการส่งเสริมการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาในกลุ่มบุคคล ภายใต้แนวคิดที่ว่า การระดมสมองช่วยเปิดโอกาสให้เกิดไอเดียใหม่ๆ โดยไม่ถูกจำกัดหรือวิจารณ์ในขั้นตอนแรก จากนั้นจึงนำไอเดียมาพิจารณาและพัฒนาเพิ่มเติม การระดมสมองมักใช้ในด้านการศึกษา การจัดการ และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคิดและการแก้ปัญหา

ลักษณะสำคัญของ Brainstorming

การเปิดกว้าง (Open-Mindedness) ทุกคนในกลุ่มจะสามารถเสนอความคิดเห็นหรือแนวคิดได้อย่างเสรี โดยไม่มีการตัดสินหรือติเตียนไอเดียในระหว่างการระดมสมอง สิ่งนี้ช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

1. **ความหลากหลายของไอเดีย (Diversity of Ideas)** การระดมสมองมักจะเน้นที่การสร้างไอเดียที่หลากหลายและจำนวนมาก ไอเดียที่อาจดูแปลกใหม่หรือไม่สมเหตุสมผลในตอนแรกก็สามารถนำมาพัฒนาและผสมผสานกับไอเดียอื่น ๆ เพื่อสร้างแนวทางใหม่ ๆ ได้
2. **การระงับการวิจารณ์ (Deferring Judgment)** ในระหว่างการระดมสมอง จะไม่มีการวิจารณ์หรือตัดสินไอเดียทันที การวิจารณ์หรือการประเมินไอเดียจะเกิดขึ้นหลังจากที่กระบวนการระดมสมองเสร็จสิ้นแล้ว เพื่อให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่
3. **การต่อยอดไอเดีย (Building on Ideas)** แนวคิดที่ได้รับการเสนอในระหว่างการระดมสมองสามารถถูกต่อยอดหรือปรับปรุงโดยสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม ทำให้เกิดไอเดียใหม่ ๆ ที่อาจไม่เคยคิดถึงมาก่อน

กระบวนการ Brainstorming

1. **การตั้งปัญหาหรือเป้าหมาย (Problem or Goal Setting)** เริ่มต้นด้วยการระบุปัญหาเป้าหมาย หรือหัวข้อที่ต้องการระดมสมองอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจในสิ่งที่ต้องการหาแนวทางหรือคำตอบ

2. **การระดมความคิด (Idea Generation)** ให้ทุกคนในกลุ่มเสนอไอเดียโดยไม่จำกัดจำนวนหรือคุณภาพ ไอเดียสามารถเป็นอะไรก็ได้ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่กำหนดไว้
3. **การบันทึกไอเดีย (Recording Ideas)** ทุกไอเดียที่ถูกเสนอควรถูกบันทึกไว้อย่างละเอียด ไม่ว่าจะเป็นการเขียนลงบนกระดาน สมุดโน้ต หรือเครื่องมือออนไลน์
4. **การคัดกรองและประเมินไอเดีย (Filtering and Evaluating Ideas)** หลังจากที่มีการระดมสมองเสร็จสิ้น ให้กลุ่มทำการคัดกรองและประเมินไอเดียที่ได้ จากนั้นเลือกไอเดียที่มีศักยภาพมากที่สุดหรือสามารถนำไปใช้ได้จริง
5. **การพัฒนาไอเดีย (Developing Ideas)** ไอเดียที่ถูกคัดเลือกจะถูกพัฒนาให้เป็นแผนการหรือโครงการที่สามารถดำเนินการได้ โดยอาจต้องใช้เวลาระดมสมองเพิ่มเติมหรือวิธีการอื่น ๆ เพื่อให้แผนการนั้นสมบูรณ์

ประโยชน์ของ Brainstorming

1. **การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์** ช่วยให้กลุ่มคนได้สำรวจความคิดและมุมมองใหม่ ๆ
2. **การสร้างทีมเวิร์ค** การระดมสมองเป็นกระบวนการที่ต้องการความร่วมมือกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันในกลุ่ม
3. **การแก้ปัญหา** การระดมสมองสามารถใช้ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน โดยการรวบรวมแนวคิดจากมุมมองที่หลากหลาย

ข้อจำกัดของ Brainstorming

1. **การครอบงำของผู้ร่วมประชุม:** หากมีคนใดคนหนึ่งที่มีอิทธิพลมากเกินไป อาจทำให้คนอื่นไม่กล้าเสนอความคิดเห็น
 2. **การเกิดกลุ่มคิด (Groupthink):** กลุ่มอาจมีแนวโน้มที่จะติดตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ โดยไม่พิจารณาแนวคิดอื่น ๆ ที่อาจมีคุณค่า
- การระดมสมองเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในกระบวนการนิเทศ การศึกษา และการบริหารจัดการ ช่วยให้สามารถสร้างไอเดียใหม่ ๆ และหาทางแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ Growth Mindset หรือ "แนวคิดการเติบโต"

Growth Mindset หรือ "แนวคิดการเติบโต" คือแนวคิดที่เสนอโดย Carol Dweck นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ซึ่งอธิบายถึงความเชื่อที่ว่า ความสามารถและทักษะของบุคคลสามารถพัฒนาได้ผ่านการพยายามและการเรียนรู้มากกว่าที่จะเป็นสิ่งที่กำหนดไว้แล้วแต่กำเนิด ในแนวคิดนี้, คนที่มี Growth Mindset เชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากการทำงานหนัก, การพยายามแก้ไขข้อผิดพลาด, และการเรียนรู้จากประสบการณ์ แทนที่จะเชื่อว่า ความสามารถของพวกเขาถูกจำกัดด้วยความสามารถที่ติดตัวมาหรือพรสวรรค์เพียงอย่างเดียว

คุณลักษณะของ Growth Mindset ประกอบด้วย

1. ความพยายามเป็นปัจจัยสำคัญ การทำงานหนักและความพยายามสามารถช่วยพัฒนาทักษะและความสามารถได้
2. การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด เห็นข้อผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้และเติบโต ไม่ใช่เป็นการล้มเหลว
3. ความมุ่งมั่น มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและปรับปรุงตนเองเสมอ

การสร้างทัศนคติแบบ Growth Mindset ในตัวบุคคลหรือองค์กรเป็นกระบวนการที่ต้องการการวางแผนและการดำเนินการที่เป็นระบบ ต่อไปนี้คือขั้นตอนในการสร้างทัศนคติแบบ Growth Mindset

1. ให้ความรู้และความเข้าใจ (Educate and Raise Awareness)

- อธิบายแนวคิด: เริ่มต้นด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับทัศนคติแบบ Growth Mindset เพื่อให้ผู้เรียนหรือทีมงานเข้าใจว่าทัศนคตินี้คืออะไร และมีผลอย่างไรต่อการพัฒนา
- แสดงตัวอย่าง: ใช้ตัวอย่างจากชีวิตจริงหรือกรณีศึกษาที่แสดงถึงผลลัพธ์ของการมี Growth Mindset เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

2. สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ (Create a Learning Environment)

- สนับสนุนการเรียนรู้ต่อเนื่อง: กระตุ้นให้ทุกคนเห็นว่าการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเป็นสิ่งที่สำคัญและควรทำอย่างต่อเนื่อง
- เปิดรับความผิดพลาด: สร้างวัฒนธรรมที่ยอมรับว่าความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และสามารถนำมาปรับปรุงได้

3. ส่งเสริมการมองความท้าทายเป็นโอกาส (Encourage Viewing Challenges as Opportunities)

- ท้าทายตัวเอง: สนับสนุนให้ทุกคนตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามออกจากเขตสบายของตนเอง
- ให้รางวัลความพยายาม: ให้ความสำคัญกับความพยายามมากกว่าผลลัพธ์ เพื่อสร้างทัศนคติที่มุ่งเน้นการพัฒนา

4. ปรับเปลี่ยนการให้ข้อเสนอแนะ (Revise Feedback Methods)

- ให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์: เมื่อให้ข้อเสนอแนะ ควรเน้นไปที่กระบวนการและความพยายาม มากกว่าที่ผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว
- สร้างพื้นที่สำหรับการปรับปรุง: แนะนำวิธีการปรับปรุงในลักษณะที่สร้างสรรค์และเป็นกำลังใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับข้อเสนอแนะปรับตัวและพัฒนา

5. ประยุกต์ใช้ Growth Mindset ในการตัดสินใจ (Apply Growth Mindset in Decision-Making)

- **เน้นการพัฒนา:** เมื่อวางแผนหรือตัดสินใจ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาว มากกว่าการแก้ปัญหาในระยะสั้น
- **ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้:** ส่งเสริมให้การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตัดสินใจ

6. ติดตามและประเมินผล (Monitor and Evaluate Progress)

- **ติดตามการพัฒนา:** ประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาทัศนคติแบบ Growth Mindset ในทีมงานหรือบุคคล โดยอาจใช้แบบสอบถามหรือการสังเกตพฤติกรรม
- **ปรับปรุงกระบวนการ:** ใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงกระบวนการส่งเสริม Growth Mindset อย่างต่อเนื่อง

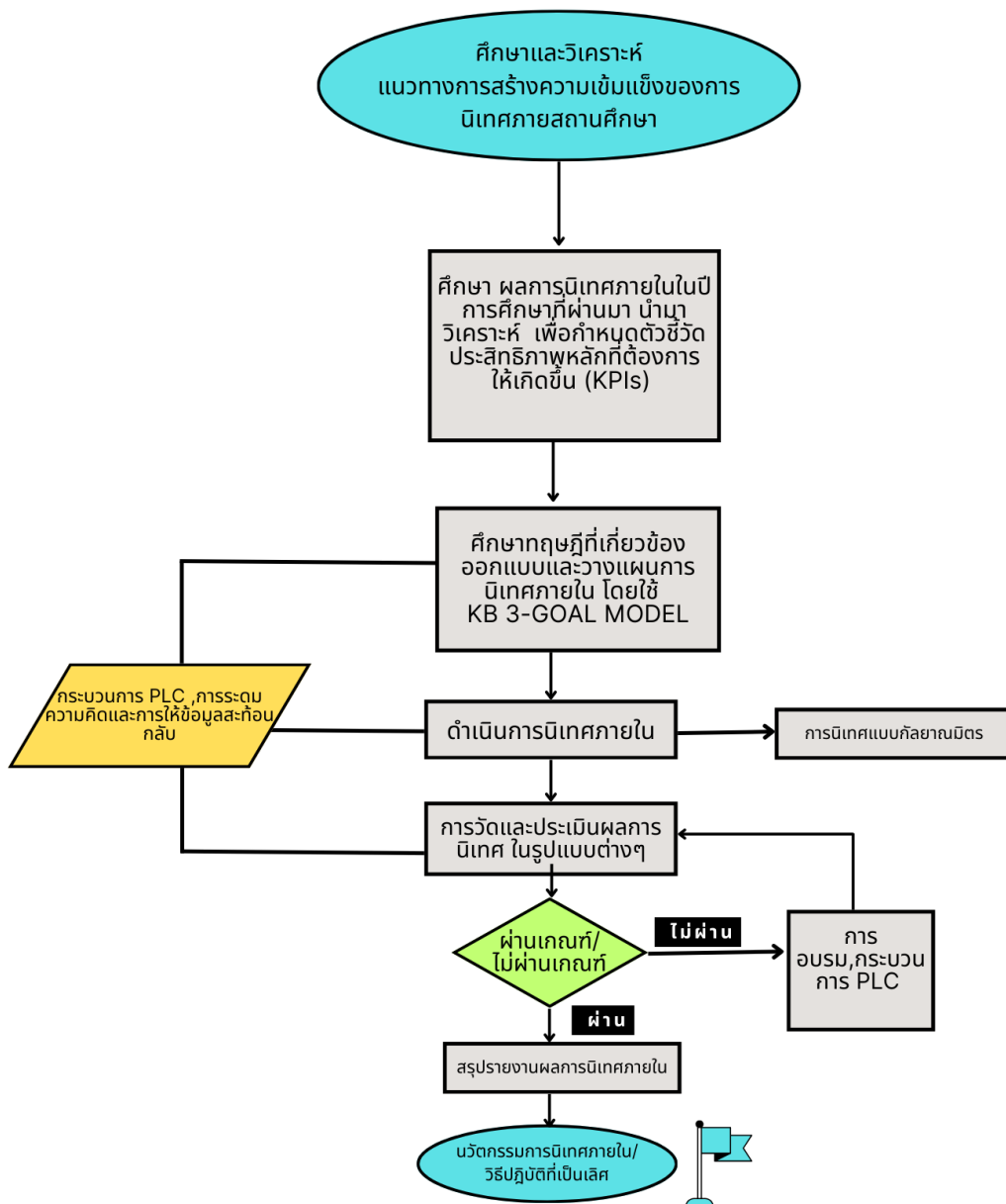
7. ส่งเสริมการแบ่งปันประสบการณ์ (Encourage Sharing and Collaboration)

- **สร้างชุมชนการเรียนรู้:** ส่งเสริมให้ผู้เรียนหรือทีมงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้จากการพัฒนาตนเอง
- **จัดกิจกรรมร่วมกัน:** จัดกิจกรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างทัศนคติที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
ขั้นตอนเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลหรือองค์กรสามารถสร้างทัศนคติแบบ Growth Mindset ได้
อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

3. กระบวนการหรือขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียนกาบังพิทยาคม โดยใช้ KB 3-GOAL MODEL

รูปแบบของนวัตกรรม เป็นกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนกาบังพิทยาคม โดยจัดการ
นิเทศด้วยรูปแบบ KB 3-GOAL MODEL ซึ่งมีขั้นตอนในการออกแบบดังนี้

การออกแบบแนวทางการพัฒนา กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนกาบังพิทยาคม โดยใช้ KB 3-GOAL MODEL



การดำเนินการสร้างนวัตกรรม การจัดการนิเทศภายในโดยใช้รูปแบบ KB 3-GOAL MODEL ตาม Flow Chart ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการสร้างความเข้มแข็งของระบบการนิเทศภายใน

ศึกษากรอบหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานการนิเทศภายใน ศึกษากระบวนการจากเอกสารแนวทางการสร้างความเข้มแข็งของการนิเทศภายในของสถานศึกษา บทบาทของการนิเทศ ที่มีผลมีความสำคัญต่อผลลัพธ์ของการศึกษา

ขั้นที่ 2 ศึกษาผลการนิเทศภายใน ปีการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อนำมากำหนดตัวชี้วัด

ประสิทธิภาพหลักที่ต้องการให้เกิด (KPIs) โดยพิจารณาข้อมูลจากการนิเทศที่ผ่านมา ร้อยละของผลการประเมินที่ครูผู้สอนแต่ละคนได้รับ ความสำเร็จของกระบวนการ PLC ที่ช่วยให้การนิเทศเกิดประสิทธิภาพ แล้วกำหนดประเด็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลัก(KPIs) ที่ต้องการให้เกิดขึ้นสำหรับการนิเทศในครั้งนี้ ดังนี้

1. ร้อยละ 85 ของผู้เข้ารับการนิเทศมีความพึงพอใจในระดับ-มากที่สุด
2. ร้อยละ 75 ของผู้ได้รับการนิเทศมีผลการประเมินการนิเทศอยู่ในระดับดีขึ้น
3. ร้อยละ 90 ของผู้ที่ได้รับการนิเทศและได้ยื่นเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผ่านการประเมิน
4. ผลการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชาเป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียนที่กำหนด หลังจากครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศ นำคำแนะนำจากการนิเทศไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน
5. ครูผู้สอนมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ที่เป็นแบบอย่างได้

ขั้นที่ 3 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิค ทฤษฎีการนิเทศ

แบบโค้ช (Coaching Supervision Theory) การนิเทศแบบโค้ชเน้นการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองผ่านการตั้งคำถามที่ท้าทายและการสนทนาที่ลึกซึ้ง ซึ่งเป็นทฤษฎีที่น่าสนใจในโลยุคปัจจุบัน ศึกษาวิธีการในการกำหนด Key Performance Indicators (KPIs) หรือ ตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลัก ซึ่งตัวชี้วัดที่ใช้เพื่อประเมินความสำเร็จขององค์กร บุคลากร หรือโครงการ ในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละงาน ซึ่งหมายถึง Brainstorming หรือ การระดมสมอง อันเป็นเทคนิคที่ใช้ในการรวบรวมและสร้างสรรค์ไอเดียหรือแนวคิดจากกลุ่มคน โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยนำมาประยุกต์ใช้ผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ผู้ที่มี Growth Mindset จะมองว่าความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และใช้มันเป็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง แทนที่จะมองว่าเป็นข้อจำกัดหรือสิ่งที่ไม่สามารถก้าวข้ามได้ และประเด็นที่สำคัญคือการตั้งเป้าหมายของตัวเองให้ชัดเจนในตัวผู้รับการนิเทศ เป็นต้น



กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนกาบังพิศัยาคม

คำอธิบาย KB 3-GOAL MODEL ดังนี้

K : Key Performance Indicators (KPIs)

ตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลัก : ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการนิเทศ, การพัฒนาความสามารถและทักษะ, ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง, ความสอดคล้องกับมาตรฐานและนโยบาย, ประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศที่มีผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา

B : Brainstorming

การระดมสมอง : กำหนดเป้าประสงค์ของแต่ละคน, จัดเตรียมทีมและทรัพยากร, สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง, ระดมไอเดีย, พัฒนาและวางแผนการดำเนินการ ติดตามและปรับปรุง

G : Growth Mindset

ทัศนคติที่เชื่อว่าความสามารถพัฒนาได้ : สร้างความรู้และความเข้าใจ, สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้, ส่งเสริมการมองความท้าทายเป็นโอกาส, ปรับเปลี่ยนการให้ข้อเสนอแนะ, ติดตามและประเมินผล, ส่งเสริมการแบ่งปันประสบการณ์

C : Orientation & Internal Supervision

การนิเทศ : การติดตามการสอน, การให้คำแนะนำ, การสนับสนุนและพัฒนาและ การสื่อสาร

A : Advancement

ความก้าวหน้า : การพัฒนาวิชาชีพ, การเติบโตในอาชีพการเพิ่มพูนทักษะ, การพัฒนาภาวะผู้นำ, การเรียนรู้ต่อเนื่อง

L : Leadership


ความเป็นผู้นำ : ความสามารถในการนำและจัดการทีมงานหรือองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีคุณสมบัติและทักษะที่ทำให้สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปหรือมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่เป็นแบบอย่างได้

ขั้นที่ 4 การออกแบบและการดำเนินการจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

GOAL 1 K : Key Performance Indicators (KPIs)

ตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลัก : ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการนิเทศ, การพัฒนาความสามารถ และทักษะ, ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง, ความสอดคล้องกับมาตรฐานและนโยบาย, ประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศที่มีผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา เพื่อการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมาย GOAL 1 ได้ดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาดังนี้

1. กำหนดแนวทาง/วิธีการการพัฒนาที่หลากหลายตามปัญหาที่เกิดขึ้น ตามความต้องการ และมีการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนา ผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. เลือกแนวทาง/วิธีการ ในการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
3. วางแผนการดำเนินงานพัฒนา
 - 1) การประชุมเตรียมการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน
 - 2) สร้างคณะนิเทศ เป็นทีมงานในการนิเทศร่วมกัน
 - 3) กำหนดประเด็นการนิเทศ เป็นการกำหนดเนื้อหาที่จะนิเทศ
 - 4) กำหนดระยะเวลาในการนิเทศ โดยกำหนดระยะเวลาในการนิเทศที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาและการพัฒนา
 - 5) กำหนดวิธีการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมตามสภาพปัญหาและความต้องการ เช่น การประชุมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสังเกตชั้นเรียน หรือการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study)
4. จัดทำคำสั่งนิเทศภายใน ประกอบด้วย กิจกรรมสำคัญ ปฏิทินการปฏิบัติงาน ทรัพยากรที่ต้องการ เครื่องมือนิเทศ ผลที่คาดว่าจะได้รับ เป็นต้น

GOAL 2  **A : Advancement**

ความก้าวหน้า :การพัฒนาวิชาชีพ,การเติบโตในอาชีพการเพิ่มพูนทักษะ,การพัฒนาภาวะผู้นำ,การเรียนรู้ต่อเนื่อง

5. ดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน(PLC) ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

- จัดทำคำสั่งในการแบ่งกลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการย่อย และดำเนินการตามปฏิทินที่กำหนด โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน(PLC) และร่วมพูดคุยในประเด็นดังนี้

1) เป้าหมายครูผู้สอนแต่ละคนในปีการศึกษา 2566 อาทิเช่น ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีเป้าหมายอย่างไร มีภาระงานที่ต้องประเมินตามตัวชี้วัดอย่างไร ครูวิทยฐานะชำนาญการ (ครูผู้สอนโรงเรียนกาบังพิทยาคมในปีการศึกษา 2566 ไม่มีครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ) มีคุณสมบัติครบตามเงื่อนไข เพื่อยื่นขอเลื่อนวิทยฐานะหรือไม่ และวางแผนร่วมกันในแต่ละประเด็น เป็นต้น

2) ครูแต่ละกลุ่ม PLC นำแผนการจัดการเรียนรู้ 1 ชั่วโมง มาร่วมกันอภิปรายกระบวนการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ร่วมกันสะท้อนคิดถึงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องตามธรรมชาติวิชาของแต่ละกลุ่ม อาทิเช่น รูปแบบการสอนแบบ 5E, รูปแบบการสอน Co-5Step,รูปแบบการสอน 2W3P ,รูปแบบการสอน Open Approach เป็นต้น ร่วมกันสะท้อนวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง 8 ตัวชี้วัดในการยื่นเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

3) ครูผู้สอนนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปปรับปรุงให้ถูกต้องตามที่ได้ร่วมกัน PLC แล้วนำส่งกลุ่มนิเทศภายในก่อนที่จะได้รับการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษา

5. ดำเนินการนิเทศภายในตามปฏิทินที่กำหนด โดยในปีการศึกษา 2566 ได้นิเทศโดยการสังเกตชั้นเรียน หรือการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) ใช้เวลา ตามจำนวนชั่วโมงที่ผู้รับการนิเทศได้ส่งแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้คณะกรรมการนิเทศได้สังเกตชั้นเรียน คือ 1 ชั่วโมงเต็ม ครูโรงเรียนกาบังพิทยาคมได้รับการนิเทศโดยการสังเกตชั้นเรียนทุกคน

GOAL 3  **L : Leadership**

ความเป็นผู้นำ : ความสามารถในการนำและจัดการทีมงานหรือองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีคุณสมบัติและทักษะที่ทำให้สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปหรือมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่เป็นแบบอย่างได้

6. นำผลการนิเทศมาร่วมกันสะท้อนผลจากการนิเทศภายใน ในภาพรวมทั้งหมด โดยใช้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)ร่วมกัน นำผลการประเมินความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะของผู้ได้รับการนิเทศ นำเสนอไปยังผู้บริหารถึงความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมของ

ผู้รับการนิเทศ นำข้อผิดพลาด ของกระบวนการนิเทศร่วมกันเสนอประเด็นเพื่อปรับปรุงการนิเทศในครั้งต่อไป นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ที่ควรเป็นแบบอย่างมาขยายผลให้ครูผู้สอนเพื่อเป็นต้นแบบ เป็นแบบอย่าง และเป็นวิธีปฏิบัติที่ดี ที่สามารถขยายผลไปยังผู้อื่นต่อไป

ขั้นที่ 5 การวัดและประเมินผลการนิเทศโดยใช้รูปแบบ KB 3-GOAL MODEL

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน(Internal Supervision) โรงเรียนกาบังพิทยาคม โดย KB 3-GOAL MODEL
2. ประเมินเปรียบเทียบผลความก้าวหน้าการพัฒนาทางวิชาชีพ ของครูโรงเรียนกาบังพิทยาคมในเรื่อง การเลื่อนวิทยฐานะ/การผ่านการประเมินครูผู้ช่วยหรือการพิจารณาเพื่อการคงอยู่ของวิทยฐานะตามบันทึกข้อตกลง ระหว่างปีการศึกษา 2565 ที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายในแบบทั่วไป กับปีการศึกษา 2566 ที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายใน โดย KB 3-GOAL MODEL
3. ประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายใน(Internal Supervision) ของครูผู้สอนปีการศึกษา 2566 โรงเรียนกาบังพิทยาคม หลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายใน(Internal Supervision) โดยใช้ KB 3-GOAL MODEL

ขั้นที่ 6 พัฒนาการนิเทศภายในและสรุปรายงานการนิเทศภายใน นำผลจากการนิเทศมาประชุมโดยใช้กระบวนการ PLC เพื่อสรุปผลและหาแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาครูผู้สอนที่มีผลการนิเทศที่อยู่ในระดับการปรับปรุง โดยใช้การจัดกิจกรรมสะท้อนคิดร่วมกัน และจัดอบรมในประเด็นปัญหาที่พบเจอในกระบวนการนิเทศ อาทิเช่น การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกที่ถูกต้อง กระบวนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ๆ การอบรมวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการนำไปสู่การรายงานวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นต้น นำผลการวัด ประเมินผล มาปรับปรุงพัฒนารูปแบบนิเทศภายใน (Internal Supervision) โดยใช้ KB 3-GOAL MODEL ให้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการนิเทศภายใน นำไปขยายผลต่างโรงเรียน พร้อมทั้งนำผลการสะท้อนกลับมาปรับปรุง เพื่อเป็น Best Practice ที่สมบูรณ์มากที่สุดต่อไป

ผลการดำเนินงาน

1. ผลจากการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม

ผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา

รูปแบบนิเทศภายใน (Internal Supervision) โดยใช้ . KB 3-GOAL MODEL เป็นส่วนหนึ่งในการบูรณาการ ที่มีความสอดคล้องกับรูปแบบของผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การเป็น Leadership และการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการทำงาน โดยกระบวนการบริหารงานภายใต้โมเดล K.B. BEST MODEL ของผู้บริหารที่ใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารงานโรงเรียนกาบังพิทยาคมมีความสอดคล้องตามโมเดล KB 3-GOAL MODEL การส่งเสริมการกำหนดให้ครูได้ตั้งเป้าหมายในการสร้างความสำเร็จในวิชาชีพของแต่ละระดับเป็นสิ่งที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญ ให้การสนับสนุน จนประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ส่งผลให้ครูโรงเรียนกาบังพิทยาคมมีการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ อย่างเห็นได้ชัด มีความสามารถในการนำและจัดการทีมงานหรือองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีคุณสมบัติและทักษะที่ทำให้สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ(Best Practice) ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป และนักเรียนเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดทักษะและสมรรถนะในการเป็นพลโลกที่ดี ในศตวรรษที่ 21 ต่อไปด้วย ซึ่งเป็นผลส่วนหนึ่งมาจากกระบวนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาความต่อเนื่อง เหตุผลดังกล่าวยังส่งผลอย่างยิ่งให้โรงเรียนกลายเป็นโรงเรียนชั้นนำประจำอำเภอ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครอง ส่งผลให้จำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ผลที่เกิดกับครูผู้สอน

1.ครูผู้สอนปีการศึกษา 2566 โรงเรียนกาบังพิทยาคม สามารถพัฒนาทักษะและเกิดการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้

- สามารถพัฒนาความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน
- มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ, ผ่านการประเมินครูผู้ช่วยและหรือสามารถมีคุณสมบัติในการคงอยู่ของวิทยฐานะตามบันทึกข้อตกลง
- มีวิธีปฏิบัติที่ดี ที่เป็นเลิศ ที่สามารถเป็นแบบอย่างได้



ผลจากการนิเทศภายในโดยใช้ KB 3-GOAL MODEL ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ด้านการจัดการเรียนรู้ และได้รับรางวัลยอดเยี่ยม ชนะเลิศ



ผลจากการนิเทศภายในโดยใช้ KB 3-GOAL MODEL ส่งผลให้ครูผู้สอนได้รับรางวัลศิษย์เก่งดีเด่น ด้านการสอน จากมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ผลที่เกิดกับผู้เรียน

1) สามารถสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ(Learning by Doing) ด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก(Active Learning) ในการจัดการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

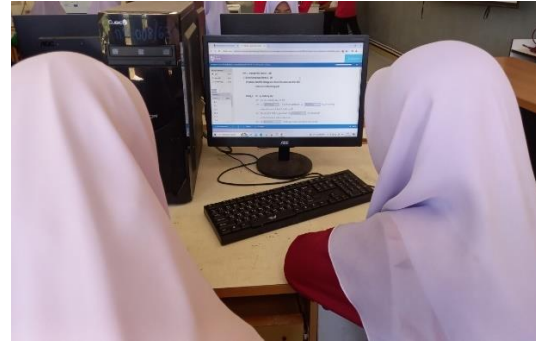


การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง(Learning By Doing) อย่างมีความสุข

2) สามารถส่งเสริมให้นักเรียนเกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน เช่น ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และความสามารถในการรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็นต้น



ความสามารถในการคิด



ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล



ความสามารถในการสื่อสาร ผ่านการนำเสนอและการอภิปรายร่วมกัน



ความสามารถในการรวมพลังทำงานเป็นทีม

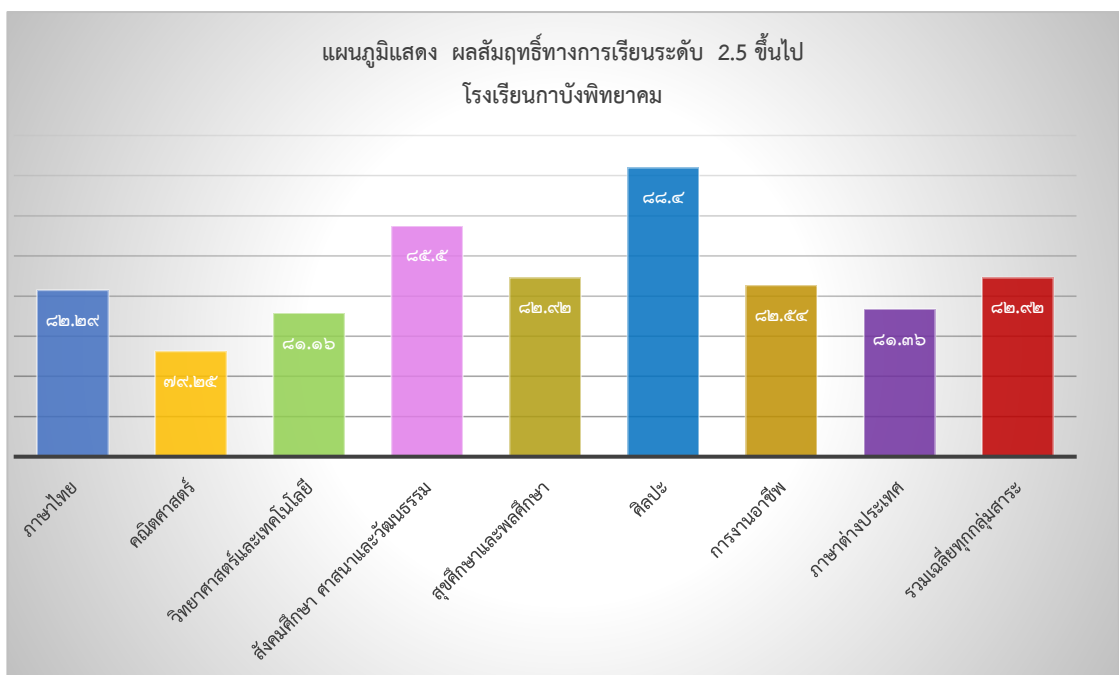
สรุปผลการดำเนินงาน

1) ผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา/การได้รับการยอมรับ/รางวัลที่ได้รับ

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน

- ตารางแสดงจำนวนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับ 2.5 ขึ้นไป ในภาพรวมของโรงเรียนกาบังพิทยาคม

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวนร้อยละนักเรียนที่ได้ระดับ 2.5 ขึ้นไป	ค่าเป้าหมายที่กำหนดในมาตรฐานการศึกษาปี 2566(ร้อยละ)	หมายเหตุ
1.	ภาษาไทย	85.25	75	เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
2.	คณิตศาสตร์	55.04	55	
3.	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	72.97	72	
4.	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	62.34	60	
5.	สุขศึกษาและพลศึกษา	94.68	85	
6.	ศิลปะ	73.87	70	
7.	การงานอาชีพ	80.65	75	
8.	ภาษาต่างประเทศ	62.63	60	

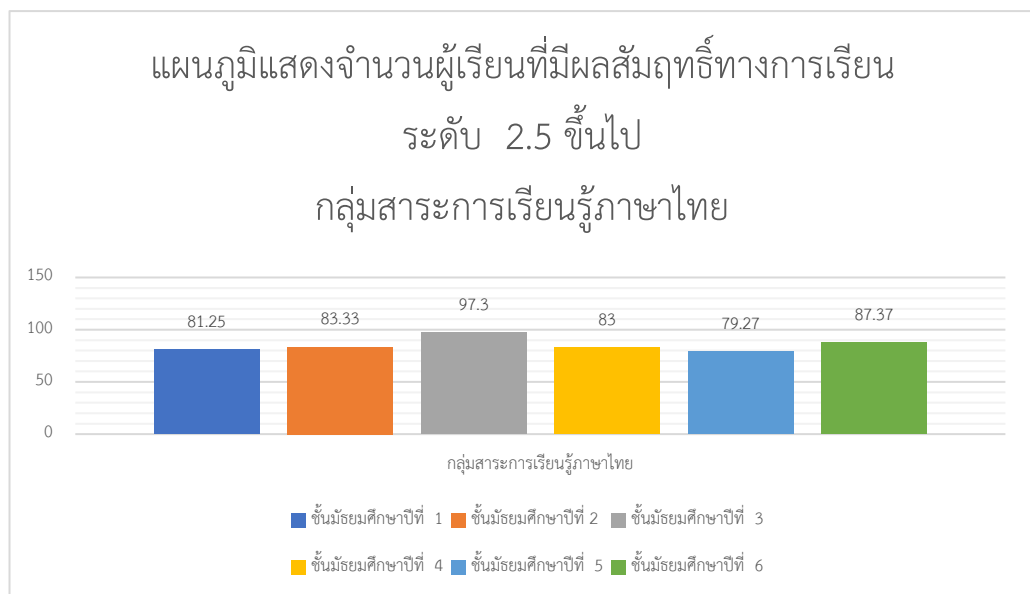


แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ดังนี้

- ตารางแสดงจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับ 2.5 ขึ้นไป

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

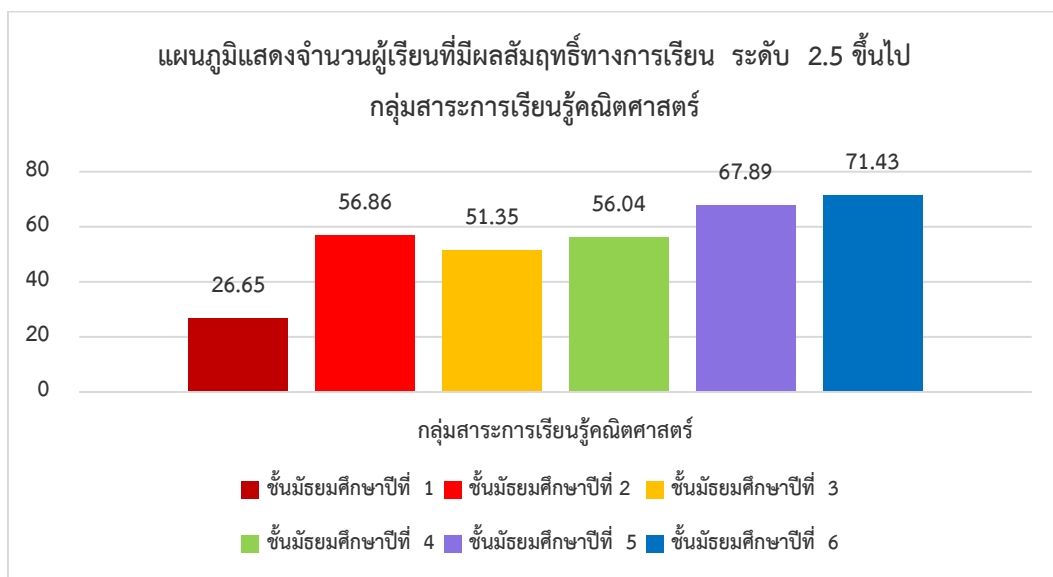
ที่	ระดับชั้น	จำนวนร้อยละนักเรียนที่ได้ระดับ 2.5 ขึ้นไป	ค่าเป้าหมายที่กำหนด
1.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	81.25	นักเรียนร้อยละ 75 มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับ 2.5 ขึ้นไป
2.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	83.33	
3.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	97.30	
4.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	83.00	
5.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	79.27	
6.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	87.37	
รวมเฉลี่ย		85.25	สูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด



จากตารางพบว่า จำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับ 2.5 ขึ้นไป ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ปีการศึกษา 2566 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 81.25 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 83.33 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 97.30 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 83 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 79.27 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 87.37 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 85.25 สูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

- ตารางแสดงจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับ 2.5 ขึ้นไป
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

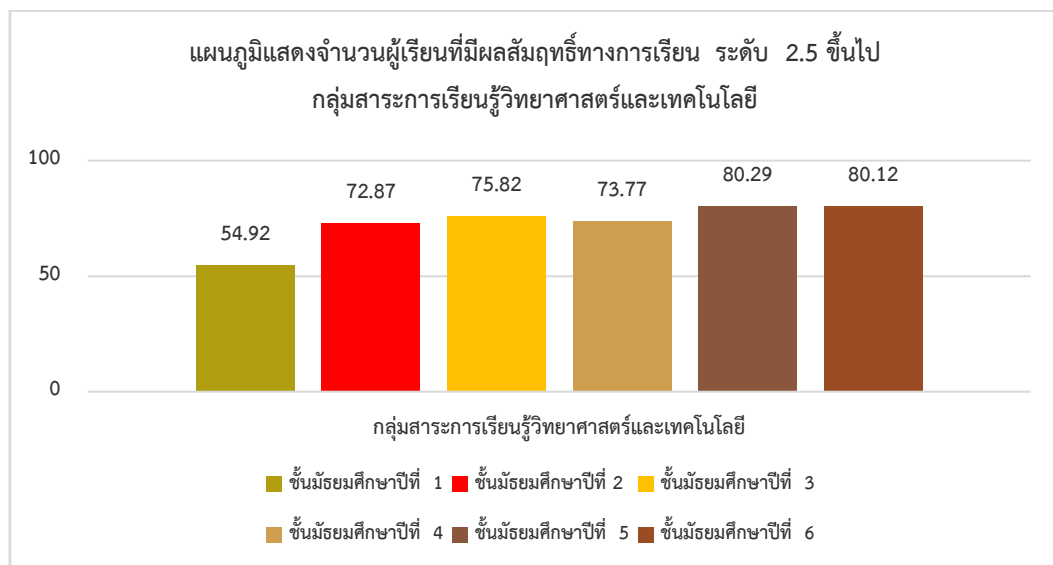
ที่	ระดับชั้น	จำนวนร้อยละนักเรียนที่ได้ระดับ 2.5 ขึ้นไป	หมายเหตุ
1.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	26.65	นักเรียนร้อยละ 55 มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ระดับ 2.5 ขึ้นไป
2.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	56.86	
3.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	51.35	
4.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	56.04	
5.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	67.89	
6.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	71.43	
รวมเฉลี่ย		55.04	สูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด



จากตารางพบว่า จำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับ 2.5 ขึ้นไป ของกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ปีการศึกษา 2566 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 26.65 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 56.86 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 51.35 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 56.04 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 67.89 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 71.43 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 55.04 สูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

- ตารางแสดงจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับ 2.5 ขึ้นไป
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

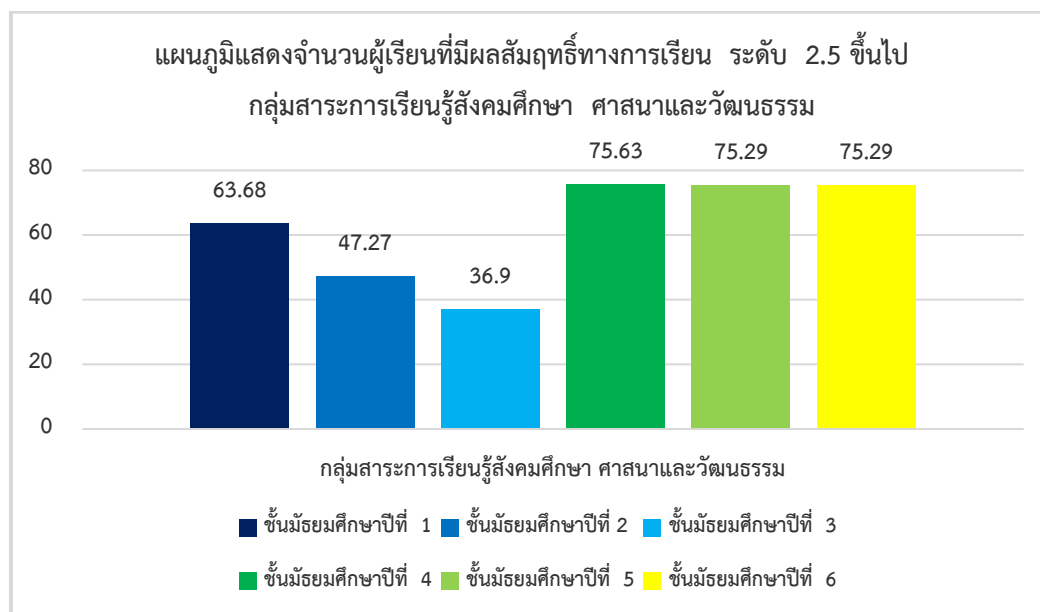
ที่	ระดับชั้น	จำนวนร้อยละนักเรียนที่ได้ ระดับ 2.5 ขึ้นไป	หมายเหตุ
1.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	54.92	นักเรียนร้อยละ 70 มีระดับ ผลการเรียนเฉลี่ยกลุ่มสาระ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี ระดับ 2.5 ขึ้นไป
2.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	72.87	
3.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	75.82	
4.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	73.77	
5.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	80.29	
6.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	80.12	
รวมเฉลี่ย		72.97	สูงกว่าค่าเป้าหมายที่ สถานศึกษากำหนด



จากตารางพบว่า จำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับ 2.5 ขึ้นไป ของกลุ่ม
สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปีการศึกษา 2566 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 คิดเป็น
ร้อยละ 54.92 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 72.87 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คิด
เป็นร้อยละ 75.82 ระดับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 73.77 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คิด
เป็นร้อยละ 80.29 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 80.12 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม
คิดเป็น ร้อยละ 72.97 สูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

- ตารางแสดงจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับ 2.5 ขึ้นไป
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

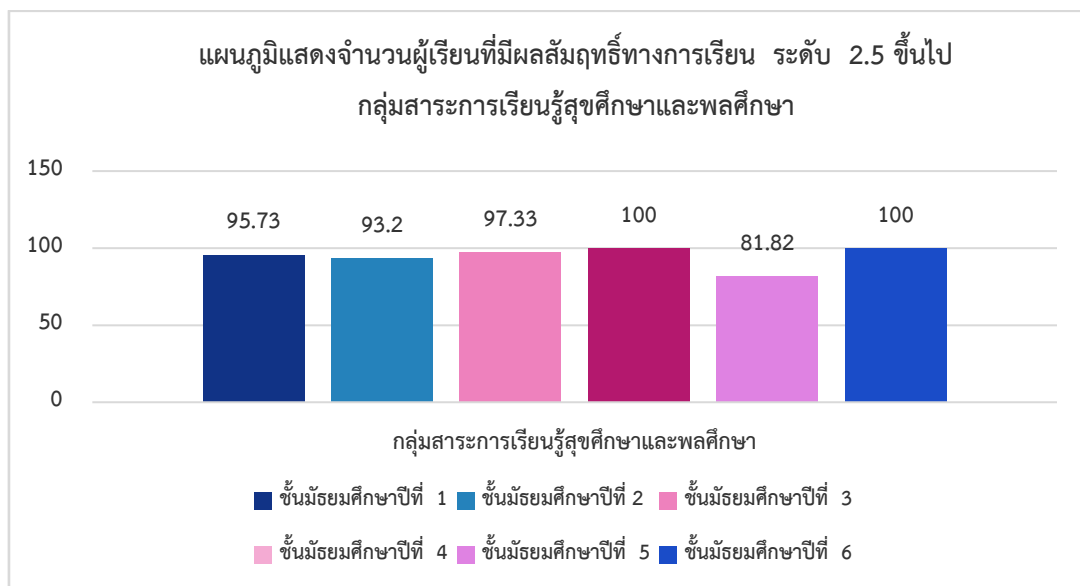
ที่	ระดับชั้น	จำนวนร้อยละ นักเรียนที่ได้ระดับ 2.5 ขึ้นไป	หมายเหตุ
1.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	63.68	นักเรียนร้อยละ 60 มีระดับผล การเรียนรู้เฉลี่ยกลุ่มสาระการ เรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ระดับ 2.5 ขึ้นไป
2.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	47.27	
3.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	36.90	
4.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	75.63	
5.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	75.29	
6.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	75.29	
รวมเฉลี่ย		62.34	สูงกว่าค่าเป้าหมายที่ สถานศึกษากำหนด



จากตารางพบว่า จำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับ 2.5 ขึ้นไป ของกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปีการศึกษา 2566 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 63.68 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 47.27 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 36.90 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 75.63 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 75.29 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 75.29 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 62.34 สูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

- ตารางแสดงจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับ 2.5 ขึ้นไป
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

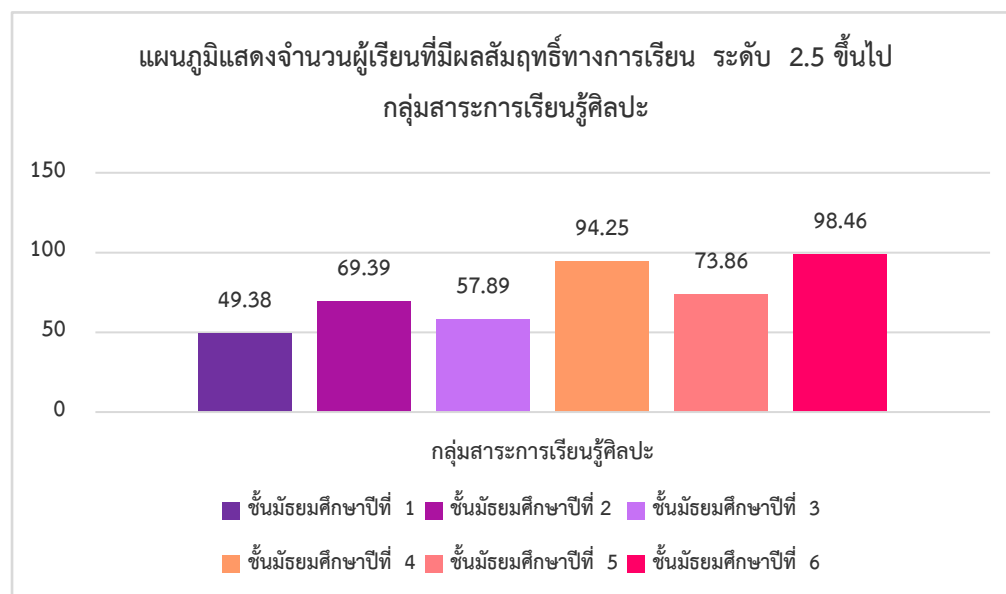
ที่	ระดับชั้น	จำนวนร้อยละนักเรียนที่ได้ ระดับ 2.5 ขึ้นไป	หมายเหตุ
1.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	95.73	นักเรียนร้อยละ 85 มีระดับ ผลการเรียนเฉลี่ยกลุ่มสาระ การเรียนรู้สุขศึกษาและพล ศึกษา ระดับ 2.5 ขึ้นไป
2.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	93.20	
3.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	97.33	
4.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	100	
5.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	81.82	
6.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	100	
รวมเฉลี่ย		94.68	สูงกว่าค่าเป้าหมายที่ สถานศึกษากำหนด



จากตารางพบว่า จำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับ 2.5 ขึ้นไป ของกลุ่ม
สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ปีการศึกษา 2566 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 คิดเป็นร้อย
ละ 95.73 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 93.20 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อย
ละ 97.33 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 100 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คิดเป็นร้อยละ
81.82 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 100 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น
ร้อยละ 94.68 สูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ตารางแสดงจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับ 2.5 ขึ้นไป
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

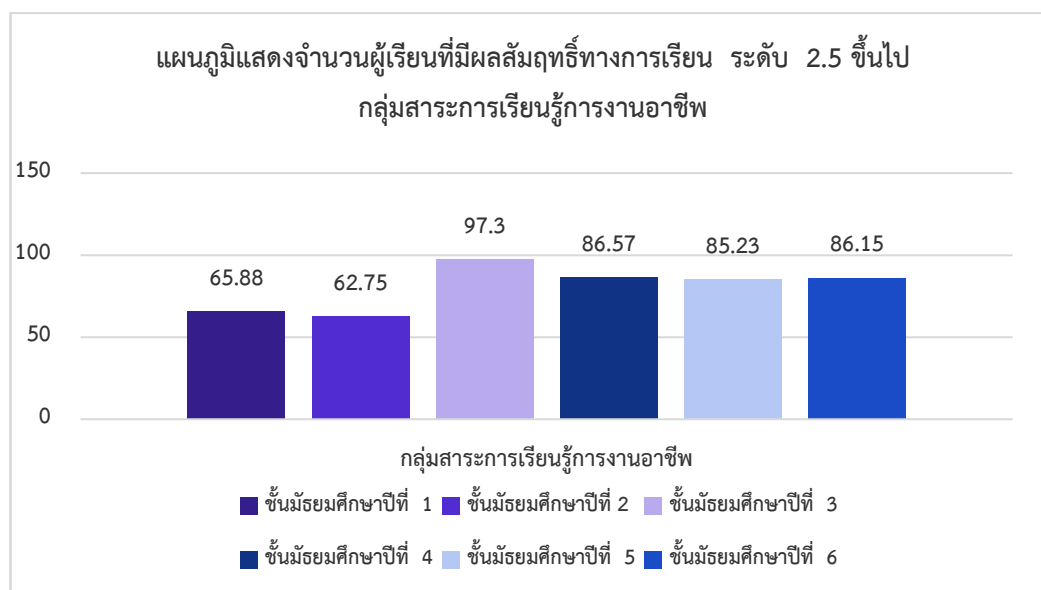
ที่	ระดับชั้น	จำนวนร้อยละนักเรียนที่ได้ระดับ 2.5 ขึ้นไป	หมายเหตุ
1.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	49.38	นักเรียนร้อยละ ๗๐ มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ระดับ 2.5 ขึ้นไป
2.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	69.39	
3.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	57.89	
4.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	94.25	
5.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	73.86	
6.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	98.46	
รวมเฉลี่ย		73.87	สูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด



จากตารางพบว่า จำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับ 2.5 ขึ้นไป ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ปีการศึกษา 2566 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 49.38 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 69.39 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 57.89 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 94.25 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 73.86 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 98.46 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 73.87 สูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

- ตารางแสดงจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับ 2.5 ขึ้นไป
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ

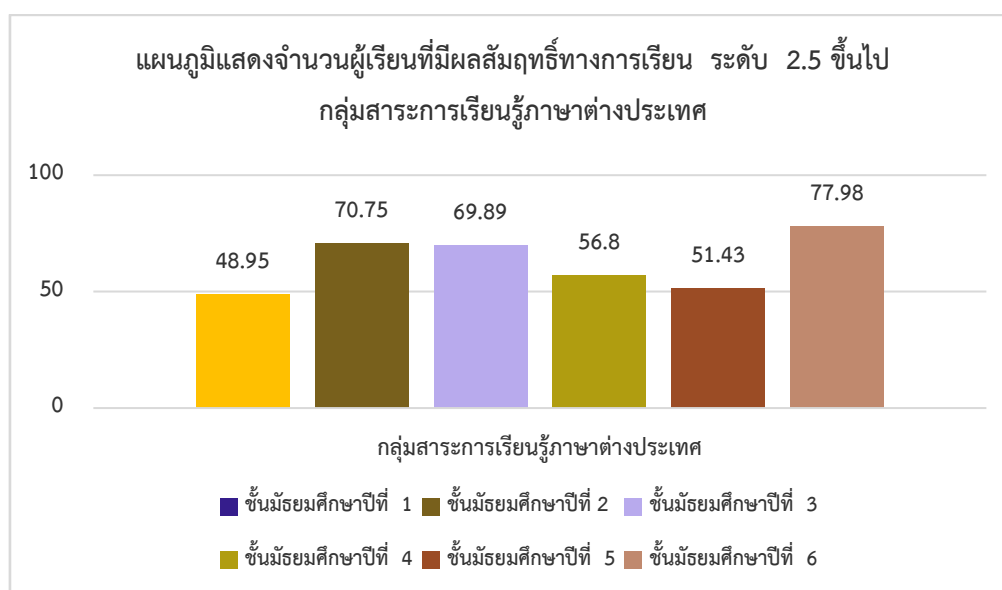
ที่	ระดับชั้น	จำนวนร้อยละนักเรียนที่ได้ ระดับ 2.5 ขึ้นไป	หมายเหตุ
1.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	65.88	นักเรียนร้อยละ 75 มี ระดับผลการเรียนเฉลี่ย กลุ่มสาระการเรียนรู้การ งานอาชีพ ระดับ 2.5 ขึ้นไป
2.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	62.75	
3.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	97.30	
4.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	86.57	
5.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	85.23	
6.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	86.15	
รวมเฉลี่ย		80.65	สูงกว่าค่าเป้าหมายที่ สถานศึกษากำหนด



จากตารางพบว่า จำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับ 2.5 ขึ้นไปของกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ปีการศึกษา 2566 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 65.88 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 62.75 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 97.30 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 86.57 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 85.23 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 86.15 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 80.65 สูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

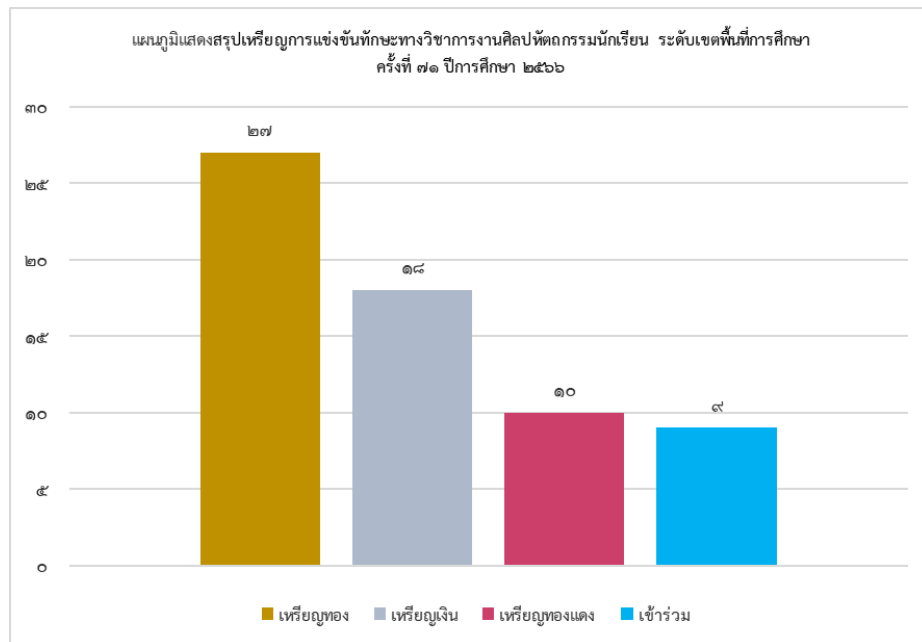
- ตารางแสดงจำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับ 2.5 ขึ้นไป
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ที่	ระดับชั้น	จำนวนร้อยละนักเรียนที่ได้ ระดับ 2.5 ขึ้นไป	หมายเหตุ
1.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	48.95	
2.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	70.75	
3.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	69.89	
4.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	56.80	
5.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	51.43	
6.	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	77.98	
รวมเฉลี่ย		62.63	



จากตารางพบว่า จำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับ 2.5 ขึ้นไปของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ปีการศึกษา 2566 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 48.95 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 70.75 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 69.89 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 56.80 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 51.43 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 77.98 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 62.63 สูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

2.ผู้เรียนมีความสามารถและได้เข้าร่วมกิจกรรม จนได้ผลงานรางวัลที่ปรากฏ โดย นักเรียนโรงเรียนกาบังพินยาคมได้รับรางวัลจากกิจกรรมแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับเขตพื้นที่ ครั้งที่ 71 ปีการศึกษา 2566 จังหวัดยะลา ได้รางวัลระดับเหรียญทอง จำนวน 27 เหรียญ รางวัลระดับเหรียญเงิน จำนวน 18 เหรียญ และรางวัลระดับเหรียญทองแดง จำนวน 10 เหรียญ มีรายละเอียด ดังนี้



จากแผนภูมิแสดงการสรุปเหรียญการแข่งขันทักษะทางวิชาการงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ 71 ปีการศึกษา 2566 พบว่า นักเรียนโรงเรียนกาบังพินยาคม ได้รับรางวัลจากกิจกรรมแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับเขตพื้นที่ ครั้งที่ 71 ปีการศึกษา 2566 จังหวัดยะลา ได้รางวัลระดับเหรียญทอง จำนวน 27 เหรียญ รางวัลระดับเหรียญเงิน จำนวน 18 เหรียญ รางวัลระดับเหรียญทองแดง จำนวน 10 เหรียญ และรางวัลเข้าร่วม จำนวน 9 รางวัล

2) ผลที่เกิดกับผู้สอน / การได้รับการยอมรับ/รางวัลที่ได้รับ ผู้สอนได้รับรางวัลดังต่อไปนี้



ครูผู้สอนที่ผลคะแนนนิเทศในระดับยอดเยี่ยม ได้รับเกียรติบัตรครูสอนดี และครูมืออาชีพ โดยการคัดเลือกจากคณะกรรมการกลุ่มงานบริหารบุคคลร่วมกับกลุ่มงานบริหารงานวิชาการ โรงเรียนกาบังพินยามคม เนื่องในวันครู ประจำปีการศึกษา 2566



ครูผู้สอนที่ผลคะแนนนิเทศในระดับยอดเยี่ยม ได้รับเกียรติบัตรครูดีในดวงใจ โดยการคัดเลือกจากการลงคะแนนของนักเรียนโรงเรียนกาบังพินยามคม เนื่องในวันครู ประจำปีการศึกษา 2566

- ตารางแสดงจำนวนครูที่ไต่ยื่นเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ประจำปีการศึกษา 2566 ดังนี้

ลำดับที่	วิทยฐานะที่ขอประเมิน	จำนวน (คน)	ผลการประเมิน		หมายเหตุ
			ผ่าน	ไม่ผ่าน	
1.	ชำนาญการ	2	2	-	ผ่านการประเมินคิดเป็นร้อยละ 100
2.	ชำนาญการพิเศษ	4	4	-	

จากตารางพบว่า จำนวนครูผู้สอนที่ไต่ยื่นเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการจำนวน 2 คน สามารถผ่านการประเมิน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำนวนครูผู้สอนที่ไต่ยื่นเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษจำนวน 3 คน ผ่านการประเมิน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศภายใน โดยใช้รูปแบบ KB 3-GOAL MODEL เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด

- ตารางแสดงผลการนิเทศภายใน โดยใช้รูปแบบ KB 3-GOAL MODEL ปีการศึกษา 2566

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	หมายเหตุ
1.	ดีเยี่ยม	4	13.33	
2.	ดีมาก	13	43.33	
3.	ดี	9	30	
4.	พอใช้	4	13.33	

จากตารางพบว่า จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 30 คน ที่ได้รับการนิเทศภายใน โดยใช้รูปแบบ KB 3-GOAL MODEL ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยมจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ผลการประเมินระดับดีมากจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ผลการประเมินระดับดี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ผลการประเมินระดับพอใช้ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ผลการประเมินระดับดีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 86.66 เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด

3)ผลที่เกิดกับผู้เรียน /การได้รับการยอมรับ/รางวัลที่ได้รับ ผู้เรียนยังมีความสามารถและได้เข้าร่วมกิจกรรม จนได้ผลงานรางวัลที่ปรากฏ ได้แก่นักเรียนโรงเรียนกาบังพิทยาคมได้รับรางวัลจากกิจกรรมแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับเขตพื้นที่ ครั้งที่ 71 ปีการศึกษา 2566 จังหวัดยะลา ดังนี้



4) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1. ผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารงานในรูปแบบ K.B. BEST MODEL ในการบริหารงานโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

2. การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

- การร่วมมือของครู ครูทุกคนมีความเข้าใจและมองเห็นคุณค่าในการนิเทศภายใน และยอมรับในกระบวนการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเองและการเรียนการสอน
- การทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาในการวางแผนและประเมินผล การเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ

3. การวางแผนและกระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ

- แผนการนิเทศที่ชัดเจน มีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ มีคำสั่งที่ชัดเจน โดยมีเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจน ตั้งแต่การกำหนดวิธีการนิเทศ การติดตาม และการประเมินผล
- การนิเทศอย่างต่อเนื่อง กระบวนการนิเทศของโรงเรียนกาบังพิทยาคมมีกระบวนการที่ทำอย่างต่อเนื่องและมีความสม่ำเสมอ โดยการใช้วิธีการในการนิเทศภายในรูปแบบต่างๆ อาทิเช่น การสังเกตห้องเรียน ตามตารางเรียนในคาบปกติ การบูรณาการการนิเทศภายในกับหน่วยงานต้นสังกัด เช่น จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา เป็นต้น เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาและปรับปรุงการสอนอย่างเป็นระบบ

4. การติดตามและประเมินผล

- การติดตามผลการนิเทศ การติดตามความก้าวหน้าและผลของการนิเทศมีความสำคัญ เพื่อดูว่ากระบวนการนิเทศส่งผลต่อคุณภาพการสอนและการเรียนรู้หรือไม่
- การประเมินผลการเรียนการสอน มีการประเมินผลหลังจากนิเทศเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูและช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงวิธีการสอนของตนได้อย่างตรงจุด

5. การพัฒนาครู

- การอบรมและพัฒนา มีการจัดอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องในด้านทักษะการสอนใหม่ๆ ซึ่งพิจารณาจากความต้องการของครูผู้สอนเป็นหลัก อาทิเช่น การอบรมการวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการสอนของตน
- การสะท้อนผลการนิเทศ โรงเรียนกาบังพิทยาคมส่งเสริมให้ครูมีโอกาสรับรู้การสะท้อนผลการสอนของตนเองผ่านการนิเทศด้วยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ร่วมกัน และหาวิธีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

6. การสื่อสารและการประสานงาน

- การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและครูจะช่วยให้กระบวนการนิเทศราบรื่นและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที

- **การประชุมประสานงาน** มีการประสานงานระหว่างครูและบุคลากร โดยผ่านการประชุมประจำเดือนในทุกระยะที่จะมีการดำเนินการนิเทศภายในในโรงเรียน และการทำงานร่วมกันในแต่ละฝ่ายงานที่รับผิดชอบ เช่น ฝ่ายวิชาการและฝ่ายบริหาร เพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน

- **ทรัพยากรที่เพียงพอ** โรงเรียนต้องมีทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการนิเทศ เช่น เทคโนโลยี อุปกรณ์การเรียนการสอน และสื่อการสอนที่ทันสมัย

- **สิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้** โรงเรียนกาบังพิทยาคมมีอาคารเรียนไม่พอ แต่มีการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการของครู จะช่วยให้กระบวนการนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8. วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนกาบังพิทยาคม คือ “องค์กรเป็นหนึ่ง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ภายใต้อำนาจ พหุวัฒนธรรม”

- **วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้** การสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองจะส่งเสริมให้การนิเทศภายในมีผลลัพธ์ที่ดี

- **การเปิดรับความคิดเห็น** โรงเรียนต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างเสรี โดยผ่านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ประชุมร่วมกัน

5) บทเรียนที่ได้รับเพื่อปรับปรุงคุณภาพมุ่งพัฒนาต่อไป

บทเรียนที่ได้รับจากการนิเทศภายในเพื่อปรับปรุงคุณภาพและพัฒนาต่อไปสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายด้าน โดยเน้นการพัฒนาทั้งด้านบุคลากร กระบวนการ และผลลัพธ์ของการเรียนการสอน โดยมีรายละเอียดดังนี้:

1. การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร

การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนา การนิเทศภายในช่วยให้ครูและบุคลากรทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพในด้านที่ยังขาดอยู่

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การร่วมกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้ และการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนวิชาชีพ

การสื่อสารและการสร้างเครือข่าย นิเทศภายในยังช่วยเสริมสร้างเครือข่ายระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ดี

2. การปรับปรุงกระบวนการสอนและการประเมิน

- **การออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ** การนิเทศภายในในช่วงชี้แนะวิธีการที่ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน โดยเน้นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- **การใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย** การเรียนรู้และการสอนควรมีความยืดหยุ่น ใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของนักเรียน เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น
- **การประเมินผลการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง** โรงเรียนกาบังพิทยาคมมีการนิเทศภายใน ที่เน้นควรเน้นให้ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงแค่การประเมินผลปลายภาค แต่ยังรวมถึงการให้คำแนะนำและการปรับปรุงการสอนระหว่างการเรียนรู้การสอน

3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน

- **การมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้** การนิเทศภายในเน้นให้ครูสร้างโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ด้วยการสร้างกิจกรรมที่สนับสนุนการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา
- **การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการสร้างความคิดสร้างสรรค์** บรรยากาศในห้องเรียนควรเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีค่า

4. การติดตามและปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้

- **การประเมินผลการนิเทศ** ควรมีการติดตามและประเมินผลจากการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ทั้งในด้านการพัฒนาครูและนักเรียน
- **การปรับปรุงแผนการสอน** หลังจากการนิเทศ ควรนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและปรับแผนการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของนักเรียน

5. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

- **การเสริมสร้างวัฒนธรรมการนิเทศที่เปิดกว้าง** การนิเทศภายในควรเป็นเครื่องมือในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน และการรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ
- **การสื่อสารและการสะท้อนผลการทำงาน** การนิเทศส่งเสริมให้เกิดการสะท้อนผลการทำงานอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงตนเองได้ดีขึ้น บทเรียนเหล่านี้สามารถใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการสอนในระยะยาว โดยมีการปรับเปลี่ยนตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา

7)การเผยแพร่/การขยายผลการใช้นวัตกรรมการศึกษา

1)ได้เผยแพร่ ในการนำเสนอรูปแบบการนิเทศภายในที่ได้ใช้ KB 3-GOAL MODEL ในการประชุม PLC การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนกาบังพิทยาคม เพื่อขยายผล เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน ระบบการนิเทศภายใน สะท้อนถึงปัญหา ผลการนิเทศ เพื่อร่วมกันสะท้อนถึงการปรับปรุงระบบการนิเทศในครั้งต่อไป



กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้(PLC)

2)ได้เผยแพร่ การนิเทศภายใน โดยใช้รูปแบบ KB 3-GOAL MODEL ให้กับโรงเรียนสันติศาสตร์วิทยา อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา

3)ได้เผยแพร่ผ่านสื่อเว็บไซต์ โรงเรียนกาบังพิทยาคม

<https://www.kabangpittayakom.ac.th/>

บรรณานุกรม

- กรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมวิชาการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2559). การนิเทศการศึกษา: การพัฒนาและประเมินผลการสอน. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยสำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศิริลักษณ์ ทองแดง. (2562). การนิเทศภายในกับการพัฒนาคุณภาพการสอนของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารการวิจัยและพัฒนากการศึกษา, 11(3), 45-61.
- สุชาดา หวังสิทธิเดช.(2557.)รายงานการวิจัย การส่งเสริมกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนระดับปฐมวัยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง.: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- โรงเรียนกาบังพิทยาคม. (2566). มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนกาบังพิทยาคม. ยะลา : โรงเรียนกาบังพิทยาคม.
- สุเทพ สังข์ทอง. (2561). การนิเทศภายใน: แนวคิดและวิธีการพัฒนาครูผู้สอน. วารสารการบริหารการศึกษา, 13(4), 102-117.
- สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

ภาคผนวก



ภาพแสดงการนิเทศภายใน ผ่านการสังเกตชั้นเรียน ใน
ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้



ภาพแสดงการนิเทศภายใน ผ่านการสังเกตชั้นเรียน
ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้


KABANGPITTAYAKOM SCHOOL
โรงเรียนkabangพิทยาคม
ขอแสดงความยินดี
นางสาวมยิเดร์ เจ๊ะเหาะดี


 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
 ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ เป็นครูชำนาญการพิเศษ
 อันดับ คศ.3 เกณฑ์ใหม่ PA ๑.9
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา


KABANGPITTAYAKOM SCHOOL
โรงเรียนkabangพิทยาคม
ขอแสดงความยินดี
นางรุภายี มะยิแดด


 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ เป็นครูชำนาญการพิเศษ
 อันดับ คศ.3 เกณฑ์ใหม่ PA ๑.9
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา


KABANGPITTAYAKOM SCHOOL
โรงเรียนkabangพิทยาคม
ขอแสดงความยินดี
นางสาวณนพร มีสิโร


 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ
 ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ เป็นครูชำนาญการ
 อันดับ คศ.2 เกณฑ์ใหม่ PA ๑.9
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษายะลา

การยื่นเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผ่านเกณฑ์การประเมิน
 ร้อยละ 100

เครื่องมือการนิเทศการสอน

ชื่อผู้รับการนิเทศ _____ ตำแหน่ง _____
 รหัสวิชา _____ ชื่อวิชา _____
 กลุ่มสาระการเรียนรู้ _____
 ระดับชั้น _____ ว/ด/ป ที่สอน _____ เวลา _____
 ชื่อผู้นิเทศ _____ ครั้งที่ _____

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนน เพื่อแสดงผลการประเมินพฤติกรรมการสอนของคุณ
 เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์ระดับคะแนน 5 = ดีมาก 4 = ดี 3 = พอใช้ 2 = ควรปรับปรุง 1 = ไม่ผ่าน

รายการวัดและประเมิน	ระดับคะแนน					หมายเหตุ/ข้อเสนอแนะ
	4	3	2	1	0	
1) ด้านก่อนการจัดการเรียนรู้						
1.1) การแต่งกายของครูผู้สอน						
1.2) การเข้าสอนตรงต่อเวลา						
1.3) การเช็คชื่อการมาเรียนของผู้เรียน						
1.4) การชี้แจงเป้าหมาย/ตัวชี้วัด ในการเรียนชั่วโมงนี้ให้กับผู้เรียน						
1.5) การเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าก่อนสอน						
1.6) การเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเอกสารประกอบการสอน						
1.7) การทบทวนความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้เรียนก่อนเรียน						
รวมคะแนนด้านที่ 1 (28 คะแนน)						
2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (เน้น Active Learning)						
2.1) การตั้งคำถามก่อนเรียน เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน						
2.2) การอธิบาย/ถ่ายทอด/สื่อสาร ในเนื้อหาที่สอน						
2.3) การใช้สื่อการเรียนการสอน วัสดุ/อุปกรณ์ (ที่ไม่ใช่เทคโนโลยี)						
2.4) การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี						
2.5) ความรู้ความเข้าใจของครูผู้สอนในเนื้อหาที่สอน						
2.6) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ (Active Learning) อย่างแท้จริง						
2.7) ผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการคิดวิเคราะห์						
2.8) ผู้เรียนสรุปองค์ความรู้เนื้อหาที่เรียนในชั่วโมงนี้ด้วยตัวเอง						

รายการวัดและประเมิน	ระดับคะแนน					หมายเหตุ/ ข้อเสนอแนะ
	๔	๓	๒	๑	๐	
2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (เน้น Active Learning) (ต่อ)						
2.9) ครูผู้สอนทบทวน/เพิ่มเติมองค์ความรู้ หลังจากที่คุณเรียนได้ สรุปองค์ความรู้ด้วยตัวเอง						
2.10) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม/อภิปราย						
2.11) การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน บูรณาการ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพระบรมราโชบายของ รัชกาลที่ 10						
2.12) การควบคุมชั้นเรียนของครูผู้สอน						
2.13) สร้าง/กระตุ้น ทศนคติเชิงบวกให้กับผู้เรียน						
2.14) การจัดการเรียนรู้ตรงและสอดคล้อง กับแผนการจัดการ เรียนรู้						
รวมคะแนนด้านที่ ๒ (๕๖ คะแนน)						
3) ด้านหลังการจัดการเรียนรู้						
3.1) การมอบหมายงานให้ผู้เรียนมีความเหมาะสม						
3.2) การวัดและประเมินผลตรงกับเป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่กำหนด						
3.3) การวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย/ตามสภาพจริง						
3.4) การเลิกสอนตรงต่อเวลา						
รวมคะแนนด้านที่ 3 (16 คะแนน)						
รวมคะแนนทั้ง 3 ด้าน (100 คะแนน)						ระดับคุณภาพ

ข้อเสนอแนะอื่น

คะแนน	ระดับคุณภาพ	หมายเหตุ
90 – 100	ดีเยี่ยม	
80 – 89	ดีมาก	
70 – 79	ดี	
60 – 69	พอใช้	
ต่ำกว่า 60	ปรับปรุง	

ลงชื่อ ผู้รับการนิเทศ

(.....)

ตำแหน่ง

ลงชื่อ.....ผู้นิเทศ

(.....)

ตำแหน่ง

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ(Best Practice) การนิเทศภายใน โดยใช้รูปแบบ K.B 3-GOAL MODEL
โรงเรียนกาบังพิทยาคม

ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง.....

โรงเรียน..... ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด ได้รับ

เอกสารการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ(Best Practice) การนิเทศภายใน โดยใช้
รูปแบบ K.B 3-GOAL MODEL โรงเรียนกาบังพิทยาคม ของกลุ่มงานบริหารวิชาการ โรงเรียนกาบัง
พิทยาคม อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ข้าพเจ้าได้ศึกษา และมีความเห็นว่า วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ(Best Practice) การนิเทศภายใน โดยใช้
รูปแบบ K.B 3-GOAL MODEL สามารถนำไปใช้ประกอบการนิเทศภายใน เพื่อให้เกิดประโยชน์
สำหรับผู้เรียนต่อไป โดยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. ลักษณะรูปเล่ม ขนาด สี สัน ความเหมาะสมความน่าสนใจ

ดีมาก ดี พอใช้ ควรปรับปรุง

2. เนื้อหาในวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ(Best Practice) การนิเทศภายใน โดยใช้รูปแบบ K.B 3-
GOAL MODEL สอดคล้องกับหลักการนิเทศ

ดีมาก ดี พอใช้ ควรปรับปรุง

3. มีประโยชน์ต่อครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอน

ดีมาก ดี พอใช้ ควรปรับปรุง

4. มีประโยชน์ต่อระบบการนิเทศภายในของโรงเรียน เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาต่อไป

ดีมาก ดี พอใช้ ควรปรับปรุง

ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่น

.....
.....

(.....)

ตำแหน่ง

แบบประเมินความพึงพอใจในการนิเทศภายในของสถานศึกษา โรงเรียนกาบังพิทยาคม

โดยใช้ KB 3-GOAL MODEL

แบบประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความพึงพอใจของครูและบุคลากรในการนิเทศภายในของสถานศึกษา

โดยใช้ KB 3-GOAL MODEL โดยข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กรุณาทำเครื่องหมายในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- ครู
 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 ผู้บริหาร
 อื่นๆ (โปรดระบุ) _____

2. ระยะเวลาที่ทำงานในโรงเรียนนี้

- น้อยกว่า 1 ปี
 1-5 ปี
 6-10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2: ความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศภายใน

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับ โปรดให้คะแนนตามระดับความพึงพอใจของท่าน ต่อการนิเทศภายในโดยใช้ KB 3-GOAL MODEL โดยใช้เกณฑ์ดังนี้
เกณฑ์ระดับคะแนน 5 = ดีมาก 4 = ดี 3 = พอใช้ 2 = ควรปรับปรุง 1 = ไม่ผ่าน

รายการวัดและประเมิน	ระดับคะแนน					หมายเหตุ/ข้อเสนอแนะ
	4	3	2	1	0	
1) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมาย						
1.1) ความชัดเจนในการอธิบายวัตถุประสงค์ของการนิเทศ						
1.2) การกำหนดเป้าหมายการนิเทศที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้						
2) กระบวนการและการดำเนินงานในการนิเทศ						
2.1) การวางแผนและเตรียมการที่ดีของการนิเทศ						
2.2) ความเหมาะสมของวิธีการนิเทศที่ใช้						
2.3) ความสม่ำเสมอและต่อเนื่องของการนิเทศ						
2.4) การใช้เวลาในการนิเทศที่เหมาะสม						

รายการวัดและประเมิน	ระดับคะแนน					หมายเหตุ/ข้อเสนอแนะ
	4	3	2	1	0	
3) การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร						
3.1) การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศ						
3.2) การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น						
3.2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการสอนหลังการนิเทศ						
4) การสื่อสารและการประสานงาน						
4.1) ความชัดเจนในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครูผู้รับการนิเทศ						
4.2) การประสานงานและติดตามผลระหว่างครูผู้สอนและคณะกรรมการการนิเทศ						
5) การให้คำแนะนำและการปรับปรุง						
5.1) ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการนิเทศโดยภาพรวม						
5.2) การนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการเรียนการสอน						
5.3) การติดตามผลการปรับปรุงหลังการนิเทศ						
6) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการนิเทศ						
6.1) บรรยากาศที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการเรียนรู้						
6.2) ความรู้สึกผ่อนคลายและพร้อมที่จะรับฟังคำแนะนำ						
6.3) การให้การสนับสนุนในระหว่างกระบวนการนิเทศ						

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

ขอบคุณสำหรับการตอบแบบประเมิน

วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ
(Best Practice)



KB 3-GOAL MODEL