



การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีในการหนุนเสริมด้วย S.A.V.E. Model สำหรับโรงเรียนในโครงการครูรักถิ่น

สกวรัตน์ ไกรมาก *

ศุภโชค ปิยะสันต์ **

คัชรินทร์ มหาวงศ์ ***

นรินธ์ นนทมาลย์****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีของการหนุนเสริมโรงเรียนในโครงการครูรักถิ่นด้วย S.A.V.E Model และ 2) ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนในโครงการครูรักถิ่นที่ได้รับการหนุนเสริมด้วย S.A.V.E Model กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ทีมหนุนเสริม จำนวน 12 คน และผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 12 คน จากโรงเรียนในโครงการครูรักถิ่น 4 โรงเรียน ใน 4 ภูมิภาค โรงเรียนละ 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสนทนากลุ่มและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) วิธีปฏิบัติที่ดีของการหนุนเสริมโรงเรียนในโครงการครูรักถิ่นด้วย S.A.V.E Model ได้แก่ การร่วมเสนอแนวทาง (Solution: S) โดยการหนุนเสริมแบบกัลยาณมิตร และใช้ วPA ขับเคลื่อนการพัฒนา การเข้าถึงและพัฒนา (Access: A) โดยการสร้างแรงจูงใจให้กับครู และนำองค์ความรู้ที่สำคัญให้โรงเรียน กระจำชัดในคุณค่า (Value: V) โดยการค้นหาห้องเรียนติดดาว และให้วิเคราะห์ตนเอง การนำพาและต้อยอด (Encourage: E) โดยการสร้างเครือข่ายการพัฒนา และ 2) วิธีปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนในโครงการครูรักถิ่นที่ได้รับการหนุนเสริมด้วยรูปแบบ S.A.V.E Model ได้แก่ PLC with Growth Mindset การใช้เทคนิค Lesson Study ให้ครูต้นแบบเป็นแบบอย่างในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นโค้ชให้กับครูท่านอื่น และมีกระบวนการนิเทศภายใน

คำสำคัญ: วิธีปฏิบัติที่ดี; การหนุนเสริม; โรงเรียนในโครงการครูรักถิ่น

* ดร. ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

** ดร. ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี

*** ดร. ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา

****ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจำสาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา



A Study of Good Practices in Reinforcing Schools in Kru Rak Thin Project Using S.A.V.E. Model

Sakaorat Kraimak *

Supachoke Piyasant **

Katcharin Mahawong ***

Narin Nonthamand****

Abstract

The objectives of this research were 1) to study good practices in reinforcing schools in the Kru Rak Thin (Teachers Return Home) Project using the S.A.V.E. Model, and 2) to study good practices of schools in the project that had been reinforced by the S.A.V.E Model. The sample group includes the reinforcement team consisting of 12 members and 12 key informants: administrators and teachers, in four schools, 3 each, located in four different regions, selected by purposive sampling. The research instruments were a group discussions form and a group interviews form. The data were analyzed through content analysis.

The research results revealed that 1) the good practices of reinforce schools in the Kru Rak Thin Project by using the S.A.V.E. model includes, Participation to seeking for Solutions (S), reinforcement were conducted in a friendly and using performance agreements as development guidelines. To improve Access (A), by motivating teachers and providing essential knowledge to schools. To create Value (V), the activities, including searching for star-awarded classrooms and encouraging self-evaluation. Regarding Encourage (E), development networks were established. 2) the good practices of schools in the Kru Rak Thin project that had been reinforced using the S.A.V.E. model included PLC with the growth mindset, using lesson study techniques providing role models and coaching for teachers and using internal supervision process.

Keywords: Good Practices; Reinforcement; Schools in the Kru Rak Thin Project

* Dr, Supervisor, Expert Level Supervisor, Phayao Primary Educational Service Area Office

** Dr, School Director, Expert Level Director, Ban Huairaisamakkee School

*** Dr, supervisor, Senior professional Level Supervisor, Phayao Provincial Education Office

****Assistant Professor Dr., School of Education, University of Phayao

Received: 5 March 2024/ Revised: 5 April 2024/ Accepted: 18 April 2024/ Published online: 30 April 2024



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ. 2561 มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้เห็นความสำคัญของการสนับสนุนและส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาให้แก่นักเรียนในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกลที่สนใจอยากจะเป็นครูให้มีโอกาสเรียนจบในระดับสูงพร้อมไปกับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง สำนักพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู นักศึกษาครู และสถานศึกษา จึงจัดทำโครงการครูรักถิ่น เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับนักเรียนด้อยโอกาสให้เป็นครูรุ่นใหม่เพื่อสร้างคุณภาพโรงเรียนของชุมชน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในแต่ละโรงเรียน สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาได้เตรียมความพร้อมโดยการกำหนดกรอบในการพัฒนาโรงเรียนให้ไปในทิศทางเดียวกัน (สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, ม.ป.ป.ก)

การพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับโรงเรียนในโครงการครูรักถิ่นหรือโรงเรียนปลายทาง มีเป้าหมายการพัฒนาตามกรอบมาตรฐานการคุณภาพ 6Q (6 Quality) ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Q – Leadership) 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Q – PLC) 3) ศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (Q – Learning) 4) การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย (Q – Goal) 5) ระบบการใช้สารสนเทศ (Q – Info) และ 6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Q - Network) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาครูรุ่นใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, ม.ป.ป.ข)

การหนุนเสริมนับเป็นวิธีการหนึ่งที่เป็นการให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ สนับสนุนให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา ดังนั้น ในโครงการครูรักถิ่น จึงได้มีการแต่งตั้งทีมหนุนเสริมซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูบุคลากร ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนโดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นระบบและการทำงานเป็นองค์กรรวมเพื่อหาวิธีการปรับปรุง พัฒนา โรงเรียน และเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาครูยุคใหม่ด้วยรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการที่ความเหมาะสมของสภาพบริบท สภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ตามแนวคิดการพัฒนารับการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based) การเรียนรู้และพัฒนาตนเองร่วมกันกับเพื่อนครูทั้งโรงเรียนด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Profession Learning Community: PLC) การชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ในปีที่ 1 โครงการได้พัฒนารูปแบบการหนุนเสริมโรงเรียนในโครงการครูรักถิ่นขึ้นมาและได้ให้ทีมหนุนเสริมได้นำไปช่วยเหลือและสนับสนุนโรงเรียนปลายทางของโครงการพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล การหนุนเสริมโรงเรียนมีขั้นตอนและรูปแบบของการดำเนินกิจกรรม 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ก่อนดำเนินการหนุนเสริมเป็นการเตรียมการนัดหมาย วางแผนการลงพื้นที่และการทำงานกับโรงเรียนปลายทาง 2) ระหว่างการหนุนเสริมมีการใช้การหนุนเสริมด้วย S.A.V.E Model ซึ่งเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือโรงเรียนครูรักถิ่น โดยมีหลักการและแนวคิด ได้แก่ S (Solution) ร่วมเสนอแนวทาง คือ การที่ทีมหนุนเสริมและโรงเรียนปลายทางได้ร่วมกันวิเคราะห์โรงเรียนและวิเคราะห์ปัญหา เสนอแนะแนวทาง

ในการพัฒนา A (Access) เข้าถึงและพัฒนา คือ การที่ทีมหนุนเสริมทำความเข้าใจ เข้าถึง และทำให้โรงเรียนปลายทางไว้วางใจ V (Value) กระจ่างชัดในคุณค่า เป็นการหาปัจจัยความสำเร็จ การสร้างคุณค่าในการทำงาน และ E (Encourage) นำพาและต้อยอด เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาและต้อยอดแฉวนจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร (สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2564)

ปีที่ 3 ของการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่นได้มีการดำเนินการพัฒนาและหนุนเสริมโรงเรียนด้วย S.A.V.E Model อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น โครงการจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีของการหนุนเสริมด้วย S.A.V.E Model และวิธีปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่นที่ได้รับการหนุนเสริมด้วย S.A.V.E Model

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีของการหนุนเสริมโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่นด้วย S.A.V.E Model
2. เพื่อศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่นที่ได้รับการหนุนเสริมด้วย S.A.V.E Model

นิยามศัพท์เฉพาะ

การหนุนเสริมด้วย S.A.V.E Model หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือโรงเรียนคุรุรักษ์ถิ่น โดยมีหลักการและแนวคิด ดังนี้ S (Solution) ร่วมเสนอแนวทาง คือ การที่ทีมหนุนเสริมและโรงเรียนปลายทางได้ร่วมกันวิเคราะห์โรงเรียนและวิเคราะห์ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา A (Access) เข้าถึงและพัฒนา คือ ทีมหนุนเสริมทำความเข้าใจ เข้าถึง และทำให้โรงเรียนปลายทางไว้วางใจ V (Value) กระจ่างชัดในคุณค่า คือ ทีมหนุนเสริมหาปัจจัยความสำเร็จ สร้างคุณค่าในการทำงาน E (Encourage) นำพาและต้อยอด คือ ทีมหนุนเสริมส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาและต้อยอดแฉวนจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

โครงการคุรุรักษ์ถิ่น หมายถึง โครงการสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับนักเรียนด้อยโอกาสให้เป็นครูรุ่นใหม่เพื่อสร้างคุณภาพโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล ก่อตั้งโดยกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ตามข้อเสนอของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา

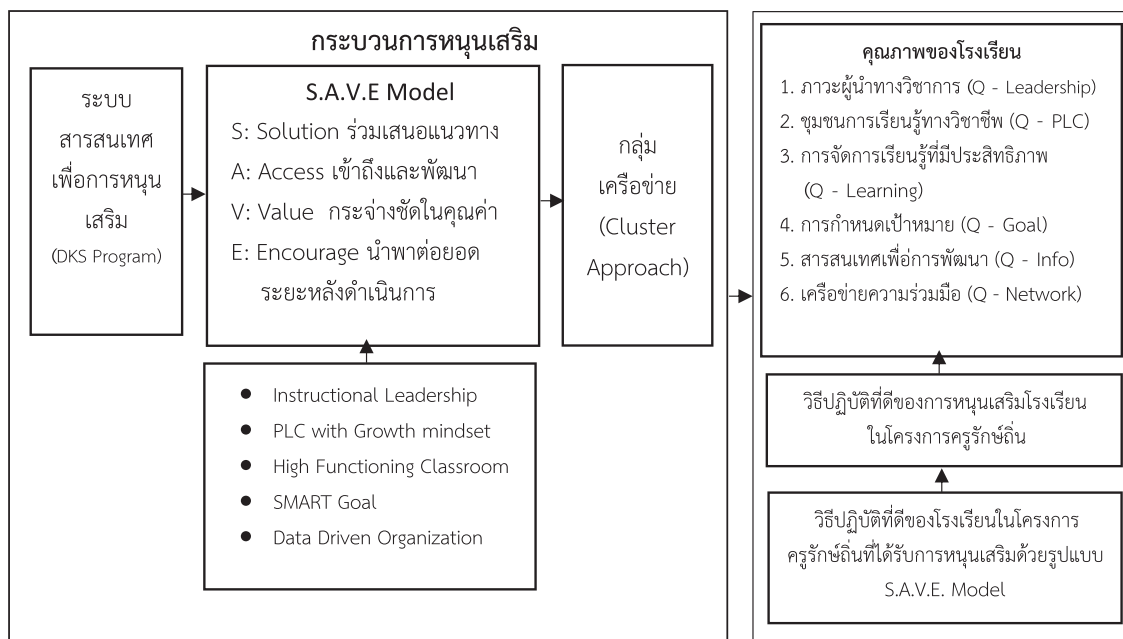
วิธีปฏิบัติที่ดี หมายถึง วิธีการหรือขั้นตอนการปฏิบัติของการพัฒนาโรงเรียนและการหนุนเสริมตามมาตรฐานคุณภาพที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นที่ยอมรับ มีหลักฐานของความสำเร็จปรากฏชัดเจน



วิธีดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอกรอบความคิดในการวิจัยในลักษณะของผังภูมิ ดังนี้



การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาวิถีปฏิบัติที่ดีของการหนุนเสริมโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่นด้วย S.A.V.E Model

ประชากร ได้แก่ ทีมหนุนเสริมโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่น จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ทีมหนุนเสริมโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่น ในภาคเหนือ จำนวน 4 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ภาคละ 2 คน และทีมหนุนเสริมจากส่วนกลาง จำนวน 12 คน รวม 12 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง มีเกณฑ์การเลือก ดังนี้

1. เป็นทีมหนุนเสริมที่มีประสบการณ์การหนุนเสริมมาไม่น้อยกว่า 2 ปี
2. เป็นประธานหรือรองประธานทีมหนุนเสริมแต่ละภูมิภาค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Form)

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิถีปฏิบัติที่ดีของกลไกการหนุนเสริมด้วย S.A.V.E Model ในโรงเรียนโครงการคุรุรักษ์ถิ่น

2. สร้างข้อคำถามในการสนทนากลุ่มที่เกี่ยวข้องกับวิถีปฏิบัติที่ดีของกลไกการหนุนเสริมด้วย S.A.V.E Model ในโรงเรียนโครงการคุรุรักษ์ถิ่นด้วยข้อคำถาม 7 ป (ปลื้มใจ เป้าหมาย ปฏิบัติ เปลี่ยนแปลง ปัญหา อุปสรรค ปรับปรุง และปัจจัยความสำเร็จ) ครอบคลุมเนื้อหา การหนุนเสริม S.A.V.E. Model

3. ตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยพิจารณาจากค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ทุกข้อคำถามทั้ง 7 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1 แล้วปรับปรุงแก้ไขข้อรายการตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4. จัดทำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มแบบสมบูรณเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือขอความร่วมมือในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับทีมหนุนเสริม จำนวน 12 คน และดำเนินการสนทนากลุ่มผ่านระบบ Zoom Meeting จำนวน 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่นที่ได้รับการหนุนเสริมด้วย S.A.V.E Model ประชากร ได้แก่ โรงเรียนโครงการคุรุรักษ์ถิ่น จำนวน 697 โรงเรียน ได้แก่ ภาคเหนือ จำนวน 241 โรงเรียน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 148 โรงเรียน ภาคกลาง จำนวน 85 โรงเรียน และภาคใต้ จำนวน 223 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่น จำนวน 4 โรงเรียน จากภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคละ 1 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้รับผิดชอบโครงการคุรุรักษ์ถิ่น จำนวน 2 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง มีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1. โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. โรงเรียนมีผลการประเมินตามตัวชี้วัดของโครงการในระดับที่ดีขึ้นไป
3. โรงเรียนมีผลการดำเนินงานเชิงประจักษ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ 7 ป (ปลื้มใจ เป้าหมาย ปฏิบัติ เปลี่ยนแปลง ปัญหาอุปสรรค ปรับปรุง และปัจจัยความสำเร็จ) ครอบคลุมเนื้อหา ทั้ง 6 มาตรการคุณภาพ ได้แก่ 1) Q – Leadership 2) Q – PLC 3) Q – Learning 4) Q – Goal 5) Q – Info และ 6) Q – Network

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารวิธีถอดบทเรียนวิธีปฏิบัติที่ดี (Good Practice)
2. ศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับ 6 มาตรการคุณภาพ
3. สร้างข้อรายการในแบบสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับการถอดบทเรียนวิธีปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานของโรงเรียน ได้แก่ ความปลื้มใจ เป้าหมาย ปฏิบัติ เปลี่ยนแปลง ปัญหาอุปสรรค ปรับปรุง และปัจจัยความสำเร็จ ในโครงการโรงเรียนคุรุรักษ์ถิ่น ตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยพิจารณาจากค่า IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยและพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ซึ่งการตรวจสอบพบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1

4. จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบสมบูรณเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป



การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละโรงเรียน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และตัวแทนครูผู้รับผิดชอบโครงการคุรุรักษ์ถิ่น จำนวน 2 คน ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 โรงเรียน จาก 4 ภูมิภาค รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล 12 คน โดยการสัมภาษณ์กลุ่มแต่ละโรงเรียนผ่านระบบออนไลน์ (Google Meet)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. วิถีปฏิบัติที่ดีของการหนุนเสริมโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่น ด้วย S.A.V.E Model

1.1 ความปลื้มใจหรือความประทับใจในการหนุนเสริมโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่น ได้แก่ การที่โรงเรียนปลายทางเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้นทั้งทางกายภาพและด้านวิชาการ จนสามารถเป็นแบบอย่างได้ มีความร่วมมือที่ดีในการพัฒนาตามมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูมีความเชื่อใจและไว้วางใจทีมหนุนเสริม ทีมหนุนเสริมมีความรักใคร่ปรองดอง และมีจิตอาสาในการทำงานร่วมกับโครงการ

1.2 เป้าหมายในการหนุนเสริมของทีมหนุนเสริม ได้แก่ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับครูที่จะเข้าไปในโรงเรียนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่น

1.3 การปฏิบัติโดยใช้ S.A.V.E. Model มีเทคนิควิธีการ ดังนี้

1.3.1 การร่วมเสนอแนวทาง (Solution) มีวิธีการดังนี้

1.3.1.1 ทีมหนุนเสริมใช้กระบวนการหนุนเสริมอย่างเป็นกัลยาณมิตร ให้ความเป็นพี่น้อง หรือญาติ ไปในเชิงระนาบ

1.3.1.2 ทีมหนุนเสริมใช้ วPA เป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนางานด้านวิชาการร่วมกันกับครู

1.3.2 การเข้าถึงและพัฒนา (Access) มีวิธีการดังนี้

1.3.2.1 ทีมหนุนเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับครูและโรงเรียนในการเข้าร่วมกิจกรรม โดยการให้ข้อมูลที่สำคัญของโรงเรียนในการรับรู้และเข้าถึงประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

1.3.2.2 ทีมหนุนเสริมนำองค์ความรู้ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่น 5Q ให้แก่ผู้บริหาร ครูและโรงเรียนปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน เช่น การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เทคนิค Lesson study ส่งเสริม PLC with Growth Mindset และมีรูปแบบการเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับโรงเรียนปลายทางอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง

1.3.2.3 ทีมหนุนเสริมสร้างความไว้วางใจและให้พลังบวกแก่ครูและโรงเรียน

1.3.3 กระจ่างชัดในคุณค่า (Value) มีวิธีการดังนี้

1.3.3.1 เข้าไปหนุนเสริมและค้นหาห้องเรียนติดดาว เพื่อที่จะได้เห็นถึงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู และมอบเกียรติบัตรความดีหลากหลายรูปแบบ

1.3.3.2 เข้าไปหนุนเสริมให้โรงเรียนวิเคราะห์ตนเอง ถอดบทเรียน และส่งเสริมพัฒนาตลอดจนสะท้อนข้อมูลเพื่อให้โรงเรียนส่งเสริมการทำงาน หรือหาจุดแข็งของ Q ต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้พัฒนา

1.3.4 การนำพาและต่อยอด Encourage มีวิธีการดังนี้

1.3.4.1 สนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่าย มีการพัฒนาแบบ Cluster เพื่อให้โรงเรียนไม่โดดเดี่ยว มีเครือข่ายการพัฒนาร่วมกัน

1.3.4.2 สรรหาห้องเรียนติดตาม และโรงเรียนแกนนำเพื่อที่จะช่วยเหลือเครือข่ายให้เข้มแข็ง เป็นแหล่งเรียนรู้หรือนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนในเครือข่ายด้วยตนเอง

1.4. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนในการหนุนเสริม มีดังนี้

1.4.1 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับทีมหนุนเสริม ได้แก่ ทีมหนุนเสริมมีกระบวนการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ชัดเจนขึ้น มีเครื่องมือที่พานำ พาทำ การสังเกตชั้นเรียน กระบวนการ PLC

1.4.2 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับโรงเรียนปลายทาง ได้แก่ ด้านกายภาพของโรงเรียนสวยงาม ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถพัฒนาขับเคลื่อนโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม โรงเรียนมีการยกระดับคุณภาพด้านวิชาการ ครูจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ครูตื่นตัวและมีความใส่ใจ ห้องเรียน ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้บริการวิชาการมากขึ้น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณภาพการเรียนรู้ดีขึ้น โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาร่วมกันและเกิดเครือข่ายความร่วมมือที่ดี

1.5 ปัญหาอุปสรรค ที่พบจากการหนุนเสริมและแนวทางแก้ไข มีดังนี้

1.5.1 ทีมหนุนเสริมมีจำนวนน้อย แต่จำนวนโรงเรียนมาก และมีเวลาไม่ตรงกัน

แก้ไข โดยหาทีมหนุนเสริมเพิ่ม และสร้างเครือข่ายการหนุนเสริมในพื้นที่

1.5.2 มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อย ส่งผลต่อการขับเคลื่อนภายในโรงเรียน

แก้ไข โดยการสร้างความเข้าใจ และขยายผลการพัฒนาทั้งโรงเรียน

1.5.3 การพัฒนาแบบคลัสเตอร์ (Cluster) มีบางแห่งที่ไม่สามารถทำเป็นคลัสเตอร์เล็ก ๆ ได้บางคลัสเตอร์ห่างไกลกันมาก ส่งผลต่อการเดินทาง และการออกนอกโรงเรียนของครู

แก้ไข โดยการจัดการพัฒนาเชิงเดี่ยว หรือเป็นลักษณะโรงเรียน Stand Alone หาทีมช่วยในการพัฒนาเป็นพิเศษ และจัดประชุมในวันหยุดราชการ

1.5.4 อุปสรรคด้านการเดินทาง มีสภาพความยากลำบากของการเข้าถึงโรงเรียนปลายทางที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร การเดินทางเพื่อเข้าร่วมประชุมเครือข่ายโรงเรียนมีระยะทางที่ไกล

1.6 การพัฒนาและต่อยอดให้กระบวนการหนุนเสริมดียิ่งขึ้น ได้แก่ การอนุมัติงบประมาณรวดเร็วขึ้น มีประกันชีวิตให้กับทีมหนุนเสริม เพิ่มงบประมาณให้คลัสเตอร์ในการดำเนินการมากขึ้น การพัฒนาศักยภาพของทีมหนุนเสริม ให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีองค์ความรู้ มีการใช้เทคโนโลยีที่เก่ง สามารถแนะนำโรงเรียนปลายทางได้ การได้ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีการแต่งตั้งทีมหนุนเสริมเพิ่มเติมเพราะพื้นที่กลุ่มเป้าหมายเพิ่มมากขึ้น กรอบเวลาในการหนุนเสริมควรเตรียมให้ชัดเจน และควรสอดคล้องกับงบประมาณ

1.7 ปัจจัยความสำเร็จ ในการหนุนเสริมโรงเรียน มีดังนี้

1.7.1 ปัจจัยที่เกิดจากทีมหนุนเสริม ได้แก่ ความเสียสละ คุณภาพของทีมหนุนเสริมต้องเหนือกว่าโรงเรียนปลายทาง ความน่าเชื่อถือ การมีภูมิรู้ และความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีในการช่วยเหลือ การบริหารจัดการแบบคลัสเตอร์ มีเครือข่ายความร่วมมือ มีการใช้เทคโนโลยี สื่อสังคม เข้ามาช่วยในการทำงาน



1.7.2 ปัจจัยที่เกิดจากโรงเรียนปลายทาง ได้แก่ โรงเรียนพร้อมเปิดรับข้อมูลใหม่ เปิดใจ พร้อมปรับเปลี่ยน มีทีมรับผิดชอบหน้าที่ในการพัฒนา และมีเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนที่เข้าใจบริบทของ โรงเรียนและให้ความช่วยเหลือ

2. วิธีปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่นที่ได้รับการหนุนเสริมด้วย S.A.V.E Model

2.1 ความปลื้มใจและประทับใจในโครงการคุรุรักษ์ถิ่น ได้แก่ การได้ครูในพื้นที่มาพัฒนา ส่งผลต่อ ความยั่งยืน การได้ UpSkill และ ReSkill ต่อยอดจนได้รางวัล การมีเครือข่ายความร่วมมือ การได้รับการตอบรับที่ดี จากผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนในโรงเรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนต่อและอยากมาเป็นครู

2.2 เป้าหมายการพัฒนาของโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่น ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาตามแนว ของโครงการ คือ การพัฒนา 6Q ได้แก่ Q-Goal, Q-Leadership, Q-Learning, Q-PLC, Q-Info, Q-Network และเป้าหมายการพัฒนาตามจุดเน้นของโรงเรียน

2.3 การปฏิบัติของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้

2.3.1 การใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC with Growth Mindset เทคนิค Lesson Study มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีการสังเกตการสอนผ่านคลิปวิดีโอ มีการสร้างความเข้าใจ สร้างทัศนคติให้กับครู และสร้างความไว้วางใจให้แกกัน มีการนำชิ้นงานเด็กที่ครูภาคภูมิใจ มาแลกเปลี่ยนกัน ให้ครูต้นแบบเป็นแบบอย่างในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็น Coach ให้กับครูท่านอื่น มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนในแต่ละระดับชั้นที่ชัดเจน มีการคัดกรองนักเรียนเป็นกลุ่ม แล้วจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ และใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาครู

2.4 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการได้รับการหนุนเสริม

2.4.1 ด้านกายภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการพัฒนาสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมเพื่อใช้ในการเรียนการสอนของครู

2.4.2 ด้านบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีกระบวนการนิเทศ ภายในอย่างต่อเนื่อง ครูมีการเปลี่ยนแปลงความคิดที่เป็น Fixed Mindset เป็น Growth Mindset เปลี่ยนแปลงครู จากต่อต้านมาเป็นแกนนำ เปลี่ยนวิธีการทำงาน จัดการเรียนการสอนที่เป็น Active Learning สอนบนฐานวิจัย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีการสร้างชุดคำถามที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สะท้อนผล และสื่อสาร มีข้อมูลในการพัฒนานักเรียน ครูมีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน มีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ตื่นตัว มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หาความรู้ใหม่ ผู้เรียนกล้าคิด กล้าแสดง กล้าตัดสินใจ ไตร่ตรอง แก้ปัญหาได้ มีระเบียบวินัยมากขึ้น มีคุณภาพในการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ชุมชน ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายองค์กรภายนอกมีความสนใจใส่ใจในการพัฒนานักเรียนมากขึ้น ตัวนักศึกษาในโครงการคุรุรักษ์ถิ่น มีการเตรียมตัวพร้อมในการเป็นครูที่มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน จัดบรรยากาศในชั้นเรียน จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ทำสื่อได้ดี

2.5 ปัญหาอุปสรรคที่พบจากการดำเนินโครงการและแนวทางแก้ไข

ปัญหาที่พบ ได้แก่ ปัญหาความเข้าใจของครู ผู้ปกครอง ในการพัฒนาโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่น การย้ายบ่อยของบุคลากรทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง บุคลากรไม่เพียงพอกับความต้องการในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ความไม่ชัดเจนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning และ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC อย่างทั่วถึง

โรงเรียนได้มีแนวทางแก้ไข ได้แก่ มีการประชุมสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้ทุกฝ่ายได้ทราบที่ไปที่มาของโครงการ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรให้ตรงกัน พัฒนาคู่มือให้มอ่งค้ความรู้อะลัษะที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอน ใช้ครุต้นแบบในการเป็น Coach

2.6 ความต้องการปรับปรุงพัฒนาหรือต่อยอดการพัฒนา ได้แก่ ต่อยอดการพัฒนาโดยใช้ Cluster ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้โรงเรียนที่มีความสนใจมาเข้าร่วมโครงการ ส่งเสริมให้มีการหนุนเสริมเพิ่มมากขึ้น พัฒนาการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและทีมหนุนเสริมให้เกิดขึ้นคุณภาพ และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักศึกษาที่จะมาบรรจุร่วมกัน

2.7 ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนตามโครงการคุรุรักษ์ถิ่น ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การจัดกลุ่มครู (3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่ม 1 ทดลองของใหม่ กลุ่ม 2 ช่างใจ ทำดีหรือไม่ และกลุ่ม 3 ไม่อยากทำ) และดำเนินการหาเทคนิควิธีการแก้ไขให้เหมาะสมกับครูแต่ละกลุ่ม โดยกลุ่ม 1 ความร่วมมือของเครือข่ายต่าง ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนความสัมพันธ์กับชุมชนและความใส่ใจในการพัฒนานักเรียนและโรงเรียนให้มีคุณภาพของชุมชน มีกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยข้อที่ 1 วิธีปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่นที่ได้รับการหนุนเสริมด้วย S.A.V.E. Model กับข้อที่ 2 วิธีปฏิบัติที่ดีของหนุนเสริมโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่นด้วย S.A.V.E. Model มีข้อค้นพบที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน โดยวิธีปฏิบัติที่ดีของโรงเรียน ได้แก่ การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เทคนิค Lesson Study และ PLC with Growth Mindset มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้ครุต้นแบบเป็นแบบอย่างในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นค้ชให้กับครุท่านอื่น ซึ่งวิธีปฏิบัติที่ดีเหล่านี้เป็นผลมาจากการที่โรงเรียนได้รับการหนุนเสริมด้วย S.A.V.E. Model โดยทีมหนุนเสริมได้นำอํงค้ความรู้อะลัษะที่สำคัญ เช่น การพัฒนากระบวนการ PLC with Growth Mindset และการพัฒนาเทคนิค Lesson Study ให้กับโรงเรียนมีการค้นหาห้องเรียนดิดดาว การสร้างเครือข่ายการพัฒนา หาห้องเรียนและโรงเรียนแกนนำเพื่อที่จะช่วยเหลือเครือข่ายให้เข้มแข็ง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านกายภาพและตัวบุคคล เช่น ครุมี Growth Mindset เปลี่ยนแปลงจากครุต่อต้านมาเป็นครุแกนนำ เปลี่ยนวิธีการทำงาน จัดการเรียนการสอนที่เป็น Active Learning เป็นต้น



อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามจุดประสงค์การวิจัยดังนี้

1. วิธีปฏิบัติที่ดีของการหนุนเสริมโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่นด้วย S.A.V.E Model

วิธีการปฏิบัติที่ดีของการหนุนเสริมโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่นด้วย S.A.V.E Model สามารถอภิปรายเป็นขั้นตอนวิธีปฏิบัติที่ดี ดังต่อไปนี้

1.1 การร่วมเสนอแนวทาง (Solution) โดยทีมหนุนเสริมและโรงเรียนปลายทางร่วมวิเคราะห์ปัญหาเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา กำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพ Q-Goal ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า มีกระบวนการนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ และข้อตกลงในการพัฒนางาน วPA มากำหนดเป็นเป้าหมายตามมาตรการคุณภาพโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่น (6Q) รวมทั้งมีกระบวนการพัฒนาทีมบริหารของโรงเรียนให้เกิดความเข้าใจต่อเป้าหมายที่สำคัญ อันได้แก่ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อนำสู่การพัฒนาครูและผู้เรียนร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของโรงเรียนปลายทางในการรองรับคุรุรักษ์ถิ่นที่จะเข้าไปในโรงเรียนให้เข้าไปทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต ซึ่งการร่วมเสนอแนวทาง (Solution) ของทีมหนุนเสริมนั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญในการกระตุ้นบุคลากรในโรงเรียนให้รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน อีกทั้งยังเป็นกรอบแนวทางของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย เป็นสิ่งที่จะช่วยควบคุมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ Latham & Locke (2007) ที่ได้ระบุว่า การตั้งเป้าหมายนั้นเป็นตัวกำกับที่สะท้อนให้เห็นถึงการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์นำไปสู่เป้าหมาย อันเป็นผลลัพธ์สุดท้ายได้ดีที่สุด การตั้งเป้าหมายเป็นการมองภาพในอนาคตซึ่งเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล โดยเป้าหมายที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงและสอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนรวมของทีมจะนำมาซึ่งประสิทธิผลที่สูง 2) การตั้งเป้าหมายที่กระตุ้นให้เกิดความผูกพันจะนำมาซึ่งความตั้งใจและประสิทธิภาพที่สูงในการดำเนินการ เพื่อบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายนั้น ซึ่งเป้าหมายที่ยาก มีความท้าทายและมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงจะช่วยสร้างให้เกิดความผูกพันมุ่งมั่นในเป้าหมายนั้น ๆ ได้ดีกว่าเป้าหมายที่ง่าย และ 3) ผลลัพธ์จากการปฏิบัติที่เกิดจากการมีส่วนร่วมทั้งในกระบวนการตัดสินใจและการแข่งขัน ตลอดจนผลตอบแทนที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพประสิทธิผล จะนำมาซึ่งความพยายามที่สูงขึ้นในการบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ที่ได้อธิบายความหมายของคำว่า เป้าหมาย หมายถึง วัตถุประสงค์หรือการคาดคะเนของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวังในอนาคต ที่ทำให้เกิดความพยายามหรือความมุ่งมั่นทะเยอทะยาน ที่ผลักดันไปสู่การเกิดพฤติกรรมในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือการคาดคะเนนั้น ๆ ซึ่งในเชิงจิตวิทยานั้นเป้าหมายถือว่าเป็นผลลัพธ์หนึ่งของพฤติกรรมที่มาจากจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึก

1.2 การเข้าถึงและพัฒนา (Access) ทีมหนุนเสริมได้มีการศึกษาและทำความเข้าใจบริบทของโรงเรียนปลายทาง ด้วยการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ Q-Info ของโรงเรียน เพื่อนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นกัลยาณมิตร ส่งผลให้โรงเรียนปลายทางเกิดความไว้วางใจและแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทีมหนุนเสริมมีกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากร

ทางการศึกษาของโรงเรียนเพื่อนำไปใช้พัฒนางานด้านวิชาการร่วมกัน โดยบทบาทของการเป็นโค้ชหรือการเป็นที่ปรึกษาที่หลากหลายและสร้างสรรค์นั้น สอดคล้องกับ Linder-Pelz (2014) ที่ได้ศึกษาและพบว่ากระบวนการโค้ชที่สำคัญจะต้องเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโค้ชและผู้ถูกโค้ช ส่งผลให้ผู้ถูกโค้ชเกิดความรู้โดยมีการสนับสนุน มีการรับฟัง มีการตั้งคำถาม มีการให้ผลตอบกลับและการประเมินผล และ Hodge (2016) ที่ได้มีการศึกษาแล้วพบว่า ผู้โค้ชควรมีความพร้อมทั้งทางด้านเนื้อหาและวิธีการ มีความสามารถในการอธิบาย การตรวจสอบและตอบข้อซักถาม รวมถึงกระบวนการประเมินความพร้อมของผู้ถูกโค้ชด้วย สอดคล้องกับ McComb (2013) ที่ได้ศึกษา และพบว่าความสำคัญของการโค้ชว่ามีได้เป็นเพียงแค่การถ่ายทอดความรู้ แต่ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานการพัฒนาทักษะการคิด

1.3 การสร้างคุณค่าร่วมกัน (Value) โดยทีมหนุนเสริมได้ค้นหาปัจจัยความสำเร็จ เพื่อสร้างคุณค่าในการทำงานที่ตีร่วมกัน มีวัฒนธรรมที่มีรอบความคิดการเติบโต Growth Mindset ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายการพัฒนาทั้ง 6Q โดย ฐริวัจน์ กิตติธัญวิวัตร (2560) ได้กล่าวถึง หลักการสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) การชี้แนะตามเป้าหมาย 3 เส้นทาง คือ เพื่อความสุข เพื่อหาจุดแข็ง และเพื่อหาความหมายและคุณค่า 2) การชี้แนะอย่างเป็นลำดับตามเป้าหมายการชี้แนะ ซึ่งทำให้เกิดความตระหนักรู้ถึงสิ่งที่ทำให้เกิดผลสำเร็จและสามารถรับมือกับผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวังได้ สอดคล้องกับ Larenas (2017) กล่าวว่า วิธีที่ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมที่มีรอบความคิดการเติบโต Growth Mindset ได้คือ การแบ่งปันและเฉลิมฉลอง และไม่ใช่แค่ความสำเร็จเท่านั้น ข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญที่สุดบางส่วนที่เกิดขึ้นเมื่อล้มเหลว หรือเมื่อพยายามและไม่บรรลุผลตามที่ตั้งใจไว้ในวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับกรอบความคิดแบบเติบโต Growth Mindset ข้อมูลเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และหากไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์หรือการตัดสิน ก็สามารถแบ่งปันอย่างเปิดเผยเพื่อจะได้รับคำชม คำแนะนำ และการปลูกปลอบกำลังใจร่วมกัน

1.4 การนำพาและต่อยอด Encourage ทีมหนุนเสริมส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาและต่อยอดแนวทางจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีกระบวนการปรับปรุง ต่อยอดการปฏิบัติงาน และกำหนดแนวทางการส่งเสริม ได้แก่ การเพิ่มงบประมาณ การพัฒนาศักยภาพของทีมหนุนเสริมให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีองค์ความรู้ในการใช้เทคโนโลยี มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นแบบอย่างที่ดี การแต่งตั้งทีมหนุนเสริมเพิ่มเติม การกำหนดกรอบระยะเวลาในการหนุนเสริมให้สอดคล้องกับการจัดสรรงบประมาณ โดยแนวทางการส่งเสริมดังกล่าว ได้ทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้นทั้งทางกายภาพและด้านวิชาการ จนสามารถเป็นแบบอย่างได้ สอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ เกิดโต (2558) ที่กล่าวว่า การสอนงานและให้คำแนะนำ เป็นการช่วยเหลือ แนะนำแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ทักษะวิธีสอนซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่ดีร่วมกัน ปฏิบัติงานสร้างความตระหนัก ความสำคัญและเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน ลดช่องว่างระหว่างกัน ช่วยสลายกฎความโดดเดี่ยว (Privacy Rule) ช่วยให้ครูและโรงเรียนได้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของแต่ละคนได้อย่างต่อเนื่องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ครูและโรงเรียนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 หลังการสอนงานและให้คำแนะนำเพิ่มขึ้น มีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ตามที่ออกแบบวางแผนไว้ได้ครบขั้นตอนกระบวนการ สอดคล้องกับ Acheson & Gall (2003) ที่ได้เสนอวิธีการที่เหมาะสมและได้ผลลัพธ์ที่ดีไว้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ การประชุมปรึกษาหารือกัน การสังเกตการสอน และการประชุมให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่ง วรภาคย์ ไหมตรีพันธุ์ และคณะ (2558); นัยนา ฉายวงศ์ (2560) ได้กล่าวถึง



คุณลักษณะของผู้ที่ปฏิบัติการสนับสนุน ส่งเสริมไว้ว่า จะต้องมียุทธศาสตร์และลักษณะความสามารถพิเศษบางประการที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่องาน เพื่อช่วยเหลือปรับปรุงการสอนให้มีคุณภาพ ลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นต้องมี ได้แก่ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อการสร้างความร่วมมือ มีการให้คำปรึกษา มีทักษะเฉพาะในด้านอื่น ๆ และมีความสามารถในการประเมินผล

2. วิธีปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่นที่ได้รับการหนุนเสริมด้วย S.A.V.E Model

2.1 การปฏิบัติของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC with Growth Mindset เทคนิค Lesson Study มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเนื่องจากโรงเรียนได้รับการอบรมพัฒนาตามโครงการในเทคนิค PLC with Growth Mindset มีกระบวนการหลัก คือ Plan-Teach-Reflect ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้มีการพัฒนาครู เป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ไม่ออกนอกห้องเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ เรวดี ชัยเชาวรัตน์ (2558) ที่กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม สอดคล้องกับ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2556) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถือเป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ มีหลายพื้นที่ได้นำแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยในขั้นตอน Teach จะใช้เทคนิคของการลดความตึงเครียดและความกังวลของครูในการสังเกตชั้นเรียนจริง โดยการสังเกตชั้นเรียนผ่านคลิปวิดีโอ และมีการสร้างความเข้าใจ สร้างทัศนคติให้กับครู และการสร้างความไว้วางใจให้แก่กัน มีการนำชิ้นงานเด็กที่ครูภาคภูมิใจในการสอนมาแลกเปลี่ยนกันก่อน อาจเนื่องจากครูบางส่วนยังคงมีความกังวลและไม่มั่นใจในการสอนของตนเอง เมื่อมีการสังเกตการจัดการเรียนรู้จึงตื่นเต้นหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการมีคนอื่นมาสังเกตการสอน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่น และหาเทคนิคที่ช่วยลดความกังวล สอดคล้องกับ สกาวรัตน์ ไกรมาก (2553) ก่อนสังเกตการสอน ผู้สังเกตต้องนัดหมายกับครูไว้ล่วงหน้า บางครั้งจะเข้าพบผู้บริหารสถานศึกษาก่อน แต่ถ้าคุ้นเคยแล้วอาจไปพบครูที่ห้องเรียนได้เลย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สร้างสัมพันธภาพที่ดี และให้เวลาครูเตรียมความพร้อมในการสอน เมื่อพร้อมแล้วทั้งสองฝ่ายจึงเข้าไปสังเกตการสอน ก่อนเริ่มสังเกตการสอนครูอาจให้ผู้สังเกตชี้แจงแนะนำตนเองว่าเป็นใคร มาทำอะไร ในครั้งแรก เพื่อให้นักเรียนไม่ตื่นเต้น จากนั้นไปนั่งในตำแหน่งที่สามารถสังเกตพฤติกรรมครูและนักเรียนทุกคนได้อย่างทั่วถึง แต่ไม่รบกวนการเรียนการสอน เช่นเดียวกับ ทิศนา ขัมมณี (2559) กล่าวถึง กระบวนการไตร่ตรองการสอนมีขั้นตอน 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นการเกิดเหตุการณ์ ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้น ขั้นการคิดไตร่ตรอง และขั้นสรุป ตัดสินใจ และวางแผนพัฒนา โดยขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลตามสภาพจริง ผู้สอนสามารถใช้วิธีที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น บันทึกเหตุการณ์สอน บันทึกเสียงการสอน บันทึกเทปวีดิทัศน์การสอน การสังเกตโดยเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบันทึกเทปวีดิทัศน์ซึ่งเป็นการสังเกตการสอนที่ทำให้เห็นทั้งภาพ เสียง บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

ในการจัดการเรียนรู้ได้เช่นเดียวกันการเห็นของจริง และอาจช่วยลดความตึงเครียดของครูได้ ขณะเดียวกันการบันทึกเทป วิดีทัศน์สามารถนำกลับมาดูซ้ำได้หลายรอบ

การหาครุต้นแบบเป็นแบบอย่างในการจัดการเรียนการสอนและเป็น Coach ให้กับครูท่านอื่นซึ่งเป็น อีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากครุต้นแบบมีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับ ไว้วางใจ และการใช้ครู โค้ชครู ซึ่งเป็นวิธีการที่ช่วยให้ครุมีเพื่อนคู่คิด ร่วมพัฒนาและช่วยเหลือกัน และกัน สอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2563) กล่าวว่า ข้อดีของ เพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) ช่วยให้มีการช่วยเหลือแนะนำซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูได้ปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ทักษะวิธีสอนซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในสายงานเดียวกัน หรือต่างสาขากัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราศรี สวอินทร์ และคณะ (2562) กล่าวว่า นักศึกษาที่ร่วมสังเกตการณ์และติดตามวิถีชีวิตครุต้นแบบเพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจ ให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้เรียนรู้จากการติดตามวิถีชีวิตครุต้นแบบสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ 4 ประเด็น คือ 1) ความมีบุคลิกภาพภูมิฐานสมกับความเป็นครุ (จิตวิญญาณความเป็นครุ) 2) ความเป็นวิถีชีวิตแบบครุ (การครองตน) 3) การปฏิบัติงานในหน้าที่ครุ (การครองงาน) และ 4) การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน โรงเรียน ชุมชน และสังคม (การครองคน)

การใช้กระบวนการนิเทศภายใน โดยเฉพาะการนิเทศชั้นเรียนเพื่อพัฒนาครุ เป็นวิธีการที่ช่วยให้ โรงเรียนเกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการนิเทศภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดการร่วมมือ การช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาหารือ เพื่อช่วยให้ครุสามารถพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมการสอนได้ด้วยตนเอง อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ของโรงเรียน สอดคล้องกับ โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์” (2562) กล่าวว่า การนิเทศภายใน สถานศึกษามีความจำเป็นต่อครุผู้สอน และการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ทั้งนี้เพราะการนิเทศการศึกษาจากภายนอกมาสู่สถานศึกษาไม่สามารถสนองตอบความต้องการ ของสถานศึกษาได้ เพราะจำนวนศึกษานิเทศก์มีน้อย ขาดงบประมาณ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จะทำการนิเทศ สถานศึกษาอย่างทั่วถึงและที่สำคัญบุคลากรในสถานศึกษายังไม่รู้ปัญหา สามารถแก้ปัญหาและสามารถนิเทศ ตนเองได้ ดังนั้น การนิเทศภายในจึงเป็นการพัฒนาตนเองโดยการพึ่งตนเอง เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลง บุคลากรภายในสถานศึกษาจะต้องมีการตื่นตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้บุคลากรภายใน สถานศึกษาเป็นหลัก สอดคล้องกับ พรนภา วัฒนน้อย และ ทศนะ ศรีปัตตา (2565) พบว่า กระบวนการนิเทศ ภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนากิจการการเรียนรู้ของครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนตามโครงการคุรุรักษ์ถิ่น ได้แก่ ปัจจัย ผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาจเนื่องจากภาวะผู้นำ นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ เพราะมีผลกระทบต่อ บุคคลและทรัพยากรภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ และภาวะผู้นำทางวิชาการจะช่วยให้เกิดการพัฒนากิจการ



การเรียนรู้ของครู และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลลชญา ทองหัตถา (2565) พบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และความเป็นผู้นำ รองลงมา คือ การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหา ด้านครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร และเน้นผู้เรียน รองลงมาครูผู้สอนมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติที่ดีของโรงเรียน ได้แก่ การใช้ PLC with Growth Mindset มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน และการใช้เทคนิคการสังเกตการเรียนการสอนผ่านคลิปวิดีโอ การสร้างทัศนคติให้กับครู ซึ่งวิธีปฏิบัติที่ดีดังกล่าวมาจากการได้รับการหนุนเสริมจากทีมหนุนเสริม ดังนั้น ควรพัฒนาองค์ความรู้ที่สำคัญจำเป็นในการส่งเสริมให้เกิด PLC การพัฒนาชั้นเรียนให้กับทีมหนุนเสริมเพื่อที่จะได้เข้าไปส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา และควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการศึกษาชั้นเรียน โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนตามโครงการคุรุรักษ์ถิ่น ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ดังนั้น โครงการจึงควรมีการส่งเสริมพัฒนา และต่อยอดการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารและครู โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถช่วยเหลือและพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนางานได้ตาม วPA ส่งเสริมจนเกิดความก้าวหน้าได้

1.3 ควรนำวิธีปฏิบัติที่ดีของการหนุนเสริมโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่นตามแนวทางของ S.A.V.E Model ไปใช้ในการหนุนเสริมโรงเรียนทั่วไป เช่น การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน อย่างเป็นกัลยาณมิตร สร้างความชัดเจนในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญในการขับเคลื่อนการหนุนเสริมให้เหมาะสมตรงตามบริบทของโรงเรียน ด้วยกระบวนการที่หลากหลาย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพภายในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการนิเทศภายในที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนหรือยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาสมรรถนะของผู้ทำหน้าที่หนุนเสริมที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนในโครงการคุรุรักษ์ถิ่น 6Q



เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณี ทองหัตถา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัย หาดใหญ่.
- กิตติศักดิ์ เกิดโต. (2558). กระบวนการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง *Coaching and mentoring* สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จังหวัดอุดรธานี. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ทิตินา แคมมณี. (2559). การไตร่ตรองการสอน. *วารสารราชบัณฑิตสภา*, 41(2), 210–221.
- นัยนา ฉายวงศ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการนิเทศตามแนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้าง ความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรภา วัฒนอย และ ทศนะ ศรีปัดดา. (2565). กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. *วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(4), 45-59.
- ภูริวัจน์ กิตติธัญวิวัตร. (2560). *การโค้ชด้วยหลักจิตวิทยาเชิงบวก*. สถาบันโค้ชไทย.
- ราศรี สวอินทร์, วิไลวรรณ วิไลรัตน์, ศุภรัตน์ มฤคิ, มลิวรรณ รักษ์วงศ์, และ วิจิต บัวปรอท. (2562). รายงาน วิจัยการสร้างแรงบันดาลใจจากครูต้นแบบเพื่อพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องของนักศึกษาวิชาชีพครู ในสามจังหวัดชายแดนใต้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณบำรุงการศึกษาประจำปี 2562. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เรวดี ชัยเขาวรัตน์. (2558). *การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC*. สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทยอนุเคราะห์”. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา “กรุงไทย อนุเคราะห์”*. [เอกสารที่ไม่มีการตีพิมพ์].
- วรภาคย์ ไมตรีพันธุ์, ขวาลิต เกิดทิพย์, และ วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2558). บทบาทที่ท้าทายของอาจารย์นิเทศ ในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 26(2), 13-25.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2556). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สกวรัตน์ ไกรมาก. (2553). *คู่มือการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching Supervision) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.
- สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2564). *การพัฒนารูปแบบการหนุนเสริมโรงเรียน ในโครงการครูรัก (ษ์) ถิ่น*.



- _____. (ม.ป.ป.ก). *คู่มือการดำเนินการสำหรับทีมหนุนเสริมการพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาครูรุ่นใหม่ โครงการครูรัก (ษ์) ถิ่น*.
- _____. (ม.ป.ป.ข). *คู่มือการดำเนินการสำหรับทีมหนุนเสริมการพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาครูรุ่นใหม่ โครงการครูรัก (ษ์) ถิ่น*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2563). *คู่มือการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน (INTERNAL SUPERVISION BASE ON CLASSROOMS)*. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *แนวทางการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยใช้แนวคิดระบบการวัดผล แบบ OKRs: Objective and Keys Results*. บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- Acheson, K.A. & Gall, M.D. (2003). *Clinical Supervision and Teacher Development: Preservice and Inservice Applications*. New York: Wiley and Sons.
- Hodge, A. (2016). The Value of Coaching Supervision as a Development Process: Contribution to Continued Professional and Personal Wellbeing for Executive Coaches. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(2), 87-106.
- Larenas S. (2017). *3 Ways to Cultivate a Growth Mindset in Your PLC*. <https://corwin-connect.com/2017/01/3-ways-cultivate-growth-mindset-plc/>
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2007). New Developments in and Directions for Goal-Setting Research. *European Psychologist*, 12(4), 290-300.
- Linder-Pelz, S. (2014). Steps Towards the Benchmarking of Coach's Skills. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(1), 47-62.
- McComb, C. (2013). Managing the Internal Labor Market in a Manufacturing Company: Explaining Coaching's Perceived Ineffectiveness. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 11(1), 1-20.