

กระบวนการพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี ๗ ขั้นตอน

- ขั้นที่ ๑ วิเคราะห์บริบท (Criticizing Context)
- ขั้นที่ ๒ กำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง (Creating Conceptual Framework)
- ขั้นที่ ๓ สร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน (Constructing Innovation)
- ขั้นที่ ๔ ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม (Continuing Counseling Coaching and Mentoring)
- ขั้นที่ ๕ ถอดบทเรียนความสำเร็จของงาน (Concluding Achievement)
- ขั้นที่ ๖ จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Conducting Learning Exchange)
- ขั้นที่ ๗ มุ่งสู่เครือข่าย ขยายผล ต่อยอด (Connecting Enhance Network)

แต่ละขั้นของการพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติ ๕ กิจกรรม

- ๑. ศึกษาตัวอย่าง (Example)
- ๒. สร้างความเข้าใจ (Explain)
- ๓. ฝึกปฏิบัติ (Exercise)
- ๔. จัดเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Exhibit)
- ๕. ปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (Examine and Execute)

คู่มือพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี

คุณภาพผู้เรียน

คุณภาพครู

นโยบาย จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาระดับพื้นที่
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อหนังสือ คู่มือพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี

หน่วยงานที่จัดพิมพ์ ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พิมพ์ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๖

จำนวนที่พิมพ์ ๑,๒๐๐ เล่ม

ISBN ๙๗๘-๖๑๖-๒๐๒-๘๒๗-๔

พิมพ์ที่ โรงพิมพ์ชุมนุมเกษตรกรรมแห่งประเทศไทย จำกัด
๗๙ ถนนงามวงศ์วาน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐
โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๕๖๗ โทรสาร ๐ ๒๕๗๙ ๕๑๐๑

คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ เป็นต้นมา เพื่อพัฒนาระบบนิเทศและรูปแบบการนิเทศการศึกษาแนวใหม่ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะในการนิเทศการศึกษา ที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

กิจกรรมการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดี เป็นกิจกรรมหนึ่งในการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ ที่ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ จนถึงปัจจุบัน แต่เนื่องจากผลงานวิธีปฏิบัติที่ดีของศึกษานิเทศก์ ที่ส่งเพื่อคัดเลือกระดับประเทศ มีจำนวนต่ำกว่าเป้าหมาย สพฐ. จึงจัดทำคู่มือพัฒนาการนิเทศวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้สามารถพัฒนาการนิเทศการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขอขอบคุณ ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะทำงาน และผู้ให้ความคิดเห็นทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำเอกสารจนสำเร็จตามเป้าหมาย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศึกษานิเทศก์และงานนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบและส่งผลต่อการพัฒนางานวิธีปฏิบัติที่ดี

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิงหาคม ๒๕๕๖

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
คำชี้แจง	ง
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมา	๑
การพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี	๒
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมาย	๒
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๒
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ความหมายของวิธีปฏิบัติที่ดี	๒
นวัตกรรมการพัฒนาการนิเทศ	๓
สมรรถนะสำคัญ	๔
กระบวนการพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี	๗
บทที่ ๒ กระบวนการพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี	๑๐
ตอนที่ ๑ วิเคราะห์บริบท	๑๑
ตอนที่ ๒ กำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง	๓๔
ตอนที่ ๓ สร้างรูปแบบ เทคนิควิธีพัฒนางาน	๖๒
ตอนที่ ๔ ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม	๙๐
ตอนที่ ๕ ถามหาผลสำเร็จของงาน	๑๑๓
ตอนที่ ๖ จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑๓๙
ตอนที่ ๗ มุ่งสู่เครือข่าย ขยายผล ต่อยอด	๑๕๓
บทที่ ๓ การเขียนรายงาน	๑๗๖
การเขียนรายงานวิธีปฏิบัติที่ดี	๑๗๘
ลักษณะที่ ๑ การเขียนรายงานการพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดีแบบย่อ	๑๗๘
ลักษณะที่ ๒ การเขียนรายงานการพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดีแบบสมบูรณ์	๑๗๙
บทที่ ๑ บทนำ	๑๘๐
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๘๔
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการศึกษาและพัฒนา	๑๘๗
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๙๘
บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๒๐๒
บทที่ ๖ การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด	๒๐๙

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ การประเมินวิธีปฏิบัติที่ดี	๒๒๗
หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษา	๒๒๗
ความหมาย	๒๒๗
หลักเกณฑ์การเสนอวิธีปฏิบัติที่ดีเข้ารับการคัดเลือก	๒๒๗
การยื่นแบบขอเสนอวิธีปฏิบัติที่ดี	๒๒๗
การดำเนินการคัดเลือกและการตัดสิน	๒๒๘
ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	๒๒๘
ระดับเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด	๒๒๘
ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๒๒๘
แบบขอเข้ารับการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดี	๒๓๐
เกณฑ์การพิจารณาวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษา	๒๓๑
การให้คะแนนการประเมิน	๒๓๔
บรรณานุกรม	๒๓๕
ภาคผนวก	๒๓๙
คณะทำงาน	๒๕๕

คำชี้แจง

คู่มือการพัฒนาการนิเทศสุ่วิปฏิบัติที่ดีฉบับนี้ ใช้สำหรับฝึกปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาการนิเทศสุ่วิปฏิบัติที่ดีและเป็นคู่มือประกอบการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เป็นรายบุคคล ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานสู่ความเป็นเลิศ โดยเสนอแนวคิดสำคัญและแนวทางการฝึกปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาการนิเทศสุ่วิปฏิบัติที่ดี ผู้ใช้คู่มือควรศึกษาให้เข้าใจเป็นเบื้องต้นก่อน โดยมีสาระสังเขป ดังนี้

๑. การพัฒนาการนิเทศสุ่วิปฏิบัติที่ดีเน้นการเรียนรู้หรือฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่องในระหว่างปฏิบัติงาน (on the job training) โดยมีงานที่รับผิดชอบเป็นเป้าหมายในการฝึกปฏิบัติ แต่ละคนอาจใช้เวลาฝึกแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับงานที่นำมาฝึกปฏิบัติว่ามีขอบเขตกว้างขวางและยากง่ายเพียงใด รวมถึง ความเอาใจใส่และสมรรถนะของผู้ใช้คู่มือแต่ละคน

๒. ผู้ฝึกปฏิบัติพัฒนาการนิเทศสุ่วิปฏิบัติที่ดี เน้นการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะการทำงานของตนด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ทั้งด้านจิตพิสัย ทักษะพิสัย และพุทธิพิสัย โดยผู้ใช้คู่มือต้องศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์ ประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการพัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนืองถูกต้องเหมาะสม การฝึกปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาการนิเทศที่กำหนดไว้ในคู่มือจึงต้องไม่ละเลยที่จะสร้างความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้อง นำความรู้ไปประยุกต์ใช้และประเมินปรับปรุงงานด้วยตนเองในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานจนเป็นนิสัย

๓. การพัฒนาการนิเทศสุ่วิปฏิบัติที่ดี เน้นการเรียนรู้ร่วมกันจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติทุกขั้นตอนตั้งแต่ การวางแผนการทำงาน การเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมตลอดจนการปฏิบัติงานและสรุปการประเมินผลงาน

๔. การพัฒนาการนิเทศสุ่วิปฏิบัติที่ดี เน้นการประเมินและปรับปรุงตนเองจากผลการปฏิบัติงานหรือร่วมกันประเมินโดยบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ผู้ฝึกปฏิบัติต้องผลิตผลงานตามขั้นตอนที่กำหนดให้สำเร็จทีละขั้นก่อน แล้วนำไปเสนอผู้เกี่ยวข้องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประเมินตนเอง ปรับปรุงงานตามข้อเสนอ และพัฒนางานในขั้นตอนต่อไปทีละขั้นจนครบทุกขั้นตอน

คู่มือฉบับนี้เน้นการปฏิบัติจริงในสภาวะการปฏิบัติงานปกติ แต่หากประสงค์จะใช้อบรมเพื่อเรียนรู้กระบวนการพัฒนาการนิเทศก็ควรมีการปฏิบัติจริงในสภาวะการปฏิบัติงานปกติ โดยผู้เข้าอบรมนำคู่มือไปฝึกปฏิบัติด้วยตนเองตามขั้นตอนที่เสนอไว้ในคู่มือ

๕. คู่มือฉบับนี้ประกอบด้วย ๔ บท ดังนี้

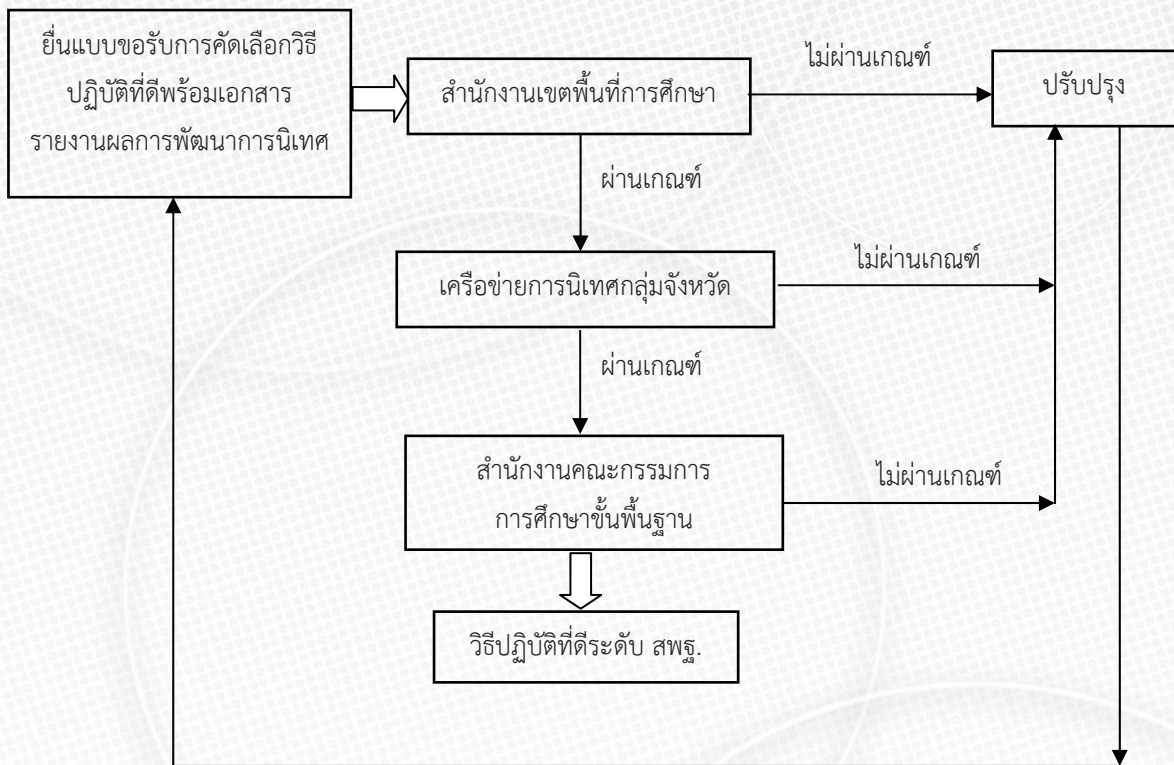
บทที่ ๑ บทนำ สาระที่นำเสนอ คือ ความเป็นมา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ ผลที่คาดว่าจะได้รับ ความหมายของวิธีการปฏิบัติที่ดี นวัตกรรมพัฒนาการนิเทศ และสมรรถนะสำคัญ

บทที่ ๒ กระบวนการพัฒนาการนิเทศสุ่วิปฏิบัติที่ดีประกอบด้วย ตอนที่ ๑ วิเคราะห์บริบท ตอนที่ ๒ กำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง ตอนที่ ๓ สร้างรูปแบบเทคนิควิธีพัฒนางาน ตอนที่ ๔ ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตอนที่ ๕ ถามหาผลสำเร็จของงาน ตอนที่ ๖ จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และตอนที่ ๗ มุ่งสู่เครือข่าย ขยายผล ต่อยอดในแต่ละตอน ประกอบด้วย ๗ องค์ประกอบ ดังนี้ ๑) วัตถุประสงค์ ๒) ความคิดรวบยอด ๓) เนื้อหา ๔) สมรรถนะสำคัญ ๕) กิจกรรมฝึกปฏิบัติ ๖) ประเมินตนเอง และ ๗) เอกสารเสริมความรู้

บทที่ ๓ การเขียนรายงาน ประกอบด้วย แนวทางการเขียนรายงานฉบับย่อ แนวทางการเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์ ฝึกปฏิบัติเพื่อสร้างความเข้าใจ และเอกสารเสริมความรู้

บทที่ ๔ เครื่องมือประเมินวิธีปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดี ด้านการนิเทศการศึกษา ความหมาย คุณสมบัติของผู้เสนอวิธีปฏิบัติที่ดี การยื่นแบบขอเสนอวิธีการปฏิบัติที่ดี การดำเนินการคัดเลือกและการตัดสินระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบเสนอขอเข้ารับการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดี เกณฑ์การพิจารณาวิธีปฏิบัติที่ดี ด้านการนิเทศการศึกษา และการให้คะแนนการประเมิน

๖. การเสนอรายงานผลการพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี มีการดำเนินการ ดังนี้



บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนาาระบบนิเทศแนวใหม่ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบ และรูปแบบการนิเทศการศึกษาแนวใหม่ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถในการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสม ได้มาตรฐาน ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง กิจกรรมดังกล่าวประกอบด้วย ๔ กิจกรรมย่อย คือ การพัฒนาศึกษานิเทศก์ การวิจัยและพัฒนากระบวนการนิเทศที่เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา การคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดี และการกำกับ ติดตาม ประเมินโครงการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่และรายงานผล

ในการพัฒนาศึกษานิเทศก์และพัฒนากิจกรรมนิเทศ ตามกิจกรรมพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ ภายใต้โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ได้จัดให้มีกิจกรรมการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จากผลการปฏิบัติงานด้านกรนิเทศของศึกษานิเทศก์ เนื่องจากวิธีการที่ใช้พัฒนาเพื่อเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพงานมีหลายวิธี วิธีการหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรพัฒนาแบบก้าวกระโดด (Leap Frog) สามารถลดระยะ เวลาในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร และเป็นวิธีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง คือ การศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดี หรือ Best Practices เพราะเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้ที่ประสบความสำเร็จหรือทำได้ดีกว่าเรา นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาของตนเองให้ดีกว่าเดิม จากการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่ผ่านมา ได้กำหนดเป้าหมายไว้ในแต่ละปีให้มีชิ้นงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด จำนวน ๕๗๐ เรื่อง แต่ปรากฏว่าในปีงบประมาณ ๒๕๕๓ มีศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานผ่านเกณฑ์การประเมินระดับเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด จำนวน ๓๙๙ เรื่อง ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ มีจำนวน ๑๓๙ เรื่อง จะเห็นได้ว่าจำนวนศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกมีจำนวนต่ำกว่าเป้าหมาย นอกจากนี้ ผลงานของศึกษานิเทศก์ ปีงบประมาณ ๒๕๕๓ จำนวน ๓๙๙ เรื่อง ไม่ได้ส่งเอกสารเข้ารับการประเมินจาก สพฐ. จำนวน ๒๙๒ เรื่อง จึงมีผลงานให้คณะกรรมการพิจารณาเพียง ๑๐๗ เรื่อง มีผลงานผ่านเกณฑ์การประเมินระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน ๒๔ เรื่อง ในปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ส่งเข้ารับการประเมินในระดับ สพฐ. จำนวน ๕๓ เรื่อง ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน ๓ เรื่อง รวม ๒๗ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๘๘ และมีศึกษานิเทศก์ที่มีผลงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน รวม ๑๓๓ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๑๒ จากข้อสังเกตของคณะกรรมการประเมินสรุปได้ว่า ผลงานมีข้อที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมในประเด็นดังต่อไปนี้ วัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับชื่อเรื่อง เครื่องมือไม่เสนอผลในการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ ไม่ครบตามที่ระบุในวัตถุประสงค์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่ชัดเจน ไม่สอดคล้องและไม่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ การสรุปผลไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การอภิปรายผลไม่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับสรุปผล การรายงานผลไม่สอดคล้องกับประเภทของผลงานและขาดการเผยแพร่ผลงานโดยเฉพาะในระดับประเทศ

การพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดี

การพัฒนาการนิเทศให้ได้ผลนั้น กิจกรรมการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องพัฒนาให้เกิดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ให้ได้ผล เป็นการเพิ่มคุณภาพของการนิเทศอันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และเพื่อให้เกิดวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษารูปแบบต่างๆ จึงได้สร้างคู่มือพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดีขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพผลงานของศึกษานิเทศก์ให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาครูและส่งผลต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

การจัดทำคู่มือพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดีมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความสามารถพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดี
๒. เพื่อพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้สามารถเขียนรายงานวิธีปฏิบัติที่ดีได้อย่างมีคุณภาพ
๓. เพื่อพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เห็นคุณค่าในการคัดสรรวิธีปฏิบัติที่ดีและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน

ให้เป็นปกติวิสัย

เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

๑. ศึกษานิเทศก์ทุกคนใช้กระบวนการนิเทศในการพัฒนางานให้เป็นวิธีปฏิบัติที่ดี
๒. ศึกษานิเทศก์เห็นคุณค่าในการคัดสรรวิธีปฏิบัติที่ดี มีรายงานผลการพัฒนางานผ่านเกณฑ์ การประเมินระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ต่อปี ของจำนวนศึกษานิเทศก์ทั้งหมด

เชิงคุณภาพ

๑. ศึกษานิเทศก์พัฒนางานในความรับผิดชอบให้เป็นวิธีปฏิบัติที่ดีและนำไปใช้ได้ผลต่อการพัฒนาครูและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจนได้รับการยอมรับ มีการเผยแพร่ ขยายผลเกิดองค์ความรู้ใหม่ในวิชาชีพการนิเทศการศึกษา
๒. ศึกษานิเทศก์นำวิธีปฏิบัติที่ดีไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน สร้างและพัฒนานวัตกรรมเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในความรับผิดชอบเป็นปกติวิสัย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ศึกษานิเทศก์ มีผลงานการพัฒนาการนิเทศและปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนางานการศึกษาและมีการรายงานผลการจัดการศึกษาระดับดี เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕

๒. ศึกษานิเทศก์ได้พัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดี มีผลงานที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ระดับดี เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ครูได้รับการนิเทศด้วยวิธีปฏิบัติที่ดี สามารถนำไปพัฒนาครูให้สร้างวิธีปฏิบัติที่ดีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

ความหมายของวิธีปฏิบัติที่ดี

วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มีผู้ให้คำอธิบายไว้ในหลายลักษณะ เช่น Best Practices (BP) American Productivity and Quality Center ได้ให้คำจำกัดความ Best Practices ว่า เป็นปฏิบัติการทั้งหลายที่สามารถก่อให้เกิดผลที่เป็นเลิศหรือการปฏิบัติที่ทำให้องค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ (อ้างถึงในบุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ สิริพานิช, ๒๕๔๕) Best Practices คือ วิธีปฏิบัติที่ดีในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ซึ่งเป็นผลมาจากการนำความรู้ไปปฏิบัติจริง แล้วสรุปความรู้และประสบการณ์นั้น เป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดของตนเอง (บุรชัย ศิริมหาสาคร, ๒๕๔๘) การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เป็นวิธีการในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของชุมชน ผู้ปกครอง และนำมาสู่ความเป็นเลิศในการดำเนินการ (โครงการยกระดับคุณภาพผู้บริหารและครูทั้งระบบตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์เครือข่าย, ๒๕๕๓)

ในโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนาระบบนิเทศแนวใหม่ได้สรุปนิยามวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติงานด้านการนิเทศของศึกษานิเทศก์ที่เป็นระบบ มีความน่าเชื่อถือ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์และองค์กรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง โดยมีวิธีการปฏิบัติที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดจากการเรียนรู้ในการปฏิบัติจริงจนเกิดผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน

นวัตกรรมการพัฒนาการนิเทศ

นวัตกรรมในการพัฒนาการนิเทศได้มีนักการศึกษาและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้หลายท่าน เช่น เซอร์จิโอวานนี และสตาเรตต์ (Sergiovanni and Starratt, ๑๙๙๘) ให้ข้อเสนอแนะไว้ในปี ค.ศ. ๑๙๙๘ ว่าการสร้างสรรค์ระบบการนิเทศต้องอาศัยกระบวนการนิเทศหลากหลายรูปแบบผสมผสานกับการประเมินผลในภาพรวม ดังนั้น การนิเทศจึงไม่ยึดติดกับความซ้ำซาก จำเจของรูปแบบเดิม ๆ ที่นิเทศเหมือนกันตลอดปี และใช้นิเทศกับครูทุกคน ระบบการนิเทศจำเป็นต้องพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ด้วยการกำหนดระยะเวลาพัฒนา ๓-๕ ปีติดต่อกัน โดยผู้เกี่ยวข้องยอมรับรูปแบบการนิเทศและกระบวนการประเมินผล ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละปี อาทิ การประเมินตนเอง การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยปฏิบัติการบนพื้นฐานยุทธศาสตร์การสอนแบบใหม่ โครงการเสริมสร้างคุณภาพ (โรงเรียน) วงจรของรูปแบบการประเมินผลเป็นการได้มาซึ่งข้อมูลหลักฐานการทำงานของมืออาชีพ และกระบวนการของการนิเทศควรเน้นการเสริมสร้างคุณภาพโรงเรียนโดยรวม แอน ฮอลโลแรน (Ann Halloran, ๒๐๑๒) ได้เสนอแนะเทคนิคการอบรมว่าประกอบด้วย โครงการปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานของการยึดมั่นในกฎ ระเบียบ และการจัดระบบของทีมงาน การมอบหมายภารกิจงานเฉพาะ การทำงานเบื้องหลัง การมอบหมายงานให้ทำชั่วคราว การสาธิตการปฏิบัติงาน โครงการอบรมระหว่าง การปฏิบัติงาน โครงการประชุมสัมมนา การใช้ระบบการประชุมเพื่อสร้างการเรียนรู้ การระดมความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน การพัฒนาที่ใช้ผู้ให้การอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โปรแกรม การเรียนรู้ผ่านสื่อทางไกล การให้การยอมรับในการนำองค์กร คู่มือการเรียนรู้ เว็บไซต์ เครือข่ายปฏิบัติงาน การประชุมทางไกลผ่านสื่อ เกมส์ ฝึกธุรกิจ โปรแกรมเรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ บทเรียนผสมผสานที่เป็นการใช้การเรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ เรียนในห้องเรียนและการไปทัศนศึกษา เกมส์ สร้างทีมเรียนรู้

สมรรถนะสำคัญ

คู่มือพัฒนางานให้เป็นวิธีปฏิบัติที่ดีเล่มนี้ มุ่งพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีสมรรถนะสำคัญในการนิเทศการศึกษา ได้มาจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของการประเมินศึกษานิเทศก์ ตาม ๖๑๗ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ของการประเมินศึกษานิเทศก์ ตาม ๖๑๗ กับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้	สมรรถนะสำคัญ
<p>ส่วนที่ ๑ การเป็นผู้มีความสามารถในการนิเทศการศึกษา</p> <p>๑. ความสามารถในการดำเนินการนิเทศการศึกษา ตามกระบวนการนิเทศการศึกษา ที่ประกอบด้วย การวางแผน การสร้างเครื่องมือ การปฏิบัติการ การติดตามและประเมินผล การรายงานผล และการนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายที่กำหนด</p>	<p>การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๑. ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ความสามารถในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ผลการปฏิบัติงาน</p> <p>การพัฒนาตนเอง</p> <p>๑. ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง</p> <p>๒. ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหว</p> <p>๓. ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้</p> <p>การทำงานเป็นทีม</p> <p>๑. ความสามารถในการวางแผนเพื่อการทำงานเป็นทีม</p> <p>๒. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน</p>
<p>๒. ความสามารถในการศึกษาค้นคว้าความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการนิเทศการศึกษาให้แก่ผู้รับการนิเทศและผู้ร่วมงาน</p>	<p>การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย</p> <p>๑. ความสามารถในการวิเคราะห์</p> <p>๒. ความสามารถในการสังเคราะห์</p> <p>๓. ความสามารถในการเขียนเอกสารวิชาการ</p> <p>๔. ความสามารถในการวิจัย</p>
<p>๓. ความสามารถในการผลิต จัดทำ หรือจัดหาเครื่องมือนิเทศในลักษณะของเอกสาร นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือนิเทศและนำเสนอได้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p>	<p>การพัฒนาตนเอง</p> <p>๑. ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง</p> <p>๒. ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร</p> <p>๓. ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหว</p> <p>๔. ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้</p>
<p>๔. ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาที่ทันสมัย เป็นประโยชน์และมีการนำผลไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา</p>	<p>การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย</p> <p>๑. ความสามารถในการวิเคราะห์</p> <p>๒. ความสามารถในการสังเคราะห์</p> <p>๓. ความสามารถในการเขียนเอกสารวิชาการ</p> <p>๔. ความสามารถในการวิจัย</p>

ตัวบ่งชี้	สมรรถนะสำคัญ
<p>๕. ความสามารถในการวิจัยและพัฒนา งานนิเทศการศึกษา และนำผลการวิจัยไป ใช้ รวมทั้งมีการเผยแพร่ผลงานวิจัย</p>	<p>การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย</p> <p>๑. ความสามารถในการวิเคราะห์</p> <p>๒. ความสามารถในการสังเคราะห์</p> <p>๓. ความสามารถในการเขียนเอกสารวิชาการ</p> <p>๔. ความสามารถในการวิจัย</p>
<p>๖. ความสามารถในการกำหนดกรอบ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากผลการนิเทศ มา ประกอบดำเนินการตามกรอบที่กำหนด มี การรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลการนิเทศการศึกษา</p>	<p>การมีวิสัยทัศน์</p> <p>๑. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเอง</p> <p>๒. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <p>การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๑. ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ความสามารถในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ผลการปฏิบัติงาน</p> <p>การทำงานเป็นทีม</p> <p>๑. ความสามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม</p> <p>๒. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน</p>
<p>๗. ความสามารถในการเชื่อมโยงบูรณา การ งานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นงานที่ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ ให้เกิด ประโยชน์ต่องานนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการศึกษา</p>	<p>การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๑. ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ความสามารถในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ผลการปฏิบัติงาน</p> <p>การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย</p> <p>๑. ความสามารถในการวิเคราะห์</p> <p>๒. ความสามารถในการสังเคราะห์</p> <p>๓. ความสามารถในการเขียนเอกสารวิชาการ</p> <p>๔. ความสามารถในการวิจัย</p> <p>การมีวิสัยทัศน์</p> <p>๑. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเอง</p> <p>๒. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร</p>
<p>ส่วนที่ ๒ การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และทักษะในการนิเทศการศึกษา</p> <p>๑. การศึกษา ค้นคว้า และรวบรวม ความรู้ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า จาก แหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ นำมาสู่การสร้าง องค์ความรู้ พร้อมทั้งนำไปใช้ประโยชน์ใน การนิเทศการศึกษาและเผยแพร่ออกมาใน รูปแบบหรือวิธีการต่าง ๆ เช่น เอกสาร บทความ สื่อ นวัตกรรม เป็นต้น</p>	<p>การพัฒนาตนเอง</p> <p>๑. ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง</p> <p>๒. ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร</p> <p>๓. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหา ความรู้</p> <p>๔. ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหว</p> <p>๕. ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้</p>

ตัวบ่งชี้	สมรรถนะสำคัญ
๒. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพหรือวงวิชาการ และเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาทางวิชาการกับองค์กรวิชาชีพ วงวิชาการ หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีการนำเสนอ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงวิชาการและเป็นวิทยากรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานตำแหน่งของศึกษานิเทศก์	การพัฒนาตนเอง <ol style="list-style-type: none"> ๑. ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง ๒. ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ๓. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ ๔. ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหว ๕. ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้
๓. มีการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพอย่างหลากหลายวิธีการหรือช่องทาง เช่น การนิเทศทางไกล การให้บริการเอกสาร/สื่อทางวิชาการ การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นวิทยากร เป็นต้น	การบริการที่ดี <ol style="list-style-type: none"> ๑. ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ ๒. ความสามารถในการให้บริการ การสื่อสารและการจูงใจ <ol style="list-style-type: none"> ๑. ความสามารถในการสื่อสารเพื่อการนิเทศการศึกษา ๒. ความสามารถในการจูงใจ การพัฒนาตนเอง <ol style="list-style-type: none"> ๑. ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง ๒. ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ๓. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ ๔. ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหว ๕. ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้ การพัฒนาศักยภาพบุคคล

ผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าว สมรรถนะสำคัญที่ศึกษานิเทศก์จะได้รับการพัฒนาหลังจากการปฏิบัติตามคู่มือการพัฒนางานให้เป็นวิธีปฏิบัติที่ดีเล่มนี้ มีดังต่อไปนี้

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - ๑.๑ ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน
 - ๑.๒ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - ๑.๓ ผลการปฏิบัติงาน
๒. การบริการที่ดี
 - ๒.๑ ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ
 - ๒.๒ ความสามารถในการให้บริการ
๓. การพัฒนาตนเอง
 - ๓.๑ ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง
 - ๓.๒ ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

- ๓.๓ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้
- ๓.๔ ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหว
- ๓.๕ ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้
- ๔. การทำงานเป็นทีม
 - ๔.๑ ความสามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม
 - ๔.๒ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน
- ๕. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย
 - ๕.๑ ความสามารถในการวิเคราะห์
 - ๕.๒ ความสามารถในการสังเคราะห์
 - ๕.๓ ความสามารถในการเขียนเอกสารวิชาการ
 - ๕.๔ ความสามารถในการวิจัย
- ๖. การสื่อสารและการจูงใจ
 - ๖.๑ ความสามารถในการสื่อสารเพื่อการนิเทศการศึกษา
 - ๖.๒ ความสามารถในการจูงใจ
- ๗. การพัฒนาศักยภาพบุคคล
- ๘. การมีวิสัยทัศน์
 - ๘.๑ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเอง
 - ๘.๒ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร

กระบวนการพัฒนาการนิเทศสุ่วิปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ให้สูงขึ้นในทุกระดับ จึงได้ศึกษาและวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักศึกษานิเทศก์มากำหนดเป็นกระบวนการพัฒนาการนิเทศสุ่วิปฏิบัติที่ได้ ดังนี้

๑. แนวคิดการปฏิบัติงานให้เป็นระบบครบวงจรของ Dr. William Edwards Deming นักสถิติชาวอเมริกัน ผู้ค้นคิดสูตรการบริหารจัดการ หลักการที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป ก็คือ การทำงานให้ครบวงจร PDCA ได้แก่ Plan วางแผน - Do ทำ - Check/Study ตรวจสอบผล - และ Act แก้ไขปรับปรุง หรือเรียกโดยทั่วไปว่า วงจรเดมมิ่ง สำคัญของวงจรเดมมิ่ง กล่าวถึงการดำเนินการควบคุมให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลดีของการปฏิบัติตามวงจร PDCA คือ สามารถจัดการงานประจำได้ดี ทั้งสำหรับบุคคลและระดับกลุ่ม ช่วยในการจัดการโครงการ สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี นำสู่การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

๒. แนวคิดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวางแผนยุทธศาสตร์ หรือการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตของงานที่รับผิดชอบตามนโยบาย ความต้องการขององค์กร ในที่นี้ได้นำแนวคิดการวางแผนเชิงกลยุทธ์มาประยุกต์ใช้ และขยายความให้ชัดเจนในขั้นวางแผน (Plan) ตามแนวคิดของวงจรเดมมิ่ง ซึ่งใช้ในงานของแต่ละบุคคลในองค์กรโดยการกำหนดแนวทางที่จะบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการให้เกิด จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่รอบด้าน คือ จะต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดศักยภาพหรือขีดความสามารถของบุคคล องค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่แต่ละบุคคลในองค์กรรับผิดชอบ การกำหนดแนวทางที่จะบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการให้เกิดจะต้องเป็นระบบ คือ แนวทางที่กำหนดขึ้นจะต้องดำเนินไปอย่างเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อตอบคำถามหลัก ๓ ประการ คือ ๑. องค์กรกำลังจะก้าวไปทางไหน (Where are you going?) ๒. สภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร (What is the environment?) และ ๓. องค์กรจะไปถึงจุดหมายได้อย่างไร (How do you get there?)

๓. แนวคิดการสร้างสรรค์ระบบการนิเทศ เซอร์จิโอวานนี และสตาเรตต์ (Sergiovanni and Starratt, ๑๙๙๘) ให้ข้อเสนอแนะไว้ในปี ค.ศ. ๑๙๙๘ ว่า การสร้างสรรค์ระบบการนิเทศต้องอาศัยกระบวนการของการนิเทศหลากหลายรูปแบบผสมผสานกับการประเมินผลในภาพรวม ดังนั้น การนิเทศจึงไม่ยึดติดกับความซ้ำซากจำเจของรูปแบบเดิม ๆ ที่นิเทศเหมือนกันตลอดปีและนิเทศกับครูทุกคนเหมือนกัน ระบบการนิเทศจำเป็นต้องพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ด้วยการกำหนดระยะเวลาพัฒนา ๓-๕ ปี ติดต่อกันโดยผู้เกี่ยวข้องยอมรับรูปแบบ การประเมินผลและกระบวนการประเมินผล ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละปี อาทิ การประเมินตนเอง การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยปฏิบัติการบนพื้นฐานยุทธศาสตร์การสอนแบบใหม่ โครงการเสริมสร้างคุณภาพโรงเรียน ที่ทำงานด้วยความยึดมั่นผูกพันจนสามารถกำหนดเป็นวาระแห่งการเสริมสร้างคุณภาพโรงเรียนโดยรวม สถานการณ์แห่งการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างมืออาชีพจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ถูกควมรวมไปกับระบบการนิเทศแนวคิดนี้เป็นแนวทางสำคัญในการจัดให้เกิดการนิเทศอย่างต่อเนื่องจนกลุ่มเป้าหมายประสบผลสำเร็จในงาน

๔. แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการอบรม แอน (Ann Halloran) ได้เสนอแนะเทคนิคการอบรมว่าประกอบด้วย โครงการปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานของการยึดมั่นในกฎ ระเบียบ และการจัดระบบของทีมงาน การมอบหมายภารกิจงานเฉพาะ การทำงานเบื้องหลัง การมอบหมายงานให้ทำชั่วคราว การสาธิตการปฏิบัติงาน โครงการอบรมระหว่างกรปฏิบัติงาน โครงการประชุมสัมมนา การใช้ระบบการประชุมเพื่อสร้างการเรียนรู้ การระดมความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันการพัฒนาที่ใช้ผู้ให้การอบรมภายในและภายนอกองค์กร โปรแกรมการเรียนรู้ผ่านสื่อทางไกลการให้การยอมรับในการนำองค์กร คู่มือการเรียนรู้ เว็บไซต์ เครือข่ายปฏิบัติงาน การประชุมทางไกลผ่านสื่อเกมส์ฝึกธุรกิจ โปรแกรมเรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ บทเรียนผสมผสานที่เป็นการใช้การเรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์เรียนในห้องเรียนและการไปทัศนศึกษา เกมส์สร้างทีมเรียนรู้

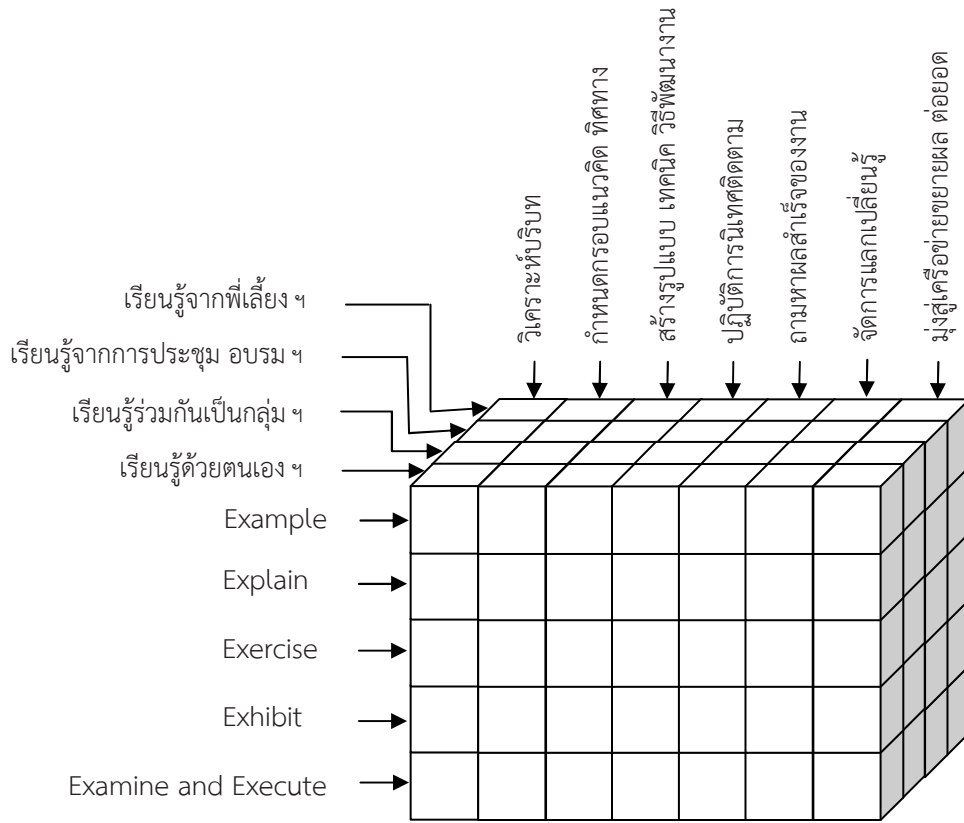
๕. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนะของเซงเก้ (Senge, ๑๙๙๐) ก็คือ องค์กรที่บุคลากรทุกระดับต่างร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้แก่กัน และศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เกิดผลงานได้ระดับคุณภาพตามที่ปรารถนา การทำให้คนในองค์กรรู้จักเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดี จนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององค์กรให้สูงยิ่งขึ้นนั้น สมาชิกแต่ละคนของทีมงานจะได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงาน และมีโอกาสทำงานร่วมกัน ทำให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันพร้อมไปกับการเรียนรู้วิธีการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อสมาชิกทีมงานแต่ละคนมองเห็นและได้ประสบการณ์จากมุมมองโลกในแง่ที่แตกต่างของกันและกัน ก็จะเริ่มเกิดความเชื่อและมีสมมติฐานใหม่ขึ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนตามมา ที่เรียกว่า “วงจรของการเรียนรู้แบบลุ่มลึก (deep learning cycle)” (Senge et al., ๑๙๙๔)

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านดังกล่าว ได้นำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาการนิเทศวิธีปฏิบัติที่ดี ใน ๓ มิติ ดังนี้

๑. กระบวนการพัฒนางานของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงาน ๗ ขั้นตอน คือ
 - ๑.๑ วิเคราะห์บริบท (Context Analysis)
 - ๑.๒ กำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง (Creating Conceptual Framework)
 - ๑.๓ สร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน (Constructing Innovation)
 - ๑.๔ ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม (Continuing Counseling Coaching and Mentoring)
 - ๑.๕ ถามหาผลสำเร็จของงาน (Concluding Achievement)
 - ๑.๖ จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Conducting Learning Exchange)
 - ๑.๗ มุ่งสู่เครือข่าย ขยายผล ต่อยอด (Connecting Enhance Network)
๒. กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน เน้นกระบวนการปฏิบัติในงานที่ศึกษานิเทศก์แต่ละคนรับผิดชอบอยู่ เป็นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง ประกอบด้วยกิจกรรมปฏิบัติในขั้นตอนของกระบวนการพัฒนางาน ๗ ขั้นตอน ขั้นตอนละ ๕ กิจกรรม ดังนี้
 - ๒.๑ ศึกษาตัวอย่าง (Example)
 - ๒.๒ สร้างความเข้าใจ (Explain)
 - ๒.๓ ใฝ่ใจฝึกปฏิบัติ (Exercise)
 - ๒.๔ จัดเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Exhibit)
 - ๒.๕ ปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (Examine and Execute)
๓. วิธีเรียนรู้ตามรูปแบบ กำหนดให้วิธีการเรียนรู้ยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพความพร้อมของผู้ฝึกปฏิบัติ ในวิธีการที่หลากหลายแตกต่างกัน แต่เน้นการฝึกปฏิบัติจริงในงาน (on the Job Training) วิธีการที่รูปแบบกำหนด ผู้ฝึกปฏิบัติอาจเลือกวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ที่เห็นว่าสอดคล้องเหมาะสมกับศักยภาพตนเอง หรือผสมผสานทุกวิธี เข้าด้วยกันตามแต่โอกาสอำนวย ดังนี้
 - ๓.๑ เรียนรู้จากพี่เลี้ยงหรือหัวหน้างานหรือผู้มีประสบการณ์
 - ๓.๒ เรียนรู้จากการประชุม อบรมในงานที่หน่วยงานจัดขึ้น
 - ๓.๓ เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มภายในทีมงาน
 - ๓.๔ เรียนรู้ด้วยตนเองจากการลองฝึกปฏิบัติตามคู่มือ

ซึ่งสามารถเขียนรูปแบบการพัฒนาการนิเทศวิธีปฏิบัติที่ดี เป็นแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการพัฒนางานของศึกษานิเทศก์ กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน และวิธีเรียนรู้ตามรูปแบบได้ ดังนี้

แผนภูมิ รูปแบบการพัฒนาการนิเทศสุวีวิธีปฏิบัติที่ดี



บทที่ ๒

กระบวนการพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี

การส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ได้พัฒนางานการนิเทศการศึกษาให้เกิดการปฏิบัติการนิเทศ ติดตามอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีผลดีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษานิเทศก์จะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ จึงได้สังเคราะห์แนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานและการนิเทศการศึกษา นำมากำหนดกระบวนการพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อเป็นแนวทางสำหรับศึกษานิเทศก์นำไปใช้พัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานในสภาวะปกติของงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ ประกอบด้วยขั้นตอน ๗ ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ ๑ วิเคราะห์บริบท (Criticizing Context)

ขั้นที่ ๒ กำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง (Creating Conceptual Framework)

ขั้นที่ ๓ สร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน (Constructing Innovation)

ขั้นที่ ๔ ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม (Continuing Counseling Coaching and Mentoring)

ขั้นที่ ๕ ถวามผลสำเร็จของงาน (Concluding Achievement)

ขั้นที่ ๖ จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Conducting Learning Exchange)

ขั้นที่ ๗ มุ่งสู่เครือข่าย ขยายผล ต่อยอด (Connecting Enhance Network)

ในแต่ละขั้นของการพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี ได้จัดทำรายละเอียดสำหรับเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ใช้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ (Objective)
๒. ความคิดรวบยอด (Concept)
๓. เนื้อหา (Content)
๔. สมรรถนะสำคัญ (Core Competency)
๕. กิจกรรมฝึกปฏิบัติ ๕ ขั้นตอน
 - ๕.๑ ศึกษาตัวอย่าง (Example)
 - ๕.๒ สร้างความเข้าใจ (Explain)
 - ๕.๓ ใส่ใจฝึกปฏิบัติ (Exercise)
 - ๕.๔ จัดเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Exhibit)
 - ๕.๕ ปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (Examine and Execute)
๖. การประเมินตนเอง (Self Assessment)
๗. เอกสารเสริมความรู้

กระบวนการพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดีแต่ละขั้น นำเสนอเป็น ๗ ตอน ดังรายละเอียด

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์บริบท

วัตถุประสงค์

๑. บอกความสำคัญของการวิเคราะห์บริบทในการพัฒนางานนิเทศได้
๒. อธิบายองค์ประกอบสำคัญของบริบท และเทคนิคการวิเคราะห์บริบทได้
๓. กำหนดและเลือกข้อมูลที่สำคัญจำเป็นมาใช้ในการวิเคราะห์บริบทได้
๔. นำเสนอผลและสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์บริบทได้

ความคิดรวบยอด

การวิเคราะห์บริบทของงาน/องค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เห็นภาพของงาน/องค์กรรอบด้าน ทั้งสภาพการณ์ภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และสภาพการณ์ภายนอก (โอกาส อุปสรรค) การเลือกองค์ประกอบสำคัญของงานมากำหนดประเด็นการวิเคราะห์ และการเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ทำให้มีข้อมูลที่ชัดเจน เพียงพอนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางานนิเทศ การศึกษาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพ

เนื้อหา

๑. ความสำคัญของการวิเคราะห์บริบทการพัฒนางานนิเทศ
๒. องค์ประกอบสำคัญของบริบท
๓. เทคนิคที่ใช้วิเคราะห์บริบท
๔. การสรุปผลการวิเคราะห์บริบท

สมรรถนะสำคัญ

๑. ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน
๒. ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง
๓. ความสามารถในการประมวลความรู้ และนำความรู้ไปใช้
๔. ความสามารถในการวิเคราะห์
๕. ความสามารถในการสังเคราะห์

กิจกรรมฝึกปฏิบัติ

๑. ศึกษาตัวอย่าง (Example)

ให้ท่านศึกษากรณีศึกษาการวิเคราะห์บริบท แล้วสรุปความรู้และแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนดในใบงาน

กรณีศึกษา วิเคราะห์รับบท

นางนารี รักนิเทศ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา... มีหน้าที่ปฏิบัติงานนิเทศโดยศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการพัฒนางานวิชาการและการจัดการศึกษา ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน งานส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น นางนารี รักนิเทศ ตระหนักว่าการพัฒนาครูให้สามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญนั้น สามารถดำเนินการได้ด้วยการนิเทศภายนอกเพื่อส่งเสริมการนิเทศภายในให้เข้มแข็ง แต่จากการศึกษา พบว่า การนิเทศภายนอกยังไม่ส่งเสริมการนิเทศภายในอย่างจริงจัง และการนิเทศภายในโรงเรียนยังไม่มี การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ไม่สามารถช่วยเหลือครูจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้นได้ นางนารี รักนิเทศ จึงวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานนิเทศ/องค์กร เพื่อให้รู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. วิเคราะห์สภาพการณ์ภายในและภายนอกของงาน/องค์กร

พิจารณาจากสภาพการณ์ภายใน (กลุ่มนิเทศฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) เกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพการณ์ภายนอก (โรงเรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง) เกี่ยวกับ โอกาส อุปสรรค โดยวิเคราะห์เฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

๑.๑ วิเคราะห์สภาพการณ์ภายในงาน/องค์กร

ประเด็นสำคัญ/ประเด็นย่อย	ผลการวิเคราะห์
๑. บุคลากร - ศึกษาพิเศษ - ผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่ - เจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่ ฯ	- มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศภายใน - มีความสนใจที่จะพัฒนางานนิเทศ - มีความรู้ ความสามารถในการผลิตสื่อเทคโนโลยี - มีจำนวนน้อย นิเทศไม่ทั่วถึง - นิเทศโดยติดตามงานโครงการมากกว่าร่วมแก้ปัญหาการเรียนการสอน - กำหนดนโยบายการส่งเสริมพัฒนาการนิเทศภายใน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ - ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืออย่างดี
๒. งบประมาณ (งานนิเทศ) ๒.๑ ปริมาณ ๒.๒ การจัดสรร ๒.๓ ระยะเวลาที่ใช้	- น้อย ไม่เพียงพอ - ลำบาก - ระยะเวลาสั้น ต้องเร่งใช้ให้ทันปีงบประมาณ

ประเด็นสำคัญ/ประเด็นย่อย	ผลการวิเคราะห์
๓. วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ เครื่องมือ นิเทศ ๓.๑ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยี ๓.๒ สื่อ เครื่องมือนิเทศ	- มีปริมาณเพียงพอ - ทันสมัย - ยานพาหนะไม่เพียงพอต่อการออกนิเทศ - ไม่เหมาะสม - มีคุณภาพน้อย - ขาดสื่อ เทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าของ ศน. - มีตัวอย่าง เอกสารศึกษาด้วยตนเอง
๔. การบริหารจัดการ ๔.๑ การมอบหมายงาน ๔.๒ การดำเนินงาน	- มีการมอบหมายงานเหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ - มีการติดตามประเมินผลงาน/โครงการที่รับผิดชอบไม่ต่อเนื่อง
๕. แรงสนับสนุนภายใน	- มีการขยาย ส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศภายในโรงเรียน
๖. แรงด้านภายใน	- ทีมนิเทศ ในกลุ่มนิเทศ ๆ ให้ความร่วมมือน้อย
๗. นโยบายหน่วยงาน	- มีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศภายในโรงเรียน และการยกระดับผลสัมฤทธิ์

๑.๒ สภาพการณ์ภายนอกของงาน/องค์กร (โรงเรียน /หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)

ประเด็นสำคัญ/ประเด็นย่อย	ผลการวิเคราะห์
๑. บุคลากร ๑.๑ ผู้บริหาร ๑.๒ ครู ๑.๓ นักเรียน ๑.๔ ชุมชน	- มีความพร้อมที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษา - ขาดความรู้ ทักษะการนิเทศภายใน - โรงเรียนมีระบบเครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร - ต้องการพัฒนากการนิเทศภายใน และหลักสูตรฯ - จบปริญญาตรีทุกคน สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง - ครูบางคนไม่ยอมรับศึกษานิเทศก์ - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ - ให้ความร่วมมือ สนับสนุนการศึกษา
๒. งบประมาณ(งานนิเทศ) - ปริมาณ - การจัดสรร	- น้อย ไม่เพียงพอ - ลำบาก
๓. วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ เครื่องมือ นิเทศ ๓.๑ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ๓.๒ สื่อ เครื่องมือนิเทศ	- มีปริมาณเพียงพอ - บุคลากรในโรงเรียนสามารถใช้ได้ดี - ขาดสื่อ เครื่องมือนิเทศภายในที่เหมาะสมและมีคุณภาพ

ประเด็นสำคัญประเด็นย่อย	ผลการวิเคราะห์
๔. การบริหารจัดการ ๔.๑ การมอบหมายงาน ๔.๒ การดำเนินงาน	- ไม่มีผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายใน - การนิเทศภายในยังไม่เป็นระบบ ไม่ต่อเนื่อง
๕. แรงสนับสนุนภายนอก	- อบต. สนับสนุนงบประมาณพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
๖. แรงต้านภายนอก	- ครูไม่ชอบการสังเกตการสอน - ครูไปอบรมบ่อยสอนไม่ทัน - ครูขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน - โรงเรียนอยู่ไกลจากเขตพื้นที่
๗. นโยบายของโรงเรียน	- มีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศภายในโรงเรียน และการยกระดับผลสัมฤทธิ์

๒. บันทึกผลการวิเคราะห์ SWOT

นำผลที่ได้จากข้อ ๑ มาบันทึกผลการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในงาน/องค์กร โดยจำแนกเป็นจุดแข็ง/จุดอ่อน และบันทึกผลการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายนอกของงาน มาจำแนกเป็นโอกาส/อุปสรรค ลงตาราง

สภาพการณ์ภายในงาน/องค์กร	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
โอกาส (O)		
อุปสรรค (W)		

๓. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการณ์ภายในงาน/องค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน) กับ สภาพการณ์ภายนอกของงาน/องค์กร (โอกาส อุปสรรค) โดยพิจารณาเป็นคู่ (SO WO ST WT)

<p>สภาพการณ์ภายในงาน/ องค์กร</p> <p>สภาพการณ์ภายนอก งาน/องค์กร</p>	<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <p>๑. สำนักงานเขตพื้นที่กำหนดเป็นนโยบายในการยกระดับคุณภาพการศึกษา</p> <p>๒ ให้ความสำคัญและสนับสนุนการนิเทศภายใน</p> <p>๓คน.สนใจพัฒนาการนิเทศ</p> <p>๔คน.ชำนาญในการผลิตสื่อ/เทคโนโลยี</p> <p>๕ มีตัวอย่างเอกสารศึกษาด้วยตนเอง</p>	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <p>๑คน. มีจำนวนน้อย นิเทศไม่ทั่วถึง</p> <p>๒ ความร่วมมือของทีมนิเทศมีน้อย</p> <p>๓ มีพาหนะไม่เพียงพอในการนิเทศ</p> <p>๔คน. ติดตามโครงการมากกว่าร่วมแก้ปัญหาการเรียนการสอน</p> <p>๕ ขาดสื่อ/เครื่องมือนิเทศที่เหมาะสมและมีคุณภาพ</p> <p>๖ขาดนวัตกรรมเทคโนโลยีที่เพิ่มพูนความรู้ให้แก่ศึกษานิเทศก์</p> <p>๗งบประมาณน้อยและจัดสรรล่าช้า</p>
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหาร ร.ร.พร้อมยกระดับคุณภาพการศึกษา - ครูจบปริญญาตรีสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง - บุคลากรใน ร.ร. ต้องการพัฒนาเรื่องการนิเทศภายในและหลักสูตร ฯ - อบต.สนับสนุนงบประมาณพัฒนาการจัดการเรียนการสอน - ร.ร.มีระบบเครือข่ายสารสนเทศ (ICT) 	<p>วิเคราะห์ความสัมพันธ์จุดแข็ง กับ โอกาส SO</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานเขตพื้นที่กำหนดเป็นนโยบายในการยกระดับคุณภาพการศึกษา - ให้ความสำคัญและสนับสนุนการนิเทศภายใน - บุคลากรใน ร.ร.ต้องการพัฒนาเรื่อง การนิเทศภายในและหลักสูตร ฯ - ผู้บริหาร ร.ร.พร้อมยกระดับคุณภาพ - ครูจบปริญญาตรี สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง - คน.ชำนาญในการผลิตสื่อเทคโนโลยี 	<p>วิเคราะห์ความสัมพันธ์จุดอ่อน กับโอกาส WO</p> <ul style="list-style-type: none"> - คน. มีจำนวนน้อยนิเทศไม่ทั่วถึง - ความร่วมมือของทีมนิเทศมีน้อย - พาหนะไม่เพียงพอในการนิเทศ - คน. ติดตามโครงการมากกว่าร่วมแก้ปัญหาการเรียนการสอน - ขาดสื่อ/เครื่องมือนิเทศที่เหมาะสมและมีคุณภาพ - ร.ร.มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) - ขาดนวัตกรรมในการศึกษาหาความรู้ - ติดตามโครงการมากกว่าร่วมแก้ปัญหาการเรียนการสอน - บุคลากรในโรงเรียนต้องการพัฒนาเรื่องนิเทศภายในและหลักสูตร
<p>อุปสรรค (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรใน ร.ร. ขาดความรู้ทักษะ การนิเทศภายใน ๒. ครูไม่ชอบสังเกตการสอน ๓. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ๔. ครูอบรมบ่อย สอนไม่ทัน ๕. ร.ร.อยู่ไกลสำนักงานเขตพื้นที่ 	<p>วิเคราะห์ความสัมพันธ์จุดแข็ง กับอุปสรรค ST</p> <ul style="list-style-type: none"> - คน.สนใจพัฒนาการนิเทศ - บุคลากรใน ร.ร. ขาดความรู้ทักษะการนิเทศภายใน - เขตฯกำหนดนโยบายยกระดับคุณภาพ - ให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน - คน.ชำนาญในการผลิตสื่อ 	<p>วิเคราะห์ความสัมพันธ์จุดอ่อน กับอุปสรรค WT</p> <ul style="list-style-type: none"> - คน.มีจำนวนน้อย - คน. ติดตามโครงการมากกว่าร่วมแก้ปัญหาการเรียนการสอน - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ - ขาดสื่อ/เครื่องมือนิเทศที่เหมาะสมและมีคุณภาพ - ครูอบรมบ่อย สอนไม่ทัน

รายละเอียดการจับคู่

๓.๑) จุดแข็งกับโอกาส (SO) พบว่า หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้ความสำคัญและสนับสนุนการนิเทศภายในและศึกษานิเทศก์มีความสามารถในการผลิตสื่อ/เทคโนโลยี ประกอบกับบุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการที่จะพัฒนาเรื่องการนิเทศภายในและเรื่องหลักสูตร ฯ

แนวทางการพัฒนาการนิเทศของศึกษานิเทศก์ คือ การผลิตสื่อ/เทคโนโลยีเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาหลักสูตร ฯ ให้บุคลากรใช้ศึกษาด้วยตนเอง

๓.๒) จุดแข็งกับอุปสรรค (ST) พบว่า หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้ความสำคัญและสนับสนุนการนิเทศภายใน และศึกษานิเทศก์มีความสนใจพัฒนาการนิเทศ แต่บุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

แนวทางการพัฒนาการนิเทศของศึกษานิเทศก์ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง จากอินเทอร์เน็ต แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

๓.๓) จุดอ่อนกับโอกาส (WO) พบว่า ศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อย ขาดสื่อ/เครื่องมือ/นิเทศที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ติดตามโครงการมากกว่าร่วมแก้ปัญหาการเรียนการสอน แต่โรงเรียนต้องการพัฒนาเรื่องการนิเทศภายในและหลักสูตร ฯ มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยี สารสนเทศ

แนวทางการพัฒนาการนิเทศของศึกษานิเทศก์ คือ สร้างสื่อ/เครื่องมือ/นิเทศเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่ายเทคโนโลยี สารสนเทศ

๓.๔) จุดอ่อนกับอุปสรรค (WT) พบว่า ศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อย ขาดนวัตกรรม /เทคโนโลยี ในการศึกษาหาความรู้ ติดตามโครงการมากกว่าร่วมแก้ปัญหาการเรียนการสอน ประกอบกับบุคลากร ในโรงเรียนขาดความรู้เรื่องการนิเทศภายใน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

แนวทางการพัฒนาการนิเทศของศึกษานิเทศก์ คือ สร้างสื่อ/เครื่องมือ/นิเทศเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการนิเทศการเรียนการสอนทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน

๔. สรุปผลการวิเคราะห์บริบท

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการณ์ภายใน/องค์กร (จุดแข็ง/จุดอ่อน) กับสภาพการณ์ภายนอก/องค์กร (โอกาส/อุปสรรค) ตามข้อ ๓ นางนารี รักนิเทศได้พิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว เห็นว่ามีจุดแข็ง คือ หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้ความสำคัญและสนับสนุนการนิเทศภายใน และมีโอกาส คือ โรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการที่จะพัฒนา เรื่อง การนิเทศภายในและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ หรือยกระดับคุณภาพการศึกษา และ ร.ร.มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร (ICT) แต่ มีอุปสรรค ที่บุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนั้น การสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยจัดทำสื่อ/นิเทศให้บุคลากรในโรงเรียนใช้ศึกษาด้วยตนเอง น่าจะช่วยแก้ปัญหาศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อย ขาดนวัตกรรมเทคโนโลยีศึกษาหาความรู้ บุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ เรื่อง การนิเทศภายใน/หลักสูตรสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จึงตัดสินใจพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้การนิเทศภายใน จัดทำชุดการเรียนรู้ให้ครูศึกษาได้ด้วยตนเอง และใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร (ICT) ช่วย ซึ่งเป็น จุดแข็ง โอกาส และแก้จุดอ่อน ที่คาดว่าจะเอื้อให้กับการพัฒนางาน/นิเทศประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น

การวิเคราะห์บริบท เป็นภารกิจแรกของการพัฒนางาน ที่ทำให้เห็นภาพภารกิจที่จะต้องทำได้ชัดเจน เพื่อให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายได้ตรงตามความเป็นจริง แล้วนำข้อสรุปผลการวิเคราะห์บริบทที่ได้ไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนางานด้านการนิเทศต่อไป

๒. สร้างความเข้าใจ (Explain)

จากกรณีศึกษาการวิเคราะห์บริบทที่นำเสนอข้างต้น ให้ท่านตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนดในใบงานที่ ๑.๑

ใบงานที่ ๑.๑

สร้างความเข้าใจในการวิเคราะห์บริบท

จากกรณีศึกษาการวิเคราะห์บริบท ให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามประเด็นต่อไปนี้ บันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๑.๑

๑. ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญในบริบทของงานนิเทศภายในโรงเรียนหรือไม่ ท่านคิดว่าควรนำเรื่องใดมาวิเคราะห์เพิ่มเติมอีก โปรดเสนอแนะ
๒. จากการศึกษกรณีศึกษา ท่านได้ประโยชน์อะไรบ้าง
๓. ท่านเห็นด้วยกับนางนารี รักนิเทศ ที่ตัดสินใจเลือกพัฒนาการนิเทศโดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสหรือไม่ เพราะเหตุใด
๔. ท่านเห็นด้วยกับการวิเคราะห์บริบท โดยใช้เทคนิค SWOT หรือไม่ เพราะเหตุใด
๕. การวิเคราะห์บริบทในการพัฒนางานนิเทศมีความสำคัญอย่างไร
๖. ให้ท่านเขียนแผนภูมิสรุปขั้นตอนสำคัญของการวิเคราะห์บริบทงานนิเทศ ของนางนารี รักนิเทศ

แบบบันทึกที่ ๑.๑

สร้างความเข้าใจในการวิเคราะห์บริบท

๑. ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญในบริบทของงานนิเทศภายในโรงเรียนหรือไม่
ควรนำเรื่องใดมาวิเคราะห์เพิ่มเติมอีก โปรดเสนอแนะ

.....
.....
.....

๒. จากการศึกษารณศึกษา ท่านได้ประโยชน์อะไรบ้าง

.....
.....
.....

๓. ท่านเห็นด้วยกับนางนารี รักนิเทศ ที่ตัดสินใจเลือกพัฒนาการนิเทศโดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์
จุดแข็งและโอกาสหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....
.....
.....

๔. ท่านเห็นด้วยกับการวิเคราะห์บริบท โดยใช้เทคนิค SWOT หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....
.....
.....

๕. การวิเคราะห์บริบทในการพัฒนางานนิเทศมีความสำคัญอย่างไร

.....
.....
.....

๖. เขียนแผนภูมิสรุปขั้นตอนสำคัญของการวิเคราะห์บริบทงานนิเทศของนางนารี รักนิเทศ

๓. ใส่ใจฝึกปฏิบัติ (Exercise)

ให้ท่านนำความรู้ที่ได้จากการศึกษกรณีศึกษา และการปฏิบัติกิจกรรมในใบงานที่ ๑.๑ พร้อมศึกษาเอกสารเสริมความรู้ มาใช้วิเคราะห์บริบทของงานที่ท่านรับผิดชอบ และสนใจพัฒนา โดยดำเนินการตามใบงานที่ ๑.๒

ใบงานที่ ๑.๒ ฝึกปฏิบัติวิเคราะห์บริบท

ให้ท่านดำเนินการตามประเด็นต่อไปนี้ แล้วบันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๑.๒

๑. ชื่องานที่รับผิดชอบหรืองานที่สนใจจะพัฒนา คือ งานอะไร
๒. กำหนดประเด็นสำคัญ
 - ๒.๑ สภาพการณ์ภายในงาน/องค์กร มีองค์ประกอบสำคัญอะไรบ้าง
 - ๒.๒ สภาพการณ์ภายนอกงาน/องค์กร มีองค์ประกอบสำคัญอะไรบ้าง
๓. นำประเด็นสำคัญมาวิเคราะห์เป็นประเด็นย่อย
 - ๓.๑ สภาพการณ์ภายในงาน/องค์กร แต่ละองค์ประกอบสำคัญ มีประเด็นย่อย ๆ อะไรบ้าง
 - ๓.๒ สภาพการณ์ภายนอกงาน/องค์กร แต่ละองค์ประกอบสำคัญ มีประเด็นย่อย ๆ อะไรบ้าง
๔. นำประเด็นย่อย ๆ จากข้อ ๒ และ ๓ นำมาใส่ในตารางวิเคราะห์ SWOT โดยแยกข้อมูลเป็น
 - สภาพการณ์ภายในงาน/องค์กร - จุดแข็ง จุดอ่อน
 - สภาพการณ์ภายนอกงาน/องค์กร - โอกาส อุปสรรค
๕. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพการณ์ภายในงาน/องค์กร กับสภาพการณ์ภายนอกงาน/องค์กร โดยจับคู่

จุดแข็ง (Strength)	กับ	โอกาส (Opportunities)	(SO)
จุดแข็ง (Strength)	กับ	อุปสรรค (Threats)	(ST)
จุดอ่อน (Weaknesses)	กับ	โอกาส (Opportunities)	(WO)
จุดอ่อน (Weaknesses)	กับ	อุปสรรค (Threats)	(WT)
๖. สรุปผลการวิเคราะห์บริบท ว่าตัดสินใจพัฒนางานโดยเลือกใช้ข้อมูลคู่ใด เพราะเหตุใด

แบบบันทึกที่ ๑.๒
ฝึกปฏิบัติวิเคราะห์บริบท

๑. ชื่องานที่รับผิดชอบ หรืองานที่สนใจจะพัฒนา คือ งานอะไร

.....
.....
.....

๒. กำหนดองค์ประกอบสำคัญ

๒.๑ สภาพการณ์ภายในงาน/องค์กร มีองค์ประกอบสำคัญอะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

๒.๒ สภาพการณ์ภายนอกงาน/องค์กร มีองค์ประกอบสำคัญอะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

๓. นำองค์ประกอบสำคัญมาวิเคราะห์เป็นประเด็นย่อย

๓.๑ สภาพการณ์ภายในงาน/องค์กร แต่ละองค์ประกอบสำคัญมีประเด็นย่อย ๆ อะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....

๓.๒ สภาพการณ์ภายนอกงาน/องค์กร แต่ละองค์ประกอบสำคัญมีประเด็นย่อย ๆ อะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....

๔. นำประเด็นย่อยจากข้อ ๒ และข้อ ๓ มาใส่ในตารางวิเคราะห์ SWOT โดยแยกข้อมูลเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

สภาพการณ์ภายในงาน/ องค์กร	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
สภาพการณ์ภายนอก งาน/องค์กร		
โอกาส (O)		
อุปสรรค (T)		

๕. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพการณ์ภายในกับสภาพการณ์ภายนอก โดยจับคู่ลงในตาราง

สภาพการณ์ภายในงาน/ องค์กร สภาพการณ์ภายนอก งาน/องค์กร	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
โอกาส (O)	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ จุดแข็ง กับ โอกาส SO	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ จุดอ่อน กับ โอกาส WO
อุปสรรค (T)	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ จุดแข็ง กับ อุปสรรค ST	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ จุดอ่อน กับ อุปสรรค WT

๖. สรุปผลการวิเคราะห์บริบท ท่านตัดสินใจพัฒนางานโดยเลือกใช้ข้อมูลคู่ใดบ้าง เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๔. จัดเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการฝึกปฏิบัติวิเคราะห์บริบทงานที่รับผิดชอบ ให้ท่านนำผลสรุปการวิเคราะห์บริบทงานของท่าน มานำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามประเด็นในใบงานที่ ๑.๓

ใบงานที่ ๑.๓
แลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิเคราะห์บริบท

นำผลงานการวิเคราะห์บริบทงานของท่าน จากแบบบันทึกที่ ๑.๒ นำเสนอสมาชิกในกลุ่มนิเทศฯ หรือศึกษานิเทศก์คนอื่น หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุงตามประเด็นต่อไปนี้ บันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๑.๓

- การวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในงาน/องค์กร
- การวิเคราะห์สภาพการณ์ภายนอกงาน/องค์กร

แบบบันทึกที่ ๑.๓
แลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิเคราะห์บริบท

คำชี้แจง ให้ท่านบันทึกความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ลงในแบบบันทึก

ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แนวทางปรับปรุง
การวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในงาน/องค์กร		
การวิเคราะห์สภาพการณ์ภายนอกงาน/องค์กร		

๕. ปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (Examine and Execute)

ให้ท่านนำความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมิน และปรับปรุงการวิเคราะห์บริบท ตามประเด็นในใบงานที่ ๑.๔

ใบงานที่ ๑.๔

ประเมินและปรับปรุงผลการวิเคราะห์บริบท

นำผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมินการวิเคราะห์บริบทงานของท่านตามประเด็นต่อไปนี้อย่างถี่ถ้วนแล้วบันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๑.๔

๑. ความถูกต้องของข้อมูล
๒. ความชัดเจนของข้อมูล
๓. ความครอบคลุมของข้อมูล
๔. ข้อเสนอที่จะนำไปใช้

การประเมินตนเอง

รายการประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ	เกณฑ์การผ่าน
๑. อธิบายความสำคัญ องค์ประกอบ และเทคนิค การวิเคราะห์ข้อมูล	ตรวจผลงานจาก แบบบันทึกที่ ๑.๑	๑. การประเมินเชิงประจักษ์ คุณภาพ (rubrics) ๒. แบบบันทึกการประเมิน	ได้ระดับดี
๒. กำหนดและเลือกข้อมูลที่สำคัญจำเป็นมาใช้ในการ วิเคราะห์บริษัทได้	ตรวจผลงานจาก แบบบันทึกที่ ๑.๒	๑. การประเมินเชิงประจักษ์ คุณภาพ (rubrics) ๒. แบบบันทึกการประเมิน	ได้ระดับดี
๓. นำเสนอผลและสร้าง ข้อเสนอจากการวิเคราะห์ บริษัทได้	ตรวจผลงานจาก แบบบันทึกที่ ๑.๓ ๑.๔ และแบบ ประเมินกระบวนการ ปฏิบัติงาน	๑. แบบประเมินขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน ๒. แบบบันทึกการประเมิน	มีการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๔. บอกความสำคัญของการ วิเคราะห์บริษัทในการพัฒนา งานนิเทศได้	ตรวจผลงานจาก แบบบันทึกที่ ๑.๑	แบบประเมินความคิดเห็น ต่อการประเมินบริษัท	ความคิดเห็นเชิง บวกไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

เกณฑ์ประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์การวิเคราะห์บริษัทงานของตน

ประเด็น	ระดับดี (๓)	ระดับพอใช้ (๒)	ระดับปรับปรุง (๑)
๑. อธิบาย ความสำคัญ องค์ประกอบ และ เทคนิคการวิเคราะห์ ข้อมูล	อธิบายความสำคัญ องค์ประกอบและเทคนิค การวิเคราะห์บริษัทได้ ถูกต้อง ชัดเจนครบทุก ประเด็น	อธิบายความสำคัญ องค์ประกอบและเทคนิค การวิเคราะห์บริษัทได้ ถูกต้อง ชัดเจนไม่ครบทุก ประเด็น	อธิบายความสำคัญ องค์ประกอบและเทคนิค การวิเคราะห์บริษัทไม่ ถูกต้อง ไม่ชัดเจน
๒. กำหนดและเลือก ข้อมูลที่สำคัญจำเป็น มาใช้ในการวิเคราะห์ บริษัทได้	กำหนดและเลือกข้อมูลที่สำคัญจำเป็นมาใช้ในการ วิเคราะห์บริษัทได้ ครบคลุมทุก องค์ประกอบ	กำหนดและเลือกข้อมูลที่สำคัญจำเป็นมาใช้ในการ วิเคราะห์บริษัทได้ไม่ ครบคลุมทุก องค์ประกอบ	กำหนดและเลือกข้อมูลที่ไม่สำคัญจำเป็นมาใช้ในการ วิเคราะห์บริษัท

แบบประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ และแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		บันทึกความคิดเห็นเพิ่มเติม
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
๑	การกำหนดองค์ประกอบสำคัญของ สถานการณ์ภายในของงาน/องค์กร			
๒	การกำหนดองค์ประกอบสำคัญของ สถานการณ์ภายนอกของงาน/องค์กร			
๓	การวิเคราะห์ประเด็นย่อยจากองค์ประกอบ สำคัญของสถานการณ์ภายในของงาน/ องค์กร			
๔	การวิเคราะห์ประเด็นย่อยจากองค์ประกอบ สำคัญของสถานการณ์ภายนอกของงาน/ องค์กร			
๕	การวิเคราะห์ SWOT ลงตารางสถานการณ์ ภายในงาน/องค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน) สถานการณ์ภายนอกงาน/องค์กร (โอกาส อุปสรรค)			
๖	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สถานการณ์ภายในของงาน/องค์กรกับ สถานการณ์ภายนอกของงาน/องค์กร			
๗	การสรุปผลการวิเคราะห์บริบทของงาน/ องค์กรของตน			
๘	การนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
๙	การสรุปผลจากการวิเคราะห์บริบท			
๑๐	การปรับปรุงผลงานการวิเคราะห์บริบท ของงาน			
สรุปผลการประเมิน				

เอกสารเสริมความรู้ : วิเคราะห์บริบท

บริบท หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบ หรือสิ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่อ

การวิเคราะห์บริบท หมายถึง การจำแนกแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่โดยรอบทั้งภายในและภายนอก ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่อ

ความสำคัญของการวิเคราะห์บริบท

บริบทของงานหรือองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์หรือองค์กร การนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพราะศึกษานิเทศก์ต้องทำงานภายใต้บริบทต่าง ๆ ที่อาจทำให้เกิดผลทางลบหรือ บวกต่อการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิเคราะห์บริบทจึงเป็นภารกิจแรกของกระบวนการ การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ที่จะช่วยให้ศึกษานิเทศก์ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่องานหรือองค์กร ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน ความสามารถด้านต่างขององค์กร แรงต่อต้านหรือสนับสนุนของ ผู้เกี่ยวข้องต่องานของผู้นิเทศ การจัดลำดับความจำเป็นของงาน การวิเคราะห์บริบทจึงเป็นภารกิจแรกของ กระบวนการพัฒนาการนิเทศสุวีริปฏิบัติที่ดี ซึ่งศึกษานิเทศก์จะนำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดการปฏิบัติงานนิเทศ ได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสู่ความเป็นเลิศ

องค์ประกอบสำคัญของบริบท

บริบทสำคัญที่ควรนำมาวิเคราะห์ ได้แก่

๑. นโยบายของหน่วยงานในสายงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ทรัพยากรการนิเทศ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานในงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน ทักษะ ศักยภาพของ ผู้นิเทศ ทีมงาน เงิน วัสดุ พาหนะ สื่อ/เครื่องมือตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องนำมาใช้ให้เกิดผลสูงสุด
๓. บรรยากาศของการนิเทศ ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ของผู้นิเทศ/ทีมงานและผู้รับการนิเทศ เจตคติ ค่านิยมที่มี ต่องานของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ รวมถึงความสนใจใฝ่รู้ที่จะรับหรือปรับเปลี่ยนแนวคิด แนวทาง วิธีการ นวัตกรรม ในการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ
๔. ปัญหา/อุปสรรค ความต้องการของงานที่รับผิดชอบของผู้นิเทศ/ทีมงานนิเทศ และของผู้รับการนิเทศ

การวิเคราะห์บริบทของงานนิเทศการศึกษา

ศึกษานิเทศก์ควรกำหนดเป้าหมายของงานนิเทศการศึกษาในอนาคตและนำมาจัดทำยุทธศาสตร์งานนิเทศ การศึกษา เพื่อดำเนินการนิเทศไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดยุทธศาสตร์นั้น สามารถวิเคราะห์บริบท ของงานนิเทศการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันของการนิเทศการศึกษา โดยใช้แนวคิดในการดำเนินการ ๓ ประการ คือ แนวคิดการวินิจฉัยองค์กร (Organizational Diagnosis) แนวคิดของการวิเคราะห์เชิงระบบ (Systems Thinking) และแนวคิดและแนวปฏิบัติจิตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. การวินิจฉัยองค์กร (Organizational Diagnosis) คือ กระบวนการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร เพื่อทำความเข้าใจสภาพองค์กรในปัจจุบันว่ามีความแตกต่างจากสภาพองค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคตอย่างไร เครื่องมือการวินิจฉัยองค์กรที่นิยมสูงสุด คือ เครื่องมือในการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ขององค์กร หรือ SWOT Analysis

๒. การใช้แนวคิด การคิดวิเคราะห์เชิงระบบ (system thinking)

การคิดวิเคราะห์เชิงระบบ เป็นการคิดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งทีมองในภาพรวมอย่างเป็นระบบ รวมถึงส่วนประกอบย่อย ๆ

หลักการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ การคิดวิเคราะห์เชิงระบบมีหลักการ ดังนี้

๒.๑ การคิดในภาพใหญ่

๒.๒ สร้างสมดุลมุมมองในระบบสั้นและระบบยาว

๒.๓ คำนึงถึงธรรมชาติของระบบที่เป็นพลวัตซับซ้อน และพึ่งพาอาศัยกัน

๒.๔ สามารถอธิบายทั้งตัวแปรที่วัดได้และวัดไม่ได้

๒.๕ เราเป็นส่วนหนึ่งของระบบซึ่งมีหน้าที่อยู่ภายใน และแต่ละคนมีอิทธิพลต่อระบบเหล่านั้นเท่ากับที่เราได้รับอิทธิพลจากระบบ

๓. การใช้แนวคิดและแนวปฏิบัติจิตตปัญญาศึกษา

จิตตปัญญาศึกษา เป็นการศึกษาที่เน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาความตระหนักรู้ การเรียนรู้และรู้เท่าทันมิติ/โลก ด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ ทศนะ/มุมมองต่อชีวิต และโลกของตนเอง ให้คุณค่าในเรื่องการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ จิตตปัญญาศึกษาเป็นประสบการณ์ตรงภายใน ให้ความสำคัญกับการตระหนักรู้โลกภายในของตนเองที่สัมพันธ์กับโลกภายนอก กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผลแบบจิตตปัญญา จะอยู่บนพื้นฐานการเป็นกัลยาณมิตร เน้นการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ความรู้ภายในของแต่ละคน บรรยากาศแบบเปิด เอื้อให้รู้สึกมั่นคง ปลอดภัยที่จะเปิดเผยและรู้จักตนเองและผู้อื่น

เทคนิคที่ใช้วิเคราะห์บริบท

การวิเคราะห์บริบทอาจจะเลือกวิเคราะห์บางด้านหรือบางองค์ประกอบย่อยที่เห็นว่ามีผลกระทบต่อการทำงานนิเทศโดยตรง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น

๑. เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT

SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ ซึ่งช่วยกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยดังกล่าวต่อการทำงานขององค์กร SWOT ย่อมาจาก

Strength (S) หมายถึง จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ

Weaknesses (W) หมายถึง จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ

Opportunities (O) หมายถึง โอกาสที่จะดำเนินการได้

Threats (T) หมายถึง อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินการขององค์กร

SWOT Analysis เป็นการมอง ๔ เรื่อง ดังนี้

S : Strengths เป็นจุดแข็ง ด้านทรัพยากรที่มีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน เช่น งานนิเทศการศึกษา ศักยภาพที่มีทักษะในการนิเทศการเรียนการสอน ความเชี่ยวชาญในการนิเทศของทีมนิเทศฯ โครงสร้างการบริหารงานของกลุ่มนิเทศฯ ความสามารถในการให้บริการสื่อ เทคโนโลยีแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น งานของสถานศึกษา เช่น ครูมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ ภาวะลักษณะหรือชื่อเสียงของสถานศึกษา เป็นต้น

W : Weaknesses เป็นจุดอ่อน ด้านศักยภาพ ทรัพยากรที่มีและความเสียเปรียบทางการแข่งขัน เช่น งานนิเทศการศึกษา ทิศทางยุทธศาสตร์ของงานนิเทศฯ ไม่ชัดเจน มีปัญหาทางงบประมาณ ศักยภาพบางคนขาดทักษะและความชำนาญในการใช้สื่อ เทคโนโลยี มีปัญหาการดำเนินงานภายในกลุ่มนิเทศฯ งานขององค์กร เช่น ขาดสื่อ เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารองค์กรบ่อย ทิศทางยุทธศาสตร์ขององค์กรไม่ชัดเจน บุคลากรมีจำนวนน้อย เป็นต้น

O : Opportunities เป็นโอกาส จากสภาพการณ์ภายนอกขององค์กรที่มีศักยภาพและเอื้ออำนวย ประกอบด้วย นโยบายรัฐบาล/ กระทรวงศึกษาธิการ/ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สนับสนุนการศึกษา มีหน่วยงานภายนอกที่สนับสนุนการจัดการศึกษา สถานที่ตั้ง สะดวกสบายในการติดต่อความสามารถในการระดมทุนจากชุมชน และหน่วยงานภายนอก เป็นต้น

T : Threats เป็นอุปสรรคภายนอก ที่ทำให้องค์กรต้องปรับตัว เช่น มีโรงเรียนใหม่เกิดขึ้นและเป็นคู่แข่งที่มีศักยภาพ การเปิดโรงเรียนกวดวิชาทำให้นักเรียนสนใจเรียนในโรงเรียนลดลง อัตราการเกิดน้อยลง ความต้องการด้านคุณภาพการศึกษาของผู้ปกครองและนักเรียนมีมากขึ้น กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายต่าง ๆ ที่ทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาเกิดความล่าช้า

หลักการสำคัญของ SWOT คือ การวิเคราะห์จากสภาพการณ์ ๒ ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) อย่างชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ช่วยให้เราไปถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อองค์กร และจุดแข็ง จุดอ่อน ความสามารถด้านต่าง ๆ ขององค์กร

๒. เทคนิคการศึกษาค่านิยมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Attitude Charting)

เทคนิคนี้ควรใช้ในระยะเริ่มต้นของการทำงาน เพื่อให้ผู้นิเทศและทีมนิเทศสามารถเลือกคนที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น ๔ กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ผู้ที่ชอบหรือรับการเปลี่ยนแปลงได้ในทันที (innovators)

กลุ่มที่ ๒ ผู้ที่รับการเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างเร็ว แต่ต้องใช้เวลาเล็กน้อยก่อนเปลี่ยนหรือต้องให้คนอื่นเปลี่ยนแปลงแล้วจึงเปลี่ยนตาม (Adopters)

กลุ่มที่ ๓ ผู้ที่ใช้เวลานานพอสมควรกว่าจะรับการเปลี่ยนแปลง (Early Adopters)

กลุ่มที่ ๔ ผู้ที่ไม่ชอบหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistors)

๓. เทคนิคการวิเคราะห์แรงต่อต้านหรือสนับสนุน (Stakeholder Analysis)

เทคนิคนี้ใช้เมื่อผู้นิเทศต้องการเน้นที่ผู้เกี่ยวข้องของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นพิเศษ เพื่อทราบว่าผู้เกี่ยวข้องมีทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงในงานที่ผู้นิเทศปฏิบัติอย่างไร โดยวิเคราะห์ว่า ปัจจุบันผู้เกี่ยวข้องมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านงานของผู้นิเทศระดับใด และผู้นิเทศต้องการการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องกลุ่มนั้นในระดับใด เพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ และสามารถช่วยให้ผู้นิเทศเริ่มมองหาวิธีที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหันมาให้การสนับสนุนมากขึ้น

๔. เทคนิคการวิเคราะห์ความจำเป็นอย่างก่อนหลัง (Prioritization Matrix)

เทคนิคนี้ใช้ในช่วงต้นของการทำงาน เพื่อคัดเลือกรางวัลโครงการที่จะทำว่าควรทำโครงการใดก่อนหลัง โดยพิจารณาความสำคัญเร่งด่วน เทียบกับผลกระทบหรือผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ เช่น ช่วงระยะแรกของการเปลี่ยนแปลง ควรเริ่มจากโครงการที่ทำได้ง่าย แต่ให้ผลตอบแทนสูงก่อน เป็นต้น แต่ถ้าหากจะใช้หลังจากที่ทำโครงการไปแล้วก็จะช่วยวิเคราะห์ว่า เหตุใดบางโครงการจึงทำได้ยากและไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจเป็นเพราะโครงการนั้นใช้เวลา เงิน และทรัพยากรเป็นจำนวนมาก แต่ให้ผลตอบแทนต่ำก็เป็นได้

ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ (ปัจจัย หรือสภาพแวดล้อม) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งช่วยให้เข้าใจอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรอาจเป็นตัวทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสจะเป็นสภาพการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคจะเป็นสภาพการณ์ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลการวิเคราะห์ SWOT จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์ กรอบแนวคิดการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาในทางที่เหมาะสม

ขั้นตอน/วิธีการวิเคราะห์บริษัท โดยใช้ SWOT Analysis

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทาง หรือเป้าหมายจากจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาส สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรค หรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มัน้อยที่สุด การวิเคราะห์ SWOT จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพการณ์หรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ประเมินสภาพการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสถานการณ์ภายในองค์กร จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงพิจารณาถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร เพื่อเข้าใจสถานการณ์และกลยุทธ์ก่อนหน้านี้

จุดแข็งขององค์กร เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ (สภาพแวดล้อมหรือปัจจัย) ภายในองค์กร จากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรว่า ปัจจัยใดเป็นจุดแข็ง ข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่ควรนำมาใช้พัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

จุดอ่อนขององค์กร เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ (สภาพแวดล้อม หรือปัจจัย) ภายในว่ามีปัจจัยใดเป็นจุดอ่อน ข้อเสียเปรียบขององค์กร ที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป

๒. ประเมินสภาพการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อค้นหาโอกาสและอุปสรรคของการดำเนินงานขององค์กร ที่ได้ รับผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจ เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบายการเงิน สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษา อัตราการรู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐาน การอพยพย้ายถิ่น ลักษณะของชุมชน ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ความเชื่อ สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น กรรมวิธีใหม่ ๆ อุปกรณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และให้บริการ เป็นต้น

โอกาส เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ (สภาพแวดล้อม หรือปัจจัย) ภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร และองค์กรสามารถนำปัจจัยเหล่านี้มาเสริมสร้างให้องค์กรเข้มแข็ง

อุปสรรค เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ (สภาพแวดล้อม หรือปัจจัย) ภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ ให้เกิดความเสียหาย ต่อหลักเลี้ยง หรือป้องกันองค์กรให้แข็งแกร่ง พร้อมเผชิญแรงกดดันดังกล่าวได้

๓. ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม

เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในองค์กร ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อนและสภาพการณ์ ภายนอก ได้แก่ โอกาส อุปสรรค แล้วให้นำจุดแข็ง จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับโอกาส อุปสรรคจากภายนอก เพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสภาพการณ์เช่นใด และภายใต้สถานการณ์เช่นนั้นองค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไป การวิเคราะห์ SWOT องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ ๔ รูปแบบ ดังนี้

สถานการณ์ภายในงาน/ องค์กร	จุดแข็ง Strength (S)	จุดอ่อน Weakness (W)
โอกาส Opportunity (O)	จุดแข็ง - โอกาส S O (กลยุทธ์เชิงรุก) พึงปรารถนาที่สุด	จุดอ่อน - โอกาส W O (กลยุทธ์การพลิกตัว) องค์กรมีโอกาส
อุปสรรค Threat (T)	จุดแข็ง - อุปสรรค S T (กลยุทธ์การแตกตัวหรือขยาย ขอบข่ายกิจการ) ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน	จุดอ่อน - อุปสรรค W T (กลยุทธ์การตั้งรับหรือ ป้องกันตัว) เลวร้ายที่สุด

สถานการณ์ที่ ๑ (จุดแข็ง - โอกาส : SO) เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนามากที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้าง จะมีความพร้อมหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กร ควรกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (aggressive - strategy) เพื่อดึง เอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้ และฉกฉวยโอกาสมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่







สถานการณ์ที่ ๒ (จุดอ่อน-อุปสรรค : WT) เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่ กับอุปสรรคภายนอก และมีปัญหา จุดอ่อนภายในองค์กรหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุด คือ กลยุทธ์การ ตั้งรับหรือป้องกันตัว (defensive - strategy) เพื่อพยายามลด หรือหลบเลี่ยงอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสีย น้อยที่สุด

สถานการณ์ที่ ๓ (จุดอ่อน – โอกาส : WO) เป็นสถานการณ์ที่องค์กรมีโอกาสนำข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ทางออก คือ กลยุทธ์การพลิกตัว (turnaround - strategy) เพื่อขจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

สถานการณ์ที่ ๔ (จุดแข็ง - อุปสรรค : ST) เป็นสถานการณ์ที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอนจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัว หรือขยายขอบข่ายกิจการ (diversification - strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่น ๆ แทน

ข้อดี ข้อเสียของการทำ SWOT Analysis


ข้อดี เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งทางธุรกิจ การบริหารเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากเป็นเทคนิคที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน ให้ความสะดวกในการนำมาใช้ และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ได้มากมาย เช่น

-  การตัดสินใจเลือกเมื่อมีทางเลือกหลาย ๆ ทาง
-  การกำหนดความสำคัญก่อนหลังของเหตุการณ์
-  การบริหารความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้น
-  การวิเคราะห์โครงการเริ่มใหม่
-  การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
-  การสร้างกระบวนการเรียนรู้ใหม่

ฯลฯ

ข้อเสีย

 โอกาสผิดพลาดเกิดจากคุณภาพของข้อมูลที่น่ามาใช้วิเคราะห์ ทักษะ ประสบการณ์ ความเข้าใจ SWOT ของผู้วิเคราะห์

 ต้องทบทวน SWOT เป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบว่าเหตุการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาใช้เป็นข้อมูลเดิม หรือมีการเปลี่ยนแปลงไปแล้วหรือไม่ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓)

การสรุปผลการวิเคราะห์บริษัท

หลังจากได้วิเคราะห์บริษัทของงาน/องค์กรอย่างรอบด้านครอบคลุมทั้งสภาพการณ์ภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และสภาพการณ์ภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ครบทุกองค์ประกอบสำคัญของบริษัทแล้ว ต้องสรุปผลการวิเคราะห์บริษัทตามประเด็นต่อไปนี้

๑. ข้อมูลใดเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน
๒. ข้อมูลใดเป็นปัญหา อุปสรรค โอกาส
๓. อะไรเป็นงานสำคัญเร่งด่วน ไม่เร่งด่วน
๔. อะไรเป็นผลกระทบ ระยะสั้น ระยะยาว หรือกว้าง แคบ

ตอนที่ ๒

กำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง

วัตถุประสงค์

๑. อธิบายวิธีการกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนางานได้อย่างถูกต้อง
๒. วิเคราะห์และสังเคราะห์ ความต้องการตามสภาพจริงและกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางานตามภารกิจได้อย่างถูกต้อง
๓. นำเสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนางานตามภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการตามสภาพจริงบนพื้นฐานของหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง

ความคิดรวบยอด

กรอบแนวคิดสร้างขึ้นจากผลสรุปการสังเคราะห์ความต้องการตามสภาพจริงที่ใช้หลักการ ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง การกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางานทำได้หลายลักษณะขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ขอบเขต และวิธีปฏิบัติงานซึ่งต้องมีความชัดเจน พิสูจน์ได้ การกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางานที่เหมาะสมกับลักษณะงานจะช่วยให้มีภาพครอบคลุมงานที่ปฏิบัติได้ชัดเจน เห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงกับประเด็นงานตามภารกิจ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนางาน

เนื้อหา

๑. ความหมาย ความสำคัญและหลักการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน
๒. ลักษณะและวิธีการเขียนกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน

สมรรถนะสำคัญ

๑. ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน
๒. ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้
๓. ความสามารถในการวิเคราะห์
๔. ความสามารถในการสังเคราะห์

กิจกรรมฝึกปฏิบัติ

๑. ศึกษาตัวอย่าง (Example)

ให้ท่านศึกษากรณีศึกษาการกำหนดกรอบแนวคิดทิศทาง แล้วสรุปความรู้ และแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนดในใบงาน

กรณีศึกษา กำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง

เมื่อนางนารี รักนิเทศ ได้วิเคราะห์บริบทและตัดสินใจใช้วิธีการส่งเสริมการนิเทศภายในโดยการจัดทำเอกสารให้ครูผู้นิเทศภายในใช้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองและนิเทศเสริมความรู้ด้วยระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดทิศทางการพัฒนางานการนิเทศภายใน เรื่อง การใช้หลักสูตรสถานศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กรอบทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕ กิติมา ปรีดีดิลก (๒๕๔๕) Louisiana Department of Education (๒๐๐๖) (Harris A. ๒๐๐๖) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๕๐) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (๒๕๕๑)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กาญจนา บุญส่งและคณะ (๒๕๔๕) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๕๐)

๒. เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

แนวคิดพื้นฐานทางการศึกษาเพื่อการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา บุญเกื้อ ควรหาเวช (๒๕๔๕)

การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ มจรุส จงชัยกิจ (๒๕๕๑)

๓. ชุดการเรียนรู้ ที่ใช้เพื่อความเข้าใจเนื้อหา การเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและขั้นตอนการผลิตชุดการเรียนรู้ของ กิดานันท์ มลิทอง (๒๕๓๖) โนลส์ (Knowles, Malcolm S. ๑๙๘๔) บุญชม ศรีสะอาด (๒๕๓๗) ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (๒๕๒๕) และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (๒๕๕๐)

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เกี่ยวกับศิลป์และศาสตร์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ประกอบด้วยมโนทัศน์ของผู้เรียน ประสบการณ์ของผู้เรียน ความพร้อมที่จะเรียน และแนวทางการเรียนรู้ของโนลส์ (Knowles, Malcolm S. ๑๙๘๔) และเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, ๑๙๙๖)

การนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ วราพรรณ น้อยสวน (๒๕๕๑)

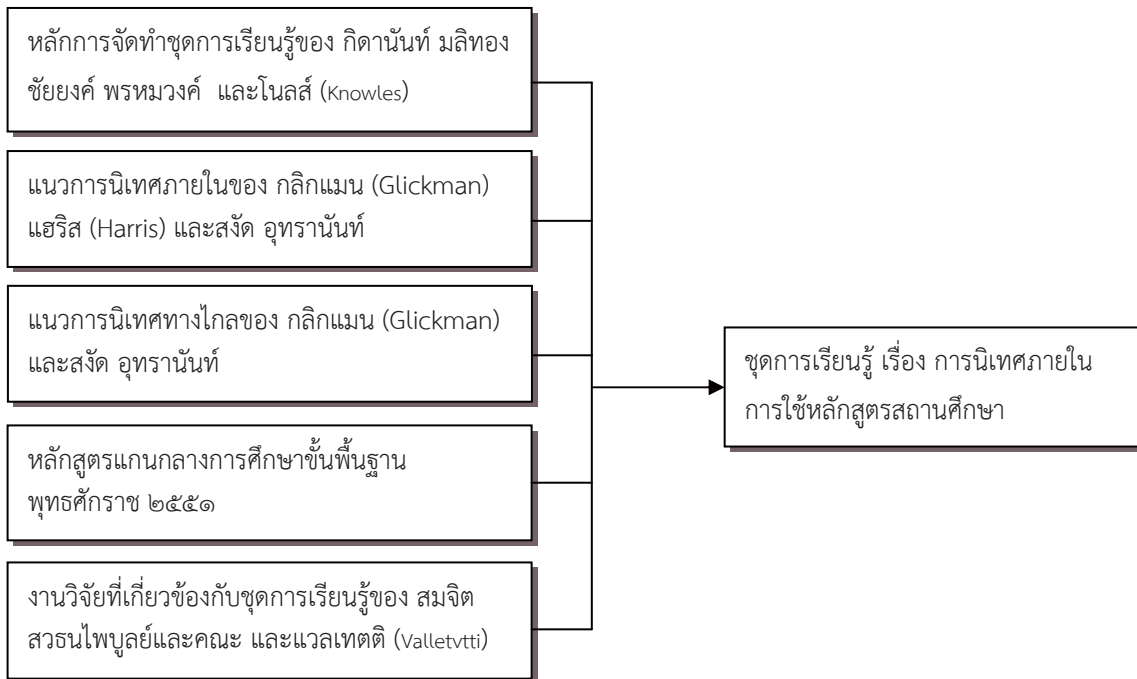
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุดการเรียนรู้ สมจิต สวธนไพบุลย์ และคณะ (๒๕๔๕) แวลเทตติ (Valletutti, Peter J. ๑๙๗๙)

๔. กระบวนการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวคิดของกลิกแมน (Glickman, ๑๙๙๐) แฮริส (Ben, Harris. ๑๙๘๕), สจัต อุทรานันท์ (๒๕๓๐)

๕. การออกแบบการสอน ทิศนา แชมมณี (๒๕๔๕) โกวิท ประวาลพุกษ์ (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์) พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ (๒๕๕๐) การ์ดเนอร์ (๑๙๘๓)

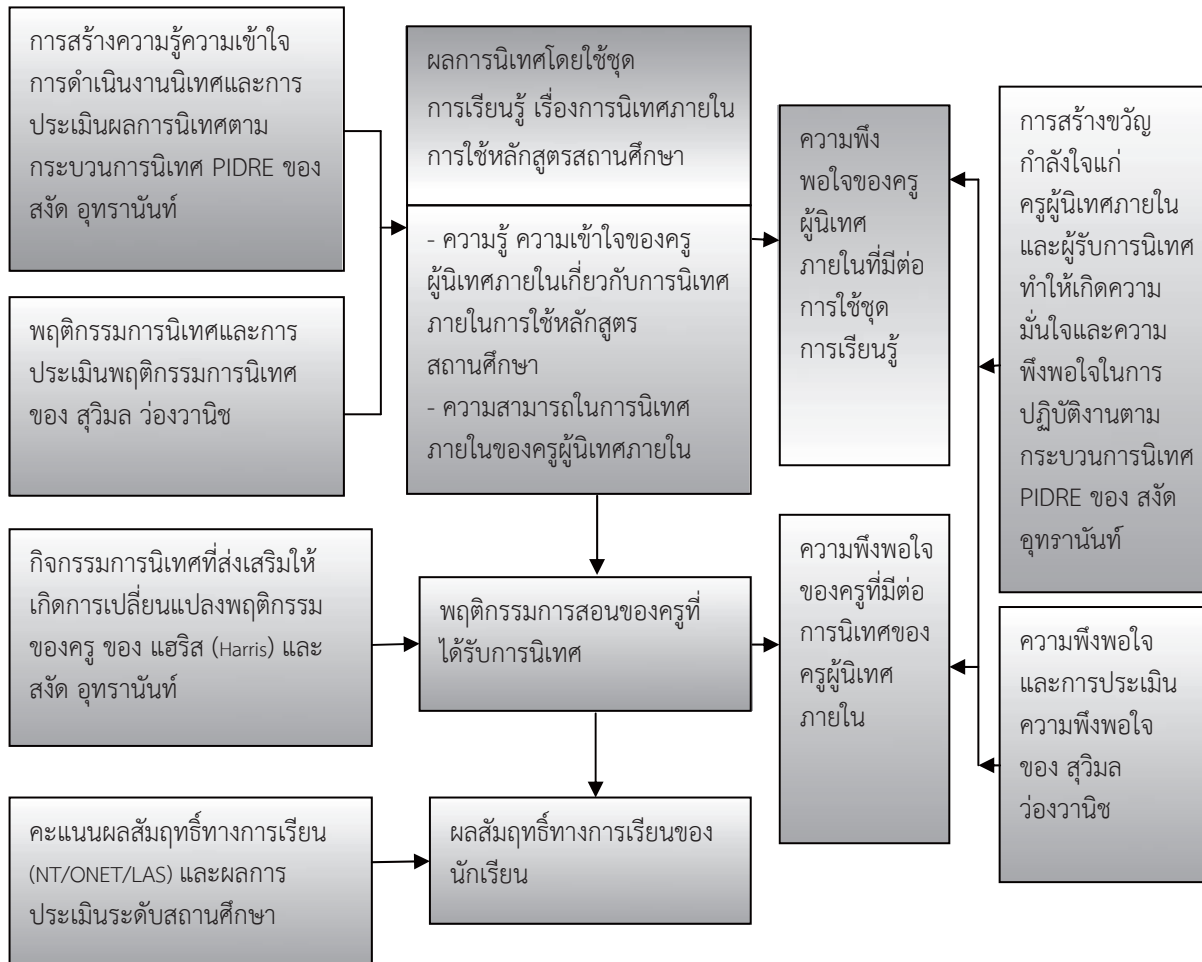
จากกรอบทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นางนารี รักษิเทศ ได้กำหนดกรอบแนวคิด โดยการสรุปประเด็นต่าง ๆ จากข้อมูลที่ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนางานเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์งานเหตุผลสัมพันธ์เชิงระบบ โดยกำหนดการทำงานเป็น ๒ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ การศึกษาหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายใน การใช้หลักสูตรสถานศึกษา



จากกรอบแนวคิดระยะที่ ๑ ที่ได้กำหนดหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักการจัดทำชุดการเรียนรู้ แนวการนิเทศภายใน การนิเทศทางไกล หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุดการเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดทำชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา นางนารี รักษิเทศ ได้นำกรอบแนวคิด ระยะที่ ๑ เชื่อมโยงการกำหนดผลการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ระยะที่ ๒ ดังนี้

ระยะที่ ๒ การศึกษาหลักการทฤษฎี เพื่อกำหนดผลการนิเทศโดยชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายใน การใช้หลักสูตรสถานศึกษา



จากกรอบแนวคิดดังกล่าว นางนารี รักนิเทศ ได้นำมาวิเคราะห์งานเหตุผลสัมพันธ์เชิงระบบเกี่ยวกับ ระดับความสำเร็จ สภาพความสำเร็จ และตัวชี้วัดความสำเร็จ ได้ดังนี้

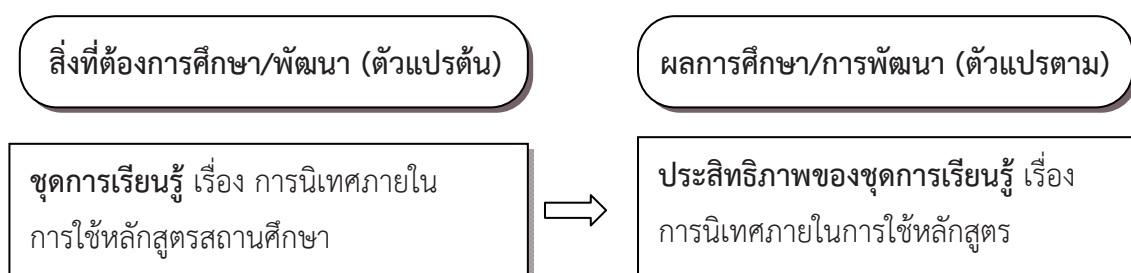
ตารางวิเคราะห์งานเหตุผลสัมพันธ์

ระดับความสำเร็จ	สภาพความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
Impact	<ul style="list-style-type: none"> - ครูใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ - ผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการณ์สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับดีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยสูงกว่าเขตพื้นที่การศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ - NT - ONET - LAS - ผลการประเมินระดับสถานศึกษา

ระดับความสำเร็จ	สภาพความสำเร็จ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
Out put	ครูผู้นิเทศภายในมีความรู้ ทักษะ สามารถนิเทศภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ครูผู้นิเทศภายในมีความรู้ ทักษะ สามารถนิเทศภายในได้ในระดับดีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
Process	<ul style="list-style-type: none"> - ครูผู้นิเทศภายในใช้เอกสารชุดการเรียนรู้การนิเทศภายในได้ด้วยตนเอง สามารถวางแผนการนิเทศและออกแบบกิจกรรมการนิเทศภายใน - ครูผู้รับการนิเทศภายในได้รับการเสริมความรู้ด้วยระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ - ครูผู้นิเทศภายในได้รับการชี้แนะจากศึกษานิเทศก์เพื่อปรับปรุงการนิเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - ครูผู้นิเทศภายในมีแผนการนิเทศภายในและออกแบบกิจกรรมการนิเทศภายในที่สอดคล้องเหมาะสมกับผู้รับการนิเทศอยู่ในระดับดีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ครูผู้นิเทศภายในที่ได้รับความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศผ่านระบบเครือข่ายตรงตามความต้องการจำเป็น ท้นต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการนิเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ครูผู้นิเทศภายในทุกคนได้รับการชี้แนะและปรับปรุงการนิเทศ จากศึกษานิเทศก์
Input	<ul style="list-style-type: none"> - ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา - ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ - ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ การนิเทศของศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการนิเทศแบบ Coaching และการใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์ ๘๐/๘๐ - ประสิทธิภาพของระบบเครือข่ายเป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ ๘๐ (ดีถึงดีมาก) - ศึกษานิเทศก์มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ การนิเทศแบบ Coaching และการใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

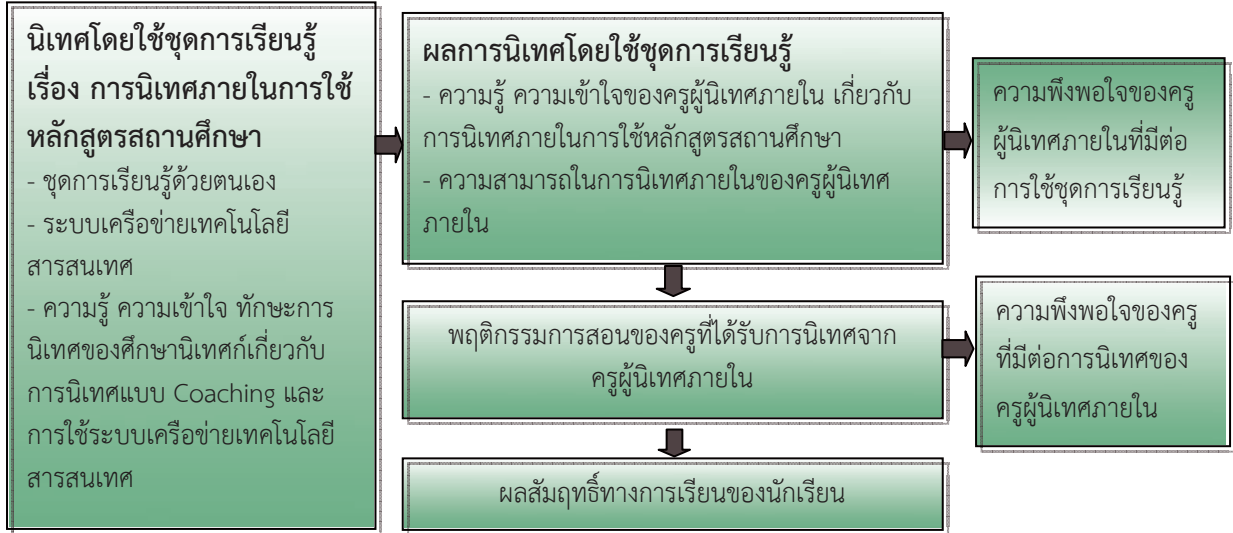
จากการวิเคราะห์งานเหตุผลสัมพันธ์เชิงระบบโดยการนำสภาพความสำเร็จ และตัวชี้วัดความสำเร็จมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนางานเชิงระบบ ในลักษณะที่ ๒ ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดจากทฤษฎีที่ศึกษาเป็น ส่วนสำคัญในการพัฒนางาน ในขอบเขตของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อค้นหาตัวแปรที่ต้องการศึกษา/พัฒนา โดยกำหนดการทำงานเป็น ๒ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ การพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา



ระยะที่ ๒ การศึกษาผลการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

สิ่งที่ต้องการศึกษา/พัฒนา (ตัวแปรต้น) ผลการศึกษา/การพัฒนา (ตัวแปรตาม)



จากกรอบแนวคิดดังกล่าวนางนารี รักนิเทศ ได้นำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการพัฒนางานการนิเทศภายในโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
๒. เพื่อศึกษาผลการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
 - ๒.๑ ความรู้ ความเข้าใจของครูผู้นิเทศภายใน เกี่ยวกับการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
 - ๒.๒ พฤติกรรมการนิเทศภายในของครูผู้นิเทศภายใน
๓. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้
๔. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน
๕. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน
๖. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ครูผู้สอนได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน

การกำหนดกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การพัฒนางาน จะทำให้เห็นเป้าหมายและขั้นตอนการพัฒนางานได้ชัดเจน นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการพัฒนา และวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบแนวคิดทั้งระยะที่ ๑ และระยะที่ ๒

๒. สร้างความเข้าใจ (Explain)

จากกรณีศึกษาการกำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง ให้ท่านตอบคำถามและแสดงความคิดเห็น ตามประเด็นที่กำหนดไว้ใบงานที่ ๒.๑

ใบงานที่ ๒.๑

สร้างความเข้าใจการกำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง

จากกรณีศึกษาการกำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง ให้ท่านตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นตามประเด็นต่อไปนี้ บันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๒.๑

๑. กรอบแนวคิดข้างต้นสร้างขึ้นจากผลการวิเคราะห์บริบทด้านใดบ้าง
๒. กรอบแนวคิดข้างต้นใช้หลักการ ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านใดบ้าง
๓. สรุปการวิเคราะห์งานเหตุผลสัมพันธ์เชิงระบบจากการใช้หลักการ ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๓ ด้าน คือ ระดับความสำเร็จ สภาพความสำเร็จและตัวชี้วัดความสำเร็จ
๔. สรุปขั้นตอนการจัดทำกรอบแนวคิดการพัฒนางานทุกขั้นตอน
๕. สรุปการนำเสนอกรอบแนวคิดตามความเข้าใจที่ได้จากการเรียนรู้ว่ามีลักษณะ อะไรบ้าง
๖. วัตถุประสงค์ในการพัฒนางานมีความสอดคล้อง และครอบคลุมกรอบแนวคิดหรือไม่ ระบุรายการที่ไม่สอดคล้อง พร้อมบอกเหตุผล

แบบบันทึกที่ ๒.๑
สร้างความเข้าใจการกำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง

๑. กรอบแนวคิดข้างต้นสร้างขึ้นจากผลการวิเคราะห์บริบทด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

๒. กรอบแนวคิดข้างต้นใช้หลักการ ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

๓. สรุปการวิเคราะห์งานเหตุผลสัมพันธ์เชิงระบบจากการใช้หลักการ ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๓ ด้านคือ ระดับความสำเร็จ สภาพความสำเร็จและตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

๔. สรุปขั้นตอนการจัดทำกรอบแนวคิดการพัฒนางานทุกขั้นตอน

.....

.....

.....

.....

๕. สรุปลักษณะของกรอบแนวคิดตามความเข้าใจที่ได้จากการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

๖. วัตถุประสงค์ในการพัฒนางานมีความสอดคล้อง และครอบคลุมกรอบแนวคิดหรือไม่ ระบุรายการที่
ไม่สอดคล้อง พร้อมบอกเหตุผล

.....

.....

๓. ใส่ใจฝึกปฏิบัติ (Exercise)

ให้ท่านนำความรู้ที่ได้จากการศึกษากรณีศึกษาและการปฏิบัติกิจกรรมในใบงานที่ ๒.๑ พร้อมศึกษาเอกสารเสริมความรู้ มากำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนางานตามสภาพจริงโดยดำเนินการตามใบงานที่ ๒.๒

ใบงานที่ ๒.๒

ฝึกปฏิบัติกำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง

ให้ท่านดำเนินการตามประเด็นต่อไปนี้ และบันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๒.๒

๑. ชื่อเรื่อง การพัฒนางานตามภารกิจที่ปฏิบัติ
๒. หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน
๓. ผลการวิเคราะห์งานเหตุผลสัมพันธ์เชิงระบบจากหลักการ ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน
๔. สรุปขั้นตอนการจัดทำกรอบแนวคิดในการพัฒนางานตามภารกิจของท่านทุกขั้นตอน
๕. เขียนกรอบแนวคิดการพัฒนางานตามภารกิจของท่านมา ๑ ลักษณะ พร้อมระบุวัตถุประสงค์ให้สอดคล้อง ครบถ้วนตามกรอบแนวคิด

แบบบันทึกที่ ๒.๒
ฝึกปฏิบัติกำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง

๑. ชื่อเรื่อง การพัฒนางานตามภารกิจที่ปฏิบัติ

.....
.....
.....
.....

๒. หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน

.....
.....
.....
.....

๓. ผลการวิเคราะห์งานเหตุผลสัมพันธ์เชิงระบบจากหลักการ ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน

.....
.....
.....
.....

๔. สรุปขั้นตอนการจัดทำกรอบแนวคิดในการพัฒนางานตามภารกิจของท่านทุกขั้นตอน

.....
.....
.....
.....

๕. เขียนกรอบแนวคิดการพัฒนางานตามภารกิจของท่านมา ๑ ลักษณะ พร้อมระบุวัตถุประสงค์ให้สอดคล้อง ครบถ้วนตามกรอบแนวคิด

.....
.....
.....
.....

๔. จัดเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Exhibit)

จากการฝึกปฏิบัติกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางานที่รับผิดชอบตามสภาพจริงแล้ว ให้นำกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ของท่านมาเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามประเด็นในใบงานที่ ๒.๓

ใบงานที่ ๒.๓

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กรอบแนวคิด ทิศทาง

นำกรอบแนวคิดในการพัฒนางานตามสภาพจริงของท่าน (ตามแบบบันทึกที่ ๒.๒) เสนอสมาชิกในกลุ่มนิเทศฯ หรือศึกษานิเทศก์คนอื่น หรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุง มาบันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๒.๓ ตามประเด็นต่อไปนี้

๑. ชื่อเรื่อง กรอบแนวคิด วัตถุประสงค์การพัฒนางานชัดเจน มีความสอดคล้องกัน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และวัดประเมินความสำเร็จได้หรือไม่

๒. การคัดเลือกหลักการ ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนางานสอดคล้องสัมพันธ์กับลักษณะงานและวัตถุประสงค์ ตรงตามหลักวิชา ครอบคลุมเพียงพอที่จะนำมาใช้กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนางานหรือไม่เพียงใด ควรปรับปรุงส่วนใดบ้างหรือไม่อย่างไร

๓. นำหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางานมาวิเคราะห์งานเหตุผลสัมพันธ์เชิงระบบในด้านระดับความสำเร็จ สภาพความสำเร็จและตัวชี้วัดความสำเร็จว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์และนำไปสู่ผลสำเร็จตามที่กำหนดหรือไม่เพียงใด ควรปรับปรุงส่วนใด

๔. การเขียนกรอบแนวคิดการพัฒนางานมีความชัดเจนเพียงใด มีส่วนใดต้องแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมบ้าง

แบบบันทึกที่ ๒.๓
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำชี้แจง ให้ท่านบันทึกความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ลงในแบบบันทึก

ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แนวทางการปรับปรุง
๑. ชื่อเรื่องกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์การพัฒนางานชัดเจน มีความสอดคล้องกัน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และวัดประเมินความสำเร็จได้หรือไม่		
๒. การคัดเลือกหลักการ ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนางานสอดคล้องสัมพันธ์กับลักษณะงาน และวัตถุประสงค์ ตรงตามหลักวิชาการครอบคลุมเพียงพอที่จะนำมาใช้กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนางานหรือไม่เพียงใด ควรปรับปรุงส่วนใดบ้างหรือไม่อย่างไร		
๓. นำหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางานมาวิเคราะห์งานเหตุผลสัมพันธ์เชิงระบบในด้านระดับความสำเร็จ สภาพความสำเร็จ และตัวชี้วัดความสำเร็จว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์และนำไปสู่ผลสำเร็จตามที่กำหนดหรือไม่เพียงใด ควรปรับปรุงส่วนใด		
๔. การเขียนกรอบแนวคิดการพัฒนางานมีความชัดเจนเพียงใด มีส่วนใดต้องแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมบ้าง		

๕. ปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (Examine and Execute)

ให้ท่านนำความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะและแนวทางการปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาประเมินและปรับปรุงการกำหนดกรอบแนวคิด ตามประเด็นในใบงานที่ ๒.๔

ใบงานที่ ๒.๔

ประเมินและปรับปรุงกรอบแนวคิด

นำผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมินกรอบแนวคิดในการพัฒนางานและวัตถุประสงค์ ตามประเด็นต่อไปนี้ แล้วบันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๒.๔

๑. ความถูกต้อง สอดคล้อง สัมพันธ์ ของกรอบแนวคิดการพัฒนางานที่นำมาฝึกปฏิบัติกับ หลักการ ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. วัตถุประสงค์สอดคล้อง สัมพันธ์กับกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน
๓. ปรับปรุงกรอบแนวคิดในการพัฒนางานและวัตถุประสงค์ให้สมบูรณ์และสอดคล้อง สัมพันธ์กัน

แบบบันทึกที่ ๒.๔
ประเมินและปรับปรุงกรอบแนวคิด

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินความถูกต้อง/สอดคล้อง/สัมพันธ์ของกรอบแนวคิดโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน และบันทึกแนวการปรับปรุงแก้ไขลงในแบบบันทึก

ที่	รายการตรวจสอบความถูกต้องสอดคล้องสัมพันธ์ ของกรอบแนวคิดการพัฒนางาน	ผลการตรวจสอบ		แนวการปรับปรุง แก้ไข
		ถูกต้อง/ สอดคล้อง สัมพันธ์	ไม่ถูกต้อง/ ไม่สอดคล้อง ไม่สัมพันธ์	
๑	หลักการ ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สอดคล้อง สัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนา งานตามภารกิจที่กำหนด			
๒	ความสอดคล้อง สัมพันธ์กันของวัตถุประสงค์กับ กรอบแนวคิดในการพัฒนางาน			
๓	งานเหตุผลสัมพันธ์เชิงระบบในด้านระดับ ความสำเร็จ สภาพความสำเร็จและตัวชี้วัด ความสำเร็จมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันทั้งใน ด้านหลักการ ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องใน การกำหนดกรอบแนวคิดและการพัฒนางานตาม ภาระกิจที่รับผิดชอบ			
๔	กรอบแนวคิดการพัฒนางาน แสดงความสัมพันธ์ ระหว่าง ประเด็นสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ ศึกษา/พัฒนา(ตัวแปรต้น) กับผลการศึกษา/ พัฒนาที่กำหนด (ตัวแปรตาม)			
๕	กรอบแนวคิดการพัฒนางานสะท้อน สัมพันธ์ถึง ประโยชน์ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน นิเทศ			
๖	กรอบแนวคิดการพัฒนางานมีความถูกต้อง ชัดเจน นำไปปฏิบัติได้ตามขั้นตอนที่กำหนด			
สรุป				

ปรับปรุงกรอบแนวคิดการพัฒนางานและวัตถุประสงค์ให้สมบูรณ์และสอดคล้อง สัมพันธ์กัน

.....

.....

.....

การประเมินตนเอง

จากการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางานตามสภาพจริงเรียบร้อยแล้ว ให้ท่านประเมินผล การกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนางานโดยใช้กรอบการประเมิน ดังนี้

รายการประเมิน	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ	เกณฑ์การผ่าน
๑. อธิบายวิธีการกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนางานได้อย่างถูกต้อง	ตรวจผลงานจากแบบบันทึกที่ ๒.๑	การประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์ (rubrics) แบบบันทึกการประเมิน	ได้ระดับดี
๒. วิเคราะห์และสังเคราะห์ ความต้องการตามสภาพจริงและกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางานตามภารกิจได้อย่างถูกต้อง	ตรวจผลงานจากแบบบันทึกที่ ๒.๒	การประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์ (rubrics) แบบบันทึกการประเมิน	ได้ระดับดี
๓. นำเสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนางานตามภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการตามสภาพจริงบนพื้นฐานของหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง	ประเมินคุณภาพกรอบแนวคิด การปฏิบัติงาน	๑. แบบประเมินขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๒. แบบประเมินความถูกต้องของกรอบแนวคิด	มีการปฏิบัติไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความถูกต้อง/สอดคล้อง/สัมพันธ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๔. ความสอดคล้อง สัมพันธ์กันของวัตถุประสงค์กับกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน	ตรวจผลงานจากแบบบันทึกที่ ๒.๒	การประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์ (rubrics) แบบบันทึกการประเมิน	ได้ระดับดี

แบบประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์การกำหนดกรอบแนวคิด

ประเด็น	ระดับดี (๓)	ระดับพอใช้ (๒)	ระดับปรับปรุง (๑)
๑. อธิบายวิธีการกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนา งานได้อย่างถูกต้อง	อธิบายวิธีการกำหนด กรอบแนวคิดการพัฒนา งานได้ถูกต้อง ชัดเจนครบ ทุกประเด็น	อธิบายวิธีการกำหนด กรอบแนวคิดการ พัฒนางานได้ถูกต้อง ชัดเจนไม่ครบทุก ประเด็น	อธิบายวิธีการกำหนด กรอบแนวคิดการ พัฒนางานไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน
๒. วิเคราะห์และ สังเคราะห์ ความ ต้องการตามสภาพจริง และกำหนดกรอบ แนวคิดในการพัฒนา งานตามภารกิจได้อย่าง ถูกต้อง	วิเคราะห์และสังเคราะห์ ความต้องการตามสภาพ จริงและกำหนดกรอบ แนวคิดในการพัฒนางาน ตามภารกิจได้ถูกต้อง เหมาะสม ครอบคลุมทุก องค์ประกอบ	วิเคราะห์และ สังเคราะห์ ความ ต้องการตามสภาพจริง และกำหนดกรอบ แนวคิดในการพัฒนา งานตามภารกิจได้ ถูกต้อง เหมาะสมเพียง บางส่วน	วิเคราะห์และ สังเคราะห์ ความ ต้องการไม่ตรงตาม สภาพจริงและกำหนด กรอบแนวคิดในการ พัฒนางานตามภารกิจ ไม่ถูกต้อง
๓. นำเสนอกรอบ แนวคิดในการพัฒนา งานตามภารกิจได้ อย่างถูกต้องสอดคล้อง สัมพันธ์กับความ ต้องการตามสภาพจริง บนพื้นฐานของหลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	นำเสนอกรอบแนวคิดใน การพัฒนางานตาม ภารกิจได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องสัมพันธ์กับ ความต้องการตามสภาพ จริงบนพื้นฐานของ หลักการและทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องทุกด้าน	นำเสนอกรอบแนวคิด ในการพัฒนางานตาม ภารกิจได้อย่าง ถูกต้องสอดคล้อง สัมพันธ์กับความ ต้องการตามสภาพจริง บนพื้นฐานของ หลักการและทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องเพียงบางส่วน	นำเสนอกรอบแนวคิด ในการพัฒนางานตาม ภารกิจได้อย่าง ถูกต้องสอดคล้อง สัมพันธ์กับความ ต้องการตามสภาพจริง บนพื้นฐานของ หลักการและทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องน้อย
๔. วัตถุประสงค์มีความ สอดคล้อง สัมพันธ์กับ กรอบแนวคิดในการ พัฒนางาน	วัตถุประสงค์มีความ สอดคล้อง สัมพันธ์กับ กรอบแนวคิดในการพัฒนา งานครบทุกประเด็น	วัตถุประสงค์มีความ สอดคล้อง สัมพันธ์กับ กรอบแนวคิดในการ พัฒนางานเป็นส่วน ใหญ่	วัตถุประสงค์มีความ สอดคล้อง สัมพันธ์กับ กรอบแนวคิดในการ พัฒนางานเพียง บางส่วน

แบบประเมินขั้นตอนการปฏิบัติงานการกำหนดกรอบแนวคิด

ให้ท่านประเมินขั้นตอนการปฏิบัติงานการกำหนดกรอบแนวคิดโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่ามี การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ และในกรณีที่ไม่ได้ปฏิบัติมีวิธีการดำเนินการอย่างไร

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		บันทึกเพิ่มเติมในกรณีที่ ไม่ปฏิบัติ (มีวิธีการทำอย่างไร)
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
๑	นำผลการวิเคราะห์บริบทมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด			
๒	นำจุดเด่น จุดด้อย มาใช้ ในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวคิด ทิศทาง และกำหนดจุดพัฒนา			
๓	ศึกษาแนวคิดทฤษฎีหลักการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานตามภารกิจที่รับผิดชอบ ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยี			
๔	วิเคราะห์งานเหตุผลสัมพันธ์เชิงระบบในด้านระดับความสำเร็จ สภาพความสำเร็จและตัวชี้วัดความสำเร็จให้สอดคล้องสัมพันธ์กับ หลักการ ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนดกรอบแนวคิดและการพัฒนางานตามภารกิจที่รับผิดชอบ			
๕	สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการตามสภาพจริงที่เกิดจากการปฏิบัติหรือภารกิจและกำหนดกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานตามภารกิจ			
สรุปผลการประเมิน				

แบบประเมินคุณภาพกรอบแนวคิด

ให้ท่านประเมินความสอดคล้องของกรอบแนวคิด ว่าถูกต้อง/สอดคล้อง/สัมพันธ์หรือไม่ โดยใส่เครื่องหมาย

✓ ลงในช่องรายการประเมิน ในกรณีที่ไม่ต้องให้นำเสนอการปรับปรุงแก้ไขด้วย

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		การปรับปรุง แก้ไข
		ถูกต้อง / สอดคล้อง/ สัมพันธ์	ไม่ถูกต้อง/ ไม่สอดคล้อง/ ไม่สัมพันธ์	
๑	หลักการทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนางานตาม ภารกิจที่กำหนดจุดพัฒนา			
๒	แนวคิดจากการสังเคราะห์หลักการ ทฤษฎีและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตรงตามสิ่งที่ต้องการพัฒนา และผลการพัฒนาที่กำหนด			
๓	หลักการทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทันสมัย เป็นปัจจุบัน			
๔	งาน เหตุผลสัมพันธ์เชิงระบบในด้านระดับ ความสำเร็จ สภาพความสำเร็จและตัวชี้วัด ความสำเร็จมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันทั้งในด้าน หลักการ ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในการ กำหนดกรอบแนวคิดและการพัฒนางานตาม ภารกิจที่รับผิดชอบ			
๕	กรอบแนวคิดการพัฒนางาน แสดงความสัมพันธ์ ระหว่าง ประเด็นสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ ศึกษา/พัฒนา (ตัวแปรต้น) กับผลการศึกษา/พัฒนา ที่กำหนด (ตัวแปรตาม)			
๖	กรอบแนวคิดการพัฒนางานมีความถูกต้อง ชัดเจน นำไปปฏิบัติได้ตามขั้นตอนที่กำหนด			
๗	กรอบแนวคิดการพัฒนางานง่ายแก่การเข้าใจ ไม่ ยุ่งยากซับซ้อน			
๘	กรอบแนวคิดการพัฒนางานสะท้อนถึงประโยชน์ที่ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานนิเทศ			
สรุปผลการประเมิน				

เอกสารเสริมความรู้ : กำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง

การสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน เป็นขั้นตอนของการนำเอาตัวแปรและประเด็นที่ต้องการพัฒนาที่ได้จากข้อสรุปการวิเคราะห์บริบทมาเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในรูปของคำบรรยาย แบบจำลองแผนภาพหรือแบบผสม การวางกรอบแนวคิดในการพัฒนางานที่จะต้องมีความชัดเจน แสดงทิศทางของความสัมพันธ์ของสิ่งที่ต้องการศึกษาหรือตัวแปรที่จะศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดขอบเขตของการพัฒนางาน พัฒนาเครื่องมือในการวิจัย รูปแบบการวิจัย ตลอดจนวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ความหมายของกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน

กรอบแนวคิดการพัฒนางาน หมายถึง กรอบการพัฒนางานด้านเนื้อหาสาระ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร และการระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

กรอบแนวคิดในการพัฒนางาน เป็นผลสรุปจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา การพัฒนางาน แล้วสรุปเป็นแนวคิดของตนเองสำหรับการดำเนินการพัฒนางาน โดยทั่วไปก่อนกำหนดกรอบแนวคิด ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้มากพอว่ามีใครเคยทำเรื่องทำนองนี้มาบ้าง เขาทำอย่างไร และข้อค้นพบที่ได้มีอะไรบ้าง แล้วนำมาประกอบการวางแผน การพัฒนางานของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดกรอบในเชิงเนื้อหาสาระ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรและการระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ความสำคัญของกรอบแนวคิด

๑. การศึกษาปัญหาเดียวกันอาจมีทฤษฎีต่าง ๆ หรือแนวความคิดในการมองปัญหามากมายหลายรูปแบบ
๒. หัวข้อการพัฒนางานและประเด็นการพัฒนางานเรื่องเดียวกันอาจมีกรอบแนวคิดแตกต่างกันได้
๓. การระบุกรอบแนวคิด เป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้อื่นได้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิดอย่างไรเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการพัฒนา จะมีการดำเนินการในรูปแบบ และทิศทางใด

หลักการกำหนดกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงาน

การกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน เป็นการนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นหลักในการอ้างอิงการปฏิบัติงานของตนโดยต้องเขียนอ้างอิงให้ชัดเจนว่าได้แนวคิดเหล่านั้นมาจากใคร นำมาใช้อย่างไร โดยต้องมีการบูรณาการความคิดที่ได้มาอย่างหลากหลายและเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดและทฤษฎีหลักกับประเด็นงานตามภารกิจของผู้ปฏิบัติงานให้เห็นความเชื่อมโยงอย่างชัดเจน (ชูศรี วงศ์รัตน์, ๒๕๔๙ หน้า ๔๗)

ขั้นตอนการกำหนดกรอบแนวคิด

๑. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปฏิบัติงานให้เข้าใจก่อน
๒. พิจารณากำหนดตัวแปรหรือลักษณะตัวแปรที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีมาแล้ว
๓. พิจารณากำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือลักษณะตัวแปรที่เกี่ยวข้องโดยแสดงให้เห็นว่า ตัวใดเป็นแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ และตัวแปรใดเป็นตัวแปรที่เป็นผลที่เกิดขึ้นหรือตัวแปรตาม
๔. นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องโดยเขียนเป็นรูปแบบ หรือแผนภูมิที่เหมาะสม

แหล่งที่มาของกรอบแนวคิด

๑. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ควรเลือกจากผลงานวิจัยที่มี **คุณภาพ เชื่อถือได้**

๑.๒ การทบทวนผลงานวิจัย สามารถทำได้ **มากเท่าไรยิ่งดีเท่านั้น** เพราะจะทำให้เราทราบว่า มีตัวแปรใดบ้างที่สำคัญ

๑.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๑.๔ เพื่อให้ได้กรอบแนวความคิดที่ **ชัดเจน** มีเหตุมีผล

๑.๕ เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้ทราบว่า **ตัวแปรใดสำคัญ** และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

๑.๖ คำอธิบายหรือ **ข้อสรุปต่าง ๆ** ที่ได้จากการวิจัยในการวิเคราะห์ หรือสรุปผลจะได้มีความหนักแน่น และเข้มแข็งในเชิงทฤษฎี

๒. กรอบแนวคิดของผู้ปฏิบัติงานที่สังเคราะห์ขึ้นเอง นอกจากการศึกษาผลงานวิจัยและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังจะได้มาจากความคิดและประสบการณ์การทำงานของผู้ปฏิบัติงานเองอีกด้วย

หลักในการเลือกกรอบแนวคิด

หลักสำคัญในการเลือกกรอบแนวคิดในการพัฒนางานมี ๔ ประการ คือ

๑. **ความตรงประเด็น** กรอบแนวคิดที่ตรงประเด็นกับการพัฒนางาน ต้องมีความตรงประเด็น ในด้านเนื้อหา ซึ่งพิจารณาได้จากเนื้อหาของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรที่ใช้ควบคุม และระเบียบวิธีที่ใช้ในการพัฒนางาน ในกรณีที่มีแนวคิดหลาย ๆ แนวตรงกับหัวข้อเรื่องของผู้ปฏิบัติงานต้องการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานควรเลือกแนวคิดที่คิดว่าตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษามากที่สุด

๒. **ความง่ายและไม่สลับซับซ้อน** กรอบแนวคิดที่ควรจะเป็นกรอบที่ง่ายแก่การเข้าใจ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน หากมีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่จะนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิด ผู้ปฏิบัติงานควรเลือกทฤษฎีที่ง่ายที่สุดที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษาได้พอ ๆ กัน

๓. **ความสอดคล้องกับความสนใจ** กรอบแนวคิดที่ใช้ควรมีเนื้อหาเกี่ยวกับตัวแปร หรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน

๔. **ความมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน** การพัฒนางานนั้นควรมีกรอบแนวคิดสะท้อนถึงประโยชน์ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานการนิเทศด้วย

วิธีการสร้างกรอบแนวคิด

ในการสร้างกรอบแนวคิดการพัฒนางาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีกรอบพื้นฐานทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ศึกษาและมีโมโนภาพ (concept) ในเรื่องนั้น แล้วนำมาประมวลเป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรและรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในลักษณะของกรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนาเป็นแบบจำลองในการวิจัยต่อไป

การสร้างกรอบแนวคิด เป็นการสรุปโดยภาพรวมว่าการพัฒนางานนั้นมีแนวคิดที่สำคัญอะไรบ้าง มีการเชื่อมโยงเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กันอย่างไร ผู้ปฏิบัติงานต้องนำข้อมูลจากหลายแหล่งมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัญหาวิจัยจริง ๆ สิ่งสำคัญ คือ ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องศึกษาความรู้ในทฤษฎีนั้น ๆ ให้มากพอทำความเข้าใจทั้งความหมายแนวคิดที่สำคัญของสมมติฐานจนสามารถเชื่อมโยงในเชิงเหตุผลให้เห็นเป็นกรอบได้อย่างชัดเจน การเชื่อมโยงของแนวคิดนี้บางที่เรียกว่ารูปแบบ หรือตัวแบบ (model)

วิธีการสร้างกรอบแนวคิด สามารถสร้างได้ ๒ ลักษณะ คือ

๑. โดยการสรุปประเด็นต่าง ๆ จากข้อมูลที่ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้กระจ่าง

๒. กำหนดจากกรอบทฤษฎีที่ศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการศึกษาพัฒนางาน ในขอบเขตของเอกสารและงานวิจัยที่ได้ศึกษา เช่น การนำทฤษฎีมาใช้เป็นกรอบการวิจัย

การพัฒนางานเชิงบรรยายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาตัวแปร กรอบแนวคิดมักจะเป็นในลักษณะที่ ๑ คือ การสรุปประเด็นข้อมูล ส่วนในการพัฒนางานเชิงทดลอง จะต้องมียุทธศาสตร์ทฤษฎี หลักการของการพัฒนางานที่ชัดเจน การกำหนดกรอบแนวคิดมักจะเป็นลักษณะที่ ๒

วิธีการเขียนกรอบแนวคิด

ในการเขียนกรอบแนวคิด ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเขียนแสดงความสัมพันธ์ของแนวคิดในการพัฒนางานของตนให้ชัดเจน ในขอบเขตของเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษา อาจเขียนไว้ท้ายก่อนหน้าส่วนของการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ท้ายบทที่ ๑) หรือท้ายส่วนของการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ท้ายบทที่ ๒) ก็ได้

รูปแบบการนำเสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน

กรอบแนวคิดในการพัฒนางาน เป็นการระบุนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชุดต่าง ๆ ที่เกิดจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้ง งานวิจัยที่มีมาแล้วหรือที่ใกล้เคียงทั้งในสาขาที่เกี่ยวข้องหรือสาขาอื่น ๆ อย่างชัดเจนในประเด็นคำถามของการพัฒนางาน และการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการนำเสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนางานสามารถนำเสนอได้ ๔ รูปแบบ ดังต่อไปนี้

๑. การนำเสนอเชิงบรรยาย เป็นการพรรณนาด้วยประโยคข้อความต่อเนื่องเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ๒ ชุด คือ ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรเหตุ กับตัวแปรตามหรือตัวแปรผล

๒. การนำเสนอเชิงภาพ เป็นการนำเสนอด้วยแผนภาพจากการกลั่นกรองความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาอย่างชัดเจน ซึ่งผู้อื่นที่อ่านเรื่องนี้เพียงแต่เห็นแผนภาพแล้วเข้าใจและควรนำเสนอเฉพาะตัวแปรหลัก ไม่จำเป็นต้องมีรายละเอียดของตัวแปรในแผนภาพ

๓. การนำเสนอแบบจำลองคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอด้วยสมการทางคณิตศาสตร์เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ๒ ชุดได้ชัดเจนและช่วยให้สามารถเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

๔. การนำเสนอแบบผสม เป็นการนำเสนอผสมกันทั้ง ๓ แบบหรือผสมกัน ๒ แบบที่กล่าวมาข้างต้น การนำเสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนางานต้องยึดหลักว่า “นำเสนอแต่น้อย เรียบง่ายและไม่รุงรัง”

หลักเกณฑ์ในการเขียนกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน

๑. ตัวแปรแต่ละตัวที่เลือกมาศึกษา หรือที่นำเสนอไว้ในกรอบแนวคิดการพัฒนางานต้องมีพื้นฐานเชิงทฤษฎีว่ามีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการศึกษา
๒. มีความตรงประเด็นในด้านเนื้อหาสาระ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านตัวแปรอิสระหรือตัวแปรที่ใช้ควบคุม
๓. มีรูปแบบสอดคล้องกับความสนใจ หรือวัตถุประสงค์ของการพัฒนางาน
๔. ระบุรายละเอียดของตัวแปรและหรือสามารถแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ชัดเจนด้วยสัญลักษณ์หรือแผนภาพ

หลักสำคัญของการเขียนกรอบแนวคิด

การเขียนกรอบแนวคิดมีหลักสำคัญในการเขียน คือ

๑. กำหนดตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ไว้ด้านซ้ายมือ พร้อมทั้งใส่กรอบสี่เหลี่ยมไว้ เพื่อให้สามารถแยกแยะตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้
๒. กำหนดตัวแปรตาม ไว้ด้านขวามือ พร้อมทั้งใส่กรอบสี่เหลี่ยมไว้ เพื่อให้สามารถแยกแยะตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้
๓. เขียนลูกศรชี้จากตัวแปรต้นแต่ละตัวมายังตัวแปรตามให้ครบทุกคู่ที่ต้องการศึกษา

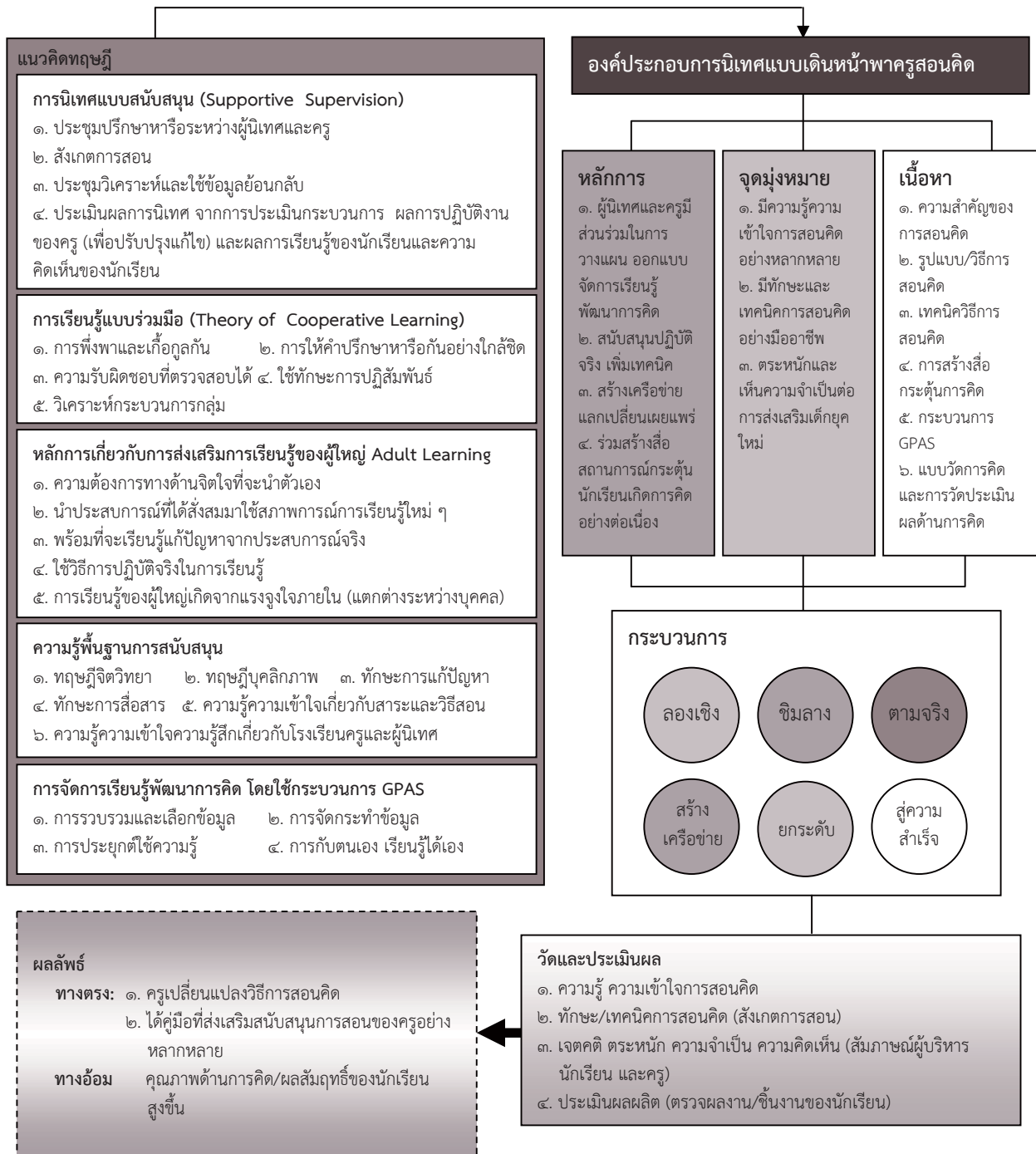
ประโยชน์ของกรอบแนวคิด

การสร้างกรอบแนวคิดที่ชัดเจน จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้ทำางานวิจัย ดังนี้

๑. สามารถเข้าใจแนวคิดสำคัญที่แสดงถึงแก่นของปัญหาการศึกษาในระยะเวลาอันสั้น
๒. เป็นตัวชี้้นำทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจว่างานวิจัยเป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
๓. สร้างความชัดเจนในงานวิจัยว่าจะสามารถตอบคำถามที่ศึกษาได้
๔. เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายตัวแปร การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการเลือกใช้สถิติได้อย่างเหมาะสมกับการวิจัย
๕. สามารถเชื่อมโยงไปสู่การกำหนดกรอบทิศทางพัฒนางานได้เหมาะสม ถูกต้อง โดยเฉพาะการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อ
 - ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าตัวแปรที่จะวัดมีกี่ตัว อะไรบ้าง
 - ทำให้ผู้ปฏิบัติงานกำหนดสิ่งที่จะศึกษาชัดเจน
 - ทำให้ผู้ปฏิบัติงานวางแผนเก็บข้อมูลได้อย่างเหมาะสม ช่วงเวลาใดควรจะเก็บข้อมูลกับตัวแปรใดก่อน - ตัวแปรใดหลัง
 - ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นภาพที่จะทำการศึกษาชัดเจน และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล

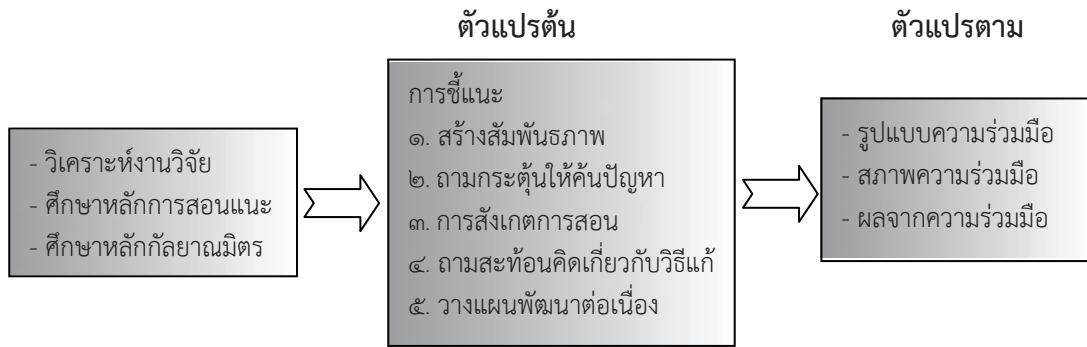
ในการปฏิบัติงานตามเอกสารชุดนี้ ขอแนะนำตัวอย่างเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการเขียนกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวอย่างที่ ๑ ชื่อเรื่อง การใช้วัตรกรรมรูปแบบวงล้อพัฒนาการนิเทศแบบเดินหน้าพากรุสอนคิด



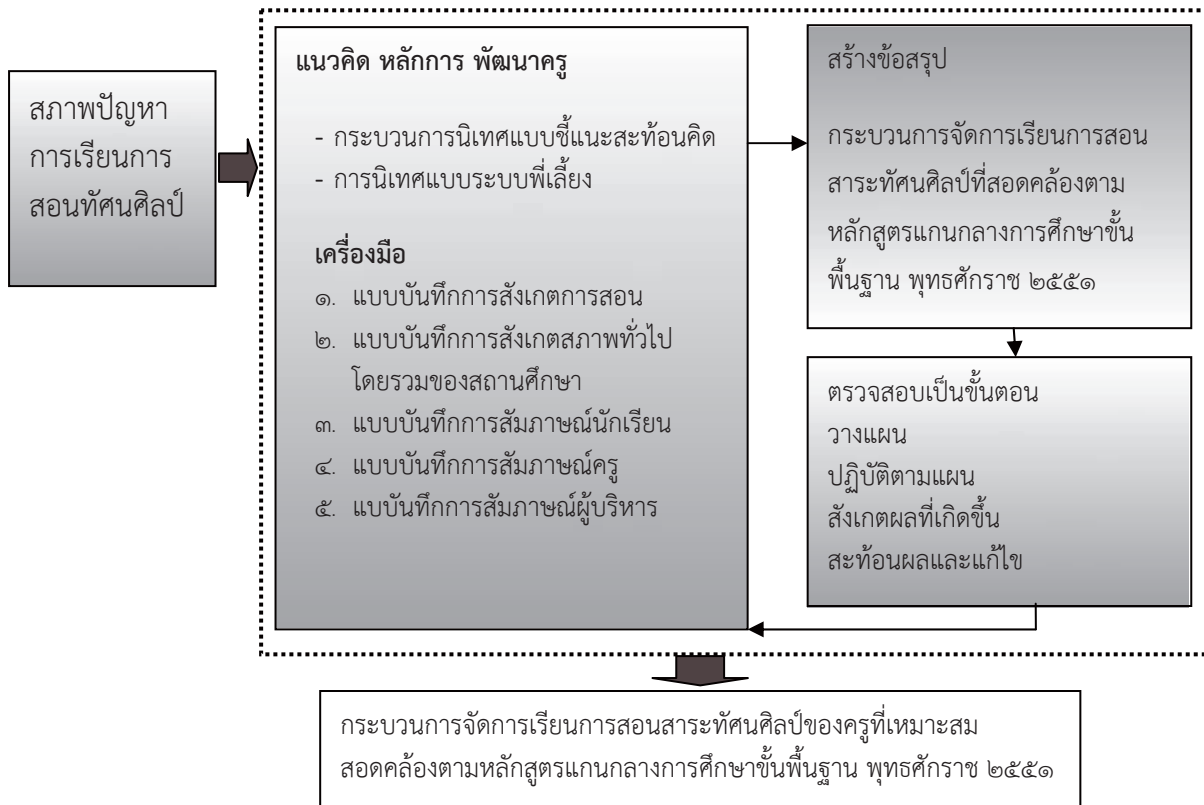
(อนงค์ รอดแสน, ๒๕๕๔)

ตัวอย่างที่ ๒ ชื่อเรื่อง การสร้างความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้การสอนแนะด้วยหลัก
 กัลยาณมิตรธรรม



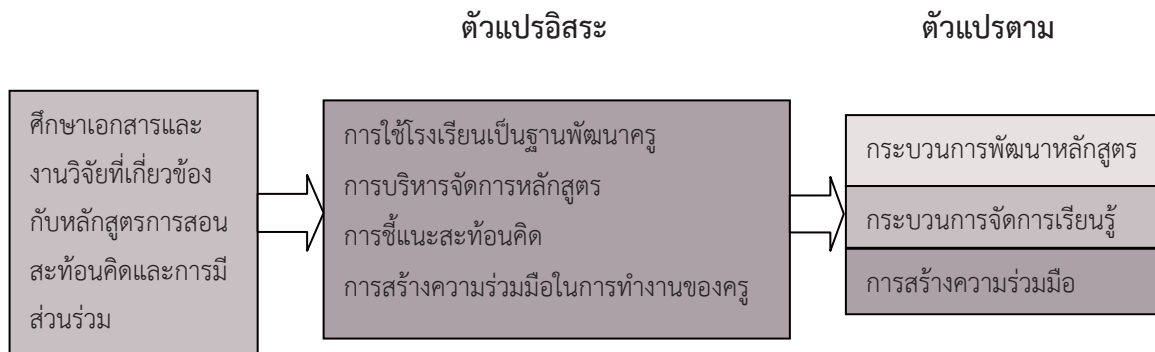
(ประกอบ มณีโรจน์, ๒๕๕๓)

ตัวอย่างที่ ๓ ชื่อเรื่อง การศึกษาและพัฒนาครูในการใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนสาระทัศนศิลป์
 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
 ศึกษาประถมศึกษาระดับจังหวัดบุรีรัมย์ เขต ๑



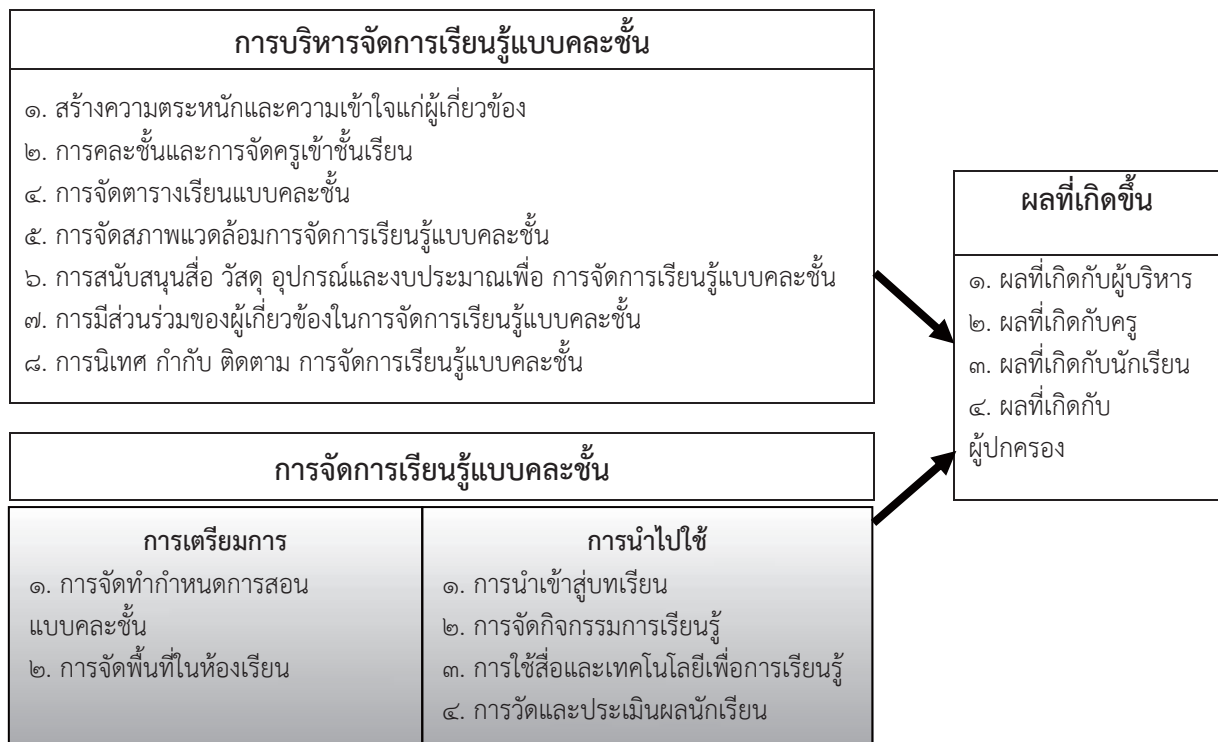
(นุติยาพร วงษ์เนตร, ๒๕๕๓)

ตัวอย่างที่ ๔ ชื่อเรื่อง การใช้เทคนิคการชี้แนะสะท้อนคิดพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดมะหาด



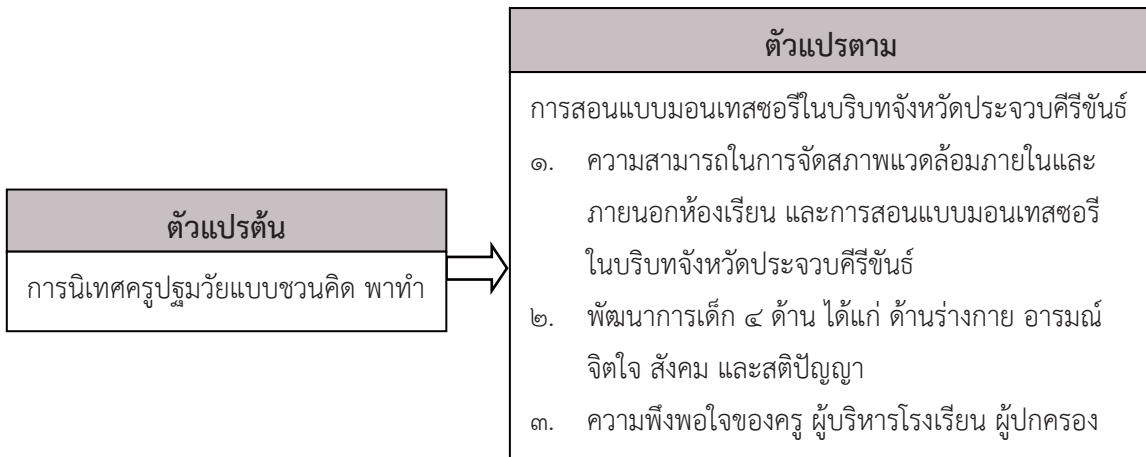
(ศศิกัญจน์ รัตนศรี, ๒๕๕๓)

ตัวอย่างที่ ๕ ชื่อเรื่อง การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น : กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กต้นแบบคละชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางบุรี



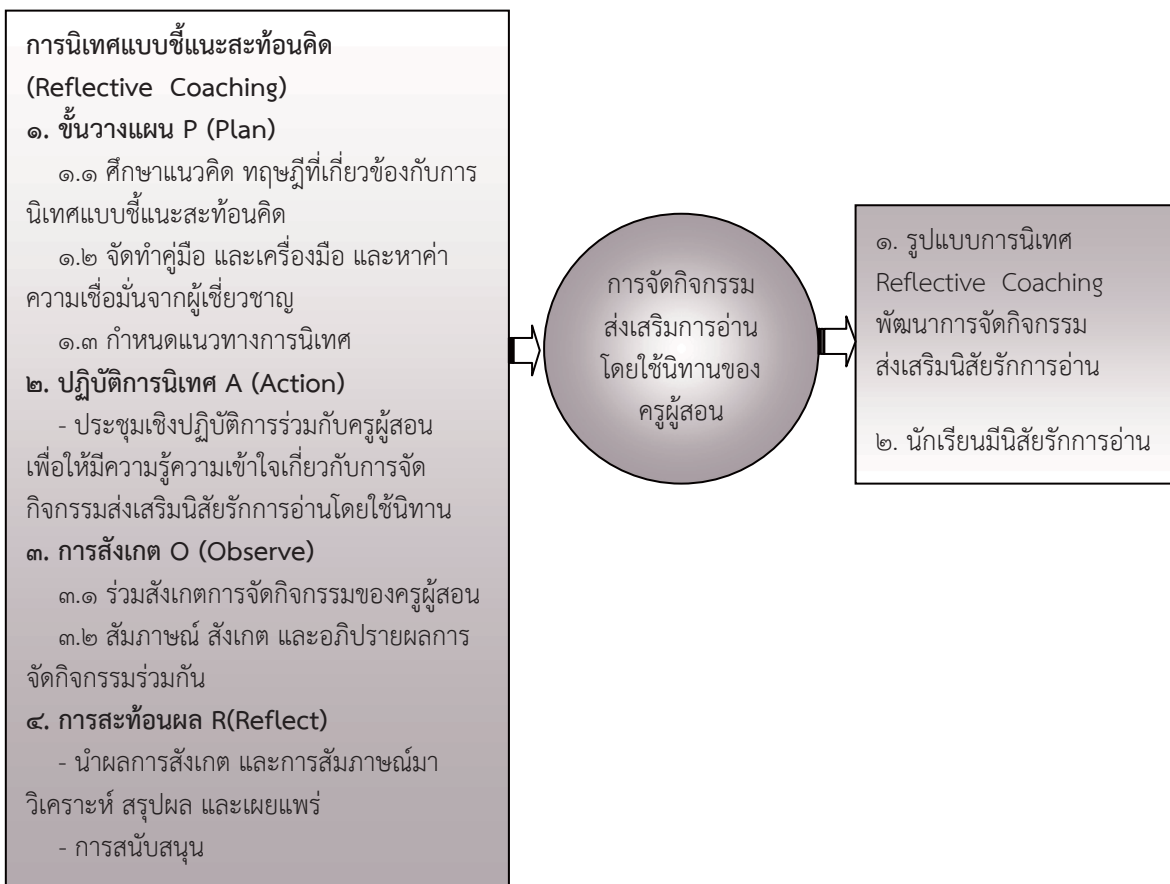
(เบ็ญจมาศ อินทร์ฤทธิ์, ๒๕๕๓)

ตัวอย่างที่ ๖ ชื่อเรื่อง การนิเทศครูปฐมวัยแบบชวนคิด พาทำ เพื่อพัฒนาการสอนแบบมอนเทซอรีใน
บริบทจังหวัดประจวบคีรีขันธ์



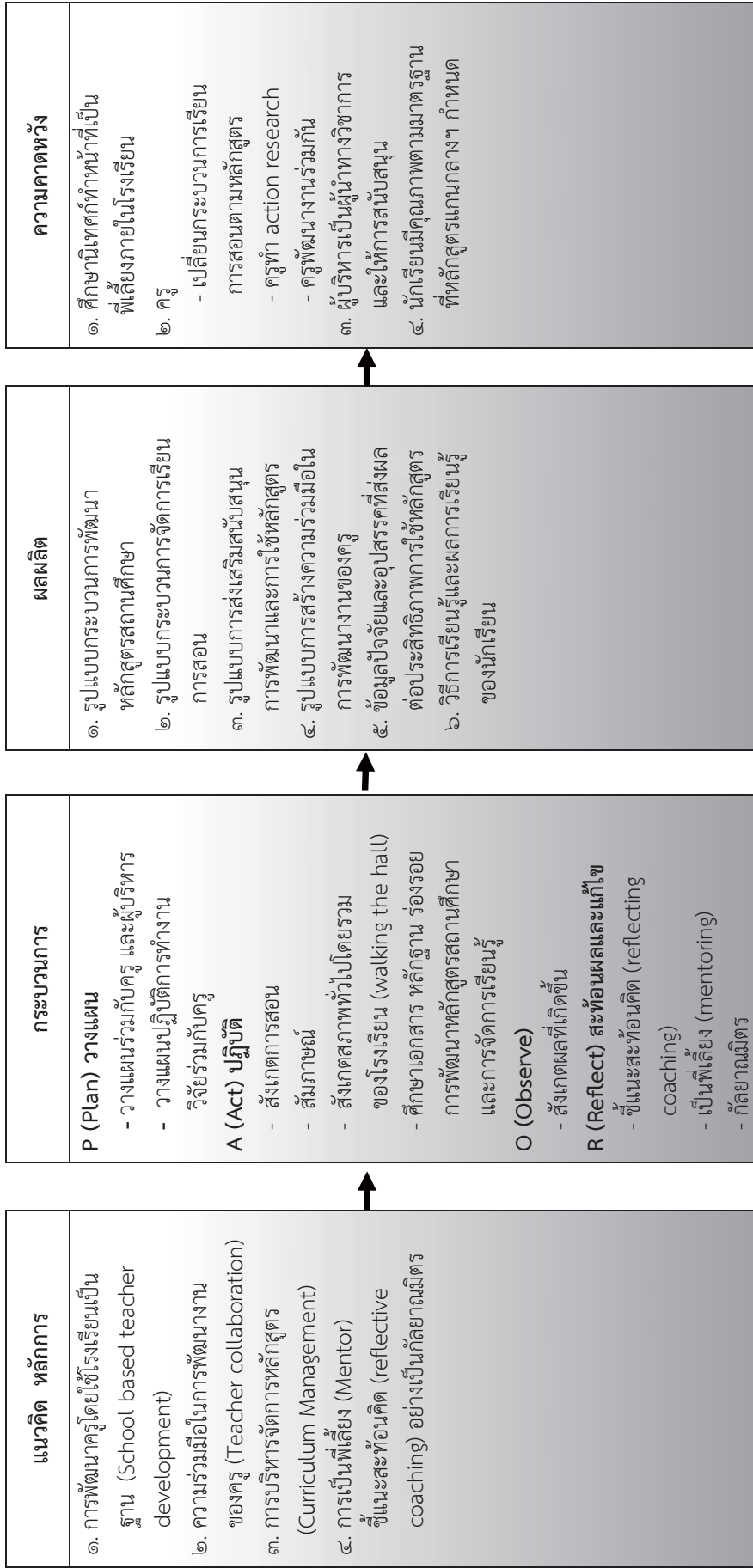
(บุญชู อังสวัสดิ์, ๒๕๕๓)

ตัวอย่างที่ ๗ ชื่อเรื่อง รูปแบบการนิเทศที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน โดยใช้นิทาน
ของครูผู้สอนโรงเรียนบ้านแอมเจริญ สพพ. อุบลราชธานีเขต ๒



(พงษ์สวัสดิ์ กวนชัยภูมิ, ๒๕๕๓)

ตัวอย่างที่ ๘ ชื่อเรื่อง การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑
 การนิเทศ : โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง ในภาคกลาง



(อมรทิพย์ เจริญผล, ๒๕๕๔)

ตอนที่ ๓ สร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน

วัตถุประสงค์

๑. อธิบายกระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดีได้อย่างเหมาะสม
๒. กำหนดรูปแบบ เทคนิค วิธีการ สื่อ เครื่องมือพัฒนางานนิเทศ ได้อย่างเหมาะสม
๓. สร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ถูกต้องเหมาะสม

ความคิดรวบยอด

การสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีการพัฒนางานนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี เป็นการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ผลดีมาสร้างเป็นนวัตกรรม ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ โดยออกแบบจัดโครงสร้าง กระบวนการ กิจกรรม วิธีปฏิบัติ สื่อและเครื่องมือที่คาดว่าจะนำสู่ผลได้จริง นำไปทดลองใช้ เก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้ และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายในงานที่ต้องการ

เนื้อหา

๑. แนวคิด ทฤษฎีการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ
๒. กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ
๓. การศึกษาประสิทธิภาพของนวัตกรรมและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สมรรถนะสำคัญ

๑. ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน
๒. ความสามารถในการวิเคราะห์
๓. ความสามารถในการสังเคราะห์
๔. ความสามารถในการสร้างเครื่องมือการพัฒนางาน

กิจกรรมฝึกปฏิบัติ

๑. ศึกษาตัวอย่าง (Example)

ให้ท่านศึกษากรณีศึกษาการสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางานแล้วสรุปความรู้ และแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนดในใบงาน

กรณีศึกษา สร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน

จากกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในตอนที่ ๒ นางนารี รักนิเทศ ได้นำมา ออกแบบชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. สร้างชุดการเรียนรู้ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
๓. ศึกษาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ และคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นางนารี รักนิเทศได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน การนิเทศ ทางไกล การสร้างชุดการเรียนรู้ การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้และ การหาคุณภาพของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในกรอบทฤษฎี นางนารี รักนิเทศ ได้สังเคราะห์ และสรุปเป็นแนวคิดสำคัญในการสร้างนวัตกรรม ดังนี้

- ชุดการเรียนรู้เป็นสื่อการนิเทศ ช่วยแก้ปัญหาการมีศึกษานิเทศก์น้อย นิเทศได้ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ช่วยลดเวลาในการนิเทศ เพราะไม่ต้องเดินทางมาเข้ารับการพัฒนาที่ศึกษานิเทศก์โดยตรง ประหยัดงบประมาณ เพราะสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา ใช้หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

- การนิเทศโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อนิเทศทางไกล ช่วยประหยัดเวลาในการเดินทาง สามารถสื่อสารแบบสองทาง ครูผู้นิเทศภายในสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา สามารถเลือกสื่อ เอกสารเสริม ความรู้ได้ตามความจำเป็น

- การนิเทศภายใน ช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาการใช้หลักสูตร ช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอน รู้ปัญหา สามารถนิเทศ ติดตามได้อย่างใกล้ชิด ให้คำปรึกษาได้ตลอดเวลา ทันท่วงที สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการได้อย่างแท้จริง ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปรับปรุง ร่วมรับผลและร่วมภาคภูมิใจ

- สื่อนิเทศทางไกล ต้องมีเนื้อหาที่ครบถ้วนสมบูรณ์ในเรื่องที่ต้องการนิเทศ คำชี้แจงวิธีการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง กำหนดกิจกรรมให้ผู้ศึกษาลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเองเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้ด้วยตนเอง

สรุปแนวคิด ความรู้ ความเข้าใจที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี แล้วนำมากำหนดแนวทาง การสร้าง เครื่องมือได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการพัฒนางาน	นวัตกรรม/เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
๑. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
๒. เพื่อศึกษาผลการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ ด้านความรู้ความเข้าใจของครูผู้นิเทศภายใน เกี่ยวกับการนิเทศภายใน การใช้หลักสูตรสถานศึกษา และพฤติกรรมการนิเทศภายในของครูผู้นิเทศภายใน	๑. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้นิเทศภายใน ๒. แบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการนิเทศภายในของครูผู้นิเทศ
๓. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้	แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้
๔. เพื่อศึกษาผลการนิเทศของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศภายใน	แบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศภายใน
๕. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน	แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน
๖. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ครูผู้สอนได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน	แบบบันทึกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

๒. การสร้างชุดการเรียนรู้ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒.๑ การสร้างและหาคุณภาพชุดการเรียนรู้

จากข้อสรุปแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวถึงข้างต้น ได้นำมาออกแบบชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบ และสาระสำคัญ ดังนี้

ชุดการเรียนรู้ ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ ๓ หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ ๑ การนิเทศภายใน ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ได้แก่ หลักการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศภายใน การจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน การนิเทศการเรียนการสอน และการประเมินผลการนิเทศ

หน่วยที่ ๒ การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้จัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ได้แก่ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การสร้างแผนการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การเรียนรู้

หน่วยที่ ๓ การสร้างเครือข่ายการนิเทศ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ได้แก่ บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ การสื่อสารด้วยเทคโนโลยี เทคนิคการสื่อสารด้วยเทคโนโลยี การสร้างเครือข่าย องค์ประกอบของเครือข่าย

แต่ละหน่วย ประกอบด้วย
 คำชี้แจงการใช้ชุดการเรียนรู้
 หน่วยที่
 ชื่อหน่วย
 หลักการเหตุผล
 แนวคิด
 วัตถุประสงค์
 เนื้อหา
 กิจกรรม
 สื่อ/อุปกรณ์
 การวัดและประเมินผล
 เอกสารเสริมความรู้

การทดสอบประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ นำชุดการเรียนรู้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นเกี่ยวกับความถูกต้องตามหลักวิชา ความเหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้าง เนื้อหาและวัตถุประสงค์ ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๗๑ - ๑.๐๐ และปรับแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๐ คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ (rating scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์คุณภาพ ค่าเฉลี่ยแต่ละรายการมีค่าตั้งแต่ ๓.๕๐ ขึ้นไป และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละรายการไม่เกิน ๑.๐๐ พบว่า คะแนนประเมินมีค่าเฉลี่ยแต่ละรายการอยู่ระหว่าง ๓.๕๔ - ๔.๘๖ และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละรายการอยู่ระหว่าง ๐.๒๔ - ๐.๙๒ เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

๑.๒ นำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ โดยมีการดำเนินการ ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑.๒.๑ ทดลองใช้กับกลุ่มขนาดเล็ก กับครูจำนวน ๓ คน ที่มีประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนรู้แตกต่างกัน โดยกำหนดคุณสมบัติของครู ดังนี้ คนที่ ๑ มีประสบการณ์จัดการเรียนรู้ไม่เกิน ๑๐ ปี คนที่ ๒ มีประสบการณ์จัดการเรียนรู้อยู่ระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี และคนที่ ๓ มีประสบการณ์จัดการเรียนรู้นเกินกว่า ๑๕ ปี พบว่า ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ E_{10}/E_{10} มีค่าเท่ากับ ๗๙.๕๔/๗๘.๒๓ เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

๑.๒.๒ ทดลองใช้กับกลุ่มขนาดกลาง กับครูจำนวน ๑๐ คน ที่มีประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนรู้แตกต่างกัน โดยกำหนดคุณสมบัติของครู ดังนี้ คนที่ ๑-๓ มีประสบการณ์จัดการเรียนรู้ไม่เกิน ๑๐ ปี คนที่ ๔-๗ มีประสบการณ์จัดการเรียนรู้อยู่ระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี และคนที่ ๘-๑๐ มีประสบการณ์จัดการเรียนรู้นเกินกว่า ๑๕ ปี พบว่า ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ E_{10}/E_{10} มีค่าเท่ากับ ๘๕.๒๔/๘๒.๑๖ เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒.๒ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี ๖ ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ ๑ แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังเรียนรู้การใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่องการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้นิเทศภายใน เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ ๔ ตัวเลือก จำนวน ๒๘ ข้อ

ฉบับที่ ๒ แบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการณ์เทศของครูผู้นิเทศภายใน เป็นแบบประเมินพฤติกรรมตามกรอบโครงสร้างการปฏิบัติงานนิเทศภายใน และจัดอันดับคุณภาพ ๔ อันดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง จำนวน ๑๓ ข้อ

ฉบับที่ ๓ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ จำแนกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน ๑๐ ข้อ

ฉบับที่ ๔ แบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการณ์เทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน เป็นแบบประเมินพฤติกรรมตามกรอบโครงสร้างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดอันดับคุณภาพ ๔ อันดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง จำนวน ๑๕ ข้อ

ฉบับที่ ๕ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายในเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ จำแนกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน ๑๕ ข้อ

ฉบับที่ ๖ แบบบันทึกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ครูผู้สอนได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน (NT, ONET, LAS, ผลการประเมินระดับสถานศึกษา)

การทดสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

นำเครื่องมือฉบับที่ ๑- ๕ ไปศึกษาคุณภาพ ดังนี้

๑. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างจุดประสงค์ของข้อสอบ/แบบสอบถามแต่ละข้อกับข้อสอบ/แบบสอบถามที่สร้างขึ้นฉบับที่ ๑- ๕ โดยผู้เชี่ยวชาญ ๗ คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง แต่ละข้ออยู่ระหว่าง ๐.๗๑ - ๑.๐๐

๒. นำเครื่องมือฉบับที่ ๑-๕ ไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ฉบับที่ ๑ แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้นิเทศ มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง ๐.๔๐ - ๐.๘๐ ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง ๐.๒๐ - ๐.๗๐ หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๕

ฉบับที่ ๒ แบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการณ์เทศภายในของครูผู้นิเทศ หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๒

ฉบับที่ ๓ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้ หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖

ฉบับที่ ๔ แบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการณ์เทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศภายใน หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๔

ฉบับที่ ๕ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๓

สำหรับฉบับที่ ๖ เป็นแบบบันทึกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพนักเรียนจากผลการสอบ NT, O-NET, LAS และผลการประเมินระดับสถานศึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมและความครอบคลุม

การสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน เป็นการสร้างนวัตกรรม และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผ่านการหาคุณภาพตามหลักวิชาการ ทำให้มั่นใจได้ว่าการนำนวัตกรรมไปใช้ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือดังกล่าว ในตอนปฏิบัติการนิเทศ ติดตามจะทำให้เกิดการพัฒนาได้อย่างแท้จริง และข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำมาวิเคราะห์แล้วให้ผลตรงกับสภาพที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง

๒. สร้างความเข้าใจ (Explain)

จากกรณีศึกษาการสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางานที่นำเสนอข้างต้น ให้ท่านตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนดในใบงานที่ ๓.๑

ใบงานที่ ๓.๑

สร้างความเข้าใจการสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน

จากกรณีศึกษาการสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน ให้ท่านตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นตามประเด็นต่อไปนี้ แล้วบันทึกผลในแบบบันทึกที่ ๓.๑

๑. วัตถุประสงค์ มีความสอดคล้องกับนวัตกรรมในการศึกษาหรือไม่ ระบุประเด็นที่ไม่สอดคล้องและบอกเหตุผล
๒. ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ใช้แนวคิด หลักการ ทฤษฎีใดบ้างเป็นพื้นฐานในการสร้าง
๓. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ผู้นิเทศนำมาใช้ในการสร้างชุดการเรียนรู้ดังกล่าวมีความครอบคลุมช่วยให้วัตกรรมมีคุณภาพหรือไม่ เพราะเหตุใด
๔. การสร้างนวัตกรรมการนิเทศ จำเป็นต้องมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีรองรับหรือไม่ เพราะเหตุใด
๕. ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีองค์ประกอบอะไรบ้าง องค์ประกอบดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือไม่ ยังมีองค์ประกอบใดที่ต้องเพิ่มเติม
๖. การสร้างและพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีกระบวนการสร้างอย่างไร มีจุดเด่นอะไรบ้างที่ควรนำไปใช้ มีอะไรบ้างที่ต้องเพิ่มเติม
๗. นวัตกรรม และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกรณีศึกษา มีวิธีการหาประสิทธิภาพอย่างไร ถูกต้องตามหลักวิชาหรือไม่ มีส่วนใดต้องปรับปรุงใหม่ ให้เสนอแนวทางปรับปรุง

แบบบันทึกที่ ๓.๑

สร้างความเข้าใจการสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน

๑. ชื่อเรื่อง กับนวัตกรรมมีความสอดคล้องกันหรือไม่ ให้เหตุผลประกอบ

.....
.....
.....

๒. ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ใช้แนวคิด หลักการ ทฤษฎีใดบ้าง เป็นพื้นฐานในการสร้าง

.....
.....
.....

๓. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ผู้นิเทศนำมาใช้ในการสร้างชุดการเรียนรู้ดังกล่าวมีความครอบคลุม ช่วยให้ นวัตกรรมมีคุณภาพหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....
.....
.....

๔. การสร้างนวัตกรรมการนิเทศ จำเป็นต้องมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีรองรับหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....
.....
.....

๕. ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีองค์ประกอบอะไรบ้าง องค์ประกอบ ดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือไม่ ยังมีองค์ประกอบใดที่ต้องเพิ่มเติม

.....
.....
.....

๖. การสร้างและพัฒนาชุดการเรียนรู้ การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีกระบวนการสร้าง อย่างไร มีจุดเด่นอะไรบ้างที่ควรนำไปใช้ มีอะไรบ้างที่ต้องเพิ่มเติม

.....
.....
.....

๗. นวัตกรรม / เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกรณีศึกษา มีวิธีการหาประสิทธิภาพ/ตรวจสอบคุณภาพอย่างไร ถูกต้องตามหลักวิชาหรือไม่ เพราะเหตุใด มีส่วนใดต้องปรับปรุงใหม่

ชนิดของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	วิธีการหาประสิทธิภาพ/ตรวจสอบคุณภาพ	ความถูกต้องตามหลักวิชาการ/เหตุผล	ส่วนที่ต้องปรับปรุงและแนวทางปรับปรุง
๑. ชุดการเรียนรู้เรื่อง นิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลง	<input type="radio"/> ถูกต้อง <input type="radio"/> ไม่ถูกต้อง เหตุผล.....
๒. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ	<input type="radio"/> ถูกต้อง <input type="radio"/> ไม่ถูกต้อง เหตุผล.....
๓. แบบบันทึกและสังเกตพฤติกรรม การนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน	<input type="radio"/> ถูกต้อง <input type="radio"/> ไม่ถูกต้อง เหตุผล.....
๔. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้	<input type="radio"/> ถูกต้อง <input type="radio"/> ไม่ถูกต้อง เหตุผล.....
๕. แบบบันทึกและสังเกตพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ของครูที่ได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน	<input type="radio"/> ถูกต้อง <input type="radio"/> ไม่ถูกต้อง เหตุผล.....
๖. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน	<input type="radio"/> ถูกต้อง <input type="radio"/> ไม่ถูกต้อง เหตุผล.....
๗. แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	<input type="radio"/> ถูกต้อง <input type="radio"/> ไม่ถูกต้อง เหตุผล.....

๓. ใส่ใจฝึกปฏิบัติ (Exercise)

ให้ท่านนำความรู้ที่ได้จากการศึกษากรณีศึกษาและการปฏิบัติกิจกรรมในใบงานที่ ๓.๑ มาสร้างนวัตกรรมการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศ โดยดำเนินการตามใบงานที่ ๓.๒

ใบงานที่ ๓.๒

ฝึกปฏิบัติการสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน

ให้ท่านออกแบบนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางานนิเทศตามประเด็นที่กำหนด ดังนี้

๑. ชื่อนวัตกรรม
๒. วัตถุประสงค์
๓. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี
๔. ลักษณะของนวัตกรรม
๕. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม
๖. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

แบบบันทึกที่ ๓.๒
ฝึกปฏิบัติการสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน

๑. ชื่อนวัตกรรม.....

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑

๒.๒

๓. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี

.....

.....

๔. ลักษณะของนวัตกรรม

๔.๑ โครงสร้าง / ส่วนประกอบ

.....

๔.๒ กระบวนการเรียนรู้ที่กำหนดในนวัตกรรม

.....

๕. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม

.....

.....

๖. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

๖.๑ ประเภทของเครื่องมือ

.....

.....

๖.๒ กระบวนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๔. จัดเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Exhibit)

จากการฝึกปฏิบัติสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางานให้นำผลงานที่ได้มานำเสนอ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามประเด็นในใบงานที่ ๓.๓

ใบงานที่ ๓.๓

แลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน

นำผลงานการสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางานของท่านจากแบบบันทึกที่ ๓.๒ เสนอสมาชิกในกลุ่มนิเทศฯ หรือศึกษานิเทศก์คนอื่น หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุง ตามประเด็นต่อไปนี้ แล้วบันทึกผลลงในแบบบันทึกที่ ๓.๓

๑. นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีถูกต้องตามหลักวิชาหรือไม่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นำไปสู่การพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้หรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม
๒. โครงสร้างของนวัตกรรมที่สร้างขึ้นชัดเจน ครอบคลุมและตอบสนองวัตถุประสงค์เพียงใด มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม
๓. กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความน่าเชื่อถือเพียงใด มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม
๔. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลสอดคล้อง ครอบคลุม เพียงพอที่จะได้ข้อมูลมาสรุปผลการพัฒนางานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม
๕. กระบวนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความน่าเชื่อถือเพียงใด มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม

แบบบันทึกที่ ๓.๓

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน

คำชี้แจง ให้ท่านบันทึกความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ลงในแบบบันทึก

ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แนวทางปรับปรุง
๑. นวัตกรรมที่สร้างขึ้นมีหลักการแนวคิด ทฤษฎีถูกต้องตามหลักวิชาหรือไม่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์นำไปสู่การพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้หรือไม่มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม		
๒. โครงสร้างของนวัตกรรมที่สร้างขึ้นชัดเจนครอบคลุมและตอบสนองวัตถุประสงค์เพียงใดมีส่วนใดที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม		
๓. กระบวนการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความน่าเชื่อถือเพียงใดมีส่วนใดที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม		
๔. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลสอดคล้องครอบคลุม เพียงพอที่จะได้ข้อมูลมาสรุปผลการพัฒนางานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม		
๕. กระบวนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความน่าเชื่อถือเพียงใดมีส่วนใดที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม		

๕. ปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (Examine and Execute)

ให้ท่านนำความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมินและปรับปรุงโครงร่างนวัตกรรมการนิเทศตามประเด็นที่กำหนดในใบงานที่ ๓.๔

ใบงานที่ ๓.๔
ประเมินและปรับปรุงโครงร่างนวัตกรรมการนิเทศ

นำผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมินโครงร่างนวัตกรรมการนิเทศของท่าน ตามประเด็นต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน ○ ที่ตรงตามความเป็นจริง บันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๓.๔

๑. ชื่อนวัตกรรม
๒. วัตถุประสงค์
๓. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี
๔. ลักษณะของนวัตกรรม
๕. การสร้างและพัฒนานวัตกรรม
๖. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

แบบบันทึกที่ ๓.๔
ประเมินและปรับปรุงโครงร่างนวัตกรรมการนิเทศ

คำชี้แจง ให้ท่านนำข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมินความเหมาะสมของโครงร่างนวัตกรรมการนิเทศตามรายการต่อไปนี้

ประเด็นการประเมิน	ผลประเมินตนเอง (ระดับคุณภาพ)	สิ่งที่ต้องปรับ	ผลการปรับปรุง
ชื่อนวัตกรรม	○ พอใจ ○ ไม่พอใจ		
วัตถุประสงค์	○ พอใจ ○ ไม่พอใจ		
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี	○ พอใจ ○ ไม่พอใจ		
ลักษณะของนวัตกรรม	○ พอใจ ○ ไม่พอใจ		
การสร้างและพัฒนา นวัตกรรม	○ พอใจ ○ ไม่พอใจ		
การสร้างและพัฒนา เครื่องมือที่ใช้เก็บ รวบรวมข้อมูล	○ พอใจ ○ ไม่พอใจ		

การประเมินตนเอง

ให้ท่านประเมินผลการพัฒนางานที่ปฏิบัติใน ๒ ลักษณะ ต่อไปนี้

๑. ประเมินความรู้ ความสามารถตามวัตถุประสงค์

รายการประเมิน	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมิน
๑. อธิบายกระบวนการสร้างและพัฒนาวัตกรรมการนิเทศสุวีวีปฏิบัติที่ดีได้อย่างเหมาะสม	ตรวจผลงานตามแบบบันทึกที่ ๓.๑	- แนวการตอบคำถาม - แนวการให้คะแนน	คุณภาพผลงานอยู่ในระดับดี
๒. กำหนดรูปแบบ เทคนิค วิธีการ สื่อ เครื่องมือพัฒนางานนิเทศได้อย่างเหมาะสม	ตรวจโครงร่างนวัตกรรมตามแบบบันทึกที่ ๓.๒	- แนวการให้คะแนน	คุณภาพผลงานอยู่ในระดับดี
๓. สร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ถูกต้องเหมาะสม	ตรวจโครงร่างนวัตกรรมตามแบบบันทึกที่ ๓.๓	- แนวการให้คะแนน	คุณภาพผลงานอยู่ในระดับดี

เกณฑ์ประเมินเชิงคุณภาพการสร้างนวัตกรรมและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประเด็น	ระดับดี (๓)	ระดับพอใช้ (๒)	ระดับปรับปรุง (๑)
๑. อธิบายกระบวนการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมการนิเทศสุวีธีปฏิบัติที่ดีได้อย่างเหมาะสม	อธิบายกระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ ที่บ่งบอกถึงการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่สนับสนุน สอดคล้อง เหมาะสมกับนวัตกรรมอย่างครอบคลุมทุกด้าน แสดงกระบวนการสร้างได้อย่างชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจ	อธิบายกระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ ที่บ่งบอกถึงการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่สนับสนุน สอดคล้อง เหมาะสมกับนวัตกรรม ครอบคลุมเพียงบางส่วน แสดงกระบวนการสร้างได้ แต่ไม่ชัดเจนยากต่อการทำความเข้าใจ	อธิบายกระบวนการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมการนิเทศ แต่ไม่บ่งบอกถึงการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่สนับสนุนกับ นวัตกรรม แสดงกระบวนการสร้างได้ แต่ไม่ชัดเจนยากต่อการทำความเข้าใจ
๒. กำหนดรูปแบบเทคนิค วิธีการ สื่อ เครื่องมือพัฒนา งานนิเทศ ได้อย่างเหมาะสม	กำหนดรูปแบบ เทคนิค วิธีการ สื่อ เครื่องมือการพัฒนา งานได้ถูกต้อง เหมาะสม ครอบคลุมกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ที่ต้องการพัฒนา	กำหนดรูปแบบ เทคนิค วิธีการ สื่อ เครื่องมือการพัฒนา งานได้ถูกต้อง เหมาะสม ครอบคลุมกับเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่ต้องการพัฒนาเพียงบางส่วน	กำหนดรูปแบบ เทคนิค วิธีการ สื่อ เครื่องมือ การพัฒนา งานที่ถูกต้อง เหมาะสมเพียง บางส่วนและไม่ ครอบคลุมกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ กำหนด
๓. สร้างและพัฒนา นวัตกรรมการนิเทศและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลได้ ถูกต้องเหมาะสม	กระบวนการสร้างและพัฒนา เครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลมีความ ถูกต้องตามหลักวิชา สอดคล้อง เหมาะสมที่นำไป เก็บข้อมูลได้อย่างเที่ยงตรง เชื่อถือได้ทำให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนด	กระบวนการสร้างและพัฒนา เครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลถูกต้อง ตามหลักวิชาเพียง บางส่วนไม่สามารถนำไป เก็บข้อมูลได้อย่าง เที่ยงตรง	กระบวนการสร้างและพัฒนา เครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลไม่ ถูกต้องตามหลักวิชา ไม่สามารถนำไปเก็บ ข้อมูลได้อย่างเที่ยงตรง

๒. แบบประเมินขั้นตอนการปฏิบัติงานการสร้างนวัตกรรม

ให้ท่านประเมินขั้นตอนการปฏิบัติงานการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ และการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ศึกษา โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องผลการประเมินว่ามีการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ และในกรณีที่ไม่ได้ปฏิบัติมีวิธีการดำเนินการอย่างไร

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		บันทึกเพิ่มเติมในกรณีที่ไม่ปฏิบัติ (มีวิธีการอย่างไร)
		ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	
๑	ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศที่สอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ ปัญหา สาเหตุ ปัจจัยเกื้อหนุน ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยี			
๒	นำผลการวิเคราะห์บริบท และกรอบแนวคิด ทิศทางการพัฒนางานมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดนวัตกรรมเทคนิค วิธีการพัฒนา			
๓	สังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการนิเทศ บริบทของหน่วยงานและกำหนดนวัตกรรมในการพัฒนางานตามภารกิจ			
๔	ออกแบบนวัตกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการนิเทศ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม			
๕	สร้างนวัตกรรม และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเหมาะสม ถูกต้องตามหลักวิชาการ			
๖	หาประสิทธิภาพของนวัตกรรม และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถูกต้องตามหลักวิชาการ			
๗	ปรับปรุงนวัตกรรม และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนนำไปใช้จริง			
สรุปผลการประเมิน				

เอกสารเสริมความรู้ : การสร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ

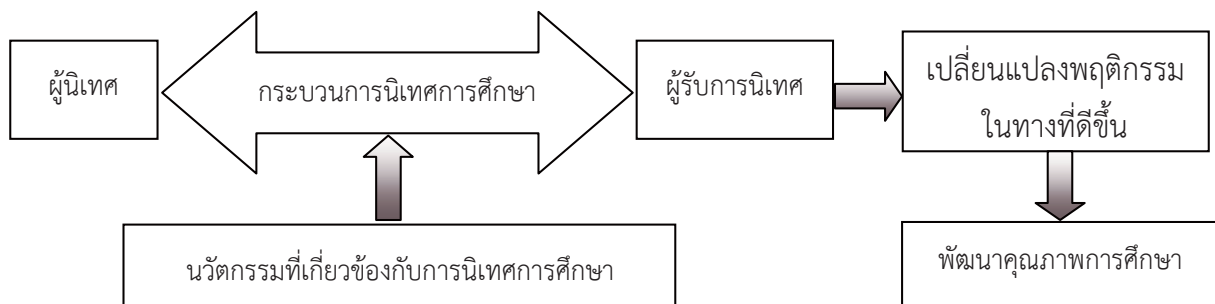
การพัฒนาการนิเทศให้ได้ผลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องมีการสร้างและพัฒนา นวัตกรรม เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีคุณภาพและเชื่อถือได้ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลมาวิเคราะห์ ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดียิ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ดี คือ มีความถูกต้อง (validity) และความ เชื่อถือ (reliability) หากข้อมูลที่ได้อาจขาดความถูกต้องและขาดความเชื่อถือได้แล้ว แม้จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ ทางสถิติอย่างไรก็ไม่อาจทำให้ผลการพัฒนาการนิเทศและผลการวิจัยมีคุณภาพขึ้นมาได้

นวัตกรรมการนิเทศการศึกษา

นวัตกรรมการนิเทศการศึกษา หมายถึง วิธีการจัดการนิเทศการศึกษาหรือสื่อการนิเทศการศึกษาใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ แล้วทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพของการนิเทศการศึกษาสูงขึ้นกว่าเดิม ไม่ว่าจะวิธีการหรือสื่อที่ได้นั้นจะ ได้มาจากการที่ศึกษานิเทศก์คิดขึ้นมาใหม่ หรือดัดแปลงปรับปรุงวิธีการหรือสื่อเดิมที่เคยใช้แล้ว หรือนำวิธีการหรือสื่อ ที่ใช้ได้ผลจากที่อื่นมาดัดแปลง หรือใช้เต็มรูปแบบโดยไม่ดัดแปลง ก็ถือว่าเป็นนวัตกรรม

ในปัจจุบันสภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงไป การจัดการศึกษา หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและ ประเมินผล การบริหารจัดการศึกษาและการนิเทศศึกษาก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้น เพื่อปรับปรุง พัฒนา การจัดการเรียนรู้ของครู และการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลถึง คุณภาพการศึกษา จำเป็นต้องนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานนิเทศ เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ดังแผนภาพ

แผนภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมกับการนิเทศการศึกษา



ประเภทของนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา

นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาอาจจำแนกได้เป็นหลายประเภทแตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับวิธีการจำแนก สำหรับเอกสารฉบับนี้จำแนกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. นวัตกรรมที่เป็นเทคนิค วิธีการนิเทศ หรือกิจกรรม เช่น การนิเทศภายในเชิงระบบ การนิเทศแบบโค้ช การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศแบบร่วมมือ การนิเทศแบบตัวต่อตัว การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศโดยเน้น วัตถุประสงค์ การนิเทศแบบเครือข่าย ฯลฯ

๒. นวัตกรรมที่เป็นสื่อ เครื่องมือนิเทศ เช่น เครื่องมือส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ กรณี ตัวอย่าง ชุดฝึกอบรม e - book เอกสารประกอบการนิเทศต่าง ๆ

๓. นวัตกรรมที่เป็นสื่อวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ การนำเอาเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้ว เช่น วิดีทัศน์ สไลด์ ภาพยนตร์ เครื่องบันทึกเสียง มาปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงใช้ให้เหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการนิเทศ เช่น วิดีทัศน์ คลิปประกอบการนิเทศ โทรศัพท์มือถือเพื่อการนิเทศ เป็นต้น

หลักการพิจารณาเพื่อตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้

การที่จะนำนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้น หรือที่มีอยู่แล้วมาใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา มีหลักการพิจารณาดังนี้

๑. ตรงกับปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา
๒. มีความน่าเชื่อถือ และความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน คือ มีผลการทดลอง ทฤษฎี หรือ หลักการรองรับ
๓. มีหลักฐานยืนยันว่าเคยทดลองใช้ในสถานการณ์จริงแล้ว และสามารถแก้ปัญหาได้
๔. ถ้าเป็นนวัตกรรมประเภทวิธีการ ต้องมีขั้นตอนการใช้นวัตกรรม
๕. ถ้าเป็นนวัตกรรมประเภทสื่อ ต้องบอกว่าสื่อชิ้นนั้นใช้อย่างไร มีในหน่วยงาน/สถานศึกษาใด
๖. ต้องระลึกลูกอยู่เสมอว่า ไม่มีสูตรสำเร็จในการนำนวัตกรรมมาใช้กับการพัฒนางาน ในบางครั้ง นวัตกรรมที่วิเคราะห์ว่าเหมาะสมแล้ว เมื่อนำมาใช้จริงผลที่ได้อาจไม่ประสบผลสำเร็จก็ได้

กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศ

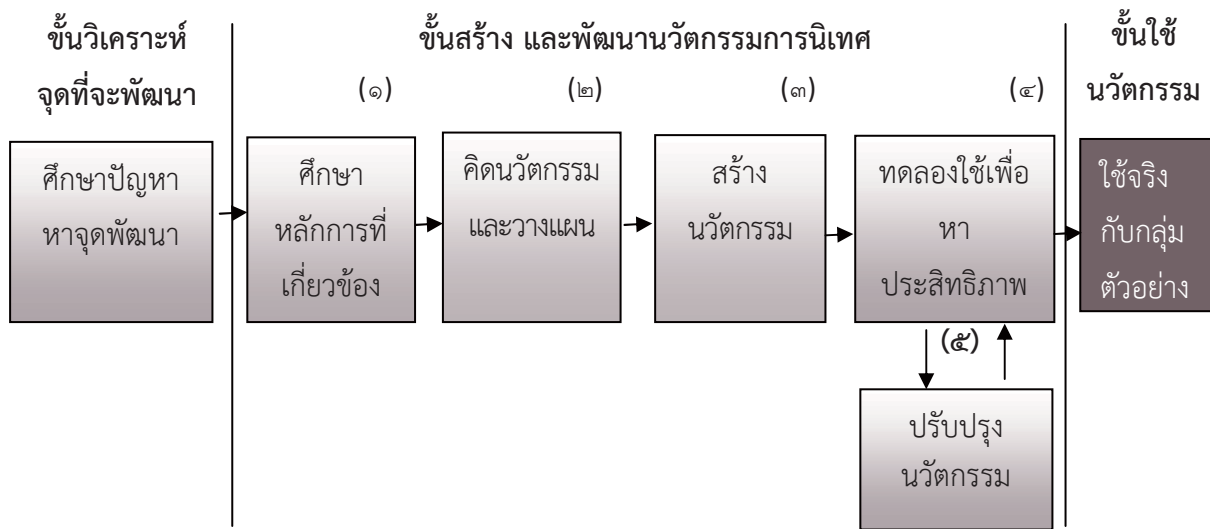
กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการนิเทศการศึกษาต้องอาศัยพื้นฐานทางทฤษฎี หลักการนิเทศ ทฤษฎีการเรียนรู้ หลักการสอน ทฤษฎี หลักการบริหารจัดการศึกษา ผลงานวิจัย หรือประสบการณ์ในการทำงานเป็นหลักอ้างอิง กล่าวคือ มีหลักการที่ใช้อ้างอิงได้ว่าการสร้างและพัฒนานวัตกรรมนั้น ๆ ถูกต้อง เหมาะสมตามหลักวิชา น่าเชื่อถือว่าจะสามารถใช้พัฒนางานการนิเทศการศึกษาให้บังเกิดผลดีได้ และนอกจากจะมีทฤษฎีและหลักการนิเทศ หรือผลการวิจัยรองรับแล้ว การแสวงหานวัตกรรมต้องดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน มีการวางแผนล่วงหน้า มีการทดลองใช้และปรับปรุงข้อบกพร่อง จึงจะทำให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพ

กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๕ ขั้นตอน คือ

๑. ศึกษาทฤษฎี หลักการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา
๒. คิดนวัตกรรมและวางแผนการสร้างนวัตกรรม
๓. สร้างนวัตกรรม
๔. ทดลองใช้เพื่อหาประสิทธิภาพของนวัตกรรม
๕. ปรับปรุงนวัตกรรม

กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม เขียนเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้

แผนภาพ กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม



แนวทางการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการสร้างและพัฒนานวัตกรรมมีดังต่อไปนี้

ขั้นที่ ๑ ศึกษาทฤษฎี หลักการนิเทศการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลังจากที่ศึกษานิเทศก์ทราบปัญหาและสาเหตุของปัญหาได้ชัดเจนแล้ว ต้องศึกษาทฤษฎี หลักการนิเทศ การศึกษา ผลงานวิจัย และแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจุดที่จะพัฒนา เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการสร้างนวัตกรรมให้สามารถพัฒนางานจุดนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ถ้าจะพัฒนาครูให้มีทักษะในการจัดการนิเทศภายใน ศึกษานิเทศก์ จะต้องศึกษาหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการคิดที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าและทดลองไว้ แล้วนำมาเป็นหลักอ้างอิงในการสร้างนวัตกรรมการนิเทศ เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศภายในที่เน้นพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การทำเช่นนี้ย่อมทำให้นวัตกรรมที่ศึกษานิเทศก์สร้างขึ้นมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ เชื่อถือได้ และมีแนวโน้มว่าจะสามารถพัฒนาความสามารถในการนิเทศภายในที่เน้นพัฒนาหลักสูตรของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้จริง

ขั้นที่ ๒ คิดนวัตกรรมและวางแผนสร้างนวัตกรรม

ก่อนที่จะสร้างหรือนำนวัตกรรมใด ๆ มาใช้ จำเป็นต้องมีการคิดและวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นการนำนวัตกรรมที่เคยใช้ได้ผลดีจากที่อื่นมาใช้เต็มรูปแบบ หรือนำนวัตกรรมที่เคยใช้ที่อื่นมาเพียงบางส่วนแล้วพัฒนาเพิ่มเติม หรือการนำนวัตกรรมในอดีตที่เคยใช้แล้วขึ้นมาใช้ใหม่ หรือการคิดริเริ่มสร้างนวัตกรรมขึ้นมาใหม่ทั้งหมด ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้หรือการสร้างนวัตกรรมนั้นบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ในการคิดและวางแผนสร้างนวัตกรรม ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

๑. วัตถุประสงค์ของนวัตกรรม ผู้สร้างหรือผู้นำนวัตกรรมมาใช้ จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของนวัตกรรมให้ชัดเจนว่าจะนำมาใช้หรือสร้างขึ้นเพื่อพัฒนางานจุดใด และต้องการให้บังเกิดผลสำเร็จอย่างไร

๒. หลักการและแนวคิดที่เป็นพื้นฐานของนวัตกรรม ผู้สร้างนวัตกรรมจะต้องสร้างโดยอาศัยหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาไว้เป็นพื้นฐาน ส่วนผู้ที่นำนวัตกรรมที่มีอยู่แล้วมาใช้ใหม่ จะต้องทราบหลักการที่เป็นพื้นฐานของนวัตกรรมนั้นด้วย เพื่อให้ดำเนินการได้ถูกต้อง

๓. ขอบข่ายและโครงสร้างของนวัตกรรม เป็นส่วนที่ระบุถึงประเภทของนวัตกรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิชา ระดับชั้น กลุ่มงาน ผู้ใช้นวัตกรรม รวมทั้งการกำหนดลักษณะปรากฏของนวัตกรรมว่าควรประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ อะไรบ้างที่สังเกตได้ด้วยตา เช่น ชุดการเรียนด้วยตนเองประกอบด้วย บัตรเนื้อหา บัตรคำสั่ง แบบทดสอบ บัตรเฉลย เป็นต้น

๔. ลักษณะทางเทคนิคของนวัตกรรม ผู้สร้างนวัตกรรมจะต้องคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ และเสนอไว้ในนวัตกรรม เช่น ถ้าเป็นชุดการเรียนรู้อาจต้องคิดเทคนิควิธีเรียนรู้ หรือขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนรู้บรรจุไว้ในชุดการเรียนรู้อีก

๕. ลักษณะการนำไปใช้และเงื่อนไข ผู้สร้างนวัตกรรมต้องวางแผนและกำหนดลักษณะ การนำนวัตกรรมไปใช้ได้ด้วย เช่น การเตรียมตัวครู การจัดห้องเรียน การทดสอบ หรือกล่าวถึงเทคนิคเฉพาะของการใช้นวัตกรรม

๖. การหาประสิทธิภาพของนวัตกรรม ผู้สร้างควรวางแผนในการหาประสิทธิภาพนวัตกรรมไว้ว่า จะใช้วิธีใด ดำเนินการกี่ครั้ง เป็นต้น

นอกจากประเด็นต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว ผู้สร้างนวัตกรรมควรมีการวางแผนด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนวัตกรรมไว้ด้วย เช่น ด้านงบประมาณ ระยะเวลาในการสร้าง บุคลากรที่ต้องการ วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องจัดเตรียม และขั้นตอนการสร้าง

เพื่อให้การวางแผนการสร้างนวัตกรรมมีความรัดกุม ชัดเจน ผู้สร้างควรมีการบันทึกการวางแผนการสร้างซึ่งอาจกำหนดหัวข้อของการบันทึก เช่น ชื่อนวัตกรรม ผู้ใช้นวัตกรรม วัตถุประสงค์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของนวัตกรรม ขอบข่ายและโครงสร้างของนวัตกรรม ลักษณะทางเทคนิคของนวัตกรรม การนำไปใช้และเงื่อนไข การหาประสิทธิภาพของนวัตกรรมและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น

ขั้นที่ ๓ การสร้างนวัตกรรม

หลังจากวางแผนการสร้างนวัตกรรมไว้แล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การจัดหา หรือสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา/พัฒนางาน ให้มีคุณภาพตามหลักวิชาของการสร้างสื่อชนิดนั้น ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา/พัฒนางานมีหลากหลายชนิด อาจจัดประเภทใหญ่ ๆ เป็น ๒ ประเภท คือ เครื่องมือที่เป็นสิ่งทดลองและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้วิธีการและขั้นตอนการสร้างนวัตกรรมและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละประเภทจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นศึกษานิเทศก์ต้องศึกษารายละเอียดของนวัตกรรมและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ๆ ดังนี้

๑. เครื่องมือที่เป็นสิ่งทดลอง (treatment) หรือนวัตกรรมการนิเทศ หมายถึง สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ เป็นสิ่งเร้าสำหรับกลุ่มเป้าหมายเรียนรู้ หรือทำกิจกรรมในการพัฒนาการนิเทศ/การวิจัยเชิงทดลอง ที่สามารถรับรู้ได้โดยผ่านประสาทสัมผัสทางตาและหู เช่น วิดีทัศน์ ชุดกิจกรรมการนิเทศ ชุดฝึกทักษะ หนังสือ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน บทเรียนผ่านเว็บ แผนการนิเทศ แผนการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น ทั้งนี้ วิธีการและขั้นตอนการสร้างนวัตกรรม และองค์ประกอบของนวัตกรรมแต่ละประเภทย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้นิเทศสามารถ

ศึกษาได้จากหนังสือ ตำราเฉพาะเรื่อง รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุดการสอน หรือชุดการเรียนรู้ Instructional Package หรือ Learning Package มีองค์ประกอบสำคัญ ๔ ส่วน ได้แก่ คู่มือครู บัตรคำสั่งหรือคำแนะนำ เนื้อหาสาระและสื่อ แบบประเมินผล ขั้นตอนการผลิต มี ๑๐ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) กำหนดหมวดหมู่เนื้อหาและประสบการณ์ ๒) กำหนดหน่วยการสอน ๓) กำหนดหัวข้อเรื่อง ๔) กำหนดความคิดรวบยอดและหลักการ ๕) กำหนดวัตถุประสงค์ ๖) กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ ๗) กำหนดแบบประเมินผล ๘) เลือกและผลิตสื่อการสอน ๙) หาประสิทธิภาพชุดการสอน ๑๐) การใช้ชุดการสอน (ชัยยงค์ พรหมวงศ์ อ้างถึงใน บุญเกื้อ วรรหาเวช, ๒๕๔๒)

๒. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล หรือเครื่องมือวัด (measure) หมายถึง เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งได้จากการวัด คือ ข้อมูลที่ต้องสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบของการศึกษา ซึ่งได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบวัดเจตคติ การสังเกตและการสัมภาษณ์ ผู้นิเทศจำเป็นต้องจัดหา หรือสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการของการสร้างเครื่องมือวัดชนิดนั้น ๆ ซึ่งผู้นิเทศสามารถศึกษาได้จากหนังสือ ตำราเฉพาะเรื่อง รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ ๔ การทดลองใช้เพื่อหาประสิทธิภาพนวัตกรรมกรณีศึกษา

เมื่อศึกษานิเทศก์สร้างนวัตกรรมและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนที่วางไว้เรียบร้อยแล้ว ก่อนที่จะนำไปใช้จริง ต้องทดลองใช้กับกลุ่มย่อย เพื่อหาประสิทธิภาพของนวัตกรรมก่อน เพื่อให้มั่นใจได้ว่านวัตกรรมและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นนั้นมีคุณภาพ ถูกต้องตามหลักวิชาการการสร้างสื่อชนิดนั้น ๆ และสามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์จริงซึ่งผู้นิเทศสามารถศึกษาได้จากหนังสือ ตำรา รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การหาประสิทธิภาพของนวัตกรรมกรณีศึกษาโดยสรุปต้องปฏิบัติ ดังนี้

๑. ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในขณะที่สร้างนวัตกรรมและให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักสูตรการสอนและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ตามลักษณะของนวัตกรรม ตรวจสอบงานเป็นระยะเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของสื่อนวัตกรรมและความถูกต้องตามหลักวิชาการพัฒนานวัตกรรมและหลักการนิเทศการศึกษา ปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมที่สร้างขึ้นนั้นให้ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด

๒. เมื่อสร้างเสร็จแล้ว นำสื่อการนิเทศที่สร้างขึ้นไปให้ครูและศึกษานิเทศก์อ่านเพื่อตรวจสอบภาษาที่ใช้ในสื่อ นั้น ๆ ว่าเหมาะสมที่จะใช้กับครูหรือไม่ เมื่อครูและศึกษานิเทศก์อ่านแล้ว ผู้อ่านมีความเข้าใจในเรื่องที่อ่านตรงกันหรือไม่ ถ้าส่วนไหนอ่านแล้ว ยังเข้าใจไม่ตรงกันก็ปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

๓. นำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับครู/ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาประสิทธิภาพของนวัตกรรม ดังนี้ (วาโร เฟิงส์วีสต์, ๒๕๕๑)

เกณฑ์ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับประสิทธิภาพของนวัตกรรมที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นระดับที่ผู้ผลิตนวัตกรรมพึงพอใจว่า ถ้านวัตกรรมมีประสิทธิภาพถึงระดับที่กำหนดแล้ว ก็มีคุณค่าพอที่จะนำไปใช้ได้ และคุ้มค่าแก่การลงทุนผลิตออกมา การกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพกระทำได้โดยการประเมินพฤติกรรมผู้เรียน ๒ ประเภท คือ พฤติกรรมต่อเนื่อง (กระบวนการ) และพฤติกรรมขั้นสุดท้าย (ผลลัพธ์)

๓.๑ ประเมินพฤติกรรมต่อเนื่อง (transitional behavior หรือ E_๑) คือ ประเมินผลต่อเนื่องประกอบด้วยพฤติกรรมย่อยหลาย ๆ พฤติกรรม เรียกว่า “กระบวนการ” (process) ของผู้เรียนที่สังเกตจากการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มและรายบุคคล ซึ่งได้แก่ งานที่มอบหมายหรือกิจกรรมอื่นใดที่ผู้สอนกำหนดไว้

๓.๒ ประเมินพฤติกรรมขั้นสุดท้าย (terminal behavior หรือ $E_{๒}$) คือ ประเมินผลลัพธ์ (products) ของผู้เรียน โดยพิจารณาจากการสอบหลังเรียน

การกำหนดค่าประสิทธิภาพเป็น $E_{๑}$ คือ ประสิทธิภาพของกระบวนการ และ $E_{๒}$ คือ ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ ซึ่งจะกำหนดเกณฑ์ $E_{๑}/E_{๒}$ ให้มีค่าเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับประเภทของเนื้อหา โดยปกติเนื้อหาที่เป็นความรู้ ความจำมักตั้งค่าไว้ที่ ๘๐/๘๐, ๘๕/๘๕ หรือ ๙๐/๙๐ ส่วนเนื้อหาที่เป็นทักษะ หรือเจตคติอาจตั้งค่าไว้ต่ำกว่านี้ เช่น ๗๕/๗๕ เป็นต้น

ขั้นตอนการหาประสิทธิภาพของนวัตกรรม

เมื่อผลิตนวัตกรรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำนวัตกรรมไปหาประสิทธิภาพตามขั้นตอน ดังนี้

๑. แบบเดี่ยว (๑ : ๑) คือ ทดลองกับผู้เรียนที่อ่อน ปานกลาง และเก่ง ประเภทละ ๑ คน คำนวณหาประสิทธิภาพแล้วปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยปกติคะแนนที่ได้จะต่ำกว่าเกณฑ์มาก โดยจะได้ค่า $E_{๑}/E_{๒}$ ประมาณ ๖๐/๖๐

๒. แบบกลุ่ม (๑ : ๑๐) คือ ทดลองกับผู้เรียน ๖ – ๑๐ คน คณะผู้เรียนทั้งเก่ง ปานกลาง และอ่อน คำนวณหาประสิทธิภาพแล้วปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งในครั้งนี้นี้ คะแนนของผู้เรียนจะเพิ่มขึ้นเกือบเท่าเกณฑ์ หรือห่างเกณฑ์ประมาณ ๑๐ % นั่นคือ ค่า $E_{๑}/E_{๒}$ ประมาณ ๗๐/๗๐

๓. ภาคสนาม (๑ : ๑๐๐) คือ ทดลองกับผู้เรียน ๔๐ – ๑๐๐ คน คณะผู้เรียนทั้งเก่ง ปานกลาง และอ่อน คำนวณหาประสิทธิภาพแล้วปรับปรุง ซึ่งในครั้งนี้นี้ ผลที่ได้ควรใกล้เคียงกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

การยอมรับหรือไม่ยอมรับประสิทธิภาพของนวัตกรรม

เมื่อทดลองนวัตกรรมภาคสนามแล้ว ให้เทียบค่า $E_{๑}/E_{๒}$ ที่ได้จากนวัตกรรมกับค่า $E_{๑}/E_{๒}$ ของเกณฑ์ เพื่อดูว่าเราจะยอมรับประสิทธิภาพหรือไม่ การยอมรับประสิทธิภาพของนวัตกรรมมี ๓ ระดับ คือ

๑. สูงกว่าเกณฑ์ เมื่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้มีค่าเกิน ๒.๕ %
๒. เท่าเกณฑ์ เมื่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมเท่ากับหรือสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ไม่เกิน ๒.๕ %
๓. ต่ำกว่าเกณฑ์ แต่ยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ เมื่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมต่ำกว่าเกณฑ์แต่ต่ำกว่าเกณฑ์ไม่เกิน ๒.๕ %

การหาประสิทธิภาพเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลนั้นมีคุณภาพเพียงพอ ทำให้ข้อมูลที่จัดเก็บได้มีความถูกต้อง เทียบตรง สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของเครื่องมือแต่ละชนิด โดยมีแนวทางการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด ดังนี้ (พรณิ ลีกิจวัฒน์, ๒๕๕๒)

ประเภทของเครื่องมือวัด	คุณภาพที่จำเป็นต้องตรวจสอบ			
	ความเที่ยงตรง	ความเชื่อมั่น	ความยากง่าย	อำนาจจำแนก
๑. แบบสอบถาม	✓	✓	-	-
๒. แบบสังเกต	✓	✓	-	-
๓. แบบสัมภาษณ์	✓	✓	-	-
๔. แบบวัดเจตคติ	✓	✓	-	✓
๕. แบบทดสอบ	✓	✓	✓	✓

๑. **ความเที่ยงตรง (validity)** คือ คุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดค่า หรือลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัดได้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์และสถานการณ์ที่กำหนดไว้ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัดมีหลายชนิด เช่น ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง ความเที่ยงตรงตามสภาพ และความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์

ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) หมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดได้ถูกต้อง ตรงและครอบคลุมเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัดตามที่กำหนดไว้ เช่น เนื้อหาวิชาต่าง ๆ

ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (construct validity) หมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดได้ถูกต้อง ตรงตามลักษณะโครงสร้างที่กำหนดไว้ เช่น เจตคติ บุคลิกภาพ ความมีเหตุผล ความคล่องทางภาษา กรณีที่เป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง หมายถึง วัดได้ถูกต้องตรงตามเนื้อหาและพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในตารางวิเคราะห์หลักสูตร

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง มักใช้วิธีการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับสิ่งที่จะวัด โดยมีจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน อาจมีประมาณ ๓ – ๕ คน ผลการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ อาจนำมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ โดยไม่คิดค่านวนเป็นตัวเลข หรืออาจนำคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิมาคิดค่านวนเป็นตัวเลขอาจใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตรค่านวน

การให้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อของผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าที่เป็นไปได้ ๓ ค่า คือ

- + ๑ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้
- o เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้หรือไม่
- ๑ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้

ค่า IOC จึงมีค่าทศนิยมไม่เกิน ๑.๐๐ ทั้งทางบวก (+) และทางลบ (-) ถ้าค่า IOC มีค่าสูง คือใกล้ ๑.๐๐ หมายความว่ามีความเที่ยงตรงสูง ข้อคำถามที่จะเลือกไว้ใช้ควรมีค่า IOC ตั้งแต่ .๕๐ ขึ้นไป ถ้าข้อใดไม่ถึงเกณฑ์ .๕๐ แต่มีความจำเป็นต้องใช้ข้อคำถามนั้นเพื่อให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด ก็อาจปรับปรุงข้อคำถามนั้นให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๒. ความเชื่อมั่น (reliability) หมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดได้คงที่สม่ำเสมอความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดอาจจำแนกเป็น ๓ ลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นแบบคงที่ ความเชื่อมั่นแบบความเท่าเทียมกัน และความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายใน

๒.๑ ความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) คือ คุณสมบัติของเครื่องมือที่มีความสม่ำเสมอ สอดคล้องกันภายในเครื่องมือชุดเดียวกัน ตรวจสอบได้โดยการนำเครื่องมือไปใช้วัดเพียงครั้งเดียวกับกลุ่มเดียว และมีวิธีการหาความเชื่อมั่นหลายวิธี ได้แก่ วิธีแบ่งครึ่ง วิธีของ Kuder-Richardson วิธีของ Cronbach และวิธีของ Kendall

๒.๒ ความเชื่อมั่นแบบคงที่ (stability) คือ คุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดได้คงที่ ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้ง (ในกรณีที่สิ่งที่จะวัดคงที่) ตรวจสอบได้โดยวิธีวัดซ้ำ โดยนำเครื่องมือไปใช้วัดกับกลุ่มเดียวกันสองครั้งในเวลาห่างกันพอสมควร แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการวัดทั้งสองครั้งมาหาความสัมพันธ์กัน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าสูง หมายความว่ามีความเชื่อมั่นสูง

๒.๓ ความเชื่อมั่นแบบเท่าเทียมกัน (equivalence) คือ คุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดได้เท่าเทียมกันระหว่างเครื่องมือหลายชุด ตรวจสอบได้โดยวิธีการใช้แบบทดสอบคู่ขนาน ซึ่งต้องมีเครื่องมือสองชุดที่ใช้วัดสิ่งเดียวกันและมีลักษณะเช่นเดียวกัน นำเครื่องมือสองชุดนี้ไปใช้วัดกับกลุ่มเดียวกันในเวลาพร้อม ๆ กัน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการวัดทั้งสองชุดมาหาความสัมพันธ์กัน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าสูง หมายความว่ามีความเชื่อมั่นสูง

ความเชื่อมั่นแบบคงที่ และความเชื่อมั่นแบบความเท่าเทียมกันเป็นการหาความเชื่อมั่นที่ต้องมีการวัดสองครั้งกับกลุ่มเดียวกัน ซึ่งอาจไม่สะดวกในการดำเนินงาน จึงไม่ค่อยนิยมใช้เท่ากับการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายใน ซึ่งใช้การวัดเพียงครั้งเดียว

๓. ความยากง่าย (difficulty) คือ ค่าร้อยละหรือสัดส่วนที่แสดงว่าข้อสอบนั้นมีผู้ทำถูกมากหรือน้อย ถ้ามีผู้ทำถูกมากก็เป็นข้อสอบง่าย ถ้ามีผู้ทำถูกน้อยก็เป็นข้อสอบยาก การหาค่าความยากง่ายเป็นวิธีการตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบวัดพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain) และเป็นแบบทดสอบในระบบอิงกลุ่ม (norm referenced test) มีลักษณะเป็นการวิเคราะห์รายข้อ (item analysis) ค่าความยากง่ายของข้อสอบโดยทั่วไปคิดคำนวณเป็นค่าสัดส่วน (proportion : p) ของจำนวนผู้ตอบถูกจากจำนวนผู้ตอบทั้งหมดในข้อนั้น ซึ่งเป็นตัวเลขทศนิยมที่มีค่าไม่เกิน ๑.๐๐ ถ้าค่า p สูงใกล้ ๑.๐๐ แสดงว่าข้อสอบข้อนั้นง่ายเกินไป ถ้าค่า p ต่ำใกล้ ๐.๐๐ แสดงว่าข้อสอบข้อนั้นยากเกินไป ไม่ควรนำมาใช้ ข้อสอบที่จะคัดเลือกมาใช้ในระบบอิงกลุ่มควรเป็นข้อสอบที่มีความยากง่ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่า p ตั้งแต่ .๔๐ - .๖๐ แต่ในทางปฏิบัติมักกำหนดเกณฑ์ความยากง่ายของข้อสอบที่จะเลือกมาใช้ในช่วงกว้างขึ้น คือ ครอบคลุมตั้งแต่ระดับยาก ปานกลาง และง่าย คือมีค่า p ตั้งแต่ .๒๐ - .๘๐

ส่วนแบบทดสอบในระบบอิงเกณฑ์ (criterion referenced test) ไม่เน้นการตรวจสอบคุณภาพด้านความยากง่าย เนื่องจากเป็นข้อสอบที่มุ่งวัดการบรรลุวัตถุประสงค์ของผู้เรียน ข้อสอบที่มีผู้ถูกมากหรือถูกหมด จึงไม่ใช่ข้อเสียของข้อสอบในระบบอิงเกณฑ์ วิธีการหาค่าความยากง่ายที่นิยมใช้มี ๒ วิธี คือ เทคนิค ๒๗ % และเทคนิค ๕๐ % ขึ้นอยู่กับความมากน้อยของจำนวนผู้เข้าสอบ

๔. อำนาจจำแนก (discrimination : r) คือ คุณสมบัติของเครื่องมือวัดที่สามารถจำแนกบุคคลออกเป็นสองกลุ่มที่ต่างกัน เช่น กลุ่มเก่ง – กลุ่มอ่อน ในเรื่องที่เป็นความรู้ ความสามารถ หรือแบ่งเป็น กลุ่มบวก – กลุ่มลบ กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ ในเรื่องที่เป็นความรู้สึก เช่น เจตคติ การหาอำนาจจำแนกใช้การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดประเภทแบบทดสอบ และแบบวัดเจตคติ มีลักษณะเป็นการวิเคราะห์รายข้อ ข้อสอบที่จะเลือกมาใช้ควรเป็นข้อที่มีอำนาจจำแนกอยู่ในระดับสูง คือ มีค่า r ตั้งแต่ .๓๐ ขึ้นไป แต่ในทางปฏิบัติมักกำหนดเกณฑ์อำนาจจำแนกของข้อสอบที่จะเลือกมาใช้ตั้งแต่ระดับปานกลางขึ้นไปจนถึงระดับสูง และสูงมาก คือ มีค่า r ตั้งแต่ .๒๐ ขึ้นไป

วิธีการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบที่นิยมใช้มี ๒ วิธี คือ เทคนิค ๒๗ % และเทคนิค ๕๐ % ส่วนวิธีการหาอำนาจจำแนกของแบบวัดเจตคติที่นิยมใช้ คือ เทคนิค ๒๕ %

การหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้เทคนิค ๒๗ % ใช้กับข้อสอบที่มีการให้คะแนนแบบ ๐, ๑ คือ ผิดให้ ๐ ถูกให้ ๑ และมีผู้เข้าสอบอย่างน้อย ๑๐๐ คน สามารถหาค่าอำนาจจำแนก (r) โดยการเปิดจากตารางวิเคราะห์ข้อสอบของ Chung – The Fan

การหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้เทคนิค ๕๐ % ใช้กับข้อสอบที่มีการให้คะแนนแบบ ๐, ๑ คือ ผิดให้ ๐ ถูกให้ ๑ และมีผู้เข้าสอบจำนวนน้อย เช่น ประมาณ ๒๐ – ๓๐ คน หลักการคิดคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก คือ การหาค่าสัดส่วนของผลต่างระหว่างจำนวนผู้ตอบถูกในกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำของแต่ละข้อ เป็นการนำจำนวนผู้ตอบถูกในกลุ่มสูงตั้งลบด้วยจำนวนผู้ตอบถูกในกลุ่มต่ำ แล้วนำผลต่างที่ได้รับมาหารด้วยจำนวนผู้ตอบ ๑ กลุ่ม

การหาอำนาจจำแนกโดยใช้เทคนิค ๒๕ % ใช้กับข้อคำถามแบบวัดเจตคติแบบของ Likert ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ ที่ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ และควรมีผู้ตอบอย่างน้อย ๓๐ คน เทคนิค ๒๕ % เป็นเทคนิคที่ใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยนำข้อมูลมาใช้บางส่วน คือ ใช้เฉพาะข้อมูลกลุ่มสูง ๒๕ % และกลุ่มต่ำ ๒๕ % ส่วนข้อมูลกลุ่มกลาง ๆ ๕๐ % ไม่ได้นำมาใช้ การหาอำนาจจำแนกของข้อคำถามแต่ละข้อโดยใช้เทคนิค ๒๕ % นี้ เป็นการทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้สูตร ใช้เกณฑ์การตัดสินใจ t อย่างคร่าว ๆ คือ ข้อคำถามที่มีค่า t ตั้งแต่ ๑.๗๕ ขึ้นไปถือว่าเป็นข้อที่มีอำนาจจำแนกดี นำไปใช้ได้ กรณีที่ต้องการใช้เกณฑ์การตัดสินใจ t อย่างละเอียดสามารถหาได้จากตารางค่าวิกฤต t ตาม df ที่คำนวณได้ และที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ต้องการ โดยทั่วไปใช้ที่ระดับ .๐๕

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. การตรวจสอบคุณภาพของมาตราส่วนประมาณค่า

คุณภาพที่สำคัญของมาตราส่วนประมาณค่าที่ต้องทำการตรวจสอบ ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเชื่อมั่น และอำนาจจำแนก ดังนี้ (วาโร เฟิงส์วีสต์, ๒๕๕๑)

๑.๑ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของมาตราประมาณค่าจะนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นพร้อมกับนิยามของตัวแปรที่มุ่งวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินเป็นรายข้อ ซึ่งอาจใช้วิธีการเดียวกันกับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบอิงเกณฑ์ โดยใช้นิยามศัพท์และคำอธิบายสิ่งที่จะวัดแทนจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หาค่าความเที่ยงตรง IOC

๑.๒ อำนาจจำแนกรายข้อของมาตราส่วนประมาณค่า อำนาจจำแนกรายข้อ หมายถึง ประสิทธิภาพของข้อ (item) ในการจำแนกผู้ตอบออกเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะตามเครื่องมือวัดได้สูงกับผู้ที่มีคุณลักษณะตามเครื่องมือ

นั้นวัดได้ต่ำ สถิติที่ใช้ในการหาอำนาจจำแนกรายข้อ ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item total correlation) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ถ้าข้อความใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรวมสูง กล่าวคือ สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 แสดงว่าข้อความนั้นมีอำนาจจำแนก ส่วนข้อความใดที่ไม่มีอำนาจจำแนกควรปรับปรุงใหม่หรือตัดทิ้งไป

๑.๓ ความเชื่อมั่นของมาตราส่วนประมาณค่า ตรวจสอบคุณภาพโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ของ Cronbach หรือหาค่าสัมประสิทธิ์แห่งความสอดคล้องของ Kendall

๒. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสังเกต

คุณภาพที่สำคัญของแบบสังเกตที่จะต้องทำการตรวจสอบ ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อมั่น (reliability)

๒.๑ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสังเกต จะต้องมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นสำคัญ กล่าวคือ ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะต้องตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ซึ่งการตรวจสอบความเที่ยงตรงของการสังเกตจะต้องพิจารณา ๓ ประการ (บุญธรรม กิจปริดาภิรุทธิ์, ๒๕๓๗, หน้า ๕๘-๕๙) ดังนี้

๑) ความสอดคล้อง ชัดเจน และครบถ้วน โดยข้อมูลและลักษณะของข้อมูลที่กำหนดไว้ในแบบสังเกตจะต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา ซึ่งต้องให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะ

๒) วิธีที่ใช้สังเกต จะต้องพิจารณาว่าข้อมูลที่ไปสังเกตนั้นควรใช้วิธีการสังเกตอย่างไรจึงจะได้ข้อมูลตรงตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลบางอย่างต้องใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมไม่ให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว จึงจะได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงข้อมูลบางอย่างสังเกตโดยให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัวก็ได้ความจริง

๓) ผู้สังเกต จะต้องพิจารณาว่าผู้สังเกตมีความรู้ ความสามารถและความเที่ยงตรงหรือไม่ เพราะผลการสังเกตจะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและความชำนาญของผู้สังเกตเป็นส่วนใหญ่

๒.๒ ความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่นของการสังเกตเป็นความสอดคล้องของการสังเกต ซึ่งอาจสังเกตคนเดียวในเวลาต่างกัน หรือสังเกตพร้อม ๆ กันหลายคนในเวลาเดียวกันก็ได้ มีวิธีการดังนี้

๑) วิธีให้ผู้สังเกตคนเดียวในเวลาต่างกัน สังเกตสิ่งเดียวกัน ๒ ครั้ง ในช่วงเวลาที่ต่างกัน แล้วนำผลที่ได้จากการสังเกตไปหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลครั้งแรกกับครั้งหลัง โดยใช้สถิติในการคำนวณคือ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้มีค่าสูงแสดงว่าการสังเกตนั้นมีความเชื่อมั่นสูง

๒) วิธีการใช้ผู้สังเกตหลายคนสังเกตพฤติกรรมเดียวกันในกลุ่มเดียวกัน ใช้ผู้สังเกตตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป แล้วนำผลไปหาความสัมพันธ์สอดคล้อง โดยใช้สูตรของ Scott หรือหาค่าสัมประสิทธิ์แห่งความสอดคล้องโดยใช้สูตรของ Kendall ก็ได้

๓. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

คุณภาพที่สำคัญของแบบสัมภาษณ์ที่จะต้องทำการตรวจสอบ ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อมั่น (reliability)

๓.๑ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสัมภาษณ์จะต้องมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นสำคัญ กล่าวคือ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะต้องตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษารอบคลุมครบถ้วนตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ซึ่งต้องให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะ

๓.๒ ความเชื่อมั่น หมายถึง ความสามารถของเครื่องมือ ที่แสดงว่าใช้วัดซ้ำหลาย ๆ ครั้งแล้วยังคงให้ผลเหมือนเดิม วิธีการตรวจสอบความเชื่อมั่นมีหลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ซ้ำ โดยผู้สังเกตคนเดียวไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ๒ ครั้ง แล้วนำผลการวัดทั้ง ๒ ครั้งมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การสัมภาษณ์โดยคนหลายคนสัมภาษณ์ข้อมูลเดียวกัน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องกันระหว่างข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งสามารถคำนวณได้ ๒ วิธี คือ ๑) การหาสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องโดยใช้สูตร Kendall และ ๒) วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนตามวิธีของฮอยท์ (Hoyt's Analysis of Variance)

๔. การตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบ

คุณภาพที่สำคัญของการสังเกตที่จะต้องทำการตรวจสอบ ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ความยาก (difficulty) และอำนาจจำแนก (discrimination) ซึ่งมี ๒ แนวคิดคือ แบบทดสอบอิงกลุ่ม และแบบทดสอบอิงเกณฑ์

๔.๑ การตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบอิงกลุ่ม

๑) ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบอิงกลุ่ม ความเที่ยงตรง (validity) หมายถึง ประสิทธิภาพของแบบทดสอบที่สามารถวัดลักษณะที่ต้องการวัดได้ ซึ่งควรพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

(๑) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหานี้ จะหาความสอดคล้องของข้อสอบที่ออกกว่ามีความสอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนด หรือครอบคลุมเนื้อหาที่กำหนดไว้หรือไม่ การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไม่สามารถหาได้โดยการแสดงค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงตรงได้ จึงใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรก่อนที่จะสร้างแบบทดสอบ แล้วพิจารณาตรวจสอบว่าแบบทดสอบที่สร้างขึ้นมีข้อคำถามที่ได้สัดส่วนพอที่จะเป็นตัวแทนของมวลความรู้หรือไม่ โดยสร้างตารางวิเคราะห์หลักสูตร

(๒) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง หมายถึง คุณภาพของแบบทดสอบที่วัดโครงสร้าง หรือคุณลักษณะตามทฤษฎี เช่น เซวาร์ปัญหา ความคล่องทางภาษา ความมีเหตุผล เป็นต้น การสร้างเครื่องมือวัดสิ่งดังกล่าวจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจโครงสร้าง หรือคุณลักษณะนั้น ๆ ให้ดีเสียก่อน

๒) ความยากของข้อสอบอิงกลุ่ม (difficulty : p) หมายถึง สัดส่วนของจำนวนผู้ที่ทำข้อสอบข้อนั้นถูกกับจำนวนคนเข้าสอบทั้งหมด ซึ่งค่าความยากมีตั้งแต่ ๐.๐๐ ถึง ๑.๐๐ ถ้าค่าความยากของตัวถูกมีค่าสูง แสดงว่าข้อสอบง่าย หรือมีคนทำถูกมาก ถ้าค่าความยากของตัวถูกมีค่าต่ำ แสดงว่าข้อสอบยาก หรือมีคนทำถูกน้อย ค่าความยากที่ดีสำหรับตัวถูกมีค่าอยู่ระหว่าง ๐.๒๐ ถึง ๐.๘๐ ส่วนตัวลวงมีค่าอยู่ระหว่าง ๐.๐๕ ถึง ๐.๕๐

๓) อำนาจจำแนกของข้อสอบอิงกลุ่ม (discrimination : r) หมายถึง ประสิทธิภาพของข้อสอบในการจำแนกผู้เข้าสอบออกเป็นกลุ่มเก่งกับกลุ่มอ่อน หรือกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกมีตั้งแต่ - ๑.๐๐ ถึง ๑.๐๐ ถ้าค่าอำนาจจำแนกสูง แสดงว่าข้อสอบมีอำนาจจำแนกสูง ถ้าค่าอำนาจจำแนกต่ำ หรือเป็นศูนย์ แสดงว่าข้อสอบมีอำนาจจำแนกต่ำ หรือไม่มีอำนาจจำแนก ค่าอำนาจจำแนกที่ดีของตัวถูก มีค่าอยู่ระหว่าง ๐.๒๐ ถึง ๑.๐๐ ส่วนตัวลวงมีค่าอยู่ระหว่าง ๐.๐๕ ถึง ๐.๕๐ วิธีการวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ ใช้เทคนิค ๒๗ % หรืออาจใช้เทคนิค ๒๕ % ถึง ๕๐ % ก็ได้ โดยยึดหลักว่าถ้าจำนวนคนสอบมีน้อยให้ใช้เปอร์เซ็นต์สูง แต่ถ้ามีคนเข้าสอบมาก ๆ ให้ใช้เปอร์เซ็นต์ต่ำ โดยไม่ต่ำกว่า ๒๕ %

๔) ความเชื่อมั่น หมายถึง ความคงที่แน่นอนของคะแนนที่ข้อสอบวัดออกมาได้ตามความมุ่งหมาย ในทางสถิติความเชื่อมั่นจะเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนข้อสอบชุดนั้นกับคะแนนของข้อสอบอีกชุดหนึ่งที่คู่ขนานกัน โดยทดสอบกับกลุ่มบุคคลเดียวกัน กรณีแบบทดสอบนั้นจะต้องวัดคุณลักษณะร่วมกัน หรือวัดองค์ประกอบเดียวกัน ผู้ทำถูกให้ ๑ คะแนน ผู้ทำผิดให้ ๐ คะแนน ในรายข้อหนึ่ง ๆ ใช้สูตรในการหาค่าความเชื่อมั่นของ Kuder – Richardson สูตร KR-๒๐ หรือสูตร KR-๒๑

๔.๒ การตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบอิงเกณฑ์

๑) ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบอิงเกณฑ์ การพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบทดสอบตามแนวคิดอิงเกณฑ์จะต้องพิจารณา ๒ ลักษณะ คือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

(๑) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เป็นการตรวจสอบแบบทดสอบรายข้อว่าสามารถเป็นตัวแทนของพฤติกรรม หรือขอบเขตที่จะวัดได้ดีเพียงใด โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาไม่น้อยกว่า ๓ คน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อสอบแต่ละข้อกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนด แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา หรือความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์ (index of item objective congruence : IOC)

(๒) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เป็นคุณลักษณะภายในตัวผู้สอบที่แสดงถึงการมีความสามารถได้ครบถ้วนในจุดประสงค์ที่วัดโดยข้อสอบนั้น การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยนำข้อสอบไปสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีความรอบรู้จะตอบข้อสอบข้อนั้นถูก ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่รอบรู้ จะตอบข้อสอบข้อนั้นผิด วิธีหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมีหลายวิธี เช่น วิธีของคาร์เวอร์

๒) ความยากของข้อสอบอิงเกณฑ์ การประเมินตามแนวคิดอิงเกณฑ์ เป็นการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความสามารถของผู้เรียนกับเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานว่าอยู่ในระดับถึงมาตรฐานที่ยอมรับหรือไม่ การตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบตามแนวคิดนี้มีวิธีการหาค่าความยากของข้อสอบเช่นเดียวกับแนวคิดอิงกลุ่ม เพียงแต่ไม่ถือว่าข้อสอบที่ยากหรือง่ายเป็นข้อสอบที่ไม่ดี แต่จะเน้นการวัดตรงจุดประสงค์เป็นสำคัญ ดังนั้น ข้อสอบที่วัดตรงจุดประสงค์ ถึงแม้ว่าจะเป็นข้อสอบที่ง่ายหรือยากก็ถือว่าเป็นข้อสอบที่ดี

๓) อำนาจจำแนกของข้อสอบอิงเกณฑ์ หมายถึง ประสิทธิภาพในการจำแนกระดับความสามารถของผู้เรียนที่เรียนแล้ว (กลุ่มรอบรู้) กับผู้เรียนที่ยังไม่เรียน (กลุ่มไม่รอบรู้) การวิเคราะห์ข้อสอบเป็นรายข้อแบบอิงเกณฑ์จะมุ่งเน้นหาค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบ โดยถือว่าข้อสอบอิงเกณฑ์ที่ดีควรมีค่าอำนาจจำแนกดี การหาค่าอำนาจจำแนกข้อสอบรายข้อแบบอิงเกณฑ์มีหลายวิธี เช่น วิธีของคริสปินและเฟลด์ลูเซน (Kryspin and Feldlusion) และวิธีของเบรนแนน (Brennan)

๔) ความเชื่อมั่นของข้อสอบอิงเกณฑ์ มีหลายวิธี เช่น วิธีของโลเวทท์ (Lovett) เป็นการนำแบบทดสอบอิงเกณฑ์ฉบับเดียวไปทดสอบกับนักเรียน ๑ กลุ่มเพียงครั้งเดียว แล้วนำผลมาวิเคราะห์ตามสูตร

ตอนที่ ๔ ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม

วัตถุประสงค์

- วางแผนและเลือกใช้กระบวนการ กิจกรรม เทคนิค และวิธีการนิเทศได้เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนางาน
- ปฏิบัติการนิเทศและใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามแผน
- ประเมินและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการนิเทศได้

ความคิดรวบยอด

การนิเทศ ติดตาม ผู้นิเทศต้องมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานที่นิเทศอย่างสมบูรณ์ ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งข้อมูลคุณภาพรายโรงเรียนและผู้รับการนิเทศรายบุคคล เพื่อนำมาวางแผนเลือกใช้กระบวนการ กิจกรรม เทคนิค และวิธีการนิเทศให้เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย และการเรียนรู้ของผู้รับการนิเทศ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตรงตามสภาพจริง นำผลการนิเทศมาใช้ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เนื้อหา

- แนวคิดหลักการ เทคนิควิธีการนิเทศ
- การเลือกใช้กระบวนการนิเทศ และกิจกรรมการนิเทศ
- การวางแผนการนิเทศ
- การปฏิบัติการนิเทศ
- การประเมินและนำผลการประเมินไปปรับปรุงการนิเทศ

สมรรถนะสำคัญ

- ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงาน
- ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ความสามารถในการให้บริการ
- ความสามารถในการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม
- ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน
- ความสามารถในการวิเคราะห์
- ความสามารถในการสังเคราะห์
- ความสามารถในการสื่อสารเพื่อการนิเทศการศึกษา
- ความสามารถในการจูงใจ
- ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพบุคคล

กิจกรรมฝึกปฏิบัติ

๑. ศึกษาตัวอย่าง (Example)

ให้ท่านศึกษากรณีศึกษาการปฏิบัติการนิเทศ ติดตามแล้วสรุปความรู้ และแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนดในใบงาน

กรณีศึกษา ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม

นางนารี รักนิเทศ ได้นำชุดการเรียนรู้ที่ผ่านการทดสอบประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วไปใช้เป็นสื่อ และเครื่องมือการนิเทศครูผู้นิเทศภายใน มีการจัดกิจกรรมนิเทศครูผู้นิเทศภายในเพื่อเสริมการใช้ชุดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการนิเทศของสังกัด อุทรานันท์ ดังนี้

ขั้นที่ ๑ วางแผนการนิเทศ (Planning-P)

○ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยคัดเลือกครูที่มีประสบการณ์ มีผลงาน และได้รับการยอมรับจากครูใน โรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๒ โรงเรียน ที่อยู่ในความรับผิดชอบ โรงเรียนละ ๑-๓ คน จากครูผู้สอนในกลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่โรงเรียนสนใจและต้องการพัฒนาคุณภาพเพื่อให้ทำหน้าที่ครูผู้นิเทศภายใน ได้ครูที่โรงเรียนส่งมา จำนวน ๕๐ คน

○ กำหนดปฏิทินการจัดกิจกรรมการนิเทศ

○ เตรียมสื่อ/เครื่องมือการนิเทศ ได้แก่ ชุดการเรียนรู้ แบบบันทึกการนิเทศ แบบสรุปการนิเทศ

ขั้นที่ ๒ การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing-I)

๒.๑ จัดประชุมครั้งที่ ๑ ชี้แจงการใช้ชุดการเรียนรู้แก่ครูผู้นิเทศภายในทุกคน ใช้เวลา ๑ วัน โดย ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑.๑ ทดสอบก่อนการใช้ชุดการเรียนรู้โดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ฉบับที่ ๑ จำนวน ๒๘ ข้อ

๒.๑.๒ ชี้แจงรายละเอียดชุดการเรียนรู้ ขั้นตอนการศึกษาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๒.๑.๓ วางแผนการศึกษาชุดการเรียนรู้และมอบหมายให้ครูผู้นิเทศภายในศึกษาด้วยตนเอง

๒.๑.๔ จัดทำข้อตกลงการดำเนินงานและระยะเวลาการรายงานผล

๒.๒ ครูผู้นิเทศภายในดำเนินการศึกษาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแผนที่กำหนดและติดต่อสื่อสาร เรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างครูผู้นิเทศภายในและหรือศึกษานิเทศก์ ตาม ความต้องการจำเป็น แล้วส่งแบบบันทึกผลการศึกษาให้ศึกษานิเทศก์ตรวจให้คะแนนรวบรวมผลการศึกษาไปวิเคราะห์

๒.๓ จัดประชุมครั้งที่ ๒ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมความรู้ครูผู้นิเทศภายในทุกคน ใช้เวลา ๑ วัน โดยดำเนินการ ดังนี้

๒.๓.๑ ทดสอบหลังการใช้ชุดการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ฉบับเดียวกับ แบบทดสอบก่อนการใช้ชุดการเรียนรู้

๒.๓.๒ ครูผู้นิเทศวางแผนการนิเทศภายใน

๒.๓.๓ แลกเปลี่ยนเรียนรู้แผนการนิเทศภายในและประสานแผนการนิเทศระหว่างศึกษานิเทศก์ กับครูผู้นิเทศภายใน

๒.๓.๔ เสริมความรู้ครูผู้นิเทศภายในตามความต้องการจำเป็น

ขั้นที่ ๓ การดำเนินการนิเทศ (Doing-D)

๓.๑ ครูผู้นิเทศภายในดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศ โดยการสังเกตการสอน บันทึกพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอนของครูแล้วให้คำแนะนำ ปรีกษา ช่วยเหลือครูตามสภาพปัญหาความต้องการจำเป็น

๓.๒ ศึกษาวิเคราะห์ นิเทศติดตาม โดยการสังเกตการสอน บันทึกพฤติกรรมการนิเทศของครูผู้นิเทศ ภายใน และพฤติกรรมการสอนของครูผู้รับการนิเทศ แล้วให้คำแนะนำ ปรีกษา ช่วยเหลือครูผู้นิเทศภายในตามสภาพ ปัญหาความต้องการจำเป็น

๓.๓ ศึกษาวิเคราะห์ นิเทศครูผู้นิเทศภายในผ่านระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจตามความสนใจ และความต้องการ ในการรับการนิเทศของครูผู้นิเทศภายในแต่ละคน

ขั้นที่ ๔ การสร้างเสริมขวัญกำลังใจ (Reinforcing-R)

นำผลงานของครูผู้นิเทศภายในที่ทำได้ดีไปเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์

ขั้นที่ ๕ การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E)

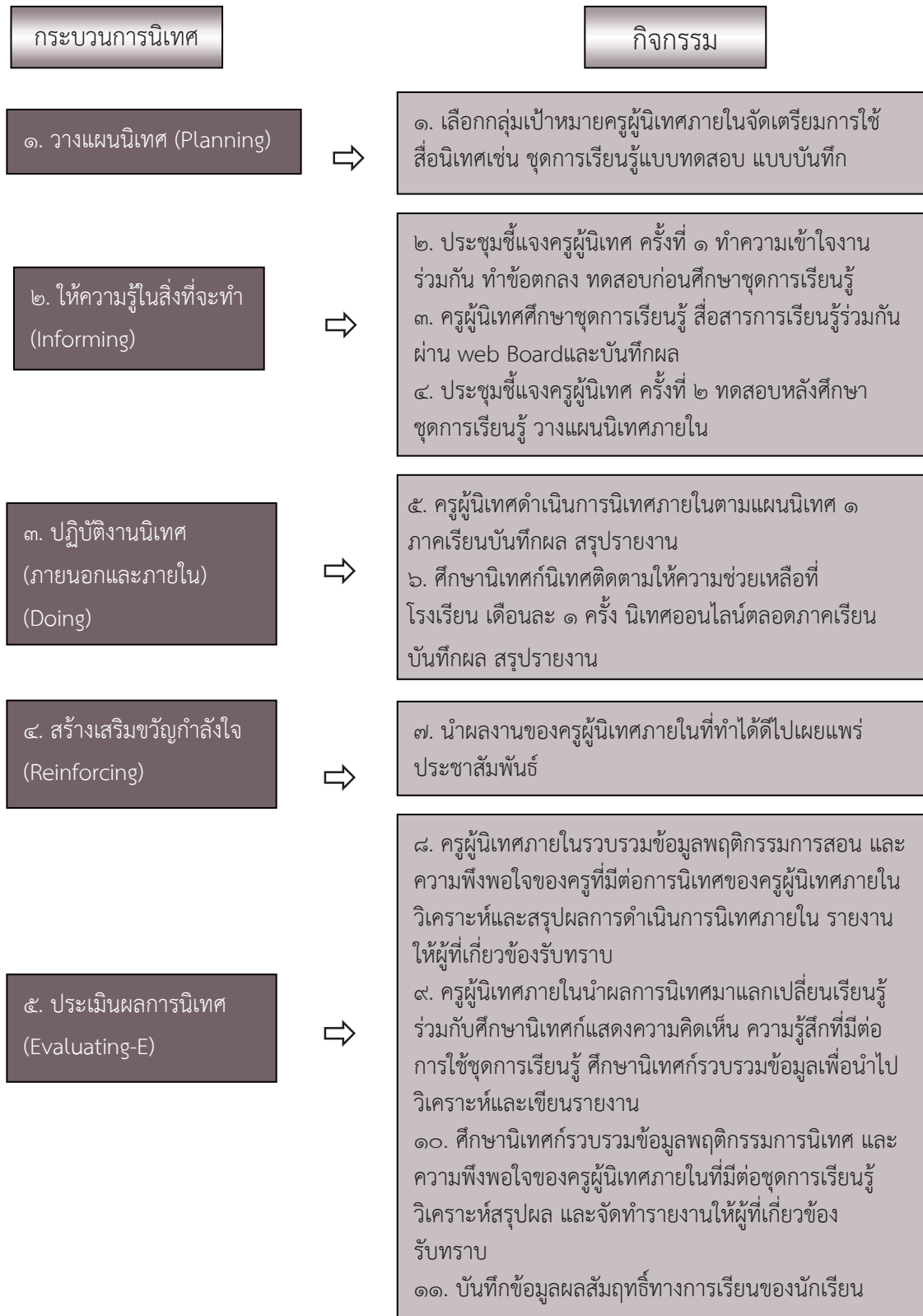
๕.๑ ครูผู้นิเทศภายในรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมการสอนของครูที่ได้รับการนิเทศ และความพึงพอใจ ของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินการนิเทศภายใน รายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

๕.๒ ครูผู้นิเทศภายในนำผลการนิเทศมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับศึกษานิเทศก์ แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้ ศึกษาวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์และเขียนรายงาน

๕.๓ ศึกษานิเทศก์รวบรวมข้อมูลพฤติกรรมนิเทศ และความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อ ชุดการเรียนรู้ วิเคราะห์สรุปผล และจัดทำรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

๕.๔ บันทึกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

แผนภาพ ขั้นตอนการใช้ชุดการเรียนรู้ และปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม



ตาราง สรุปการดำเนินการของครูผู้นิเทศภายใน และศึกษานิเทศก์ตามกระบวนการนิเทศ

กิจกรรมการนิเทศ	ครูผู้นิเทศภายใน	ศึกษานิเทศก์
Planning		
เลือกกลุ่มเป้าหมาย	-	- เลือกกลุ่มเป้าหมาย - กำหนดปฏิทินการจัดกิจกรรมการนิเทศ - เตรียมสื่อ/เครื่องมือนิเทศ
Informing		
ประชุมชี้แจงครูผู้นิเทศ ครั้งที่ ๑	ทดสอบก่อนศึกษาชุดการเรียนรู้	อธิบาย ชี้แจง นำเสนอ
ศึกษาเอกสาร	- ศึกษาชุดการเรียนรู้ สื่อสารการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน web Board - บันทึกผลการศึกษาแล้วส่งให้ศึกษานิเทศก์	- วางแผนการศึกษาชุดการเรียนรู้และมอบหมายให้ครูผู้นิเทศภายในศึกษาชุดการเรียนรู้ - จัดทำข้อตกลงการดำเนินงานและระยะเวลาการรายงานผล
ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูผู้นิเทศ ครั้งที่ ๒	- ทดสอบหลังศึกษาชุดการเรียนรู้ - ครูผู้นิเทศวางแผนการนิเทศภายใน - แลกเปลี่ยนเรียนรู้แผนการนิเทศภายในและประสานแผนการนิเทศ - เสริมความรู้	- ประชุมชี้แจงครูผู้นิเทศ - ทบทวนและเสริมความรู้
Doing		
นิเทศ	ปฏิบัติการนิเทศภายใน	ปฏิบัติการนิเทศ
เก็บรวบรวมข้อมูล	- ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล - รายงานผล	- ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล - ติดตามข้อมูลทางไปรษณีย์
วิเคราะห์ข้อมูล	วิเคราะห์ข้อมูล	วิเคราะห์ข้อมูล
Reinforcing		
ให้ขวัญ กำลังใจ	นำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- ให้ขวัญ กำลังใจ - เผยแพร่ผลงานที่ทำได้ดี
Evaluating		
ประเมินผล	- รวบรวมข้อมูล พฤติกรรมการสอนของครู และความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน - วิเคราะห์สรุปผล - จัดทำรายงาน	- รวบรวมข้อมูลพฤติกรรม การนิเทศ และความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อชุดการเรียนรู้ - วิเคราะห์สรุปผล - จัดทำรายงาน

นางนารี รักนิเทศ ใช้ชุดการเรียนรู้และกิจกรรมนิเทศ ติดตาม ตามแผนการนิเทศที่ทำร่วมกับครู ผู้นิเทศ บันทึกผลและรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ครูผู้นิเทศมีความรู้ นิเทศภายในโรงเรียนได้ และมีความพึงพอใจในการนิเทศ โดยการนิเทศ ติดตาม เน้นการช่วยเหลือและให้กำลังใจ หลังจากสังเกตการปฏิบัติงานนิเทศภายใน รับฟังอย่างตั้งใจ สะท้อนความสำเร็จ และให้คำแนะนำเมื่อจำเป็น เพื่อช่วยให้ครูผู้นิเทศประสบความสำเร็จในการนิเทศด้วยตนเอง

การปฏิบัติการนิเทศ ติดตามเป็นการช่วยเหลือ พัฒนากลุ่มเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนางาน ด้วยการนำนวัตกรรมไปใช้และนิเทศ ช่วยเหลือ แนะนำ พร้อมทั้งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องมีการตรวจสอบผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. สร้างความเข้าใจ (Explain)

จากกรณีศึกษาการปฏิบัติการนิเทศ ติดตามที่นำเสนอข้างต้น ให้ท่านตอบคำถามและแสดงความคิดเห็น ตามประเด็นที่กำหนดในใบงานที่ ๔.๑

ใบงานที่ ๔.๑

สร้างความเข้าใจปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม

จากกรณีศึกษาการปฏิบัติการนิเทศ ให้ท่านตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนดในใบงานที่ ๔.๑

๑. นางนารี รักนิเทศ ทำการนิเทศเรื่องอะไร นิเทศใคร มีขั้นตอนสำคัญ เทคนิค กิจกรรมวิธีการนิเทศ สื่อ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศอะไร

๒. วิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นต่อแผนการนิเทศของนางนารี รักนิเทศ ในประเด็นต่อไปนี้

๒.๑ กิจกรรมการนิเทศมีความชัดเจน ต่อเนื่อง สอดคล้องเหมาะสมกับการนำนวัตกรรมไปใช้มากน้อยเพียงใด มีประเด็นใดที่ควรแก้ไข เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

๒.๒ กิจกรรมการนิเทศมีความเหมาะสม สอดคล้องกับผู้รับการนิเทศมากน้อยเพียงใด และควรใช้วิธีการนิเทศใดเพิ่มหรือไม่

๒.๓ สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมการนิเทศที่นำไปใช้ สนับสนุนครูผู้นิเทศให้มีความรู้ความเข้าใจการนิเทศภายใน และมีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด มีอะไรที่ต้องปรับปรุง เพิ่มเติม

แบบบันทึกที่ ๔.๑
สร้างความเข้าใจปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม

๑. จากการศึกษาแผนการนิเทศของนางนารี รักนิเทศ สรุปได้ว่า
- ๑.๑ เรื่องที่นิเทศ คือ
- ๑.๒ กลุ่มเป้าหมายที่นิเทศ คือ
- ๑.๓ ขั้นตอนสำคัญ เทคนิค กิจกรรม วิธีการนิเทศ สื่อ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ

ขั้นตอนการนำนวัตกรรมไปใช้/ช่วงเวลา		การนิเทศ ติดตาม กำกับ ประเมินผล	
ขั้นตอนการนำนวัตกรรมไปใช้	ช่วงเวลา	กิจกรรม เทคนิค วิธีการนิเทศ	สื่อ/ เครื่องมือนิเทศ
ขั้นที่ ๑			

๒. วิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการนิเทศของนางนารี รักนิเทศ

๒.๑ กิจกรรมการนิเทศมีความชัดเจน ต่อเนื่อง สอดคล้องเหมาะสมกับการนำนวัตกรรมไปใช้มากน้อยเพียงใด มีประเด็นใดที่ควรแก้ไข เพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒.๒ กิจกรรมการนิเทศมีความเหมาะสม สอดคล้องกับผู้รับการนิเทศมากน้อยเพียงใด และควรใช้วิธีการนิเทศใดเพิ่มหรือไม่

.....

.....

.....

.....

๒.๓ สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมการนิเทศที่นำไปใช้ สนับสนุนครูผู้นิเทศให้มีความรู้ ความเข้าใจการนิเทศภายใน และมีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด มีอะไรที่ต้องปรับปรุง เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ใส่ใจฝึกปฏิบัติ (Exercise)

ให้ท่านนำความรู้ที่ได้จากการศึกษารณศึกษา และการปฏิบัติกิจกรรมในใบงานที่ ๔.๑ พร้อมเอกสารเสริมความรู้มาวางแผนการนิเทศในงานของท่านโดยดำเนินการตามใบงานที่ ๔.๒

ใบงานที่ ๔.๒

ฝึกปฏิบัติปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม

ให้ท่านดำเนินการตามประเด็นต่อไปนี้ บันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๔.๒

๑. ให้ท่านวางแผนการนิเทศให้สอดคล้องกับกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้ แล้วบันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๔.๒ ข้อ ๑ หรือกำหนดรูปแบบของแผนการนิเทศขึ้นเองตามความเหมาะสม
๒. ให้ท่านบันทึกการนิเทศแต่ละครั้งทั้งที่เป็นรายบุคคล/กลุ่ม ลงในแบบบันทึกที่ ๔.๒ ข้อ ๒
๓. จากบันทึกการนิเทศแต่ละครั้งให้ท่านนำมารวมบันทึกสรุปผลการนิเทศลงในแบบบันทึกที่ ๔.๒ ข้อ ๓
๔. เมื่อปฏิบัติการนิเทศครบทุกขั้นตอนแล้วให้สรุปผลการนิเทศเป็นภาพรวมของงาน

แบบบันทึกที่ ๔.๒

ฝึกปฏิบัติปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม

๑. การวางแผนการนิเทศ

งาน/โครงการ.....

ชื่อผู้นิเทศ

กลุ่มเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของการนิเทศ

แผนการนิเทศ

ขั้นตอนการนำนวัตกรรมไปใช้/ช่วงเวลา		การนิเทศ ติดตาม กำกับ ประเมินผล	
ขั้นตอนการนำนวัตกรรมไปใช้	ช่วงเวลา	กิจกรรม เทคนิค วิธีการนิเทศ	สื่อ/ เครื่องมือนิเทศ
ขั้นที่ ๑			

๒. บันทึกการนิเทศ

งาน/โครงการ

การนำนวัตกรรมไปใช้ ขั้นตอนที่

สาระที่นิเทศ

ผู้นิเทศ

ผู้รับการนิเทศ

วัน เดือน ปี ที่นิเทศ

ผลการนิเทศ

วัตถุประสงค์	กิจกรรม/วิธีการ/สื่อ ที่ใช้	ผลที่เกิดกับผู้รับการนิเทศ

ข้อคิดเห็น/ข้อตกลงร่วมระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศครั้งต่อไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปผล/ข้อคิดเห็นของผู้นิเทศ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. บันทึก/สรุปผลการนิเทศ

งาน/โครงการ.....

ผู้นิเทศ

ขั้นตอนการนำนวัตกรรมไปใช้

วัตถุประสงค์

ชื่อผู้รับการนิเทศ	วัน เดือน ปี	กิจกรรม/วิธีการ /สื่อที่ใช้	ผลที่เกิดขึ้น/ข้อมูลที่น่าประจักษ์
๑.....
๒.....

ความเห็นของผู้นิเทศ.....

.....

.....

.....

สรุปผลการนิเทศ

.....

.....

.....

๔. จัดเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Exhibit)

จากการฝึกปฏิบัติปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ให้ท่านนำแผนและแบบบันทึกการนิเทศมานำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามประเด็นในใบงานที่ ๔.๓

ใบงานที่ ๔.๓

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม

นำแผนและบันทึกการนิเทศจากแบบบันทึกที่ ๔.๒ เสนอสมาชิกในกลุ่มนิเทศ ฯ หรือศึกษานิเทศก์คนอื่น หรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุงตามประเด็นต่อไปนี้ แล้วบันทึกผลลงในแบบบันทึกที่ ๔.๓

๑. ความสอดคล้องของแผนการนิเทศกับกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้ มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงอย่างไรบ้าง
๒. ความเหมาะสมสอดคล้องของกิจกรรมการนิเทศที่กำหนดไว้กับผู้รับการนิเทศ
๓. ความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือติดตาม ประเมินผลการนิเทศกับขั้นตอนการนำนวัตกรรมไปใช้ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงานได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การทำงานหรือไม่
๔. มีแบบบันทึกการนิเทศของผู้รับการนิเทศในแต่ละขั้นตอน/กิจกรรมการนิเทศชัดเจนเพียงพอ ที่จะใช้สรุปผลการนำนวัตกรรมไปใช้แต่ละขั้นตอนหรือไม่
๕. ผู้นิเทศนำความเห็นหรือข้อสรุปไปใช้ปรับปรุงงานหรือไม่เพียงใด

แบบบันทึกที่ ๔.๓
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม

คำชี้แจง ให้ท่านบันทึกความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ลงในแบบบันทึก

ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แนวทางปรับปรุง
๑. ความสอดคล้องของแผนการนิเทศกับกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้ มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงอย่างไรบ้าง		
๒. ความเหมาะสมสอดคล้องของกิจกรรมการนิเทศที่กำหนดไว้กับผู้รับการนิเทศ		
๓. ความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือติดตาม ประเมินผลการนิเทศกับขั้นตอนการนำนวัตกรรมไปใช้ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงานได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การทำงานหรือไม่		
๔. มีบันทึกการนิเทศของผู้รับการนิเทศในแต่ละขั้นตอน/กิจกรรมการนิเทศชัดเจน เพียงพอที่จะใช้สรุปผลการนำนวัตกรรมไปใช้แต่ละขั้นตอนหรือไม่		
๕. ผู้นิเทศนำความเห็นหรือข้อสรุปไปใช้ปรับปรุงงานหรือไม่เพียงใด		

๕. ปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (Examine and Execute)

ให้ท่านนำความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาประเมิน และปรับปรุงแผนและแบบบันทึกการนิเทศ ตามประเด็นในแบบใบงานที่ ๔.๔

ใบงานที่ ๔.๔

ประเมินและปรับปรุงแผนและบันทึกการนิเทศ

นำผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาประเมินแผนและแบบบันทึกการนิเทศของท่าน ตาม ประเด็นต่อไปนี้ แล้วบันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๔.๔

๑. ประเมินตนเองในด้านแผนการนิเทศและบันทึกการนิเทศ ในประเด็นต่อไปนี้

๑) แผนการนิเทศของท่านสอดคล้องกับกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้หรือไม่ ถ้าไม่ สอดคล้อง มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงอย่างไรบ้าง

๒) กิจกรรมการนิเทศที่กำหนดไว้ เหมาะสม สอดคล้องกับผู้รับการนิเทศหรือไม่เพียงใด โปรดให้ข้อเสนอแนะ

๓) เครื่องมือติดตาม ประเมินผลการนิเทศสัมพันธ์กับขั้นตอนการนำนวัตกรรมไปใช้ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงานได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การทำงานหรือไม่

๔) มีบันทึกการนิเทศของผู้รับการนิเทศในแต่ละขั้นตอน/กิจกรรมการนิเทศที่ชัดเจน เพียงพอที่จะใช้สรุปผลการนำนวัตกรรมไปใช้แต่ละขั้นตอนหรือไม่

๒. ปรับปรุงแผนการนิเทศและบันทึกการนิเทศ

แบบบันทึกที่ ๔.๔
ประเมินและปรับปรุงแผนและบันทึกการนิเทศ

คำชี้แจง ให้ท่านนำข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมินความเหมาะสมของแผน และบันทึกการนิเทศตามรายการต่อไปนี้

รายการ	ผลการประเมิน		แนวทางปรับปรุง
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
๑. แผนการนิเทศของท่านสอดคล้องกับกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้เพียงใด			
๒. กิจกรรมการนิเทศที่กำหนดไว้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับผู้รับการนิเทศเพียงใด			
๓. เครื่องมือติดตาม ประเมินผลการนิเทศสัมพันธ์กับขั้นตอนการนำนวัตกรรมไปใช้มีความเหมาะสมและนำไปเก็บข้อมูลได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์			
๔. บันทึกการนิเทศของผู้รับการนิเทศในแต่ละขั้นตอน/กิจกรรมการนิเทศมีชัดเจนเพียงพอที่จะใช้สรุปผลการนำนวัตกรรมไปใช้			

๒. ปรับปรุงแผนการนิเทศและบันทึกการนิเทศ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

การประเมินตนเอง

การประเมินตนเองในการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ดังนี้

รายการประเมิน	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์
๑. วางแผนและเลือกใช้ กระบวนการ กิจกรรม เทคนิค และวิธีการนิเทศได้เหมาะสมสอดคล้องกับ กระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนางาน	ตรวจผลงาน แบบบันทึก	แบบประเมิน แผนการนิเทศ	ระดับดีขึ้นไป
๒. ปฏิบัติการนิเทศและใช้เครื่องมือเก็บรวบรวม ข้อมูลได้ตามแผน	ตรวจผลงาน แบบบันทึก	แบบประเมิน แผนการนิเทศ	ระดับดีขึ้นไป
๓. ประเมินและนำผลการประเมินมาปรับปรุง การนิเทศได้	ตรวจผลงาน แบบบันทึก	แบบประเมิน แผนการนิเทศ	ระดับดีขึ้นไป

แบบประเมินเชิงคุณภาพ : การปฏิบัติการนิเทศติดตาม

ประเด็น	ระดับดี(๓)	ระดับพอใช้(๒)	ระดับปรับปรุง(๑)
๑.วางแผนและเลือกใช้ กระบวนการ กิจกรรม เทคนิค และวิธีการนิเทศได้เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนางาน	มีการวางแผนการนิเทศโดยการเลือกใช้ กระบวนการ กิจกรรม เทคนิค วิธีการ และสื่อ/เครื่องมือนิเทศได้เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ และกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนางานทุกขั้นตอน	มีการวางแผนการนิเทศโดยการเลือกใช้ กระบวนการ กิจกรรม เทคนิค วิธีการ และสื่อ/เครื่องมือนิเทศได้เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ และกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนางานบางขั้นตอน	มีการวางแผนการนิเทศโดยการเลือกใช้ กระบวนการ กิจกรรม เทคนิค วิธีการ และสื่อ/เครื่องมือนิเทศได้ไม่เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ และกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนางานได้บางขั้นตอน
๒. ปฏิบัติการนิเทศ	ปฏิบัติการนิเทศและจัดทำบันทึกการนิเทศทุกครั้ง	ปฏิบัติการนิเทศและจัดทำบันทึกการนิเทศบางครั้ง	ปฏิบัติการนิเทศแต่ไม่มี การจัดทำบันทึกการนิเทศ
๓. ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามแผน	สามารถใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้เหมาะสมตามแผนทุกครั้ง	สามารถใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้เหมาะสมตามแผนบางครั้ง	สามารถใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลไม่เหมาะสมตามแผน
๔. ประเมินและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการนิเทศได้	มีการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติการนิเทศ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการนิเทศทุกขั้นตอนของการนำนวัตกรรมไปใช้	มีการสรุปผลประเมินการปฏิบัติการนิเทศ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการนิเทศบางขั้นตอนของการนำนวัตกรรมไปใช้	มีการสรุปผลประเมินการปฏิบัติการนิเทศ แต่ไม่ได้ นำผลการประเมินมาปรับปรุงการนิเทศ

เอกสารเสริมความรู้ : การปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม

การปฏิบัติการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ผู้นิเทศต้องรู้จักเลือกใช้เทคนิค วิธีการ กระบวนการ และกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ ต้องจัดทำสื่อ นวัตกรรมสำหรับใช้ในการนิเทศให้เหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของการนิเทศ ภาระงาน ที่ต้องการให้เกิด ผู้รับการนิเทศ และกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้ จึงขอนำเสนอความรู้พื้นฐานที่เป็นแนวคิด หลักการในการนิเทศติดตามการจัดการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศการศึกษา และกิจกรรมการนิเทศการศึกษา เป็นเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

กระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศการศึกษาที่นำเสนอเป็นตัวอย่าง เป็นกระบวนการนิเทศการศึกษาแบบ PIDRE ของ สังกัด อุทรานันท์ (๒๕๓๐) มี ๕ ขั้นตอน คือ

๑. การวางแผน (Planning-P)
๒. การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing-I)
๓. การดำเนินการนิเทศ (Doing-D)
๔. การสร้างเสริมขวัญกำลังใจ (Reinforcing-R)
๕. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E)

มีรายละเอียด ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning-P) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น

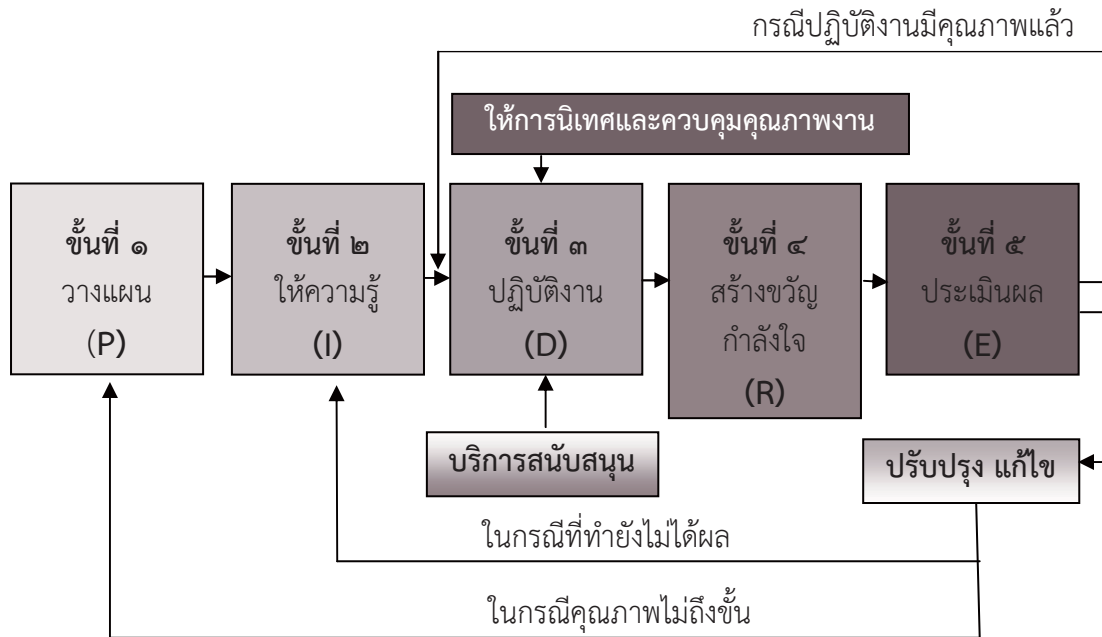
๒. การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (Informing-I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าต้องอาศัยความรู้ ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไรและจะดำเนินการอย่างไรให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ขั้นตอนนี้มีความจำเป็นสำหรับการเริ่มนิเทศใหม่ทุกครั้ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังไม่ได้ผล หรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่พอใจ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

๓. การดำเนินการนิเทศ (Doing-D) ประกอบด้วยการปฏิบัติงาน ๓ ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ (ครู) การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ (ผู้นิเทศ) การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ (ผู้บริหาร)

๔. การสร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (Reinforcing-R) เป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขั้นนี้อาจดำเนินไปพร้อม ๆ กับผู้รับการนิเทศที่กำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นแล้วก็ได้

๕. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงาน หากพบว่ามีปัญหาหรือมีอุปสรรคอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล จะต้องมีการปรับปรุง แก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไข อาจทำได้โดยการให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ปฏิบัติใหม่อีกครั้ง ในกรณีที่ผลงานยังไม่ถึงขั้นน่าพอใจ หรือได้ดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมดไปแล้ว ยังไม่ถึงเกณฑ์ที่ต้องการ สมควรที่จะต้องวางแผนร่วมกันวิเคราะห์หาจุดที่ควรพัฒนา หลังใช้นวัตกรรมด้านการเรียนรู้เข้ามาในเทศ

แผนภาพกระบวนการนิเทศแบบ PIDRE



ที่มา : สงัด อุทรานันท์, การนิเทศ : หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรสยาม, ๒๕๓๐.

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา เป็นกิจกรรมสำหรับส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู เป็นเครื่องมือที่สำคัญของการนิเทศการศึกษา เป็นพาหนะสำคัญที่นำไปสู่เป้าหมายได้ การเลือกกิจกรรมสำหรับการเปลี่ยนแปลงนั้น แฮร์ริส (Harris, ๑๙๗๕ : ๖๘-๖๙) ได้เสนอแนะไว้ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ในการเลือกกิจกรรม

แฮร์ริส (Harris, ๑๙๗๕ : ๖๙) ได้เสนอแนะหลักเกณฑ์ในการเลือกกิจกรรมการนิเทศการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงไว้ ๓ ประเด็น ได้แก่ จุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลง ขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศ และผลกระทบต่อการสับการณที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ จุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลง (Objectives) การจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูมีจุดประสงค์หรือความมุ่งหมายเพื่อทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางใดทางหนึ่ง เช่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ (Knowledge and Understanding) เปลี่ยนแปลงทางด้าน เจตคติ (Attitude) หรือเปลี่ยนแปลงทางด้านทักษะในการทำงาน ดังนั้น การเลือกกิจกรรมการนิเทศในแต่ละประเภทจะตอบสนองต่อจุดประสงค์ที่แตกต่างกัน

๑.๒ ขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศ (Group Size) แฮร์ริส ได้เสนอแนะกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมต่อขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศ โดยได้จำแนกขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ กิจกรรมที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล กิจกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่มขนาดเล็ก และกิจกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่มขนาดใหญ่

๑.๓ ผลกระทบต่อประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมการนิเทศแต่ละชนิดมักจะให้ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางกิจกรรมทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับประสบการณ์สูง แต่บางกิจกรรมทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับประสบการณ์ในระดับปานกลาง และบางกิจกรรมทำให้เกิดประสบการณ์ในระดับต่ำ สิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องพิจารณาก็คือ ระดับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นที่พอใจหรือไม่ หากพอใจก็สามารถยอมรับและเลือกกิจกรรมชนิดนั้นมาใช้ในการนิเทศได้

๒. กิจกรรมการนิเทศการศึกษา (Activities of Supervision)

แฮร์ริส (Harris, ๑๙๗๕ : ๗๒-๗๘) ได้เสนอแนะกิจกรรมของการนิเทศการศึกษา และประมาณการของระดับผลกระทบต่อประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไว้ ๒๓ กิจกรรม ดังนี้

ตาราง แสดงกิจกรรมการนิเทศการศึกษา (Activities of Supervision)

กิจกรรมของการนิเทศการศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลง	ประมาณการของระดับ ผลกระทบต่อ ประสบการณ์ที่จะทำ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	
๑. การบรรยาย (Lecturing)	ต่ำ	
๒. การบรรยายที่มีสื่อประกอบ (Visualized Lecturing)	ต่ำ	
๓. การเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม (Panel Presenting)	ต่ำ	
๔. การดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ (Viewing Film or Television)	ต่ำ	
๕. การฟังจากเทป วิทยุ และจานเสียง (Listening to Tape, Radio or Record Player)	ต่ำ	
๖. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ (Exhibiting Materials and Equipment)	ปานกลาง	สูง
๗. การสังเกตภายในห้องเรียน (Observing in Classroom)	ปานกลาง	สูง
๘. การสาธิต (Demonstrating)	ปานกลาง	
๙. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviewing)	ปานกลาง	
๑๐. การสัมภาษณ์เฉพาะบางเรื่อง (Focused Interviewing)	ปานกลาง	
๑๑. การสัมภาษณ์ทางอ้อม (Non-directive Interviewing)	ปานกลาง	สูง
๑๒. การอภิปราย (Discussing)	ปานกลาง	
๑๓. การอ่าน (Reading)	ปานกลาง	
๑๔. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and Calculating)	ปานกลาง	
๑๕. การระดมสมอง (Brainstorming)	ปานกลาง	
๑๖. การบันทึกวีดิโอเทปและการถ่ายภาพ (Videotaping & Photographing)	ปานกลาง	
๑๗. การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ (Instrumenting & Testing)	ปานกลาง	
๑๘. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session)	ปานกลาง	
๑๙. การทัศนศึกษา (Field Trip)	ปานกลาง	สูง
๒๐. การเยี่ยมเยียน (Intervisiting)	ปานกลาง	สูง

กิจกรรมของการนิเทศการศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลง	ประมาณการของระดับ ผลกระทบต่อประสบการณ์ ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
๒๑. บทบาทสมมติ (Role Playing)	ปานกลาง สูง
๒๒. การเขียน (Writing)	สูง
๒๓. การปฏิบัติตามคำแนะนำ (Guided Practice)	สูง

กิจกรรมของการนิเทศการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงของแฮร์ริส (Harris, ๑๙๗๕ : ๗๒-๗๘) ทั้ง ๒๓ กิจกรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. การบรรยาย (lecturing) เป็นกิจกรรมที่ทำได้ง่ายใช้เพียงการพูดและการฟังเท่านั้น ประสบการณ์ที่ได้จากการบรรยายอยู่ในระดับต่ำ ไม่เหมาะสำหรับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม หรือพฤติกรรมต่าง ๆ และในทางปฏิบัติมักจะใช้การบรรยายเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมเท่านั้น

๒. การบรรยายที่มีสื่อประกอบ (visualized lecturing) เป็นการบรรยายที่ใช้ทัศนอุปกรณ์เข้ามาช่วยประกอบการบรรยาย ช่วยให้ผู้ฟังมีความสนใจมากขึ้น ปัจจุบันมีการใช้สื่อประสม (multi-media) ประกอบการบรรยายมากขึ้น

๓. การเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม (panel presenting) การเสนอข้อมูลเป็นกลุ่มจะช่วยให้การบรรยายเป็นที่น่าสนใจยิ่งขึ้น สามารถดำเนินการได้ในหลายลักษณะ เช่น การบรรยายเป็นหมู่คณะ ซึ่งประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลหลาย ๆ คนที่ต่อเนื่องกัน และอาจมีผู้แสดงข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอีกก็ได้ การจัดสัมมนาทางวิชาการ (symposium) เป็นการเสนอข้อมูลเป็นกลุ่มอย่างเป็นทางการ และการโต้วาทีก็เป็นอีกลักษณะหนึ่งของการเสนอข้อมูลกลุ่ม การให้ข้อมูลเป็นกลุ่มนี้มีจุดเน้นที่การให้ข้อมูล แนวความคิด หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยปกติมักนิยมใช้กิจกรรมการให้ข้อมูลเป็นกลุ่มนี้เป็นส่วนนำ และจะตามด้วยการอภิปรายกลุ่มย่อย หรือระดมความคิดเห็น ประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมนี้สูงกว่าการบรรยายทั้ง ๒ แบบที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

๔. การดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ (viewing film or television) เป็นการนำเสนอข้อมูลโดยใช้สื่อทางตา โดยการดูภาพยนตร์ โทรทัศน์ หรือวิดีโอเทป กิจกรรมนี้เริ่มมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในการฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์ หรือประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

๕. การฟังจากเทป วิทยุ และจานเสียง (listening to tape, radio or record player) เป็นกิจกรรมที่จะช่วยถ่ายทอดแนวความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือหลาย ๆ คนก็ได้ กิจกรรมนี้จะใช้ในการสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือฝึกทักษะด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการเลียนสำเนียงหรือเสียง นอกจากนี้ ยังใช้เทปบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ หรือบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ในภายหลัง ประสบการณ์ที่ได้รับจากกิจกรรมประเภทนี้ยังถือว่าอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน

๖. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ (exhibiting materials and equipment) กิจกรรมนี้จะช่วยในการฝึกอบรม หรือเป็นกิจกรรมสำหรับงานพัฒนาวัสดุต่าง ๆ และจะมีคุณค่าอย่างมากเมื่อนำไปใช้ควบคู่กับกิจกรรมชนิดอื่น ซึ่งจะเพิ่มความสนใจแก่ผู้ร่วมกิจกรรมได้เป็นอย่างดี ประสบการณ์ที่ได้รับจากกิจกรรมนี้อยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางต่ำ

๗. การสังเกตภายในห้องเรียน (observing in classroom) เป็นกิจกรรมที่ทำการสังเกตการทำงานในสถานการณ์จริงของครูเพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของครู การสังเกตภายในห้องเรียนนี้จะช่วยให้ทราบจุดดีหรือจุดอ่อนของครู สามารถนำมาเป็นประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือใช้ในการพัฒนาครูได้ การสังเกตจะมีคุณภาพหากผู้สังเกตเป็นผู้ที่มีทักษะ มีเครื่องมือที่มีคุณภาพ และมีการบันทึกข้อมูลได้อย่างถูกต้อง สำหรับผลที่มีต่อประสบการณ์นั้นจะอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางต่ำ

๘. การสาธิต (demonstrating) เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้อื่นได้เห็นการดำเนินการคล้ายสถานการณ์จริง อย่างไรก็ตามผู้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากการสาธิตจะเป็นไปอย่างจำกัด ประสบการณ์ที่ได้รับจากการสาธิตจะอยู่ในระดับปานกลาง และมักมีข้อจำกัด คือ หากดำเนินการกับกลุ่มขนาดเล็กก็มักจะไม่คุ้มค่า หรือไม่ประหยัด แต่หากจะดำเนินการกับกลุ่มใหญ่ก็มักจะไม่สามารถทราบรายละเอียดได้อย่างทั่วถึง การสาธิตจะมีคุณค่ามากขึ้นในกรณีที่มีการดำเนินการสังเกตอย่างเป็นระบบ และมีกิจกรรมติดตามมา เช่น การอภิปราย การให้ดูวีดีโอเทปซ้ำอีก และการให้ลองปฏิบัติ เป็นต้น

๙. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interviewing) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้ข้อมูล โดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ตามที่ต้องการ เป็นกิจกรรมที่จะช่วยในการเลือกคณะทำงาน การสื่อสารกับกลุ่มคน และการตรวจสอบยืนยันข้อมูลต่าง ๆ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจะถูกควบคุมโดยผู้สัมภาษณ์ ดังนั้น กิจกรรมชนิดนี้จึงมีคุณค่าน้อยต่อการเปลี่ยนแปลง เจตคติของบุคคล แต่ถ้าจะมองในเรื่องรายละเอียดของข้อมูลเฉพาะอย่าง เช่น การศึกษาแนวความคิด การศึกษาความคิดเห็น การศึกษาเจตคติก็ถือว่ากิจกรรมการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนี้มีคุณค่าสูงพอสมควร

๑๐. การสัมภาษณ์เฉพาะบางเรื่อง (focused interviewing) เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะบางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตอบสามารถจะตอบได้เท่านั้น กิจกรรมนี้หากดำเนินการอย่างเป็นระบบแล้ว ผู้นิเทศก็สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ภายในห้องเรียนได้เป็นอย่างดี

๑๑. การสัมภาษณ์ทางอ้อม (non-directive interviewing) เป็นการรับรู้ข้อมูลจากการอภิปราย หรือแสดงแนวความคิดของบุคคลที่เราสนทนา ผู้สัมภาษณ์จะพยายามให้ผู้ให้สัมภาษณ์ระลึกถึงข้อมูลในอดีต ปัจจุบัน หรือคาดการณ์ในอนาคตเพื่อประเมินตนเอง หรือตัดสินใจว่าตนเองจะทำในลักษณะใด เพื่อให้เขาได้แสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกออกมามากที่สุด และแสดงออกด้วยความจริงใจ ลักษณะของการสัมภาษณ์จะสนใจอยู่ที่ปัญหาและความสนใจของผู้ให้สัมภาษณ์เป็นประการสำคัญ ไม่มีการจัดลำดับขั้นตอนของสาระ ดังนั้น การใช้เทปบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ก็จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

๑๒. การอภิปราย (discussing) เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มขนาดเล็ก การอภิปรายจะเกี่ยวข้องกับ การปฏิสัมพันธ์ทั้งทางภาษาและท่าทาง การอภิปรายแตกต่างจากการสัมภาษณ์ตรงที่เป็นกิจกรรมกลุ่ม แตกต่างจากการประชุมตรงที่ การอภิปรายมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ การอภิปรายมีความใกล้เคียงกับการประชุมกลุ่ม และอภิปรายกลุ่ม การประชุมกลุ่มใช้เวลาน้อยกว่าการอภิปราย คือ ระหว่าง ๑๐ - ๓๐ นาที การอภิปรายจะนำไปใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ เช่น บทบาทสมมุติ ภาพยนตร์ การอ่าน การวิจัย การเยี่ยมชั้นเรียน การสาธิต และการบรรยาย เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีความสลับซับซ้อนได้

๑๓. การอ่าน (reading) การอ่านเป็นกิจกรรมนิเทศที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย กิจกรรมการอ่านจะมีคุณค่ามากขึ้นหากดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีการอภิปรายหลังจากการอ่านเสร็จสิ้นลงไปแล้ว ได้มีการใช้กิจกรรมการอ่านผสมผสานกับกิจกรรมอื่นสำหรับการฝึกอบรมมากขึ้น เช่น ให้อ่านขั้นตอนการทำงาน หรือการให้อ่านกรณีปัญหา เป็นต้น

๑๔. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (analyzing and calculating) กิจกรรมชนิดนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้นิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการติดตามและประเมินผล การวิจัยเชิงปฏิบัติ (action research) และการควบคุมประสิทธิภาพการสอน

๑๕. การระดมสมอง (brainstorming) เป็นกิจกรรมกลุ่ม ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอแนวความคิด วิธีการแก้ปัญหา หรือให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นออกมา แต่จะไม่มีมีการอภิปราย ไม่มีวิเคราะห์ หรือวิพากษ์วิจารณ์แต่อย่างใด แม้ว่าการระดมสมองจะเป็นการแสดงความคิดเห็นค่อนข้างอิสระ แต่ถ้าหากมีการกำหนดปัญหาหรือวางโครงสร้างที่ชัดเจนก็ย่อมจะสามารถได้แนวความคิดต่าง ๆ มากมายในเวลาอันจำกัด บรรยากาศในการระดมสมองจะต้องเป็นไปในทางที่ดี ไม่มีอคติต่อแนวความคิดของบุคคลใดทั้งสิ้น ถึงแม้แนวความคิดที่สมาชิกเสนอมานั้นจะไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยตรง แต่แนวความคิดนั้นจะถูกนำไปผสมผสานให้เกิดแนวความคิดอื่น หรือเกิดแนวความคิดใหม่ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

๑๖. การบันทึกวีดิโอเทปและการถ่ายภาพ (videotaping & photographing) กิจกรรมนี้มีประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลงาน การฝึกอบรม และการประชาสัมพันธ์ วิดีโอเทปเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งภาพและเสียง สามารถดูได้ทันที สามารถลบได้ และสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ ส่วนการถ่ายภาพนั้นมีประโยชน์มากในการจัดนิทรรศการ หรือจัดทำภาพประกอบในการจัดทำรายงานต่าง ๆ

๑๗. การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ (instrumenting & testing) กิจกรรมนี้จะเกี่ยวข้องกับการใช้แบบทดสอบ แบบสำรวจ และแบบแสดงความคิดเห็น แบบประเมิน เจตคติ และเครื่องมืออื่น ๆ เครื่องมือเหล่านี้มักจะนำไปใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ อยู่บ่อย ๆ เช่น การอภิปราย การแสดงบทบาทสมมติ การสัมภาษณ์ และการสังเกต

๑๘. การประชุมกลุ่มย่อย (buzz session) เป็นการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายในหัวข้อเรื่องที่จำเพาะเจาะจง มีการกำหนดโครงสร้างน้อยที่สุด แต่มุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมากที่สุด บรรยากาศการประชุมจะมุ่งที่การแสดงความคิดเห็นที่มีต่อเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ และเป็นบรรยากาศที่ดี ก่อนการประชุมกลุ่ม สมาชิกภายในกลุ่มจะได้รับทราบเรื่องราวที่จะทำการประชุม ซึ่งอาจเป็นหัวข้อปัญหา คำถาม หรือประเด็นต่าง ๆ สมาชิกจะต้องแสดงความคิดเห็นออกมาด้วยถ้อยคำสั้น ๆ และชัดเจน อาจมีการเสนอข้อมูลแบบเป็นทางการประกอบด้วยก็ได้ เช่น การบรรยาย การฉายภาพยนตร์ การเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม เป็นต้น การประชุมกลุ่มย่อยอาจดำเนินการในลักษณะของการมอบงานให้แต่ละกลุ่มแตกต่างกันก็ได้ ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นขณะประชุมกลุ่มจะเป็นไปแบบอิสระ การแสดงความคิดเห็นทำได้เต็มที่ ยอมรับฟังซึ่งกันและกัน ผลจากการประชุมกลุ่มควรจะได้มาซึ่งการเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน กิจกรรมนี้จะมีคุณค่ามากขึ้นถ้ามีกิจกรรมอื่น ๆ ตามมา เช่น การสรุปประเด็น หรือตั้งเป็นคำถามในกรณีที่จะต้องแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมอีก

๑๙. การพาไปทัศนศึกษา (field trip) กิจกรรมนี้เป็นการเดินทางออกจากโรงเรียนไปสถานที่แห่งอื่นเพื่อศึกษาดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ถึงแม้ว่าการไปทัศนศึกษาจะเป็นที่สนใจ และเป็นที่ยินยอมของครูและนักเรียนก็ตาม แต่ไม่นิยมนำมาใช้ในการฝึกอบรมครูประจำการมากนัก การไปทัศนศึกษาจะได้ประโยชน์เชิงเพิ่มพูนประสบการณ์แก่ผู้ร่วมกิจกรรม กิจกรรมทัศนศึกษาจะมีความแตกต่างจากกิจกรรมเยี่ยมชมตรงที่กิจกรรมทัศนศึกษาจะไม่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมการสอนในห้องเรียนเลย ประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมทัศนศึกษาจัดอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางสูง

๒๐. การเยี่ยมชม (intervisiting) เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งจะไปเยี่ยมและสังเกตการทำงานของอีกบุคคลหนึ่ง การเยี่ยมชมถึงแม้จะสามารถกระทำเป็นกลุ่มขนาดเล็กได้ แต่ในทางปฏิบัติโดยทั่วไปมักจะดำเนินการในลักษณะของกิจกรรมรายบุคคล กิจกรรมการเยี่ยมชมที่ได้ผลนั้นจำเป็นจะต้องมีคู่มือเกี่ยวกับการสังเกตพฤติกรรมการทำงานควบคู่ไปด้วย ควรจะไปเยี่ยมเยียนคนที่มีความสามารถในการทำงานและดีเพียงพอที่จะเป็นตัวอย่างได้ และจำเป็นจะต้องมีการวางแผนในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดีจึงจะทำให้การเยี่ยมชมเกิดประโยชน์สูงสุด ประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมการเยี่ยมชมนั้นจัดอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางสูง

๒๑. บทบาทสมมติ (role playing) เป็นกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในวัฒนธรรมต่าง ๆ บทบาทสมมติที่นำมาใช้ในการศึกษามีลักษณะคล้ายกับการปฏิบัติในสภาพการณ์ที่เป็นจริง ในกรณีที่น่ามาใช้ในการนิเทศนั้น ส่วนใหญ่มักจะเอาปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูมาเป็นตัวกำหนดให้ผู้ทำกิจกรรมสมมติตัวเองว่า ถ้าอยู่ในสถานการณ์นั้นเขาจะอย่างไร บทบาทที่ผู้ทำกิจกรรมแสดงออกมาจะแสดงให้เห็นความรู้สึกนึกคิดของเขาว่า เป็นอย่างไร หลังจากทำกิจกรรมบทบาทสมมติแล้วควรได้มีการอภิปรายเพื่อวิเคราะห์วิจารณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่สังเกตเห็นจากซึ่งจะเป็นการช่วยให้เรียนรู้จากการวิเคราะห์ทางด้านอารมณ์ควบคู่ไปด้วย กิจกรรมบทบาทสมมติมีผลต่อประสบการณ์ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางสูง

๒๒. การเขียน (writing) เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศเกือบทุกเรื่อง เช่น การเขียนโครงการนิเทศ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน การเขียนบันทึก การเขียนใบเตือนความจำ ฯลฯ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเขียนเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมการเขียนเป็นกิจกรรมที่ให้ประสบการณ์ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะก่อให้เกิดการปรับปรุงความเข้าใจแก่ผู้เขียนและผู้อ่านทั้งสองฝ่าย

๒๓. การปฏิบัติจริง (guided practice) กิจกรรมนี้ใช้ได้กับรายบุคคล หรือกลุ่มขนาดเล็ก เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง กิจกรรมการปฏิบัติตามคำแนะนำเป็นที่สนใจมากขึ้นเมื่อมีการฝึกทดลองสอนหรือการฝึกสอน นอกจากนั้น ในการนิเทศแบบคลินิกก็ได้มีการใช้กิจกรรมลักษณะนี้มากเช่นเดียวกัน ในบางครั้งอาจใช้ร่วมกับกิจกรรมการเยี่ยมชม และกิจกรรมการสังเกต (นิพนธ์ ไทยพานิช, ๒๕๓๕)

นอกจากนี้ ยังมีเทคนิค วิธีการ และกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ซึ่งผู้สนใจสามารถศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมได้จากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเว็บไซต์ต่าง ๆ ได้แก่ การชี้แนะสะท้อนคิด (reflective coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) และการเป็นกัลยาณมิตร ของ สุมณ อมรวิวัฒน์ เป็นต้น

ตอนที่ ๕ การหาผลสำเร็จ ของงาน

วัตถุประสงค์

- อธิบายขั้นตอนการดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลสำเร็จของงานได้เหมาะสมสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน
- เลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปและนำเสนอผลสำเร็จของงาน
- ตระหนักในความสำคัญ และเห็นประโยชน์ของกระบวนการหาข้อสรุปผลสำเร็จของงาน ที่เหมาะสมสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน

ความคิดรวบยอด

การถามหาความสำเร็จของงาน เป็นกระบวนการค้นหาคำตอบหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและสมมติฐานของงานที่กำหนดไว้ กระบวนการในการค้นหาคำตอบนอกจากจะใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม เชื่อถือได้แล้ว จะต้องมีการตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุม สอดคล้องของข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล สรุปผลที่วิเคราะห์ได้ตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดสะท้อนผลของงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงและเชื่อถือได้ ข้อค้นพบจากการถามหาความสำเร็จของงานเป็นความรู้แท้ที่ได้จากการปฏิบัติจริงที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือขยายผลในการปฏิบัติงานอื่นได้

เนื้อหา

- ขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินการค้นหาคำตอบหรือผลสำเร็จของงานให้เหมาะสมสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน
- การเลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการหาข้อสรุปและผลสำเร็จของงาน
- ความสำคัญและประโยชน์ของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาคำตอบหรือผลสำเร็จของงานให้เหมาะสมสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน

สมรรถนะสำคัญ

- ความสามารถในการวิเคราะห์
- ความสามารถในการสังเคราะห์

กิจกรรมฝึกปฏิบัติ

๑. ศึกษาตัวอย่าง (Example)

ให้ท่านศึกษากรณีศึกษาการหาผลสำเร็จของงาน แล้วสรุปความรู้ และแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนดในใบงาน

กรณีศึกษา กามหาผลสำเร็จของงาน

นางนารี รักนิเทศ ได้ดำเนินการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และได้เก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานเพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลสำเร็จของงาน โดยได้ดำเนินการกามหาผลสำเร็จของงาน ดังนี้

๑. ตรวจสอบทบทวนความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากเครื่องมือที่นำไปใช้ในการดำเนินการว่าสามารถนำไปใช้วิเคราะห์เพื่อค้นหาคำตอบความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ ตัวแปร หรือสมมุติฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องปรับปรุงหรือดำเนินการเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความถูกต้อง สมบูรณ์

๒. ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทาง วิธีการและเกณฑ์ที่กำหนดให้สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๓. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อค้นพบความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ

๔. อภิปรายผลจากข้อค้นพบ มีเหตุปัจจัยสนับสนุน ต่อต้านอะไรบ้าง ได้เรียนรู้หรือมีบทเรียนอะไรบ้าง จากการทำงานนี้

การปฏิบัติแต่ละกิจกรรมมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

๑. **ตรวจสอบทบทวนความถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อมูล** นางนารี รักนิเทศ ได้ดำเนินการตรวจสอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ถ้าผลการตรวจสอบพบว่ามี ความถูกต้อง หรือครบถ้วนหรือสมบูรณ์ดังนี้

วัตถุประสงค์	ข้อมูลที่ต้องการ	วิธีตรวจสอบทบทวนข้อมูล	ผลการตรวจสอบทบทวน
๑. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายใน การใช้หลักสูตรสถานศึกษา	๑. คะแนนจากการปฏิบัติงานในแบบฝึกปฏิบัติชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายใน การใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้นิเทศภายในรายบุคคลทุกคน (E _๑) ๒. คะแนนจากการทดสอบหลังการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายใน การใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้นิเทศภายในรายบุคคลทุกคน (E _๒)	ความถูกต้อง - คะแนนที่รวบรวมได้สัมพันธ์กับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดในแบบฝึก/แบบทดสอบ - รวมคะแนนถูกต้องทุกรายการ ความสมบูรณ์ ครบถ้วน - มีคะแนนรายบุคคลครบทุกคน ทุกแบบฝึกหรือครบทุกข้อที่ทดสอบรวมคะแนนครบถูกต้องทุกรายการถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

<p>๒. เพื่อศึกษาผลการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา</p>			
<p>๒.๑ ความรู้ ความเข้าใจของครูผู้นิเทศภายใน</p>	<p>๒.๑ คะแนนทดสอบความรู้ ความเข้าใจของครูผู้นิเทศภายในเกี่ยวกับการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา</p>	<p>- มีคะแนนรายบุคคลครบทุกคน ทุกแบบฝึกหรือครบทุกข้อที่ทดสอบ - รวมคะแนนครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ทุกรายการ</p>	<p>.....ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์</p>
<p>๒.๒ พฤติกรรมการนิเทศภายในของครูผู้นิเทศภายใน</p>	<p>๒.๒ ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการนิเทศภายในของครูผู้นิเทศภายในแต่ละครั้งทุกคน</p>	<p>- มีข้อมูลบันทึกการสังเกตพฤติกรรมการนิเทศตรงตามรายการที่กำหนดในเครื่องมือสังเกต ครบทุกคนทุกรายการ</p>	<p>.....ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์</p>
<p>๒.๓ พฤติกรรมการสอนของครูที่ได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน</p>	<p>๒.๓ ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูที่ได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายในแต่ละครั้งทุกคน</p>	<p>- มีข้อมูลบันทึกการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูตรงตามรายการที่กำหนดในเครื่องมือสังเกต ครบทุกคนทุกรายการ</p>	<p>.....ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์</p>
<p>๓. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้</p>	<p>๓. คะแนนจากแบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้</p>	<p>- มีคะแนนจากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจครูผู้นิเทศภายใน ทุกรายการในแบบสอบถาม ครบทุกคน</p>	<p>.....ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์</p>
<p>๔. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน</p>	<p>๔. คะแนนจากแบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน</p>	<p>- มีคะแนนจากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจครูผู้รับการนิเทศภายใน ทุกรายการในแบบสอบถาม ครบทุกคน</p>	<p>.....ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์</p>
<p>๕. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาที่ครูผู้รับการนิเทศภายในเป็นผู้สอน</p>	<p>๕. คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (NT O-NET LAS ผลการประเมินระดับสถานศึกษา) แต่ละคนในวิชาที่ครูผู้รับการนิเทศภายในเป็นผู้สอน</p>	<p>- มีคะแนนในแบบบันทึกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละคนทุกคนในวิชาที่ครูผู้รับการนิเทศภายในเป็นผู้สอนตามประเภทของการทดสอบ (NT O-NET LAS ผลการประเมินระดับสถานศึกษา)</p>	<p>.....ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์</p>

<p>๒.๒ พฤติกรรมการนิเทศภายในของครูผู้นิเทศภายใน</p>	<p>ครูผู้นิเทศภายในมีพฤติกรรมการนิเทศภายในอยู่ในระดับคุณภาพใดบ้าง ก็คน</p>	<p>ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการนิเทศภายในของครูผู้นิเทศภายในแต่ละคนที่ผู้สังเกตได้รวบรวมไว้</p>	<p>เทียบลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกกับเกณฑ์เชิงคุณภาพที่กำหนดไว้ในรายชื่อเป็นระดับคะแนน และหาค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการรายด้าน วิเคราะห์ภาพรวมโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)</p>	<p>เกณฑ์เชิงคุณภาพ ๕ ระดับ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ แปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ ๔.๕๑-๕.๐๐ ดีมาก ๓.๕๑-๔.๕๐ ดี ๒.๕๑-๓.๕๐ พอใช้ ๑.๕๑-๒.๕๐ ปรับปรุง ๑.๕๐ ลงมา ต้องปรับปรุงอย่างยิ่ง</p>
<p>๒.๓ พฤติกรรมการสอนของครูที่ได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน</p>	<p>ครูผู้รับการนิเทศภายในมีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับคุณภาพใดบ้าง ก็คน</p>	<p>ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการสอนของครูผู้รับการนิเทศภายในแต่ละคนที่ผู้สังเกตได้รวบรวมไว้</p>	<p>เทียบลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกกับเกณฑ์เชิงคุณภาพที่กำหนดไว้ในรายชื่อเป็นระดับคะแนนและหาค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการรายด้าน วิเคราะห์ภาพรวมโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)</p>	<p>เกณฑ์เชิงคุณภาพ ๕ ระดับ แปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ ๔.๕๑-๕.๐๐ ดีมาก ๓.๕๑-๔.๕๐ ดี ๒.๕๑-๓.๕๐ พอใช้ ๑.๕๑-๒.๕๐ ปรับปรุง ๑.๕๐ ลงมา ต้องปรับปรุงอย่างยิ่ง</p>
<p>๓. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้</p>	<p>ครูผู้รับการนิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อการใช้ชุดการเรียนรู้ อยู่ในระดับใดบ้าง ก็คน</p>	<p>ระดับความพึงพอใจต่อการใช้ชุดการเรียนรู้ของครูผู้รับการนิเทศภายในแต่ละข้อที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม</p>	<p>เทียบระดับความพึงพอใจกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในรายชื่อเป็นระดับคะแนน และหาค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจรายด้านและภาพรวมทุกด้าน วิเคราะห์ภาพรวมโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)</p>	<p>เกณฑ์ ๕ ระดับ แปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ ๔.๕๑-๕.๐๐ พึงพอใจมากที่สุด ๓.๕๑-๔.๕๐ พึงพอใจมาก ๒.๕๑-๓.๕๐ พึงพอใจปานกลาง ๑.๕๑-๒.๕๐ ไม่พึงพอใจ ๑.๕๐ ลงมา ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง</p>

<p>๔. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน</p>	<p>ครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายในอยู่ในระดับใดบ้าง</p>	<p>ระดับความพึงพอใจต่อการใช้ชุดการเรียนรู้ของครูผู้รับการนิเทศภายในแต่ละข้อที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม</p>	<p>เทียบระดับความพึงพอใจกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในรายชื่อเป็นระดับคะแนนและหาค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจรายด้านและภาพรวมทุกด้านวิเคราะห์ภาพรวมโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)</p>	<p>เกณฑ์ ๕ ระดับ แปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ ๔.๕๑-๕.๐๐ พึงพอใจมากที่สุด ๓.๕๑-๔.๕๐ พึงพอใจมาก ๒.๕๑-๓.๕๐ พึงพอใจปานกลาง ๑.๕๑-๒.๕ ไม่พึงพอใจ ๑.๕๐ ลงมา ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง</p>
<p>๕. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาที่ครูผู้รับการนิเทศภายในเป็นผู้สอน</p>	<p>นักเรียนที่เรียนกับครูที่ได้รับการนิเทศภายในมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นในระดับใด</p>	<p>คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน NT ONET LAS ผลการประเมินระดับสถานศึกษา ๒ ปีการศึกษา</p>	<p>๑. นำคะแนนผลการทดสอบความรู้แต่ละคนมาหาค่าร้อยละและเทียบระดับคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ๒. นำข้อมูลผลต่างระหว่าง ๒ ปี การศึกษามาทดสอบค่าสถิติ</p>	<p>๑. เกณฑ์ระดับคุณภาพ ดังนี้ ๘๐ ขึ้นไป ดีมาก ๗๐ -๗๙ ดี ๖๐ -๖๙ พอใช้ น้อยกว่า ๖๐ ปรับปรุง ๒. t-test independent</p>

๓. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อค้นพบความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ

นางนารี รัชนีเทศ ได้สรุปผลการดำเนินงานไว้ ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ๘๐/๘๐ โดยมีประสิทธิภาพ ๘๕.๒๔ /๘๒.๑๖

๒. ผลการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

๒.๑ ความรู้ ความเข้าใจของครูผู้นิเทศภายใน เกี่ยวกับการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ก่อนเรียนรู้คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๒.๔๒ หลังเรียนรู้คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๒.๑๖ ผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนรู้สูงกว่าก่อนเรียนรู้

๒.๒ พฤติกรรมการนิเทศภายในของครูผู้นิเทศภายในหลังการใช้ชุดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย ระดับดีมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$ S.D. = ๐.๓๒)

๓. ครูผู้นิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อชุดการเรียนรู้ระดับมาก จากการตอบแบบสอบถามหลังนิเทศ ($\bar{X} = ๔.๑๑$ S.D. = ๐.๓๒)

๔. ผลการนิเทศของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศภายในมีคุณภาพอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = ๓.๙๒$ S.D. = ๐.๔๔)

๕. ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔$ S.D. = ๐.๒๘)

๖. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ครูผู้สอนได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายในมีผลการเรียนจำแนกเป็นรายชั้นเรียน/รายสาระการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยรายชั้นและรายวิชา อยู่ในระดับดี ขึ้นไปคะแนนเฉลี่ยรายชั้น รายวิชา อยู่ระหว่าง ร้อยละ ๗๒.๒๖ ถึงร้อยละ ๗๘.๕๓

๔. อภิปรายผลจากข้อค้นพบ

นางนารี รักนิเทศ ได้อภิปรายผลข้อค้นพบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ ว่ามีเหตุปัจจัยสนับสนุน อุปสรรคแรงต่อต้านหรือข้อผิดพลาดอะไรบ้าง ได้เรียนรู้หรือมีบทเรียนอะไรบ้างจากการทำงานนี้ โดยนำกระบวนการปฏิบัติและผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ดำเนินการมาอภิปรายตามแนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ทบทวนนำเสนอในวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมีข้อค้นพบที่นำมาอภิปรายพอสรุปได้ดังนี้

๔.๑ ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ๘๐/๘๐ โดยมีประสิทธิภาพ ๘๕.๒๔ / ๘๒.๑๖

๔.๒ พฤติกรรมการนิเทศภายในของครูผู้นิเทศภายในหลังการใช้ชุดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย ระดับดีมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$ S.D. = ๐.๓๒)

๔.๓ ผลการนิเทศของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศภายในมีคุณภาพอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = ๓.๙๒$ S.D. = ๐.๔๔)

นอกจากนี้นางนารี รักนิเทศ ยังได้เสนอแนะให้สร้างชุดนิเทศภายในให้ครูผู้สอนเรียนรู้ด้วยตนเองในงานด้านอื่น ๆ อีก เช่น การพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทักษะการคิด การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณลักษณะนักเรียน เป็นต้น

การถามหาผลสำเร็จของงานเป็นกระบวนการทบทวนการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ตรงกัน ซึ่งผลที่ได้สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การเขียนรายงานที่ครอบคลุม และตรงตามสิ่งที่ต้องการศึกษาได้อย่างแท้จริง นำไปประยุกต์ใช้หรือขยายผลในการปฏิบัติงานอื่นได้

๒. สร้างความเข้าใจ (Explain)

จากกรณีศึกษาการถามหาผลสำเร็จของงานที่นำเสนอข้างต้น ให้ท่านตอบคำถาม และแสดงความคิดเห็น ตามประเด็นที่กำหนด ใบงานที่ ๕.๑

ใบงานที่ ๕.๑

สร้างความเข้าใจการถามหาผลสำเร็จของงาน

จากกรณีศึกษาการถามหาผลสำเร็จของงานให้ท่านตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้

๑. คำตอบหรือข้อสรุป จากผลการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ตอบวัตถุประสงค์ข้อใด สอดคล้องกับตัวแปรและสมมุติฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ชัดเจนเพียงใด มีส่วนใดบ้างที่ไม่สอดคล้อง หรือไม่ชัดเจน โปรดให้เหตุผลประกอบ

๒. ส่วนที่ยังไม่สอดคล้อง หรือไม่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ตัวแปร สมมุติฐานที่กำหนดไว้ ควรจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

๓. ผลสำเร็จของการใช้นวัตกรรมกับผลการวิจัยทั่วไป เหมือนหรือต่างกันอย่างไร โปรดแสดงความคิดเห็น

๔. ให้ท่านสรุปความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการของการดำเนินการค้นหาคำตอบ ข้อสรุปความสำเร็จของงาน ว่ามีขั้นตอนสำคัญอะไรบ้าง แต่ละขั้นตอนต้องปฏิบัติอย่างไร จึงจะช่วยให้ค้นพบคำตอบ หรือข้อสรุปความสำเร็จของงานตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย สมมุติฐานที่วางไว้

แบบบันทึกที่ ๕.๑

สร้างความเข้าใจการถามหาผลสำเร็จของงาน

๑. จากกรณีศึกษา คำตอบหรือข้อสรุป ที่นำเสนอในรายงานผลการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายใน การใช้หลักสูตรสถานศึกษา ตอบวัตถุประสงค์ข้อใด สอดคล้องกับตัวแปรและสมมุติฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ชัดเจน เพียงใด มีส่วนใดบ้างที่ไม่สอดคล้อง หรือไม่ชัดเจน โปรดให้เหตุผลประกอบ

คำตอบหรือข้อสรุปที่ได้จากการใช้ชุดฯ	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง
<p>ข้อสรุป</p> <p>๑. ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนด ๘๐/๘๐ โดยมีประสิทธิภาพ ๘๕.๒๔ / ๘๒.๑๖</p>	<p>ข้อสรุปข้อ ๑ ตอบวัตถุประสงค์ ข้อใด</p> <p>ความสอดคล้องกับตัวแปรที่กำหนดหรือสมมุติฐานที่ตั้งไว้</p> <p><input type="checkbox"/> สอดคล้อง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้อง</p> <p>เหตุผล</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ศึกษา</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>๒. พฤติกรรมการนิเทศภายในของครูผู้ นิเทศภายในหลังการใช้ชุดการเรียนรู้ มี ค่าเฉลี่ย ระดับดีมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$ S.D. = ๐.๓๒)</p>	<p>ข้อสรุปข้อ ๒ ตอบวัตถุประสงค์ ข้อใด</p> <p>ความสอดคล้องกับตัวแปรที่กำหนดหรือสมมุติฐานที่ตั้งไว้</p> <p><input type="checkbox"/> สอดคล้อง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้อง</p> <p>เหตุผล</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ศึกษา</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>๓. ผลการนิเทศของครูผู้นิเทศภายในที่มี ต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของ ครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศภายในมี คุณภาพอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = ๓.๙๒$ S.D. = ๐.๔๔)</p>	<p>ข้อสรุปข้อ ๓ ตอบวัตถุประสงค์ ข้อใด</p> <p>ความสอดคล้องกับตัวแปรที่กำหนดหรือสมมุติฐานที่ตั้งไว้</p> <p><input type="checkbox"/> สอดคล้อง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้อง</p> <p>เหตุผล</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ศึกษา</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

คำตอบหรือข้อสรุปที่ได้จากการใช้ชุดฯ	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง
<p>๔. ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายในมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔$ S.D. = ๐.๒๘)</p>	<p>ข้อสรุปข้อ ๔ ตอบวัตถุประสงค์ ข้อใด ความสอดคล้องกับตัวแปรที่กำหนดหรือสมมุติฐานที่ตั้งไว้ <input type="checkbox"/> สอดคล้อง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้อง เหตุผล ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ศึกษา </p>
<p>๕. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ครูผู้สอนได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายในมีผลการเรียน จำแนกเป็นรายชั้นเรียน/รายสาระการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยรายชั้นและรายวิชา อยู่ในระดับดี ขึ้นไป คะแนนเฉลี่ยรายชั้น รายวิชา อยู่ระหว่างร้อยละ ๗๒.๒๖ ถึงร้อยละ ๗๘.๕๓</p>	<p>ข้อสรุปข้อ ๕ ตอบวัตถุประสงค์ ข้อใด ความสอดคล้องกับตัวแปรที่กำหนดหรือสมมุติฐานที่ตั้งไว้ <input type="checkbox"/> สอดคล้อง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้อง เหตุผล ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ศึกษา </p>

ข้อสังเกตอื่น ๆ ที่พบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ส่วนที่ยังไม่สอดคล้อง หรือไม่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ตัวแปร สมมุติฐานที่กำหนดไว้ ควรจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

รายการที่ควรปรับปรุงแก้ไข	สาเหตุ	แนวทาง/วิธีการปรับปรุงแก้ไข
๑		
๒		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ผลสำเร็จของการใช้นวัตกรรมกับผลการวิจัยทั่วไป เหมือนหรือต่างกันอย่างไร โปรดแสดงความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

๔. ให้ท่านสรุปขั้นตอนกระบวนการของการดำเนินการค้นหาคำตอบ ข้อเสนอ ความสำเร็จของงาน ว่ามีขั้นตอนสำคัญอะไรบ้าง แต่ละขั้นตอนต้องปฏิบัติอย่างไร จึงจะช่วยให้ค้นพบคำตอบ หรือข้อเสนอความสำเร็จของงาน ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย สมมุติฐานที่วางไว้

ขั้นตอนกระบวนการ	วิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน
๑	
๒	
๓	

๓. ใส่ใจฝึกปฏิบัติ (Exercise)

ให้ท่านนำความรู้ที่ได้จากการศึกษากรณีศึกษาและการปฏิบัติกิจกรรมในใบงานที่ ๕.๑ พร้อมศึกษาเอกสารเสริมความรู้ มาถามหาผลสำเร็จในการใช้นวัตกรรม โดยดำเนินการตามใบงานที่ ๕.๒

ใบงานที่ ๕.๒

ฝึกปฏิบัติถามหาผลสำเร็จของงาน

ให้ท่านดำเนินการตามประเด็นต่อไปนี้ บันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๕.๒

๑. เขียนวัตถุประสงค์/ตัวแปร/สมมุติฐานให้ครบทุกข้อ แล้วระบุคำตอบที่ต้องการในแต่ละวัตถุประสงค์/ตัวแปร/สมมุติฐาน
๒. ระบุข้อมูลที่จำเป็นเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการตามวัตถุประสงค์/ตัวแปร/สมมุติฐานแต่ละข้อ ใช้เครื่องมืออะไรในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเครื่องมือที่มีการหาคุณภาพอย่างไร
๓. ระบุวิธีการจัดกระทำ วิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
๔. ข้อคิดเห็นและแนวทางอื่น ๆ ที่ควรเพิ่มเติม

แบบบันทึกที่ ๕.๒

ฝึกปฏิบัติถามหาผลสำเร็จของงาน

วัตถุประสงค์/ตัวแปร สมมุติฐานที่กำหนดไว้	คำตอบที่ ต้องการ	ข้อมูลที่จำเป็น	เครื่องมือที่ใช้/วิธีหา คุณภาพเครื่องมือ	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล/ เกณฑ์การวิเคราะห์

ข้อคิดเห็นและแนวทางอื่น ๆ ที่ควรเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

๔. จัดเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Exhibit)

จากการฝึกปฏิบัติถามหาผลสำเร็จของงานให้นำผลงานของท่านมานำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามประเด็นในใบงานที่ ๕.๓

ใบงานที่ ๕.๓

แลกเปลี่ยนเรียนรู้การถามหาผลสำเร็จของงาน

นำผลการถามหาผลสำเร็จของงานของท่านจากแบบบันทึก ๕.๒ เสนอสมาชิกในกลุ่มนิเทศ ฯ หรือศึกษานิเทศก์คนอื่น หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงตามประเด็นต่อไปนี้ บันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๕.๓

๑. การออกแบบถามหาผลสำเร็จของงานในแบบบันทึก ๕.๒ คาดว่าจะได้คำตอบครอบคลุมวัตถุประสงค์/ตัวแปร/สมมุติฐานที่ตั้งไว้ครบทุกข้อหรือไม่ ยังขาดประเด็นใดบ้าง ควรแก้ไขเพิ่มเติมอย่างไร

๒. ลักษณะข้อมูลที่ต้องการเพื่อนำมาหาข้อสรุปผลสำเร็จของงานสอดคล้อง ตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์/ตัวแปร/สมมุติฐานที่ตั้งไว้แต่ละข้อหรือไม่ มีข้อมูลใดที่ไม่สอดคล้อง ตรงประเด็นบ้าง จะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

๓. เครื่องมือและวิธีการที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการแต่ละชนิด มีคุณภาพเชื่อถือได้หรือไม่ มีกระบวนการสร้างการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ถูกต้องตามหลักวิชาเพียงใด ต้องปรับปรุงส่วนใดบ้าง

๔. การเลือกใช้สถิติวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องตามหลักวิชาเพียงใด นำไปสู่การหาข้อสรุปหรือตอบคำถามที่สอดคล้องตรงประเด็น ตามวัตถุประสงค์/ตัวแปร/สมมุติฐานที่ตั้งไว้แต่ละข้อ หรือไม่ มีส่วนใดต้องปรับปรุงบ้าง ควรปรับปรุงอย่างไร

แบบบันทึกที่ ๕.๓
แลกเปลี่ยนเรียนรู้การถามหาผลสำเร็จของงาน

คำชี้แจง ให้ท่านบันทึกความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ลงในแบบบันทึก

ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แนวทางปรับปรุง
๑. การออกแบบถามหาผลสำเร็จของงานในแบบบันทึก ๕.๒ คาดว่าจะได้คำตอบครอบคลุมวัตถุประสงค์/ตัวแปร/สมมุติฐานที่ตั้งไว้ครบทุกข้อหรือไม่ ยังขาดประเด็นใดบ้าง ควรแก้ไขเพิ่มเติมอย่างไร		
๒. ลักษณะข้อมูลที่ต้องการเพื่อนำมาหาข้อสรุปผลสำเร็จของงานสอดคล้อง ตรงประเด็น ตามวัตถุประสงค์/ตัวแปร/สมมุติฐานที่ตั้งไว้แต่ละข้อหรือไม่ มีข้อมูลใดที่ไม่สอดคล้อง ตรงประเด็นบ้าง จะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร		
๓. เครื่องมือและวิธีการที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการแต่ละชนิด มีคุณภาพเชื่อถือได้หรือไม่ มีกระบวนการสร้าง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ถูกต้องตามหลักวิชาเพียงใด ต้องปรับปรุงส่วนใดบ้าง		
๔. การเลือกใช้สถิติวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องตามหลักวิชาเพียงใด นำไปสู่การหาข้อสรุปหรือตอบคำถามที่สอดคล้องตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์/ตัวแปร/สมมุติฐานที่ตั้งไว้แต่ละข้อหรือไม่ มีส่วนใดต้องปรับปรุงบ้าง ควรปรับปรุงอย่างไร		

๕. ปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (Examine & Execute)

ให้ท่านนำความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมิน และปรับปรุงการถามหาผลสำเร็จของงานตามประเด็นในใบงานที่ ๕.๔

ใบงานที่ ๕.๔

ประเมินและปรับปรุงการถามหาผลสำเร็จของงาน

นำผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมินผลสำเร็จของงานตามประเด็นต่อไปนี้ แล้วบันทึก ลงในแบบบันทึกที่ ๕.๔

๑. ตรวจสอบประเมินงานและปรับปรุงงานด้วยตนเองโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน เมื่อ เห็นว่าดีแล้ว หรือเครื่องหมาย × ลงใน เมื่อเห็นว่ายังต้องปรับปรุง ในประเด็นการประเมินที่กำหนด ดังนี้

๑.๑ ความถูกต้องชัดเจนของแต่ละรายการ

๑.๒ ความถูกต้องเหมาะสมของลักษณะข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์และวิธีวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาคำตอบหรือสรุปผลในแต่ละวัตถุประสงค์/ตัวแปร/สมมุติฐาน

๒. สำหรับรายการที่มีผลการประเมินที่ต้องปรับปรุง ให้ท่านนำข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาปรับปรุงผลงานการออกแบบวิธีการถามหาผลสำเร็จในการใช้นวัตกรรมก่อน ดำเนินการภาคสนามเพื่อให้ข้อสรุปผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องสมบูรณ์

แบบบันทึกที่ ๕.๔

ประเมินและปรับปรุงการออกแบบวิธีการถามหาผลสำเร็จในการใช้นวัตกรรม

คำชี้แจง ให้ท่านนำข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมินความเหมาะสมการออกแบบวิธีการถามหาผลสำเร็จในการใช้นวัตกรรม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน เมื่อเห็นว่าดีแล้ว หรือเครื่องหมาย × ลงใน เมื่อเห็นว่ายังต้องปรับปรุง ในประเด็นการประเมินที่กำหนด ดังนี้

๑.๑ ความถูกต้องชัดเจนของแต่ละรายการ

วัตถุประสงค์/ ตัวแปรสมมุติฐาน ที่กำหนดไว้	แนวคำตอบ ที่ต้องการ	ข้อมูลที่จำเป็น	เครื่องมือที่ใช้/วิธี หาคุณภาพ เครื่องมือ	วิธีวิเคราะห์/เกณฑ์ การวิเคราะห์
๑. วัตถุประสงค์ ข้อ ๑..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ข้อ ๒..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

๑.๒ ความถูกต้อง เหมาะสมของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์และวิวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบหรือสรุปผลในแต่ละวัตถุประสงค์ /ตัวแปร/สมมติฐาน

ประเด็น	ความถูกต้อง เหมาะสม	การปรับปรุง แก้ไข
๑. ความถูกต้องเหมาะสมของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์และวิวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบหรือสรุปผลตาม วัตถุประสงค์		
๒. ความถูกต้องเหมาะสมของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์และวิวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบหรือสรุปผลตามตัวแปร		
๓. ความถูกต้องเหมาะสมของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์และวิวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบหรือสรุปผลตามสมมติฐาน		

รายการที่ต้องปรับปรุงและจะมีวิธีการปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

การประเมินตนเอง

รายการประเมิน	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์
๑. กำหนดแนวทางและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ดีได้เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน	ตรวจแบบบันทึกที่ ๕.๑, ๕.๒ และแบบบันทึกที่ ๕.๔	เกณฑ์ประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์ (rubric) จำแนก ๓ ระดับ	ผลงานจากแบบบันทึกที่มีคุณภาพระดับดี
๒. เลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการหาข้อสรุปและนำเสนอผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ดี	ตรวจแบบบันทึกที่ ๕.๒ และแบบบันทึกที่ ๕.๔	เกณฑ์ประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์ (rubric) จำแนก ๓ ระดับ	ผลงานจากแบบบันทึกที่มีคุณภาพระดับดี
๓. ตระหนักในความสำคัญและประโยชน์ของการหาข้อสรุปและการนำเสนอผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเทคนิควิธีการที่เหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน	ตรวจแบบบันทึกที่ ๕.๔	เกณฑ์ประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์ (rubric) จำแนก ๓ ระดับ	ผลงานจากแบบบันทึกที่มีคุณภาพระดับดี

เกณฑ์ประเมินเชิงคุณภาพ

รายการประเมิน	ระดับดี (๓)	ระดับพอใช้ (๒)	ระดับปรับปรุง (๑)
๑. กำหนดแนวทางและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ดีได้เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน	เลือกเครื่องมือและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตัวแปรและสมมติฐานทุกรายการ	เลือกเครื่องมือและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตัวแปรและสมมติฐานเป็นส่วนใหญ่	เลือกเครื่องมือและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตัวแปรและสมมติฐานเล็กน้อย บางรายการ
๒. เลือกใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการหาข้อสรุปและนำเสนอผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ดี	นำเสนอข้อสรุปผลสำเร็จของงานชัดเจน ครอบคลุมวัตถุประสงค์ตัวแปรและสมมติฐานทุกรายการ	นำเสนอข้อสรุปผลสำเร็จของงานชัดเจน ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ตัวแปรและสมมติฐานเกือบทุกรายการ	นำเสนอข้อสรุปผลสำเร็จของงานชัดเจน ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ตัวแปรและสมมติฐานเล็กน้อย บางรายการ
๓. ตระหนักในความสำคัญและเห็นประโยชน์ของการวิเคราะห์ข้อมูลการนำเสนอผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเทคนิควิธีการที่เหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน	เลือกใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ถูกต้องตามหลักวิชาและมีความสมบูรณ์ทุกรายการ	เลือกใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ถูกต้องตามหลักวิชาและมีความสมบูรณ์เกือบทุกรายการ	เลือกใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ถูกต้องตามหลักวิชาและมีความสมบูรณ์เล็กน้อย บางรายการ

เอกสารเสริมความรู้ : กามหาผลสำเร็จของงาน

การกามหาผลสำเร็จของงานเป็นการนำเสนอผลการดำเนินงานหลังจากการนำโครงการไปปฏิบัติ ซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่นำมาเสนอนั้นย่อมได้มาจากการประเมินงานหรือโครงการที่ปฏิบัติโดยวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมจึงจะทำให้เกิดความเชื่อถือในผลสำเร็จของงานนั้น โดยปกติการดำเนินงานหรือโครงการใด ๆ ส่วนใหญ่จะมีขั้นตอนคล้ายคลึงกัน คือ การวางแผน (Planning) การนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation/Operation/Do) หรือการบริหารโครงการ (Project Management) การประเมินผล (Evaluation/Check) และการนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น (Act) การประเมินผลจึงเป็นขั้นตอนที่จะทำให้ทราบว่า การปฏิบัติงานตามโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด มีการเบี่ยงเบนไปจากสิ่งที่คิดไว้หรือไม่ ถ้าเบี่ยงเบนจะได้หาวิธีปรับปรุงแก้ไขความคาดหวังกับการปฏิบัติจริงให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจุบันการบริหารการพัฒนาหรือการบริหารโครงการมิได้ประเมินเฉพาะผลสำเร็จของโครงการจากผลผลิต (Output) ที่ได้จากการดำเนินโครงการเท่านั้น แต่ความสำเร็จของโครงการจะต้องพิจารณาทั้งผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ด้วย ซึ่งเราเรียกว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Base Management) ดังนั้น การที่จะทราบถึงผลสำเร็จของงานหรือโครงการต่าง ๆ ได้นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยกระบวนการติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบ

การกามหาผลสำเร็จของงานเป็นกระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบว่านโยบาย/แผนงาน/โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด โดยมีมาตรฐานและเครื่องมือในการวัดที่แม่นยำและเชื่อถือได้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและการวิเคราะห์ที่เป็นประโยชน์ที่ก่อให้เกิดสารสนเทศและใช้ข้อมูลสารสนเทศนั้นประกอบการตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่

จุดมุ่งหมายของการประเมินผลสำเร็จของงาน

การประเมินผลสำเร็จของงานหรือการประเมินผลงาน/โครงการมีความหมายเดียวกัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในหลายมุมมอง ขึ้นอยู่กับความต้องการของเจ้าของงาน/โครงการหรือองค์กรว่าจะเน้นการประเมินเพื่อนำไปใช้ประโยชน์อะไรบ้าง ซึ่งพอจะแยกแยะจุดมุ่งหมายของการประเมินได้ดังนี้

๑. เพื่อสนับสนุนหรือยกเลิกงาน/โครงการ ดังได้กล่าวแล้วว่าการประเมินผลเป็นการกระทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลและการวิเคราะห์ที่เป็นประโยชน์ที่ก่อให้เกิดสารสนเทศและใช้ข้อมูลสารสนเทศนั้นประกอบการตัดสินใจ ผลการประเมินจึงเป็นข้อมูลสารสนเทศที่ช่วยตัดสินใจว่าควรจะยกเลิกโครงการหรือสนับสนุนให้มีการขยายผลต่อไป โดยเฉพาะกรณีโครงการใหม่ ๆ ที่ยังมิได้จัดทำในรูปของโครงการทดลอง (Experimental) มาก่อน ซึ่งมีโอกาสจะผิดพลาดหรือล้มเหลวได้ ถ้าเราประเมินผลแล้วโครงการนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็ควรดำเนินการต่อไป แต่ถ้าประเมินผลแล้วโครงการนั้นมีปัญหา หรือมีผลกระทบเชิงลบมากกว่าเราก็ควรยกเลิกไป

๒. เพื่อทราบถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามโครงการ ข้อมูลและการวิเคราะห์สารสนเทศการประเมินจะให้ข้อสรุปว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหรือกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด มีการปฏิบัติใดที่ได้หรือไม่ได้ผลงาน/ผลผลิตที่คาดหวังบ้าง อะไรที่แสดงถึงความก้าวหน้าของโครงการมีมากน้อยเพียงใด อยู่ส่วนใดของมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้เมื่อเริ่มงาน/โครงการ

๓. เพื่อปรับปรุงงาน/โครงการ การปฏิบัติงาน/โครงการตามแผนงานที่กำหนดไว้ ถ้ามีการประเมินผลการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องแล้ว จะพบว่ากิจกรรมการปฏิบัติงานบางกิจกรรมในโครงการไม่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เราควรรนำโครงการนั้นมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น โดยพิจารณาว่าโครงการนั้นบกพร่องในเรื่องใด จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงประเด็นหรือการปฏิบัติใดที่มีอุปสรรคจะต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับแก้ในทิศทางใด

๔. เพื่อศึกษาทางเลือก (Alternative) การนำโครงการไปปฏิบัติ นั้น ผู้บริหารโครงการจะพยายามแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกที่มีอยู่ การประเมินผลจะเป็นการเปรียบเทียบทางเลือก ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกทางเลือกใดในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อลดความเสี่ยงให้น้อยลง

๕. เพื่อขยายผลในการนำโครงการไปปฏิบัติ การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ผู้บริหารโครงการทราบถึงความสำเร็จของโครงการตลอดแนวทั้งระบบงาน ถ้าเกิดบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก็ควรจะขยายผลโครงการนั้นต่อไป โดยการขยายผลต้องคำนึงถึงมิติของประชากร เวลา สถานที่ สถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ ทั้งบริบทภายในและภายนอกขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับงาน/โครงการ

รูปแบบการประเมิน

การประเมินแบ่งได้หลายประเภท ตามแต่จะใช้เกณฑ์ใดเป็นหลักในการแบ่ง เช่น แบ่งโดยยึดจุดมุ่งหมายของการประเมิน ยึดหลักในการประเมิน ลำดับเวลาในการประเมิน เป็นต้น รูปแบบการประเมิน จะเป็นกรอบหรือแนวความคิดที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือรายการประเมิน การจะใช้รูปแบบการประเมินใด จึงอยู่ที่จุดเน้นและจุดมุ่งหมายของการประเมิน ซึ่งโดยทั่วไปนิยมแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ (ธเนศ ขำเกิด, ๒๕๕๑)

๑. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังว่าเกิดขึ้นหรือไม่หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายเป็นหลัก โดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เช่น รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler) ครอนบาค (Cronbach) เคิร์กแพตทริก (Kirkpatrick) เป็นต้น

๒. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของโครงการนั้น เช่น รูปแบบการประเมินของ สเตค (Stake) สคริฟเวน (Scriven) โพรวัส (Provus) เป็นต้น

๓. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เช่น รูปแบบการประเมินของเวลช์ (Welch) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) อัลคิน (Alkin) เป็นต้น

มีนักการศึกษาเสนอรูปแบบการประเมินไว้มากมาย มีความแตกต่างกันบ้างหรือคล้ายคลึงกันบ้าง ตามแต่ลักษณะของงานหรือโครงการที่ทำการประเมิน ธเนศ ขำเกิด (๒๕๕๑) ได้กล่าวว่า ฟิลลิปส์ เจ ได้รวบรวมรูปแบบการประเมินไว้ ๗ รูปแบบ ได้แก่ ๑) The Kirkpatrick Approach ๒) The Bell System Approach ๓) The CIRO Approach ๔) Saratoga Institute Approach ๕) The IBM Approach ๖) Xerox Approach ๗) CIPP Model (อดิศักดิ์ จินदानกุล, ๒๕๔๕ : ๒๘) โดยทั้ง ๗ รูปแบบดังกล่าว เป็นรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้มีความเหมาะสมที่จะใช้ในการประเมินโครงการโดยเฉพาะ ซึ่งแต่ละรูปแบบต่างมีปรัชญาที่แตกต่างกันบ้าง คล้ายกันบ้างตามความเชื่อของนักทฤษฎีที่พัฒนารูปแบบนี้ ๆ เป็นผลให้แต่ละรูปแบบมีข้อเด่น และข้อด้อยในการใช้ที่

แตกต่างกันไป ใน ๗ รูปแบบ มีอยู่ ๒ รูปแบบที่ค่อนข้างเป็นที่นิยมในการนำไปประยุกต์ใช้กับการประเมินในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมาก ได้แก่ The Kirkpatrick Approach และ CIPP Model ทั้งนี้ เป็นผลสรุปจากโครงการศึกษาวิจัยของ ASTD (American Society for Training and Development) (อดิศักดิ์ จินตานุกุล, ๒๕๔๕) พบว่า มีผู้ปฏิบัติการด้านการประเมินผล เลือกใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model มากร้อยละ ๕๖ และเลือกใช้รูปแบบการประเมิน The Kirkpatrick Approach เป็นอันดับรองลงมา คือ ร้อยละ ๓๖ และอีกร้อยละ ๘ ไม่ระบุการเลือกใช้รูปแบบการประเมินใด ๆ

ดังที่กล่าวแล้วว่าการประเมินผลงาน/โครงการ มีรูปแบบให้เลือกใช้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือเจ้าของโครงการและลักษณะงาน/โครงการ ในที่นี้จะกล่าวถึงรูปแบบการประเมินที่เป็นที่นิยมใช้และสัมพันธ์กับงานของศึกษานิเทศก์บางรูปแบบพอสังเขป ดังนี้

๑. รูปแบบการประเมินแบบชิป หรือ CIPP Model เป็นรูปแบบที่ได้รับการยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน แนวคิดของ สตีฟเฟิลบีม (Danial Stufflebeam) เน้นการแบ่งแยกบทบาทของการทำงานระหว่างฝ่ายประเมินกับฝ่ายบริหารออกจากกัน ทั้งนี้เพื่อป้องกันการมีอคติในการประเมิน ประเด็นการประเมินตามรูปแบบ CIPP Model กำหนดประเด็นการประเมินออกเป็น ๔ ประเภท ตามอักษรภาษาอังกฤษตัวแรกของ CIPP Model ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมินก่อนการดำเนินการโครงการ เพื่อพิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องดำเนินโครงการ ประเด็นปัญหา และความเหมาะสมของเป้าหมายโครงการ ข้อมูลผลการประเมินสภาวะแวดล้อมนำไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อการวางแผน (Planning Decisions) ใช้ในการกำหนดจุดประสงค์ของโครงการ ให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน

๑.๒ การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา ฯลฯ รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงานว่ามีความเป็นไปได้ของการดำเนินงานโครงการเพียงใด การตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากปัจจัยนำเข้า นำไปใช้ในการกำหนดโครงสร้างของแผนงาน และขั้นตอนของการดำเนินงานของโครงการ

๑.๓ การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้รับผลในโครงการ การประเมินกระบวนการนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบาย / แผนงาน/โครงการซึ่งมักจะไม่สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว การตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินกระบวนการ ใช้ในการพิจารณาควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

๑.๔ การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ การตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินผลผลิต (Output) ที่เกิดขึ้น เพื่อพิจารณาการยุติ/ล้มเลิก หรือขยายโครงการที่จะนำไปใช้ในโอกาสต่อไปรวมทั้งการปรับเปลี่ยนโครงการ การประเมินผลแบบนี้มิได้ให้ความสนใจต่อเรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการเท่าที่ควร

๒. รูปแบบของเคริก แพตทริก (Donald L. Kirkpatrick, ๑๙๗๕) เป็นรูปแบบหนึ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้กับการประเมินผลการฝึกอบรมโดยเฉพาะและจะมุ่งเน้นผลการประเมินในทางลึกมากกว่าทางกว้าง กล่าวคือ มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมเป็นหลัก มิได้มุ่งเน้นไปที่ตัวโครงการมากนัก ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model ที่มีลักษณะการประเมินในลักษณะกว้างเพื่อให้ครอบคลุมทั้งระบบของโครงการ อีกทั้งยังเป็นรูปแบบการประเมินที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับโครงการในลักษณะใดก็ได้ ทั้งในแบบของการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม ปฏิบัติการ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

โดนัลด์ แอล เคริกแพตทริก (Donald L.Kirkpatrick, ๑๙๗๕) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซินสหรัฐอเมริกา อดีตประธาน ASTD (American Society for Training and Development) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใด ๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด” เคริกแพตทริก ได้เสนอขั้นตอนการฝึกอบรมเป็น ๔ ขั้นตอน คือ

๒.๑ การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) การประเมินขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ให้รู้ว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้น มีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม พอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่ โสตทัศนอุปกรณ์ ระยะเวลา ฯลฯ และพอใจมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้น ต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีความหมาย และมีความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก เคริกแพตทริก กล่าวว่า มีอยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจล้มเลิกโปรแกรมการฝึกอบรมเสีย หรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐาน

วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาตอบสนองเป็นพื้นฐาน ที่มีความหมาย และตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่

๒.๑.๑ กำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่า ต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปฏิกิริยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม บรรยากาศการฝึกอบรม ฯลฯ

๒.๑.๒ ออกแบบเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูลอย่างเหมาะสม

๒.๑.๓ ข้อคำถามที่ใช้ ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือได้คำตอบแล้วสามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้

๒.๑.๔ กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถามต่าง ๆ

๒.๑.๕ ไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เขียนชื่อตนเองลงในแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกล้าแสดงปฏิกิริยาตอบสนอง ผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริง

๒.๒ การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการอบรม ในโอกาสต่อไป เคริกแพตทริก ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการเรียนรู้เอาไว้ว่า

๒.๒.๑ ต้องวัดทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

๒.๒.๒ วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายชื่อและคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

๒.๒.๓ ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๒.๓ การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation)

การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ (Behavior Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรกเพราะจะต้องติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริง ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เคริกแพตทริก เสนอแนะว่า

๒.๓.๑ ควรจะได้วัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

๒.๓.๒ ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริง ๆ ทางที่ดีควรประเมินหลาย ๆ ครั้งเป็นระยะ ๆ ไป เช่น ประเมินทุก ๓ เดือน เป็นต้น

๒.๔ การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation)

การประเมินในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง (Out Comes) เป็นการประเมินผลที่ต้องการจะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่น การลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิต อัตราการลาออกลดลง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวแปรเหล่านั้นบางทีก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้นอะไรก็ตามที่เกิดขึ้นแก่หน่วยงานในทางที่ดี จึงสรุปได้ยากกว่าเป็นผลจากโปรแกรมการฝึกอบรม เคริกแพตทริก ได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลขั้นนี้ไว้ว่า

๒.๔.๑ ควรจัดสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้หรือวัดได้

๒.๔.๒ พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน วิธีหนึ่งพอจะทำได้ คือ การใช้กลุ่มควบคุมหรือกลุ่มทดลอง

๓. การประเมินแบบบูรณาการของ บรินเคอร์ฮอฟฟ์ (Brinkerhoff, ๑๙๘๘) นักประเมินโครงการ ได้เสนอแบบจำลองการประเมินผลโครงการที่บูรณาการการประเมินผลเข้าไปในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาและดำเนินการของการพัฒนาโครงการและการดำเนินโครงการอาจแบ่งออกเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

ขั้นตอน ๑ การศึกษาความจำเป็น ปัญหา หรือโอกาสที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ขั้นตอน ๒ การพัฒนาหรือออกแบบโครงการที่สามารถสอนในสิ่งที่จำเป็น

ขั้นตอน ๓ การนำเอาโครงการมาใช้ปฏิบัติ

ขั้นตอน ๔ การประเมินผลความสำเร็จของโครงการว่าได้รับสิ่งที่ตั้งใจ ไม่ว่าจะเป็ความรู้ ทักษะคติ หรือทักษะไปหรือไม่

ขั้นตอน ๕ การติดตามว่าได้รับการศึกษาและใช้ความรู้ที่ได้เรียนมาหรือไม่

ขั้นตอน ๖ การติดตามศึกษาผลกระทบว่าองค์กรได้ประโยชน์หรือไม่

การประเมินผลโครงการตาม ๖ ขั้นตอนดังกล่าว จะทำให้ทราบได้ว่าโครงการได้ประโยชน์หรือไม่ / อย่งไรกับโครงการ บรินเคอร์ฮอฟฟ์ (Brinkerhoff) ให้รายละเอียดของวิธีการที่จะบูรณาการการประเมินผลเข้าไปในแต่ละขั้นตอน โดยแจกแจงว่าแต่ละขั้นตอนนี้คืออะไร มีสาระสำคัญหรือคำถามหลัก ๆ อะไรบ้าง และมีอะไรที่จะเป็นประโยชน์ต่อการประเมินผลโครงการ

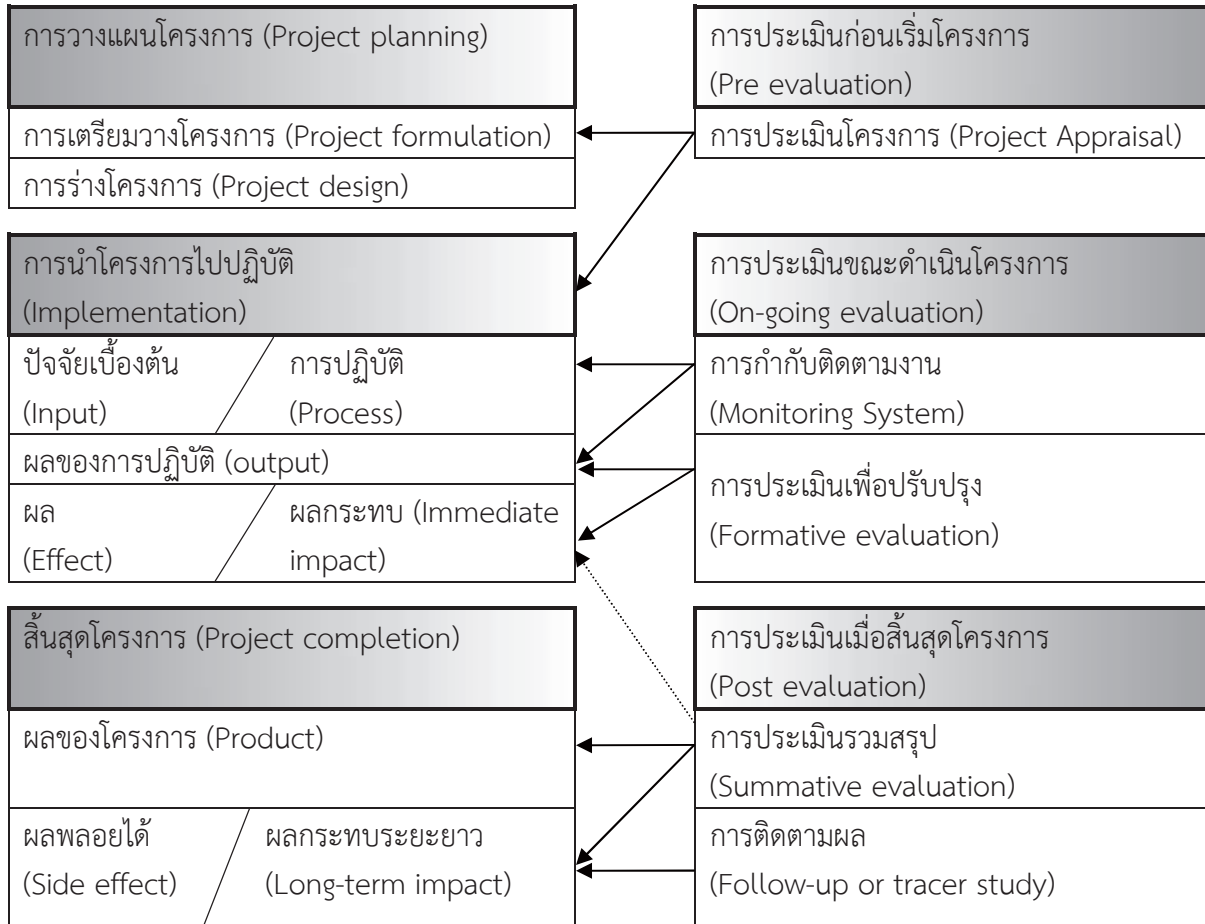
แบบจำลอง ๖ ขั้นตอนสำหรับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์แบบบูรณาการกับการประเมินผล

ขั้นตอนการประเมินผล	คำถามหลักที่ใช้ในการประเมินผล	กระบวนการที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมินผล
๑. ตั้งเป้าหมาย (goal setting) อะไร คือ ความจำเป็น (What's the need?)	<ul style="list-style-type: none"> - ความจำเป็น ปัญหาหรือโอกาส - ความจำเป็นมีมากเพียงใด - ความจำเป็นดังกล่าวเอื้ออำนวยต่อการแก้ปัญหาโดยโครงการหรือไม่ - ผลที่จะเกิดคุ้มค่าไหม - ถ้าทำแล้วจะมีผลดีไหม - โครงการฝึกอบรมดีกว่าวิธี/ทางเลือกอื่นหรือไม่ 	การตรวจสอบสภาพองค์กร/ การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน/ การวิเคราะห์รายงานบันทึก/ การสังเกต/การสำรวจ/การวิจัย การศึกษาเอกสาร/การศึกษา บริบท
๒. การออกแบบโครงการ (program design) อะไรที่จะใช้ได้ (what will work?)	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการชนิดใดถึงจะได้ผลดีที่สุด - ระหว่างแบบ ก. และแบบ ข. แบบไหนดีกว่า - แบบ ค. ไม่ดีอย่างไร - แบบที่เลือกมาดีพอที่เอาไปใช้ไหม 	<ul style="list-style-type: none"> - ดูเอกสารเกี่ยวกับโครงการ - อาศัยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ - บัญชีรายชื่อตรวจสอบ (checklists) - การตรวจสอบสถานที่/การทดลองโครงการ/การทบทวนของผู้ร่วมวิจัย
๓. ขั้นตอนดำเนินการ (program implementation) ดำเนินการได้ไหม (Is it working?)	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ - ไปตามตารางเวลาหรือไม่ - มีปัญหาอะไร - เกิดขึ้นจริงหรือไม่ - มีอะไรเกิดขึ้นจริง ๆ - เป็นที่พอใจหรือไม่ - เสียค่าใช้จ่ายเท่าไร 	การทดลองโครงการ/การทบทวนโดยผู้เข้าเรียนฝึกอบรม การสังเกต/บัญชีตรวจเช็ค รายการ/ข้อมูลป้อนกลับ

ขั้นตอนการประเมินผล	คำถามหลักที่ใช้ในการประเมินผล	กระบวนการที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมินผล
๔. ผลลัพธ์ปัจจุบัน (immediate outcomes) ได้เรียนรู้หรือไม่ (Did they learn it)	- ได้เรียนรู้หรือไม่ - เรียนรู้ดีเพียงใด - เรียนรู้อะไร	วิเคราะห์ประวัติ/บันทึก
๕. ผลลัพธ์การใช้ระยะกลาง (intermediate usage outcomes) ยังเก็บรักษา และ/หรือ ใช้มันอยู่หรือไม่ (Are that keeping and/or using it?)	- ใช้ได้ความรู้อย่างไร - ใช้ส่วนใด	การรายงานด้วยตนเอง เพื่อน ร่วมงาน/หัวหน้า/การสำรวจ/ การดูพื้นที่/การสังเกต/ การวิเคราะห์ตัวอย่างงาน
๖. ผลกระทบและความ คุ้มค่า (impact and worth) ก่อให้เกิดผลคุ้มค่าไหม (Did it make a worth wile difference?)	- ก่อให้เกิดผลต่างอะไร - ตอบสนองความจำเป็นหรือไม่ - คุ้มค่าไหม	ตรวจสอบภาพองค์การ/วิเคราะห์ การปฏิบัติงาน/วิเคราะห์ รายงานบันทึก/สังเกต/สำรวจ/ พิจารณาบททวนโดยกลุ่ม ผู้เกี่ยวข้อง/เปรียบเทียบ ค่าใช้จ่าย/ผลประโยชน์

การถามหาผลสำเร็จของงานจากการประเมินโครงการอาจใช้วิธีการติดตามประเมินผลสั้น ๆ ครั้งเดียว หรือ
ติดต่อกันหลายครั้งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบของหน่วยงานและชนิดของโครงการ

แผนภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินโครงการกับกระบวนการดำเนินโครงการ



ตอนที่ ๖

จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

วัตถุประสงค์

๑. อธิบายหลักการ แนวคิด เทคนิค วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้
๒. ออกแบบและดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้
๓. ประเมินผล และสรุปบทเรียนที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้

ความคิดรวบยอด

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน นิเทศ เป็นการนำความรู้ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนกัน ซึ่งอาจดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนในรูปแบบเครือข่ายประเภทต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวาง ลึกซึ้ง ช่วยให้ได้แนวปฏิบัติที่ดี ช่วยให้ได้แนวคิดความรู้ใหม่ไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถือเป็นการพัฒนาแบบก้าวกระโดด (Leap Frog) สามารถลดระยะเวลาในการค้นหา ค้นคว้า ทดลองเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพงานของตนเอง

เนื้อหา

๑. แนวคิดและหลักการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๒. ความจำเป็นของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน
๓. กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๔. สื่อหรือช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สมรรถนะสำคัญ

๑. ความสามารถในการวิเคราะห์
๒. ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
๓. ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้
๔. ความสามารถในการสื่อสารเพื่อการนิเทศการศึกษา
๕. ความสามารถในการจูงใจ

กิจกรรมฝึกปฏิบัติ

๑. ศึกษาตัวอย่าง (Example)

ให้ท่านศึกษากรณีศึกษาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แล้วสรุปความรู้ และแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนดในใบงาน

กรณีศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เมื่อนางนารี รักนิเทศ เห็นว่า การนิเทศภายในของโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร จึงได้นำวิธีการปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทั้งด้านการนิเทศ และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยจัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทั้งระหว่างผู้นิเทศกับครู ครูกับครู ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งผ่านทางชุมชนสังคมออนไลน์ โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างนางนารี รักนิเทศ ครูผู้นิเทศภายในโรงเรียน และครูผู้รับการนิเทศตามประเด็นต่อไปนี้

๑.๑ กำหนดประเด็นที่จะนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการนิเทศจากผู้นิเทศภายในโรงเรียน

๑.๒ วางแผนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการสร้างความตระหนักร่วมกันของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้เน้นการพัฒนาวิชาชีพของครู ที่มีตัวบ่งชี้สำคัญ คือ ความสำเร็จของผู้เรียนที่มีคุณภาพตามหลักสูตร ระยะเวลา สถานที่ เทคนิคในการจัดตัวชี้วัดความสำเร็จ วิธีการประเมินผล การประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง การจัดทำรายงานสรุป และการเผยแพร่ผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑.๓ ตกลงร่วมกันในการรับผิดชอบภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑.๔ ร่วมกันประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับความเป็นไปได้ ความคุ้มค่าของกิจกรรม หรือโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ความเหมาะสมของระยะเวลา แนวทางแก้ไขหากมีตัวแปรแทรกซ้อนในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้นิเทศภายในและครูผู้รับการนิเทศ ระหว่างครูผู้รับการนิเทศด้วยกัน โดยเน้นการได้ข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษา การให้ความช่วยเหลือ การให้เห็นแบบอย่าง ตลอดจนการนำเสนอแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศระหว่างกันได้อย่างมีระบบ และสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้

๒.๑ จัดประชุมเสนอเรื่องเล่าเร้าพลังที่ประสบความสำเร็จ (Story telling) โดยครูผู้นิเทศภายในรับฟังการสรุปผลการนิเทศที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศที่ตนเองเห็นว่าเป็นสิ่งที่ประสบความสำเร็จที่สุดในประเด็นย่อย ๆ ได้แก่ การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เทคนิคการตั้งคำถาม วิธีการใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม การประเมินผลตามสภาพจริง เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการคิด เป็นต้น

๒.๒ จัดกิจกรรมสนทนากลุ่มเฉพาะระหว่างดำเนินการ และภายหลังดำเนินการ (Focus group discussion) โดยการสนทนาแลกเปลี่ยนร่วมกันระหว่างครูผู้นิเทศภายในกับกลุ่มครูผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับการนิเทศภายในเพื่อหาข้อสรุปและเหตุผลประกอบการตัดสินใจสรุปผลการนิเทศภายใน ทั้งในระหว่างการดำเนินการนิเทศและภายหลังจากการนิเทศเสร็จสิ้นตามขั้นตอนกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ในปฏิทินแล้ว

ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาให้ได้ข้อสรุปของเหตุผลที่ทำให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จเพื่อตรวจสอบกับวัตถุประสงค์ต่อไป และในทำนองเดียวกันจะต้องได้ข้อสรุปของเหตุผลที่ทำให้การนิเทศภายในไม่ประสบความสำเร็จเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไป

๒.๓ จัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ ทั้งแนวคิดและประสบการณ์ที่สำเร็จ (Community of practice) เพื่อสร้างรูปแบบที่ค่อนข้างชัดเจนสำหรับใช้เป็นแหล่งในการติดต่อสื่อสาร นำเสนอแนวคิดที่ประสบความสำเร็จ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จจนเกิดประสิทธิผล สามารถเผยแพร่สู่กลุ่มครูผู้สอนในสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือต่างสาระการเรียนรู้แต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ชุมชนดังกล่าวเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันบนพื้นฐานของการพัฒนางานทางการศึกษาเท่านั้นไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องอื่นใด หรือเรื่องที่มีผลประโยชน์แอบแฝงทั้งสิ้น

๒.๔ จัดเป็นชุมชน/สังคมออนไลน์โดยจัดทำเว็บบล็อก (web blog) สำหรับใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การนิเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตชุมชน (planet) เครือข่ายครูผู้นิเทศภายในและครูผู้รับการนิเทศ <http://superteacher.gotoknow.org> และเชิญชวนให้ครูผู้รับการนิเทศใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง

๒.๕ จัดตั้งชมรมครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือ ร่วมมือ และเปลี่ยนวิธีการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ เวลาในการปฏิบัติ เมื่อครูมีปัญหาหรือข้อจำกัดเรื่องความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายใน ก็จะลงไปช่วยเหลือ บางครั้งเชิญวิทยากรภายนอกสถานศึกษามาให้ข้อมูลเพิ่มเติม

๓. จัดทำเอกสารสรุปผลการดำเนินการของสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และปฏิทินกำหนดการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน มีข้อมูลสารสนเทศสำหรับการอ้างอิงผลของการดำเนินงานจากการตรวจสอบกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในอย่างชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักวิชาการ เผยแพร่เป็นผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติต่อไป ส่วนการดำเนินงานที่ไม่ประสบความสำเร็จก็นำเสนอสาเหตุและแนะนำแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเช่นเดียวกัน

๔. ประเมินผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยประเมินความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ด้วยแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) ในประเด็นที่เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ การดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้ผู้เข้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้ร่วมประเมินแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผ่านทางชุมชนสังคมออนไลน์ด้วย

ในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และปฏิทินกำหนดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ระหว่างครูผู้นิเทศภายในกับครูผู้รับการนิเทศ มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานเทียบกับวัตถุประสงค์ ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อเป็นการเปิดเวทีให้แก่ครูผู้รับการนิเทศได้มีโอกาสพบปะพูดคุย ชักถามปัญหา และแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะระหว่างกันได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่สร้างคุณภาพแก่นักเรียนกลุ่มเป้าหมายได้ตรงตามความต้องการ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการเผยแพร่วิธีปฏิบัติที่ดีที่ประสบความสำเร็จ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสพบปะพูดคุย ชักถามปัญหา และแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะระหว่างกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนางานแบบก้าวกระโดด และอาจได้ข้อมูลสะท้อนกลับมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นพื้นฐานสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้สร้างเครือข่ายเรียนรู้กัน ขยายผลแนวทางการพัฒนา ต่อยอดงานให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

๒. สร้างความเข้าใจ (Explain)

จากกรณีศึกษาการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำเสนอข้างต้น ให้ท่านตอบคำถามและแสดงความคิดเห็น ตามประเด็นที่กำหนดในใบงานที่ ๖.๑

ใบงานที่ ๖.๑

สร้างความเข้าใจการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากกรณีศึกษาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ท่านตอบคำถามและแสดงความคิดเห็น ตามประเด็นต่อไปนี้

๑. วัตถุประสงค์ การจัดกิจกรรม และเป้าหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คืออะไร
๒. แนวคิดที่ใช้สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คืออะไร
๓. เทคนิควิธีการจัดกิจกรรมที่เลือกใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ คืออะไรบ้าง มีกิจกรรมอะไรบ้าง
๔. กระบวนการขั้นตอนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นอย่างไร ท่านคิดว่าก่อนที่นางนารี รักษิเทศจะจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวอย่างข้างต้น นางนารี รักษิเทศ ต้องเตรียมการในเรื่องใดบ้าง ต้องใช้ข้อมูลอะไรบ้างเพื่อการวางแผนจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๕. ให้ท่านสรุปแนวคิดสำคัญในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แบบบันทึกที่ ๖.๑
สร้างความเข้าใจการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑. วัตถุประสงค์ การจัดกิจกรรม และเป้าหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. แนวคิดที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. เทคนิค กิจกรรม วิธีการที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๔. กระบวนการ ขั้นตอนในการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๕. แนวคิดหรือข้อคิดสำคัญที่สรุปได้จากกรณีศึกษาของนางนารี รักนิเทศ

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ใส่ใจฝึกปฏิบัติ (Exercise)

ให้ท่านนำความรู้ที่ได้จากการศึกษารณีศึกษาและการปฏิบัติกิจกรรมในใบงานที่ ๖.๑ พร้อมศึกษาเอกสารเสริมความรู้ มาออกแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานของท่าน โดยดำเนินการตามใบงานที่ ๖.๒

ใบงานที่ ๖.๒

ฝึกปฏิบัติออกแบบกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ให้ท่านออกแบบจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ และงานในความรับผิดชอบ ครอบคลุมวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย กิจกรรมที่จัดและวิธีดำเนินกิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วบันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๖.๒

แบบบันทึกที่ ๖.๒

ฝึกปฏิบัติออกแบบกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑. บทบาท หน้าที่ และงานในความรับผิดชอบ

.....

.....

๒. วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรม

.....

.....

๓. กลุ่มเป้าหมาย

.....

.....

๔. กิจกรรมและวิธีดำเนินกิจกรรม

.....

.....

.....

.....

๕. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์

.....

.....

๖. องค์ประกอบอื่น ๆ

.....

.....

๔. จัดเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Exhibit)

จากการฝึกปฏิบัติวางแผนและออกแบบกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้นำแบบกิจกรรมที่ออกไว้มานำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามประเด็นในใบงานที่ ๖.๓

ใบงานที่ ๖.๓

แลกเปลี่ยนเรียนรู้การออกแบบกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ให้นำกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ จากแบบบันทึกที่ ๖.๒ นำเสนอสมาชิกในกลุ่มนิเทศ ฯ หรือศึกษานิเทศก์คนอื่น หรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุงตามประเด็นต่อไปนี้ แล้วบันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๖.๓

๑. การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอดคล้องครอบคลุม กับลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือไม่ เพียงใด มีสิ่งใดที่ต้องแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติม

๒. กลุ่มผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความรู้ ความเข้าใจ มีผลงาน ประสบการณ์ตามหัวเรื่องเพียงพอที่จะนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือไม่ เพียงใด มีสิ่งใดที่ต้องแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติม

๓. การออกแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวิธีจัดกิจกรรมแต่ละอย่างเหมาะสม ชัดเจน เพียงใด ทั้งบุคลากร สถานที่ วัน เวลา สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และขั้นตอนกระบวนการดำเนินกิจกรรมเพียงพอที่จะช่วยให้กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มีสิ่งใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติม

แบบบันทึกที่ ๖.๓

แลกเปลี่ยนเรียนรู้การออกแบบกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำชี้แจง ให้ท่านบันทึกความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บันทึกลงในแบบบันทึก

ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แนวทางปรับปรุง
๑. การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอดคล้อง ครอบคลุมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือไม่เพียงใด มีสิ่งใดที่ต้องแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติม		
๒. กลุ่มผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความรู้ ความเข้าใจ มีผลงานประสบความสำเร็จตามหัวเรื่องเพียงพอที่จะนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือไม่ เพียงใด มีสิ่งใดที่ต้องแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติม		
๓. การออกแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวิธีจัดกิจกรรมแต่ละอย่างเหมาะสม ชัดเจน เพียงใด ทั้งบุคลากร สถานที่ วัน เวลา สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และขั้นตอน กระบวนการดำเนินกิจการเพียงพอที่จะช่วยให้กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มีสิ่งใดที่ต้องแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติม		

๕. ปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (Examine and Execute)

ให้ท่านนำความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมิน และปรับปรุงการออกแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามประเด็นในใบงานที่ ๖.๔

ใบงานที่ ๖.๔

ประเมินและปรับปรุงการออกแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

นำผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมินการออกแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของท่านตาม ประเด็นต่อไปนี้ แล้วบันทึกลงแบบบันทึกที่ ๖.๔

๑. ประเมินผลงานการออกแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ตามแบบบันทึกที่ ๖.๒ ว่า เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมโดยนำข้อมูลข้อคิดเห็นของผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ

๒. ถ้าพิจารณาเห็นว่ารายการใดควรปรับปรุง ให้นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาพิจารณากำหนดแนวทางการปรับปรุง

๓. ปรับปรุงการออกแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแนวทางใหม่

บันทึกผลการประเมินและปรับปรุง ลงในแบบบันทึกที่ ๖.๔

แบบบันทึกที่ ๖.๔

ประเมินและปรับปรุงการออกแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑. ประเมินผลงานการออกแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ตามแบบบันทึกที่ ๖.๒ ว่า เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม โดยนำข้อมูลข้อคิดเห็นของผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ สรุปได้ดังนี้

๑.๑ รายการที่ประเมินว่าเหมาะสมแล้ว พร้อมทั้งระบุเหตุผล

๑.๑.๑

๑.๑.๒

๑.๑.๓

ฯลฯ

๑.๒ รายการที่ประเมินว่าไม่เหมาะสม ควรปรับปรุง พร้อมทั้งระบุเหตุผล

๑.๒.๑

๑.๒.๒

๑.๒.๓

ฯลฯ

๒. แนวทางปรับปรุง (ตามข้อ ๑.๒) โดยนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพิจารณากำหนดแนวทางการปรับปรุงมากำหนดแนวทาง

๒.๑

๒.๒

๒.๓

การประเมินตนเอง

รายการประเมิน	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์
๑. อธิบายหลักการ แนวคิด เทคนิค วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้	ตรวจแบบบันทึกที่ ๖.๑, ๖.๒ และแบบบันทึกที่ ๖.๔	เกณฑ์ประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์ (rubric) ๓ ระดับ	ผลงานจากแบบบันทึกมีคุณภาพระดับดี
๒. ออกแบบและดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้	ตรวจแบบบันทึกที่ ๖.๒ และ แบบบันทึกที่ ๖.๔	เกณฑ์ประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์ (rubric) ๓ ระดับ	ผลงานจากแบบบันทึกมีคุณภาพระดับดี
๓. ประเมินผล และสรุปบทเรียนที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้	ตรวจแบบบันทึกที่ ๖.๔	เกณฑ์ประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์ (rubric) ๓ ระดับ	ผลงานจากแบบบันทึกมีคุณภาพระดับดี

เกณฑ์ประเมินเชิงคุณภาพ

รายการประเมิน	ระดับดี (๓)	ระดับพอใช้ (๒)	ระดับปรับปรุง (๑)
๑. อธิบายหลักการ แนวคิด เทคนิค วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้	อธิบายหลักการ แนวคิด เทคนิค วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้เหมาะสม ถูกต้องทุกประเด็น	อธิบายหลักการ แนวคิด เทคนิค วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้เหมาะสม ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	อธิบายหลักการ แนวคิด เทคนิค วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้บางประเด็น
๒. ออกแบบและดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้	ออกแบบและดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมมากกว่า ๒ วิธี	ออกแบบและดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ๒ วิธี	ออกแบบและดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ ๑ วิธี
๓. ประเมินผล และสรุปบทเรียนที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้	ประเมินผล และสรุปบทเรียนที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนางานของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกิจกรรมทุกประเด็น	ประเมินผล และสรุปบทเรียนที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนางานของตนเองได้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่	ประเมินผล และสรุปบทเรียนที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนางานของตนเองได้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกิจกรรมบางประเด็น

เอกสารเสริมความรู้ : การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แนวคิดและหลักการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดข้อเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งมากขึ้น หากเปรียบกับการที่เรานำเหรียญ ๑๐ บาท ไปแลกกับเพื่อนด้วยเหรียญ ๑๐ บาท ในที่สุดเราก็จะมีเพียง ๑๐ บาท เท่าเดิม แต่หากเรานำประสบการณ์ข้อเรียนรู้ในการนิเทศ ๑ เรื่องไปแลกกับเพื่อน ๑ คน (คนละ ๑ เรื่อง) ในที่สุดเราก็มีประสบการณ์การนิเทศเป็น ๒ เรื่อง ยิ่งได้แลกเปลี่ยนกันเรื่อย ๆ ก็จะได้มีประสบการณ์มากขึ้นเรื่อย ๆ
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการนิเทศที่มีความสำเร็จต้องมีมุมมองที่ถูกต้อง (the right view) ว่าทุกคนย่อมมีจุดที่ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ หากย้อนหลังดูประสบการณ์การนิเทศ ย่อมมีความสำเร็จเล็ก ๆ อยู่รายทาง ไม่ว่าจะความสำเร็จที่เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติหรือผลการนิเทศที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาครูทางด้านสมรรถนะ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพครู
3. การเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่นอาจเป็นช่องทางหรือทางลัดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในปฏิบัติงานของเราได้ ซึ่งเป็นการย่นระยะเวลาในการทำงานหรือประหยัดทรัพยากรได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตาม การนำประสบการณ์ความสำเร็จของผู้อื่นมาใช้ จำเป็นต้องประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทการนิเทศงานของเราด้วย
4. ศิษยานิเทศก์ทุกคนย่อมมีแนวคิด ต้นทุน ประสบการณ์ในการนิเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานได้ ดังนั้น ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องเชื่อโดยไม่ลังเลใจว่า “ที่ใดมีศิษยานิเทศก์ ที่นั่นย่อมมีความรู้ ประสบการณ์ในการนิเทศที่เป็นประโยชน์” เพื่อยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน ก็จะสามารถเก็บเกี่ยวประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปฏิบัติงานได้
5. เครือข่ายในการนิเทศหรือการทำงานร่วมกัน มักจะเป็นเครือข่ายในแนวราบหรือเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการหรือมีโครงสร้างตายตัวที่ทำงานร่วมกันได้สำเร็จ ดังนั้น ศิษยานิเทศก์จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติ และมีทักษะการทำงานเป็นทีมด้วย

ความจำเป็นของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การนิเทศ มีความสำคัญหลายประการ เช่น
1. เป็นการสร้างความภูมิใจให้ตนเองในการทำงาน ก่อให้เกิดพลังใจที่จะทำงานต่อไป
 2. ช่วยกันแก้ปัญหาในการทำงาน บางครั้งประสบการณ์ของผู้อื่น อาจช่วยแก้ปัญหาในการงานของเราได้
 3. ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในวงกว้าง เมื่อใช้ช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย เข้าถึงจุดประสงค์ที่ต้องการเรียนรู้ได้มากก็สามารถเรียนรู้ได้ในกลุ่มใหญ่ ยิ่งในยุคปัจจุบัน การใช้ช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ ก็ยิ่งสะดวก รวดเร็วและแพร่หลายได้ในวงกว้าง ซึ่งทำได้ทันที “สด” เสมอ (Real time)
 4. เป็นผลดีกับการติดตาม เร่งรัดการปฏิบัติงานทางหนึ่ง เมื่อกำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในวัน เวลา สถานที่ที่แน่นอน ก็จะเป็นการเร่งรัดให้ผู้ที่ทำงานยังไม่แล้วเสร็จ ได้เร่งรัดการทำงานของตน ให้บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งต้องคำนึงถึงคุณภาพของชิ้นงานหรือวิธีการที่จะนำไปแลกเปลี่ยนด้วย

วิธีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การเลือกวิธีการหรือกิจกรรมหรือช่องทางใดเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาของกรณีศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กรณีศึกษา น่าจะมีขั้นตอนการจัดกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายหรือกำหนด “ดาว” ร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องที่จะนำมาเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่จะร่วมจัดกิจกรรมหรือเครือข่ายในการปฏิบัติงาน เช่น เทคนิคในการสำรวจความต้องการของครูเพื่อกำหนดเป้าหมายหรือค้นหาวัฒนธรรมในการนิเทศ วิธีการสาธิตให้ครูเห็นขั้นตอนในการวิเคราะห์งานของนักเรียนเพื่อค้นหาวิธีปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นต้น

ในการกำหนดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง ควรกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน และระบุภาพความสำเร็จของกิจกรรมในแต่ละครั้ง

๒. การระบุแผนการจัดกิจกรรม ขั้นตอน ระยะเวลาให้ชัดเจนและประสานงานให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบตรงกัน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย

๓. การนำเสนอด้วยช่องทางและสื่อต่าง ๆ กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละครั้ง ย่อมสัมพันธ์กับสื่อที่ใช้ด้วย เช่น การจัดกิจกรรมเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในห้องประชุม อาจใช้การบรรยายประกอบเอกสาร การจัดนิทรรศการ ก็จะช่วยให้เห็นความสำเร็จทั้งกระบวนการได้ง่าย การนำเสนอเป็นเรื่องเล่าเร้าพลัง (Story telling) ก็จะทำให้กระบวนการทำงานที่สื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านทางสังคมออนไลน์ในปัจจุบันทำได้ง่าย สมาชิกสามารถเข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว และมีแนวโน้มจะขยายตัวมากขึ้นเรื่อย ๆ

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตในการจัดกิจกรรมนำเสนอเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้เกิดประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

๑) ผู้ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต้องศึกษาข้อมูล ค้นหารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องหรือประเด็นของการนำเสนอให้เข้าใจอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อน

๒) วิเคราะห์วิธีปฏิบัติของตนเกี่ยวกับเรื่องที่จะไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก่อนว่าปฏิบัติอย่างไร เกิดผลอะไร มีข้อสังเกตอะไร

๓) ตั้งคำถามในสิ่งที่อยากหาคำตอบ จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก่อน

๔) กรณีนำเสนอผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่มีผู้นำเสนอและผู้เข้ารับฟัง ควรเน้นบทบาทของผู้ฟังหรือผู้เข้าร่วมมากกว่าผู้นำเสนองาน เมื่อเราอยากรู้ว่าวิธีการที่เราทำอยู่มีข้อคิดอะไร มีจุดอ่อนอะไร แล้วเทียบเคียงกับชิ้นงานที่ประสบความสำเร็จหรือการปฏิบัติที่ดีของผู้นำเสนอ ก็จะได้ข้อสังเกตหรือได้ข้อเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนา

ตัวอย่างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จัดขึ้น ควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเป็นสำคัญ ซึ่งอาจเลือกกิจกรรมได้หลากหลายดังตัวอย่างต่อไปนี้

๑. การประชุมเรื่องเล่าเร้าพลัง (story telling)
๒. การสนทนากลุ่มเฉพาะ (focus group discussion)
๓. ชุมชนนักปฏิบัติ (community of practice)

๔. ชุมชนสังคมออนไลน์
๕. ชมรมครู
๖. การจัดนิทรรศการ การนำเสนอผลงาน
๗. จัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ (Symposium)

อาจกล่าวได้ว่า กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ผู้เข้ารับฟังเป็นสำคัญ” ซึ่งการแลกเปลี่ยนผู้เข้าฟังต้องนำงานของตนเอง แนวทางการปฏิบัติงานของตนเองไปแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น จึงจะเป็นกิจกรรม “Share and learn”

การให้ข้อมูลสะท้อนคิด (Reflective) ซึ่งกันและกัน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการค้นหา “ของดี” หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นการ “จับดี” หรือ “จับถูก” ซึ่งกันและกัน แล้วนำไปสู่การพัฒนาตนเองหรือการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนต่อไป

การสะท้อนคิดซึ่งกันและกัน ควรมีแนวในการดำเนินการ ดังนี้

๑. การจับประเด็นมาสะท้อนคิด ต้องเป็นไปตามเป้าหมายของกิจกรรมหรือวิธีการที่กำหนดไว้ในเบื้องต้นเท่านั้น

๒. เริ่มด้วยการสะท้อนในเชิงบวกก่อน เป็นประเด็นที่ว่าในการ “จับดี” ก่อน สิ่งที่ดีหรือสิ่งที่ประสบความสำเร็จต่าง ๆ สอดคล้องกับเป้าหมายและสิ่งที่ประสบความสำเร็จนั้น มีอะไรสำเร็จ ทำไมจึงสำเร็จและวิธีดำเนินการเป็นอย่างไร

๓. การสะท้อนเพื่อปรับปรุง เป็นการสะท้อนคิดเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา มีคำที่ควรระมัดระวังในการใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เช่น คำว่า “ทำได้ดี แต่...” “อย่าทำอย่างนี้...” การใช้คำถามเชิงกัลยาณมิตร เช่น “จะเป็นอย่างไรบ้าง ถ้า...” “น่าสนใจไหม...หากว่าจะลองใช้วิธีนี้ดู”

๔. การหาข้อสรุปหรือข้อเรียนรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีข้อสังเกต ดังนี้

๑.๑ กิจกรรมการนิเทศครั้งนี้ อะไรคือความสำเร็จ ที่ประสบความสำเร็จได้นั้นเพราะเหตุใด มีวิธีการที่ดีอย่างไร

๑.๒ กิจกรรมการนิเทศครั้งนี้ อะไรที่ทำให้การดำเนินการยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพราะเหตุใด การค้นหาจุดอ่อน เป็นการหาข้อฟังระวังที่ไม่ทำให้เกิดพลาด ในครั้งต่อไป

๑.๓ ข้อเรียนรู้หรือบทเรียนที่เรา (ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งผู้นำเสนอและผู้ฟังหรือผู้ร่วม) ได้ข้อสรุปในการนำไปพัฒนางานต่อไป

๕. กิจกรรมสื่อหรือช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจทำได้หลากหลาย เช่น

- ๕.๑ การพูดคุย สนทนา
- ๕.๒ การสนทนากลุ่ม (Focus group discussions)
- ๕.๓ การจัดนิทรรศการ
- ๕.๔ การเสนอเรื่องเล่าเร้าพลัง (Story telling)
- ๕.๕ การนำเสนองานวิจัย
- ๕.๖ กิจกรรมผ่านสังคมออนไลน์ เช่น กระดานสนทนา (Web Board) Facebook Website Blog Tweeter เป็นต้น
- ๕.๗ ชมรมครู

ตอนที่ ๗

มุ่งสู่เครือข่าย ขยายผล ต่อยอด

วัตถุประสงค์

๑. อธิบายแนวทางการสร้างเครือข่ายพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดี
๒. วิเคราะห์และออกแบบการสร้างเครือข่ายพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดี
๓. ตระหนักและเห็นประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดี

ความคิดรวบยอด

การสร้างเครือข่ายพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดี เป็นการพัฒนาผลงานด้านการนิเทศที่เกิดจากการคิด วิเคราะห์ ยอมรับ และตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งต้องการให้ความสำคัญของการขับเคลื่อนคุณภาพของงานนิเทศการศึกษาผ่านกระบวนการกลุ่มที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ใส่ใจต่อการปลูกฝังความรู้สึกผูกพัน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การส่งเสริมเกื้อหนุนพึ่งพากันภายใต้การรับรู้ มุมมองและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รูปแบบของการปฏิบัติงานผ่านเครือข่าย และการปฏิบัติงานระหว่างเครือข่าย จึงมีความมั่นคงในเจตนารมณ์ร่วมกัน ต่อการพัฒนางานนิเทศการศึกษาสู่ความมีคุณภาพที่จะดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เนื้อหา

๑. ความหมายของเครือข่าย
๒. ปรัชญาการสร้างเครือข่าย
๓. องค์ประกอบของเครือข่าย
๔. ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย
๕. การรักษาเครือข่าย
๖. แนวทางการดำเนินงานเพื่อขยายผลต่อยอด
๗. การสร้างเครือข่ายออนไลน์
๘. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเครือข่ายเพื่อความยั่งยืน

สมรรถนะสำคัญ

๑. การมีวิสัยทัศน์
๒. การสื่อสารและการจูงใจ
๓. การทำงานเป็นทีม
๔. การพัฒนาศักยภาพบุคคล

กิจกรรมฝึกปฏิบัติ

๑. ศึกษาตัวอย่าง (Example)

ให้ท่านศึกษากรณีศึกษามุ่งสู่เครือข่าย ขยายผล ต่อยอด แล้วสรุปความรู้ และแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนดในใบงาน

กรณีศึกษา มุ่งสู่เครือข่าย ขยายผล ต่อยอด

นางนารี รักนิเทศ ได้สร้างและพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นนวัตกรรมสำหรับกรณีศึกษาในสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับครูผู้นิเทศภายใน และครูผู้รับการนิเทศได้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม และยกระดับคุณภาพการศึกษาร่วมกัน เน้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมทางการศึกษาด้วยตนเอง โดยนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นครูผู้รับการนิเทศจนเกิดผลตามวัตถุประสงค์ สามารถนำไปสู่การเผยแพร่ในแวดวงการศึกษาให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมต่อไป

เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน นางนารี รักนิเทศ จึงได้สร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอดงานดังกล่าว โดยมีความมุ่งหวังให้เกิดการรวมกลุ่มของศึกษานิเทศก์และครูผู้นิเทศ ได้รับรู้ เข้าใจ และพัฒนางานไปด้วยกัน เป็นการสร้างพลังที่เข้มแข็งของเครือข่าย โดยมีกระบวนการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด ดังนี้

๑. ช่วยให้เกิดการรวมตัวของศึกษานิเทศก์ ครูผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศที่สมัครใจ มีผู้นำเครือข่ายเป็นผู้ประสานงาน อำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน โดยทำในรูปของเครือข่ายพัฒนางานนิเทศการศึกษา เครือข่ายนักวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

๒. ระดมความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในเครือข่ายร่วมกันวางแนวทางการดำเนินงานของเครือข่าย

๓. จัดทำหลักการและแนวทางการดำเนินงานของเครือข่าย เพื่อสร้างความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันของสมาชิก

๔. กำหนดโครงสร้างบุคลากรของเครือข่าย เพื่อสะดวกในการประสานงาน ขับเคลื่อนเครือข่ายสู่วัตถุประสงค์

๕. กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ภารกิจ และกระบวนการดำเนินงานของเครือข่าย

๖. จัดทำแผนดำเนินการที่เป็นระบบและชัดเจน ในการดำเนินงานของเครือข่าย มีปฏิทินการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

๗. กำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติ กระบวนการคิดและเจตคติที่ดีต่องานนิเทศการศึกษา การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

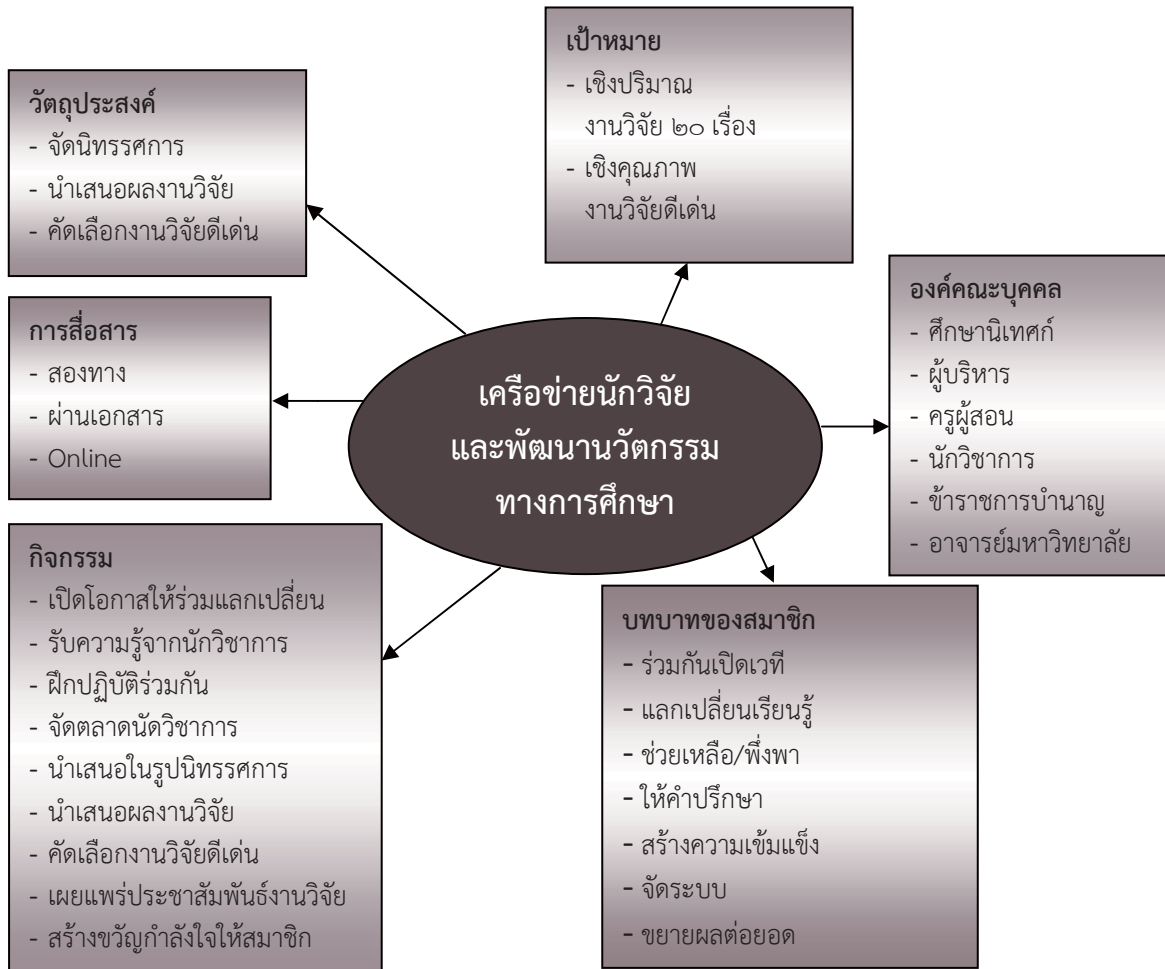
๘. เปิดเวทีสร้างโอกาสให้สมาชิก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย

๙. ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกรูปแบบ

๑๐. มีการประชุมสมาชิกของเครือข่าย และสรุปผลการดำเนินงานในรอบปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการพัฒนางาน

มีการจัดทำเว็บบล็อก (web blog) สำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การนิเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตชุมชน (Planet) เครือข่ายครูผู้นิเทศ <http://superteacher.gotoknow.org> และเชิญชวนให้ครูผู้นิเทศภายในใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน

นอกจากนี้ นางนารี รักนิเทศ ยังสร้าง “เครือข่ายนักวิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา” ขึ้น โดยกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้



ทั้งนี้ การนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาโดยยึดรูปแบบของการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา นับได้ว่าเป็นแนวทางการดำเนินงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ สร้างกระบวนการพัฒนาที่เป็นวิทยาศาสตร์ยึดมั่นต่อความมีเหตุมีผล เป็นที่ยอมรับเชื่อถือได้ในแวดวงวิชาการ เครือข่ายนักวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาต้องเกิดขึ้น พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และดำรงอยู่คู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การนิเทศภายใน และสร้างสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในหมู่ครูที่มีบทบาทและความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาที่เป็นระบบต่อไปไม่รู้จบ

การมุ่งสู่เครือข่าย ขยายผล ต่อยอด เป็นการนำเอาวิธีปฏิบัติที่ดีไปขยายผลการพัฒนางาน โดยใช้เครือข่ายในรูปแบบลักษณะต่าง ๆ รวมถึงต่อยอดการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

๒. สร้างความเข้าใจ (Explain)

จากกรณีศึกษาการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอดที่นำเสนอข้างต้นให้ท่านตอบคำถามและเสนอความคิดเห็น ตามประเด็นที่กำหนดในใบงานที่ ๗.๑

ใบงานที่ ๗.๑

สร้างความเข้าใจการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด

จากกรณีศึกษาการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอดให้ท่านสร้างความเข้าใจและแสดงความคิดเห็น ตามประเด็นต่อไปนี้

๑. โครงสร้าง “เครือข่ายนักวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา” มีความเหมาะสม ชัดเจนเพียงใด มีรายการใดบ้างที่ไม่เหมาะสม ให้เสนอแนะแนวทางการปรับปรุง

๒. โครงสร้าง “เครือข่ายนักวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา” ที่กำหนดไว้มีความสมบูรณ์เพียงพอที่จะนำไปปฏิบัติตามแนวคิดการขยายผลและต่อยอดงานที่รับผิดชอบของนางนารี รักนิเทศหรือไม่ ควรจะเพิ่มเติมโครงสร้างในส่วนใดบ้างจึงจะทำให้การขยายผลและต่อยอดงานประสบความสำเร็จอย่างกว้างขวาง โปรดให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

แบบบันทึกที่ ๗.๑

สร้างความเข้าใจการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด

๑. ให้ท่านพิจารณาโครงสร้าง “เครือข่ายนักวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา” ว่าเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมมีแนวทางปรับปรุงอย่างไร

องค์ประกอบ	ผลการพิจารณา		แนวทางปรับปรุง
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
วัตถุประสงค์			
เป้าหมาย			
องค์คณะบุคคล			
บทบาทของสมาชิก			
กิจกรรม			
การสื่อสาร			

๒. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโครงสร้างเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ใส่ใจฝึกปฏิบัติ (Exercise)

ให้ท่านนำความรู้ที่ได้จากการศึกษากรณีศึกษาและการปฏิบัติกิจกรรมในใบงานที่ ๗.๑ พร้อมศึกษาเอกสารเสริมความรู้ มาสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด โดยดำเนินการตามใบงานที่ ๗.๒

ใบงานที่ ๗.๒

ฝึกปฏิบัติออกแบบโครงสร้างของเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด

ให้ท่านออกแบบโครงสร้างของเครือข่าย เพื่อขยายผล และต่อยอดงานที่ทำ โดยตั้งชื่อเครือข่าย กำหนดโครงสร้างองค์ประกอบของเครือข่าย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย ระหว่างเครือข่าย และรายละเอียดอื่น ๆ ที่จะทำให้การดำเนินงานที่รับผิดชอบดังกล่าวได้เผยแพร่เป็นที่ยอมรับทั่วไปและเกิดการปฏิบัติอย่างกว้างขวาง นำสู่การพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น แล้วบันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๗.๒

แบบบันทึกที่ ๗.๒
ฝึกปฏิบัติออกแบบโครงสร้างของเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด

ชื่อเครือข่าย.....

วัตถุประสงค์

.....
.....
.....

เป้าหมาย

.....
.....

องค์คณะบุคคล

.....
.....
.....

บทบาท หน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย

.....
.....
.....
.....

วิธีการ/กิจกรรมการสร้างเครือข่าย

.....
.....
.....

การสื่อสาร

.....
.....
.....

๔. จัดเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Exhibit)

จากการฝึกปฏิบัติออกแบบการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด ให้ท่านนำการออกแบบการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอดมานำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามประเด็นในใบงานที่ ๗.๓

ใบงานที่ ๗.๓

แลกเปลี่ยนเรียนรู้การออกแบบการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด

นำการออกแบบการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด จากแบบบันทึกที่ ๗.๒ เสนอสมาชิกในกลุ่ม นิเทศ ฯ หรือศึกษานิเทศก์คนอื่น หรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุงตามประเด็นต่อไปนี้ แล้วบันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๗.๓

๑. โครงสร้างของเครือข่ายมีการเชื่อมโยงกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจจะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

๒. มีการจัดระเบียบโครงสร้าง บทบาท หน้าที่ของคนหรือกลุ่มองค์กรในเครือข่ายด้วยความ เป็นอิสระเท่าเทียมกัน หรือไม่เพียงใด

๓. สมาชิกในเครือข่ายมีความเข้าใจในตัวปัญหาและมีจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ประสบกับปัญหาอย่างเดียวกันหรือต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน หรือไม่ เพียงใด

๔. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายที่ทำให้เกิด การร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำในฐานะ “หุ้นส่วน” น่าจะเกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด

๕. เครือข่ายสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน พึ่งพา ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย ในเรื่องทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคนการทำให้หุ้นส่วนของ เครือข่ายยึดโยงกันอย่างเหนียวแน่น หรือไม่ เพียงใด

๖. สมาชิกในเครือข่ายมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ผ่านช่องทางต่าง ๆ มีกิจกรรมย่อยที่หลากหลายเพียงพอที่จะตอบสนองความสนใจของสมาชิกกลุ่มย่อย ในเครือข่าย อย่างเพียงพอหรือไม่ เพียงใด

หากประเด็นใดยังไม่เหมาะสมโปรดให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

แบบบันทึกที่ ๗.๓

แลกเปลี่ยนเรียนรู้การออกแบบการสร้างของเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด

คำชี้แจง ให้ท่านบันทึกความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บันทึกลงในแบบบันทึก

ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แนวทางปรับปรุง
๑. โครงสร้างของเครือข่ายมีการเชื่อมโยงกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจจะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เป็นไปได้มากน้อยเพียงใด		
๒. มีการจัดระเบียบโครงสร้างบทบาทหน้าที่ของคนหรือกลุ่มองค์กรในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกัน หรือไม่เพียงใด		
๓. สมาชิกในเครือข่ายมีความเข้าใจในตัวปัญหาและมีจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ประสพกับปัญหาอย่างเดียวกันหรือต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน หรือไม่ เพียงใด		
๔. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำในฐานะ “หุ้นส่วน” น่าจะเกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด		

๕. ปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (Examine and Execute)

ให้ท่านนำความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมินและปรับปรุงการออกแบบโครงสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด ตามประเด็นในใบงานที่ ๗.๔

ใบงานที่ ๗.๔

ประเมินและปรับปรุงการออกแบบการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด

นำผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมินการออกแบบการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอดของท่านตามประเด็นต่อไปนี้ แล้วบันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๗.๔

๑. ประเมินผลงานการออกแบบการสร้างของเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด ที่ออกแบบไว้ตามแบบบันทึกที่ ๗.๒ ว่า เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมโดยนำข้อมูลข้อคิดเห็นของผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ

๒. ถ้าพิจารณาเห็นว่ารายการใดควรปรับปรุง ให้นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพิจารณากำหนดแนวทางการปรับปรุง

๓. ปรับปรุงการออกแบบการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอดตามแนวทางใหม่

บันทึกผลการประเมินและปรับปรุง ลงในแบบบันทึกที่ ๗.๔

แบบบันทึกที่ ๗.๔

ประเมินและปรับปรุงการออกแบบการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด

คำชี้แจง ให้ท่านนำข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมินความเหมาะสมของการออกแบบการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด และบันทึกตามรายการต่อไปนี้

๑. ประเมินผลงานการออกแบบการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด ที่ออกแบบไว้ตามแบบบันทึกที่ ๗.๒ ว่า เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม โดยนำข้อมูลข้อคิดเห็นของผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพิจารณาประกอบการตัดสินใจสรุปได้ดังนี้

รายการที่ประเมินว่าเหมาะสมแล้ว มีดังนี้

- ๑.๑
- ๑.๒
- ๑.๓

รายการที่ประเมินว่าไม่เหมาะสม ควรปรับปรุง มีดังนี้

- ๑.๑
- ๑.๒
- ๑.๓

๒. แนวทางปรับปรุง (ยกรายการที่ประเมินว่าไม่เหมาะสม ควรปรับปรุง โดยนำข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพิจารณากำหนดแนวทางการปรับปรุงมากำหนดแนวทาง)

- ๒.๑
- ๒.๒
- ๒.๓

๓. การออกแบบองค์ประกอบของเครือข่าย ขยายผล ต่อยอดที่ปรับปรุงใหม่

การประเมินตนเอง

แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ
ด้านการสร้างเครือข่ายการพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดี

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อแสดงความคิดเห็นต่อระดับความรู้ของท่านหลังจากได้ศึกษาความรู้จาก
ใบงานที่ ๗.๑ และทำงานตามแบบบันทึกที่ ๗.๑ โดยจัดระดับความคิดเห็นต่อความรู้ ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง เห็นว่ามีความรู้มากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง เห็นว่ามีความรู้มาก

ระดับ ๓ หมายถึง เห็นว่ามีความรู้ปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง เห็นว่ามีความรู้น้อย

ระดับ ๑ หมายถึง เห็นว่ามีความรู้น้อยที่สุด

รายการ	ระดับความรู้				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความหมายของเครือข่าย					
๒. ประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายทางการนิเทศการศึกษา					
๓. ความหมายของคำว่า “การเชื่อมโยง LINK”					
๔. รายละเอียดขององค์ประกอบของเครือข่าย					
๕. ความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบของเครือข่าย					
๖. ความเกี่ยวข้องกันระหว่างกระบวนการพัฒนาการนิเทศ กับองค์ประกอบของเครือข่าย					

ความรู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.

แบบประเมินทักษะปฏิบัติ
ด้านการออกแบบเครือข่ายการพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดี

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อแสดงความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติของท่านหลังจากได้ศึกษาความรู้จากใบงานที่ ๗.๒ และทำงานตามแบบบันทึกที่ ๗.๒ โดยจัดระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ ดังนี้

- ระดับ ๕ หมายถึง เห็นว่าต้องปฏิบัติมากที่สุด
- ระดับ ๔ หมายถึง เห็นว่าต้องปฏิบัติมาก
- ระดับ ๓ หมายถึง เห็นว่าต้องปฏิบัติปานกลาง
- ระดับ ๒ หมายถึง เห็นว่าต้องปฏิบัติน้อย
- ระดับ ๑ หมายถึง เห็นว่าต้องปฏิบัติน้อยที่สุด

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางของเครือข่าย					
๒. กำหนดโครงสร้างบุคลากรปฏิบัติงานในเครือข่าย					
๓. วิเคราะห์บริบทเพื่อวางแผนเชิงกลยุทธ์					
๔. จัดทำแผนการปฏิบัติงานของเครือข่าย					
๕. ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติของศึกษานิเทศก์					
๖. เปิดโอกาสให้มีเวทีนิเทศการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
๗. จัดที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาการนิเทศ					
๘. จัดทำปฏิทินการทำงานของเครือข่าย					
๙. สนับสนุนการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์					
๑๐. สรุปผลการดำเนินงานของเครือข่าย					

ทักษะปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

๑..... ๒.....
๓..... ๔.....

แบบประเมินเจตคติ

ด้านการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาการนิเทศสุวีริษปฏิบัติที่ดีให้มีความยั่งยืน

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อแสดงความคิดเห็นต่อระดับความมีคุณค่าของท่านหลังจากได้ศึกษาความรู้จากใบงานที่ ๗.๓ และทำงานตามแบบบันทึกที่ ๗.๓ โดยจัดระดับความคิดเห็นต่อความมีคุณค่า ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง เห็นว่ามีคุณค่าอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง เห็นว่ามีคุณค่าอยู่ในระดับมาก

ระดับ ๓ หมายถึง เห็นว่ามีคุณค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง เห็นว่ามีคุณค่าอยู่ในระดับน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง เห็นว่ามีคุณค่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความมีคุณค่า				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. สนองต่อเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
๒. ส่งเสริมความเป็นเอกภาพของศึกษานิเทศก์					
๓. เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ					
๔. เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพศึกษานิเทศก์					
๕. เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
๖. เห็นคุณค่าทรัพยากรบุคคลในวงการนิเทศ					
๗. เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
๘. มีความเป็นอิสระในการพัฒนางาน					
๙. เปิดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
๑๐. ศึกษานิเทศก์มีแบบอย่างที่เหมาะสม					

ความมีคุณค่าที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

๑..... ๒.....

๓..... ๔.....

เอกสารเสริมความรู้ : มุ่งสู่เครือข่าย ขยายผล ต่อยอด

ความหมายของเครือข่าย

เครือข่าย (Network) คือ การเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือกลุ่มองค์กรที่**สมัครใจ** ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วย**ความเป็นอิสระเท่าเทียมกัน**ภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

ประเด็นสำคัญของนิยามข้างต้น คือ

- ❑ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ
- ❑ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียม หรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
- ❑ การเป็นสมาชิกเครือข่ายต้องไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระ หรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น ๆ

การเชื่อมโยงในลักษณะของเครือข่าย ไม่ได้หมายถึงการจัดการให้คนมานั่ง “รวมกัน” เพื่อพูดคุยสนทนากันเฉย ๆ โดยไม่ได้ “รวมกัน” ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เปรียบเหมือนการเอาก้อนอิฐมากองรวมกันย่อมไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด การเชื่อมโยงเข้าหากันจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเอาอิฐแต่ละก้อนมาก่อกันเป็นกำแพง โดยการประสานอิฐแต่ละก้อนเข้ากันอย่างเป็นระบบ... และก็ไม่ใช่เป็นแค่การรวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความสนใจร่วมกันเพียงเพื่อพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาไปสู่ระดับของ**การลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน**เพื่อให้บรรลุ**เป้าหมายร่วมกัน**ด้วย.... และไม่ใช่การรวบรวมรายชื่อบุคคลที่มีความสนใจเหมือนกันไว้ในมือเพื่อสะดวกแก่การติดต่อ ... การมอบหมายให้สมาชิกแต่ละคนหาสมาชิกเพิ่มขึ้น ยิ่งได้รายชื่อมากก็ยิ่งทำให้เครือข่ายใหญ่ขึ้น การกระทำเช่นนี้เปรียบเสมือนการขยายถุงใส่อิฐให้โตขึ้น เพื่อจะได้บรรจุอิฐได้มากขึ้น แต่กองอิฐในถุงก็ยังวางระเกะระกะขาดการเชื่อมโยงประสานกันอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น เครือข่ายต้องมีการจัดระบบให้กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่เป็นสมาชิกดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่เห็นพ้องต้องกันซึ่งอาจเป็นกิจกรรมเฉพาะกิจตามความจำเป็น เมื่อภารกิจบรรลุเป้าหมายแล้ว เครือข่ายก็อาจยุบสลายไป แต่ถ้ามีความจำเป็นหรือมีภารกิจใหม่อาจกลับมารวมตัวกันใหม่ได้หรือจะเป็นเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องระยะยาวก็ได้

การรวมตัวเป็นเครือข่ายในลักษณะการแลกเปลี่ยน ต้องสกัดเอาส่วนดีหรือจุดแข็งของแต่ละฝ่ายมาเรียนรู้ และสนับสนุนกันและกัน เป็นการผนึกกำลัง (synergy) ในลักษณะที่มากกว่า $1+1 = 2$ แต่ต้องเป็น $1+1 > 2$ เรียกว่าเป็น “พลังทวีคูณ” ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานเป็นเครือข่ายต้องดีกว่าผลรวมที่เกิดจากการปล่อยให้ต่างคนต่างทำแล้วนำผลลัพธ์ของแต่ละคนมารวมกัน

ปรัชญาการสร้างเครือข่าย

การสร้างเครือข่ายต้องคำนึงถึงเสมอว่า “เครือข่าย” เป็นกระบวนการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ การทำเครือข่ายต้องมี LINK หมายถึง “การเชื่อมโยง”

L – Learning การเรียนรู้

I – Investment การลงทุน

N – Nature การฟูมฟักบำรุง

G (K) – Give การรักษาสัมพันธภาพซึ่งรวมกันเป็นคำว่า LINK หมายถึง การเชื่อมโยง

องค์ประกอบของเครือข่าย

เครือข่ายเทียม (Pseudo network) หมายถึง เครือข่ายชนิดที่เราหลงผิดคิดว่าเป็นเครือข่าย แต่แท้จริงแล้วเป็นแค่การชุมนุมพบปะสังสรรค์ระหว่างสมาชิกโดยที่ต่างคนต่างก็ไม่ได้มีเป้าหมายร่วมกัน และไม่ได้ตั้งใจที่จะทำกิจกรรมร่วมกันเป็นการรวมกลุ่มแบบเฮโลสภาวะ หรือรวมกันตามกระแสนิยมที่ไม่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ลักษณะของเครือข่ายเทียมจะไม่มี การสานต่อระหว่างสมาชิก ดังนั้น การทำความเข้าใจกับองค์ประกอบของเครือข่ายจึงมีความสำคัญ เพื่อช่วยให้สมาชิกสามารถสร้างเครือข่ายแทนการสร้างเครือข่ายเทียม

เครือข่าย (แท้) มีองค์ประกอบสำคัญอยู่อย่างน้อย ๗ อย่าง คือ

๑. การรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน (common perception)
๒. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision)
๓. ความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน (mutual interests/benefits)
๔. การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (stakeholders participation)
๕. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship)
๖. การเกี่ยวพันพึ่งพากัน (interdependent)
๗. การปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยน (interaction)

๑. มีการรับรู้มุมมองที่เหมือนกัน (common perception)

สมาชิกในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้เหมือนกันถึงเหตุผลในการเข้ามาร่วมกันเป็นเครือข่าย อาทิเช่น มีความเข้าใจในตัวปัญหาและมีจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน ประสบกับปัญหาอย่างเดียวกัน หรือต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาหรือลดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

การรับรู้ร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเพราะถ้าเริ่มต้นด้วยการรับรู้ที่ต่างกัน มีมุมมองหรือแนวคิดที่ไม่เหมือนกันแล้ว จะประสานงานและขอความร่วมมือยาก เพราะแต่ละคนจะติดอยู่ในกรอบความคิดของตัวเอง มองปัญหาหรือความต้องการไปคนละทิศละทาง แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าสมาชิกของเครือข่ายจะมีความเห็นที่ต่างกันไม่ได้ เพราะมุมมองที่แตกต่างช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์ในการทำงาน แต่ความต่างต่างนั้นต้องอยู่ในส่วนของกระบวนการ (process) ภายใต้อาการรับรู้ถึงปัญหาที่สมาชิกทุกคนยอมรับแล้ว มิฉะนั้นความเห็นที่ต่างกันจะนำไปสู่ความแตกแยกและแตกหักในที่สุด

๒. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision)

วิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายที่จะเดินทางไปด้วยกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลังมีความเป็นเอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันในทางตรงกันข้ามถ้าวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของสมาชิกบางกลุ่มขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มนั้นก็จะเริ่มแตกต่างจากแนวปฏิบัติที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น แม้ว่าจะต้องเสียเวลามากกับความพยายามในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แต่ก็จำเป็นจะต้องทำให้เกิดขึ้น หรือถ้าสมาชิกมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวอยู่แล้ว ก็ต้องปรับให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุดแม้จะไม่ซ้อนทับกันแบบสนิทจนเป็นภาพเดียวกันแต่อย่างน้อยก็ควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

๓. ความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน (mutual interests/benefits)

คำว่าผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นความต้องการ (need) ของมนุษย์ในเชิงปัจเจก อาทิเช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ

สมาชิกของเครือข่ายเป็นมนุษย์ปุถุชนธรรมดาที่ต่างก็มีความต้องการเป็นของตนเอง (human needs) ถ้าการเข้าร่วมในเครือข่ายสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเขาหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน ก็จะเป็นแรงจูงใจให้ เข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายมากขึ้น

ดังนั้น การที่จะดึงใครสักคน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเครือข่าย จำเป็นต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับจากการเข้าร่วม ถ้าจะให้ดีต้องพิจารณาล่วงหน้าก่อนที่เขาจะร้องขอ ลักษณะของผลประโยชน์ที่สมาชิกแต่ละคนจะได้รับอาจแตกต่างกันแต่ควรต้องให้ทุกคนและต้องเพียงพอที่จะเป็นแรงจูงใจให้ เขา เข้ามามีส่วนร่วมในทางปฏิบัติได้จริง ไม่ใช่เข้ามาเป็นเพียงไม้ประดับเนื่องจากมีตำแหน่งในเครือข่าย แต่ไม่ได้ร่วมปฏิบัติภารกิจ เมื่อใดก็ตามที่สมาชิกเห็นว่าเขาเสียประโยชน์มากกว่าได้ หรือเมื่อเขาได้ในสิ่งที่ต้องการเพียงพอแล้ว สมาชิกเหล่านั้นก็จะออกจากเครือข่ายไปในที่สุด

๔. การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (stakeholders participation)

การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ดังนั้นสถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ในฐานะ “หุ้นส่วน (partner)” ของเครือข่าย เป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ (horizontal relationship) คือ ความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนมากกว่าความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (vertical relationship) ในลักษณะเจ้านายลูกน้อง ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากในทางปฏิบัติเพราะต้องเปลี่ยนกรอบความคิดของสมาชิกในเครือข่ายโดยการสร้างบริบทแวดล้อมอื่น ๆ เข้ามาประกอบ แต่ถ้าทำได้จะสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายมาก

๕. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship)

องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็สร้างความเข้มแข็งให้กันและกัน โดยนำจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่งแล้วทำให้ได้ผลลัพธ์เพิ่มขึ้นในลักษณะพลังทวีคูณ ($๑+๑ > ๒$) มากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อต่างคนต่างอยู่

๖. การเกี่ยวพันพึ่งพากัน (interdependence)

เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน การที่สมาชิกเครือข่าย ตกอยู่ในสภาวะจำกัดทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยตนเองโดยปราศจากเครือข่าย จำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย การทำให้หุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันอย่างเหนียวแน่นจำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไป จะทำให้เครือข่ายล้มลงได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคน จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงอยู่ของเครือข่าย การเกี่ยวพันพึ่งพากันในลักษณะนี้จะส่งผลให้สมาชิก มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

๗. การมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน (interaction)

หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันแล้วก็ไม่ต่างอะไรกับก้อนหินแต่ละก้อนที่รวมกันอยู่ในถุง แต่ละก้อนก็อยู่ในถุงอย่างอิสระ ดังนั้น สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านทาง การเขียน การพบปะพูดคุยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนา ร่วมกันโดยที่ผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย

ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกควรเป็นการแลกเปลี่ยนกัน (reciprocal exchange) มากกว่าที่จะเป็นผู้ให้หรือเป็นผู้รับฝ่ายเดียว (unilateral exchange) ยิ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใดก็จะเกิดความผูกพันระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น ทำให้การเชื่อมโยงแน่นแฟ้นมากขึ้น มีการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย

องค์ประกอบข้างต้นไม่เพียงแต่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปช่วยจำแนกระหว่างเครือข่ายแท้กับเครือข่ายเทียมเท่านั้น แต่ยังแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วย (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ องค์ประกอบของเครือข่าย <http://oppn.opp.go.th/research๐๑.php>)

ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย

๑. เกิดจากการก่อตัวของศึกษานิเทศก์ด้วยความสมัครใจโดยอาจมีผู้นำเครือข่ายเป็นผู้ประสานงานอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานเบื้องต้น
๒. ปรึกษาหรือหาข้อสรุปจากการระดมความคิดเห็นระหว่างสมาชิกเครือข่ายในการวางแนวทาง การดำเนินงานของเครือข่าย เพื่อพัฒนางานนิเทศการศึกษา
๓. จัดทำหลักการและแนวทางการดำเนินงานของเครือข่าย เพื่อสร้างความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันของสมาชิก
๔. กำหนดโครงสร้างบุคลากรของเครือข่าย เพื่อสะดวกในการประสานงาน ขับเคลื่อนเครือข่ายสู่วัตถุประสงค์
๕. กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ภารกิจและกระบวนการดำเนินงานของเครือข่าย
๖. จัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ เพื่อความเป็นระบบและชัดเจน ในการดำเนินงานของเครือข่าย
๗. กำหนดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติ กระบวนการคิดและเจตคติที่ดีต่องานนิเทศการศึกษา
๘. เปิดเวทีสร้างโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
๙. สร้างทีมที่ปรึกษา ทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย
๑๐. กำหนดปฏิทินการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างชัดเจน ดำเนินงานต่อเนื่อง
๑๑. ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกรูปแบบที่สอดคล้องและถูกต้องตามหลักกฎหมาย
๑๒. สรุปผลการดำเนินงานทุกรอบปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการพัฒนางาน

การรักษาเครือข่าย

ตราบใดที่ภารกิจเครือข่ายยังไม่สำเร็จย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องรักษาเครือข่ายไว้ประคับประคองให้เครือข่ายสามารถดำเนินการต่อไปได้ และบางกรณีหลังจากเครือข่ายได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ก็จำเป็นต้องรักษาความสำเร็จของเครือข่ายไว้ หลักการรักษาความสำเร็จของเครือข่าย มีดังนี้

๑. การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง
๒. การรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย
๓. การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ
๔. การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ
๕. การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไข้ปัญหา
๖. การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

๑. การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

เครือข่ายจะก้าวไปสู่ช่วงชีวิตที่ถดถอยหากไม่มีกิจกรรมใด ๆ ที่สมาชิกของเครือข่ายสามารถกระทำร่วมกัน ทั้งนี้เพราะหากไม่มีกิจกรรมก็ไม่มีกลไกที่จะดึงสมาชิกเข้าหากัน สมาชิกของเครือข่ายก็จะไม่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน เมื่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกลดลงก็ส่งผลให้เครือข่ายเริ่มอ่อนแอ สมาชิกจะเริ่มสงสัยในการคงอยู่ของเครือข่าย บางคนอาจพาลคิดไปว่าเครือข่ายล้มเลิกไปแล้ว

ความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน (pattern) ของการกระทำที่สมาชิกของเครือข่ายยอมรับโดยทั่วกัน ด้วยเหตุนี้การที่จะรักษาเครือข่ายไว้ได้ต้องมีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจนทั้งในแง่ของเวลา ความถี่ และต้องเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจเพียงพอที่จะดึงดูดสมาชิกให้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมเดียวที่ใช้สำหรับสมาชิกทุกคน ให้สำรวจดูความต้องการเฉพาะของสมาชิกในระดับย่อยลงไปในแต่ละคนและแต่ละกลุ่ม กล่าวคือ ควรจะมีกิจกรรมย่อยที่หลากหลาย เพียงพอที่จะตอบสนองความสนใจของสมาชิกกลุ่มย่อยในเครือข่ายด้วย โดยที่กิจกรรมเหล่านี้ก็ต้องอยู่ในทิศทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของเครือข่าย กิจกรรมเหล่านี้ อาจจัดในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การวางแผนงานร่วมกัน การพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน ฯลฯ หรือจัดในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น จัดกีฬาสนทนาการระหว่างสมาชิก จัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกัน เป็นต้น ในกรณีที่เครือข่ายครอบคลุมพื้นที่กว้างขวางมาก กิจกรรมไม่ควรรวมศูนย์อยู่เฉพาะส่วนกลาง ควรกระจายจุดพบปะสังสรรค์หมุนเวียนกันไปเพื่อให้สมาชิกเข้าร่วมได้โดยสะดวก

๒. การรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย

สัมพันธ์ภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไป ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นเสมือนน้ำมันที่คอยหล่อเลี้ยงการทำงานร่วมกันให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เมื่อใดที่สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกบาดหมางไม่เข้าใจกันหรือเกิดความขัดแย้งระหว่างกันโดยหาข้อตกลงไม่ได้ สัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกก็จะเริ่มแตกร้าง ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขอย่างทันท่วงทีก็จะนำไปสู่ความเสื่อมถอยและความสิ้นสุดลงของเครือข่ายได้ ดังนั้นควรมีการจัดกิจกรรมที่มีจุดประสงค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกโดยเฉพาะ และควรจัดอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่จัดในช่วงที่มีปัญหาเกิดขึ้นเท่านั้น

นอกจากนี้สมาชิกของเครือข่ายพึงตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัมพันธภาพ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันที่อาจเกิดขึ้น สมาชิกควรแสดงความเป็นมิตรต่อกัน เมื่อเกิดความขัดแย้งต้องรีบแก้ไขและดำเนินการไกล่เกลี่ยให้เกิดความเข้าใจกันใหม่ นอกจากนี้ ควรมีมาตรการป้องกันปัญหาก่อนที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างกัน เช่น ในการจัดโครงสร้างองค์กร ควรแบ่งอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อน การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สมาชิกยอมรับร่วมกัน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอการกำหนดผู้นำที่เหมาะสม การกำหนดกติกาอันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน เป็นต้น

๓. การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ

สมาชิกจะยังเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายตราบเทาที่ยังมีสิ่งจูงใจเพียงพอที่จะดึงดูดให้เข้าไปมีส่วนร่วม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดกลไกบางประการที่จะช่วยจูงใจให้สมาชิกเกิดความสนใจอยากเข้ามีส่วนร่วม ซึ่งตามทฤษฎีแรงจูงใจแล้ว ปัจเจกบุคคลต่างก็มีสิ่งจูงใจที่ต่างกัน ดังนั้น ควรทำการวิเคราะห์เพื่อบ่งชี้ถึงแรงจูงใจที่แตกต่างหลากหลายในแต่ละบุคคล แล้วทำการจัดกลุ่มของสิ่งจูงใจที่ใกล้เคียงกันออกเป็นกลุ่ม ๆ อาทิ ค่าตอบแทน เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับ ฯลฯ อันจะนำไปสู่มาตรการในการสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคคลในแต่ละกลุ่มอย่างเฉพาะเจาะจง

ถ้าจำเป็นจะต้องให้ค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจควรเป็นการแลกเปลี่ยนกับผลงานมากกว่าการให้ผลตอบแทนในลักษณะเหมาจ่าย กล่าวคือ ผู้ที่รับค่าตอบแทนต้องสร้างผลงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน โดยผลงานที่ได้ต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเครือข่าย และควรมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจนเพื่อสร้างพันธะผูกพันระหว่างผู้รับทุนและผู้ให้ทุน การให้ค่าตอบแทนไม่ควรให้ทั้งหมดในงวดเดียว ทั้งนี้เพื่อให้มีการปรับลดค่าตอบแทนได้หากผู้รับทุนไม่ดำเนินการตามสัญญา

ในกรณีที่ต้องการให้เกียรติยศและชื่อเสียงเป็นสิ่งจูงใจโดยเฉพาะในงานพัฒนาสังคมที่มักจะไม่มีความตอบแทนการดำเนินงาน จำเป็นต้องหาสิ่งจูงใจอื่นมาชดเชยสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ตามทฤษฎีของ Maslow ความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น (esteem needs) ที่อยู่ในรูปของอำนาจ เกียรติยศชื่อเสียง หรือสถานะทางสังคม เป็นสิ่งที่นำมาใช้จูงใจได้อาจทำเป็นรูป “สัญลักษณ์” บางอย่าง ที่สื่อถึงการได้รับเกียรติยศ การยกย่องและมีคุณค่าทางสังคม เช่น การประกาศเกียรติยศ เข็มเชิดชูเกียรติ โล่เกียรติยศ เป็นต้น โดยสัญลักษณ์เหล่านี้ต้องมีคุณค่าเพียงพอให้เขาปรารถนาอยากที่จะได้และควรมีเกียรติยศหลายระดับที่จูงใจสมาชิกเครือข่ายให้ร่วมมือลงแรงเพื่อไต่เต้าไปสู่ระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งจะช่วยให้เกิดความต่อเนื่องและควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่รายชื่อคนกลุ่มนี้อย่างกว้างขวาง

๔. การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

หลายเครือข่ายต้องหยุดดำเนินการไปเนื่องจากขาดแคลนทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานที่เพียงพอ ทั้งด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และบุคลากร ที่สำคัญคือเงินทุนในการดำเนินงานซึ่งเปรียบเสมือนเลือดที่ไหลเวียนหล่อเลี้ยงเครือข่ายให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ เมื่อขาดเงินทุนเพียงพอที่จะจุนเจือ เครือข่ายอาจต้องปิดตัวลงในที่สุด หากได้รับการสนับสนุนจะต้องมีระบบตรวจสอบการใช้จ่ายอย่างรัดกุมและมีการรายงานผลเป็นระยะ หากการดำเนินงานไม่คืบหน้าอาจให้ระงับทุนได้

๕. การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไข้ปัญหา

เครือข่ายอาจเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายที่เพิ่งเริ่มดำเนินการใหม่ ๆ การมีที่ปรึกษาที่ดีคอยให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือจะช่วยให้เครือข่ายสามารถดำเนินการต่อไปได้ และช่วยหนุนเสริมให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ควรมีที่ปรึกษาเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เป็นแหล่งข้อมูล ให้ศึกษาค้นคว้าและช่วยอบรมภาวะการเป็นผู้นำให้กับสมาชิกเครือข่าย

๖. การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

องค์กรหรือเครือข่ายที่เคยประสบความสำเร็จกลับต้องประสบกับความล้มเหลวอย่างรุนแรงเมื่อเวลาผ่านไป เพราะไม่ได้ “สร้างคน” ขึ้นมารับไม้ผลัดต่อจากคนรุ่นก่อน เพื่อสานต่อภารกิจของเครือข่าย จำเป็นต้องสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง เครือข่ายต้องคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ การมีประสบการณ์ร่วมกับเครือข่ายและที่สำคัญ คือ เป็นที่ยอมรับนับถือและสามารถเป็นศูนย์รวมใจของคนในเครือข่ายได้ดำเนินการให้คนเหล่านี้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นสมาชิกแกนหลักเพื่อสืบสานหน้าที่ต่อไปเมื่อสมาชิกแกนหลักต้องหมดวาระไป

แนวทางการดำเนินงานเพื่อขยายผลต่อยอด

๑. พัฒนาเครือข่ายอย่างเป็นพลวัต (Dynamic)
๒. สนับสนุนให้นำไปประยุกต์ใช้ได้หลากหลายระดับและหลากหลายรูปแบบ
๓. ส่งเสริมให้มีการประสานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามเครือข่าย ข้ามกลุ่มอาชีพ
๔. สร้างเครือข่ายแบบใยแมงมุมและเครือข่าย Online
๕. ประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างเครือข่ายต่าง ๆ
๖. จัดทีมพี่เลี้ยง ทีมแกนนำ ทีมอาวุโสและทีมที่ปรึกษาที่มีคุณภาพ
๗. สร้างความเข้มแข็งให้แก่วิชาชีพทางการศึกษา
๘. เพิ่มผลผลิตของการปฏิบัติงานและเป้าหมายความสำเร็จแบบทวีคูณ
๙. พัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๑๐. ผลการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาได้มาตรฐานเทียบเท่าสากล

(<http://oppn.opp.go.th/research๐๑.php>)

การสร้างเครือข่ายออนไลน์

การสร้างเครือข่ายออนไลน์นั้น ในแวดวงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และทางการศึกษา เห็นว่าเป็นแนวคิดที่ดีต่อการสร้างวัฒนธรรมการรวมกลุ่ม การสร้างทีมงานที่มุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างหน่วยงาน ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน หรือหน่วยงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องเชื่อมโยงสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน โดยเน้นการกำหนดแนวทางที่อยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ เห็นคุณค่าของกระบวนการและผลของการดำเนินงานเช่นเดียวกัน ทุกคน หรือทุกกลุ่มที่เข้ามาสานสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายจะมีความเท่าเทียมกันในทุกมิติ ทั้งการร่วมวางแผน กำหนดเป้าหมาย การกำหนดรายละเอียดโครงสร้าง บทบาท และความรับผิดชอบร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

กับเครือข่าย การดำเนินงานตามเจตนารมณ์ของเครือข่าย การแลกเปลี่ยนร่วมกันพิจารณาความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของเครือข่าย การสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของเครือข่ายให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งเครือข่าย การสร้างเครือข่ายออนไลน์ย่อมยึดหลักการ ปรัชญา แนวคิด กระบวนการ และวิธีการของการสร้างเครือข่ายที่มีการพบปะกันแบบเผชิญหน้า เป็นการพัฒนาเครือข่ายให้มีระบบที่ดีขึ้นโดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นตัวช่วยในการดำเนินงาน การดำเนินงานของเครือข่ายออนไลน์จึงเป็นการใช้เครือข่ายเพื่อการขยายการปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกเครือข่ายได้อย่างรวดเร็ว มีความสะดวกสบาย ในการเชื่อมโยงและแสดงความคิดเห็นผ่านเทคโนโลยี สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนกันในแวดวงที่มีแนวคิดสอดคล้องกันได้กว้างขวางมากขึ้น ทั้งยังก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง นับได้ว่าเป็นการใช้เทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์มากที่สุด

เป้าหมายของการสร้างเครือข่ายออนไลน์

การสร้างเครือข่ายออนไลน์ มีเป้าหมายเฉพาะดังนี้ คือ

๑. เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีความรวดเร็ว สะดวก กว้างไกล และทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา
๒. เปิดโอกาสให้สมาชิกของเครือข่ายได้ร่วมกันวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นของตนเองต่อประเด็นที่กำหนดร่วมกันได้อย่างมีอิสระ
๓. บุคคลภายนอกเครือข่ายสามารถอภิปรายและให้ข้อเสนอแนะในประเด็นที่สมาชิกเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้
๔. สร้างถึงความรู้เพื่อการจัดเก็บข้อมูล องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ผ่านการวิพากษ์ วิเคราะห์ร่วมกันจนเป็นความรู้ที่ตกผลึกแล้ว
๕. เป็นการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านกระบวนการใช้เครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ออนไลน์ซึ่งจะขยายความกว้างไกลต่อ ๆ กันไปได้อย่างไม่รู้จบ

แนวทางการสร้างเครือข่ายออนไลน์

ในการสร้างเครือข่ายออนไลน์ ควรกำหนดกระบวนการในการสร้างเครือข่ายออนไลน์ ดังนี้

๑. กำหนดปรัชญา แนวคิดหลักของการสร้างเครือข่ายออนไลน์ให้มีความชัดเจน จนสมาชิกเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน
๒. ระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กิจกรรมการปฏิบัติของเครือข่ายออนไลน์เพื่อเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับบริบทในการดำเนินงาน
๓. วางแผนการปฏิบัติงานของเครือข่าย เพื่อเป็นเงื่อนไขของสมาชิกที่จะยึดถือเป็นกรอบแนวทาง ในการปฏิบัติร่วมกันจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายของเครือข่ายออนไลน์
๔. เข้าสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยถือว่าการแลกเปลี่ยนเป็นการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศในแวดวงวิชาการทางการศึกษาด้านการศึกษา
๕. อาจจัดให้มีเวทีสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแบบเผชิญหน้า เป็นการสร้างความสัมพันธ์ ให้กระชับ มีความแน่นแฟ้นมากขึ้นของสมาชิกเครือข่ายออนไลน์
๖. จัดให้มีการสรุปองค์ความรู้ที่ผ่านการวิเคราะห์ของสมาชิกสู่สังคมภายนอกเครือข่ายออนไลน์เพื่อการขยายผลต่อยอดเครือข่ายให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายออนไลน์

การสร้างเครือข่ายออนไลน์ทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

๑. สมาชิกสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีความเป็นอิสระในการเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายออนไลน์
๒. สะท้อนมุมมองให้เห็นกระบวนการกลุ่มทางด้านวงการวิชาการทางการศึกษาที่ร่วมกันพัฒนางานอย่างเป็นระบบและดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง
๓. เวทีการศึกษา อภิปราย วิเคราะห์ แลกเปลี่ยน และนำเสนอองค์ความรู้ทางการศึกษาอย่างสมเหตุสมผล มีความน่าเชื่อถือ
๔. สร้างคุณภาพทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเครือข่ายเพื่อความยั่งยืน

๑. สมาชิกที่เข้าร่วม ต้องเข้าใจเป้าหมายในการรวมตัวกันว่าจะก่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวม
๒. สร้างการยอมรับในความแตกต่างระหว่างสมาชิกยอมรับในรูปแบบและวัฒนธรรมองค์กรของสมาชิก
๓. มีกิจกรรมสม่ำเสมอและมากพอที่จะทำให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่ต้องแน่ใจว่าทำได้ และกระจายงานได้ทั่วถึงควรเลือกกิจกรรมที่ง่ายและมีแนวโน้มประสบความสำเร็จ อย่าทำกิจกรรมที่ยากโดยเฉพาะครั้งแรก ๆ เพราะถ้าทำไม่สำเร็จอาจทำให้เครือข่ายที่เริ่มก่อตัวเกิดการแตกสลายได้
๔. จัดให้มีและกระตุ้นให้มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ
๕. สนับสนุนสมาชิกทุกกลุ่ม และทุกด้านที่ต้องการความช่วยเหลือเน้นการช่วยเหลือกลุ่มสมาชิกที่ยังอ่อนแอให้สามารถช่วยตนเองได้
๖. สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในเครือข่าย
๗. สนับสนุนให้สมาชิกได้พัฒนางานอย่างเต็มกำลังตามศักยภาพและความชำนาญที่มีอยู่ โดยร่วมกันตั้งเป้าหมายในการพัฒนางานให้กับสมาชิกแต่ละกลุ่ม ส่งผลให้สมาชิกแต่ละกลุ่มมีความสามารถพิเศษเฉพาะด้านเป็นพื้นฐานในการสร้างความหลากหลายและเข้มแข็งให้กับเครือข่าย
๘. สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างบุคลากรทุกระดับของสมาชิกในเครือข่ายในลักษณะความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน
๙. จัดกิจกรรมให้สมาชิกใหม่ของเครือข่ายเพื่อเชื่อมต่อกันกับคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ในการสืบทอด ความเป็นเครือข่ายต่อไป
๑๐. จัดให้มีเวทีระหว่างคนทำงานเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการทำงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอรวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน
๑๑. จัดให้มีช่องทางการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่ง่ายต่อการเข้าถึงที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เช่น สร้างระบบการส่งต่องาน และสร้างเว็บไซต์เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายเข้าด้วยกัน

(<http://oppn.opp.go.th/research๐๑.php>)

บทที่ ๓

การเขียนรายงาน

การเขียนรายงานวิธีปฏิบัติที่ดี เป็นการนำเสนอการดำเนินการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ถูกต้องตามหลักวิชา ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพบริบท การสร้างนวัตกรรม เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการใช้นวัตกรรม เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการดำเนินการ ซึ่งสามารถเขียนได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การเขียนรายงานฉบับย่อ การเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์ การเขียนรายงานการวิจัย เป็นต้น สำหรับการเขียนรายงานวิธีปฏิบัติที่ดีที่นำเสนอในครั้งนี้ มีกรอบการนำเสนอ ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ (Objective)
๒. ความคิดรวบยอด (Concept)
๓. เนื้อหา (Content)
๔. สมรรถนะสำคัญ (Competency)
๕. กิจกรรมฝึกปฏิบัติ
 - ๕.๑ เสนอตัวอย่าง (Example)
 - ๕.๒ สร้างความเข้าใจ (Explain)
 - ๕.๓ ใสใจฝึกปฏิบัติ (Exercise)
 - กิจกรรม
 - ใบความรู้
 - แบบบันทึก
 - ๕.๔ จัดเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Exhibit)
 - ๕.๕ ปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (Examine and Execute)
๖. การประเมินผล (Evaluation)

สำหรับในส่วนเนื้อหาของเนื้อหา ในที่นี้จะนำเสนอแนวทางการเขียนรายงาน ๒ แบบ คือ การเขียนรายงานฉบับย่อ และการเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์ โดยในแต่ละแบบจะประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

การเขียนรายงานแบบย่อ

- ความสำคัญ ความเป็นมา
- วัตถุประสงค์
- แนวคิดหลักการ
- วิธีดำเนินการ/กระบวนการ (๗ ขั้น)
 - ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง
 - นวัตกรรม

- วิธีการใช้นวัตกรรม
- วิธีเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล
 - ผลการดำเนินงาน/พัฒนา
 - สรุป อภิปรายข้อเสนอแนะ (สั้น ๆ)

การเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ

- ปกนอก
- ปกใน/ใบรองปก
- คำนำ/กิตติกรรมประกาศ
- บทคัดย่อ
- สารบัญ/เรื่อง/ตาราง/แผนภาพ

ส่วนที่ ๒ ส่วนเนื้อหา

๒.๑ บทนำ

- ความสำคัญ ความเป็นมา และการวิเคราะห์บริบท
- วัตถุประสงค์
- สมมติฐาน
- ขอบเขตการดำเนินงาน
- นิยามศัพท์เฉพาะ
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๒.๒ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- แนวคิด ทฤษฎี หลักการ
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- กรอบแนวคิดการพัฒนางาน

๒.๓ วิธีดำเนินการ

- ประชากร/กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน/พัฒนางาน
 - การสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน
 - การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
- การดำเนินการ และการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - การปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม
 - การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๒.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๒.๕ สรุปผลการดำเนินงาน อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

๒.๖ การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด

ส่วนที่ ๓ ส่วนอ้างอิง

๓.๑ บรรณานุกรม

๓.๒ ภาคผนวก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
- เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน
- การศึกษาคุณภาพของเครื่องมือ
- การเผยแพร่ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ขยายผล
- ตัวอย่างผลงาน

๓.๓ คณะกรรมการดำเนินงาน

การเขียนรายงาน วิธีปฏิบัติที่ดี

วัตถุประสงค์

๑. อธิบายการเขียนรายงานวิธีปฏิบัติที่ดีได้
๒. เขียนรายงานการดำเนินวิธีปฏิบัติที่ดีได้อย่างถูกต้อง
๓. นำเสนอผลการปฏิบัติงานที่เป็นข้อเท็จจริงตาม

วัตถุประสงค์

ความคิดรวบยอด

การเขียนรายงานผลการดำเนินงานเป็นการนำเสนอกระบวนการและผลการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ในการเขียนรายงานต้องแสดงให้เห็นสภาพปัญหาที่แท้จริง วิธีการหรือนวัตกรรมที่นำมาแก้ปัญหาหรือพัฒนาและผลที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนและถูกต้อง ช่วยให้เห็นกระบวนการทำงานแต่ละขั้นตอน ซึ่งจะนำไปใช้พัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื้อหา

๑. หลักการและองค์ประกอบในการเขียนรายงานผลการดำเนินงาน
๒. วิธีการเขียนรายงาน
 - ๒.๑ การเขียนรายงานแบบย่อ
 - ๒.๒ การเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

สมรรถนะสำคัญ

๑. ความสามารถในการเขียนเอกสารวิชาการ
๒. ความสามารถในการวิจัย
๓. ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้
๔. ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์

กิจกรรมฝึกปฏิบัติ

๑. ศึกษาตัวอย่าง (Example)

การเขียนรายงานการพัฒนาการนิเทศวิธีปฏิบัติที่ดี จากกรณีศึกษา “การวิจัยและพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา” ในที่นี้ขอนำเสนอการเขียนรายงาน ใน ๒ ลักษณะคือ

ลักษณะที่ ๑ การเขียนรายงานการพัฒนาการนิเทศสุวีธีปฏิบัติที่ดีฉบับย่อ

จากการศึกษาผลการประเมินคุณภาพวิชาการโรงเรียนในสังกัด ด้วยการศึกษารวบรวมข้อมูลผลการนิเทศ ติดตาม ประเมินคุณภาพงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร และการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละค่อนข้างสูง ส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป แต่ก็ยังมีความบกพร่องไม่สมบูรณ์ เมื่อพิจารณาจากข้อมูลสิ่งที่ควรปรับปรุงพัฒนาตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในโรงเรียน การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ และการนิเทศ ติดตาม ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา คือ การพัฒนาการนิเทศภายในให้เข้มแข็งเป็นระบบจะส่งผลถึงพฤติกรรม การสอนของครู (วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์, ๒๕๓๖ : ๕๗-๕๘) แต่เนื่องจากโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามีการนิเทศภายในน้อย การนิเทศการเรียนการสอนดำเนินการไม่ทั่วถึง ไม่เป็นระบบขั้นตอนต่อเนื่อง ผู้นิเทศส่วนใหญ่ขาดแนวทางหลักการ รูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการนิเทศ บางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ ไม่ยอมรับกันเอง ผู้รับผิดชอบงานจึงได้จัดทำชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาขึ้น โดยกำหนดวัตถุประสงค์ว่า เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้และผลการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยนำหลักการทฤษฎีและผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดทำนวัตกรรมของ กิดานันท์ มะลิทอง (๒๕๔๓ : ๘-๑๘) บุญเกื้อ ควรหาเวช (๒๕๔๕ : ๑๗-๑๙) ชัยยงค์ พรมวงศ์ (๒๕๒๓ : ๑๑๘-๑๒๐) นิพนธ์ สุขปรีดี (๒๕๓๗ : ๑๕๔) บุญชม ศรีสะอาด (๒๕๓๗ : ๙๑-๙๔) และ Heinich, Robert and Others (๒๐๐๒ : ๒๑) ที่กล่าวว่า การนำแนวคิด หลักการ เทคนิค ความรู้ ระเบียบวิธี กระบวนการมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ช่วยให้การทำงานดีขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการใช้ชุดการเรียนรู้เป็นนวัตกรรมที่สร้างขึ้นให้ผู้เรียนรู้ได้แสดงสมรรถภาพตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ชุดการเรียนรู้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจำนวน ๕๐ คน ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ผลการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ตัวแปรตาม คือ ความรู้ ความเข้าใจของครูผู้นิเทศภายในเกี่ยวกับการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา พฤติกรรมการนิเทศภายในของครูผู้นิเทศภายใน ความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน และผลกระทบที่เกิดขึ้น คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ครูผู้สอนได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน

ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา แบ่งเป็น ๓ หน่วยการเรียนรู้ คือ หน่วยที่ ๑ การนิเทศภายใน หน่วยที่ ๒ การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้จัดการเรียนรู้ในห้องเรียน หน่วยที่ ๓ การสร้างเครือข่ายการนิเทศ และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลทุกฉบับ ได้ผ่านการศึกษาคูณภาพตามหลักวิชาการ มีค่าความเชื่อถือได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ E_o/E_u มีค่าเท่ากับ ๘๕.๒๔/๘๒.๑๖ เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบทดสอบความรู้จากชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน แบบสอบถามความพึงพอใจในชุดการเรียนรู้ แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการจัดการสอนของครูและแบบประเมิน

ความพึงพอใจในการนิเทศภายในโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แต่ละข้ออยู่ระหว่าง ๐.๗๑ - ๑.๐๐ แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้นิเทศ มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง ๐.๔๐ - ๐.๘๐ ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง ๐.๒๐ - ๐.๗๐ ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๕ แบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการนิเทศภายในของครูผู้นิเทศ ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๒ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖ แบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศภายในค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๔ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน หากค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๓ กระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาใช้กระบวนการพัฒนาการนิเทศสุวิธีปฏิบัติที่ดี ๗ ขั้นตอน คือ ๑. วิเคราะห์บริบท (Criticizing Context) ๒. กำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง (Creating Conceptual Framework) ๓. สร้างรูปแบบเทคนิค วิธีพัฒนางาน (Constructing Innovation) ๔. ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม (Continuing Counseling Coaching and Mentoring) ๕. ถอดบทเรียนความสำเร็จของงาน (Concluding Achievement) ๖. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Conducting Learning Exchange) และ ๗. มุ่งสู่เครือข่ายขยายผล ต่อยอด (Connecting Enhance Network) และผู้รายงานได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือที่ผ่านการศึกษาคณาคุณภาพแล้วทั้ง ๕ ฉบับ แล้วนำผลการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS

ผลการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ๘๕.๒๔/๘๒.๑๖ (จากเกณฑ์ ๘๐/๘๐) ปรากฏว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้หลังการใช้ชุดการเรียนรู้ สูงกว่าก่อนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลการประเมินพฤติกรรมกรรมการนิเทศหลังการเรียนรู้ของครูผู้นิเทศภายในอยู่ในระดับดีมาก ครูผู้นิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อชุดการเรียนรู้ในระดับดีมาก ผลการประเมินพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของครูหลังการนิเทศของครูผู้นิเทศภายในอยู่ในระดับดีมาก ครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในในระดับดีมาก และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของนักเรียนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของเขตพื้นที่การศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าปีที่ผ่านมา โดยผู้รายงานการพัฒนาชุดการเรียนรู้ได้ให้ข้อเสนอแนะให้ใช้กิจกรรมนิเทศอื่น ๆ ประกอบการใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองและศึกษาสื่อจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ โดยเฉพาะสื่อ ICT และควรมีการวิจัยพัฒนาสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและเผยแพร่ผ่านระบบออนไลน์เพื่อความสะดวกในการใช้งานโดยไม่จำกัดเวลา สถานที่ และประหยัดค่าใช้จ่าย

ผู้รายงาน ส่งเสริมให้มีการนำหลักสูตรไปใช้ในิเทศ ติดตามได้ประสบความสำเร็จแล้ว ได้จัดทำ เว็บบล็อก (web blog) สำหรับใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การนิเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตชุมชน (planet) เครือข่ายครูผู้นิเทศ <http://superteacher.gotoknow.org> และเชิญชวนให้ครูผู้นิเทศใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงาน นอกจากนี้ ยังได้ส่งเสริมให้มีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติมอีก ดังต่อไปนี้

๑. จัดประชุมเสนอเรื่องเล่าเราพลัง (story telling) โดยให้ครูผู้นิเทศ สรุปผลการนิเทศภายในด้วยชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเป็นเอกสาร และนำเสนอต่อที่ประชุมโดยการบรรยายประกอบเอกสาร

๒. จัดกิจกรรมสนทนากลุ่มเฉพาะ (focus group discussion) โดยการเลือกครูผู้นิเทศที่ประสบความสำเร็จมาร่วมสนทนาเกี่ยวกับการนิเทศภายในด้วยชุดการเรียนรู้ เพื่อหาข้อสรุปว่า ปัจจัยอะไรทำให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จ

๓. ตั้งชมรมครูผู้นิเทศ เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือ ร่วมมือ แลกเปลี่ยนวิธีการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันซึ่งกันและกัน

๔. จัดกิจกรรมนิเทศแบบเหย้าและเยือนระหว่างเพื่อนครูผู้นิเทศต่างโรงเรียน ปีละ ๑ ครั้ง นอกจากนี้ ผู้รายงานได้นำเสนอผลงานเพื่อมุ่งสู่เครือข่าย ขยายผล ต่อยอด (Connecting Enhance Network) โดยจัดทำรายงานเผยแพร่ทั้งบทความ และรายงานฉบับสมบูรณ์ ดังนี้

๑. รายงานเสนอผลการดำเนินงานในที่ประชุมศึกษานิเทศก์ของเขตพื้นที่การศึกษาใช้บทความ

๒. ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยราชภัฏในท้องถิ่น ๔ แห่ง สถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ ๖ แห่ง และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๓. เผยแพร่บทความ และรายงานฉบับสมบูรณ์ รวมทั้งรายงานการนิเทศของกลุ่มตัวอย่าง ทางเว็บไซต์ <http://wattana๔๔.gotoknow.org> และ <http://superteacher.gotoknow.org>

ลักษณะที่ ๒ การเขียนรายงานการพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดีฉบับสมบูรณ์
นำเสนอเฉพาะในส่วนที่ ๒ ส่วนเนื้อหา ดังนี้

บทที่ ๑ บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมา

กระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา คือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศ ในการปฏิรูปการศึกษาเน้นว่าครูเป็นหัวใจของการปฏิรูป การเรียนรู้ เนื่องจากครูเป็นผู้สอนนักเรียน มีความใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสนับสนุนครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สำเร็จ การนิเทศครูและผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยให้ครูและผู้บริหารปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียน การนิเทศจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ชาลี มณีศรี, ๒๕๓๘ : ๒๐๑) แต่เนื่องจากศึกษานิเทศก์โดยหน้าที่เป็นผู้นิเทศจากภายนอกโรงเรียน นิเทศการเรียนการสอนได้น้อยมาก เนื่องจากมีงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านอื่น ๆ (สังัด อุทรานันท์, ๒๕๓๓ : ๗๔-๗๖) และอาจไม่ตรงกับปัญหาความต้องการของโรงเรียน ซึ่งต้องการพัฒนาแบบเน้นโรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งบริบทของแต่ละโรงเรียนไม่เหมือนกัน และบุคลากรในโรงเรียนมีความแตกต่างหลากหลาย มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น การนิเทศจากภายนอกจึงต้องปรับกลยุทธ์เป็นเน้นการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นหลัก (ชาลี มณีศรี, ๒๕๓๘ : ๒๐๒) ให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความรู้ ความสามารถนิเทศกันเอง และจากผลการประเมินคุณภาพวิชาการโรงเรียนในสังกัด มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานคิดเป็นร้อยละค่อนข้างสูงส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป แต่ก็ยังมีความบกพร่องไม่สมบูรณ์ เมื่อพิจารณาจากข้อมูลสิ่งที่ควรปรับปรุงพัฒนาตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในโรงเรียน การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์และการนิเทศติดตามปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา คือ การพัฒนาการนิเทศภายในให้เข้มแข็ง เป็นระบบ จะส่งผลถึงพฤติกรรมการสอนของครู (วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์, ๒๕๐๖ : ๕๗-๕๘) แต่เนื่องจากโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามีการนิเทศภายในน้อย การนิเทศการเรียนการสอนดำเนินการไปทั่วถึง ไม่เป็นระบบขั้นตอนต่อเนื่อง ผู้นิเทศส่วนใหญ่ขาดแนวทางหลักการรูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการนิเทศ บางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ ไม่ยอมรับกันเอง ผู้รับผิดชอบงานจึงได้ศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการณ์ภายใน/องค์กร (จุดแข็ง/จุดอ่อน) กับสภาพการณ์ภายนอก/องค์กร (โอกาส/อุปสรรค) พบว่า จุดแข็งของหน่วยงาน คือ หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้ความสำคัญและสนับสนุนการนิเทศภายใน และมีโอกาสที่โรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการที่จะพัฒนาเรื่องการนิเทศภายในและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ หรือยกระดับคุณภาพการศึกษาและโรงเรียนมีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ICT แต่มีอุปสรรคที่บุคลากรในโรงเรียน ไม่ให้ความสำคัญและขาดความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายใน ดังนั้น การสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน หรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้บุคลากรในโรงเรียนใช้ศึกษาด้วยตนเอง อาจจะสามารถแก้ปัญหาศึกษานิเทศก์มีจำนวนน้อย ขาดนวัตกรรมเทคโนโลยีในการศึกษาหาความรู้ มีปัญหาในการนิเทศการเรียนการสอน บุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้เรื่องการนิเทศภายใน/หลักสูตรสถานศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จึงตัดสินใจปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้การนิเทศภายในด้วยชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองและระบบ

เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร (ICT) ซึ่งเป็นจุดแข็ง โอกาส และแก้จุดอ่อน ซึ่งเป็นสภาพการณ์ที่ คาดว่าจะเอื้อให้การพัฒนางาน/นิเทศประสบความสำเร็จ ที่คาดว่าจะส่งผลให้เกิดการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น เพราะชุดการเรียนรู้มีลักษณะเป็นสื่อ การศึกษารายบุคคล เป็นเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนรู้รายบุคคล หรือกลุ่มเล็ก ตามวัตถุประสงค์เฉพาะ มีสื่อและกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดระบบไว้อย่างเจาะจง (Robinson, Jr. and Crittenden, W. ๑๙๗๒ : ๓๕) และวราพรพรณ น้อยสุวรรณ (๒๕๕๑ : ๕) กล่าวว่า ชุดการเรียนรู้เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เป็น สื่อเอกสารสิ่งพิมพ์ เหมาะสมที่จะใช้กับการศึกษา หรือนิเทศทางไกลที่สุดประเภทหนึ่ง การนิเทศโดยใช้สื่อชนิดนี้ ไม่กำหนดเวลา เป็นการนิเทศบุคคลตามความต้องการเป็นรายบุคคล ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักเน้นเฉพาะเรื่องให้สาระ ความรู้ มีเฉลยรู้คำตอบได้ทันที เกณฑ์คำตอบเป็นปรนัยหรือกำหนดคำตอบไว้แน่นอน ซึ่งเกณฑ์ความสามารถของผู้รับ การนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้จะเป็นแนวทางการนิเทศที่มีระเบียบแบบแผน มีวิธีการเรียนรู้หลายวิธีรวมเข้าด้วยกัน ทำให้เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่แล้ว ชุดการเรียนรู้สามารถแยกเนื้อหาออกเป็น ส่วนย่อยและมีการฝึกทำแบบฝึกหัด ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักการศึกษา (Van Meter, E. ๑๙๗๓. : ๘๑-๘๕) ได้นำสื่อการศึกษารายบุคคลมาใช้เป็นสื่อในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทฤษฎี หลักการทาง การบริหารและการพัฒนาองค์กร ซึ่งพบว่ามีความสามารถพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารได้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
๒. เพื่อศึกษาผลการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
 - ๒.๑ ความรู้ ความเข้าใจ ของครูผู้นิเทศภายในเกี่ยวกับการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
 - ๒.๒ พฤติกรรมการนิเทศภายในของครูผู้นิเทศภายใน
๓. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้ หลักสูตรสถานศึกษา
 ๔. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ที่ได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน
 ๕. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน
 ๖. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ครูผู้สอนได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน

ผลที่ต้องการได้รับจากการศึกษาและพัฒนาชุดการเรียนรู้ (สมมติฐาน)

๑. ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนด คือ ๘๐/๘๐
๒. ครูผู้นิเทศภายในมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาหลัง การเรียนรู้ สูงกว่าก่อนการเรียนรู้
๓. ครูผู้นิเทศภายในมีพฤติกรรมการนิเทศในระดับดีถึงดีมาก
๔. ครูผู้นิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถาน ศึกษา ในระดับมากถึงมากที่สุด

๕. ครูผู้สอนมีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้จากการได้รับการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน ในระดับดีถึงดีมาก
๖. ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน ในระดับมากถึงมากที่สุด
๗. นักเรียนที่ครูผู้สอนได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเขตพื้นที่การศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาและพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีขอบเขตการดำเนินการ ดังนี้

๑. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา... ปีการศึกษา ๒๕๕๑ ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครเป็นครูผู้นิเทศในเครือข่ายครูผู้นิเทศ จำนวน ๕๐ คน

๒. เนื้อหาในชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีดังนี้

หน่วยที่ ๑ การนิเทศภายใน

หน่วยที่ ๒ การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน

หน่วยที่ ๓ การสร้างเครือข่ายการนิเทศ

๓. ระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๔๙ – ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๒

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง
๒. คุณภาพการศึกษาสูงขึ้นตามเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. บุคลากรทางการศึกษานำชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ไปใช้ในการนิเทศบุคลากรหลักในโรงเรียนและนอกโรงเรียนอย่างแพร่หลาย

นิยามศัพท์เฉพาะ

๑. ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นใช้ในการนิเทศ ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ ๓ หน่วย จำนวน ๒๕๐ หน้า และซีดีรอม ๑ แผ่น สามารถใช้เรียนรู้ด้วยตนเองหรือนำไปใช้ประกอบการนิเทศ

๒. ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การประเมินการใช้ชุดการเรียนรู้ตามลำดับขั้นตอนของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพก่อนนำไปใช้ปฏิบัติงานจริง โดยใช้การคำนวณค่าประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ $E_{\text{๑}}/E_{\text{๒}}$ ตามเกณฑ์ ๘๐/๘๐ (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๔๖ : ๑๓๗) ดังนี้

$E_{\text{๑}}$ คือ คะแนนเฉลี่ยร้อยละระหว่างการเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ใช้เกณฑ์ร้อยละ ๘๐ ใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$E_{\text{๑}} = \frac{X}{A} \times 100$$

E_1 คือ ประสิทธิภาพของกระบวนการ

\bar{X} คือ คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการวัดระหว่างการเรียนรู้

A คือ คะแนนเต็มของแบบวัด

N คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

E_2 คือ คะแนนเฉลี่ยร้อยละของการทดสอบหลังการเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายใน การใช้หลักสูตรสถานศึกษา ใช้เกณฑ์ร้อยละ ๘๐ ใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$E_2 = \frac{\bar{X}}{B} \times 100$$

E_3 คือ ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากคะแนนเฉลี่ยของการทำแบบทดสอบหลังการเรียนรู้

X คือ คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการวัดหลังการเรียนรู้

B คือ คะแนนเต็มของการสอบหลังเรียน

N คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

๓. การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ตามขั้นตอนที่กำหนด ได้แก่ การรับสมัครครูผู้นิเทศภายใน การประชุมสัมมนา ครูผู้นิเทศ การแนะนำชุดการเรียนรู้ การทดสอบก่อนการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างศึกษาชุดการเรียนรู้รายบุคคลและเป็นกลุ่มย่อย การทดสอบหลังการเรียนรู้ การวางแผนนิเทศ การปฏิบัติงานนิเทศในโรงเรียน การนิเทศ ติดตามช่วยเหลือ ครูผู้นิเทศและประเมินผลการดำเนินงานของผู้รายงานและคณะนิเทศ ติดตามผล

๔. ผลการทดสอบความรู้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการทดสอบความรู้ของครูผู้นิเทศภายในก่อนและหลัง การศึกษาชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้แบบทดสอบแบบคู่ขนานที่ผู้รายงาน จัดทำขึ้น จำนวน ๒๘ ข้อ คะแนนเต็ม ๒๘ คะแนน

๕. พฤติกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ผลการสังเกตการนิเทศของครูผู้นิเทศภายในจากการเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้การประเมินรายงานผลการนิเทศของ ครูผู้นิเทศภายใน ตามแบบประเมินที่ผู้รายงานจัดทำขึ้น จำนวน ๑๓ ข้อ

๖. ความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อชุดการเรียนรู้ หมายถึง ผลการประเมินความรู้สึกที่มีต่อชุด การเรียนรู้ ตามแบบประเมินที่ผู้ศึกษาจัดทำขึ้น จำนวน ๑๐ ข้อ

๗. เครือข่ายครูผู้นิเทศ หมายถึง องค์กรครูผู้นิเทศภายใน ประกอบด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา... เขต ... ที่สมัครเข้าร่วมโครงการ

๘. กระบวนการพัฒนาการนิเทศสุวีริษปฏิบัติที่ดี หมายถึง กระบวนการพัฒนาการนิเทศ ที่นำไปสู่วิธีปฏิบัติ ที่ดี ๗ ขั้นตอน สำหรับเป็นแนวทางพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานในสภาวะปกติของงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ

ขั้นที่ ๑ วิเคราะห์บริบท (Criticizing Context) เป็นการพิจารณาภาพของงาน/องค์กรแบบรอบด้านทั้ง สภาพการณ์ภายใน (จุดแข็ง/จุดอ่อน) และสภาพการณ์ภายนอก (โอกาส/อุปสรรค) การเลือกองค์ประกอบสำคัญของ งานมากำหนดประเด็นการวิเคราะห์ และการเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ทำให้มีข้อมูลที่ ชัดเจน เพียงพอที่จะนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ ๒ กำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง (Creating Conceptual Framework) หมายถึง กรอบของการพัฒนางานในด้านเนื้อหาสาระ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร มีการระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กรอบแนวคิดในการพัฒนางานเป็นผลสรุปจากการศึกษาทฤษฎีและผลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการพัฒนางาน ซึ่งได้สรุปเป็นแนวคิดของตนเองสำหรับการดำเนินการพัฒนางานของตน

ขั้นที่ ๓ สร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีการพัฒนางาน (Constructing Innovation) หมายถึง การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ผลดีมาสร้างเป็นนวัตกรรมตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ โดยออกแบบจัดโครงสร้าง กระบวนการ กิจกรรม วิธีปฏิบัติสื่อและเครื่องมือที่คาดว่าจะนำไปสู่ผลได้จริง นำไปทดลองใช้ เก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นที่ ๔ ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม (Continuing Counseling Coaching and Mentoring) หมายถึง การที่ผู้นิเทศเลือกใช้เทคนิควิธีการ กระบวนการและกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ ซึ่งต้องสอดคล้องร้อยรัดกับ กระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขั้นที่ ๕ ทบทวนผลสำเร็จของงาน (Concluding Achievement) หมายถึง การค้นหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและสมมติฐานของงานที่กำหนดไว้ กระบวนการในการค้นหาคำตอบจะใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ มีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม เชื่อถือได้ และมีการตรวจสอบความถูกต้อง ครบคลุม สอดคล้องของข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด การเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลที่เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล สรุปผลที่วิเคราะห์ได้ตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด สะท้อนผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง

ขั้นที่ ๖ จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Conducting Learning Exchange) หมายถึง การนำความรู้ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนกัน ซึ่งอาจดำเนินการแลกเปลี่ยนในรูปแบบเครือข่ายประเภทต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวาง ลึกซึ้ง ช่วยให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีได้แนวคิด ความรู้ใหม่ ไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ ๗ มุ่งสู่เครือข่าย ขยายผล ต่อยอด (Connecting Enhance Network) หมายถึง การพัฒนาผลงานที่เกิดจากการคิด วิเคราะห์ ยอมรับ และตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนคุณภาพของงาน ผ่านกระบวนการกลุ่มที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ใส่ใจต่อการปลูกฝังความรู้สึกผูกพัน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การส่งเสริมเกื้อหนุนพึ่งพากันภายใต้การรับรู้ มุมมองและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

๑๐. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือคะแนน NT, O-NET, LAS และผลการประเมินระดับสถานศึกษา เฉลี่ยสูงกว่าเขตพื้นที่การศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕

๑๑. พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ผลการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูที่ได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน ตามแบบประเมินที่ผู้รายงานจัดทำขึ้น จำนวน ๑๕ ข้อ

๑๒. ความพึงพอใจของครู หมายถึง ผลการประเมินความรู้สึกของครูที่มีต่อการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน ตามแบบประเมินที่ผู้รายงานจัดทำขึ้น จำนวน ๑๕ ข้อ

บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาและพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ผู้ศึกษาได้ใช้หลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับการพัฒนา ดังนี้

๑. การนิเทศการศึกษาและการนิเทศภายในโรงเรียน
๒. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑
๔. นวัตกรรมการนิเทศการศึกษา
๕. ชุดการเรียนรู้ (Learning Module)
๖. พฤติกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน
๗. ความพึงพอใจในการเรียนรู้และการนิเทศภายใน
๘. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๙. กรอบแนวคิดการพัฒนางาน

ผู้รายงานได้ศึกษา ค้นคว้า สืบค้น ทบทวนเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเรียบเรียง และสังเคราะห์สรุปเป็นแนวทางของตนเอง เพื่อให้เห็นประเด็น หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาและพัฒนา แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

ในที่นี้ขอยกตัวอย่างเฉพาะ เรื่องชุดการเรียนรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุดการเรียนรู้ (Learning Module)

ชุดการเรียนรู้ มาจากคำว่า Learning Module หรือ Learning package หรือ instructional package หรือ instructional Module พัฒนาจากบทเรียนโมดูล มีลักษณะสำคัญ คือ เบ็ดเสร็จสมบูรณ์ในตัว ใช้สำหรับเรียนรู้เนื้อหา ใช้เวลาไม่กี่ชั่วโมง (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๓๗ : ๑๗๐)

๑. ความหมายของชุดการเรียนรู้

บุญแก้ว ควรหาเวช (๒๕๔๕ : ๗๘) ให้ความหมายชุดการเรียนรู้ว่า เป็นสื่อการเรียนที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดความรู้ตามความต้องการ โดยมีวัตถุประสงค์ กิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้เลือกตามความถนัด และความสามารถของแต่ละคน มีการประเมินผลก่อนและหลังเรียน มีทดสอบย่อยทุกหน่วย และมีเรียนซ่อมเสริมด้วย กระบวนการเรียนการสอนจะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่าผู้สอน

นิพนธ์ สุขปรีดี (๒๕๓๗ : ๑๕๔) ให้ความหมายชุดการเรียนรู้ว่า.....

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ชุดการเรียนรู้เป็นเทคโนโลยีการศึกษาอย่างหนึ่ง เป็นระบบการผลิตและนำสื่อมาประสม จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย เป็นบทเรียนที่สำเร็จในตัวเอง สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษามากกว่าให้ครูใช้มีวัตถุประสงค์กำหนดไว้ชัดเจน ในชุดการเรียนรู้จะมีสื่อที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และแสดงสมรรถภาพตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๒. ประเภทและแนวคิดการผลิตชุดการเรียนรู้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (๒๕๒๕ : ๑๑๘-๑๑๙) ได้จำแนกประเภทของชุดการสอนและแนวคิดในการผลิตเป็น ๔ ประเภท คือ

- ๑.๑ ชุดการสอนประกอบการบรรยาย.....
- ๑.๒ ชุดการสอนกิจกรรมเฉพาะกลุ่ม.....
- ๑.๓ ชุดการสอนรายบุคคล.....
- ๑.๔ ชุดการสอนทางไกล.....

๓. แนวคิดการผลิตชุดการเรียนรู้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (๒๕๒๕ : ๑๑๙-๑๒๐) ได้เสนอแนวคิดที่เป็นแนวทางในการผลิตชุดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

๑. แนวคิด ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจาก.....

๒. แนวคิดในการยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง.....

.....ได้เสนอแนวคิดที่เป็นแนวทางในการผลิตชุดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

- ๑.....

- ๒.....

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า.....

๔. ขั้นตอนในการสร้างชุดการเรียนรู้

บุญชม ศรีสะอาด (๒๕๓๗ : ๙๑-๙๔) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างชุดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

๑. กำหนดเรื่องที่จะสร้างบทเรียน.....

๒.

.....ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างชุดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

๑.

๒.

จากขั้นตอนการผลิตชุดการเรียนรู้ข้างต้น สรุปได้ว่า.....

๕. องค์ประกอบของชุดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (๒๕๔๐ : ๑๒๖) ได้แนะนำถึงโครงสร้างของชุดการเรียนรู้ว่าประกอบด้วยส่วนประกอบ ๖ ส่วน ดังนี้

๑. การประเมินตนเองก่อนเรียน.....

๒.

๓.

..... ได้เสนอแนะโครงสร้างของชุดการเรียนรู้ว่าประกอบด้วย

- ๑.
- ๒.
- ๓.

จากองค์ประกอบของชุดการเรียนรู้ข้างต้นสรุปได้ว่า ชุดการเรียนรู้ ประกอบด้วย.....

๖. การนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้

การใช้ชุดการเรียนรู้ในการนิเทศ มีลักษณะสำคัญสรุปได้ ดังนี้ (วราพรรณ น้อยสุวรรณ, ๒๕๕๑ : ๒๗)

- ๑.
- ๒.
- ๓.

.....ได้กล่าวถึงการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ว่า.....

จากการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ข้างต้นสรุปได้ว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับชุดการเรียนรู้

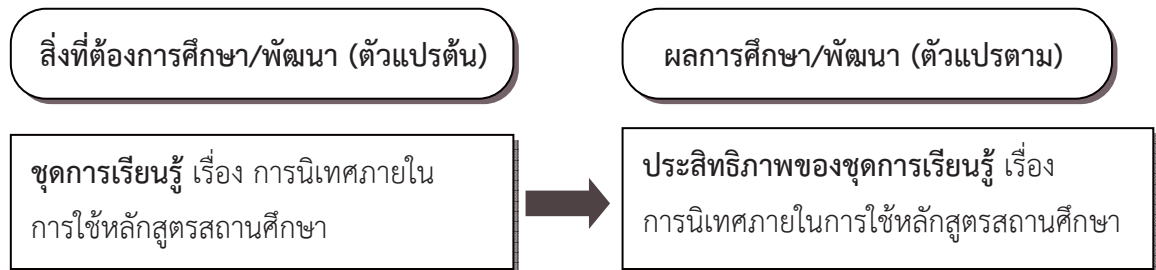
สมจิต สวรนไพศาล และคณะ (๒๕๔๕ : บทคัดย่อ) ได้วิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูและชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูโดยใช้วิจัยเป็นฐาน จำนวน ๑๐ ชุด ได้ทดลองกับ... (พื้นที่ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการทำวิจัย และผลการวิจัย)

แวลเทตตี (Valletutti, Peter J., ๑๙๗๙ : ๗๔) ได้จัดทำชุดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูให้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการสอนนักเรียนตามความแตกต่าง.....

กรอบแนวคิดการพัฒนางาน

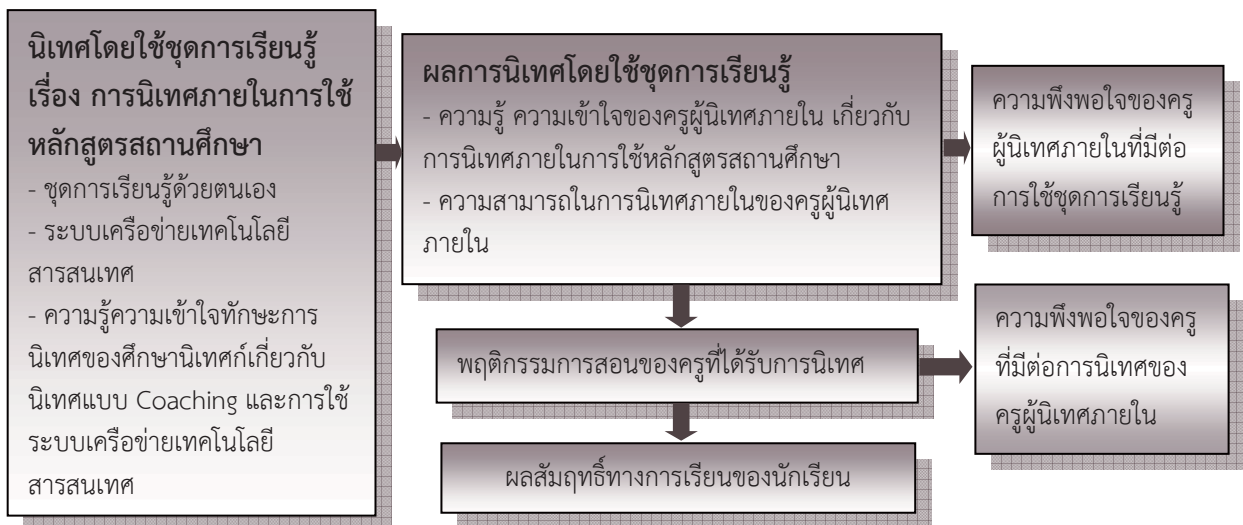
จากการศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้รายงานได้นำมาวิเคราะห์งาน เหตุผลสัมพันธ์เชิงระบบตามระดับความสำเร็จ สภาพความสำเร็จและตัวชี้วัดความสำเร็จ แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนางานเป็น ๒ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ การพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา



ระยะที่ ๒ การศึกษาผลการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

สิ่งที่ต้องการศึกษา/พัฒนา (ตัวแปรต้น) ผลการศึกษา/พัฒนา (ตัวแปรตาม)



บทที่ ๓ วิธีดำเนินการศึกษาและพัฒนา

การดำเนินการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ ผู้รายงานได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ มีขั้นตอนและรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

- วิธีดำเนินการศึกษาและพัฒนา
- ประชากร/กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน/พัฒนางาน
 - การสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน
 - การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
- การดำเนินการ และการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - การปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม
 - การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิธีดำเนินการศึกษาและพัฒนา

วิธีดำเนินการศึกษาและพัฒนา ใช้กระบวนการพัฒนาการนิเทศสุวีวิธีปฏิบัติที่ดี ๗ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ วิเคราะห์บริบท (Criticizing Context) จากสภาพการณ์ของงาน/องค์กรแบบรอบด้านทั้งสภาพการณ์ภายใน (จุดแข็ง/จุดอ่อน) และสภาพการณ์ภายนอก (โอกาส/อุปสรรค) โดยเลือกองค์ประกอบสำคัญของงานมากำหนดประเด็นการวิเคราะห์ เพื่อให้มีข้อมูลที่ชัดเจน เพียงพอ นำไปสู่การกำหนดนวัตกรรม และกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน

ขั้นที่ ๒ กำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง (Creating Conceptual Framework) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามผลสรุปการวิเคราะห์บริบท แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบการพัฒนางาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนางาน

ขั้นที่ ๓ สร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีการพัฒนางาน (Constructing Innovation) ด้วยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ผลดีมาสร้างนวัตกรรมตามที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิด โดยออกแบบ จัดโครงสร้างกระบวนการ กิจกรรม วิธีปฏิบัติ สื่อและเครื่องมือที่คาดว่าจะนำไปสู่ผลได้จริง รวมถึงเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินแล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้ แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์หาประสิทธิภาพ

ขั้นที่ ๔ ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม (Continuing Counseling Coaching and Mentoring) วางแผน นำนวัตกรรมไปใช้ ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินการ

ขั้นที่ ๕ ถอดบทเรียนสำเร็จของงาน (Concluding Achievement) นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด เลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลที่เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ แล้วอภิปรายผลพร้อมให้ข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ ๖ จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Conducting Learning Exchange) นำความรู้ ประสบการณ์จากการนำนวัตกรรมไปใช้ ปฏิบัติการนิเทศ ติดตามที่ประสบความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีได้แนวคิด ความรู้ใหม่ ไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขั้นที่ ๗ มุ่งสู่เครือข่าย ขยายผล ต่อยอด (Connecting Enhance Network) นำผลการพัฒนางานและจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วไปขับเคลื่อนคุณภาพของงาน ผ่านกระบวนการกลุ่มที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ส่งเสริมเกื้อหนุนพึ่งพากันเพื่อให้เกิดการขยายผลทั้งในแนวกว้าง และลึกด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น จัดทำเว็บไซต์ (web blog) เป็นแหล่งเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การนิเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ชุมชน (planet) เครือข่ายครูผู้นิเทศ [http:// superteacher.gotoknow.org](http://superteacher.gotoknow.org) เชิญชวนครูผู้นิเทศใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงาน

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา... ปีการศึกษา ๒๕๕๑ ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครเป็นครูผู้นิเทศในเครือข่ายครูผู้นิเทศจาก ๒๖ โรงเรียน จำนวน ๕๐ คน รับสมัครครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สนใจ ระหว่างวันที่ ๑-๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๑ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามความต้องการ ความสนใจ สมัครเป็นเครือข่ายครูผู้นิเทศโดยจัดทำหนังสือราชการ แผ่นพับเชิญชวนให้รายละเอียดว่าครูผู้นิเทศจะมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม สัมมนา รับความรู้ ฝึกปฏิบัติ นิเทศ ได้รับการนิเทศติดตามช่วยเหลือและติดตามประเมินผล

ระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๔๙ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๒

สร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน (Constructing Innovation)

ผู้รายงานได้จัดทำชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑. ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

เนื้อหาชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มี ๓ หน่วยการเรียนรู้ คือ

หน่วยที่ ๑ การนิเทศภายใน ประกอบด้วย

๑. หลักการนิเทศภายใน
๒. กระบวนการนิเทศภายใน
๓. การจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน
๔. การนิเทศการเรียนการสอน
๕. การประเมินผลการนิเทศ

หน่วยที่ ๒ การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ประกอบด้วย

๑. การออกแบบหน่วยการเรียนรู้
๒. การสร้างแผนการสอน
๓. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
๔. การวัดประเมินผลการเรียนรู้

หน่วยที่ ๓ การสร้างเครือข่ายการนิเทศโดยใช้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ประกอบด้วย

๑. บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศในการสื่อสารด้วยเทคโนโลยี ฯ
๒. เทคนิคการสื่อสารด้วยเทคโนโลยี ฯ
๓. การสร้างเครือข่าย
๔. องค์ประกอบของเครือข่าย

๒. การศึกษาคุณภาพของชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญ ๗ คน ประเมินความเหมาะสมสอดคล้องตามโครงสร้างและเนื้อหาโดยใช้แบบประเมินที่ดัดแปลงจากแบบประเมินโมดูลการเรียนรู้ ของปิยรัตน์ ตรีบัณฑิต (๒๕๕๑ : ๑๖๖-๑๗๑) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบชุดการเรียนรู้ ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๗๑ - ๑.๐๐ และปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

๓. เครื่องมือและการศึกษาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๑ แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังเรียนรู้การใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายใน การใช้หลักสูตรสถานศึกษา เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ ๔ ตัวเลือก จำนวน ๒๘ ข้อ มีขั้นตอนการศึกษาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

๓.๑.๑ จัดทำแบบทดสอบแบบเลือกตอบ ๔ ตัวเลือก ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ๔ หน่วยการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ละ ๑๐ ข้อ รวม ๔๐ ข้อ

๓.๑.๒ ทดลองใช้กับศึกษานิเทศก์ ๑ คน เพื่อตรวจสอบสำนวนภาษา และแก้ไขปรับปรุงส่วนที่บกพร่อง

๓.๑.๓ นำแบบทดสอบไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน ประเมินความเที่ยงตรง (content validity) เชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

๓.๑.๔ ทดลองใช้ชุดการเรียนรู้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย ๓ โรงเรียน จำนวน ๓๐ คน นำผลการทดสอบมาหาค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนกและคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ระหว่าง ๐.๔๐-๐.๘๐ หน่วยการเรียนรู้ละ ๗ ข้อ รวม ๒๘ ข้อ นำมาจัดทำแบบทดสอบคู่ขนาน

๓.๑.๕ นำคะแนนจากการทดสอบมาศึกษาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีของ ลิวิงสตัน (Livingston) (ลิวัน สายยศ และอังคณา สายยศ, ๒๕๓๙ : ๒๓๖) ได้ค่าความเชื่อมั่น ๐.๘๑

๓.๒ แบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการนิเทศภายในของครูผู้นิเทศ เป็นแบบประเมินพฤติกรรมตามกรอบโครงสร้างการปฏิบัติงานนิเทศภายใน และจัดอันดับคุณภาพ ๔ อันดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง จำนวน ๑๓ ข้อ มีขั้นตอนการศึกษาคุณภาพ ดังนี้

๓.๒.๑ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างจุดประสงค์ของแบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมแต่ละข้อกับแบบสังเกตและบันทึกที่สร้างขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ ๗ คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง แต่ละข้ออยู่ระหว่าง ๐.๗๑ - ๑.๐๐ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๒.๒ นำแบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมไปทดลองใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๐ คน แล้วนำผลการใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีของ ลิวิงสตัน (Livingston) (ลิวัน สายยศ และอังคณา สายยศ, ๒๕๓๙ : ๒๓๖) ได้ค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๒

๓.๓ แบบสอบถามความพึงพอใจในการนิเทศภายใน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ (rating scale) (สุวิมล ว่องวานิช, ๒๕๕๐ : ๒๐๑-๒๐๖) จำนวน ๑๐ ข้อ มีขั้นตอนการศึกษาคุณภาพ ดังนี้

๓.๓.๑ นำแบบสอบถามความพึงพอใจในการนิเทศภายใน ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ๗ คน (ภาคผนวก) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหา โดยใช้ IOC ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๗๑-๑.๐๐ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๓.๒ นำแบบสอบถามความพึงพอใจในการนิเทศภายใน ไปทดลองใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๐ คน แล้วนำผลการใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีของลิวิงสตัน (Livingston) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, ๒๕๓๙ : ๒๓๖) ได้ค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๖

๓.๔ แบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศภายใน เป็นแบบประเมินพฤติกรรมตามกรอบโครงสร้างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดอันดับคุณภาพ ๔ อันดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง จำนวน ๑๕ ข้อ มีขั้นตอนการศึกษาคุณภาพดังนี้

๓.๔.๑ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างจุดประสงค์ของแบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมแต่ละข้อกับแบบสังเกตและบันทึกที่สร้างขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ ๗ คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง แต่ละข้อ อยู่ระหว่าง ๐.๗๑ - ๑.๐๐ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๔.๒ นำแบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมไปทดลองใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๐ คน แล้วนำผลการใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีของลิวิงสตัน (Livingston) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, ๒๕๓๙ : ๒๓๖) ได้ค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๔

๓.๕ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายในเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ จำแนกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน ๑๕ ข้อ มีขั้นตอนการศึกษาคุณภาพ ดังนี้

๓.๕.๑ นำแบบสอบถามความพึงพอใจในการนิเทศภายใน ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ๗ คน (ภาคผนวก) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหา โดยใช้ IOC ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๗๑-๑.๐๐ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๕.๒ นำแบบสอบถามความพึงพอใจในการนิเทศภายใน ไปทดลองใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๐ คน แล้วนำผลการใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีของลิวิงสตัน (Livingston) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, ๒๕๓๙ : ๒๓๖) ได้ค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๓

สำหรับฉบับที่ ๖ เป็นแบบบันทึกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพนักเรียนจากผลการสอบ NT, O-NET, LAS และผลการประเมินระดับสถานศึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมและความครอบคลุม

วิธีดำเนินการ และการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม (Continuing Counseling Coaching and Mentoring)
ผู้รายงานได้ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม “การพัฒนาการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายใน การใช้หลักสูตรสถานศึกษา” กับกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการนิเทศของสังัด อุทรานันท์ ดังนี้

ขั้นที่ ๑ วางแผนการนิเทศ (Planning-P)

- กำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยคัดเลือกครูที่มีประสบการณ์ มีผลงาน และได้รับการยอมรับจากครูในโรงเรียน กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๒ โรงเรียนในความรับผิดชอบ โรงเรียนละ ๑-๓ คน จากครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่โรงเรียนสนใจและต้องการพัฒนาคุณภาพเพื่อให้ทำหน้าที่ครูผู้นิเทศภายใน ได้ครูที่โรงเรียนส่งมา จำนวน ๕๐ คน

- กำหนดปฏิทินการจัดกิจกรรมการนิเทศ
- เตรียมสื่อ/เครื่องมือการนิเทศ ได้แก่ ชุดการเรียนรู้ แบบบันทึกการนิเทศ แบบสรุปการนิเทศ

ขั้นที่ ๒ การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing-I)

๒.๑ จัดประชุมปฏิบัติการครูผู้นิเทศจำนวน ๕๐ คน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๑ โดยผู้รายงานเป็นหัวหน้าคณะวิทยากร ชี้แจงการใช้ชุดการเรียนรู้แก่ครูผู้นิเทศภายในทุกคน ใช้เวลา ๑ วัน โดยดำเนินการ ดังนี้

๒.๑.๑ ทดสอบก่อนการใช้ชุดการเรียนรู้โดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ฉบับที่ ๑ จำนวน ๒๘ ข้อ

๒.๑.๒ แจกวัสดุประสงค์ของการดำเนินการ รายละเอียดชุดการเรียนรู้ ขั้นตอนการศึกษาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๒.๑.๓ วางแผนการศึกษาชุดการเรียนรู้และมอบหมายให้ครูผู้นิเทศภายในศึกษาด้วยตนเอง

๒.๑.๔ จัดทำข้อตกลงการดำเนินงานและระยะเวลาการรายงานผล

๒.๒ ครูผู้นิเทศภายในดำเนินการศึกษาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแผนที่กำหนดและติดต่อสื่อสารเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างครูผู้นิเทศภายในและหรือศึกษานิเทศก์ ตามความต้องการจำเป็น แล้วส่งแบบบันทึกผลการศึกษาให้ศึกษานิเทศก์ตรวจให้คะแนนรวบรวมผลการศึกษาไปวิเคราะห์ โดยผู้รายงานจัดกิจกรรมแนะนำชุดการเรียนรู้ แนะนำวิธีศึกษา การเก็บประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ และแนวคิด

๒.๓ จัดประชุมปฏิบัติการ ครั้งที่ ๒ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมความรู้ครูผู้นิเทศภายในทุกคน ใช้เวลา ๑ วัน โดยดำเนินการ ดังนี้

๒.๓.๑ ทดสอบหลังการใช้ชุดการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ฉบับเดียวกับแบบทดสอบก่อนการใช้ชุดการเรียนรู้ หลังจากศึกษาชุดการเรียนรู้ครบ ๓ หน่วยการเรียนรู้

๒.๓.๒ ครูผู้นิเทศวางแผนการนิเทศเพื่อกลับไปนิเทศภายในโรงเรียน

๒.๓.๓ แลกเปลี่ยนเรียนรู้แผนการนิเทศภายในและประสานแผนการนิเทศระหว่างศึกษานิเทศก์กับครูผู้นิเทศภายใน

๒.๓.๔ เสริมความรู้ครูผู้นิเทศภายในตามความต้องการจำเป็น

ขั้นที่ ๓ การดำเนินการนิเทศ (Doing-D)

๓.๑ ครูผู้นิเทศภายในดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียนตามแผนการนิเทศ ในระหว่างวันที่ ๑-๓๑ มกราคม ๒๕๕๒ โดยการสังเกตการสอน บันทึกพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูแล้วให้คำแนะนำ ปรีกษา ช่วยเหลือครูตามสภาพปัญหาความต้องการจำเป็น จัดทำรายงานการนิเทศ ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจเมื่อสิ้นสุดการนิเทศในช่วงเวลานี้

๓.๒ ศึกษานิเทศก์ นิเทศ ติดตาม โดยการสังเกตการสอน บันทึกพฤติกรรมการนิเทศของครูผู้นิเทศ ภายใน และพฤติกรรมการสอนของครูผู้รับการนิเทศ แล้วให้คำแนะนำ ปรึกษา ช่วยเหลือครูผู้นิเทศภายในตามสภาพ ปัญหาความต้องการจำเป็น

๓.๓ ศึกษานิเทศก์ นิเทศครูผู้นิเทศภายใน เพื่อช่วยเหลือครูผู้นิเทศภายในในการนิเทศตามแผน นิเทศ จำนวน ๑๐ โรงเรียน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ๒๖ โรงเรียน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย แล้วดำเนินการนิเทศ ติดตามสนับสนุนครูผู้นิเทศภายในทุกคนที่อยู่ในโรงเรียนนั้น ในระหว่างวันที่ ๒๖-๓๐ มกราคม ๒๕๕๒ สอบถามความก้าวหน้าเรื่องที่นิเทศ ผู้ที่รับการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศ ปัญหาอุปสรรค แนะนำให้คำปรึกษา ให้ขวัญกำลังใจ โดยใช้วิธีการนิเทศแบบ coaching เป็นหลัก และพบว่ามีครูผู้นิเทศ ๔ คน ที่ต้องใช้วิธีการเป็นที่เลี้ยงคอยแนะนำช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด และนิเทศผ่านระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่ครูผู้นิเทศภายใน ทุกโรงเรียน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจตามความสนใจ และความต้องการ ในการรับการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน แต่ละคน จัดทำหนังสือราชการ ติดตามการดำเนินการนิเทศภายใน บันทึกผล และส่งรายงานการนิเทศ

ขั้นที่ ๔ การสร้างเสริมขวัญกำลังใจ (Reinforcing-R)

นำผลงานของครูผู้นิเทศภายในที่ได้ดีไปเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์

ขั้นที่ ๕ การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E)

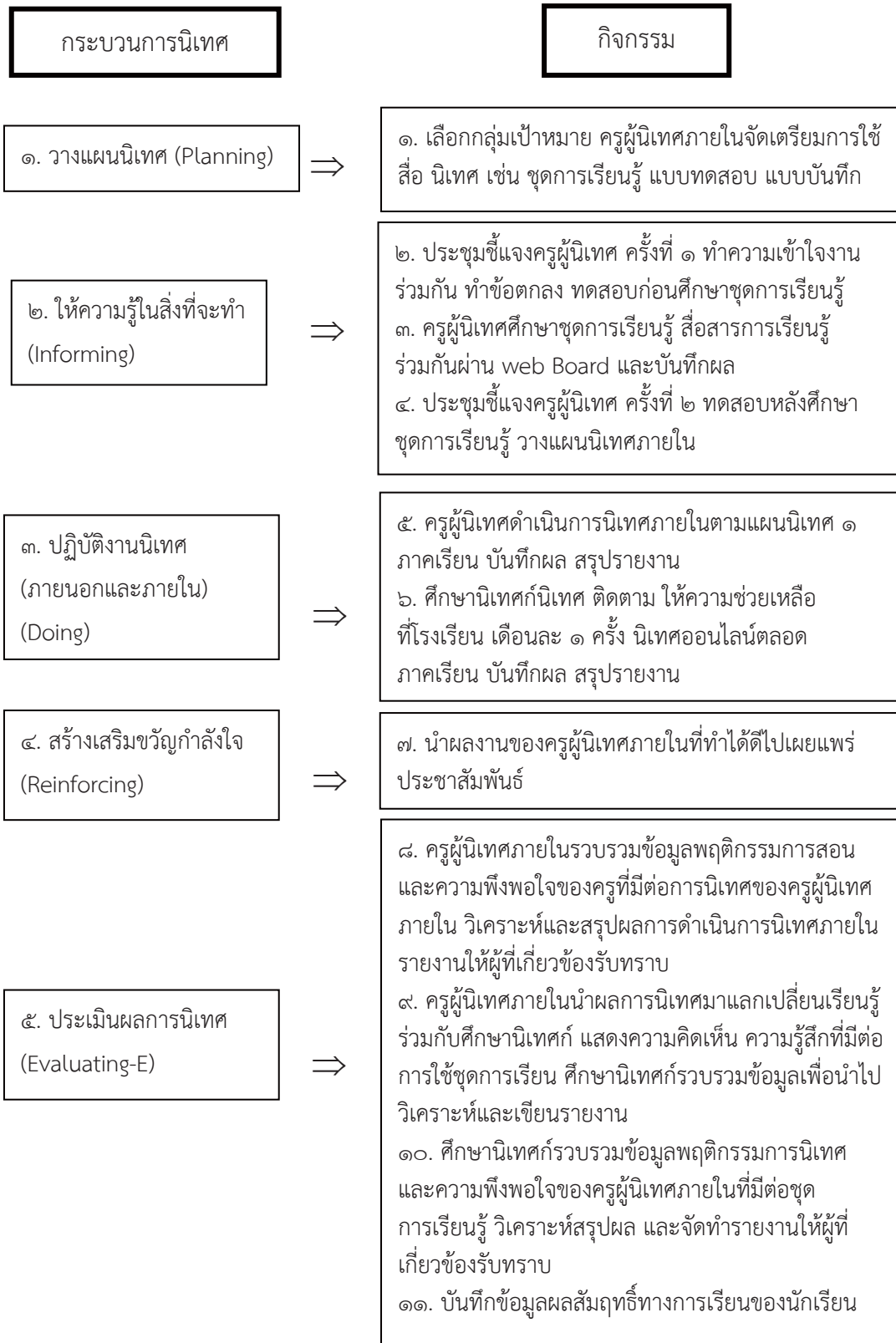
๕.๑ ครูผู้นิเทศภายในรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมการสอนของครูที่ได้รับการนิเทศ และความพึงพอใจ ของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินการนิเทศภายใน รายงานให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

๕.๒ ครูผู้นิเทศภายในนำผลการนิเทศมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับศึกษานิเทศก์ แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้ ศึกษานิเทศก์รวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์และเขียนรายงาน

๕.๓ ศึกษานิเทศก์รวบรวมข้อมูลพฤติกรรมการนิเทศ และความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อ ชุดการเรียนรู้ วิเคราะห์สรุปผล และจัดทำรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

๕.๔ บันทึกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

แผนภาพ ขั้นตอนการใช้ชุดการเรียนรู้ และปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม



ตาราง ๑ สรุปการดำเนินการของครูผู้นิเทศภายใน และศึกษานิเทศก์ตามกระบวนการนิเทศ

กิจกรรมการนิเทศ	ครูผู้นิเทศภายใน	ศึกษานิเทศก์
Planning		
เลือกกลุ่มเป้าหมาย	-	- เลือกกลุ่มเป้าหมาย - กำหนดปฏิทินการจัดกิจกรรมการนิเทศ - เตรียมสื่อ/เครื่องมือนิเทศ
Informing		
ประชุมชี้แจงครูผู้นิเทศ ครั้งที่ ๑	ทดสอบก่อนศึกษาชุดการเรียนรู้	อธิบาย ชี้แจง นำเสนอ
ศึกษาเอกสาร	- ศึกษาชุดการเรียนรู้ สื่อสารการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน web Board – บันทึกผลการศึกษาแล้วส่งให้ศึกษานิเทศก์	- วางแผนการศึกษาชุดการเรียนรู้และมอบหมายให้ครูผู้นิเทศภายในศึกษาชุดการเรียนรู้ - จัดทำข้อตกลงการดำเนินงานและระยะเวลาการรายงานผล
ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูผู้นิเทศ ครั้งที่ ๒	- ทดสอบหลังศึกษาชุดการเรียนรู้ - ครูผู้นิเทศวางแผนการนิเทศภายใน - แลกเปลี่ยนเรียนรู้แผนการนิเทศภายในและประสานแผนการนิเทศ - เสริมความรู้	- ประชุมชี้แจงครูผู้นิเทศ - ทบทวนและเสริมความรู้
Doing		
นิเทศ	ปฏิบัติการนิเทศภายใน	ปฏิบัติการนิเทศ
เก็บรวบรวมข้อมูล	- ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล - รายงานผล	- ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล - ติดตามข้อมูลทางไปรษณีย์
วิเคราะห์ข้อมูล	วิเคราะห์ข้อมูล	วิเคราะห์ข้อมูล
Reinforcing		
ให้ขวัญ กำลังใจ	นำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- ให้ขวัญ กำลังใจ - เผยแพร่ผลงานที่ทำได้ดี
Evaluating		
ประเมินผล	- รวบรวมข้อมูล พฤติกรรมการสอนของครู และความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน - วิเคราะห์สรุปผล - จัดทำรายงาน	- รวบรวมข้อมูล พฤติกรรมการนิเทศ และความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อชุดการเรียนรู้ - วิเคราะห์สรุปผล - จัดทำรายงาน

๒. การเก็บรวบรวมข้อมูล

๒.๑ ผู้รายงานเก็บคะแนนทดสอบก่อนและหลังศึกษาชุดการเรียนรู้ของครูผู้นิเทศภายในจากการประชุมปฏิบัติการครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒

๒.๒ จัดทำหนังสือราชการถึงโรงเรียนที่มีครูผู้นิเทศ ๒๖ โรงเรียน ขอให้ครูผู้นิเทศภายในโรงเรียนส่งบันทึกผลการนิเทศ เขียนรายงานการนิเทศ และตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการนิเทศให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

๒.๓ ผู้รายงานและคณะศึกษานิเทศก์ เก็บข้อมูลพฤติกรรมกรรมการนิเทศครูผู้นิเทศภายในจากการนิเทศ ติดตามช่วยเหลือ และจากรายงานการนิเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

หลังจากรวบรวมข้อมูลแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูล ติดตามข้อมูลให้สมบูรณ์ คัดเลือกข้อมูลที่สมบูรณ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๕๐ คน จัดหมวดหมู่ ลงรหัส วิเคราะห์โดยคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS

○ หาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ ($E_{๑}$, $E_{๒}$) (บุญชม ศรีสะอาด. ๒๕๔๖ : ๑๕๔) โดยหาค่า ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการเรียนรู้ และหาค่าร้อยละของคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังเรียนเป็นคะแนนหลังเรียนรู้ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ๘๐/๘๐

○ วิเคราะห์ผลการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติ t (t-test dependent one tail) (Slavin, Robert E. ๑๙๘๓ : ๑๘๒) โดยใช้โปรแกรม SPSS

○ ประเมินพฤติกรรมกรรมการนิเทศจากรายงานการนิเทศของครูผู้นิเทศ และพฤติกรรมการสอนของครูประเมินโดยผู้วิจัยและคณะ ๓ คน ใช้แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการนิเทศ ตรวจสอบสรุปให้คะแนน รวมคะแนนเป็นร้อยละเทียบกับเกณฑ์

○ วิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อชุดการเรียนรู้ และความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศ หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเทียบกับเกณฑ์

เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. เกณฑ์ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ๘๐/๘๐ (บุญชม ศรีสะอาด. ๒๕๔๖ : ๑๕๖)

๒. เกณฑ์แปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. ๒๕๔๖ : ๑๓๗)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
๓.๒๑-๔.๐๐	มาก
๒.๖๑-๓.๒๐	ปานกลาง
๒.๐๐-๒.๖๐	น้อย

๓. เกณฑ์พฤติกรรมกรรมการนิเทศ คะแนนเป็นร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด. ๒๕๔๖ : ๑๓๗)

ร้อยละ	ความหมาย
๘๐-๑๐๐	ดีมาก
๖๕-๗๙	ดี
๕๐-๖๔	พอใช้

๔. เกณฑ์ความพึงพอใจ คะแนน ๑-๕ (บุญชม ศรีสะอาด. ๒๕๔๖ : ๑๖๒)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
๔.๕๑-๕.๐๐	มากที่สุด
๓.๕๑-๔.๕๐	มาก
๒.๕๑-๓.๕๐	ปานกลาง
๑.๕๑-๒.๕๐	น้อย
๐.๐๐-๑.๕๐	น้อยที่สุด

ผู้รายงานนำผลการพัฒนาตรวจสอบเพื่อหาผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตาราง ๒ ถาถามหาผลสำเร็จของงานการพัฒนาการนิเทศ โดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

วัตถุประสงค์/ตัวแปร/สมมติฐานที่กำหนดไว้	ผลการศึกษา (คำตอบ/ข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติ)
๑. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ ๘๕.๒๔/๘๒.๑๖ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ๘๐/๘๐
๒. เพื่อศึกษาผลการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ๒.๑ ผลการทดสอบความรู้จาก การใช้ชุดการเรียนรู้ ๒.๒ พฤติกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ๒.๓ ความพึงพอใจในการนิเทศภายในโรงเรียน	ผลการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนี้ ๑. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจหลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ๒. ครูผู้นิเทศมีพฤติกรรมการนิเทศภายในหลังการเรียนรู้ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๘.๖๒ ๓. ครูผู้นิเทศมีความพึงพอใจในการนิเทศภายในในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ ๐.๓๒
๓. เพื่อศึกษาผลการนิเทศ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้ ๓.๑ พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู ๓.๒ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน ๓.๓ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	ผลการนิเทศ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้ ๑. พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู ๒. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน ๓. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากการถามหาผลสำเร็จของงานตามตารางที่ ๒ พบว่า ผลการศึกษาและพัฒนาที่ได้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์/ตัวแปร/สมมติฐานที่กำหนดไว้ทุกข้อ

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาและการพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ผู้รายงานได้ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ พบว่า ผลการศึกษาและพัฒนาที่ได้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์/ตัวแปร/สมมติฐานที่กำหนดไว้ทุกข้อ จึงได้นำมาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการศึกษาประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

๑.๑ ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย

๑.๒ ผลการหาประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ตอนที่ ๒ ผลการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

๒.๑ ผลการทดสอบความรู้จากการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

๒.๒ พฤติกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้นิเทศ

๒.๓ ความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อชุดการเรียนรู้

ตอนที่ ๓ ผลการนิเทศ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้นิเทศภายใน

๓.๑ พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูที่ได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน

๓.๒ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน

๓.๓ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนกับครูที่ได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน

ในที่นี้ขอยกตัวอย่างเพียง ๔ ตาราง ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการศึกษาประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา จำนวน ๑ ตาราง
ตาราง ๓ ประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

หน่วยที่	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ระหว่างการเรียนรู้ (E _๑)	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ หลังการเรียนรู้ (E _๒)	ประสิทธิภาพ ชุดการเรียนรู้ (E _๑ /E _๒)
๑. การนิเทศภายใน	๗๘.๖๖	๗๘.๘๖	๗๘.๖๖/๗๘.๘๖
๒. การนำหลักสูตรสถานศึกษา ไปใช้จัดการเรียนรู้ในห้องเรียน	๗๖.๙๘	๗๖.๒๙	๗๖.๙๘/๗๖.๒๙
๓. การสร้างเครือข่ายการนิเทศ	๗๗.๒๗	๗๗.๗๐	๗๗.๒๗/๗๗.๗๐
รวม	๗๘.๒๓	๗๗.๕๗	๘๕.๒๔/๘๒.๑๖

จากตารางที่ ๓ แสดงว่า ชุดการเรียนรู้เรื่องการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ๘๕.๒๔/๘๒.๑๖ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ๘๐/๘๐ เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้เป็นรายหน่วยปรากฏว่า เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกหน่วย โดยหน่วยที่ ๓ มีคะแนนเฉลี่ยระหว่างการเรียนรู้ (E_๑) สูงกว่าหน่วยอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๖.๐๐ ส่วนหน่วยที่ ๑ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละหลังการเรียนรู้ (E_๒) สูงกว่าหน่วยอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๐.๘๖

ตอนที่ ๒ ผลการเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา จำนวน ๓ ตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๔ ผลการทดสอบความรู้จากการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

ตารางที่ ๕ พฤติกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้นิเทศ

ตารางที่ ๖ ความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อชุดการเรียนรู้

ตาราง ๔ ผลการทดสอบความรู้จากการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง (N)	คะแนนเต็ม	ทดสอบก่อน \bar{x}	S.D	ทดสอบหลัง \bar{X}	S.D	t (One tail)	Sig
๕๐	๒๘	๒๑.๗๒	๒.๓๘	๑๖.๕๘	๒.๔๐	๑๗.๘๙	๐.๐๐

จากตารางที่ ๔ แสดงว่าครูผู้นิเทศที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาหลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตาราง ๕ พฤติกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของครูผู้นิเทศภายใน

ที่	รายการ	จำนวน	ร้อยละ	ระดับผลการ
๑.	มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจน	๕๐	๑๐๐	ดีมาก
๒.	มีวัตถุประสงค์ในการนิเทศ	๕๐	๑๐๐	ดีมาก
๓.	มีผู้รับการนิเทศจำนวนมากกว่าหรือเท่ากับ ๑ คน	๕๐	๑๐๐	ดีมาก
๔.	ใช้รูปแบบการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	๓๕	๗๐	ดี
๕.	มีเทคนิค วิธีการ สื่อนิเทศ ระบุไว้ชัดเจน	๔๔	๘๘	ดีมาก
๖.	มีปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข	๓๗	๗๔	ดี
๗.	มีผลการนิเทศต่อครู	๕๐	๑๐๐	ดีมาก
๘.	มีผลการนิเทศต่อพฤติกรรมการสอนของครู	๔๖	๙๒	ดีมาก
๙.	ผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๓๕	๗๐	ดี
๑๐.	การนิเทศมีผลต่อนักเรียน	๕๐	๑๐๐	ดีมาก
๑๑.	นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี	๔๕	๙๐	ดีมาก
๑๒.	มีจุดเด่นที่ประทับใจจากการนิเทศ	๕๐	๑๐๐	ดีมาก
๑๓.	โดยภาพรวมมีความสำเร็จในการนิเทศ	๕๐	๑๐๐	ดีมาก
รวมเฉลี่ย		๕๐	X%= ๘๘.๖๒	ดีมาก

จากตารางที่ ๕ แสดงว่าครูผู้นิเทศมีพฤติกรรมการนิเทศภายในโดยรวม ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๘๘.๖๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ ๙.๓๕ เมื่อพิจารณาผลการประเมินแต่ละรายการ ปรากฏว่า มีพฤติกรรมการนิเทศในระดับดีมาก ๑๐ รายการ และในระดับดี ๓ รายการ

ตาราง ๖ ความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อชุดการเรียนรู้

ที่	รายการ	X̄	S.D.	ระดับการ
๑.	มีความรู้แนวทางหลักการนิเทศเพิ่มขึ้น	๔.๒๔	๐.๕๕	มาก
๒.	มีความสามารถทักษะในการนิเทศเพิ่มขึ้น	๔.๐๐	๐.๕๓	มาก
๓.	การนิเทศบุคลากรช่วยพัฒนาการเรียนการสอน	๔.๑๖	๐.๕๑	มาก
๔.	ได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ ความถนัด	๔.๐๘	๐.๖๐	มาก
๕.	ได้ทำงานแบบร่วมมือกับผู้ที่มีความสามารถหลากหลาย	๔.๑๔	๐.๕๓	มาก
๖.	ได้ใช้กิจกรรมการนิเทศอย่างมีเป้าหมาย	๓.๙๒	๐.๔๘	มาก
๗.	เกิดผลดีต่อการพัฒนาพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ	๔.๐๘	๐.๔๘	มาก
๘.	ทำให้ได้รับการยอมรับเชื่อถือ	๔.๑๐	๐.๔๖	มาก
๙.	ผู้รับการนิเทศพึงพอใจ	๔.๒๖	๐.๕๖	มาก
๑๐.	มีความรับผิดชอบต่อไปอย่างต่อเนื่อง	๔.๐๘	๐.๔๔	มาก
รวมเฉลี่ย		๔.๑๑	๐.๓๒	มาก

จากตารางที่ ๖ แสดงว่าครูผู้นิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ และมีความพึงพอใจในระดับใกล้เคียงกัน คือ ระดับมาก มีค่า S.D. เท่ากับ ๐.๓๒ สำหรับความพึงพอใจเป็นรายด้าน ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตอนที่ ๓ ผลการนิเทศ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้นิเทศภายใน

.....

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาและพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ผู้ศึกษาได้นำเสนอสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

๑. ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ๘๕.๒๔/๘๒.๑๖ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ๘๐/๘๐
๒. ผลการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ปรากฏว่า
 - ๒.๑ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้หลังการใช้ชุดการเรียนรู้ สูงกว่าก่อนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
 - ๒.๒ ผลการประเมินพฤติกรรมการณ์การนิเทศหลังการเรียนรู้ของครูผู้นิเทศภายในอยู่ในระดับดีมาก
 - ๒.๓ ครูผู้นิเทศมีความพึงพอใจในการนิเทศภายในหลังการเรียนรู้ในระดับดีมาก
๓. ผลการนิเทศ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้นิเทศภายใน
 - ๓.๑ พฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูหลังการนิเทศของครูผู้นิเทศภายในอยู่ในระดับดีมาก
 - ๓.๒ ครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในในระดับมาก
 - ๓.๓ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของนักเรียนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของเขตพื้นที่การศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าปีที่ผ่านมา

อภิปรายผล

การศึกษาและพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีข้อสังเกตที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

๑. ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในเทศเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการนิเทศภายในได้ เป็นเพราะผู้ศึกษาได้จัดทำชุดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยได้คัดเลือกองค์ความรู้ เนื้อหาที่เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ เรื่องการนำการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ หลักการ แนวทางการนิเทศตามความต้องการของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เน้นการนิเทศการเรียนการสอน ใช้รูปแบบการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นการนิเทศบนฐานข้อมูล ตามสถานการณ์จริงและการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การจัดกระบวนการเรียนรู้ใช้กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การเรียนรู้จากสถานการณ์และการประเมินเสริมพลัง ทำให้ผู้เรียนรู้มีความสนใจ ตั้งใจเรียนรู้

จึงเกิดผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพราะผู้ใหญ่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของโนลส์ (Knowles, Malcolms, ๑๙๘๔ : ๒) ที่ว่า ความเป็นผู้ใหญ่สามารถนำตนเองได้ มีประสบการณ์และความพร้อมที่จะเรียนรู้ มีแรงจูงใจ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่สมัครเข้าร่วมโครงการว่า “สมัครเพราะเรื่องน่าสนใจ” และสอดคล้องกับวีระชัย จิระชาติ (๒๕๕๑ : ๑๕) ที่นำเสนอไว้ว่า ชุดการเรียนรู้ยืดหยุ่นด้านเวลาตามความพร้อมของผู้ศึกษาชุดการเรียนรู้ไม่เสียเวลาในการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการพัฒนาชุดการเรียนรู้โดยเวลเทตติ (Valletutti, Peter J, ๑๙๗๙ : ๗๙) ที่พบว่า การใช้ชุดการเรียนรู้ซึ่งเป็นสื่อที่ศึกษาได้ด้วยตนเอง สามารถพัฒนาครูให้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้ดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยและพัฒนาของสมจิต สวธนไพบุลย์ และคณะ (๒๕๔๕ : ๘๕) ที่พัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูได้ผลตามวัตถุประสงค์นำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งข้อคิดเห็นของนักวิชาการและผลการวิจัยพัฒนาดังกล่าว เป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญว่า ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัฒน์ พูลพันธ์ (๒๕๔๒ : ๗๖) ที่วิจัยและพัฒนาบทเรียนโมดูลเรื่อง ความรู้พื้นฐานการวิจัยสำหรับนักศึกษาศาสนาชั้นมัธยมศึกษา ผลการวิจัยและพัฒนา พบว่า บทเรียนโมดูลมีประสิทธิภาพ ๘๔.๒๘/๘๐.๐๕ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ๘๐/๘๐ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา บุญส่งและคณะ (๒๕๔๕ : ๘๓) ที่พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและชุดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน จำนวน ๘ ชุด ผลการวิจัย พบว่า ชุดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพนำไปประยุกต์ใช้ได้

๒. ผลการนิเทศโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา คือ ผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ ความเข้าใจหลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการ จึงมีความตั้งใจในการเรียนรู้ และการได้เรียนรู้จากชุดการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนการจัดทำอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการนำไปใช้ ทำให้ผู้เรียนรู้เห็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้อย่างมีคุณค่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวัฒน์ พูลพันธ์ (๒๕๔๒ : ๗๖) กาญจนา บุญส่งและคณะ (๒๕๔๕ : ๘๓) สมจิต สวธนไพบุลย์ และคณะ (๒๕๔๕ : ๘๕) และเอลาม (Elam, Stanley, ๑๙๗๑ : ๕๕) ที่ศึกษาและพัฒนาบทเรียนโมดูลมีผลการทดสอบหลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และจากผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างที่หลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ จึงทำให้สามารถนำความรู้ ความเข้าใจไปใช้ในการปฏิบัติการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการประเมินพฤติกรรมการนิเทศภายในหลังการเรียนรู้ในระดับดีมาก และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนิเทศภายใน จากการเรียนรู้ด้วยชุดการเรียนรู้เรื่องการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้นิเทศจึงมีความพึงพอใจการนิเทศภายในในระดับดีมาก

๓. ผลการนิเทศ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของครูผู้นิเทศภายใน คือ มีผลการประเมินพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ของครูหลังการนิเทศของครูผู้นิเทศภายในอยู่ในระดับดีมาก ครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในในระดับดีมากและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของนักเรียนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของเขตพื้นที่การศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าปีที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำชุดการเรียนรู้ไปใช้

ศึกษานิเทศก์หรือบุคลากรทางการศึกษา เช่น ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ไปใช้ในการนิเทศบุคลากรหลัก นอกโรงเรียนและในโรงเรียน เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศได้ โดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรใช้กิจกรรมนิเทศอื่น ๆ ประกอบการใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อกระตุ้น กำกับ ติดตาม ให้มีการศึกษา การปฏิบัติตามขั้นตอนภายใต้ข้อจำกัดของเวลา งานในหน้าที่ สภาพแวดล้อม เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการใช้ชุดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์

๒. การเรียนรู้จากชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ผู้เรียนรู้ควรสนใจในการพัฒนาทักษะการนิเทศบุคลากร และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

๓. ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีจุดเน้นสำคัญ คือ รูปแบบการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งให้ผู้นิเทศใช้ข้อมูลสารสนเทศในสถานการณ์จริงของจริง สถานที่จริง มาใช้ในการนิเทศบุคลากร และเน้นกระบวนการทำงานที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศ การนำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการเรียนการสอน

๔. การใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา อาจเป็นเช่นเดียวกับสื่ออื่น ๆ ที่มีโอกาสล้าสมัยเมื่อวิทยาการก้าวไปอย่างรวดเร็ว ผู้เรียนรู้ควรจะศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยอย่างต่อเนื่อง เป็นวิถีชีวิตทำให้การเรียนรู้เป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เช่น การศึกษาจากสื่อ ICT เว็บไซต์ต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาและพัฒนา

ปัญหาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันอยู่ในภาวะวิกฤติ ครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้รับการนิเทศมีความหลากหลายทางความรู้ ความสามารถ การนิเทศการศึกษาจึงเป็นเรื่องท้าทาย ประกอบกับสื่อ เอกสาร ตำราวิชาการทางด้านการนิเทศการศึกษายังมีน้อย ผู้ศึกษาจึงเสนอแนะในการทำวิจัย ดังนี้

๑. ควรมีการศึกษาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้น ในเนื้อหาด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนานักเรียนและการบริหารจัดการ

๒. ควรมีการศึกษาพัฒนาบทเรียนโมดูล หรือบทเรียนแบบหน่วย เผยแพร่ผ่านระบบออนไลน์เพื่อความสะดวกต่อการใช้งาน โดยไม่จำกัดเวลา สถานที่ และประหยัดค่าใช้จ่าย

บทที่ ๖ การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด

การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ผู้รายงาน ได้ส่งเสริมให้มีการนำหลักสูตรไปใช้ในพื้นที่ติดตามได้ประสบความสำเร็จแล้วได้จัดทำเว็บไซต์ (web blog) สำหรับใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การนิเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ชุมชน (planet) เครือข่ายครูผู้นิเทศ <http://superteacher.gotoknow.org> และเชิญชวนให้ครูผู้นิเทศใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน นอกจากนี้ ยังได้ส่งเสริมให้มีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติมอีก ดังต่อไปนี้

๑. จัดประชุมเสนอเรื่องเล่าเร้าพลัง (story telling) โดยให้ครูผู้นิเทศ สรุปผลการนิเทศภายในด้วยชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ ในประเด็นย่อย ๆ ได้แก่ การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เทคนิคการตั้งคำถาม วิธีการใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม การประเมินผลตามสภาพจริง เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการคิด หลังจากนั้น ให้สรุปเรื่องราวที่ประสบความสำเร็จเป็นเอกสาร และนำเสนอต่อที่ประชุมโดยการบรรยายประกอบเอกสาร

๒. จัดกิจกรรมสนทนากลุ่มเฉพาะ (focus group discussion) โดยเลือกครูผู้นิเทศที่ประสบความสำเร็จ มาร่วมสนทนาเกี่ยวกับการนิเทศภายในด้วยชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร โดยหาข้อสรุปว่า ปัจจัยอะไรทำให้การนิเทศภายในประสบความสำเร็จ

๓. ตั้งชมรมครูผู้นิเทศ เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือ ร่วมมือ แลกเปลี่ยนวิธีการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ เวลาในการปฏิบัติ เมื่อครูมีปัญหา หรือข้อจำกัดเรื่องความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายใน ก็จะลงไปช่วยเหลือ บางครั้งเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ข้อมูลเพิ่มเติม

๔. ผลัดกันจัดกิจกรรมนิเทศแบบเหย้าและเยือนระหว่างเพื่อนครูผู้นิเทศต่างโรงเรียน ปีละ ๑ ครั้ง โดยร่วมวางแผนกับครูในการใช้เทคนิค วิธีการ กิจกรรมการนิเทศรวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลในการนิเทศการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน หลังจากการสังเกตการสอนก็ประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน ร่วมกันหาแนวทางปรับปรุงการจัดการเรียนรู้โดยศึกษานิเทศก์คอยเป็นพี่เลี้ยง ทั้งนี้ มีข้อตกลงร่วมกันว่าในการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้น ต้องเสนอส่วนที่ดีก่อนแล้วเสนอส่วนที่ต้องปรับปรุงภายหลัง ในสัดส่วน ๒ : ๑ เพื่อเสริมพลังให้แก่กัน ซึ่งเป็นผลให้โรงเรียนกลุ่มเป้าหมายได้ข้อสรุป และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ในปีต่อไป

จากการปฏิบัติกรณิเทศโดยให้ครูร่วมมือกันจัดการเรียนรู้ ก่อให้เกิดความรู้สึที่ดีในการพัฒนางาน รู้สึกเป็นเจ้าของความคิด ครูในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายสามารถผลัดกันสังเกตการสอนได้ คนละ ๒-๓ ครั้ง/ภาคเรียน ทำให้ศึกษานิเทศก์มีเวลาในการออกแบบพัฒนางานนิเทศ ค้นหาวัตกรรมการนิเทศเพิ่มขึ้น

การสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด

ผู้รายงานได้นำเสนอผลงานเพื่อมุ่งสู่เครือข่าย ขยายผล ต่อยอด (Connecting Enhance Network) โดยจัดทำรายงานเผยแพร่ทั้งบทความย่อ และรายงานฉบับสมบูรณ์ ดังนี้

๑. รายงานเสนอผลการดำเนินงานในที่ประชุมศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา... เขต... ใช้บทความย่อ

๒. ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ ไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตพื้นที่
๒. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏในท้องถิ่น ๔ แห่ง
๔. สถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ ๖ แห่ง
๕. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๓. เผยแพร่บทความย่อ และรายงานฉบับสมบูรณ์ รวมทั้งรายงานการนิเทศของกลุ่มตัวอย่าง ทางเว็บไซต์ <http://wattana๔๔.gotoknow.org> และ <http://superteacher.gotoknow.org>

นอกจากนี้ ยังได้จัดทำเว็บบล็อก (Web blog) สำหรับใช้เป็นแหล่งเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การนิเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตชุมชน (planet) เครือข่ายครูผู้นิเทศ <http://super teacher.gotoknow.org> โดยเชิญชวนให้ครูผู้นิเทศใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน และสร้าง “เครือข่ายนักวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาขึ้น” โดยกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้



การสร้างเครือข่ายพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีการปฏิบัติที่ดี ตามองค์ประกอบสำคัญได้ใช้การคิดวิเคราะห์ การยอมรับและตัดสินใจร่วมกัน ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของงานนิเทศการศึกษา ผ่านกระบวนการ กลุ่มที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยใส่ใจต่อการปลูกฝังความรู้สึกผูกพัน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การส่งเสริมเกื้อหนุนพึ่งพากันภายใต้การรับรู้มุมมองและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้รูปแบบของการปฏิบัติงานผ่าน เครือข่ายและการปฏิบัติงานระหว่างเครือข่าย มีความมั่นคงในเจตนารมณ์ร่วมกัน ต่อการพัฒนาการนิเทศการศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพการดำเนินงานจึงเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. สร้างความเข้าใจ (Explain)

จากกรณีศึกษาการเขียนรายงานการพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดี ให้ท่านตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่กำหนดในใบงานที่ ๑

ใบงานที่ ๑

สร้างความเข้าใจการเขียนรายงาน

จากกรณีศึกษาการเขียนรายงานการพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดี ให้ท่านตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นตามประเด็นต่อไปนี้ บันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๑

๑. จากตัวอย่างการเขียนรายงานมีความครอบคลุมและชัดเจนเพียงใดในประเด็น ต่อไปนี้

- ๑.๑ การวิเคราะห์บริบท
- ๑.๒ กรอบแนวคิด ทิศทาง
- ๑.๓ รูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน
- ๑.๔ วิธีการนิเทศ ติดตาม
- ๑.๕ สรุปผลการดำเนินงาน
- ๑.๖ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๑.๗ การสร้างเครือข่าย การขยายผล

๒. ประเด็นที่ไม่ครอบคลุมและหรือไม่ชัดเจน ควรปรับปรุง แก้ไขอย่างไร พร้อมให้เหตุผลประกอบ

แบบบันทึกที่ ๑
สร้างความสำเร็จในการเขียนรายงาน

๑. ความครอบคลุม ชัดเจนในการเขียนรายงาน

ที่	ประเด็นการประเมิน	ข้อมูลที่เขียน ในรายงาน	ประเด็นที่แสดง ว่า ครอบคลุม/ ชัดเจน	ประเด็นที่แสดง ว่า ครอบคลุม/ ไม่ชัดเจน
๑	การวิเคราะห์บริบท			
๒	กรอบแนวความคิด ทิศทาง			
๓	รูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน			
๔	วิธีการนิเทศ ติดตาม			
๕	สรุปผลการดำเนินงาน			
๖	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
๗	การสร้างเครือข่าย การขยายผล			

๒. ประเด็นที่ไม่ครอบคลุมและหรือไม่ชัดเจน ควรปรับปรุง แก้ไขอย่างไร พร้อมให้เหตุผลประกอบ

รายการที่ควรปรับปรุง/แก้ไข	แนวทางการเขียนที่/ควรปรับปรุง/แก้ไข

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

๔. จัดเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Exhibit)

ให้นำผลงานของท่านในแบบบันทึกที่ ๒ เสนอสมาชิกในกลุ่มหรือศึกษานิเทศก์คนอื่น ๆ เพื่อนำเสนอผลงาน รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงรายงานของตนให้มีความเหมาะสม ครบคลุมและชัดเจนตามประเด็นในใบงานที่ ๓

ใบงานที่ ๓

นำเสนอรายงานการพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดี

นำผลงานการเขียนรายงานของท่าน จากแบบบันทึกที่ ๒ เสนอสมาชิกในกลุ่มนิเทศ ฯ หรือศึกษานิเทศก์คนอื่น หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุงตามประเด็นต่อไปนี้ บันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๓

๑. การวิเคราะห์บริบท
๒. กรอบแนวความคิด ทิศทาง
๓. รูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน
๔. วิธีการนิเทศ ติดตาม
๕. สรุปผลการดำเนินงาน
๖. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๗. การสร้างเครือข่าย การขยายผล

แบบบันทึกที่ ๓

นำเสนอรายงานการพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดี

คำชี้แจง ให้ท่านบันทึกความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ลงในแบบบันทึก

ประเด็น	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แนวทางปรับปรุง
๑. การวิเคราะห์บริบท		
๒. กรอบแนวความคิด ทิศทาง		
๓. รูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน		
๔. วิธีการนิเทศ ติดตาม		
๕. สรุปผลการดำเนินงาน		
๖. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้		
๗. การสร้างเครือข่าย การขยายผล		

๕. ปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (Examine and Execute)

ให้ท่านนำความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุงที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมิน และปรับปรุงการเขียนรายงาน ตามประเด็นใบงานที่ ๔

ใบงานที่ ๔

ประเมินและปรับปรุงรายงานการพัฒนาการนิเทศสุวิธีปฏิบัติที่ดี

นำผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมินการเขียนรายงานของท่านตามประเด็นต่อไปนี้ แล้วบันทึกลงในแบบบันทึกที่ ๔

๑. การวิเคราะห์บริบท
๒. กรอบแนวความคิด ทิศทาง
๓. รูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน
๔. วิธีการนิเทศ ติดตาม
๕. สรุปผลการดำเนินงาน
๖. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๗. การสร้างเครือข่าย การขยายผล

แบบบันทึกที่ ๔
ประเมินและปรับปรุงรายงานการพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี

คำชี้แจง ให้ท่านนำข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประเมินความเหมาะสมของแผน และบันทึกการนิเทศตามรายการต่อไปนี้

ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แนวทางปรับปรุง
๑. การวิเคราะห์บริบท		
๒. กรอบแนวความคิด ทิศทาง		
๓. รูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน		
๔. วิธีการนิเทศ ติดตาม		
๕. สรุปผลการดำเนินงาน		
๖. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้		
๗. การสร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด		

การประเมินตนเอง

จากการที่ท่านได้เขียนรายงานการพัฒนาการนิเทศสุ่วิธีปฏิบัติที่ดีตามงานที่ได้รับมอบหมายเรียบร้อยแล้ว ให้ท่านประเมินรายงานของท่านในประเด็นต่อไปนี้

๑. ความร้อยรัดสอดคล้องกันในแต่ละองค์ประกอบ
๒. ความชัดเจนของแต่ละองค์ประกอบ
๓. ความถูกต้องตามหลักวิชาการ
๔. ความถูกต้องของข้อมูลตามสภาพจริง
๕. ความครอบคลุมประเด็นสำคัญในแต่ละองค์ประกอบ

แบบบันทึกการประเมินและการปรับปรุงการเขียนรายงาน

ประเด็นการประเมิน/ ร้อยรัด	ผลการ ประเมินตนเอง	สิ่งที่ต้องปรับปรุง	ผลการปรับปรุง
๑. ความร้อยรัดสอดคล้องกันใน แต่ละองค์ประกอบ	<input type="radio"/> พอใจ <input type="radio"/> ไม่พอใจ		
๒. ความชัดเจนของแต่ละ องค์ประกอบ	<input type="radio"/> พอใจ <input type="radio"/> ไม่พอใจ		
๓. ความถูกต้องตามหลักวิชาการ	<input type="radio"/> พอใจ <input type="radio"/> ไม่พอใจ		
๔. ความถูกต้องของข้อมูลตาม สภาพจริง	<input type="radio"/> พอใจ <input type="radio"/> ไม่พอใจ		
๕. ความครอบคลุมประเด็น สำคัญในแต่ละองค์ประกอบ	<input type="radio"/> พอใจ <input type="radio"/> ไม่พอใจ		

เอกสารเสริมความรู้ : การเขียนรายงานการพัฒนาการนิเทศวิธีปฏิบัติที่ดี

การเขียนรายงานต้องอาศัยทั้งความรู้ ประสบการณ์และทักษะของผู้เขียนซึ่งมีเนื้อหา หลักเกณฑ์ ระเบียบวิธีที่เป็นระบบแน่นอน มีเหตุมีผลและต้องหมั่นฝึกฝนเขียนอยู่เป็นประจำ

รายงาน หมายถึง เรื่องราวที่เรียบเรียงขึ้นใหม่ ในที่นี้จะเน้นเฉพาะการเขียนรายงานเชิงวิชาการ ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ซึ่งมีระเบียบวิธีการที่เป็นระบบ เนื้อหาของรายงานมุ่งเสนอ กระบวนการดำเนินงาน และผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าที่เป็นจริง ไม่มีการแก้ไขข้อมูล หรือต่อเติมเสริมแต่งความรู้สึกริคิดของผู้รายงาน

การเขียนรายงานการพัฒนาการนิเทศวิธีปฏิบัติที่ดี มีลักษณะการเขียน ๒ แบบ คือ การเขียนรายงานฉบับย่อ และการเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ในการเขียนรายงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

การเขียนรายงานฉบับย่อ

รายงานฉบับย่อ เป็นการนำเสนอหัวข้อหรือองค์ประกอบที่สำคัญ เพื่อให้ผู้ศึกษาเข้าใจเรื่องที่รายงานว่าทำไมจึงทำ ทำเพื่ออะไร ดำเนินการอย่างไร และผลเป็นอย่างไร ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

๑. ความสำคัญและความเป็นมา
๒. วัตถุประสงค์
๓. แนวคิดหลักการ
๔. วิธีดำเนินการหรือกระบวนการ (ประชากร/กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่าง นวัตกรรม วิธีการใช้นวัตกรรม วิธีการเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูล)
๕. ผลการดำเนินงานหรือพัฒนา
๖. สรุป อภิปราย ข้อเสนอแนะ
(รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ กำหนดไว้ในรายงานฉบับสมบูรณ์)

การเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

รายงานฉบับสมบูรณ์ เป็นการนำเสนอหัวข้อหรือองค์ประกอบที่แสดงถึงกระบวนการศึกษาค้นคว้าข้อเท็จจริงอย่างมีระบบระเบียบและมีจุดหมายที่แน่นอน แบ่งเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย ปกนอก ปกใน/ไบรองปก คำนำ กิตติกรรมประกาศ บทคัดย่อ สารบัญเรื่อง สารบัญตาราง

ส่วนที่ ๒ ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย ส่วนย่อย ๆ ๕ ส่วน ดังนี้

- ๒.๑ บทนำ (บทที่ ๑) ได้แก่
 - ความสำคัญและความเป็นมา
 - วัตถุประสงค์
 - สมมติฐาน
 - ขอบเขตของการดำเนินงาน
 - นิยามศัพท์
 - ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๒.๒ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (บทที่ ๒) ได้แก่

- แนวคิด ทฤษฎี หลักการ
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- กรอบแนวคิดการพัฒนางาน

๒.๓ วิธีดำเนินการ (บทที่ ๓) ได้แก่

- ประชากร/กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือ
 - เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน/พัฒนางาน
 - เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - กระบวนการดำเนินงาน
 - การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติ

๒.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (บทที่ ๔)

๒.๕ สรุปผลการดำเนินงาน อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (บทที่ ๕)

ส่วนที่ ๓ ส่วนอ้างอิง ประกอบด้วย บรรณานุกรม ภาคผนวก (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน การศึกษาคุณภาพของเครื่องมือ การเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ขยายผล ตัวอย่างผลงาน) ส่วนท้ายเป็นผู้ดำเนินงานหรือคณะกรรมการดำเนินงาน

รายละเอียดองค์ประกอบของการเขียนรายงาน

ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ประกอบด้วย

๑.๑ *ปกนอก* ควรประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้ทำรายงาน ชื่อหน่วยงาน เดือนปีที่ทำสำเร็จ

๑.๒ *ใบรองปกและปกใน ใบรองปก* ประกอบด้วย กระดาษเปล่า ๆ ๑ แผ่น และปกใน มีข้อความเหมือนปกนอก

๑.๓ *บทคัดย่อ* เป็นข้อความโดยสรุปของรายงานที่สั้น กระชับ ชัดเจน และได้ใจความครอบคลุมเนื้อหาสำคัญของการศึกษาค้นคว้า เขียนในลักษณะติดต่อกัน ไม่มีหัวข้อ เรียงตามลำดับตั้งแต่วัตถุประสงค์และขอบเขตของการรายงาน วิธีการ ได้แก่ การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือและการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการศึกษา

๑.๔ *กิตติกรรมประกาศ* หรือบางแห่งใช้คำนำเป็นส่วนที่เขียนชี้แจงเกี่ยวกับมูลเหตุที่ทำให้ จุดมุ่งหมาย และขอบเขต ข้อค้นพบที่สำคัญ ประโยชน์ที่จะนำไปใช้ ข้อจำกัดในการทำ คำขอบคุณผู้ช่วยเหลือ สนับสนุน ชื่อผู้วิจัย และวัน เดือน ปี

๑.๕ *สารบัญ* ประกอบด้วย สารบัญเรื่อง สารบัญตาราง สารบัญภาพ ซึ่งเป็นส่วนแสดงหัวข้อ/เรื่อง ตาราง ภาพของรายงาน เรียงตามลำดับ โดยระบุชื่อเรื่อง /ตาราง/ภาพและเลขหน้าไว้อย่างชัดเจน ทำให้เข้าใจง่าย และสะดวกยิ่งขึ้น

ส่วนที่ ๒ ส่วนเนื้อหา เป็นส่วนที่แสดงสาระสำคัญของรายงาน ประกอบด้วย

๒.๑ *บทนำ* ประกอบด้วยหัวข้อย่อย ๆ ดังนี้

๒.๑.๑ *ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา* เป็นเบื้องหลังแนวคิดในการศึกษา เพื่อตอบคำถามว่า ทำไมจึงทำ ซึ่งต้องมีหลักฐานและข้อมูลยืนยัน ได้แก่ สภาพปัญหาและอุปสรรคในอดีตและแนวโน้มในอนาคต แนวความคิดและทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้รายงานต้องสรุปประเด็นปัญหานั้นว่ายังขาดคำตอบสามารถหาคำตอบได้และคำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างไร

๒.๑.๒ *วัตถุประสงค์* เป็นการกล่าวถึงปัญหาที่ต้องการทราบว่าการคำตอบอะไรบ้างเรียงตามลำดับความสำคัญ การเขียนควรใช้ประโยค สมบูรณ์ง่าย ๆ ชัดเจน ระบุพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ วัดได้ ระบุตัวแปร ข้อมูลและประชากรที่ศึกษา ซึ่งเขียนได้หลายรูปแบบ เช่น

เขียนเป็นคำถาม

- การศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบว่า ครูมีพฤติกรรมการสอนอย่างไร

เขียนเป็นบอกเล่า

- การศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบพฤติกรรมการสอนของครู

๒.๑.๓ *สมมติฐาน* เป็นการเดาหรือคาดคะเนผลการศึกษาว่าจะได้ข้อค้นพบอย่างไร ต้องมีทฤษฎีข้อเท็จจริง และผลการวิจัยสนับสนุนไม่ตั้งขึ้นลอย ๆ ควรเขียนแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และทิศทางความสัมพันธ์ให้ชัดเจน

๒.๑.๔ *ขอบเขตของการดำเนินงาน* เป็นการกำหนดขอบเขตประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษา ทำให้ประเด็นปัญหาชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อชี้แจงจำกัดว่ามีขอบเขตกว้าง ลึกซึ้งมากน้อยเพียงใด ครอบคลุมอะไรบ้าง โดยระบุประชากรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล

๒.๑.๕ *นิยามศัพท์* เป็นการกล่าวถึงความหมายของคำหรือข้อความที่ผู้รายงานต้องการทำความเข้าใจกับผู้อ่านให้เข้าใจตรงกัน

๒.๑.๖ *ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ* เป็นผลที่ได้จากการศึกษาว่าได้ข้อค้นพบอะไร จะนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไรทั้งด้านการเสริมสร้างความรู้ใหม่และนำไปใช้แก้ไขและป้องกันปัญหาในสังคม

๒.๒ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาจำเป็นต้องศึกษา สำนวน ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตให้ละเอียด ครบถ้วน แล้วนำทฤษฎีและข้อค้นพบมาวิเคราะห์ วิจัยให้เห็นความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ทำการศึกษาโดยเขียนเรียบเรียงเกี่ยวกับความหมายของคำหลักของประเด็นปัญหา สภาพปัญหาอุปสรรคที่เป็นมูลเหตุให้ทำการศึกษา เหตุผลของการเลือกพื้นที่ประชากร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เทคนิควิธีที่ใช้ศึกษาและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับพื้นที่ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการทำวิจัยและผลการวิจัย

๒.๓ *วิธีดำเนินการ* เป็นการอธิบายแบบการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าการหาคำตอบของประเด็นปัญหา มีแผนการ เทคนิควิธี และระเบียบวิธีอย่างไร มีเหตุ มีผล และทำให้ได้คำตอบอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด มีเนื้อหาสำคัญ ดังนี้

๒.๓.๑ *ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง* ประชากรเป็นคุณสมบัติของประชากรว่ามีลักษณะอย่างไร มากน้อยเพียงใด มีเหตุผลในการกำหนดอย่างไร การศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ใช้จำนวนเท่าใด มีหลักการและเหตุผลอะไรว่าใช้แทนประชากรได้ เทคนิควิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างพร้อมชี้แจงเหตุผลประกอบ

๒.๓.๒ *เครื่องมือรวบรวมข้อมูล* เครื่องมือ มี ๒ ลักษณะ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน/พัฒนางาน ได้แก่ นวัตกรรม/วิธีการ/กิจกรรม และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมิน

แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ฯลฯ ต้องระบุว่าเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมดว่ามีอะไร วิธีสร้าง การหาคุณภาพของเครื่องมือเกี่ยวกับความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย และความสามารถในการนำไปใช้กับกลุ่ม ตัวอย่าง ถ้านำเครื่องมือของคนอื่นใช้ต้องบอกว่าเป็นเครื่องมือมาตรฐานหรือไม่ ถ้าไม่ใช่ ต้องระบุว่าได้นำมาดัดแปลง แก้ไขอย่างไรหรือไม่ ก่อนนำไปใช้ ได้นำไปทดลองใช้และวิเคราะห์หาคุณภาพ

๒.๓.๓ กระบวนการดำเนินงาน

การพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเน้นกระบวนการ พัฒนาการนิเทศสุวิธีปฏิบัติที่ดี ๗ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ วิเคราะห์บริบทของงานหรือองค์กร (Criticizing Context) เป็นการจำแนกแยกแยะ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่โดยรอบทั้งภายในและภายนอก ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่องานหรือองค์กรการนิเทศ การศึกษา ช่วยให้เห็นภาพงาน/องค์กรรอบด้าน ทั้งสภาพการณ์ภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และสภาพการณ์ภายนอก (โอกาส อุปสรรค) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์อย่างหลากหลาย ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนางาน นิเทศการศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ขั้นที่ ๒ กำหนดกรอบแนวคิด ทิศทาง (Creating Conceptual Framework) กรอบแนวคิด สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์ความต้องการตามสภาพจริงที่ใช้หลักการทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องมีความชัดเจนและสามารถพิสูจน์ได้

ขั้นที่ ๓ สร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน (Constructing Innovation) เป็นการพัฒนานวัตกรรมนิเทศอย่างเป็นระบบ ด้วยการประเมินความต้องการ กำหนดเป้าหมายคุณภาพงาน ทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากรรณกรรมนำมากำหนดรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน (นวัตกรรม) ที่ตรงกับ ปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา

ขั้นที่ ๔ ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม (Continuing Counseling Coaching and Mentoring) การนิเทศติดตามต้องมีข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการสำหรับใช้การนิเทศ มีข้อมูลคุณภาพของสถานศึกษา รายโรงเรียนและผู้บริหารนิเทศรายบุคคล สามารถเลือกใช้กระบวนการและกิจกรรม การนิเทศที่สอดคล้องกับเป้าหมายและเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้บริหารนิเทศ วางแผนการนิเทศและปฏิบัติการ นิเทศด้วยเทคนิค วิธีการที่เป็นการทำงานเชิงพัฒนาและมีความต่อเนื่องสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนางาน นวัตกรรม ประเมินผลการนิเทศเป็นระยะ และนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการนิเทศให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

ขั้นที่ ๕ ทบทวนผลสำเร็จของงาน (Concluding Achievement) เป็นการค้นหาคำตอบ ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและสมมติฐานของงาน กระบวนการค้นหาคำตอบนอกจากจะใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมเชื่อถือได้แล้ว จะต้องตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุม สอดคล้อง ของข้อมูลตามวัตถุประสงค์และเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับลักษณะของ ข้อมูล สรุปผลที่วิเคราะห์ได้ตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสะท้อนผลของงาน จากการดำเนินงานได้ ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง

ขั้นที่ ๖ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Conducting Learning Exchange) เป็นการนำความรู้ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนกันก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวาง ลึกซึ้ง ช่วยให้ได้แนวปฏิบัติที่ดี ได้แนวความรู้ใหม่ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถือเป็น การพัฒนาแบบก้าวกระโดด สามารถลดระยะเวลาในการค้นหา ค้นคว้า ทดลองเพื่อการปรับปรุง ประสิทธิภาพงานของ ตนเอง

ขั้นที่ ๗ มุ่งสู่เครือข่าย ขยายผลต่อยอด (Connecting Enhance Network) เป็นการพัฒนาผลงานด้านนิเทศที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ ยอมรับ และตัดสินใจร่วมกันในการขับเคลื่อนคุณภาพของงานนิเทศ การศึกษา ผ่านกระบวนการกลุ่มที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ใส่ใจต่อการปลูกฝังความรู้สึกผูกพัน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การส่งเสริมเกื้อหนุนพึ่งพากันภายใต้การรับรู้ มุมมองและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รูปแบบของการปฏิบัติงานผ่านเครือข่าย และการปฏิบัติงานระหว่างเครือข่าย จึงมีความมั่นคงในเจตนารมณ์ร่วมกัน ต่อการพัฒนางานนิเทศการศึกษาสู่ความมีคุณภาพที่จะดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒.๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการระบุเทคนิคและวิธีการรวบรวมข้อมูล เลือกใช้วิธีการใด ทำไม่จึงเลือก ความเหมาะสมสอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษา รายละเอียดขั้นตอนและวิธีการ วิธีการควบคุมตรวจสอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ให้ผู้อ่านเห็นภาพการรวบรวมข้อมูลจริง

๒.๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการระบุวิธีการและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล อาจแยกตามลักษณะของข้อมูล หรือวัตถุประสงค์ หรือสมมติฐานต้องอธิบายทุกขั้นตอน พร้อมทั้งสถิติ สูตร วิธีการที่ใช้คำนวณ และขั้นตอนการคำนวณ

๒.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นหัวใจของการเขียนรายงานว่าได้ผลการศึกษาอย่างไร นำเสนอแยกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนข้อมูลด้วยการนำเสนอข้อมูลที่วิเคราะห์แล้วจัดระเบียบให้เข้าใจง่าย มีความหมาย และส่วนการแปลความหมายหรือตีความหมายของข้อมูลที่เสนอให้ทราบว่าได้ข้อค้นพบหรือข้อสรุปอย่างไร เป็นการขยายหรือแปลความหมายค่าสถิติข้อมูลในรูปของภาษา ควรเป็นภาษาที่เข้าใจง่าย ๆ ไม่เสนอข้อคิดเห็นส่วนตัวเพิ่มเติม

การจัดหัวข้อและเรียงหัวข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ควรเริ่มด้วยลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ลักษณะที่เป็นตัวแปรอิสระ และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเรียงตามลำดับของวัตถุประสงค์หรือสมมติฐาน

การเรียบเรียงผลการวิจัย ทำได้ ๒ ลักษณะ คือ การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากส่วนรวมก่อน แล้วจึงเสนอส่วนย่อย และการเสนอส่วนย่อย ๆ ตามวัตถุประสงค์ แล้วตามด้วยผลรวมของปัญหา

รูปแบบการเสนอและเขียนผลการศึกษา เขียนได้หลายรูปแบบ เช่น เป็นแบบบทความ แบบกิ่งบทความ แบบตารางประกอบบทความ แบบกราฟหรือแผนภูมิประกอบบทความ

๒.๕ สรุปผลการดำเนินงาน อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การเขียนสรุปผลการดำเนินงาน ต้องเขียนสรุปให้ครอบคลุม ครบถ้วน ประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นมา ความสำคัญ ปัญหาหรือวัตถุประสงค์ ขอบเขตของปัญหา สมมติฐาน วิธีดำเนินการ ผลการดำเนินงาน รวมทั้งเสนอข้อสรุปของผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน

อภิปรายผลการศึกษา เป็นการประเมินและขยายความของผลที่ได้จากการศึกษา เพื่อยืนยันว่าผลที่ได้น่าเชื่อถือ ถูกต้อง สอดคล้องตามสมมติฐาน ตรงตามแนวคิดทฤษฎีอะไร ตรงตามผล ตรงตามข้อเท็จจริงที่พบการวิจัย ของใคร อย่างไร สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีอะไรบ้าง หรือขัดแย้งกับส่วนใด อย่างไร ต้องอธิบายเหตุผลและหาข้อมูลเพิ่มเติม ชี้แจงความเป็นไปได้ของผลการศึกษาที่ขัดแย้ง

ข้อเสนอแนะ การศึกษาหรือทำวิจัยทุกเรื่องต้องมีข้อเสนอแนะ ๓ ประเด็น ได้แก่ **การนำผลการศึกษา/วิจัยไปใช้** ว่าใช้ประโยชน์อะไรได้บ้าง และจะใช้ให้เป็นประโยชน์ได้อย่างไร **การใช้ระเบียบวิธีการวิจัย** ว่าควรทำตามที่เราทำหรือไม่ หรือควรใช้วิธีการอย่างไร รวมทั้งข้อระมัดระวังว่าเราทำแล้วพบปัญหาอะไร แก้ไขอย่างไรจึงได้ผลดี **การทำการศึกษาหรือวิจัยต่อไป** เป็นการเสนอแนะว่าควรทำวิจัยในประเด็นปัญหาอะไรอีกบ้าง ตัวแปรใดไม่จำเป็นต้องศึกษา ควรเปลี่ยนระเบียบวิธีการวิจัยอย่างไรหรือไม่ จึงจะทำให้ได้ข้อสรุปที่สมบูรณ์ การเขียนข้อเสนอแนะควรยึดหลักว่าต้องเป็นเนื้อหาที่ได้จากผลการศึกษา/วิจัย เรื่องนั้นเป็นเรื่องใหม่ที่สำคัญ ปฏิบัติได้

ส่วนที่ ๓ ส่วนอ้างอิง

๓.๑ บรรณานุกรม เป็นส่วนประกอบอยู่ท้ายของรายงาน ขาดไม่ได้เพราะเป็นหลักฐาน ยืนยันความถูกต้อง เชื่อถือได้ของรายงาน และเป็นส่วนที่ให้ศึกษาเพิ่มเติมรูปแบบการเขียนบรรณานุกรม แบ่งเป็น ๒ แบบ ดังนี้

รูปแบบที่ ๑ ชื่อผู้เขียน ปีที่พิมพ์ ชื่อหนังสือ สถานที่พิมพ์ โรงพิมพ์

รูปแบบที่ ๒ ปีที่พิมพ์ไว้ท้ายสุด

(ตัวอย่าง)

รูปแบบที่ ๑

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ๒๕๓๑. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์** กรุงเทพฯ ห้างหุ้นส่วน จำกัด
สามเจริญ

รูปแบบที่ ๒

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์** กรุงเทพฯ ห้างหุ้นส่วน จำกัด
สามเจริญ ๒๕๓๑.

ตัวอย่าง การเขียนบรรณานุกรม

วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้เขียน “ชื่อวิทยานิพนธ์” ชื่อปริญญา คณะและมหาวิทยาลัย ปีที่สำเร็จ

(ตัวอย่าง)

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ “**การหาสูตรเศรษฐมิติทางการศึกษาและกระบวนการประเมินความเจริญที่สมดุลสำหรับประเทศไทย**” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๓.

วารสารและนิตยสาร

วานิช จรุงกิจอนันต์ “**จราจรกรุงเทพฯ**” **มติชนสุดสัปดาห์** ๙ (๒๒ มกราคม ๒๕๓๒) : ๑๕

หนังสือพิมพ์

สุจริต นิมิตรกุล “**จังหวัดกับการส่งเสริมป่าไม้ชุมชน**” **มติชนรายวัน** ๑๑ มกราคม ๒๕๓๒ หน้า ๙

รายงานการประชุมทางวิชาการ

อดิศักดิ์ บัณฑิตวิทยานิพนธ์ “**การใช้วิทยานิพนธ์ และเทคโนโลยีในการเกษตรกรรม**” **รายงานการประชุมสัมมนาเรื่องวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อคุณภาพชีวิต** จัดโดยสมาคมสตรีอุดมศึกษาแห่งประเทศไทยร่วมกับภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล วันที่ ๑๙-๒๑ กันยายน ๒๕๓๐ หน้า ๑๘-๒๒.

๓.๒ ภาคผนวก เป็นส่วนประกอบที่สนับสนุนการศึกษา/วิจัย หรือความรู้ที่เป็นประโยชน์ ใกล้เคียงกับเนื้อหาของรายงาน นิยมแบ่งเป็นประเภท ๆ ดังนี้

๑) เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เช่น แบบสังเกต แบบสอบถาม แบบสำรวจ เป็นต้น

๒) การคำนวณหาคุณภาพของเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การหาความตรง ความเที่ยง ความยากง่าย อำนาจจำแนก

๓) ตาราง กราฟ แผนภูมิ แผนที่ ที่มีความละเอียดมาก

๔) ข้อความ ทฤษฎี หรือหลักการที่เป็นเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา/วิจัย เช่น วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการคำนวณค่าสถิติ ตัวอย่างการคำนวณ เป็นต้น

๕) สำเนาเอกสารที่หายากและจำเป็นที่เกี่ยวกับการศึกษา/วิจัย เช่น การเผยแพร่ ขยายผล

ตัวอย่างผลงาน

๓.๓. ผู้เขียนรายงาน หรือ คณะกรรมการดำเนินงาน เป็นการใช้ชื่อผู้เขียน หรือคณะที่ร่วมดำเนินงาน
ศึกษา/วิจัย

หมายเหตุ การเรียงลำดับหัวข้อในการเขียนรายงานยังมีความสับสนอยู่ อาจทำได้ ๒ แบบ คือ แบบตัวเลขกับ
ตัวอักษรสลับกัน และแบบใช้ตัวเลขทศนิยม

แบบใช้ตัวเลขสลับตัวอักษร

หัวข้อใหญ่ เริ่มต้นด้วยตัวอักษร

หัวข้อย่อยอันดับ ๑ ตัวเลข

หัวข้อย่อยอันดับ ๒ ตัวอักษรในวงเล็บปิด

หัวข้อย่อยอันดับ ๓ ตัวเลขในวงเล็บปิด

หัวข้อย่อยอันดับ ๔ ตัวอักษรในวงเล็บ

(ตัวอย่าง)

ก.

๑.

ก)

๑)

(ก)

(๑)

(๒)

ข.

แบบใช้ตัวเลขทศนิยม แบบนี้หัวข้อใหญ่ จะใช้ตัวเลข หัวข้อย่อยจะใช้ตัวเลขทศนิยม โดยจัดให้สัมพันธ์กัน

ตามลำดับ

(ตัวอย่าง)

๑.

๑.๑

๑.๑.๑

๑.๑.๑.๑

๑.๑.๑.๒.....

๑.๑.๒

๑.๒

๒.

๒.๑

๒.๒

บทที่ ๔

การประเมินวิธีปฏิบัติที่ดี

การดำเนินการพัฒนาศึกษานิเทศก์และพัฒนาการนิเทศตามกิจกรรมพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ได้ดำเนินการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานนิเทศโดยใช้วิจัยเป็นฐาน ซึ่งมีกิจกรรมย่อยหนึ่ง คือ การคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จากกิจกรรมนี้ จึงได้จัดทำกระบวนการพัฒนาการนิเทศสุวีริยาปฏิบัติที่ดี ๗ ขั้นตอน เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นวิธีปฏิบัติที่ดีที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ และได้จัดทำหลักการและเกณฑ์ในการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษาขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือประเมินวิธีปฏิบัติที่ดี ซึ่งประกอบด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษา เกณฑ์การพิจารณาวิธีปฏิบัติที่ดี โดยมีรายละเอียดดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษา

ความหมาย

วิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานด้านการนิเทศของศึกษานิเทศก์ ที่เป็นระบบ มีความน่าเชื่อถือ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์และองค์กรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง โดยมีวิธีการปฏิบัติที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดจากการเรียนรู้ในการปฏิบัติจริง จนเกิดผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน

เครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด หมายถึง รูปแบบการปฏิบัติงานที่มีการประสานงานการใช้ทรัพยากร บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ร่วมกัน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๒ จำนวน ๑๘+๑ เครือข่าย

หลักเกณฑ์การเสนอวิธีปฏิบัติที่ดีเข้ารับการคัดเลือก

1. ผู้เสนอวิธีปฏิบัติที่ดีต้องเป็นศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ยกเว้น ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีที่ขอรับการคัดเลือกไม่มีสิทธิขอเข้ารับการประเมินวิธีปฏิบัติที่ดี
2. วิธีการปฏิบัติงานที่ดีต้องเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริง มีการปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบัน และสามารถส่งได้ทั้งเป็นรายบุคคล หรือเป็นคณะ

การยื่นแบบขอเสนอวิธีปฏิบัติที่ดี

ผู้เสนอวิธีปฏิบัติที่ดีเข้ารับการคัดเลือกต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ยื่นแบบขอรับการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดี ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาด้วยตนเอง หรือผู้บังคับบัญชาเสนอ ตามช่วงเวลาและรายละเอียดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

๒. ยื่นใบสมัครพร้อมเอกสารรายงานฉบับสมบูรณ์ พร้อมหลักฐานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานจริงจนถึงปัจจุบันและการเผยแพร่

การดำเนินการคัดเลือกและการตัดสิน

การดำเนินการคัดเลือกมี ๓ ระดับ คือ ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด และระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามลำดับและการตัดสินของคณะกรรมการแต่ละระดับถือเป็นขั้นสุดท้าย

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเปิดรับสมัครตามช่วงเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
๓. ผู้เสนอวิธีปฏิบัติที่ดีเข้ารับการคัดเลือก ยื่นใบสมัครพร้อมส่งเอกสารฉบับสมบูรณ์ และหลักฐานการเผยแพร่ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวบรวมผลงานของผู้ขอทั้งหมดส่งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคุณภาพของเอกสารแล้วจัดกลุ่มตามเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้ คณะกรรมการอาจประเมินจากการปฏิบัติงานจริงประกอบการพิจารณา
๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งผลงานที่ได้รับการคัดเลือก **ระดับดีขึ้นไป** เข้ารับการประเมินในระดับเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด
๕. ผลงานที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอบโล่หรือเกียรติบัตร ยกย่องชมเชย

ระดับเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด

๑. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่งตั้งคณะกรรมการระดับเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
๒. ผู้ผ่านการประเมินระดับเขตพื้นที่ทุกคน นำเสนอผลงานด้วยตนเองและตอบข้อซักถาม พร้อมแสดงเอกสาร หลักฐานต่อคณะกรรมการระดับเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด เพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตามเกณฑ์
๓. คณะกรรมการระดับเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด พิจารณาคัดเลือกผลงานที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินในระดับ ดีขึ้นไป ของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ คณะกรรมการอาจขอดูการปฏิบัติงานจริงประกอบการพิจารณา ในกรณีที่เกิดเหตุสุดวิสัยให้ศึกษานิเทศก์คนอื่นนำเสนอแทนได้
๔. เครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัดส่งผลงานที่ได้รับการคัดเลือกใน**ระดับดีขึ้นไป** และผลการประเมินให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๕. ผลงานที่ได้รับคัดเลือกเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีของเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบเกียรติบัตร ยกย่องชมเชย

ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อประเมินคัดเลือก วิธีปฏิบัติ

ที่ดี

๒. คณะกรรมการระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาคัดเลือกผลงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ส่งมาจากเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด
๓. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกาศผลการคัดเลือก ยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตร และรางวัล
๔. ดำเนินการถอดบทเรียนวิธีปฏิบัติที่ดี ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๕. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศวิธีการปฏิบัติที่ดี ที่ได้รับการคัดเลือกในระดับเครือข่ายการนิเทศ กลุ่มจังหวัด และระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์

คณะกรรมการประเมินคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

คณะกรรมการประเมินคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธานกรรมการ
๒. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองประธานกรรมการ
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิ (จำนวน ๒ คน) กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการและเลขานุการ

หมายเหตุ

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา เช่น คณาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่เป็นข้าราชการบำนาญ เป็นต้น

คณะกรรมการประเมินคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษา ระดับเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่ในเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด ประธานกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกสำนักงานเขตที่อยู่ใน เครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด รองประธานกรรมการ
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิ (๒ คน) กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาในเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด กรรมการ
๕. ผู้แทน ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประธาน กรรมการและเลขานุการ

หมายเหตุ

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒ คน ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา เช่น คณาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่เป็นข้าราชการบำนาญ เป็นต้น
๒. ผู้แทนศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑ คน

แบบขอเข้ารับการคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดี
กิจกรรมพัฒนาระบบนิเทศแนวใหม่ โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเภทผลงาน ผลงานเดี่ยว ผลงานกลุ่ม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา
ชื่อ-นามสกุลผู้สมัคร.....สพป./สพม.....
ชื่อ-นามสกุลคณะผู้สมัคร
๑.สพป./สพม.....
๒.สพป./สพม.....
๓.สพป./สพม.....
๔.สพป./สพม.....
๕.สพป./สพม.....
ชื่อผลงานวิธีปฏิบัติที่ดี.....
.....
.....
.....
หมายเลขโทรศัพท์.....มือถือ.....
E-mail.....

ลงชื่อ ผู้นำเสนอ
(.....)
ตำแหน่ง

เกณฑ์การพิจารณาวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษา

การประเมินคัดเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษา ให้มีการประเมินคัดเลือกดังต่อไปนี้

๑. ประเมินวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษา (๙๙ คะแนน) ให้ประเมินโดยใช้แบบประเมินดังต่อไปนี้
คำชี้แจง ให้ผู้ประเมินสังเกต ตรวจสอบร่องรอย เอกสาร หลักฐานการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินตามรายการตามความเป็นจริง แล้วสรุปผลการประเมินลงในช่องสรุป ในกรณีที่ไม่มีกรปฏิบัติงานตามรายการที่กำหนด ให้คะแนน ๐ ในกรณีที่มีการปฏิบัติงานตามรายการที่กำหนดให้พิจารณาผลการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละรายการประเมินเป็น ๓ ระดับ และนำผลการประเมินคูณกับค่าน้ำหนักในแต่ละรายการ บันทึกคะแนนในช่องสรุป ดังรายละเอียดคำอธิบายแต่ละรายการ ดังนี้

ด้านที่ ๑ กรอบแนวคิดในการพัฒนา (๑๘ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ	สรุป
๑	กรอบแนวคิดในการพัฒนา (ค่าน้ำหนัก ๔)	ระดับ ๓ มีกรอบแนวคิด หลักการที่เชื่อมโยงให้เห็นขั้นตอน ที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ในการพัฒนางานที่ชัดเจน	
		ระดับ ๒ มีกรอบแนวคิดแต่ขาดหลักการในการพัฒนางานที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์	
		ระดับ ๑ มีกรอบแนวคิด แต่ไม่สอดคล้องและเชื่อมโยงที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์	
๒	การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน (ค่าน้ำหนัก ๒)	ระดับ ๓ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม คุ่มค่า สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	
		ระดับ ๒ ใช้ทรัพยากรส่วนใหญ่ได้เหมาะสมและประหยัด	
		ระดับ ๑ ใช้ทรัพยากรไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และสิ้นเปลือง	

ด้านที่ ๒ กระบวนการสร้างและการพัฒนาวิธีปฏิบัติที่ดี (๓๙ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ	สรุป
๑	การออกแบบกิจกรรมการนิเทศ (ค่าน้ำหนัก ๔)	ระดับ ๓ มีการออกแบบกิจกรรมทุกกิจกรรมโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการ นำไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้จริง สื่อ/เครื่องมือการนิเทศมีคุณภาพ มีเทคนิค วิธีการนิเทศสามารถเก็บข้อมูลได้ตามวัตถุประสงค์	
		ระดับ ๒ การมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมเป็นเพียงบางส่วน เทคนิควิธีการนิเทศที่กำหนดส่งผลต่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาเพียงบางส่วน สื่อ/เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูล มีคุณภาพสามารถเก็บข้อมูลได้	
		ระดับ ๑ การมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมมีน้อย สื่อ/เครื่องมือสอดคล้องกับเทคนิค วิธีการนิเทศ วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์เพียงบางข้อ	

ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ	สรุป
๒	กระบวนการดำเนินงาน (ค่าน้ำหนัก ๔)	ระดับ ๓ มีการดำเนินการตามแบบแผนที่กำหนดทุกขั้นตอน มีความคิดสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน	
		ระดับ ๒ ระดับ ๒ มีการดำเนินงานตามแบบแผนที่กำหนด เป็นส่วนใหญ่และมีการปรับปรุง พัฒนางานสอดคล้องกับสถานการณ์	
		ระดับ ๑ ดำเนินการตามแบบแผนที่กำหนดตามคำสั่งบางขั้นตอน	
๓	การเรียนรู้ร่วมกัน (ค่าน้ำหนัก ๒)	ระดับ ๓ กระบวนการ วิธีปฏิบัติ ก่อให้เกิดประสบการณ์ การเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร	
		ระดับ ๒ กระบวนการ วิธีปฏิบัติ ก่อให้เกิดการเรียนรู้กับ กลุ่มเป้าหมายเป็นส่วนใหญ่	
		ระดับ ๑ กระบวนการ วิธีปฏิบัติ ก่อให้เกิดการเรียนรู้เฉพาะ บางกลุ่ม	
๔	การรายงานผลการดำเนินงาน (ค่าน้ำหนัก ๓)	ระดับ ๓ การรายงานผลการปฏิบัติงานครอบคลุมถูกต้อง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีข้อมูลที่สามารถอ้างอิงได้ ครบถ้วน	
		ระดับ ๒ การรายงานผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์สามารถอ้างอิงได้เพียงบางส่วน	
		ระดับ ๑ การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นการสรุปย่อ ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์	

ด้านที่ ๓ ผลของวิธีปฏิบัติที่ดี (๒๗ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ	สรุป
๑	ผลที่เกิดตาม วัตถุประสงค์ (ค่าน้ำหนัก ๕)	ระดับ ๓ ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ทุกประการโดยมี หลักฐานหรือข้อมูลประกอบ อย่างชัดเจน	
		ระดับ ๒ ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นส่วนใหญ่โดย มีหลักฐานหรือข้อมูลประกอบเป็นส่วนใหญ่	
		ระดับ ๑ ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์บางประการ	
๒	ผลที่เกิดกับ กลุ่มเป้าหมาย (ค่าน้ำหนัก ๔)	ระดับ ๓ ผลการปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนาได้ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายโดยมีข้อมูลแสดงให้เห็น การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	
		ระดับ ๒ ผลการปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนา กลุ่มเป้าหมายได้เป็นส่วนใหญ่	
		ระดับ ๑ ผลการปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนา กลุ่มเป้าหมายได้เพียงบางส่วน	

ด้านที่ ๔ การนำไปใช้และการขยายผล (๑๕ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ	สรุป
๑	ผลที่เกิดกับผู้เรียน (ค่าน้ำหนัก ๓)	ระดับ ๓ ผู้เรียนในเขตบริการทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด	
		ระดับ ๒ ผู้เรียนในเขตบริการส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์	
		ระดับ ๑ ผู้เรียนในเขตบริการบางส่วนได้รับการพัฒนาคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์	
๒	การต่อยอดพัฒนา วิธีการปฏิบัติที่ดี (ค่าน้ำหนัก ๑)	ระดับ ๓ มีการนำผลการประเมินนวัตกรรมมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อยอด เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา บริบท กลุ่มเป้าหมาย ที่เป็นลักษณะการวิจัยและพัฒนา (R & D) อย่างน้อย ๒ วงจร	
		ระดับ ๒ มีการนำผลการประเมินนวัตกรรมมาปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาต่อยอด เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา บริบท กลุ่มเป้าหมาย ที่เป็นลักษณะการวิจัยและพัฒนา (R & D) เพียง ๑ วงจร	
		ระดับ ๑ มีการนำผลการประเมินนวัตกรรมมาปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาต่อยอด เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา บริบท กลุ่มเป้าหมายที่เป็นการวิจัยเพียงอย่างเดียว	
๓	การเผยแพร่และ ขยายผล (ค่าน้ำหนัก ๑)	ระดับ ๓ มีการเผยแพร่และขยายผลการนำไปใช้ ระดับประเทศ	
		ระดับ ๒ มีการเผยแพร่และขยายผลการนำไปใช้ ระดับกลุ่มจังหวัด/ เขตตรวจราชการ	
		ระดับ ๑ มีการเผยแพร่และขยายผลการนำไปใช้ ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือภายในจังหวัด	

๒. การตรวจสอบเอกสาร/หลักฐาน ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา (๓ คะแนน)

เกณฑ์การตรวจสอบเอกสาร/หลักฐาน

คะแนน ๓ มีเอกสาร/หลักฐานที่สอดคล้องสัมพันธ์กับเรื่องที่น่าเสนอ เอกสาร/หลักฐานถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ

คะแนน ๒ มีเอกสาร/หลักฐานที่สอดคล้องสัมพันธ์กับเรื่องที่น่าเสนอ เอกสาร/หลักฐานถูกต้องตามหลักวิชาการแต่ไม่สมบูรณ์

คะแนน ๑ มีเอกสาร/หลักฐาน ไม่สอดคล้องกับเรื่องที่น่าเสนอเป็นส่วนใหญ่ และไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

๓. การนำเสนอในระดับเครือข่ายการนิเทศกลุ่มจังหวัด (๓ คะแนน)

เกณฑ์ให้คะแนนการนำเสนอ

คะแนน ๓ มีการนำเสนอเป็นขั้นตอน ชัดเจน ครอบคลุมทุกประเด็นและตอบคำถามได้ถูกต้อง ทุกคำถาม มีเอกสาร/หลักฐานประกอบการนำเสนอที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน

คะแนน ๒ มีการนำเสนอเป็นขั้นตอน ชัดเจน ครอบคลุมบางประเด็นและตอบคำถามได้ถูกต้องทุกคำถาม มีเอกสาร/หลักฐานประกอบการนำเสนอที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน

คะแนน ๑ มีการนำเสนอเป็นขั้นตอน ตอบคำถามได้ถูกต้องบางคำถามและไม่ชัดเจนมีเอกสาร/หลักฐานประกอบการนำเสนอแต่ไม่สมบูรณ์

การคิดคะแนนด้านที่ ๑, ๒, ๓ และ ๔

ให้นำสรุปผลการประเมินระดับคุณภาพ คุณ ค่าน้ำหนักคะแนนในแต่ละข้อ แล้วนำคะแนนทุกข้อมารวมกัน

ตัวอย่าง ด้านที่ ๑ ข้อที่ ๑ สรุปได้ระดับคุณภาพ ๓ คะแนนที่ได้ คือ ๑๒ คะแนน

ข้อที่ ๒ สรุปได้ระดับคุณภาพ ๓ คะแนนที่ได้ คือ ๖ คะแนน

คะแนนรวมการประเมินวิธีปฏิบัติที่ดีในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายการนิเทศ กลุ่มจังหวัด

คะแนนรวมด้านที่ ๑	จำนวน	๑๘	คะแนน
คะแนนรวมด้านที่ ๒	จำนวน	๓๙	คะแนน
คะแนนรวมด้านที่ ๓	จำนวน	๒๗	คะแนน
คะแนนรวมด้านที่ ๔	จำนวน	๑๕	คะแนน
	รวม	๙๙	คะแนน

การให้คะแนนการประเมิน

๑. การประเมินในระดับเขตพื้นที่ ให้นำคะแนนจากการประเมินวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษา และคะแนนจากการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานรวมกัน เป็น ๑๐๒ คะแนน

เกณฑ์การตัดสิน

คะแนนรวมตั้งแต่	๘๖.๐๐ - ๑๐๒.๐๐	คะแนน	จัดอยู่ในกลุ่มดีเยี่ยม
คะแนนรวมตั้งแต่	๖๘.๐๐ - ๘๕.๙๙	คะแนน	จัดอยู่ในกลุ่มดี
คะแนนรวมตั้งแต่	๕๐.๐๐ - ๖๗.๙๙	คะแนน	จัดอยู่ในกลุ่มพอใช้
คะแนนรบน้อยกว่า	๕๐.๐๐	คะแนน	จัดอยู่ในกลุ่มต้องปรับปรุง

๒. การประเมินในระดับเครือข่ายการนิเทศระดับกลุ่มจังหวัด ให้นำคะแนนจากการประเมินวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษา คะแนนจากการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐาน และคะแนนจากการนำเสนอรวมกัน เป็น ๑๐๕ คะแนน

เกณฑ์การตัดสิน	คะแนนรวมตั้งแต่	๘๘.๐๐ - ๑๐๕.๐๐	คะแนน	จัดอยู่ในกลุ่มดีเยี่ยม
	คะแนนรวมตั้งแต่	๗๐.๐๐ - ๘๗.๙๙	คะแนน	จัดอยู่ในกลุ่มดี
	คะแนนรวมตั้งแต่	๕๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	คะแนน	จัดอยู่ในกลุ่มพอใช้
	คะแนนรบน้อยกว่า	๕๐.๐๐	คะแนน	จัดอยู่ในกลุ่มต้องปรับปรุง

๓. การประเมินในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้นำคะแนนจากการประเมินวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน ๙๙ คะแนน หาค่าเฉลี่ยแล้วเทียบให้เป็นร้อยละ

เกณฑ์การตัดสิน	คะแนนร้อยละ	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	จัดอยู่ในกลุ่มดีเยี่ยม
	คะแนนร้อยละ	๗๕.๐๐ - ๘๙.๙๙	จัดอยู่ในกลุ่มดี
	คะแนนร้อยละ	๖๐.๐๐ - ๗๔.๙๙	จัดอยู่ในกลุ่มพอใช้
	คะแนนรบน้อยกว่า	๖๐.๐๐	จัดอยู่ในกลุ่มที่ต้องปรับปรุง

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๕.
- กิ่งแก้ว อารีรักษ์และคณะ. การจัดการความรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลาย. กรุงเทพฯ : เมธีทีปส์, ๒๕๔๘.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **เรียนรู้ : วิธีสู่ความสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓ กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย, ๒๕๓๙.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **การวิเคราะห์บริบท : ความท้าทายของการบริหารการศึกษาในอนาคต**. กรุงเทพฯ : กพร. ๒๕๕๓. เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ จาก [http://bsckru.blog.mthai.com / ๒๐๐๗/๐๗/](http://bsckru.blog.mthai.com/๒๐๐๗/๐๗/)
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ สมเชาวน์ เนตรประเสริฐ และสุดา สิ้นสกุล. **ระบบสื่อการสอน**. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. **เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- นุติยาพร วงษ์เณร. **การศึกษาและพัฒนาครูในการใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนสาระทัศนศิลป์ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑. ประจวบคีรีขันธ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑, ๒๕๕๓.
- บุญเกื้อ ควราหาเวช. **นวัตกรรมทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๔ (ปรับปรุงใหม่) กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- บุญชู อังสวัสดิ์. **การนิเทศครูปฐมวัยแบบชวนคิด พาทำ เพื่อพัฒนาการสอนแบบมอนเทสซอรีในบริบทจังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. ประจวบคีรีขันธ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑, ๒๕๕๓.
- บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๓.
- _____. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ ๖ กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๖.
- บุญดี บุญญาภิจ และกมลวรรณ สิริพานิช. **Benchmarking : ทางลัดสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด, ๒๕๔๕.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. **คู่มือการวิจัย : การเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, ๒๕๓๖.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. “การจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ ๒” ใน **จดหมายข่าว KM ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๗** ประจำวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๘. เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ จาก http://www.dol.go.th/KMDOL/articles/artic_bestPrac.htm
- เบ็ญจมาศ อินทร์ฤทธิ. **การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น : กรณีศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กต้นแบบคละชั้น** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. สิงห์บุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, ๒๕๕๓.

ประกอบ มณีโรจน์, การสร้างความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้การสอนแนะด้วยหลัก
กัลยาณมิตรธรรม. สงขลา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒, ๒๕๕๓.

พรรณณี ลีกิจวัฒน์. วิธีการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๒.

พัชรา สีนลอยมา. เอกสารประกอบการสอนวิชา ระเบียบวิธีการวิจัยทางนิเทศศาสตร์หัวข้อกรอบแนวคิดและ
การตั้งสมมติฐานการวิจัย. โครงการยกระดับคุณภาพผู้บริหารและครูทั้งระบบตามแผน ปฏิบัติการไทย
เข้มแข็งคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์เครือข่าย, ๒๕๕๓.

พงษ์สวัสดิ์ กวนชัยภูมิ. รูปแบบการนิเทศที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน โดยใช้นิทานของ
ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านแอมเจริญ สพ. อุบลราชธานีเขต ๒. อุบลราชธานี : สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๒, ๒๕๕๓.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๙.

_____. หลักการวิจัยทางการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มศว.ประสานมิตร, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศึกษาพร, ๒๕๒๘.

วาโร เฟิงสวัสดิ์. วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๑.

วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์. รายงานการวิจัยและพัฒนาชุดการเรียนรู้ การนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลง. (๒๕๕๑) เข้าถึง
เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๐๑๒ จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts /๒๔๘๖๘๓>

_____. รายงานผลการวิจัยเรื่อง ระบบบริหารงานวิชาการ ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูระดับ
มัธยมศึกษา : บทคัดย่อ . ๒๕๓๖. เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๐๑๒ จาก https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:lm๔whijNWCIJ:netra.lpru.ac.th/~phaitoon/car๕๕/reporhowto/reporhowto/R๔.doc+%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%B๑%E๐%B๘%๙๒%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%B๒+%E๐%B๘%๘๑%E๐%B๙%๘๙%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๙%๘๐%E๐%B๘%๘A%E๐%B๘%B๗%E๐%B๙%๘๙%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๑%E๐%B๘%๙๕%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๙%๘C.+๒๕๓๖&hl=th&gl=th&pid=bl&srcid=ADGEESh๗q๗KYMHaJgfUKqG_BEMh๔uP-๑G_hsbCcYc๓PLHAKI๔_Z_Dw๓uc๔GO๓๙MZd๗xhmo๖woDn_ZCVSTEDCJqbQH๙๒p๖๖๐mfQIEjVf_Srh๕UPLZ_xx๘jyCm๖hf๓vaZGLPatRkp๓vrBH&sig=AHIEtbQH๖JY๕Tau๕rloAt๓m๑Ef๙SXvbctQ

ศศิกานุจน์ รัตนศรี. การใช้เทคนิคการชี้แนะสะท้อนคิดพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนต้นแบบการใช้
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดมะหาด. สงขลา
: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒, ๒๕๕๓.

สังัด อุทรานันท์. การนิเทศ : หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มิตรสยาม,
๒๕๓๐.

สุวิมล ว่องวานิช. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน = Classroom action research. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐ กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

_____. (บ.ก.). ๑๐๘ คำถามการวิจัย การวัดและประเมินผล สถิติ. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

อนงค์ รอดแสน. รายงานการใช้นวัตกรรมรูปแบบวงล้อพัฒนาการนิเทศแบบเดินหน้าพาครูสอนคิด. เพชรบูรณ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๒, ๒๕๕๔.

อมรทิพย์ เจริญผล, การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑. กรณีศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลาง ๑ แห่ง. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ๒๕๕๔.

ภาษาอังกฤษ

- Bloom. B.S. **Human Characteristics and School Learning**. New York : McGraw-Hill Book, ๑๙๗๖.
- The University of New England**, เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ จาก http://www.une.edu.au/dontdropout/reasons/study/supervision_problems.php
- <http://oppn.opp.go.th/research๐๑.php>, เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕.
- <http://searchsoftwarequality.techtarget.com>, เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕.
- Ann Halloran : <http://www.practical-management-skills.com/about-me.html> ๒๐๑๒.
- Marquardt, M. J. (๑๙๙๖) **Building the Learning Organization**, New York : McGraw-Hill.
- Van Maurik, J. (๒๐๐๑) **Writers on Leadership**, London : Penguin.
- Pedler, M., Burgoyne, J. and Boydell, T. (๑๙๙๑, ๑๙๙๖) **The Learning Company. A strategy for sustainable development**, London : McGraw-Hill.
- Pieters, G. W. and Young, D. W. (๑๙๙๙) **The Ever-Changing Organization : Creating the capacity for continuous change, learning and improvement**, St Lucie.
- Senge, P. et. al. (๑๙๙๔) **The Fifth Discipline Fieldbook : Strategies and Tools for Building a Learning Organization**
- Ben M. Harris, **Supervisory Behavior in Education**, ๓ nd ed. Englewood Cliffs,. N.J. : Prentice-Hall,Inc, ๑๙๘๕.

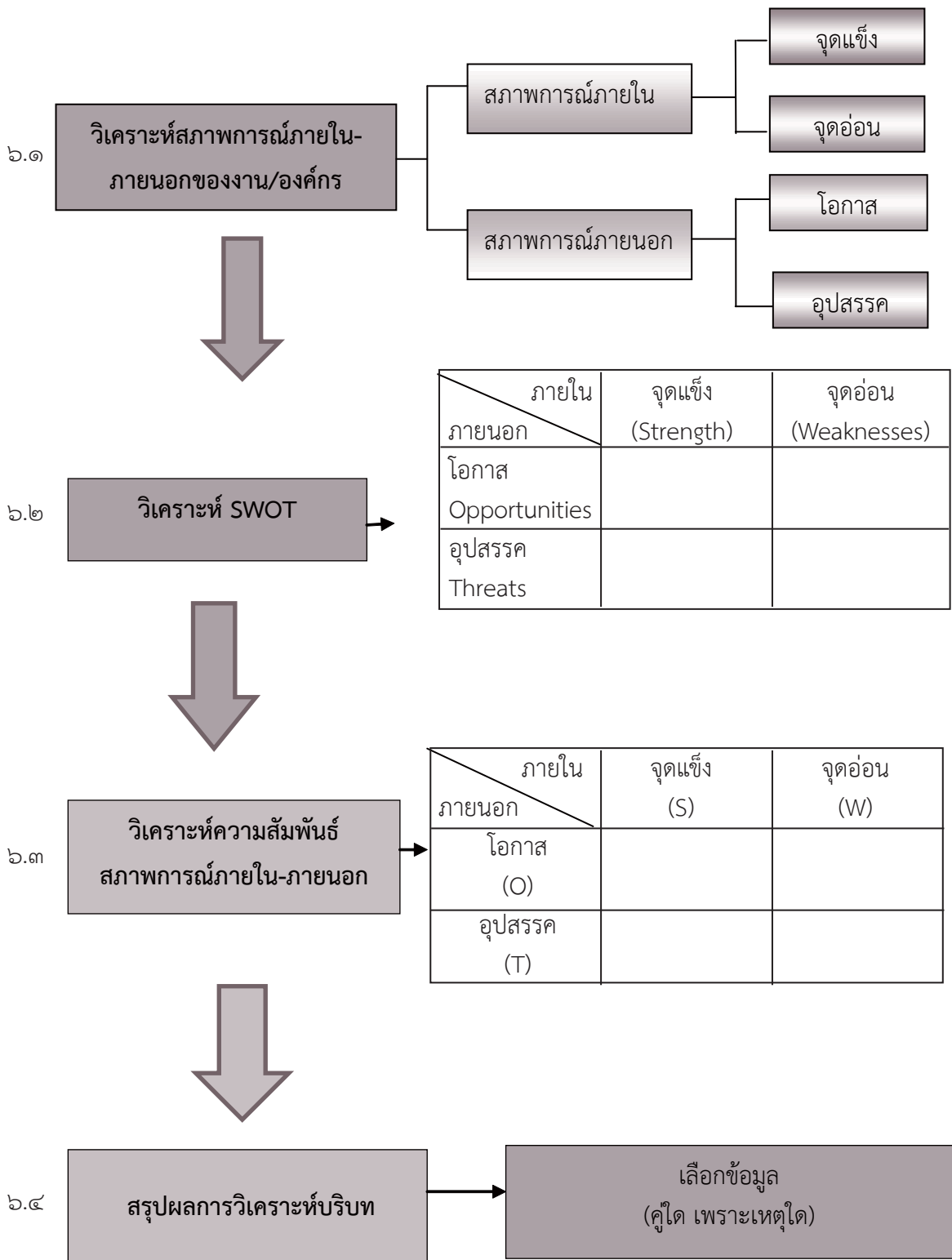
ภาคผนวก

แนวคำตอบ

แนวคำตอบตอนที่ ๑ วิเคราะห์บริบท แบบบันทึกที่ ๑.๑

๑. ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ครอบคลุมองค์ประกอบของบริบท ทั้งนโยบายของหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรการนิเทศ บรรยายการนิเทศ และปัญหาอุปสรรค ความต้องการ
๒. ประโยชน์จากการศึกษาคณะนี้ศึกษา ทำให้เห็นแนวทางการวิเคราะห์บริบท โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ทำให้เห็นภาพ และสภาพปัญหาของงาน/ องค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้อย่างแท้จริง
๓. เห็นด้วยที่เลือกพัฒนางานนิเทศ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง และโอกาส เพราะได้ข้อมูล ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงและมีโอกาสทำงานได้ประสบความสำเร็จมากที่สุด
๔. เห็นด้วยกับการวิเคราะห์บริบท โดยใช้เทคนิค SWOT เพราะ SWOT เป็นเครื่องมือประเมินสถานการณ์ ที่ช่วยกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในงาน/องค์กร และโอกาส อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก งาน/องค์กร ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ กรอบแนวคิด ในการดำเนินงานเพื่อ พัฒนางานในทางที่เหมาะสม
๕. การวิเคราะห์บริบทในการพัฒนางานนิเทศ ช่วยให้ทราบถึงผลกระทบทั้งในส่วนที่สนับสนุน และต่อ ด้านการพัฒนางาน หรือองค์กร ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน และทำให้เห็นนวัตกรรมที่ต้องทำเพื่อนำมาใช้พัฒนางาน และ นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิด ที่ทำให้การปฏิบัติงานนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสู่ความเป็นเลิศ

๖. แผนภูมิการวิเคราะห์บริบทของงาน



แนวคำตอบตอนที่ ๒ กำหนดกรอบแนวคิดทิศทาง แบบบันทึกที่ ๒.๑

๑. กรอบแนวคิดการพัฒนางานสร้างขึ้นจาก ผลสรุปการวิเคราะห์บริบท ด้านจุดแข็ง คือ หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ความสำคัญและสนับสนุนการนิเทศภายใน โอกาส คือ โรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการพัฒนากาณิชภายในและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและมีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายในและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้บุคลากรได้ศึกษาด้วยตนเอง จึงสามารถแก้ปัญหาศึกษานิเทศก์น้อย ขาดนวัตกรรมเทคโนโลยี ปัญหาการนิเทศ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จึงกำหนดนวัตกรรมที่จะปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้ชุดการเรียนรู้ในโรงเรียน

๒. กรอบแนวคิดการพัฒนางานใช้หลักการ ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องด้าน

๒.๑ หลักการจัดทำชุดการเรียนรู้ของ กิดานันท์ มลิทอง ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และโนลส์

๒.๒ แนวการนิเทศภายในของกลิกแมน (Glickman) แฮร์ริส (Harris) และสังัด อุทรานันท์

๒.๓ แนวการนิเทศทางไกลของ (Glickman) และสังัด อุทรานันท์

๒.๔ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุดการเรียนรู้ฯ ของ สมจิต สวธนไพบูลย์ และคณะ แวลเทตติ (Valletutti)

๒.๖ การสร้างความรู้ความเข้าใจการดำเนินการนิเทศและการประเมินผลการนิเทศตามกระบวนการนิเทศ PIDRE ของสังัด อุทรานันท์

๒.๗ พฤติกรรมการนิเทศและการประเมินพฤติกรรมกรรมการนิเทศของ สุวิมล ว่องวานิช

๒.๘ กิจกรรมการนิเทศที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูของ แฮร์ริส (Harris) และสังัด อุทรานันท์

๒.๙ คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (NT, O-NET, LAS และผลการประเมินระดับสถานศึกษา)

๒.๑๐ การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำให้เกิดความมั่นใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามกระบวนการ PIDRE ของ สังัด อุทรานันท์

๒.๑๑ ความพึงพอใจและการประเมินความพึงพอใจ ของสุวิมล ว่องวานิช

๓. สรุปการวิเคราะห์งานเหตุผลสัมพันธ์เชิงระบบจากการใช้หลักการ ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๓ ด้าน คือ ระดับความสำเร็จ สภาพความสำเร็จ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

Input คือ ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ ๘๐/๘๐ ประสิทธิภาพระบบเครือข่ายอยู่ในระดับดี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ศึกษานิเทศก์มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการนิเทศแบบ Coaching และการใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

Process คือ ครูผู้นิเทศภายในมีแผนการนิเทศภายในและออกแบบกิจกรรมการนิเทศภายในที่สอดคล้องเหมาะสมกับผู้รับการนิเทศอยู่ในระดับดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ครูผู้นิเทศภายในได้รับความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศผ่านระบบเครือข่ายตรงตามความต้องการจำเป็น ท้นต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการนิเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และครูผู้นิเทศภายในทุกคน ได้รับการชี้แนะและปรับปรุงการนิเทศจากศึกษานิเทศก์

Output คือ ครูผู้นิเทศภายในมีความรู้ ทักษะ สามารถนิเทศภายในได้ในระดับดี ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

Impact คือ ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับดี ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ และคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (NT, O-NET, LAS และผลการประเมินระดับสถานศึกษา) เฉลี่ยสูงกว่าเขตพื้นที่การศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕

๔. สร้างขั้นตอนการพัฒนางาน

๔.๑ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปฏิบัติงานให้เข้าใจก่อน

๔.๒ พิจารณากำหนดตัวแปรหรือลักษณะตัวแปรที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีมาแล้ว

๔.๓ พิจารณากำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือลักษณะตัวแปรที่เกี่ยวข้องโดยแสดงให้เห็นว่า ตัวใดเป็นตัวต้นหรือตัวแปรอิสระ และตัวแปรใดเป็นตัวแปรที่เป็นผลที่เกิดขึ้นหรือตัวแปรตาม

๔.๔ นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องโดยเขียนเป็นรูปแบบ หรือแผนภูมิที่เหมาะสม

๕. สร้างการนำเสนอกรอบแนวคิดตามความเข้าใจที่ได้จากการเรียนรู้ว่ามี ๔ ลักษณะ คือ

๕.๑ การนำเสนอเชิงบรรยาย เป็นการพรรณนาด้วยประโยคข้อความต่อเนื่องเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ๒ ชุด คือ ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรเหตุ กับตัวแปรตามหรือตัวแปรผล

๕.๒ การนำเสนอเชิงภาพ เป็นการนำเสนอด้วยแผนภาพจากการกลั่นกรองความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาอย่างชัดเจน และนำเสนอเฉพาะตัวแปรหลัก ไม่จำเป็นต้องมีรายละเอียดของตัวแปรในแผนภาพ

๕.๓ การนำเสนอแบบจำลองคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอด้วยสมการทางคณิตศาสตร์เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ๒ ชุดได้ชัดเจน และช่วยให้สามารถเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

๕.๔ การนำเสนอแบบผสม เป็นการนำเสนอผสมกันทั้ง ๓ แบบหรือ ๒ แบบตามที่กล่าวมาข้างต้น

๖. วัตถุประสงค์ในการพัฒนางานมีความสอดคล้อง และครอบคลุมกรอบแนวคิด

แนวคำตอบตอนที่ ๓ สร้างรูปแบบ เทคนิควิธีพัฒนางาน แบบบันทึกที่ ๓.๑

๑. วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับนวัตกรรม
๒. ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ใช้แนวคิด หลักการ ทฤษฎี ในการสร้าง ดังนี้
 - ๒.๑ หลักการจัดทำชุดการเรียนรู้ของ กิดานันท์ มลิทอง ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และโนลส์
 - ๒.๒ แนวการนิเทศภายในของกลิกแมน (Glickman) แฮริส (Harris) และสังัด อุทรานันท์
 - ๒.๓ แนวการนิเทศทางไกลของ (Glickman) และสังัด อุทรานันท์
๓. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ผู้นิเทศนำมาใช้ในการสร้างชุดการเรียนรู้ดังกล่าวมีความครอบคลุม ช่วยให้ นวัตกรรมมีคุณภาพ เพราะตรงตามผลสรุปที่ได้จากทวิเคราะห์บริบท และครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการสร้าง
๔. การสร้างนวัตกรรมการนิเทศ จำเป็นต้องมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีรองรับ เพราะการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมนั้นต้องมีหลักการที่ใช้อ้างอิงได้ว่าถูกต้อง เหมาะสมตามหลักวิชา นำเชื่อถือว่าจะสามารถใช้พัฒนางาน การนิเทศการศึกษาให้บังเกิดผลได้
๕. ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้
 - หน่วยที่ ๑ การนิเทศภายใน ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ได้แก่ หลักการนิเทศภายใน กระบวนการนิเทศ ภายใน การจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน การนิเทศการเรียนการสอน และการประเมินผลการนิเทศ
 - หน่วยที่ ๒ การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้จัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ประกอบด้วยเนื้อหาย่อย ได้แก่ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การสร้างแผนการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การเรียนรู้
 - หน่วยที่ ๓ การสร้างเครือข่ายการนิเทศ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ประกอบด้วยเนื้อหา ย่อย ได้แก่ บทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ การสื่อสารด้วยเทคโนโลยี เทคนิคการสื่อสารด้วยเทคโนโลยี การสร้าง เครือข่าย องค์ประกอบของเครือข่ายแต่ละหน่วย ประกอบด้วย
 - คำชี้แจงการใช้ชุดการเรียนรู้
 - หน่วยที่
 - ชื่อหน่วย
 - หลักการเหตุผล
 - แนวคิด
 - วัตถุประสงค์
 - เนื้อหา
 - กิจกรรม
 - สื่อ/อุปกรณ์
 - การวัดและประเมินผล
 - เอกสารเสริมความรู้องค์ประกอบดังกล่าวมีความเหมาะสมแล้ว

๖. การสร้างและพัฒนาชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีกระบวนการสร้าง ดังนี้

๖.๑ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๖.๒ สร้างชุดการเรียนรู้ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๖.๓ ศึกษาประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ และคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จุดเด่นอะไรบ้างที่ควรนำไปใช้ มีอะไรบ้างที่ต้องเพิ่มเติม

๗. วิธีการหาประสิทธิภาพ/ตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรม และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ชนิดของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	วิธีการหาประสิทธิภาพ / ตรวจสอบคุณภาพ	ความถูกต้องตามหลักวิชาการ/เหตุผล	ส่วนที่ต้องปรับปรุงและแนวทางปรับปรุง
๑. ชุดการเรียนรู้ เรื่อง นิเทศภายใน การใช้หลักสูตรสถานศึกษา	๑. ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๗ คน ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องตามหลักวิชา ความเหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้าง เนื้อหาและวัตถุประสงค์ ๒. นำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาประสิทธิภาพ ๒.๑ทดลองใช้กับกลุ่มขนาดเล็กกับครูจำนวน ๓ คน ได้ค่า E_o/E_b เท่ากับ ๗๙.๕๔/๗๘.๒๓ ๒.๒ ทดลองใช้กับกลุ่มขนาดกลางกับครูจำนวน ๑๐ คน ได้ค่า E_o/E_b เท่ากับ ๘๕.๒๔/๘๒.๑๖	<input checked="" type="radio"/> ถูกต้อง <input type="radio"/> ไม่ถูกต้อง เหตุผล.....	
๒. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ	๑. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ ๗ คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง แต่ละข้ออยู่ระหว่าง ๐.๗๑-๑.๐๐ ๒. ทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ๓๐ คน หาค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง ๐.๔๐ - ๐.๘๐ ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง ๐.๒๐ - ๐.๗๐ ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟา ทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๕	<input checked="" type="radio"/> ถูกต้อง <input type="radio"/> ไม่ถูกต้อง เหตุผล.....	

<p>๓. แบบบันทึกและสังเกตพฤติกรรม การนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน</p>	<p>๑. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างจุดประสงค์ของแบบเก็บข้อมูลแต่ละข้อกับแบบเก็บข้อมูลทุกฉบับโดยผู้เชี่ยวชาญ ๗ คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละข้ออยู่ระหว่าง ๐.๗๑ - ๑.๐๐</p> <p>๒. แบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการณ์เทศภายในของครูผู้นิเทศ หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๒</p>	<p><input checked="" type="radio"/> ถูกต้อง <input type="radio"/> ไม่ถูกต้อง เหตุผล..... </p>	
<p>๔. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้</p>	<p>แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้ หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖</p>	<p><input checked="" type="radio"/> ถูกต้อง <input type="radio"/> ไม่ถูกต้อง เหตุผล..... </p>	
<p>๕. แบบบันทึกและสังเกตพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้ของครูที่ได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายใน</p>	<p>แบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศภายใน หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๔</p>	<p><input checked="" type="radio"/> ถูกต้อง <input type="radio"/> ไม่ถูกต้อง เหตุผล..... </p>	
<p>๖. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน</p>	<p>แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศของครูผู้นิเทศภายใน หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๓</p>	<p><input checked="" type="radio"/> ถูกต้อง <input type="radio"/> ไม่ถูกต้อง เหตุผล..... </p>	

แนวคำตอบตอนที่ ๔ ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม แบบบันทึกที่ ๔.๑

๑. เรื่องที่นิเทศ คือ การนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
เป้าหมายที่นิเทศ คือ ครูผู้นิเทศ ๑๒ คน จากโรงเรียน ๒๐ แห่ง
ขั้นตอนสำคัญ เทคนิค กิจกรรม วิธีการนิเทศ สื่อ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ

ขั้นตอนสำคัญ	เทคนิค กิจกรรม วิธีการนิเทศ	สื่อ เครื่องมือนิเทศ
ขั้นที่ ๑ วางแผน	- กำหนดกลุ่มเป้าหมายครูผู้นิเทศภายใน - จัดเตรียมชุดการเรียนรู้และเครื่องมือ	-
ขั้นที่ ๒ ให้ความรู้	- จัดประชุมชี้แจงครูผู้นิเทศครั้งที่ ๑ ชี้แจงชุด การเรียนรู้และการนำไปใช้ ทดสอบก่อนศึกษา ทำข้อตกลง - ครูผู้นิเทศศึกษาชุดนิเทศ ศึกษาวิเคราะห์ ให้คำปรึกษาผ่านระบบเครือข่าย ICT - จัดประชุมครูผู้นิเทศครั้งที่ ๒ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แผนการนิเทศ เสริมความรู้ ทดสอบหลักการ ศึกษา ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนการนิเทศ	ชุดการเรียนรู้ แบบทดสอบ เว็บไซต์ ชุดการเรียนรู้ แบบทดสอบ สื่อเอกสารเสริมความรู้
ขั้นที่ ๓ ปฏิบัติการ นิเทศ	- ครูผู้นิเทศภายในดำเนินการนิเทศตามแผน - ศึกษาวิเคราะห์นิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและนิเทศผ่านระบบเครือข่าย ICT - รวบรวมข้อมูล สรุปรายงานผล	แบบบันทึกการนิเทศ แบบสอบถามความ พึงพอใจ
ขั้นที่ ๔ สร้างขวัญ กำลังใจ	- จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงาน ครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ	แบบสรุปผลงาน

๒. วิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นต่อแผนการนิเทศของนางนารี รักนิเทศ

๒.๑ กิจกรรมการนิเทศมีความชัดเจน ต่อเนื่อง สอดคล้องเหมาะสมกับการนำนวัตกรรมไปใช้

๒.๒ กิจกรรมการนิเทศมีความเหมาะสม สอดคล้องกับผู้รับการนิเทศพอสมควร ศึกษาวิเคราะห์
ควรวินิจฉัย ติดตามดูพฤติกรรมการณ์ของครูผู้นิเทศภายในทุกคน และสะท้อนคิดจากพฤติกรรมการณ์ที่พบ
อย่างน้อยคนละไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง

๒.๓ สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมการณ์ที่นำไปใช้ สนับสนุนครูผู้นิเทศให้มีความรู้ ความเข้าใจในการ
นิเทศภายใน และความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้

แนวคำตอบตอนที่ ๕ ภาวะผลสำเร็จของงาน
แบบบันทึกที่ ๕.๑

๑. จากกรณีศึกษา คำตอบหรือข้อสรุป ที่นำเสนอในรายงานผลการใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายใน การใช้หลักสูตรสถานศึกษา ตอบวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับตัวแปร/สมมุติฐานที่กำหนดไว้ ดังนี้

คำตอบหรือข้อสรุปที่ได้จากการใช้ชุดฯ	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง
<p>ข้อสรุป</p> <p>๑. ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ เรื่อง การนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนด ๘๐/๘๐ โดยมีประสิทธิภาพ ๘๕.๒๔ / ๘๒.๑๖</p>	<p>ข้อสรุปข้อ ๑ ตอบวัตถุประสงค์ ข้อ ๑</p> <p>ความสอดคล้องกับตัวแปรที่กำหนดหรือสมมุติฐานที่ตั้งไว้</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้อง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้อง</p> <p>เหตุผล ข้อสรุปกับวัตถุประสงค์สอดคล้องตรงกันในเรื่อง ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้เรื่องการนิเทศภายในและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ๘๐/๘๐</p> <p>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ศึกษา ไม่มี</p>
<p>๒. พฤติกรรมการนิเทศภายในของครูผู้ นิเทศภายในหลังการใช้ชุดการเรียนรู้ มี ค่าเฉลี่ย ระดับดีมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$ S.D. = ๐.๓๒)</p>	<p>ข้อสรุปข้อ ๒ ตอบวัตถุประสงค์ ข้อ ๒.๒</p> <p>ความสอดคล้องกับตัวแปรที่กำหนดหรือสมมุติฐานที่ตั้งไว้</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้อง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้อง</p> <p>เหตุผล ข้อสรุปตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้</p> <p>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ศึกษา ควรนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเรียงลำดับตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ ผู้อ่านจะได้ไม่ สับสน คือ ต้องตอบคำถามข้อ ๒.๑ ก่อน (๒.๑ ความรู้ ความ เข้าใจของครูผู้นิเทศภายใน) ซึ่งตกหล่นไปและนำข้อย่อยของ วัตถุประสงค์มากำหนดเป็นหัวข้อหลัก ควรให้สอดคล้องกัน</p>
<p>๓. ผลการนิเทศของครูผู้นิเทศภายในที่มี ต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของ ครูผู้สอนที่ได้รับการนิเทศภายในมี คุณภาพอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = ๓.๙๒$ S.D. = ๐.๔๔)</p>	<p>ข้อสรุปข้อ ๓ ตอบวัตถุประสงค์ ข้อใด ๔</p> <p>ความสอดคล้องกับตัวแปรที่กำหนดหรือสมมุติฐานที่ตั้งไว้</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้อง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้อง</p> <p>เหตุผล ข้อสรุปตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้</p> <p>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ศึกษา ควรนำเสนอสรุปผล การวิเคราะห์ข้อมูลเรียงลำดับตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ ผู้อ่านจะได้ไม่สับสน</p>
<p>๔. ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการ นิเทศของครูผู้นิเทศภายใน มีความพึง พอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔$ S.D. = ๐.๒๘)</p>	<p>ข้อสรุปข้อ ๔ ตอบวัตถุประสงค์ ข้อใด ๕</p> <p>ความสอดคล้องกับตัวแปรที่กำหนดหรือสมมุติฐานที่ตั้งไว้</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้อง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้อง</p> <p>เหตุผล ข้อสรุปตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้</p> <p>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ศึกษา ควรนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเรียงลำดับตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ ผู้อ่านจะได้ไม่สับสน</p>

คำตอบหรือข้อสรุปที่ได้จากการใช้ชุดฯ	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง
<p>๕. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ครูผู้สอนได้รับการนิเทศจากครูผู้นิเทศภายในมีผลการเรียน จำแนกเป็นรายชั้นเรียน/รายสาระการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยรายชั้นและรายวิชา อยู่ในระดับดีขึ้นไป คะแนนเฉลี่ยรายชั้น รายวิชา อยู่ระหว่างร้อยละ ๗๒.๒๖ ถึงร้อยละ ๗๘.๕๓</p>	<p>ข้อสรุปข้อ ๕ ตอบวัตถุประสงค์ ข้อใด ๖ ความสอดคล้องกับตัวแปรที่กำหนดหรือสมมุติฐานที่ตั้งไว้ <input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้อง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้อง เหตุผล ข้อสรุปตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ศึกษา ควรมีการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อให้เห็นความก้าวหน้า หรือประสิทธิผลของการสอนของครู</p>

ข้อสังเกตอื่น ๆ ที่พบ

- ยังตรวจสอบไม่ครบตามวัตถุประสงค์ ยังไม่มีผลเพื่อตอบวัตถุประสงค์
- ข้อ ๒.๑ ความรู้ ความเข้าใจของครูผู้นิเทศภายใน เกี่ยวกับการนิเทศภายในการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งในเอกสารสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏข้อสรุปเรื่องนี้แต่ในตารางไม่ได้นำมาบันทึกไว้
- ข้อ ๓. ความพึงพอใจของครูผู้นิเทศภายในที่มีต่อการใช้ชุดการเรียนรู้
๒. ส่วนที่ยังไม่สอดคล้อง หรือไม่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ตัวแปร สมมุติฐานที่กำหนดไว้ ควรจะปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

รายการที่ควรปรับปรุงแก้ไข	แนวทาง/วิธีการปรับปรุงแก้ไข
๑. ผลการดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อ ๒.๑	ตอบคำถามให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการพัฒนา
๒. ผลการดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อ ๓	ตอบคำถามให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการพัฒนา
๓. การนำเสนอสรุปข้อค้นพบคำตอบตามวัตถุประสงค์ให้เรียงลำดับให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	ควรนำเสนอข้อสรุปข้อค้นพบเรียงลำดับข้อตามวัตถุประสงค์ให้สัมพันธ์กันทุกบท

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ถ้ามีการศึกษาประสิทธิผลของการนิเทศ คือ ผลที่สามารถพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูผู้รับการนิเทศภายในด้วย จะทำให้เห็นจุดเน้นของการพัฒนาการนิเทศที่ชัดเจนขึ้น เหมาะสมกับหน้าที่การงานของศึกษานิเทศก์

๓. ผลสำเร็จของการใช้นวัตกรรมกับผลการวิจัยทั่วไป มีทั้งส่วนที่เหมือนกันและต่างกัน

ส่วนที่เหมือนกัน คือ ผลสำเร็จของงานการใช้นวัตกรรมกับผลการวิจัยทั่วไปต้องตอบคำถามตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือตอบข้อสงสัยที่ต้องการค้นหาคำตอบ คล้ายกับการวิจัยเชิงทดลอง

ส่วนที่ต่างกัน คือ ผลสำเร็จของงานการใช้นวัตกรรมเป็นการค้นหาคำตอบที่เกี่ยวกับการทดลองใช้เทคนิควิธีการ รูปแบบ สิ่งประดิษฐ์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของสิ่งพัฒนาขึ้นที่มีผลต่อเป้าหมายของการใช้นวัตกรรม ส่วนผลการวิจัยทั่วไป ยกเว้น การวิจัยเชิงทดลอง ศึกษาสิ่งที่มีในสภาวะปกติโดยไม่มีการทดลองใช้เทคนิควิธีการ รูปแบบ สิ่งประดิษฐ์

๔. ขั้นตอนกระบวนการของการดำเนินการค้นหาคำตอบ ข้อสรุป ความสำเร็จของงาน

ขั้นตอนกระบวนการ	วิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน
๑. ตรวจสอบทบทวนความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล	๑. ทบทวนเครื่องมือที่นำไปใช้ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลว่าถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เพียงใด สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์เพื่อค้นหาคำตอบความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ ตัวแปร หรือสมมุติฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องปรับปรุงเพิ่มเติมหรือดำเนินการโดยวิธีอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง สมบูรณ์
๒. จัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	๒. จัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทาง วิธีการและเกณฑ์ที่กำหนด ให้สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินการ
๓. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๓. วิเคราะห์ข้อมูล ข้อค้นพบความสำเร็จของงานเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ ตามแนวทางวิธีการและสถิติที่กำหนดให้ใช้
๔. อภิปรายผลจากข้อค้นพบและให้ข้อเสนอแนะ	๔. ข้อค้นพบมีความสำเร็จหรือไม่สำเร็จมีเหตุปัจจัยสนับสนุน ต่อด้านอะไรบ้าง ได้เรียนรู้หรือมีบทเรียนอะไรบ้างจากการทำงานนี้

แนวคำตอบตอนที่ ๖ ปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบบบันทึกที่ ๖.๑

๑. วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - ๑.๑ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน
 - ๑.๒ เพื่อค้นหาแนวคิดในการพัฒนางานร่วมกัน และส่งเสริมให้งานมีคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
 - ๑.๓ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด (Leap Frog)
๒. แนวคิดที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - ๒.๑ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ได้รับความรู้ประสบการณ์ในการจัดเรียนรู้เพิ่มขึ้น
 - ๒.๒ ผู้ที่จะมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ควรเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานย่อมมีความสำเร็จเสมอ อาจเป็นความสำเร็จที่เป็นกระบวนการปฏิบัติ และผลการนิเทศตามเป้าหมาย
 - ๒.๓ การนำข้อมูลที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาสู่การปฏิบัติต้องนำมาประยุกต์ให้เหมาะกับบริบทงานของตนเอง
 - ๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์ทุกคนย่อมมีประสบการณ์ในการพัฒนางานทุกคน ซึ่งอาจมากหรือน้อยต่างกัน
 - ๒.๕ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สำเร็จ มักเป็นการร่วมมือกันในแนวระนาบมากกว่าการสั่งการ
๓. เทคนิคกิจกรรม วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่น่าสนใจ
 - ๓.๑ ควรจัดประชุมเสนอเรื่องเล่าเร้าพลัง (Story telling)
 - ๓.๒ การจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
 - ๓.๓ การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติการ (Community of practice)
 - ๓.๔ การจัดเป็นชุมชน/สังคมออนไลน์
 - ๓.๕ การจัดตั้งชมรมครูผู้นิเทศ
 - ๓.๖ การจัดสัมมนานำเสนอผลงาน
๔. ขั้นตอนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - ๔.๑ วางแผนจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กิจกรรมระยะเวลา และการประเมินผล
 - ๔.๒ เลือกรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์
 - ๔.๓ ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกิจกรรมและช่องทางที่เลือก
 - ๔.๔ ประเมินความเหมาะสมของกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - ๔.๕ สรุปแนวทางที่จะนำไปพัฒนางานของตนเองอย่างต่อเนื่อง
๕. แนวคิดหรือข้อคิดสำคัญที่สรุปได้จากกรณีศึกษาของนางนารี รักนิเทศ
 - ๕.๑ การเชื่อมั่นว่างานที่ดำเนินการมานั้นประสบความสำเร็จ เมื่อนำมาแลกเปลี่ยนกันย่อมก่อให้เกิดคุณค่าในการทำงานยิ่งขึ้น
 - ๕.๒ มีการใช้กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน
 - ๕.๓ มีการวางแผนและการทำงานอย่างเป็นระบบตั้งแต่การวางแผนที่จะจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสรุปเป็นเอกสาร
 - ๕.๔ มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สามารถทำได้ง่าย ประหยัด และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้เร็วและจำนวนมาก

แนวคำตอบตอนที่ ๗ : สร้างเครือข่าย ขยายผล ต่อยอด
แบบบันทึกที่ ๗.๑

การวิเคราะห์โครงสร้างของเครือข่าย

องค์ประกอบ	ผลการพิจารณา		แนวทางการปรับปรุง
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
วัตถุประสงค์	✓		
เป้าหมาย	✓		
องค์คณะบุคคล	✓		
บทบาทของสมาชิก	✓		
กิจกรรม	✓		
การสื่อสาร	✓		

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโครงสร้างเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คณะกรรมการ

คณะที่ปรึกษา

- | | |
|-------------------------|---|
| ๑. นายชินภัทร ภูมิรัตน | เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| ๒. นางเบญจลักษณ์ น้ำฟ้า | รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| ๓. นางสาววีณา อัครธรรม | ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา |

คณะทำงาน

- | | |
|------------------------------------|--|
| ๑. นายสมชาย มิตรมูลพิทักษ์ | ประธานคณะกรรมการพัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| ๒. นายสมควร วรสันต์ | หัวหน้าศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษา ฯ |
| ๓. นายทองสุข รวยสูงเนิน | ข้าราชการบำนาญ |
| ๔. นางสาวประภาพรธรณ เส็งวงศ์ | ข้าราชการบำนาญ |
| ๕. นางสาววันทนา เลิศสินไทย | ข้าราชการบำนาญ |
| ๖. นางสาวนงลักษณ์ เวศม์รัชสกุล | ข้าราชการบำนาญ |
| ๗. นางฉวี ฦ ตะแก้วทุ่ง | ข้าราชการบำนาญ |
| ๘. นางสาววิริยະ บุญยะนิवासัน | ข้าราชการบำนาญ |
| ๙. นางสาวรัชณี วิเศษมงคล | ข้าราชการบำนาญ |
| ๑๐. นางจันทร์เพ็ญ พรหมจันทร์ | ข้าราชการบำนาญ |
| ๑๑. นายประกอบ มณีโรจน์ | ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ |
| ๑๒. นางมาลี สืบกระแสด | ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ |
| ๑๓. นายเกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ | ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๑ |
| ๑๔. นางสิร์รานี วสุภัทร | ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี |
| ๑๕. นางวิไลวรรณ เหมือนชาติ | ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓ |
| ๑๖. นางสาวรัตนทิพย์ เอื้อชัยสิทธิ์ | ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต ๑
ช่วยราชการศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| ๑๗. นางสาวอมรทิพย์ เจริญผล | ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
ช่วยราชการศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน |

คณะกรรมการ

- | | |
|--------------------------------|---|
| ๑. นายทองสุข รวยสูงเนิน | ข้าราชการบำนาญ |
| ๒. นางสาวประภาพรพรณ เส็งวงศ์ | ข้าราชการบำนาญ |
| ๓. นางสาววันทนา เลิศสินไทย | ข้าราชการบำนาญ |
| ๔. นางสาวนงลักษณ์ เวศม์รัชสกุล | ข้าราชการบำนาญ |
| ๕. นางสาววิริยะ บุญยะนิवासน์ | ข้าราชการบำนาญ |
| ๖. นางสาวอมรทิพย์ เจริญผล | ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร ช่วยราชการศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัด
คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน |

ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางสาวอมรทิพย์ เจริญผล

ผู้เรียบเรียงต้นฉบับ

นางสาวอมรทิพย์ เจริญผล