"เรียนดี มีความสุข"

คู่มือการนิเทศ 1/2567

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

จัดทำโดย

งานนิเทศ ติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเกิดเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ประเด็นการตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะงานด้านวิชาการซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายอันจะส่งผลให้สถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งมีบทบาทและภารกิจที่เกี่ยวข้องในการ กำกับ ติดตาม ดูแล รับผิดชอบงานด้านวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ เพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้ดำเนินการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามนโยบายที่สอดคล้องกับนโยบาย กลยุทธ์และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กรโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ในการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารการศึกษา ครู ผู้นิเทศ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยผู้บริหารการศึกษา ผู้นิเทศ เป็นผู้ดูแลสนับสนุนครูเป็นผู้นำเรียนรู้ร่วมกันทำงานร่วมกันเป็นทีมสู่การพัฒนาวิชาชีพและเปลี่ยนแปลงตนเองสู่คุณภาพที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนมีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีนวัตกรรมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการวิจัยจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ได้อย่างเข้มแข็ง

ชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์

พฤษภาคม 2567

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	5
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์	5
กลยุทธ์	6
การดำเนินการนิเทศ	7
ขอบข่ายการนิเทศ	8
รูปแบบการนิเทศ	11
วิธีการนิเทศ	12
กรอบแนวคิดการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน	13
ส่วนที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการมีส่วนร่วมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา	53
ตอนที่ 7 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา	71
ตอนที่ 8 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	92
ส่วนที่ 3 การดำเนินการนิเทศ	107
การดำเนินการนิเทศระดับเขตพื้นที่	108
วัตถุประสงค์	109
ขอบข่ายการนิเทศ	110
กลุ่มเป้าหมายการนิเทศ	113
ผู้นิเทศ	122
วิธีการนิเทศ	122

เรื่อง **หน้า**

ขั้นตอนการนิเทศแบบเปิดชั้นเรียน..... 123

ส่วนที่ 4 ปฏิทินการนิเทศ 128

ข้อตกลงในการนิเทศ โรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย 33 โรงเรียน..... 136

1. กลุ่มโรงเรียนที่รับการนิเทศภาคเช้า..... 136

2. กลุ่มโรงเรียนที่รับการนิเทศภาคบ่าย..... 137

3. กลุ่มโรงเรียนที่รับการนิเทศภาคเช้าและบ่าย..... 137

บรรณานุกรม..... 139

ภาคผนวก..... 140

เครื่องมือนิเทศ 141

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 รูปแบบของแบบตรวจสอบที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 91

3.1 ปฏิทินกำหนดการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)..... 113

3.2 ปฏิทินนิเทศศึกษานิเทศก์แยกเป็น 2 กลุ่ม..... 115

3.3 ปฏิทินนิเทศ ผู้ทรงคุณวุฒิ (คณะกรรมการ ก.ต.ป.น.)..... 119

4.1 ปฏิทินกำหนดการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)..... 128

4.2 ปฏิทินนิเทศศึกษานิเทศก์แยกเป็น 2 กลุ่ม..... 130

4.3 ปฏิทินนิเทศ ผู้ทรงคุณวุฒิ (คณะกรรมการ ก.ต.ป.น.)..... 133

ตารางที่ **หน้า**

2.1 รูปแบบของแบบตรวจสอบที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 91

สารบัญภาพ

ภาพ **หน้า**

1.1 ระบบนิเทศออนไลน์ของ สพม.สุรินทร์..... 12

1.2 รูปแบบการนิเทศ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอน ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study)..... 13

2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)..... 15

2.2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ..... 16

2.3 ที่มาของสมรรถนะ..... 17

2.4 เป้าหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน..... 33

2.5 ขั้นตอนสำคัญของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน..... 36

2.6 ขั้นตอนสำคัญของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน..... 36

2.7 เกลียวการวิจัยเชิงปฏิบัติการ..... 40

2.8 แผนการนิเทศตามกิจกรรมที่ร่วมกัน..... 60

2.9 แผนการสังเกตการสอนในห้องเรียน..... 60

2.10 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา..... 88

2.11 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสภาพ..... 89

2.12 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์..... 89

2.13 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง..... 90

2.14 วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Cycles) 98

3.1 การดำเนินการวงรอบใหม่ของการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ ร่วมกันรอบที่ 2 รอบที่ 3 และ รอบต่อ ๆ ไป และทุก ๆ วงรอบ สู่การพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน..... 119

ส่วนที่ 1
บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่ปฏิบัติในลักษณะงานในเชิงหน้าที่ (Function) งานในเชิงยุทธศาสตร์ (Agenda) และงานในเชิงพื้นที่ (Area) ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนเมื่อรัฐบาลหรือกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายสำคัญเพิ่มเติมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 นอกเหนือจากที่กำหนด หากมีความสอดคล้องกับหลักการ นโยบายและจุดเน้นข้างต้น ให้ถือเป็นหน้าที่ของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้การดำเนินการเกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรมด้วยเช่นกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนปฏิรูปด้านการศึกษา กำหนดให้มีการพัฒนาการตั้งแต่ระดับปฐมวัยให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดี สมวัยทุกด้าน โดยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย มีเป้าหมายให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผล มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็น “สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาส ด้านคุณภาพและประสิทธิภาพ (นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) เป็นการดำเนินการภายใต้นโยบาย คือ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพบุคลากร คุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพบริหารการจัดการศึกษา คุณภาพการจัดสรรปัจจัย และทรัพยากรทางการศึกษา คุณภาพเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ จำเป็นต้องมีการติดตามการขับเคลื่อนให้กระบวนการขับเคลื่อนที่เหมาะสม มีผลผลิตและผลลัพธ์ที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย การใช้พื้นที่เป็นฐานและนวัตกรรมการศึกษาในการขับเคลื่อน ซึ่งในการติดตามนั้นต้องติดตามและประเมินการดเนินงานตามแผนงานหรือนโยบาย โดยทั่วไปจะกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator: KPIs) โดยตัวชี้วัดความสำเร็จที่มีคุณภาพจะมีจุดเน้นของการดำเนินการ 3 ด้านได้แก่ 1) ความประหยัด (Economy) 2) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และ 3) ความมีประสิทธิผล (Effectiveness) ประเทศไทยประสบปัญหาในการกำกับติดตามนโยบายอย่างจริงจัง ส่งผลให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติขาดความต่อเนื่อง ในการนำนโยบายด้านการศึกษาลงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องแปลงนโยบาย ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติ แผนงานหรือโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของนโยบาย มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและการกำหนดภารกิจตลอดจน

มาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงาน แผนงาน หรือโครงการนั้น ๆ ระหว่างการปฏิบัติงานตาม นโยบายนั้น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หลักประการหนึ่งคือการกำกับติดตามการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเป็นระยะ ๆ (จุมพล หนิมพานิช, 2554) การติดตามโดยมุ่งเน้นไปที่เหตุผลหลักสองประการที่ทำให้จำเป็นต้องมีการติดตาม ประการแรกการติดตามโครงการหรือการแทรกแซงการพัฒนาช่วยในการระบุในเวลาที่เร็วที่สุด ประการที่สองคือการติดตามช่วยระบุข้อบกพร่องเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Kariuki, 2014) การติดตามเป็นการประเมินอย่างต่อเนื่องของฟังก์ชั่นกิจกรรมโครงการในบริบทของการกำหนดวิธีดำเนินการและการใช้ปัจจัยการผลิตของโครงการ (Kabonga, 2019)

กระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงานที่สำคัญ เป็นวิธีการที่ช่วยให้การกำกับติดตามงานขององค์การให้เกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะด้านการวางแผนการกำกับติดตามการดำเนินงานเป็นกระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงานที่สำคัญ ช่วยให้มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหาให้ชัดเจนกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนในการกำกับติดตามการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ รวมทั้งกำหนดทางเลือกและวิธีการในการแก้ปัญหาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการกำกับติดตามการดำเนินงาน เป็นผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับแนวคิดของเจมส์และคณะ (James and Others, 2000) กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนที่ดีจะช่วยอำนวยประโยชน์แก่การบริหารงาน ช่วยให้การทำงานเป็นไปโดยประสานกัน ช่วยให้งานดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของรอบบินส์ (Robbins, 2003) กล่าวถึงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง และโอกาสความก้าวหน้า ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่มีคุณค่าทำให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างกัน และบุคลากรเกิดความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ดำเนินการนิเทศ ติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัด ตามนโยบายและการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบและวิธีการ การใช้ทักษะและเทคนิคการนิเทศที่หลากหลายผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) โดยมุ่งหวังให้เกิดสัมฤทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาได้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ครูได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพ จัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี ดังนั้น บทบาทของ“ครูมืออาชีพ” ในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศและยุคดิจิตอล จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนได้เต็มศักยภาพโดยใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ ครูต้องฝึกนิสัยให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ รักการค้นคว้าและการปรับเปลี่ยนความคิดได้ตามเหตุและผล ครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้จัดการสารสนเทศและการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ครูต้องสร้างให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเท่าทันกับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูต้องสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน คือ ความสามารถด้านไอทีที่จำเป็นให้มีความรู้ ทักษะความคิด การสื่อสาร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอยู่ได้ในสภาวะการดำรงชีวิตและการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม พัฒนาผู้เรียนให้พร้อมที่จะรับบทบาทใหม่ ๆ ในสังคมโลกาภิวัตน์ ให้เตรียมตนเองตลอดเวลา พัฒนาให้ผู้เรียนรุ่นใหม่ เน้น สมรรถนะที่หลากหลายมากกว่ามีความรู้ ให้ปรับแนวคิดการเรียนรู้ใหม่ไม่ใช่ เรียนเพื่อให้จบหลักสูตร ต้องพัฒนาสู่การเรียนเพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ พัฒนาผู้เรียนสร้างโอกาสการเรียนรู้ด้านภาษาเพื่อการสื่อสารที่มากกว่าภาษาไทย – อังกฤษและให้มีทักษะด้านไอที เพื่อให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้ตนเองด้านศักยภาพ ครูในยุคดิจิตอลจึงไม่เน้นการสอนตามเนื้อหาในหลักสูตร แต่จะเน้นการนำเนื้อหามาประยุกต์ใช้หรือต่อยอดทางความคิดและต้องจัดการเรียนรู้ทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้นักเรียน ครูยุคดิจิตอลต้องเน้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ได้เอง ครูจะไม่ใช้วิธี Transfer knowledge แต่จะให้นักเรียนสามารถ Infer Knowledge หรือสังเคราะห์ความรู้ จากข้อมูลข่าวสารที่แสวงหามาได้ ครูยุคดิจิตอลต้องเป็นนักจัดการที่ดี จัดการให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยลงมือปฏิบัติ (Active Learning) และต้องเปลี่ยนการสอบเป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุง ครูยุคดิจิตอลต้องมีเทคนิคในการทำให้นักเรียนเรียนรู้อย่างสนุก Gamification in learning รู้วิธีการใช้และประยุกต์เทคโนโลยีอุบัติใหม่ เน้นให้ผู้เรียนมีความสุขกับการทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ มีแรงจูงใจให้คิดสร้างสรรค์ นำเสนอความรู้อย่างสนุกสนาน ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการฝึกลงมือทำ (Learning by Doing and Thinking) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบรรลุตามมาตรฐานตัวชี้วัดของหลักสูตร

จากการนิเทศ ติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยรวมเห็นด้วยกับการให้ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนและมีความประสงค์ให้จัดกิจกรรมเพิ่มพูนเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการนิเทศภายในแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนรวมถึงกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการนิเทศภายในและเสนอแนะให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ส่งผลให้ครูมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างรอบด้านโดยแท้จริงทั้งนี้ยังพุ่งเป้าในการพัฒนาผู้เรียนให้ตรงจุดส่งผลให้ครูมีนวัตกรรมในการพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ PA4 ในด้านที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยโรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้น ขวนขวายที่จะหาความรู้ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนอยู่เสมอ ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการนิเทศภายในโรงเรียน

ที่ สงัด อุทรานันท์ กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการช่วยให้ครูได้ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอน โดยใช้หลักประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ การนิเทศต้องดำเนินไปตามหลักมนุษยสัมพันธ์และมุ่งให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีทั้งแก่ผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ การนิเทศการศึกษามุ่งที่จะพัฒนาคน หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนางาน หมายถึง การนิเทศการศึกษา มีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างการประสานสัมพันธ์ ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การจัดกิจกรรมการนิเทศที่มุ่งให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศ เนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน หากการนิเทศไม่ได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การนิเทศการศึกษาก็ย่อมประสบผลสำเร็จได้ยาก ในปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ 6 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการมัธยมศึกษา โดยกำหนดแนวทางแผนปฏิบัติการนิเทศ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและกลยุทธ์การนิเทศ โดยใช้รูปแบบการบริหารการจัดการคุณภาพการศึกษา TPS MODEL และรูปแบบการบริหารการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา TPS MODEL FOR SCHOOL ซึ่งเป็นรูปแบบในการช่วยเหลือ แก้ไข ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิธีการที่หลากหลายทั้งกระบวนการส่งเสริมการนิเทศภายในที่เป็นระบบและการนิเทศจากภายนอกเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วนและภาคีเครือข่าย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการนิเทศฯ (ก.ต.ป.น) และเครือข่ายความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ยึดหลักการพึ้นฐานในการกระตุ้นเตือน การประสานงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะ กระตุ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนางานของครูและผู้บริหาร ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการประชาธิปไตยยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลสร้างความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างรอบด้านและสอดคล้องกับนโนบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมและสร้างสรรค์เอื้อต่อการเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มุ่งส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจ เน้นการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูมีความเจริญก้าวหน้า

ทางวิชาชีพ มุ่งผลสัมฤทธิ์และยกระดับคุณภาพของผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญา เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

4.1 เพื่อสร้างเครือข่ายพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ผ่านนิเทศภายในบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานติดตามงานตามนโยบาย กลยุทธ์และจุดเน้น

4.2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก นิเทศภายในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study)

4.3 ส่งเสริมพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูสู่ห้องเรียนคุณภาพ โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน (Lesson Study) และการเปิดชั้นเรียน (Open Class) และก่อเกิดวัฒนธรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ระบบนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ยั่งยืน

4.4 เพื่อยกระดับการพัฒนาวิชาชีพครูภายใต้กระบวนการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติครู > Smart Teacher และผู้บริหาร > Smart directorเป้าหมาย

วิสัยทัศน์

“องค์กรคุณภาพมาตรฐานระดับสากล สร้างคนดี มีความสุข สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ สถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้ได้รับความปลอดภัยทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

3. ส่งเสริมศักยภาพและความเป็นเลิศของผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

4. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

5. สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. ส่งเสริมผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาเพื่อการสื่อสาร

7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

8. ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ยึดหลักธรรมาภิบาลโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัยทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพรวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ ยึดหลักธรรมาภิบาล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบท

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

การดำเนินการนิเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ดำเนินการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศระดับเขตพื้นที่

1.1 สร้างความเข้าใจนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในแก่ผู้บริหารสถานศึกษา/ครู ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

1.2 ส่งเสริมสนับสนุน/จัดทำแนวทางการนิเทศภายใน

1.3 นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยเขตพื้นที่ร่วมกับสถานศึกษา

1.4 ยกย่องเชิดชูเกียรติ สถานศึกษาที่มีระบบการนิเทศภายในที่เป็นแบบอย่างได้

1.5 สรุป รายงานผล

2. การดำเนินการนิเทศระดับสหวิทยาเขต

2.1 ชี้แจงและสร้างความเข้าใจนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในสหวิทยาเขตแก่ครูและบุคลากรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2.2 กำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการนิเทศ

2.3 กำหนดแนวทางการดำเนินงานของสหวิทยาเขต

2.4 จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในของภาคเรียนที่ 1/2567 ดำเนินการโดยสหวิทยาเขตออกแบบตามความเหมาะสม ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและมุ่งเป้าในการพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.5 ดำเนินการนิเทศภายใน โดยคณะกรรมการนิเทศภายในสหวิทยาเขต ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา/ครู/ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.6 ประเมินผล ร่วมกันกับเขตพื้นที่

2.7 ปรับปรุง /พัฒนา

2.8. สรุปเป็นรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน

2.9 รายงานผลและเผยแพร่

3. การดำเนินการนิเทศระดับโรงเรียน

3.1 ชี้แจงและสร้างความเข้าใจนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในแก่ครูและบุคลากรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3.2 กำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการนิเทศ

3.3 กำหนดแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน

3.4 จัดทำปฏิทินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยกำหนดการนิเทศ ออกคำสั่งแต่งตั่งคณะกรรมการภายในโรงเรียนได้ดำเนินการนิเทศ ผ่านกระบวนการเปิดชั้นเรียน (PLC – LS)

3.5 ดำเนินการนิเทศภายใน โดยคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา/ครู/ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.6 ประเมินผล ร่วมกันกับเขตพื้นที่

3.7 ปรับปรุง /พัฒนา

3.8 สรุปเป็นรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน

3.9. รายงานผลและเผยแพร่

ขอบข่ายการนิเทศ

1. ด้านเนื้อหา

1.1 นโยบาย และจุดเน้น ปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2568

1.1.1 ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติและน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ

1) ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ สถานศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

2) ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10สู่ การปฏิบัติให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน

1.1.2 จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม และประชาธิปไตย

1) พัฒนาการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม และประชาธิปไตยในสังคมร่วมสมัยเพื่อคุณภาพผู้เรียน

2) พัฒนานวัตกรรมการจัดการสอนประวัติศาสตร์หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม และประชาธิปไตย เพื่อส่งเสริมความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ สู่ห้องเรียนวิถีใหม่ ด้วยดิจิทัล

1.1.3 ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

1) ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมี มีความสุข

2) พัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจด้วยการเรียนรู้อย่างมีความสุข

1.1.4 ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น

1) ส่งเสริมการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2) พัฒนาความสามารถด้านการ อ่านตามแนวทางการประเมิน PISA

1.1.5 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคคุณลักษณะด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การมีจิตอาสา ทำความดีด้วยหัวใจ

2) สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้เพ็ญประโยชน์ และ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น ๆ

3) ส่งเสริมกิจกรรมสภานักเรียน ชุมนุมชมรม และการมีส่วนร่วม ให้ เกิดวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

1.1.6 จัดการศึกษาแบบเรียนรวม

1) พัฒนาองค์ความรู้เจตคติและทักษะการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษก่อนวัยเรียน

2) สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำ เป็นพิเศษระหว่างสถานศึกษากับทีมสหวิชาชีพ

3) นิเทศ กำกับติดตาม โดยร่วมมือกับเครือข่ายในแต่ละจังหวัด

1.1.7 จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ (กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา)

1) พัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านภาษา ด้านทัศนศิลป์ ด้านดนตรี ด้านนาฏศิลป์และด้านกีฬา

2) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญา

3) ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้มีความสามารถพิเศษอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1.1.8 เสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา (กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา)

1) ตรวจสอบประเมิน และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยอบอุ่นมีความสุขเอื้อต่อการเรียนรู้

2) พัฒนาเครือข่าย ระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียนครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

3) ป้องกันผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ให้เข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด

4) รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ OBEC Safety Center

1.1.9) ลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา (กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา)

1) พัฒนาระบบการป้องกัน การเฝ้าระวัง และการดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคล เพื่อไม่มีให้หลุดจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

1.1.10 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา)

1) พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลางให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่ การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์

2) พัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ในการนิเทศ และการชี้แนะ (Coaching)

3) พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

4) พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1.2 Quick Win ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

1.2.1 การเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

1.2.2 สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว และการชี้แนะแนวทาง (Coaching) ตลอดจนการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต (กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา)

1.2.3 ส่งเสริมระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

1.2.4 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ (นายวรวิทย์ วุฒิยา)

1.2.5 เสริมสร้างทักษะอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน (นางจิอาภา คะนึงเพียร)

1.3 การนิเทศ ติดตามกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเปิดชั้นเรียน PLC-LS

1.3.1 การนิเทศ สังเกตการสอน ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) และประเมินความเข้มแข็งของทีมนิเทศภายในโรงเรียน

1.3.2 การยกระดับการพัฒนาวิชาชีพครูภายใต้กระบวนการปรับปรุงพฤติกรรมการสอน เพื่อประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติครู > Smart Teacher และผู้บริหาร > Smart Director โดยใช้แบบการประเมินเพื่อส่งเสริมพัฒนาวิทยฐานะให้สูงขึ้นตามเกณฑ์การ Performance Agreement ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ซึ่ง PA คือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การบรรลุ

ซึ่ง วิสัยทัศน์และพันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กร มีการทำข้อตกลงล่วงหน้าถึงกิจกรรม ตัวชี้วัดที่จะประเมินตลอดจนเกณฑ์ผ่าน โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินสามารถร่วมกันกำหนด และข้อตกลงต่างๆ ต้องสอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานนั้น และ สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน/องค์กร/โดยแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใช้เกณฑ์ตามแบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามระดับวิทยฐานะ (PA 4)

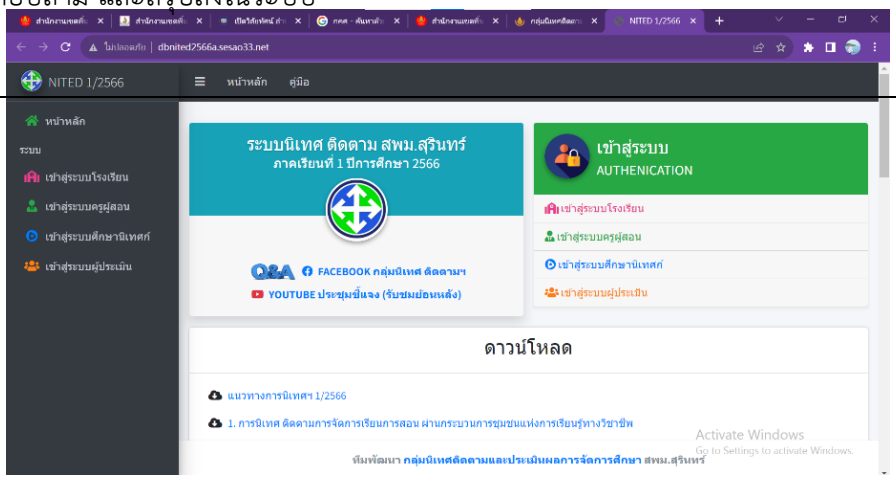
รูปแบบการนิเทศ

การนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านกระบวนการชุมชนแห่งเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ภาคเรียนที่ 1/2567

1. กลุ่มเป้าหมาย

1.1 กลุ่มโรงเรียนเป้าหมายในการนิเทศบูรณาการแบบพื้นที่เป็นฐานโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ครั้งที่ 1/2567 จำนวน 33 โรงเรียนแบบออนไซต์ (on-site) ระหว่างวันที่ 18 มิถุนายน 2567 ถึง 30 กรกฎาคม 2567 เป็นโรงเรียนในสังกัด จำนวน 33 โรงเรียน

1.2 กลุ่มโรงเรียนเป้าหมายในการนิเทศบูรณาการแบบพื้นที่เป็นฐานโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ครั้งที่ 1/2567 จำนวน 85 โรงเรียน รับการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการส่งคลิปวีดีโอเข้าในระบบนิเทศออนไลน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และตอบแบบสอบถามนโยบายและจุดเน้น ตามแบบสอบถาม และสรุปลงในระบบ



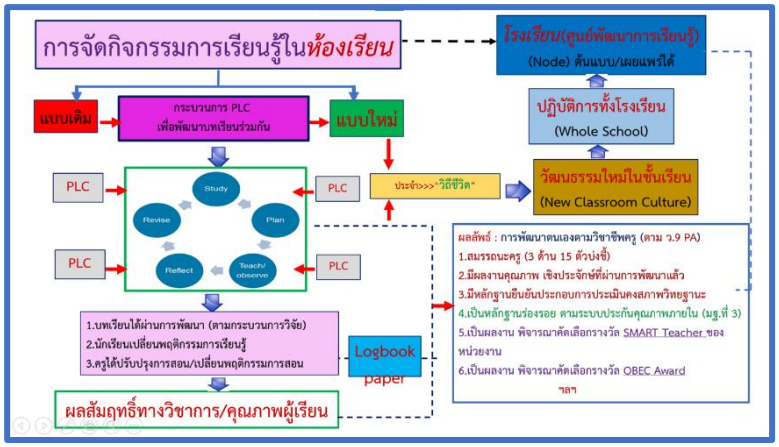
ภาพ 1.1 ระบบนิเทศออนไลน์ของ สพม.สุรินทร์

ผู้นิเทศ ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 1 คน
2. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 3 คน
3. ทีมศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 13 คน
4. ผู้ทรงคุณวุฒิ (6) /คณะกรรมการนิเทศ (ก.ต.ป.น.) (6) จำนวน 12 คน
6. เครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

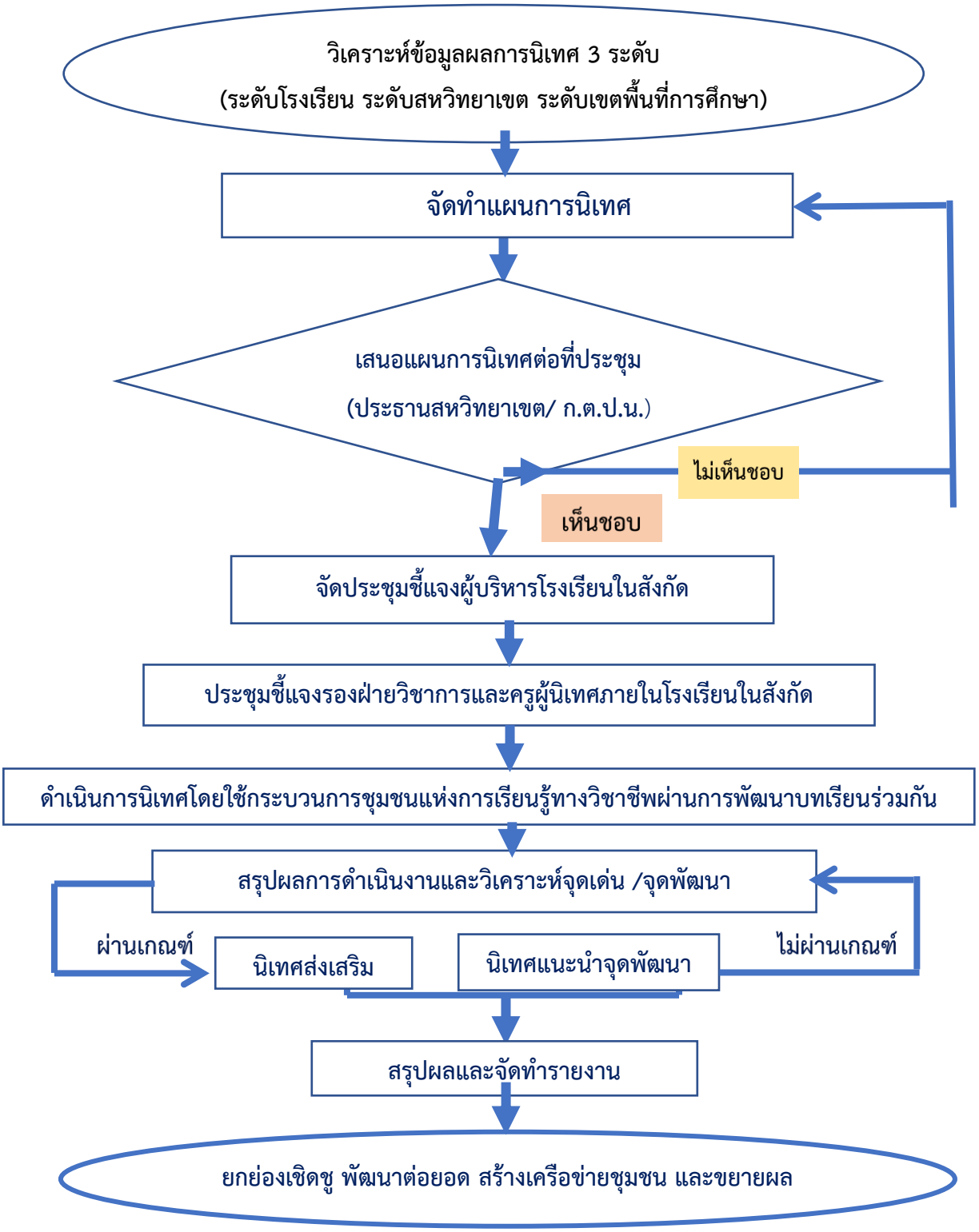
วิธีการนิเทศ

1. การสอบถาม สัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รับผิดชอบ
2. การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินการดำเนินงานตามสภาพจริง
3. การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอน ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) โดยใช้การเปิดชั้นเรียน: ครูที่มีการพัฒนาตนเองและมีความพร้อมในการเปิดชั้นเรียน การเปิดชั้นเรียนอย่างตามความเหมาะสมและบริบทของโรงเรียน 1 ห้องเรียน โดยครูที่ร่วมวง PLC ไม่น้อยกว่า 3 คน ตรวจสอบหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้ สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้วิธีการปรับปรุงและพัฒนาการสอนจากการสะท้อนผลที่ได้รับในวง PLC คณะกรรมการนิเทศประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำ และประเมินความเข้มแข็งของทีม PLC หาก พบว่า การเปิดชั้นเรียนของครูผู้สอน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสม ชัดเจน เป็นไปตามกระบวนการและเป้าหมาย จะได้รับการพิจารณาคุณสมบัติและได้รับการยกย่องประกาศเกียรติคุณให้เป็นครูสอนดี (Smart Teacher) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป



ภาพ 1.2 รูปแบบการนิเทศ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอน ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)
และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study)

แผนการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(Professional Learning Community : PLC)และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน(Lesson study)



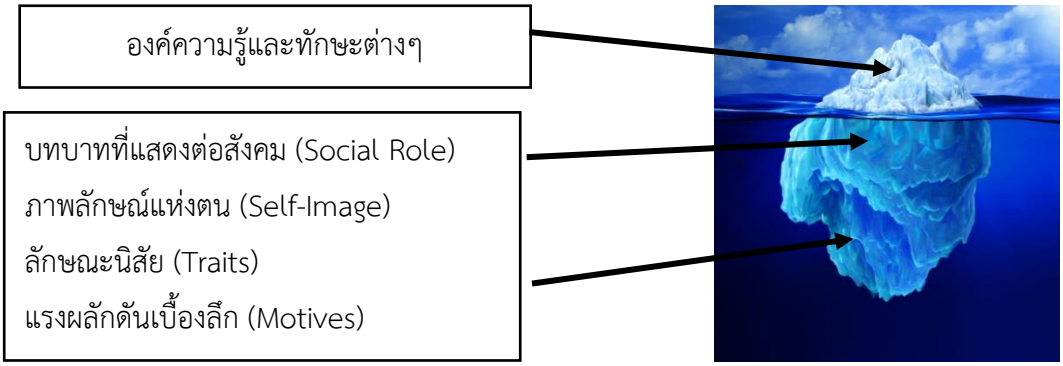
ส่วนที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) โดยกระบวนการศึกษาเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การนำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ตอนที่ 7 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ แมคเคิลแลนด์ (McClelland) ซึ่งได้ ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกันแมคเคิล แลนด์ (McClelland) จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2559 : 58) และในปี ค.ศ. 1973 แมคเคิล แลนด์ (McClelland) ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สำคัญอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)



ภาพประกอบ 2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)
ที่มา : ชูชัย สมิทธิไกร, 2557 : 29

จากภาพประกอบ 2.1 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่าและเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเชาวน์ปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้นยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วยจึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้องค์ประกอบของสมรรถนะ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557 : 59)

จากโมเดลภูเขาน้ำแข็งในแมคเคิล แลนด์ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของแมคเคิล แลนด์มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นสาระสำคัญสำหรับวิชาชีพ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

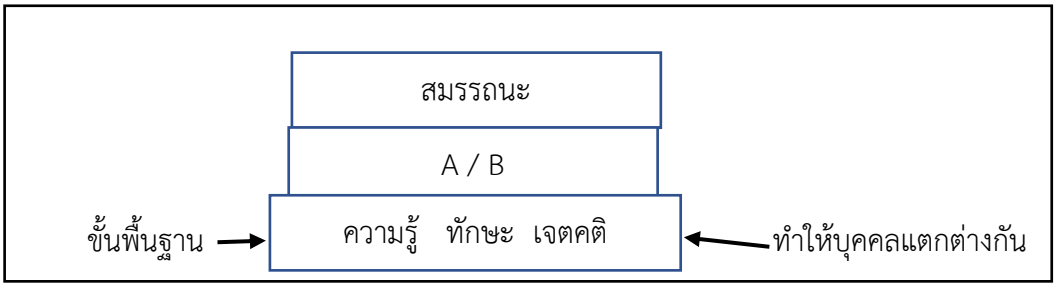
2. ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณะของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิคลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน ดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ ดังนั้นองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์กล่าวว่า (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2557: 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/ แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ



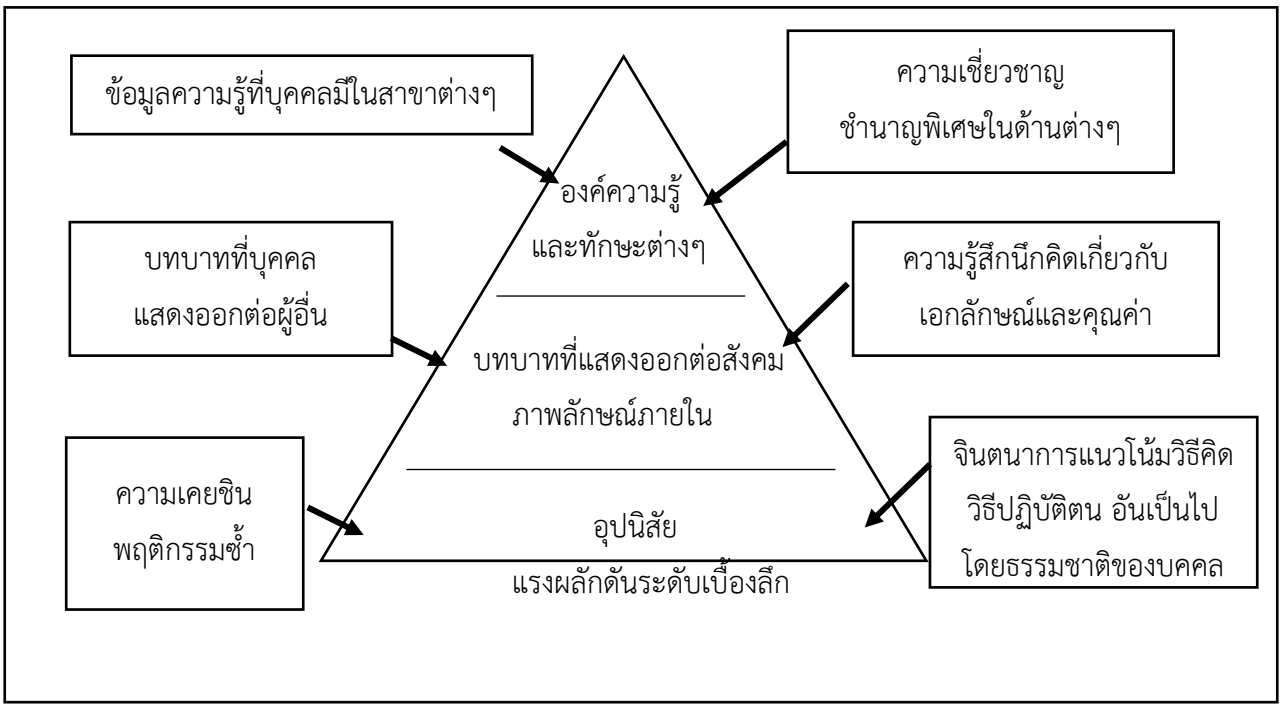
ภาพประกอบ 2.2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ
ที่มา : สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2557 : 48

จากภาพประกอบ 2.3 ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะดังนั้นความรู้โดดๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ

สมรรถนะในที่นี่จึงหมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถและมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่งได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน



ภาพประกอบ 2.3 ที่มาของสมรรถนะ
ที่มา: สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2557 : 49

1. ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2557: 10-11) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้ องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2559 : 16) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการปฏิบัติงานที่กลมกลืน

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency) หมายถึงส่วนที่เป็นความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งจะแปรผันตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงานไม่หยุดนิ่งเป็นส่วนที่สนับสนุนผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักและสามารถวัดผลได้

3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้และสมรรถนะตามสายงาน เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถ มีความรู้ ทักษะ ทัศนะคติ ความเชื่อที่จะช่วยส่งเสริมและสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

2. สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน **(**Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563 : 31-38) ดังนี้

2.1 สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้ 1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.1.1 สร้างพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

1.1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ 1.2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

1.2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ประยุกต์ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

1.2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

1.2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้

1.2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

1.2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

1.2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

ตัวบ่งชี้ 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3.2 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1.3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

1.3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1.3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

1.3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน

ตัวบ่งชี้ 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.4.1 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

1.4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน

1.5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม

1.5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

1.5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียนอย่างเป็นระบบจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ

เรียนรู้อย่างหลากหลาย สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.2 สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถ ในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิตความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ 2.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

2.1.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

2.1.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม

2.1.3 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน

2.2.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้ 2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน

2.3.1 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ ผู้เรียน

2.3.2 จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจใน ความเป็นไทย

ตัวบ่งชี้ 2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.4.1 ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล

2.4.2 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล

2.4.3 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง

2.4.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่ดีงาม

2.4.5 ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์

สรุปได้ว่า สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง และจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนการพัฒนาทักษะการทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขการปลูกฝังประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่ดีงาม จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง

2.3 สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

3.1.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน

3.1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

ตัวบ่งชี้ 3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา

3.2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน

3.2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ 3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

3.3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน

3.3.2 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน

3.3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียนการที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ 4.1 การวิเคราะห์

4.1.1 สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4.1.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน

4.1.3 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

ตัวบ่งชี้ 4.2 การสังเคราะห์

4.2.1 รวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียนแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

4.2.2 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

ตัวบ่งชี้ 4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4.3.1 จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

4.3.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ

4.3.3 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สรุปได้ว่า สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการสำรวจปัญหาที่เกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน วางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน สรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ

2.5 สมรรถนะภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ 5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

5.1.1 พิจารณาทบทวนประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

5.1.2 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น

5.1.3 กระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ 5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์

5.2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ

5.2.2 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้างยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

5.2.3 สืบเสาะข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ 5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

5.3.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น

5.3.2 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม

5.3.3 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ

5.3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

ตัวบ่งชี้ 5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

5.4.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้

5.4.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

5.4.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ 5.5 การมุ่งพัฒนาผลสมัฤทธิ์ผู้เรียน

5.5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

5.5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

5.5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

5.5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

5.5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้านรวมไปถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า สมรรถนะภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครูมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา

นวัตกรรม ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ กำหนดเป้าหมายและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน การประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้านรวมไปถึงผลการวิจัยและองค์ความรู้ต่าง ๆ

2.6 สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน

6.1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

6.1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

6.1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนประสานความร่วมมือที่ดีให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

3. การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา

3.1 ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้การจัดทำแผนการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญ สำหรับครูในการจัดการเรียนการสอนได้มีนักวิชาการหรือนักการศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายองค์ประกอบและขั้นตอนการจัดทำแผนการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2560 : 213 – 218) กล่าวถึง แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การใช้สื่อการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การจัดทำแผนการเรียนรู้มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา รายปี หรือรายภาค และหน่วยการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการเขียนรายละเอียดแต่ละหัวข้อของแผนการจัดการเรียนรู้

2. วิเคราะห์ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้ เพื่อนำมาเขียนเป็นจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยให้ครอบคลุมพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ เจตคติ และค่านิยม

3. วิเคราะห์สาระการเรียนรู้โดยเลือกและขยายสาระที่เรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

4. วิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยเลือกรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. วิเคราะห์กระบวนการประเมินผลโดยเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้

6. วิเคราะห์แหล่งการเรียนรู้โดยคัดเลือกสื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้

ฆนัท ธาตุทอง (2554 : 134 – 143) กล่าวถึง แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเตรียมการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นเอกสารแนวทางสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เป็นการนำวิชาหรือประสบการณ์ที่จะต้องทำการสอนตลอดปีการศึกษาหรือตลอดภาคเรียนมาสร้างเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีการกำหนดจุดประสงค์ กิจกรรม สื่อ อุปกรณ์ การวัดและประเมินผลองค์ประกอบสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับมีดังนี้

1. ส่วนนำ ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 ชื่อหน่วย รายวิชา ระดับชั้น เวลา

2. ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย

2.1 ความเข้าใจที่คงทน

2.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ ควรครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้

2.3 มาตรฐานเนื้อหาและสาระการเรียนรู้

2.4 มาตรฐานการปฏิบัติได้ หรือผลการเรียนรู้

2.5 ทักษะคร่อมวิชา

2.6 ทักษะข้ามวิชาคำถามสำคัญ

2.7 กิจกรรมการเรียนรู้

2.8 สื่อการจัดการเรียนรู้

2.9 หลักฐานและวิธีการประเมิน

2.10 เกณฑ์การประเมิน

3. ส่วนท้าย ประกอบด้วย บันทึกหลังสอน (แต่ละครั้ง) ชื่อครูผู้สอน ความคิดเห็นของผู้บริหาร / ผู้เกี่ยวข้อง

ดวงกมล สินเพ็ง (2551 : 79 – 80) กล่าวถึง แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผน หรือแนวทางการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาคุณภาพตาม ผลการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนได้กำหนดไว้ องค์ประกอบสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้

ส่วนนำ ได้แก่ ชื่อกลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้น ห้องเรียน ภาคเรียนที่ ปีการศึกษา ชื่อหน่วยการเรียนรู้ หัวข้อเรื่อง สาระ ตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้ เวลาที่จัดการเรียน การสอน

1. มโนทัศน์ หรือสาระสำคัญ

2. ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้ หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ (ความรู้ทักษะ กระบวนการ โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์การได้ลงมือปฏิบัติ และเจตคติ เช่น ความตั้งใจ ความสนใจ การเห็นคุณค่า เป็นต้น)

3. เนื้อหาสาระ

4. กระบวนการจัดการเรียนรู้

5. การประเมินผลการเรียนรู้

6. สื่อการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้

7. บันทึกหลังการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ คือ การเตรียมเอกสาร สื่อ และอุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาตลอดปีการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 ด้านการออกแบบการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับครูในการจัดการเรียนรู้เพราะเป็นวิธีการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติโดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถมีคุณธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ฆนัท ธาตุทอง (2554 : 222 – 227) กล่าวถึง การออกแบบการสอนโดยใช้วิธีการสอนแบบย้อนกลับ (Backward design) มี 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. อะไรที่ผู้เรียนต้องได้เรียนรู้ เพื่อให้มีคุณภาพตามจุดประสงค์ของ รายวิชา

2. ความคิดรวบยอดของเรื่องนั้นคืออะไร

3. มีคำถามสำคัญอะไรบ้าง

4. จะประเมินการเรียนรู้อย่างไร (ความรู้ ทักษะ กระบวนการและค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม)

5. เชื่องโยงกับรายวิชาอื่นย่างไร

6. มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมอย่างไร

7. ใช้อะไรเป็นสื่อและแหล่งเรียนรู้

8. มีชิ้นงานอะไร และมีเกณฑ์การประเมินชิ้นงานเหล่านั้นอย่างไร

สรุปได้ว่า การออกแบบการเรียนรู้ คือ ความรู้ความสามารถในการออกแบบการสอน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้จักการแก้ปัญหาและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3.3 ด้านการเลือกใช้พัฒนา และสร้างสื่อการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอนเพราะช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นและได้สัมผัสสิ่งที่กำลังเรียนรู้ ได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นกระบวนการช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความคิดรวบยอดได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายประเภท และการเลือกใช้พัฒนาและสร้างสื่อการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 1200) กล่าวถึงสื่อการศึกษา หมายถึงวิธีการ เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้เป็นสื่อในการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 244) กล่าวถึงสื่อการสอน หมายถึง สิ่งที่นำความรู้ไปสู่ผู้เรียน อยู่ในรูปของสิ่งพิมพ์หรือไม่ใช่สิ่งพิมพ์ก็ได้

ดวงกมล สินเพ็ง (2551 : 98 – 99) กล่าวถึง ประเภทของสื่อการเรียนรู้ มีดังนี้

1. สื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ ตำรา หนังสือพิมพ์ นิทาน คุณธรรม และพจนานุกรมศัพท์

2. วัสดุ ได้แก่ ภาพ วีดีทัศน์ เทปบันทึกเสียง หุ่นจำลอง ลูกโลก แผนที่และ แผนภาพ

3. อุปกรณ์ ได้แก่ เครื่องฉายวีดีทัศน์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉาย ภาพทึบแสง เครื่องเล่นเทป และคอมพิวเตอร์

4. กิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การอภิปรายแสดงความคิดเห็น นิทรรศการ ทัศนศึกษา การสัมภาษณ์ บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง การสาธิตการแสดง ละคร

5. บุคคล ได้แก่ ครู พระสงฆ์ ผู้เชี่ยวชาญ และวิทยากร

6. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ห้องเรียน ห้องฟังบรรยาย ห้องประชุม ห้องปฏิบัติการ ห้องบันทึกเสียง ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์

7. แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วัฒนธรรม ประเพณีของชุมชน ชีวิตความเป็นอยู่ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ พิพิธภัณฑ์ วัด ปูชนียสถาน ตลาด

8. ธรรมชาติและปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ ได้แก่ ธรรมชาติที่อยู่โดยรอบ โรงเรียนและธรรมชาติภายนอก การเปลี่ยนแปลงของลมฟ้าอากาศ ท้องฟ้า ดาวตก และดวง จันทร์ สรุปได้ว่า การเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อการเรียนรู้ คือ ความรู้ความสามารถในการเลือกใช้และพัฒนาสื่อต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมตรงกับวัตถุประสงค์และ จุดมุ่งหมายรวมทั้งการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนและมีความสามารถในการพัฒนาสื่อที่มีอยู่แล้วทั้งในและนอกห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

ดวงกมล สินเพ็ง (2551 : 109 - 120) กล่าวถึง กิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีดังนี้

1. กิจกรรมในหลักสูตร ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งต้องจัดให้ผู้เรียนและมีการประเมินผลเป็นผ่านละไม่ผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1.1 กิจกรรมนักเรียน ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาความถนัด ความสนใจตาม ความต้องการของผู้เรียน และกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์

1.2 กิจกรรมแนะแนว ได้แก่ การแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพและการแนะแนวด้านชีวิตและสังคม

2. กิจกรรมส่งเสริมผู้เรียน ประกอบด้วย กิจกรรมระดับชั้น กิจกรรมระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมระดับโรงเรียน ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 กิจกรรมระดับชั้น เป็นกิจกรรมที่ที่ครูประจำชั้นและผู้เรียนในแต่ละระดับชั้นจัดร่วมกัน เช่น การจัดตกแต่งป้านนิเทศในแต่ละห้องเรียนและป้ายนิเทศระดับชั้นที่ส่งเสริมความรู้ และเหตุการณ์ปัจจุบัน การแข่งขันวิชาการในระดับชั้น

2.2 กิจกรรมระดับกลุ่มการเรียนรู้ เช่น โครงการแข่งขันตอบปัญหา กิจกรรมเทิดพระเกียรติ

2.3 กิจกรรมระดับโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดเพื่อส่งเสริม คุณภาพผู้เรียนทุกด้าน ได้แก่ด้านวิชาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการส่งเสริมค่านิยมอันดี งาม เช่น กีฬา ดนตรี นาฏศิลป์ ภูมิปัญญาไทย สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ คือ การจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการ การแก้ปัญหาและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตในชีวิตประจำวันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูจะต้องเลือกวิธีการสอนที่มีความหลากหลายจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน สนองต่อความตองการของผู้เรียนและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยโดยวิธีการสอนที่นำมาใช้นั้นจะต้องเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ฝึกคิด ฝึกปฏิบัติฝึกแก้ปัญหาด้วยตนเองและจะตองมีการประเมินผลตามสภาพจริงและเป็นไปตามหลักการของวิธีการสอนนั้น ๆ ด้วย

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Thompson, Gregg, & Niska (2004) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้เป็นการนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มา ประยุกต์โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็น “องค์กร” นั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียน มีความเป็น

“ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กรซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชน จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและ มีโครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อานาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกัน แบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดของ วิจารณ พานิช (2555) ได้กล่าวถึงองคประกอบ 5 ประการขององคการแหงการเรียนรู้ได้แก่ (1) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) (2) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) (3) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ(Professional learning& development) (4) กัลยาณมิตรชุมชน (Caring community) (5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

Fullan (2013) ได้กล่าวถึงงานวิจัยทั้งหลาย ที่วิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ PLC มองว่า PLC เป็นกลยุทธ์ในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน และพบว่า PLC ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถในการทำหน้าที่ร่วมกันจนนำมาสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่ง PLC ได้พิสูจน์แล้วว่า เป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา เมื่อผู้บริหาร และครูทำงานร่วมกัน เพื่อสร้าง PLC ภายในโรงเรียน และทำข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาขีดความสามารถโดยการทำงานร่วมกัน การร่วมพัฒนาทักษะใหม่ ๆ การค้นหาและใช้ประโยชน์ด้านทรัพยากรการจัดการเรียนรู้ และการร่วมยึดข้อตกลงร่วมการและแรงจูงใจในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

คำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community) หรือ PLC” ได้มีการรวบรวมวรรณกรรม วิจัยและพัฒนาในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับครูที่ทำงานร่วมกันเป็น PLC (DuFour & Eaker 2014; Hord, 2016; Tarnoczi, 2017) ที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมเป็นชุมชนการเรียนรู้ของครูได้สนับสนุนผลในเชิงบวกสำหรับการเรียนรู้ระดับมืออาชีพของครู กล่าวคือ PLC เป็นเครื่องมือในการสร้างการรวมตัวกันของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์นำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนเองทดลองใช้มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกันเกิดเป็นการสร้างความรู้หรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรงและจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้

2. ความหมายของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูที่ทำงานร่วมกันเป็น PLC ได้มีการรวบรวมวรรณกรรมวิจัยและพัฒนา ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา (DuFour & Eaker 2014; Hord, 1997; Tarnoczi, 2006) ที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมเป็นชุมชนการเรียนรู้ของครู ได้สนับสนุนผลในเชิงบวกสำหรับการเรียนรู้ระดับมืออาชีพของครู กล่าวคือ PLC เป็นเครื่องมือในการสร้างการรวมตัวกันของครูเพื่อทำงาน

สร้างสรรค์ นำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมอื่นๆ ที่ตนเองทดลองใช้มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดเป็นการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า PLC เป็นนกระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา โดย PLC มีแง่มุมที่สำคัญ คือ เป็นกิจกรรมที่เน้นที่การเรียนรู้มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคนทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดีและสภาพปัจจุบัน เน้นการลงมือทำมุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์

ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ (2560) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional learning community; PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์คุณค่าเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหาร แบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

Hord, S.M. (2003) ได้กล่าวว่า PLC คือ การที่กลุ่มของครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทางการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน

ดังที่ได้กล่าวข้างต้นแล้วว่า PLC มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์กร” นั่น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิกซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตาม ระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึงตัวที่ เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิด จากการมีค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลงมีความเป็นราชการมากขึ้นและถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษา สถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานแบบองค์กรดังกล่าวแล้วก็ จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบ

ทางการที่สร้างความรู้สึกห่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และ มักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงอาทรต่อกันและช่วยดูแล สวัสดิภาพร่วมกัน (Sergio Anni, 2014) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้ และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชน นั่นคือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย” เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ แบบพหุกรณี เลือกแบบเฉพาะเจาะจงโรงเรียนในแต่ละภูมิภาคที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 แห่ง เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เลือกแบบเฉพาะเจาะจงทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน รวมจำนวน 64 คน การฝังตัวสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมในพื้นที่ศึกษา การศึกษาเอกสาร และการสนทนากลุ่มตัวแทนจากพื้นที่ศึกษา นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คนเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของทฤษฎีด้วยเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง แบบสังเกตการณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบศึกษาเอกสาร แบบบันทึกภาคสนาม และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า ด้านรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียน ในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง (2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพทำให้เกิดการเผยตนของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วมทำให้เกิดพลังเข็มทิศ วิสัยทัศน์ร่วม (4) ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยตนเป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ (5) ระบบ ทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ (6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อ แต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

สรศักดิ์ นิมากร (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะแรก เป็นการศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ รวม 111 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย

โปรแกรมสำเร็จรูป ระยะที่ 2 เป็นการเสนอแนวทางทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตรวจสอบสามเส้า

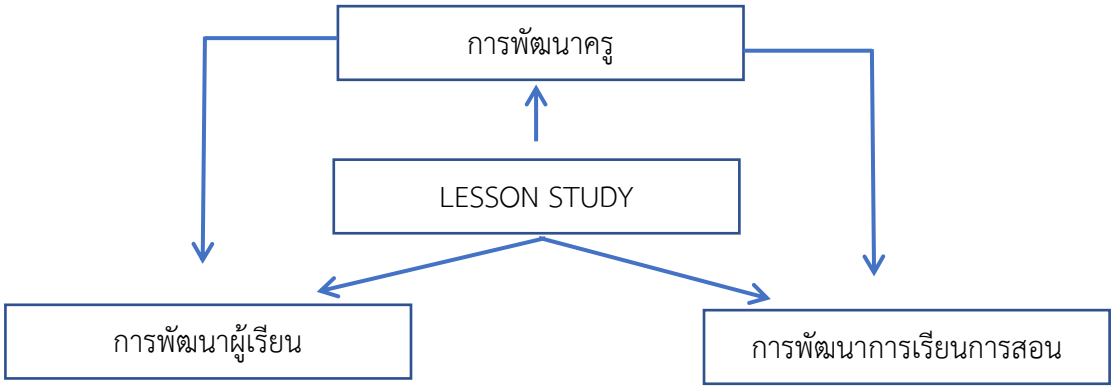
ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการ ทางด้านร่างกาย หรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพและการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมี ระดับการปฏิบัติในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง 2) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู มีการส่งเสริมให้ครูกล้าคิดกล้าแสดงออกผ่านการขอความเห็นจากครูหรือการจัดให้มีการประชุมผู้บริหารและครู ควรมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติกันมีการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการควรมีการประชุมร่วมกันในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือ นโยบายและควรมีการนิเทศติดตามหลังจากการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูนั้น มีแนวคิด วิธีการต่างๆ มากมาย แต่แนวคิดที่จะทำให้ครูได้พัฒนาตนเองร่วมกับผู้ร่วมงานในสภาพการณ์ปฏิบัติจริง ที่จะส่งผลให้ครู พัฒนาการจัดการเรียนการสอน นำไปสู่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน นั่นก็คือแนวคิดการพัฒนาบทเรียน ร่วมกัน ซึ่งรายละเอียดของแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มีดังต่อไปนี้

1. ความเป็นมาและความหมายของแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นแนวคิดที่กำเนิดขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศญี่ปุ่น เกิดจากคำว่า Jugyokenkyu ซึ่ง Jugyo แปลว่าบทเรียน ส่วน kenkyu แปลว่าการศึกษา หรือวิจัย ความหมายโดยรวมของคำนี้จึงหมายถึงการศึกษา การตรวจสอบการทำงานของครู (Fernandez, 2002) ในประเทศไทยพบว่าการนำแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) นำมาใช้ครั้งแรกในปีพุทธศักราช 2545 โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ ซึ่งนำมาใช้ กับการสอนคณิตศาสตร์แก่นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้คณาจารย์และนักศึกษาได้ใช้เพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงและเปิดโลกทัศน์ ต่อมาจึงได้ใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการศึกษา ทั้งในระดับ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา (นภาพร วรเนตรสุดาทิพย์, 2554) โดยพจนานุกรมศัพท์ ศึกษาศาสตร์ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2555 ได้กำหนดให้ใช้คำว่า “การพัฒนาบทเรียน ร่วมกัน” แทนคำว่า “การศึกษาผ่านบทเรียน” การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นแนวคิดการพัฒนาครูวิชาชีพที่ว่าด้วยการพัฒนาตนเอง ของครูในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและสถานศึกษาของตน ผ่านการทำงานแบบร่วมมือรวม พลังของกลุ่มครู ซึ่งดำเนินงานโดยร่วมกันเลือกบทเรียนที่ต้องการสอนมาศึกษาวิจัยตามขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Approach) จนได้

บทเรียนคุณภาพ สามารถ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง รวมทั้งครูเกิดการเรียนรู้จากการพัฒนาบทเรียนนั้นด้วย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2551 อ้างถึงใน ชาริณี ตรีวรัญญู, 2559) ซึ่งจะทำให้ครูพัฒนาตนเองและ นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและการเรียนการสอนต่อไป ซึ่งแสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2.4 เป้าหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (ชาริณี ตรีวรัญญู, 2559)

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนั้น จะเป็นการพัฒนาทั้งครู การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งการพัฒนาครูจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และผู้เรียนด้วย ดังนั้นหากครูได้รับการส่งเสริมพัฒนา จะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน

1. แนวคิดและหลักการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ชาริณี ตรีวรัญญู (2559) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการดำเนินงานตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันดังนี้

1.1 การพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังกัน กล่าวคือ เป็นการร่วมกันทำงานด้วยความสมัครใจของครูมีบทบาทในการทำงานอย่างเท่าเทียมกันมีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้น

1.2 การกำหนดประเด็นการพัฒนาบทเรียนร่วมกันจะต้องมาจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ในการจัดการเรียนการสอนตามภาพจริงในชั้นเรียน ครูจะต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยมุ่งพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนจะต้องเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้ และการคิดของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริง ขณะที่มีการจัดการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน

1.4 การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน ครูจะต้องดำเนินการอภิปรายร่วมกันในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนที่สำคัญที่สุดคือ ขั้นสืบ สอบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการอภิปรายสะท้อนคิดหลังจากการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขบทเรียน

1.5 การดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันจะมีลักษณะเป็นวงจรในระยะยาว ซึ่งจะต้องขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับการทำงานจริงของครู

1.6 ในการดำเนินการอาจมีผู้รู้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้ กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนี้จะเกิดขึ้นได้ควรมีกลุ่มในการพัฒนาบทเรียน รวมกันประกอบด้วยครูในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ผู้ดำเนินการ และผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน อาจเป็นผู้รู้ หรือผู้ร่วมเรียนรู้ อันจะทำให้กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. รูปแบบการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน รูปแบบในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Model of Lesson Study) โดยทั่วไป มี 3 รูปแบบ คือ การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบสถานศึกษาเป็นฐานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้าม สถานศึกษา และการพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามเขตพื้นที่ (ชาริณี ตรีวรัญญู, 2559) ซึ่งแต่ละรูปแบบมีลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

2.1 การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School-based Lesson Study) เป็นรูปแบบการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มีการดำเนินการมากที่สุด ซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มครู ในสถานศึกษาเดียวกัน เพื่อศึกษาและพัฒนาบทเรียนให้ได้บทเรียนที่มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมาย ของสถานศึกษา โดยเป็นการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันอาจเป็นการดำเนินการของกลุ่มครู กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือดำเนินการทั้งสถานศึกษา

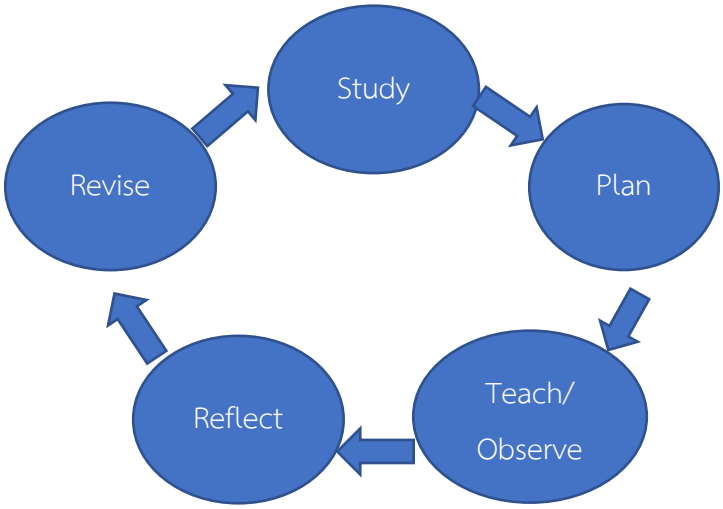
2.2 การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามสถานศึกษา (Cross-school Lesson Study) เป็นการดำเนินการที่เกิดจากการรวมกลุ่มของครูจากหลายสถานศึกษาที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกัน หรือ ในเขตพื้นที่เดียวกันมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยกลุ่มครูนั้นจะต้องมีความสมัครใจ และสนใจที่จะ ศึกษาในประเด็นเดียวกัน หรือบทเรียนเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ในทุกขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อให้บทเรียนที่พัฒนานั้นสามารถใช้ร่วมกันได้

2.3 การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามเขตพื้นที่ (Cross-district Lesson Study) การพัฒนาบทเรียนร่วมกันในรูปแบบนี้จะเป็นการดำเนินงานของกลุ่มครูต่างสถานศึกษาและต่างเขตพื้นที่ที่มีความสมัครใจที่จะพัฒนาบทเรียนร่วมกันในประเด็นเดียวกัน ซึ่งจะเป็นการดำเนินงานร่วมกัน ตามนโยบายของสถานศึกษาที่มีหน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน หรือได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้จัดตั้งกลุ่มดำเนินงานในลักษณะเช่นนี้ สำหรับโครงการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) นี้มีรูปแบบในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบสถานศึกษาเป็นฐาน กล่าวคือ เป็นการรวมกลุ่มครูระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในสถานศึกษาเดียวกัน เพื่อศึกษาและพัฒนาบทเรียนให้ได้บทเรียนที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้พัฒนาความสามารถทางการคิดคำนวณ และการอ่านของนักเรียน

2.4 กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีจุดเด่นที่สำคัญคือ เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างครู เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเป็นการสร้าง

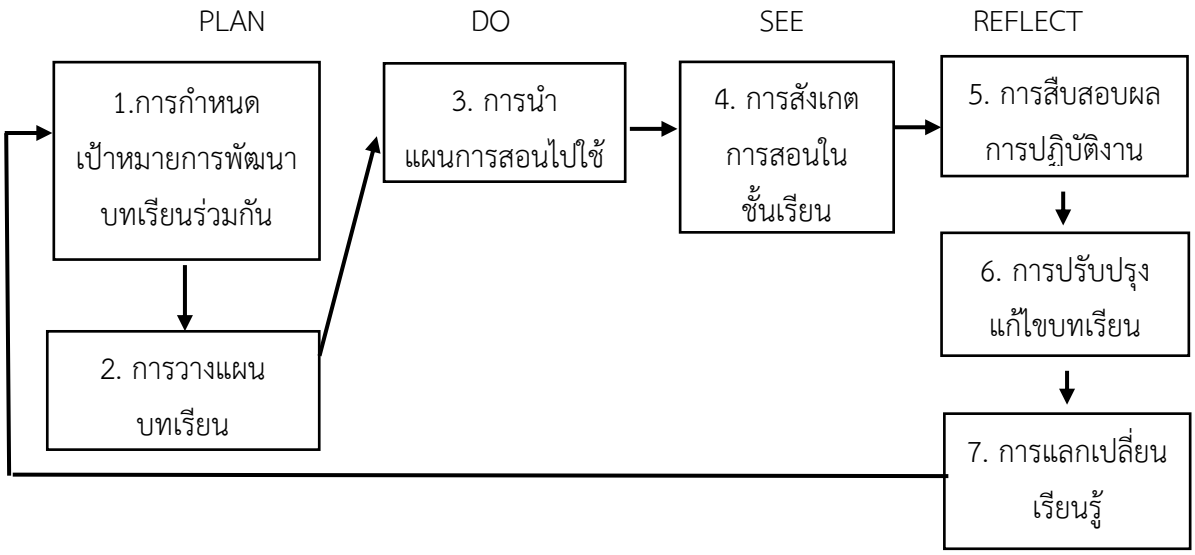
ปฏิสัมพันธ์การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสมาชิกในกลุ่มจะร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติงาน แบ่งปันประสบการณ์และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมุ่งเน้นที่กระบวนการมากกว่าผลลัพธ์ กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนั้นเริ่มต้นจากการที่ครูกำหนดเป้าหมายบทเรียนร่วมกัน โดยคำนึงถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งครูจะต้องทำให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ จากนั้นก็ร่วมกันวางแผนอย่างรอบคอบ ร่วมกันออกแบบแผนการ จัดการเรียนรู้ โดยครูคนหนึ่งในกลุ่มสมาชิกจะนำแผนการสอนที่ได้วางแผนไปสอนนักเรียนของตน ครูสมาชิกในกลุ่มคนอื่นๆ ก็จะไปสังเกตการสอนพร้อมทั้งบันทึกผลการสังเกต และนำมาอภิปรายร่วมกัน ซึ่งบางครั้งกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันอาจเสร็จสิ้นหลังจากการอภิปรายหากนักเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ แต่บางกรณีครูจะต้องทบทวนแก้ไขบทเรียนหากพบว่าการจัดการเรียนการสอนไม่ประสบผลสำเร็จ นักเรียนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เมื่อแก้ไขแผนการสอนแล้ว ครูคนที่ 2 ในกลุ่มสมาชิกจะนำแผนการสอนที่ปรับปรุงไปสอนนักเรียนของตนและครูสมาชิกคนอื่นๆ ก็จะสังเกตการสอนและร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ โดยสมาชิกกลุ่มอาจมี 4 - 6 คน อาจเป็นครูที่สอนระดับชั้นเดียวกัน หรือเป็นครูที่สอนระดับชั้นใกล้เคียงกันที่สอนในรายวิชาเดียวกัน (Fernandez, 2002)

นอกจากนี้ Lewis, Perry & Hurd (2009) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันดังนี้ (1) ขั้นตรวจสอบ (2) หาเป้าหมาย (3) ขั้นการวางแผน (4) ขั้นการวิจัยบทเรียน (5) ขั้นสะท้อนผลจากกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันข้างต้นสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ (2547, อ้างถึงใน นภาพร วรเนตรสุดาทิพย์, 2554) คือ (1) กำหนดประเด็นที่จะสอนขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้เรียน (2) วางแผนการสอนโดยเน้นที่นักเรียนและครูเป็นสำคัญ (3) นำแผนการสอนไปใช้โดยเน้นบทเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้และกระบวนการคิดของนักเรียนและแก้ไขความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน (4) ประเมินผลบทเรียนว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างไร และร่วมกันอภิปรายสะท้อนคิด (5) ปรับปรุงบทเรียนโดยอาศัยข้อมูลที่รวบรวมได้ (6) นำแผนการสอนไปใช้กับนักเรียนกลุ่มอื่น (7) ประเมินผลบทเรียนและร่วมกันอภิปรายสะท้อนคิด (8) นำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแต่อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่ผู้รายงานยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ก็คือ กระบวนการของ ดร.มาโกโตะ โยชิดะ ผสมผสานกับกระบวนการของไมตรี อินทร์ ประสิทธิ์ (2547) เนื่องจากได้ทำการวิจัยพัฒนากระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานของครูไทย ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สามารถสรุปได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2.5 ขั้นตอนสำคัญของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
(สถาบันคีนันท์)

ซึ่งสอดคล้องกับ (ชาริณี ตรีวรัญญู, 2559, ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2547) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สามารถสรุปได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2.6 ขั้นตอนสำคัญของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
(ชาริณี ตรีวรัญญู, 2559, ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2547)

จากแผนภาพจะเห็นได้ว่าขั้นตอนสำคัญของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันจะเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและวางแผนบทเรียนต่อจากนั้นก็เริ่มจัดการสอนและสังเกตในชั้นเรียนสืบสอบผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุงแก้ไขบทเรียนหากมีการปรับปรุงแก้ไขอาจดำเนินการ

ซ้ำอีกในการสอนและสังเกตในชั้นเรียนและสุดท้ายคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งอาจนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายการศึกษาผ่านบทเรียนในครั้งต่อๆ ไป กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันทำให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ความเชื่อในเนื้อหาสาระวิชา ศาสตร์การสอน การเรียนรู้ของผู้เรียนและเป้าหมายที่จะพัฒนาผู้เรียนในระยะยาว

นอกจากนี้ยังสร้างให้ครูเกิดชุมชมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการสร้างแรงจูงใจ สร้างความสามารถทั้งทางกายและทางใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Lewis, Perry & Hurd, 2009)

จากคำกล่างข้างต้นสรุปได้ว่า Lesson Study มีคุณลักษณะที่พบว่ามีประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครู เช่น การใช้สื่อของจริงเพื่อช่วยให้นักเรียนเรียนรู้การแก้ปัญหาอย่างมีความหมายการที่ครูได้สะท้อนเกี่ยวกับการสอนและแลกเปลี่ยนประสบการณ การที่ครูได้มีเครือข่ายสนับสนุนทางวิชาการภายในโรงเรียน ในขณะเดียวกัน Lesson Study หลีกเลี่ยงลักษณะอันไม่พึงประสงค์ที่พบในการพัฒนาครูทั่วไป เช่น เป็นการอบรมระยะสั้น การอบรมที่ไม่ต่อเนื่องและไม่ได้ปรับให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของครู องคประกอบสำคัญของการทำ Lesson Study คือ กลุ่มของผู้สอนร่วมกันเตรียมแผนการสอนของบทเรียน นำแผนการสอนนั้นไปสอนในชั้นเรียนโดยมีทีม Lesson Study และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ เข้าร่วมสังเกตการสอนหลังจากนั้นจะมีการอภิปรายหลังการสอนเพื่อวิเคราะห์การสอนบทเรียนนั้น การศึกษาชั้นเรียนจะช่วยให้ครูสนใจกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในบทเรียนอีกทั้งเป็นโอกาสที่ครูจะได้รวบรวมข้อมูลจากการสอนตามแผนการสอนที่ทีม Lesson Study ได้ร่วมกันจัดทำขึ้นระหว่างการอภิปรายหลังการสอน ครูร่วมกันพิจารณาข้อมูลเพื่อ (1) ทำความเขาใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติในการสอน (2) แบ่งปนความคิดและปรับเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ (3) พิจารณาการสอนจากมุมมองของนักเรียน (4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูด้วยกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มินตรา ลายสนิทเสรี (2558) ศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพมีอยู่ 3 ด้าน ซึ่งเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็งคือ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อนคือ ด้านหลักสูตรกับด้านการจัดการเรียนการสอน และสำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ได้แก่ กลยุทธ์ด้านหลักสูตร กลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอน และกลยุทธ์ด้านการวัดผลและประเมินผล

สรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มครู ในการทำงานร่วมกัน มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน วางเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน และสะท้อนผลการทำงาน

ร่วมกัน โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมการทำงานเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูผู้สอนและสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน โดยมีเป้าหมายหลักร่วมกันคือ ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพที่ชัดเจนที่สุดตามบริบทของสถานศึกษา

วรลักษณ์ ชูกำเนิด เอกรินทร์ สังทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557) ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ซึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านได้แก่ ด้านชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ทำให้ความไว้วางใจและรับฟัง ด้านภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข็มทิศวิสัยร่วมกัน ด้านระบบเปิดผนึกกำลังมุ่งสู่นักเรียน ทำให้เกิดการเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ด้านระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดการร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ และด้านพื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริงจนกลายเป็นวิถีขององค์กร

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556) ศึกษาแนวคิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้เปลี่ยนบรรยากาศของโรงเรียนแบบให้กลายเป็นชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพที่มีสมาชิกได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือนักเรียนหรือ แม้กระทั้งผู้ปกครองที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน โดยสมาชิกที่กล่าวมานี้ จะต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันในการรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการสะท้อนผลเชิงวิชาชีพโดยสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทั้งครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษา และผู้บริหาร มีการพูดคุย สนทนาเพื่อทำการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน พร้อมกับเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติที่จะช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยการร่วมมือรวมพลังของครูทั้งหมดในโรงเรียน ซึ่งอาศัยการสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน คือ มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งก่อให้เกิดผลเพื่อนำไปใช้ในทางปฏิบัติสำหรับแก้ไขสถานการณ์ที่กำลังเป็นปัญหาอยู่ในขณะนั้น (วรรณี แกมเกตุ, 2555) ซึ่งผู้รายงานได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทั้งความเป็นมาและความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และประโยชน์การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นมาและความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นเกิดขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1933 โดย John Colleier เป็นผู้ใช้แนวทางที่คล้ายกับการวิจัยปฏิบัติการเป็นคนแรก เพื่อแก้ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างคนต่างเชื้อชาติ แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่นำเสนอรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบเป็นคนแรก คือ Kurt Lewin ในปี ค.ศ. 1946 ซึ่งได้ผนวกทฤษฎีทางสังคมเข้ากับการปฏิบัติจริง (Mil, 2000 อ้างถึงใน ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และสุภาพ ฉัตราภรณ์, 2555)

ในวงการศึกษานักวิจัยในมหาวิทยาลัยเป็นผู้แบ่งปันผลการค้นพบและนำมาเผยแพร่ โดยขอบเขตของการวิจัยเชิงปฏิบัติการอาจเกิดขึ้นทั่วทั้งสถานศึกษาที่ครูและผู้บริหารร่วมกันทำวิจัย หรือครูเพียงคนเดียวทำวิจัยปฏิบัติการในห้องเรียนของตน (วันทิพย์ สินสูงสุด, 2549) ซึ่งวิธีการวิจัยตามแนวคิดนี้เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาสะท้อนผลการปฏิบัติงานและแปลความหมาย ผลการวิจัยด้วยตนเอง อีกทั้งสถานศึกษายังต้องเตรียมพร้อมที่จะถูกตรวจสอบผลการปฏิบัติงานจากชุมชนและสังคมทำให้เกิดแรงผลักดันที่ครูจะต้องพัฒนาวิชาชีพของตนให้มากยิ่งขึ้นด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทำให้การวิจัยเชิงปฏิบัติการได้รับความสนใจมากขึ้น (Kemmis, 1988 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2554)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นเป็นกระบวนการวิจัยที่ผู้รายงานมุ่งตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเองอย่างระมัดระวัง ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ Kemmis (1988 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2554) ได้กล่าวว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการที่ผู้วิจัยซึ่งก็คือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ ทำการวิจัยขึ้น เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยเป็นวงจรแบบขดลวดเริ่มจากการวางแผน (planning) การปฏิบัติ (acting) การสังเกต (observing) และการสะท้อนกลับ (reflecting) ซึ่งเป็นการวิจัยที่จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการสะท้อนกลับนั้นไปใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2554) นอกจากนี้ Gilmore and Ramirez (1986 อ้างถึงใน วรรณดี สุทธินรากร, 2557) ได้ แสดงให้เห็นว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้น เป็นไปเพื่อแก้ไขปัญหาของบุคคลและสังคมไปพร้อมๆ กัน (วรรณดี สุทธินรากร, 2557) ดังนั้นในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นจำเป็นจะต้องศึกษาระบบสังคม โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกที่อยู่ในระบบ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เป็นความต้องการร่วมของกลุ่ม และจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกันตลอดกระบวนการวิจัย

จากความเป็นมาและความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่เหมาะกับการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาเป็นการวิจัยที่ผู้รายงานมุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบ ซึ่งในบริบทของการศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นไปเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา หรือในชั้นเรียนของครูโดยจะต้องอาศัยความร่วมมือของครูเพื่อแก้ปัญหาพัฒนาการทำงานร่วมกัน

2. ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Lewin (1946 อ้างถึงใน ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และสุภาพ ฉัตราภรณ์, 2555) ได้เสนอแบบจำลองการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Model of action research) ว่ามีลักษณะเป็นวงจรของการศึกษา

ข้อมูล การวางกรอบแนวคิด การวางแผนปฏิบัติการ ประเมินผลการปฏิบัติโดยอาจเป็นวงจรซ้ำ ๆ จนกว่าจะแก้ปัญหาได้ ซึ่งมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ P-A-O-R ดังนี้

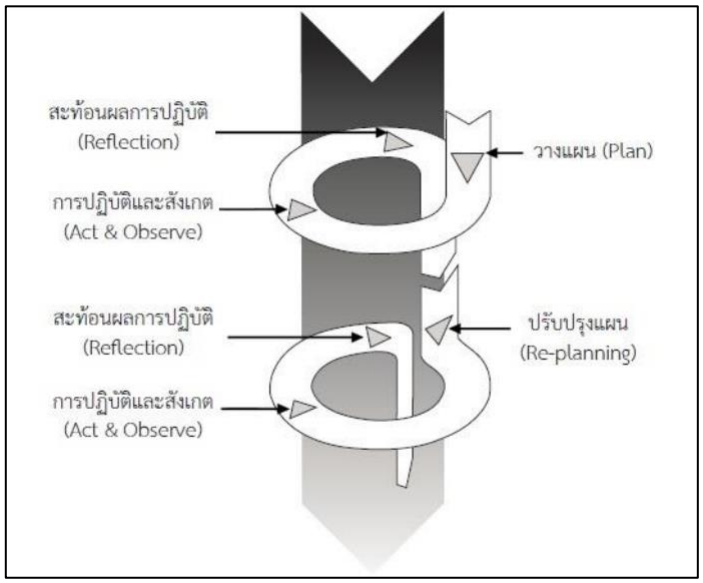
P - Plan ศึกษาสภาพการณ์ ปัญหา และวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

A – Act ปฏิบัติ

O - Observe สังเกตผลการปฏิบัติ

R - Reflect สะท้อนคิด เป็นการทบทวนอย่างพินิจพิเคราะห์ร่วมกันซึ่งนำไปสู่การปรับแผน และปฏิบัติใหม่อีกครั้ง

จากวงจรข้างต้นจะเห็นได้ว่าวงจรดังกล่าวสามารถทำได้ซ้ำๆ จนกว่าจะได้ข้อค้นพบความรู้ใหม่ หรือแก้ปัญหาได้ ดังแสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2.7 เกลียวการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

(Heydenrych, 2002 ปรับจากเกลียวการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis & McTaggart, 1988 อ้างถึงใน ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และสุภาพ ฉัตราภรณ์, 2555)

นอกจากนี้ Levin (1946 อ้างถึงใน วรรณดี สุทธินรากร, 2557) ได้ให้หลักการสำคัญ ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. เป็นการวิจัยที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยทำหน้าที่กำหนดเงื่อนไขในการปฏิบัติสู่การแก้ไขปัญหาทำให้เกิดความตระหนักถึงทางเลือกหรือโอกาสเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีกว่า

2. เป็นการวิจัยที่มีกระบวนการที่มีชีวิต กล่าวคือ กระบวนการนี้ผู้วิจัยจะต้องผสมผสานระบบเป็นวงจร โดยเริ่มจากการค้นหาความรู้ความจริงและการสะท้อนผลการค้นหาวางแผนเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. เป็นการวิจัยที่เน้นความร่วมมือ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ระหว่างคนในและคนนอก ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วม

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นเป็นกระบวนการวิจัยที่มีลักษณะเป็นวงจร โดยเริ่มต้นจากการวางแผนปฏิบัติการ การสังเกตผลการปฏิบัติและการสะท้อนคิด เพื่อนำไปสู่การปรับแผนและปฏิบัติใหม่อีกครั้ง วนซ้ำเรื่อย ๆ เป็นการวิจัยที่มุ่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาโดยอาศัยความร่วมมือของกันและกัน

3. ประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีหลายประเภทซึ่งแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน โดย Mills (2000) (ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และสุภาพ ฉัตราภรณ์, 2555) ได้จำแนกประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. Practical action research เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ครู พนักงานในองค์กร เป็นต้น

2. Critical action research เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแนวรุกที่มุ่งเน้นความสำคัญของการวิพากษ์ความรู้และความเชื่อเดิมและกระตุ้นจิตสำนึกเพื่อการเปลี่ยนแปลงการวิจัยนี้จัดเป็นการวิจัยของกลุ่มนักพัฒนาแบบมีส่วนร่วมการวิจัยของกลุ่มหัวก้าวหน้า

หากจำแนกรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ สุวิมล ว่องวาณิช (2554) ได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยแบบเป็นทางการ (Formal Research) เป็นการวิจัยที่มีแบบแผน เคร่งครัด มีลักษณะเหมือนงานวิจัยเชิงวิชาการของนักวิจัยมืออาชีพ นักวิชาการในมหาวิทยาลัย โดยมีการออกแบบการวิจัยที่รัดกุมเพื่อให้ตอบคำถามวิจัยได้ชัดเจน มีการนำเสนอรายงานการวิจัยที่กำหนดชัดเจน

2. การวิจัยแบบไม่เป็นทางการ (Informal Research) เป็นงานวิจัยที่ไม่ยึดแบบการวิจัยอย่างเคร่งครัด มุ่งเน้นการตอบคำถามวิจัยมากกว่าการยึดรูปแบบการวิจัยเป็นทางการ ข้อมูลใช้ในการวิจัยก็พยายามใช้ข้อมูลที่มีอยู่และการนำเสนอผลการวิจัยนั้นแค่ให้ครอบคลุมเพียงประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอ

อีกทั้ง Carr and Kemmis (1986) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) ได้จำแนกงานวิจัยเชิงปฏิบัติการออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค (Technical Action Research) เป็นการวิจัยปฏิบัติแบบบนลงล่าง กล่าวคือผู้วิจัยทำตัวเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก (outside expert) ที่นำแนวคิดแผนงาน หรือโครงการที่คิดหรือจัดทำขึ้นไปให้ผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ปฏิบัติในลักษณะของผู้ตามหรือผู้ถูกกระทำ เป็นลักษณะของอำนาจนิยม

2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบปฏิบัติ (Practical Action Research) มีแนวคิดที่สำคัญคือ ผู้วิจัยมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมวิจัยมากขึ้น โดยไม่นำเอาแนวคิดแผนงานหรือโครงการของตนไปให้ปฏิบัติตาม

แบบแรกแต่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาคอยเป็นผู้แนะนำเป็นผู้กระตุ้น ตั้งประเด็นปัญหาและกำกับให้มีการร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ สังเกตผล และสะท้อนผลหลังการปฏิบัติ

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบอิสระ (Emancipatory Action Research) เป็นการวิจัยที่มีลักษณะแบบล่างขึ้นบนกล่าวคือ ผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการวิจัยกับผู้ร่วมวิจัยในลักษณะเป็นความร่วมมือ (collaboration) ที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีสถานะที่เท่าเทียมกัน (equally) ในการร่วมกันคิด ปฏิบัติ สังเกตผลและสะท้อนผล มีความเป็นประชาธิปไตยสูง ต่างฝ่ายต่างแสดงบทบาท ทั้งผู้นำและผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม

ในการรายงานโครงการเรื่องนี้เป็นกระบวนการศึกษาเชิงปฏิบัติการแบบปฏิบัติ โดยผู้รายงานจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาคอยเป็นผู้แนะนำ เป็นผู้กระตุ้น ตั้งประเด็นปัญหา และกำกับให้ครูร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ สังเกตผล และสะท้อนผลหลังการปฏิบัติ

4. ประโยชน์ของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ

งานวิจัยแต่ละประเภทต่างก็มีคุณค่า มีประโยชน์ในตัวเองแตกต่างกันไป เช่นเดียวกับ การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ วรรณดี สุทธินรากร (2557) ได้สรุปไว้ดังต่อไปนี้

1. เป็นงานวิจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า

2. เชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะทำงานร่วมกัน และตัดสินใจร่วมกันบนพื้นฐานความเสมอภาค ความยุติธรรมทางสังคม

3. มีการเสริมพลังบุคคลและกลุ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องใช้เวลาที่ยาวนาน ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงอันจะก่อให้เกิดความผูกพันซึ่งกันและกัน

4. เป็นการวิจัยที่ทำให้เห็นว่าความรู้คือพลังและอำนาจของการเปลี่ยนแปลง

5. สร้างสังคมแห่งความสุข และสังคมแห่งการเรียนรู้

ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงมีประโยชน์อย่างมากในการนำมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาซึ่งจะทำให้ครูพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาตนเองร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการมีส่วนร่วมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของเครือข่ายการมีส่วนร่วม

ความหมายของเครือข่าย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2554: 20) ให้ความหมายของคำว่า เครือข่าย หมายถึง ข่ายของความร่วมมืออย่างเป็นระบบ อันเกิดจากการรวมตัวกันของบุคคลกลุ่มองค์กรหรือสถาบันทางสังคมต่างๆ เพื่อการประสานเชื่อมโยง นำไปสู่การเพิ่มพลัง สรรพปัจจัย และการบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน

ผุสดี ตามไท (อ้างถึงใน ประพันธ์ ช่วงภูศรี จาก http://www.cdd.moi.go.th/ sep131.htm เข้าถึง 27 กรกฎาคม 2561) ให้ความหมายของคำว่าเครือข่าย หมายถึง การประสานการรวมตัวในลักษณะ

หลวมๆ โดยแต่ละองค์กรที่มารวมตัวกันเป็นเครือข่ายต่างมีอิสระ แต่จะต้องมีตัวบุคคลที่เป็นคนรับผิดชอบในการติดต่อประสานงานที่ชัดเจน เป็นกลไกการทำงานประสานกิจกรรมร่วมกันของหลายองค์กร ซึ่งจะเป็นพลังเคลื่อนไหวในการผลักดันแต่ละเรื่อง ถ้าเครือข่ายเข้มแข็ง เครือข่ายจะเป็นกลไกการตรวจสอบในเรื่องต่างๆ และเป็นตัวเร่งให้เกิดความตื่นตัวในกิจกรรมที่ต้องมีการผลักดันร่วมกัน

นันทิยา หุตานุวัตรและณรงค์ หุตานุวัตร (2551: 16) ให้ความหมายของคำว่า เครือข่าย หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มที่มีการประสานงานหรือทำงานร่วมกันมีระยะเวลานานพอสมควรมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (จาก http://www.siamhr.com เข้าถึง 26 กรกฎาคม 2561) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การแสวงหาโอกาสเพื่อรู้จักกับบุคคลใหม่ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่พึ่งรู้จักรวมทั้งการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในสายอาชีพหรือแวดวงเดียวกัน

จากการศึกษาความหมายของคำว่าเครือข่ายสรุปได้ว่า เครือข่าย หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือสถาบันทางสังคมต่างๆ เพื่อสร้างความร่วมมือ ประสานเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ เป็นตัวเร่งให้เกิดการตื่นตัวในกิจกรรมที่ต้องมีการผลักดันร่วมกันนำไปสู่การเพิ่มพลังสรรพปัจจัย และการบรรลุผลสำเร็จในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2554 : 7–8) กล่าวว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศท้องถิ่นเป็นรากฐานของประเทศ ดังนั้นหากจะพัฒนาประเทศด้วยการศึกษาจึงจำเป็นต้อง พัฒนาท้องถิ่นด้วยการศึกษาเป็นเบื้องต้น ถ้ารัฐมุ่งจัดการศึกษาสนองความต้องการของรัฐมากเกินไปก็จะละเลยท้องถิ่น หรือถ้าท้องถิ่นต้องการจัดการศึกษาสนองความต้องการของท้องถิ่นมากเกินไปจนขาดการตระหนักถึงความต้องการของรัฐ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหาวิธีการในการจัดการศึกษาเพื่อสนองตอบความต้องการของแต่ละท้องถิ่นให้ได้ และขณะเดียวกันก็ต้องสนองตอบนโยบายและความต้องการของรัฐด้วย

สหพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (อ้างถึงในสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559: 6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมตั้งแต่คิดโครงการกิจกรรม โดยเริ่มค้นหาปัญหา สาเหตุ วางแผน ตัดสินใจดำเนินการระดมทรัพยากร กำหนดเป้าหมาย สรุปบทเรียน ติดตามประเมินผล รับผลที่เกิดร่วมกัน โดยทั้งนี้ต้องตั้งอยู่ในความเป็นธรรม

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549: 6) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาว่า เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย นับตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การวางแผน การดำเนินการและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กิ่งแก้ว วานิชกูล (2556 : 14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ชุมชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการคิด/ร่วมทำ ร่วมให้และใช้ข้อมูลเพื่อการกำหนดเป้าหมายจัดทำแผนพัฒนา ตรวจสอบ ประเมินผล และปรับปรุงสถานศึกษา

องค์กรสหประชาชาติ (อ้างถึงในสถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.) มูลนิธิชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, 2550: 16) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการมีส่วนร่วมที่ครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ การมีส่วนช่วยเหลือในการปฏิบัติตามโครงการ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตลอดกระบวนการพัฒนา

จากการศึกษาความหมายของคำว่า “การมีส่วนร่วม” ข้างต้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงาน สถานศึกษาหรือองค์กรภาครัฐและเอกชนร่วมกันวางแผนร่วมกันทำ ร่วมกันประเมิน ร่วมกันกำกับ ติดตามและประเมินผล ร่วมกันรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นและดำเนินการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาร่วมกัน

ดังนั้น เครือข่ายการมีส่วนร่วม หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคล กลุ่มองค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาหรือสถาบันทางสังคมต่างๆ สร้างความร่วมมือประสานเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบโดยร่วมกันวางแผนร่วมกันทำ ร่วมกันประเมิน ร่วมกันกำกับ ติดตามและประเมินผล ร่วมกันรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาร่วมกันอันเป็นตัวเร่งให้เกิดความตื่นตัวในกิจกรรมที่ต้องมีการผลักดันร่วมกันนำไปสู่การเพิ่มพลังสรรพปัจจัยและการบรรลุผลสำเร็จในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน

1.2 ความสำคัญของเครือข่ายการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่รัฐบาลส่งเสริมชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัครรูปแบบต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้ การร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และขั้นสุดท้ายร่วมกันควบคุมติดตาม ประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการที่ได้ดำเนินการแล้วทั้งโดยภาครัฐและเอกชนให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ม.ป.ป. : 1–7, 16, 25 และ 34) มีเจตนารมณ์และแนวทางที่จะให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งปรากฏในหลายมาตรา ได้แก่ หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น นอกจากนี้ในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษามาตรา 29 ได้กำหนดให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว

ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรร ภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และ/หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา และหมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ดังนี้

1) ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม

2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาบริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

3) เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้ชุมชนมีบทบาทและส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยมุ่งกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเยาวชน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชนให้มากที่สุด ให้ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ แนวคิดดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School–Based Management: SBM) ซึ่งอุทัย บุญประเสริฐ (2546 : 2) กล่าวว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการบริหารการจัดการโรงเรียนโดยตรง เป็นแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านการเงิน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้มีการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการโรงเรียน โดยมีความเชื่อ

ว่าการตัดสินใจที่ดีที่สุดเกิดจากการตัดสินใจของคณะบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดและมีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียนมากที่สุด ตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวข้างต้น

วิจิตร ศรีสอ้าน (อ้างถึงใน ศักดิ์จิต มาศจิตต์, 2550: 3) กำหนดให้การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาไทยทั้งระบบและครบกระบวนการ มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเรียนรู้ การบริหารและการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ทำให้เกิด“นวัตกรรมทางการศึกษา”สำคัญ 3 ประการ คือ การบริหารโดยคณะบุคคล การจัดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 20 - 21) ได้กำหนดโครงสร้างและระบบการบริหารการศึกษาใหม่ โดยเฉพาะมาตรา 35 กำหนดว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานะเป็นนิติบุคคล สาระบัญญัติดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของสถานศึกษาในฐานะหน่วยงานที่จัดการศึกษาให้กับผู้เรียนโดยตรง นับเป็นความก้าวหน้าอีกมิติหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาไทย (รุ่ง แก้วแดง, 2561: 14) สำหรับการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาถือเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีจุดมุ่งหมายคือ ให้เกิดเอกภาพด้านนโยบายทุกระดับการศึกษาตลอดจนความสอดคล้องในการดำเนินนโยบายระหว่างระดับการศึกษา ให้เกิดการแบ่งภารกิจให้ชัดเจนระหว่างส่วนกลางที่ควรทำหน้าที่หลักด้านการกำหนดนโยบาย คุณภาพ มาตรฐานและการจัดสรรทรัพยากร การกำกับ การติดตามประเมินผลสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้ทำหน้าที่บริหารและจัดการโดยมุ่งหมายให้เกิดการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น ให้ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบมากขึ้นตามลำดับ ตามความพร้อมของแต่ละท้องถิ่น โดยมุ่งหมายให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและเกิดผลดีต่อการกระจายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management: SBM) 5 ประการ มาใช้ในการบริหารและการจัดการศึกษา ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) หลักการบริหารตนเอง (Self-Management) และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) โดยเฉพาะในการพัฒนาอัจฉริยภาพของนักเรียนโดยใช้กลยุทธ์เครือข่ายการมีส่วนร่วมนั้น ผู้วิจัยใช้หลักการมีส่วนร่วมมากกว่าหลักการอื่น โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษาทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า ตัวแทนนักเรียน เครือข่ายการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การที่บุคคล องค์กรหรือหน่วยงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภายนอกโรงเรียนยังส่งผลถึงการเพิ่มศักยภาพในการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น

1.3 ลักษณะของเครือข่ายการมีส่วนร่วม

ร่วมมิตร คำผา (อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550: 299 - 303) กล่าวว่า เครือข่ายเกิดขึ้นได้ใน 2 ลักษณะคือ

1) เครือข่ายที่ก่อเกิดตามธรรมชาติ โดยอาศัยความเป็นเครือญาติ มีภูมิลำเนาหรือถิ่นกำเนิดเดียวกัน มีความเชื่อศรัทธาคล้ายคลึงกันและมีปัญหาร่วมกันเป็นต้น

2) เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยการจัดตั้ง โดยมีหน่วยงานภาครัฐ/เอกชนคอยกระตุ้นหรือจัดให้มีองค์กรขึ้นมาเพื่อรองรับการดำเนินกิจกรรม เช่น เครือข่ายของหน่วยงานภาครัฐ เครือข่ายของหน่วยงานภาครัฐกับองค์กรเอกชน เป็นต้น

1.4 กระบวนการมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้สรุปขั้นตอนของการมีส่วนร่วม 5 ขั้นตอน คือ

1) การมีส่วนร่วมคิดริเริ่มและตัดสินใจ

2) การมีส่วนร่วมวางแผน

3) การมีส่วนร่วมดำเนินการ

4) การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล

5) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

สถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.) (2560: 16 – 17) ได้กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วม 5 ขั้นตอน คือ

1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วยการริเริ่มตัดสินใจดำเนินการและตัดสินใจปฏิบัติการ

2) การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนทรัพยากรการบริหารการประสานความร่วมมือ

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วยการสนับสนุนทรัพยากรการบริหารการประสานความร่วมมือ

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

5) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์จากการจัดการศึกษาของโรงเรียน

มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ (2549: 1) กำหนดขั้นตอนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยใช้หลักการ 6 ร ได้แก่ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมทุนและร่วมรับผิดชอบนอกจากนั้น ได้มีแนวคิดในการใช้วงจร PDCA ซึ่งเป็นวงจรที่นำมาซึ่งความสำเร็จของการปฏิบัติงานและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายทั่วโลก ทั้งการปฏิบัติงานโดยทั่วไป รวมทั้งการดำเนินการต่างๆ แบบมีส่วนร่วม วงจร PDCA ประกอบด้วย P: Plan (วางแผน) D: Do (ปฏิบัติตามแผน) C: Check (ตรวจสอบ) A: Act (ดำเนินการให้เหมาะสม) โดยปกติแล้วเราสามารถใช้วงจร PDCA ใน 2 ลักษณะคือ การทำกิจกรรมและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ทุกครั้งที่เริ่มต้นทำกิจกรรมอะไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหรือการทำงาน PDCA จะช่วยให้กิจกรรมมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการตั้งเป้าหมายด้วย การวางแผน (P) และนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นจึงต่อด้วยการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ว่าผลที่ได้นั้นเป็นไปตามที่คิดไว้มากน้อยแค่ไหน และท้ายที่สุดนำผลที่ได้จากการประเมินไปดำเนินการต่อตามความเหมาะสม (A) หากผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามที่วางแผนไว้ก็ให้จัดทำมาตรฐานวิธีการดำเนินการนั้น เพื่อกิจกรรมในลักษณะเดียวกันต่อไป แต่หากผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผน เราอาจจำเป็นต้องคิดปรับเปลี่ยนแผนหรือเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติก็ได้แต่เมื่อต้องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เริ่มจากการระบุปัญหาและคิดค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยการกำหนดเป็นแผน (P) และลงมือแก้ปัญหาตามแนวทางนั้นๆ (D) แล้วตรวจสอบผลลัพธ์และประเมินวิธีการแก้ปัญหาที่ได้เลือกไว้ (C) เมื่อได้ผ่านการตรวจสอบและประเมินผลแล้ว หากวิธีการแก้ปัญหานั้นๆ เป็นวิธีที่ถูกต้องให้นำวิธีนั้นใช้กับปัญหาในลักษณะเดียวกันในโอกาสต่อไป แต่หากวิธีการแก้ปัญหานั้นไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ให้ลองหาทางคิดวิธีการใหม่หรือเริ่มต้นระบุปัญหาใหม่ (A)

1.5 ประโยชน์ของเครือข่ายการมีส่วนร่วม

อุทัย บุญประเสริฐ (2545: 49 – 51) ได้สรุปแนวคิดเห็นของนักวิชาการชาวต่างประเทศที่นำหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ว่ามีประโยชน์ดังนี้

1) เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์มาร่วมกันจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ครูเจ้าหน้าที่ และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน

2) ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น

3) เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

4) สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำทางการศึกษาใหม่ๆ ในทุกระดับ

5) เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร

6) สร้างความยืดหยุ่นในการทำงานทำให้เกิดการริเริ่มการมีโครงการใหม่ๆ ที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น

7) การที่ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ เกิดแนวทางการใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

8) เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา

9) ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิ์ในการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียน

10) การบริหารและการตัดสินใจทำด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

11) ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาการเรียนการสอนและโครงการใหม่ๆ ทางการศึกษาของโรงเรียน

อนันตชัย อุทัยพัฒนาชีพ (อ้างถึงใน ไพโรจน์ มินสาคร, 2550: 52) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่ามีประโยชน์ ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความคิดได้มากกว่า เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน

2) การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในเชิงจิตวิทยา

3.) การเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4) ผู้ร่วมงานจะมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

สุธรรม ภุมรินทร์ (2548 : 21) กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการจัดการศึกษาจะเป็นไปด้วยดี ถ้าผู้เข้ามามีส่วนร่วมเห็นประโยชน์ของการเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่นจะได้รับจากการเข้าร่วมจัดการศึกษา ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาวบ้านเองนั้นชาวบ้านในฐานะเจ้าของการศึกษาจะทราบดี เขาและบุตรหลานต้องการอะไรจากการศึกษา และไม่ต้องการอะไรในระบบที่เป็นอยู่แล้วความต้องการเหล่านี้เกิดจากการต้องสัมผัสสภาพข้อเท็จจริงในการทำงานและการดำรงชีวิตทั่วไป

2) การให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการศึกษาจะก่อให้เกิดความรู้สึกการมีอำนาจและการได้มีส่วนร่วมในชุมชนจะนำไปสู่ความรับผิดชอบและเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการพัฒนาประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน

3) การมีส่วนร่วมทำให้มีโอกาสดำเนินการด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการควบคุมการดำเนินงานของระบบราชการให้รอบคอบสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

4)การมีส่วนร่วมทางการศึกษาเปิดโอกาสให้ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นมากขึ้นเพราะเมื่อการปกครองท้องถิ่นพัฒนาถึงระดับหนึ่งแล้ว ชาวบ้านจะรู้ว่าเขาเองไม่ได้เป็นเพียงผู้รับผลประโยชน์จากการศึกษาเท่านั้นแต่เขาจะต้องเป็นผู้ให้ด้วย

1.6 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายการมีส่วนร่วม

ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากเอกสารทางวิชาการของอุทัย บุญประเสริฐ (2545: 47 – 49) และ ศิริพงษ์ เศาภายน (2550: 56 - 57) สรุปได้ดังนี้

1.6.1 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

McGregor (1966: 88 อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ, 2538: 77) ได้เสนอแนะให้เห็นข้อขัดแย้งของบุคคลในองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารแนวคิดนี้มุ่งจะนำมาใช้ให้เป็นมุมมองในการควบคุมบุคลากรในการปฏิบัติงานพร้อมๆ กับพิจารณาในแง่โครงสร้างองค์กร McGregor ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะคนไว้ดังนี้

1) ผู้บริหารที่มองว่าคนเป็นไปตามทฤษฎี X จะมีความคิดว่า

- โดยเฉลี่ยแล้วคนไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงาน
- เมื่อคนไม่ชอบทำงาน เขาจะต้องได้รับการขู่บังคับ ควบคุม ชี้นำ และบีบบังคับ
- โดยทั่วไปคนชอบให้ชี้นำและต้องมีคนคอยควบคุม

2) ผู้บริหารที่มองว่าคนเป็นไปตามทฤษฎี Y จะมีความคิดว่า

- ธรรมชาติของงาน คือ การทำงานควบคู่กับการพักผ่อน
- การยอมรับการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ทำให้เกิดผล คือ ความสำเร็จของงาน
- ภายใต้สภาวการณ์ที่เหมาะสม คนจะยอมรับและมีความรับผิดชอบ

จากแนวคิดของ McGregor (1986: 88) จะเห็นว่า ทฤษฎี X ไม่เหมาะสมกับองค์กรที่มีความเป็นประชาธิปไตยหรือการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพราะมีความขัดแย้งระหว่างมนุษย์กับความต้องการเติมเต็มในการทำงานของแต่ละบุคคล McGregor จึงให้ความสนใจกับทฤษฎี Y ที่พฤติกรรมของบุคคลสอดคล้องกับองค์กรแบบใหญ่มากกว่าในส่วนของทฤษฎี Y นั้น เน้นที่โครงสร้างขององค์กรมากจนมีข้อโต้แย้งกับปรัชญาการบริหารจนทำให้ต้องพิจารณาโครงสร้างขององค์กรกันใหม่ ตัวอย่างเช่น การส่งเสริมงานให้ดีขึ้นจำเป็นต้องเข้ามาแทนที่การกำหนดงานหรือแผนพิเศษ ขนาดของการควบคุมควรกว้างมากกว่าแคบ เพื่อให้อิสระและโอกาสแก่บุคคลที่จะพัฒนางานและเป็นไปตามความต้องการการเน้นย้ำ ลำดับขั้นการบริหารควรยกเลิก และให้การกระจายอำนาจและมอบหมายการตัดสินใจ อำนาจที่เป็นทางการและใช้เหตุผลอาจทำโดยการให้แนวทางการเพิ่มความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

เอกัตบุคคล/องค์กร Chris Argyris (1964) กล่าวว่า ระบบราชการซึ่งเข้มงวดขาดความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำให้คนไม่สามารถแสดงสมรรถภาพของตนออกมาได้อย่างเต็มที่ความเจริญงอกงามพัฒนาการของบุคลิกภาพ และการอุทิศตนให้แก่องค์กรนั้น มักจะไม่ค่อยสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล Argyris ศึกษาโดยวิเคราะห์คุณสมบัติเบื้องต้นของวุฒิภาวะของบุคคลและองค์กรรูปนัยพบว่า มีความไม่สอดคล้องกัน ทำให้เกิดความขัดแย้งและความเครียดในกลุ่มผู้ปฏิบัติหน้าที่ โดยเสนอว่า บุคลิกภาพของคนจะเริ่มพัฒนาจากไม่มีวุฒิภาวะจนถึงมีวุฒิภาวะต่อเนื่องกันไป จากความไร้เดียงสาของเด็กทารกจนกระทั่งมีวุฒิภาวะในวัยผู้ใหญ่พัฒนาการเช่นนี้เป็นพัฒนาการทางจิตวิทยามากกว่าจะเป็นพัฒนาการทางด้านร่างกาย

จากแนวคิดของอากีริส เกี่ยวกับความต่อเนื่องทางวุฒิภาวะของ เอกัตบุคคลที่มีความต้องการปฏิบัติต่อกิจกรรมมากขึ้นเรื่อยๆ เช่น ความต้องการเป็นอิสระการปฏิบัติด้วยวิธีการหลากหลาย ความสนใจการรับรู้ ตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน รวมทั้งความตระหนักในการควบคุมตนเอง สิ่งเหล่านี้จะมีระดับความต้องการมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อเนื่องกันไป Argyris เชื่อว่า ครูและบุคลากรอื่นๆ ต้องการได้รับเช่นเดียวกับบุคคลที่มีวุฒิภาวะสูง แต่องค์กรที่เป็นระบบราชการปัจจุบันมักจะกระทำกับบุคคลอื่นๆ คล้ายกับว่าเขายังไม่มีวุฒิภาวะสูง ครูและบุคลากรอื่นจึงตอบสนองด้วยการแสดงความก้าวร้าว หรือความเฉื่อยชา ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องแสดงท่าทีรับฟังความเห็นมากขึ้น จึงนำไปสู่ความสำเร็จในการทำให้เกิดผล

ประโยชน์ร่วมกัน จุดนี้เองที่เป็นเบื้องหลังความสำเร็จทั้งของบุคคลและองค์กร การจะทำให้โครงสร้างโดยใช้ระบบราชการขององค์กร ประสบความสำเร็จควรจะลดความเข้มงวด กฎเกณฑ์หรือการดำเนินการต่างๆ ลง ลดการแบ่งชั้นของงานลงบ้าง มอบอำนาจเพิ่มขึ้น ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้โครงสร้างขององค์กรมีความคล่องตัวมากขึ้น Argyris เชื่อว่าโครงสร้างที่ให้บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมนั้นจะมีผลต่อความเจริญและการพัฒนาบุคลิกภาพ นอกจากนั้นยังช่วยลดความขัดแย้งระหว่างเอกัตบุคคลและองค์กรลงได้

1.6.2 องค์กรที่ใช้ระบบ 4 (System 4 Organization)

Likert (1967) เสนอรูปแบบขององค์กรโดยพยายามตัดระบบราชการออกไปคล้ายกับ McGregor และ Argyris แต่ทฤษฎีของ Likert เป็นการเสนอรายละเอียดของประสิทธิภาพขององค์กรที่มีความชัดเจนและสมบูรณ์มากกว่า Likert เสนอส่วนประกอบ 3 ส่วน ที่อยู่ภายใต้ 4 ระบบ โดยอาศัยผลจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องระบบที่ 1 ที่เริ่มคิดในตอนแรกเป็นการดำเนินการตามระบบราชการหรือโครงสร้างองค์กรแบบดั้งเดิมซึ่งจำกัดความเป็นผู้นำ แรงจูงใจมาจากความกลัวและสถานภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารใช้แบบทางเดียว การตัดสินใจมาจากส่วนกลาง การให้คำปรึกษาเป็นลักษณะการสั่งการ ไม่มีการจัดทีมงานให้ความร่วมมือกันและเป้าหมายการบริหารอยู่ในระดับต่ำ ส่วนระบบ 2 จะพัฒนามาจากระบบ 1 และระบบ 3 มีการกำหนดการมีส่วนร่วมน้อยกว่าระบบ 4 สำหรับระบบ 4 ขององค์กรนั้น Likert เรียกระบบนี้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมของกลุ่มซึ่งมีการใช้ทีมงานมากขึ้น ผู้บริหารระดับสูงให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นมากขึ้น การติดต่อสื่อสารสามารถทำได้ทุกทิศทาง การตัดสินใจดำเนินการโดยผ่านองค์กรมีการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในทีมงาน

1.7 หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management : SBM) หลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมี 5 ประการคือ

1.7.1 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นฐานสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของนักเรียน โรงเรียนจะเป็นฐานของการกระจายอำนาจและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหัวใจของการดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพก็คือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน กระจายไปสู่ผู้ปฏิบัติในรูปของคณะกรรมการหรือทีมงานอย่างทั่วถึง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่กำกับ สนับสนุน และส่งเสริมผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ ให้ผู้ตัดสินใจสั่งการอย่างมีเหตุมีผล เกิดจากการมีส่วนร่วมตามความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาจะทำให้เกิดความอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการตนเอง มีความรับผิดชอบ รู้จักพึ่งตนเองและช่วยเหลือตนเองได้ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างทันท่วงทีและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง

1.7.2 หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เปิดโอกาส ให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่าและตัวแทนนักเรียน การที่บุคคล มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

1.7.3 หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน(Return Power to People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลาย โดยครอบครัวและชุมชนบางแห่งให้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมามีการรวบรวมการจัดการศึกษาให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการเพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้น ความเจริญก้าวหน้าต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาในส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างแท้จริง จึงมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

1.7.4 หลักการบริหารตนเอง (Self-Management) ในระบบการศึกษาทั่วไปมักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายจากส่วนกลางโรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธีการที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเองโดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายแนวทางด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลางไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

1.7.5 หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามข้อกำหนดและนโยบายของชาติ

1.8 การมีส่วนร่วมแบบจริงจัง

Lawler and Others (1977) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เป็นการมีส่วนร่วมในแบบที่จริงจัง ว่าเป็นการทำให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงาน ในการแก้ปัญหาและการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรซึ่งต้องอาศัยการกระจาย (Decentralization) สิ่งต่อไปนี้สู่ระดับล่างอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร คือ

1.8.1 สารสนเทศ (Information) ซึ่งเป็นข้อมูลข่าวสารที่ทำให้พนักงานซึ่งมีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจ ได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมองค์กร กลยุทธ์ระบบงานระดับและชนิดของผลงานที่ต้องการ

1.8.2 ความรู้และทักษะ (Knowledge and Skills) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประสิทธิผลของงานและความสำเร็จขององค์กร เป็นความรู้และทักษะในการบริหารและความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

1.8.3 อำนาจ (Power) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน

1.8.4 รางวัล (Rewards) เป็นสิ่งซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน ที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยการให้รางวัลนั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร

การมีส่วนร่วมอย่างจริงจังเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและเป็นแนวทางในการกระจายอำนาจหน้าที่ในองค์กรเป็นส่วนของการปรับโครงสร้างองค์กร(Restructure) และปรับกระบวนการสู่ระดับล่างตลอดทั่วทั้งองค์กร เมื่อเกิดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในโรงเรียนการทำงานที่เป็นไปตามความต้องการ (Needs) ของโรงเรียน โดยมีสมาชิกของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการที่มาจากผู้บริหาร ตัวแทนครูตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนนักเรียน ฯลฯ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการตัดสินใจ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการแก้ปัญหาและจัดกิจกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิผล และเพื่อการพัฒนาของโรงเรียนเอง ซึ่งจะตรงกันข้ามกับแนวคิดในการบริหารแบบเดิมที่มีการควบคุมมาจากภายนอก (External Control Management) ซึ่งเป็นลักษณะการบริหารที่โรงเรียนจะถูกควบคุมโดยหน่วยงานจากส่วนกลางนโยบายการบริหารก็มักจะไม่ตรงกับความต้องการหรือธรรมชาติของโรงเรียน อีกทั้งสมาชิกที่อยู่ในโรงเรียนก็ไม่มีบทบาทสำคัญหรือไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงาน

ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

จากการศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีและหลักการแล้วนำมาสังเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

จากความหมายของการนิเทศการศึกษามีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไวดังต่อไปนี้ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 1) สรุปความหมายการนิเทศการศึกษาว่า หมายถึง “กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยความร่วมมือระหว่างงผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามแนวทางของประชาธิปไตยที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และผู้รับการนิเทศยอมรับเพื่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา”

นอกจากนี้ วีระศักดิ์ ชมภูคำ (2558 : 2) สรุปความหมายการนิเทศการศึกษาว่า “เป็นกระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับ ผู้รับการนิเทศ การนิเทศการศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน โดยผ่านตัวกลางคือครูและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา”

สำหรับ วชิรา เครือคำอ้าย (2558 : 3) สรุปความหมายการนิเทศการศึกษาว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและรับการนิเทศรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยกระบวนการดังกล่าวนั้นจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทาง เพื่อพัฒนาการสอนของครูอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์และช่วยให้ครูเกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพ ในที่สุดจะส่งผลต่อเป้าหมายสูงสุดคือ การพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านจิตใจ ปัญญาและร่างกายอย่างสมดุลในทำนองเดียวกัน

โคแกน (Cogan, 1973 : 9) ได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศ การศึกษาว่า “เป็นกระบวนการนิเทศที่ปฏิบัตินอกห้องเรียน โดยได้ระบุงานที่เกี่ยวข้องได้แก่การปรับปรุงแก้ไขหลัก สูตรการเขียนและการพัฒนาเครื่องมือรายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองรับทราบ รวมถึงการวัดและประเมินผลตามโปรแกรมการศึกษาของโรงเรียน” จากความหมายของการนิเทศการศึกษา

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการเชิงระบบโดยมีผู้เกี่ยวข้องหลักสองฝ่าย คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวได้ช่วยส่งเสริมและพัฒนาการสอนของครูให้ดีขึ้นและที่สำคัญอันเป็นหัวใจของการนิเทศ คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

2. ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

สุทธนู ศรีไสย์ (2545 : 7-8) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาว่าการนิเทศการศึกษาสามารถเป็นประโยชน์ต่อครูได้ดังนี้

1. การนิเทศช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าครูยังมีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในห้องเรียนครูก็จะเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์แบบและจะมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานทุกด้าน

2. การนิเทศสนับสนุนให้ครูสามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง ครูสามารถมองเห็นด้วยยตนเองว่าตนเองประสบผลสำเร็จในการสอนได้มากน้อยเพียงใด

3. การนิเทศช่วยครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ครูผู้สอนแต่ละคนสามารถสังเกตการทำงานหรือการสอนของครูคนอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงการสอนของตน นอกจากนี้จะมีการแลกเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์การสอนและรับเอาวิธีการใหม่ ๆ จากครูคนอื่นไปทดลองใช้รวมทั้งเรียนรู้วิธีการช่วยเหลือให้การสนับสนุนแก่ครูคนอื่น ๆ ด้วย

4. การนิเทศช่วยกระตุ้นครูให้มีการวางแผนจัดทำจุดมุ่งหมายและแนวปฏิบัติไปพร้อม ๆ กันครูแต่ละคนสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาการสอนอย่างกว้าง ๆ ภายในโรงเรียน การวางแผนฝึกหรือให้บริการเสริมวิชาการการพัฒนาหลักสูตรและการกระตุ้นให้ครูผู้สอนทำงานวิจัยเกี่ยวกับชั้นเรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูกับกลุ่มและชี้ให้เห็นความสามารถในการควบคุมและจัดการความน่าเชื่อถือ และความเป็นวิชาการของครูคนนั้นได้เป็นอย่างดี

5. การนิเทศจะเป็นกระบวนการที่ท้าทายความสามารถของครูให้มีความคิดเชิงนามธรรมสูงขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ครูผู้สอนจะได้รับบข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นผลมาจากผลการประเมินข้อมูลเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นข้อดีและข้อเสียของการปฏิบัติงานรวมทั้งแนวคิดหลายแนวทางที่จะใช้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะเป็นวิธีการหนึ่งที่ท้าทาย และช่วยพัฒนาแนวคิดเชิงนามธรรมของครูให้สูงขึ้นด้วย

ในทำนองเดียวกัน อัญชลี ธรรมะวิธีกุล (2552 : 2) สรุปถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนไปทุกขณะการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยการนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยังแม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลาการนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

3. การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เกิดการพัฒนาจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาสำเร็จได้ลุล่วง

4. การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติจะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

5. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูที่มีความสามารถต่างกัน

6. การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครูแม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตามแต่ครูก็จะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณ์จริง

7. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

8. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

นอกจากนี้ วชิรา เครือคำอ้าย (2558 : 8) ได้สรุปไว้ว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับครูนักเรียนและสถานศึกษา 3 ประการคือ

1) การพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูผู้สอน

2) การพัฒนาวิชาชีพสำหรับเพื่อนครูหรือบุคลากรผู้ร่วมวิชาชีพ

3) การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะรวมถึงพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตลอดจนสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

สงัด อุทรานันท์ (2540 : 6-8) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่ามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคน หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

2. การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนางาน หมายถึงการนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเหตุนี้ การนิเทศที่จัดขึ้นจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะ “พัฒนางาน” คือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

3. การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด

4. การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การจัดกิจกรรมการนิเทศที่มุ่งให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศเนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงานหากนิเทศไม่ได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้วการนิเทศการศึกษาก็ย่อมประสบผลสำเร็จได้ยาก

ชัด บุญญา (2546 : 46) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อสนับสนุน ส่งเสริม กระตุ้นให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการจัดการศึกษาทุกฝ่ายเป็นรายบุคคลหรือหลายคนได้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิรูปวิธีการจัดการเรียนการสอนวิธีการบริหารจัดการศึกษาที่ มุ่งสู่ความสำเร็จตามมาตรฐานของโรงเรียนและของบุคลากรของโรงเรียนให้สูงขึ้นและรักษาไว้ได้อย่างต่อเนื่องด้วยความเต็มใจ

4. รูปแบบการนิเทศการศึกษา

จากการศึกษารูปแบบการนิเทศการศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศมีหลายลักษณะซึ่งขึ้นอยู่กับว่าจะแบ่งตามลักษณะใดในที่นี้ ดีเทนเนอร์และแอลเทนเนอร์ (D.Tanner and L. Tanner, 1987) (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ออนไลน์: 21-22) แบ่งการนิเทศตามลักษณะของการนิเทศตามลักษณะของผู้นิเทศได้ 4 แบบดังนี้

1. การนิเทศแบบตรวจตรา (Inspection Supervision) การนิเทศแบบนี้เป็นแบบเก่าแก่ที่มีใช้มานานผู้นิเทศจะตรวจการทำงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ระเบียบของหลักสูตรที่กำหนดไว้

2. การนิเทศแบบเน้นผลงาน (Supervision as Production) การนิเทศแบบนี้จะดูผลงานของสถานศึกษาว่าสามารถผลิตผู้เรียนออกสู่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่มากน้อยเพียงใดบางคนเรียกการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์เพราะมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบตรวจสอบย้อนกลับได้อย่างงเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน

3. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) การนิเทศแบบนี้เน้นที่การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนในลักษณะที่พิจารณาและแก้ไขตามความเหมาะสมของผู้ได้รับการนิเทศ แต่ละแห่งจึงคล้ายกับการรักษาอาการเจ็บป่วยของคนไข้ให้มีการฟื้นฟูสภาพได้ดีขึ้น แต่การนิเทศการศึกษาจะมุ่งให้ผู้รับการนิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม โดยผู้นิเทศและผู้ได้รับการ

นิเทศจะได้พบปะเผชิญหน้ากันและรับคำแนะนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของการใช้งาน

4. การนิเทศแบบเน้นการพัฒนา (Development Supervision) การนิเทศแบบนี้เน้นพัฒนาผู้ได้รับการนิเทศให้มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของตนเองได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

กลิคแมน (Glickman, 1981) ได้แบ่งวิธีการนิเทศแบบนี้เป็น 3 วิธี คือวิธีที่มีการชี้นำ ไม่มีการชี้นำ และวิธีผสมผสานโดยพิจารณาตามความสามารถของผู้ได้รับการนิเทศ การนิเทศในประเทศไทยได้มีการนำรูปแบบการนิเทศมาจากต่างประเทศมาใช้ซึ่งได้มีการพัฒนารูปแบบการนิเทศของตนเอง เพื่อที่ปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์บริบทของสังคมไทยซึ่งมีหลายรูปแบบอาทิการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญาการนิเทศแบบกลัยาณมิตรการนิเทศแบบร่วมพัฒนาและการนิเทศแบบสอนงาน

5. การนิเทศภายในสถานศึกษา

เกชา กลั่นเพ็ง (2545 : 12-13) ได้สรุปความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. การนิเทศภายในกระทำโดยบุคลากรทุกคนของโรงเรียนเอง ซึ่งรู้ถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาด้านการเรียนการสอนปัญหาเกี่ยวกับตัวเด็ก ผู้ปกครองชุมชนและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีเยี่ยม เพราะอยู่ใกล้ชิดกับปัญหาหรือเผชิญปัญหาด้วยตนเอง จึงสามารถแก้ปัญหาได้ถูกต้องตรงจุดได้มากกว่าบุคคลอื่นที่อยู่ภายนอกโรงเรียน

2. การนิเทศภายในบุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศกับครูมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันดีอยู่แล้วทำให้มีบรรยากาศการนิเทศที่ดีไม่เกิดความคับข้องใจอันเกิดจากความมั่นใจในกระบวนการนิเทศและผู้นิเทศ

3. การนิเทศภายในเป็นการสร้างกระบวนการนิเทศการเรียนการสอนที่มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพราะทั้งผู้นิเทศและครูโรงเรียนเดียวกันใกล้ชิดกันอยู่แล้ว อาจใช้เป็นแบบทั้งที่เป็น ทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการผสมผสานกันไป ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการนิเทศการเรียนการสอน

4. การนิเทศภายใน ช่วยแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงทีในลักษณะร่วมมือร่วมใจกันระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์

5. การนิเทศภายในช่วยให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจการเมืองการศึกษาวิทยากรและเทคโนโลยีที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลาโดยใช้ระบบติดต่อสื่อสารชี้แจง แนะนำระหว่างบุคคลในโรงเรียน

6. การนิเทศภายในช่วยลดปัญหาที่เกิดจากการใช้ระบบการนิเทศจากภายนอก ซึ่งมีข้อจำกัดทั้งด้านอัตรากำลังคน งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกเวลาและอื่น ๆ นานาประการซึ่ง เป็นเหตุให้การนิเทศจากภายนอกมีประสิทธิภาพไม่ดีพอโรงเรียนได้รับผลน้อย ไม่ทันต่อความต้องการในการพัฒนา

7. การนิเทศภายในเป็นการใช้บุคลากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าสามารถใช้บุคลากรของโรงเรียนทำหน้าที่ทั้งด้านการสอนและด้านการนิเทศทั้งสองอย่างควบคู่กันไป ทั้งนี้เพราะปัจจุบันครูประถมศึกษาได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถจนมีบุคลากรที่มีคุณวุฒิสูงทั้งที่จบปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ทางด้านการศึกษา บุคลากรบางส่วนก็มีประสบการณ์สูงเพราะได้คลุกคลีกับกิจกรรมการเรียนการสอนบางกลุ่มประสบการณ์มาเป็นเวลานานจนมีผลงานดีเด่น เป็นตัวอย่างที่ยอมรับในวงการศึกษาจึงควรให้บุคลากรดังกล่าวได้แสดงความสามารถให้เกิด ประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพ

8. การนิเทศภายในเป็นการสนองเจตนารมณ์สูงสุดของการนิเทศการศึกษาที่ต้องการให้ครูได้นิเทศซึ่งกันและกันหรือสามารถนิเทศกันเองได้ เช่นเดียวกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 (2557 : 5-27) ที่กล่าวถึง รูปแบบการนิเทศภายในได้อย่างน่าสนใจ โดยกล่าวถึงการนิเทศภายในด้วยวิธีการจับคู่พัฒนาหาเครือข่ายเป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นโดยมีกระบวนการดำเนินงานดังนี้

8.1 แต่งตั้งบุคลากรนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศภายในโดยพิจารณาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้

8.1.1 คุณสมบัติของผู้นิเทศ

1) เป็นผู้นำทางวิชาการโดยตำแหน่ง เช่น รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หัวหน้าสายชั้น ฯลฯ

2) เป็นผู้นำทางวิชาการโดยธรรมชาติ คือ ผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำทางตำแหน่งตามข้อ 1 แต่มีความรู้ความสามารถที่จะช่วยให้ครูในโรงเรียนพัฒนางานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพจำนวนผู้นิเทศภายในจำนวนของผู้นิเทศภายในของแต่ละโรงเรียนไม่จำเป็นต้องมีจำนวนที่เท่ากันแต่มีข้อควรพิ จารณาดังนี้คือ

2.1) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษควรมีผู้นิเทศภายใน ประมาณ 12 -15 คน

2.2) โรงเรียนขนาดใหญ่ควรมีผู้นิเทศภายใน ประมาณ 10 -12 คน

2.3) โรงเรียนขนาดกลางควรมีผู้นิเทศภายใน ประมาณ 5 - 9 คน

2.4) โรงเรียนขนาดเล็กควรมีผู้นิเทศภายใน ประมาณ 3 - 5 คน ทั้งนี้โรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนจำนวนได้ตามความเหมาะสมแต่ให้คำนึงถึงภาระงาน ที่ผู้นิเทศต้องรับผิดชอบ

8.1.2 วิเคราะห์ความต้องการรับการนิเทศของครูในโรงเรียน เมื่อโรงเรียนแต่งตั้งทีมผู้นิเทศภายในโรงเรียนแล้วก่อนวางแผนการนิเทศภายในทีม ผู้นิเทศภายในโรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการรับการนิเทศของครูในโรงเรียน โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ อาทิการสอบถามความต้องการโดยใช้แบบสอบถามความต้องการรับการนิเทศ แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการรับการนิเทศ

1) การสนทนากลุ่ม (Focus group) ในประเด็นที่โรงเรียนต้องการพัฒนา เช่น ประเด็นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น เพื่อหาแนวทางการพัฒนาร่วมกันและนำแนวทางนั้นมาวางแผนการนิเทศต่อไป

2) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาด้วยเทคนิค 5 Whys คือการตั้งประเด็นปัญหาแล้วหาสาเหตุของปัญหาโดยการถาม “ทำไม” 5 คำถามแต่ละคำถามต้องได้คำตอบ 2 คำตอบ และคำตอบนี้ต้องเป็นคำตอบที่ครูทุกคนเห็นพ้องเหมือนกัน

3) การกำหนดรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนเมื่อทีมผู้นิเทศภายในและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการนิเทศหรือปัญหาในการพัฒนาแล้วทีมผู้นิเทศภายในและบุคลากรในโรงเรียน (หากเป็นโรงเรียนที่มีบุคลากรจำนวนมากสามารถเลือกผู้แทนแต่ละกลุ่มสาระตามจำนวนที่เห็นว่าเหมาะสมได้) ต้องกำหนดรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท ความต้องการปัญหาที่ต้องพัฒนาของตน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์การหรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อยหรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต SWOT มีตัวย่อที่มีความหมาย ดังนี้

S: Strengths คือ จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ

W: Weaknesses คือ จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ

O: Opportunities คือ โอกาสที่จะดำเนินการได้

T: Threats คือ อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์การ

8.1.3 วางแผนการนิเทศภายใน การวางแผนการนิเทศภายในที่ดีควรเป็นการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศภายในโรงเรียน โดยกำหนดประเด็นดังนี้

1) การกำหนดขอบข่ายงานที่จะนิเทศ เช่น การตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ในประเด็นต่อไปนี้

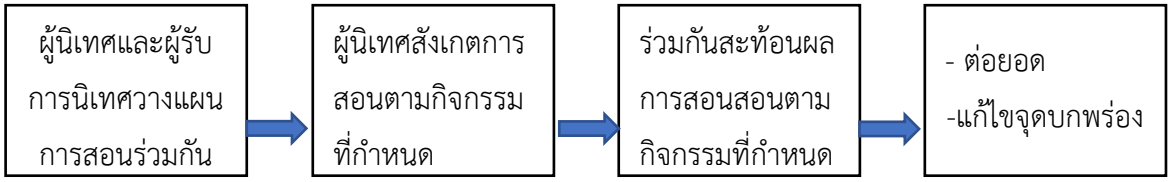
- การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้สอดคล้องกับตัวชี้วัด
- การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- การวัดประเมินผลการเรียนรู้
- การใช้สื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการสอนของครู การนิเทศการเรียนการสอนในห้องเรียนของครูสังเกตในประเด็นต่อไปนี้
- การเตรียมตัวของครู
- การแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้การกำหนดภารงาน/ชิ้นงาน
- การนำเข้าสู่บทเรียน (ขั้นนำ : ทบทวนความรู้เดิม/ทดสอบก่อนเรียน/การพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องที่จะเรียนหรือพูดคุยเรื่องที่เรียนผ่านมาเพื่อเชื่อมโยงสู่การสอนเนื้อหาใหม่ ฯลฯ)

- การจดัการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนด
- การสรุปบทเรียน
- การใช้สื่อการเรียนการสอน
- การประเมินผลการเรียนการสอน

2) กำหนดจุดประสงค์การนิเทศ คือ การนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้กิจกรรม ที่จัดบรรลุตามจุดประสงค์และตัวชี้วัด

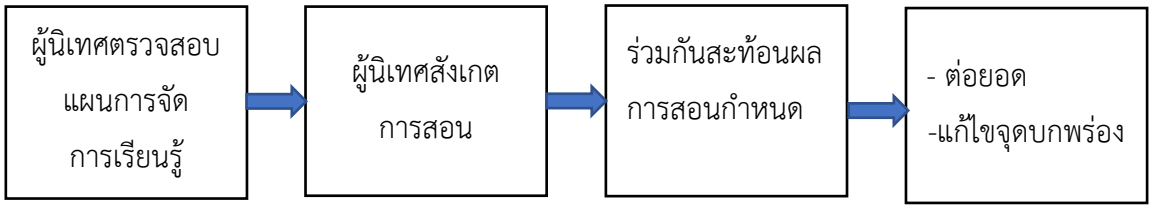
8.1.4. กำหนดวิธีการ / เทคนิคการนิเทศ เช่น

1) การสังเกตชั้นเรียนโดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวางแผนการนิเทศตามกิจกรรมที่ร่วมกันกำหนดเขียนเป็นแผนภูมิการดำเนินงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 2.8 แผนการนิเทศตามกิจกรรมที่ร่วมกัน

2) การสังเกตชั้นเรียนผู้นิเทศตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ของครูแล้วสังเกตการสอนในห้องเรียนว่าเป็นไปตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนหรือไม่



ภาพประกอบ 2.9 แผนการสังเกตการสอนในห้องเรียน

3) นิเทศรายบุคคล - นิเทศกลุ่มย่อย - นิเทศกลุ่มใหญ่ (เหมาะสำหรับการนิเทศในเรื่องที่ผู้รับการนิเทศต้อการพัฒนาตนเอง เช่น เทคนิคการตั้งคำถามเทคนิคการสรุปความรู้เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ หรือการนิเทศเชิงพัฒนาโดยการประชุมสัมมนา เป็นต้น)

4) นิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) นิเทศแบบพี่เลี้ยงพาทำ (Mentoring)

5) นิเทศโดยการพาไปศึกษาดูงานครูที่สามารถจดัการเรียนการสอนได้ทั้งในโรงเรียนตนเองและโรงเรียนอื่น

6) การสาธิตการสอน

7) การทดลองปฏิบัติการเป็นการนำวิธีการที่โรงเรียนอื่นปฏิบัติได้ผลดีมาปรับใช้โดยการลองนำไปใช้จริง

8.1.5 กำหนดปฏิทินการนิเทศและแจ้งปฏิทินการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศรับทราบ

8.1.6 เครื่องมือการนิเทศติดตามการกำหนดเครื่องมือนิเทศติดตามเป็นไปตามงานที่จะดำเนินการนิเทศ เช่น แบบสังเกตการสอน แบบตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้แบบเยี่ยมชั้นเรียน (เพื่อดูการจัดสภาพบรรยากาศในห้องเรียนว่าเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนหรือไม่) ฯลฯ เครื่องมือดัง ภาคผนวก โรงเรียนสามารถเลือกและปรับใช้ตามความเหมาะสม

8.1.7 สะท้อนข้อมูลเมื่อสังเกตการณ์สอนเสร็จผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันสะท้อนข้อมูลเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและวางแผนพัฒนาต่อไป

8.1.8 ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน เมื่อกำหนดปฏิทินจัดทำเครื่องมือการนิเทศและแจ้งวิธีการ เทคนิคการนิเทศที่จะดำเนินการแล้วก่อนที่ทีมผู้นิเทศภายในจะดำเนินการตามปฏิทินควรได้ศึกษาวิธีการเก็บข้อมูลการบันทึกข้อมูลให้ครอบคลุมและควรบันทึกข้อสังเกตอื่น ๆ ที่เห็นว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยนการสอนของครู หรือการพัฒนาระบบการนิเทศภายในต่อไป ทั้งนี้การนิเทศภายในควรได้จัดทำแผนสำรองเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถนิเทศได้ตามปฏิทินที่กำหนดดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติหรือพัฒนาให้ผู้นิเทศภายในทุกคนมีความรู้ ความสามารถที่จะนิเทศแทนคนอื่นได้ตลอดเวลาการจัดเก็บข้อมูลด้านความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศที่มีต่อกระบวนการนิเทศของ ทีมผู้นิเทศภายในโรงเรียนและความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการสอนของครูที่มีการปรับเปลี่ยนการสอนตามข้อเสนอแนะของผู้นิเทศภายในรวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนควรจัดเก็บเมื่อสิ้นภาคเรียนแต่ละภาคและสิ้นปีการศึกษาที่สำคัญผู้นิเทศภายในควรเก็บผลความก้าวหน้าในการสอนของครูที่รับการนิเทศ และความก้าวหน้าด้านการเรียนหรือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนไว้เพื่อสรุปผลการนิเทศภายในโรงเรียนด้วย

8.1.9 การถอดบทเรียน และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ้นภาคเรียนทีมผู้นิเทศภายในโรงเรียนและผู้รับการนิเทศทุกคนประชุมปฏิบัติการถอดบทเรียน สิ่งที่ได้ดำเนินการอาจเป็นวิธีการปฏิบัติที่ดีหรือข้อที่พึงระวังในการดำเนินงานเป็นบทเรียนสำคัญในการพัฒนางานหรือสำหรับการปฏิบัติของโรงเรียนอื่น ๆ ต่อไป

8.1.10 การสรุปรายงานผลการนิเทศภายในโรงเรียน เมื่อจัดเก็บข้อมูลได้แล้วทีมผู้นิเทศภายในโรงเรียนนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สรุปผลการดำเนินงาน

8.1.11 หาเครือข่ายขยายผล ความหมาย เครือข่าย คือกลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีการจัดรูปหรือจัดระเบียบโครงสร้างที่คนหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระ ในความหมายนี้สาระสำคัญ คือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจกิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันและการเป็นสมาชิกเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น ๆ เมื่อโรงเรียนดำเนินการนิเทศภายในไป 1 ภาคเรียน โรงเรียนต้องขยายเครือข่าย 2 ระยะ คือ ระยะแรกโรงเรียนที่ดำเนินการในช่วงแรก หรือเรียกว่าโรงเรียนแกนนำนั้นต้องหาเครือข่ายในสัดส่วน 1 : 3

คือหาเครือข่ายให้ได้ 3 โรงเรียน อาจเป็นโรงเรียนภายในสหวิทยาเขต เดียวกันหรือนอกสหวิทยาเขต แต่โรงเรียนเครือข่ายต้องเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ บุคลากรในโรงเรียนมีความสนใจและตั้งใจที่จะพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง ระยะที่สอง เมื่อโรงเรียนแกนนำและโรงเรียนเครือข่ายพัฒนางานร่วมกันไป 1 ภาคเรียนโรงเรียนแกนนำและโรงเรียนเครือข่ายขยายผลการพัฒนาสู่โรงเรียนอื่น ๆ ในสัดส่วน 1 : 6

8.1.12 พัฒนาเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง โรงเรียนแกนนำดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเครือข่าย โดยใช้เทคนิคพี่เลี้ยงพาทำ (Mentor) หรือในลักษณะการสอนแนะ (Coaching) ทั้งนี้การใช้เทคนิควิธีการนิเทศให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียนและความต้องการของผู้รับการนิเทศเป็นสำคัญ

6. เทคนิคการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะ (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

การชี้แนะหรือ Coaching เป็นการช่วยเหลือบุคคลหรือผู้รับบการชี้แนะจากผู้ชี้แนะบนพื้นฐานของการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะมีเป้าหมายเพื่อการส่งเสริมผล การปฏิบัติและความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) รวมทั้ง การใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การจูงใจการใช้คำถาม และการเตรียมความพร้อมให้ผู้รับการชี้แนะมีการ ปรับตัวให้เข้ากับงาน ซึ่งการให้บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคล เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการ พัฒนาวิชาชีพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการชี้แนะดังนี้

1. ความหมายของการชี้แนะ (Coaching) Mink, Owen and Mink (1993) ให้ความหมายว่าการชี้แนะเป็นกระบวนการของบุคคลที่ เรียกว่า (Coach) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นผู้ชี้แนะช่วยให้บุคคล ได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้ซึ่งบุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถซึ่งเป็นผลต่อการทำงานที่จะตามมากระบวนการชี้แนะจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ

วีณา ก๊วยสมบูรณ์ (2547) ให้ความหมายว่าการชี้แนะ คือการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับการชี้แนะเพื่อพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่พึงปรารถนา ซึ่งครอบคลุมถึงการชี้แนะทางกีฬาหรือการชี้แนะทางความคิด

สรุปได้ว่า Coaching หมายถึงการชี้แนะลูกน้องของตนเองการชี้แนะเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตนทั้งนี้จะเรียกผู้ชี้แนะว่า “Coach” โดยปกติผู้เป็น Coach สามารถเป็นได้ทั้งผู้บริหารระดับสูง (Top Management level) เช่น ผู้อำนวยการระดับกลาง (Middle Management level) เช่น ผู้จัดการฝ่ายและระดับต้น (Low Management level) เช่น หัวหน้างานส่วน ผู้ถูกชี้แนะโดยปกติจะเป็นลูกน้องที่อยู่ภายในทีมหรือกลุ่มงานเดียวกันเรียกว่า Coachee การชี้แนะจัดได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่หัวหน้าใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาลูกน้องให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result-Oriented) โดยจะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน (Collaborative) ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง ทั้งนี้การชี้แนะนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual Performance) ในปัจจุบันการชี้แนะยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องมีพัฒนาการของความรู้ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวและมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันนำมาซึ่งตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปในอนาคต

นอกจากนี้การชี้แนะยังถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างหัวหน้าและลูกน้องหรือเรียกว่าการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ที่หัวหน้างานใช้ในการแจ้ง/หรือชี้แจง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของลูกน้องให้เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลา และรับฟังสิ่งที่คาดหวังและต้องการของลูกน้องและเป็นช่องทางในการทำงานรวมทั้งเป็นโอกาสอันดีที่หัวหน้างานและลูกน้องร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพราะหัวหน้างานถือได้เป็น Line Manager ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร จากการเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารของหน่วยงานต่าง ๆ อีกทั้งการชี้แนะเป็นการดำเนินการที่ใช้การมีปฏิสัมพันธ์แบบรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยที่ผู้ทำหน้าที่ชี้แนะให้ความช่วยเหลือผู้รับการชี้แนะสามารถจัดระบบความคิดทบทวนการทำงานของตนและหาแนวทางในการพัฒนางานและแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มีเป้าหมายคือการแก้ปัญหาในการทำงานพัฒนาความรู้ทักษะหรือความสามารถในการทำงานการประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ การชี้แนะมีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะและใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-construction) ไม่มีใครรู้มากกว่าใครจึงต้องเรียนรู้ไปพร้อมกัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการชี้แนะ การชี้แนะคล้ายกับการฝึกฝนนักกีฬา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้นักกีฬาสามารถเล่นกีฬาได้เต็มความสามารถเดิมที่นั้น ผู้ฝึกจะชี้แนวทางและชี้แนะวิธีการเล่นให้อย่างต่อเนื่อง แต่ปัจจุบันนอกจากการชี้แนะแล้วฝึกจะช่วยให้นักกีฬาวิเคราะห์ว่าตนเองจะเล่นได้ดีที่สุดในสภาวะแวดล้อมอย่างไรและถ้าจะเล่นให้ได้ดีสุดอย่างนั้นทุกครั้งจะมีอะไรเป็นอุปสรรคบ้าง เพื่อหาทางขจัด ให้หมดไปในทำนองเดียวกันผู้บังคับบัญชาที่ชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชาจะช่วยให้ผู้ฝึกสอนสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของตนเองตระหนักว่าตนเองกำลังทำงานอะไรอยู่และมีวิธีทำอย่างไร เพื่อเรียนรู้จากการปฏิบัติงานเหล่านั้น ขณะเดียวกันผู้ชี้แนะจะให้ข้อมูลความรู้ที่จำเป็นซึ่งผู้สอนยังขาดอยู่การชี้แนะที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้สอนและความสามารถในการรับ (Receptiveness) ของผู้ถูกสอนเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์กรประกอบแวดล้อมของการชี้แนะด้วย เช่น ความชัดเจนในเกณฑ์ตัดสินความสำเร็จประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นต้นถ้าการสอนมีประสิทธิภาพจะช่วยให้สภาพแวดล้อมการทำงานดีด้วยการพูดคุยสนทนาระหว่างการชี้แนะจะช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับกันอย่างสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้ต้องคิดถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จในขณะปฏิบัติงานการชี้แนะที่มีประสิทธิภาพ จะสัมพันธ์กับบรรยากาศของการเรียนรู้ซึ่งทั้งสองประการนี้จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3. บทบาทหน้าที่ของผู้เป็น Coach ผู้เป็น Coach ควรเป็นผู้รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้และเป็นผู้ขวนขวายหาข้อมูลความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลารวมทั้งแสวงหาประสบการณ์ใหม่จากการเข้ากลุ่มหรือสมาคมต่าง ๆ เพื่อจะได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาทำหน้าที่บทบาทนักฝึกอบรม นักพัฒนา นักเปลี่ยนแปลงผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา นักแก้ไขปัญหา นักคาดคะเน นักคิด นักประดิษฐ์ และนักปฏิบัติบทบาท ดังกล่าวจะแสดงออกในบทบาทใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งบางครั้งอาจแสดงบทบาทเดียวหรือแสดงมากกว่าหนึ่งบทบาท เรียกว่า “บทบาทผสมผสาน (Mixed Roles)”

4. แนวทางหลักปฏิบัติและวิธีการในการเป็น Coach การชี้แนะจะเกิดขึ้นได้ผู้ชี้แนะและ ผู้ถูกชี้แนะต้องมีความพร้อมด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย โดยไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นเวลาใดที่แน่นอนเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อทุกเวลาความพร้อมได้แก่

4.1 เรื่องเวลาควรกำหนดเวลาให้พอดีกับเนื้อหาที่ต้องการจะสอนและถ่ายทอดได้อย่างมีระบบและมีเหตุผล

4.2 อารมณ์ควรมีสภาพจิตใจหรือสภาวะอารมณ์ปกติพร้อมที่จะถ่ายทอดข้อมูล

4.3 สุขภาพร่างกายเพราะการมีสภาพร่างกายที่พร้อมจะส่งผลต่อไปยังจิตใจความคิด

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับ

4.4.1 เนื้อหา ขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบ

4.4.2 ผังโครงสร้างองก์กรวิสัยทัศน์นโยบายต่าง ๆ ขององค์กร

4.4.3 คู่แข่งขันและกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

4.4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับลูกน้องตนเอง

4.5 สถานที่พิจารณาถึงจำนวนของผู้สอนและผู้รับการสอนและลักษณะอุปกรณ์ที่จะนำมาสาธิต

4.6 อุปกรณ์เครื่องมือควรมีการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงานของอุปกรณ์เครื่องมือว่าสามารถใช้การทำงานได้ตลอดเวลาที่ทำการสาธิต

4.7 เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของลูกน้องที่เป็นผู้ใหญ่ด้วยว่าเขาจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อไหร่ เช่น เขาอยากเรียนรู้ได้ดี เมื่อเขาอยากเรียนหรือทำให้เขารู้ว่าถูกคาดหวังอะไรหรือเมื่อได้เอาสิ่งที่ได้ เรียนรู้ไปใช้ได้จริงและได้ผล

4.8 ความพร้อมของผู้ชี้แนะกับผู้ถูกชี้แนะย่อมมีส่วนผลักดันส่งเสริมและสนับสนุนให้การชี้แนะของหัวหน้าประสบผลสำเร็จ

5. ประโยชน์จากการชี้แนะ (Coaching) ประโยชน์ที่เกิดขั้นส่งผลโดยตรงต่อหาหน้างานลูกน้องและต่อองค์กรดังนี้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อหัวหน้างาน

5.1 การชี้แนะจะช่วยแบ่งเบาภาระงาน เนื่องจากลูกน้องทำงานได้อย่างถูกต้องส่งมอบงานตามเวลาที่กำหนด

5.2 มีเวลาเพียงพอที่จะคิดพิจารณาปรับปรุงระบบงานขั้นตอนและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นช่วยเหลือลูกน้องอย่างแท้จริง

5.3 มีโอกาสชี้แจงจุดเด่น หรือจุดที่ต้องการให้ลูกน้องปรับปรุงการทำงาน

5.4 สามารถแจ้งให้ลูกน้องรู้ถึงวิสัยทัศน์พันธกิจกลยุทธ์และปัญหาการเปลี่ยนแปลงการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ขององค์กร

5.5 มีโอกาสรับรู้ความต้องการที่ลูกน้องคาดหวังและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานของลูกน้อง

5.6 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง

5.7 เป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้ผลักดันและสนับสนุนให้ลูกน้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Performance Goal) ตามแผนงานที่กำหนด

5.8 ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม

6. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อลูกน้อง

6.1 เข้าใจขอบเขต เป้าหมายของงานและความต้องการที่หัวหน้าคาดหวัง

6.2 ได้รับรู้ถึงสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ปัญหาและอุปสรรคขององค์กรภารกิจที่องค์กรจะทำในปัจจุบันและต้องการที่จะทำต่อไปในอนาคต

6.3 ได้รับรู้ถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกับหัวหน้างานและมีส่วนร่วมกับหัวหน้างานในการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

6.4 มีโอกาสรู้จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.5 รู้จักวางแผนลำดับความสำคัญ ก่อน- หลังของงานรับรู้เทคนิควิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่หัวหน้างานกำหนด

6.6 สร้างขวัญกำลังใจทำให้ไม่รู้สึกว่าตนเองทำงานเพียงผู้เดียว

6.7 เป็นแรงจูงใจ กระตุ้นให้ลูกน้องปรับปรุงตนเอง สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ

6.8 ส่งเสริมให้ลูกน้องมีคุณค่า (Value) ในการทำงานมากขึ้นเนื่องจากการสอนที่ถูกต้องตามความต้องการของลูกน้องช่วยตอบสนองให้ลูกน้องทำงานได้บรรลุเป้าหมายของตนเอง

7. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อองค์กร

7.1 องค์กรมีผลการปฏิบัติงาน (Organization Performance) ที่เป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าความคาดหวังที่ต้องการ

7.2 องค์กรมีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกยุคโลกาภิวัตน์เนื่องจากการชี้แนะทำให้เจ้าหน้าที่มีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการทำงานกลยุทธ์ขั้นตอนวิธีการทำงาน การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้การชี้แนะมีความแตกต่างกันที่จุดเน้นกล่าวคือการชี้แนะนั้น ผู้บังคับบัญชาจะชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเกี่ยวกับวิธีการทำงานใน

หน้าที่ปัจจุบันและมีเป้าหมายระยะสั้นในขณะที่การเป็นพี่เลี้ยงนั้นผู้ที่เป็น Mentor ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของ Mentee

8. ความเป็นมาและความหมายของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ตามพจนานุกรมภาษาอังกฤษ (Longman : online) ได้ให้ความหมายของคำว่า mentor ไว้ว่า “ An experienced person who advises and help a less experienced person” (บุคคลที่มีประสบการณ์ผู้ชี้แนะและช่วยเหลือบุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า) คำว่า Mentor มีรากศัพท์มา จาก Mentor ในมหากาพย์โอดิสซีของ Homer ซึ่ง Mentor เป็นข้าราชสำนักและผู้ให้คำปรึกษา ผู้ซื่อสัตย์ของโอดิสซิอุส ได้รับความไว้วางใจให้ดูแลเรื่องการศึกษาและอบรมเทเลมะคัส (Telemachus) บุตรผู้เยาว์วัยของโอดิสซิอุส ระหว่างที่โอดิซิอุสจากไปรบในสงครามกรุงทรอย (Morton-cooper and Palmer, 2000) ต่อมาความหมายของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ได้กลายมาเป็นคนที่ส่งเสริมและช่วยเหลือผู้เข้าใหม่ (Mentee) ด้วยความพยายามอย่างที่สุด จนกระทั้งให้มั่นใจและสามารถทำงานได้ในสภาวะการทำงานใหม่ได้ (Simmons, 1988) ในขณะที่ Moton - Cooper (2000) ได้ให้อภิธานศัพท์เกี่ยวกับบทบาทของผู้ให้การสนับสนุนการเรียนรู้ในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า Mentor คือผู้ที่ส่งเสริมบุคลากรได้พัฒนามีความสัมพันธ์ลักษณะพลวัต (Dynamics) มีความผูกพันกันช่วยเหลือในการพัฒนาทางวิชาชีพผ่านเครือข่ายทางอาชีพ ระบบพี่เลี้ยงเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นตามความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถสูงขึ้น เมื่อประมาณยี่สิบกว่าปีมาแล้วประเทศที่เริ่มต้นอย่างจริงจังกับการใช้แนวคิดดังกล่าวคือ ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อศึกษาความเป็นมาของคำว่าพี่เลี้ยง หรือ Mentor จะพบว่าเป็นชื่อของ บุคคลหนึ่งที่ดูแลฟูมฟักสั่งสอนตลอดจนให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่ลูกชายของกษัตริย์กรีกยุคโบราณจนเป็นที่พอใจของกษัตริย์องค์นั้นเป็นอย่างมาก ต่อมาเมื่อมีการบัญญัติคำศัพท์ต่าง ๆ ในยุคกรีกโบราณชื่อของ Mentor จึงถูกบัญญัติขึ้นให้เป็นคำศัพท์โดย American Heritage Dictionary โดยได้ ให้ ความหมายของ Mentor ว่า A wise and trusted counselor or teacher (ศุภวรรณ ศรีเกตุ, 2552 : 8 อ้างอิงจาก อุไรวรรณ อยู่ชา, 2552) ระบบพี่เลี้ยงถูกนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กรโดยความหมายของระบบพี่เลี้ยงที่ใช้คือเป็นกระบวนการที่องค์กรจัดให้บุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่าทำ หน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้สามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยองค์กรจะเรียกบุคลากรที่ทำหน้าที่ดังกล่าวว่า Mentor และเรียกบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาว่า Mentee ทั้งนี้โดยบทบาทของพี่เลี้ยงประกอบด้วยการฝึกอบรม (Coaching) การให้คำปรึกษา (Counseling) และการสนับสนุน (Sponsoring) กล่าวคือ พี่เลี้ยงที่มีบทบาทเป็นครูฝึกจะมีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรใหม่เป็นผู้อธิบายเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานและวิธีการแก้ไข พี่เลี้ยงที่มีบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษา จะมีหน้าที่ในการให้คำแนะนำ และช่วยให้บุคลากรใหม่มีความมั่นใจในตนเองสูงขึ้นส่วนพี่เลี้ยงที่มีบทบาทในฐานะผู้สนับสนุนจะมีหน้าที่ช่วยให้บุคลากรใหม่มีขอบข่ายงานที่ชัดเจนทำให้บุคลากรใหม่สามารถผ่านการ ประเมินผลได้ (Huat and Torring, 2004: 250; Nelson and Quick, 2006 : 577; Kreitner and Kinicki, 2007 : 95; พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ, 2551 : 32)

9. บทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยง Mentor

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล (2552) แม้ว่าส่วนหนึ่งของการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงจะมีบทบาทของการฝึกอบรมมาเกี่ยวข้อง แต่ก็มีลักษณะความแตกต่างระหว่างคำว่าพี่เลี้ยงและการโค้ชอยู่ เช่นเดียวกันโดยสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ Coaching เป็นการชี้แนะลูกน้องของตนเอง ผู้ชี้แนะ (Coach) ซึ่งผู้บริหารทุกระดับสามารถเป็นผู้ชี้แนะได้ ผู้ถูกชี้แนะ (Coachee) ส่วนใหญ่จะเป็นลูกน้องที่อยู่ในทีมหรือกลุ่มงานเดียวกัน การชี้แนะจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้อง Coaching เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ทำให้หัวหน้าและลูกน้องได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง อย่างไรก็ตามการที่จะ Coaching ได้ดีนั้นต้องมีความพร้อมทั้งผู้สอนและผู้ถูกสอน Mentoring การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้นการเป็นพี่เลี้ยงอาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง ผู้ที่เป็น Mentee เป็นได้ทั้งพนักงานใหม่หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาก่อนโดยเป็นกลุ่มคนที่มีผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น โดย Mentor จะเป็นแม่แบบ และเป็นผู้ชี้แนะให้ Mentee รวมทั้งให้กำลังใจ สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือให้ Mentee มีโอกาสได้เติบโตหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงานแสดงฝีมือ และความสามรถในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป Coaching คือการเป็นผู้สอนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องของงานที่รับผิดชอบโดยผู้รับการสอนจะเป็นผู้ที่มีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานส่วนการ Mentoring นั้นเป็นการให้คำปรึกษาหรือสอนให้กับพนักงานใหม่หรือพนักงานที่มีอยู่เดิมที่มีผลงานอยู่ในระดับสูงกว่ามาตรฐานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและอื่น ๆ ที่จะทำให้ศักยภาพของพนักงานสูงขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรไปในอนาคตเทคนิคที่ควรนำมาใช้ในองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รวบรวมไว้ 7 เทคนิค ดังนี้

1. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)
2. มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking)
3. การชี้แนะ (Coaching)
4. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)
5. แฟ้มงานเพื่อการพัฒนา (Portfolio)
6. ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning Center)
7. การเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วย (Computer Assisted Learning and Teaching) ซึ่ง Coaching and Mentoring เป็นหนึ่งในเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของ

บุคลากรให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้อันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตัวบุคลากรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

10. รูปแบบของพี่เลี้ยง (Mentoring)

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล (2552) วิธีการ Mentoring ได้เริ่มมีขึ้นเมื่อประมาณ 20 ปีที่แล้วมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถสูงและใช้ในการพัฒนาผู้หญิงให้สามารถก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารได้เท่าเทียมกับชาย แนวคิดนี้ยังคงอยู่ต่อมาจนถึงปัจจุบัน แต่ในสมัยก่อนรูปแบบ ของ Mentoring จะเป็นแบบคู่คือจับคู่กันระหว่าง Mentor 1 คน กับ Mentee 1 คน หรือ 2 คน ซึ่งปัจจุบันมีผู้เห็นว่าแบบคู่มีข้อจำกัดหลายประการ เช่น หา Mentor ได้ไม่เพียงพอกับจำนวน Mentee เพราะ Mentor หายากและการที่ Mentee เรียนรู้จาก Mentor เพียงคนเดียวนั้นไม่เพียงพอเนื่องจากการพัฒนาบุคคลนั้นต้องอาศัยเครือข่ายของกลุ่มคนที่มีความรู้ประสบการณ์และแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งรวมถึงเครือข่ายในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยปัจจุบัน จึงได้มีแนวคิด Mentoring แบบกลุ่ม คือ Mentor 1 คน ต่อ Mentee 4 – 6 คน ไม่ว่าจะเป็นแบบใดก็ตามการคัดเลือก Mentor จะเลือกจากผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่า Mentee มีประสบการณ์สูง ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและสมัครใจเป็น Mentor ส่วนการเลือก Mentee ก็จะเลือกจากผู้มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพและโอกาสที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งขึ้นเป็นผู้บริการ Mentor และ Mentee จะร่วมกิจกรรม Mentoring โดยการพบปะ ประชุมปรึกษาหารือกันเป็นระยะ ๆ ปกติโครงการนี้จะกระทำต่อเนื่องเป็นเวลา 1 - 2 ปี Mentoring แบบกลุ่มนี้ Mentor จะเป็นผู้นำ ให้เกิดการเรียนรู้ (Learning Leader) กลุ่มจะมี การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด กำหนดประเด็นการพัฒนาให้คำแนะนำ กันเป็นกลุ่มวิธีนี้จะเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมด้วยกลุ่ม Mentoring จะกลายเป็นกลุ่มแห่งการเรียนรู้ (Learning Group) ซึ่งคล้ายกับ Learning Team ใน Learning Organization ของ Peter Senge ที่กล่าวว่าเมื่อทีม เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงแล้วผลลัพธ์ที่ได้ไม่เพียงก่อให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่สมาชิกแต่ละคนในทีมก็เจริญก้าวหน้าเร็วขึ้นด้วย ในกลุ่มแห่งการเรียนรู้ Mentee ซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มจะมีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนสมาชิกด้วยกันและกันจาก Mentor ด้วย แนวคิดเกี่ยวับกลุ่มเรียนรู้นั้นกำหนดให้ความรับผิดชอบในการนำ และก่อให้เกิดการ เรียนรู้กระจายไปยังสมาชิกทุกคน รวมทั้ง Mentor ด้วยแบบกลุ่มนี้จะถือว่า Mentor หรือ Learning Leader เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมากกว่าจะเป็นคนนอกแต่โดยที่ Mentor เป็นผู้มีประสบการณ์และความรู้ที่จะแบ่งปันได้มากกว่า Mentor จึงทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่มการเรียนรู้โดยช่วยให้กลุ่มเข้าใจองค์กรให้แนวทางแก่กลุ่มเพื่อสามารถวิเคราะห์ประสบการณ์ของตนเองและช่วยให้กลุ่มกำหนดทิศทางของการพัฒนากระบวนการนี้จะช่วยให้ Mentee เรียนรู้ประสบการณ์และความรู้จาก Mentor ซึ่งมีกระบวนทัศน์แตกต่างจากตน Mentor จะช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จโดย

1. ช่วยให้กลุ่มกำหนดประเด็นในการประชุมพบปะกัน
2. ให้คำแนะนำหัวข้ออภิปรายและโครงการที่จะช่วยให้กลุ่มเรียนรู้เพิ่มขึ้น
3. กระตุ้นให้กลุ่มแสดงความคิดเห็น
4. ให้คำปรึกษาเมื่อกลุ่มต้องการ

5. สนับสนุนกลุ่มโดยเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มกับบุคคลอื่นในองค์กร

6. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในกลุ่มเป็นรายบุคคล

11. ประโยชน์ของพี่เลี้ยง (Mentoring)

11.1 สร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถมีศักยภาพ ได้เร็วกว่าพนักงานปกติ

11.2 จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับ หน่วยงาน

11.3 กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างผลงานมากขึ้น พร้อมที่จะทำงานหนักและท้าทายมากขึ้น

11.4 สร้างบรรยากาศของการนำเสนองานใหม่ๆ หรือความคิดนอกกรอบมากขึ้น

11.5 สร้างระบบการสื่อสารแบบสองช่องทาง (Two Way Communication) ระหว่าง Mentor และ Mentee หัวหน้างานในฐานะ Mentor มีเวลาที่จะคิดวางแผนกำหนดนโยบายและวางกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมได้มากขึ้น เนื่องจากได้มอบหมายงานส่วนหนึ่งให้ Mentee รับผิดชอบแล้ว

12. ความแตกต่างของ Coaching กับ Mentoring

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล (2552) การชี้แนะ (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) มีความแตกต่างกันที่จุดเน้น กล่าวคือการชี้แนะผู้บังคับบัญชาจะชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันและมีเป้าหมายระยะสั้นในขณะที่การเป็นพี่เลี้ยงนั้นผู้ที่เป็น Mentor ไม่จำ เป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของ Mentee และ Mentee อาจอยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้หากช่วยพัฒนา Mentee ให้เจริญก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้กว้างขวางกว่า Coach Mentoring จะมุ่งไปที่การพัฒนาสายอาชีพและจะเป็นการพัฒนา Mentee เพื่อให้เป็นผู้บริหารของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ต่อไป Coaching และ Mentoring อาจดำเนินการควบคู่กันไปได้เพราะต่างก็เป็นกระบวนการพัฒนาตนเองที่องค์กรต้องเป็นผู้กำหนดขึ้น เช่นกันจึงสรุปได้ว่า Coaching และ Mentoring เป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Coaching เป็นการชี้แนะจาก ผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงด้วยวิธีการให้คำแนะนำและชี้แนะแบบสองทาง (Two Way Communication) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเองไปพร้อม ๆ กันส่วน Mentoring การเป็นพี่เลี้ยงเลือกจากผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานมาให้คำปรึกษาและ แนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการทำงาน เพื่อให้ศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับ หน้าที่ในปัจจุบันโดยตรงก็ได้อย่างไรก็ตามทั้ง Coaching และ Mentoring ต่างก็เป็นเทคนิคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีศักยภาพและองค์กรมีความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลงมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิพรรณ จาติเสถียร (2557) ศึกษาการชี้แนะทางปัญญาเพื่อพัฒนาครูซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการชี้แนะทางปัญญามีอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการ มีความสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยมีการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ด้านการกำกับตนเอง สามารถสร้างกลยุทธ์ทางการคิดที่บ่งบอกให้รับรู้ได้ว่า สิ่งที่ปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่และด้านการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นการเรียนรู้ผ่านการคิดไตร่ตรอง ประเมิน วิเคราะห์ และสร้างความหมายเดิมไปสู่การประยุกต์ใช้ในอนาคตให้เกิดประสิทธิภาพ โดยแบ่งขั้นตอนออกเป็น 3 ขั้น ตอน คือ ขั้นประชุมวางแผนขั้นสังเกตการสอน และขั้นประชุมสะท้อนความคิด และแบ่งองค์ประกอบของการชี้แนะทางปัญญา 3 องค์ประกอบ คือความไว้วางใจ เครื่องมือที่ใช้ในการชี้แนะและรูปแบบการคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ใช้เป็นแนวทางในการชี้แนะ พบว่าการชี้แนะทางปัญญาเป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการพัฒนาทางกระบวนการคิดทำให้ผู้ได้รับการชี้แนะมีวิธีการพัฒนาตนเองที่นำไปสู่การชี้นำ ตนเองอีกทั้งเป็นการสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้รับชี้แนะโดยช่วยให้ค้นพบว่า ตนเองมีพลังมีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาด้วยตนเองรวมถึงความมั่นใจและความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถที่จะคิดพัฒนา และปรับเปลี่ยนตนเองได้ทำให้การพัฒนาที่เกิดขึ้นมีความคงทนและเกิดความยั่งยืน ทั้งยังสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนงาน

ชัยณรงค์ ศรีสุข (2553) ศึกษากระบวนการพัฒนาโครงการโรงเรียนวิถีพุทธโดย Coaching Team ในโรงเรียนบ้านหนองผือ พบว่าโรงเรียนบ้านหนองผือ ได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2549 มีการดำเนินงานตามแนวทางโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของ กระทรวงศึกษาธิการอย่างบูรณาการการมีส่วนร่วมโดยรวมของบวร(บ้าน วัด โรงเรียน) ตามวิถีที่คุ้นเคย ปีพ.ศ. 2550 -2552เป็นจุดเปลี่ยนแห่งการพัฒนาโครงการโรงเรียนวิถีพุทธเมื่อนำกระบวนการ Coaching Team สู่ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาและผู้นำชุมชนร่วมการบริหาร จัดการความดี ด้วยความพร้อมเพรียงตามลำดับจึงเกิดเป็น Coaching Team โรงเรียนวิถีพุทธโรงเรียนบ้านหนองผือ ภายใต้แนวคิด“วิถีพุทธคือวิถีพอเพียง” โดยมีกิจกรรมการพัฒนาการกินอยู่ดูฟังตามแนววิถีพุทธที่เกิดจากแนวคิดจากสภาพปัญหาของนักเรียนที่ต้องแก้ไขเครื่องมือสำคัญกิจกรรมพื้นฐาน ประจำวันให้นักเรียนปฏิบัติเป็นกิจกรรมบูรณาการที่นักเรียนปฏิบัติทั้งที่บ้านและโรงเรียนตามรูปแบบโครงงานคุณธรรมเยาวชนไทยทำดีถวายในหลวงด้วยการนำสาระเพลงหน้าที่เด็กจัดทำเป็นคู่มือนักเรียน ดำเนินงานโครงงานคุณธรรม “สติกับหน้าที่เด็ก” ดำเนินกิจกรรมพื้นฐาน 10 กิจกรรมด้วยการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา(ศีลสมาธิปัญญา) บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่กิจกรรม การปฏิบัติจัดการเรียนรู้มีจุดเน้นในการพัฒนากระบวนการคิดส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทางกายศีลสมาธิปัญญาด้วยวิธีการปฏิบัติที่เป็นรูปแบบเฉพาะของโรงเรียนบ้านหนองผือโดยใช้นวัตกรรม ด้านการบริหารแบบ Coaching Team “ บวรหนองผือกัลยาณมิตร” มาบริหารจัดการโครงการภายใต้ หลักการ AAR (After Action Review) “การเรียนรู้หลังการทำงาน” ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จโรงเรียนได้รับเลือกให้เป็นแหล่งเรียนรู้คุณธรรมต้นแบบนำเสนอผลงานในงานมหัศจรรย์ เด็กไทยปีพ.ศ. 2550 ณ เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรีซึ่งมีขั้น

ตอนในการทำงานได้แก่ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ(Process) และด้านผลผลิต (Output) แสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่ได้จากการดำเนินโครงการโดยใช้ Coaching Team ในทุกขั้นตอนของระบบ ก่อให้เกิดคุณภาพและความพึงพอใจ เป็นอย่างดียิ่ง ต่อผู้ส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนบ้านหนองผือ

สรุปได้ว่าการชี้แนะ (Coaching) เป็นแนวทางในการพัฒนาครู ซึ่งการพัฒนาครูที่เกิดจากการเรียนรู้และพัฒนาในองค์ของสถานศึกษาทำให้ครูได้เรียนรู้จากบริบทจริง เนื่องจากครูมีการทบทวนและเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการสะท้อนความคิด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการรับรู้ และการตัดสินใจที่จะช่วยพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนได้ตามเป้าหมายการเรียนรู้ต่อไป

ตอนที่ 7 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

ความหมายของการนิเทศการศึกษาต่างประเทศ โอลิวา (Oliva,1989 : 8) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการช่วยเหลือครูเป็นพิเศษเพื่อให้ปรับปรุงการเรียนการสอนและคำที่สำคัญที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมที่ปฏิบัติการนิเทศ คือ การบริการและการช่วยเหลือ

แฮร์ริส (Harris 1985 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการนิเทศเป็นการที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะคงไว้และการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการสอนเป็นสำคัญ

กราสกี้, โรเบิตร์,มาร์ติน และวาลเดน (Kragewski, Martin and Walden 1983 : 97) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาที่ทำให้บุคลากร ในโรงเรียนดำนินการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูให้เหมาะสมขึ้น เพื่อปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น

ไวลส์และโลเวล (Wiles and Lovell 1967 : 139) ให้ความหมายว่า เป็นการช่วยเหลือเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เป็นการช่วยให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานใน หน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น มีขวัญกำลังใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมและ การพัฒนาหลักสูตร

บริกก์และจัสท์เมน (Briggs and Justman 1952 : 1-4) ให้ความหมายไว้ว่าการร่วมมือกันกระตุ้นส่งเสริมและการชี้แนะให้มีครูก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้ครูได้เกิดพลังที่จะสร้างความเจริญงอก งามให้กับนักเรียนเพื่อช่วยให้นักเรียนใช้สติปัญญาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมโลกอย่างฉลาด ความหมายของการนิเทศการศึกษาในประเทศ

วัชรา เล่าเรียนดี (2553 : 3)ได้ให้ความหมายการนิเทศว่า หมายถึงกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันด้ายการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกันและกันระหว่างผู้ให้การนิเทศหรือผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน

นริศรา อุปกรณ์ศิริการ (2552 : 16) ให้ความหมายการนิเทศว่า หมายถึง เป็นความร่วมมือ และประสานงานของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชารี มณีศรี (2552 : 19) ให้ความหมายการนิเทศการศึกษาว่า หมายถึง ความพยายามอย่างหนึ่งในหลายๆ อย่างที่จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษามีคุณภาพทั้งด้านการเรียนการสอน

กิติมา ปรีดีดิลก (2551 : 262) ให้ความหมายการนิเทศว่า หมายถึงกระบวนชี้แนะแนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุผลตามจุดหมายที่วางไว้

สงัด อุทรานนท์ (2540 : 12) ให้ความหมายการนิเทศการศึกษาว่าหมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกับครูบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

สรุปโดยรวมว่าการนิเทศการศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษาไทยและนักการศึกษาต่างประเทศ หมายถึงกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน โดยการช่วยเหลือแนะนำการวางแผนการปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นอันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา มีนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

สำรวย พานนา (2556 : 22) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายการนิเทศ เป็นการมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการศึกษา ตลอดจนบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอันมีผลต่อนักเรียนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

นิตยา ทองไทย (2552 : 22) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศไว้ว่าเป็นการช่วยเหลือครูให้มีความสามารถที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนางานและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 55) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศไว้ว่า

1. เป็นการช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงตนเองในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
2. สามารถพัฒนาพฤติกรรมบุคลิกภาพการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น
3. สนับสนุนความรู้ ความสามารถและทักษะของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. กำกับ ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ

เชษฐพงษ์ สินทรัพย์ (2551 :28 -29) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศไว้ว่า

1. เป็นการสนับสนุนช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอน

2. เป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถช่วยเหลือตนเองได้

ไมเนอร์ (Minor 1997 : 23) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศก็คือ

1. ช่วยให้ครูเข้าใจนักเรียนมากขึ้น

2. ช่วยครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. ช่วยครูในการจัดหาและเลือกสื่อ นวัตกรรมที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน

4. ช่วยให้ครูปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

5. สร้างลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการให้แก่ครู

6. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักวิธีการประเมินผลการเรียนของเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ

7. กระตุ้นให้ครูรู้จักประเมินผลงานของตนเอง

8. ช่วยให้ครูมีความอบอุ่นใจ ปลอดภัย และมีความเชื่อมั่นตนเอง

9. กระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

10. ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อช่วยให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาของโรงเรียนและนักเรียน

บริ๊ก และจัสแมน (Briggsand Justman,1952:196) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ข้อ คือ

1. ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ

2. ส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู

3. ปรับปรุงการสอนของครู

4. ส่งเสริมแนะนำครู และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับประชาคม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 20) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนคือ

1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

1.1 เป็นการให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอน เพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการสอนของตน

1.2 ช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในด้านการสอน

1.3 ช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพของครู

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

2.1 ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน

2.2 ส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน

2.3 สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

2.4 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

สงัด อุทรานนท์ (2540 : 23) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

1. เพื่อพัฒนาคน หมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

2. เพื่อพัฒนางาน หมายถึง มีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

3. เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด

4. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึงการจัดกิจกรรมการนิเทศที่มุ่งให้ขวัญกำลังใจแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงาน หากนิเทศไม่ได้สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้วการนิเทศการศึกษาก็ย่อมประสบความสำเร็จยาก

สรุปได้ว่าความมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา คือการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยการ นิเทศช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ สร้างขวัญ และกำลังใจ ประสานความสัมพันธ์ความร่วมมือเพื่อช่วยแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอีกทั้งประสานความเข้าใจในการทำงานที่จะนำพาไปสู่คุณภาพของผู้เรียนโดยอาศัยความร่วมมือทุกคนในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมและรักษาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตลอดจนหน้าที่รับผิดชอบช่วยให้เกิดความงอกงามในด้านวิชาชีพ ให้ครูพัฒนาพฤติกรรมการสอนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนของนักเรียนด้วย หลักสำคัญในการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดทางการเรียนของนักเรียน ได้มีผู้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

กนกกร ฉัตรหิรัญเลิศ (2556:82) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการพัฒนาร่วมกันของ ผู้รับการนิเทศโดยปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจนต่อเนื่อง สัมพันธ์กัน มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองเป็นการสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ บุคลากรในโรงเรียนทำงานด้วยความมั่นใจและภูมิใจในผลงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชี**พ**

นิตยา ทองไทย (2552 : 26) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือร่วมใจการประสานงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีการทำงานเป็นขั้นตอน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีความเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เชษฐพงษ์ สินทรัพย์ (2551 : 22) กล่าวว่า หลักการนิเทศ มีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพผู้เรียน โดย ผ่านครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษาเพื่อไปสู่นักเรียน หลักการนิเทศจึงมุ่งไปที่ครูเพื่อให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอน

เบอร์ตันและบรุคเนอร์ (Burton and Brueckner 1955 : 45)ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา (Theoretically Sound) คือ เป็นไปตามความจริงตาม กฎเกณฑ์และควรมีวิวัฒนาการทั้งด้านเครื่องมือและวิธีการโดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน

2. ควรเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) คือ เป็นไปอย่างมีขั้นตอน เป็นระบบระเบียบในกระบวนการทำงาน มีการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้

3. ควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) ควรเคารพในตัวบุคคลคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเปิดโอกาสให้ร่วมมือโดยใช้อำนาจให้น้อยที่สุด

4. ควรเป็นการสร้างสรรค์ (Creative) แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลส่งเสริมให้แสดงออก และพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแหล่งสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้มากที่สุด

เซอร์จิโอแวนนี่และสตาร์แรทท์ (Sergiovanni and Starratt1968, 221) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. มีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน แต่การดำเนินการนั้นกระทำโดยผ่าน “ตัวกลาง” คือครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. เน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย

4. การนิเทศการศึกษาจะต้องยึดทัศนคติและวิธีการทางวิทยาศาสตร์

5. ต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการวางแผนอย่างมีระเบียบ มีการประสานความร่วมมือ

6. การนิเทศที่ดีจะต้องเป็นวิชาชีพ มีแนวทางการประเมินบุคลากรวิธีการและผลต้องมุ่งไปสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้

6.1 จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทุกตัวที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

6.2 จะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะมีส่วนช่วยให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมง่ายขึ้น

6.3 ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานเพราะส่วนใหญ่จะยอมรับหรือเกรงใจผู้บังคับบัญชา

6.4 ผู้นิเทศจะต้องรู้จักเทคนิควิธีการนิเทศที่หลากหลายและมีความสามารถในการเอาชนะพฤติกรรมที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

6.5 การเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็ตามควรกระทำเฉพาะในสิ่งที่จำเป็นเท่านั้น

กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพราะในการนิเทศการศึกษาจะดำเนินการอย่างไรจึงจะทำให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้

จะต้องอาศัยกระบวนการตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันและมีระเบียบแบบแผน ซึ่งกระบวนการนิเทศเป็นเทคนิคในการทำงาน ผู้รายงานจะขอกล่าวถึงกระบวนการนิเทศที่นำมาประยุกต์ใช้ ในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ดังนี้

กนกกร ฉัตรหิรัญเลิศ (2556:82) ได้กำหนดขั้นตอน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหาเพื่อการนิเทศ
2. หาทางเลือกและตัดสินใจใช้ยุทธศาสตร์ในการนิเทศ
3. กำหนดระยะเวลาและการปฏิบัติงาน
4. จัดทำสื่อและเอกสารประกอบการนิเทศและดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด
5. สรุปและรายงาน

สงัด อุทรานันท์ (2537:74) ได้สรุปกระบวนการนิเทศ ซึ่งเรียกว่า PIDRE เป็นขั้นตอนดังนี้

1. วางแผนการนิเทศ (Planning) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประชุมปรึกษาหารือเพื่อ
   1.1 ให้ได้ปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องการให้มีการนิเทศ
   1.2 วางแผนเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ
2. การให้ความรู้ในสิ่งที่ทำ (Informing) ให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติ
   2.1 จะต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างไร
   2.2 มีขั้นตอนการดำเนินการอย่างไร
   2.3 ทำอย่างไรจึงจะได้ผลงานที่มีคุณภาพ
3. การปฏิบัติ (Doing) มี 3 ลักษณะ คือ

   3.1 การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศที่จะต้องควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จตามกำหนดและมีคุณภาพสูง

   3.2 การปฏิบัติงานของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ให้การสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

4. การสร้างขวัญกำลังใจ (Reinforcing) เป็นการสร้างขวัญกำลังใจจากผู้นิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและพึงพอใจ อาจจะดำเนินการไปพร้อมกับที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงแล้วก็ได้

5. ประเมินผลผลิตของการดำเนินการ (Evaluating) เป็นการประเมินผลการดำเนินการที่ผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคต้องทำการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งอาจ ดำเนินการโดยให้ความรู้ในสิ่งที่ทำอีกครั้งหนึ่ง สำหรับกรณีที่ผลงานยังไม่ถึงขั้นที่พอใจ หรือปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมดในกรณีที่การดำเนินงานไม่ได้ผล

แฮริส (Harris1985:13-15) ได้เสนอกระบวนการนิเทศไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นรวมทั้งข้อมูลที่จะนำมาเป็นตัวกำหนดความต้องการจำเป็นเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2. จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญจำเป็น

3.ออกแบบ (Designing) เป็นกระบวนในการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

4. จัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) กระบวนในการจัดสรรทรัพยากรและใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

5. ประสานงาน (Coordinating) เป็นกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เวลาวัสดุอุปกรณ์และให้มีความเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การอำนวยการหรือการสั่งการ (Directing) เป็นกระบวนการในการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ

เชษฐพงษ์ สินทรัพย์ (2551 : 132-137) ได้สรุปกระบวนการนิเทศการศึกษาที่เรียกว่า POLCA ไว้ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning Process) หมายถึงการวางแผนการปฏิบัติงานว่าจะทำอะไรมีวิธีการอย่างไรและผลที่จะเกิดขึ้นจากการจัดทำโครงการ

2. การจัดองค์กรการนิเทศ (Organizing Process) หมายถึงการจัดโครงสร้างขององค์กรเพื่อการดำเนินงานนิเทศ กำหนดเกณฑ์ในการทำงาน พร้อมทั้งจัดหาทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์เพื่อ สนับสนุนการนิเทศ กำหนดภารกิจและบทบาทหน้าที่ตลอดจนการประสานงาน

3. การนำการนิเทศสู่การปฏิบัติ (Leading Process) หมายถึงการวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือก บุคลากรการกระตุ้นให้เกิดการทำงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และให้ขวัญกำลังใจ ให้คำแนะนำ การปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

4. การควบคุมการนิเทศ (Controlling Process) หมายถึงการติดตามควบคุมการปฏิบัติการนิเทศโดยการมอบหมายงาน ติดตามช่วยเหลือ แก้ไขปรับปรุงให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนกำหนดระเบียบการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลการนิเทศ (Assessing Process) หมายถึงการวัดและประเมินผลงานนิเทศโดยการตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานการนิเทศและการทำการวิจัยผลการปฏิบัติงาน กระบวนการนิเทศ แบบพัฒนาการ (Development Supervision)

วัชรา เล่าเรียนดี (2553: 120 - 121) กล่าวว่าเป็นกระบวนการนิเทศที่ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าครูมีลักษณะแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการเรียนรู้ ความคิด

ความสามารถในการคิด ประสบการณ์ เจตคติความสามารถในการมองเห็นปัญหาและแสวงหาทางเลือกและแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพที่แตกต่างกัน ดังนั้นควรดำเนินการด้วยวิธีการนิเทศที่แตกต่างกันให้สอดคล้องเหมาะสมกับความแตกต่างในด้านต่างๆ ของครู เช่นระดับความสามารถในการพัฒนาตนเองของครู (Development Level) ระดับความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม (Abstract Thinking) การนิเทศการสอนแบบพัฒนาการมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยครูให้สามารถปรับปรุงพัฒนา ตนเอง และงานในวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียนในที่สุด จุดมุ่งหมายอีกประการหนึ่งก็คือ เพื่อสร้างโรงเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายถึงโรงเรียนที่สามารถสร้างผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ มีผลการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐานตามที่คาดหวัง โดยการดำเนินงานการนิเทศในด้านต่าง ๆ ตามรูปแบบและองค์ประกอบของการนิเทศแบบพัฒนาการ

กระบวนการนิเทศแบบสนับสนุน การูโบ และรอทสไตน์ (Garubo and Rothstein 1998: 2) ได้กล่าวว่าถึงกระบวนการนิเทศแบบสนับสนุนเป็นวิธีสอนบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้ปฏิบัติงานด้วยความ ตระหนักรู้ตลอดเวลา เป้าหมายก็เพื่อมุ่งให้ครูและผู้นิเทศได้รับข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้นว่า เกิดอะไรบ้างในการเรียนการสอนและการนิเทศ ซึ่งมีกระบวนการนิเทศดังนี้

1. การประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อสร้างความเชื่อถือไว้ใจกันและกันและทำความเข้าใจกับเรื่องที่จะพัฒนา สร้างแผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ
2. สังเกตการสอน
3. ประชุมวิเคราะห์ข้อมูลและให้ข้อมูลย้อนกลับ
4. ประเมินผลการนิเทศโดยประเมินกระบวนการนิเทศ ผลการปฏิบัติงานของครู (เพื่อการปรับปรุงแก้ไข) และผลการเรียนรู้ของนักเรียนและความคิดเห็นของนักเรียน

การนิเทศแบบสนับสนุน(Supportive Supervision) คือการนิเทศแบบร่วมมือ (Cooperative Supervision) แบบหนึ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันอย่างจริงจังและจริงใจระหว่างครูและผู้นิเทศ โดยเริ่มจากการสร้างความเชื่อถือไว้ใจกันและกันให้เกิดขึ้นก่อน ผู้นิเทศต้องมีความชำนาญ มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีทางจิตวิทยา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพและการพัฒนาความเป็นตัวเองของมนุษย์ การนิเทศแบบสนับสนุนเป็นการเรียนอย่างต่อเนื่องของครูและผู้นิเทศโดยการสนับสนุน กระตุ้นให้ครูสามารถแก้ปัญหาการสอนของตนเองได้ในที่สุด

กระบวนการนิเทศแบบคลีนิก (Clinical Supervision) โกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1969: 288) กล่าวว่ากระบวนการนิเทศแบบคลีนิกมีขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมร่วมกับครู (Preconference with Teacher)
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation of Classroom)
3. การวิเคราะห์และตีความหมายการสังเกตการสอนและพิจารณาการประชุมต่อไป (Analyze and Interpreting Observation)
4. การประชุมร่วมกับครู (Post Conference with Teacher)

5. การพิจารณาวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินการทั้ง 4 ขั้นตอน

อะคีสันและแกลล์ (Acheson and Gell1,2003 : 198) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศแบบคลินิกไว้ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 ประชุมร่วมกับครูและวางแผนร่วมกันในการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 2 การสังเกตการสอนและบันทึกข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ วางแผนร่วมกัน ในการประชุม

ขั้นที่ 3 ประชุมครูเพื่อวิเคราะห์ตีความหมายข้อมูลจากการสังเกต ร่วมกันแปลความหมายข้อมูลจากมุมมองของครูและร่วมกันอภิปรายการดำเนินการต่อไป ซึ่งเป็นขั้นของการให้ ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการพัฒนาในครั้งต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558 :35) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการณ์สอน (Pre-observation Conference)

ขั้นที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation)

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดวิธีการประชุมนิเทศ (Analysis and Strategy)

ขั้นที่ 4 การประชุมนิเทศ (Supervision Conference)

ขั้นที่ 5 ประชุม วิเคราะห์ พฤติกรรมการนิเทศ (Post Conference Analysis)

และมีนักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศหลายท่าน ได้เสนอรูปแบบหรือกระบวนการนิเทศแบบคลินิก และมีการเผยแพร่รูปแบบการนิเทศดังกล่าวจนถึงยุคปัจจุบัน ซึ่งขั้นตอนการดำเนินการอาจจะแตกต่างกันแต่ที่เหมือนกันเกือบทุกรูปแบบ คือการวางแผนหรือเตรียมการสังเกตการสอน และการประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการสังเกตการสอน

กระบวนการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development)

วัชรา เล่าเรียนดี (2553 : 99 - 100) เป็นกระบวนการนิเทศตั้งแต่ครู 2 คนขึ้นไปร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพตนเอง ได้กำหนดกระบวนการและ ขั้นตอนในการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ

1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการดำเนินการโดยบุคลากร ในโรงเรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีกระบวนการทำงานร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนและร่วมกันสังเกตการสอนในชั้นเรียนซึ่งกันและกัน

2. การจับคู่สังเกตการสอนอย่างน้อย 2 ครั้งหรือมากกว่าตามความจำเป็น

3. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4. เน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไม่มีการประเมินมาเกี่ยวข้อง มีการชมเชยผู้ปฏิบัติ ไม่ใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยมาตรฐาน

การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง(Mentoring) สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 110 - 111) กล่าวว่าการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) เป็นการชี้แนะครู โดยผู้ชี้แนะ(Coach) อาจเป็นผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ครูที่สามารถเป็น ผู้ชี้แนะได้ การนิเทศแบบชี้แนะจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน(Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของครูเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนมีขั้นตอนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะดังนี้ การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ เป็นการเตรียมองค์ความรู้ที่จะนำไปใช้ในการชี้แนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครู สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากผู้ชี้แนะจะเสนอแนะ แล้วต้องให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถ แก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไปการให้คำชี้แนะจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้ตระหนักว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นจะต้องใช้วิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูขณะเดียวกันผู้แนะจะได้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้นการให้คำชี้แนะที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศ และความสามารถของผู้รับการนิเทศ (Receptiveness) ของครูเท่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมหลายประการด้วยกัน ผู้ชี้แนะควรจะต้องเป็นผู้รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้ และจะต้องมีการขวนขวายหาข้อมูลความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลารวมทั้งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ให้คำชี้แนะ จะต้องมีความพร้อมก่อนการให้คำชี้แนะดังต่อไปนี้

1. การสร้างองค์ความรู้ ผู้ทำหน้าที่ให้คำชี้แนะ ต้องมีการสร้างองค์ความรู้เรื่องต่าง ๆ ดังนี้
   1.1 การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น หลักสูตรและการออกแบบการเรียนรู้
   1.2 การวิจัยในชั้นเรียน
   1.3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน
   1.4 การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
   1.5 เรื่องอื่น ๆที่เกี่ยวข้อง

2. การสร้างทีมงาน คนคือปัจจัยที่สำคัญในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จหรือไม่ บรรยากาศในการทำงานของกลุ่ม จะราบรื่นเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการเกื้อกูล สนับสนุนซึ่งกันและกันการช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และข้อยุ่งยากให้ผ่านพ้นไปได้นั้น ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมศักยภาพของคน ในกลุ่ม เพื่อการทำงานร่วมกัน คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้ ประสบผลสำเร็จในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุด การมีส่วนร่วมมีความผูกพันและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานเป็นอย่างดีทีมงานการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครู โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และหรือ ได้รับการอบรมไปสู่การ

ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำชี้แนะมีลักษณะเป็นกระบวนการ มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง 3 ประการ คือ

2.1 การแก้ปัญหาในการทำงาน

2.2 การพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือความสามารถในการทำงาน

2.3 การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน ที่ตั้งอยู่บนหลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) โดยยึดหลักว่าไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนไปพร้อมกันเพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ดังนี้

2.3.1 กำหนดทิศทาง สมาชิก ทีมจะต้องมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนที่จะเป็นแนวทางในการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ

2.3.2 การเลือกตั้งสมาชิกทีมควรจัดให้อยู่บนพื้นฐานของทักษะและศักยภาพที่มีอยู่ จะต้องมีทักษะที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้นภายใน 3 ประการ คือ

1) ทักษะทางเทคนิคในหน้าที่การงาน

2) ทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

3) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.3.3 การประชุมหรือพบปะกันครั้งแรกจะต้องมีกำหนดระยะเวลาให้ทุกคนรู้แน่นอน ทำด้วยความพิถีพิถันตั้งใจ เพื่อสร้างความประทับใจและมีการย้ำเตือนโดยผู้นำทีมหรือผู้บริหารอาจใช้อำนาจหน้าที่คอยดูแลภายในทีม

2.3.4 ตั้งกฎในทีมปฏิบัติให้ชัดเจน การนำกฎเกณฑ์มาช่วยให้พบกับความสำเร็จในเรื่อง วัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน จุดเน้นที่ควรสนับสนุนคือ การเปิดเผยจริงใจต่อกัน การสร้างให้เกิดความไว้วางใจกันและกัน การมีข้อตกลงร่วมกันอย่างมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

2.3.5 จุดมุ่งหมายและความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ตั้งขึ้น โดยสมาชิกมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมาย จะไม่ยึดติดกับผู้บริหาร

2.3.6 สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มในการทำงาน ด้วยการนำข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงใหม่ๆ มาช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในทีม

2.3.7 ให้เวลาแก่กันและกันให้มากที่สุด อาจเป็นเวลาตามที่นัดหมายกันไว้หรือไม่ได้นัดหมายก็ได้

2.3.8 การใช้อำนาจบารมีให้เกิดประโยชน์ เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การให้รางวัล เป็นต้น

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ (2552 : 31) กล่าวว่ารูปแบบการชี้แนะไว้หลายรูปแบบ ซึ่งสามารถ เลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

1.การชี้แนะเป็นรายบุคคล เป็นการชี้แนะที่ต้องการพัฒนาครูแบบหนึ่งต่อหนึ่งวิธีนี้ เหมาะกับกรณีที่ผู้รับการชี้แนะมีจำนวนไม่มาก เป็นวิธีที่นิยมใช้กันทั่วไปแต่มีจุดอ่อน คือจะขาดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานในสภาพจริง

2. เพื่อนช่วยเพื่อนเป็นทีม เป็นรูปแบบที่ใช้ในกรณีที่ต้องชี้แนะครูเป็นกลุ่มย่อย หรือทั้งโรงเรียนเป็นการให้ครูสามารถชี้แนะกันเอง เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง

3. การชี้แนะเป็นกลุ่ม รูปแบบนี้ เป็นการชี้แนะให้เกิดการช่วยเหลือกันซึ่งมีเป้าหมาย เพื่อนำทักษะที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในชั้นเรียน ผู้ชี้แนะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอนนำครู ในการวางแผนปฏิบัติการสอน และประเมินบทเรียน

4. การชี้แนะทางปัญญา เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้ครูได้พัฒนาทักษะทางด้านสติปัญญาไปจนถึงระดับสามารถกำกับ วิเคราะห์ และประเมินตนเองได้ โดยช่วยเหลือครูในการ ตัดสินใจวางแผนการสอน การสะท้อนการเรียนรู้ และ การนำไปใช้มี 3 ขั้นตอน คือการประชุม วางแผน การสังเกตการเรียนการสอน และประชุมสะท้อนการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การชี้แนะ คือวิธีการพัฒนาครูให้มีความรู้ทักษะและความสามารถโดยผู้ที่มี ความรู้และประสบการณ์สูงทำหน้าที่สอนงาน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาและพัฒนางานโดยเฉพาะสอนงานให้แก่ครูที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

โสภณ ภู่เก้าล้วน (2557 :15)ได้อธิบายขั้นตอนของการเป็นพี่เลี้ยงไว้ดังนี้

1. การวางแผนการเป็นพี่เลี้ยง เป็นขั้นตอนที่จะต้องใช้เวลาของทั้งสองฝ่ายทั้งพี่เลี้ยง (Mentor) และกลุ่มผู้อยู่ในความดูแลของพี่เลี้ยง (Mentee) ในการเตรียมประเด็นต่างๆ ให้พร้อม เพื่อที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและเกิดประโยชน์แก่สองฝ่าย ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า จะต้องเคร่งเครียดในการวางแผนจัดทำอย่างเป็นทางการจนมากเกินไป แต่ให้ทั้งพี่เลี้ยง (Mentor) และกลุ่มผู้อยู่ในความดูแลของพี่เลี้ยง (Mentee)ได้คำนึงถึงสิ่งสำคัญๆ เช่น พื้นฐานมาอย่างไร รู้สึกอย่างไรรวมถึงในฐานะที่เป็นพี่เลี้ยงเราจะสามารถให้อะไรแก่ครูของเราได้บ้าง ตลอดจนจะเตรียมความช่วยเหลือครูในด้านใดบ้าง

2. การสร้างความสัมพันธภาพและทำข้อตกลงในกระบวนพี่เลี้ยงนั้น ทั้งพี่เลี้ยง (Mentor) และกลุ่มผู้อยู่ในความดูแลของพี่เลี้ยง (Mentee) ต่างต้องเข้าในใจประสบการณ์ที่ต่างกันและปรับการจัดการเรียนรู้เข้าหากันเพื่อสร้างความไว้วางใจเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพี่เลี้ยงและครูมีความแตกต่างกันมากๆ ในเรื่องเพศอายุวัฒนธรรม จริตการเรียนรู้ทัศนคติและวิธีคิด ในการทำงาน ทั้งสองฝ่ายไม่ควรด่วนสรุปในการตั้งเป้าหมาย อาจจำเป็นต้องตกลงกันในรายละเอียด แม้กระทั้งสรรพนามที่ใช้เรียกขานกัน

3. การพัฒนาครูและการรักษาความสัมพันธ์อันดีในกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทั้งสอง ฝ่ายคือฝ่ายพี่เลี้ยง (Mentor) และฝ่ายกลุ่มผู้อยู่ในความดูแลของพี่เลี้ยง (Mentee) ต่างก็จะได้กำหนด เป้าหมายในการพัฒนาทักษะ เป้าหมายในการเพิ่มพูนการเรียนรู้และเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนทัศนคติซึ่งพี่เลี้ยงต้อง

กำหนดไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นและฝ่ายกลุ่มผู้อยู่ในความดูแลของพี่เลี้ยง (Mentee) ต้องเข้าใจและยอมรับขั้นตอนในการพัฒนาผู้เรียนรู้และรักษาความสัมพันธ์อันดีเป็น ขั้นตอนที่ยาวที่สุด เนื่องจากเป็นขั้นตอนที่ให้พี่เลี้ยงช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งสองฝ่ายจึงต้องร่วมกันเลือกกิจกรรมหรือแม้แต่โครงการที่จะทำร่วมกัน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทักษะและทัศนคติของผู้เรียน

4. การสิ้นสุดความสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการพี่เลี้ยง เนื่องจากมิตรภาพหรือความสัมพันธ์ที่จบลงอย่างเป็นทางการจะทำให้ทั้งสองฝ่ายสิ้นสุด จากการวิจัยพบว่าคู่ฝ่ายพี่เลี้ยง (Mentor) และฝ่ายกลุ่มผู้อยู่ในความดูแลของพี่เลี้ยง (Mentee) คู่ใดที่ไม่ดำเนินงานจบความสัมพันธ์จะทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดการกระอักกระอ่วนใจในการพบประสนทนาหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจนเป็นผลเสียต่อความรู้สึกของทั้งสอง

อุไรวรรณ อยู่ชา (2552 :160) ได้กำหนดขั้นตอนการเป็นพี่เลี้ยงภาพรวมที่องค์กรสามารถนำไปใช้และประสบความสำเร็จ มี 6 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง
2. การคัดเลือกพี่เลี้ยง
3. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่พี่เลี้ยง
4. การพัฒนาและฝึกอบรมพี่เลี้ยง
5. การส่งเสริม สนับสนุนและจูงใจพี่เลี้ยง
6. การติดตามผล

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2552 : 252) กล่าวว่า ขั้นตอนวิธีการของการเป็นพี่เลี้ยงดังนี้

1. จำแนกความต้องการการพิจารณาตามความต้องการของแต่ละโครงการ
2. กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อเป็นการนำทางสู่การพัฒนามีพี่เลี้ยงที่ชัดเจนเพื่อนำไปดำเนินการในการกำหนดหน้าที่และกำหนดเป้าหมาย ที่ระบุหน้าที่ที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่ การคัดเลือกเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินและความคาดหวังในผลการดำเนินงาน
3. การจับคู่พิจารณาจากเกณฑ์ในการจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ที่อยู่ในความดูแล
4. แต่งตั้งกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยให้คำแนะนำทั่วไป และฝ่ายสนับสนุนประสานงานและให้ความช่วยเหลือพี่เลี้ยง
5. จัดทำหลักสูตรเพิ่มเติม เป็นการให้โอกาสผู้ที่อยู่ในความดูแลสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมได้
6. ประเมินผลเป็นแบบประเมินเหตุการณ์ ผลการปฏิบัติงานระหว่างพี่เลี้ยงและผู้อยู่ในความดูแล

สรุปได้ว่าการนิเทศแบบพี่เลี้ยงเป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การเป็นพี่เลี้ยงเลือกจากผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานมาให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรงก็ได้

การนิเทศทางไกล การนิเทศทางไกลเป็นการนิเทศบนระบบปฏิบัติการอินเตอร์เน็ตระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยมีช่องทางการนิเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2558 : 39)

1. Google Plus Google Plus เป็นโซเชียลเน็ตเวิร์คที่มีรูปแบบการทำงานที่ไม่แตกต่างจากโซเชียลมีเดียอื่นๆ มากนัก นั้นคือ มีภาพแสดงโปรไฟล์และการขึ้นข่าวสารต่างๆ บนหน้าหลักแต่ทั้งนี้ก็มีส่วนที่แตกต่าง เช่น เพื่อนของผู้ใช้ หรือข้อมูลการติดต่อจะถูกจัดกลุ่มอยู่ในวงกลมเฉพาะที่เลือกไว้ให้แสดงผลทำให้ผู้ใช้งานสามารถจัดการกับข้อมูลการติดต่อกับคนในกลุ่มที่แตกต่างกันได้ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนร่วมโรงเรียน และยังสามารถแลกเปลี่ยนภาพถ่าย คลิปวิดีโอ หรือข้อมูลอื่นๆ ได้ภายในกลุ่มเฉพาะเท่านั้นจุดเด่นสำคัญอีกอย่างหนึ่งของกูเกิ้ลพลัส คือความเป็นส่วนตัว โดยข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งการแสดงความเห็นของเจ้าของหน้าเว็บจะไม่ถูกโชว์ขึ้น เว็บให้คนทั่วไปเห็น แต่จะกำหนดเฉพาะกลุ่มเท่านั้น

2. Facebook เป็นการบริการบนอินเทอร์เน็ต ที่จะทำให้ผู้ใช้สามารถติดต่อสื่อสารและร่วม ทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายๆ กิจกรรมกับผู้ใช้ Facebook คนอื่นๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นการตั้งประเด็นถามตอบในเรื่องที่สนใจ โพสต์รูปภาพ โพสต์คลิปวิดีโอ เขียนบทความหรือบล็อก แชทคุยกันแบบสดๆ เล่นเกมส์แบบเป็นกลุ่ม และยังสามารถทำกิจกรรมอื่นๆ ผ่านแอพพลิเคชัน (Applications) ที่มีอยู่อย่างมากมาย ซึ่งแอพพลิเคชันดังกล่าว ได้ถูกพัฒนาเข้ามาเพิ่มเติมอยู่เรื่อย ๆ

3. Line เป็นแอพพลิเคชันผสมผสานบริการ Messaging และ Voice Over IP นำมาผนวกเข้าด้วยกัน จึงทำให้เกิดเป็นแอพพลิเคชันที่สามารถแชท สร้างกลุ่ม ส่งข้อความ โพสต์รูปต่างๆ หรือจะโทรคุยกันแบบเสียงก็ได้ โดยข้อมูลทั้งหมดไม่ต้องเสียเงิน หากเราใช้งานโทรศัพท์ที่มีแพคเกจอินเทอร์เน็ตอยู่แล้วแถมยังสามารถใช้งานร่วมกันระหว่าง IOS และ Android รวมทั้งระบบปฏิบัติการอื่นๆ ได้อีกด้วยการทำงานของ Line นั้น มีลักษณะคล้ายๆ กับ WhatsApp ที่ต้องใช้เบอร์โทรศัพท์เพื่อยืนยันการใช้งาน แต่ Line ได้เพิ่ม ลูกเล่นอื่นๆ เข้ามาทำให้ Line มีจุดเด่นที่เหนือกว่าแอพพลิเคชันตัวอื่นๆ

สรุปแล้วการนิเทศทางไกล เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศผู้รับการนิเทศไม่สามารถพบกันโดยตรงด้วยข้อจำกัดต่างๆ จึงใช้สื่อประสมทางไกลหลายประเภทช่วยในการนิเทศ ปัจจุบันจึงการนิเทศทางไกลเป็นการนิเทศบนระบบอินเตอร์เน็ตผ่านช่องทาง Google Plus , Facebook และ Line เพื่อมุ่งช่วยเหลือผู้รับ การนิเทศในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในที่สุดแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสื่อและเครื่องมือการนิเทศการศึกษาสื่อและเครื่องมือมีความสำคัญต่อการนิเทศมากเพราะจะเป็นการช่วยให้การนิเทศการศึกษา การเรียนการสอนดำเนินการไปอย่างเรียบร้อย นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558 : 155) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งที่ช่วย ในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานของครูและผู้บริหารในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อผู้เรียน ได้แก่ชุดกิจกรรม คู่มือนิเทศเครื่องมือนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่ใช้ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ เพื่อทราบที่มาของปัญหาความ ต้องการ ซึ่งจะช่วยให้

สามารถแก้ปัญหาได้ถูกต้อง เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบประเมินค่าแบบสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

เตือนใจ แก้วโอภาสและคนอื่นๆ (2553: 49) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศว่า สื่อคือสิ่งที่ช่วยในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาบังเกิดผลดี ส่วนเครื่องมือในการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ใช้ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 31) ได้ให้ความหมายของสื่อนิเทศการศึกษาหมายถึง สิ่งที่ช่วยในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานของครู เช่น ชุดกิจกรรม คู่มือนิเทศ สรุปได้ว่า สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ หมายถึงสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานนิเทศ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานของครู ส่วนเครื่องมือ หมายถึงสิ่งที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพการ ปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งในการนิเทศมีสื่อหลายชนิดขึ้นอยู่กับผู้นิเทศและบริบทของการใช้สื่อเพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สื่อและเครื่องมือนิเทศการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 54) กล่าวว่าสื่อและเครื่องมือมีความสำคัญต่อการนิเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งจำแนกตามลักษณะการใช้งานได้ 2 ชนิด คือ

1. สื่อและเครื่องมือเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เป็นสื่อและเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้นิเทศค้นหาสาเหตุของปัญหาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ สะดวกในการวิเคราะห์และสรุปผล

2. สื่อและเครื่องมือนิเทศเพื่อเสริมคุณภาพการศึกษา เป็นสื่อและเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้นิเทศสามารถนิเทศและเสนอแนะแนวทางแก้ไข พัฒนาการเรียนการสอนให้ตรงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการนิเทศทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งมี 4 ประเภท คือ

2.1 สื่อและเครื่องมือนิเทศเพื่อป้องกันใช้เมื่อผู้นิเทศเห็นว่ากำลังจะมีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน ส่วนใหญ่เป็นสื่อประเภทวิธีการ เช่นการใช้บทบาทสมมุติ และสถานการณ์จำลอง เป็นต้น การสร้างสื่อป้องกันควรเป็นสื่อที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศคงความเชื่อมั่นต่อตนเอง ช่วยให้ผู้รับการนิเทศกล้าต่อสู้กับอุปสรรคและช่วยให้มีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอน

2.2 สื่อและเครื่องมือนิเทศเพื่อแก้ไขใช้เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น เอกสารประกอบหลักสูตร เอกสารเสริมการเรียน เอกสารเผยแพร่วิชาการ นอกจากนี้ยังมีชุดประกอบการสอน เช่นสไลด์ วิดีทัศน์หรือชุดประกอบการนิเทศ เช่นแผนภาพ เอกสารแนะนำสไลด์ วิดีทัศน์ เกมส์ส่งเสริมการสอนและชุดฝึกต่างๆ เป็นต้น

2.3 สื่อและเครื่องมือนิเทศเพื่อก่อหรือสร้าง เป็นสื่อที่ใช้ในการกระตุ้นให้กำลังใจ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ บันทึกการนิเทศนอกจากนี้ อาจใช้ชุดฝึกอบรมที่ประกอบด้วย เอกสาร คำแนะนำ คู่มือแบบฝึกปฏิบัติ เทปบันทึกเสียง แผนภาพและ ภาพนิ่ง เป็นต้น

2.4 สื่อและเครื่องมือนิเทศเพื่อสร้างสรรค์ เป็นสื่อเสริมสมรรถภาพและความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารที่รับการนิเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น นิทรรศการ ทดลองและวิธีการสอนแบบต่างๆ เป็นต้น หรือโสตทัศนูปกรณ์ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สื่อและเครื่องมือนิเทศการศึกษามีหลายชนิด ผู้นิเทศอาจจะเลือกใช้ได้หลาย ชนิด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการเรียนการสอน สื่อประเภท เอกสารที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ “คู่มือ” ซึ่งเป็นเอกสารที่รวบรวมสาระสำคัญของแนวคิด ความรู้ให้ครูผู้สอนใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งในการพัฒนาการการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

การสร้างคู่มือ ผู้รายงานได้ศึกษาความหมายและลักษณะของคู่มือที่ดีดังนี้

ทิศนา แขมมณี (2556 : 133) กล่าวถึงการสร้างคู่มือไว้ว่าควรมีการออกแบบปกและรูปเล่ม ให้สวยสะดุดตา และจูงใจผู้อ่าน มีเนื้อหาสาระ ควรใช้ประโยคบอกเล่าตรงไปตรงมา เขียนให้อ่านเข้าใจง่ายส่วนประกอบที่จำเป็นและทำให้หนังสือน่าอ่าน ได้แก่ขนาดของตัวหนังสือควรมีขนาด ใหญ่มีภาพประกอบเพื่อช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจง่ายจดจำได้ดีกว่าการมีตัวหนังสือและอาจมีที่ว่างไว้ เพื่อให้ผู้อ่านได้หยุดพักสายตาเป็นระยะ

มาเรียม นิลพันธุ์ (2555 :84) ได้กำหนดลักษณะคู่มือที่ดีไว้ 3 ด้านคือ

1. ด้านเนื้อหา

1.1 เนื้อหาสาระหรือรายละเอียดในคู่มือควรตรงกับเรื่องที่ศึกษา และไม่ยากเกินไปจนทำให้ไม่มีผู้สนใจที่จะหยิบอ่าน

1.2 การนำเสนอเนื้อหาควรให้เหมาะสมกับความรู้ของผู้ที่จะศึกษา

1.3 ข้อมูลที่มีในคู่มือ ผู้อ่านสามารถประยุกต์ใช้ได้

1.4 เนื้อหาควรเหมาะสมที่จะนำไปอ้างอิงได้

1.5 ควรมีกรณีตัวอย่างประกอบบางเรื่องเพื่อทำความเข้าใจได้ง่าย

1.6 ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาของคู่มือให้ทันสมัยเสมอ

2. ด้านรูปแบบ

2.1 ตัวอักษรที่ใช้ควรมีขนาดใหญ่ และมีรูปแบบที่ชัดเจนอ่านง่ายเหมาะสมกับผู้ใช้คู่มือ

2.2 ควรมีภาพหรือตัวอย่างประกอบเนื้อหา

2.3 ลักษณะการจัดรูปเล่มควรทำให้น่าสนใจ

2.4 การใช้ภาษาควรเข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้ใช้คู่มือ

2.5 ระบบการนำเสนอควรเป็นระบบจากง่ายไปยาก หรือเป็นเรื่องๆ ที่ชัดเจน

3. การนำไปใช้

3.1 ควรระบุขั้นตอน วิธีการให้ชัดเจน

3.2 มีแผนภาพตาราง ตัวอย่างประกอบให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

3.3 มีข้อมูลเพื่อสามารถใช้ประสานงานต่างๆ ได้สะดวกรวดเร็ว

3.4 บอกสิทธิประโยชน์ และข้อควรปฏิบัติให้เข้าใจง่าย

บุญเกื้อ ควรหาเวช (2554 : 64) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคู่มือว่าควรคำนึงถึงการใช้ภาษาชัดเจน เข้าใจง่าย ควรออกแบบคู่มือให้สวยงาม น่าหยิบอ่าน ควรมีภาพหรือการ์ตูนประกอบเพื่อให้น่าสนใจ หากเป็นเล่มควรทำปกให้สวยงามและทนทานต่อการใช้ เขียนหน้าปกให้ชัดเจน และคู่มือวิชาเดียวกันควรใช้สีเดียวกัน เพื่อง่ายต่อการบ่งชี้ในภายหลัง แม้นจะกำหนดหัวข้อไว้ตามองค์ประกอบข้างต้นก็ตาม ผู้ทำคู่มืออาจตัดหรือเพิ่มหัวข้อใดตามความเหมาะสมได้

ทิศนา แขมมณี (2553 : 128) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือหมายถึงหนังสือหรือเอกสารที่ใช้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใช้สามารถดำเนินงานในเรื่องนั้นด้วยตนเองได้อย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า คู่มือเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้โดยสะดวก รูปแบบของคู่มือ ต้อมีรูปแบบเฉพาะควรเป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อย่างชัดเจน สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติในเรื่องนั้นๆได้มีตัวอักษรอ่านง่ายชัดเจน มีสีสันสวยงาม มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ระบุขอบข่ายเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์ การหาประสิทธิภาพของสื่อและเครื่องมือนิเทศ ในการหาประสิทธิภาพของคู่มือนิเทศ มีผู้ให้ความหมายและความสำคัญไว้ ดังนี้

ชัยยงค์ พรหมวงษ์ (2556 : 12) กล่าวว่าเกณฑ์เป็นขีดกำหนดที่จะยอมรับว่าสิ่งใดหรือพฤติกรรมใดมีคุณภาพและหรือปริมาณที่จะรับได้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครู ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ที่จะสามารถนำใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาการพัฒนางานได้เป็นอย่างดี จำเป็นจะต้องมีขั้นตอนที่เป็นระบบในการสร้างและพัฒนา โดยหลังจากสร้างเครื่องมือเสร็จแล้วจะต้องนำเครื่องมือ ไปทดลองใช้แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีที่บ่งชี้คุณภาพของเครื่องมือนั้น ๆ ว่าเป็นอย่างไรที่เป็นขั้นตอนของ “การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย” ความเที่ยงตรง

1. ความหมายของความเที่ยงตรง

ความเที่ยงตรง(Validity) มีลักษณะที่เรียกว่า “Measure What to Measure” ที่หมายถึง เครื่องมือวัดในสิ่งที่ต้องการวัด ไม่ใช่ต้องการวัดอย่างหนึ่งแล้วได้สิ่งอื่นมาทดแทน ความเที่ยงตรงเป็นความสอดคล้องหรือความเหมาะสมของผลการวัดกับเนื้อเรื่อง หรือเกณฑ์ หรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะที่มุ่งวัด (ศิริชัย กาญจนวาสี , 2544 : 73)

ความเที่ยงตรงเป็นคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพในการทำนายอนาคตของพฤติกรรม หรือเป็นค่าสหสัมพันธ์ของเครื่องมือที่สร้างขึ้นกับองค์ประกอบที่ต้องการวัด ซึ่งเครื่องมือแต่ละอย่างจะมีจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง ดังนั้นเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงในจุดมุ่งหมายหนึ่ง ไม่จำเป็นต้องมีความเที่ยงตรงในจุดมุ่งหมายทั้งหมด (Wainer and Braun,1988 : 20)

สรุปได้ว่าความเที่ยงตรง หมายถึง คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่สร้างขึ้น เพื่อใช้วัด ในคุณลักษณะ/พฤติกรรม/เนื้อหาสาระที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง ครอบคลุม มีประสิทธิภาพ และ วัดได้ถูกต้องตามความเป็นจริง

2. ธรรมชาติของความเที่ยงตรง

ในเครื่องมือการวิจัย มีธรรมชาติของความเที่ยงตรงที่นักวิจัยควรพิจารณา ดังนี้ (Gronlund,1985 : 51)

2.1 ความเที่ยงตรง เป็นประเด็นที่อ้างอิงจากการตีความหมายของผลที่ได้รับจากการใช้ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไม่ใช่เป็นความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยตรง

2.2 ความเที่ยงตรงเป็นการนำเสนอผลในลักษณะของระดับว่ามีมากหรือน้อยที่มีค่าที่แตกต่างกัน

2.3 ความเที่ยงตรงเป็นคุณสมบัติเฉพาะประเด็น/จุดประสงค์ที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่านั้น แต่จะไม่มีเครื่องมือประเภทใดที่มีความเที่ยงตรงที่ครบถ้วน สมบูรณ์ในทุกประเด็นหรือจุดประสงค์

2.4 ความเที่ยงตรงเป็นความคิดรวบยอดเชิงเดี่ยว เป็นค่าของตัวเลขที่ได้มาจากหลักฐาน หลากหลายแหล่ง หลักการพื้นฐานที่ใช้พิจารณาตีความหมายของความเที่ยงตรง ได้แก่ จุดประสงค์ เนื้อหา เกณฑ์ หรือโครงการ เป็นต้น

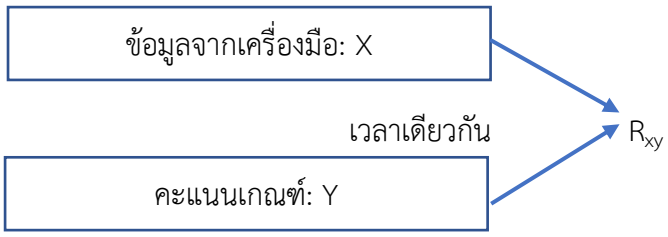
3. ประเภทของความเที่ยงตรงในเครื่องมือวิจัยใด ๆ จำแนกประเภทของความเที่ยงตรงดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. 2550 : 226-227)

3.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบสรุปอ้างอิงถึงมวลเนื้อหาสาระความรู้ หรือประสบการณ์ที่เครื่องมือมุ่งวัดว่ามีความครอบคลุม หรือเป็นตัวแทน มวลความรู้ หรือประสบการณ์ได้ดีเพียงไรที่สามารถดำเนินการได้ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 จำแนก ตัวแปรให้ครอบคลุมตามแนวคิดหรือวัตถุประสงค์โดยการสร้างตารางวิเคราะห์ประเด็น/หลักสูตร และขั้นตอนที่ 2 พัฒนาเครื่องมือให้มีความครอบคลุมตัวแปรและวัตถุประสงค์ และสามารถตรวจสอบ ได้โดย 1)ให้ผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ ตรวจสอบความเหมาะสมของนิยาม ขอบเขตของเนื้อหา หรือ ประสบการณ์ที่มุ่งวัด 2) ตรวจสอบเนื้อหาหรือพฤติกรรมบางส่วนว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาหรือ พฤติกรรมทั้งหมดหรือไม่และ 3) เปรียบเทียบสัดส่วนของข้อคำถามว่ามีความสอดคล้องกับน้ำหนัก ความสำคัญของแต่ละเนื้อเรื่องที่มุ่งวัดมากน้อยเพียงไร ดังแสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา(Bailey.1987 :67) ในภาพประกอบ 2.11 (Bailey,1987 :67)

ภาพประกอบ 2.10 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

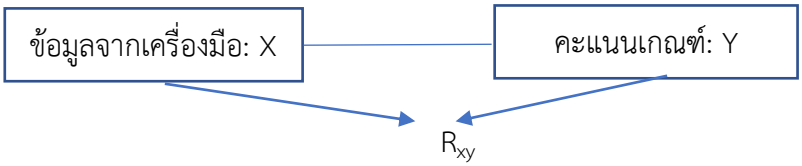
3.2 ความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ (Criterion-related Validity) เป็นการตรวจสอบสรุปอ้างอิงสมรรถนะการดำเนินงานของสิ่งที่มุ่งวัดว่าการวัดได้ผลสอดคล้องกับการดำเนินงานนั้น เพียงใด ที่จำแนกได้ดังนี้

3.2.1 ความเที่ยงตรงเชิงสภาพ (Concurrent Validity) ที่ใช้เกณฑ์เทียบความสัมพันธ์ที่เป็นสถานภาพการดำเนินการที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันที่สามารถตรวจสอบได้โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่วัดได้จากเครื่องมือนั้นกับคะแนนที่วัดได้จากเครื่องมือมาตรฐานอื่น ๆ ที่วัดสิ่งนั้นได้ในปัจจุบันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ดังแสดงการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสภาพในภาพประกอบ 2.12 (Bailey,1987 :68)



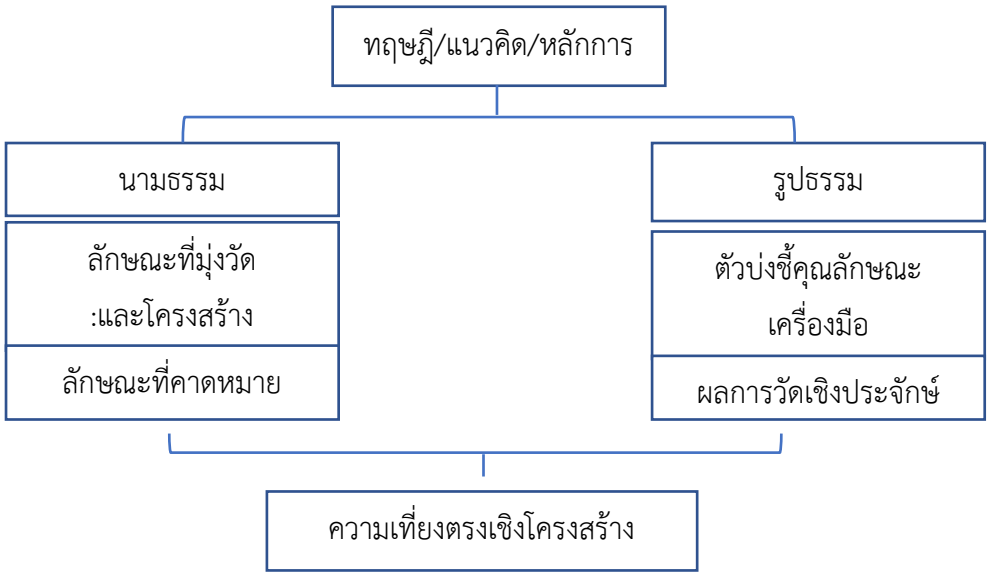
ภาพประกอบ 2.11 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสภาพ

3.2.1 ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ (Predictive Validity) ที่ใช้เกณฑ์เทียบความสัมพันธ์เป็นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานนั้นในอนาคตที่ตรวจสอบได้โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่วัดได้จากเครื่องมือนั้นกับคะแนนที่วัดได้จากเครื่องมือมาตรฐานอื่น ๆ ที่วัดสิ่งนั้นได้ในอนาคต ดังแสดงในภาพประกอบ 9.13 (Bailey,1987:68)



ภาพประกอบ 2.12 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์

3.3 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง(Construct Validity) เป็นการสรุปอ้างอิงโครงสร้าง ของสิ่งที่มุ่งวัดว่าการวัดได้ผลตรงตามทฤษฎีของโครงสร้างนั้นๆ ได้ดีเพียงไรที่ตรวจสอบได้ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลที่ได้จากเครื่องมือนั้นกับโครงสร้างและความหมายทางทฤษฎีของสิ่งที่มุ่งวัดด้วยวิธีตัดสินโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เปรียบเทียบคะแนนกับกลุ่มที่ได้ผลหรือวิธีวิเคราะห์เมตริกพหุลักษณะพหุวิธี หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นต้น ดังแสดงวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในภาพประกอบ 2.14 (ศิริชัย กาญจนวาสี , 2544 : 92)



ภาพประกอบ 2.13 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

4. แนวทางปฏิบัติเบื้องต้นในการสร้างเครื่องมือนิเทศ ให้มีความเที่ยงตรง ในการสร้างเครื่องมือนิเทศให้มีความเที่ยงตรง มีแนวทางการปฏิบัติเบื้องต้น ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี , 2544 : 100-101)

4.1 ในการกำหนดความหมายของตัวแปรต้องให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการโดยใช้แนวคิด ทฤษฎีและปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ

4.2 การกำหนดข้อคำถาม/สร้างเครื่องมือวิจัย ควรคำนึงถึงหลักตรรกศาสตร์และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวทาง

4.3 ให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเบื้องต้นในการพิจารณาความเหมาะสมและความครอบคลุม

4.4 ระมัดระวังในความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและการกำหนดความหมายของ ตัวแปรที่ต้องการอยู่ตลอดเวลา

5. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือจำแนก ได้ดังนี้

5.1 วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นการตรวจสอบเครื่องมือมีความเป็นตัวแทน หรือครอบคลุมเนื้อหาหรือไม่โดยพิจารณาจากตารางวิเคราะห์เนื้อหา หรือตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหากับจุดประสงค์ที่กำหนดจำแนกได้ดังนี้

5.1.1 วิธีที่ 1 จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์นั้นๆ จำนวน 3 - 7 คนเพื่อลงสรุป โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ที่มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้ ให้ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถาม

ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์หลังจากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องฯ โดยใช้สูตรของ โรวิเนลลี และแฮมเบิลตัน มีสูตรการคำนวณ (ศิริชัย กาญจนวาสี , 2544)

$$\mathrm{IOC} = \frac{\sum \mathrm{R}}{\mathrm{N}}$$

โดยที่ IOC เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum$R แทน ผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องฯ ของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปคัดเลือกข้อสอบข้อนั้นไว้ใช้ได้ แต่ถ้าได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุงหรือตัดทิ้ง โดยกำหนดรูปแบบของแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบ ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 รูปแบบของแบบตรวจสอบที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จุดประสงค์ที่/เนื้อหา	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา		
		-1	0	1

ดังแสดงตัวอย่างการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ใน

5.1.2 วิธีที่ 2 วิธีการหาดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ เป็นวิธีการที่ ประยุกต์จากแฮมเบลตันและคณะ (บุญใจ ศีรสถิตย์นรากูล, 2550: 224-225) มีดังนี้

5.1.2.1 ขั้นที่ 1 นำแบบทดสอบพร้อมเนื้อหาสาระ/โครงสร้างที่ต้องการ วัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาสาระ/โครงสร้างที่กำหนด เกณฑ์เพื่อแสดงความคิดเห็นดังนี้ ให้

1 เมื่อพิจารณาว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ/โครงสร้าง

2 เมื่อพิจารณาว่า ข้อคำถามจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างมาก

3 เมื่อพิจารณาว่า ข้อคำถามจะต้องได้รับแก้ไขปรับปรุงเล็กน้อย

4 เมื่อพิจารณาว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ/โครงสร้าง

5.1.2.2 ขั้นที่ 2 รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาการแจกแจงเป็นตาราง

5.1.2.3 ขั้นที่ 3 รวมจำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4

ตอนที่ 8 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

แนวคิดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) สร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) แสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย (Meaningful learning) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ มีความข้าใจในตนเองใช้สติปัญญา คิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัยความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และถาม อภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1. Active Learning ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียนการมีวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีโอกาส มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและมีการใช้วิจารณญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้ค้นหาสไตล์การเรียนรู้ของตนเอง สู่การเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) เพราะฉะนั้น Active Learning จึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดขั้นสูง (Higher order thinking) ในการมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์

2. Active Leaning สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานกลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม

3. Active Learning ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย ผู้เรียนเลือกเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง เกิดความรับผิดชอบและทุ่มเทเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

4. Active Learning ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียนและตัวครู เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) สอดรับกับแนวคิดพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตัวเอง ส่วนครูผู้สอนต้องมีความตระหนักที่จะปรับเปลี่ยนบทบาท แสวงหาวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูเกิดทักษะในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในบทบาท หน้าที่ ที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน

ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1.ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

1.1 เป็นการพัฒนาศักยภาพการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

1.2 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

1.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด

1.4 เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ สู่ทักษะการคิดวิเคราะห์และประเมินค่า

1.5 ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการท างานร่วมกับผู้อื่น

1.6 ความรู้เกิดจากประสบการณ์และการสรุปของผู้เรียน

1.7 ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองจากลักษณะการเรียนรู้แบบ Active Learning ดังกล่าว จึงควรมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน ดังนี้

1.7.1 จัดการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหาและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

1.7.2 จัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด

1.7.3 จัดให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.7.4 จัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน สร้างร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

1.7.5 จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงานและการแบ่งหน้าที่
ความรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ

1.7.6 จัดกระบวนการเรียนที่สร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.7.7 จัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง

1.7.8 จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร หรือสารสนเทศและหลักการความคิดรวบยอด

1.7.9 ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

1.7.10 จัดกระบวนการสร้างความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของผู้เรียน

2. ลักษณะกิจกรรมที่เป็นการเรียนรู้เชิงรุก

2.1 กระบวนการเรียนรู้ที่ลดบทบาทการสอนและการให้ความรู้โดยตรงของครูแต่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสร้างองค์ความรู้ และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2 กิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้นำความรู้ ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า คิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ พัฒนาทักษะกระบวนการคิดไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

2.3 กิจกรรมเชื่อมโยงกับนักเรียน กับสภาพแวดล้อมใกล้ตัว ปัญหาของชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ

2.4 กิจกรรมเป็นการนำความรู้ที่ได้ไปใช้แก้ปัญหาใหม่ หรือใช้ในสถานการณ์ใหม่

2.5 กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดของตนเองอย่างมีเหตุมีผล มีโอกาสร่วมอภิปรายและนำเสนอผลงาน

2.6 กิจกรรมเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียนด้วยกัน

3. รูปแบบวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ในลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีวิธีการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธี เช่น

- การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity - Based Learning)
- การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)
- การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)
- การจัดกิจกรรมตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง High Impact Practices (HIPs)

ฯลฯ

อย่างไรก็ตามรูปแบบ วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหล่านี้ มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเดียวกัน คือ ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทหลักในการเรียนรู้ของตนเอง

4. ข้อสังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

4.1 เนื่องจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีรากฐานมาจากแนวคิดทางการศึกษาที่เน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Constructivist) โดยผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้จากข้อมูลที่ได้รับมาใหม่ด้วยการนำไปประกอบกับประสบการณ์เดิมในอดีต นอกจากนี้ยังมีมิติกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 2 มิติ

ได้แก่ กิจกรรมด้านการรู้คิด (Cognitive Activity) และกิจกรรมด้านพฤติกรรม (Behavioral Activity) ผู้นำไปใช้อาจเข้าใจคลาดเคลื่อน ว่าการเรียนรู้แบบนี้ คือรูปแบบที่เน้นความตื่นตัวในกิจกรรมด้านพฤติกรรม (Behavioral Active) โดยเข้าใจว่าความตื่นตัวในกิจกรรมด้านพฤติกรรมจะทำให้เกิดความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิด (Cognitively Active) ไปเอง จึงเป็นที่มาของการประยุกต์ใช้ผิด ๆ ว่าให้ผู้สอนลดบทบาทความเป็นผู้ให้ความรู้ลง เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกและบริหารจัดการหลักสูตร โดยปล่อยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เองอย่างอิสระจากการทำกิจกรรมและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เรียนด้วยกันเองตามยถากรรม โดยผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้พัฒนามิติด้านการรู้คิด

4.2 ความตื่นตัวในกิจกรรมด้านพฤติกรรมอาจไม่ก่อให้เกิดความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการรู้คิดเสมอไป การที่ผู้สอนให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านพฤติกรรมเพียงอย่างเดียว เช่น การฝึกปฏิบัติและการอภิปรายในกลุ่มของผู้เรียนเอง โดยไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านการรู้คิด เช่น การลำดับความคิดและการจัดองค์ความรู้ จะทำให้ประสิทธิผลของการเรียนรู้ลดลง

4.3 กรณีการนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบที่ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมและค้นพบความรู้ด้วยตนเองนี้ไปใช้กับการพัฒนาการเรียนรู้ตามลำดับขั้นการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) จะเหมาะกับการพัฒนาในขั้น การทำความเข้าใจ การนำไปประยุกต์ใช้ และการวิเคราะห์ ขึ้นไปมากกว่าขั้นให้ข้อมูลความรู้เพราะเป็นการเสียเวลามาก และไม่บรรลุผลเท่าที่ควร

โดยสรุป การจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยการนำเอาวิธีการสอนเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคต และถือเป็นการจัดการเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ในที่นี้ จึงเสนอรูปแบบวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ดังต่อไปนี้

5. รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning)

การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนามาจากแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนที่เผยแพร่ในปลายศตวรรษที่ 20 ที่เรียกว่า การเรียนรู้ที่เน้นบทบาท และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน หรือ “การเรียนรู้เชิงรุก” (Active Learning) ซึ่งหมายถึง รูปแบบการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และบทบาทในการเรียนรู้ของผู้เรียน "ใช้กิจกรรมเป็นฐาน" หมายถึง นำกิจกรรมเป็นที่ตั้งเพื่อที่จะฝึกหรือพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดลักษณะสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน

5.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นด้านการรู้คิด

5.2 กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากตัวผู้เรียนเอง มากกว่าการฟังผู้สอนในห้องเรียน และการท่องจำ

5.3 พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนอกห้องเรียนด้วย

5.4 ได้ผลลัพธ์ในการถ่ายทอดความรู้ใกล้เคียงกับการเรียนรู้รูปแบบอื่น แต่ได้ผลดีกว่าในการพัฒนาทักษะด้านการคิด และการเขียนของผู้เรียน

5.5 ผู้เรียนมีความพึงพอใจกับการเรียนรู้แบบนี้มากกว่ารูปแบบที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบตั้งรับ (Passive Learning)

5.6 มุ่งเน้นความรับผิดชอบของผู้เรียนในการเรียนรู้โดยผ่านการอ่าน เขียน คิด อภิปราย และเข้าร่วมในการแก้ปัญหา และยังสัมพันธ์กับการเรียนรู้ตามลำดับขั้นการเรียนรู้ของบลูม ทั้งในด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย

6. หลักการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน

6.1 ให้ความสนใจที่ตัวผู้เรียน

6.2 เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติที่น่าสนใจ

6.3 ครูผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก

6.4 ใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการเรียน

6.5 ไม่มีการสอบ แต่ประเมินผลจากพฤติกรรม ความเข้าใจ และผลงาน

6.6 เพื่อนในชั้นเรียนช่วยส่งเสริมการเรียน

6.7 มีการจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิด และเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง

7. ประเภทของกิจกรรมในการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน

กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน มีหลากหลายกิจกรรม การเลือกใช้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนั้น ๆ ว่ามุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้หรือพัฒนาในเรื่องใดสามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภทหลัก คือ

1. กิจกรรมเชิงสำรวจ เสาะหา ค้นคว้า (Exploratory) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวบรวม สั่งสมความรู้ ความคิดรวบยอด และทักษะ

2. กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์(Constructive) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวบรวม สั่งสมประสบการณ์โดยผ่านการปฏิบัติ หรือการทำงานที่ริเริ่มสร้างสรรค์

3. กิจกรรมเชิงการแสดงออก (Expressional) ได้แก่กิจกรรมที่เกี่ยวกับการนำเสนอ การเสนอผลงานกิจกรรมการเรียนรู้ที่นิยมใช้จัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน

- การอภิปรายในชั้นเรียน (class discussion) ที่ใช้ได้ทั้งในห้องเรียนปกติ และการอภิปรายออนไลน์
- การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion)
- กิจกรรม “คิด-จับคู่-แลกเปลี่ยน” (think-pair-share)

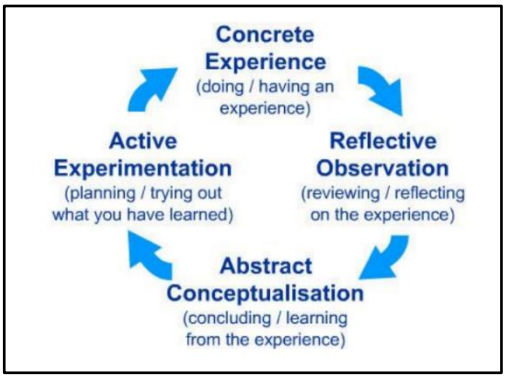
- เซลการเรียนรู้ (Learning Cell)
- การฝึกเขียนข้อความสั้น ๆ (One-minute Paper)
- การโต้วาที (Debate)
- การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Play)
- การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์ (Situational Learning)
- การเรียนแบบกลุ่มร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative learning group)
- ปฏิกิริยาจากการชมวิดิทัศน์ (Reaction to a video)
- เกมในชั้นเรียน (Game)
- แกลเลอรี่ วอล์ค (Gallery Walk)
- การเรียนรู้โดยการสอน (Learning by Teaching)

ฯลฯ

8. รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) หรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เชิงประจักษ์ เป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากกิจกรรมหรือการปฏิบัติซึ่งเป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจเชิงนามธรรมโดยผ่านการสะท้อนประสบการณ์ การคิดวิเคราะห์ การสรุปเป็นหลักการ ความคิดรวบยอด และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

1. เป็นการเรียนรู้ที่ผ่านประสบการณ์เชิงประจักษ์จากกิจกรรม หรือการปฏิบัติของผู้เรียน
2. ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง และเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้เรียน
3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน
4. ปฏิสัมพันธ์ที่ดีทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง
5. อาศัยกิจกรรมการสื่อสารทุกรูปแบบ เช่น การพูด การเขียน การวาดรูป การแสดงบทบาทสมมุติการนำเสนอด้วยสื่อต่าง ๆ ซึ่งเอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์ และสังเคราะห์การเรียนรู้



ภาพ 2.14 วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Cycles)

วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ ประสบการณ์รูปธรรม การสะท้อนประสบการณ์จากกิจกรรมและอภิปราย การสรุปความคิดรวบยอด หลักการองค์ความรู้ การทดลอง/ประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ควรมีครบทั้ง 4 องค์ประกอบ แม้บางคนจะชอบ/ถนัด หรือ มีบางองค์ประกอบมากกว่า เช่น ไม่ชอบหรือไม่กล้าแสดงความคิดเห็น หรือไม่นำประสบการณ์จากการปฏิบัติมาร่วมอภิปราย ผู้เรียนจะขาดการมีทักษะในองค์ประกอบอื่น ฉะนั้น ผู้เรียนควรได้รับการกระตุ้นส่งเสริมให้มีทักษะการเรียนรู้ครบทุกด้าน และควรมีพัฒนาการการเรียนรู้ให้ครบทั้งวงจร หรือ ทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience) เป็นขั้นตอนแรกของการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ผู้สอนกำหนดไว้ การเรียนรู้ที่แท้จริงจะเริ่มขึ้นเมื่อได้ลงมือปฏิบัติ กิจกรรมอาจเป็นการทดลอง การอ่าน การดูวีดิทัศน์การฟังเรื่องราว การพูดคุยสนทนา การทำงานกลุ่ม เกม บทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง และการนำเสนอผลการปฏิบัติ เงื่อนไขสำคัญ คือ ผู้เรียนมีบทบาทหลักในการทำกิจกรรม (Do, Act)

2. การสะท้อนประสบการณ์จากกิจกรรมและอภิปราย (Reflective Observation and Discussion) หรือ Reflect เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะมีการสะท้อนคิด แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองจากประสบการณ์ในการปฏิบัติกิจกรรม และแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม (Discussion) ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ถึงความคิด ความรู้สึกของคนอื่นที่แตกต่างหลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น และผลของการสะท้อนความคิดเห็น หรือการอภิปรายแลกเปลี่ยน หรือการย้อนกลับ จะทำให้ได้แนวคิดหรือข้อสรุปที่มีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้เรียนจะรู้สึกว่าตัวเองได้มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง มีคนฟังเรื่องราวของตนเอง และได้มีโอกาสรับรู้เรื่องของคนอื่น ทำให้สัมพันธภาพในกลุ่มผู้เรียนเป็นไปด้วยดี

3. การสรุปความคิดรวบยอด หลักการ องค์ความรู้ (Abstract Conceptualization) เป็นขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันสรุปข้อมูล ความคิดเห็น จับหลักขององค์ความรู้ที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็น และอภิปรายในขั้นที่ 2 ในขั้นนี้ครูอาจใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียนให้ช่วยกันสรุปข้อคิดเห็น กรณีที่กิจกรรมนั้นเป็นเรื่องของข้อมูลความรู้ใหม่ ครูอาจเสริมข้อมูล ข้อเท็จจริงในประเด็นนั้น ๆ เพิ่มเติม (Adding) โดยการอธิบายบอกกล่าว การให้อ่านเอกสาร การดูวีดิทัศน์ ฯลฯ เพื่อเติมเต็มประสบการณ์ใหม่ ให้ผู้เรียนสามารถสรุปเป็นหลักการ ความคิดรวบยอด หรือองค์ความรู้ใหม่ได้ อาจให้ผู้เรียนสรุปโดยการเขียนบันทึกสรุปผลการเรียนรู้การเขียนแผนภาพมโนทัศน์ (Mind Mapping) การเสนอแผนภาพ แผนภูมิโดยใช้ Graphic Organizers การสรุปเป็นกรอบงาน (Framework) ตัวแบบ หรือแบบจำลองความคิด (Model)

4. การทดลอง/ประยุกต์ใช้ความรู้ (Active Experimentation / application) ในขั้นนี้ผู้เรียนจะต้องนำความคิดรวบยอด องค์ความรู้ หรือข้อสรุปที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ไปทดลอง ประยุกต์ใช้กิจกรรมการเรียนการสอนส่วนมากมักจะขาดองค์ประกอบการทดลอง/ประยุกต์ใช้แนวคิด ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนสำคัญที่ผู้สอนจะได้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักการประยุกต์ใช้ความรู้ และนำไปใช้ได้จริง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้ เช่น การทำโครงงาน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลความรู้ การจัดกิจกรรมรณรงค์

(Campaign) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ จำเป็นต้องจัดกิจกรรมให้ครบวงจรทั้ง 4 องค์ประกอบ เพราะองค์ประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง อย่างลื่นไหล ต่อเนื่อง ส่งผลถึงกันการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ให้ได้ผลดีนั้น ควรจะฝึกผู้เรียนให้มีทักษะต่อไปนี้ คือ

1. ผู้เรียนต้องมีความมุ่งมั่นที่จะมีส่วนร่วมกับการเรียน ไม่ใช่ตั้งใจจะมาเป็นผู้รับ“ป้อน” ความรู้อย่างเดียว

2. ผู้เรียนต้องได้รับการฝึกเรื่องกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) มาพอสมควร

3. ผู้เรียนควรได้ฝึกกระบวนการคิดวิเคราะห์ analytical และ conceptualization skill มาก่อน โดยเฉพาะ หากเป็นการเรียนรู้เชิงเทคนิคที่มีความซับซ้อน เช่น การเรียนวิชาแพทย์ จำเป็นที่ระบบการศึกษาจะต้องมีช่วงเวลาที่ฝึกฝนนักเรียนให้มีทักษะนี้มาตั้งแต่เริ่มแรก

4. ผู้เรียนควรได้รับการฝึก decision making และ problem solving skills เพื่อจะได้เป็นกลไกสำคัญในการสรุปและเลือกใช้องค์ความรู้ที่ได้ใหม่นี้ในอนาคต

สรุป การเรียนรู้เชิงประสบการณ์หรือ Experiential Learning Model (ELM) เป็นวงจรการเรียนรู้ที่มี 4 ขั้นตอน เริ่มต้นตั้งแต่การให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติ ให้ได้ฝึกการสะท้อนคิด ให้ฝึกมีการสรุปหลักการเหตุผลจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ของตนและขั้นตอนสุดท้ายคือ การฝึกการนำเอาความรู้ใหม่ไปลองปฏิบัติอีกครั้งการที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้บ่อยขึ้น และมีความชำนาญขึ้น จะเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไปในอนาคต

9. รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)

การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งสมมติฐาน สาเหตุและกลไกของการเกิดปัญหานั้น รวมถึงการค้นคว้าความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาต่อไป โดยผู้เรียนอาจไม่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ มาก่อน แต่อาจใช้ความรู้ที่ผู้เรียนมีอยู่เดิมหรือเคยเรียนมา นอกจากนี้ยังมุ่งให้ผู้เรียนใฝ่หาความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา ได้คิดเป็นทำเป็น มีการตัดสินใจที่ดี และสามารถเรียนรู้การทำงานเป็นทีม โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำทักษะจากการเรียนมาช่วยแก้ปัญหาในชีวิต การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยเริ่มจากการได้ประสบการณ์ตรงจากโจทย์ปัญหา ผ่านกระบวนการคิดและการสะท้อนกลับ ไปสู่ความรู้และความคิดรวบยอด อันจะนำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ต่อไป การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานยังเป็นการตอบสนองต่อแนวคิด constructivism โดยให้ผู้เรียนวิเคราะห์หรือตั้งคำถามจากโจทย์ปัญหา ผ่านกระบวนการคิดและสะท้อนกลับ เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนในกลุ่ม เน้นการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วม นำไปสู่การค้นคว้าหาคำตอบหรือสร้างความรู้ใหม่ บนฐานความรู้เดิมที่ผู้เรียนมีมาก่อนหน้านี้

นอกจากนี้ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานยังเป็นการสร้างเงื่อนไขสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กล่าว คือ

1. การเรียนรู้สิ่งใหม่จะได้ผลดีขึ้น ถ้าได้มีการเชื่อมโยงหรือกระตุ้นความรู้เดิมที่ผู้เรียนมีอยู่

2. การเรียนรู้เนื้อหาที่ใกล้เคียงสถานการณ์จริงหรือมีประสบการณ์ตรงจากโจทย์ปัญหาจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น

3. เนื่องจากการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นการเรียนกลุ่มย่อย การได้แสดงออกแสดงความคิดเห็นหรือ อภิปรายถกเถียงกันจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจและเรียนรู้สิ่งนั้นได้ดีขึ้น

9.1 การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากแนวคิดตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) โดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ จากการใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในโลก เป็นบริบทของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการคิดวิเคราะห์และคิดแก้ปัญหา รวมทั้งได้ความรู้ตามศาสตร์ในสาขาวิชาที่ตนศึกษาไปพร้อมกันด้วยการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานจึงเป็นผลมาจากกระบวนการทำงานที่ต้องอาศัยความเข้าใจและการแก้ไขปัญหาเป็นหลักสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน คือ ปัญหา เพราะปัญหาที่ดีจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจใฝ่แสวงหาความรู้ในการเลือกศึกษาปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ความสามารถของผู้เรียน ประสบการณ์ความสนใจและภูมิหลังของผู้เรียน เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะสนใจเรื่องใกล้ตัวมากกว่าเรื่องไกลตัว สนใจสิ่งที่มีความหมายและความสำคัญต่อตนเองและเป็นเรื่องที่ตนเองสนใจใคร่รู้ ดังนั้น การกำหนดปัญหาจึงต้องคำนึงถึงตัวผู้เรียนเป็นหลักรวมถึงสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการแสวงหาความรู้ของผู้เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้จะเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เผชิญหน้ากับปัญหาด้วยตนเองเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะในการคิดหลายรูปแบบ เช่น การคิดวิจารณญาณ คิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์คิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

9.2 วัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ได้แก่

9.2.1 ได้ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทจริงและสามารถนำไปใช้ได้

9.2.2 พัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การให้เหตุผล และนำไปสู่การแก้ปัญหา

9.2.3 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง

9.2.4 ผู้เรียนสามารถทำงานและสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.2.5 สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

9.2.6 ความคงอยู่ (retention) ของความรู้จะนานขึ้น

9.3 ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

9.3.1 ใช้ปัญหาที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริงเป็นตัวกระตุ้นการแก้ปัญหาและเป็นจุดเริ่มต้นในการแสวงหาความรู้ ปัญหาที่เหมาะสมกับการนำมาจัดกิจกรรมควรมีลักษณะ ดังนี้

- เป็นเรื่องจริงเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงและเกิดจากประสบการณ์ของผู้เรียนหรือผู้เรียนอาจมีโอกาสเผชิญกับปัญหานั้น

- ท้าทาย กระตุ้นความสนใจ อาจตื่นเต้นบ้าง เป็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบชัดเจนตายตัว เป็นปัญหาที่มีความซับซ้อน คลุมเครือ หรือผู้เรียนเกิดความสับสน

- เป็นปัญหาที่พบบ่อย มีความสำคัญ มีข้อมูลประกอบเพียงพอสำหรับการค้นคว้าได้ฝึกทักษะการตัดสินใจโดยข้อเท็จจริง ข้อมูลข่าวสาร ตรรกะ เหตุผล และตั้งสมมติฐาน

- เชื่อมโยงความรู้เดิมกับข้อมูลใหม่ สอดคล้องกับเนื้อหา/แนวคิดของหลักสูตร มีการสร้างความรู้ใหม่ บูรณาการระหว่างบทเรียน นำไปประยุกต์ใช้ได้

- ปัญหาซับซ้อนที่ก่อให้เกิดการทำงานกลุ่มร่วมกัน มีการแบ่งงานกันทำโดยเชื่อมโยงกันไม่แยกส่วน เหมาะสมกับเวลา เกิดแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้ใหม่

- ชักจูงให้เกิดการอภิปรายได้กว้างขวาง ปัญหาที่เป็นประเด็นขัดแย้ง ข้อถกเถียงในสังคมที่ยังไม่มีข้อยุติ เป็นปลายเปิด ไม่มีคำตอบที่ชัดเจน มีหลายทางเลือก/หลายคำตอบ สัมพันธ์กับสิ่งที่เคยเรียนรู้มาแล้ว มีข้อพิจารณาที่แตกต่าง แสดงความคิดเห็นได้หลากหลาย

- ปัญหาที่สร้างความเดือดร้อน เสียหาย เกิดโทษภัยเป็นสิ่งที่ไม่ดีหากใช้ข้อมูลโดยลำพังคนเดียวอาจทำให้ตอบปัญหาผิดพลาด

- ปัญหาที่มีการยอมรับว่าจริง ถูกต้อง แต่ผู้เรียนไม่เชื่อจริง ไม่สอดคล้องกับความคิดของผู้เรียน

- ปัญหาที่อาจมีคำตอบหรือแนวทางในการแสวงหาคำตอบได้หลายทาง ครอบคลุมการเรียนรู้ที่กว้างขวางหลากหลายเนื้อหา

- ปัญหาที่มีความยากความง่ายเหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน

- ปัญหาที่ไม่สามารถหาคำตอบได้ทันที ต้องการการสำรวจ ค้นคว้าและการรวบรวมข้อมูลหรือทดลองดูก่อน ไม่สามารถที่จะคาดเดาหรือทำนายได้ง่าย ๆ ว่าต้องใช้ความรู้อะไร

- ปัญหาที่ส่งเสริมความรู้ด้านเนื้อหาทักษะ สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา

- ใช้สื่อหลากหลายรูปแบบในการระบุปัญหา เช่น ข้อความบรรยาย รูปภาพ วีดีทัศน์สั้นๆ ข้อมูลจากผลการทดลองในห้องปฏิบัติการ ข่าว บทความจากหนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์

9.3.2 บูรณาการเนื้อหาความรู้ในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น

9.3.3 เน้นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ

9.3.4 เรียนเป็นกลุ่มย่อย โดยมีครูหรือผู้สอนเป็นผู้สนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในกลุ่ม

9.3.5 ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และเรียนโดยการกำกับตนเอง (Self-directed learning) กล่าวคือ

- สามารถประเมินตนเองและบ่งชี้ความต้องการได้

- จัดระบบประเด็นการเรียนรู้ได้อย่างเที่ยงตรง
- รู้จักเลือกและใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม
- เลือกกิจกรรมการศึกษาค้นคว้า แก้ปัญหา ที่ตรงประเด็น มีประสิทธิภาพ
- บ่งชี้ข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องได้ และคัดแยกออกได้อย่างรวดเร็ว
- ประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่เชิงวิเคราะห์ได้
- รู้จักขั้นตอนการประเมิน

9.4 กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหา จัดสถานการณ์ต่าง ๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และมองเห็นปัญหาสามารถกำหนดสิ่งที่เป็นปัญหาที่ผู้เรียนอยากรู้ อยากเรียนเกิดความสนใจที่จะค้นหาคำตอบ

1. จัดกลุ่มผู้เรียนให้มีขนาดเล็ก (ประมาณ 3-5 /8-10 คน)

2. ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยลักษณะของปัญหาที่นำมาใช้ ควรมีลักษณะคลุมเครือไม่ชัดเจน มีวิธีแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลาย อาจมีคำตอบได้หลายคำตอบ โดยคำนึงถึงการเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับความรู้เดิม ความซับซ้อนของปัญหาจากง่ายไปสู่ยาก ระดับและประสบการณ์ผู้เรียนเวลาที่กำหนดให้ผู้เรียนใช้ดำเนินการ และแหล่งค้นคว้าข้อมูล

ขั้นที่ 2 ทำความเข้าใจกับปัญหา ปัญหาที่ต้องการเรียนรู้ ต้องสามารถอธิบายสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้

3. ผู้เรียนทำความเข้าใจหรือทำความกระจ่างในคำศัพท์ที่อยู่ในโจทย์ปัญหานั้นเพื่อให้เข้าใจตรงกัน

4. ผู้เรียนจับประเด็นข้อมูลที่สำคัญหรือระบุปัญหาในโจทย์วิเคราะห์ หาข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง ความจริงที่ปรากฏในโจทย์ แยกแยะข้อมูลระหว่างข้อเท็จจริงกับข้อคิดเห็น จับประเด็นปัญหาออกเป็นประเด็นย่อย

5. ผู้เรียนระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ปัญหา อภิปราย แต่ละประเด็นปัญหาว่าเป็นอย่างไรเกิดขึ้นได้อย่างไร ความเป็นมาอย่างไร โดยอาศัยพื้นความรู้เดิมเท่าที่ผู้เรียนมีอยู่

6. ผู้เรียนร่วมกันตั้งสมมติฐานเพื่อหาคำตอบปัญหาประเด็นต่างๆ พร้อมจัดลำดับความสำคัญของสมมติฐานที่เป็นไปได้อย่างมีเหตุผล

7. จากสมมติฐานที่ตั้งขึ้น ผู้เรียนจะประเมินว่ามีความรู้เรื่องอะไรบ้าง มีเรื่องอะไรที่ยังไม่รู้หรือขาดความรู้ และความรู้อะไรจำเป็นที่จะต้องใช้เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน ซึ่งเชื่อมโยงกับโจทย์ปัญหาที่ได้ขั้นตอนนี้กลุ่มจะกำหนดประเด็นการเรียนรู้ หรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เพื่อจะไปค้นคว้าหาข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 3 ดำเนินการศึกษาค้นคว้าผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองด้วยวิธีการหลากหลาย

8. ผู้เรียนค้นคว้าหาข้อมูลและศึกษาเพิ่มเติมจากทรัพยากรการเรียนรู้ต่างๆ เช่น หนังสือตำรา วารสาร สื่อการเรียนการสอนต่างๆ การศึกษาในห้องปฏิบัติการ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน อินเทอร์เน็ต หรือปรึกษาผู้รู้ในเนื้อหาเฉพาะ เป็นต้น พร้อมทั้งประเมินความถูกต้องโดย

- ประเมินแหล่งข้อมูล ความถูกต้อง เชื่อถือได้ของข้อมูล

- เลือกนำความรู้ที่เกี่ยวข้องมาเชื่อมโยงว่าตรงประเด็นเพียงพอที่จะแก้ปัญหาอย่างไร

- หาประเด็นความรู้เพิ่มเติม ถ้าจำเป็น

- สรุป เตรียมสื่อ เลือกวิธีน าเสนอผลงาน

ขั้นที่ 4 สังเคราะห์ความรู้ ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ค้นคว้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

9. ผู้เรียนนำข้อมูลหรือความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์ อธิบาย พิสูจน์สมมติฐานและประยุกต์ให้เหมาะสมกับโจทย์ปัญหา พร้อมสรุปเป็นแนวคิดหรือหลักการทั่วไปโดย

- นำเสนอผลงานกลุ่มด้วยสื่อหลากหลาย

- สะท้อนความคิด ให้ข้อมูลย้อนกลับ อภิปราย ทำความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ถึงกระบวนการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การเชื่อมโยง การสร้างองค์ความรู้ใหม่

- สรุปภาพรวมเป็นความรู้ทั่วไป

ขั้นที่ 5 สรุปและประเมินค่าหาคำตอบ

10. ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม สรุปผลงานของกลุ่มตนเอง และประเมินผลงานว่าข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้ามีความเหมาะสม หรือไม่เพียงใด โดยพยายามตรวจสอบแนวคิดภายในกลุ่มของตนเองอย่างอิสระ ทุกกลุ่มช่วยกันสรุปองค์ความรู้ ในภาพรวมของปัญหาอีกครั้ง

11. ประเมินผลจากสภาพจริง โดยดูจากความสามารถในการปฏิบัติ

9.5 บทบาทของครูในการจัดกจิกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

9.5.1 ทำหน้าที่ เป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ

9.5.2 เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ มิได้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยตรง

9.5.3 ใช้ทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม

9.5.4 กระตุ้นและส่งเสริมกระบวนการกกลุ่ม ให้กลุ่มดำเนินการตามขั้นตอนของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

9.5.5 สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนและเน้นให้ผู้เรียนตระหนักว่าการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียน

9.5.6 กระตุ้นให้ผู้เรียนเอาความรู้เดิมที่มีอยู่มาใช้อภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น

9.5.7 สนับสนุนให้กลุ่มสามารถตั้งประเด็นหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้/แก้ปัญหาได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ครูกำหนด

9.5.8 หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินว่าถูกหรือผิด

9.5.9 ส่งเสริมให้ผู้เรียนประเมินการเรียนรู้ของตนเอง รวมทั้งเป็นผู้ประเมินทักษะของผู้เรียนและกลุ่มพร้อมการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง High Impact Practices (HIPs) หมายถึง กระบวนการจัดกิจการจัดการเรียนรู้ที่ตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง High Impact Practices (HIPs) ซึ่งประกอบด้วย ใบกิจกรรม ใบความรู้ แบบฝึกทักษะ รวมถึงบทบาทของครู บทบาทของนักเรียน และบรรยากาศของห้องเรียน โดยลำดับขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง High Impact Practices (HIPs) เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ดังนี้

1.1 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking) หมายถึง ความสามารถในการรู้หรือให้เหตุผลที่ถูกต้องได้ เป็นกระบวนการคิดพิจารณา ไตร่ตรองอย่างรอบคอบเกี่ยวกับข้อมูลหรือสภาพการณ์ที่ปรากฏ โดยใช้ความรู้ ความคิด และประสบการณ์ของตนเองในการสำรวจหลักฐานอย่างรอบคอบ เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่สมเหตุสมผล ซึ่งในการคิดมีจุดมุ่งหมายเพื่อการตัดสินใจว่า สิ่งใดควรเชื่อหรือสิ่งใดควรทำเป็นเท็จหรือจริง โดยอ้างตามหลักของการประเมินหรือใช้กระบวนการทางตรรกวิทยา ช่วยให้ตัดสินใจสภาพการณ์ได้อย่างถูกต้อง สมเหตุสมผล อาจกล่าวได้ว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นกระบวนการที่เริ่มจากสัญลักษณ์ทางภาษา จนโยงมาเป็นความคิดรวบยอดที่เป็นกฎเกณฑ์ นำกฎเกณฑ์ไปใช้ โดยมีขั้นตอน คือ สังเกต อธิบาย รับฟัง เชื่อมโยงความสัมพันธ์ วิจารณ์ และสรุปอย่างเหมาะสม

1.2 แนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High – Impact Practices) หมายถึง แนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง รวมทั้งเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยมีการส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเองและทำงานกลุ่ม มีการวัดประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ซึ่งแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูงประกอบด้วย 7 แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.2.1 การออกแบบบทเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ (lesson design) หมายถึง การออกแบบหน่วยการเรียนรู้จะส่งเสริมให้นักเรียนเข้ามามีบทบาทในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น หากออกแบบหน่วยการเรียนรู้ได้น่าสนใจ สร้างความอยากรู้อยากเห็น กระตุ้นด้วยคำถาม ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนสามารถคิดและเข้าใจแนวคิดหลักของสิ่งที่เรียนรู้ได้

1.2.2 การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับระดับการรู้คิด (Cognitive Demand) หมายถึง การสร้างชิ้นงานสำหรับนักเรียนต้องคำนึงถึงระดับการรู้คิดที่นักเรียนจะเกิดการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง นั่นคือ ระดับการรู้คิดขั้นสูง (high cognitive demand) มีความสัมพันธ์กับบทบาทของอุปสงค์การเกิดกระบวนการคิดและการเรียนรู้ ซึ่งช่วยส่งเสริมการวางแผนการสอนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยจะท้าทายในระดับที่เหมาะสมต่อกลุ่มนักเรียนที่มีลักษณะหรือศักยภาพแตกต่างกัน นักเรียนจะเกิดความพยายามและความก้าวหน้าถ้าพวกเขาสามารถทำงานที่ถูกมอบหมายให้ได้ นักเรียนจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากกว่า ถ้าพวกเขาเห็นเป้าหมายการเรียนรู้ที่สำคัญ การเรียนรู้และความสำเร็จของนักเรียนจำสามารถยกระดับของภารกิจหรือชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายได้ ซึ่งทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวทางในการเลือกชิ้นงานที่จะใช้ในการสอน คือ ทฤษฎีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ขั้นสูงของบลูม 6 ระดับ (Bloom's Taxonomy) ดังนี้ 1) จำ

(remembering) 2) เข้าใจ (understanding) 3) ประยุกต์ใช้ (applying) 4) วิเคราะห์ (analyzing) 5) ประเมินค่า (evaluating) 6) สร้างสรรค์ (creating)

1.2.3 การให้ทำงานเป็นกลุ่มหรือทำงานเป็นคู่ตามความเหมาะสม (Group or Team Learning) หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถต่างกัน ได้ร่วมมือกันทำงานกลุ่มด้วยความตั้งใจและเต็มใจรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ในกลุ่มของตน ทำให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายของงานได้ ซึ่งแนวคิดนี้มีลักษณะเด่น คือ มีการทำงานกลุ่มร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มมีจำนวนไม้เกิด 6 คน สมาชิกในกลุ่มมีความสามารถแตกต่างกันเพื่อช่วยเหลือกัน และสมาชิกในกลุ่มต่างมีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น เป็นผู้นำกลุ่ม (leader) เป็นผู้อธิบาย (explainer) เป็นผู้จดบันทึก (recorder) เป็นผู้ตรวจสอบ (checker) เป็นผู้สังเกตการณ์ (observer) เป็นผู้ให้กำลังใจ (encourager) และเทคนิคย่อยที่ใช้ร่วมกับการทำงานกลุ่มนั่นคือ เทคนิคคู่คิด (Think Pair Share) ซึ่งเทคนิคที่ผู้สอนตั้งคำถามหรือกำหนดปัญหาให้แก่ผู้เรียน ซึ่งอาจจะเป็นคำถามปากเปล่า ใบงาน หรือแบบฝึกหัด และให้ผู้เรียนแต่ละคนคิดหาคำตอบของตนก่อน แล้วจับคู่กับเพื่ออภิปรายคำตอบแลกเปลี่ยนแนวคิดเพื่อหาข้อสรุป แล้วจึงนำคำตอบที่ได้อธิบายกับเพื่อนทั้งชั้นเรียน

1.2.3 การประเมินผลระหว่างเรียน (formative assessment) หมายถึง การประเมินผลที่กระทำในขณะที่จัดการเรียนการสอน การประเมินผลจะมีประสิทธิภาพจะเป็นในลักษณะของการประเมินตามสภาพจริง ครูและนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันประโยชน์ที่ได้รับคือ ครูสามารถติดตามพัฒนาการของนักเรียนและปรับกระบวนทัศน์และทัศนคติต่อเรื่องที่เรียน รวมไปถึงการตรวจสอบองค์ความรู้หลัก (concept) เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนออกไป (misconception) การประเมินผลระหว่างเรียนเป็นการประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ การบ้านหรือแบบฝึกหัดที่นักเรียนทำจะไม่เน้นการให้คะแนน แต่จะเน้นการทำเพื่อเกิดประโยชน์และมีความหมายต่อนักเรียน ครูผู้สอนสามารถปรับการเรียนการสอนตามหลักฐานที่แสดงออกจากผลการประเมินระหว่างเรียน ซึ่งการปรับปรุงนั้นจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในทันที ในขณะเดียวกันนักเรียนก็สามารถใช้ผลการประเมินนี้เพื่อจัดการและปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2.4 การเอื้อให้มีการสนทนาและการอภิปรายที่มีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student Discourse and Discussion) หมายถึง การสอนที่เน้นรูปแบบการสนทนาและการอภิปราย เป็นวิธีการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือพิจารณาหัวข้อที่กลุ่มสนใจร่วมกัน วิธีการสอนแบบอภิปรายจึงเป็นวิธีการสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน คือ ได้คิด ได้ทำ ได้แก้ปัญหา ได้ฝึกการร่วมการทำงานแบบประชาธิปไตย ผู้เรียนจึงเป็นศูนย์กลางของการเรียน มีลักษณะการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น เป็นการพัฒนาผู้เรียนทางด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะการเรียนรู้

1.2.5 การเขียนอย่างเป็นกิจวัตรทั้งในและนอกห้องเรียน (frequent writing) หมายถึง การสอนที่ฝึกฝนให้นักเรียนได้เขียนเป็นประจำ และเป็นการเขียนที่มีประสิทธิผลสูง (frequent writing) เป็นเครื่องมือสำหรับครูที่ช่วยสร้างความเข้าใจให้กับนักเรียน ซึ่งมีด้วยกันหลายวิธี หนึ่งในนั้นคือ การใช้ทักษะ

การคิดขั้นสูงในระยะเวลาสั้น สิ่งนี้จะช่วยให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดอย่างลึกซึ้งโดยไม่เสียเวลามากและช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดกระบวนการคิดตามวัตถุประสงค์ที่ครูตั้งไว้

1.2.6 การจัดการเรียนการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry – Based Learning) หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนของการแก้ปัญหา จนเกิดเป็นทักษะการแก้ปัญหาและได้ทำความเข้าใจ ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกิดเป็นความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ด้วยตนเอง เนื้อหาที่จะสอนต้องสามารถคิดตั้งเป็นประเด็นปัญหาได้ ซึ่งสถานการณ์ที่เหมาะสมในการใช้การจัดการเรียนการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ คือ ใช้เมื่อผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนของการแก้ปัญหา จนเกิดเป็นทักษะการแก้ปัญหาและได้ทำความเข้าใจความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกิดเป็นความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ด้วยตนเองจากเนื้อหาที่ต้องสามารถคิดตั้งเป็นประเด็นปัญหาได้

2. การใช้คำถามระดับสูง หมายถึง การใช้คำถามที่ช่วยให้นักเรียนได้ใช้การคิดระดับสูงซึ่งเป็นการคิดเปรียบเทียบ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ค้นหารูปแบบ หาข้อสรุปที่เป็นเหตุผล และค้นพบสิ่งใหม่หลังการใช้ความรู้ที่มีอยู่ประกอบการคิดอย่างรอบคอบ ซึ่งผู้วิจัยใช้คำถามระดับสูงใน
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ดังนี้

2.1 คำถามที่ให้นักเรียนดัดแปลงคำถาม สถานการณ์ หรือแนวคิดต่าง ๆ ทางคณิตศาสตร์ของผู้อื่น โดยใช้คำพูดของตนเอง แต่ยังคงความหมายเดิม

2.2 คำถามที่ให้นักเรียนแปลความหมายจากข้อมูลทั่วไปให้อยู่ในรูปประโยคสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์หรือในทางกลับกัน

2.3 คำถามที่ให้นักเรียนเปรียบเทียบความคล้าย โดยบอกความเหมือน ความแตกต่าง หรือบอกความสัมพันธ์

2.4 คำถามที่ให้นักเรียนพิจารณา/ตรวจสอบว่า ประโยคที่กำหนดให้ถูกต้องหรือไม่โดยอาศัยหลักการให้เหตุผล

2.5 คำถามที่ให้นักเรียนค้นพบวิธีการหรือข้อมูลที่นำไปสู่การแก้โจทย์ปัญหา

ส่วนที่ 3
วิธีดำเนินการนิเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเกิดเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ต่อการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ประเด็นการตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะงานด้านวิชาการซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายอันจะส่งผลให้สถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งมีบทบาทและภารกิจที่เกี่ยวข้องในการ กำกับ ติดตาม ดูแล รับผิดชอบงานด้านวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ เพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้ดำเนินการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามนโยบายที่สอดคล้องกับนโยบาย กลยุทธ์และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กรโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ในการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารการศึกษา ครู ผู้นิเทศ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยผู้บริหารการศึกษา ผู้นิเทศ เป็นผู้ดูแลสนับสนุนครูเป็นผู้นำเรียนรู้ร่วมกันทำงานร่วมกันเป็นทีมสู่การพัฒนาวิชาชีพและเปลี่ยนแปลงตนเองสู่คุณภาพที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเครือข่ายการนิเทศภายในตามกลยุทธ์ การนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการวางแผนโดยครูผู้สอนทำการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ และเข้าร่วมสังเกตการสอนทั้งวิพากษ์และสะท้อนผลพัฒนาปรับปรุงการสอนเพื่อเกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามบริบทของตนเอง โดยการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active

learning) ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานและตัวชี้วัดตามที่หลักสูตรกำหนด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จึงขับเคลื่อนโครงการสร้างเครือข่ายพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ในการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางและวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา ผู้นิเทศ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุวุฒิ ครูและผู้นิเทศภายในสถานศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งตามนโยบายและภารกิจ

2. ระดับสหวิทยาเขต ผู้นิเทศ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุวุฒิ ครูและผู้นิเทศภายในสหวิทยาเขตที่ได้รับแต่งตั้ง ฯ

3. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้นิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย/ศูนย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับแต่งตั้งฯ

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยกลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา จึงจัดทำโครงการสร้างเครือข่ายพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษายกระดับคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน

1. การดำเนินการนิเทศระดับเขตพื้นที่

1.1 สร้างความเข้าใจนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในแก่ผู้บริหารสถานศึกษา/ครูให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

1.2 ส่งเสริมสนับสนุน/จัดทำแนวทางการนิเทศภายใน

1.3 นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยเขตพื้นที่ร่วมกับสถานศึกษา

1.4 ยกย่องเชิดชูเกียรติ สถานศึกษาที่มีระบบการนิเทศภายในที่เป็นแบบอย่างได้

1.5 สรุป รายงานผล

2. การดำเนินการนิเทศระดับสหวิทยาเขต

2.1 ชี้แจงและสร้างความเข้าใจนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในสหวิทยาเขตแก่ครูและบุคลากรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2.2 กำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการนิเทศ

2.3 กำหนดแนวทางการดำเนินงานของสหวิทยาเขต

2.4 จัดทำปฏิทินการนิเทศภายใน

2.5 ดำเนินการนิเทศภายใน โดยคณะกรรมการนิเทศภายในสหวิทยาเขต ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา/ครู/ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.6 ประเมินผล ร่วมกันกับเขตพื้นที่

2.7 ปรับปรุง /พัฒนา

2.8. สรุปเป็นรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน

2.9 รายงานผลและเผยแพร่

3. **การดำเนินการนิเทศระดับโรงเรียน**

3.1 ชี้แจงและสร้างความเข้าใจนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในแก่ครูและบุคลากรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3.2 กำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการนิเทศ

3.3 กำหนดแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน

3.4 จัดทำปฏิทินการนิเทศภายใน

3.5 ดำเนินการนิเทศภายใน โดยคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา/ครู/ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.6 ประเมินผล ร่วมกันกับเขตพื้นที่

3.7 ปรับปรุง /พัฒนา

3.8 สรุปเป็นรูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียน (ไม่ต้องส่งเขตพื้นที่ สำนักงานเขตฯ จะพิจารณาจากการส่งข้อมูลในระบบออนไลน์ของครูเปิดชั้นเรียน)

3.9. รายงานผลและเผยแพร่

4.วัตถุประสงค์

4.1 เพื่อสร้างเครือข่ายพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ผ่านนิเทศภายในบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานติดตามงานตามนโยบาย กลยุทธ์และจุดเน้น

4.2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก นิเทศภายในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study)

4.3 ส่งเสริมพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูสู่ห้องเรียนคุณภาพ โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน (Lesson Study) และการเปิดชั้นเรียน (Open Class) และก่อเกิดวัฒนธรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ระบบนิเทศภายในของสถานศึกษาที่ยั่งยืน

4.4 เพื่อยกระดับการพัฒนาวิชาชีพครูภายใต้กระบวนการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติครู > Smart Teacher และผู้บริหาร > Smart directorเป้าหมาย

ขอบข่ายการนิเทศ

1 ด้านเนื้อหา

1.1 นโยบาย และจุดเน้น ปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2568

1) ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติและน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.1) ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ สถานศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.2) ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน

2) จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม และประชาธิปไตย

2.1) พัฒนาการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม และประชาธิปไตยในสังคมร่วมสมัยเพื่อคุณภาพผู้เรียน

2.2) พัฒนานวัตกรรมการจัดการสอนประวัติศาสตร์หน้าที่พลเมือง ศีลธรรม และประชาธิปไตยเพื่อส่งเสริมความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ สู่ห้องเรียนวิถีใหม่ ด้วยดิจิทัล

3) ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

3.1) ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมี มีความสุข

3.2) พัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจด้วยการเรียนรู้อย่างมีความสุข

4) ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น

4.1) ส่งเสริมการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.2) พัฒนาความสามารถด้านการ อ่านตามแนวทางการประเมิน PISA

5) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

5.1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคคุณลักษณะด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การมีจิตอาสา ทำความดีด้วยหัวใจ

5.2) สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้เพ็ญประโยชน์ และ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น ๆ

5.3) ส่งเสริมกิจกรรมสภานักเรียน ชุมนุมชมรม และการมีส่วนร่วม ให้ เกิดวิถีประชาธิปไตยในโรงเรียน เป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

6) จัดการศึกษาแบบเรียนรวม

6.1) พัฒนาองค์ความรู้เจตคติและทักษะการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษก่อนวัยเรียน

6.2) สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำ เป็นพิเศษระหว่างสถานศึกษากับทีมสหวิชาชีพ

6.3) นิเทศ กำกับติดตาม โดยร่วมมือกับเครือข่ายในแต่ละจังหวัด

7) จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ (กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา)

7.1) พัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านภาษา ด้านทัศนศิลป์ ด้านดนตรี ด้านนาฏศิลป์และด้านกีฬา

7.2) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญา

7.3) ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้มีความสามารถพิเศษอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

8) เสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา

8.1) ตรวจสอบประเมิน และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยอบอุ่นมีความสุขเอื้อต่อการเรียนรู้

8.2) พัฒนาเครือข่าย ระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียนครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

8.3) ป้องกันผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ให้เข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด

8.4) รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ OBEC Safety Center

9) ลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

9.1) พัฒนาระบบการป้องกัน การเฝ้าระวัง และการดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคล เพื่อไม่มีให้หลุดจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9.2) ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

10) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

10.1) พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลางให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่ การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณ์

10.2) พัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ในการนิเทศ และการชี้แนะ (Coaching)

10.3) พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

10.4) พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

5.1.2 Quick Win ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

1) การเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

2) สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว และการชี้แนะแนวทาง (Coaching) ตลอดจนการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต

3) ส่งเสริมระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

4) 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ

5) เสริมสร้างทักษะอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน

5.1.3 การนิเทศ ติดตามกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเปิดชั้นเรียน PLC-LS

1) การนิเทศ สังเกตการสอน ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) และประเมินความเข้มแข็งของทีมนิเทศภายในโรงเรียน

2) การยกระดับการพัฒนาวิชาชีพครูภายใต้กระบวนการปรับปรุงพฤติกรรมการสอน เพื่อประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติครู > Smart Teacher และผู้บริหาร > Smart Director โดยใช้แบบการประเมินเพื่อส่งเสริมพัฒนาวิทยฐานะให้สูงขึ้นตามเกณฑ์การ Performance Agreement ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ซึ่ง PA คือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การบรรลุซึ่ง วิสัยทัศน์และพันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กร มีการทำข้อตกลงล่วงหน้าถึงกิจกรรม ตัวชี้วัดที่จะประเมินตลอดจนเกณฑ์ผ่าน โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินสามารถร่วมกันกำหนด และข้อตกลงต่างๆ ต้องสอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานนั้น และ สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน/องค์กร/โดยแบบ

สังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใช้เกณฑ์ตามแบบประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามระดับวิทยฐานะ (PA 4)

กลุ่มเป้าหมาย

1. กลุ่มโรงเรียนเป้าหมายในการนิเทศบูรณาการแบบพื้นที่เป็นฐานโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ครั้งที่ 1/2567 จำนวน 33 โรงเรียน แบบออนไซต์ (on-site) โดยคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีความเข้มแข็งจากการนิเทศแบบแบบออนไซต์ (on-site) และออนไลน์ online อย่างต่อเนื่องในระยะเวลา 5 ภาคเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความเป็นมืออาชีพและการพัฒนาห้องเรียนคุณภาพสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของการขับเคลื่อนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความลุ่มลึกและเป็นแบบอย่างของสถานศึกษาอื่น

ตารางที่ 3.1 ปฏิทินกำหนดการนิเทศบูรณาการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

ที่	โรงเรียน	วัน/เดือน/ปี รับการนิเทศ	เวลา	ทีมนิเทศ - ผู้ทรงคุณวุฒิ
1	1. ดอนแรดวิทยา	18 มิ.ย. 2567	เช้า	1. นายสำเริง บุญโต ผอ.สพม.สร.
	2. ธาตุศรีนคร		บ่าย	2. นายวิเชียร วาพัดไทย รองผอ.สพม.สร.
	3. ขนาดมอญพิทยาคม	18 มิ.ย. 2567	เช้า	3. นายพงศ์ศาสตร์ ไพรสินธุ์ รองผอ.สพม.สร.
	4. เทพอุดมวิทยา		บ่าย	4. นายเทิดภูมิ ยั่งยืน รองผอ.สพม.สร.
2	5. โนนแท่นพิทยาคม	19 มิ.ย. 2567	เช้า	5. นายดนัย คำผุย ศึกษานิเทศก์
			บ่าย	6. นางณัฐกานต์ ปีแหล่ ศึกษานิเทศก์
	6. โชคเพชรพิทยา	19 มิ.ย. 2567	เช้า	7. นายพิจิตร อุตตะโปน ศึกษานิเทศก์
	7. สุรินทร์พิทยาคม		บ่าย	8. นายรวิชญุฒม์ ทองแม้น ศึกษานิเทศก์
3	8. นารายณ์คำผงวิทยา	20 มิ.ย. 2567	เช้า	9. นายชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์ ศึกษานิเทศก์
	9. เบิดพิทยาสรรค์		บ่าย	10.นายวรวิทย์ วุฒิยา ศึกษานิเทศก์
	10. ห้วยจริงวิทยา	20 มิ.ย. 2567	เช้า	11. นางนิศารัตน์ วุฒิงาม ศึกษานิเทศก์
	11. แตลศิริวิทยา		บ่าย	12. นางสุภัตรา อัญภัทร์อริยกุล ศึกษานิเทศก์
4	12. พญารามวิทยา	21 มิ.ย. 2567	เช้า	13. นางสาวพรรณภวดี บุญสด ศึกษานิเทศก์
	13. ตั้งใจวิทยาคม		บ่าย	14. นายกฤษฎากร แก่นดี ศึกษานิเทศก์

ที่	โรงเรียน	วัน/เดือน/ปี รับการนิเทศ	เวลา	ทีมนิเทศ - ผู้ทรงคุณวุฒิ
	14. รามวิทยา รัชมังคลาภิเษก	21 มิ.ย. 2567	เช้า	15. นายรมีนตา เขียวอ่อน ศึกษานิเทศก์
	15. วังข่าพัฒนา		บ่าย	16. นางสาวปริตา ธรรมธรฐิติ ศึกษานิเทศก์
5	16. กระเทียมวิทยา	25 มิ.ย. 2567	เช้า	17.นางสาววิภาพร ชิณะแขว ศึกษานิเทศก์
	17. ศรีณรงค์พิทยาลัย		บ่าย	18.นายพัทธณะชัย ห่วงแก้ว ศึกษานิเทศก์
	18. นาบัววิทยา	25 มิ.ย. 2567	เช้า	
6	19. ศีขรภูมิพิสัย	26 มิ.ย. 2567	เช้า บ่าย	
7	20. ชุมพลวิทยาสรรค์	27 มิ.ย. 2567	เช้า บ่าย	
8	21. วีรวัฒน์โยธิน	28 มิ.ย. 2567	เช้า บ่าย	
9	22. สุรพินท์พิทยา	1 ก.ค. 2567	เช้า บ่าย	
10	23. สำโรงทาบวิทยาคม	2 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	
11	24. รัตนบุรี	3 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	
12	25. พนมดงรักวิทยา	4 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	
13	26. สังขะ	5 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	
14	27. กาบเชิงวิทยา	8 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	
15	28. บัวเชดวิทยา	9 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	
16	29. สนมวิทยาคาร	10 ก.ค.2567	เช้า	

ที่	โรงเรียน	วัน/เดือน/ปี รับการนิเทศ	เวลา	ทีมนิเทศ - ผู้ทรงคุณวุฒิ
17	30. จอมพระประชาสรรค์	11 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	
18	31. ประสาทวิทยาคาร	12 ก.ค.2567	เช้า	
			บ่าย	
19	32. ท่าตูมประชาเสริมวิทย์	15 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	
20	33. สินรินทร์วิทยา	16 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	

ตารางที่ 3.2 ปฏิทินนิเทศศึกษานิเทศก์แยกเป็น 2 กลุ่ม

ที่	โรงเรียน	วัน/เดือน/ปี รับการนิเทศ	เวลา	ผู้ทรงคุณวุฒิ
1	1. ดอนแรดวิทยา	18 มิ.ย. 2567	เช้า	1. นายดนัย คำผุย ศึกษานิเทศก์
	2. ธาตุศรีนคร		บ่าย	2. นางณัฐกานต์ ปีแหล่ ศึกษานิเทศก์ 3. นายรวิชญุฒม์ ทองแม้น ศึกษานิเทศก์ 4. นางสาวพรรณภวดี บุญสด ศึกษานิเทศก์ 5. นางนิศารัตน์ วุฒิงาม ศึกษานิเทศก์ 6. นายวรวิทย์ วุฒิยา ศึกษานิเทศก์ 7. นางสาววิภาพร ชิณะแขว ศึกษานิเทศก์
	3. ขนาดมอญพิทยาคม	18 มิ.ย. 2567	เช้า	1. นายพิจิตร อุตตะโปน ศึกษานิเทศก์
	4. เทพอุดมวิทยา		บ่าย	2. นายชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์ ศึกษานิเทศก์ 3. นางสุภัตรา อัญภัทร์อริยกุล ศึกษานิเทศก์ 4. นายกฤษฎากร แก่นดี ศึกษานิเทศก์ 5. นายรมีนตา เขียวอ่อน ศึกษานิเทศก์ 6. นางสาวปริตา ธรรมธรฐิติ ศึกษานิเทศก์ 7.นายพัทธณะชัย ห่วงแก้ว ศึกษานิเทศก์
2	5. โนนแท่นพิทยาคม	19 มิ.ย. 2567	เช้า	1. นายดนัย คำผุย ศึกษานิเทศก์

ที่	โรงเรียน	วัน/เดือน/ปี รับการนิเทศ	เวลา	ผู้ทรงคุณวุฒิ
			บ่าย	2. นางณัฐกานต์ ปีแหล่ ศึกษานิเทศก์ 3. นายรวิชญุฒม์ ทองแม้น ศึกษานิเทศก์ 4. นางสาวพรรณภวดี บุญสด ศึกษานิเทศก์ 5. นางนิศารัตน์ วุฒิงาม ศึกษานิเทศก์ 6. นายวรวิทย์ วุฒิยา ศึกษานิเทศก์ 7. นางสาววิภาพร ชิณะแขว ศึกษานิเทศก์
	6. โชคเพชรพิทยา	19 มิ.ย. 2567	เช้า	1. นายพิจิตร อุตตะโปน ศึกษานิเทศก์
	7. สุรินทร์พิทยาคม		บ่าย	2. นายชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์ ศึกษานิเทศก์ 3. นางสุภัตรา อัญภัทร์อริยกุล ศึกษานิเทศก์ 4. นายกฤษฎากร แก่นดี ศึกษานิเทศก์ 5. นายรมีนตา เขียวอ่อน ศึกษานิเทศก์ 6. นางสาวปริตา ธรรมธรฐิติ ศึกษานิเทศก์ 7.นายพัทธณะชัย ห่วงแก้ว ศึกษานิเทศก์
3	8. นารายณ์คำผงวิทยา	20 มิ.ย. 2567	เช้า	1. นายดนัย คำผุย ศึกษานิเทศก์
	9. เบิดพิทยาสรรค์		บ่าย	2. นางณัฐกานต์ ปีแหล่ ศึกษานิเทศก์ 3. นายรวิชญุฒม์ ทองแม้น ศึกษานิเทศก์ 4. นางสาวพรรณภวดี บุญสด ศึกษานิเทศก์ 5. นางนิศารัตน์ วุฒิงาม ศึกษานิเทศก์ 6. นายวรวิทย์ วุฒิยา ศึกษานิเทศก์ 7. นางสาววิภาพร ชิณะแขว ศึกษานิเทศก์
	10. ห้วยจริงวิทยา	20 มิ.ย. 2567	เช้า	1. นายพิจิตร อุตตะโปน ศึกษานิเทศก์
	11. แตลศิริวิทยา		บ่าย	2. นายชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์ ศึกษานิเทศก์ 3. นางสุภัตรา อัญภัทร์อริยกุล ศึกษานิเทศก์ 4. นายกฤษฎากร แก่นดี ศึกษานิเทศก์ 5. นายรมีนตา เขียวอ่อน ศึกษานิเทศก์ 6. นางสาวปริตา ธรรมธรฐิติ ศึกษานิเทศก์ 7.นายพัทธณะชัย ห่วงแก้ว ศึกษานิเทศก์
4	12. พญารามวิทยา	21 มิ.ย. 2567	เช้า	1. นายดนัย คำผุย ศึกษานิเทศก์

ที่	โรงเรียน	วัน/เดือน/ปี รับการนิเทศ	เวลา	ผู้ทรงคุณวุฒิ
	13. ตั้งใจวิทยาคม		บ่าย	2. นางณัฐกานต์ ปีแหล่ ศึกษานิเทศก์ 3. นายรวิชญุฒม์ ทองแม้น ศึกษานิเทศก์ 4. นางสาวพรรณภวดี บุญสด ศึกษานิเทศก์ 5. นางนิศารัตน์ วุฒิงาม ศึกษานิเทศก์ 6. นายวรวิทย์ วุฒิยา ศึกษานิเทศก์ 7. นางสาววิภาพร ชิณะแขว ศึกษานิเทศก์
	14. รามวิทยา รัชมังคลาภิเษก	21 มิ.ย. 2567	เช้า	1. นายพิจิตร อุตตะโปน ศึกษานิเทศก์
	15. วังข่าพัฒนา		บ่าย	2. นายชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์ ศึกษานิเทศก์ 3. นางสุภัตรา อัญภัทร์อริยกุล ศึกษานิเทศก์ 4. นายกฤษฎากร แก่นดี ศึกษานิเทศก์ 5. นายรมีนตา เขียวอ่อน ศึกษานิเทศก์ 6. นางสาวปริตา ธรรมธรฐิติ ศึกษานิเทศก์ 7.นายพัทธณะชัย ห่วงแก้ว ศึกษานิเทศก์
5	16. กระเทียมวิทยา	21 มิ.ย. 2567	เช้า	1. นายดนัย คำผุย ศึกษานิเทศก์
	17. ศรีณรงค์พิทยาลัย		บ่าย	2. นางณัฐกานต์ ปีแหล่ ศึกษานิเทศก์ 3. นายรวิชญุฒม์ ทองแม้น ศึกษานิเทศก์ 4. นางสาวพรรณภวดี บุญสด ศึกษานิเทศก์ 5. นางนิศารัตน์ วุฒิงาม ศึกษานิเทศก์ 6. นายวรวิทย์ วุฒิยา ศึกษานิเทศก์ 7. นางสาววิภาพร ชิณะแขว ศึกษานิเทศก์
	18. นาบัววิทยา	21 มิ.ย. 2567	เช้า	1. นายพิจิตร อุตตะโปน ศึกษานิเทศก์ 2. นายชัยสิทธิ์ คุณสวัสดิ์ ศึกษานิเทศก์ 3. นางสุภัตรา อัญภัทร์อริยกุล ศึกษานิเทศก์ 4. นายกฤษฎากร แก่นดี ศึกษานิเทศก์ 5. นายรมีนตา เขียวอ่อน ศึกษานิเทศก์ 6. นางสาวปริตา ธรรมธรฐิติ ศึกษานิเทศก์ 7.นายพัทธณะชัย ห่วงแก้ว ศึกษานิเทศก์
6	19. ศีขรภูมิพิสัย	26 มิ.ย. 2567	เช้า	ศึกษานิเทศก์ทุกคน

ที่	โรงเรียน	วัน/เดือน/ปี รับการนิเทศ	เวลา	ผู้ทรงคุณวุฒิ
			บ่าย	
7	20. ชุมพลวิทยาสรรค์	27 มิ.ย. 2567	เช้า บ่าย	ศึกษานิเทศก์ทุกคน
8	21. วีรวัฒน์โยธิน	28 มิ.ย. 2567	เช้า บ่าย	ศึกษานิเทศก์ทุกคน
9	22. สุรพินท์พิทยา	1 ก.ค. 2567	เช้า บ่าย	ศึกษานิเทศก์ทุกคน
10	23. สำโรงทาบวิทยาคม	2 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ศึกษานิเทศก์ทุกคน
11	24. รัตนบุรี	3 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ศึกษานิเทศก์ทุกคน
12	25. พนมดงรักวิทยา	4 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ศึกษานิเทศก์ทุกคน
13	26. สังขะ	5 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ศึกษานิเทศก์ทุกคน
14	27. กาบเชิงวิทยา	8 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ศึกษานิเทศก์ทุกคน
15	28. บัวเชดวิทยา	9 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ศึกษานิเทศก์ทุกคน
16	29. สนมวิทยาคาร	10 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ศึกษานิเทศก์ทุกคน
17	30. จอมพระประชาสรรค์	11 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ศึกษานิเทศก์ทุกคน
18	31. ประสาทวิทยาคาร	12 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ศึกษานิเทศก์ทุกคน
19	32. ท่าตูมประชาเสริมวิทย์	15 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ศึกษานิเทศก์ทุกคน

ที่	โรงเรียน	วัน/เดือน/ปี รับการนิเทศ	เวลา	ผู้ทรงคุณวุฒิ
20	33. สินรินทร์วิทยา	16 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ศึกษานิเทศก์ทุกคน

ตารางที่ 3.3 ปฏิทินนิเทศ ผู้ทรงคุณวุฒิ (คณะกรรมการ ก.ต.ป.น.)

ที่	โรงเรียน	วัน/เดือน/ปี รับการนิเทศ	เวลา	ผู้ทรงคุณวุฒิ
1	1. ดอนแรดวิทยา	18 มิ.ย. 2567	เช้า	นายสฤษดิ์ วิวาสุขุ
	2. ธาตุศรีนคร		บ่าย	นายรุ่งราวี จำปาดี
	3. ขนาดมอญพิทยาคม	18 มิ.ย. 2567	เช้า	นางตวงรัตน์ เกียรติคุณรัตน์
	4. เทพอุดมวิทยา		บ่าย	นางวิไลวรรณ เหมือนชาติ
2	5. โนนแท่นพิทยาคม	19 มิ.ย. 2567	เช้า	ว่าที่ร้อยตรีบัญญัติ สมชอบ
			บ่าย	นายสมชัย นามสว่าง นางตวงรัตน์ เกียรติคุณรัตน์
	6. โชคเพชรพิทยา	19 มิ.ย. 2567	เช้า	นายสฤษดิ์ วิวาสุขุ
	7. สุรินทร์พิทยาคม		บ่าย	ว่าที่ร้อยตรีอภินันท์ จันทเขต
3	8. นารายณ์คำผงวิทยา	20 มิ.ย. 2567	เช้า	ว่าที่ร้อยตรีบัญญัติ สมชอบ
	9. เบิดพิทยาสรรค์		บ่าย	นายสมชัย นามสว่าง
	10. ห้วยจริงวิทยา	20 มิ.ย. 2567	เช้า	นายสมนึก ศูนย์กลาง
	11. แตลศิริวิทยา		บ่าย	นางสาวชูจิตร ชูทรงเดช นางสาวจงบุญ จากภัย
4	12. พญารามวิทยา	21 มิ.ย. 2567	เช้า	นายสฤษดิ์ วิวาสุขุ
	13. ตั้งใจวิทยาคม		บ่าย	นายรุ่งราวี จำปาดี
	14. รามวิทยา รัชมังคลาภิเษก	21 มิ.ย. 2567	เช้า	นายแสน แหวนวงศ์
	15. วังข่าพัฒนา		บ่าย	นางสาวจงบุญ จากภัย
5	16. กระเทียมวิทยา	25มิ.ย. 2567	เช้า	ว่าที่ร้อยตรีบัญญัติ สมชอบ
	17. ศรีณรงค์พิทยาลัย		บ่าย	นายสมชัย นามสว่าง

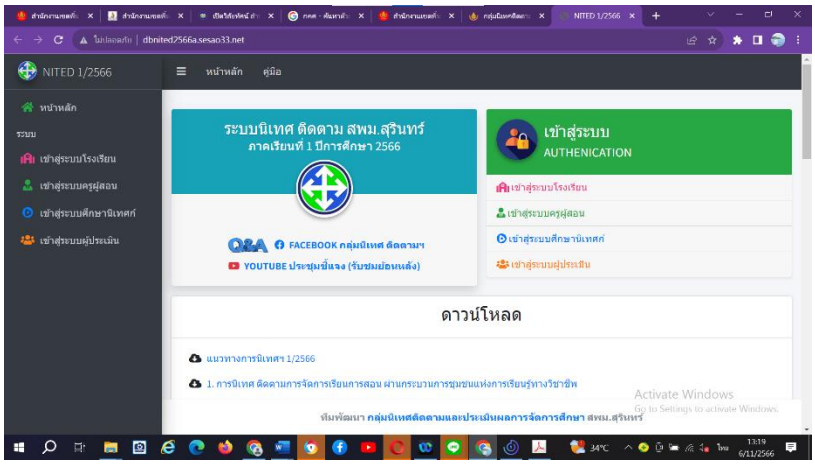
ที่	โรงเรียน	วัน/เดือน/ปี รับการนิเทศ	เวลา	ผู้ทรงคุณวุฒิ
	18. นาบัววิทยา	25 มิ.ย. 2567	เช้า	นายแสน แหวนวงศ์ นางวิไลวรรณ เหมือนชาติ
6	19. ศีขรภูมิพิสัย	26 มิ.ย. 2567	เช้า บ่าย	นายสฤษดิ์ วิวาสุขุ นายรุ่งราวี จำปาดี
7	20. ชุมพลวิทยาสรรค์	27 มิ.ย. 2567	เช้า บ่าย	นายแสน แหวนวงศ์ นางวิไลวรรณ เหมือนชาติ นางสาวชูจิตร ชูทรงเดช
8	21. วีรวัฒน์โยธิน	28 มิ.ย. 2567	เช้า บ่าย	นายสมนึก ศูนย์กลาง นางตวงรัตน์ เกียรติคุณรัตน์ นางอุดมพร สิงห์ชัย
9	22. สุรพินท์พิทยา	1 ก.ค. 2567	เช้า บ่าย	นายสฤษดิ์ วิวาสุขุ นายรุ่งราวี จำปาดี นางสาวจงบุญ จากภัย
10	23. สำโรงทาบวิทยาคม	2 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	นายสมนึก ศูนย์กลาง นางตวงรัตน์ เกียรติคุณรัตน์ นางอุดมพร สิงห์ชัย
11	24. รัตนบุรี	3 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ว่าที่ร้อยตรีอภินันท์ จันทเขต นางตวงรัตน์ เกียรติคุณรัตน์ นางสาวชูจิตร ชูทรงเดช
12	25. พนมดงรักวิทยา	4 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ว่าที่ร้อยตรีบัญญัติ สมชอบ นายสมชัย นามสว่าง
13	26. สังขะ	5 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ว่าที่ร้อยตรีอภินันท์ จันทเขต นางตวงรัตน์ เกียรติคุณรัตน์ นางสาวชูจิตร ชูทรงเดช
14	27. กาบเชิงวิทยา	8 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ว่าที่ร้อยตรีบัญญัติ สมชอบ นายสมชัย นามสว่าง
15	28. บัวเชดวิทยา	9 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	นายแสน แหวนวงศ์ ว่าที่ร้อยตรีอภินันท์ จันทเขต

ที่	โรงเรียน	วัน/เดือน/ปี รับการนิเทศ	เวลา	ผู้ทรงคุณวุฒิ
				นางวิไลวรรณ เหมือนชาติ
16	29. สนมวิทยาคาร	10 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	นายสมนึก ศูนย์กลาง นางตวงรัตน์ เกียรติคุณรัตน์ นางอุดมพร สิงห์ชัย
17	30. จอมพระประชาสรรค์	11 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	ว่าที่ร้อยตรีบัญญัติ สมชอบ นายสมชัย นามสว่าง
18	31. ประสาทวิทยาคาร	12 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	นายสฤษดิ์ วิวาสุขุ นายรุ่งราวี จำปาดี นางสาวจงบุญ จากภัย
19	32. ท่าตูมประชาเสริมวิทย์	15 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	นายแสน แหวนวงศ์ นางวิไลวรรณ เหมือนชาติ นางสาวชูจิตร ชูทรงเดช
20	33. สินรินทร์วิทยา	16 ก.ค.2567	เช้า บ่าย	นายสฤษดิ์ วิวาสุขุ นายรุ่งราวี จำปาดี นางสาวจงบุญ จากภัย

6.2 กลุ่มโรงเรียนเป้าหมายในการนิเทศบูรณาการแบบพื้นที่เป็นฐานโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ครั้งที่ 1/2567 จำนวน 85 โรงเรียน ระบบ เปิดระบบการนิเทศ 15 มิถุนายน 2567 ถึง 15 กันยายน 2567 รับการนิเทศตามรูปแบบดังนี้

6.2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการส่งคลิปวีดีโอเข้าในระบบนิเทศออนไลน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

6.2.2 โรงเรียนตอบแบบสอบถามนโยบายและจุดเน้น ตามแบบสอบถาม และสรุปลงในระบบ

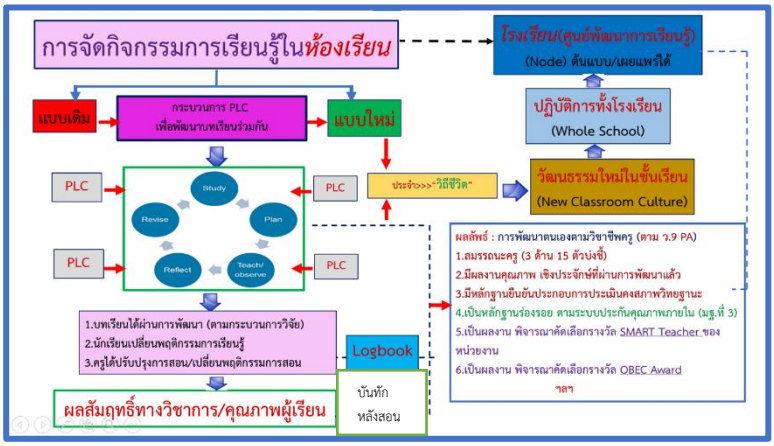


ผู้นิเทศ ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 1 คน
2. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 3 คน
3. ทีมศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 14 คน
4. ผู้ทรงคุณวุฒิ (3) /คณะกรรมการนิเทศ (ก.ต.ป.น.) (6) จำนวน 9 คน
5. ประธานสหวิทยาเขต / เลขานุการสหวิทยาเขต จำนวน 16 คน

วิธีการนิเทศ

1. การสอบถาม สัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รับผิดชอบ
2. การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินการดำเนินงานตามสภาพจริง
3. การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอน ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) โดยใช้การเปิดชั้นเรียน: ครูที่มีการพัฒนาตนเองและมีความพร้อมในการเปิดชั้นเรียน การเปิดชั้นเรียนอย่างตามความเหมาะสมและบริบทของโรงเรียน 1 ห้องเรียน โดยครูที่ร่วมวง PLC ไม่น้อยกว่า 3 คน ตรวจสอบหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้ สังเกตการสอนและสะท้อนผลการสอนร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้วิธีการปรับปรุงและพัฒนาการสอนจากการสะท้อนผลที่ได้รับในวง PLC คณะกรรมการนิเทศประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำ และประเมินความเข้มแข็งของทีม PLC หาก พบว่า การเปิดชั้นเรียนของครูผู้สอน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสม ชัดเจน เป็นไปตามกระบวนการและเป้าหมาย จะได้รับการพิจารณาคุณสมบัติและได้รับการยกย่องประกาศเกียรติคุณให้เป็นครูสอนดี (Smart Teacher) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป



รูปแบบการนิเทศ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอน ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) และการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study)

หมายเหตุ สำหรับการนิเทศระดับสหวิทยาเขต ให้ประธานในสหวิทยาเขตบริหารจัดการและออกนิเทศภายในสหวิทยาเขตตามปฏิทินของสหวิทยาเขต

ขั้นตอนการนิเทศแบบเปิดชั้นเรียน

การนิเทศ ติดตามการดำเนินของสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) เป็นนวัตกรรมที่นำไปใช้ง่าย และสะดวกต่อการนิเทศ ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์ ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอิงรูปแบบการทำงานตามปกติของครูประกอบด้วย 6 ขั้นตอน กิจกรรมการพัฒนาแต่ละขั้นตอนดำเนินการตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ (Analyze) ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของตนเอง จากการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ชิ้นงานนักเรียน หรือข้อมูลอื่น เพื่อค้นหาความแตกต่างระหว่างสภาพจริง และเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูเป็นรายบุคคล ผู้ศึกษา วิทยากรและครูกลุ่มเป้าหมายสามารถ วิเคราะห์และระบุข้อมูลสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ขั้นตอนการวิเคราะห์ได้แก่ (1) กำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ (2) ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ (3) วิเคราะห์สาเหตุสมรรถนะที่เป็นปัญหา และ (4) กำหนดแนวทางแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การเรียนรู้ (Study) ได้แก่ Model Teacher วางแผนปฏิบัติการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เน้นการนำเทคนิคแบบ High Impact Practice ลงสู่แผนการจัดการเรียนการสอน โดยอิงเนื้อหารสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดในหลักสูตรแกนกลาง การออกแบบกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ (Learning Management Strategy) สร้างออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ (ออกแบบกลยุทธ์การเรียนรู้) โดยตอบโจทย์ปัญหาอย่างน้อย 2 ประการ คือ การตอบโจทย์การพยายามทำให้เป้าหมายการพัฒนาบรรลุผลได้มากที่สุด และตอบโจทย์วัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามสาระที่สอนในครั้งนั้น ๆ ด้วย โดยเน้นการศึกษาผู้เรียน และวิเคราะห์ชิ้นงานของผู้เรียน ครู พัฒนาความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ตามความต้องการจำเป็น

การเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับความรู้ใหม่ด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเอง และ ทรัพยากรที่มีขั้นตอนการเรียนรู้ ได้แก่ (1) แสวงหาแหล่งความรู้จากเอกสาร วัสดุอุปกรณ์หรือบุคคล (2) เลือกออกแบบกลวิธีและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และ (3) ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (plan) ได้แก่ การนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับบริบทและกิจกรรมประจำวันโดยการออกแบบหน่วยการเรียนรู้จากมาตรฐาน ตัวชี้วัดสาระการเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ขั้นตอนวางแผน ได้แก่การปรับเปลี่ยนแผนการจัดการเรียนรู้ทั้งเป้าหมายการเรียน สาระการเรียนรู้วิเคราะห์ผู้เรียน กลวิธีกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การใช้กระดาน และวิธีการประเมินผู้เรียน โดย Model Teacher และทีมคุณครูทุกคนในกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มทำการ PLC แผนการจัดการเรียนรู้ของตนเองกับสมาชิกในกลุ่มตามตาราง PLC โดยเน้นถึงเป้าหมายและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนที่ได้รับการพิจารณาและเป็นข้อสนทนาของสมาชิกในกลุ่ม PLC ว่าจะมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนักเรียนนั้น โดยทั่วไปมักจะเลือกพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของโรงเรียน หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียน การแสดงออกของนักเรียนที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร ตัวอย่างเช่น ทักษะ การคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดเชิงระบบ ทักษะการใช้ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความเป็นผู้นำ จิตอาสา ความอดทน ความซื่อสัตย์ และอื่น ๆ กลุ่มสมาชิก PLC มีความชัดเจนในการเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย เพื่อเป็นเป้าหมายของการออกแบบการเรียนรู้ แล้วดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้พฤติกรรมเป้าหมายนั้นบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าไว้ให้ได้มากที่สุด ทุกวงรอบของแต่ละทีมจะมีการปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละแผนเพื่อให้เข้ากับพฤติกรรมของผู้เรียนและบรรลุเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 การเปิดชั้นเรียน/สังเกตชั้นเรียน (Teach/Observe) ได้แก่การนำหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ออกแบบไปปฏิบัติการสอนจริงในห้องเรียนเพื่อทดสอบความรู้และฝึกฝนทักษะประกอบอื่นๆ ให้เกิด ความชำนาญ ขั้นตอนฝึกฝน ได้แก่ (1) เชื่อมโยงความรู้เดิมกับบทเรียน (2) สร้างมโนทัศน์และทักษะ และ (3) ประยุกต์ใช้มโนทัศน์และทักษะใหม่ (4) กระบวนการและเทคนิคการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูใช้ พร้อมกับทำการสังเกต (observe) ได้แก่การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสังเกตการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียน การสังเกตชั้นเรียนจะทำให้เห็นสภาพการจัดการเรียนรู้ที่แท้จริง และชัดเจน เพื่อให้ข้อมูล ป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ขั้นตอนสังเกตได้แก่ (1) กำหนดเป้าหมายและวิธีการสังเกต (2) สังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และ (3) วิเคราะห์ข้อมูลการสังเกต (4) สังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู (5) สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน กิจกรรมเปิดชั้นเรียน เกิดมิติทางวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการมีความเป็นธรรมชาติ สามารถจำแนกเป็นด้านดังนี้

1. บรรยากาศการเริ่มต้นการเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การจัดการเรียนการสอน เป็นไปตามลำดับของแผนการจัดการเรียนรู้

2. Buddy Teacher สามารถบันทึกรายเอียดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและหากไม่เป็นไปตามแผน อะไรเป็นสาเหตุ และครูดำเนินการอย่างไรต่อไป ส่งผลทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือสับสน

3.นักเรียนที่แสดงพฤติกรรมว่าได้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนการสอนกี่คน และไม่กี่คน และมีนักเรียนที่แสดงว่ายังไม่เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายจำนวน สัดส่วน ระหว่างนักเรียนทั้งสองกลุ่มเป็นอย่างไร Buddy Teacher สามารถเก็บรายละเอียดได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน

4. ครูมีการดำเนินการอย่างไรกับนักเรียนที่แสดงออกว่าได้เรียนรู้เรื่องนั้นแล้ว และครูดำเนินการอย่างไร กับนักเรียนที่ยังไม่สามารถเรียนรู้เรื่องนั้นได้

5. ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีอะไรที่เป็นการปฏิบัติที่ดีควรรักษาไว้ และอะไรที่เป็นจุดอ่อน ที่ควรได้รับการแก้ไขบ้าง

ขั้นตอนที่ 5 สะท้อนคิด (reflect) ได้แก่การสะท้อนคิดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งแง่รายละเอียด ความหมาย และข้อเสนอแนะ กระบวนการสะท้อนคิดจะส่งเสริมความสามารถในการหา ข้อสรุปหรือวินิจฉัยการจัดการเรียนรู้ขั้นตอนสะท้อนคิด ได้แก่ (1) ให้รายละเอียดและเหตุผลในการจัดการเรียนรู้ (2) วิเคราะห์ความคิดและความรู้สึกที่มี (3) วิเคราะห์การจัดการเรียนรู้โดยรวมและ (4) ร่วมกันให้ข้อเสนอแนะเพื่อวางแผนปฏิบัติการ มีความเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ชัดเจนในการบริหารจัดการเวลา การสะท้อนผล กลุ่มสมาชิก PLC ควรสืบเสาะการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา (Debrief) ในวง PLC มีการตั้งคำถาม สะท้อนคิดต่อผลการปฏิบัติการสอนที่ผ่านไปแล้ว โดยมุ่งตอบคำถามอย่างน้อย 4 ประเด็น คือ

1) มีนักเรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเท่าใด

2) รู้ได้อย่างไรว่านักเรียนเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้ และ/หรือมีพฤติกรรมบรรลุตามเป้าหมายนั้นแล้ว

3) มีนักเรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้และยังไม่บรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมาย จะทำอย่างไรกับนักเรียนกลุ่มนี้ต่อไป

4) นักเรียนที่เกิดการเรียนรู้และบรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมายแล้ว จะทำอย่างไรต่อไปกับนักเรียนกลุ่มนี้ สมาชิกของกลุ่มต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ครูที่เป็น Model Teacher สรุปผลการจัดการเรียนรู้ที่ตอบคำถามทั้ง 4 ประเด็น รวมถึงสิ่งที่เป็นแนวการปฏิบัติที่ดี และสิ่งที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการปรับปรุงในโอกาสต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Revise) ปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ทำการเปิดชั้นเรียนและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ในหน่วยต่อ ๆ ไป ตามข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน โรงเรียน Model Teacher สรุปผลการจัดการเรียนรู้ที่ตอบคำถามทั้ง 4 ประเด็น รวมถึงสิ่งที่เป็นแนวการปฏิบัติที่ดี และสิ่งที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการปรับปรุงในแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแผนต่อๆ ไป และสรุปผลเรียนรู้จากการปฏิบัติการนำสู่การวาง

แผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป (Next step) Model Teacher การจัดการเรียนรู้นำผลสรุปที่ได้รวบรวมบันทึกผลไว้ให้เรียบร้อยอย่างเป็นทางการ โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย 2 เป้าหมาย คือ

1) บันทึกไว้เพื่อเป็นพัฒนาการของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน (Goal) เพื่อสะท้อนว่ากว่าจะสามารถพัฒนาลูกศิษย์ให้บรรลุตามพฤติกรรมเป้าหมายได้นั้น มีบทเรียนที่ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรบ้าง ส่วนนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง และถือเป็นงานวิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพมาก

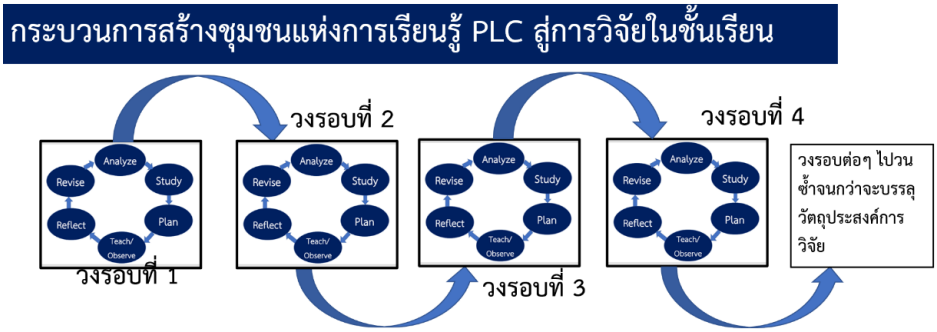
2) ผลที่ได้จากการสรุป จะต้องนำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความแม่นตรงและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เมื่อครบ 3 วงรอบแล้วกลุ่มนักเรียนที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายครูนำนักเรียนกลุ่มดังกล่าวมาพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาที่พบดังในตัวอย่างกิจกรรมตัวอย่างของกิจกรรม การแก้ไขปัญหาของผู้เรียนที่ขาดทักษะพื้นฐาน

Model Teacher ทำการคัดกรองนักเรียนที่เกิดขึ้นในการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีปัญหาด้านการอ่าน การเขียน การสื่อสารอย่างมความหมายและนักเรียนที่มีปัญหาทักษะด้านการคิดคำนวณพื้นฐาน โดยใช้แบบวัดชุดการอ่าน การเขียนและการสื่อสาร และใช้แบบวัดโอริโกะสำหรับการทดสอบความรู้พื้นฐานทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

- ดำเนินการทำชุดฝึกทักษะที่พัฒนาขึ้นเองตามบริบทของผู้เรียน เพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียนที่ขาดทักษะการอ่าน การเขียน และการสื่อสารอย่างมีความหมาย

- ดำเนินการทำชุดฝึกทักษะที่พัฒนาขึ้นเองเพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียนที่ขาดทักษะการคิดคำนวณพื้นฐาน

สรุปสะท้อนผลการดำเนินงานของการเริ่มดำเนินการวงรอบใหม่ของการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ร่วมกันรอบที่ 2 รอบที่ 3 และ รอบต่อ ๆ ไป และทุก ๆ วงรอบ



ขั้นตอนที่	เป้าหมาย	กิจกรรม
การรายงานผล	การเผยแพร่ ขยายผลสู่ความยั่งยืน	1. อย่างไม่เป็นทางการ 2. อย่างเป็นทางการ

ภาพที่ 3.1 การดำเนินการวงรอบใหม่ของการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ ร่วมกันรอบที่ 2 รอบที่ 3 และ รอบต่อ ๆ ไป และทุก ๆ วงรอบ สู่การพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน

กลุ่มโรงเรียนที่รับการนิเทศ ในระบบนิเทศ ออนไลน์ ของ สพม.สุรินทร์

กลุ่มโรงเรียนที่รับการนิเทศ ออนไลน์ จำนวน 85 โรงเรียน ดำเนินการนิเทศ ดังนี้

1. ทีมวิชาการของโรงเรียนดำเนินการแจ้งให้คุณครูพัฒนาบทเรียนของตนเอง
2. นำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เข้าสู่วง PLC เพื่อพิจารณาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. ครูเจ้าของแผน Model Teacher นำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอนในชั่วโมงที่สอดคล้องกับโครงสร้างและกำหนดการสอนของหน่วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้น
4. ขณะที่ครู Model Teacher ทำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั่วโมงให้ทำการบันทึก คลิป VDO การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเข้ามาในระบบการนิเทศออนไลน์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
5. ครู Model Teacher จัดส่งคลิป VDO ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พร้อมแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และในแผนต้องบันทึกหลังสอนให้เรียบร้อย แล้วแนบไฟล์เข้าในระบบนิเทศออนไลน์ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้เมื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรียบร้อยแล้วให้**พิจารณาสุ่มนักเรียนจำนวน 10 คนตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งนี้ผ่านคิดอาร์โค้ด** ที่กำหนดบนระบบออนไลน์ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
6. ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เข้าระบบทำการนิเทศ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของ PA 4 ทั้ง 8 ข้อ ครู Model Teacher ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
7. ศึกษานิเทศก์สรุปผลการนิเทศ พิจารณาให้ผ่านและมีคุณสมบัติให้เป็นครูสอนดี (SMART TEACHER) จากนั้นครู Model Teacher จึงจะสามารถโหลดเกียรติบัตร บนระบบออนไลน์ได้

หมายเหตุ เกณฑ์การพิจารณาครูสอนดี (SMART TEACHER) ครูสามารถยื่นขอรับรางวัล SMART TEACHER ได้ทุกภาคเรียนและแต่ละภาคเรียนต้องมีความก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาของ Practices ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังนี้

1) ครูที่ได้รับรางวัล SMART TEACHER จำนวน 4 ครั้ง จะได้รับรางวัล Bronze Smart Teacher
2) ครูที่ได้รับรางวัล SMART TEACHER จำนวน 8 ครั้ง จะได้รับรางวัล Silver Smart Teacher
3) ครูที่ได้รับรางวัล SMART TEACHER จำนวน 12 ครั้ง จะได้รับรางวัล Gold Smart Teacher
4) ครูที่ได้รับรางวัล SMART TEACHER จำนวน 16 ครั้ง จะได้รับรางวัล Diamond Smart Teacher

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกกร ฉัตรหิรัญเลิศ. (2546). **การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนในกรุงเทพฯ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา**. วิทยานิพนธ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). ข่าววงการศึกษา : **ขับเคลื่อนแผนบูรณาการด้านการศึกษา 6 ภาค.** [ออนไลน์]. ได้จาก: https://www.moe.go.th/moe/th/news/. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 28 กุมภาพันธ์2562].

กิ่งแก้ว อารีรักษ์. (2548). **การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลาย**. กรุงเทพฯ : อัลฟ่ามิเล็นเนียม.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2551). **การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์จำกัด.

เกชา กลั่นเพ็ง. (2545). **การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านไหมทอง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาฉกรรจ์จังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

คณินนุช พิจิตนรการ. (2550). **การประเมินโครงการรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนพรประสาทวิทยา**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ฆนัท ธาตุทอง. (2554). **การออกแบบการสอนและบูรณาการ**. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ.

จิรประภา อัครบวร. (2549). **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพฯ : ก. พลพิมพ์.

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ. (2552). **การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,.

ชนิพรรณ จาติเสถียร. (2557). **การวิจัยและพัฒนากระบวนการการฝึกอบรมครูประจำการด้านการประเมินเด็กปฐมวัยโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาและการชี้แนะทางปัญญา** อาจารย์ประจำสาขาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาหลักสูตรและการสอน วิชาเอกปฐมวัยศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชนิศวรา เลิศอมรพงษ์. (2553). **การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนิสิตสาขาการสอนคณิตศาสตร์ในรายวิชาหลักสูตรและการสอนคณิตศาสตร์**.กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชัด บุญญา. (2546). **หลักการแนวคิดในการนิเทศการศึกษายุคใหม่**. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

บรรณานุกรม

ชัยณรงค์ ศรีสุข. (2532). **การวางแผนการสอนและการเขียนแผนการสอน**. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). **การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน**. วารสารศิลปากร ศึกษาศาสตร์. 5,3: 7 – 20

ชาริณี ตรีวรัญญู. (2559). **การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของนิสิตนักศึกษาครู โดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเสริมด้วยกระบวนการคิดการปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชารี มณีศรี. (2552). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2550). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชษฐพงษ์ สินทรัพย์. (2551). **การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น : ศึกษาเฉพาะโรงเรียนบ้านดอนหันวิทยาสาร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก Competency กันเถอะ**. กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์.

ดวงกมล สินเพ็ง. (2551). **การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทองดี ดวงรัตน์. (2554). **การศึกษาความพร้อมในการส่งเสริการอ่านภาษาไทยของโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี**. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

ทิศนา แขมมณี. (2556). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทียนฉาย กีระนันทน์. (2530). **แผนโครงการและงบประมาณ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์. (2555). **การศึกษาตัวแทนความคิดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เรื่อง เซลล์ไฟฟ้า เคมีด้วยการสร้างโมเดล Clay animation ร่วมกับการเปรียบเทียบ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

นภาพร วรเนตรสุดาทิพย์. (2554). กรกฎาคม-กันยายน. “การศึกษาชั้นเรียน Lesson study : แนวคิดใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพครู”. **วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 1(2): 86-99.

บรรณานุกรม

นริศรา อุปกรณ์ศิริการ. (2552). **สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร. (2551). **SWOT : การวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจชุมชน**. อุบลราชธานี : คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

นิตยา ทองไทย. (2550). **การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิศา ชูโต. (2550). **การประเมินโครงการ**. กรุงเทพฯ : ธรรมสารการพิมพ์.

บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2554). **นวัตกรรมการศึกษา**. พิมพครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : SR Printing.

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. (2550). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). **การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และ สุภาพ ฉัตราภรณ์. (2555). **การออกแบบการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล. (2555). **การวิจัยเชิงทดลองทางพฤติกรรมศาสตร์ในการออกแบบวิจัย**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พนา ทองมีอาคม และเพ็ญพักตร์ เตียวสมบูรณ์กิจ. (2551). **การสื่อสารสุขภาพ: ประโยชน์และความจำเป็นของการศึกษาด้านนิเทศศาสตร์และการบริหารด้านสุขภาพ**. วารสารวิชาการคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต,12,2, หน้า 9-18.

พรสุดา ฮวบอินทร์. (2560). **ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู: กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2558). **การประเมินหลักสูตร : แนวคิดกระบวนการและการใช้ผลการประเมิน**. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.8(1) : 13 – 28.

บรรณานุกรม

พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ. (2551). **อิทธิพลของระบบพี่เลี้ยงผ่านตัวแปรอิงฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์ของมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.

พิสณุ ฟองศรี. (2553). **เทคนิควิธีการประเมินโครงการ**. (พิมพครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ ดานสุทธาการพิมพ์.

ไพโรจน์ มินสาคร. (2550). **ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหางานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มยุรี บุญริ้ว. (2547). **การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจชุมชนตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ กรณีศึกษากลุ่มหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผา ตำบลเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ. (2551). **การเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย : บทบาทของสถานลี้ยงดูเด็ก**. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์

มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). **การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มินตรา ลายสนิทเสรี. (2558). **กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา**. กรุงเทพฯ : วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 10(3) , 392-406.

ระวีวรรณ สุขอุดม. (2551). **การประเมินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : นานมีบุคสพับลิเคชั่นส์.

รุ่ง แก้วแดง. (2561). **แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0**. พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ,

เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2556). **แนวคิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู**. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 10(1) , 34-45.

วชิรา เครือคำอ้าย. (2558). **การนิเทศการศึกษา**. เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

วรรณดี สุทธินรากร. (2557). **การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและกระบวนการทางสำนึก**. กรุงเทพฯ : ศยาม.

บรรณานุกรม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด. เอกรินทร์ สังข์ทอง และ ชวลิต เกิดทิพย์. (2557). **รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี: วารสารหาดใหญ่วิชาการ.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2553). **การนิเทศการสอนสาขาหลักสูตรและการนิเทศ**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

_____. (2556). **ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันทิพย์ สินสูงสุด. (2549). **การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย**. กรุงเทพฯ : ช้างศึกษาวิจัย.

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.

วิศัลย์ศยา พาพรหม. (2559). **รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช**. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช.

วีณา ก๊วยสมบูรณ์. (2547). **การพัฒนากระบวนการชี้แนะทางปัญญาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรัชญาการศึกษาส่วนบุคคลของครูประจำการระดับประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีระศักดิ์ ชมภูคำ. (2558). **ยุทธวิธีพัฒนาครูยุคใหม่สู่ครูมืออาชีพภายใต้บริบทสถานศึกษาโดยใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้**. เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

แววตา พฤกษา. (2550). **การประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโครงการและการประเมินโครงการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ศักดิ์จิต มาศจิตต์. (2550). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.

บรรณานุกรม

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2556). **การพัฒนาระบบบริหารผลงานและสมรรถนะการพัฒนาเครื่องมือในการประเมิน สมรรถนะทางการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). **การเลือกใชสถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. พิมพครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ.

ศิริพงษ์ เศาภายน. (2550). **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

ศิริรัตน์ นิ่มมา. (2548). **ประเมินระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนไพศาลีพิทยา**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. ม.ป.ท.

ศุภวรรณ ศรีเกตุ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างระบบพี่เลี้ยงกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานรายงานการวิจัยการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง**. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ส.วาสนา ประวาลพฤกษ์ . (2544). **หลักการและเทคนิคการประเมินผลการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ฟ.

สงัด อุทรานันท์. (2537). **พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพฯ : วงเดือนการพิมพ์.

สงัด อุทรานันท. (2540). **การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. พิมพครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพมิตรสยาม.

สถาบันเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข. (2555). **คู่มือคนทำงานเพื่อการส่งเสริมชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง**. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).

สมคิด พรมจุย. (2550). **เทคนิคการประเมินโครงการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี : จตุพร ดีไซน.

สรศักดิ์ นิมากร. (2560). **แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2, 65-75.

สหพันธ์ เตชะอธิก และคณะ. (2549). **การเรียนรู้และการจัดการความรู้ขององค์กรชุมชนเพื่อชุมชนเป็นสุข**. ภาควิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). **คู่มือพัฒนาการนิเทศสู่วิธีปฏิบัติที่ดี**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด สาขา 5.

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550 ข). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑและวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ.2550**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณการเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **เอกสารการนิเทศการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน**. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา**.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. (2554). **บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **การประชุมวิชาการ การวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550 ก). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ จากแหล่งเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2549). **แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนการสอนตามเจตนารมณกระทรวงศึกษาธิการ 2549 ปแหงการปฏิรูปการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำรวย พานนา. (2556). **จิตวิทยาสำหรับครูกับการนิเทศ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอรพริ้นทจำกัด (มหาชน).

สุขุม มูลเมือง. (2560). **สถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

สุทธนู ศรีไสย์. (2554). **หลักการนิเทศการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม

สุธรรม ภูมรินทร์. (2548). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุวิมล ติรกานันท์. (2550). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ**. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : กรุงเทพฯ. DOI.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2554). **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2551). **สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (รายงานการวิจัย)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. เข้าถึงเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2562 จาก http://www.onec.go.th

โสภณ ภู่เก้าล้วน. (2557). **ระบบพี่เลี้ยงในการทำงานโครงการการเพิ่มศักยภาพการบริหารทุนมนุษย์กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม**. สำนักพัฒนาผู้ประกอบการ, บริษัท เอ็มดิกโฮลดิ้ง จำกัด.

องค์การสหประชาชาติ. (2550). **แผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องบทบาทประชาชน**. กรุงเทพฯ ศักดิโสภณการพิมพ์.

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล. (2552). **ความรู้เบื้องตนเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision. 9 เมษายน 2562.

อาทิตยา เผ่าพงษ์คล้าย. (2553). **นิสัยรักการอ่าน สภาพแวดล้อมทางการอ่านที่โรงเรียนและที่บ้านของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนสาธิตสังกัดมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). **หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง)**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2551). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : บริษัทเอช อาร์เซ็นเตอร์.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใชโรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

อุไรวรรณ อยู่ชา. (2552). **องค์กรนี้ (ต้อง) มีพี่เลี้ยง**. กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์.