



ที่ ศธ ๐๔๑๕๓/ว๔๔๗

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑  
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ๒๗๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รศ.ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ  
เพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ มีข้าราชการ จำนวน ๑ คน กำลัง  
ดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อน วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ได้แก่ นายสากล พรหมศิริเดช  
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ โดยได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วย  
เครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ พิจารณาแล้วเห็นว่า  
ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่กำลังดำเนินการอยู่

ในการนี้จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อ  
ตรวจพิจารณาประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ในวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๐๐-๑๔.๓๐ น.  
ผ่านระบบการประชุมทางไกล ZOOM Meeting เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความ  
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายมงคลชัย รัตนอ่อน)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๓๗๔๒ ๕๔๖๘, ๐๘ ๕๒๘๒ ๙๙๙๐

โทรสาร. ๐ ๓๗๔๒ ๕๔๖๙

เอกสารประกอบสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ  
การพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการปฏิบัติงานทำ  
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

28 กรกฎาคม 2565 เวลา 13.00-14.30 น. ผ่านระบบการประชุมทางไกล ZOOM Meeting

Meeting ID : 3889246749

Passcode : 1mD5t0

ของ

นายสากล พรหมศิริเดช

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

### วัตถุประสงค์ของการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ

วิพากษ์ พิจารณา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการปฏิบัติงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) เครือข่ายความร่วมมือ 2) กระบวนการนิเทศ และ 3) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

## แบบประเมิน

รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการปฏิบัติงาน  
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

โดยวิธีการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)

---

**คำชี้แจง** แบบประเมินรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อส่วนประกอบของรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

- 1) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ
- 2) ด้านกระบวนการนิเทศ
- 3) ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

แบบประเมินรูปแบบฉบับนี้เป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัย ก่อนที่ผู้วิจัยจะสรุปผลการวิจัยซึ่งเป็นขั้นตอนการของการตรวจสอบรูปแบบ หลังจากที่ท่านผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาในรายละเอียดประกอบการพิจารณาแล้ว ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการนิเทศเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง ที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบรูปแบบงานวิจัยในครั้งนี้

นายสากล พรหมศิริเดช

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

## แบบประเมิน

รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการปฏิบัติงานทำ  
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1  
โดยวิธีการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)

## ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ  นาย  นาง  นางสาว.....

2. ตำแหน่ง.....

3. ตำแหน่งทางวิชาการ/วิทยฐานะ

ศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ชำนาญการพิเศษ

เชี่ยวชาญ

เชี่ยวชาญพิเศษ

อื่น ๆ (ระบุ).....

## 4. การศึกษาสูงสุด

- ปริญญาเอก
- ปริญญาโท
- ปริญญาตรี
- อื่น ๆ (ระบุ).....

5. สถานที่ทำงาน.....













ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>ขั้นตอนที่ 4 ติดตามและเสริมแรง15</b>											
15	ติดตามการดำเนินการของครูและโรงเรียนเป็นระยะ										
16	เสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับผู้บริหารนิเทศในแต่ละครั้งของการนิเทศ โดยครอบคลุมการนิเทศสุตรการมีงานทำตามที่กำหนดขอบเขตไว้										
17	สะท้อนผลการดำเนินงานในแต่ละครั้งตามระยะการติดตาม										
<b>ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลเพื่อพัฒนา</b>											
18	สรุปผลการนิเทศและสะท้อนผลโดยผู้นิเทศ										
19	ผู้บริหารนิเทศ สะท้อนผลการดำเนินงานของผู้นิเทศ										
20	ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศ ร่วมกันกำหนดจุดควรพัฒนาและแนวทางในการพัฒนา										
21	ถอดบทเรียนความสำเร็จของการดำเนินงาน										
22	สรุปผลการนิเทศ รายงานผล และประชาสัมพันธ์										

## องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>ประสิทธิภาพระดับสถานศึกษา</b>											
1	สถานศึกษามีหลักสูตรการมีงานทำตามตรงตามความต้องการของนักเรียนและบริบทของสถานศึกษา										
2	จัดทำทะเบียนคลังอาชีพ										
	1) มีคลังทะเบียนสถานประกอบการและอาชีพตามบริบทและสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น มีสื่อแนะนำรายละเอียดลักษณะงานอาชีพ และสมรรถนะตามสาขาวิชาชีพ ที่มีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และมีแผนแสดงปริมาณความต้องการสาขาวิชาชีพรองรับการศึกษาต่อสาขาอาชีพ										
	2) จัดกิจกรรมระดมความคิดเห็นจากสถานประกอบการ กลุ่มอาชีพอิสระทุกภาคส่วน ในท้องถิ่น แสดงความต้องการปริมาณการอัตรากำลังแรงงาน ที่มีสมรรถนะ คุณลักษณะในแต่ละสาขาอาชีพ										
	3) มีบันทึกความร่วมมือ หรือหนังสืออนุเคราะห์การได้มาซึ่งข้อมูลคลังทะเบียนอาชีพในท้องถิ่น หรือหลักฐานอื่นที่แสดงแสดงกิจกรรมความร่วมมือ										
3	จัดทำคลังทะเบียนแหล่งเรียนรู้										
	1) มีคลังทะเบียนแหล่งเรียนรู้ตามบริบทและสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และมีสื่อแนะนำรายละเอียดลักษณะแหล่งเรียนรู้ ด้านกายภาพชีวภาพ หรือวิถีชุมชน และมีข้อมูลถูกต้องเป็นปัจจุบัน										
	2) จัดกิจกรรมความร่วมมือของคณะครูและนักเรียนในระดับชั้น ทำการสำรวจความต้องการที่จะเรียนรู้เรื่องอะไรบ้าง จากแหล่งเรียนรู้ หรือสถานประกอบการในท้องถิ่น										
	3) มีเอกสารคำสั่ง หรือเอกสารอื่นที่แสดงการมอบหมายงาน และเอกสารความต้องการร่วมกันที่แสดงถึงประเด็นชื่อเรื่องและรายการข้อมูลในท้องถิ่นที่จะ										































ที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	และมีรูปถ่าย วิดีโอ หรือเอกสารร่องรอยอื่นที่แสดงกิจกรรมการทำงาน การสรุปนำเสนอด้วยวิธีที่หลากหลาย										
6	ความโดดเด่นของผลงานหรือนวัตกรรมและประโยชน์ใช้งาน										
	1) เป็นผลงานหรือนวัตกรรมที่สามารถแก้ปัญหาตามวัตถุประสงค์ตอบประโยชน์เพื่อสังคมและใช้งานได้จริง มีความแปลกใหม่ ทันสมัยและสร้างสรรค์										
	2) กระบวนการและขั้นตอนการผลิตมีการบูรณาการ ทฤษฎีความรู้จาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และความรู้เชิงบูรณาการในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเชื่อมโยงและเหมาะสม										
	3) ภาพลักษณ์ของผลงานหรือนวัตกรรม มีการออกแบบเหมาะการใช้งานโดดเด่นสวยงาม ใช้วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการผลิตที่เหมาะสมและเป็นมิตรกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม										
	4) มีการนำเสนอเผยแพร่การใช้งานนำไปสู่ช่องทางการใช้ประโยชน์ การสร้างงานและพัฒนางานอาชีพของชุมชน สังคม และประเทศชาติ										

### ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ตำแหน่ง.....

**รายนามผู้เชี่ยวชาญ**  
**ที่เข้าร่วมในการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)**  
**ในการประเมินรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของ**  
**โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**

1. รศ.ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักรวมงคล รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
2. ผศ.ดร.สถาพร พงษ์พิบูลย์ อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
3. ผศ.ดร.สิริวราวรรณ จรัสรวีวัฒน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. นายมงคลชัย รัตนอ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
5. ดร.เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์ อาจารย์ประจำมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย อุดมศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 42
6. ดร.วรศักดิ์ วัชรกำธร ประธานกรรมการบริหาร วิทยาลัยเทคโนโลยีชลบุรีบริหารธุรกิจ อุดมศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สพฐ
7. ดร.วิไลลักษณ์ แก้วจินดา ที่ปรึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีชลบุรี
8. นายจรัส เล่ห์สิงห์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว
9. ดร.ปราณี หนูขาว ข้าราชการบำนาญ อุดมศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
10. นางมาลี พิณสาย ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศธจ.สระแก้ว
11. นางนิธิตี ป่าหวาย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
12. ดร.ลลิตา ธรรมบุตร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี
13. นายทวีศักดิ์ พึ่งบัว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมหาเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

การพัฒนาแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำ  
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

นายสากล พรหมศิริเดช

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปทุกด้าน ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม เพราะการพัฒนาประเทศนั้นต้องอาศัยคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ หน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาให้คนในชาติ คือ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ให้มีความเจริญก้าวหน้า ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 8 และ มาตรา 9 ได้กำหนดให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาที่มีด้านนโยบาย และความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มีการระดมทรัพยากร จากความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการคือ กำหนดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับดูแลใช้การกระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณด้าน บริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 19)

การปฏิรูปการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวอีกว่าการกระจายอำนาจมีเป้าหมายหลักที่สำคัญ 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยมีศึกษานิเทศก์เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนความสามารถของครู กระตุ้น ยั่วยุให้ครู ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ถึงแม้ว่าการนิเทศการศึกษาจะมีเป้าหมายหลักอยู่ที่คุณภาพผู้เรียน แต่การดำเนินงานกระทำผ่านตัวกลาง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยมีความคาดหวังว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูได้รับนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า

67) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ แนวทางจุดเน้นของเลขาธิการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวว่า การใช้พื้นที่เป็นฐานขับเคลื่อนคุณภาพจะใช้นวัตกรรมขับเคลื่อนความสำเร็จ ต่างที่ ต่างนวัตกรรมและเชื่อว่าแต่ละคนแต่ละพื้นที่มีศักยภาพทำได้ (อัมพร พิณะสา, 2563, หน้า 9) เสนอเป็นแนวทางของการพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่ใช้เครือข่ายความร่วมมือจากบุคลากรจากหลายภาคส่วนในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้เกิดคุณภาพตามบริบท โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเกิดคุณภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วย 3 กระบวนการ คือกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศการศึกษา ทั้งนี้ จึงแสดงให้เห็นว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการนิเทศการศึกษา เป็นการชี้แจง การแนะนำ และการนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจที่จำเป็นต่อการศึกษา เป็นเรื่องละเอียดอ่อน จำเป็นที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังจะเห็นจากความจำเป็นหลายประการคือประการแรก ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือและพัฒนางาน ให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประการที่สองในหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการบริหารกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศเพื่อจะได้ส่งช่วยส่งเสริมสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน การนิเทศการศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือสนับสนุนให้กระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพถึงระดับที่พึงประสงค์และประการสุดท้ายมาตรฐานการศึกษาของประเทศ จำเป็นต้องมีการรักษาและควบคุมคุณภาพให้ได้มาตรฐานและกระบวนการนิเทศการศึกษาก็มีขอบข่ายการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการควบคุมมาตรฐานการศึกษาโดยตรง จะเห็นว่าการนิเทศการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารจัดการจัดการเรียนการสอนและปัญหาอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว เราจะละเลยไม่มีการนิเทศการศึกษาได้อย่างไร (อารี บัวแฝง, 2562, หน้า 71)

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2558, หน้า 46; ขารี มณีศรี, 2558, หน้า 37; ชโลมใจ กิงคารวัฒน์, 2559, หน้า 66; แสน สมนึก, 2551, หน้า 102) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาซึ่งสรุปได้ว่าปัญหาของการนิเทศ คือ จำนวนศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และงานที่รับผิดชอบ จึงทำให้มีการนิเทศการศึกษาไม่ทั่วถึง และการนิเทศไม่มีคุณภาพ การนิเทศการศึกษาจะช่วยครูให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง ช่วย

ทำให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกันวางแผนพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และครูเกิดความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง

ปัญหาของการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา เป็นปัญหาที่สถานศึกษาต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุก ๆ ด้าน เพื่อชี้แนะแนวทางและพัฒนาการจัดการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและอยู่ห่างไกล ซึ่งต้องการความช่วยเหลือจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีบทบาทในการช่วยพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ปัญหาที่เกิดขึ้นของการจัดการศึกษานั้น ต้องมีการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดและตรงกับหลักการต่าง ๆ ของการจะจัดการศึกษาซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพดังที่ได้กล่าวมานั้น แต่ความต้องการของสถานศึกษาดังกล่าวยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างแท้จริง เนื่องมาจากการขาดแคลนศึกษานิเทศก์และบุคลากรในการนิเทศการศึกษา รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก็มีความจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 1) การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศปัจจัยที่สำคัญ คือ การพัฒนาคน ซึ่งเป็นโจทย์ที่สำคัญของการจัดระบบการศึกษา และปฏิรูประบบการเรียนรู้ของประเทศไทยสู่การสร้างและพัฒนาพลเมืองให้มีคุณลักษณะในสังคมโลกของศตวรรษที่ 21 อันมีเหตุผลมาจากการปฏิวัติด้าน Digital Revolution และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาให้นักเรียนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะความรู้ความสามารถ การคิดวิเคราะห์ จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันกับประเทศอื่น

การเตรียมพลเมืองให้มีทักษะคิด ทักษะงาน และทักษะชีวิต รองรับการพัฒนางาน ให้สร้างรายได้สู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับภูมิภาคนาถิ่นฐาน สร้างฐานที่แข็งแกร่งของการสร้างเศรษฐกิจสู่เวทีการแข่งขันในเวทีโลก ซึ่งการจัดการศึกษาจะเน้นให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ (Experience) จากแหล่งจัดประสบการณ์จริง โดยเรียนรู้จากการสร้างกระบวนการคิดที่ประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีความรู้ ไปสู่การลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จำลองเสมือนจริงหรือจากสถานการณ์จริง และเรียนรู้จากการสร้างกระบวนการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้คำตอบตามประเด็นที่ตั้งไว้ ตามทฤษฎี learning by doing ของ John Dewey ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่เร่งพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการวัดและประเมินผล โดรนนำเอาเทคโนโลยี และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ โดยใช้ภาคีเครือข่ายความร่วมมือภาครัฐ และเอกชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเข้ามามีส่วนจัดและช่วยจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศ ให้มีกำลังคนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตรงความต้องการของตลาดแรงงานตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ เมื่อจบการศึกษาแล้วต้องม้งานทำ โดยกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพเป็น 5 รูปแบบ คือ 1) การจัดหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพระยะสั้นในรายวิชาเพิ่มเติม สำหรับมัธยมศึกษาตอนต้น 2) การจัดหลักสูตรทวิศึกษา สำหรับมัธยมศึกษาตอนปลายที่ต้องการวุฒิปริญญาตรีวิชาชีพ 3) การจัดหลักสูตรเตรียมพื้นฐานความถนัดกลุ่มสาขาวิชาชีพในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา 4) การจัดกิจกรรมชุมนุมเพื่อการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ 5) การจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในรายวิชาพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 3)

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 4) ยังได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศ

จากกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศ มุ่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะตรงความต้องการของตลาดแรงงานภายในประเทศ เรียนจบแล้วต้องม้งานทำ รองรับการพัฒนาอาเซียน และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและโครงการลงทุนขนาดใหญ่ของรัฐบาล ให้มีความเพียงพอและตรงความต้องการของสถานประกอบการ มีขีดความสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล และได้กำหนดกรอบวิธีการที่ต้องจัดทำฐานข้อมูลความต้องการแรงงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยที่สถานศึกษาจะต้องมีฐานข้อมูลการผลิตและพัฒนาผู้เรียนให้เชื่อมโยงกับความต้องการจำเป็นในพื้นที่ของจังหวัดและอำเภอ และตรงทิศทางการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะต้องให้ภาคประชาชนในสังคม อันได้แก่สถานประกอบการ และกลุ่มอาชีพอิสระเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการบูรณาการการเรียนรู้คู่ไปกับการทำงานและร่วมกับสถานประกอบการหรือกลุ่มอาชีพอิสระ โดยที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกรอบการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 ได้ดำเนินการโดย 1) จัดทำคำสั่งจังหวัดในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ โดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ 2) พัฒนาข้อมูลสารสนเทศความต้องการสาขา



วิชาชีพ ลักษณะอาชีพ รวมถึงแหล่งเรียนรู้ ปราชญ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในจังหวัด โดยการสนับสนุนของคณะกรรมการตามคำสั่งจังหวัด 3) ศูนย์แนะแนวจังหวัดจัดเส้นทางอาชีพนักเรียนรายบุคคล สร้างความเข้าใจครูแนะแนว ในการดำเนินการคัดกรองนักเรียนเข้าสู่แผนการเรียนหรือจัดรายวิชาเพิ่มเติมรองรับเส้นทางการเรียนสู่อาชีพ ประสานหน่วยงานที่มีเครื่องมือวัดและประเมินบุคลิกภาพ ความถนัด แปลผลการประมวลผล นำเข้าแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) นักเรียนรายบุคคล และพัฒนาการใช้แฟ้มสะสมผลงานให้นักเรียนนำผลงานเชิงนวัตกรรม 4) พัฒนาคู่มือในการปรับกระบวนการเรียนรู้จัดทำหน่วยบูรณาการ ฐานสมรรถนะความรู้ ที่วัดผลความถนัดทางสาขาวิชา พัฒนาแผนการเรียนโครงการ/การศึกษาคั่นคว่ำอิสระ โรงเรียนปรับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อการมีงานทำ ให้มีแผนการเรียนรายวิชาเพิ่มเติมรองรับกลุ่มความถนัดทางสาขาวิชาชีพ และประเภทสาขาวิชาชีพ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การเรียนรู้เป็นผู้ประกอบธุรกิจพอเพียง นำไปใช้ได้จริงในชุมชน หรือมีธุรกิจชุมชน SMEs หรือกลุ่ม Strat Up นำไปพัฒนาต่อยอด และ 5) พัฒนาคู่มือร่วมนิเทศเป็นวิทยากรที่เลี้ยงนิเทศช่วยเหลือพาทำการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ตามคำสั่งจังหวัดรองรับปริมาณความต้องการจังหวัด ที่มีแผนการเรียน/รายวิชาเพิ่มเติม รองรับกลุ่มความถนัดทางสาขาวิชาชีพ รวมถึงหน่วยบูรณาการโดยใช้สถานประกอบการ กลุ่มอาชีพอิสระ

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาหลักสูตรการมีงานทำของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยการจัดรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือที่จะเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษาโดยที่มีหลักความรับผิดชอบต่อและหลักการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนอื่น ๆ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีในการจัดการนิเทศการศึกษาที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยที่กระบวนการนิเทศการศึกษาแบบเครือข่ายความร่วมมือจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารจัดการองค์กร การจัดการเรียนการสอนที่มีการปรับเปลี่ยนไปสู่การขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ของครูผู้สอน ทั้งนี้ เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มเครือข่าย ที่เกิดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ วางแผน กำหนดแนวทาง ในทุกขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้เน้นให้สังคมมีส่วนร่วมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง หรือโดยอ้อมทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ได้เข้ามามีบทบาทชี้แนะ ชี้นำ กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาร่วมกันเพื่อให้เกิดระบบการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเป็นการรวมตัวร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารเขตพื้นที่ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่จะ

เป็นเครือข่ายการนิเทศการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมที่เรียกว่าเครือข่ายความร่วมมือสู่ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของครูผู้สอน รวมถึงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้เกิดรูปแบบการนิเทศแบบเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาและ กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือที่มีความเข้มแข็ง มีความต่อเนื่อง เกิดประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายของ การจัดการศึกษาการพัฒนา รวมทั้งเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความ ร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตร การดำเนินงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ เขต 1
2. เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงาน ทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ เขต 1
3. เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตร การดำเนินงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ เขต 1
4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตร การดำเนินงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ เขต 1

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ตามขั้นตอนของการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

1. **ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ ขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ เขต 1**

ในการการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อน หลักสูตรการดำเนินงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

- 1.1 การศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อน หลักสูตรการดำเนินงานทำจากเอกสารและงานวิจัย

#### 1.1.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด และสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

1.1.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ

1.1.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรการมีงานทำ

1.1.2 ประเด็นที่ศึกษา

องค์ประกอบของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำ

1.2 การศึกษารูปแบบในการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.2.1 แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 3 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่

1.2.1.1 โรงเรียนบ้านมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

1.2.1.2 โรงเรียนอนุบาลวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

1.2.1.3 โรงเรียนบ้านคลองน้ำใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

1.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำ

1.3 การศึกษารูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.3.1 แหล่งผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษา นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการมีงานทำหรือหลักสูตรอาชีพ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำ

## 2. ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงาน

การสร้างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 2 ชั้นย่อย ดังนี้

2.1 การยกร่างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

นำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเหมาะสม

2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

### 2.2.1 แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน กลุ่มที่ 2 ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบด้านหลักสูตร จำนวน 4 คน กลุ่มที่ 3 อาจารย์มหาวิทยาลัย 4 คน กลุ่มที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการดำเนินงานและด้านอาชีวศึกษา จำนวน 4 คน กำหนดคุณสมบัติโดยมีความรู้ประสบการณ์ด้านการนิเทศ การศึกษา อย่างน้อย 10 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาเอกเกี่ยวข้องกับงานนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือและมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านอาชีวศึกษา อย่างน้อย 10 ปี

### 2.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

## 3. ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

### 3.1 แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 15 คน และผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 33 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 48 คน

### 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

## 4. ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

### 4.1 แหล่งข้อมูล

4.1.1 ประชากร ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 15 คน และผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 33 โรงเรียน ๆ 1 คน รวมผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน ครูผู้สอนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 33 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมครูผู้สอน 33 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 81 คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 13 คน และผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 33 โรงเรียน ๆ 1 คน รวมผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน ครูผู้สอนหลักสูตรการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 27 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมครูผู้สอน 27 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 67 คน คำนวณได้จากสูตรของ Yamane (1967, p. 86) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

### 4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการใช้รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การบริหารจัดการหลักสูตรการมีงานทำ ด้านที่ 2 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และด้านที่ 3 คุณภาพผู้เรียนและผลงาน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การนิเทศ หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่สถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยเกิดจากการร่วมมือกันของบุคลากรหลายฝ่ายเข้ามาร่วมกันในการขับเคลื่อนขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล

ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การบริหารจัดการหลักสูตรการมีงานทำ ด้านที่ 2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านที่ 3 คุณภาพผู้เรียนและผลงาน

2. รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 หมายถึง องค์กรประกอบของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการนิเทศการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) เครือข่ายความร่วมมือ 2) กระบวนการนิเทศ 3) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.1 เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง หน่วยงาน กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันโดยการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ร่วมคิดกำหนดนโยบายเพื่อแก้ปัญหาการจัดการศึกษาโดยมีการกำหนดคณะกรรมการในการขับเคลื่อนทั้งด้านอำนวยการและการดำเนินงาน การจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ มีการกำหนดขอบข่ายความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และการกำหนดเป้าหมาย ที่มีการร่วมกันดำเนินการในหลักการของเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งประกอบด้วย 1) คณะกรรมการเครือข่ายความร่วมมือ 2) ขอบข่ายความร่วมมือ 3) เป้าหมายของเครือข่ายความร่วมมือ

2.1.1 คณะกรรมการเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง คณะบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศสถานศึกษาของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ประกอบด้วย คณะกรรมการ 3 ชุด คือ 1) คณะกรรมการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ (ระดับเขตพื้นที่) 2) คณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือ (ระดับสภวิทยเขต) และ 3) คณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือ (ระดับอาชีวศึกษา)

2.1.2 ขอบข่ายความร่วมมือ หมายถึง กรอบการดำเนินงานของเครือข่ายความร่วมมือและทิศทางในการนิเทศ โดยกำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป

2.1.3 เป้าหมายของเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของเครือข่ายความร่วมมือขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยมุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2 กระบวนการนิเทศ หมายถึง ขั้นตอนของการนิเทศการศึกษา มีลำดับการดำเนินงานประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างความตระหนักเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา 2) การ

วางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ 3) การดำเนินการนิเทศ 4) การติดตามและเสริมแรง 5) ประเมินผลเพื่อพัฒนา

2.2.1 สร้างความตระหนักเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีความเข้าใจร่วมกันถึงประโยชน์ คุณค่าของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการสร้างการรับรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดมความคิดเห็นในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันเพื่อพัฒนาการศึกษา

2.2.2 การวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการระดมความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ การแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายการนิเทศ การกำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศ การวางแผนและจัดทำแผนการนิเทศ ลำดับขั้นตอนวิธีการนิเทศ รวมถึงแนวทางในการดำเนินการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำให้เกิดประสิทธิผล ที่เกิดจากการร่วมคิดของทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2.2.3 การดำเนินการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ โดยเริ่มจากการประชุม กำหนดระยะเวลา การสร้างเครื่องมือ การสะท้อนผล เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุง โดยใช้การนิเทศที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเป็นการสร้างความเข้าใจของผู้นิเทศในการนิเทศ ซึ่งเกิดจากการประชุมในขั้นตอนการนิเทศ รวมถึงแนวทางในการนิเทศตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ แล้วสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพและบริบท

2.2.4 การติดตามและเสริมแรง หมายถึง เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติ ในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งครู ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงรับทราบปัญหาของการดำเนินการที่เกิดจากการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือโดยเกิดจากการสะท้อนผลการดำเนินการทั้งผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ โดยใช้กระบวนการติดตามที่หลากหลายแนวทาง ทั้งการติดตามโดยการลงพื้นที่และการติดตามแบบออนไลน์ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนา

2.2.5 ประเมินผลสะท้อนเพื่อพัฒนา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ ในการสะท้อนปัญหา จุดควรพัฒนา ในปัญหาต่างๆ ของการดำเนินการนิเทศแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการนิเทศการสอนให้มีประสิทธิภาพและเพื่อนำมาปรับปรุงการนิเทศ และวางแผนนิเทศครั้งต่อไป

2.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตามเกณฑ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ตามแนวทางการจัดการทักษะการเรียนรู้ใน

ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การบริหารจัดการหลักสูตรการมีงานทำ ด้านที่ 2 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และด้านที่ 3 คุณภาพผู้เรียนและผลงาน

2.3.1 ประสิทธิภาพระดับสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ของความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ทั้งด้านวิชาการ ด้านการเงินและงบประมาณด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ที่นำไปสู่การขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำให้เกิดประสิทธิภาพ

2.3.2 ประสิทธิภาพระดับครู หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการพัฒนาครูผู้สอน ที่ขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำ โดยสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต ครูมีความสามารถด้านการสอน มีความสามารถด้านการสื่อสาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม มีผลงานวิชาการ มีความรู้ในเนื้อหาที่สอน พัฒนาการตนเองอยู่เสมอ มีทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และรวมถึงคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

2.3.3 ประสิทธิภาพระดับนักเรียน หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนานักเรียน ประกอบด้วย ผู้เรียนมีความสมดุลเชิงคุณภาพ ของด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ และผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ มีการเรียนรู้ในรูปแบบ Problem-Based Learning และ Problem-Based Learning ตามกระบวนการบันได 5 ขั้น และมีการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้ฝึกและถอดประสบการณ์ตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ และมีการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการลักษณะใดลักษณะหนึ่ง มีคุณภาพการดำเนินชีวิต โดยการพัฒนาต่อยอดผลงาน (ต่อยอดเทคโนโลยีเดิม) หรือพัฒนานวัตกรรมขึ้นใช้

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

4. สหวิทยาเขต หมายถึง การรวมกลุ่มของสถานศึกษาเพื่อร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่เดียวกัน ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การทำวิจัยครั้งนี้ มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัย ดังนี้

1. ได้รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2. ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการกำหนดนโยบายในการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความ



ร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

3. ได้แนวทางสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีหน้าที่นิเทศการศึกษา  
ได้ใช้รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่สามารถนำไปใช้ในการนิเทศได้ทั้ง  
ทางตรงและทางอ้อม

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย การพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ
  - 1.1 ความหมายของรูปแบบ
  - 1.2 ประเภทของรูปแบบ
  - 1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
  - 1.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี
  - 1.5 การสร้างและการพัฒนารูปแบบ
  - 1.6 การตรวจสอบรูปแบบ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
  - 2.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา
  - 2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
  - 2.3 หลักการนิเทศการศึกษา
  - 2.4 กระบวนการนิเทศการศึกษา
  - 2.5 วิธีการและเทคนิคการนิเทศ
  - 2.6 ขอบข่ายของการนิเทศสถานศึกษา
  - 2.7 ลักษณะของผู้นิเทศ
3. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ
  - 3.1 ความหมายของเครือข่าย
  - 3.2 การสร้างเครือข่าย
  - 3.3 ความหมายของความร่วมมือ
  - 3.4 องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ
  - 3.5 สหวิทยาเขต
4. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรการมีงานทำ
  - 4.1 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ
  - 4.2 กรอบหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ

4.3 การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการทำงานทำ

4.4 การบริหารจัดการการใช้หลักสูตรอาชีพเพื่อการทำงานทำ

5. เกณฑ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการทำงานทำ ตามแนวทางการจัดการทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

5.1 การบริหารจัดการหลักสูตรการทำงานทำ

5.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้

5.3 คุณภาพผู้เรียนและผลงาน

6. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

6.1 ความหมายของความพึงพอใจ

6.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ

6.3 แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจ

6.4 การประเมินความพึงพอใจ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8. กรอบแนวความคิดการวิจัย

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

### 1. ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นไว้เป็นแนวทางในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ ดังนี้

ทิตนา แคมมณี (2558, หน้า 220) ได้กล่าวอธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบหมายถึงเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีหลักการต่าง ๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552, หน้า 125) กล่าวว่ารูปแบบหมายถึงโครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ โดยพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง ในการอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

มาลี สืบกระแสน (2552, หน้า 108 - 109) กล่าวว่ารูปแบบมีสองลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่งเป็นรูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงานและรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และลักษณะที่สองคือรูปแบบอาจแสดง

ความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์หรือสมการพยากรณ์ หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือภาพ หรือแผนภูมิหรือรูปสามมิติ เป็นต้น

คัมภีร์ สุตแท้ (2553, หน้า 179-188) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึงสิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

ปัญญา ทองนิล (2553, หน้า 24-25) ได้กล่าวว่า รูปแบบหมายถึงโครงสร้างที่เกิดจาก ทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ และนำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง

Procter และ Paul (Procter and Paul, 1978, p. 174) ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ ใน Longman Dictionary of Contemporary English ว่าโดยสรุปแล้วรูปแบบจะมี 3 ลักษณะใหญ่ด้วยกัน คือ รูปแบบที่หมายถึงสิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง ความหมายนี้ตรงกับภาษาไทยว่าแบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น และรูปแบบที่หมายถึงสิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบหรือแม่แบบในการวาดภาพ ศิลป์ เป็นต้น หรือรูปแบบที่หมายถึงแบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น Core i5 เป็นต้น

Bardo และ Hartman (Bardo and Hartman, 1982, p. 245) ได้กล่าวถึงรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า รูปแบบเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/หรือบรรยายคุณสมบัติ นั้น ๆ ซึ่ง Bardo และ Hartman ยังได้อธิบายต่อไปว่า รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ดังนั้นรูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จัดระบบรูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ว่าเป็นอย่างไร

Tosi และ Carroll (Tosi and Carroll, 1982, p. 74) กล่าวไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอดูดาวแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิงระบบและตามสถานการณ์ (A System/Contingency Model) ของ Brown และ Moberg (Brown and Moberg, 1980, p. 56)

Stoner และ Wankel (Stoner and Wankel, 1986, p. 44) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับรูปแบบไว้ว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

Willer (Willer, 1986, p. 125) ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) ที่เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal System) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

Husen และ Postlethwaite (Husen and Postlethwaite, 1994, p. 3895) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบคือ โครงสร้างที่ถูกรับเสนอเพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้างมาจากเหตุการณ์ การหยั่งรู้ด้วยวิธีการอุปมาอุปมัยหรือได้มาจากทฤษฎี ดังนั้นรูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี

Raj (Raj, 1996, p. 45) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบว่ามีความหมาย 2 ความหมายด้วยกัน คือ 1) รูปแบบคือรูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวนหรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น และ 2) รูปแบบคือตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ โดยสรุปแล้วรูปแบบหมายถึงแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

Good (Good, 2005, p. 177) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ เอาไว้ 4 ความหมายด้วยกัน คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด และ 4) เป็นชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Encyclopedia of Psychology (Encyclopedia of Psychology, 2020) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1) รูปแบบคือรูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวนหรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2) รูปแบบคือตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

ซึ่งสรุปได้ว่า รูปแบบหมายถึงความสัมพันธ์ของ 2 ชุดตัวแปร ประกอบด้วยกระบวนการปฏิบัติงานกับงานวิชาการที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

The Stanford Encyclopedia of Philosophy (The Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2020) ได้ให้ความหมายว่ารูปแบบเป็นระบบหรือโครงสร้างที่ถูกสร้างขึ้นมาจากทฤษฎีทั่วไปเพื่อพรรณนาและอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ

Ardictionary (Ardictionary, 2008, p. 1) ได้นิยามความหมายของรูปแบบ (Model) ว่าหมายถึง แบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดในอนาคตหรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้

Thinkexist (Thinkexist, 2008, p. 1) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงานหรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบหมายถึงวิธีการและแนวทางในการบริหารของสถานศึกษาหรือกรอบความคิดทางด้านหลักการต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อนำมาเป็นหลักในการบริหารสู่วิธีการบริหารแบบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 7 ขั้นตอน รวมทั้งหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและอำนาจหน้าที่ในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดผลลัพธ์และภาพความสำเร็จตามแนวทางในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันได้แก่ 3 ห่วง 2 เงื่อนไข และสมดุลง 4 มิติ เพื่อให้สถานศึกษาผู้บริหาร ครูและบุคลากร ตลอดจนนักเรียนได้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสในยุคโลกาภิวัตน์ มีความพอประมาณ มีเหตุมีผลและเกิดภูมิคุ้มกันแก่องค์กรในการดำเนินชีวิตภายใต้เงื่อนไขของความรู้ ควบคู่คุณธรรม

## 2. ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งนักวิชาการด้านต่าง ๆ ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันไป สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น มีการแบ่งดังนี้

Smith และคณะ (Smith, et al, 1980, p. 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นโลกา หุ่นตามรานตัดเสื้อผ้า

1.2) รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องฝึกหัดบินเปนต์น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1) รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใชข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานคำอธิบายรายวิชา เป็นต้น ซึ่งการมีรูปแบบข้อความนั้นแมบางครั้งจะเข้าใจยากแต่ก็ยิ่งดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

2.2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Bardo และ Hartman (Bardo and Hartman, 1982, p. 141) เป็นนักนิเวศวิทยาคนสำคัญที่ได้ให้ทัศนะที่น่าสนใจไว้อีกแนวทางหนึ่งซึ่งเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบโดยแบ่งประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมือง ออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากร รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยลักษณะพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่าลักษณะอย่างไร เช่น แบบจำลองโซนศูนย์กลาง (Concentric Zone Model) และรูปแบบการวิเคราะห์พื้นที่ทางสังคม (Social Area Analysis Model) เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายโดยคุณลักษณะของประชากรนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรของเมืองต่าง ๆ เช่น แบบจำลองการแยกที่อยู่อาศัย (Residential Segregation Model) และรูปแบบที่ตั้งกลุ่ม (Group Location Model) เป็นต้น

Keeves (Keeves, 1988, pp. 561-565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท คือ

1) รูปแบบที่ใ้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ (Analogue Model) ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง โดยนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียนเปรียบได้กับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2) รูปแบบที่ใ้ภาษา (Semantic Model) เป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ เช่น รูปแบบการสอนของ Joyce และ Weil (1992, p.41)

3) รูปแบบที่ใ้สมการทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4) รูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และหลักการสร้างทางภาษา (Semantic Model) เป็นโดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่

เกิดขึ้น (Causal Model) เช่น รูปแบบการลิดรอนมาตรฐาน (The Standard Deprivation Model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้านและระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

5) รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กัน เชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้านและระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

Joyce และ Weil (Joyce and Weil, 1992, p. 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1) รูปแบบการประมวลผลข้อมูล (Information-Processing Models) เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลผลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) รูปแบบลักษณะบุคคล (Personal Models) รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหมด

3) รูปแบบจำลองปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction Models) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4) รูปแบบจำลองพฤติกรรม (Behavior Models) เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

Steiner (Steiner, 1990, p. 148) กล่าวว่า รูปแบบแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1) รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง เป็นต้น

2) รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

จากที่กล่าวมา แสดงว่ารูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นของแต่ละสาขาก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็น



รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการขยายหรืออภิปรายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

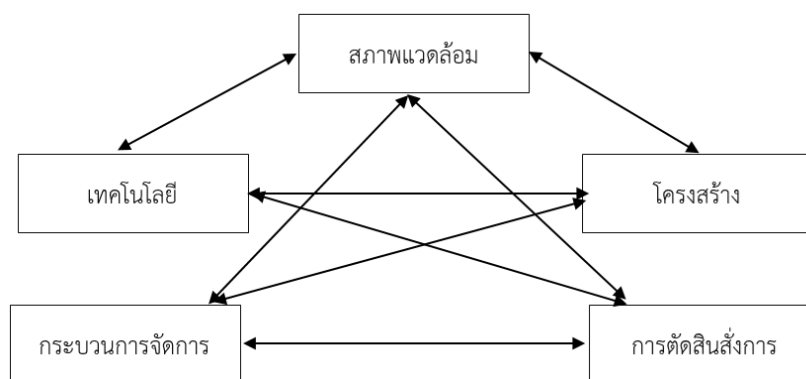
### 3. องค์ประกอบของรูปแบบ

Husen และ Postlethwaite (Husen and Postlethwaite, 1994, p. 3865); ทิศนา แหมมณี (2558, หน้า 220) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบได้ 4 องค์ประกอบดังนี้

- 1) รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถทดสอบสังเกตได้
- 2) มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นหรือปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา
- 3) รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาหรือช่วยสืบเสาะความรู้
- 4) รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบนั้นไม่มีหลักเกณฑ์ที่ตายตัวว่ารูปแบบนั้นจะต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการองค์การและการบริหารจัดการ (The Model of Organization and Management) ตามความคิดของ Brown และ Moberg (1980, p. 98) นั้น Brown และ Moberg ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) และองค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown และ Moberg ประกอบด้วยสภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision making)

รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการองค์การและการบริหารของ Brown และ Moberg (Brown and Moberg, 1980, p. 17) มีลักษณะดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ (Systems/Contingency Model) ของ Brown และ Moberg

ที่มา: Brown และ Moberg (Brown and Moberg, 1980, p. 17)

สมบุรณ์ ศิริสรธริรัญ (2547, หน้า 354 - 355) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา 2) หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบและวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนเนื้อหาการพัฒนาวิธีการและกิจกรรมการพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและผลที่ต้องการ และ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ เงื่อนไขความสำเร็จและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, หน้า 179-180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียน การสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550, หน้า 226-227) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบพื้นฐาน ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักการ การมีส่วนร่วม และการกำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ 2) องค์ประกอบโครงสร้าง 3) องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน และ 4) องค์ประกอบด้านการสนับสนุน

อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550, หน้า 274 - 275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้

4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้ประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา  
6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

พิเชษฐ โพธิ์ภักดี (2553, หน้า 159 - 160) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 โครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) ฐานะของสถานศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนกลาง 2) บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้อำนวยการ 3) การกระจายอำนาจภารกิจ การจัดการศึกษา 4) ด้าน 4) หน่วยงานกำกับติดตาม ตรวจสอบและส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของโรงเรียน 5) มาตรฐานและการประกันคุณภาพผู้เรียน ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การนำไปสู่การปฏิบัติ 2) เงื่อนไขความสำเร็จในส่วนการบริหารขององค์การ

ไมตรี บุญทศ (2554, หน้า 149 - 153) สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควร มีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

มีศิลป์ ชินภักดี (2555, หน้า 22) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งคือส่วนสถาบันหรือองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 1) เทคโนโลยี 2) โครงสร้าง 3) บทบาท 4) เป้าหมายหรือความคาดหวัง ส่วนที่สองคือส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) บุคลิกภาพ 3) กระบวนการบริหาร 4) การตัดสินใจสั่งการ 5) ความต้องการ และส่วนที่สามคือส่วนสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 1) ชุมชน 2) แหล่งเรียนรู้ 3) เศรษฐกิจ 4) การมีส่วนร่วมทางด้านการบริหารสถานศึกษา

สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555, หน้า 16) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ 2) หลักการ 3) กลไกการดำเนินการ 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผล โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบพร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

Brown และ Moberg (Brown and Moberg, 1980, pp. 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบ ขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ควรประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเท่าที่พบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่าส่วนใหญ่จะกล่าวถึงการจัดการองค์การบริหารหรือโครงสร้างระบบบริหารและแนวทางในการดำเนินงานในภาระหน้าที่ (Function) ที่สำคัญ ๆ ในการบริหารงานขององค์การนั้น ๆ เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการและการบริหารงานทั่วไป เป็นต้น ซึ่งจะได้กล่าวถึงอีกครั้งหนึ่งในตอนที่ว่าด้วยการกำหนดองค์ประกอบในการกำหนดรูปแบบต่อไป โดยสรุปแล้วในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรากำลังศึกษา หรือจะออกแบบแนวคิด ทฤษฎีและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดที่สอดคล้องกันขององค์ประกอบของรูปแบบที่นักการศึกษาได้แบ่งองค์ประกอบไว้ โดยเลือกองค์ประกอบที่ส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกันได้องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียน โดยสำหรับการสร้างรูปแบบการวิจัยในครั้งนี้ มี 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการบริหาร 2) วิธีการบริหารแบบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 7 ขั้นตอน 3) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) อำนาจหน้าที่ และ 5) ผลลัพธ์และภาพความสำเร็จของโรงเรียน

#### 4. ลักษณะของรูปแบบที่ดี

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 6) ได้กล่าวถึงรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

- 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ
- 2) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก
- 3) รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน
- 4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ (Concept) และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา
- 5) รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

Keeves (Keeves, 1988, p. 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ (1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง

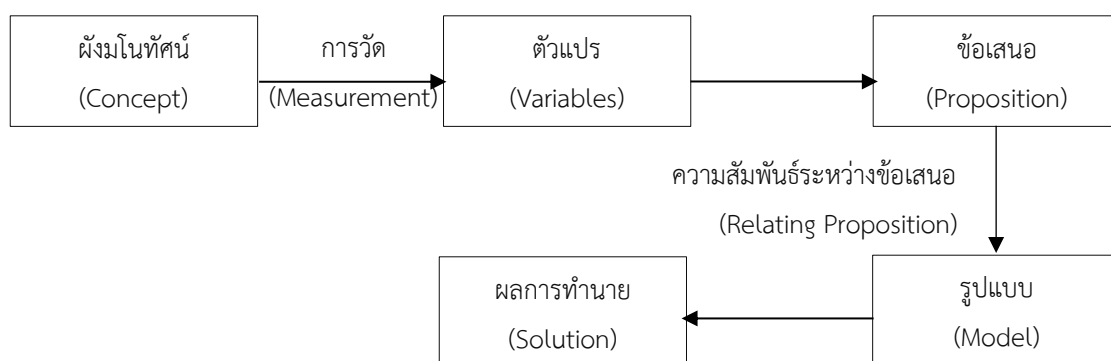
(Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship) (2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ (3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ก็ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย และ (4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

สรุปได้ว่ารูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้นสามารถตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ 3) รูปแบบควรชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน และ 4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดหรือมโนทัศน์ใหม่ ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่และเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

## 5. การสร้างและการพัฒนารูปแบบ

### 5.1 การสร้างรูปแบบ

Steiner (Steiner, 1990, pp. 1-2) และ Keeves (Keeves, 1988, p.172) ได้กล่าวถึงการสร้างรูปแบบคือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ ซึ่งขั้นตอนการสร้างรูปแบบแสดงดังภาพที่ 3

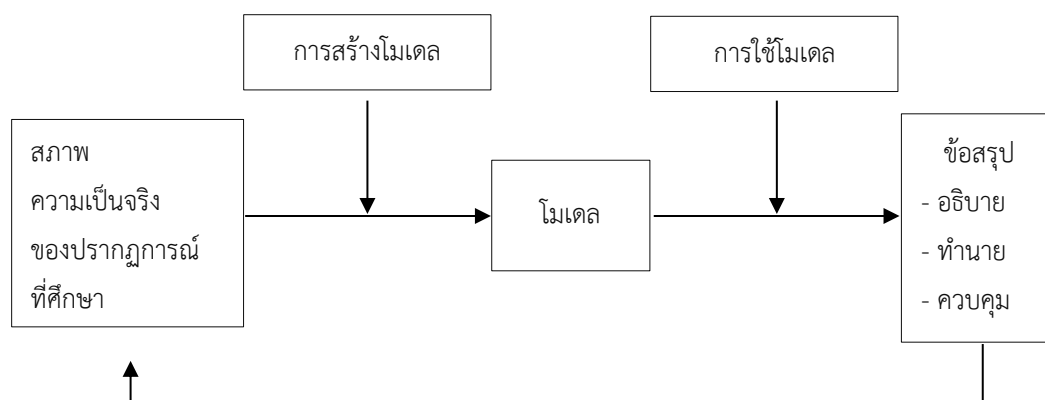


ภาพที่ 3 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร  
ที่มา: Steiner (1990, pp. 1-2) และ Keeves (1988, p.172)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้นต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้

กว้างขวางขึ้นและสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบนำโดยเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริงและมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

Miyakawa (Miyakawa, 2007, p. 3) ได้เสนอการสร้างรูปแบบว่าเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้ แต่เราศึกษาโดยวิธีการสร้างรูปแบบ เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา แสดงดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างรูปแบบ

ที่มา: Miyakawa (Miyakawa, 2007, p. 3)

รูปแบบที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษาและอีกประการหนึ่งสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง คุณสมบัติของรูปแบบทั้ง 2 ประการนี้ มีลักษณะขัดแย้งกันเองกล่าวคือถ้าเราสร้างรูปแบบให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์มากเท่าใด รูปแบบจะสลับซับซ้อนมากขึ้นทำให้การนำรูปแบบไปใช้มีความยุ่งยาก ในทางตรงกันข้ามถ้าเราเน้นความสะดวกในการนำเอารูปแบบไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ก็ต้องเขียนรูปแบบให้ง่ายเข้าใจ รูปแบบก็ไม่ค่อยสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ซึ่งทำให้การนำรูปแบบไปใช้อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ได้จำกัด จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้น รูปแบบที่สร้างขึ้นจึงมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบ โดยปกติแล้ว การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ การสร้างรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและการทดสอบรูปแบบเป็นกิจกรรมที่ต้องบูรณาการเข้าด้วยกัน เนื่องจากโครงสร้างของรูปแบบจะเป็นตัวกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำไปใช้ทดสอบรูปแบบ ผลของการทดสอบรูปแบบย่อมนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้น

Keeves (Keeves, 1988, p. 67) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

- 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มิประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
- 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น จากการใช้รูปแบบได้ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
- 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
- 4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย

บรรจง เจริญสุข (2552, หน้า 92-93) ได้แบ่งขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและหลักธรรมาภิบาล สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 24 คน ด้วยเทคนิคเดลฟายจำนวน 3 รอบ ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม

รมย์ พะโยม (2555, หน้า 17) สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนี้

- 1) การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาจากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าในการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) การสร้างรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยใช้ข้อมูลจากการสังเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาโดยสนทนากลุ่ม

3) การประเมินรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 15 คน พิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ (Focus Group Discussion)

สมยงค์ แก้วสุพรรณ (2552, หน้า 138-145) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ

- 1) วิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล
- 2) สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้การสนทนากลุ่มและจัดเวทีวิพากษ์
- 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา
- 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

วาโร เฟ็งส์วัสดี (2553, หน้า 9-10) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนาารูปแบบ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารายกรณี หน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้นการพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

- 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

- 2) การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

- 2.1) การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

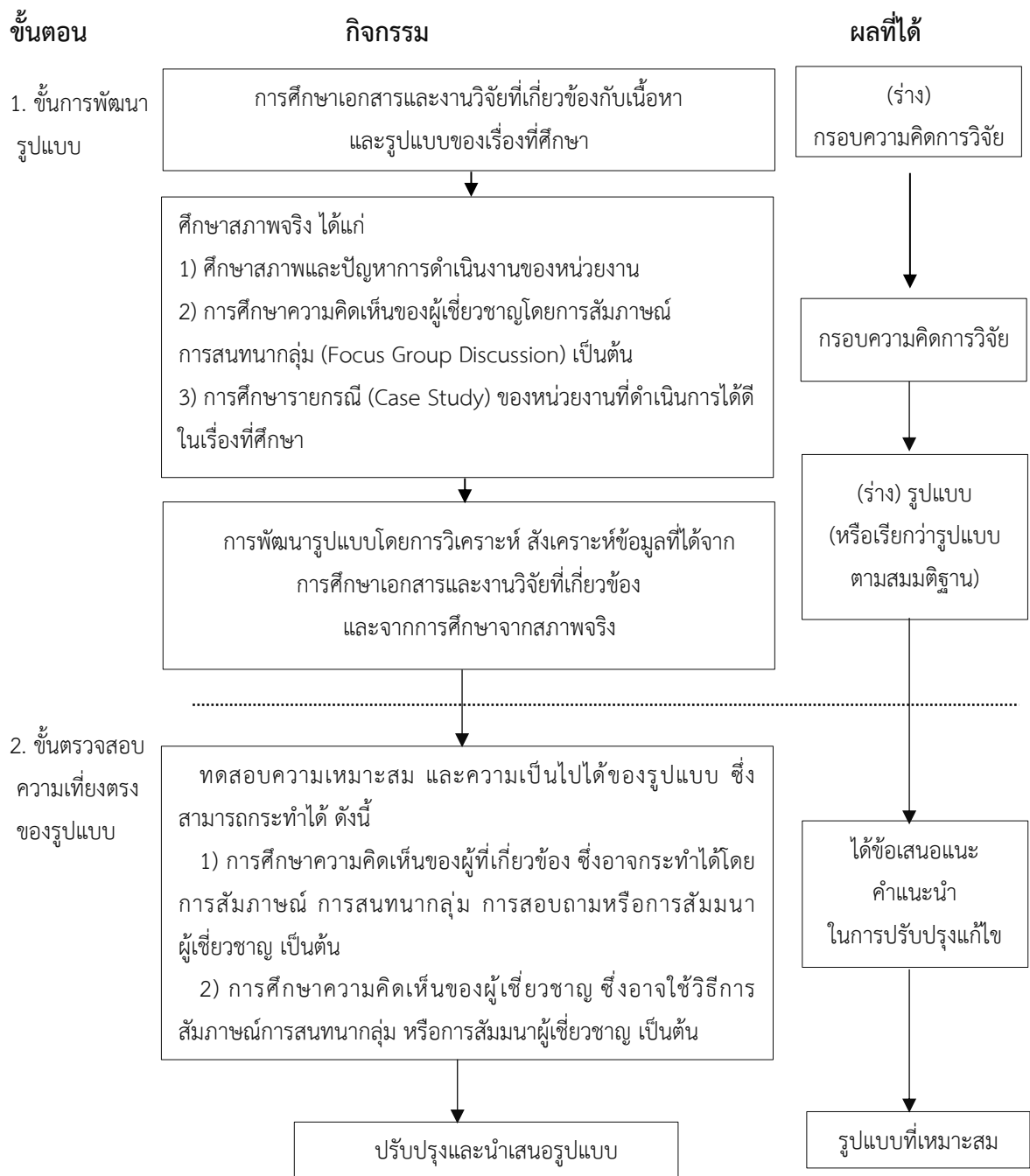
- 2.2) การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษาเพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

- 2.3) การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น



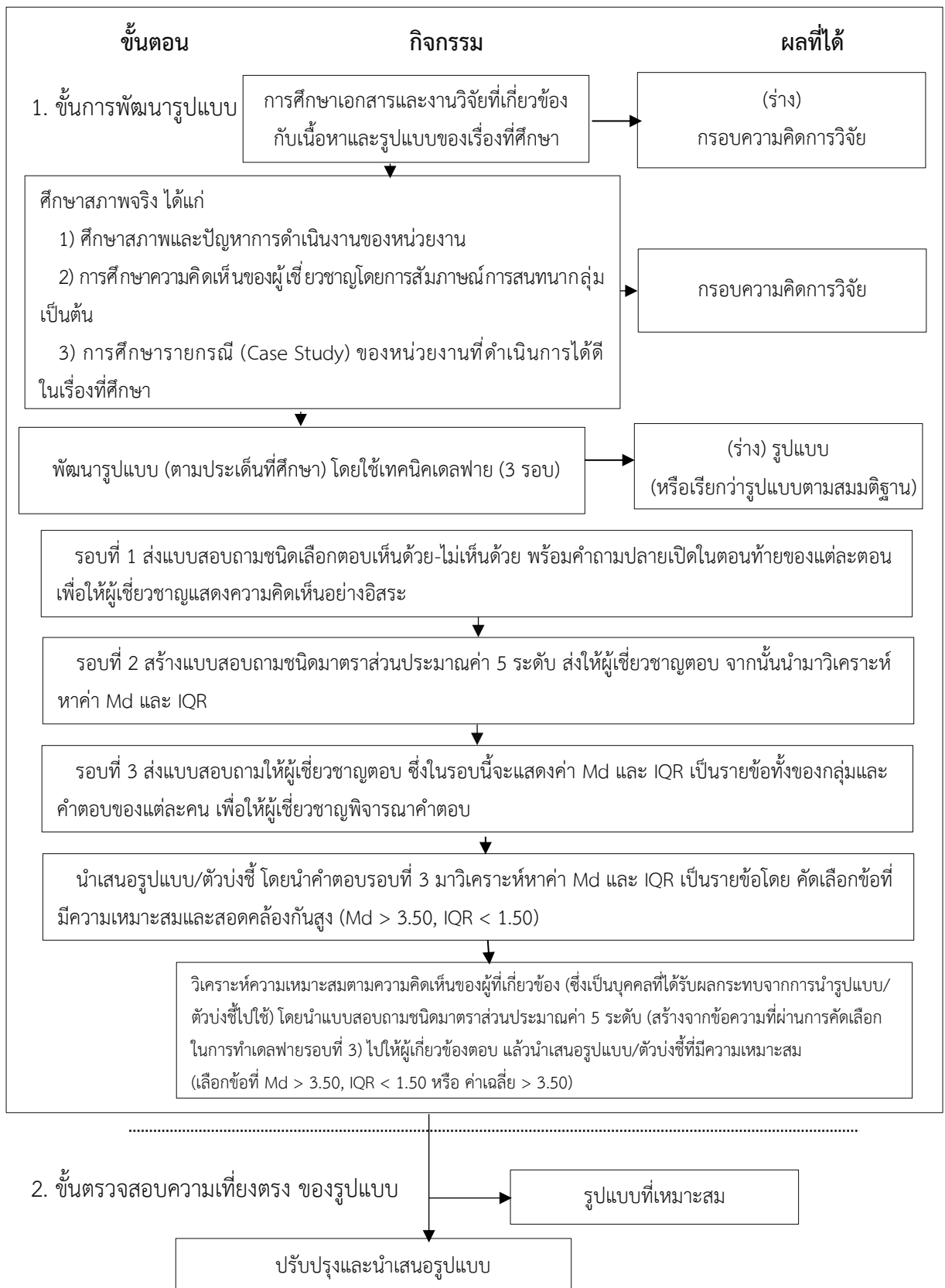
3) การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1) และ 2) มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าวเพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง จะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการสร้างและพัฒนารูปแบบสามารถแสดงเป็นภาพ ได้ดังภาพที่ 5 และภาพที่ 6



ภาพที่ 5 แสดงขั้นตอนการพัฒนาแบบ กรณีที่ 1 ร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์เอกสารและ  
การศึกษาจากสภาพจริง

ที่มา: วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 9 - 10)



ภาพที่ 6 แสดงขั้นตอนการพัฒนาแบบ กรณีที่ 2 ร่างรูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย  
ที่มา: วาโร เฟ็งส์วีสต์ (2553, หน้า 11)

## 5.2 การพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ พบว่าการพัฒนารูปแบบนั้น อาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นสองตอน ใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วน รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็น พื้นฐาน ในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้แก่

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548, หน้า 228) พัฒนารูปแบบหรือพัฒนาแบบจำลอง (Model Development) หมายถึงกระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองตลอดจนการทดสอบ รูปแบบที่ดีให้มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่สภาวะการณ์ที่ดีในการศึกษาวิจัย

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548, หน้า 92-93) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ซึ่งในการศึกษามี รายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการ บริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการ นำร่องการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากการรายงานประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมิน คุณภาพ

2) ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้ง องค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างรูปแบบจำลอง ระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงวุฒิแบบ เลือกตอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

3) ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยใช้ เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยการ ใช้ รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้ง องค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

4) ขั้นตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษา

5) ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็น รายงานผลการวิจัยต่อไป

บุญชม ศรีสะอาด (2557, หน้า 13) ได้เสนอแนวทางการพัฒนารูปแบบ ซึ่งได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ ในส่วนการพัฒนารูปแบบนี้ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับขั้นตอนในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นตอนในการทำวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ 2 คือการนำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ

วีระยุทธ ขาตะกาญจน์ (2557, หน้า 198 - 209) ได้สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ดังนี้

1) กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ทำการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในเรื่องที่ศึกษา ขนาดของกลุ่มที่เพียงพออยู่ระหว่าง 10 - 15 คน หากผู้เชี่ยวชาญมีขนาดตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะม่น้อยมากจนคงที่ ซึ่งผู้วิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟายมักนิยมกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 17 คน

2) กำหนดประเด็นแนวโน้มน้อมและสร้างเครื่องมือในการวิจัย การเก็บข้อมูลจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งจะใช้แบบสอบถามปลายเปิด และแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราประมาณค่า

3) ทำเดลฟายรอบที่หนึ่ง โดยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลกว้าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้คำถามปลายเปิด การเก็บข้อมูลรอบนี้ต้องชี้แจงจุดมุ่งหมายของการเก็บข้อมูล

4) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรอบที่หนึ่ง ทั้งนี้ต้องทำการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด เพื่อนำไปให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ที่ปรากฏในข้อความทุกประเด็น จัดทำแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิดในรูปมาตราประมาณค่าสำหรับเก็บข้อมูลในรอบที่สอง

5) ทำเดลฟายรอบที่สอง ในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่

6) ทำเดลฟายรอบที่สามหรือสี่ขึ้นอยู่กับการได้ข้อสรุปที่มีฉันทามติ โดยปกติการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟายอย่างน้อยที่สุดจะต้องใช้สองรอบ แต่ไม่ควรเกิน 4 รอบ

7) สรุปและอภิปรายผล โดยการเสนอแนวโน้มน้อมที่มีฉันทามติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การกำหนดระดับความสอดคล้องทางความคิด หรือการหาฉันทามติในเทคนิคเดลฟายสามารถกำหนดได้ด้วยค่าสถิติ 2 ประเภท โดยประเภทแรกคือกำหนดด้วยค่าร้อยละเพื่อแสดงให้เห็นอัตราส่วนผู้ที่มี

ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าอยู่ในระดับใดและมีการแสดงแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลว่ามีลักษณะของคำตอบกระจายในลักษณะใด ประเภทที่สองคือการใช้สถิติที่วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางเพื่อบ่งบอกระดับความคิดเห็นของกลุ่มในลักษณะสรุปรวมและแสดงค่าสถิติการกระจาย เพื่อให้ทราบระดับ ความแตกต่างทางความคิดเห็นของสมาชิกว่ามีมากน้อยเพียงใด เกณฑ์ที่ใช้ในการระบุชั้นตามติจึงขึ้นอยู่กับลักษณะของค่าสถิติที่ใช้ การตรวจสอบระดับชั้นตามติมีเกณฑ์พิจารณา 2 ส่วน คือ การกำหนดระดับความเห็นพ้องกันของเสียงส่วนใหญ่และการกำหนดเกณฑ์การยุติกระบวนการเดลฟาย เมื่อสมาชิกไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงทางความคิดจากรอบที่แล้ว

สรุปเทคนิคเดลฟายเป็นระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ศึกษาปัญหาที่อาศัยการตัดสินใจของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยผู้เชี่ยวชาญไม่ต้องมาประชุมร่วมกัน ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานด้วยการออกแบบสอบถามจัดส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รับคำตอบคืนก็ทำการประมวลผลส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้รับทราบสถานการณ์ด้านความคิดเห็น โดยอาจให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เมื่อได้รับคำตอบผู้วิจัยจะทำการประเมินอีกครั้งว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันในความคิดเห็นเดิม หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากถือว่าได้รับความเห็นที่ใช่ได้

นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบดังนี้

Willer (Willer, 1986, p. 83); บุญชม ศรีสะอาด (2557, หน้า 43) กล่าวว่า ในการพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความเที่ยงตรง ของรูปแบบ (Validity)

จากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และการตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1) ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เพื่อเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยจะศึกษารายกรณีจากสถานศึกษาที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบรอง และตัวชี้วัดต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้นการพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอน ดังนี้

1.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2) การศึกษาจากบริบทจริง ในขั้นตอนนี้สามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น

1.2.1) ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงานโดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2) ศึกษากรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในเรื่องที่ศึกษาเพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญของการพัฒนารูปแบบ

1.2.3) การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.3) การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1) และ 1.2) มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

อย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หรือแม้กระทั่งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

2) ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง จะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1) การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด เป็นการประเมินที่พัฒนาโดยประยุกต์ใช้เกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation) ภายใต้งานดำเนินงานของ Stufflebeam และ Shinkfield (Stufflebeam and Shinkfield, 2007, p. 159) ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน (สุวิมล ว่องวานิช, 2549, หน้า 54 - 56) ดังนี้

1.1) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2) การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบหรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่ง Eisner (Eisner, 1976, pp. 192 - 193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้

2.1) การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2) รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้นิพนธ์ เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา และผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในวงการศึกษาก็จึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.4) รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอรรถาธิบายและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา



การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

3) การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4) การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

## 6. การตรวจสอบรูปแบบ

อุทุมพร จามรมาน (2554) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบ ควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

- 1) การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ ดังกล่าว โดยสามารถประมาณค่าข้ามกาลเวลากลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across time, Samples sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบได้ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบ และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

Eisner (Eisner, 1996) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบ คือ การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีความเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

- 1) การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการสังเคราะห์โดยกระบวนการตัดสินใจ วิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งในประเด็นที่นำมาพิจารณา
- 2) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยเนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูง
- 3) เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี

4) เป็นรูปแบบที่ให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัยาศัย และความถนัดของแต่ละคน

สรุป การตรวจสอบรูปแบบเป็นแนวทางที่จะทำให้ผู้สร้างรูปแบบหรือผู้ที่ให้นำรูปแบบไปใช้เกิดความมั่นใจได้ว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถทำนายผลและขยายผลของการทำนายได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งจะนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ

จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการสร้างรูปแบบ (Model) นั้น ไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องการทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงร่างองค์ประกอบหรือหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้นและนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบและประเมินผลหาคุณภาพของรูปแบบ ซึ่งอาจทำได้จากการทำสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) กล่าวโดยสรุปแล้วการพัฒนาแบบมีการดำเนินการเป็นสองขั้นตอนใหญ่คือการสร้างรูปแบบและการหาคุณภาพของรูปแบบ และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบ 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 2) การสร้างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 3) การประเมินรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และ 4) การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อจะได้นำผลการพัฒนาแบบไปปรับปรุงพัฒนาสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืนต่อไป

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

### 1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

คำว่า “นิเทศ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) หมายถึง ชี้แจง หรือ แสดง ในภาษาอังกฤษใช้ว่า “Supervise” และ “การนิเทศ” (Supervision) หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการดูแล ควบคุม หรือให้คำแนะนำชี้แจงในเรื่องของงาน ส่วนนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2558) กล่าวว่า ความหมายของการนิเทศการศึกษา คือ ระบบการให้ความช่วยเหลือ และการสร้างความร่วมมือกับครูในการสร้างคุณภาพผู้เรียน

วัชรา เล่าเรียนดี (2554) กล่าวว่า การนิเทศว่า หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียน

วีระศักดิ์ ชมพูคำ (2551) กล่าวว่า ความหมายของคำว่า การนิเทศการศึกษาไว้ว่า

การพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยมีกระบวนการในการทำงานระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

วรรณพร สุขอนันต์ (2550) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

Gilckman (Gilckman, 2013) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาไว้ว่า การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

Good (Good, 2005) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายามที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษา การปรับปรุง ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยในการพัฒนาครู

สรุป การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยการเปลี่ยนแปลงนั้น ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ทั้งนี้ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันในการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาครู เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพและเพื่อสร้างคุณภาพของผู้เรียนในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา ให้เต็มตามวัย และศักยภาพ

## 2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือครู หรือผู้ที่ทำหน้าที่สอน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศมีรายละเอียด ดังนี้

วัชรา เล่าเรียนดี (2553) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการเกิดผลในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีหลักการในการพัฒนา คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งผลให้เกิดกระบวนการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งเป็นกระบวนการที่จะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีผลต่อการพัฒนาผู้เรียน โดยอาศัยการช่วยเหลือ นิเทศให้คำปรึกษา

อัญชลี ธรรมะริกุล (2552) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ คือ เพื่อพัฒนาคน เพื่อพัฒนางาน เพื่อประสานสัมพันธ์ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

Good (Good, 2005) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษาช่วยเหลือจัดสรรสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และปรับปรุงวิธีสอน

Briggs และ Justman (Briggs and Justman, 1989) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ข้อ คือ

- 1) เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ (Professional Leadership)
- 2) เพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู (Aid Teacher's Growth)
- 3) เพื่อการปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น (Improvement of Teaching)
- 4) เพื่อการส่งเสริมแนะนำคณะครู และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและประชาคม (Guiding Staff and Community Relations)

สรุป การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมาย

- 1) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
- 2) พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักในความเป็นครู มีจิตวิญญาณในการปฏิบัติหน้าที่
- 3) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง
- 4) ช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการสอนและทำให้เกิดคุณภาพในตัวผู้เรียน
- 5) ช่วยให้เกิดการประสานงานกับผู้บริหารการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาในโรงเรียน
- 6) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีทั้งผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

### 3. หลักการนิเทศการศึกษา

ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี (2553) กล่าวว่า หลักการนิเทศในยุคดั้งเดิมจะต้องผสมผสานแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู และระดับคุณภาพของผู้บริหาร ดังนั้นหลักการนิเทศในยุคใหม่ที่ควรจะเป็น คือ

- 1) การนิเทศการศึกษา จะต้องได้รับการร่วมมือร่วมใจกับทุกฝ่าย
- 2) การนิเทศการศึกษา มุ่งให้ครูสามารถคิดค้นวิธีการทำงานด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การนิเทศการศึกษาเป็นช่วยพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และควรเป็นการนิเทศการศึกษาที่เป็นไปอย่างไม่มีพิธีรีตอง ดำเนินการอย่างง่าย ๆ
- 4) การนิเทศการศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร เป็นบรรยากาศที่สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน และช่วยครูให้พบวิธีที่ดีกว่าในการจัด การเรียนการสอน

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2552) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษาไว้ 17 ข้อ ดังนี้

- 1) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ฟังตนเอง โดยไม่หวังฟังศึกษานิเทศก์
- 2) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการเรียนการสอนด้วยตนเอง และทำให้เกิดความเชื่อมั่น
- 3) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทราบถึงความต้องการของครู และการวางแผนในการนิเทศให้ตรงกับความต้องการของครู
- 4) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะได้ทราบถึงปัญหาของครู และเป็นการให้ความสำคัญกับปัญหาเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา
- 5) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ให้ครูได้ร่วมแก้ปัญหาาร่วมกันในทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน
- 6) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ครูได้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนด้วยตนเองให้มากที่สุด
- 7) การนิเทศการศึกษาเป็นการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของครูให้ได้มากที่สุด
- 8) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการหาเครื่องมือที่เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน ที่เหมาะสมให้แก่ครูเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ
- 9) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ให้ครูได้รู้จักใช้ประโยชน์กับวัสดุที่มีในท้องถิ่น มาประดิษฐ์เป็นอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เหมาะสมกับท้องถิ่นตนเอง
- 10) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งช่วยเหลือครูในการจัดหาหนังสือ เอกสาร และตำราที่ใช้ในการดำเนินการในชั้นเรียนและการจัดการเรียนการสอน
- 11) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะเป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 12) การนิเทศการศึกษามุ่งที่จะให้บุคลากรในโรงเรียนยอมรับ และนับถือกันภายใต้การร่วมมือกันภายในโรงเรียนนั้น ๆ ด้วย
- 13) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ครูจะได้แสดงผลการจัดการเรียนการสอนให้แก่ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบโดยสม่ำเสมอ
- 14) การนิเทศการศึกษามุ่งช่วยสร้างความตระหนัก ความเข้าใจในการจัดการศึกษาแก่ผู้บริหาร เพื่อเข้าใจบทบาทในการช่วยการจัดการศึกษา
- 15) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาขององค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ต่อการจัดการศึกษา
- 16) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการในการหาข้อมูลเพื่อนำไปจัดทำวิจัยในการศึกษาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

17) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นที่จะสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาอย่างแจ่มแจ้งเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551) กล่าวว่า หลักการนิเทศโดยทั่วไป ควรประกอบด้วย หลักการ ดังนี้

1) ควรใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศ คือ

1.1) ผู้นิเทศควรวางตัวให้เป็นกัลยาณมิตรต่อผู้รับการนิเทศ โดยเฉพาะการให้คำปรึกษาการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ การแก้ปัญหา

1.2) การนิเทศการศึกษาต้องเป็นการนำไปสู่การแก้ปัญหาในการประสานงานให้เกิดผลดีมากยิ่งขึ้น

1.3) การนิเทศการศึกษาต้องเป็นกระบวนการที่สามารถจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงานทั้งในด้านที่เกี่ยวกับคน เทคนิคในการทำงาน

2) การนิเทศการศึกษาต้องมีหลักเกณฑ์ของประชาธิปไตย ที่ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องร่วมมือ และปรึกษาหารือกัน เพื่อจัดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพราะการที่ให้ผู้รับการนิเทศได้มีส่วนร่วมในการนิเทศนั้น ทำให้เขายอมรับ และเปลี่ยนพฤติกรรม

Burton และ Brueckner (Burton and Brueckner, 1995) กล่าวว่า หลักการนิเทศไว้ 4 ประการ คือ

1) การนิเทศการศึกษาต้องเป็นการดำเนินการในรูปแบบที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการการนิเทศที่ดี ที่สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และตามนโยบายที่กำหนดไว้ซึ่งต้องเป็นไปตามสภาพความเป็นจริงและเกณฑ์ที่แน่นอน

2) การนิเทศการศึกษาต้องเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ มีการปรับปรุงและประเมินผล ซึ่งต้องเป็นไปตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ การนิเทศควรจะมาจากการรวบรวมข้อมูล และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือได้

3) การนิเทศการศึกษาต้องเป็นกระบวนการที่เคารพในความแตกต่างของบุคคลเน้นความร่วมมือ ร่วมใจในการดำเนินการ รวมทั้งใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมุ่งสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน ในรูปแบบของประชาธิปไตย

4) การนิเทศการศึกษาเป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและพัฒนาศักยภาพเหล่านั้น ในรูปแบบการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มความสามารถ

Adams (Adams, 1993) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา คือ การนิเทศศึกษามุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถในการคิดค้นวิธีการทำงานของตนเอง มีความสามารถในการคิดค้นสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสามารถตัดสินใจปัญหาของตนเองได้

สรุป การนิเทศการศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งต้องตั้งอยู่บนหลัก ประชาธิปไตย โดยการนิเทศการศึกษาเป็นการส่งเสริมและสร้างสรรค์ คำนี้ถึงความถนัดของแต่ละ บุคคลเพื่อหาแนวทางให้เกิดการสร้างสรรคให้เด็กเกิดองค์ความรู้ ความสามารถตามความมุ่งหมาย ของการศึกษา สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู การนิเทศการศึกษาจึงเป็น กระบวนการที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จให้เด็ก ไม่ว่าจะเป็แนวทางตรงหรือ ทางอ้อมโดยมีเป้าหมายสุดท้ายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

#### 4. กระบวนการนิเทศการศึกษา

การนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อให้ได้มา ซึ่งผลที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานนิเทศจึงต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่เรียกว่า กระบวนการนิเทศ ควบคู่ไปกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบโดยอาศัย บุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่ในการนิเทศ จำเป็นต้องมีหลักการ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินในเรื่อง นี้ มีนักการศึกษา ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงคารวัฒน์ (2556) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษา 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องการ เพื่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติจัดทำให้ ประสพผลสำเร็จ
- 2) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดขั้นตอน ค่าโครงการทำงานด้วยวิธีการที่ เหมาะสมให้บรรลุตามความต้องการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดภายใต้สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มี อยู่
- 3) ลงมือปฏิบัติ (Doing) เป็นการลงมือดำเนินงานตามขั้นตอนการทำงานในแต่ละเรื่อง ตามที่กำหนดไว้
- 4) การนิเทศติดตามผล (Supervisions) เป็นการติดตามช่วยเหลือกำกับสนับสนุนให้ สามารถทำงานจนบรรลุผล

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2555) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศสถานศึกษาสู่การปฏิรูป การเรียนรู้ไว้ ดังนี้

กระบวนการนิเทศ ต้องอาศัยขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ เกิดความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน ระวังผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ กระบวนการและขั้นตอนของ การนิเทศศึกษานั้น ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันในบางส่วนแต่โดยหลักการ มีความ คล้ายคลึงกัน ดังนั้น จึงได้หลอมรวมให้เข้ากับกระบวนการนิเทศการศึกษาของสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ดำเนินงานเหมาะสมกับสภาพของความจำเป็น และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน

1) ขั้นเตรียมการ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานภายในโรงเรียน ร่วมศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนร่วมเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกัน จัดเตรียมความพร้อม ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการนิเทศ สร้างความรู้ ความเข้าใจให้ครูอาจารย์และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2) ขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษากำหนดเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ

2.1) การนิเทศเป็นกลุ่ม มีวิธีการดังนี้ กลุ่มต้องมีการประชุมชี้แจง ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการนิเทศและการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาในส่วนกลาง เพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน ในการดำเนินการทางวิชาการ ฯลฯ

2.2) การนิเทศเป็นรายบุคคล มีวิธีการดังนี้ การนิเทศเป็นรายบุคคลโดยการสังเกต พฤติกรรมการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน การตรวจจากการบินที่หลังสอน การให้คำปรึกษา ฯลฯ

3) ขั้นประเมินผล เป็นการสรุปการนิเทศหรือการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินอาจทำได้หลายวิธี เช่น การประเมินโครงการ การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลที่ได้จากการสรุปไปพัฒนาต่อยอดให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

วัชรา เล่าเรียนดี (2552) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการสอนไว้ 7 ขั้นตอน คือ

- 1) วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและรับการนิเทศ
- 2) เลือกระเด็นหรือเรื่องที่สนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
- 3) นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบ
- 4) จัดอบรมสร้างองค์ความรู้ใหม่ เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมใหม่

5) จัดให้มีกระบวนการนิเทศ ที่มีรูปแบบของการดำเนินการร่วมกัน มีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและประสบการณ์

6) การดำเนินการนิเทศที่มีการดำเนินการไว้ร่วมกันของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

7) สรุปรายงานผลการปรับปรุงแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรายงานผลความสำเร็จ

สุภาพรณ์ กิตติรัชตานนท์ (2551) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ดังนี้

1) สร้างความตระหนักเกี่ยวกับคุณภาพของการสอน

2) วางแผนการนิเทศ

2.1) วิเคราะห์จุดที่ต้องพัฒนา

2.2) กำหนดภาพความสำเร็จ



- 2.3) สื่อสารภาพความสำเร็จ
- 2.4) สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง
- 3) สร้างเครื่องมือ สื่อการนิเทศ
- 4) นิเทศการเรียนการสอน
  - 4.1) สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามแผน
  - 4.2) ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จระยะสั้น
- 5) ประเมินและติดตามผลโดยใช้วิธีการประเมินอย่างสมดุล
- 6) ขยายผลและสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ

นภาพร วงษาญาติ (2551) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศ ไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1) ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ เพื่อให้สะดวกในการดำเนินงานโรงเรียน ได้จัดทำขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1.1) ผู้บริหารแจ้งนโยบายด้านการนิเทศแก่ครู การแจ้งนโยบายด้านการนิเทศแก่ครู โดยผู้บริหารนั้นเป็นการแจ้งให้ครูภายในโรงเรียนได้ทราบนโยบายเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อที่ครูจะได้ทราบและมีความเข้าใจตรงกัน โดยแจ้งที่ประชุม พร้อมทั้งแจ้งเป็นหนังสือเวียนเอกสารที่เกี่ยวข้องผ่านทางผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายวิชาการอีกครั้งหนึ่ง

1.2) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนโดยแต่งตั้งบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การนิเทศการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร เป็นคณะกรรมการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินงานนิเทศ

3) ดำเนินงานตามแผน คณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียน ร่วมกับคณะครูทำการสำรวจข้อมูลซึ่งเป็นปัญหา หรือสิ่งที่บกพร่องที่ทำให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการศึกษา โดยประเมินความต้องการทำแบบสำรวจ สัมมนาเพื่อค้นหาปัญหาต่าง ๆ ใช้สื่อและเครื่องมือตลอดจนการทำวิจัยเพื่อทราบสภาพเป็นปัญหา และความต้องการของครูอันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางตัดสินใจแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ เมื่อได้รับข้อมูลดังกล่าวแล้วก็จะตรวจสอบข้อมูลในแต่ละเรื่องให้แน่ชัด เปรียบเทียบข้อมูลของปัญหาโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนด เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายในการแก้ปัญหาให้ถูกต้อง จากนั้นจึงจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและนำทางเลือกในการแก้ปัญหา มาวางแผนการดำเนินงาน

2) ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ คณะกรรมการดำเนินการนิเทศ จะลงมือปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยทำการประชุมผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดงานที่จะต้องทำ แบ่งงาน รับผิดชอบ ทำความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการนิเทศและตกลง ระบบการเก็บข้อมูล สำหรับกิจกรรม ที่ใช้ในการนิเทศนั้น โรงเรียนได้ใช้รูปแบบที่มีความหลากหลาย เช่น

2.1) การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการณ์ สอน ฝ่ายบริหารของโรงเรียนจะทำการ นิเทศเยี่ยมชั้นเรียนอย่างเป็นทางการ สังเกตการณ์สอนห้องเรียนละ 1 ครั้ง ต่อ 1 ภาคเรียน โดยจะมี เครื่องมือในการนิเทศ ได้แก่ แบบเยี่ยมชั้นเรียน แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน ซึ่งครูผู้สอนทุกคนจะ รับทราบประเด็นการสังเกตหรือเครื่องมือวัดตามหัวข้อที่กำหนดไว้

2.2) การนิเทศนอกระบบ หมายถึง การนิเทศอย่างไม่เป็นทางการ โดยผู้บริหารหรือ ผู้ที่ฝ่ายบริหารมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ เช่น รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ ได้แวะเข้า เยี่ยมชมเพื่อให้การนิเทศหรือรับฟังข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน หรือตลอดจนการ ใช้แรงเสริมด้วยการกล่าวชมให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.3) การนิเทศโดยการให้ความรู้แก่ผู้สอนรับการนิเทศผ่านเอกสารและแหล่งความรู้ ต่าง ๆ โดยทางโรงเรียนจะจัดหาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์แก่การจัดการเรียนการสอนไว้ ให้ครูใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้า เช่น เอกสารคู่มือครู เทคนิควิธีการสอนที่มีรูปแบบหลากหลาย โดยเฉพาะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เอกสารพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นเทคนิคการใช้เพลง เกม ประกอบการเรียนการสอน เทคนิคการสอน แบบ CIPPA model และวารสารการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

2.4) การนิเทศการสอนโดยการสาธิตกันเอง ครูผู้สอนในแต่ละระดับชั้นจะทำการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนระหว่างห้องกันเอง โดยมีการยอมรับความคิดเห็นนำมาปรับปรุง แก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.5) การนิเทศโดยการพัฒนาบุคลากรทางตรง โรงเรียนจะมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการเป็นประจำ และหลังจากการสิ้นสุดการอบรมแล้วจะมีการ บันทึก สรุปสาระสำคัญที่ได้จากการอบรมเป็นหลักฐาน และเผยแพร่ต่อที่ประชุม โดยการบอกเล่า การสาธิต การขยายผลเพื่อการปฏิบัติ ตลอดจนโรงเรียนได้สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและเพิ่มวิทยฐานะแก่ตัวบุคคล

2.6) การนิเทศโดยการตรวจสอบแผนการสอนล่วงหน้าก่อนทำการสอน ซึ่งครูผู้สอน จะต้องส่งแผนการสอนในวันศุกร์ของทุกสัปดาห์และรับคืนในวันจันทร์ตอนเช้าของสัปดาห์ เพื่อจะได้นำแนวคิด ข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุงแก้ไขหรือนำไปใช้จัดการสอนด้วยความมั่นใจ

2.7) การนิเทศโดยการประชุมทางวิชาการในระดับสายชั้นประจำเดือน บุคลากรใน แต่ละระดับจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นปรึกษาหารือ แก้ไขจุดบกพร่องในการจัดประสบการณ์หรือ แลกเปลี่ยนแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันและโรงเรียนจะได้มีโอกาสประชุมชี้แจงข่าวสารใหม่ ๆ ที่ อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์แก่บุคลากรเป็นประจำ

2.8) การนิเทศโดยการตรวจสอบจากแฟ้มผลงานของครูผู้สอน โดยโรงเรียนจะ กำหนดให้ครูผู้สอนต้องจัดทำแฟ้มสะสมงาน เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาข้อมูลของครูผู้สอนเป็น

รายบุคคลจากแฟ้มข้อมูลดังกล่าว ทำให้โรงเรียนทราบความสามารถเฉพาะตัวความสามารถพิเศษ จึงทำให้โรงเรียนสามารถมอบหมายหน้าที่แก่ครูผู้สอนได้ตรงความถนัดและความต้องการ

2.9) การนิเทศอยู่บนพื้นฐานการพึงพอใจในการทำงาน ในทุกปีการศึกษาโรงเรียน จะทำการสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

2.10) การนิเทศโดยการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อความก้าวหน้าทางสังคม ตลอดจนการเรียนการสอนที่อยู่ในยุคการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.11) การศึกษาดูงาน การนิเทศวิธีนี้เป็นรูปแบบการนิเทศที่ครูผู้สอนมีความรู้สึกพึงพอใจมากเพราะทำให้ได้แนวคิดมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็ว โดยทางโรงเรียนจะจัดไปศึกษาดูงานทั้งหมู่คณะเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

### 3) ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศ

โรงเรียนได้ทำการนิเทศผลการดำเนินงานและผลผลิตเพื่อให้ทราบว่าผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ประเมินกระบวนการ ประเมินโครงการ และประเมินความพึงพอใจของครู ซึ่งในการประเมินโครงการนั้นโรงเรียนได้ทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาโรงเรียนตามโครงการที่กำหนดแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ประเมินผลก่อนเริ่มโครงการ ประเมินผลระหว่างการดำเนินการและประเมินผลหลังการดำเนินการ ในแต่ละลักษณะของการประเมินผลการนิเทศ โรงเรียนได้ใช้เครื่องมือในการประเมินผลที่มีรูปแบบแตกต่างกันไป เช่น การประเมินผลด้วยแบบสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ แบบสำรวจ แบบสอบถาม เป็นต้น นอกจากนั้น ยังใช้การประเมินโดยการประชุมปรึกษาหารือหรือสัมมนาสภาพการปฏิบัติ มีการตรวจสอบผลรวมของการปฏิบัติงานเปรียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน แล้วจึงรวบรวมผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงต่อไปในส่วนของผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศนั้น โรงเรียนจะทำผลการนิเทศทุกครั้ง หลังจากที่ทำกรนิเทศเช่นหลังจากการทำการสอนแล้วมีการสรุปผลการสอนร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศซึ่งผู้รับการนิเทศจะมีโอกาสประเมินตนเองก่อน แล้วผู้นิเทศจะเสนอแนะในส่วนที่ปรับปรุงภายใต้บรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย เพื่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปรับปรุงต่อไป ในกรณีที่ต้องปรับปรุงพฤติกรรมการสอนหลายรายการ ทางโรงเรียนจะจัดนิเทศอีกครั้งหนึ่ง โดยกระทำในระบบและเครื่องมืออย่างเดียวกับการนิเทศครั้งแรก

5) ขั้นที่ 4 การปรับปรุงการนิเทศภายในสถานศึกษา เมื่อได้ทราบผลการประเมินระหว่างการปฏิบัติงานแล้ว หากทางโรงเรียนพบว่ามีสิ่งใดบกพร่องหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โรงเรียนจัดให้มีการประชุมสัมมนาร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร คณะกรรมการนิเทศ ครูผู้ปฏิบัติการ

สอนเพื่อพิจารณาหาสาเหตุของปัญหา ศึกษาขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นปัญหาเพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานและแก้ปัญหาจนสิ้นสุดการดำเนินงาน

ดังนั้น กระบวนการนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่เป็น ระบบ มีความชัดเจนในการดำเนินงาน โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อนำไปสู่การวางแผน เมื่อมีแผนแล้วจึงลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนั้นผู้บริหารและครูควรร่วมมือกัน นำข้อมูลที่ได้มาทำการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งจะเกิดประสิทธิภาพการเรียนการสอน แต่ทั้งนี้การร่วมมือของครูจะเกิดขึ้นเมื่อครูเกิดความพึงพอใจในกระบวนการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจ และเพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) เพื่อให้การศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรและให้เป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

3) เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนสังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

4) เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความต้องการในวิชาชีพ

5) เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมในผลงาน กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาตามนโยบายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มบริหารทั่วไป โดยเฉพาะกลุ่มบริหารงานวิชาการ ได้กำหนดกรอบงานนิเทศการศึกษาไว้โดยมีแนวปฏิบัติหรือกรอบการดำเนินการ 5 ชั้น ดังนี้

5.1) การนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

5.2) นิเทศในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

5.3) ประเมินผลกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

5.4) ประสานงานกับต้นสังกัดเพื่อพัฒนากระบวนการนิเทศงานวิชาการของสถานศึกษา

5.5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการระบบนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา กับสถานศึกษาอื่น

จะเห็นว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษามีกระบวนการที่หลากหลาย มีขั้นตอนและมีการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น แต่แต่ละขั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง 5 ขั้น ดังนี้

1) ขั้นที่ 1 ขั้นจัดระบบการนิเทศ หมายถึง การเตรียมการจัดระบบและเตรียมการดำเนินการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างเป็นขั้นตอน ได้แก่

1.1) ขั้นศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการรับการนิเทศของครู หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศในปัจจุบัน อุปสรรคที่ขัดขวางความสำเร็จของการนิเทศ และความต้องการที่จะรับการนิเทศของคณะครูในสถานศึกษา

1.2) ขั้นจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการรับการนิเทศของครู หมายถึง การนำปัญหาและความต้องการรับการนิเทศที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการรับการนิเทศของครูมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องนำไปสู่การนิเทศ

1.3) ขั้นเตรียมการและวางแผนการดำเนินการนิเทศ หมายถึง การจัดเตรียมบุคลากรสำหรับเป็นผู้นิเทศ การเลือกขั้นตอนและวิธีการนิเทศ การเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ สำหรับใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบบันทึกการนิเทศ แบบทดสอบ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริงในการนิเทศ ตลอดจนการจัดลำดับขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศที่มีความชัดเจน เป็นต้น

2) ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการนิเทศการศึกษาในรูปแบบหรือกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษาเป็นการดำเนินการนิเทศตามระบบที่วางแผนร่วมกันไว้อย่างรอบคอบ ในขั้นดำเนินการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ควรเป็นไปในรูปแบบของกัลยาณมิตร กล่าวคือ มีความร่วมมือกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ คุณภาพของนักเรียน มีความจริงใจในการชี้แนะชี้แนะและยอมรับข้อมูลป้อนกลับทั้งสองฝ่าย ซึ่งในขณะนี้จะมีการประเมินผลย่อยเพื่อปรับปรุงการดำเนินการนิเทศไปพร้อมกับการนิเทศ ผู้นิเทศควรดำเนินงาน ดังนี้

2.1) เตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาโดยจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ กิจกรรม สื่อ เครื่องมือ การบันทึกผล การประเมินผลและการสรุปผลการประเมินการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาปฏิบัติการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาสามารถทำได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

2.1.1) การนิเทศทางตรงมีลักษณะการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

- (1) ร่วมปรึกษากับบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อประสานวิธีปฏิบัติร่วมกัน
- (2) ร่วมประชุมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดหรือวิธีการ

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาระบบการเรียนการสอนและใช้เครื่องมือในการนิเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริง

(3) บันทึกผลการนิเทศทุกครั้งและรวบรวมผลการดำเนินการนิเทศการศึกษา ในสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและติดตามงานครั้งต่อไป

2.1.2) การนิเทศทางอ้อม เป็นการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาโดยส่งผ่านสื่อ หรือเครื่องมือการนิเทศประเภทต่าง ๆ เช่น แบบบันทึก ติดตามผลโครงการและใช้เครื่องมือ ประเภท ตรวจสอบและติดตามผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงาน

3) ชั้นที่ 3 ชั้นประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ หมายถึง การศึกษา ถึงผลสำเร็จของการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศ โดยมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของขั้นตอน การนิเทศแต่ขั้นตอนอย่างละเอียด ซึ่งอาจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับนิเทศก็ได้และร่วมกันตัดสิน ว่ากระบวนการนิเทศครั้งนั้น ๆ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไรบ้าง โดยมีการกำหนดกรอบ ของการประเมินผลให้มีความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละโรงเรียน มีการสร้างเครื่องมือเพื่อให้การ ประเมินผลมีคุณภาพและรวบรวมข้อมูลให้ตรงกับความเป็นจริง เช่น แบบสังเกตพฤติกรรม แบบ สัมภาษณ์แบบสอบถาม เป็นต้น

4) ชั้นที่ 4 ชั้นติดตาม ประสานงานเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศ หมายถึง การนำจุดอ่อนของกระบวนการนิเทศที่พบจากการวิเคราะห์และประเมินผลการนิเทศมาวางแผน และ ทำการปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำไปใช้ในนิเทศครั้งต่อไป การที่ผู้นิเทศ นำข้อบกพร่องที่ได้จากการประเมินกระบวนการนิเทศและข้อมูลป้อนกลับที่ได้จากผู้รับการนิเทศมา วางแผนปรับปรุง แก้ไขกระบวนการดำเนินการนิเทศของตน เพื่อให้การดำเนินการนิเทศครั้งต่อไป เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5) ชั้นที่ 5 ชั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศ หมายถึง การนำ ผลจากความสำเร็จของการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการศึกษาไปเผยแพร่ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา

Acheson ฟีก Gall (Acheson and Gall, 2003) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการสอนมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) จัดประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) เพื่อให้เกิดการวางแผนร่วมกันคิด การนำเสนอในประเด็นที่ครูต้องการพัฒนาและมุ่งหวังในการดำเนินการปรับปรุงการสอน บทบาทของ ผู้นิเทศโดยผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศคือ สร้างความเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้เห็นถึงข้อดี ข้อเสียของตนเองในการจัดการเรียนการสอน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียน การสอน

2) การสังเกตการสอน (Observation) เป็นกระบวนการในการสังเกตการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและเป็นกระบวนการวิธีในการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3) การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference) ขั้นตอนนี้ผู้นิเทศและครูประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนและร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

Has (Has, 1995) กล่าวว่า กระบวนการในการนิเทศการศึกษาที่เรียกด้วยตัวอักษรย่อว่า POLCA มีดังนี้

1) Planning Processes (P) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยคิดว่าจะทำอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาริธีดำเนินการ กำหนดงานที่จะดำเนินการ คาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการ และวางโครงการเป็นกระบวนการในการวางแผนโดยคิดว่าจะทำอะไรบ้าง กำหนดแผนงานว่าจะทำที่ไหน เมื่อไร กำหนดจุดประสงค์ในการทำงานคาดคะเนผลในการทำงาน พัฒนาระบวนการทำงานวางแผนงานในการทำงาน

2) Organizing Processes (O) หมายถึง การจัดโครงสร้างของการทำงานโดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงาน จัดหาทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินงาน สร้างความสัมพันธ์ของงานแบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่ วางโครงการของหน่วยงานและพัฒนานโยบายต่าง ๆ เป็นกระบวนการจัดสายงานหรือจัดบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน ประสานงานกับบุคลากรต่าง ๆ สำหรับการดำเนินงานมอบหมายให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ จัดการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงานจัดทำโครงการในการปฏิบัติงานจัดทำภาระหน้าที่ของบุคลากรและพัฒนานโยบายในการทำงาน

3) Leading Processes (L) หมายถึง บทบาทในฐานะผู้นำโดยดำเนินการวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกตัวบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรทำงานลงมือปฏิบัติงาน การสาธิตในการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การติดต่อสื่อสาร การให้กำลังใจ การให้คำแนะนำให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

4) Controlling Processes (C) หมายถึง การควบคุมการปฏิบัติงานดำเนินงานโดยการพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมตักในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษมีการแก้ไขทันทีเมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การตักเตือนและการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน

5) Assessing Processes (A) หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานวัดผลการปฏิบัติงานวิจัยผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น กระบวนการนิเทศการศึกษาประกอบด้วย การวางแผนการให้ความรู้ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การทำงานถูกต้องมีประสิทธิภาพมากขึ้น การลงมือปฏิบัติการนิเทศการให้กำลังใจเสริมแรง

และการประเมินผล

Glickman (Glickman, 2013) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการสอน ประกอบด้วยขั้นตอนคือ

1) การประชุมร่วมกับครูก่อนสังเกตการสอน (Preconference with Teacher) ผู้นิเทศประชุมร่วมกับครูเพื่อพิจารณารายละเอียดก่อนการสังเกตการสอนของครูเกี่ยวกับเหตุผลและจุดมุ่งหมายของการสังเกตการสอน วิธีการและรูปแบบการสังเกตที่จะนำไปใช้ เวลาที่ใช้ในการสังเกต และกำหนดเวลาที่ใช้ในการประชุมหลังการสังเกต

2) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation of Classroom) เป็นการติดตามพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่กำหนดผู้สังเกต อาจใช้วิธีการสังเกตเพียงวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้

3) การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอนและพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกับครู (Analyzing and Interpreting Observation and Determining Conference Approach) ผู้นิเทศหลังจากได้สังเกตการสอนและได้รับข้อมูลของครูมาแล้ว ให้วิเคราะห์ ข้อมูลและนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้นิเทศวางตัวเป็นกลางและให้ดำเนินการแปลความหมายของข้อมูล

4) ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน (Post Conference with Teacher) ผู้นิเทศจัดประชุมครูเพื่อนำเสนอข้อมูลย้อนกลับและร่วมกันอภิปราย ซึ่งผลที่ได้รับจากการอภิปรายร่วมกันโดยผู้สอนสามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการสอนได้

5) การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน (Clique of previous)

Copland และ Boyan (Copland and Boyan, 1978) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการสอนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประชุมก่อนสังเกตการสอน (Pre observation Conference)

1.1) พิจารณาระบุเรื่องหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงพัฒนา

1.2) กำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานของพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุง และพัฒนา

1.3) เลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่

ต้องการจะปรับปรุงและพัฒนา

2) การสังเกตการสอน (Observation)

2.1) สังเกตพฤติกรรมที่กำหนดหรือกระบวนการสอนที่กำหนดจากขั้นที่ 1

2.2) บันทึกข้อมูลพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือกระบวนการสอนที่ใช้ดำเนินการสอนโดยใช้เครื่องมือที่เลือกหรือสร้างขึ้นเอง



3) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน (Analysis Results) เป็นการนิเทศแบบวิเคราะห์ โดยเป็นกระบวนการที่ทำร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้ถูกนิเทศ เพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนไปในทิศทางที่ดีขึ้น

4) การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post observation Conference) เป็นขั้นตอนย้อนกลับ และแสดงผลจากการนิเทศที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน ควรกระตุ้นให้ครูยอมรับผลจากการสังเกตการสอน และต้องมีวิธีในการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการสอนเพื่อส่งผลถึงพัฒนาการการเรียนรู้ของนักเรียน

สรุป กระบวนการการนิเทศการศึกษาดังกล่าว คือ ขั้นตอนในการนิเทศการศึกษาเพื่อให้การนิเทศการศึกษابرลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยกระบวนการนิเทศจะเป็นตัวสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน การประสานร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาในการสอน การพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ โดยกระบวนการนิเทศจะเป็นรูปแบบที่จะให้ครูเกิดพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของการจัดการ ศึกษาที่สมบูรณ์ภายใต้บริบทของตนเอง

เพื่อให้ได้กระบวนการนิเทศการศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษาต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลและกำหนดกระบวนการนิเทศการศึกษา ดังตารางที่ 1  
ตารางที่ 1 แสดงผลการสังเคราะห์กระบวนการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของนักการศึกษา

กระบวนการนิเทศการศึกษา	นักการศึกษา									
	กระทรวงศึกษาธิการ	วัชรา เล่าเรียน	นภาพร วงษาญาติ	อุทัย บุญประเสริฐและ	สุภาภรณ์ กิตติรัชชานนท์	สุรศักดิ์ ปาเฮ	Ben Ben, M. Has	Glickman Gordon	Copland and Boyan	Acheson and Gall
1. ชั้นเตรียมการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน	✓			✓		✓		✓		
2. เลือกประเด็นปัญหาที่จะร่วมการนิเทศ	✓					✓			✓	
3. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาตามความต้องการ	✓					✓				
4. การให้ความรู้และแสวงหาความรู้แก่ผู้ถูกนิเทศ						✓	✓			
5. กำหนดวัตถุประสงค์การนิเทศ						✓	✓			✓
6. สร้างเครื่องมือ สื่อการนิเทศ					✓			✓		
7. เตรียมการและวางแผนการดำเนินการนิเทศ	✓		✓	✓	✓					
8. นำเสนอโครงการนิเทศและขั้นตอนการปฏิบัติ		✓								
9. จัดทำแผนดำเนินการนิเทศ						✓				

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

กระบวนการนิเทศการศึกษา	นักรการศึกษา									
	กระทรวงศึกษาธิการ	วัชรก เถาเรียน	นภาพร วงษาญาติ	อุทัย บุญประเสริฐและ	สุภาภรณ์ กิติรัชตานนท์	สุรศักดิ์ ปาเฮ	Ben Ben, M. Has	Glickman Gordon	Copland and Boyan	Acheson and Gall
10. ดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน					✓	✓				
11. ดำเนินการตามแผนการนิเทศ				✓						
12. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการนิเทศและสังเกตการสอน	✓	✓				✓				
13. ประเมินและติดตามผลการนิเทศ				✓	✓		✓			
14. การตรวจสอบและประเมินผลการนิเทศ			✓				✓			
15. การให้คำปรึกษาและเสริมกำลังใจ		✓			✓		✓			✓
16. ขยายผลและสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ						✓				
17. การประชุมหลังการนิเทศการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ		✓					✓			✓
18. การปรับปรุงการนิเทศ	✓						✓			
19. วิพากษ์ผลการนิเทศ และวางแผนนิเทศครั้งต่อไป	✓					✓		✓		✓

จากตารางที่ 1 สรุป ผลการสังเคราะห์ได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาที่สำคัญสามารถนำมาจัดหมวดหมู่ประกอบไปด้วย 5 ชั้น ดังนี้

1) สร้างความตระหนัก เป็นกระบวนการเริ่มต้นที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศเปิดใจที่รับการนิเทศเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะยอมรับและแลกเปลี่ยนในการพัฒนาการเรียนการสอนรวมทั้งการนิเทศการศึกษา เมื่อผู้รับการนิเทศเปิดใจรับการนิเทศจะดำเนินไปด้วยความสมัครใจภายใต้การร่วมมือที่ดี นำไปสู่ประสิทธิภาพของการนิเทศการศึกษาที่ดี และทั้งยังสามารถดำเนินการในขั้นตอนอื่น ๆ ต่อไป

2) วางแผนการนิเทศ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการในการระดมความคิดเห็นที่เกิดจากผู้ถูกนิเทศได้แสดงเจตนาถึงปัญหาในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหา เป็นการลำดับความสำคัญในปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไข รวมทั้งเป็นการร่วมกันสร้างเครื่องมือในการนิเทศที่สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด อีกทั้ง เป็นการวางแผนในการลำดับขั้นตอนวิธีการนิเทศที่เกิดจากการร่วมคิดของทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ ชั้นเตรียมการศึกษาวิเคราะห์

ปัญหาการเรียนการสอนประชุมก่อนการสังเกตการสอน เลือกประเด็นปัญหาที่จะร่วมการนิเทศ กำหนดวัตถุประสงค์การนิเทศ

3) ดำเนินการนิเทศ เป็นการปฏิบัติการณ์ในห้องเรียนโดยการสังเกตการณ์สอนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ซึ่งเกิดจากการวางแผน การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

4) การติดตามและเสริมแรง เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศที่ผ่านมาว่ามีผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร พบปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง และจะดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างไร เพื่อให้การนิเทศการสอนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการเสริมกำลังใจเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ

5) ประเมินผลสะท้อนเพื่อพัฒนา เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศเป็นกระบวนการ สนับสนุนการนิเทศการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการนี้ต้องประกอบด้วย การประชุมหลังการนิเทศการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อให้ได้ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพอีกทั้งต้องมีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ถูกดำเนินการนิเทศ การปรับปรุงการนิเทศ รวมทั้งการวิพากษ์ผลการนิเทศ และวางแผนนิเทศครั้งต่อไป

## 5. วิธีการและเทคนิคการนิเทศ

ผู้นิเทศสามารถดำเนินการนิเทศในรูปแบบการนิเทศเกี่ยวกับรูปแบบและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการนิเทศโดยสรุป ดังนี้

### 5.1 การนิเทศแบบมีส่วนร่วม

จกกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2552) กล่าวว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วมโดยมีรูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบการบรรยาย มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาพฤติกรรมผู้รับการนิเทศด้านความรู้ เน้นเนื้อหาสาระวิชาต่าง ๆ ที่จำเป็นให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย การนิเทศสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้รับการนิเทศสามารถใช้กับคนจำนวนมาก ซึ่งการบรรยายจะต้องกำหนดกรอบเนื้อหาสาระและเวลาแน่นอน และการดำเนินการบรรยายนิยมใช้สไลด์ทัศนูปกรณ์ประกอบช่วย

2) รูปแบบการอภิปราย มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แสดงความคิดเห็นตามกรอบหัวข้อที่กำหนดไว้ ภายใต้การดำเนินการอภิปรายของผู้นิเทศ การแสดงความคิดเห็น ไม่ใช่การตอบคำถาม จึงไม่จำเป็นต้องผิดหรือถูก มักเป็นข้อสรุปที่เป็นการวางแนวทางจากสิ่งที่ได้จากความคิดเห็น เป็นการแสดงถึงกระบวนการความคิดการให้เหตุผล

3. รูปแบบการระดมสมอง การระดมสมอง เป็นการระดมแนวคิดในเรื่องใด เรื่องหนึ่งเกี่ยวกับการนิเทศจากผู้รับการนิเทศ หรือหากจะเป็นการระดมความคิดเพื่อหาวิธีแก้ปัญหาซึ่งผู้นิเทศจะเป็นผู้รวบรวมความคิดต่าง ๆ ไว้ทั้งหมด โดยไม่มีการตัดสินว่าความคิดของใครผิดหรือถูก แต่ผู้

นิเทศจะแยกประเภทหรือจัดหมวดหมู่ให้เห็นชัดเจน ซึ่งการระดมสมองเป็นวิธีการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดี และสามารถดึงเอาประสบการณ์ของผู้รับการนิเทศมาใช้ได้ทันทีทันใด และการระดมสมองสามารถใช้ได้ในกิจกรรมการประชุมเพื่อการศึกษาหารือ และใช้ร่วมกับกิจกรรมนิเทศภายในสถานศึกษาต่างๆ ได้มีประโยชน์และแนวดำเนินการ โดยสรุปดังนี้

สรุป การนิเทศแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะสามารถดำเนินการนิเทศภายใต้การระดมสมอง แลกเปลี่ยนแนวคิด การอภิปราย เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาในสถานศึกษาดังนั้น การนิเทศแบบมีส่วนร่วมจำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองให้สามารถใช้เทคนิคการบรรยาย การอภิปรายการตั้งคำถาม และการระดมสมองได้อย่างคล่องแคล่ว

## 5.2 การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

สุนน อมรวิวัฒน์ (2556) กล่าวว่า กัลยาณมิตรนิเทศ สำหรับศึกษานิเทศก์เน้นกระบวนการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) กัลยาณมิตรนิเทศ เน้นการนิเทศคนไม่ใช่เทศกระดาก ดังนั้น ต้องหาวิธีในการจัดเพื่อให้ศึกษานิเทศก์พบกับครูคุยกับครูในลักษณะที่ไม่เป็นทางการและเป็นทางการ

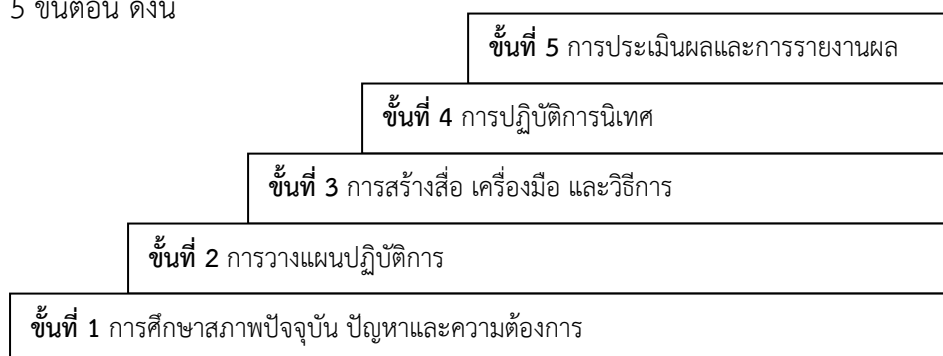
2) กัลยาณมิตรนิเทศเน้นกระบวนการ “ให้ใจ” และ “ร่วมใจ” หน้าที่ของศึกษานิเทศก์คือ ทำอย่างไรจะให้ครูมีใจ เพราะฉะนั้นสิ่งแรก คือ ทำอย่างไรจึงจะได้ครูในโรงเรียนทำงานสำเร็จซึ่งเป็นความสำเร็จจากการร่วมใจของทุกคน

3) กัลยาณมิตรเริ่มต้นที่ “ศรัทธา” แสดงความเอาใจ สร้างความไว้วางใจ สร้างความเชื่อมั่นในทางเสริมแรงกัน

4) กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศเน้นการสร้างสังคมการเรียนรู้ ให้ความรู้ ความสะดวกในการค้นหาความรู้ข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ

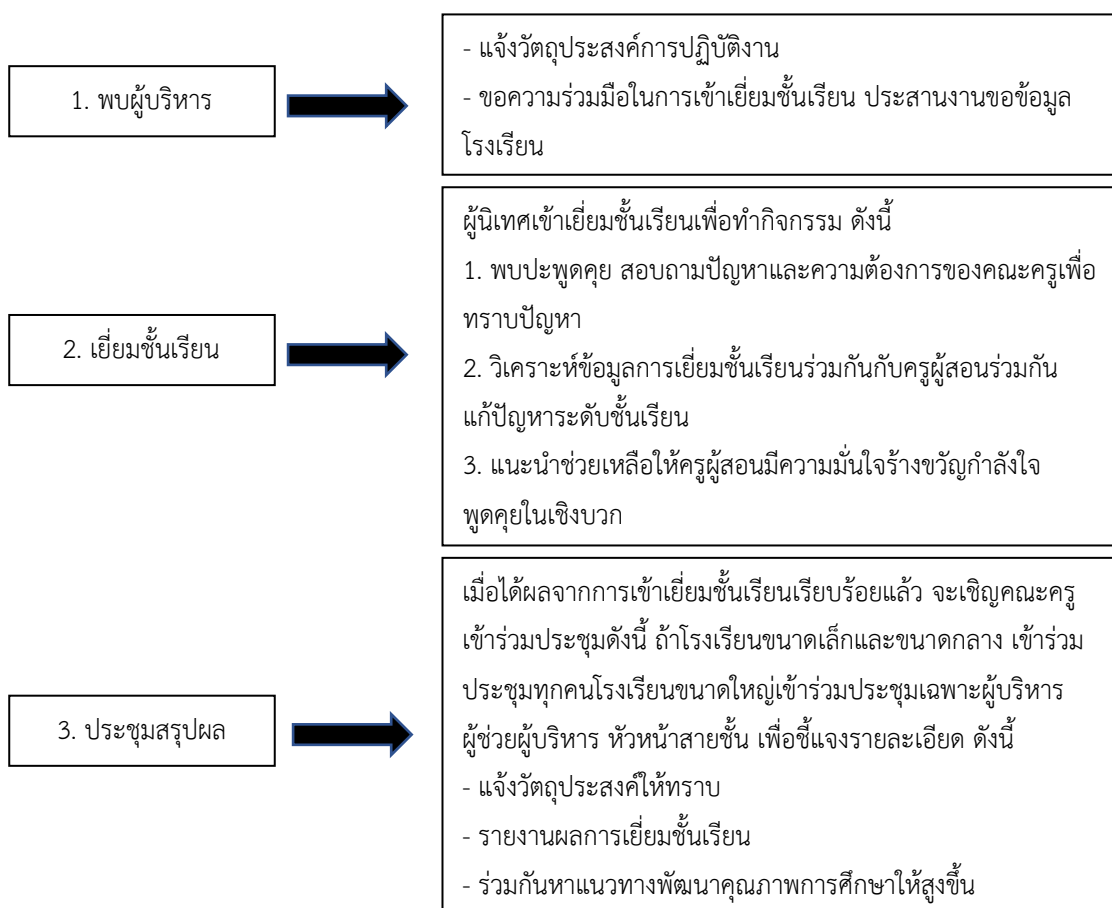
### ขั้นตอนการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

การนิเทศแบบกัลยาณมิตรได้ประยุกต์ใช้กระบวนการนิเทศของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นแนวทางในการดำเนินการได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 7 แสดงแผนภูมิ กระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอน

- 1) ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
  - 2) ขั้นที่ 2 การวางแผนปฏิบัติการ ขั้นนี้แบ่งการเตรียมการการดำเนินงาน ดังนี้
    - 2.1) เสนอขออนุมัติโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
    - 2.2) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบแต่ละเครือข่าย
    - 2.3) การประชุมคณะกรรมการ นำข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียน มาพิจารณาวิเคราะห์หาสภาพปัญหาจากข้อมูลขั้นที่ 1 เพื่อกำหนดวิธีการ แนวทางแก้ไขสร้างสื่อเครื่องมือต่าง ๆ กำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน
  - 3) ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือ และวิธีการ
  - 4) ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ
- การนิเทศแบบกัลยาณมิตร จะออกปฏิบัติการนิเทศเป็นคณะ ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบแต่ละเครือข่าย ประธานกลุ่มเครือข่าย และผู้รับผิดชอบโครงการ โดยปฏิบัติการ ดังนี้



ภาพที่ 8 แสดงขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ

### 5) ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและการรายงานผล

สรุป กัลยาณมิตรนิเทศ เป็นกระบวนการนิเทศ ที่ได้ประยุกต์ใช้กระบวนการนิเทศ ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน และเป็นกรนิเทศที่เกิดจากศรัทธา ในรูปแบบการให้ใจ ร่วมใจ ตั้งใจ และเปิดใจ

### 5.3 การนิเทศแบบเสริมพลัง (Empowering Supervision)

ไพเราะ พุ่มม่น (2562) กล่าวว่า วิธีนิเทศแบบเสริมพลังขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครู มีส่วนร่วมกันในการพัฒนางาน พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาองค์การลดความรู้สึกที่ต้องพึ่งพาคนอื่น แสวงหาความรู้ใหม่ ขยายผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยผู้เรียนเป็นฐานและมุ่งหวังพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาชาติ

ขั้นตอนการนิเทศแบบเสริมพลัง มี 7 ขั้นตอน

- 1) ขั้นที่ 1 ร่วมสร้างตระหนักรู้ (Co-Building Awareness)
- 2) ขั้นที่ 2 ร่วมรวมพลังค้นหา (Co-Searching & Analyzing)
- 3) ขั้นที่ 3 ร่วมพลังสร้างเป้าหมาย (Co-Perception of Targets)
- 4) ขั้นที่ 4 ร่วมทำ ร่วมพัฒนา (Co-Development Activities)
- 5) ขั้นที่ 5 ร่วมเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา (Co-Learning and Solving Problems)
- 6) ขั้นที่ 6 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา (Co-Organizing Knowledge)
- 7) ขั้นที่ 7 ร่วมเผยแพร่สู่มวลชน (Co-Appreciation and Social Communication)

สรุป การนิเทศแบบเสริมพลังเป็นรูปแบบการนิเทศอีกรูปแบบ 1 ที่มีกระบวนการหรือขั้นตอนการนิเทศที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน 7 ขั้นตอน ที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมกัน

### 5.4 การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development)

Glatthorn (Glatthorn, 1994) กล่าวว่า ลักษณะพิเศษของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

ดังต่อไปนี้

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศมีความเป็นทางการแลกเปลี่ยนและร่วมการสังเกตการสอนในชั้นเรียนกันและกัน และมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนที่ใกล้ชิดกัน
- 2) การจับคู่กันสังเกตการสอนอย่างน้อย 2 ครั้งหรือมากกว่า 2 ครั้ง ตามความจำเป็นและมีการให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการสังเกตการสอน
- 3) เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 4) เน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีการประเมินมาเกี่ยวข้อง ดังนั้น ข้อมูลจากผลการสังเกตการสอนหรือจากการประชุมจะไม่นำไปใช้ในกระบวนการประเมินผลครูของผู้บริหาร

วิชา เล่าเรียนดี (2552) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ  
ในขั้นตอนการดำเนินการการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

- 1) การวางแผนร่วมกันของผู้นิเทศและครูในประเด็นที่สนใจจะช่วยพัฒนางานของ  
ตนเอง
- 2) ร่วมกันคัดเลือกประเด็นที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา
- 3) นำเสนอขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชา
- 4) ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ
- 5) กำหนดวัน-เวลาที่จะทำการสังเกตการสอนกันและกัน รวมทั้งการประชุม เพื่อ  
อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- 6) ดำเนินการตามแผนและกระบวนการที่ระบุในโครงการสังเกตการสอน ในแต่ละ  
ประเด็นที่สนใจอย่างน้อย 2 ครั้งในแต่ละเรื่องหรือแต่ละประเด็นที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา

7) สรุปผลการพัฒนา รายงานผลความสำเร็จ

สรุป การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นรูปแบบหรือวิธีการนิเทศที่ครูกลุ่มเล็ก ๆ  
ภายในหรือภายนอกโรงเรียนได้ร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองโดยร่วมกัน  
วางแผนกำหนดประเด็นที่สนใจ เพื่อทำการสังเกตการสอนและประชุมปรึกษาหารือให้ข้อมูลย้อนกลับ  
แก่กันและกันในการนิเทศ

#### 5.5 การนิเทศแบบประชาธิปไตย

สันต์ ธรรมบำรุง (2556) กล่าวว่า การนิเทศแบบประชาธิปไตย เป็นการนิเทศที่คำนึงถึง  
มนุษยสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันปรับปรุงแก้ไขการสอนให้มี  
ประสิทธิภาพได้ประโยชน์แก่นักเรียนและเป้าหมายของการศึกษามากที่สุด ดังนี้

- 1) ความร่วมมือผู้นิเทศจะทำงานร่วมกับครูทุกคน และช่วยกันแสดงความคิดเห็นโดย  
ร่วมมือกันหลาย ๆ ฝ่าย
- 2) ขอบเขตงานกว้างครอบคลุมตัวการทุกชนิดที่มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน
- 3) ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรและในฐานะเพื่อนร่วมงานระหว่างครูหรือศึกษานิเทศก์กับ  
ครู

4) สภาพการนิเทศเป็นเพียงการทดลองเท่านั้นทุกสิ่งทุกอย่างเปลี่ยนแปลงได้ ไม่มี  
อะไรตายตัว ถ้าไม่ได้ผลก็ปรึกษากันใหม่ แล้วแก้ไขเรื่อยไป ไม่ว่าด้านหลักสูตร แบบเรียน หรือวิธีสอน

สรุป การนิเทศแบบประชาธิปไตย เป็นการนิเทศวิธีหนึ่งที่คล้ายกับการนิเทศแบบร่วม  
พัฒนาวิชาชีพ เพื่อร่วมกันปรับปรุงแก้ไขการสอนให้มีประสิทธิภาพ ได้ประโยชน์แก่นักเรียน และ  
เป้าหมายของการศึกษามากที่สุด

## 5.6 การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2558) กล่าวว่า วิธีดำเนินการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ ดังนี้

- 1) แสวงหาหลักพื้นฐานในการทำงานของครูที่จะนิเทศด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์
- 2) มีการวางแผนงานแทนที่จะทำงานด้วยความคิดที่เกิดขึ้นเมื่อใดก็ลงมือทำเมื่อนั้น
- 3) สร้างหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคน มีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่
- 4) แบ่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลตามความสามารถ ความถนัด
- 5) สร้างวิธีการและมาตรฐานของงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
- 6) กำหนดระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานในการทำงาน
- 7) ทำการวิจัยและค้นคว้าหาวิธีสอน หรือวิธีทำงานที่ได้อยู่เสมอ
- 8) การศึกษาวิเคราะห์เป็นวิธีเดียวที่จะได้พบวิธีที่ดีกว่า
- 9) เป็นหน้าที่ของผู้นิเทศที่จะตัดสินว่าวิธีสอนใดเป็นวิธีสอนที่เหมาะสมมากกว่า
- 10) ให้ครูเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติให้บรรลุผลสำหรับสอนเรื่องกระบวนการและวิธีการนิเทศเป็นผู้แนะนำ ผู้นิเทศจึงควรศึกษาแสวงหาดีที่สุดในที่เหมาะสมที่สุดแนะนำให้แก่ครู
- 11) มาตรฐานการสอนแบบต่าง ๆ จะต้องเหมาะสมกับความสามารถของเด็กแต่ละคนว่าเป็นไปได้
- 12) การสอนจะมุ่งให้ได้รู้จักวิธีการเรียนมากกว่าการให้ท่องจำ
- 13) ควรใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

วรภรณ์ แสงพลสิทธิ์ (2554) กล่าวว่า การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์เป็นการนำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ ทำให้การนิเทศการสอนดำเนินไปอย่างมีระบบ มีเหตุผล เชื่อถือได้ มีหลักฐานปรากฏเด่นชัดมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ มีกระบวนการทำงานอยู่ 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) สำรวจและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
- 2) ลำดับความสำคัญของปัญหาต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตร นโยบาย สมมติฐานของสถานศึกษาหน่วยงานที่สังกัด นโยบายการศึกษาของชาติ
- 3) ตั้งจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาที่เลือกแล้ว
- 4) สร้างและเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยเลือกทางเลือกที่เหมาะสมมาใช้
- 5) นำวิธีแก้ปัญหาที่เลือกแล้วไปทำการทดลอง สรุปผลการทดลอง นำไปปรับปรุงแก้ไข
- 6) นำไปใช้จริง และประเมินผล



สรุป การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์เป็นการนิเทศจะเน้นการทำงานอย่างมีระบบขั้นตอนของกระบวนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ดังนั้น การนิเทศแบบนี้ คือ สามารถพิสูจน์ได้ ทดลองได้ จึงนับว่า เป็นการนิเทศที่มีหลักเกณฑ์ที่ดี

#### 5.7 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

เพ็ญพักตร์ ลิ้มสัมพันธ์ (2553) กล่าวว่า การนิเทศที่มุ่งให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์การเรียนการสอน ซึ่งจำเพาะเจาะจงลงไปเป็นการนิเทศที่ใช้ห้องเรียนโดยเฉพาะโดยผู้นิเทศมีบทบาทคล้ายหมอและผู้รับการนิเทศคือคนไข้

การนิเทศแบบคลินิก มุ่งการปรับปรุงครูในห้องเรียน ข้อมูลหลักได้จากการบันทึกเหตุการณ์ในห้องเรียน หรือพฤติกรรมของครู และนักเรียนที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนโดยปกติการนิเทศแบบคลินิก จะเกิดขึ้นเมื่อผู้รับการนิเทศตกลงใจให้ผู้นิเทศแก้ไขปัญหาโดยหารือและวางแผนในการแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้นิเทศจะใช้เทคนิควิธีการการนิเทศเฉพาะอย่างอาจสร้างเครื่องมือเพื่อค้นหาปัญหาการนิเทศจะกระทำอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องจนกว่าปัญหานั้นจะสิ้นสุดลง

สรุป การนิเทศแบบคลินิก เป็นการนิเทศที่มุ่งปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียน ผู้นิเทศมีบทบาทคล้ายหมอ วินิจฉัยข้อบกพร่องในการจัดกาเรียนการสอนของครูซึ่งเปรียบเสมือนการวินิจฉัยโรค

#### 5.8 การนิเทศแบบวิมังสา

การนิเทศแบบวิมังสา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยผ่านตัวกลางคือครูและวิมังสา หมายถึง ท ความไตร่ตรอง หรือทดลอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตรา หาสาเหตุและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิเคราะห์แก้ไขปรับปรุง เมื่อนำมาสรุปพร้อมกันแล้ว

สงัด อุทรานันท์ (2553) กล่าวว่า วิธีการแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน
- 2) ขั้นที่ 2 วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย
- 3) ขั้นที่ 3 วางแผน
- 4) ขั้นที่ 4 ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง
- 5) ขั้นที่ 5 ประเมินผล

สรุป การนิเทศแบบวิมังสา เป็นแนวทางหรือวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับการนิเทศ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยผ่านตัวกลางคือครูโดยการไตร่ตรอง หรือทดลอง หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตรา หาสาเหตุและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำมีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิเคราะห์แก้ไขปรับปรุง แล้วมาสรุปพร้อมกัน

### 5.9 การนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)

ในการนิเทศแบบร่วมมือนี้ ทั้งผู้นิเทศและครูจะร่วมกันตัดสินใจในวิธีการแก้ปัญหา และการปฏิบัติงานตลอดเวลา ซึ่งการนิเทศแบบร่วมมือมีลักษณะและการปฏิบัติ ดังนี้

วิชา เล่าเรียนดี (2552) กล่าวว่า การนิเทศแบบร่วมมือมีวิธีการดังนี้

1) การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศทำความเข้าใจกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการพูดคุยเพื่อให้เกิดข้อปัญหาที่ตรงกัน

2) การฟัง (Listening) ผู้นิเทศต้องฟังข้อปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจน เพื่อให้ครูสะท้อนปัญหาของตน

3) การตอบสนอง (Reflecting) เป็นการร่วมเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้นิเทศและผู้ถูกนิเทศค้นพบปัญหาที่แท้จริงของตนเอง

4) การนำเสนอ (Presenting) ผู้รับการนิเทศนำเสนอปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้มองเห็นสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาที่ชัดเจน

5) การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) เพื่อปรับความเข้าใจตรงกันและมีแนวคิดในการแก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน

6) การแก้ปัญหา (Problem Solving) ทั้งผู้นิเทศและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อแนะนำ และทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเหมาะสม

7) การกระตุ้นส่งเสริม (Encouraging) เป็นการกระตุ้นส่งเสริมและการยอมรับข้อโต้แย้งเพราะความขัดแย้ง ความเห็นไม่ตรงกัน สามารถจะได้มาซึ่งวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

8) ขั้นตอนการเจรจาตกลงร่วมกันเพื่อหาข้อมูล (Negotiating) เป็นการหาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดจากการยอมรับทั้งผู้นิเทศและผู้ถูกนิเทศ

9) การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) เป็นการตกลงร่วมกัน ในแนวทางและแผนปฏิบัติการในการแก้ปัญหาซึ่งเกิดจากการเจรจา พิธีกรรม ในแนวทางที่ชัดเจน

10) การตอบสนอง (Reflecting) เป็นการดำเนินการขั้นสุดท้ายเพื่อสะท้อนผลที่เกิดขึ้น

11) เป็นการพิจารณาไตร่ตรองเพื่อสรุปแผนขั้นสุดท้าย ผู้นิเทศให้ครูทบทวนแผนและแนวทางการปฏิบัติอีกครั้ง และมีการจัดบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหา

สรุป การนิเทศแบบร่วมมือนี้ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะร่วมกันตัดสินใจในวิธีการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานตลอดเวลาให้ข้อเสนอแนะแก่กันและกัน เพื่อร่วมกันพิจารณาหาข้อตกลงร่วมกัน

### 5.10 การนิเทศทางไกล

วิจิตร ศรีสอาน (2559) กล่าวว่า สื่อการสอนทางไกลแต่ละชนิด มีทั้งจุดดีและจุดด้อยในตัวเอง ดังนั้น ควรใช้สื่อประสมแทนสื่อเดียวได้ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น เทปเสียง วีดิทัศน์ วิทยุ

โทรทัศน์ เป็นต้น โดยแนะนำว่าการใช้สื่อทางไกลควรเป็นลักษณะปฏิสัมพันธ์แบบ 2 ทาง สรุปได้ว่าการนิเทศทางไกล หมายถึง วิธีการนิเทศการศึกษาอีกแบบหนึ่งที่ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศไม่ได้ปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง แต่นิเทศโดยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556) กล่าวว่า ความหมายของการนิเทศทางไกลว่าการนิเทศทางไกล หมายถึง การนิเทศการศึกษาที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไม่อาจจะปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงต้องอาศัยสื่อต่างๆ ถ่ายทอดสาระในการนิเทศ

มยุรี เรืองเดช (2554) กล่าวว่า ความหมายของการนิเทศทางไกลว่า การนิเทศทางไกล หมายถึง กระบวนการในการจัดกิจกรรมด้านการใช้สื่อทางไกลของผู้บริหารโรงเรียน และทีมงานที่ทำการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือผู้รับการนิเทศเพื่อเพิ่มสมรรถภาพการสอนของครูผู้สอนให้สูงขึ้น

แสน สมนึก (2551) กล่าวว่า การนิเทศทางไกลได้นำวิธีการศึกษาทางไกล (Distance Education) มาใช้ในการนิเทศ เพราะเป็นการถ่ายทอดความรู้ผ่านสื่อทางไกล ที่ผู้ให้ความรู้กับผู้รับความรู้ โดยไม่ได้พบหน้ากันโดยตรง แต่ให้ผู้รับการนิเทศศึกษาด้วยตนเองเป็นสำคัญ อาจมีการพบปะกันเป็นครั้งคราวเท่านั้น

สรุป การนิเทศการศึกษาที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไม่อาจจะปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงต้องอาศัยสื่อต่าง ๆ ถ่ายทอดสาระในการนิเทศและเป็นการถ่ายทอดความรู้ผ่านสื่อทางไกลผู้รับการนิเทศศึกษาด้วยตนเองเป็นสำคัญ

#### 5.11 การนิเทศแนวใหม่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบการนิเทศให้มีเอกภาพเน้นการพัฒนาศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศทั้งระบบให้มีภาวะผู้นำและมีความเข้มแข็งทางวิชาการ ใช้วิธีการนิเทศอย่างหลากหลายผ่านเครือข่ายการนิเทศทุกระดับแบบมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

##### 5.11.1 ลักษณะสำคัญของการนิเทศแนวใหม่ คือ

- 1) พัฒนารูปแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก
  - 2) พัฒนาศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
  - 3) พัฒนาเครือข่ายการนิเทศเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา
- จากส่วนกลาง
- 4) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการนิเทศและยกระดับคุณภาพการศึกษา
  - 5) ใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานในการนิเทศและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6) พัฒนาเทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective coaching) การนิเทศแบบเป็นที่เลี้ยงและผู้สนับสนุน (Mentoring and supporting) การนิเทศแนวใหม่บนพื้นฐานการวิจัย (Research Based Supervision: RBS) ให้ผู้นิเทศสามารถทำงานกับโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างกัลยาณมิตร

สรุป ลักษณะสำคัญของการนิเทศแนวใหม่ มีลักษณะมุ่งพัฒนารูปแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก พัฒนาศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศ ให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ พัฒนาเครือข่ายการนิเทศเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาจากส่วนกลาง พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการนิเทศ และยกระดับคุณภาพการศึกษาใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานในการนิเทศและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาเทคนิคการนิเทศ ให้ผู้นิเทศสามารถทำงานกับโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างกัลยาณมิตร

#### 5.11.2 แนวทางการนิเทศแนวใหม่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) กล่าวว่า การนิเทศแนวใหม่ในการนิเทศเพื่อพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังนี้

- 1) มุ่งเน้นการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
- 2) การนิเทศเพื่อการพัฒนาหลักสูตรและการสอน มุ่งให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร
- 3) การนิเทศเพื่อการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนา มุ่งให้โรงเรียนมีเครือข่ายร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เครือข่ายร่วมพัฒนาตามพื้นที่ (Area-Based Partnership) เครือข่ายกลุ่มร่วมพัฒนา (Cluster Partnership) เครือข่ายร่วมพัฒนาที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ (Agenda-Based Partnership) และเครือข่ายที่มีความเป็นอัตลักษณ์ (Identity Based Partnership)
- 4) ใช้การบริหารจัดการด้วยวิธีพิเศษที่เรียกว่าการบริหารจัดการระบบคุณภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับโรงเรียนตามบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง
- 5) การนิเทศเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา
- 6) การนิเทศเพื่อส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)
- 7) การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

สรุป แนวทางการนิเทศแนวใหม่มุ่งเน้นการนิเทศเพื่อพัฒนาบุคลากรหลัก ที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ การนิเทศเพื่อการพัฒนาหลักสูตรและการสอน มุ่งให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร เพื่อเทียบเคียงมาตรฐานสากลการนิเทศเพื่อการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนา มุ่งให้โรงเรียนมีเครือข่ายร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ การนิเทศเพื่อการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ต้องใช้การบริหารจัดการด้วยวิธีพิเศษที่เรียกว่า การบริหาร

จัดการระบบคุณภาพ ซึ่งผู้นิเทศต้องใช้หลักการนิเทศจากภายนอก เพื่อประสานการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับโรงเรียนตามบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง

### 5.11.3 นวัตกรรมการนิเทศแนวใหม่

นวัตกรรมการนิเทศแนวใหม่ มีดังนี้

#### 1) การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective coaching)

1.1) จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด ประกอบด้วย ผู้นิเทศเป็นกระจกที่จะสะท้อนความคิดและความจริงของการกระทำให้เป็นระบบด้วยบรรยากาศสร้างสรรค์

1.2) คุณลักษณะของผู้นิเทศที่ทำหน้าที่โค้ช ประกอบด้วย เป็นบุคคลที่มีต้นทุนของความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิธีสอน รวมถึงมีบุคลิกภาพและเจตคติที่ดี

1.3) กิจกรรม เทคนิค พฤติกรรมการโค้ชที่สำคัญ ประกอบด้วย ผู้นิเทศ นิเทศแบบโค้ชแนะนำตนเองสั้น ๆ และสร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจเป็นกันเอง โดยใช้พฤติกรรมเชิงบวก

1.4) ขั้นตอนและกระบวนการโค้ช ประกอบด้วย สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น (Create Trust) ฟังมากและพูดน้อย (Has Big Ears, Small Mouth) โค้ชไม่ใช่ผู้ตัดสิน (Is Nonjudgmental) ใช้คำถามเพื่อเพิ่มความชัดเจน (Asks questions มีความรู้สึกร่วม เห็นอกเห็นใจ (Show Empathy) วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ (Is a Constructive Critic) สนับสนุนให้ลองวิธีใหม่ๆ (Challenges) ข้อเสนอแนะเท่าที่จำเป็น (Makes Suggestion or Gives Advice) กระตุ้นให้มีการพูดคุย (Invites Talk) มีความต่อเนื่อง ยั่งยืน (Sustained Over Time) แบ่งเป็นช่วง วางเป้าหมายชัดเจน นัดหมายการโค้ชครั้งต่อไป (Sets and Monitors Targets) และทำให้ผู้รับการโค้ชรู้สึกว่าเป็นเจ้าของความคิดและการกระทำนั้น (Gives Ownership to Teacher)

1.5) ผลลัพธ์ที่แสดงถึงความสำเร็จของการโค้ช ประกอบด้วย ครูมีคุณภาพได้แนวคิดและหลักการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective coaching) สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 5.11.4 การนิเทศแบบเป็นพี่เลี้ยงและผู้สนับสนุน (Mentoring and Supporting)

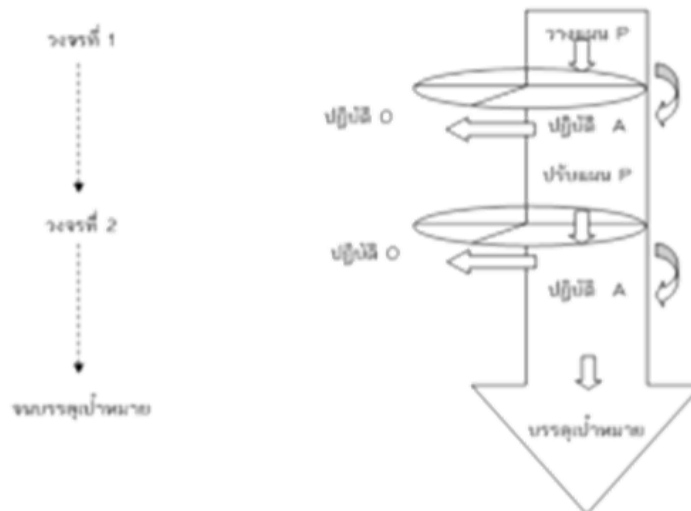
1) ความหมาย การนิเทศแบบพี่เลี้ยงและผู้สนับสนุน หมายถึง การนิเทศที่ผู้นิเทศให้คำแนะนำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้มีศักยภาพการทำงานสูงขึ้น

2) บทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้สนับสนุน หมายถึง เป็นผู้แนะแนวกลุ่มผู้รับการดูแล (Mentee) ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาและอุปสรรคการทำงาน โดยให้ผู้รับการดูแล (Mentee) ตัดสินใจและเลือกแนวทางในการพัฒนา

3) การใช้วิธีการเป็นพี่เลี้ยงและผู้สนับสนุน (Mentoring and supporting) จะช่วยให้เกิดการให้คำแนะนำ เกิดการให้คำปรึกษาเมื่อกลุ่มต้องการ เกิดการสนับสนุน

4) ประโยชน์ของการนิเทศแบบเป็นพี่เลี้ยงและผู้สนับสนุน (Mentoring and Supporting) ประกอบด้วย สร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถ มีศักยภาพได้เร็วกว่าปกติ จูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง สร้างบรรยากาศของการนำเสนอผลงานใหม่ๆ หรือความคิดนอกกรอบมากขึ้น และสร้างระบบการสื่อสารแบบสองช่องทาง (Two Way)

#### 5.11.5 การนิเทศบนพื้นฐานการวิจัย (Research Based Supervision: RBS)



ภาพที่ 9 แสดงวงจรการวิจัยปฏิบัติการ

ที่มา: เจตนา เมืองมูล, 2551

จากแผนภาพ วงจรการวิจัยปฏิบัติการ ผู้นิเทศปฏิบัติการนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบ P-AO-R (Plan-Action-Observe-Reflect) มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยสำรวจปัญหาาร่วมกันระหว่างบุคคลภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการแก้ไข ตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้นเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาเกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร 2) การปฏิบัติ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนดำเนินการ โดยการวิเคราะห์ วิจัยปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงาน ประกอบไปด้วย เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผน ฉะนั้น แผนที่กำหนดควรจะต้องมีความยืดหยุ่นปรับได้ 3) การสังเกต (Observation) เป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยอาศัยเครื่องมือการเก็บข้อมูลเข้าช่วย และ 4) การสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรด้วยการสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติงานโดยให้ผู้มีส่วนร่วมได้วิพากษ์วิจารณ์ นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป

จากรูปแบบนิเทศการศึกษารูปแบบใหม่ สรุปได้ว่า การที่ผู้นิเทศจะนิเทศการศึกษาให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้นิเทศจะต้องเลือกใช้รูปแบบการนิเทศหรืออาจจะพัฒนาขึ้นมาใหม่

สรุป รูปแบบการนิเทศการศึกษามีหลายรูปแบบหลายวิธีการ ซึ่งล้วนมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานและมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กร เพื่อให้ได้เทคนิคการนิเทศการศึกษามากจากการนิเทศในรูปแบบต่างๆ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลและกำหนดเทคนิคการนิเทศที่ดีในการนิเทศแบบเครือข่ายความร่วมมือ ดังตารางที่ 2 ตารางที่ 2 แสดงผลการสังเคราะห์วิธีการนิเทศการศึกษามากจากการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ

เทคนิควิธีการ	นักการศึกษา										
	การนิเทศแบบมีส่วนร่วม	การนิเทศแบบกัลยาณมิตร	การนิเทศแบบเสริมพลัง	การนิเทศแบบร่วมมือวิชาชีพ	การนิเทศแบบประชาธิปไตย	การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์	การนิเทศแบบคลินิก	การนิเทศแบบวิมังสา	การนิเทศแบบร่วมมือ	การนิเทศทางไกล	การนิเทศแนวใหม่
1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓
2. สร้างศรัทธา ไว้วางใจ	✓	✓		✓		✓		✓		✓	
3. เน้นกระบวนการให้ใจและร่วมใจ	✓			✓	✓		✓		✓		✓
4. ให้ความสนใจครู (ผู้ถูกนิเทศ)		✓	✓				✓		✓		✓
5. รับฟังปัญหาอย่างตั้งใจ		✓		✓				✓			
6. จูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วม	✓		✓	✓	✓		✓		✓		✓
7. กระตุ้นให้เกิดทางเลือกของปัญหาและคำตอบ	✓					✓			✓		✓
8. การตั้งคำถามที่หลากหลาย	✓	✓		✓		✓		✓			✓
9. ระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหา		✓		✓	✓	✓			✓		✓
10. ประชุมชี้แจง	✓				✓	✓			✓		✓
11. จัดตั้งเครือข่าย (ทีม) ในการกำหนดบทบาท	✓	✓	✓	✓							
12. เรียนรู้การแก้ปัญหาจากการแลกเปลี่ยนทางความคิด	✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓
13. แลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา	✓	✓		✓		✓		✓	✓		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

เทคนิควิธีการ	นักรการศึกษา										
	การนิเทศแบบมีส่วนร่วม	การนิเทศแบบกัลยาณมิตร	การนิเทศแบบเสริมพลัง	การนิเทศแบบร่วมมือวิชาชีพ	การนิเทศแบบประชาธิปไตย	การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์	การนิเทศแบบคลินิก	การนิเทศแบบวิมังสา	การนิเทศแบบร่วมมือ	การนิเทศทางไกล	การนิเทศแนวใหม่
14. ร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
15. การให้คำปรึกษาอย่างกัลยาณมิตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
16. การใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ										✓	
17. เผยแพร่/ยกย่องผู้มวชน	✓	✓	✓								✓

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า วิธีการนิตการศึกษา เทคนิควิธีการนิเทศที่ดีในการนิเทศเครือข่ายความร่วมมือที่สำคัญ 8 วิธี คือ

1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน/ความต้องการ คือ การรวบรวมข้อมูล ศึกษาข้อมูล การจัดการเรียนการสอน การบริหาร และการประเมินคุณภาพนักเรียน ของโรงเรียนแต่ละเครือข่ายมาวิเคราะห์ รวมทั้งศึกษาความต้องการของผู้ถูกนิเทศถึงความต้องการประเด็นในการนิเทศ

2) สร้างศรัทธา และความไว้วางใจ คือ การสร้างความไว้วางใจของผู้นิเทศ ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีต้นทุนของความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิธีสอน รวมถึงมีบุคลิกภาพและเจตคติที่ดีสม่ำเสมอ มีความยืดหยุ่น และเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน ซึ่งการสร้างศรัทธาเมื่อเกิดขึ้นแล้วกิจกรรมต่าง ๆ ของการนิเทศก็จะดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

3) กระตุ้นให้เกิดปัญหาและแนวทางแก้ไข คือ ผู้นิเทศต้องกระตุ้นให้ผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้ได้ปัญหาที่ตรงประเด็น

4) ประชุมชี้แจง กำหนดบทบาทหน้าที่ คือ การวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย รวมทั้งมีการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน

5) แลกเปลี่ยนทางความคิดในการพัฒนา คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการแลกเปลี่ยนข้อแนะนำและทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเหมาะสมโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เช่น กระบวนการ เช่น กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) และกระบวนการ LS (Lesson Study)



6) การให้คำปรึกษาอย่างกัลยาณมิตร คือ เป็นการให้คำปรึกษาอย่างเต็มใจ เป็นกันเอง จนได้มาซึ่งการ “ให้ใจ” และ “ร่วมใจ” ของผู้รับการนิเทศ

7) การใช้เทคโนโลยีในการนิเทศ คือ การถ่ายทอดความรู้ในการนิเทศผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อดีที่จะทำให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศนิเทศสามารถติดต่อประสานกันได้ง่าย และรวดเร็ว รวมทั้งสามารถนิเทศได้ทั่วถึง

8) เผยแพร่/ยกย่อง คือ การเผยแพร่ในสิ่งที่ดีของผู้นิเทศแก่มวลชนเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ หรือ มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น

## 6. ขอบข่ายของการนิเทศสถานศึกษา

ยุพิน ยืนยง (2553) กล่าวว่า ขอบข่ายของการนิเทศสถานศึกษาไว้ 6 งาน ประกอบด้วย 1) งานวิชาการ 2) งานกิจการนักเรียน 3) งานบุคลากร 4) งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และสิ่งแวดล้อม 5) งานบริหารทั่วไป และ 6) งานความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานนิเทศ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลถึงคุณภาพ ของงานและประสิทธิผลของผู้เรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2556) กล่าวว่า การนิเทศสถานศึกษา เป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศการสอนที่มีการริเริ่มและจัดดำเนินการโดยบุคลากรภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บุคคลหลายฝ่ายตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ผู้นิเทศ และครูผู้สอนทุกคน เป็นผู้รับการนิเทศ มีขอบข่ายการดำเนินโดยสรุป ดังนี้

1) การนิเทศสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ บุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นผู้จัดดำเนินการ เป็นเจ้าของโปรแกรมการนิเทศตามความต้องการของครูในสถานศึกษานั้น ๆ การดำเนินงานกระบวนการจัดกิจกรรมต่างๆ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

2) ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศสถานศึกษา มีจุดมุ่งหมายหลักว่า เป็นการมุ่งพัฒนาครูผู้สอนภายในสถานศึกษา ให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาสถานศึกษา ซึ่งความสำเร็จของการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการนิเทศของผู้บริหาร ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

3) ผู้นิเทศสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1) ผู้บริหารสถานศึกษา

3.2) ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะฝ่ายวิชาการ

3.3) หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา

3.4) ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน แต่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านมีประสบการณ์ในการสอน สามารถสาธิตหรือให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อนร่วมงานได้

3.5) ผู้เชี่ยวชาญที่เชิญมาเป็นวิทยากรเฉพาะด้าน

สรุป ขอบข่ายของการนิเทศสถานศึกษา หมายถึง ภาระงานหรือบทบาทหน้าที่ของบุคลากรภายในหรือภายนอกโรงเรียนที่จะช่วยกันปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้ดีขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายหลักว่า เป็นการมุ่งพัฒนาครูผู้สอนภายในสถานศึกษาให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของการศึกษา

### 7. ลักษณะของผู้นิเทศ

ปรียพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2556) กล่าวว่า ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการนิเทศสถานศึกษาโดยสรุป

1) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำของผู้นิเทศให้ดำเนินการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา

2) ร่วมกับผู้รับการนิเทศในโรงเรียนสร้างบรรยากาศในการนิเทศด้วยการประชุมปรึกษาหารือ

3) ให้การยอมรับผู้รับการนิเทศว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกันเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) ให้อิสระแก่ผู้รับการนิเทศได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน

สุทธนู ศรีไสย (2555) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำหรือจัดกิจกรรมกระตุ้นเร้า ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ดำเนินการปรับปรุงการสอนในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้นิเทศจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1) พื้นฐานความรู้ (Knowledge Base) ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจหน้าที่ของครูผู้สอนเข้าใจหลักสูตรการเรียนการสอนและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

2) ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะการติดต่อประสานงาน มีความสามารถในการสื่อสาร รวมทั้งมีนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจและเต็มใจ

3) ทักษะเฉพาะ (Technical Skills) ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะเฉพาะในด้านการสังเกต (Observing) การวางแผน (Planning) การประเมินผล (Assessing) และการประเมินผลภายหลังการปรับปรุงการสอน (Evaluating Instructional Improvement)

สรุป ลักษณะของผู้นิเทศ คือ ต้องมีพื้นฐานความรู้ (Knowledge Base) มีทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ทักษะเฉพาะ (Technical Skills) ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะเฉพาะในด้านการสังเกต (Observing) การวางแผน (Planning) การประเมินผล (Assessing) และการประเมินผลภายหลังการปรับปรุงการสอน (Evaluating Instructional Improvement) โดยมีความมุ่งหมายที่สำคัญ เพื่อพัฒนาความสามารถครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

## แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ

### 1 ความหมายของเครือข่าย

สนธยา พลศรี (2550) กล่าวว่า เครือข่ายหมายถึงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างสมาชิก ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม เครือข่ายต่อเครือข่าย การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายโดยมีเป้าหมายในการทำกิจกรรมร่วมกัน เครือข่ายจึงมีการจัดระบบให้สมาชิกสามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

ประเวศ วะสี (2551) กล่าวว่า เครือข่ายทางสังคมที่มีการขยายตัวออกไปว่าเครือข่ายทางสังคมจะคล้ายเครือข่ายในสมอง และโครงสร้างทางสังคมจะมีวิวัฒนาการไปเหมือนโครงสร้างทางสมองมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของสังคม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2555) กล่าวว่า เครือข่ายเพื่อการปฏิรูปการศึกษาว่า คือ การที่ปัจเจกบุคคลองค์กร หน่วยงาน ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้ วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิรูปการศึกษา กลุ่มเครือขายนั่น ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน ทั้งนี้ การเชื่อมโยงเข้าหากันเป็นเครือข่าย

วิจิต นันทสุวรรณ, และจ่านง แรกพินิจ (2555) กล่าวว่า เครือข่ายการเรียนรู้ว่า คือ การที่ชาวบ้านรวมตัวกันขบคิดปัญหา รวมพลังแก้ปัญหา และหาผู้นำขึ้นมาจากหมู่บ้านด้วยตนเอง แล้วรวมตัวกันเพื่อมีอำนาจต่อรอง ส่งผลให้การทำมาหากินและเศรษฐกิจแต่ละครอบครัวดีขึ้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้บัญญัติศัพท์ คำว่า เครือข่าย หมายถึง ระบบ เส้นทาง หรือการปฏิบัติงานที่ติดต่อประสานกันเป็นโยงใย เช่น เครือข่ายโทรคมนาคมเครือข่ายวิทยุชุมชน กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่มีความเห็นใกล้เคียงกัน มีการติดต่อสนับสนุนซึ่งกันและกัน เช่น เครือข่ายนักวิจัย

ธนา ประมุขกุล (2563) กล่าวว่า เครือข่าย คือ ภาพข่ายใยแมงมุม ซึ่งแสดงให้เห็นการลักทอโยงใยของเส้นใยที่พาดผ่านกันมาหลายเส้น หลากทิศทาง ดังนั้น คำว่าเครือข่าย คือ การเชื่อมโยง

อย่างมีเป้าหมาย เป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบที่ปฏิบัติการอยู่เข้าด้วยกัน ดังนั้น เครือข่ายจึงเป็นรูปแบบการทำงานในลักษณะสร้างความร่วมมือ

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอูน) (2557) กล่าวว่า เครือข่าย คือ ความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งมีข้อตกลงร่วมกันในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อระดมทรัพยากรกระบวนการความรู้และวิธีการต่าง ๆ ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จจากการร่วมมือ

Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English (Oxford, 1999) ได้ให้ความหมายของคำว่าเครือข่าย (Network) หมายถึง การเชื่อมโยงกันอย่างแนบแน่นของบุคคลกลุ่มองค์กรหรือบริษัทต่างๆ เพื่อร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบ ฯลฯ เช่น เครือข่ายการติดต่อ สื่อสาร เครือข่ายการขนส่ง เครือข่ายการจัดจำหน่าย เป็นต้น

Wheatly (Wheatly, 1999) กล่าวว่า สรรพสิ่งทั้งหลายต่างก็มีการพึ่งพาอาศัยกันมีการดำรงอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก้อน เป็นข่ายใยแห่งความสัมพันธ์ มีความเป็นอิสระต่อกัน และมีตัวตนที่แท้จริงกล่าวคือ สรรพสิ่งทั้งหลายเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงมีการขยายผลและเติบโตอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนรูปร่างรูปทรงและเปลี่ยนพลังงานเพื่อการเข้าสู่ภาวะที่เหมาะสม

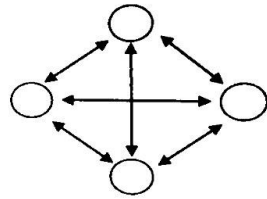
Hanson (Hanson, 2003) กล่าวว่า ความหมายของเครือข่าย (Network) หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล ที่มีทรัพยากรของตัวเอง ซึ่งเข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลาพอสมควร จะมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

สรุป เครือข่ายหมายถึง การเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่าง ระบบการปฏิบัติงาน เป็นการเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร/หน่วยงานต่างๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ เต็มใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดระบบโครงสร้างการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะความร่วมมือ ประสานงานกันในแนวราบระหว่างสมาชิกของเครือข่ายซึ่งอาจจะเป็นบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อองค์กร หรือองค์กรต่อองค์กรโดยมีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์การสร้างเครือข่ายร่วมกัน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของเครือข่าย

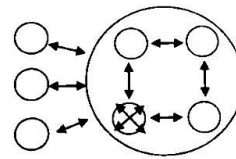
## 2. การสร้างเครือข่าย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2555) กล่าวว่า ลักษณะการเชื่อมโยงของเครือข่ายความร่วมมือไว้ดังนี้ คือ 1) การเชื่อมโยงของปัจเจกต่อปัจเจก 2) การเชื่อมโยงของปัจเจกต่อกลุ่ม 3) การเชื่อมโยงของกลุ่มต่อกลุ่ม 4) การเชื่อมโยงของเครือข่ายต่อเครือข่าย ดังภาพที่ 10

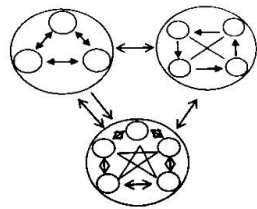
1. การเชื่อมโยงของปัจเจกต่อปัจเจก



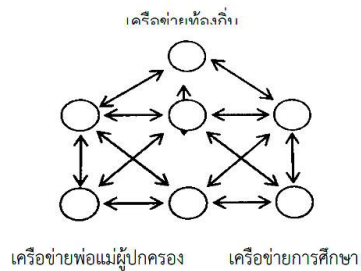
2. การเชื่อมโยงของปัจเจกต่อกลุ่ม



3. การเชื่อมโยงของกลุ่มต่อกลุ่ม



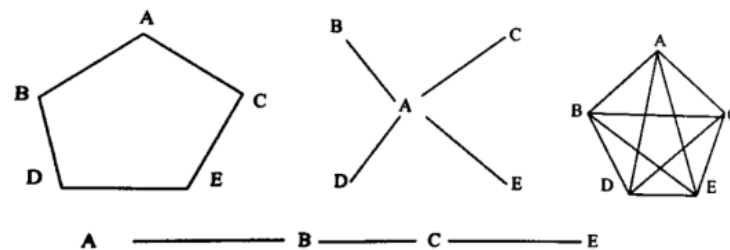
4. การเชื่อมโยงของเครือข่ายต่อเครือข่าย



ภาพที่ 10 แสดงลักษณะการเชื่อมโยงของเครือข่ายความร่วมมือ  
ที่มา: เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2555

กำลูน เทพเทวกุล (2556) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายจะต้องเริ่มจากตัวแทนที่มีโอกาสจะแผ่ขยายแตกสาขาของเครือข่ายออกไปได้ โดยคำนึงถึงจุดเริ่มต้นที่สำคัญจุดใดจุดหนึ่ง หรืออาจจะเริ่มพร้อมกันในหลายจุดที่มีความพร้อม

ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์, และปรีชาติ สถาปิตานนท์ (2556) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายว่าเป็นระบบเชื่อมโยงสัมพันธ์กันของสิ่งมีชีวิตที่ควรได้รับการสร้างโอกาสในการเชื่อมโยงเครือข่ายต่อไปเรื่อย ๆ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการสื่อสารจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างเครือข่าย ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 เครือข่ายว่าเป็นระบบเชื่อมโยงสัมพันธ์กันของสิ่งมีชีวิต  
ที่มา: ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์, และปรีชาติ สถาปิตานนท์, 2556

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2557) กล่าวว่า เครือข่ายสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

- 1) เครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้งและสนับสนุนของภาคส่วนต่างๆ
- 2) เครือข่ายที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ได้แก่ เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากความสมานฉันท์ การร่วมแรงร่วมใจของฝ่ายต่าง ๆ ที่มองเห็นความจำเป็นในการเรียนรู้และการแก้ปัญหาาร่วมกัน
- 3) เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนด ได้แก่ เครือข่ายที่เกิดจากสถานการณ์ และประเด็นปัญหาที่ทุกฝ่ายเห็นว่าจำเป็นต้องใช้ความเป็นเครือข่ายในการแก้ปัญหา และสร้างพลังในการเรียนรู้

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2553) กล่าวว่า กระบวนการสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

- 1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายเป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงานหรือฝ่ายจัดการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 2) ขั้นติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นเครือข่ายหลังจากที่ได้ตัดสินใจในองค์กรที่เห็นว่าเหมาะสมในการเข้าร่วมเครือข่ายจะเป็นขั้นตอนของการติดต่อสัมพันธ์ เพื่อชักชวนเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการทำงาน
- 3) ขั้นการสร้างพันธมิตรร่วมกัน ในขั้นตอนนี้องค์กรจะเข้าสู่การตกลงที่จะทำงานร่วมกันซึ่งในการที่จะทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหา กลุ่มองค์กรจะต้องมีความรู้ที่จำเป็น ซึ่งอาจจะทำโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ และอาจเรียกขั้นตอนนี้ว่า กลุ่มศึกษาเรียนรู้ (Learning Group)
- 4) ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์เป็นขั้นตอนที่การสร้างเครือข่ายปรากฏผลงานเป็นรูปธรรมเป็นขั้นตอนการเริ่มทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการตกลงในเรื่องการบริหาร
- 5) ขั้นตอนการขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่มหลังจากขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ จนนำไปสู่การทำกิจกรรมร่วมกัน จนมีผลงานปรากฏเป็นที่เด่นชัด
- 6) ขั้นติดตามและประเมินผล เป็นขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมือเพื่อไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

Swansburg (1996) กล่าวว่า การสื่อสารที่ไม่ดี หรือขาดประสิทธิภาพนั้นจะก่อให้เกิดความตึงเครียดในองค์กรได้หรืออาจจะก่อให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจ และอาจทำให้อัตราการขาดงาน โอนย้าย ลาออก หรือการประท้วงมาก

### 3. ประเภทและรูปแบบของเครือข่าย

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประเภทและรูปแบบของเครือข่ายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สหทยา วิเศษ (2557) กล่าวว่า องค์กรเครือข่ายในจังหวัดพะเยาและกล่าวถึงประเภทของเครือข่ายว่าแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

1) เครือข่ายที่แบ่งตามลักษณะการเกิดของเครือข่าย โดยเครือข่ายประเภทนี้อาจแบ่งเป็นเครือข่ายในด้านต่าง ๆ คือ

1.1) เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้งของภาครัฐ เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน เครือข่าย อาสาพัฒนาชุมชน เป็นต้น ซึ่งเป็นเครือข่ายที่มีกระบวนการทำงานและโครงสร้างที่ค่อนข้างเป็นทางการ มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดมาจากภาครัฐ และได้รับการสนับสนุนจากภาคภาครัฐ

1.2) เครือข่ายที่เกิดจากการสนับสนุนขององค์การพัฒนาเอกชน ซึ่งมีการรวมกลุ่มเครือข่ายตามประเด็นปัญหาสาธารณะที่เกิดขึ้น เช่น ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการเงินชุมชน

1.3) เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากการก่อตัวของภาคประชาชน หรือเครือข่ายภาคประชาชนโดยเป็นเครือข่ายที่เกิดจากการเรียนรู้ การสั่งสมประสบการณ์ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและเชื่อมโยงกระบวนการนั้นเป็นเครือข่ายเช่น เครือข่ายวัฒนธรรมพื้นบ้าน เครือข่ายปราชญ์ท้องถิ่น เป็นต้น

2) เครือข่ายที่แบ่งตามลักษณะของกิจกรรม ได้แก่ เครือข่ายที่ดำเนินการโดย ยึดภารกิจหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาเป็นเกณฑ์ ในการแบ่งเครือข่าย โดยเป็นการรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมเป็นครั้งคราวตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น เครือข่ายการเรียนรู้ เครือข่ายผู้ได้รับผลกระทบจากโครงการพัฒนาของภาครัฐ เป็นต้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2555) ได้แบ่งเครือข่ายออกเป็นประเภทต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์บางประการประยุกต์เครือข่ายเพื่อปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงประเภทของเครือข่าย

เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทของเครือข่าย
1. ขนาดของกลุ่ม	1. เครือข่ายรวม (Total network) 2. เครือข่ายย่อย (Sub network)
2. พื้นที่	1. เครือข่ายระดับหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล 2. เครือข่ายระดับหมู่บ้านข้ามพื้นที่ตำบล 3. เครือข่ายระหว่างตำบลในอำเภอใดอำเภอหนึ่ง 4. เครือข่ายระดับตำบลข้ามพื้นที่อำเภอ 5. เครือข่ายระดับอำเภอในจังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง 6. เครือข่ายระดับอำเภอข้ามพรมแดนจังหวัด 7. เครือข่ายระหว่างจังหวัดในภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่ง
3. ประเด็นที่สนใจร่วมกัน	เครือข่ายประเด็นที่สนใจอาจแบ่งได้หลากหลาย เช่น เครือข่ายการศึกษาทางเลือกเครือข่ายการเรียนรู้ ฯลฯ

4. วิชาชีพของสมาชิกกลุ่ม	เป็นเครือข่ายที่แบ่งตามวิชาชีพของสมาชิก เช่น เครือข่ายนักการเมือง เครือข่ายนักวิชาการ เครือข่ายครูและบุคลากรทางการศึกษา เครือข่ายนักธุรกิจ ฯลฯ
--------------------------	--

ตารางที่ 3 (ต่อ)

เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทของเครือข่าย
5. บทบาทของกลุ่ม	เป็นเครือข่ายที่พิจารณาแบ่งตามบทบาทหน้าที่หลักที่ดำเนินการอยู่ เช่น เครือข่ายการศึกษาวิจัยเพื่อปฏิรูปการศึกษา เครือข่ายผู้สนับสนุนด้านการเงิน ฯลฯ
6. ลักษณะภาคีที่ร่วมในเครือข่าย	1. เครือข่ายแนวนอน 2. เครือข่ายแนวตั้ง
7. ระดับความผูกพัน	การแบ่งด้วยเกณฑ์นี้ ใช้ระดับความผูกพันระหว่างบุคคลที่เป็นจุดศูนย์กลางของเครือข่ายกับภาคีต่างๆ ซึ่งอาจแบ่งได้ในลักษณะเครือข่ายที่มีความผูกพันใกล้ชิดในระดับรองลงไปตามลำดับ จนถึงความผูกพันในระดับห่างไกล

อรณพ พงษ์วาท (2554) กล่าวว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาไว้ 6 รูปแบบ ได้แก่

- 1) สถานศึกษาในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการรวมตัวเป็นเครือข่าย
- 2) การรวมตัวกันเป็นเครือข่าย หรือเป็นการรวมตัวขององค์กร อันได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานของเอกชน องค์กรวิชาชีพ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่ บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ
- 3) รูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ
- 4) รูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน
- 5) รูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐกับเอกชนและภาคส่วนอื่น ๆ ที่ระบุไว้ในรูปแบบที่ 2 และ 3



6) รูปแบบเครือข่ายที่อาจเกิดจากการริเริ่มระหว่างสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและของเอกชน หรือระหว่างสถานศึกษาชั้นพื้นฐานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคส่วนอื่น ๆ

สรุป รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือแบ่งออกเป็นหลายประเภทแตกต่างกันไป ทั้งนี้ อยู่ที่หลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการแบ่งประเภท เช่น แบ่งตามลักษณะการเกิด แบ่งตามลักษณะกิจกรรมแบ่งตามจุดมุ่งหมายของเครือข่าย เป็นต้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา รูปแบบ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยแนวทางของเครือข่ายมีลักษณะเป็นรูปแบบของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ รวมตัวกันเป็นเครือข่ายเพื่อช่วยสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการศึกษา

### 3. ความหมายของความร่วมมือ

สุนัย วงศ์สุวคันธ (2555) กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่คนตั้งแต่สองคนหรือสองหน่วยงาน หรือสององค์กรขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจ และมีเป้าหมายพึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน การทำงานด้วยกันเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันหรือต่างกันโดยอาศัยลักษณะการร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ หรือร่วมกันกำหนดวิธีการ หรือเอื้ออำนวยความสะดวกในทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

Oxford (1999) กล่าวว่า ความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การร่วมมือกันทำงานโดยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป หรือการร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่ม

Dubrion & Ireland (1993) กล่าวว่า ความร่วมมือ คือ การที่คนตั้งแต่สองคน หรือสองหน่วยงาน หรือ สององค์กรขึ้นไปมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและร่วมกันปฏิบัติภารกิจอาจเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันหรือคนละเป้าหมายก็ได้ ด้วยการระดมทรัพยากรร่วมกัน ร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติและลงมือปฏิบัติ อีกทั้งยังมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติหรือร่วมรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติโดยที่การปฏิบัติร่วมกันดังกล่าว ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อตกลงและความเป็นอิสระโดยไม่ขึ้นต่อกัน

สรุป ความร่วมมือ หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองบุคคล หรือสองหน่วยงาน หรือสององค์กรขึ้นไป มาร่วมงานกันและรวมกำลังกัน ปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติและร่วมรับผลประโยชน์จากความสำเร็จที่ได้กระทำร่วมกัน

สนธยา พลศรี (2550) กล่าวว่า องค์ประกอบของเครือข่ายจากความเป็นมาแนวคิด ความหมาย และลักษณะของเครือข่ายว่า เครือข่ายมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ดังนี้

- 1) สมาชิกเครือข่ายอาจเป็นบุคคล กลุ่มคน องค์กรหรือชุมชนขนาดต่างๆ
- 2) วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน
- 3) ระบบความสัมพันธ์ของเครือข่ายสมาชิกเครือข่าย

4) การบริหารจัดการ สมาชิกเครือข่ายเป็นผู้ร่วมกำหนดการบริหารและจัดการเครือข่าย

5) ผู้ประสานงานเครือข่าย ทำหน้าที่ประสานงานบริหารและจัดการเครือข่ายที่คัดเลือกโดยสมาชิก

6) กิจกรรมร่วมกันเครือข่ายต้องมีกิจกรรมที่สมาชิกร่วมกันดำเนินงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของเครือข่าย

7) การสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกันสมาชิกเครือข่าย

8) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

9) ผลงานของเครือข่าย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2555) กล่าวว่า เครือข่าย ว่ามีองค์ประกอบสำคัญ ๆ อย่างน้อย 7 ประการ ดังนี้

1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) เป็นหัวใจของเครือข่ายที่จะทำให้เครือข่ายมีความต่อเนื่องเพราะหากสมาชิกไม่มีความเข้าใจในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายจะทำให้การประสานงานและการขอความร่วมมือเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก

2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) เป็นการมองเห็นภาพของจุดหมายในอนาคตร่วมกันและเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันก่อให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกัน

3) การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefits) เกิดจากสมาชิกแต่ละคนมีความต้องการของตนเอง และต้องการให้ความต้องการของตนเองเหล่านั้นบรรลุผลสำเร็จจึงรวมตัวกันเป็นเครือข่าย

4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders Participation) เป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขันของสมาชิกเครือข่าย

5) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) ทำให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง โดยสมาชิกเครือข่ายต่างก็นำจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่งทำให้เกิดกู่ผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

6) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (interdependence) เกิดจากสมาชิกเครือข่ายไม่สามารถอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตนเอง เนื่องจากความจำกัดในด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ สมาชิกเครือข่ายจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันเพื่อให้เป้าหมายร่วมสำเร็จลงได้

7) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (interaction) เป็นการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่ายด้วยกันหากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีปฏิสัมพันธ์กันแล้วก็ไม่ต่างอะไรกับการที่ต่างคนต่างอยู่ ไม่มีทางที่จะเกิดความร่วมมือกันได้

วิศิษฐ์ วังวิญญู (2556) กล่าวว่า การสัมมนาองค์ความรู้และการจัดการเครือข่ายว่า องค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายมี 4 ประการ คือ

1) การมีกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สมาชิกทั้งในเครือข่ายและนอกเครือข่าย มีโอกาสได้พบปะหารือและเรียนรู้ร่วมกัน การมีกิจกรรมต่อกันจะช่วยให้เครือข่ายนั้นมีความต่อเนื่องและเป็นการผลักดันให้ภารกิจของกิจกรรมนั้นบรรลุความสำเร็จ

2) การติดต่อสื่อสารภายในเครือข่าย เป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจในทิศทางและความหมายร่วมกันตลอดจนโลกทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้กำหนดเป้าหมายร่วมกันได้ชัดเจน

3) ความเท่าเทียมกันของบุคคลและกลุ่มบุคคลฝ่ายต่างๆ ที่เข้ามาร่วมกันเป็นเครือข่าย จะต้องยึดหลักการดำเนินงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมกันของทุกฝ่าย พยายามหลีกเลี่ยงการครอบงำจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

4) การให้ผลประโยชน์ต่างตอบแทน เป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันโดยการให้ผลประโยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน

ธนา ประมุขกุล (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายมีด้วยกัน 4 ประการ ดังนี้

1) สมาชิก จะรวมตัวกันเป็นเครือข่ายถ้าสมาชิกมีจำนวนมากจำเป็นต้องมีคณะกรรมการทำหน้าที่จัดการประสานงานให้เครือข่ายดำเนินไปโดยราบรื่น

2) ผู้ประสานงานเป็นบุคคลที่จะนำพาเหล่าสมาชิกไปพบกับสิ่งที่ เครือข่ายต้องการ เพราะการเป็นเครือข่ายจะให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนเสมอกัน ดังนั้นผู้นำที่แท้จริงของเครือข่ายจึงเป็นสมาชิกทุกคนและบุคคลที่จะนำพาเหล่าสมาชิกไปพบกับสิ่งที่เครือข่ายต้องการจึงได้แก่ “ผู้ประสานงาน” เพื่อให้เครือข่ายเกิดการขับเคลื่อนไปด้วยพลังร่วมของสมาชิก

3) เป้าหมาย เป็นวัตถุประสงค์ที่เป็นจุดร่วมของการเป็นเครือข่าย ความชัดเจนของเป้าหมาย มีความสำคัญต่อการเข้าร่วมและคงอยู่ของสมาชิกที่มากขึ้นหลากหลาย และเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดกิจกรรมของเครือข่ายที่จะตามมา

4) กิจกรรมของเครือข่าย ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่ายด้วย อาศัยการมีส่วนร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันดำเนินการและร่วมแบ่งปันทรัพยากรของสมาชิก

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นเครือข่าย มีจุดร่วมที่สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

1) สมาชิก เป็นหน่วยชีวิตที่เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่ายที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ตามหลักธรรมชาติที่จะต้องพึ่งพาอาศัยกัน ดังนั้น หน่วยชีวิตหรือสมาชิกในองค์กรนั้นจะเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย

2) เป้าหมาย เป็นวัตถุประสงค์ของเครือข่ายที่จะต้องมีความหมายร่วมกัน หมายถึงการร่วมกันอย่างมีความหมาย เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

3) การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก เป็นการทำหน้าที่ต่อกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างมีจิตรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากกว่าแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน

4) การมีส่วนร่วม เป็นการพึ่งพาอาศัยและแลกเปลี่ยนทรัพยากรกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกจะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่ายนั้นมีพลังมากขึ้น เพื่อให้ภารกิจที่เครือข่ายดำเนินการร่วมกันนั้นบรรลุเป้าหมาย

5) การสื่อสาร เป็นข้อมูลและการติดต่อระหว่างกัน โดยกระบวนการสื่อสารนั้นจะช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการเรียนรู้ เกิดการยอมรับในกระบวนการทำงานและช่วยรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการประกอบด้วย

- 1) แกนนำ หรือ ผู้นำเครือข่าย
  - 2) สมาชิกเครือข่าย
  - 3) บทบาทหน้าที่ หรือ ภาระหน้าที่
  - 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิก
  - 5) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
  - 6) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
  - 7) ขอบข่ายและภารกิจงานด้านวิชาการ
  - 8) กระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย
  - 9) คุณลักษณะที่ดีของแกนนำ
  - 10) เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย
- สรุปเป็นข้อสรุปด้านเครือข่าย ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือตามแนวคิด  
ของนักการศึกษา

องค์ประกอบของเครือข่าย	นักการศึกษา						
	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	ธนา ประมุขกุล	วิศิษฐ์ วัชรวิญญู	พระมหาสุทนต์ อากาศโร	การพัฒนาสังคมและ	สุวิมล โพธิ์กลิ่น	สนทยา พลศรี
1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน		✓		✓	✓		✓
2. อุดมการณ์ร่วมกัน					✓		
3. วิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓					✓	
4. ผลงานความสำเร็จร่วมกัน			✓				✓
5. ผลประโยชน์ร่วมกัน	✓		✓				
6. การรับรู้มุมมองร่วมกัน	✓						
7. ความสนใจร่วมกัน	✓						
8. ภารกิจงานด้านวิชาการ						✓	
9. กิจกรรมร่วมกัน		✓	✓				
10. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน							✓
11. การบริหารจัดการ				✓			✓
12. คน/องค์กรที่เป็นสมาชิกของเครือข่าย	✓	✓		✓		✓	✓
13. การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในเครือข่าย		✓					✓
14. คณะกรรมการ		✓					✓
15. กรรมการผู้ประสานงาน							✓
16. โครงสร้างการบริหาร					✓		
17. บทบาทหน้าที่						✓	
18. กระบวนการทำงาน					✓		
19. การมีส่วนร่วม	✓						✓
20. การประสานงาน		✓					✓
21. การติดต่อสื่อสารในเครือข่าย			✓	✓	✓		

จากตารางที่ 4 สรุป ผลการสังเคราะห์ได้ว่า องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ การนิเทศสถานศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

1) เป้าหมายเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง สมาชิกเครือข่ายจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเหมือนกัน มีอุดมการณ์ร่วมกัน และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อร่วมคิดในแนวทางที่เหมือนกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งเกิดผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

2) ขอบข่ายความร่วมมือ หมายถึง การกำหนดภารกิจ หรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำภารกิจหรือกิจกรรมนั้น โดยคำนึงถึงสมาชิกเครือข่ายที่มีส่วนร่วม ในการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างกว้างขวางทั้งการร่วมเรียนรู้ร่วมสรุปทบทวนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนงาน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมแลกเปลี่ยนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) คณะกรรมการเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง ผู้ประสานงานเครือข่าย เครือข่าย ต้องมีผู้ประสานงาน ทำหน้าที่ประสานงานบริหารและจัดการเครือข่ายที่คัดเลือกโดยสมาชิกซึ่งอาจจะ เป็นบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลในลักษณะของคณะกรรมการเครือข่ายก็ได้ อาจจะมีศูนย์กลาง การประสานงานเพียงศูนย์เดียวหรือหลายศูนย์กลางก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกหรือขนาด ของสหวิทยาเขต และความเห็นร่วมกันของสมาชิกองค์คณะบุคคลที่อยู่ภายในสหวิทยาเขต

### 5. องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2561) ได้มีข้อสั่งการในการปฏิบัติเกี่ยวกับ แนวทางการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพในระดับเขตพื้นที่การศึกษาเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัด (ปรับปรุง พ.ศ. 2560)

สืบเนื่องจากการปรับโครงสร้างการบริหารงานการศึกษาในส่วนภูมิภาคโดยกำหนดให้มี คณะกรรมการการศึกษาจังหวัด (กศจ.) เป็นองค์กรกลางในการบริหารการศึกษาจังหวัด จึงสมควร ปรับปรุงเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายโดย ยกเลิกรูปแบบแนวทางการดำเนินงานของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาจังหวัด และศูนย์พัฒนาการศึกษาปฐมวัย/ศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามหนังสือที่ ศธ 04010/ว1981 ลงวันที่ 1 ธันวาคม 2551 เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ระดับ จังหวัด และศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ เฉพาะส่วนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ ศึกษาและศูนย์พัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอน ปลาย และแนวทางปรับปรุง พ.ศ. 2554 โดยให้ใช้แนวทางปรับปรุง พ.ศ. 2560 ดังต่อไปนี้แทน

## สหวิทยาเขต

องค์ประกอบ/แนวทางการจัดตั้งสหวิทยาเขต/วาระคณะกรรมการ/บทบาทหน้าที่

### 1. องค์ประกอบคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต



ภาพที่ 12 แสดงองค์ประกอบคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต

### 2. แนวทางการจัดตั้งสหวิทยาเขต

2.1 การจัดตั้งสหวิทยาเขต ประกอบด้วย โรงเรียนไม่น้อยกว่า 5 โรงเรียน แต่ไม่ควรเกิน 8 โรงเรียน เป็นเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารและใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียนให้ใกล้เคียงกัน โดยกระจายโรงเรียนที่มีความพร้อมสูงในการช่วยเหลือ ดูแลและร่วมพัฒนาโรงเรียนอื่นในสหวิทยาเขต ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถจัดตั้งสหวิทยาเขตให้มีจำนวนโรงเรียนตามที่กำหนดได้ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจารณากำหนดโรงเรียนตามความเหมาะสมชื่อและสัญลักษณ์ของสหวิทยาเขต ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขตกำหนด การประกาศจัดตั้งสหวิทยาเขตและการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขตเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.2 ให้มีคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนในสหวิทยาเขต เป็นคณะกรรมการ ให้คณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขตคัดเลือกกรรมการเป็น

ประธานหนึ่งคน รองประธานหนึ่งคน ผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตหนึ่งคนที่ประธานคัดเลือกเป็น กรรมการและเลขานุการ รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นประธานสหวิทยาเขต เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

2.3 วาระคณะกรรมการ คณะกรรมการมีวาระคราวละ 2 ปี หรือพ้นจากการเป็น กรรมการก่อนครบวาระ เมื่อ

2.3.1 ตาย

2.3.2 ออกจากราชการ

2.3.3 พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ตามที่กำหนด

2.3.4 ย้ายไปปฏิบัติราชการจังหวัดอื่น

2.3.5 ลาออกจากความเป็นกรรมการ

กรณีที่ประธานสหวิทยาเขตพ้นจากการเป็นกรรมการก่อนครบวาระ ด้วยเหตุ 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งแทนในสถานศึกษานั้นเป็นประธาน สหวิทยาเขตแทน และมีวาระเท่าที่เหลืออยู่

2.4 ให้มีสำนักงานสหวิทยาเขตอยู่ในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นประธานสห วิทยาเขตและให้ประธานสหวิทยาเขต จัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประจำตามความเหมาะสม

2.5 บทบาทหน้าที่ คณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.5.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในสหวิทยาเขตให้เป็นปัจจุบันและ สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัด

2.5.2 กำหนดมาตรฐานวิชาการและเป้าหมายการพัฒนาทางวิชาการของโรงเรียน ในสหวิทยาเขต

2.5.3 จัดทำแผนการรับนักเรียนภายในสหวิทยาเขตให้สอดคล้องกับนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ

2.5.4 ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการเพื่อการใช้ทรัพยากร บุคลากรร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสหวิทยาเขต

2.5.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียนของโรงเรียนใน สหวิทยาเขต

2.5.6 กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสหวิทยาเขต และรายงาน ต่อประธานเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา จังหวัด และผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.5.7 เสนอแนวทางของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไปต่อเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษา



จังหวัดเพื่อการพิจารณาให้การสนับสนุนสหวิทยาเขตในการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการมัธยมศึกษาสู่สากล

2.5.8 สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนสหวิทยาเขตโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ

2.5.9 ดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6 ให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง และให้รายงานผลการประชุมต่อประธานเครือข่ายฯ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภายใน 7 วันหลังการประชุม

### แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรการมีงานทำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้จัดทำแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

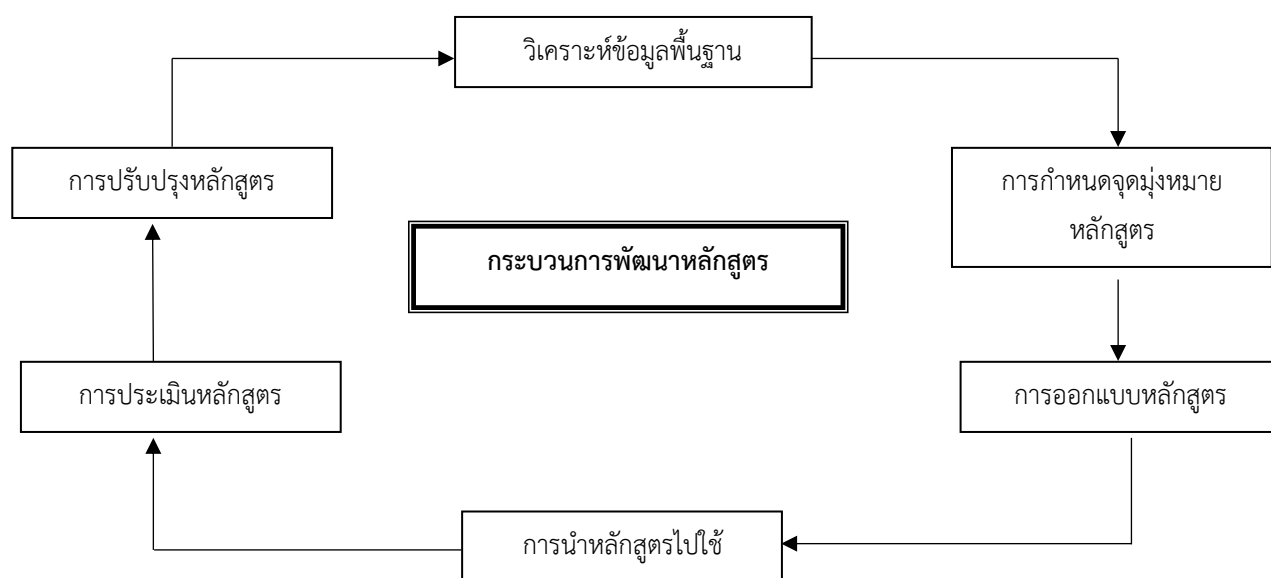
#### 1. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการสำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นหน้าที่ของบุคคลหลายฝ่ายที่ต้องให้ความร่วมมือ ร่วมใจในการพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ จนสามารถนำไปวางแผนหรือเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งจะส่งผลถึงผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ความคิด สติปัญญาและสามารถรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคมได้

สำหรับสถานศึกษาที่ต้องพัฒนาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตร เพื่อจัดทำหลักสูตรที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีอาชีพและต่อยอดอาชีพเดิมได้ ซึ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร
- 3) การออกแบบหลักสูตร
- 4) การนำหลักสูตรไปใช้
- 5) การประเมินหลักสูตร
- 6) การปรับปรุงหลักสูตร

### ผังมโนทัศน์ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ



#### 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ในการจัดทำหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ สามารถดำเนินการได้ดังนี้

1.1.1 สำรวจความต้องการของประชาชนกลุ่มเป้าหมายในการเรียนรู้ในการฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับทักษะความสามารถของตนเอง ซึ่งสามารถสำรวจได้จากการทำเวทีประชาคม แพบชุมชน แบบสอบถาม แบบสำรวจ

1.1.2 สำรวจสภาพของชุมชน เป็นการศึกษาข้อมูลของชุมชน โครงสร้างพื้นฐาน ข้อมูลประชากร ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ การศึกษา สังคม การเมือง การปกครอง ประเพณี วัฒนธรรม ประวัติชุมชน โครงสร้างด้านกายภาพ ข้อมูลปฐมภูมิเหล่านี้ ได้จากองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อมูลหมู่บ้าน ข้อมูลของกศน.ตำบล เป็นต้น

1.1.3 การวิเคราะห์สภาพและความต้องการของชุมชน เมื่อมีการสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและมีการนำข้อมูลพื้นฐานมาวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน โดยมีการจัดลำดับความสำคัญและความต้องการฝึกอาชีพ โดยคำนึงถึงการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ทั้งที่เป็นทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรธรรมชาติ ควรมีการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสอุปสรรค และแนวโน้มของธุรกิจในอาชีพนั้น ๆ

#### 1.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร

ในการพัฒนาหลักสูตร เมื่อได้ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน และบริบทต่างๆ เกี่ยวกับวิชาชีพที่จะจัดทำหลักสูตรแล้ว เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มุ่งสู่ผลสำเร็จตามต้องการ และเป็นกรอบความคิดในการออกแบบหลักสูตร จึงต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ว่าเมื่อผู้เรียนเข้ามา

ศึกษาจนสิ้นสุดการเรียนของหลักสูตรอาชีพแล้ว ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ เจตคติ ทักษะและความสามารถในการสร้างอาชีพของตนเองได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

การเขียนจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นการเขียนความมุ่งหวังอย่างกว้างๆ ในการพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ภายหลังจากที่จบหลักสูตร ตัวอย่างการเขียนจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร มีดังนี้

- 1) ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองด้านอาชีพ ให้เป็นผู้ประกอบอาชีพที่มี ศักยภาพด้านบริหารจัดการอาชีพของตนเอง
- 2) ผู้เรียนสามารถพัฒนาธุรกิจที่มีอยู่ก้าวไปสู่ตลาดที่กว้างขึ้น ทั้งตลาดภายในและ ต่างประเทศ
- 3) ผู้เรียนมองเห็นช่องทางในการก้าวสู่ขั้นตอนการทำธุรกิจได้

### 1.3 การออกแบบหลักสูตร

เมื่อผู้จัดทำหลักสูตรได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวโน้มของการจัดทำหลักสูตรในเนื้อหา ต่างๆของวิชาอาชีพ และได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ เพื่อออกแบบหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการและ บริบทของกลุ่มเป้าหมาย ชุมชน สังคม และวัฒนธรรมแล้ว เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของการศึกษาวิชา อาชีพ คือการมีงานทำ และรายได้เพิ่มขึ้น การออกแบบหลักสูตรจึงต้องมีขั้นตอนและรายละเอียดของ กระบวนการ

#### 1.3.1 ขั้นที่ 1 นำข้อมูลจากการวิเคราะห์มาออกแบบ โดยคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้

- 1.3.1.1 ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
- 1.3.1.2 ใช้วัสดุที่หาได้ง่ายและราคาไม่แพง มีอยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ
- 1.3.1.3 รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและ ลักษณะของผู้เรียน
- 1.3.1.4 เนื้อหาและทักษะที่ได้ สามารถนำไปประกอบอาชีพใหม่หรือพัฒนาต่อ ยอดอาชีพเดิมได้

#### 1.3.2 ขั้นที่ 2 รวบรวมและคัดเลือกเนื้อหาความรู้

ก่อนที่ จะบรรจุเนื้อหาความรู้และทักษะการปฏิบัติการฝึกอาชีพให้กับผู้เรียนนั้น ผู้จัดทำหลักสูตรต้องดำเนินการในส่วนของการรวบรวมเนื้อหาจากแหล่งต่างๆ ก่อน จึงนำมาคัดเลือก ดังนี้

- 1.3.2.1 รวบรวมเนื้อหาวิชาและองค์ความรู้ในวิชาอาชีพจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ วิทยากรวิชาอาชีพ ภูมิปัญญา ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาอาชีพ เอกสาร ตำรา หนังสือ ทีวีดี อินเทอร์เน็ตและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับวิชาอาชีพนั้น เช่น กรม ประมง ปศุสัตว์อำเภอเกษตรอำเภอ พัฒนาชุมชนอำเภอ อุตสาหกรรมจังหวัด เป็นต้น

1.3.2.2 การคัดเลือกเนื้อหาความรู้ เพื่อบรรจุลงในหลักสูตรวิชาอาชีพ ควรให้ครอบคลุมประเด็นเหล่านี้ คือ

1) เนื้อหามีขอบเขตเท่าไร เรียนรู้เรื่องอะไร เรียนแล้วจะเกิดความรู้และทักษะอะไร เนื้อหาทั้งหมดที่นำมาบรรจุในหลักสูตร เมื่อผู้เรียนเรียนครบแล้วบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ และฝึกปฏิบัติตามที่หลักสูตรกำหนด สามารถนำความรู้และทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ไปประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวได้หรือไม่

2) เนื้อหาตรงกับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นที่ 1 หรือไม่

3) เนื้อหามีความเที่ยงตรง เป็นจริง ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อผู้เรียนเรียนรู้ทั้งทฤษฎีและฝึกปฏิบัติแล้ว เกิดความอกงะยทางปัญญาและความสามารถที่พัฒนาผู้เรียนต่อการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ

3.1) ด้านพุทธิพิสัยเป็นพฤติกรรมของผู้เรียนที่เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์แยกแยะและรวบรวมความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ได้ จนกระทั่งตัดสินใจในการประกอบอาชีพหรือเรื่องอื่น ๆ

3.2) ด้านจิตพิสัยผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ หรือวิชาอาชีพ ที่เรียนรู้ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจและตั้งใจเรียนรู้

3.3) ด้านทักษะพิสัยเมื่อผู้เรียนมีองค์ความรู้ ทัศนคติที่ดีของอาชีพที่เรียนรู้ แล้วนำองค์ความรู้นั้นมาฝึกทักษะทำซ้ำบ่อย ๆ จนเกิดความชำนาญ

ซึ่งการเรียนหลักสูตรวิชาอาชีพจะเน้นด้านการฝึกปฏิบัติจากองค์ความรู้พื้นฐานทางพุทธิพิสัยเป็นสำคัญ

4) มีความทันสมัย โดยเฉพาะสามารถนำผลิตภัณฑ์ที่เรียนรู้ไปประยุกต์ต่อยอดได้เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้า นอกจากเปิดตลาดในชุมชน ในประเทศ และสามารถเปิดตลาดสู่อาเซียนได้

5) เนื้อหานำไปใช้ได้จริง มีประโยชน์ต่อผู้เรียน

6) องค์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนวิชาอาชีพ เพื่อนำไปประกอบอาชีพได้ ควรประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน คือ

6.1) ช่องทางการประกอบอาชีพ

6.2) ทักษะการประกอบอาชีพ

6.3) การบริหารจัดการประกอบอาชีพ

6.4) โครงการประกอบอาชีพ

ในการสอนหลักสูตรบางวิชาอาจไม่ต้องบรรจุเนื้อครบทั้ง 4 ด้านก็ได้ แต่ต้องวิเคราะห์จากคุณลักษณะและความต้องการของกลุ่มผู้เรียน ตลอดจนจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้นๆ เช่น กลุ่มผู้เรียนที่ผลิตสินค้าไปขายในท้องตลาดมีกลุ่มลูกค้าหลักแล้ว แต่ต้องการพัฒนารูปแบบของสินค้าให้หลากหลายมากขึ้น มีชนิดของสินค้าเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เนื้อหาของหลักสูตรสามารถจัดเฉพาะความรู้เกี่ยวกับทักษะความรู้ของอาชีพได้

1.3.2.3 การเรียงลำดับเนื้อหา เมื่อคัดเลือกเนื้อหาได้ตามประเด็นข้างต้นแล้วให้นำเนื้อหาที่ระบุทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ มาจัดลำดับเนื้อหา โดย ดำเนินการดังนี้

- 1) เริ่มเรียนรู้จากความรู้พื้นฐาน ที่มีเนื้อหาความรู้ที่ง่ายและกว้างก่อน
- 2) เรียงลำดับเนื้อหา ก่อน - หลังที่มีความต่อเนื่อง สัมพันธ์และเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่เรียนก่อน จะเป็นการปูพื้นให้เกิดการเรียนรู้ในลำดับต่อมา เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนกับ ผู้เรียน และทำให้การเรียนสนุก น่าสนใจ

1.3.3 ขั้นที่ 3 การกำหนดระยะเวลาเรียน โดยใช้เนื้อหาเป็นประเด็นหลักและพิจารณาว่าในเนื้อหาของหลักสูตรวิชาอาชีพแต่ละหัวเรื่องทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติจะต้องใช้ระยะเวลาเรียนเท่าไร จึงจะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะอาชีพได้จริง มิใช่เรียนให้ครบตามที่กำหนดแต่ไม่เกิดทักษะ เนื่องจากระยะเวลาที่ใช้ฝึกปฏิบัติมีน้อย

1.3.4 ขั้นที่ 4 ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร สำหรับหลักสูตรวิชาอาชีพที่ใช้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหลักสูตรมีคุณภาพเพียงพอต่อการนำไปใช้นั้น เมื่อเขียนหลักสูตรเสร็จแล้วให้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร หรือผู้มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาชีพนั้นตรวจสอบให้ก่อน จากนั้นนำมาแก้ไขเพื่อให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้

#### 1.4 การนำหลักสูตรไปใช้

การนำหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำไปใช้มีกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

##### 1.4.1 ด้านการเรียนการสอน

สถานศึกษาต้องวิเคราะห์ความสอดคล้องของวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับหลักสูตรกลุ่มเป้าหมาย บริบทของชุมชน เช่น การใช้เครือข่ายเป็นสถานที่หรือห้องเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้ของภูมิปัญญา สถานประกอบ เป็นต้น ตลอดจนรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ สถานศึกษาต้องคำนึงผลที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของหลักสูตร

##### 1.4.2 ด้านครู/วิทยากร/ผู้สอน

ด้านครู/วิทยากร/ผู้สอน สถานศึกษาควรพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในอาชีพ นั้น ซึ่งอาจจะมีได้มากกว่า 1 คนก็ได้ แล้วแต่ลักษณะเนื้อหา ของวิชาที่ปรากฏในหลักสูตร

ทั้งนี้ สถานศึกษาควรอบรม หรือให้ความรู้กับ ครู/วิทยากร/ผู้สอน ในด้านความรู้ ความเข้าใจทักษะ เทคนิคการสอน การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรอาชีพที่จัดการเรียนการสอน ของ กศน.

#### 1.4.3 ด้านผู้บริหาร

ผู้บริหารในทุกระดับควรให้การสนับสนุนการดำเนินงานการจัดการศึกษาหลักสูตร อาชีพเพื่อการมีงานทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรดังนี้

- 1) ให้การสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ สถานที่ ตลอดจนงบประมาณ
- 2) ควรมีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบเยี่ยมกลุ่มผู้เรียนเป็นระยะ
- 3) ควรจัดให้มีการประกวดผลงานของกลุ่มอาชีพเพื่อการมีงานทำเพื่อเป็นการ เผยแพร่ผลงานของผู้เรียนให้เป็นที่รู้จักของชุมชน สังคม

#### 1.4.4 ด้านครู/ผู้ประสานงาน

สถานศึกษาควรประสานงานเครือข่ายร่วมจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนพิจารณา คัดเลือกผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านในอาชีพนั้น ๆ และผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ร่วมเป็นวิทยากร ในการร่วมจัดการศึกษาอาชีพ

### 1.5 การประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำเป็นขั้นตอนหนึ่งของการใช้หลักสูตรอาชีพ เพื่อการมีงานทำเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ออกไปแล้ว การประเมินหลักสูตรเมื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา จะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ ทำให้มีคุณค่า และคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้ผู้เรียนก้าวถึงเป้าหมายในการประกอบอาชีพอย่างแท้จริง

การจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำเป็นการวิเคราะห์ผู้เรียนอาชีพเป็นรายบุคคล ซึ่งผู้เรียนจะมีการตั้งเป้าหมายในอาชีพก่อนที่จะมาเรียนและในระหว่างเรียน ผู้เรียนจะทำการวิเคราะห์ กระบวนการของตนเองตั้งแต่หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลรวมทั้งการ ประเมินศักยภาพของตนเองของผู้เรียนหลังจากจบวิชาอาชีพเพื่อการมีงานทำ

สำหรับในส่วนของการประเมินหลักสูตรอาชีพของสถานศึกษาสามารถประเมินหลักสูตร โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างหลักการ จุดมุ่งหมายโครงสร้าง เนื้อหา ประสพการณ์การเรียนรู้ออก การเรียนรู้ออก การวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ออก เกณฑ์การจบหลักสูตร รายละเอียดแต่ละ รายการมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ วางแผนการเรียนรู้ออกเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพียงใด

การประเมินผลหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) การประเมินจุดมุ่งหมายและการจัดเนื้อหาของหลักสูตร คือ การประเมินจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมกับผู้เรียน สภาพแวดล้อมของ

ชุมชนความเหมาะสมของสัดส่วนเนื้อหาความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาความรู้ได้รับการฝึกประสบการณ์และทักษะ

2) การประเมินการสอนของวิทยากร คือ การประเมินการจัดกระบวนการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาที่สอน การเตรียมการสอน การใช้เทคนิคการสอน การใช้สื่อการสอน และการใช้เทคนิคการวัดผลและประเมินผล การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของวิทยากร

3) การวัดและประเมินผลการเรียน คือ การวัดและประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ความเหมาะสมของระยะเวลาการประเมิน มีการวัดผลตามผลผลิตของชิ้นงาน

4) การประเมินระบบการบริหารและการจัดการหลักสูตร คือการประเมินความพร้อมในการใช้หลักสูตร การดำเนินงานของสถานศึกษา งบประมาณ การจัดสถานที่สอน เช่น กศน. ตำบล ศาลากลางบ้าน อบต. ฯลฯ

5) การประเมินผลผลิต ติดตามผลสำเร็จ หลังจากผู้เรียนสำเร็จการศึกษาอาชีพ เป็นการติดตามผลการนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการปรับตัวเข้ากับสภาพงานสภาพแวดล้อมทั่วไป ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ภาวะต่อหรือร้อนในการแสวงหา ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของผู้เรียน และผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปพัฒนาหรือต่อยอดอาชีพเดิมหรือนำไปประกอบอาชีพใหม่ได้จริง ไม่น้อยกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มเป้าหมาย

ในการประเมินหลักสูตร สามารถทำได้หลายรูปแบบตามศักยภาพของสถานศึกษา ซึ่งจะประเมินเชิงระบบหรือประเมินเชิงคุณภาพ ก็นับว่าเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งสิ้น และในการจัดกระบวนการเรียนรู้แต่ละครั้ง ของหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำนั้น ควรมีการประเมินหลักสูตรทุกครั้ง เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงสังคมสู่กระแสโลก หากมีข้อจำกัดสถานศึกษาสามารถนำแบบประเมินที่แนบมานี้ (ภาคผนวกแบบประเมินหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ) ใช้ประกอบการจัด การเรียนการสอนได้ครบทั้งกระบวนการ

#### 1.6 การปรับปรุงหลักสูตร

เป็นการนำผลการประเมินหลักสูตรมาพิจารณาว่าหลักสูตรมีความเหมาะสม และมีข้อบกพร่อง ปัญหาอุปสรรคมากน้อยเพียงใด โดยการปรับปรุงต้องพิจารณาทั้งระบบของหลักสูตร ตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร ว่าแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสมสอดคล้องกันเพียงใดและมีข้อบกพร่องอยู่ที่จุดใด แล้วนำสิ่งที่พบมาปรับปรุงแก้ไข เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้ว ควรตรวจสอบทั้งระบบอีกครั้งให้แน่ใจก่อนนำไปใช้

ระยะเวลาในการปรับปรุงจะใช้เวลานานน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับข้อบกพร่องที่พบที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขและช่วงเวลาที่ให้นำหลักสูตรไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

ในการปรับปรุงหลักสูตร ผู้พัฒนาหลักสูตรต้องนำผลจากการประเมินหลักสูตรมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้แล้วให้มีคุณภาพดีขึ้น เมื่อนำไปใช้ในครั้งต่อไปจะทำให้ผลของการจัดกิจกรรม การเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ ซึ่งในการปรับปรุงหลักสูตรมีดังนี้

1) นำผลความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียนมาพิจารณาว่า ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายในการเรียนตามหลักสูตรหรือไม่ ทั้งด้านพุทธิพิสัย เจตพิสัยและทักษะพิสัย แล้วนำผลการเรียนที่ได้มาตัดสินใจว่าควรปรับปรุงหลักสูตรด้านใด เช่น

1.1) ปรับปรุงการออกแบบเนื้อหา ให้จัดเนื้อหาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนจัดเนื้อหาที่มีความครบถ้วน จัดเนื้อหาที่มีความทันสมัย และจัดเนื้อหาที่นำไปใช้ได้จริง

1.2) ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นกิจกรรมที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการบริหารจัดการจนผู้เรียนสามารถสร้างอาชีพเพื่อมีงานทำได้

1.3) ปรับปรุงวิธีการประเมินผลให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ออกแบบวิธีการประเมินผลและระยะเวลาการประเมินที่สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้กับผู้เรียนซึ่งมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ

2) นำผลที่ได้จากแบบการประเมินผลอาชีพเพื่อการมีงานทำ ในรายชื่อที่ได้คะแนนในระดับ น้อยที่สุดจนถึงระดับปานกลางของแต่ละด้าน คือ ด้านจุดมุ่งหมายเนื้อหาสาระหลักสูตร ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการบริหารหลักสูตร มาปรับปรุงแก้ไข และถ้าได้คะแนนในระดับมากถึงมากที่สุดอยู่แล้ว ก็ให้พิจารณาว่าควรพัฒนาในด้านใดให้ดีขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะในการเรียนจนสามารถทำอาชีพได้

## 2. กรอบหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ

ในการพัฒนาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ มีกรอบหลักสูตร ดังนี้

### 2.1 ความเป็นมาของหลักสูตร

เป็นส่วนสำคัญที่แสดงถึงปัญหาความจำเป็น หรือความต้องการที่ต้องมีการพัฒนาหลักสูตรนี้ขึ้นเพื่อแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการขององค์กร ชุมชน หรือท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้นในการเขียนความเป็นมาของหลักสูตรต้องเขียนให้เห็นถึงปัญหา ความต้องการ พร้อมทั้งระบุเหตุผลและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรนั้นอย่างชัดเจนว่าถ้าไม่ทำจะเกิดอะไรขึ้นหรือทำแล้วมีข้อดีอย่างไร

การเขียนความเป็นมา ควรครอบคลุมสาระสำคัญต่างๆ ดังนี้



- 1) ต้องระบุเหตุผล และความจำเป็น
- 2) มีหลักฐานอ้างอิงไม่กล่าวอ้างอย่างเลื่อนลอย
- 3) มีน้ำหนักที่น่าเชื่อถือ โดยมีข้อมูลวิชาการหรืองานวิจัยมาสนับสนุน
- 4) ควรกล่าวจากภาพรวมก่อน แล้วจึงกล่าวไปที่ตัวปัญหา

การเขียนความเป็นมาของหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ เป็นการนำเสนอข้อมูลเพื่อยืนยันว่า การจัดการศึกษาในหลักสูตรนี้มีมูลเหตุมาจากแหล่งใด และมีความสำคัญอย่างไร เพื่อสนับสนุนว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้มีความสำคัญและประโยชน์ต่อการนำไปใช้จัดการศึกษา

แหล่งข้อมูลสำหรับนำมาเขียนความเป็นมาของหลักสูตร เช่น

- 1) ข้อมูลจากการประชาคมหมู่บ้าน
- 2) ข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลชุมชน
- 3) ข้อมูลจากการวิจัยของหน่วยงานนั้น
- 4) ข้อมูลจากการประชุมคณะกรรมการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนระดับอำเภอ

#### ตัวอย่าง

จากการประชาคมหมู่บ้านใกล้เคียง เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2555 พบข้อมูลว่า สภาพการประกอบอาชีพของหมู่บ้านใกล้เคียง กวาร์้อยละ 70 ประกอบอาชีพปลูกผักเพื่อการจำหน่าย โดยวิธีการปลูกผัก ผู้ปลูกผักทุกรายใช้สารเคมีในการบำรุงรักษาพืชผัก ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม พิจารณาได้จากสภาพสัตว์ในดิน น้ำ และอากาศลดลง น่าจะเป็นผลจากการใช้สารเคมี ประกอบกับรายได้ที่ได้จากการจำหน่ายไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายในการลงทุน เพราะปุ๋ยและสารเคมีมีราคาแพง แต่ราคาจำหน่ายผลผลิตมีราคาต่ำ ส่งผลต่อการดำรงชีวิตมากขึ้น ทั้งนี้ จากการประชาคมมีแนวคิดที่จะพัฒนาการปลูกผักโดยการลดการใช้สารเคมี จึงกำหนดจะดำเนินการจัดการศึกษาหลักสูตรการปลูกผักเกษตรอินทรีย์ขึ้นในหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ

จากข้อมูลดังกล่าวได้นำเสนอและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนอำเภอใกล้เคียง เพราะการจัดการศึกษาในวิชาการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์ เป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพการประกอบอาชีพและเป็นการแก้ปัญหา การพัฒนาอาชีพให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง

#### 2.2 หลักการของหลักสูตร

หลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ เป็นหลักสูตรที่ต้องนำข้อมูลสารสนเทศจากการศึกษาวิเคราะห์สภาพชุมชน สังคม นำมาบูรณาการให้สอดคล้องกับศักยภาพในด้านต่างๆ ของพื้นที่ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะและเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับประชาชนที่สนใจในการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้ที่ว่างงานและต้องการเข้าสู่อาชีพใหม่หรือผู้มี

อาชีพอยู่แล้วและต้องการต่อยอดอาชีพเดิม เพิ่มรายได้ให้แก่ตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์และเทียบโอนได้

ดังนั้น การเขียนหลักการของหลักสูตรจะต้องเขียนให้ครอบคลุมสาระสำคัญของเรื่องต่อไปนี้

1) การบูรณาการให้สอดคล้องกับศักยภาพของทรัพยากรธรรมชาติในแต่ละพื้นที่ตามสภาพภูมิอากาศ ภูมิประเทศ ท่าเลที่ตั้ง ศักยภาพของศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตของคนในแต่ละพื้นที่

2) การพัฒนาให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพและการมีงานทำอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเท่าเทียมกัน สร้างรายได้ที่มั่นคงได้

3) ส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

4) การให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประกอบอาชีพให้เกิดรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน อีกทั้งยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปเทียบโอนผลการเรียนได้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### ตัวอย่างการเขียนหลักการของหลักสูตร

จากข้อมูลประชาคมของหมู่บ้านใกล้เคียงที่กำหนดแนวทางการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมการปลูกพืชผักในแนวทางเกษตรอินทรีย์ ในหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำนั้น

แนวทางการพัฒนาอาชีพดังกล่าว สอดคล้องตามหลักการของการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ เพราะวิชาการปลูกผักเกษตรอินทรีย์เป็นเนื้อหาอาชีพทางเกษตรกรรม มีความสอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ วิธีการดำรงชีวิต และสภาพพื้นฐานของชุมชน ทั้งนี้ การดำเนินการจัดการศึกษาการปลูกผักเกษตรอินทรีย์เป็นการจัดการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคงสามารถสร้างรายได้ให้เพิ่มขึ้นตรงตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ

ในส่วนของการจัดการศึกษาวิชา “การปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์” นั้นสอดคล้องกับการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมให้มีความยั่งยืนโดย “การปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์” เป็นการทำอาชีพเกษตรกรรมโดยไม่ใช้สารเคมีช่วยในการฟื้นฟูสภาพแวดล้อม ลดต้นทุนการผลิต

#### 2.3 จุดประสงค์

หลักสูตรต้องมีจุดประสงค์ และเป้าหมายเป็นเครื่องชี้แนวทางในการดำเนินงานถึงผลสำเร็จที่ต้องการ โดยจุดประสงค์จะเป็นการบอกความต้องการให้เกิดอะไรขึ้นบ้าง การเขียนจุดประสงค์จะต้องชัดเจนปฏิบัติได้ วัดได้ และประเมินได้ในระยะเวลาที่กำหนด จุดประสงค์ต้องเป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม ถ้ามีจุดประสงค์หลายข้อควรเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย จุดประสงค์จำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ

2.3.1 จุดประสงค์ทั่วไป เป็นการชี้ทิศทางอย่างกว้างๆ โดยให้มุ่งไปสู่การมีอาชีพ การมีงานทำและมีรายได้

2.3.2 จุดประสงค์เฉพาะ เป็นการชี้ทิศทางการทำงานเฉพาะเจาะจงลงไปในเรื่องการมีอาชีพมีงานทำ และมีรายได้

ซึ่งในการเขียนจะเขียนทั้ง 2 ลักษณะ หรือจะเขียนเพียงจุดประสงค์เฉพาะเพียงอย่างเดียวก็ได้

หลักการเขียนจุดประสงค์ที่ดี ควรครอบคลุมประเด็นต่างๆ

- 1) มีความชัดเจน
- 2) สามารถวัดและประเมินผลได้
- 3) ระบุถึงการกระทำที่สามารถปฏิบัติได้ มีสิ่งเพื่อฝัน
- 4) ระบุให้มีความเป็นเหตุเป็นผลและสอดคล้องกับความเป็นจริง
- 5) ควรเขียนในเชิงปริมาณ หากเขียนในเชิงคุณภาพควรแสดงพฤติกรรมที่วัดได้

ตัวอย่างจุดประสงค์ อาชีพการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์

- 1) ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์
- 2) ผู้เรียนมีทักษะในการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์
- 3) ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์
- 4) สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์เพื่อการประกอบอาชีพได้

อาชีพได้

#### 2.4 กลุ่มเป้าหมาย

เป็นการกำหนดหรือระบุคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกทักษะ หรือต้องการเพิ่มพูนประสบการณ์ในอาชีพตามหลักสูตร

ตัวอย่างกลุ่มเป้าหมาย

เกษตรกรผู้ปลูกผักในหมู่บ้านใกล้เคียง อำเภอใกล้เคียง จังหวัดใกล้เคียง

#### 2.5 ระยะเวลา

ระยะเวลาขึ้นอยู่กับอายุและชนิดของพืชผัก จำนวน 60 ชั่วโมง แยกเป็น ภาคทฤษฎี จำนวน 18 ชั่วโมง การเรียนรู้ใช้เวลา 60 วัน เรียนรู้ โดยการฝึกอบรมให้ความรู้ เรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ ศึกษาจากเอกสารและภูมิปัญญา การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภาคปฏิบัติ จำนวน 42 ชั่วโมง โดยการฝึกปฏิบัติจริง

#### 2.6 โครงสร้างหลักสูตร

เป็นการระบุรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะต้องครอบคลุมใน 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ช่องทางการประกอบอาชีพ
- 2) ทักษะในงานอาชีพ
- 3) การบริหารจัดการ
- 4) การจัดทำโครงการประกอบอาชีพ

#### ตัวอย่างโครงสร้างหลักสูตร

- 1) ช่องทางการประกอบอาชีพ การปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์ จำนวน 8 ชั่วโมง  
ภาคทฤษฎี จำนวน 3 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติ จำนวน 5 ชั่วโมง
  - 1.1) ความสำคัญในการประกอบอาชีพการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์
  - 1.2) การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์
    - 1.2.1) การลงทุนและแหล่งทุน
    - 1.2.2) ความต้องการของตลาด
    - 1.2.3) หลักการตลาด
    - 1.2.4) การขนส่ง
  - 1.3) แหล่งเรียนรู้
  - 1.4) ทิศทางการประกอบอาชีพการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์
    - 1.4.1) ผลกระทบของสารเคมี
    - 1.4.2) ปัญหาสุขภาพของชุมชน
      - 1.4.1) ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ
      - 1.4.2) ความคุ้มค่าในการลงทุน
      - 1.4.3) ความต้องการด้านตลาด
- 2) ทักษะในงานอาชีพ หรือทักษะเกี่ยวกับการประกอบอาชีพการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์ จำนวน 28 ชั่วโมง ภาคทฤษฎี จำนวน 6 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติ จำนวน 22 ชั่วโมง
  - 2.1) ขั้นตอนเตรียมการประกอบอาชีพการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์
    - 2.1.1) สถานที่/พื้นที่
    - 2.1.2) การคัดเลือกสายพันธุ์
    - 2.1.3) การเตรียมพื้นที่สำหรับเพาะปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์
  - 2.2) ขั้นฝึกทักษะการประกอบอาชีพการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์
    - 2.2.1) การเพาะปลูก
    - 2.2.2) การดูแลบำรุงรักษา/การใส่ปุ๋ย
    - 2.2.3) การเก็บเกี่ยวผลผลิต

## 2.2.4) การบรรจุภัณฑ์

## 2.3) ชั้นการดูแลรักษาเพื่อบริโภคหรือจำหน่าย

3) การบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ การปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์ จำนวน 12 ชั่วโมง ภาคทฤษฎี จำนวน 6 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติ จำนวน 6 ชั่วโมง

## 3.1) การบริหารจัดการในการประกอบอาชีพการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์

## 3.1.1) การดูแลรักษา การควบคุมคุณภาพพืชผัก

## 3.1.2) การลดต้นทุนในการผลิตพืชผัก

## 3.2) การจัดการตลาด

## 3.2.1) การทำฐานข้อมูลลูกค้าที่ใช้บริการ/คู่แข่ง

## 3.2.2) การโฆษณาประชาสัมพันธ์

## 3.2.3) การส่งเสริมการขายและการบริการ

## 3.3) การจัดการความเสี่ยง

## 3.3.1) การวิเคราะห์ศักยภาพในการประกอบอาชีพการปลูกพืชผักเกษตร

อินทรีย์

## (1) ค่าใช้จ่าย

## (2) ผลกำไร

## (3) คู่แข่ง

## (4) วิธีการลดต้นทุน

## 3.3.2) การแก้ปัญหาความเสี่ยงในการประกอบอาชีพการปลูกพืชผักเกษตร

อินทรีย์

4) การจัดทำโครงการ การปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์ จำนวน 12 ชั่วโมง ภาคทฤษฎี จำนวน 3 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติ จำนวน 9 ชั่วโมง

## 4.1) ความสำคัญของการเขียนโครงการ

## 4.2) ประโยชน์ของโครงการ

## 4.3) องค์ประกอบการทำโครงการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์

## 4.4) เขียนโครงการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์

## 4.5) การประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของโครงการ

## 2.7 การจัดการกระบวนการเรียนรู้

## 2.7.1) ศึกษาจากเอกสารและภูมิปัญญา

## 2.7.2) การศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้

## 2.7.3) ฝึกอบรบให้ความรู้

2.7.4 เรียนรู้ด้วยตนเอง

2.7.5 การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.7.6 การฝึกปฏิบัติจริง

2.8 สื่อการเรียนรู้

2.8.1 สื่อเอกสาร

2.8.1.1 เอกสารประกอบการเรียนรู้

8.1.2 ใบงาน

8.1.3 ใบความรู้

2.8.2 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

2.8.2.1 เว็บไซต์ [www.doca.go.th/library/index.html](http://www.doca.go.th/library/index.html)

2.8.2.2 วีดิทัศน์ แผ่นภาพ

2.8.3 แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา

2.8.4 สถานประกอบการของภาครัฐและเอกชน

2.9 การวัดผลประเมินผล

การประเมินความรู้ภาคทฤษฎี และจากการปฏิบัติระหว่างเรียน โดยการใช้แบบทดสอบ สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วม การปฏิบัติ การซักถาม และบันทึกผลการเรียนรู้ ตามจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำในแต่ละรายวิชานั้นๆ เพื่อแสดงไว้เป็นหลักฐาน

2.10 การจบหลักสูตร

เป็นการระบุว่าผู้เรียนต้องผ่านเกณฑ์อะไรจึงจะจบหลักสูตร เช่น

1) มีเวลาเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

2) มีผลการประเมินตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

3) มีผลงานอาชีพที่ได้มาตรฐานและสามารถสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว ชุมชน และ

สังคม

4) มีผลผลิตที่มีคุณภาพ

2.11 เอกสารหลักฐานการศึกษา

เป็นเอกสารที่ออกโดยสถานศึกษา เพื่อรับรองว่าผู้เรียนได้ผ่านการเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่

1) หลักฐานการประเมินผลระหว่างเรียน

2) ทะเบียนคุมวุฒิบัตร

3) วุฒิบัตรอนุมัติโดยหัวหน้าสถานศึกษา

สถานศึกษาต้องจัดทำทะเบียนและหลักฐานทางการศึกษาตามระเบียบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง พร้อมออกวุฒิบัตรให้แก่ผู้ที่จบหลักสูตร

### 2.12 การเทียบโอน

ผู้ที่เรียนจบหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปเทียบโอนผลการเรียนรู้ในสาระการประกอบอาชีพ และรายวิชาเลือกที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และรายวิชาชีพในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ทั้ง 12 ข้อเป็นการจัดทำหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ ที่สถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อการมีงานทำ ให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายของพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม

## 3. การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ

การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นภารกิจสำคัญของวิทยากร ทำให้วิทยากรทราบล่วงหน้าว่าจะจัดกิจกรรมอะไร เพื่อจุดประสงค์ใด จัดอย่างไร ใช้สื่ออะไร และวัดผลประเมินผลโดยวิธีใด เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนการจัดกิจกรรม การที่วิทยากรได้วางแผนการจัดกิจกรรมอย่างถูกต้องตามหลักการย่อมช่วยให้เกิดความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้จัดกิจกรรมได้ครอบคลุมเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ดังนั้น วิทยากรจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ ดำเนินการดังนี้

1) วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อสำรวจความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับผู้เรียนว่ามีความรู้อยู่ในระดับใด จากนั้นนำข้อมูลของผู้เรียนมาวิเคราะห์เพื่อปรับเนื้อหาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

2) วิเคราะห์หลักสูตร เมื่อวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลแล้ว จะต้องปรับหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

3) ออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ในโครงสร้างหลักสูตรและผู้เรียน

4) เตรียมความพร้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4.1) จัดหาวิทยากร/ผู้สอน/ภูมิปัญญา

4.2) แหล่งเรียนรู้/สถานประกอบการ

- 4.3) วัสดุ/อุปกรณ์
- 4.4) สื่อการเรียนรู้/แบบประเมินผล
- 5) วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

#### 4. องค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- 1) ชื่อแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 2) ครั้งที่
- 3) วันเวลา หรือจำนวนชั่วโมงที่จัดกิจกรรม
- 4) หัวเรื่อง
- 5) จุดประสงค์การเรียนรู้
- 6) เนื้อหา
- 7) วิธีการจัดการเรียนรู้
- 8) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 9) สื่อการเรียนรู้
- 10) วิธีการวัดและประเมินผล
- 11) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

#### 5) วิธีการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- 5.1) การเขียนชื่อแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
  - 5.1.1) ศึกษาโครงสร้างหลักสูตร เพื่อทราบชื่อหลักสูตร ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย
  - 5.1.2) เขียนชื่อแผนการจัดการเรียนรู้ ดังตัวอย่าง

##### แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์

ระยะเวลา 60 ชม.

กลุ่มเป้าหมาย.....คน

ชื่อวิทยากร

1. .... รับผิดชอบหัวเรื่อง.....
2. .... รับผิดชอบหัวเรื่อง.....

- 5.2 ครั้งที่ ระบุครั้งที่ ที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ครั้งที่ 1 สอนหัวเรื่อง ช่องทาง

การประกอบอาชีพการปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์

- 5.3 วัน เวลา หรือจำนวนชั่วโมงที่จัดกิจกรรม

ครู กศน.ตำบล วิทยากรและผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์เพื่อวางกรอบระยะเวลาการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับหัวเรื่องและเนื้อหาของหลักสูตร

- 5.4 หัวเรื่อง



นำหัวเรื่องจากรายละเอียดโครงสร้างหลักสูตร มาเขียนในแผนการจัดกิจกรรม เช่น ช่องทางการประกอบอาชีพปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์ ทักษะการประกอบอาชีพปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์

### 5.5 จุดประสงค์การเรียนรู้

การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นการกำหนดเป้าหมายของการเรียนการสอนที่คาดหวังจะให้เกิดกับผู้เรียนในการเรียนการสอนแต่ละหัวข้อเรื่อง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งนิยมเขียนเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยมีหลักการเขียน ดังนี้

5.5.1 เขียนบอกพฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เช่น บอก แสดง อธิบาย ทำสิ่งที่เรียนรู้ในแต่ละหัวเรื่อง แต่ละเรื่องได้

5.5.2 เขียนพฤติกรรมที่ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกาปฏิบัติ และวัดผลประเมินผลได้

ในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ วิทยากรต้องศึกษาจุดประสงค์การเรียนรู้ในรายละเอียดโครงสร้างหลักสูตร แล้วนำมากำหนดเป็นจุดประสงค์การเรียนรู้ที่คาดว่าผู้เรียนจะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างไร หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างไร เมื่อเรียนจบเรื่องนั้นๆ แล้ว เช่น ผู้เรียนอธิบายความสำคัญในการประกอบอาชีพการทำปุ๋ยชีวภาพได้ ผู้เรียนวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์ได้ ผู้เรียนตัดสินใจเข้าสู่อาชีพปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์ได้ เป็นต้น

### 5.6 เนื้อหา

การกำหนดเนื้อหา ควรให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และความต้องการของผู้เรียน และควรเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยวิทยากรต้องศึกษาเนื้อหาในรายละเอียดโครงสร้างหลักสูตร แต่ละหัวเรื่องให้เข้าใจก่อน แล้วจึงนำมากำหนดเนื้อหาสาระในแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

### 5.7 วิธีการจัดการเรียนรู้

วิธีการจัดการเรียนรู้หลักสูตรการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ เป็นการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้จากวิทยากร สื่อ หรือการปฏิบัติด้วยตนเอง โดยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งวิทยากรต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ในรายละเอียดโครงสร้างหลักสูตรวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม หลักสูตรการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ มีดังนี้

5.7.1 การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ ที่มีการดำเนินงานยั่งยืน มีรูปแบบการบริหารจัดการที่น่าเชื่อถือ มีวิทยากรให้ความรู้ เป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ศูนย์สาธิตการทำไร่นาสวนผสม

กลุ่มวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยตรงจากผู้เชี่ยวชาญ และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพที่ตนเองสนใจได้

**5.7.2 การเรียนรู้ในสถานประกอบการ** ที่มีการดำเนินงานมั่นคง ยั่งยืน มีผลประกอบการที่ดี มีวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ความรู้ คำแนะนำแก่ผู้เรียน เป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น อุทยานรถยนต์ ร้านเสริมสวย ร้านอาหาร ธุรกิจนวดแผนไทย-สปา เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยตรงกับเจ้าของสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จ และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพที่ตนเองสนใจได้

**5.7.3 การเรียนรู้ด้วยตนเอง** เป็นกระบวนการเรียนรู้โดยแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ตรงตามความสนใจของผู้เรียน

**5.7.4 การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน** เป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อสำหรับการเรียนรู้

**5.7.5 การไปทัศนศึกษา** เป็นการจัดการเรียนรู้ที่นำผู้เรียนออกไปศึกษาจากแหล่งเรียนรู้โดยการศึกษาตามกระบวนการที่ครูและผู้เรียนได้ร่วมกันวางแผนไว้ และมีการอภิปรายสรุปผลจากข้อมูลที่ได้ศึกษาเรียนรู้

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบทัศนศึกษา

- 1) วางแผนร่วมกับผู้เรียนในเรื่องวัตถุประสงค์ของการไปทัศนศึกษา
  - กำหนดหัวข้อเรื่องที่ศึกษา
  - กำหนดสถานที่
  - กำหนดวิธีเดินทาง
  - กำหนดค่าใช้จ่าย
  - กำหนดวิธีการศึกษา
  - แบ่งหน้าที่รับผิดชอบ
- 2) การเดินทางไปทัศนศึกษา
- 3) การศึกษาเรียนรู้ตามหัวข้อเรื่องที่กำหนด
- 4) การสรุปผลการเรียนรู้
- 5) การตัดสินใจเข้าสู่อาชีพ

**5.7.6 แบบใช้กรณีศึกษา** เป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้กรณีหรือเรื่องราวต่างๆ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์อภิปรายฝึกให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่และนำไปใช้แก้ปัญหาของตนเองได้

5.7.7 แบบระดมสมอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนทุกคนได้แสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาให้มากที่สุด และหลังจากนั้นอาจจัดให้มีการอภิปราย ทบทวน ความคิดจัดประเภทหมวดหมู่ และนำไปตัดสินใจเลือกวิธีการที่นำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้

5.7.8 แบบบรรยาย คือ กระบวนการเรียนรู้ที่วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดแก่ผู้เรียน โดยการพูดบอกเล่า อธิบายเนื้อหาที่วิทยากรเตรียมศึกษาค้นคว้ามาอย่างดี ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับ อาจจัด บันทึกระสำคัญ หรือซักถาม การบรรยายวิทยากรอาจใช้สื่อประกอบการบรรยายที่เหมาะสม เช่น power point เอกสารประกอบการบรรยาย เป็นต้น

5.7.9 แบบอภิปรายกลุ่มย่อย เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เรียน ออกเป็นกลุ่มย่อย 4 - 8 คน ให้ผู้เรียนในกลุ่มมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ประสบการณ์ ในประเด็นที่กำหนด และสรุปผลการอภิปรายเป็นข้อสรุปของกลุ่ม

5.7.10 แบบสาธิต เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ครูช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตาม วัตถุประสงค์โดยการแสดงหรือกระทำให้ดูเป็นตัวอย่างพร้อมๆ กับการบอก อธิบาย ให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้จากการสังเกตกระบวนการขั้นตอนการสาธิตนั้นๆ แล้วให้ผู้เรียนซักถาม อภิปราย และสรุป การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป

## 5.8 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ เจตคติและทักษะให้บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร ดังนั้นวิทยากรจะต้องคำนึงถึง วิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละหัวเรื่อง เช่น จุดประสงค์ต้องการให้ผู้เรียนบันทึกข้อมูลต้นทุน - กำไรได้ ดังนั้นต้องใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ด้วย ตนเองและฝึกปฏิบัติ หรือจุดประสงค์ต้องการให้ผู้เรียนมองเห็นช่องทางการประกอบอาชีพ วิทยากร อาจใช้วิธีการนำผู้เรียนไปทัศนศึกษาและอภิปรายกลุ่ม ระดมพลังสมอง เป็นต้น ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ครั้งนี้จะนำเสนอในรูปแบบ 3 ขั้นตอน ดังนี้

5.8.1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน เป็นการเกริ่นนำ/ทบทวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความ พร้อมในการเรียนรู้ เนื้อหา ในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป

5.8.2 ขั้นการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการกำหนดขั้นตอน วิธีการจัดการ การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้

5.8.3 ขั้นสรุป เป็นการประมวลผลสิ่งที่ได้เรียนมาแล้ว พร้อมทั้งประเมินผลผู้เรียน เพื่อพัฒนาในครั้งต่อไป

## 5.9 สื่อการเรียนรู้

การกำหนดสื่อการเรียนรู้ในแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ต้องระบุให้ชัดเจนว่าในการเรียนการสอนแต่ละหัวข้อ เนื้อหา จะต้องใช้สื่ออุปกรณ์อะไรบ้าง และสามารถจัดหาได้จากที่ใด โดยวิธีใด ต้องระบุเป็นรายชื่อตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ทั้งนี้วิธีการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม เช่น หากมีเวลาจำกัด เวลาจะเป็นตัวกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ แต่หากมีเวลาเพียงพอ จุดประสงค์และเนื้อหาจะเป็นตัวกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ เป็นต้น

## 5.10 วิธีการวัด/ประเมินผล

การประเมินผลเป็นการเขียนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนแต่ละขั้นตอนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดในแต่ละหัวเรื่อง เช่น จุดประสงค์การเรียนรู้ต้องการให้ผู้เรียนอธิบายความสำคัญของการประกอบอาชีพปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์ได้ การประเมินผู้เรียนอาจใช้วิธีการทดสอบ เพื่อให้ผู้เรียนนำเสนอเป็นรายบุคคล เป็นต้น สำหรับหลักสูตรการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ เป็นการวัดและประเมินผล 2 ด้าน ดังนี้

5.10.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การวัดและประเมินผลทางการเรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร

5.10.2 ด้านผลสำเร็จของผู้เรียนหลังจบหลักสูตร หมายถึง การวัดและประเมินผลการนำความรู้ไปประกอบอาชีพ สร้างรายได้ตามเกณฑ์ของสถานศึกษาที่กำหนด โดยสถานศึกษาต้องกำหนดเกณฑ์ของการประกอบอาชีพและมีรายได้อยู่ในระดับใดตามความเหมาะสม

## 5.11 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล

การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลผู้เรียน จะเป็นแนวทางในการให้วิทยากรสร้างเครื่องมือได้สอดคล้องกับวิธีการประเมินและจุดประสงค์การเรียนรู้ เช่น จุดประสงค์ต้องการวัดความรู้ ความเข้าใจของผู้เรียน วิธีการประเมินอาจใช้วิธีทดสอบ และใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการประเมินผล เป็นต้น เครื่องมือในการวัดและประเมินผลหลักสูตรการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำที่สำคัญได้แก่ แบบติดตามผู้เรียน เพื่อวัดการนำไปประกอบอาชีพได้ตามเป้าหมาย

## 4. การบริหารจัดการการใช้หลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ

การจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ เป็นการจัดการศึกษาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำภายใต้กรอบแนวทางการดำเนินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ในการบริหารจัดการศึกษาดำเนินการตามขอบข่ายเนื้อหาหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำ หรือพัฒนาหลักสูตรขึ้นเพื่อใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชาชนทั่วไปที่ยังไม่มีอาชีพเข้าสู่อาชีพเพื่อการมีงานทำ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือ ผู้ที่ต้องการพัฒนาอาชีพ หรือต่อยอดอาชีพเดิม เพื่อเพิ่มรายได้ในระหว่างการอบรม หรือสิ้นสุดการอบรมตามหลักสูตร โดยเป็นประชากรที่ทำงานเชิงเศรษฐกิจ ทั้งที่

เป็นคนที่ทำงานอยู่แล้ว และที่ไม่มีงานทำแต่กำลังหางานทำอยู่ในขณะนั้น โดยมีศูนย์ฝึกออาชีวะชุมชน เป็นหน่วยจัดบริการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าของผลผลิตของหลักสูตรและโครงการทั้ง ในทางเศรษฐกิจและทางสังคม และการบริหารจัดการที่นำไปสู่มาตรฐานและการพัฒนาคุณภาพการ ดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการภายใต้นโยบายการจัดตั้งศูนย์ฝึกออาชีวะชุมชน ซึ่งกำหนดให้เป็นสถานศึกษา ที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านอาชีพให้แก่ประชาชนในชุมชนเพื่อให้มีอาชีพสามารถสร้างรายได้ที่มั่นคง ตัดสินใจประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับศักยภาพตนเอง ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม มีความรู้ ความ เข้าใจ ฝึกทักษะการประกอบอาชีพ และฝึกทักษะการบริหารจัดการในอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี โครงการประกอบอาชีพเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไปได้ และมีคุณธรรมจริยธรรมและมี จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคมโดยสำนักงาน กศน. ได้กำหนดแนวทางการ ดำเนินงานการใช้หลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ ดังนี้

1) กศน.อำเภอ/เขต และ กศน.ตำบล/แขวง คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย วิธีการหา กลุ่มเป้าหมายจากการทำเวทีประชาคม จากข้อมูลการสำรวจของหน่วยงานต่างๆ จากการสำรวจ ข้อมูลความต้องการทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้ของประชาชน จากที่ประชาชนมาแจ้ง ความต้องการ

2) จัดทำโครงการอาชีพเพื่อการมีงานทำให้กับชุมชน ดังนี้

2.1) สถานศึกษาจัดทำแผนงานและโครงการตามหลักสูตรที่คัดเลือกแล้วที่มีความ เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และสามารถสร้างรายได้ที่มั่นคงได้

2.2) สถานศึกษาเสนอแผนงานและโครงการศูนย์ฝึกออาชีวะชุมชนให้สำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม. พิจารณออนุมัติโครงการและโครงการที่ตีกลุ่มเป้าหมายเรียนจบหลักสูตรแล้วต้องมี อาชีพได้จริง พร้อมทั้งพิจารณาค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ตามกรอบแนวทางที่คณะกรรมการ ศูนย์ฝึกออาชีวะชุมชนจังหวัดให้ความเห็นชอบ

2.3) สถานศึกษา ดำเนินการตามแผนงานและโครงการที่ได้รับอนุมัติ

2.4) สำนักงาน กศน.จังหวัดจัดให้มีการนิเทศ โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานหรือ ศึกษานิเทศก์ เพื่อกำกับติดตามกาดำเนินงานของสถานศึกษา กศน.ให้เป็นไปตามแนวทางที่

2.5) สถานศึกษา รายงานผลการดำเนินงานไปพร้อมกับขออนุมัติเบิกจ่าย งบประมาณจัดอาชีพเพื่อการมีงานทำของศูนย์ฝึกออาชีวะชุมชน และให้สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. พิจารณารายงานดังกล่าวประกอบการอนุมัติการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6) สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.รายงานผลการดำเนินโครงการจัดอาชีพเพื่อการมี งานทำตามแบบที่กำหนดให้สำนักงาน กศน. ทราบทุก 3 เดือน

อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาหลักสูตรเพื่อการมีงานทำจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนและโครงการของสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการโดยให้ครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) การบริหารจัดการเพื่อการมีงานทำ
  - 1.1) การดำเนินงานของสถานศึกษา
  - 1.2) การบริหารจัดการการตลาด
  - 1.3) การบริหารจัดการการผลิต
- 2) การบริหารการใช้หลักสูตร
  - 2.1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
  - 2.2) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา
  - 2.3) การนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร
- 3) การบริหารงานธุรการ
  - 3.1) การประชาสัมพันธ์ และการแนะแนว
  - 3.2) การจัดเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องในการจัดโครงการ/กิจกรรม
  - 3.3) การจัดทำแผนพัฒนา/แผนปฏิบัติการ/แผนงานโครงการ
  - 3.4) การบริหารงานการเงินและงบประมาณ
  - 3.5) การนิเทศ ติดตาม และรายงานผล
- 4) การบริหารงานทะเบียน
  - 4.1) การจัดทำข้อมูลผู้เรียนหรือผู้รับบริการ
  - 4.2) การจัดทำหลักฐานทางการศึกษา
  - 4.3) การวัดและประเมินผล
  - 4.4) การออกหลักฐานทางการศึกษา
  - 4.5) การจัดเก็บหลักฐานการศึกษา
- 5) การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ
  - 5.1) การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา
  - 5.2) สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ
    - 5.2.1) การแต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการ
    - 5.2.2) การแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน
    - 5.2.3) การแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนจังหวัด/กทม.

#### 4.2 การจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ

โดยมีศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนเป็นหน่วยจัดการการเรียนรู้ให้แก่ประชาชนเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ การประกอบอาชีพ และนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพให้มีรายได้ เพื่อให้การดำเนินงาน ดำเนินไปตามเป้าหมายจึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานและสถานศึกษานำไปเป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้

##### 4.2.1 การบริหารจัดการเพื่อการมีงานทำ

หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่เน้นการมีงานทำให้กับประชาชนที่ยังไม่มีอาชีพ และมี อาชีพแล้วแต่ต้องการความมั่นคง ดังนั้น สถานศึกษาและผู้เรียนจึงต้องมีวิธีการบริหารจัดการด้าน ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีงานทำอย่างยั่งยืน ได้แก่

##### 4.2.1.1 การดำเนินงานของสถานศึกษา

1) ข้อมูลที่สถานศึกษาสำรวจความต้องการ เช่น แนวโน้มความต้องการอาชีพ ของชุมชน ความต้องการของตลาดในอาชีพนั้น ๆ ภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในชุมชน ต้องมีความ ถูกต้องและชัดเจน

2) กลุ่มเป้าหมาย สถานศึกษาพิจารณาคัดเลือกผู้เรียนที่เหมาะสมกับอาชีพ นั้น ๆ เช่น การมีสถานที่/ที่ดิน ทัศนคติต่ออาชีพ ความมุ่งมั่นของผู้เรียน และความพร้อมด้านอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนของครอบครัว

3) วิธีการเรียนรู้ สถานศึกษาจัดให้ความหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา และความต้องการของผู้เรียน เช่น จัดให้มีการศึกษาดูงาน ฝึกงานกับผู้รู้ โดยเน้นวิธี Learning by Doing

4) ระยะเวลาเรียน สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้เท่ากัน อาชีพนั้นๆ เพื่อให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ครบขั้นตอน โดยเฉพาะการบริหารจัดการในอาชีพนั้น ๆ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ตามสภการณ์จริง เช่น การปลูกพืชผักเกษตรอินทรีย์ จัดให้เรียนเท่าอายุของการปลูกผักโดยผู้ จัดการพบกลุ่มตามพัฒนาการเจริญเติบโตของพืช เช่น พบกลุ่ม อาทิตย์ละ 1 ครั้ง เพื่อเรียนรู้ตามการ วิวัฒนาการของพืชหรือบางอาชีพอาจเรียนตามสถานการณ์จำลองได้

5) วิทยากร อาจจะต้องปรับเปลี่ยนจากเดิมที่มีความชำนาญเฉพาะทักษะ แต่ หลักสูตรนี้มุ่งเน้นการมีงานทำต้องใช้ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

4.2.1.2 การบริหารจัดการการตลาด หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเพื่อ การกระตุ้นความสนใจ ความพึงพอใจและความต้องการซื้อของลูกค้า จึงต้องอาศัยการบริหารจัดการ การตลาดที่เหมาะสม อาจมีแนวทางการจัดการการตลาด ดังนี้

1) ศึกษาแนวโน้มของตลาด ศึกษานโยบายของรัฐบาล สังคม ชุมชน ภาวะ เศรษฐกิจกระแสความนิยมของลูกค้า เพื่อกำหนดตัวสินค้าได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า

2) วิจารณ์การตลาด อาจใช้วิธีการวิจารณ์ตลาดง่าย ๆ เช่น สอบถามลูกค้าในการขอรับประทานรสชาติของอาหาร ความต้องการใช้ผักปลอดสารเคมี เพื่อการปรับปรุง หรือเพิ่มลดปริมาณการผลิต

3) การเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า หรือ Value Added ด้วยการดีไซน์จากความคิดของผู้ผลิตและภูมิปัญญา โดยให้เหมาะสมและคุ้มค่ากับการใช้งาน

4) การเลือกตลาดเป้าหมาย โดยเลือกตลาดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้ทฤษฎี 4P ได้แก่ ผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ (Product) ราคา (Price) สถานที่ (Place) และการส่งเสริมการขาย (Promotion) เช่น ลูกค้าที่มีกำลังซื้อที่กำหนด 4P ที่เหมาะสม

5) ช่องทางการจัดจำหน่าย ผู้เรียนควรมีช่องทางการจัดจำหน่ายหลายช่องทางเช่น ร้านค้าชุมชน ร้านค้าริมทาง ขายทาง Online ซึ่งปัจจุบันเป็นที่นิยมกันมาก

6) การโฆษณาประชาสัมพันธ์ เมื่อผลิตสินค้าแล้วต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์ให้ถึงกลุ่มลูกค้า อาจใช้วิธีการง่าย ๆ เช่น หอกระจายข่าว วิทยุชุมชน

7) เครือข่ายทางธุรกิจ สินค้าบางชนิดสามารถจัดทำเป็นเครือข่ายได้ เนื่องจากเราไม่สามารถผลิตได้จำนวนมาก ๆ เช่น ผักเกษตรอินทรีย์ซึ่งเป็นที่ต้องการของลูกค้ามาก ก็อาจจะสร้างเครือข่ายการปลูกผัก แล้วรวมกันขายเพื่อให้มีสินค้าส่งตลาดได้อย่างต่อเนื่อง

8) ตั้งร้านค้าในชุมชน ในหมู่บ้านอาจมีการตั้งร้านค้าชุมชนโดยนำสินค้าในชุมชนมาจัดจำหน่าย จะช่วยให้เศรษฐกิจชุมชนดีขึ้น ถ้าเป็นไปได้อาจจะมีการวางแผนการผลิตสินค้าให้หลากหลายเพื่อพอใช้ในชุมชน

4.2.1.3 การบริหารจัดการการผลิต การจัดการการผลิต จะต้องเริ่มจากการนำปัจจัยนำเข้าผ่านกระบวนการ และได้ผลผลิตออกมา ทุกขั้นตอนจะต้องอาศัยการจัดการการผลิตที่สำคัญต่อการดำเนินงานทำ ดังนี้

1) ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจ ทุกธุรกิจมีความเสี่ยง ความเสี่ยงอาจจะเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว ดังนั้น เราต้องศึกษาธุรกิจของเราว่ามีความเสี่ยงอะไรบ้าง แล้วป้องกันความเสี่ยงนั้น เช่น ปลูกพืชผักหลายชนิดเพื่อป้องกันราคาพืชผักชนิดใดชนิดหนึ่งตกต่ำ แต่ยังมีผักชนิดอื่น ๆ ขายได้ราคา หรือมีการประกันพืชผลไว้ล่วงหน้าหรือไม่ทำนาปรังเสี่ยงต่อการขาดน้ำ

2) สร้างผลิตภัณฑ์ให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า จากข้อมูลการวิจัย หรือจากการทำ SWOT

3) การสร้างรูปลักษณ์สินค้าใหม่ เป็นวิธีการต่อยอดสินค้าเดิมอาจมีการสร้างรูปลักษณ์ สินค้าให้เป็นที่ถูกใจผู้บริโภค เช่น มีความสะอาดพกพา มีสีสันดึงดูดความสนใจ



4) การแทรกความนิยมสู่ผู้บริโภค เป็นการศึกษาความต้องการของลูกค้า เช่น ลูกค้าสูงวัยนิยมรับประทานอาหารที่มีรสชาติไม่เผ็ด ไม่หวาน ลูกค้าที่เป็นชาวต่างชาติอาจจะต้องปรุงอาหารลดความเผ็ด

5) การควบคุมคุณภาพการผลิต เพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน จะต้องมีการควบคุมกระบวนการผลิตตั้งแต่การเลือกใช้ปัจจัยการผลิตให้ได้ประโยชน์สูงสุด กระบวนการผลิตถูกต้อง จึงจะได้ผลผลิตออกมาตามความต้องการ

6) ปัจจัยการผลิต ควรเลือกใช้ปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในท้องถิ่นเพื่อลดค่าขนส่ง

#### 4.2.2 การบริหารการใช้หลักสูตร

สถานศึกษาควรมีการบริหารการใช้หลักสูตรเพื่อให้การจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการทำงานทำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพควรดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และการนิเทศติดตาม รายละเอียด ดังนี้

4.2.2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อการใช้งานทำทุกปีเพื่อใช้เป็นเอกสารที่ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจตรงกัน โดยดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1) วางแผนการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการใช้งานทำ โดยมีการสำรวจชุมชน สังคม และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและภาคีเครือข่าย เพื่อกำหนดเรื่องที่ต้องการการเรียนรู้ โดยการจัดลำดับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและภาคีเครือข่ายให้สอดคล้องกับนโยบายของชุมชน สังคมและประเทศ แนวโน้มทางเศรษฐกิจ และมีความเป็นไปได้กับการจัดระบบประมาณของสถานศึกษา ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม วัสดุ อุปกรณ์ ภูมิปัญญา วิทยากร แหล่งเงินทุนที่มีอยู่ในพื้นที่

2) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นำเรื่องที่กำหนดไว้มาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นหลักสูตรเพื่อการใช้งานทำ

3) การขออนุมัติหลักสูตร หลักสูตรที่พัฒนาแล้วให้นำเสนอคณะกรรมการวิชาการเพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของหลักสูตรว่าเมื่อเรียนรู้แล้ว คาดว่าจะใช้งานทำและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้นคณะกรรมการชุดนี้ควรมีผู้เชี่ยวชาญและประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพนั้น ๆ จำนวน 2 - 3 คน หลังจากนั้นจึงนำร่างหลักสูตรผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบและผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติให้ใช้หลักสูตร

4) แผนการเรียนรู้ เป็นการนำหลักสูตรที่ผ่านการอนุมัติจากผู้บริหารสถานศึกษาแล้วนำมาจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวิทยากร ผู้นิเทศ ติดตามการดำเนินงาน โดยผู้ร่วมจัดทำแผนการเรียนรู้ประกอบด้วยผู้รับผิดชอบของสถานศึกษา ผู้สอนหรือวิทยากร ผู้เรียน ภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

4.2.2.2 การนำหลักสูตรไปใช้ให้นำหลักสูตรสถานศึกษาและแผนการเรียนรู้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) วางแผนการจัดการเรียนรู้ โดยนำหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ทั้งหมดมาจัดทำแผน เช่น กำหนดเวลาที่จัดการเรียนรู้แต่ละหลักสูตร ผู้รับผิดชอบ วิทยากร แล้วแจ้งผู้เกี่ยวข้องรับทราบ

2) วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายให้วิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนในแต่ละหลักสูตร เช่น พื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน การอ่านออกเขียนได้ ความชอบในอาชีพ องค์กรประกอบอื่น ๆ ที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ เช่น เงินลงทุน แหล่งวัสดุ อุปกรณ์ในการผลิตที่จะช่วยให้ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนแบ่งของตลาด และการพัฒนาต่อยอดของอาชีพนั้น ๆ

3) พิจารณาแต่ละจุดประสงค์การเรียนรู้โดยจัดจุดประสงค์ที่ใกล้เคียงหรือสอดคล้องนำมาจัดการเรียนรู้ด้วยกัน เพื่อมิให้การเรียนรู้ซ้ำซ้อนและช่วยลดเวลาเรียนลง

4) กำหนดตารางเรียน ผู้รับผิดชอบ และวิทยากรร่วมกัน กำหนดตารางเรียนในแต่ละหลักสูตรเพื่อแจ้งให้ผู้เรียน ผู้นิเทศ และผู้เกี่ยวข้องทราบ

5) จัดเตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่ต้องใช้ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการเรียนรู้ถ้าเป็นแหล่งการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องสำรวจแหล่งเรียนรู้ในชุมชนว่ามีที่ใดบ้าง และเกี่ยวกับความรู้ด้านใดเพื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้ จะช่วยกระตุ้นผู้เรียนให้มีความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพนั้นยิ่งขึ้น

6) ดำเนินการเรียนรู้ วิทยากรหรือผู้สอนดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้ ผู้สอนสามารถปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

7) เตรียมการวัดและประเมินผล ให้พิจารณาแผนการเรียนรู้ว่าได้กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลไว้อย่างไร เช่น จากการสังเกตก็ต้องทำแบบสังเกต จากการทดสอบก็ต้องทำแบบทดสอบจากการฝึกปฏิบัติก็ต้องเตรียมวัสดุอุปกรณ์พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนด้วย

4.2.2.3 การนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร โดยให้มีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร ดังนี้

1) นิเทศ ติดตาม ระหว่างจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการนิเทศติดตาม เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหากับผู้สอนและผู้เรียน

2) นิเทศ ติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ทำงานทำซึ่งระหว่างเรียนผู้เรียนอาจจะยังไม่มีอาชีพดังนั้นสถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศ ติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ว่าผู้เรียนได้เข้าสู่อาชีพจำนวนมากน้อยเท่าใด แล้วเก็บบันทึกไว้เป็นกรณีตัวอย่างให้คนรุ่นหลังได้ศึกษา พร้อมทั้งให้คำปรึกษากับผู้เรียนเมื่อเกิดปัญหาในการเข้าสู่การประกอบอาชีพ และ

ควรให้โอกาสกับผู้เรียนนี้ได้พัฒนาต่อยอด ให้ความรู้เพิ่มเติม เช่นการส่งไปเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

#### 4.2.3 การบริหารทุนธูการ

##### 4.2.3.1 เอกสารประกอบการขอเปิดกลุ่มอาชีพเพื่อการมีงานทำ

- 1) แบบสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาอาชีพเพื่อการมีงานทำ
- 2) ใบสมัครเรียน
- 3) แบบขออนุญาตจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ
- 4) แบบฟอร์มบัญชีรายชื่อผู้เรียน
- 5) ใบสมัครวิทยากร
- 6) คำสั่งแต่งตั้งวิทยากร
- 7) โครงการที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสถานศึกษา และได้รับอนุมัติ

จากสำนักงาน กศน.จังหวัด

8) หลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน  
คณะกรรมการสถานศึกษา และการอนุมัติจากผู้บริหารสถานศึกษา

##### 4.2.3.2 เอกสารประกอบในการจัดกิจกรรมตลอดหลักสูตร

- 1) แผนการจัดกิจกรรมตลอดหลักสูตร
- 2) แบบบันทึกผลระหว่างเรียน
- 3) บัญชีลงเวลาเรียนผู้เรียน
- 4) บัญชีลงเวลาวิทยากร

##### 4.2.3.3 เอกสารประกอบการเบิกจ่ายเงิน

- 1) ใบปะหน้าขอเบิก
- 2) ใบสำคัญรับเงินของวิทยากร
- 3) แบบประเมินและรายงานผลการจบหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ/แบบ

รายงานผลการจัดกิจกรรม

##### 4.2.3.4 เอกสารสำหรับผู้เรียน

- 1) แบบคำร้องขอรับหนังสือรับรองความรู้
- 2) แบบฟอร์มหนังสือรับรอง
- 3) แบบวุฒิบัตร (ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ)

##### 4.2.3.5 เอกสารอื่น ๆ

- 1) แบบนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษาหลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำ
- 2) แบบประเมินการใช้หลักสูตรการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ

3) แบบประเมินครู วิทยากรที่จัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ

4) แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนผู้รับบริการ

#### 4.2.3.6 การจัดทำแผนพัฒนา/แผนปฏิบัติการ/แผนงานโครงการ

สถานศึกษาจะต้องศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมกับชุมชนเช่น จัดเวทีชาวบ้าน การจัดประชุมระดมพลังสมองในกลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อได้แผนที่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และเสนอแผนพัฒนาเพื่อขออนุมัติหลักการจากสำนักงานกศน.จังหวัด เมื่อได้รับอนุมัติงบประมาณสนับสนุน สถานศึกษาจัดทำโครงการจัดการศึกษา หลักสูตรอาชีพเพื่อการมีงานทำโดยละเอียด นำมาบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา และส่งสำนักงานกศน.จังหวัดอีกครั้งเพื่ออนุมัติให้ดำเนินการตามแผนที่เสนอไว้

1) การบริหารงานการเงินและงบประมาณ (ระเบียบคำสั่ง) กระจายละเอียดในภาคผนวก

2) การนิเทศ ติดตาม และรายงานผลการปฏิบัติตามแผนการจัดการศึกษาอาชีพ

#### 4.2.4 การบริหารงานทะเบียน

งานทะเบียนเป็นงานที่รวบรวมข้อมูลผู้เรียน หลักฐานแผนการเรียน หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา และการจัดเก็บหลักฐานทั้งหมด ดังรายละเอียดดังนี้

4.2.4.1 การจัดทำข้อมูลผู้เรียนหรือผู้รับบริการ สถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดทำข้อมูลผู้เรียนโดยให้บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน หลักสูตรที่ลงทะเบียนเรียน ใครเป็นวิทยากร ช่วงเวลาเรียนสถานที่เรียน

4.2.4.2 การวัดและประเมินผล สถานศึกษาทำการวัดและประเมินผล โดยสถานศึกษาร่วมกับผู้สอนกำหนดสัดส่วนระหว่างเรียนและสิ้นสุดการเรียน หรือแบ่งสัดส่วนคะแนนระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

4.2.4.3 การจัดทำและจัดเก็บหลักฐานการศึกษา เป็นเอกสารหลักฐานของผู้เรียนที่สถานศึกษาต้องจัดทำและจัดเก็บหลักฐานที่สถานศึกษาต้องจัดเก็บ ได้แก่ วุฒิบัตร และมอบให้ผู้เรียน 1 ฉบับ ส่วนเอกสารอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับสถานศึกษาพิจารณา

4.2.4.4 การออกหลักฐานการศึกษา เมื่อผู้เรียนจบหลักสูตรแล้วสถานศึกษาต้องออกวุฒิบัตรให้ผู้เรียน

#### 4.2.5 การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ

##### 4.2.5.1 การส่งเสริมสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย

ในการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำ บทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายโดยโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา จำเป็นต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมในทุกๆระดับ

ทั้งส่วนกลาง จังหวัดอำเภอ และตำบล เช่น วิทยากร ภูมิปัญญา ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานประเภทเอกชนประเภทสถานประกอบการ ห้างสรรพสินค้า โรงงาน บริษัท โรงเรียน อื่นๆ ในการดำเนินงานร่วมกันอาจพิจารณาจากวิธีการ รูปแบบและลักษณะของหลักสูตร ซึ่งต้องมีความสอดคล้องเหมาะสมและสามารถดำเนินการได้จริง ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสามารถมีส่วนร่วมโดย

- 1) เป็นผู้ร่วมกำหนดนโยบาย
- 2) เป็นผู้ให้ข้อมูลพื้นฐานของชุมชน
- 3) เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์
- 4) เป็นผู้ร่วมวางแผนการจัดกระบวนการเรียนการสอน กำหนดเนื้อหา การวัดผลประเมินผล การนิเทศและติดตามผล
- 5) เป็นผู้ร่วมพัฒนาบุคลากร และพัฒนาหลักสูตร
- 6) เป็นผู้ให้ความรู้ หรือผู้ชำนาญการในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์

เช่น วิทยากร ภูมิปัญญาชุมชน

#### 4.2.5.2 คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

การบริหารหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการพิจารณาจากคณะบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

##### 1) คณะกรรมการวิชาการ

ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการวิชาการ” แต่งตั้งโดยผู้บังคับบัญชาเหนือสถานศึกษาขึ้นไปหนึ่งระดับ คณะกรรมการประกอบด้วย

- 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ
- 1.2) ผู้รับผิดชอบของสถานศึกษา เป็นกรรมการ
- 1.3) ผู้รับผิดชอบในการแนะแนว เป็นกรรมการ
- 1.4) ผู้รับผิดชอบงานวัดและประเมินผล เป็นกรรมการ
- 1.5) ผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพ เป็นกรรมการ
- 1.6) ผู้รับผิดชอบงานวิชาการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

2) บทบาทหน้าที่ กรรมการที่ประสบความสำเร็จในอาชีพให้เปลี่ยนได้ตามความสอดคล้องของอาชีพนั้น ๆ ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1) วางแผนการดำเนินงานวิชาการ กำหนดสาระรายละเอียดของหลักสูตรระดับสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและภาคีเครือข่าย สภาพเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น

2.2) นิเทศ กำกับ ติดตามให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้การวัดและประเมินผล

2.3) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้การวัดและประเมินผลและการแนะแนว ให้เป็นไปตามจุดหมายและแนวทางการดำเนินการของหลักสูตร

2.4) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

2.5) ติดตามผลการเรียนของนักเรียนรายบุคคล ระดับชั้น ระดับช่วงชั้นระดับกลุ่มวิชาในแต่ละปีการศึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการดำเนินการงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา

2.6) รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้อง ให้มีการประชุมคณะกรรมการ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

## **เกณฑ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ตามแนวทางการจัดการทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้จัดทำเกณฑ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ตามแนวทางการจัดการทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

### **1. การบริหารจัดการหลักสูตรการมีงานทำ**

การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

#### **1.1 จัดทำคลังทะเบียนอาชีพ**

##### **1.1.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา**

1.1.1.1 มีคลังทะเบียนสถานประกอบการและอาชีพตามบริบทและภาพแวดล้อมของท้องถิ่น มีสื่อแนะนำรายละเอียดลักษณะงานอาชีพ และสมรรถนะตามสาขาวิชาชีพ ที่มีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และมีแผนแสดงปริมาณความต้องการสาขาวิชาชีพรองรับการศึกษาต่อสาขาอาชีพ

1.1.1.2 จัดกิจกรรมระดมความคิดเห็นจากสถานประกอบการ กลุ่มอาชีพอิสระทุกภาคส่วน ในท้องถิ่น แสดงความต้องการปริมาณการอัตรากำลังแรงงาน ที่มีสมรรถนะ คุณลักษณะในแต่ละสาขาอาชีพ

1.1.1.3 มีบันทึกความร่วมมือ หรือหนังสืออนุเคราะห์การได้มาซึ่งข้อมูลลงทะเบียนอาชีพในท้องถิ่น หรือหลักฐานอื่นที่แสดงกิจกรรมความร่วมมือ

#### 1.1.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีคลังทะเบียน มีสื่อแนะนำรายละเอียด และมีแผนความต้องการที่มีข้อมูลถูกต้องเป็นปัจจุบัน และจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ที่มีบันทึกความร่วมมือเอกสารหนังสือการประสานงานเป็นหลักฐาน

ระดับคุณภาพ 2 มีคลังทะเบียน มีสื่อแนะนำรายละเอียด และมีแผนความต้องการที่มีข้อมูลถูกต้อง และจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

ระดับคุณภาพ 1 มีการจัดทำคลังทะเบียนสื่อแนะนำรายละเอียดและแผนความต้องการ ยังไม่ชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม

### 1.2 จัดทำคลังทะเบียนแหล่งเรียนรู้

#### 1.2.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

1.2.1.1 มีคลังทะเบียนแหล่งเรียนรู้ตามบริบทและสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และมีสื่อแนะนำรายละเอียดลักษณะแหล่งเรียนรู้ ด้านกายภาพชีวภาพ หรือวิถีชุมชน และมีข้อมูลถูกต้องเป็นปัจจุบัน

1.2.1.2 จัดกิจกรรมความร่วมมือของคณะครูและนักเรียนในระดับชั้น ทำการสำรวจความต้องการที่จะเรียนรู้เรื่องอะไรบ้าง จากแหล่งเรียนรู้ หรือสถานประกอบการในท้องถิ่น

1.2.1.3 มีเอกสารคำสั่ง หรือเอกสารอื่นที่แสดงการมอบหมายงาน และเอกสารความต้องการร่วมกันที่แสดงถึงประเด็นชื่อเรื่องและรายการข้อมูลในท้องถิ่นที่จะเรียนรู้ร่วมกันโดยการจัดกิจกรรมความร่วมมือสำรวจความต้องการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ หรือสถานประกอบการในท้องถิ่น

#### 1.2.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีคลังทะเบียนแหล่งเรียนรู้ มีสื่อแนะนำรายละเอียด และมีการจัดกิจกรรมความร่วมมือและสำรวจความต้องการที่จะเรียนรู้ ที่มีข้อมูลถูกต้องเป็นปัจจุบัน และมีคำสั่งหรือเอกสารการมอบหมายงานและเอกสารความต้องการที่จะเรียนรู้ร่วมกันเป็นหลักฐาน

ระดับคุณภาพ 2 มีคลังทะเบียนแหล่งเรียนรู้ มีสื่อแนะนำรายละเอียด และมีการจัดกิจกรรมความร่วมมือและสำรวจความต้องการที่จะเรียนรู้ และมีเอกสารความต้องการที่จะเรียนรู้ร่วมกันเป็นหลักฐาน

ระดับคุณภาพ 1 มีคลังทะเบียนแหล่งเรียนรู้และมีการจัดกิจกรรม ยังไม่ชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม

### 1.3 จัดทำโปรแกรมการเรียนตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ

#### 1.3.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

1.3.1.1 มีโปรแกรมการเรียนรองรับความต้องการอัตรากำลังแรงงานของสถานประกอบการและกลุ่มอาชีพอิสระในท้องถิ่นตรงความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง

1.3.1.2 จัดกิจกรรมการสำรวจความต้องการที่ตรงและสอดคล้องกันของสถานประกอบการและกลุ่มอาชีพอิสระ กับนักเรียนและผู้ปกครอง และสถาบันการศึกษาต่อ ที่ดำเนินการร่วมกันจัดทำโครงสร้างเวลาเรียนรายวิชากำหนดสมรรถนะ คุณลักษณะและเนื้อหาสาระที่เป็นพื้นฐานด้านสมรรถนะและพื้นฐานทางการศึกษาต่อ หรือพื้นฐานการทำงาน

1.3.1.3 มีบันทึกความร่วมมือ หรือเอกสารแสดงการจัดกิจกรรมความต้องการ มีโปรแกรมการเรียนจำแนกตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ และมีหนังสือประสานความร่วมมือจัดทำหลักสูตรรายวิชาในวิชาเพิ่มเติม

#### 1.3.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีโปรแกรมการเรียนและโครงสร้างหลักสูตรตามสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ ตรงความต้องการอัตรากำลังแรงงาน และตรงกับความต้องการของนักเรียน ที่มีการจัดกิจกรรมสำรวจความต้องการกิจกรรมความร่วมมือการจัดทำหลักสูตร และมีบันทึกความร่วมมือหรือเอกสารแสดงการจัดกิจกรรมความต้องการ มีหนังสือการประสานงานเป็นหลักฐาน

ระดับคุณภาพ 2 มีโปรแกรมการเรียนและโครงสร้างหลักสูตรตามสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ ตรงความต้องการอัตรากำลังแรงงาน และตรงกับความต้องการของนักเรียน ที่มีการจัดกิจกรรมสำรวจความต้องการกิจกรรมความร่วมมือการจัดทำหลักสูตร แต่ยังขาดเอกสารความร่วมมือเป็นหลักฐาน

ระดับคุณภาพ 1 มีโปรแกรมการเรียนที่มีโครงสร้างหลักสูตรยังไม่สอดคล้องความต้องการ และยังขาดร่องรอยหลักฐาน

### 1.4 จัดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพเข้าเป็นหลักสูตรสถานศึกษา

#### 1.4.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

1.4.4.1 มีรายวิชาเพิ่มเติมของโปรแกรมการเรียนจัดสอนองความต้องการพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนในรูปแบบหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น รูปแบบทวิศึกษา และรูปแบบวิชาชีพตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพตามสาขาการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และมีผังมโนทัศน์หน่วยเรียนรู้บูรณาการแสดงรูปแบบการจัดพื้นฐานทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในรายวิชาพื้นฐาน

1.4.4.2 จัดกิจกรรมการสำรวจความต้องการเข้าสู่สาขาวิชาชีพของนักเรียนรายบุคคลในการจำแนกนักเรียนที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ นักเรียนที่ต้องการได้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ และนักเรียนที่ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพระดับอุดมศึกษา ที่มีกิจกรรมความร่วมมือกับ



ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน หรือวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสถาบันอุดมศึกษา สถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำหลักสูตรในรายวิชาเพิ่มเติม และใช้สถานประกอบการเป็นที่ฝึกและทดสอบการณีนี้นักเรียน

1.4.4.3 มีเอกสารหนังสือแสดงการประสานงาน มีเอกสารแสดงผลการเรียนรู้ และคำอธิบายรายวิชาที่เป็นไปตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หรือหลักสูตรทวิศึกษา หรือหลักสูตร พื้นฐานการศึกษาต่อในสาขาระดับอุดมศึกษา และมีเอกสารคู่มือการเรียนแบบฝึกและทดสอบ การประเมิน

#### 1.4.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีรายวิชาเพิ่มเติมแสดงรูปแบบการจัดหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ทวิศึกษาและสมรรถนะสาขาวิชาชีพตามสาขาการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และมีผังมโนทัศน์ หน่วยเรียนรู้บูรณาการแสดงรูปแบบการจัดพื้นฐานทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และจัดกิจกรรม การสำรวจความต้องการ จัดกิจกรรมความร่วมมือการจัดทำคู่มือการเรียนแบบฝึกและทดสอบ การประเมิน และมีเอกสารประสานงาน เอกสารแสดงผลการเรียนรู้ และเอกสารคู่มือเป็นหลักฐาน

ระดับคุณภาพ 2 มีรายวิชาเพิ่มเติมแสดงรูปแบบการจัดหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ทวิศึกษาและสมรรถนะสาขาวิชาชีพตามสาขาการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และมีผังมโนทัศน์ หน่วยเรียนรู้บูรณาการแสดงรูปแบบการจัดพื้นฐานทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีแสดงผล การเรียนรู้ เป็นหลักฐาน

ระดับคุณภาพ 1 มีการจัดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพให้กับ นักเรียนในวิชาเพิ่มเติมยังไม่ชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม

### 1.5 จัดทำ Career Path นักเรียนรายบุคคล

#### 1.5.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

1.5.1.1 มี Portfolios ของนักเรียนรายบุคคล มีเครื่องมือและมีผลการประเมิน บุคลิกภาพเหมาะกับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ของนักเรียนรายบุคคลมีเครื่องมือและมีผลการวัดความถนัด ของนักเรียนตามสมรรถนะสาขาอาชีพ มีผลประเมินความถนัดตามสาขาวิชาความถนัดด้านอาชีพ มีการบันทึกผลงานนักเรียนรายบุคคล มีการบันทึกผลทักษะ คุณลักษณะและความรู้ จากการฝึกและ ทดสอบการณีนี้นักเรียนรายบุคคล

1.5.1.2 จัดกิจกรรมการประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมกับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ปีที่ 3 และปีที่ 6 จัดกิจกรรมวัดความถนัดตามสมรรถนะสาขาอาชีพ มีการรายงานผลการประเมินบุคลิกภาพ ความถนัด ผลงานนักเรียน ผลการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ นักเรียนรายบุคคลอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีกระบวนการสร้างความเข้าใจให้กับนักเรียนและ ผู้ปกครองใช้ผลจากรายงานตัดสินใจเลือกโปรแกรมการเรียนวางเส้นทางการศึกษาต่อและประกอบ

อาชีพ มีกิจกรรมความร่วมมือกับหน่วยงานของกรมการจัดหางาน หรือการค้าจังหวัดจัดกิจกรรม  
แนะแนวอาชีพตามความต้องการอัตรากำลังแรงงานของจังหวัด

1.5.1.2 มีเอกสาร Portfolios ของนักเรียนรายบุคคล และแสดงผลบุคลิกภาพ  
ความถนัด ทักษะคุณลักษณะ และผลงาน มีเอกสารความร่วมมือและประสานงานการแนะแนวอาชีพ

#### 1.5.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มี Portfolios มีเครื่องมือและผลการวัดและประเมินบุคลิกภาพ  
ความถนัดทักษะ คุณลักษณะ และผลงานของนักเรียนรายบุคคล มีการจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจใช้  
รายงานผลจาก Portfolios ให้นักเรียนและผู้ปกครองเลือกโปรแกรมการเรียน มีกิจกรรมความร่วมมือ  
กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแนะแนวอาชีพตามความต้องการอัตรากำลังแรงงานของจังหวัด และมี  
เอกสาร Portfolios เอกสารรายงานผลบุคลิกภาพ ความถนัดทักษะ คุณลักษณะ และผลงานเป็น  
หลักฐาน

ระดับคุณภาพ 2 มี Portfolios มีเครื่องมือและผลการวัดและประเมินบุคลิกภาพ  
ความถนัดทักษะ คุณลักษณะ และผลงานของนักเรียนรายบุคคล มีกิจกรรมแนะแนวอาชีพ และมี  
เอกสาร มี Portfolios มีเครื่องมือและผลการวัดและประเมินบุคลิกภาพ ความถนัดทักษะ คุณลักษณะ  
และผลงานของนักเรียนรายบุคคล มีกิจกรรมแนะแนวอาชีพ และมีเอกสาร Portfolios เอกสาร  
รายงานผลบุคลิกภาพ ความถนัดทักษะ คุณลักษณะ และผลงานเป็นหลักฐาน

ระดับคุณภาพ 1 การจัดกิจกรรมสร้างเส้นทางการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ  
ไม่ชัดเจน

### 1.6 ประเมินสมรรถนะตามสาขาอาชีพของนักเรียนรายบุคคล

#### 1.6.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

1.6.1.1 มีใบรับรองสมรรถนะตามสาขาวิชาชีพ หรือหลักฐานอื่นที่แสดงการฝึก  
ตามเกณฑ์การผ่านหลักสูตรตาม

1.6.1.2 จัดกิจกรรมความร่วมมือกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด วิทยาลัย  
สารพัดช่าง หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องบรรจุหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หรือหลักสูตร ทวิศึกษาใน  
รายวิชาเพิ่มเติม มีกิจกรรมความร่วมมือกับสถานประกอบการใช้เป็นที่ฝึกและถอดประสบการณ์ตาม  
ทักษะและสมรรถนะทางสาขาอาชีพและจัดกิจกรรมการประเมินสมรรถนะตามสาขาอาชีพ โดยความ  
ร่วมมือกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

1.6.1.3 มีเอกสารแสดงความร่วมมือการจัดทำหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม และ  
เอกสารการประสานงาน คู่มือการฝึกและถอดประสบการณ์ตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ และมีเอกสาร  
แสดงการออกหลักฐานการประเมินสมรรถนะตามสาขาวิชาชีพสมรรถนะทางสาขาอาชีพ

### 1.6.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีการออกใบรับรองตามเกณฑ์การผ่านสมรรถนะตามสาขาอาชีพ มีความร่วมมือจัดทำหลักสูตรตามสมรรถนะสาขาอาชีพแบบต่าง ๆ ตามความต้องการของนักเรียน และมีเอกสารความร่วมมือ หรือเอกสารการประสานงานและเอกสารการออกหลักฐานการประเมินสมรรถนะตามสาขาวิชาชีพเป็นหลักฐาน

ระดับคุณภาพ 2 มีการออกใบรับรองตามเกณฑ์การผ่านสมรรถนะตามสาขาอาชีพ มีความร่วมมือจัดทำหลักสูตรตามสมรรถนะสาขาอาชีพแบบต่าง ๆ ตามความต้องการของนักเรียน

ระดับคุณภาพ 1 ยังไม่มีหลักสูตรตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ

1.7 จัดระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และการเรียนรู้ของนักเรียน

#### 1.7.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

1.7.1.1 มีระบบเทคโนโลยีช่วยการบริหารจัดการสถานศึกษา บริหารงานวิชาการ และจัดทำสารสนเทศคุณภาพผู้เรียน มีระบบเทคโนโลยีสนับสนุนทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ครูและนักเรียนเข้าถึงองค์ความรู้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ใช้สืบค้น บันทึกการเรียนการสอน และบันทึกผลงาน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีระบบการเรียนรู้ผ่านระบบทางไกลที่โต้ตอบกันได้ มีการจัดระบบเทคโนโลยีจัดทำคลังข้อสอบและการวัดผล ประมวลผลความสมดุลเชิงคุณภาพของผู้เรียนรายบุคคล และเก็บ Portfolios สร้างเส้นทางการศึกษาต่อสู่การประกอบอาชีพของนักเรียนรายบุคคล มีระเบียบการใช้เทคโนโลยี

1.7.1.2 ดำเนินการสำรวจนำเทคโนโลยีที่มีอยู่โรงเรียนมาใช้และพัฒนาต่อยอดใช้สนับสนุนการบริหารจัดการโรงเรียนกระบวนการเรียนรู้ และการสร้างองค์ความรู้ให้กับนักเรียน ดำเนินการประเมินสมรรถนะของเครื่องมือและโปรแกรมสนับสนุนใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมสร้างจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน และในชีวิตประจำวัน มีการให้ความรู้กฎหมาย พ.ร.บ. ICT

1.7.1.3 มีเอกสารตารางการเข้าใช้ระบบเทคโนโลยี มีเอกสารปริมาณการเข้าใช้มีการกำหนดกิจกรรมให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยี มีเอกสารระเบียบการใช้เทคโนโลยีของโรงเรียน

#### 1.7.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีระบบเทคโนโลยีช่วยการสนับสนุนการบริหารจัดการ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และการเรียนรู้ของนักเรียน ที่มีการกำหนดในรูปกิจกรรมการเข้าไปใช้งานตลอดทั้งปีการศึกษา และมีเอกสารตารางการใช้และจำนวนปริมาณผู้ใช้ต่อเนื่องทุกวันทำการ มีเอกสารระเบียบการใช้เทคโนโลยีของโรงเรียนและมีกิจกรรมการพัฒนาจริยธรรมการใช้ ICT ตามแนวทางของระเบียบ

ระดับคุณภาพ 2 มีระบบเทคโนโลยีช่วยการสนับสนุนการบริหารจัดการ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และการเรียนรู้ของนักเรียน ที่มีการกำหนดในรูปกิจกรรมการเข้าไปใช้งานบางระยะเวลา ขาดเอกสารตารางการใช้และจำนวนปริมาณผู้ใช้ต่อเนื่องทุกวันทำการ มีเอกสารระเบียบการใช้เทคโนโลยีของโรงเรียน

ระดับคุณภาพ 1 การจัดระบบการนำเทคโนโลยียังไม่ต่อเชื่อมเป็นระบบ ไม่มีการพัฒนาต่อยอดให้เป็นรูปธรรม

## 2. การจัดการกระบวนการเรียนรู้

### 2.1 จัดทำหน่วยเรียนรู้บูรณาการระดับชั้นแบบคณะผู้สอนและข้ามรายวิชา

#### 2.1.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

2.1.1.1 มีผังมโนทัศน์แสดงชื่อหน่วยเรียนรู้บูรณาการ แสดงการแตกประเด็นความรู้เป็นชื่อเรื่องหลักชื่อเรื่องรอง ชื่อเรื่องย่อย และมีคำสำคัญของมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเขียนกำกับ โดยมีแบบบรรณานุกรมเขียนกำกับแทนหลักความรู้ นำไปบูรณาการตามประเด็นชื่อเรื่องแบบคณะบุคคลข้ามรายวิชา

2.1.1.2 จัดกิจกรรมการสำรวจสำรวจความต้องการที่จะเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่ใช้เป็นสถานการณ์กระตุ้นเพื่อกำหนดประเด็นชื่อเรื่องร่วมกันของคณะผู้สอนระดับชั้นและนักเรียน มีกิจกรรมการวิเคราะห์สัดส่วนเวลาและน้ำหนักคะแนนของมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดรายวิชากำหนดเป็นด้านการวัดความรู้ทักษะ และเจตคติ และระบุคำสำคัญที่เป็นหลักความรู้ เพื่อนำไปเทียบและบูรณาการตามประเด็นชื่อเรื่องหลัก ชื่อเรื่องรอง และชื่อเรื่องย่อย แบบคณะผู้สอนและข้ามรายวิชา

2.1.1.3 มีเอกสารผังมโนทัศน์หน่วยเรียนรู้บูรณาการ เอกสารตารางการวิเคราะห์ตัวชี้วัดรายวิชา รูปภาพ หรือหลักฐานอื่นที่แสดงร่องรอยการปฏิบัติการสำรวจจริง

#### 2.1.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีผังมโนทัศน์แสดงหน่วยเรียนรู้บูรณาการ มีกิจกรรมการสำรวจแหล่งเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน มีกิจกรรมการจัดทำหน่วยเรียนรู้บูรณาการระดับชั้นแบบไม่แยกส่วนมีจำนวนมากกว่า 5 วิชา และมีเอกสารตารางวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด รูปภาพหรือหลักฐานอื่นที่แสดงร่องรอยการปฏิบัติการสำรวจจริงเป็นหลักฐาน

ระดับคุณภาพ 2 มีผังมโนทัศน์แสดงหน่วยเรียนรู้บูรณาการ มีกิจกรรมการสำรวจแหล่งเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน มีกิจกรรมการจัดทำหน่วยเรียนรู้บูรณาการระดับชั้น มีจำนวนน้อยกว่า 5 วิชา และมีเอกสารตารางวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด รูปภาพ หรือหลักฐานอื่นที่แสดงร่องรอยการปฏิบัติการสำรวจจริงเป็นหลักฐาน

ระดับคุณภาพ 1 ยังไม่ได้จัดทำผังมโนทัศน์แสดงหน่วยเรียนรู้บูรณาการ ยังไม่มีกระบวนการจัดทำ

2.2 กำหนดช่วงลำดับเวลากิจกรรมหน่วยเรียนรู้บูรณาการตามกระบวนการบันได 5 ขั้น ตีตารางสอนตลอดภาคเรียน และตารางการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์ตามสมรรถนะงานอาชีพ

### 2.2.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

2.2.1.1 มีตารางสอนที่รองรับการจัดกิจกรรมตามกระบวนการเรียนรู้ โดยกำหนดช่วงลำดับเวลาของกิจกรรมหน่วยเรียนรู้บูรณาการตามกระบวนการบันได 5 ขั้น กำหนดช่วงเวลาการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ของครูระดับชั้นกำหนดช่วงเวลาของการเรียนแบบฝึกประสบการณ์ตามสมรรถนะงานอาชีพกำหนดช่วงเวลาของวิชาที่ไม่นำตัวชี้วัดรายวิชาบูรณาการ และกำหนดช่วงเวลาการฝึกการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการในวิชากิจกรรมชุมนุม

2.2.1.2 จัดกิจกรรม PLC ของคณะผู้สอนระดับชั้นตามตารางเพื่อร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ สรุปและติดตามความก้าวหน้าการเรียนรู้ของนักเรียน และร่วมกันแก้ไขปัญหา มีกิจกรรมการออกแบบและกำหนดเวลาของกระบวนการของหน่วยเรียนรู้บูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน และกำหนดเวลาของการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์ในวิชาเพิ่มเติม มีกิจกรรมความร่วมมือกับสถานประกอบการ หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดทำคู่มือการเรียนรู้และนิเทศการฝึกและถอดประสบการณ์ และมีรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ

2.2.1.3 มีเอกสารตารางสอนแสดงช่วงเวลาการจัดกิจกรรมบูรณาการ การเรียนแบบฝึกและถอดประสบการณ์ และเอกสารการบันทึกผลการจัดกิจกรรม PLC ของคณะผู้สอนระดับชั้น

### 2.2.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีตารางสอนแสดงช่วงเวลาของกิจกรรมตามกระบวนการของหน่วยเรียนรู้บูรณาการ การทำกิจกรรม PLC กระบวนการเรียนแบบฝึกและถอดประสบการณ์ และกระบวนการเรียนรู้รูปแบบการเรียนรู้เป็นผู้ประกอบการ ที่มีกิจกรรมการออกแบบและกำหนดเวลาตามกระบวนการในรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติมและรายวิชากิจกรรมชุมนุมและมีเอกสารตารางสอนเอกสารบันทึกผลการจัดกิจกรรม PLC เป็นหลักฐาน

ระดับคุณภาพ 2 มีตารางสอนแสดงช่วงเวลาของกิจกรรมตามกระบวนการของหน่วยเรียนรู้บูรณาการ การทำกิจกรรม PLC กระบวนการเรียนแบบฝึกและถอดประสบการณ์ และกระบวนการเรียนรู้รูปแบบการเรียนรู้เป็นผู้ประกอบการ และมีเอกสารตารางสอน

ระดับคุณภาพ 1 ยังไม่ได้จัดทำตารางสอนหน่วยเรียนรู้ บูรณาการและตารางการฝึกและถอดประสบการณ์

2.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้หน่วยเรียนรู้บูรณากระดับชั้นตามกระบวนการ Problem-Based ของคณะครูระดับชั้น ในรายวิชาพื้นฐาน ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

### 2.3.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

2.3.1.1 มีใบกิจกรรม ใบความรู้ และสื่อเป็นเครื่องมือการจัดการเรียนรู้ ทำให้เกิดกระบวนการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน มีแผนการเรียนรู้กำกับช่วงลำดับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Problem-Based Learning ของคณะครูระดับชั้นตามกรอบบันได 5 ชั้น มีบันทึกหรือรายงานผลสรุปจากกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ของครูระดับชั้น

2.3.1.2 มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของคณะครูระดับชั้นในรายวิชาพื้นฐานตามกรอบบันได 5 ชั้น แบบ Problem-Based Learning ของคณะครูระดับชั้นและจัดกิจกรรมการฝึกทักษะการสังเกต และตั้งคำถาม คาดเดาคำตอบ จัดกิจกรรมการวิเคราะห์เหตุการณ์ การดำเนินชีวิตเพื่อสืบค้นหลักความรู้และหลักธรรมใช้ยึดเป็นหลักการปฏิบัติฝึกการสร้างพัฒนาการด้านคุณลักษณะและค่านิยม 12 ประการ จัดกิจกรรมการสำรวจแหล่งเรียนรู้ จริงเพื่อใช้ทักษะการสังเกตสร้างแรงบันดาลใจและตั้งคำถามตามประเด็นที่อยากจัดกิจกรรมอภิปรายแลกเปลี่ยนประเด็นคำถามสื่อสารนำเสนอ จัดกิจกรรมอภิปรายเชื่อมโยงคำถามกับสาระการเรียนรู้รายวิชาสื่อสารนำเสนอ จัดกิจกรรมกำหนดบรรณานุกรมใช้สืบค้นรวบรวมความรู้นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปเป็นองค์ความรู้นำเสนอและจัดทำผังมโนทัศน์ความรู้

2.3.1.2 มีเอกสารใบกิจกรรม และใบความรู้แนบด้วยบรรณานุกรมแทนหลักความรู้ของตัวชี้วัดรายวิชาทุกกิจกรรมตามกรอบบันได 5 ชั้น แบบ Problem-Based Learning มีเอกสารแสดงการบันทึกผล หรือรายงานผลสรุปจากกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ของครูระดับชั้นที่แสดงรูปแบบการจัดกิจกรรม การพัฒนาการความก้าวหน้าของนักเรียนและแก้ไขปัญหา ในแต่ละกิจกรรม มีเอกสารแสดงร่องรอยการทำกิจกรรมของนักเรียนทุกกิจกรรม

### 2.3.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีใบกิจกรรม ใบความรู้ของกิจกรรมตามกรอบบันได 5 ชั้น แบบ Problem-Based Learning ของคณะครูระดับชั้น มีเอกสารแสดงการบันทึกผลสรุปจากกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ของครูระดับชั้นที่แสดงรูปแบบการจัดกิจกรรม การพัฒนาการความก้าวหน้าของนักเรียนและแก้ไขปัญหา ในแต่ละกิจกรรม มีเอกสารแสดงร่องรอยการทำกิจกรรมของนักเรียนทุกกิจกรรม

ระดับคุณภาพ 2 มีใบกิจกรรม ใบความรู้ของกิจกรรมตามกรอบบันได 5 ชั้น แบบ Problem-Based Learning ของคณะครูระดับชั้น มีเอกสารแสดงการบันทึกผลสรุปจากกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ของครูระดับชั้นที่แสดงรูปแบบการจัดกิจกรรม การพัฒนาการความก้าวหน้าของนักเรียนและแก้ไขปัญหาไม่ครบทุกกิจกรรม มีเอกสารแสดงร่องรอยการทำกิจกรรมของนักเรียนไม่ครบทุกกิจกรรม

ระดับคุณภาพ 1 จัดทำใบกิจกรรม ใบความรู้ยังไม่เป็นไปตามกรอบบันได 5 ชั้น ของกิจกรรมแบบ Problem-Based Learning

2.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์ความรู้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ของคณะครูในรายวิชาเพิ่มเติมผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

#### 2.4.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

2.4.1.1 มีแผนการเรียนรู้ หรือคู่มือการฝึกและถอดประสบการณ์ความรู้ตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ มีใบกิจกรรม ใบความรู้และสื่อเป็นเครื่องมือ ทำให้เกิดกระบวนการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

2.4.1.2 มีการจัดกิจกรรมของคณะครูในรายวิชาเพิ่มเติม ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) จัดทำแผนการเรียนรู้ หรือคู่มือการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์ความรู้ตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ หรือการเรียนรู้แบบสะสมหน่วยกิตเพื่อการเรียนเตรียมหลักสูตร ปวช. ในมัธยมศึกษาตอนต้น หรือการเรียนรู้หลักสูตร ปวช. ในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือหลักสูตรการเตรียมพื้นฐานการเรียนรู้ตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา โดยความร่วมมือของสถานประกอบการ ตลอดจนสถาบันการศึกษาต่อ และจัดกิจกรรมการสำรวจสถานประกอบการหรือกลุ่มอาชีพอิสระใช้ทักษะการสังเกตสร้างแรงบันดาลใจตั้งประเด็นคำถามและคาดเดาคำตอบนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจัดกิจกรรมสืบค้นความรู้ตามกระบวนการและขั้นตอนที่คู่มือการเรียนรู้ฝึกและถอดประสบการณ์กำหนดไว้ในรูปบรรณานุกรม นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอ ใช้เป็นหลักทฤษฎีความรู้นำไปใช้ในชั้นปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมฝึกและถอดประสบการณ์เชื่อมโยงกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติกับการใช้เหตุผลหลักและทฤษฎีความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพงาน จัดกิจกรรมการเขียนและรายงานผลการฝึกและถอดประสบการณ์ตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ ด้านผลของการใช้หลักทฤษฎีความรู้ไปอธิบายให้เหตุผลการสร้างทักษะกระบวนการและขั้นตอนการทำงานเกิดประสิทธิภาพสร้างคุณภาพของผลงาน ด้านความรู้สึกละและความคิดเห็นต่อการทำงานร่วมที่สามารถปรับตัวแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมด้านการเรียนรู้ที่สามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานและสร้างแผนการเรียนรู้แสดงกระบวนการและ

ลำดับของขั้นตอนอย่างชัดเจน และด้านศีลธรรมที่แสดงความเคารพต่อกฎ กติกา และผู้อื่นแสดงความซื่อสัตย์ และความสำนึกการเป็นพลเมือง

2.4.1.3 มีเอกสารแผนการเรียนรู้ หรือคู่มือการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์ความรู้ตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ แบบหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรเรียนสะสมหน่วยกิตเพื่อเตรียมปวช. หรือหลักสูตรทวิศึกษาหรือหลักสูตรการเตรียมพื้นฐานการเรียนตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา มีเอกสารใบกิจกรรม ใบความรู้ สื่อ มีเอกสารแสดงร่องรอยการบันทึกสรุปผลการฝึกและถอดประสบการณ์ของนักเรียน

#### 2.4.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีแผนการเรียนรู้ หรือคู่มือการฝึกและถอดประสบการณ์ความรู้ตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ มีใบกิจกรรม ใบความรู้และสื่อเป็นเครื่องมือ มีกิจกรรมของคณะครูในรายวิชาเพิ่มเติม ผ่าน PLC จัดทำแผนการเรียนรู้หรือคู่มือการเรียนรู้รองรับหลักสูตรต่าง ๆ ตามความต้องการของนักเรียน มีกิจกรรมตามกระบวนการของการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์ความรู้ตามสมรรถนะวิชาชีพครบทุกกระบวนการ และมีเอกสารแผนการเรียนรู้หรือคู่มือครบตามแผนการเปิดหลักสูตร มีเอกสารแสดงร่องรอยการบันทึกสรุปผลการฝึกและถอดประสบการณ์ของนักเรียน

ระดับคุณภาพ 2 มีแผนการเรียนรู้ หรือคู่มือการฝึกและถอดประสบการณ์ความรู้ตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ มีใบกิจกรรม ใบความรู้และสื่อเป็นเครื่องมือ มีกิจกรรมของคณะครูในรายวิชาเพิ่มเติม ผ่าน PLC จัดทำแผนการเรียนรู้หรือคู่มือการเรียนรู้รองรับหลักสูตรต่าง ๆ ตามความต้องการของนักเรียน มีกิจกรรมตามกระบวนการของการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์ความรู้ตามสมรรถนะวิชาชีพครบยังไม่ครบทุกกระบวนการและมีเอกสารแผนการเรียนรู้ หรือคู่มือไม่ครบตามแผนการเปิดหลักสูตรและยังขาดหรือมีเอกสารไม่สมบูรณ์แสดงร่องรอยการบันทึกสรุปผลการฝึกและถอดประสบการณ์ของนักเรียน

ระดับคุณภาพ 1 ยังไม่ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์ความรู้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ของคณะครูในรายวิชาเพิ่มเติมผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

2.5 จัดกิจกรรมการสร้างแรงบันดาลใจพัฒนาต่อยอดเทคโนโลยีหรือสร้างนวัตกรรมตามกระบวนการ Project-Based Learning

#### 2.5.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

2.5.1.1 มีใบกิจกรรม ใบความรู้ และสื่อเป็นเครื่องมือการจัดการเรียนรู้นำไปสู่กระบวนการสร้างองค์ความรู้เรื่องกระบวนการและขั้นตอนการทำโครงการ (Project-Based) ด้วยตนเองของนักเรียน มีแผนการให้คำปรึกษาและบันทึกผลการเรียนรู้ของการพัฒนาผลงานของนักเรียน



2.5.1.2 มีการจัดกิจกรรมสืบค้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องกระบวนการและขั้นตอนการทำโครงการ (Project-Based) มีกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจตั้งประเด็นสนใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาต่อยอดเทคโนโลยีหรือสร้างนวัตกรรม มีกิจกรรมสืบค้น รวบรวมความรู้ที่จะนำมาใช้สร้างกระบวนการและขั้นตอนการพิสูจน์สมมติฐานในประเด็นสนใจและจัดทำโครงร่าง Project-Based มีกิจกรรมทดสอบ หรือปฏิบัติตามกระบวนการละขั้นตอน และอธิบายผลปรากฏการณ์กับทฤษฎีความรู้ของทุกกระบวนการและขั้นตอน มีกิจกรรมการสรุปผล สื่อสารนำเสนอด้วยวิธีที่หลากหลาย มีกิจกรรมการกำหนดเกณฑ์คุณภาพของผลงานนักเรียน โดยคณะครูตามกระบวนการ PLC และมีกิจกรรมคัดเลือก หรือประกวดผลงานนักเรียนที่เข้าเกณฑ์คุณภาพ โดยมีการใช้เทคโนโลยีเครือข่ายช่วยนำเสนอและกระจายผลงานตลอดจนใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวาง มีเอกสารใบกิจกรรม ใบความรู้ และสื่อใช้เป็นเครื่องมือจัดการเรียนรู้ มีแผนและบันทึกผลการให้คำปรึกษาการทำผลงาน มีเอกสารร่องรอยการจัดกิจกรรมการสืบค้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจตั้งประเด็นสนใจพัฒนานวัตกรรมกิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการละขั้นตอน และอธิบายผลปรากฏการณ์กับทฤษฎีความรู้ กิจกรรมการสรุปผลสื่อสาร นำเสนอด้วยวิธีที่หลากหลาย และกิจกรรมการคัดเลือกหรือประกวดผลงานนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ

### 2.5.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีเอกสารใบกิจกรรม ใบความรู้ และสื่อใช้เป็นเครื่องมือจัดการเรียนรู้ มีแผนและบันทึกผลการให้คำปรึกษาการทำผลงานมีเอกสารร่องรอยการจัดกิจกรรมการสืบค้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจตั้งประเด็นสนใจพัฒนานวัตกรรม กิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการละขั้นตอน และอธิบายผลปรากฏการณ์กับทฤษฎีความรู้ กิจกรรมการสรุปผล สื่อสารนำเสนอด้วยวิธีที่หลากหลาย และกิจกรรมการคัดเลือกหรือประกวดผลงานนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 2 มีเอกสารใบกิจกรรม ใบความรู้ และสื่อใช้เป็นเครื่องมือจัดการเรียนรู้ มีแผนและบันทึกผลการให้คำปรึกษาการทำผลงานมีเอกสารร่องรอยการจัดกิจกรรมการคัดเลือกหรือประกวดผลงานนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 1 ไม่มีคู่มือ หรือใบกิจกรรมใบความรู้ เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรม Project-Based ที่ยังไม่ชัดเจนไม่เป็นไปตามกระบวนการ

2.6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการในวิชาชุมนุมหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

### 2.6.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

2.6.1.1 มีคู่มือการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ หรือมีใบกิจกรรมใบความรู้ เป็นเครื่องมือประกอบการจัดการเรียนรู้นำไปสู่การเกิดกระบวนการสร้างองค์ความรู้และเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการของคณานักเรียนที่มีความสนใจเหมือนกัน

2.6.1.2 มีการจัดกิจกรรมของคณะครูในรายวิชากิจกรรม หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ร่วมกันจัดทำคู่มือการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการในแบบต่าง ๆ โดยความร่วมมือของสถานประกอบการ มีกิจกรรมให้นักเรียนเลือกเข้าเป็นสมาชิกผู้ประกอบการแบบต่าง ๆ ตามความสมัครใจ มีการจัดกิจกรรมจำลองการจดทะเบียนบริษัทจำลอง มีกิจกรรมการจัดหาวัตถุดิบ การผลิตและแปรรูป การจัดทำบรรจุภัณฑ์ มีกิจกรรมการสร้างกลยุทธ์การขายและจัดจำหน่าย การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายและรายงานผลการประกอบการ

2.6.1.3 มีเอกสารคู่มือการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ หรือมีใบกิจกรรม ใบความรู้ มีเอกสารแสดงร่องรอยการจัดกิจกรรมการจดทะเบียนบริษัทจำลอง กิจกรรมการนำเข้าวัตถุดิบ การผลิต แปรรูป บรรจุภัณฑ์ จัดจำหน่าย และบัญชีรายรับรายจ่าย

## 2.6.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีคู่มือ หรือใบกิจกรรม ใบความรู้ เป็นเครื่องมือประกอบการจัดการเรียนรู้ มีเอกสารแสดงร่องรอยการจัดกิจกรรมการจดทะเบียนบริษัทจำลอง กิจกรรมการนำเข้าวัตถุดิบ การผลิตแปรรูป บรรจุภัณฑ์ จัดจำหน่าย และบัญชีรายรับรายจ่าย ครบและชัดเจน

ระดับคุณภาพ 2 มีคู่มือ หรือใบกิจกรรม ใบความรู้ เป็นเครื่องมือประกอบการจัดการเรียนรู้ มีเอกสารแสดงร่องรอยการจัดกิจกรรมการจดทะเบียนบริษัทจำลอง กิจกรรมการนำเข้าวัตถุดิบ การผลิตแปรรูป บรรจุภัณฑ์ จัดจำหน่าย และบัญชีรายรับรายจ่าย แสดงได้บางส่วน

ระดับคุณภาพ 1 ไม่มีคู่มือ หรือใบกิจกรรมใบความรู้ เป็นเครื่องมือประกอบการจัดการเรียนรู้ และไม่มีเอกสารแสดงร่องรอยการจัดกิจกรรม

## 2.7 จัดกิจกรรมการวัดผลที่มีคุณภาพสูง และประเมินผลอย่างสมดุลเชิงคุณภาพ

### 2.7.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

2.7.1.1 มีเครื่องมือวัดผลการพัฒนาของนักเรียนตามประเภท (K, P, A) และระดับชั้นพฤติกรรม และหลักความรู้ ตรงกับที่ระบุในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดรายวิชา ใช้เป็นคะแนนเก็บครบทุกตัวชี้วัดรายวิชา และมีแผนการเลือกตัวชี้วัดรายวิชาที่สำคัญที่เป็นตัวแทนสร้างเครื่องมือวัดความรู้ที่ตรงกับประเภทและระดับชั้นพฤติกรรมในการวัดผลความรู้กลางภาคเรียน และปลายภาคเรียน มีรูปแบบการแปลและแสดงผลการประเมินความสมดุลเชิงคุณภาพของนักเรียนรายบุคคลด้านความรู้ด้านทักษะ และด้านเจตคติ มีเครื่องมือประเมินระดับคุณภาพการเกิด

สมรรถนะ และคุณลักษณะตามหลักสูตร ตลอดจนค่านิยม 12 ประการ ในการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรม ตามกระบวนการ Problem-Based Learning และ Project-Based Learning ตามกรอบบันได 5 ขั้น มีแบบเครื่องมือประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมต่อลักษณะการประกอบอาชีพของนักเรียน

2.7.1.2 จัดกิจกรรมวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดรายวิชาเพื่อกำหนด สัดสวนเวลาและน้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัดรายวิชา และกำหนดประเภท (K, P, A) และระดับชั้น พฤติกรรมของตัวชี้วัดรายวิชาตลอดจนคำสำคัญที่แสดงหลักความรู้ของตัวชี้วัดรายวิชา นำไปเป็น กรอบการสร้างเครื่องมือและวัดผลที่มีคุณภาพสูงสำหรับคะแนนเก็บได้ครบทุกตัวชี้วัดรายวิชา และ คะแนนสอบกลางภาคและปลายภาคตามแผนการเลือกตัวชี้วัดรายวิชาที่สำคัญที่เป็นตัวแทน จัด กิจกรรมการแปลและแสดงผลการประเมินความสมดุลเชิงคุณภาพของนักเรียนรายบุคคลด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ และมีการส่งเสริมนักเรียนกรณีที่ยังไม่สมดุลเชิงคุณภาพ จัดกิจกรรม สร้างและใช้เครื่องมือประเมินระดับคุณภาพการพัฒนาทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะตามหลักสูตร ตลอดจนค่านิยม 12 ประการ มีการนำเครื่องมือประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมต่อการประกอบ อาชีพมาประเมินนักเรียนเพื่อคัดเลือกเข้าสู่โปรแกรมการเรียน

2.7.1.3 มีเอกสารเครื่องมือและผลการวัดผลการพัฒนาของนักเรียนตามประเภท (K, P, A) และระดับชั้นพฤติกรรม และหลักความรู้ ตรงกับที่ระบุในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด รายวิชา มีเอกสารแผนการเลือกตัวชี้วัดรายวิชาที่สำคัญที่เป็นตัวแทน มีเอกสารแสดงรูปแบบการแปล และแสดงผลการประเมินความสมดุลเชิงคุณภาพของนักเรียนรายบุคคล มีเอกสารเครื่องมือและผล การประเมินระดับคุณภาพการเกิดสมรรถนะ และคุณลักษณะ ตลอดจนค่านิยม 12 ประการ และมี เอกสารแสดงการใช้และผลการประเมินบุคลิกภาพของนักเรียนรายบุคคลใช้เป็นข้อมูลเลือกโปรแกรม การเรียน

## 2.7.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีเอกสารเครื่องมือและผลการวัดผลการพัฒนาของนักเรียน ตามประเภท (K, P, A) และระดับชั้นพฤติกรรม และหลักความรู้ ตรงกับที่ระบุในมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดรายวิชา มีร่องรอยหลักฐานแสดงการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดรายวิชา มี เอกสารแผนการเลือกตัวชี้วัดรายวิชาที่สำคัญที่เป็นตัวแทน มีเอกสารแสดงรูปแบบการแปลและ แสดงผลการประเมินความสมดุลเชิงคุณภาพของนักเรียนรายบุคคล มีเอกสารเครื่องมือและผล การประเมินระดับคุณภาพการเกิดสมรรถนะ และคุณลักษณะตลอดจนค่านิยม 12 ประการและมี เอกสารแสดงการใช้และผลการประเมินบุคลิกภาพของนักเรียนรายบุคคลใช้เป็นข้อมูลเลือกโปรแกรม การเรียน

ระดับคุณภาพ 2 มีเอกสารเครื่องมือและผลการวัดผลการพัฒนาของนักเรียนตาม ประเภท (K, P, A) และระดับชั้นพฤติกรรม และหลักความรู้ และตรงกับที่ระบุในมาตรฐานการเรียนรู้

และตัวชี้วัดรายวิชา มีร่องรอยหลักฐานแสดงการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดรายวิชา ยังไม่ถูกต้องชัดเจน มีเอกสารแผนการเลือกตัวชี้วัดรายวิชาที่สำคัญที่เป็นตัวแทน และมีเอกสารแสดงการใช้และผลการประเมินบุคลิกภาพของนักเรียนรายบุคคลใช้เป็นข้อมูลเลือกโปรแกรมการเรียน

ระดับคุณภาพ 1 มีร่องรอยหลักฐานแสดงการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดรายวิชา ยังไม่ถูกต้องชัดเจน และมีเอกสารแสดงการวัดผลประเมินผลยังไม่มีคุณภาพสูง และยังไม่ได้แสดงผลความสมดุลเชิงคุณภาพของนักเรียนรายบุคคล

### 3. คุณภาพผู้เรียนและผลงาน

#### 3.1 คุณภาพผู้เรียนมีความสมดุลเชิงคุณภาพระดับดี

##### 3.1.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

3.1.1.1 มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยในปีการศึกษาดีและมีความสมดุลเชิงคุณภาพของด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านเจตคติ มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยในรายวิชาเพิ่มเติมตามหลักสูตรสมรรถนะสาขาวิชาชีพระดับดี และผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ

3.1.1.2 มีการเรียนรู้ในรูปแบบ Problem-Based Learning และ Problem-Based Learning ตามกระบวนการบันได 5 ขั้น และมีการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้ฝึกและถอดประสบการณ์ตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ และมีการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

3.1.1.3 มีเอกสาร รูปถ่าย วิดีโอ หรือสิ่งอื่นที่แสดงร่องรอยการเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบ Problem-Based Learning และ Problem-Based Learning ตามกระบวนการบันได 5 ขั้น การเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้ฝึกและถอดประสบการณ์ตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ และมีการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ มีเอกสาร Portfolios ที่แสดงระดับผลการเรียนเฉลี่ยในปีการศึกษาดีและมีความสมดุลเชิงคุณภาพ แสดงผลการเรียนในรายวิชาเพิ่มเติมตามหลักสูตรสมรรถนะสาขาวิชาชีพ และแสดงประสบการณ์การเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ

##### 3.1.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.75 ขึ้นไป และมีกราฟหรือเอกสารอื่นที่แสดงทิศทางระดับผลการเรียนด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติที่สอดคล้องดีขึ้น ทิศทางเดียวกัน มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยในรายวิชาเพิ่มเติมตามหลักสูตรสมรรถนะสาขาวิชาชีพ ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไปมีเอกสารแสดงการผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เป็นผู้ประกอบการ และมีเอกสารที่แสดงการเข้าร่วมตามกระบวนการบันได 5 ขั้น

ระดับคุณภาพ 2 มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 ขึ้นไป และมีกราฟหรือเอกสารอื่นที่แสดงทิศทางระดับผลการเรียนด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติที่สอดคล้องดีขึ้น

ทิศทางเดียวกัน มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยในรายวิชาเพิ่มเติมตามหลักสูตรสมรรถนะสาขาวิชาชีพ ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป

ระดับคุณภาพ 1 มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ในรายวิชาเพิ่มเติมเฉลี่ย น้อยกว่า 3.00 มีเอกสารการเข้าร่วมการเรียนรู้อาจารย์เป็นผู้ประกอบการไม่ชัดเจน

3.2 การแสดงแรงบันดาลใจพัฒนาคุณภาพการดำเนินชีวิตโดยการพัฒนาต่อยอดผลงาน (ต่อยอดเทคโนโลยีเดิม) หรือพัฒนานวัตกรรมขึ้นใช้

### 3.2.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

3.2.1.1 มีการเขียนที่มาของปัญหาหรือประเด็นสนใจที่แสดงถึงข้อจำกัดของการ ดำเนินชีวิตของผู้คนในชุมชน สังคม และประเทศชาติ ที่ต้องการหาเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกใน การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และเขียนผลที่จะเกิดประโยชน์ในด้านการใช้งาน การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต หรือการต่อยอดการสร้างงานสร้างรายได้ ไปสู่ภาคธุรกิจการค้าและเศรษฐกิจของประเทศ

3.2.1.2 ประเด็นปัญหาหรือประเด็นสนใจเกิดจากความต้องการต่อยอดพัฒนา กระบวนการผลิต หรือพัฒนาผลิตภัณฑ์จากการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์ตามสมรรถนะ สาขาวิชาชีพของนักเรียน หรือเกิดจากประเด็นความต้องการพัฒนานวัตกรรมขึ้นใช้งานในวิถีการ ดำเนินชีวิต และคณะผู้ทำผลงานเกิดจากปัญหาและประเด็นสนใจที่เป็นเรื่องเดียวกัน

3.2.1.3 มีเอกสารแสดงที่มาของปัญหาหรือประเด็นสนใจและประโยชน์ที่จะ เกิดขึ้นและมีร่องรอยหลักฐานต่าง ๆ ที่แสดงถึงความต้องการต่อยอดพัฒนากระบวนการผลิต หรือ พัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือพัฒนานวัตกรรม และมีเอกสารของบุคคลในคณะทำงานที่แสดงปัญหาและ ประเด็นสนใจที่เป็นเรื่องเดียวกัน

### 3.2.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

3.2.2.1 ระดับคุณภาพ 3 มีเอกสารแสดงที่มาของปัญหาหรือประเด็นสนใจและ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น และมีร่องรอยหลักฐานต่าง ๆ ที่แสดงถึงความต้องการต่อยอดพัฒนา กระบวนการผลิต หรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือพัฒนานวัตกรรม

3.2.2.2 ระดับคุณภาพ 2 มีเอกสารแต่การแสดงที่มาของปัญหาหรือประเด็น สนใจและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นยังไม่ชัดเจน และมีร่องรอยหลักฐานต่าง ๆ ไม่ครบสมบูรณ์ที่แสดงถึง ความต้องการต่อยอดพัฒนากระบวนการผลิต หรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือพัฒนานวัตกรรม

3.2.2.3 ระดับคุณภาพ 1 มีเอกสารแต่ไม่ได้แสดงที่มาของปัญหาหรือประเด็น สนใจและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นและขาดร่องรอยหลักฐานต่าง ๆ ที่แสดงถึงความต้องการต่อยอด พัฒนากระบวนการผลิตหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือพัฒนานวัตกรรม

3.3 การแสดงหลักความรู้และทฤษฎีความรู้ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกับประเด็น ปัญหาหรือประเด็นสนใจ

### 3.3.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

3.3.1.1 มีผังมโนทัศน์ หรือการเรียบเรียงหลักความรู้และทฤษฎีความรู้ที่เกี่ยวข้องมากเพียงพอและแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับประเด็นปัญหาหรือประเด็นสนใจ ที่แสดงที่มาของแหล่งความรู้ในรูปบรรณานุกรม หรืออย่างอื่นที่เป็นที่ยอมรับเป็นสากลและเชื่อถือได้

3.3.1.2 หลักความรู้และทฤษฎีความรู้ได้มาจากการสืบค้น รวบรวมความรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนประเด็นความรู้และกำหนดวิธีการให้เหตุผลเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกันของประเด็นปัญหาหรือประเด็นสนใจกับทฤษฎีความรู้หลักทฤษฎีความรู้รอง และทฤษฎีความรู้ที่เกี่ยวข้องของคณะผู้ทำผลงาน

3.3.1.3 มีเอกสารการเรียบเรียงหลักความรู้และทฤษฎีความรู้ หรือผังมโนทัศน์ มีบรรณานุกรมความรู้แสดงความเชื่อถือได้และเป็นสากลของทฤษฎีความรู้ และมีแผนการสืบค้นความรู้หรือร่องรอยหลักฐานอื่น ที่แสดงถึงการทำงานให้ได้กรอบทฤษฎีความรู้ของคณะผู้ทำผลงาน

### 3.3.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีเอกสารการเรียบเรียงหลักความรู้และทฤษฎีความรู้ หรือผังมโนทัศน์ มีบรรณานุกรมความรู้แสดงความเชื่อถือได้และเป็นสากลของทฤษฎีความรู้และมีแผนการสืบค้นความรู้หรือร่องรอยหลักฐานอื่น ที่แสดงถึงการทำงานให้ได้กรอบทฤษฎีความรู้ของคณะผู้ทำผลงาน

ระดับคุณภาพ 2 มีเอกสารการเรียบเรียงหลักความรู้และทฤษฎีความรู้ หรือผังมโนทัศน์ ยังขาดบรรณานุกรมความรู้บางส่วนที่แสดงความเชื่อถือได้ของทฤษฎีความรู้

ระดับคุณภาพ 1 มีเอกสารการเรียบเรียงหลักความรู้และทฤษฎีความรู้ หรือผังมโนทัศน์ ยังขาดบรรณานุกรมความรู้ที่แสดงความเชื่อถือได้ของทฤษฎีความรู้

3.4 การออกแบบนวัตกรรมจัดทำโครงร่าง Project-Based แสดงกระบวนการและขั้นตอนการทำให้เกิดสมมติฐาน

### 3.4.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

3.4.1.1 มีโครงร่าง Project-Based มีทฤษฎีความรู้หลัก ทฤษฎีความรู้รองรับทฤษฎีความรู้ที่เกี่ยวข้องเขียนอธิบายทุกกระบวนการและ

3.4.1.2 มีกิจกรรมร่วมกันออกแบบนวัตกรรม โดยการอภิปรายแลกเปลี่ยนประเด็นความรู้และร่วมกันสร้างกระบวนการและขั้นตอนที่มีการเขียนกำกับด้วยคำอธิบายของทฤษฎีความรู้ที่เกี่ยวข้องทุกกระบวนการและขั้นตอนการเกิดสมมติฐานสอดคล้องกับการแก้ปัญหาสามารถนำไปใช้ได้จริง

3.4.1.3 มีเอกสารโครงร่าง Project-Based มีเอกสารทฤษฎีความรู้เขียนอธิบายทุกกระบวนการและขั้นตอนการเกิดสมมติฐานสอดคล้องกับการแก้ปัญหาสามารถนำไปใช้ได้จริง และมีร่องรอยหลักฐานที่แสดงการทำงานร่วมกันในการออกแบบนวัตกรรมขั้นตอนการเกิดสมมติฐาน

### 3.4.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีเอกสารโครงร่าง Project-Based มีเอกสารทฤษฎีความรู้เขียนอธิบายทุกกระบวนการและขั้นตอนการเกิดสมมติฐานสอดคล้องกับการแก้ปัญหาสามารถนำไปใช้ได้จริง และมีร่องรอยหลักฐานที่แสดงการทำงานร่วมกันในการออกแบบนวัตกรรม

ระดับคุณภาพ 2 มีเอกสารโครงร่าง Project-Based มีเอกสารทฤษฎีความรู้เขียนอธิบายทุกกระบวนการและขั้นตอนการเกิดสมมติฐานสอดคล้องกับการแก้ปัญหาสามารถนำไปใช้ได้จริง

ระดับคุณภาพ 1 มีเอกสารโครงร่าง Project-Based ขาดเอกสารทฤษฎีความรู้ที่เขียนอธิบายกระบวนการและขั้นตอนการเกิดสมมติฐาน

## 3.5 การปฏิบัติตรวจสอบหรือสำรวจหรือทดลองกระบวนการและขั้นตอนการเกิดสมมติฐาน

### 3.5.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

3.5.1.1 มีแผนการทำงานกำหนดช่วงเวลาการปฏิบัติ กำหนดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์การทำงานให้สอดคล้องกับกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติ และมีบันทึกผลและอธิบายผลการตรวจสอบ หรือสำรวจ หรือทดลองตามกระบวนการและขั้นตอนการเกิดสมมติฐาน

3.5.1.2 มีกิจกรรมปฏิบัติจริงตามแผนการทำงาน มีการตรวจสอบ หรือสำรวจ หรือทดลองตามกระบวนการและขั้นตอนเพื่อยืนยันพิสูจน์ความเป็นไปได้ตามหลักความรู้และทฤษฎีความรู้ที่ใช้อธิบายในแต่ละกระบวนการและขั้นตอนหรือบันทึกการแก้ปัญหาที่เปลี่ยนไปจากเดิม และทำการตรวจสอบ หรือทดลองซ้ำหลายครั้งจนเกิดความมั่นใจ มีกิจกรรมการสรุปผลหลักการทำงานของนวัตกรรมได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ในเชิงวิชาการและอธิบายการนำไปประยุกต์ใช้ได้ มีกิจกรรมสื่อสาร นำเสนอด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3.5.1.3 มีเอกสารแผนการทำงาน มีเอกสารการบันทึกผลและอธิบายความเป็นไปได้ทุกกระบวนการและขั้นตอน และมีรูปถ่าย วิดีโอ หรือเอกสารร่องรอยอื่นที่แสดงกิจกรรมการทำงาน การสรุปนำเสนอด้วยวิธีที่หลากหลาย

### 3.5.2 ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีเอกสารแผนการทำงาน มีเอกสารการบันทึกผลและอธิบายความเป็นไปได้ทุกกระบวนการและขั้นตอน และมีรูปถ่าย วิดีโอ หรือเอกสารร่องรอยอื่นที่แสดงกิจกรรมการทำงาน การสรุป นำเสนอด้วยวิธีที่หลากหลาย

ระดับคุณภาพ 2 มีเอกสารแผนการทำงาน มีเอกสารการบันทึกผลและอธิบายความเป็นไปได้ทุกกระบวนการและขั้นตอน ขาดร่องรอยหลักฐานมีที่แสดงกิจกรรมการทำงาน การสรุปและการนำเสนอด้วยวิธีที่หลากหลาย

ระดับคุณภาพ 1 มีเอกสารแผนการทำงานขาดความสมบูรณ์ มีเอกสารการบันทึกผลและอธิบายความเป็นไปได้ไม่ครบทุกกระบวนการและขั้นตอน ขาดร่องรอยหลักฐานมีที่แสดงกิจกรรมการทำงาน การสรุปและการนำเสนอด้วยวิธีที่หลากหลาย

### 3.6 ความโดดเด่นของผลงานหรือนวัตกรรมและประโยชน์ใช้งาน

#### 3.6.1 ตัวชี้วัดคุณภาพการพัฒนา

3.6.1.1 เป็นผลงานหรือนวัตกรรมที่สามารถแก้ปัญหาตามวัตถุประสงค์ตอบประโยชน์เพื่อสังคมและใช้งานได้จริง มีความแปลกใหม่ ทันสมัยและสร้างสรรค์

ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 สามารถแก้ปัญหาตามวัตถุประสงค์ตอบประโยชน์เพื่อสังคมและใช้งานได้จริง มีความแปลกใหม่ ทันสมัยและสร้างสรรค์

ระดับคุณภาพ 2 สามารถแก้ปัญหาตามวัตถุประสงค์ตอบประโยชน์เพื่อสังคมได้น้อยและใช้งานได้

ระดับคุณภาพ 1 ยังไม่สามารถแก้ปัญหาตามวัตถุประสงค์ถึงแม้จะใช้งานได้จริง

3.6.1.2 กระบวนการและขั้นตอนการผลิตมีการบูรณาการทฤษฎีความรู้จาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และความรู้เชิงบูรณาการในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเชื่อมโยงและเหมาะสม

ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีการบูรณาการทฤษฎีความรู้จาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และความรู้เชิงบูรณาการในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเชื่อมโยงและเหมาะสม

ระดับคุณภาพ 2 มีการบูรณาการทฤษฎีความรู้เพียง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ 1 มีการบูรณาการทฤษฎีความรู้ที่เชื่อมโยงกันได้น้อย

3.6.1.3 ภาพลักษณ์ของผลงานหรือนวัตกรรม มีการออกแบบเหมาะการใช้งานโดดเด่นสวยงาม ใช้วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการผลิตที่เหมาะสมและเป็นมิตรกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีการออกแบบเหมาะการใช้งานโดดเด่นสวยงาม ใช้วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการผลิตที่เหมาะสมและเป็นมิตรกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ระดับคุณภาพ 2 มีการออกแบบเหมาะการใช้งานโดดเด่น ใช้วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการผลิตที่เหมาะสม ยังขาดความเป็นมิตรกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ระดับคุณภาพ 1 มีการออกแบบใช้งานได้ ใช้วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการผลิตยังต้องมีการปรับแก้ไขบางส่วน



3.6.1.4 มีการนำเสนอเผยแพร่การใช้งานนำไปสู่ช่องทางการใช้ประโยชน์ การสร้างงานและพัฒนางานอาชีพของชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ระดับเกณฑ์คุณภาพ

ระดับคุณภาพ 3 มีการนำเสนอเผยแพร่การใช้งานนำไปสู่ช่องทางการใช้ประโยชน์ การสร้างงานและพัฒนางานอาชีพของชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ระดับคุณภาพ 2 มีการนำเสนอเผยแพร่การใช้งานนำไปสู่ช่องทางการใช้ประโยชน์

ระดับคุณภาพ 1 การเผยแพร่การใช้งานยังไม่กว้างขวางหลากหลาย

## แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

### 1. ความหมายของความพึงพอใจ

ชม ภูมิภาค (2549, หน้า 47) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงสภาพความพร้อมของจิตใจที่เกิดขึ้นจากการได้สัมผัสรับรู้ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อยู่ในรูปของการประเมินว่าชื่นชอบหรือไม่ชื่นชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ด้านบวกหรือด้านลบและเต็มใจหรือไม่เต็มใจ

สมจิตร กาหาวงศ์ (2550, หน้า 30) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงความคิดเห็นหรือทัศนคติที่ดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือการได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ

ประยง กำประโคน (2558, หน้า 10) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงระดับของความรู้สึกพอใจโดยการได้บรรลุหรือได้รับการตอบสนองในความต้องการ ความคาดหวัง ความปรารถนา ความอยากของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความชอบ ความสนใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสถานการณ์นั้นหรือสิ่งใด ๆ และเห็นว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์และมีคุณค่า

สุพจน์ คนยี่น (2554, หน้า 73 ) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจเป็นลักษณะทางจิตหรือทางอารมณ์ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีในเชิงบวกอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าแรงจูงใจต่อกิจกรรมที่ทำการซึ่งจะปรากฏออกมาทางพฤติกรรมและเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล

ศุภสิริ โสมาเกตู (2554, หน้า 49) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมในเชิงบวก ดังนั้นความพึงพอใจในการเรียนจึงหมายถึงความรู้สึกพอใจ ความชอบในการร่วมปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนและต้องดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ จนบรรลุผลสำเร็จ

Dennis (Dennis, 1998, p. 711) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่พอดี เหมาะสมกันระหว่างสิ่งที่ได้รับความสนใจ ความต้องการและความคาดหวังของบุคคล

Good (Good, 2005, p. 7) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงสภาพหรือระดับความพึงพอใจ ที่เป็นผลมาจากความสนใจและเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน

จากความหมายของความพึงพอใจที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง สภาพความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อาจจะเป็นไปในเชิงประเมินค่าว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพกิจกรรมนั้น ๆ โดยเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ ระดับของความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อกิจกรรมนั้น ๆ สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้

## 2. ความสำคัญของความพึงพอใจ

สุรียา พุฒพวง (2552, หน้า 12) กล่าวว่า การที่บุคคลมีความพึงพอใจจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ คือมีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ หากพบข้อบกพร่องจะพยายามแก้ไข เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความเสียสละ มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสบายใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจไว้ ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน
- 2) ความพึงพอใจช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันและต่อองค์กรหรือหน่วยงาน
- 3) ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือหน่วยงาน
- 4) ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและมีการร่วมพลังเพื่อกำจัดปัญหาในองค์กรร่วมกัน
- 5) ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้กฎเกณฑ์ ระเบียบและข้อบังคับ สามารถใช้บังคับควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี
- 6) ความพึงพอใจก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ร่วมมือกันปฏิบัติงาน
- 7) ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ

จากความสำคัญของความพึงพอใจที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจมีความสำคัญต่อบุคคล ต่องานและหน่วยงานอันจะส่งผลให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและทำให้งานประสบความสำเร็จในที่สุด

## 3. แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจ

นักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยอื่น ๆ ไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

- 3.1 Korman (Korman, 1977, p. 181) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ทฤษฎีการสอนความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2) ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน

### 3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy)

Maslow (Maslow, 1970, pp. 69 - 80) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม ความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน คือความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็อาจเกิดขึ้นได้ ลักษณะเฉพาะของมนุษย์คือการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ปรารถนานั้นคือเมื่อใดก็ตามที่มีความปรารถนาเกิดขึ้นก็จะมีแรงขับและการกระทำที่ถูกปลุกเร้าแล้วก็เกิดความพึงพอใจขึ้น ซึ่ง Maslow มีความเชื่อว่าการที่คนเราจะพัฒนาให้ตนเองได้บรรลุถึงศักยภาพแห่งตนได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสามารถสนองต่อความต้องการในระดับต้นเสียก่อน ซึ่งตรงกันข้ามที่ความต้องการในระดับต้นนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง การที่จะบรรลุถึงศักยภาพแห่งตนก็ย่อมจะเป็นไปไม่ได้ Maslow จึงได้เสนอแนวคิดของการจัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการระดับพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและเพศ

2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการในสิ่งที่ทำให้รู้สึกมั่นคง คาดการณ์ได้และมีขั้นตอนที่แน่นอน เมื่อใดที่เด็กรู้สึกว่าไม่ปลอดภัยหรือไม่แน่ใจในสิ่งที่เกิดขึ้นจะเกิดความกลัวและถ้าสิ่งนั้นเกิดขึ้นบ่อย ๆ เขาจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ขาดความมั่นคงทางจิตใจไม่สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

3) ความต้องการความรักและความเป็นพวกเดียวกัน (Love and Belongingness Needs) ได้แก่ ต้องการความรัก ความอบอุ่น การได้รับการยอมรับและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4) ความต้องการรู้จักรักคุณค่าของตนเอง (Need for Self-esteem) ได้แก่ ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นชื่นชมและมีความภาคภูมิใจในตนเอง

5) ความต้องการการบรรลุถึงศักยภาพแห่งตน (Need for Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการประสบผลสำเร็จในทุกอย่างตามความคาดหวัง เพื่อพัฒนาตนให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ มีความเป็นตัวของตัวเองและมีอารมณ์ขันในระดับที่สูง

จากแนวคิดของ Maslow (อ้างถึงใน ประภาพรรณ เอี่ยมสุภาชิต, 2553, หน้า 102-105) สรุปได้ว่า ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะบรรลุถึงศักยภาพแห่งตนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนในระดับขั้นเสียก่อน โดยเริ่มจากทางกายภาพให้ผู้เรียนได้รู้สึกอบอุ่นปลอดภัย ไม่รู้สึกถูกรบกวนทำให้เกิดความกลัว ท้อแท้หรือทำให้รู้สึกว่าตนถูกลดคุณค่าลง ผู้สอนควรจัดบรรยากาศในการเรียนการสอนให้น่าสนใจ ลดแรงกดดันลงไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าความล้มเหลวเป็นสิ่งที่น่าละอายใจ นักเรียนก็อยากจะเรียนมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันครูก็จะจัดให้มีการเรียนรู้ที่จะร่วมมือกันเรียน ทำงานร่วมกันเพื่อสนองต่อความต้องการเป็นพวกเดียวกันให้ยอมรับซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันก็จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเมื่อรู้ว่าตนมีคุณค่าแล้วต่อมาก็จะเกิดความต้องการที่จะบรรลุถึงศักยภาพแห่งตน

### 3.3 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzbergs (Herzbergs's Motivation-Hygiene Theory)

Herzbergs (Herzbergs, 1996, pp. 113 - 115) ได้ทำการศึกษาพบว่าทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1) ความสำเร็จในงาน หมายถึงบุคคลสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้จนทำให้งานสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นในองค์กร

1.3) ลักษณะงาน หมายถึงงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถให้ต้องลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึงการได้เลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมทั้งการได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่กำจัดความไม่พึงพอใจในงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

2.1) ค่าตอบแทน หมายถึงอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2.3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึงการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

2.4) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน

2.5) สภาพการทำงาน หมายถึงตารางการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

หลักการของทฤษฎีการจูงใจของ Herzbergs สรุปได้ 2 ประการ คือ การปรับปรุงปัจจัยจูงใจสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานได้และการปรับปรุงปัจจัยค้ำจุนสามารถป้องกันหรือกำจัดความไม่พอใจในงานได้ Herzbergs ได้เน้นเรื่องปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าเพราะปัจจัยเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อการเกิดแรงจูงใจ

Brown และ Holtzman (Brown and Holtzman, 1980, p. 17) ได้ศึกษาและพบว่า นักศึกษาที่มีระดับสติปัญญาเท่ากันถ้ามีแรงจูงใจในการเรียนต่างกันจะมีผลสัมฤทธิ์ต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดเมื่อผู้เรียนได้รับการจูงใจ

Scott (Scott, 1991, p. 124) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานที่จะให้ผลเชิงปฏิบัติมีลักษณะ ดังนี้

- 1) งานและความปรารถนาส่วนตัวควรมีความสัมพันธ์กัน
- 2) งานต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้
- 3) เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้
  - 3.1) คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
  - 3.2) ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลสำเร็จในการทำงาน
  - 3.3) งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

ทัศนีย์ สิงห์เจริญ (2553, หน้า 18) ได้อธิบายไว้ว่าความพึงพอใจในการเรียนการสอน หมายถึงความพอใจหรือความไม่พอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนการสอน ดังนั้นการเรียนการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องเกิดจากผู้เรียนมีความพึงพอใจในการเรียนเนื่องจากสภาวะพึงพอใจและสุขใจ อันเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การเรียนรู้หรือการพัฒนาตนเองของบุคคล ซึ่งบุคคลต้องได้รับการจูงใจทั้งในลักษณะนามธรรมและรูปธรรม

สมบูรณ์ พรธรรณภาพและชัยโรจน์ ชัยอินคำ (2548 อ้างถึงใน ทัศนีย์ สิงห์เจริญ, 2553, หน้า 19) กล่าวว่าการศึกษาที่บุคคลจะเรียนรู้หรือพัฒนาการนั้น บุคคลจะต้องอยู่ในสภาวะพึงพอใจเป็นเบื้องต้นและที่สำคัญบุคคลนั้นจะต้องได้รับการจูงใจทั้งในลักษณะนามธรรมและรูปธรรม

ศุภสิริ โสมาเกต (2554, หน้า 52) ได้ให้แนวคิดว่าการดำเนินการสอนนั้น ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือต้องการปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ครูผู้สอนในปัจจุบันเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำปรึกษาจึงต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในการเรียน การกระทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียนหรือการปฏิบัติงานมีแนวคิดพื้นฐานสำคัญ 2 ลักษณะ ดังนี้

#### 1) ความพึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงาน

เป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพึงพอใจจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้นหากผู้สอนต้องการให้กิจกรรมการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ จึงต้องคำนึงถึงการจัดบรรยากาศและสถานการณ์รวมทั้งสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้เรียนให้มีแรงจูงใจในการทำกิจกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

#### 2) ผลของการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดก็จะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทนซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายในและผลตอบแทนภายนอก โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ นั่นคือความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วความพึงพอใจย่อมเกิดขึ้น

### 4. การประเมินความพึงพอใจ

โยธิน แสงวดี (2551, หน้า 9) กล่าวว่า มาตรฐานวัดความพึงพอใจสามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่

1) การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะออกแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารและการควบคุมงาน และเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นต้น

2) การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะทำให้ข้อมูลที่เป็นจริงได้

3) การสังเกต เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจโดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูด กิริยาท่าทางวิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก ชอบในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน และเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ โดยความรู้สึกนี้จะช่วยจูงใจให้เกิดความรักในงานหรือองค์กร โดยเฉพาะเมื่อบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในนโยบาย วัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร ซึ่งทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น มีความรู้สึกมั่นคงและมีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ แล้งานทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา พบว่า 1) รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ประเด็นหลัก 7 ด้าน และประเด็นย่อย 23 ประเด็น ดังนี้ ด้านวัตถุประสงค์ของการนิเทศมี 1 ประเด็น คือ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ และร่วมมือกับครูให้สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาการเรียนการสอน ที่จะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน ด้านเนื้อหาของการนิเทศมี 5 ประเด็น คือ การพัฒนาหลักสูตรอิงมาตรฐาน การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านกระบวนการนิเทศ มี 6 ประเด็น คือ การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับคุณภาพ การวางแผนการนิเทศ การสร้างเครื่องมือสื่อการนิเทศ การนิเทศการเรียนการสอน การประเมิน ติดตามผล การขยายผล สร้างวัฒนธรรมคุณภาพโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ ด้านวิธีการนิเทศ มี 4 ประเด็น คือ การนิเทศแบบตรวจตรา การนิเทศแบบให้ผลผลิต การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศเพื่อพัฒนา ด้านผู้นิเทศมี 3 ประเด็น คือ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการของโรงเรียน ด้านระยะเวลาการนิเทศมี 1 ประเด็น คือ การจัดทำระบอบรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาที่เข้าใจง่าย ถูกต้อง และเป็นรูปธรรม เพื่อการติดตามผลของหน่วยงานต้นสังกัด การพัฒนาความรู้ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และทีมผู้บริหาร การกำหนดบทบาทการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและทีมงานให้ชัดเจนมากขึ้น 2) รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถปฏิบัติตามรูปแบบที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความพึงพอใจในระดับมาก 3) ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องอยู่ในระดับมาก

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครุวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ โดยใช้กระบวนการวิจัย พัฒนาร่วมกับแนวคิดการออกแบบการสอนเชิงระบบ ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนของครุวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ เรียกว่า “APFIE model” ประกอบด้วย กระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น (Assessing need: A) ขั้นตอนที่ 2 จัดการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Providing information: P) ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนการนิเทศ (Formation plan: F) ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศ (Implementation: I) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการก่อนการสอนและการนิเทศ 2) ขั้นสังเกตการสอนในชั้นเรียน 3) ขั้นประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับหลังสังเกตการสอน 4) ประเมินผลการนิเทศ ติดตามดูแล และขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการนิเทศตลอดภาคเรียน (Evaluating: E) ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการนิเทศการสอนครุวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ พบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนมีประสิทธิภาพ ครุวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศ มีสมรรถภาพในการนิเทศการจัดการเรียนรู้หลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนครุวิทยาศาสตร์

ชาญชัย ไพยารมณ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศในโรงเรียนแม่อนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหา คือ คณะครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ยังไม่มีการดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ส่วนในด้านความต้องการ พบว่า ต้องการให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครูทุกคนในโรงเรียนโดยการอบรมให้ความรู้หรือการศึกษาด้วยตนเอง ในรูปแบบเอกสารคู่มือการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียน 2) ผลการจัดทำคู่มือการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนแม่อนวิทยา ได้คู่มือที่มีเนื้อหาสาระสำคัญ 5 ส่วนที่จำเป็นในการให้ความรู้แก่คณะครูเพื่อการศึกษา และนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำคัญและความเป็นมา วัตถุประสงค์ แนวทางขั้นตอน และวิธีการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา กรอบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา โรงเรียนแม่อนวิทยา กระบวนการเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษาการติดตามประเมินผลและรายงาน 3) การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา โดยใช้คู่มือการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนแม่อนวิทยา พบว่า ผลการดำเนินงานบริหารวิชาการตามขอบเขตการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาทั้งสิ้น งานมีการพัฒนาขึ้นในทุกงาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละงาน พบว่า ในบางงานไม่มีการพัฒนาหรือไม่มีการปฏิบัติในบางด้าน สาเหตุมากจากข้อจำกัด ผู้รับผิดชอบแต่ละงานที่มีภาระมากน้อยต่างกัน จึงควรมีการศึกษาในเชิงลึกถึงสภาพปัญหา และความต้องการในการดำเนินงานแต่ละงาน



จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของแต่ละงานให้ชัดเจน เพื่อใช้ควบคู่กับคู่มือการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนแม่อนวิทยา

ยุพิน ยืนยง (2553) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า 1) รูปแบบการนิเทศมีหลากหลายวิธีการ เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน มีชื่อว่า ซีไอพีอี (CIPE Model) เน้นกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบสัมพันธ์กัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการนิเทศ และการทำวิจัยในชั้นเรียน และ 2) ครูผู้นิเทศมีสมรรถภาพในการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการอยู่ในระดับสูงมาก และครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ

สิริรัตน์ เกษประทุม (2553) กล่าวว่า ศึกษาแบบการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ ผลการวิจัยได้รูปแบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน จำแนกออกเป็นวิธีการนิเทศและกระบวนการนิเทศที่ต้องดำเนินการควบคู่กันให้ครบทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิธีการนิเทศแบบเคียงคู่ 2) วิธีการนิเทศแบบต่อเนื่องไม่รู้จบ 3) กระบวนการนิเทศแบบครบวงจรการนิเทศ

จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์ (2556) กล่าวว่า รูปแบบการนิเทศการศึกษาโดยกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้เป็นบุคคลภายนอก พบว่า องค์ประกอบการนิเทศการศึกษา โดยกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นบุคคลภายนอก ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะของผู้บริหาร 2) การบริหารการนิเทศการศึกษา 3) ความรู้ความสามารถของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ความพร้อมของครู 5) บทบาทของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 6) ความสัมพันธ์ของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชน 7) บริบทของสถานศึกษา 8) คุณลักษณะของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 9) การมีส่วนร่วมของชุมชน และ 10) การสื่อสารประชาสัมพันธ์

นัจรีภรณ์ ทุมสงคราม (2556) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานิเทศศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานิเทศศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบแผนในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันขององค์ประกอบในการดำเนินงานนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานิเทศศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนด ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ การวางแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผล การพัฒนาสมรรถนะผู้นิเทศ การทำงานเป็นทีม การจัดการความรู้ และการสร้างเครือข่าย 2) รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานิเทศศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผลการประเมินด้าน

ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ธิดา ชันดาวงศ์ (2558) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศแนวใหม่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ/แนวคิดการนิเทศแนวใหม่ เพื่อพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหาการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 4 ขั้นตอนการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 5 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์ประกอบที่ 6 ปัจจัยที่เอื้อต่อการนำรูปแบบการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล ในแต่ละองค์ประกอบจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อย ขั้นตอนวิธีการที่จะนำรูปแบบไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล

ภัณฑิรา สุปการ (2558) กล่าวว่า การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า องค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การมีส่วนร่วม 3) การนิเทศ 4) การใช้เทคโนโลยีและ 5) การประเมินผล อันดับความสำคัญแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ เรียงลำดับ ได้ดังนี้ 1) การบริหารจัดการ 2) การประเมินผล 3) การมีส่วนร่วม 4) การนิเทศ และ 5) การใช้เทคโนโลยี

ณัฐพงศ์ ทับสุลี (2559) กล่าวว่า การพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ทีมงานเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ทีมงานเป็นฐานเป็นการพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำเข้า มีองค์ประกอบ ได้แก่ ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา สมรรถนะผู้นิเทศภายในสถานศึกษา ผู้ได้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา ทรัพยากรสนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมสนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา และการจัดการภายในทีมงาน ด้านกระบวนการ มีองค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างทีมงานนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ทีมงานเป็นฐาน การวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกับทีมงาน การกำหนดกลยุทธ์ในการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกันกับทีมงาน และการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาร่วมกับทีมงาน ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ มี

องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้และความสามารถของทีมงานนิเทศภายในสถานศึกษา ความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ได้รับการนิเทศภายในสถานศึกษา พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ได้รับการนิเทศภายในสถานศึกษาและความพึงพอใจในระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ทีมงานเป็นฐานและด้านข้อมูลย้อนกลับ มีองค์ประกอบ ได้แก่ ผลการปรับปรุง แก้ไข หรือการรายงานผล พร้อมทั้งพัฒนาระบบการดำเนินงานออกเป็น 6 ระบบย่อย

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Moore (Moore, 2000) กล่าวว่า การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานกลางจำนวน 7 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารสำนักงานกลางรับรู้ว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้ครูส่วนใหญ่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารมีการทบทวนเครื่องมือในการประเมินซ้ำอีกครั้งหนึ่งในช่วงระหว่างปีและปลายปีการศึกษา

Collin (Collin, 2003) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาและการประเมินผลครูจุดประสงค์ของการศึกษา เพื่อตรวจสอบผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยนำผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากหกโรงเรียน แต่ละโรงเรียนผู้บริหารหนึ่งคนและครูสองคน ทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ ทำให้ทราบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ดี โดยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นมาก อันเป็นผลมาจากการให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ครูผู้สอน ดังนั้น การนิเทศภายในสถานศึกษาจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูให้ดีขึ้น

Bergeron (Bergeron, 2004) กล่าวว่า การยอมรับจากครูวิชาการโรงเรียนและการยอมรับของครูในยุคใหม่เห็นว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศ เป็นผู้ที่มีความสำคัญทั้งทางด้านวัฒนธรรมและการมีเหตุผลเท่าที่ผ่านมาครูผู้ทำการนิเทศได้ถูกใช้ให้เป็นประโยชน์ในการควบคุมคุณภาพการศึกษา ในปัจจุบันได้ออกแบบเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการมองข้ามบทบาทของครู ซึ่งเป็นผู้ให้ความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยของการเรียนรู้การนิเทศเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทครูให้เป็นครูมืออาชีพ และยังมีผลต่อการเรียนรู้อีกด้วย Akylina Samara ศึกษาวิจัย เรื่อง การนิเทศกลุ่มในการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา กระบวนการพัฒนาทักษะการนิเทศและการปรับปรุงหนังสือเรียนโดยเป็นการค้นคว้าเกี่ยวกับการนิเทศกลุ่มของนักศึกษาระดับปริญญาโท ที่มหาวิทยาลัยเบอร์เจนประเทศนอร์เวย์ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ และปรากฏการณ์นิยม ในการประชุมกลุ่ม 4 ครั้ง โดยผู้มีส่วนร่วมเป็นนักศึกษา 5 คน และผู้นิเทศ 3 คน ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศกลุ่ม สามารถทำให้การพัฒนาทักษะการนิเทศ มีผลกระทบต่อกระบวนการเรียนของนักเรียนและช่วยให้นักเรียนมีวัฒนธรรมของการมีวินัย ทั้งนี้ มีปัจจัยทางบริบทหลายประการที่มี

อิทธิพลต่อกระบวนการ และการปฏิบัติงานนิเทศกลุ่มที่สามารถนำมาใช้ได้ ผลในการจัดการศึกษา ระดับสูง

Christopher (Christopher, 2015) กล่าวว่า มุมมองของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศการศึกษาและการติดตามผลในปัจจุบัน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ความแตกต่างระหว่างแนวคิดของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานนิเทศในปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญ ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน คือ การเข้าใจพื้นที่ดูแล การรู้จักสภาพปัจจุบัน และความแตกต่างของโรงเรียน การเป็นที่ปรึกษาที่ชาญฉลาดไว้ใจได้ ใช้ความหลากหลายของการนิเทศ ความสัมพันธ์ของครูและผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมของครู ผลที่ออกมาเป็นตัวบ่งชี้ความแตกต่างของการพัฒนาการนิเทศการเข้าถึงความหลากหลายของโรงเรียน การมาเยี่ยมที่บ่อยครั้งมากขึ้น ทำให้โรงเรียนมองมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นข้อแตกต่างชัดเจน และดูแลความเป็นอยู่ของครู เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศ

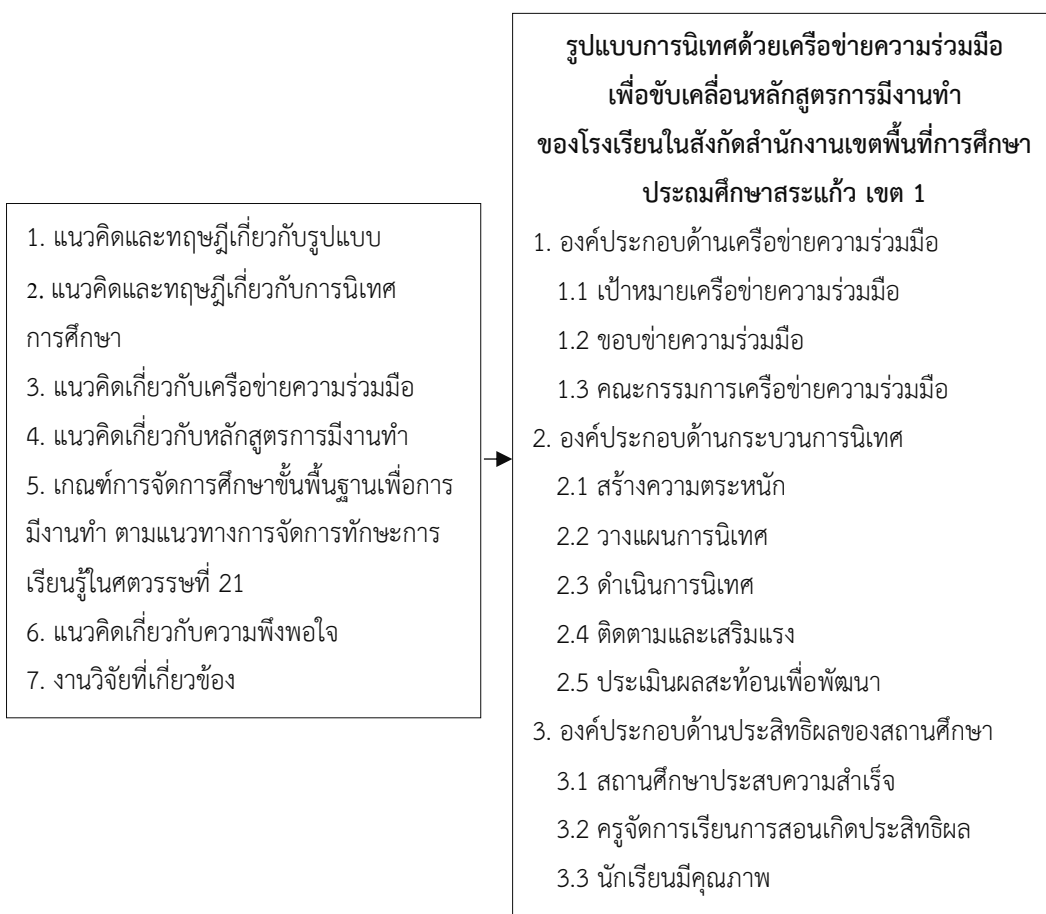
Pelling (Pelling, 2013, pp. 553-558) ได้ศึกษาการพัฒนางานด้านการนิเทศ และความสัมพันธ์ที่มีต่อประสบการณ์ในงานด้านการนิเทศ ประสบการณ์ด้านการเป็นที่ปรึกษา และการฝึกอบรมบุคลากรในงานด้านการนิเทศ การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา งานด้านการนิเทศ และประสบการณ์ในงานด้านการนิเทศ ประสบการณ์ในงานด้านการเป็นที่ปรึกษา รวมทั้ง การจัดฝึกอบรมในงานด้านการนิเทศด้วย รูปแบบของการพัฒนางานด้านการนิเทศในแบบของ Supervisor Complexity Model ถูกนำมาใช้เพื่อศึกษาแนวคิดของการพัฒนางานด้านการนิเทศ และเพื่อวัดระดับพัฒนาการของงานด้านการนิเทศ จากนั้น จึงทำการศึกษาลักษณะเฉพาะในงานด้านการนิเทศ และปัจจัยบางประการที่จะมีผลกระทบต่อพัฒนางานด้านการนิเทศ ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์และการจัดฝึกอบรมในงานด้านการนิเทศ ถูกระบุว่า คือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญมากต่อระดับของการพัฒนางานด้านการนิเทศนั่นเอง แต่สิ่งที่เกี่ยวเนื่องจากผลการวิจัยเหล่านี้ ก็คือ ควรทำการศึกษาทฤษฎีในด้านการพัฒนางานนิเทศ รวมทั้งการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพวกเขาด้วยเช่นกัน

Clark (Clark, 2015) กล่าวว่า การสำรวจระยะการทำงานร่วมกันและนิเทศประสบการณ์นิเทศโดยตรง มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจหาความสัมพันธ์ที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานการศึกษาจากการใช้การนิเทศทางไกลทางอินเทอร์เน็ต ให้ผู้มีส่วนร่วมไปฝึกประสบการณ์ในโรงเรียนชนบทเป็นระยะเวลากว่า 9 เดือน ออกแบบคุณภาพการใช้และวิธีการนิเทศ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากการอ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับจากการมีส่วนร่วมของผู้ได้รับการนิเทศ และผู้นิเทศจัดข้อความให้เป็นหมวดหมู่จากการบันทึกเทปการประชุม ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศทำให้เกิดการไว้วางใจกันทั้งคู่ต้องเปิดเผย จริงใจ จึงจะเห็นถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อนร่วมงานที่ดีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการนิเทศ สามารถก่อให้เกิดระยะการทำงานร่วมกันและการนิเทศโดยตรง

Yarbrough และคณะ (Yarbrough et al., 2011) กล่าวว่า การปฏิบัติการณ์เทศตามแนวความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรียาดประเทศซาอุดีอาระเบีย จุดมุ่งหมายการวิจัยเพื่อศึกษาแนวคิดความคิดของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติการณ์เทศที่มักเกิดขึ้นภายในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดทางบวกต่อการปฏิบัติการณ์เทศ ส่วนครูมีแนวความคิดต้องการได้รับการเทศและฝึกฝนตนเองให้มากขึ้น จากเดิมจากการสอบถามปลายเปิดทำให้ทราบปัจจัย ส่งผลต่อการเทศที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงานของครู 2) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา 3) ไม่มองหาข้อผิดพลาด 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงประสบการณ์ในการสอนที่ประสบผลสำเร็จ

### 8. กรอบแนวความคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 มีดังนี้



ภาพที่ 13 กรอบแนวคิดในการวิจัย

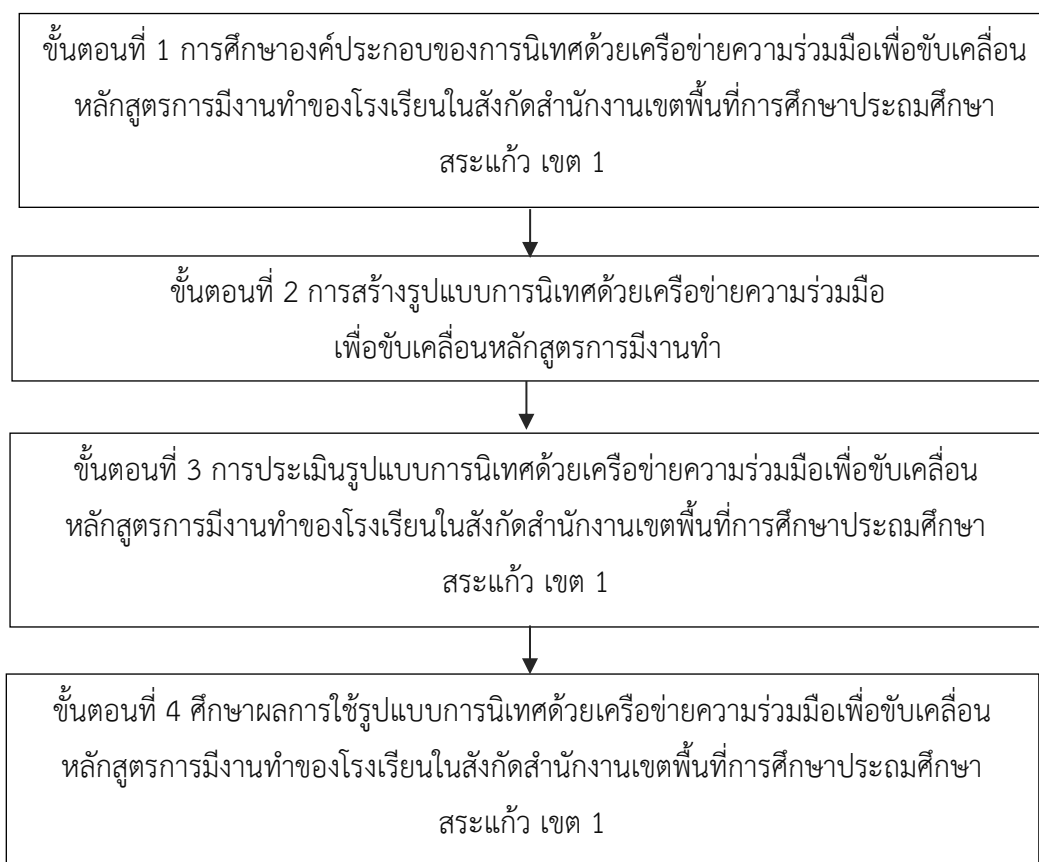
### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย การพัฒนารูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 2) สร้างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 3) ประเมินรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และ 4) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำ
3. ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
4. ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
5. การเผยแพร่ผลการวิจัย

### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 14 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**

ในการศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือจากเอกสารและงานวิจัย

1.1.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด และสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

1.1.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ

1.1.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรการมีงานทำ

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตารางวิเคราะห์เนื้อหา

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ  
ที่เผยแพร่เป็นตำรา เอกสาร หรือเผยแพร่ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## 2. ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำ

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการมีงานทำหรือหลักสูตรอาชีพ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศักขานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษา นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการมีงานทำหรือหลักสูตรอาชีพ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำ

### 2.1 แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1.1 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 3 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่

2.1.1.1 โรงเรียนบ้านมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2.1.1.2 โรงเรียนอนุบาลวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2.1.1.3 โรงเรียนบ้านคลองน้ำใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1



2.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการมีงานทำหรือหลักสูตรอาชีพ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ และผู้อำนวยการสถานศึกษา นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการมีงานทำหรือหลักสูตรอาชีพ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่

2.1.2.1 นายมงคลชัย รัตนอ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2.1.2.2 นางนิริวดี ป่าหวาย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

2.1.2.3 ดร.วรศักดิ์ วัชรกำธร ประธานกรรมการบริหาร วิทยาลัยเทคโนโลยีชลบุรีบริหารธุรกิจ อดีตหัวหน้าศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.2.4 ดร.วิไลลักษณ์ แก้วจินดา ที่ปรึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีชลบุรี

2.1.2.5 นายวินัย บัวป้อม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตโปทาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

## 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์การนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำ เพื่อศึกษาการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

### 2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษานอกระบบทางการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำ จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1) ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

2) ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ตามองค์ประกอบของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยศึกษาแนวทาง 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1) องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือ

2.2) องค์ประกอบด้านกระบวนการนิเทศ

2.3) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา

3) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดที่กำหนดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 2.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ที่มีความเหมาะสมเพื่อร่างแบบสัมภาษณ์

2) กำหนดประเด็นคำถามในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ครอบคลุมกับเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของการศึกษา ในการสัมภาษณ์เพื่อร่างแบบสัมภาษณ์

3) นำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและการใช้ภาษา เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความชัดเจนถูกต้อง สมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์

4) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องตามเนื้อหา/จุดประสงค์

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 คน ได้แก่

1) รศ.ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2) ผศ.ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3) ดร.เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์ ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42

4) ดร.สมหวัง พันธะลี ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี นายกสมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพศึกษานิเทศแห่งประเทศไทย

5) ดร.วรศักดิ์ วัชรกำธร ประธานกรรมการบริหาร วิทยาลัยเทคโนโลยีชลบุรี บริหารธุรกิจ อดีตหัวหน้าศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยเกณฑ์คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง

(IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ใช้เป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2557, หน้า 64)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

### 2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ทำบันทึกข้อความขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ส่งแบบแบบสัมภาษณ์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3) ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานเพื่อติดต่อเข้าศึกษาดูงานและสัมภาษณ์ผู้บริหารของแต่ละโรงเรียน ระหว่างวันที่ 20 - 21 เดือนพฤษภาคม 2563 โดยการบันทึกเสียงจดบันทึก และนำมาถอดเทปสรุปวิเคราะห์ประเด็นการสัมภาษณ์ ที่ได้ดำเนินการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว

2.3 การยกร่างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

การยกร่างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลแนวทางในการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มาวิเคราะห์

2.3.2 นำข้อมูลรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างเป็นรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2.3.3 นำร่างการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

2.3.4 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขจัดทำเป็นร่างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2.4 การตรวจสอบร่างการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ในการตรวจสอบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยการใช้แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้

#### 2.4.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน กลุ่มที่ 2 ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา ศักขานิเทศก์ที่รับผิดชอบด้านหลักสูตร จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 3 อาจารย์มหาวิทยาลัย 4 คน กลุ่มที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน กำหนดคุณสมบัติโดยมีความรู้ประสบการณ์ด้านการนิเทศ การศึกษา อย่างน้อย 10 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาเอกเกี่ยวข้องกับการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือและมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านอาชีวศึกษา อย่างน้อย 10 ปี โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

2.4.1.1 กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ นายมงคลชัย รัตนอ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2.4.1.2 กลุ่มที่ 2 ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา ศักขานิเทศก์ที่รับผิดชอบด้านหลักสูตร จำนวน 4 คน ได้แก่

1) ดร.เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์ ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

2) ดร.วรศักดิ์ วัชรกำธร ประธานกรรมการบริหาร วิทยาลัยเทคโนโลยีชลบุรี บริหารธุรกิจ อดีตหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สพฐ

3) นางมาลี พิณสาย ศักขานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศธจ.สระแก้ว

4) นางนิธิวดี ป่าหวาย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

#### 2.4.1.3 กลุ่มที่ 3 อาจารย์มหาวิทยาลัย 4 คน ได้แก่

1) รศ.ดร.ภารดี อนันต์นาวิ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

2) รศ.ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

3) ผศ.ดร.สถาพร พฤษภูมิกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

4) ผศ.ดร.สิริวารรณ จรัสรวีวัฒน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ ม.บูรพา

2.4.1.4 กลุ่มที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการปฏิบัติงานและด้านอาชีวศึกษา จำนวน 4 คน

1) ดร.ปราณี หนูขาว ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2) ดร.วิไลลักษณ์ แก้วจินดา ที่ปรึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีชลบุรี จังหวัดชลบุรี

3) นายจรัส เล่ห์สิงห์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

4) ดร.ลลิตา ธรรมบุตร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

#### 2.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และร่างการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

#### 2.4.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) นำรายการของร่างการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มาจัดทำเป็นรายการข้อคำถาม

2) จัดทำเป็นแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ชุดเติม เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของการใช้ภาษา

3) นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์

4) นำแบบตรวจสอบความเหมาะสมของการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล

#### 2.4.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ทำบันทึกข้อความขออนุญาตหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความอนุเคราะห์พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2) ประสานส่งหนังสือแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบถึงผู้เชี่ยวชาญ พร้อมกับส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์และร่างรูปแบบเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

3) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ผ่านระบบการประชุมแบบไฮบริด ได้แก่ การประชุมแบบ Online และแบบ Onsite เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) เพื่อปรับปรุงรูปแบบ

#### 2.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงร่างการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

**3. ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**

การประเมินในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.1 แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 15 คน และผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 33 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 48 คน

### 3.2 เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นดังนี้

3.2.1 แบบประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

3.2.1.1 ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Check list) 5

3.2.1.2 ตอนที่ 2 แบบประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2.1.3 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเป็นแบบแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดที่กำหนดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.2.1 ผู้วิจัยนำรายละเอียดของรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มากำหนดเป็นข้อคำถาม

3.2.2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

3.2.2.3 ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการดำเนินงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ชูติเพิ่มเติมเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษาแล้วแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ทำบันทึกข้อความขออนุญาตจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.3.2 ประสานการส่งหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พร้อมแบบประเมินไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางไลน์กลุ่มศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และไลน์กลุ่มผู้บริการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 48 ฉบับ ได้รับกลับคืน 48 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมิน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการปฏิบัติงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2557, หน้า 67)

4.51 - 5.00 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง รูปแบบฯ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการตัดสินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการปฏิบัติงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

3.4.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**4. ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการปฏิบัติงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**

ในการศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการปฏิบัติงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

4.1 แหล่งข้อมูล



4.1.1 ประชากร ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 15 คน และผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 จำนวน 33 โรงเรียน ๆ 1 คน รวมผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน ครูผู้สอนหลักสูตรการมืงานทำของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 จำนวน 33 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมครูผู้สอน 33 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 81 คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 13 คน และผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 จำนวน 33 โรงเรียน ๆ 1 คน รวมผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน ครูผู้สอนหลักสูตรการมืงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 จำนวน 27 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมครูผู้สอน 27 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 67 คน คำนวณได้จากสูตรของ Yamane (1967, p. 86) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

#### 4.1.3 การสร้างความเข้าใจและชี้แจงให้ผู้ใช้งูรูปแบบ มีดังนี้

4.1.3.1 ผู้วิจัยได้จัดเตรียมเอกสารรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมืงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 ในปีการศึกษา 2564

4.1.3.2 จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการให้กับศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และครู เพื่อสร้างความเข้าใจและเห็นความจำเป็น ตลอดจนขอความร่วมมือในการใช้รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมืงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1

4.1.3.3 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาและจัดทำหลักสูตรการมืงานทำ เป็น เวลา 2 วัน

4.1.4 การนิเทศตามรูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อน หลักสูตรการมืงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 มีลำดับการดำเนินงานประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

4.1.4.1 สร้างความตระหนักเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา หมายถึง การ ดำเนินงานที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีความเข้าใจร่วมกันถึงประโยชน์ คุณค่าของการนิเทศด้วย เครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการสร้างการรับรู้ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระดมความคิดเห็นในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันเพื่อพัฒนาการศึกษา

4.1.4.2 การวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการระดมความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ การแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายการนิเทศ การกำหนดจุดมุ่งหมายในการนิเทศ การวางแผนและจัดทำแผนการนิเทศ ลำดับขั้นตอนวิธีการนิเทศ รวมถึงแนวทางในการดำเนินการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำให้เกิดประสิทธิผล ที่เกิดจากการร่วมคิดของทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

4.1.4.3 การดำเนินการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือโดยเริ่มจากการประชุม กำหนดระยะเวลา การสร้างเครื่องมือ การสะท้อนผล เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุง โดยใช้การนิเทศที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเป็นการสร้างความเข้าใจของผู้นิเทศในการนิเทศ ซึ่งเกิดจากการประชุมในขั้นตอนการนิเทศ รวมถึงแนวทางในการนิเทศตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ แล้วสะท้อนผลการนิเทศ เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพและบริบท

4.1.4.4 การติดตามและเสริมแรง หมายถึง เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติ ในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งครู ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงรับทราบปัญหาของการดำเนินการที่เกิดจากการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือโดยเกิดจากการสะท้อนผลการดำเนินการทั้งผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ โดยใช้กระบวนการติดตามที่หลากหลายแนวทาง ทั้งการติดตามโดยการลงพื้นที่และการติดตามแบบออนไลน์ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนา

4.1.4.5 ประเมินผลสะท้อนเพื่อพัฒนา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ ในการสะท้อนปัญหา จุดควรพัฒนา ในปัญหาต่าง ๆ ของการดำเนินการนิเทศแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการนิเทศการสอนให้มีประสิทธิภาพและเพื่อนำมาปรับปรุงการนิเทศ และวางแผนนิเทศครั้งต่อไปการใช้รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นระยะเวลา 1 ปีการศึกษา

4.1.5 ประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตามเกณฑ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ตามแนวทางการจัดการทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

4.1.5.1 ประเมินประสิทธิผลระดับสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ของความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ทั้งด้านวิชาการ ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ที่นำไปสู่การขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำให้เกิดประสิทธิผล

4.1.5.2 ประเมินประสิทธิผลระดับครู หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการพัฒนาครูผู้สอน ที่ขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำ โดยสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต ครูมีความสามารถด้านการสอน มีความสามารถด้านการสื่อสาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม มีผลงานวิชาการ มีความรู้ในเนื้อหาที่สอน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และรวมถึงคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

4.1.5.3 ประเมินประสิทธิผลระดับนักเรียน หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนานักเรียน ประกอบด้วย ผู้เรียนมีความสมดุลเชิงคุณภาพ ของด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ และผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ มีการเรียนรู้ในรูปแบบ Problem-Based Learning และ Problem-Based Learning ตามกระบวนการบันได 5 ขั้น และมีการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้ฝึกและถอดประสบการณ์ตามสมรรถนะสาขาวิชาชีพ และมีการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการลักษณะใดลักษณะหนึ่ง มีคุณภาพการดำเนินชีวิต โดยการพัฒนาต่อยอดผลงาน (ต่อยอดเทคโนโลยีเดิม) หรือพัฒนานวัตกรรมขึ้นใช้

#### 4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินขั้นตอนนี้ ได้แก่ เครื่องมือการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

#### 4.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.3.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการสร้างเครื่องมือการนิเทศ

4.3.2 ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1

4.3.3 หาคุณภาพของเครื่องมือการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และนำมาปรับปรุง

4.3.4 นำเครื่องมือการนิเทศไปใช้ในการนิเทศติดตามกับกลุ่มเป้าหมาย

#### 4.4 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

##### 4.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลประเมินผลการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักสูตรการมีงานทำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทั้ง 5 ขั้นตอน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) มีลักษณะเป็นแบบประเมินตามเกณฑ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ตามแนวทางการจัดการทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นระดับคุณภาพ 3 ระดับ ได้แบ่งการให้คะแนนเป็น 3 ระดับ ตามชี้วัด ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของ อุเทน ปัญโญ (2555, หน้า 140) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.00 หมายถึง ดี

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 0.00 - .49 หมายถึง ไม่ดี

#### 4.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

##### 4.4.2.1 ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง (Mean) (บุญชม ศรีสะอาด, 2557, หน้า 102)

$$\text{สูตร} \quad \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

##### 4.4.2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2557, หน้า 103)

$$\text{สูตร} \quad \text{S.D.} = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนน

##### 4.4.2.3 ค่าร้อยละ (%) สูตรการหาค่าร้อยละ มีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2557, หน้า 104)

$$\text{สูตร} \quad P = \frac{T}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

T	แทน	ค่าเฉลี่ยที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
N	แทน	จำนวนคะแนนทั้งหมด

### การเผยแพร่ผลการวิจัย

หลังจากผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้เผยแพร่ผลการวิจัยในงานวันวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เผยแพร่ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 และหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดสระแก้ว ตลอดจนเผยแพร่ไปยังเครือข่ายวิชาการ รวมทั้งเผยแพร่เป็นบทความในวารสารทางวิชาการต่าง ๆ เช่น วารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ รวมทั้งเผยแพร่ในเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *แนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สภาพัฒนาการ.
- กำลูน เทพเทวกุล. (2556). *รายงานผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ในการระดมสรรพกำลังเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้*. นครปฐม: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2555). *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2552). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์*. ปรินซิเพนส์ปริ้นท์ปริ้นท์. สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คัมภีร์ สุดแท้. (2553) *การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 4(2), หน้า 127-136.
- จกกลณี ชุตติมาเทวินทร์. (2552). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development)*. กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง.
- จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์. (2556). *รูปแบบการนิเทศการศึกษาโดยกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เป็นบุคคลภายนอก*. ปรินซิเพนส์ปริ้นท์ปริ้นท์. สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจตนา เมืองมูล. (2551). *รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก*. ปรินซิเพนส์ปริ้นท์ปริ้นท์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). *รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิต. สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัสสาเนา)
- ชม ภูมิภาค. (2549). *การแพร่ของนวัตกรรม ในวารสารเทคโนโลยีการสื่อสาร*, 13(1), 109-128.
- ชโลมใจ ภิงคารวัฒน์. (2559). *การนิเทศภายในโรงเรียน ในคู่มือศึกษานิเทศก์: ชุดฝึกปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์, และปรีชาติ สถาปิตานนท์. (2556). *สื่อสารกับสังคมเครือข่าย*. กรุงเทพฯ: สถาบันท้องถิ่นพัฒนา.

- ชาญชัย ไพบารมณ. (2553). การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนแม่ออนวิทยาลัย  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชารี มณีศรี. (2558). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ศิลปะบรรณาการ.
- ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึง  
พอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพงศ์ ทับสุลี. (2559). การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมงานเป็นฐานสำหรับโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญาโทปริญญา  
ดุขฎิบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้น  
การกระจายอำนาจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทดุขฎิบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ทัศนีย์ สิงห์เจริญ. (2553). ความพึงพอใจของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของโรงเรียนวังไกล  
กังวลและโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ต่อวิธีการเรียนการสอน  
ทางไกลผ่านดาวเทียม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาหลักสูตรและการสอน,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทศนา แคมมณี. (2558). ศาสตร์การสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ธนา ประมุขกุล. (2563). เครือข่าย. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2563 เข้าถึงได้จาก  
<http://www.anamai.moph.go.th/advisor/243/24313.html>
- ธิดา ชันดาวงค์. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพครูปฐมวัย สังกัด  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน วารสารราชพฤกษ์, 12(1), หน้า 45-47.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2551). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- นภาพร วงษาญาติ. (2551). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน  
ในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาหนองกั้วห้วยหลัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต  
3. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- นัจรีภรณ์ ทุมสงคราม. (2556). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนสีขาวตามแนวทาง  
ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย  
เขต 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

- บรรจง เจริญสุข. (2552). *การพัฒนาารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2557). *การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประยง กำประโคน. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในโปรแกรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนพลศึกษาในชั้นเรียนกับโปรแกรมการจัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเวศ วะสี. (2551). *ชุมชนเข้มแข็ง ทูทางสังคมของไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม และธนาคารออมสิน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2556). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- \_\_\_\_\_. (2558). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.ปัญญา ทองนิล.
- (2553). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยการบูรณาการแบบสอดแทรกสำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554: เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2547). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).
- พิเชฐ โพธิ์ภักดี. (2553). *การพัฒนาารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญพักตร์ ลิ้มสัมพันธ์. (2553). *การดำเนินการนิเทศภายในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
- ไพเราะ พุ่มม้น. (2562). *การนิเทศแบบเสริมพลัง*. สืบค้นวันที่ 20 พฤศจิกายน 2563 เข้าถึงได้จาก <http://www.chulabook.com/description.asp?barcode=9789743001413>
- ภัณฑิรา สุปการ. (2558). *รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มยุรี เรืองเดช. (2554). *ปัญหาการจัดการนิเทศทางไกลตามทัศนะของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.



- มาลี สืบกระแส. (2552). *การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- มีศิลป์ ชินภักดี. (2555). *การพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิรูปการศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไมตรี บุญทศ. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- โยธิน แสงวดี. (2551). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาและฝึกอบรมการวิจัย.
- รมย์ พะโยม. (2555). *รูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรภรณ์ แสงพลสิทธิ์. (2554). *ความต้องการการนิเทศการสอนของครูเครือข่ายโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม*. กรุงเทพฯ: โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). *รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2558). *หลักการนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พรศิวการพิมพ์.

- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2552). เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ. นครปฐม: ภาควิชา  
หลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนาม  
จันทร์.
- \_\_\_\_\_. (2552). นิเทศการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครปฐม: ภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- \_\_\_\_\_. (2553). การนิเทศการสอน. นครปฐม: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- \_\_\_\_\_. (2554). รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด. พิมพ์ครั้งที่ 7.  
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ ใน วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2(4), หน้า  
1 - 15.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2559). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาแห่งชาติ.
- วิจิต นันทสุวรรณ, และจ่านง แรกพินิจ. (2555). บทบาทของชุมชนกับการศึกษา. กรุงเทพฯ:  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2557). การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท.  
วี.พรินท์ (1991) จำกัด.
- วีระศักดิ์ ชมพูคำ. (2551). การนิเทศการศึกษา. เชียงใหม่: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศักดิ์จิต มาศจิตต์. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ศุภสิริ โสมาเกต. (2554). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการเรียนและความพึงพอใจในการเรียน  
ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างการเรียนรู้ โดยโครงการกับ  
การเรียนรู้ตามคู่มือครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สงัด อุทรานันท์. (2553). การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:  
มิตรสยาม.
- สนธยา พลศรี. (2550). เครื่องช่วยการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียน  
สโตร์.
- สมจิตร กาหวงศ์. (2550). ความพึงพอใจของผู้ป่วยนอกต่อการให้บริการของโรงพยาบาลมุกดาหาร.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สมชัย จรรย์ไพบูลย์. (2555). รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมบูรณ์ ศิริสรหรือรัฐ. (2547). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยงค์ แก้วสุพรรณ. (2552). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาพุทธศาสตร์ การพัฒนาภูมิภาค, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สันต์ ธรรมบำรุง. (2556). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: วรุฒิการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- \_\_\_\_\_. (2550). คู่มือการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาและการส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2554). มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2554). คู่มือขับเคลื่อนกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2556). พัฒนาการของคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาและแนวทางการประเมิน. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- \_\_\_\_\_. (2559). การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำตามแนวทางการจัดการศึกษาเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2560). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ).
- สิริรัตน์ เกษประทุม. (2553). รูปแบบการนิเทศการศึกษานอกโรงเรียนสู่การปฏิรูปการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สุทธนู ศรีไสย. (2555). หลักการนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพจน์ คนยี่น. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามองค์ประกอบในการสอนของครูวิทยาศาสตร์กับความพึงพอใจของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุดรธานี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุภาภรณ์ กิตติรัชตานนท์. (2551). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2556). *กัลยาณมิตรนิเทศ*. กรุงเทพฯ: ตั๊บบลิว.เจ.พรีออพเพอดี.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2555). *สู่มิติการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ*. วิชาการ, 3(6), 70-75.
- สุรียา พุฒพวง. (2552). *การบริหารคนกับองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2549). *การประเมินอภิमान*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสน สมนึก. (2551). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศทางไกลเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัญชลี ธรรมะริกุล. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา*. สืบค้นวันที่ 22 กันยายน 2562 เข้าถึงได้จาก <http://panchaiee.wordpress.com/2009/03/30/supervision>
- อัมพร พงษ์อังสนานันท์. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษาดูใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัมพร พิณะสา. (2563). *วิสัยทัศน์ แนวทางและจุดเน้น “จะใช้พื้นที่เป็นฐานขับเคลื่อนคุณภาพ จะใช้นวัตกรรมขับเคลื่อนความสำเร็จ”*. สืบค้นวันที่ 22 กันยายน 2563 เข้าถึงได้จาก <https://www.kruachieve.com/>
- อารี บัวแฝง. (2562). *การนิเทศการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อุทัย บุญประเสริฐ, และชโลมใจ กิงคารวัฒน์. (2556). *หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2554). *โมเดลคืออะไร*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- อุเทน ปัญญ. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัย*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- Acheson, K.A., & Gall, M.D. (2003). *Techniques in the clinical supervision of teachers: Preservice and in service application*. 3<sup>rd</sup>ed. New York: Longman.
- Adams, H.P. (1993). *Basic principle of supervision*. New York: American Book.
- ARDictionary. (2008). *ARDictionary*. Retrieved January 17, 2018 from <http://ardictionary.com/Model/5908>.
- Bardo, J.W., & Hartman, J.J. (1982). *Urban sociology: A systematic introduction*. New York: F.E.Peacock.

- Bergeron, K. (2004). Supervisors' perceptions of the process of supervision with counselors who utilize play therapy in *Dissertation Abstracts International*, 45(4), p.1156-A.
- Briggs, T.H., and Justman, J. (1989). *Improving instruction through supervision*. New York: Macmillan.
- Brown, W.F., and Holtzman, W.H. (1980). A study attitudes questionnaire for prediction academic success in *Journal of Education Research*, (1)12, pp. 75-84.
- Brown, W.B. and Moberg, D.J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Burton, W., and Brueckner, L.J. (1955). *Supervision: A social process*. 3<sup>rd</sup>ed. New York: Appleton-Century.
- Christopher, M. (2015). *Relationship marketing: Bringing quality, customer service and marketing together*. Oxford: Butterworth.
- Clark, T.J. (2015). *Success through quality*. Wisconsin: ASQ Quality.
- Collins Essential Thesaurus. (2003). *Collins essential thesaurus*. Retrieved October 9, 2020, from <http://www.thefreedictionary.com/indicator>
- Copeland, W.D. & Boyan, N.J. (1978). *Instructional supervision training program*. Columbus: Charles E. Merrill.
- Columbus: Charles E. Merrill. Dennis, C. P. (1998). *The Communication Pre Reading Activity: Adapting Existing Textbooks*. Miami: Paper Presented at the TESOL Convention.
- Eisner, E (1976). Education Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Educational Evaluation in *Journal of Aesthetic Education*.
- Encyclopedia of Psychology. (2006). *The Encyclopedia of Psychology*. Retrieved March, 29, 2018 from <http://coe.sdsu.edu/eet/articles/blendedlearning/start.htm>
- Glatthorn, A.A. (1994). *Differentiated supervision*. Washington D.C.: Association for Supervision and Development.
- Good, C. V. (2005). *Dictionary of Education*. 3<sup>rd</sup>ed. New York: McGraw-Hill.
- Hanson, E.M. (2003). *Educational administration and organization behavior*. 4<sup>th</sup>ed. Boston: Allyn and Bacon.

- Has, B. A. (1995). *Organization behavior: A management challenge*. Chicago: The Dryden.
- Herzberg, F. (1996). *The Motivation to Work*. New Brurawick: Transaction.
- Husen, Torsten & Postlethwaite, T. Neville. Ed. (1994). *The International Encyclopedia of Education*. 2<sup>nd</sup>ed. Great Britain: Pergamon Press.
- Joyce, B, and Weil, M. (1992). *Model of teaching*. 4<sup>th</sup>ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Keeves, P. J. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An International handbook*. Oxford: Pergamum Press.
- Korman, A. K. (1977). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Miyakawa, M. (2007). This Way QA. in *Quality Assurance in Evaluation*. 5(2), pp. 97-100.
- Moore. (2000). The supervision and evaluation of high school principals as described by central office administrators in *Dissertation Abstracts Intranational*, 61.
- Oxford. (1999). *Organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Pelling, N.J. (2013). Supervisory Identity Development and Its Relationship to Supervisory Experience Counselling Experience and Training in Supervision in *Dissertation Abstracts International*, 73, pp. 553-558.
- Raj, M. (1996). *Encyclopedic Dictionary of Psychology and Education*, 3(2). New Paul.
- Scott, R. (1991). *Speaking in Communication in the Classroom*. England: Longman Group.
- Smith, R. H., and Others. (1980). *Measurement: Making Organization Perform*. New York: Macmillan
- Steiner, E. (1990). *Educology*. Sydney: NSW,
- Stoner, J.A.F., Freeman, R.E. and Gilbert, D.R. (1995). *Management*. 6<sup>th</sup>ed. Eaglewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Stufflebeam, D.L. and Shinkfield, A.j. (2007). *Evaluation theory, models, and applications*. United States of America: Wiley.
- Stanford Encyclopedia of Philosophy, (2020). Respect. Retrieved March 16, 2020 form [http:// www.science.uva.nl/~seop/entries/respect](http://www.science.uva.nl/~seop/entries/respect).
- Thinkexist. (2008). *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations*. San Francisco: Jossey Bass.
- Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1982). *Management*. New York: John Wiley and Sons.

- Wheatly, B. (1999). *Leadership and the new science: Discovering order in a chaotic world*. 2<sup>nd</sup>ed. San Francisco: Berlet-Koehler
- Willer, D. (1986). *Scientific Sociology Theory and Method*. New Jersey: Prentice-Hill.
- Yarbrough, B.D. (2011). *The program evaluation standards: A guide for evaluators and evaluation users*. 3<sup>rd</sup>ed. Thousand Oaks, CA: Sage
- Yamane, T. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper &row.