



การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับ
ศึกษานิเทศก์”

ของ นายปยุตยวัจน์ ขอบทอง
ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.พิทยา แสงสว่าง)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(Assistant Professor Dr.Henry Yuh Anchunda)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการ สำหรับศึกษานิเทศก์
ผู้วิจัย	บุญยวัจน์ ขอบทอง
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.พิทยา แสงสว่าง ดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2567
คำสำคัญ	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม, ศึกษานิเทศก์, ทักษะกระบวนการ, ศึกษานิเทศก์กระบวนการ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ วิธีดำเนินการวิจัย ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยวิธีการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการสถานศึกษา การศึกษาเอกสาร ทฤษฎีแนวคิดต่าง ๆ และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นขอบข่ายในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้าง และตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 7 คน ที่ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเป็นเวลา 24 ชั่วโมง ประกอบด้วย การฝึกอบรมภาคความรู้ จำนวน 18 ชั่วโมง และภาคปฏิบัติ จำนวน 6 ชั่วโมง ใช้การวัดและประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมของ Kirkpatrick (RLBR) 2 ระดับ ประกอบด้วย 1) ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) และ 2) ระดับการเรียนรู้ (Learning) ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยใช้รูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick (RLBR) หลังการฝึกอบรม 2 ระดับ ประกอบด้วย 1) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และ 2) ระดับผลลัพธ์ (Results)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนาทักษะกระบวนการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการนิเทศการศึกษาประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน ซึ่งสามารถพัฒนาโดยใช้กระบวนการฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การฝึกอบรมภาคความรู้ และระยะที่ 2 การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ

2. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย การพัฒนา 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) โครงสร้างหลักสูตร 5) แนวทางการบริหารหลักสูตร 6) กิจกรรมการฝึกอบรม 7) สื่อ และ 8) การวัดและประเมินผล องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.16) เอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.17) และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

3. ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.21) มีการใช้ทักษะกระบวนการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.23) และมีผลการประเมินจากการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะกระบวนการสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80

4. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ ช่วยให้ศึกษานิเทศก์เข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างแท้จริงนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์มีผลกระทบเชิงบวกด้านผลลัพธ์ต่อศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 5 ด้าน คือ 1) ผลลัพธ์ในการแก้ไขปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 2) ผลลัพธ์ด้านการส่งเสริมการทำงานและสร้างคุณค่า 3) ผลลัพธ์ด้านความสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ 4) ผลลัพธ์ด้านการปรับตัวและการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 5) ผลลัพธ์ด้านการเข้าใจบทบาทที่แท้จริง หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์มีผลกระทบเชิงบวกด้านผลลัพธ์ต่อองค์กร 6 ด้าน 1) ผลลัพธ์ด้านการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กร 2) ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3) ผลลัพธ์ด้านการแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพการศึกษา 4) ผลลัพธ์ด้านการสร้างความเสมอภาคและโอกาสในการศึกษา 5) ผลลัพธ์ด้านการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และ 6) ผลลัพธ์ด้านการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน

Title THE DEVELOPMENT OF TRAINING CURRICULUM TO FACILITATOR SKILLS FOR EDUCATION SUPERVISOR

Author PUNYAWAT KHOBTHONG

Advisor Assistant Professor Anucha Kornpuang, Ph.D.

Co - Advisor Phitthaya Saengsawang, Ph.D.
Nat Rattanasirinichakun, Ph.D.

Academic Paper Ed.D. Dissertation in Educational Administration, Naresuan University, 2024

Keywords Training Curriculum Development, Educational Supervisors, Facilitation Skills, Educational Supervisor Facilitators

ABSTRACT

This research aims to develop a training curriculum to enhance facilitator skills for educational supervisors. The research methodology employed a research and development process, consisting of four steps. Step 1 involved studying problems, needs, and guidelines for curriculum development through interviews with educational supervisors and school directors, reviewing documents, theoretical concepts, and related research to define the scope of curriculum development. Step 2 encompassed designing, developing, and evaluating the quality of the training curriculum. Step 3 focused on implementing the training curriculum with a target group of seven educational supervisors under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2, selected through purposive sampling. The training consisted of 24 hours, comprising 18 hours of theoretical training and 6 hours of practical training. The evaluation of the training course utilized the Kirkpatrick model (RLBR) at two levels: 1) Reaction and 2) Learning. Step 4 involved post-training evaluation using the Kirkpatrick (RLBR) evaluation model at two additional levels: 1) Behavior change and 2) Results.

The research findings indicate that

1. Educational supervisors should develop six facilitation skills to enhance educational supervision effectiveness: 1) atmosphere creation, 2) questioning, 3) listening, 4) powerful communication, 5) idea exchange, and 6) lesson reflection. These skills can be developed through a two-phase training process: Phase 1 for theoretical knowledge and Phase 2 for practical training.

2. The training curriculum comprises six facilitation skills modules and eight structural components: 1) background and significance, 2) principles, 3) objectives, 4) structure, 5) management guidelines, 6) training activities, 7) media, and 8) measurement and evaluation. The overall curriculum components received the highest quality rating (Mean = 4.63, S.D. = 0.16), and the training documentation also achieved the highest rating (Mean = 4.68, S.D. = 0.17), demonstrating practical feasibility.

3. The participating supervisors reported the highest level of satisfaction with the training (Mean = 4.57, S.D. = 0.21) and demonstrated the highest level of facilitation skills application (Mean = 4.64, S.D. = 0.23). Their post-training knowledge assessment scores exceeded the 80 percent threshold.

4. The training curriculum demonstrated positive impacts on educational supervisors' behavioral changes, enabling them to genuinely understand teachers' learning management issues and provide effective feedback. The curriculum produced positive outcomes for participating supervisors in five areas: 1) problem-solving and relationship-building outcomes, 2) work promotion and value creation outcomes, 3) professional standards alignment outcomes, 4) adaptation and change acceptance outcomes, and 5) role understanding enhancement outcomes. Furthermore, the curriculum generated positive organizational outcomes in six areas: 1) organizational quality and efficiency enhancement outcomes, 2) human resource development outcomes, 3) educational problem-solving and quality improvement outcomes, 4) educational equality and opportunity creation outcomes, 5) organizational goal achievement outcomes, and 6) student potential promotion outcomes.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมด้วย ดร.พิทยา แสงสว่าง และ ดร.ณัฐรัตน์ศิริณิกุล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำปรึกษาตลอดจน การตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วง ได้อย่างสมบูรณ์และทรงคุณค่า ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ Assistant Professor Dr. Henry Yuh Anchunda กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อคิดและแนวทาง ปรับปรุงแก้ไข ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่มีประโยชน์ยิ่ง และขอขอบพระคุณ ดร.ศรัณย์ เปรมสุข ที่ได้ชี้แนะแนวทางในการพัฒนาทักษะกระบวนการ แก่บุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ดร.นิสสรณ์ กัณหา, ดร.วรวิทย์ อินปาน, นางรัชณี เตชะ, นางสาวทัศนีย์ วิจิตรพัฒน และนางสาวธัญชนิต มากมี ที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และมีส่วนร่วมในการเก็บข้อมูล วิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณะศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกท่านที่กรุณาและสละ เวลาให้สัมภาษณ์ข้อมูลแนวคิดที่มีค่ายิ่ง รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็น ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิจัย จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่ให้ การสนับสนุนอนุมัติโครงการเพื่อการดำเนินงานวิทยานิพนธ์ และให้ความอนุเคราะห์สถานที่รวมถึง บุคลากรทางการศึกษาในการทดลองวิจัยจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ให้ทุน สนับสนุนการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณสำนักหอสมุดที่ให้บริการอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ นางปาริชาติ อินตะกัน นางทวีพร ช่วยเพล นายสุเมธ ทับประดิษฐ์ นางสาวกฤติยา เกียรติกาญจน์ นางสาวกฤษณา สุขประมาณ และนางสาวจุฑามาศ นาคพนม ที่เสียสละเวลาส่วนตนเพื่อส่งเสริมและอำนวยความสะดวกด้านเวลาและการตรวจสอบเอกสารให้ ผู้วิจัยสามารถดำเนินงานวิจัยตามขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เหนือสิ่งอื่นใดขอขอบพระคุณ นายกาหลง ขอบทอง นางสมศรี ขอบทอง นางขวัญดาว อินจินดา นางเกศรินทร์ โสประดิษฐ์ และนายชัยวัฒน์ วิริยะบัณฑิต ที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุน ในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณ
ทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นหนึ่งในจุดเริ่มต้นและสร้างคุณประโยชน์ต่อการ
พัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ไม่มากนักน้อย

บุญยวัจน์ ขอบทอง



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
ประกาศคุณูปการ	ช
สารบัญ	ณ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญ.....	1
คำถามการวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	8
ความสำคัญของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
สมมติฐานการวิจัย.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร.....	20
1. ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร.....	20
2. องค์ประกอบของหลักสูตร.....	22
3. ประเภทของหลักสูตร.....	25
4. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร.....	26
5. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร.....	29
6. การประเมินหลักสูตร.....	31

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	43
1. ปรัชญาและจิตวิทยาการเรียนรู้.....	43
2. ทฤษฎีการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่.....	46
3. วิธีให้การเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่.....	55
4. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ.....	58
5. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม.....	61
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม.....	63
1. ความหมายของการฝึกอบรม.....	63
2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม.....	66
3. ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม.....	67
4. ประเภทของการฝึกอบรม.....	69
5. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	74
6. หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม.....	76
7. เทคนิคเครื่องมือและลักษณะของการฝึกอบรมที่ดี.....	78
8. การประเมินการฝึกอบรมของ Kirkpatrick.....	84
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการ.....	86
1. ความหมายของกระบวนการ.....	86
2. บทบาทและหน้าที่ของกระบวนการ.....	88
3. ทักษะที่จำเป็นของกระบวนการ (Facilitator).....	91

สารบัญ (ต่อ)

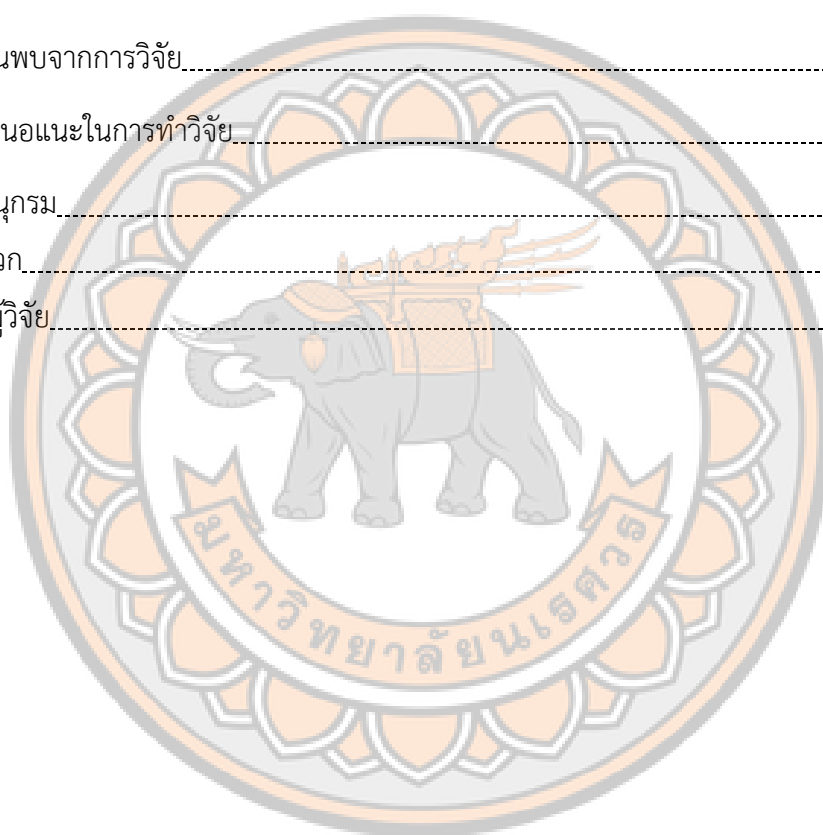
หน้า

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกษาศึกษานิเทศก์.....	101
1. มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์.....	101
2. รูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์.....	104
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	115
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	126
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	127
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์.....	130
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการ สำหรับศึกษานิเทศก์.....	134
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับ ศึกษานิเทศก์.....	139
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับ ศึกษานิเทศก์.....	156
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	160
ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์.....	161
ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการ สำหรับศึกษานิเทศก์.....	198
ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับ ศึกษานิเทศก์.....	231
ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับ ศึกษานิเทศก์.....	242

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 บทสรุป.....	252
สรุปผลการวิจัย.....	253
อภิปรายผล.....	272
ข้อค้นพบจากการวิจัย.....	281
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย.....	282
บรรณานุกรม.....	284
ภาคผนวก.....	291
ประวัติผู้วิจัย.....	509



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 สรุปความแตกต่างระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่ตามข้อตกลงเบื้องต้น.....	47
ตาราง 2 เปรียบเทียบความแตกต่างการเรียนการสอนระหว่างการสอนเด็กและการสอนผู้ใหญ่.....	47
ตาราง 3 แสดงสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	75
ตาราง 4 จุดเน้นของการประเมิน Kirkpatrick's four levels of evaluation	85
ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะที่จำเป็นของกระบวนกร (Facilitator)	98
ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์.....	109
ตาราง 7 แสดงเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการ สถานศึกษา.....	133
ตาราง 8 แสดงคำอธิบาย (Rubrics) แบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนกรของศึกษานิเทศก์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	144
ตาราง 9 แสดงข้อมูลสรุปประเด็นการประเมินขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง ทักษะกระบวนกรสำหรับศึกษานิเทศก์	154
ตาราง 10 แสดงข้อมูลสรุปประเด็นการประเมินขั้นตอนการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะ กระบวนกรสำหรับศึกษานิเทศก์.....	158
ตาราง 11 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์.....	166
ตาราง 12 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา.....	176
ตาราง 13 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนกรสำหรับ ศึกษานิเทศก์ จากการศึกษาเอกสาร.....	187
ตาราง 14 แนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยที่นำมาใช้ออกแบบและยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้างทักษะกระบวนกรสำหรับศึกษานิเทศก์	200
ตาราง 15 แสดงโครงสร้างหลักสูตร	217

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 16 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม	222
ตาราง 17 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม.....	224
ตาราง 18 แสดงผลของการทดลองนำร่อง (Pilot Study) การใช้หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์.....	226
ตาราง 19 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	232
ตาราง 20 แสดงผลการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม.....	234
ตาราง 21 แสดงผลการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเพิ่มเติม.....	236
ตาราง 22 แสดงผลเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ (n=7)	241
ตาราง 23 แสดงโครงสร้างหลักสูตร	262
ตาราง 24 แสดงโครงสร้างหลักสูตร	340

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์.....	34
ภาพ 2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของทาบา.....	35
ภาพ 3 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของแฮมมอนด์.....	35
ภาพ 4 รูปแบบการประเมินของโพรวิส.....	37
ภาพ 5 ช่วงเวลาของการประเมินแบบ Kirkpatrick's four levels of evaluation.....	86
ภาพ 6 แสดงแผนภูมิโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาศึกษานิเทศก์.....	107
ภาพ 7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	126
ภาพ 8 ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับ ศึกษานิเทศก์	129

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญสูงสุดสำหรับการพัฒนาบุคคลและสังคมไปสู่ความเจริญทุกมิติ และเนื่องจากบริบททางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรู้เท่าทัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตราที่ 4 ว่าการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างความรู้ขึ้นจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จะเห็นได้ว่าการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น. 3) ด้วยเหตุผลที่ว่า ระบบการศึกษาเป็นกลไกขนาดใหญ่ ดังนั้น การขับเคลื่อนระบบการศึกษาจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยย่อยที่มีความเชื่อมโยงกัน การนิเทศการศึกษานับเป็นหน่วยย่อยหนึ่งที่มีความสำคัญโดยมีศึกษานิเทศก์เป็นกำลังหลัก จะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่มีเป้าหมายสำคัญ 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญสูงสุดคือคุณภาพของผู้เรียน

ศึกษานิเทศก์ เป็นกำลังสำคัญของกระบวนการนิเทศการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ด้วยบทบาทการเป็นผู้สนับสนุนความสามารถของครู กระตุ้น ยั่วยุให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลดีสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในภาพรวมของระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาถึงระดับปฏิบัติ รวมทั้งต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาเพื่อที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานตามภาระกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา (ดารณีย์ พยัคฆ์กุล, 2559, น. 1) แต่ผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น. 5) กลับพบปัญหาจากการปฏิรูปการศึกษาที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุงทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา อันมีสาเหตุมาจากการขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง สอดคล้องสัมพันธ์กับผลการวิจัยของนักวิชาการรุ่นก่อน เช่น กรองทอง จิระเดชากุล (2550) และ ชารี มณีสรี (2540) ที่พบว่ากระบวนการด้านการนิเทศการศึกษาประสบปัญหาหลายประการ เช่น การกำหนดบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ไม่ชัดเจน การนิเทศที่ไม่ทั่วถึง ไม่เป็นระบบ ขาดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในการนิเทศ ขณะเดียวกันศึกษานิเทศก์ยังไม่ได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนเท่าที่ควร จะเป็น รวมถึงขาดการนำบริบทของแต่ละพื้นที่มาเป็นฐานในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว และประสบการณ์ตรงของผู้วิจัยแสดงให้เห็นว่าปัญหาด้านการนิเทศการศึกษารวมถึงบทบาทของศึกษานิเทศก์เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ เวป และ นอร์ตัน (ยุพิน ยืนยง, 2553, น.253) สรุปว่าประเด็นที่มีความสำคัญในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา (the performance of educational personnel) ด้วยการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา เนื่องจากปัจจัยความสำเร็จขององค์กรมักผูกติดกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ และศึกษานิเทศก์ก็ถือเป็นผู้บริหารการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญด้านการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 4)

บทบาทที่สำคัญของศึกษานิเทศก์คือการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นส่วนสำคัญในการนำนโยบายทางการศึกษาสู่การปฏิบัติเชิงพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกระบวนการนิเทศการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการศึกษามีสมรรถนะด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนิเทศการศึกษา แต่ในปัจจุบันยังพบว่า ศึกษานิเทศก์ยังมีสมรรถนะด้านอื่น ๆ ที่ควรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ที่ผ่านมามุ่งเน้นการพัฒนาด้านมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ แต่ยังขาดการพัฒนาสมรรถนะด้านการนิเทศการศึกษาอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้รับการนิเทศที่ศึกษานิเทศก์สมควรได้รับการพัฒนาไปสู่การเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพอย่างมีคุณภาพ (ดารณีย์ พยัคฆ์กุล, 2559) สอดคล้องกับการสะท้อนปัญหาของศึกษานิเทศก์ที่ระบุไว้ในหนังสือ “ตกผลึกความคิดชีวิตศึกษานิเทศก์” ว่า สภาพการณ์ที่ผ่านมา มีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ส่วนกลางยังไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับจำนวนศึกษานิเทศก์ที่ลดน้อยลง อันเป็นผลจากการเกษียณอายุราชการรวมถึงศึกษานิเทศก์บางส่วนได้เปลี่ยนสายงานไปเป็นผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้การกำหนดเงื่อนไขและ

หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่สูงขึ้นจากเดิม ส่งผลให้ครูรุ่นใหม่ไม่ประสงค์ที่จะมาทำหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ทำให้กระบวนการนิเทศขาดความเป็นเอกภาพและขาดความร่วมมือในการนิเทศ เป็นเหตุผลให้การนิเทศการศึกษาดำเนินไปอย่างไร้ทิศทาง ประกอบกับการที่ศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับมอบหมายงานและไม่ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานด้านการนิเทศตามบทบาทหน้าที่ (มุกดา เลขะวิวัฒน์, 2563, น. 84-85) ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวนี้นำส่งผลให้ศักยภาพงานด้านการนิเทศการศึกษาอ่อนแอลง กลายเป็นสาเหตุหนึ่งส่งผลให้คุณภาพการศึกษาลดลงตามไปด้วย เพราะศึกษานิเทศก์เป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่มีส่วนทำให้การจัดการศึกษาของประเทศประสบความสำเร็จ ถ้าศึกษานิเทศก์มีทักษะและมีสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน และมีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงจะสามารถส่งผลได้อย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ

การยอมรับบทบาทและความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีส่วนช่วยในการผลักดัน และขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในระดับผู้เชี่ยวชาญ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effective Performance) ซึ่งเดวิด แมคแซลแลนด์ (David McClelland, 1973 อ้างถึงใน นภาเดช บุญเชิดชู, 2552 น. 14) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยามหาวิทยาลัย Harvard ที่ให้ข้อคิดเห็นว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ หรืออุมิภาวะทางอารมณ์ สอดคล้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์ วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ขับเคลื่อนการทำงานในหน้าที่ด้วยสมรรถนะ (Competency) ที่เป็นองค์ความรู้ในการนิเทศ ทักษะในการนิเทศ และคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ (นิภาวรรณ เดชบุญ, 2563) เหตุผลดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก แล้วดำเนินการสอบเพื่อการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก โดยกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจำเป็นต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดก่อนบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องให้ผู้ผ่านการพัฒนามีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ รวมทั้ง มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และ 2) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี ใช้วิธีการพัฒนาหลายวิธี ควบคู่กับการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ เป็นการพัฒนารายบุคคลและกลุ่มเล็ก ๆ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้และองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2565 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีหนังสือที่ ศธ 0206.6/ว1 ลงวันที่ 5 มกราคม 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามแนวปฏิบัติเดิม แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2565 เป็นต้นมา

เมื่อเปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สามารถกล่าวได้ว่า รูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีรูปแบบและแนวทางที่เปลี่ยนแปลงไม่มากนัก ทั้งในเรื่องคุณสมบัติ รูปแบบการรับสมัคร ผู้ดำเนินการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน ระเบียบการขึ้นบัญชี และเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่ระบุว่าบุคลากรผู้ผ่านการคัดเลือกจำเป็นต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ด้วยการฝึกอบรมตามหลักสูตรเป็นเวลา 32 วัน ก่อนที่จะดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ผ่านการคัดเลือกให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ รวมทั้งมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ผ่านกระบวนการพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี ใช้วิธีการพัฒนาหลายวิธีควบคู่กับการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ นับเป็นการพัฒนารายบุคคล เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้และองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ และพัฒนาพื้นฐานการนิเทศ ทักษะ เทคนิคและกระบวนการนิเทศ การศึกษาของบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รวมถึงเพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน และความสามารถในการติดตาม ประเมิน รวมไปถึงการเขียนรายงานผลการจัดการศึกษา ที่นำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศ การศึกษาของบุคลากรตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ประเด็นที่น่าสนใจและถือเป็นจุดเปลี่ยนของรูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในปี พ.ศ. 2565 คือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการคัดเลือกที่มีการระบุหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแบบเดิม แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแบบใหม่ จากการประเมินด้วยการทดสอบความรู้และความเหมาะสมกับตำแหน่ง มาเป็นการประเมินองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ 1) ด้านผลงาน พิจารณาจากประเมินจากเอกสาร ผลงาน หรือรางวัลด้านการจัดการเรียนการสอนที่ภาคภูมิใจ และ 2) ด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา พิจารณาจากการประเมินการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่พิจารณาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ และวิธีการนิเทศการศึกษา การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงการสรุปผลการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้ดุลพินิจการพิจารณาของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร และความแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือบุคลากรผู้มีคุณสมบัติและผ่านการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์โดยไม่มีการระบุให้พัฒนาก่อนบรรจุและแต่งตั้งตามแนวปฏิบัติเดิมแต่เปลี่ยนมาเป็นการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยให้มีการประเมิน 2 ครั้ง ในทุก 6 เดือน และในส่วนของกระบวนการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นไปตามความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง แล้วแต่กรณี

ดังนั้น กระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ด้วยการฝึกอบรมจึงเป็นประเด็นที่สำคัญประการหนึ่งที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง ควรให้ความสำคัญและดำเนินการ ด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรก่อนเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์เป็นกระบวนการที่ขาดหายไปจากหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และ 2) ก.ค.ศ. ได้เปิดโอกาสให้และเอื้อให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง ได้พิจารณาเห็นชอบกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ได้เอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติของหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2565 เป็นต้นมา และถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพควบคุมในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

เมื่อทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการ พบว่า กระบวนการ หรือ Facilitator คือ ผู้เอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทำหน้าที่เป็นผู้คอยตั้งคำถามกระตุ้นให้กลุ่มผู้เรียนได้ร่วมคิดค้นหาคำตอบ สร้างองค์ความรู้ด้วยกลุ่ม มีทักษะการฟัง สรุป สะท้อนกลับ ส่งเสริมสนับสนุน และให้ความสำคัญต่อความพร้อมของผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อไป

บรรลุปเป้าหมายการเรียนรู้และสร้างการเปลี่ยนแปลง (ปรารธนา หาญเมธี และจรรยา วิไลวรรณ, 2562) โดยบทบาทของกระบวนการ (Facilitator) คือ บุคคลผู้ที่ทำหน้าที่ประสาน กระตุ้น สังเกตการณ์ สร้างบรรยากาศ ช่วยการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ ความรู้ต่าง ๆ เป็นผู้ที่มุ่งความสำคัญของทีมมากกว่าเนื้อหาของงาน และเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นของกระบวนการ (Facilitator) พบว่า กระบวนการมีทักษะที่จำเป็นประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการสะท้อนบทเรียน 4) ทักษะการฟัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด 6) ทักษะการสร้างบรรยากาศ (อนวัณน์ ศุภชุติกุล, 2543; Potter, M. K., & Kustra, E. D., 2008; จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร, 2556; ทศนีย์ จารุสมบัติ, 2562; ปรารธนา หาญเมธี และจรรยา วิไลวรรณ, 2562) จากความหมาย คุณลักษณะ และทักษะของกระบวนการ (Facilitator) ที่กล่าวถึงล้วนสะท้อนให้เห็นถึงการเป็นปัจจัยสำคัญจำเป็นที่สามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุปเป้าหมายในทุกบริบท อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน โดยหลักฐานยืนยันเชิงประจักษ์ที่สะท้อนถึงความสำคัญของกระบวนการ (Facilitator) คือการจัดตั้ง The International Association of Facilitators (IAF) เป็นองค์กรระดับโลกที่มีวัตถุประสงค์การจัดตั้ง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศิลปะ และการฝึกปฏิบัติในการเอื้ออำนวยอย่างมืออาชีพ ผ่านวิธีการแลกเปลี่ยน, การเติบโตอย่างมืออาชีพ, การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และ เครือข่ายของเพื่อนร่วมงานของกระบวนการ (Facilitator) ที่นำไปสู่สมรรถนะ 6 ประเภท ของกระบวนการตามแนวคิดขององค์กร IAF ประกอบด้วย 1) การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใช้บริการ (Create Collaborative Client Relationships) 2) วางแผนกระบวนการกลุ่มอย่างเหมาะสม (Plan Appropriate Group Processes) 3) การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมของการมีส่วนร่วมให้ยั่งยืน (Create and Sustain a Participatory Environment) 4) การให้แนวทางกลุ่มเพื่อผลลัพธ์ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ (Guide Group to Appropriate and Useful Outcomes) 5) การสร้างและรักษาองค์ความรู้อย่างมืออาชีพ (Build and Maintain Professional Knowledge) และ 6) การเป็นแบบอย่างของทัศนคติเชิงบวกอย่างมืออาชีพ (Model Positive Professional Attitude) โดยปัจจุบันองค์กร IAF มีประเทศสมาชิกทั้งหมด 65 ประเทศทั่วโลก

จากแนวคิดที่ว่า “โลก สังคม และงานมีการเปลี่ยนแปลงเร็วในลักษณะ VUCA ทุกองค์กรจำเป็นต้องมี Facilitator ในจำนวนที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารระดับสูงทุกคนควรมีทักษะการเป็น Facilitator และใช้ทักษะนั้นเป็น ในโอกาสที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังของพนักงานในองค์กรได้อย่างน่าพิศวง” (วิจารณ์ พานิช, 2562) ศึกษาในเทศกในฐานะที่เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญด้านการศึกษา จึงควรได้รับการพัฒนาให้มีทักษะกระบวนการ หรือ Facilitator เพื่อสร้างคุณประโยชน์และเป็นปัจจัยส่งเสริมกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุปเป้าหมายสูงสุดตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา และเป็นไป

ตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ที่ได้รับปฐกฐินในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้วยการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่ดำเนินการหรือจัดกระทำอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายคือการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (ฐิตพร ไชแสง, 2565, น. 24) ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีสติปัญญา เพิ่มขึ้น เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งช่วยให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน (สมใจ กงเติม, 2554, น. 78)

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญในกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นอันเป็นผลที่เกิดจากการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและทักษะเฉพาะด้านในเรื่องนั้น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ให้มี ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย แต่สามารถดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการฝึกอบรมบุคลากรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและจัดให้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบายขององค์กร การฝึกอบรมบุคลากรถือเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญของการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีศักยภาพและมีความพร้อมสำหรับการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ การจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการใช้แนวคิดเชิงระบบที่เน้นถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในระบบ โดยในงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้การฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มขั้นตอนด้วยการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การคัดเลือกและออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล การจัดการฝึกอบรม และการประเมินผล การใช้หลักสูตรฝึกอบรม และผลที่ได้รับจากการประเมินผลจะเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการฝึกอบรมครั้งต่อไปในอนาคต

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ยังไม่เคยปรากฏว่ามีหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวจะสามารถเสริมสร้างทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ให้สามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับสภาพบริบทการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ให้เป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอน

ของครูให้ดียิ่งขึ้นตามบทบาทหน้าที่ในมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ตลอดจนเป็นกลไกของการยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นได้ จากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ และหากว่าเมื่อมีหลักสูตรแล้วสามารถเสริมสร้างทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ประสบผลสำเร็จได้ตามความมุ่งหวัง อันเป็นผลสืบเนื่องจากมวลประสบการณ์ที่ผ่านการวางแผนและเขียนขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร ก็จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในบริบทที่หลากหลายได้

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์เป็นอย่างไร
2. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ควรมีลักษณะอย่างไร
3. ผลของการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์เป็นอย่างไร
4. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
2. เพื่อออกแบบ สร้าง และตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
4. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ที่สามารถส่งเสริมศักยภาพศึกษานิเทศก์โดยการนำทักษะกระบวนการไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ได้รับการพัฒนาด้านทักษะกระบวนการซึ่งก่อให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญ ส่งผลถึงการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ตามพระราชบัญญัติและบุคลากรทางการศึกษา
3. ผลที่ได้จากการวิจัยนี้ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์สามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านทักษะกระบวนการของหน่วยงานนั้น ๆ ได้
4. สามารถนำหลักสูตรดังกล่าวไปขยายผลในการฝึกอบรมพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการ ในระดับต่าง ๆ ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับเขตตรวจราชการ และระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยประกอบด้วย ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษาตามขั้นตอนการวิจัยซึ่งมี 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ในการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มที่ 1 เป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หลังวันที่ 5 มกราคม 2565 และผ่านการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์แล้ว ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 6 คน ได้แก่

1. นางปาริชาติ อินตะกัน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

2. นางสาวปริญญญา อิ่มเทศ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

3. นางอาทิตย์ยา พันธุ์พัฒน์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

4. นางศศิธร ทองอ่อน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

5. นายฐิติวัฒน์ จัดดี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

6. นายสุนทร ชมจิต ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่ 3 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดกลาง 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก 3 คน ได้มาโดยใช้การสุ่มแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) รวมจำนวน 9 คน ได้แก่

1. นายสาริต มากมี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีนคร (ไทยธัญญานุกูล)

2. นางทองเพียร อ่องบางน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าชุม (ประชาอุทิศวิทยาการ)

3. นางอำไพ นงเยาว์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีสำโรง

4. นายสุวิทย์ พรหมอ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสวรรคโลก (คังวาริวิทยา)

5. นายภูฤทธิ์ อิ่มเทศ อดีตตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากกล้วย

6. นางสาวสิตณัชช โพธิ์ขำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยะวิทยา

7. นายสุทัศน์ วาลูกา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนโรตารีสวรรคโลก 1

8. นางจิตติพร เพ็ญศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาลพัว

9. นายภูวนาท แสงนาค ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาเกษตรศิลป์

ตัวแปรที่ศึกษา

สภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขอบเขตด้านระยะเวลาและสถานที่

1. ระยะเวลาในการดำเนินการ ตั้งแต่วันที่ 18 – 26 เมษายน 2567
2. สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 2) โรงเรียนอนุบาลศรีนคร (ไทยธัญญานุกูล) 3) โรงเรียนบ้านท่าชุม (ประชาอุทิศวิทยาคาร) 4) โรงเรียนอนุบาลศรีสำโรง 5) โรงเรียนอนุบาลสวรรคโลก (คังวาริวิทยา) 6) โรงเรียนบ้านปากกล้วย 7) โรงเรียน ไชยะวิทยา 8) โรงเรียนโรตารีสวรรคโลก 1 9) โรงเรียนบ้านตาลพริ้ว และ 10) โรงเรียนศึกษาเกษตรศิลป์

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ จากการศึกษาเอกสาร

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล เอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ย้อนหลังไม่เกิน 10 ปี (ไม่เกินปี 2557)

ตัวแปรที่ศึกษา

แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้าง และตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ แบ่งขั้นตอนออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การออกแบบ และสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย ผลจากการการศึกษาขั้นที่ 1.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ และผลจากการการศึกษาขั้นที่ 1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์จากการศึกษาเอกสาร

ตัวแปรที่ศึกษา

ร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ในการตรวจสอบร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยใช้การประเมินความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านกระบวนการที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป เป็นกระบวนการ หรือมีประสบการณ์ด้านกระบวนการอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1. ดร.อโณทัย ไทยวรรณศรี ตำแหน่ง ที่ปรึกษาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนห้วยไร่สามัคคี

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรฝึกอบรมและการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ในระดับเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และมีประสบการณ์ในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1. ดร.สัมภาษณ์ คำฟู SMART COACH ด้านการพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ดร.อนุสร หงษ์ขุนทด ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา คณะทำงานยกระดับคุณภาพการศึกษาด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (OBEC CC) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษาหรือการวัดและประเมินผล ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ในระดับเชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษาหรือด้านการวัดและประเมินผล และมีประสบการณ์ในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่

ดร.ปาริชาติ เกษัชชา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ (ศนฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมของสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขั้นที่ 2.3 การทดลองนำร่อง (Pilot Study) หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หลังวันที่ 5 มกราคม 2565 และผ่านการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์แล้ว ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 6 คน ได้แก่

1. นางปาริชาติ อินตะกัน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
2. นางสาวปวิญญา อิ่มเทศ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
3. นางอาทิตยา พันธุ์พัฒน์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
4. นางศศิธร ทองอ่อน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
5. นายฐิติวัฒน์ จัตติ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
6. นายสุนทร ชมจิต ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลของการใช้หลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขอบเขตด้านระยะเวลาและสถานที่

1. ระยะเวลาดำเนินการ วันที่ 9-16 สิงหาคม 2567
2. สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูล 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 2) โรงเรียนอนุบาลทุ่งเสลี่ยม (บ้านเหมืองนา) 3) โรงเรียนบ้านหนองหมื่นชัย 4) โรงเรียนบ้านดึก 5) โรงเรียนบ้านสุเม่น 6) โรงเรียนบ้านแม่सान 7) โรงเรียนบ้านสุเม่น และ 8) โรงเรียนบ้านหนองรังสิต

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 7 คน ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หลังวันที่ 5 มกราคม 2565 และอยู่ระหว่างการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 1 ปี ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มที่ 2 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 คน ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หลังวันที่ 5 มกราคม 2565 และผ่านการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์แล้ว และเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมนำร่องของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์แล้ว

บทบาทหน้าที่ ดำเนินการตามกระบวนการของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ในทุกขั้นตอน

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ตามแนวคิดการประเมินของ Kirkpatrick (RLBR) 2 ระดับ ประกอบด้วย 1) ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) และ 2) ระดับการเรียนรู้ (Learning)

ขอบเขตด้านระยะเวลาและสถานที่

1. ระยะเวลาการดำเนินการ ตั้งแต่วันที่ 4 – 8 พฤศจิกายน 2567
2. สถานที่ดำเนินการทดลอง ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 2) กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายแม่สิน 3) กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายยมนาวิถี 4) กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายศรีนคร 5) กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายก้าวน้ำ 6) กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายขุนไกร และ 7) กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายกลางดง

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลลัพธ์ของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ จากผลที่เกิดขึ้นกับศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ตามแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick (RLBR) 2 ระดับ ประกอบด้วย 1) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และ 2) ระดับผลลัพธ์ (Results) โดยผู้วิจัยใช้กระบวนการสนทนาทางการศึกษา (Dialogue) เพื่อสรุปข้อมูลตามแนวคิดการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้ 1) พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ และ

2) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์โดยจำแนกเป็น ผลลัพธ์ที่เกิดกับตนเอง และผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 7 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ผลลัพธ์ของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขอบเขตด้านระยะเวลาและสถานที่

1. ระยะเวลาการดำเนินการ ในวันที่ 11 พฤศจิกายน 2567
2. สถานที่ดำเนินการ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทักษะกระบวนการ คือ องค์ประกอบหรือปัจจัยที่เป็นความสามารถหรือคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ในการทำหน้าที่กระบวนการให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยทักษะสำคัญ 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน

ทักษะการสร้างบรรยากาศ คือ ความสามารถของศึกษานิเทศก์กระบวนการในการสร้างข้อตกลง และหรือจัดกิจกรรมสร้างความพร้อมก่อนการสนทนา และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพร้อมทั้งในช่วงก่อนและระหว่างการสนทนาหรือทำกิจกรรม โดยการสร้างความเคารพต่อบรรยากาศของความสงบ ปลดปล่อยอารมณ์ให้ผ่อนคลาย พูดเรื่องอะไรก็ได้ แต่ต้องไม่เกิดการโต้แย้งหรือสนับสนุน จนเกิดการปะทะกันทางความคิด

ทักษะการตั้งคำถาม คือ ความสามารถของศึกษานิเทศก์กระบวนการในการใช้คำถามกระตุ้นหรือช่วยให้ผู้ร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นด้วยการตั้งคำถามในลักษณะที่หลากหลายที่นำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

ทักษะการฟัง คือ ความสามารถของศึกษานิเทศก์กระบวนการในการฟังความรู้สึก ความคิดเห็นที่สะท้อนมาจากผู้อื่นที่อยู่ใกล้และไกลได้อย่างตั้งใจ ต่อเนื่อง โดยไม่พูดสอดแทรกและโต้แย้งผู้พูด เข้าใจเนื้อหาความและจุดประสงค์ของผู้พูดที่ต้องการสื่อสารออกมา โดยแสดงการตอบสนอง (Active) ต่อผู้พูดด้วยการส่งเสียงหรือแสดงท่าทางการรับรู้ สบตากับผู้พูดเพื่อแสดงว่ากำลังตั้งใจและสนใจในสิ่งที่รับฟังอยู่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากมาประมวลเป็นความเข้าใจร่วมของเรื่องนั้น ๆ

ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง คือ ความสามารถของศึกษานิเทศก์กระบวนการในการสื่อสารกับผู้ร่วมสนทนา โดยใช้ภาษาและอวัจนภาษาเชิงบวกที่เหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับ

ผู้ร่วมสนทนา โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ร่วมสนทนาคล้อยตาม สามารถรับรู้และแสดงความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจผู้พูด

ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด คือ ความสามารถของศึกษานิเทศก์กระบวนการ ในการนำกลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกันมารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ โดยกระบวนการในการแลกเปลี่ยนความคิดจะเกิดขึ้นผ่านการพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ การอบรมเพื่อทำให้ขนาดความรู้ โตขึ้นหรืออยู่ในระดับที่สูงขึ้น

ทักษะการสะท้อนบทเรียน คือ ความสามารถของศึกษานิเทศก์กระบวนการในการใช้คำถามให้ผู้ใดผู้หนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งคิดใคร่ครวญเพื่อสะท้อนการกระทำของตนเอง หรือทราบถึงผลการกระทำของเขาทั้งในเชิงสนับสนุนการกระทำ (supportive Feedback) และข้อเสนอแนะการพัฒนาที่สร้างสรรค์ (Constructive Feedback) เป็นการให้และรับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ผู้ร่วมสนทนาปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมสนทนาได้สะท้อนการเรียนรู้ของตนเองเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการ คือ เอกสารหลักสูตรที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมศึกษานิเทศก์ในการฝึกทักษะกระบวนการเพื่อให้มีทักษะสำคัญ 6 ทักษะของกระบวนการเพิ่มมากขึ้น ร่วมกับกระบวนการการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) โดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมมีองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผลของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร ระยะเวลาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และเอกสารประกอบหลักสูตรได้แก่ คู่มือสำหรับผู้ให้การฝึกอบรม

คุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม คือ ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม และความเป็นไปได้ในการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย เก็บข้อมูลโดยใช้การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ และการทดลองนำร่อง (Pilot Study) การใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับศึกษานิเทศก์ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย

ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม คือ ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตามองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการและเหตุผลของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตร สาระของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม สื่อ การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และเอกสารประกอบหลักสูตร โดยกำหนดความเหมาะสมของหลักสูตรคือ ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินความเหมาะสมโดยรวมที่ระดับ 3.50 ขึ้นไป จากระดับ

ความคิดเห็น 5 ระดับ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 โดยภาพรวมของหลักสูตรต้องมีความเหมาะสมในระดับมากขึ้นไป

ความเป็นไปได้ของหลักสูตรฝึกอบรม คือ ผลประเมินความเป็นไปได้ของการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย จากการสะท้อนผล (AAR) หลังการทดลองนำร่อง (Pilot Study) การใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับศึกษานิเทศก์ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต 2 จำนวน 6 คน ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หลังวันที่ 5 มกราคม 2565 และผ่านการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์แล้ว

การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม คือ การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์โดยใช้ Training Model Approach ตามรูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick

การประเมินระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) คือ การประเมินการตอบสนองต่อกระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรมของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากการสอบถามความพึงพอใจโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

การประเมินระดับการเรียนรู้ (Learning) คือ การประเมินความรู้ ความเข้าใจและทักษะกระบวนการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้การสังเกตระหว่างการฝึกอบรมและการทดสอบหลังการฝึกอบรม เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรม

การประเมินระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) คือ การประเมินพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไปอันเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ เก็บข้อมูลโดยใช้ประเด็นการสนทนาและกระบวนการสุนทรียสนทนาทางการศึกษา (Dialogue)

การประเมินระดับผลลัพธ์ (Results) คือ การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ จำแนกเป็นผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กร เก็บข้อมูลโดยใช้ประเด็นการสนทนาและกระบวนการสุนทรียสนทนาทางการศึกษา (Dialogue)

ศึกษานิเทศก์ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ระหว่างการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงาน 1 ปี ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ของ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะกระบวนการหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม
2. ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80
3. หลักสูตรฝึกอบรมก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับ
ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.2 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 1.3 ประเภทของหลักสูตร
 - 1.4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.5 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.6 การประเมินหลักสูตร
2. แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.1 บรรณานุกรมและจิตวิทยาการเรียนรู้
 - 2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่
 - 2.3 วิธีการให้การเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่
 - 2.4 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 2.5 การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
 - 3.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 3.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 3.3 ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม
 - 3.4 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 3.5 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 3.6 หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
 - 3.7 เทคนิคและลักษณะของการฝึกอบรมที่ดี
 - 3.8 การประเมินการฝึกอบรมของ Kirkpatrick

4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ
 - 4.1 ความหมายของกระบวนการ
 - 4.2 บทบาทและหน้าที่ของกระบวนการ
 - 4.3 ทักษะที่จำเป็นของกระบวนการ
 - 4.4 การวัดและประเมินผลทักษะกระบวนการ
5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์
 - 5.1 มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์
 - 5.2 รูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งขอเสนอรายละเอียดในแต่ละตอนดังต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร ประเภทของหลักสูตร รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร และการประเมินหลักสูตร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ขึ้นอยู่กับการให้นิยามของผู้เกี่ยวข้องในแต่ละสถานการณ์ และการพัฒนาหลักสูตรก็เป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยมีความหมายครอบคลุมงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ การพัฒนาหลักสูตรสามารถนิยามได้เป็น 2 ลักษณะ สงัด อุทรานันท์ (2532, น. 31 - 33) ระบุว่าลักษณะแรก หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และอีกลักษณะหนึ่ง คือ การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย นอกจากความหมายใน 2 ลักษณะดังกล่าวแล้ว อำนาจ จันทรแป้น (2532, น.19) ยังได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า หมายถึง งานหลักสูตร (Curriculum Construct) งานออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) งานปรับปรุงหลักสูตร (Curriculum Improvement) งานแก้หลักสูตร (Curriculum Revision) และงานวางแผนหลักสูตร (Curriculum Planning) ซึ่งจะเห็นได้ว่า มีความคล้ายกับการนิยามในลักษณะแรกนั่นคือ มีการสร้างหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตร แต่มีการระบุงานที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น ส่วนนักพัฒนาหลักสูตรต่างประเทศ Nicholls, & Nicholls (1976, pp. 29 - 30; Doll, 1992, p. 187) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไปในแนวเดียวกัน ว่าเป็นการจัดเตรียมแผนประสบการณ์ ในการเรียนรู้และการประเมินผล โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับตัวของผู้เรียนนอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรยังมีความหมายครอบคลุมถึง

การนำหลักสูตรไปใช้ได้อีกด้วย ดังนั้น จากข้อความดังกล่าวนี้หลักสูตร จึงหมายถึง แผนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ เป้าหมายของหลักสูตร จุดประสงค์เฉพาะในการจัดระบบเนื้อหาสาระ และการประเมินผล

โอลิวา (Oliva, 1992, p. 7) กล่าวว่าหลักสูตรเป็นโปรแกรมการศึกษาที่แบ่งเป็นส่วนย่อย 4 ส่วนคือ 1) โปรแกรมของการศึกษา 2) โปรแกรมของประสบการณ์ต่าง ๆ 3) โปรแกรมของการบริหาร และ 4) หลักสูตรแฝง

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 3 - 9) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่าครอบคลุม 5 ลักษณะ โดยใช้ชื่อย่อว่า "SOPEA" กล่าวคือ มีความครอบคลุมความหมายหลักสูตรที่เป็นรูปธรรมชัดเจน อาทิ รายวิชา เนื้อหาวิชาที่เรียน จนกระทั่งความหมายที่มีลักษณะเป็นนามธรรม คือ ประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้แก่ผู้เรียน โดยมีลำดับความหมายจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม ดังนี้

S = หลักสูตรคือ รายวิชา เนื้อหา กลุ่มวิชาหรือชุดวิชาที่จัดเตรียมไว้อย่างมีระบบสำหรับผู้เรียนระดับการศึกษาหนึ่ง (Curriculum as Subjects)

P = หลักสูตรคือ แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่คาดหวังให้แก่ผู้เรียน เน้นแสดงถึงจุดหมาย การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ (การสอน) และการประเมินผลถูกสร้างขึ้นในสถานการณ์หนึ่งๆ โดยเฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ (Curriculum as Plans)

A = หลักสูตร กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดในรูปการเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ประสบการณ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนด (Curriculum as Activities)

O = หลักสูตรคือ จุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ที่ผู้เรียนพึงบรรลุไม่เพียงแต่ผ่านทางสถานการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้เท่านั้น แต่จะรวมไปถึงสิ่งที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้อันเป็นผลจากการกระทำ (Curriculum as Objectives)

E = หลักสูตร คือ ประสบการณ์ทุกอย่างที่จัดให้ผู้เรียนทั้งภายใน ภายนอกโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ปัญญา ตามความสามารถของผู้เรียน (Curriculum as Learner Experience)

ธำรง บัวศรี (2547, หน้า 7) ได้อธิบายความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเป็นแผนที่ได้ออกแบบและจัดทำขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงจุดหมายการจัดเนื้อหา กิจกรรม และมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามที่จุดหมายกำหนดมีการออกแบบล่วงหน้า มีการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบ เช่น จุดหมาย เนื้อหา วิธี การสอน การประเมินผล วัสดุหลักสูตร กลายเป็นกลุ่มก้อนที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีความหมาย

สมใจ กงเดิม (2554, น. 22) อธิบายว่าการพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น

วิเชียร อารังโสติสกุล (2560, น. 10) ได้อธิบายความหมาย หลักสูตรว่าเป็นมวลประสพการณ์ที่ได้วางแผนและเขียนขึ้นอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร สำหรับเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

สิทธิพล อาจอินทร์ (2561, น. 5-6) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้เป็น 4 ลักษณะ ประกอบด้วย

1. หลักสูตร คือ รายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่จัดให้กับผู้เรียน
2. หลักสูตร คือ แผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดให้กับผู้เรียน
3. หลักสูตร คือ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน
4. หลักสูตร คือ มวลประสพการณ์ทั้งปวงที่โรงเรียนจัดให้ผู้เรียน

มารุต พัฒนาผล (2562, น. 10) ได้กล่าวไว้ว่าหลักสูตร คือ มวลประสพการณ์ทางการศึกษาทั้งหมดที่สถานศึกษาวางแผนและจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ฐิติพร ไชแสง (2565, น. 19) ได้อธิบายความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสพการณ์ที่สถานศึกษาได้วางแผนและเขียนขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างมวลประสพการณ์ที่นำไปสู่ความองคงามของพัฒนาการต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2. องค์ประกอบของหลักสูตร

ทาบา (Taba, 1962) กล่าวว่า ทุกหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นการออกแบบในลักษณะใด ๆ ก็ตามจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของหลักสูตรที่มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกันอยู่ 3 ส่วน ได้แก่ จุดมุ่งหมายทั่วไป และจุดมุ่งหมายเฉพาะเนื้อหาสาระและประสพการณ์การเรียนรู้ รวมไปถึง การประเมินผล

สังัด อุทรานันท์ (2532, น.236 -241) ได้ขยายความเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักไว้ดังนี้คือ

1. จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะเป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงเป้าหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นแบบใด ซึ่งจุดมุ่งหมายทั่วไป จะกล่าวไว้อย่างกว้าง ๆ และค่อนข้างเป็นปรัชญาเน้นที่ค่านิยมมากกว่าการเน้นทางด้านจิตวิทยาหรือด้านการเรียนการสอน ส่วนจุดมุ่งหมายเฉพาะจะเน้นที่การประยุกต์ใช้มากกว่า เป็นจุดมุ่งหมายที่กล่าวไว้ในส่วนที่เป็นจุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชาหรือรายวิชาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหลักสูตร

2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์เรียนรู้ จะเป็นสื่อกลาง (Means) ที่จะพาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้เนื้อหาสาระที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอาจแบ่งออกเป็น 5 ประเภทได้แก่ ข้อเท็จจริงและความรู้ธรรมดา ความคิดรวบยอดและหลักการ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ เจตคติรวมถึงค่านิยม และทักษะทางกาย

3. การประเมินผลเป็นการเสนอแนะแนวทางการดำเนินการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับหลักสูตรนั้น ๆ เปรียบเสมือนเป็นการกำหนดเครื่องมือในการควบคุมการใช้หลักสูตรในการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ อาจมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีก เพื่อให้หลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นเป็นเหตุเป็นผล มองเห็นความสำคัญของหลักสูตรอย่างเด่นชัดขึ้น และยังสามารถชี้แนะให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างได้ผลอีกด้วย โดยส่วนประกอบเหล่านี้ ได้แก่ เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร การเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอนการเสนอแนะการใช้สื่อการเรียนการสอน และการเสนอแนะเกี่ยวกับการช่วยเหลือและส่งเสริม

แต่อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงองค์ประกอบหลักของหลักสูตรโดยทั่วไปแล้วนั้นสามารถแยกออกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญๆ ได้อีกดังต่อไปนี้ (ธารง บัวศรี, 2542, หน้า 8-9)

1. เป้าประสงค์และนโยบายทางการศึกษา (Educational Goals and Policies) อันหมายถึง สิ่งที่รัฐต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา
2. จุดหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) เป็นผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากเรียนจบหลักสูตรแล้ว
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures) เป็นลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงวิชาหรือกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์
4. จุดประสงค์ของวิชา (Subject Objectives) ระบุถึงผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว
5. เนื้อหา (Content) เป็นสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้มีรวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ
6. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Instructional Objectives) เป็นการระบุถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้มีทักษะและความสามารถหลังจากเรียนรู้เนื้อหาที่กำหนด
7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional Strategies) เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้
8. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media) ได้แก่ เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ ฯลฯ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีการศึกษาและอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสามารถสรุปองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย หมายถึง ความมุ่งหวังที่จะให้เกิดกับผู้เรียนจากการใช้หลักสูตรหรือเป็นสิ่งที่กำหนดคุณลักษณะที่พึงปรารถนาที่ให้เกิดกับผู้เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความต้องการ และอีกความหมายหนึ่งในการจัดหลักสูตรนั้น ต้องการจัดการศึกษาเพื่ออะไรต้องการให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ และคุณลักษณะใดบ้างที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ทั้งนี้ หลักสูตรแต่ละระดับจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน

2. เนื้อหา หมายถึง สารสำคัญของความรู้ที่นำมาใช้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีเนื้อหาเป็นส่วนที่กำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ทำหน้าที่เชื่อมโยงให้การจัดประสบการณ์นั้นบังเกิดผลตามต้องการ และอีกความหมายหนึ่งคือการกำหนดขอบข่ายของเนื้อหาสาระที่จะนำมาใช้เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และเกิดคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้จุดมุ่งหมาย ซึ่งผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องพิจารณาว่าผู้เรียนควรเรียนรู้เนื้อหาสาระใดบ้าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ รวมไปถึงวิธีการและกระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับเจตคติ คุณค่าหรือความซาบซึ้ง ด้านเกณฑ์การเลือกเนื้อหาในหลักสูตร ประกอบด้วย 1) ข้อมูลพื้นฐานทางปรัชญา ได้แก่ เป้าหมายทางการศึกษาโครงสร้างความรู้และธรรมชาติของความรู้ 2) ข้อมูลพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ สภาพปัจจุบันทางสังคมความคาดหวังและความต้องการทางสังคม 3) ข้อมูลพื้นฐานทางจิตวิทยา ได้แก่ พัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน ความสามารถและศักยภาพที่มีในตัวผู้เรียน รวมไปถึงธรรมชาติการเรียนรู้ (Hass, 1977, p.120)

3. กิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เป็นจุดหมายปลายทาง และเนื้อหาเป็นสื่อที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือที่จะก่อให้เกิดการพัฒนา ปัจจัยที่จะช่วยในการจัดกิจกรรมให้บังเกิดผล ประกอบด้วย ครูผู้สอน กลวิธีการสอน การใช้สื่อการเรียน การบริหารหลักสูตร เป็นต้น และหมายถึงการค้นหาวิธิดำเนินการปฏิบัติว่าจะดำเนินการจัดประสบการณ์อย่างไรจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ โดยสิ่งที่จำเป็นในขั้นตอนนี้ ได้แก่ การคัดเลือกและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก วิธีสอน และเทคนิคที่นำมาใช้ในการสอน (Saylor, & Alexander, 1973, pp. 98-102)

4. วิธีประเมินผล หมายถึง วิธีการตรวจสอบ และติดตามผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษาโดยรวมว่า เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในระดับใด มีส่วนใดบ้างที่สมควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลดีขึ้นต่อไป เป็นการตรวจสอบการสอน

วิธีการสอนว่าก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ผลการประเมินจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นข้อบกพร่องในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อจะได้นำมาดำเนินการแก้ไขต่อไป

สมใจ กงเติม (2554, น. 25) ระบุว่าหลักสูตรประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) จุดประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาวิชาหรือประสบการณ์ 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 4) การประเมินผลซึ่งแต่ละองค์ประกอบเหล่านี้ไม่อาจกำหนดขึ้นได้โดยอิสระ จะต้องกำหนดให้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานทุกขั้นตอนสอดคล้องและบรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง

ฐิติพร ไชแสง (2565, น. 22) ระบุว่าหลักสูตรประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) หลักการ 3) จุดมุ่งหมาย 4) โครงสร้างของหลักสูตร (เนื้อหาสาระ และระยะเวลา) 5) แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร 6) กิจกรรมการฝึกอบรม 7) สื่อ และ 8) การวัดและประเมินผลหลักสูตร

สรุปได้ว่า หลักสูตรประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) หลักการ 3) จุดประสงค์ของหลักสูตร 4) โครงสร้างหลักสูตรซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาวิชาหรือประสบการณ์ และระยะเวลา 5) แนวทางการบริหารหลักสูตร 6) กิจกรรมการฝึกอบรม 7) สื่อประกอบการฝึกอบรม และ 8) การวัดและประเมินผลหลักสูตร ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะต้องถูกออกแบบหรือกำหนดให้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน เพื่อให้การดำเนินงานทุกขั้นตอนสอดคล้อง และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

3. ประเภทของหลักสูตร

ในการแบ่งประเภทของหลักสูตร สามารถจัดแบ่งได้หลายลักษณะ ทาบา (Taba, 1962) ได้กล่าวว่า หลักสูตรแต่ละประเภทมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้หลักสูตรเหล่านี้มีความแตกต่างกันในด้านจุดเน้น เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งนี้หลักสูตรที่สร้างและพัฒนาขึ้นโดยทั่วไป สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. หลักสูตรกลางที่เป็นหลักสูตรแกน จัดให้กับกลุ่มผู้เรียนขนาดใหญ่ระดับชาติ เป็นหลักสูตรจากส่วนกลาง ผู้ร่างหลักสูตรเป็นตัวแทนจากหน่วยงานหลากหลายและตัวแทนประชาชนที่ต้องการใช้หลักสูตรนั้น ในการกำหนดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลจะสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาระดับชาติ

2. หลักสูตรท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่มุ่งจัดให้กับกลุ่มผู้เรียนในท้องถิ่น ผู้ร่างหลักสูตรจะเป็นผู้เชี่ยวชาญ จากหน่วยงานที่หลากหลาย รวมทั้งตัวแทนประชาชนในท้องถิ่น การกำหนด เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนการประเมินผลจะสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น

3. หลักสูตรเฉพาะกิจ เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเฉพาะในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เพื่อชี้แนะแนวทางในการทำงาน ผู้ร่างหลักสูตรประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญในการสร้างหลักสูตรและ ผู้เกี่ยวข้อง กับปัญหาของหน่วยงาน การจัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล จะต้องพิจารณาจากสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนซึ่งต้องทำการสำรวจเน้นการพัฒนา ทักษะที่มีลักษณะเฉพาะด้าน

หลักสูตรทั้ง 3 ลักษณะดังกล่าวนี้ สามารถจัดแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. หลักสูตรที่ เน้นเนื้อหาวิชา เป็นหลักสูตรที่มุ่งสร้างพื้นฐานความรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น การออกแบบหลักสูตรจึงต้องพิจารณาขอบเขตและการจัดลำดับเนื้อหาวิชาให้ต่อเนื่อง

2. หลักสูตรที่เน้นผู้เรียน เป็นหลักสูตรที่เน้นความต้องการ ความสนใจ สมรรถภาพ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการออกแบบหลักสูตรจะมีความยืดหยุ่นได้มาก สามารถปรับขยายเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน รวมถึง สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย

3. หลักสูตรที่เน้นสังคม เป็นหลักสูตรที่มีรากฐานมาจากสังคมเน้นบทบาทหน้าที่ของ มนุษย์ในการเข้าไปร่วมในสังคมการออกแบบหลักสูตรจะต้องวิเคราะห์กำหนดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม มาเป็นแกนในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาและวิธีการที่จะให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น นิยม ออกแบบเป็นหลักสูตรบูรณาการ

การเลือกใช้ประเภทของหลักสูตรต้องขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายปลายทางของการจัด การศึกษาในแต่ละระดับ ซึ่งประเภทของหลักสูตรสามารถแบ่งได้ ดังนี้

1. ประเภทที่ยึดสาขาวิชาหรือเนื้อหาวิชาเป็นหลัก ได้แก่ หลักสูตรเน้นเนื้อหาวิชา หลักสูตรสัมพันธ์วิชาหลักสูตรหลอมวิชา และหลักสูตรแกนวิชา

2. หลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นหลัก ได้แก่ หลักสูตรที่ใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลักสูตร ประสบการณ์ และหลักสูตรบูรณาการ

3. หลักสูตรที่ยึดเอากระบวนการทางทักษะเป็นหลัก จะเห็นได้ว่าหลักสูตรแต่ละ ประเภทมีลักษณะแตกต่างกันทั้งด้านจุดเน้น เนื้อหาและกิจกรรม ดังนั้น การเลือกใช้หลักสูตรจึง ขึ้นอยู่กับเจตนาของผู้ออกแบบหลักสูตร ว่าต้องการให้ผลของหลักสูตรมีลักษณะเช่นไร โดยในการ พัฒนาหลักสูตรอาจผสมผสานหลักสูตรประเภทต่าง ๆ เข้าด้วยกันก็ได้ แต่จะยังคงแสดงให้เห็นถึง แนวพื้นฐาน และจุดเน้นของหลักสูตรประเภทนั้น ๆ

4. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

ในการพัฒนาหลักสูตรมีแนวคิดอยู่ 2 ลักษณะ คือ การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มี หลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย และการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ดังนั้นความหมายของคำว่า การพัฒนาหลักสูตรจะรวมไปถึงการผลิตเอกสารต่าง ๆ สำหรับผู้เรียนด้วย เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์

(Saylor, & Alexander, 1974, P. 7) อธิบายว่า ระบบการพัฒนาหลักสูตรนั้นจะเกี่ยวข้องกับ การจัดทำหลักสูตร ได้แก่ การร่างหรือการสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมิน หลักสูตรซึ่งเมื่อพิจารณาจากลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรแล้วจะมีคำที่มีความหมาย ใกล้เคียงกับการพัฒนาหลักสูตรคือ การออกแบบหลักสูตร (The Curriculum Design) อันหมายถึง ลักษณะของกระบวนการในการเลือกองค์ประกอบ รวมทั้งเทคนิควิธีการทั้งหมดในการ จัดทำหลักสูตร และการจัดเนื้อหาสาระและมวลประสบการณ์ที่มีในหลักสูตร ที่จัดขึ้นการพัฒนา หลักสูตรนั้นได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้พัฒนารูปแบบหลักสูตรตามแนวคิดที่แตกต่างกันไป ซึ่ง ราล์ฟ ไทเลอร์ (Tyler, 1969) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่ทำ หน้าที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ศึกษา และตรวจสอบหลักการและเหตุผลของผู้อื่น และพัฒนาแนวคิดหรือ มโนทัศน์ขององค์ประกอบ และความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการศึกษา ไทเลอร์ได้เสนอหลักการใน กระบวนการพัฒนาหลักสูตรว่า จะต้องวิเคราะห์คำถามที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตร ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนมีเป้าประสงค์ทางการศึกษา (Educational Purposes) อย่างไร
2. ประสบการณ์ทางการศึกษา (Educational Experiences) ที่ต้องการให้เกิดนั้น ได้แก่อะไร
3. จะจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ
4. เราจะตัดสินว่าการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ทางการศึกษาได้บรรลุผลตาม จุดมุ่งหมายทางการศึกษาได้อย่างไร

ทั้งนี้ แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรตามรูปแบบของไทเลอร์นั้นจะยึดจุดมุ่งหมายทางการ ศึกษาเป็นหลัก ซึ่งเป็นหลักการที่สามารถนำมาใช้ได้กับการพัฒนาหลักสูตรในทุกระดับ ต่อมา ทาบา (Taba, 1962, p. 12) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรลักษณะจากล่างขึ้นบน (Grassroots Approach) โดยใช้วิธีแบบอุปนัย (Inductive Method) ซึ่งเริ่มจากการพัฒนาหลักสูตรในระดับที่ เฉพาะเจาะจงแล้วปรับขยายไปสู่ระดับที่สูงกว่า ซึ่งครูเป็นผู้ใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรในการสร้าง หน่วยการเรียนรู้การสอน และนำไปสู่การพัฒนาเป็นหลักสูตรใหญ่ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็น (Diagnose of Needs)
2. การกำหนดจุดประสงค์ของการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุ (Formulation of Objectives)
3. การคัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Content)
4. การจัดลำดับโครงสร้างของเนื้อหาให้มีความสัมพันธ์กัน (Organization of Content)
5. การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences)
6. การจัดลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ (Ordering the Learning Activities)
7. การกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน วิธีการ และกระบวนการประเมิน (Determination of

Evaluate)

การพัฒนาหลักสูตรตามรูปแบบของทาบานั้นจะมีจุดเน้นทางด้านการเรียนการสอน หรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะนำมาใช้ใน หลักสูตรนั้น จะต้องแสดงให้เห็นถึงลำดับขั้นตอน การจัดเนื้อหา และจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่า รายวิชานั้นมุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบใด เรียงลำดับเนื้อหาไว้อย่างไร โดยการกำหนดโครงสร้างจะต้อง มีความชัดเจนและสอดคล้องกับโครงสร้างในแต่ละระดับ รวมทั้งหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดนั้นต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งสามารถบ่งชี้ถึงการวัดและกระบวนการประเมินได้อย่างชัดเจน มีการเสนอรายละเอียดและมีความยืดหยุ่นเพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน และทำ กิจกรรมตามความต้องการและความสนใจของตนเอง ตามลักษณะเฉพาะซึ่งเป็นลักษณะของ การพัฒนาจากจุดย่อยหรือหน่วยการเรียนรู้ที่ละหน่วยไปสู่การพัฒนาให้เป็นหลักสูตรใหญ่ เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor, & Alexander, 1974, pp. 21-26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการ พัฒนาหลักสูตรที่เป็นระบบ (System Approach) และมีความยืดหยุ่นมากขึ้นซึ่งรูปแบบของ การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดนี้ มีดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และขอบเขต (Goals, Objectives and Domains) ซึ่งมีเป้าหมายที่สำคัญ 4 ประการ คือ ประสบการณ์เรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของ บุคคลความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน
2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Designing) โดยอาศัยข้อมูลจากส่วนแรก การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) ผู้สอนจะต้องเป็นผู้วางแผนหลักของ การเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีสอนที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนได้
3. การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation) เป็นการนำหลักสูตรที่ได้ ออกแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยการตัดสินใจของครูผู้สอน เพื่อศึกษาการนำไปปฏิบัติจริงของ หลักสูตรที่สร้างไว้
4. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) โดยมีจุดเน้นที่สำคัญ 2 ประการ คือ การประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตรทั้งโรงเรียน ในแต่ละส่วนของการเรียนการสอนและการ ประเมินหลักสูตรทั้งระบบ จุดเด่นที่แนวคิดของเซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ได้เสนอไว้นั้น อยู่ที่ การให้อิสระต่อการตัดสินใจในเรื่องรูปแบบการสอนที่จะใช้ตามที่ควรจะเป็น การพัฒนาหลักสูตร ตามรูปแบบนี้จึงมีความยืดหยุ่น และให้ออกาสให้ครูได้มีอิสระในการจัดการเรื่องรูปแบบการสอน เอกสารวัสดุอุปกรณ์ในการสอน ในขณะที่ สจัด อุทรานันท์ (2532) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรโดยยึดหลักการพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบที่ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 3 ประการ คือ การร่างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตร

5. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรพบว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีหลายรูปแบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิด หรือมุมมองของนักพัฒนาหลักสูตร โดยมีทั้งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและที่นำเสนออย่างกว้าง ๆ ไม่ได้ระบุขั้นตอนอย่างละเอียด อาทิ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ไปจนถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ระบุขั้นตอนไว้อย่างละเอียด เช่น กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ ดอลล์ นักพัฒนาหลักสูตรเหล่านี้ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนา หลักสูตรที่สอดคล้องกันว่า ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดจุดประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร 2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) การคัดเลือกและการจัดเนื้อหา 4) การคัดเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 5) การกำหนดการวัดและประเมินผล แต่ถ้าเป็นการสร้างและพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้เรียน รวมถึงเนื้อหา กิจกรรม และการวัดประเมินผลเดิมอยู่นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยการศึกษาวิเคราะห์สภาพการณ์ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร ในองค์ประกอบอื่น ๆ และเมื่อศึกษาเพิ่มเติมพบว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่เสนอโดยนิโคลล์และโอลิวา ได้เสนอขั้นตอนเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนและผู้สอนที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มเติม นอกเหนือจากขั้นตอนหลัก 5 ขั้น ดังกล่าวแล้ว ดังนั้นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่สมบูรณ์ จึงควรประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) กำหนดเป้าหมายหลักสูตร 3) กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 4) คัดเลือกเนื้อหา 5) คัดเลือกยุทธศาสตร์การสอน และ 6) คัดเลือกวิธีการวัดและประเมินผล ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้ จะเป็นแนวทางสำหรับปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

ส่วนงานวิจัยทางการพัฒนาหลักสูตรสามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. งานวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาการใช้หลักสูตรในระดับต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมรายวิชา และระดับการศึกษาผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนและประเด็นที่ควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การนำหลักสูตรไปใช้ได้ผลสูงสุด ซึ่งผลการวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรซึ่งได้แก่ กระบวนการพัฒนาหลักสูตร จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหา สาร แนวทางการจัดกิจกรรม สื่อการสอน การวัดและประเมินผล รวมทั้งการบริหารจัดการหลักสูตร เป็นต้น เนื่องจากผลการวิจัยด้านนี้ต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจงไปตามรายวิชา ซึ่งมีจำนวนมาก ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร รายวิชา จึงควรนำงานวิจัยมาศึกษาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาใหม่ เป็นงานวิจัยที่มีความพยายามใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามทฤษฎี โดยมีการนำหลักสูตรไปทดสอบ หรือทดลองใช้เพื่อหาประสิทธิภาพหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีทั้งหลักสูตรฝึกอบรม และหลักสูตรการศึกษาทั้งระยะสั้น และระยะยาวซึ่งผลการทดลองใช้ส่วนใหญ่พบว่า หลักสูตรที่มีผลตามเกณฑ์หลักสูตรที่พัฒนาเป็นงาน

ปริญญานิพนธ์ จะใช้เวลาในการพัฒนาดังแต่ 1 - 4 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นตามสภาพปัญหา และความต้องการ

สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ส่วนใหญ่มักมีแนวทางคล้ายกัน คือการนำวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มาใช้ในกระบวนการวิจัย เช่น หลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ สำหรับครูประถม (วิชิต สุรัตน์เรืองชัย, 2534, น. 86 - 88) มีกระบวนการดังนี้คือ

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างหลักสูตร จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และจากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับครูประถมศึกษาแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นข้อมูลพื้นฐาน

2. สร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน โดย 1) สร้างโครงสร้างหลักสูตร 2) ประเมินโครงสร้างหลักสูตร และ 3) ปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร

3. ทดลองใช้หลักสูตรที่สร้างขึ้น เพื่อศึกษาคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีความเหมาะสม

5. ติดตามผลกระทบจากการทดลองใช้หลักสูตร เพื่อใช้เป็นข้อมูลยืนยันคุณภาพของหลักสูตร นอกเหนือจากคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

หลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหารสำหรับหัวหน้าแผนกวิชาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (ณรงค์ ฉายายนต์, 2536, น. 60 - 62) มีขั้นตอนดังนี้

1. สำรวจข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งเป็นการศึกษาสภาพทั่วไป สภาพปัญหาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ ตลอดจนความต้องการได้รับการเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหารสำหรับหัวหน้าแผนกวิชา โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชาจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แล้วสังเคราะห์เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหารของหัวหน้าแผนกวิชา

2. พัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม รวมถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเนื้อหาในการฝึกอบรม

3. ประเมินหลักสูตร เพื่อพัฒนาความเหมาะสมและสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการบริหารการอุดมศึกษา และด้านการฝึกอบรม

4. ปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้ โดยการนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ก่อนนำหลักสูตรไปใช้

5. ทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

6. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. การประเมินหลักสูตร

สตฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1973, p. 19) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการพิจารณาและเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจในหลักสูตร หรือเป็นทางเลือกการดำเนินการที่มีคุณค่า โดยการประเมินไม่ใช่เพียงผลการตัดสินคุณค่าเท่านั้น แต่การประเมินเป็นการดึงเอาคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมินออกมา เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนา สอดคล้องกับ (ทศนา แหมมณี, 2540, น. 134-135) ที่ได้นิยามการประเมินหลักสูตรว่าหมายถึงการรวบรวมข้อมูลและการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในเรื่องของหลักสูตร

เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander, & Lewis, 1981, p. 317) ได้กล่าวว่า หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของการประเมินหลักสูตรก็คือ การตัดสินคุณค่าของหลักสูตรเพื่อดูว่าหลักสูตรนั้นได้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และจุดมุ่งหมายเหล่านั้นมีความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด หลักสูตรเหมาะสมกับกลุ่มนักเรียนที่ใช้หลักสูตรนั้นหรือไม่ รวมไปถึงวิธีการเรียนการสอนที่เลือกใช้นั้นเป็นวิธีที่ดีที่สุดแล้วใช่หรือไม่

รุจิร ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545, น. 103) อธิบายว่า การประเมินหลักสูตรอาจให้ความหมายถึงการวัดผลการปฏิบัติของผู้เรียนตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในเชิงปริมาณ การเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติของผู้เรียนกับมาตรฐาน การอธิบายและการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร การอธิบายการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร และการเลือก การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเรื่องหลักสูตร

ลัดดาวลย์ เพชรโรจน์ (2545, น. 127) ได้อธิบายความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่าเป็นกระบวนการหาคำตอบว่า หลักสูตรมีผลสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด โดยมีการจัดกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล จากหลายองค์ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์จากตัวหลักสูตร วิเคราะห์จากการเตรียมความพร้อม เพื่อส่งเสริมการใช้หลักสูตรวิเคราะห์จากกระบวนการ การนำหลักสูตรไปใช้ วิเคราะห์จากสัมฤทธิ์ผลการเรียนของผู้เรียน เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจะต้องนำเสนอข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจว่าบรรลุเป้าหมาย ควรเปลี่ยนแปลงปรับปรุง หรือเลือกวิธีใหม่

สมใจ กงเดิม (2554, น. 33) ได้สรุปว่า การประเมินหลักสูตร คือกระบวนการพิจารณาถึงคุณค่า คุณภาพ ความสำคัญของหลักสูตร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจ และตัดสินคุณค่าของหลักสูตรทำให้ทราบคุณค่าและคุณภาพของหลักสูตรว่ามีส่วนดีส่วนด้อยอย่างไร สะท้อนให้ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักสูตรทราบว่า หลักสูตรที่สร้างนั้น

มีความเหมาะสม เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ โดยในกระบวนการดังกล่าวมีข้อบ่งชี้
การดำเนินงานที่ต่อเนื่องกัน ตั้งแต่จัดทำหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้เรียบร้อยแล้ว โดยจะมีการ
ประเมินทั้งความก้าวหน้าและการประเมินรวมขั้นสุดท้าย

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรคือกระบวนการพิจารณาเพื่อหาคำตอบว่า หลักสูตรมี
ผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล
การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจหรือตัดสินใจตัดสินคุณภาพของหลักสูตรว่ามีส่วน
ส่วนน้อยอย่างไร สะท้อนผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบว่า หลักสูตรที่สร้างขึ้นนั้นมีความเหมาะสมและเป็นไป
ตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะมีความครอบคลุมถึงการดำเนินงานที่
ต่อเนื่องกันทั้งระบบ โดยมีการประเมินทั้งความก้าวหน้าและการประเมินรวมขั้นสุดท้ายของการใช้
หลักสูตร

จุดมุ่งหมายในการประเมินหลักสูตร

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2529, หน้า 3) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายในการ
ประเมิน ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของหลักสูตรต่าง ๆ ที่กำลังดำเนินการอยู่
2. เพื่อหาหนทางในการปรับปรุงการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทางการศึกษาอย่างเหมาะสม
และประหยัดที่สุด
3. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือกันทางวิชาการภายในสถาบัน
4. ประเมินคุณภาพ ผลผลิตและความต้องการต่าง ๆ ทางวิชาการทั้งในระดับสถาบัน
ท้องถิ่นและระดับประเทศ
5. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร และหาหนทางในการปรับปรุงหลักสูตรให้
6. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการวางแผนทางวิชาการและการจัดงบประมาณ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2540, น. 217) ได้อธิบายว่า การประเมินหลักสูตรมีวัตถุประสงค์เพื่อ
พิจารณาทบทวนเกี่ยวกับคุณภาพของหลักสูตร โดยใช้ผลการวัดในแง่มุมต่าง ๆ ของสิ่งที่จะประเมิน
นำมาพิจารณาร่วมกัน เช่น ตัวเอกสาร หลักสูตรวัสดุ หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนตัวผู้เรียน
ความคิดเห็นของผู้ใช้หลักสูตร และความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องในชุมชนและสังคม เป็นต้น

แนวการประเมินหลักสูตรสามารถดำเนินการได้เป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะก่อนโครงการ
2) ระยะระหว่างโครงการ และ 3) ระยะหลังโครงการ

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร มีอยู่ 2 ประเภท คือ

1. การประเมินเพื่อการปรับปรุงหลักสูตร คือ การประเมินในระหว่างการพัฒนาหลักสูตร
พัฒนาหลักสูตร มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ผลการประเมินนั้นให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
หลักสูตร โดยมีการวัดผลเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการพัฒนาหลักสูตร แล้วนำผลจากการวัดมา

ประเมินว่าแต่ละขั้นตอนของหลักสูตร มีความเหมาะสมและปฏิบัติได้ดีเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ซึ่งเป็นประโยชน์แก่นักพัฒนาหลักสูตรในการที่จะปรับปรุงส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตร ได้ถูกต้องก่อนจะนำไปใช้จริงต่อไป

2. การประเมินเพื่อสรุปผลว่า คุณค่าของการพัฒนาหลักสูตร มีความเหมาะสมหรือไม่ หลักสูตรใดตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในสังคมเพียงใด ควรจะใช้ได้ต่อไปหรือควรจะยกเลิกทั้งหมดหรืออาจจะยกเลิกเพียงบางส่วนและปรับแก้ในส่วนใด

วิชย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, หน้า 106) ระบุว่า จุดประสงค์ของการประเมินหลักสูตร มีดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร
2. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร
3. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนิเทศ การศึกษา และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ขอบเขตในการประเมินหลักสูตรเพื่อให้การประเมินผลหลักสูตรเป็นไปตามวัตถุประสงค์และครอบคลุมเรื่องราวที่ต้องการประเมิน จำเป็นต้องมีการกำหนดขอบเขตในการประเมินผลหลักสูตรให้ชัดเจน

ลัดดาวลย์ เพชรโรจน์ (2545, น. 128) อธิบายว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตร คือ

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตร โดยพิจารณาว่าหลักสูตรที่จัดขึ้นนั้นตอบสนองวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรต้องการหรือไม่ ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด
2. เพื่อตัดสินใจ การวางแผนโครงการและรูปแบบหลักสูตรตลอดจนการบริหารงานการสอนตามหลักสูตร การบริหารวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ โดยพิจารณาว่าเป็นไปตามแนวทางที่วางไว้หรือไม่ และมีส่วนใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข
3. เพื่อวัดผลผลิต คือ พิจารณาว่าผู้เรียนตามหลักสูตรนั้นมีคุณภาพอย่างไรตรงจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรที่ตั้งไว้หรือไม่
4. เพื่อหาความต้องการที่จำเป็น เพื่อเลือกแนวทางการสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มสถาบัน โดยประเมินเพื่อให้ได้ทางเลือกก่อนจะมีตัวหลักสูตร
5. เพื่อหาความเป็นไปได้เพื่อนำหลักสูตรไปใช้ โดยประเมินระหว่างใช้และใช้หลักสูตรเสร็จแล้ว

สมใจ กงเดิม (2554, น. 35) อธิบายว่าการประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือการหาคุณค่าของหลักสูตรโดยพิจารณาตั้งแต่วัตถุประสงค์ ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตรว่ามีความเหมาะสม ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมมากน้อยเพียงไร เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ รวมถึงผลที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตรว่ามีความเหมาะสม บรรลุเป้าหมาย หรือตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

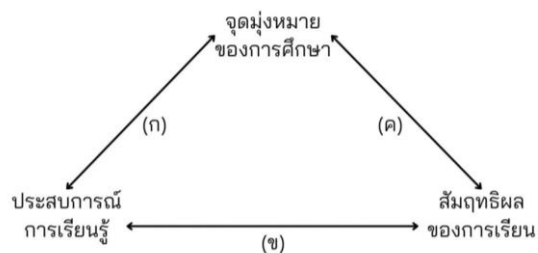
รูปแบบการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรถือเป็นการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาตัดสินถึงความเป็นไปได้ ความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้องความสัมพันธ์กับบริบทที่กำหนดเพื่อการปรับปรุง แก้ไข การปรับเปลี่ยนหลักสูตร ซึ่งได้มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินหลักสูตร มีนักประเมินหลายท่านที่แบ่งรูปแบบการประเมินแตกต่างกันไปตามแนวคิดของสมิธ (N.L. Smith) และแนวคิดของวอร์เธน และแซนเดอร์ (Brain R. Worthen, & Jame R. Sanders, 1973) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบการประเมิน ดังนี้ 1) รูปแบบการประเมินโดยอิงจุดประสงค์ (Objectives - Oriented Approaches) 2) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Judgment Approaches) 3) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินเพื่อการจัดการ (Decision - Management

1. รูปแบบการประเมินโดยอิงจุดประสงค์ (Objectives - Oriented Approaches)

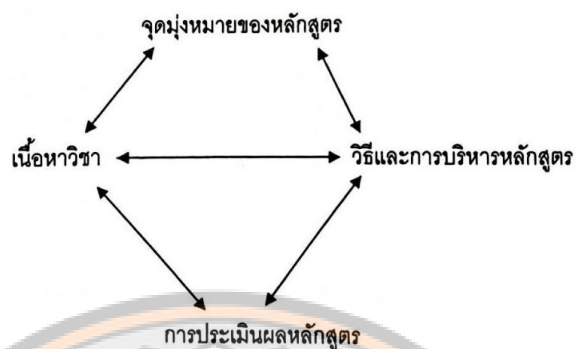
1.1 รูปแบบการประเมินของ ไทเลอร์ (Tyler's Model of Evaluation)

ไทเลอร์ (Tyler, 1970, pp. 110 - 125) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินควรใช้จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นเกณฑ์ โดยมีการศึกษาเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ จุดมุ่งหมายของการศึกษา ประสบการณ์การเรียนรู้และการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์กระบวนการนี้ถือว่า การประเมินผลหลักสูตรเป็นการตรวจสอบว่า ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ โดยมีรูปแบบการประเมินตามภาพประกอบ ดังนี้



ภาพ 1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์

1.2 รูปแบบการประเมินของทาบา (Taba Model) ทาบาสอนรูปแบบการประเมินผลของหลักสูตร โดยยึดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นหลัก ดังนี้



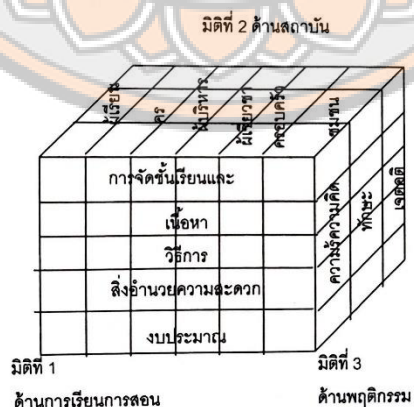
ภาพ 2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของทาบา

1.3 รูปแบบการประเมินของแฮมมอนด์ (Hammond's Model Evaluation) แฮมมอนด์ (Hammond, 1969, PP.1 - 17) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าการปรับปรุงหลักสูตรมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยมีรูปแบบของการประเมินหลักสูตรประกอบด้วยสามมิติ คือ

มิติที่ 1 ด้านการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดชั้นเรียนและตารางสอน เนื้อหาวิชา วิธีการสอน วัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่าย

มิติที่ 2 ด้านสถาบัน ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้บริหาร ครอบครัวยุติธรรม และ ชุมชน

มิติที่ 3 ด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความรู้ ความจำ เจตคติ และทักษะ



ภาพ 3 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของแฮมมอนด์

ที่มา: สมใจ กงเดิม, 2554, น.37 อ้างถึงใน Hammond, 1969, pp.1- 17

แอมมอนต์ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก คล้ายกันกับ ไทเลอร์แต่แอมมอนต์ได้เสนอแนวคิดที่แตกต่างไปจากไทเลอร์ โดยได้กล่าวว่าการประเมินผลควรจะ ประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ในรูปของปฏิสัมพันธ์ของมิติต่าง ๆ ที่อยู่ในสภาวะแวดล้อมทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติใหญ่ๆ โดยในแต่ละมิติจะประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญอีกหลายตัวแปร ความสำเร็จของโครงการขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในมิติต่าง ๆ เหล่านั้น แนวคิดของแอมมอนต์เริ่มต้นด้วยการประเมินโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นพื้นฐานที่จะ นำไปสู่การตัดสินใจก่อนเริ่มโครงการ ดังนี้

1.3.1 กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน ควรเริ่มต้นที่วิชาใดวิชาหนึ่ง เช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์และจำกัดระดับชั้นเรียน

1.3.2 กำหนดตัวแปรในมิติการสอน และมิติสถาบันให้ชัดเจน

1.3.3 กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยระบุถึงพฤติกรรมของนักเรียนที่ แสดงว่าประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนด เงื่อนไขของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นและเกณฑ์ของ พฤติกรรมที่จริงที่บอกให้รู้ว่าคุณนักเรียนประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์มากน้อยเพียงใด

1.3.4 ประเมินพฤติกรรมที่ระบุไว้ในจุดประสงค์ ผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นตัวกำหนดพิจารณาโครงการที่ดำเนินการใช้อยู่ เพื่อตัดสินใจรวมทั้งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โครงการ

1.3.5 วิเคราะห์ผลภายในองค์ประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แท้จริงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นผลสะท้อนกลับไปสู่พฤติกรรม ที่ตั้งจุดประสงค์ไว้และเป็นการตัดสินใจว่าโครงการนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด

1.3.6 พิจารณาส่งที่ควรเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแนวคิดในการประเมินโครงการ ของแอมมอนต์ใช้แนวคิดของไทเลอร์เป็นพื้นฐานในการกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมและการใช้ ข้อมูลจากการประเมินผลในการปรับปรุงจุดประสงค์ของโครงการนั้น แต่แอมมอนต์ให้แนวคิดที่เป็น ประโยชน์ในการวิเคราะห์ตัวแปรของมิติด้านการสอนและมิติด้านสถาบันซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จ ของโครงการนั้น

1.4 รูปแบบการประเมินของโพรวัส (Provus's Discrepancy Evaluation Model) โพรวัส ได้เสนอรูปแบบการประเมินเรียกว่า รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้องกัน (The Discrepancy Evaluation Model) โดยเสนอขั้นตอนในการประเมิน 5 ขั้นตอน คือ

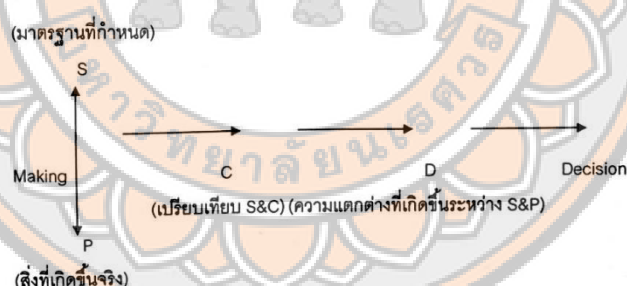
1.4.1 การนิยามหลักสูตร (Program Definition) เป็นการบอกรายละเอียด หรือพิจารณาคุณภาพของสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ได้แก่ วัตถุประสงค์ คุณลักษณะของผู้สอน ผู้เรียน สื่อทัศนูปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้หลักสูตร และกิจกรรมของผู้สอนและผู้เรียน ที่จะทำใหบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตร (Program Standard)

หรืออาจใช้มาตรฐานจากการจัดกลุ่มของจุดมุ่งหมายการศึกษา (Taxonomy of Educational Objectives)

1.4.2 การประเมินการจัดตั้งหลักสูตร (Program Installation) เป็นขั้นตอนของการพิจารณาสภาพที่เป็นจริงในการดำเนินการใช้หลักสูตร เพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานหลักสูตรที่กำหนดไว้ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด โดยเฉพาะด้านกิจกรรมของผู้สอนและผู้เรียนว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการตัดสินใจประเมินหลักสูตรในขั้นนี้จะทำให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังไว้ในขั้นที่ 1 กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

1.4.3 การประเมินกระบวนการ (Program Process) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นบางส่วนจากการดำเนินการผลย่อย ๆ ที่เกิดขึ้นนี้จะเป็นประโยชน์ในแง่ของการปรับปรุงการดำเนินการ ผู้ประเมินซึ่งมุ่งหาคำตอบในขั้นที่ว่า หลักสูตรบรรลุวัตถุประสงค์ย่อย ๆ เพียงใด และสามารถนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นสุดท้ายได้เพียงใด ภายใต้เงื่อนไขใด หรืออาจกล่าวได้ว่า การประเมินกระบวนการนี้ คือความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการกับผลผลิตที่จะเกิดขึ้นตามที่ระบุไว้

1.4.4 การประเมินผลผลิตของหลักสูตร (Program Product) เป็นการประเมินผลขั้นสุดท้ายของหลักสูตรอันเป็นการประเมินเพื่อมุ่งหาคำตอบว่า หลักสูตรได้บรรลุวัตถุประสงค์ขั้นสุดท้าย หรือจุดหมายปลายทางหรือไม่ เพียงใด



ภาพ 4 รูปแบบการประเมินของโพรวัส

S = Standard เป็นขั้นแรกของการดำเนินการประเมินหลักสูตร กล่าวคือ ผู้ประเมินจะต้องตั้งเกณฑ์มาตรฐานของสิ่งที่ต้องการวัดได้ก่อน

P = Performance หลังจากดำเนินการขั้นแรกเรียบร้อยแล้ว ผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลในสิ่งที่ต้องการวัดมาให้เพียงพอ และข้อมูลเหล่านั้น ควรเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ชัดเจน

C = Compare เมื่อตั้งมาตรฐานและรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้วก็นำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

D = Discrepancy จากการเปรียบเทียบข้อมูลกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ผู้ประเมินจะพบว่า มีช่องว่างอะไรที่เกิดขึ้นกับผลที่คาดหวัง

ในการประเมินหลักสูตรทุกขั้นตอนของโปรวัส จะต้องนำไปเปรียบเทียบกับสิ่งที่ป็นจริงในหลักสูตรกับสิ่งที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ หากไม่สอดคล้องก็จะเป็นข้อมูลนำไปสู่การตัดสินใจ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกการใช้หลักสูตร ซึ่งจะเห็นได้ว่ารูปแบบในการประเมินหลักสูตรที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก และรูปแบบที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก ต่างก็มุ่งองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ส่วนรูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจเป็นการประเมินในหลายๆ องค์ประกอบ แล้วนำผลที่ได้มาประกอบกัน

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Judgment Approaches)

2.1 แนวคิดในการประเมินของครอนบาค (Cronbach) ต้องทำการประเมินในประเด็นต่อไปนี้

2.1.1 กระบวนการ (Process) เป็นการศึกษาขั้นตอนต่าง ๆ ในระหว่างการค้าเนินการเรียนการสอน เน้นการปฏิบัติงานของครู ความชำนาญ (Proficiency) เป็นการวัดความสามารถของผู้เรียน ซึ่งจะวัดความสามารถในหลายด้าน ไม่เฉพาะแต่ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเท่านั้น ขึ้นอยู่กับผู้ประเมินและใช้วิธีการหลายวิธีในการวัดแต่ต้องเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายที่จะวัด โดยสิ่งสำคัญคือต้องมีความเชื่อมั่นได้

2.1.2 เจตคติ (Attitude) เป็นความเชื่อของบุคคล ถ้าผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ผู้เรียนจะมีความสนใจในกิจกรรมการเรียน การวัดอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

2.1.3 การติดตามผล (Follow-up) เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาติดตามผลสำเร็จตามหลักสูตร โดยมุ่งผลหลักสูตรหรือรายวิชาในภาพรวม ไม่เน้นการเปรียบเทียบหลักสูตรซึ่งมีความเปรียบเทียบได้ง่าย

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแนวคิดในการประเมินหลักสูตรของครอนบาคแล้วจะพบว่า มีข้อจำกัดในการประเมินหลายประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบของหลักสูตรที่แนวคิดนี้ให้ความสนใจจะประเมินมีเพียงองค์ประกอบที่เป็นกระบวนการใช้หลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นกระบวนการเรียนการสอนเท่านั้น ส่วนองค์ประกอบเกี่ยวกับผลผลิตของหลักสูตร องค์ประกอบอื่นที่อยู่ในระยะก่อนการนำหลักสูตรไปใช้ ไม่ได้รับความสนใจที่จะประเมิน เช่น ความเหมาะสมของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการหลักสูตรรวมไปถึงคุณลักษณะของครูและนักเรียน เป็นต้น

2. ลักษณะการประเมินเป็นแบบการประเมินรวม (Summative Evaluation) มากกว่าการประเมินย่อย (Formative Evaluation)

3. วิธีการตัดสินคุณค่าของหลักสูตร ไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าจะทำอย่างไร เกณฑ์การตัดสินจะเป็นไปตามลักษณะของกลุ่มมากกว่า

2.2 แนวความคิดการประเมินของสเตค (Stake's Countenance Model)

สเตค (Stake, 1967, pp.523 - 540) ได้เสนอให้เห็นองค์ประกอบของหลักสูตร โดยแนวความคิดของสเตคต่างจากผู้อื่นในด้านที่ว่า ถ้าพบว่าผลผลิตของหลักสูตรไม่ดีแล้ว ไม่ได้หมายความว่า เนื้อหาของหลักสูตรจะไม่ดีตามไปด้วย แต่ผลที่เกิดขึ้นอาจจะเกิดจากองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม ผู้สอน หรือผู้เรียน เป็นต้น จะเห็นได้ว่ารูปแบบการประเมินผลของสเตค เป็นรูปแบบที่ยึดหลักเกณฑ์ เป็นหลักโดยรูปแบบนี้ถือว่าถ้าจะมีการประเมินผลผลิตของหลักสูตรจะต้องอาศัยเกณฑ์ภายนอกของระบบหลักสูตร แต่ถ้าเป็นการประเมินผลกระบวนการเรียนการสอนหรือเนื้อหาวิชาจะอาศัยเกณฑ์ภายในของระบบหลักสูตรเป็นเกณฑ์ในการประเมินผล โดยพิจารณาว่าสิ่งที่ต้องการประเมินมีคุณค่าถึงเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยผู้พิจารณา กำหนดเกณฑ์หรือตัดสินคุณค่าของหลักสูตร ก็คือผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสเตคได้เสนอแนะให้ทำการประเมินองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1) การประเมินสิ่งที่มีอยู่ก่อน 2) การประเมินกระบวนการ และ 3) การประเมินผลผลิต

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจเพื่อการจัดการ (Decision - Management)

3.1 รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (The CIPP Model of Evaluation)

ในปี ค.ศ. 1968 สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ได้เสนอรูปแบบเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรหรือโครงการซึ่งเป็นที่รู้จักกันทั่วไปชื่อ ซิปปี โมเดล (CIPP Model) คำว่า ซิปปี มาจากอักษรย่อของคำ 4 คำ คือ

C	=	Context	คือ	บริบท
I	=	Input	คือ	ปัจจัยเบื้องต้น
P	=	Process	คือ	กระบวนการ
P	=	Product	คือ	ผลผลิต

รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม เป็นรูปแบบที่เน้นเกี่ยวกับการตัดสินใจทางด้านการศึกษา โดยสตัฟเฟิลบีม ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวทางของการตัดสินใจไว้ 4 แนวทางคือ

3.1.1 การตัดสินใจเพื่อนำไปสู่แนวทางการเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง หรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมดทั้งสิ้น (Metamorphism) ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างรูปแบบ ระบบ ฯลฯ เป็นต้นการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ต้องมีข้อมูลมากเพียงพอในการพิจารณาเพื่อจะได้กระทำได้ด้วยความมั่นใจ

3.1.2 การตัดสินใจ เพื่อเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่าง แต่ยังคงรักษาหรือคงสภาพการเดิมไว้ (Homeostasis) มาตรฐานและการควบคุมคุณภาพจะเป็นสิ่งช่วยให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงอย่างไรก็ตามการตัดสินใจแบบนี้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่สำคัญน้อย ลักษณะการตัดสินใจแบบนี้มีในชีวิตประจำวันมาก เช่น การจัดครูเข้าสอน การกำหนดตารางเรียนของนักเรียน

3.1.3 การตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนา (Incremental) ผู้ชำนาญงานจะเป็นผู้ให้ข้อมูล ความรู้และเทคนิคต่าง ๆ สำหรับการตัดสินใจ การตัดสินใจแบบนี้มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม

3.1.4 การตัดสินใจนำสิ่งใหม่เข้ามาในระบบ โดยใช้วิธีการทดลองและสืบค้นหาอย่างมีระบบ (Neomobilistic) โดยอาศัยแนวคิดใหม่ กิจกรรมใหม่ รวมไปถึงทฤษฎีหรือข้อค้นพบใหม่สำหรับการทดลอง การตัดสินใจแบบนี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างสูง และในวงการศึกษา กำลังมีมากขึ้นจากแนวทางของการตัดสินใจทั้ง 4 แนวทางดังกล่าวนี้ สตีฟเฟิลบีม ได้กำหนดรูปแบบการประเมินและการตัดสินใจเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน (Planning Decisions)
2. การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้าง (Structuring Decisions)
3. การตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน (Implementing Decisions)
4. การตัดสินใจเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Recycling Decisions) ซึ่งมี

วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของโครงการ เรียกว่าการตัดสินใจเกี่ยวกับความสำเร็จซึ่งเป็นการประเมินที่จะนำไปสู่การตัดสินใจที่มีขั้นตอน สตีฟเฟิลบีม ได้เสนอความคิดว่าควรทำการประเมินองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

4.1 การประเมินบริบท (Context Evaluation) เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาความต้องการและสิ่งต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจตั้งวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร

4.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการประเมินสิ่งที่นำเข้ามาในการดำเนินการโครงการหรือหลักสูตร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์เพื่อการตัดสินใจว่าจะเลือก รูปแบบใด

4.3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น การบริหารหลักสูตร จัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนเพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าจะดำเนินการโดยวิธีใดและอย่างไร วิธีใดมีข้อบกพร่องและจะแก้ไขอย่างไร

4.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลผลิตและผลกระทบของโครงการ หรือหลักสูตรว่าได้ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงโครงการหรือหลักสูตรให้ได้ผลดีกว่าเดิม

รูปแบบการประเมินของอัลคิน

มาร์วิน ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin) มีรูปแบบคล้ายกับรูปแบบของชิปป์รูปแบบการประเมินของอัลคินเรียกว่า รูปแบบการประเมิน UCLA ขอบข่ายการประเมินหลักสูตรของอัลคินสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. การประเมินระบบ เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพของระบบ
2. การประเมินการวางแผนหลักสูตร เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อช่วยในการเลือกหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา
3. การประเมินการใช้หลักสูตร เป็นการรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและผู้ใช้หลักสูตร
4. การประเมินการปรับปรุงหลักสูตร เป็นการรวบรวมข้อมูลระหว่างใช้หลักสูตรเพื่อพิจารณาจุดมุ่งหมายของหลักสูตรบรรลุผลหรือไม่ และมีผลที่ไม่คาดหวังเกิดขึ้นหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร
5. การประเมินเพื่อรับรองหลักสูตร เป็นการรวบรวมข้อมูลให้แก่ผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจเพื่อตัดสินคุณค่าหลักสูตรและความเหมาะสมอื่น ๆ ในการที่จะนำหลักสูตรไปใช้ต่อไป แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบมีส่วนร่วมของโอเวน

โอเวน (Owen, 1999, pp. 41-49) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรโดยการทำการประเมินควบคู่ไปกับการทำงานโดยเริ่มตั้งแต่การคิดที่จะกระทำหรือปฏิบัติไปจนถึงการปฏิบัติการของโปรแกรมหรือโครงการเสร็จสิ้น โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การประเมินความพร้อมก่อนเริ่มโครงการ (Proactive Evaluation Form) เป็นรูปแบบการประเมินที่ดำเนินการก่อนที่จะออกแบบโครงการหรือโปรแกรมสามารถช่วยให้ผู้วางแผนโปรแกรมหรือโครงการทำการตัดสินใจเกี่ยวกับชนิดของโครงการที่ต้องการหรือจำเป็น จุดประสงค์เพื่อเตรียมข้อมูลหรือปัจจัยป้อน (Input) เพื่อการตัดสินใจว่าวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาโปรแกรมหรือโครงการในระดับขั้นก้าวหน้านั้นควรเป็นอย่างไร ผู้ประเมินอยู่ในฐานะผู้ให้คำแนะนำ เตรียมข้อมูล หลักฐานเกี่ยวกับความรู้ ความจริงเกี่ยวกับกฎหรือนโยบายการพัฒนา รูปแบบของโปรแกรม และวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบการประเมินเพื่อจะช่วยให้มีการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตหรือโครงการของโปรแกรมซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินค่าของความต้องการหรือความจำเป็นระหว่างประชากรที่ระบุไว้ในพื้นที่ที่กำหนดของการสนับสนุน การสังเคราะห์ความรู้ความจริงที่ได้จากการวิจัยที่มีอยู่ และเอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการหรือประเด็นที่เป็นปัญหาการศึกษา ทบทวนเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงในโปรแกรมมาแล้วในแหล่ง อื่น ๆ

2. รูปแบบการประเมินความชัดเจน (Clarificative Evaluation Form) เป็นรูปแบบของการประเมินโดยมีเป้าหมายเพื่อทำความเข้าใจกับการวางแผนโปรแกรม เป็นการประเมินโครงสร้างภายในและหน้าที่ของโปรแกรมหรือโครงการ ซึ่งสามารถอธิบายได้ในลักษณะปรัชญาหรือหลักการเหตุผลของโปรแกรมหรือโครงการ เป็นลักษณะกลไกที่เหมาะสมในการแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมของโปรแกรมหรือโครงการ

3. รูปแบบการประเมินกิจกรรม (Interactive Evaluation Form) เป็นรูปแบบการประเมินที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งต่อการนำไปใช้ของโปรแกรมหรือโครงการเกี่ยวกับการเลือกส่วนประกอบที่สำคัญหรือกิจกรรมของโปรแกรมหรือโครงการ สามารถช่วยให้คณะทำงานได้เข้าใจมากกว่าเดิมเกี่ยวกับวิธีการและเหตุผลที่โปรแกรมหรือโครงการดำเนินการตามวิธีการเช่นนั้น ทำให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เกิดการปรับปรุงโปรแกรมหรือโครงการได้เป็นอย่างดี

4. รูปแบบการประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม (Monitoring Evaluation Form) เป็นรูปแบบของการประเมินเมื่อโครงการหรือโปรแกรมได้จัดทำหรือขณะดำเนินการโปรแกรมอาจดำเนินการในแง่เดียวหรือส่งต่อกันหลายแห่ง เป็นการประเมินเพื่อดูความสำเร็จของส่วนประกอบบางส่วนของโปรแกรมหรือโครงการ เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบของการสะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าของโปรแกรมหรือโครงการเป็นการประเมินเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ เป็นการประเมินดูเป้าหมายจากข้อมูลที่ได้

5. รูปแบบการประเมินผลที่ได้รับ (Impact Evaluation Form) เป็นรูปแบบการประเมิน ผลที่ได้รับหรือการส่งผลของโปรแกรมหรือโครงการที่ได้จัดทำเรียบร้อยแล้วเป็นการวิเคราะห์จุดปลายสุดของโปรแกรมหรือโครงการ เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าหรือคุณความดีของโปรแกรมหรือโครงการเป็นการประเมินผลรวม (Summative Evaluation) เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการต่อไป การย้ายแหล่งหรือการสิ้นสุดของโปรแกรมหรือโครงการ เป็นประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการ (Process-outcomes Evaluation) สำหรับแนวคิดในการประเมินแบบมีส่วนร่วมของโอเวนนี้ การประเมินในแต่ละรูปแบบ (Forms) จะมีมิติของการศึกษาโดยดูได้จากวัตถุประสงค์หรือการกำหนดทิศทาง (Purpose or Orientation) ประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้อง (Typical issues) วิธีการหลัก (Major Approaches) ระยะเวลา (Timing) วิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Key Approaches) และแหล่งของหลักฐานข้อมูล (Assemble of Evidence) ซึ่งแต่ละมิติจะมีคุณสมบัติ (Properties) ที่แตกต่างกันตามมิตินั้น ๆ

ดังนั้น จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นในการประเมินหลักสูตรควรจะประเมินองค์ประกอบของหลักสูตรให้ครบทั้ง 2 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบแรก คือ ส่วนที่เป็นโครงสร้างของหลักสูตร ได้แก่ จุดประสงค์ของหลักสูตรเนื้อหา กระบวนการ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน และวิธีการ

ประเมินผล และองค์ประกอบที่ 2 คือผลสัมฤทธิ์ของการใช้หลักสูตร ได้แก่ การประเมินความสามารถของผู้เรียน

จากการที่ได้ศึกษารูปแบบการประเมินผลหลักสูตร ผู้วิจัยเลือกรูปแบบการประเมินหลักสูตรเชิงระบบมาใช้ในงานวิจัย เนื่องจากรูปแบบการประเมินหลักสูตรเชิงระบบมีความครอบคลุมทั้งการวางแผนการดำเนินงาน และผลผลิตที่เกิดจากการใช้หลักสูตรส่งผลให้มองเห็นความสัมพันธ์ และความสอดคล้องกันของหลักสูตร รวมถึง จุดบกพร่องที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

1. ปรัชญาและจิตวิทยาการเรียนรู้

แนวคิดที่นำมาใช้ประกอบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา กลุ่มพิพัฒนาการนิยม จิตวิทยาการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ วิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวคิดเกี่ยวกับสื่อประกอบการฝึกอบรม และแนวคิดในการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

ปรัชญาการศึกษา

ปรัชญาการศึกษากลุ่มพิพัฒนาการนิยม (Progressivism) มีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนคือ ผลของการพัฒนาจากปัจจัย 2 อย่าง คือ 1) สิ่งที่อยู่ในตัวมนุษย์เอง เช่น พันธุกรรม และ 2) สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสังคม ดังนั้น จึงเชื่อว่าความรู้ เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสังคม มนุษย์จึงเป็นผู้สร้างความรู้ ไม่ใช่เป็นเพียงผู้รับทราบความรู้หรือความจริงที่มีอยู่ในธรรมชาติเท่านั้น แนวคิดหลักทางการศึกษา จึงมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกด้านทั้งด้านสังคม และจิตวิทยา เน้นจัดการศึกษาให้ชีวิตในโรงเรียนสัมพันธ์กับสังคมและชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนสามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข กระบวนการจัดการเรียนการสอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้เกิดจากผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ค้นหาความรู้เองมากกว่าเกิดจากการถ่ายทอดความรู้ของครูผู้สอน เนื้อหาของหลักสูตรเน้นการดำรงชีวิตในสังคมการได้ปฏิบัติจริง การแสดงความคิดเห็นร่วมทำงานเป็นกลุ่ม เน้นวิธีการได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูสอนแนะช่วยเหลือเพื่อนำไปสู่ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสม ดังนั้น ปรัชญาการศึกษา กลุ่มนี้จึงสามารถพัฒนาบุคคล โดยผู้เรียนสามารถเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ได้ตามความสนใจ ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เสริมสร้างวิธีคิดแบบวิทยาศาสตร์และความเป็นประชาธิปไตย และโดยสรุปกลุ่มพิพัฒนาการนิยม มีลักษณะและแนวคิด ดังนี้ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, ม.ป.ป. อ้างถึงใน สมใจ กงเดิม, 2554, น. 48)

1. การศึกษา คือการพัฒนาบุคคลให้สามารถดำรงชีวิตเป็นพลเมืองดีของสังคมการสรางงาน ก็คือ การสร้างสังคม
2. หลักสูตร มีเนื้อหาวิชาทั้งด้านวิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ที่เน้นกระบวนการแสวงหาความรู้มากกว่าเนื้อหา
3. ผู้สอน ไม่ใช่ผู้อบรม ออกคำสั่ง หรือถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน แต่ทำหน้าที่แนะนำช่วยเหลือ เร้าความสนใจของผู้เรียนให้ค้นหาคำตอบ จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. โรงเรียน เป็นองค์กรหนึ่งของสังคม แต่โรงเรียนย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะของสังคม โรงเรียนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาสังคม
5. ผู้เรียน คือ ศูนย์กลางของการเรียนการสอน ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อแสวงหา ความรู้ตามความถนัดและความสนใจของตนเอง

จิตวิทยาการเรียนรู้

การเรียนรู้แนวมนุษยนิยม (Humanism)

การเรียนรู้แนวนี้นุ่งเน้นการเสริมแรงจากภายใน เน้นคุณค่าของประสบการณ์ในกระบวนการเรียนรู้ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ นอกจากโรเจอร์ (Carl Rogers) แล้วยังมี มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจ ที่เชื่อว่า มนุษย์มีพื้นฐานบนลำดับขั้นความต้องการจากต่ำสุดไปหาสูงสุด คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความมั่นคง ปลอดภัย ความต้องการเป็นเจ้าของและความรัก ความต้องการยกย่องนับถือตนเอง และความต้องการด้านสัจการแห่งตน หรือความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self Actualization) อันเป็นจุดหมายปลายทางที่ควรมุ่งไปให้ถึง นั่นคือได้พัฒนาตนเองไปสู่ศักยภาพสูงสุด มาสโลว์ พบว่า สัจการแห่งตน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การยอมรับตนเองและผู้อื่นความซาบซึ้งในประสบการณ์ปกติ ธรรมดา อารมณ์ขัน และความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นแต่ละบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการไปตามลำดับขั้นจากระดับต่ำขึ้นไป มนุษย์ทุกคนจะไม่สามารถบรรลุความต้องการทั้ง 5 ขั้นได้ และแต่ละขั้นของการพัฒนาจะดำเนินต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิต การที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้จะส่งเสริมบุคคลให้พัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดได้ดีขึ้น

นอกจากนี้ โรเจอร์ มีแนวคิดว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการบำบัดรักษา (Therapy) การบำบัดรักษาที่เน้นคนไข้ก็เหมือนกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้คือ 1) ความรู้และความรู้สึกในตัวบุคคลจะเกี่ยวข้องกัน 2) ความต้องการการเรียนรู้ต้องมาจากภายใน 3) การเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมแตกต่าง 4) ผู้เรียนจะตัดสินใจได้ดีที่สุดว่าประสบการณ์ที่ได้รับนั้นเป็นไปตามความต้องการหรือไม่ และ 5) ความหมายของการเรียนรู้ จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้ส่วนวิธีสอนที่เน้นผู้เรียนนั้นจะมีเงื่อนไขสำคัญคือ ผู้นำในสถานการณ์หนึ่งต้องมีความมั่นคง

ในตนเอง มั่นคงในความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มองมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่น่าเชื่อถือ นั่นก็คือ (Rogers, & Freiberg, 1994, pp.212 - 213)

1. ครูต้องเป็นผู้นำที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ให้เกิดการเรียนรู้และแสวงหาบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีที่สุดสำหรับผู้เรียน
2. ครู ต้องร่วมมือกับบุคคลอื่น ที่มีส่วนรับผิดชอบต่อกระบวนการเรียนรู้ เช่น ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือ สมาชิกในชุมชน เพื่อวางแผนหลักสูตร การบริหาร และปฏิบัติการที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน
3. ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้จากภายในตนเอง ประสบการณ์เดิมของผู้เรียนจากหนังสือ สื่อและอุปกรณ์ในชุมชน อีกทั้งส่งเสริมให้เพิ่มแหล่งการเรียนรู้จากความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนเอง
4. ผู้เรียนสามารถพัฒนาแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือร่วมมือกับผู้อื่น เพื่อจะได้เรียนรู้ในการบรรยายของความเป็นจริง ได้เรียนรู้จากกันและกัน ซึ่งสำคัญเท่ากับการเรียนรู้จากหนังสือ ภาพยนตร์หรือประสบการณ์จากการทำงาน
5. มุ่งสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง การจบหลักสูตรไม่ได้อยู่ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสิ่งที่ต้องการจะรู้ทั้งหมด แต่จะจบเมื่อเขามีความก้าวหน้าชัดเจนในการเรียนรู้ และมีวิธีเรียนรู้สิ่งที่เขาต้องการจะรู้
6. ผู้เรียนจะบรรลุจุดหมายของตนโดยการมีวินัยในตนเอง มีสำนึกและความรับผิดชอบด้วยตนเอง ไม่ใช่ถูกควบคุมจากภายนอก
7. ให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองโดยอาศัยข้อมูลย้อนกลับจากครูและสมาชิกในกลุ่ม
8. การเรียนรู้จะต้องริเริ่มด้วยตนเอง โดยทั้งตัว (ความรู้สึกรู้สึก ความต้องการและปัญญา) ถูกใช้กระบวนการเรียนรู้ บุคคลที่พัฒนาการเรียนรู้มีแนวโน้มลึกซึ้ง มีอัตราเร็วขึ้น และเผยแพร่ออกไปใช้ในชีวิตของผู้เรียนมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้สามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้แนวมนุษยนิยมนั้นมีความเชื่อในความเป็นปัจเจกบุคคล เป้าหมายที่แท้จริงของการเรียนรู้ คือการพัฒนาคนให้มีความเป็นตัวของตัวเอง ให้บรรลุสู่การแห่งตน ค้นพบศักยภาพของตนเอง และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของตนพร้อม และผู้สอนจะต้องรู้ถึงระดับขั้นความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน โดยผู้สอนจะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้เรียน ให้ความไว้วางใจและเป็นกัลยาณมิตร ทั้งนี้ การค้นพบตัวเองเป็นสิ่งที่ผู้เรียนปรารถนาโดยมีผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก และให้กำลังใจ ผู้เรียนสามารถประเมินการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อฝึกความรับผิดชอบ และได้ปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสมตามบริบทของตนเอง

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่

พัฒนาการทางปัญญาในวัยผู้ใหญ่ เป็นการอธิบายวิธีการที่รูปแบบการคิดเปลี่ยนแปลง ในช่วงวัยผู้ใหญ่ ซึ่งสัมพันธ์กับวุฒิภาวะและสิ่งแวดล้อม เพียเจต์ (Piaget) เสนอขั้นตอนพัฒนาการทางปัญญาที่มีแนวโน้มตามอายุ โดยกระบวนการทางปัญญาของเด็กจะพัฒนาจากปฏิกิริยา สะท้อนภายในมาสู่เป็นความเป็นรูปธรรมในรูปสัญลักษณ์ ความเข้าใจในแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างความคิด ความสามารถในการให้เหตุผลตามข้อตกลงเบื้องต้นที่สมเหตุสมผลและเป็นระบบ ขั้นสุดท้ายเป็นความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณวุฒิซึ่งมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการทางปัญญาในด้านคุณภาพมากกว่าปริมาณ
2. ความสำคัญของการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้เรียนที่กระตือรือร้นในการสร้างความรู้ และนำความรู้ไปใช้ในกิจกรรมที่มีความหมาย ไม่ใช่การเรียนรู้ที่รับเพียงอย่างเดียว
3. พัฒนาการทางปัญญา เป็นการสร้างแนวคิดในการคิดของผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะแมลโคล์ม เอส โนลส์ (Malcolm S. Knowles, 1978) ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ของ ผู้ใหญ่ ที่รู้จักกันดีคือ "Andragogy" อันเป็นศาสตร์และศิลป์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ ทฤษฎีนี้มีข้อตกลงเกี่ยวกับลักษณะของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ ดังนี้

1. ผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะและความคิดเป็นของตนเอง บุคลิกภาพจะเปลี่ยนจากที่ต้องขึ้นอยู่กับผู้อื่น มาเป็นผู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้
2. ผู้ใหญ่เป็นแหล่งสะสมประสบการณ์ การเรียนรู้ให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้น
3. ความพร้อมที่จะเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สัมพันธ์ใกล้ชิดกับการพัฒนางานและบทบาททางสังคมของเขา
4. ผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะมุ่งนำความรู้ไปใช้ในปัจจุบัน ดังนั้น การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเน้นปัญหา มากกว่าเน้นเนื้อหา

5. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงใจได้ด้วย องค์ประกอบภายในมากกว่าองค์ประกอบภายนอก ทฤษฎีนี้อธิบายไว้ว่า ลักษณะเด่นที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ต่างจากวัยเด็กมี 4 ประการ คือ ความเข้าใจตนเอง ความพร้อม ประสบการณ์ และการรู้คุณค่าของเวลา ดังนั้น ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้ง 4 ประการ เป็นสำคัญ สำหรับคุณค่าของทฤษฎีนี้ สามารถสรุปได้ 3 ประการ คือ

1. ช่วยให้ผู้เรียนมีอิสระทางความคิด เชื่อมมั่นในตนเอง มีความสามารถในการคิดและสร้างสรรค์
2. การเสวนาแลกเปลี่ยนทัศนะระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ทำให้ไม่มีปัญหาขัดแย้งระหว่างครูกับนักเรียน ครูทำหน้าที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

3. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยดึงสิ่งที่ดีที่สุดในตัวมาใช้ให้เป็นประโยชน์เต็มศักยภาพ

โนลส์ (Knowles, 1978) ได้สรุปข้อแตกต่างเป็นตารางเปรียบเทียบให้เห็นเด่นชัดขึ้น พร้อมทั้งเสนอตารางเปรียบเทียบด้านวิชาการสอนระหว่าง สอนเด็ก (Pedagogy) และการสอนผู้ใหญ่ (Andragogy) ไว้ ดังนี้

ตาราง 1 สรุปความแตกต่างระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่ตามข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อตกลงเบื้องต้น	วัยเด็ก	วัยผู้ใหญ่
ความเข้าใจ	ไม่เป็นอิสระ ยังต้องพึ่งพาผู้อื่น	เป็นอิสระ สามารถนำตนเองได้
ประสบการณ์	มีน้อย มีคุณค่าไม่มากนัก	มีมาก เป็นแหล่งความรู้ที่มีคุณค่า
ความพร้อม	เกิดจากการพัฒนาการทางชีววิทยาและความต้องการทางสังคม	เกิดจากภารกิจเชิงพัฒนาการตามบทบาททางสังคม
การมองเห็นคุณค่าของเวลา	ทำเพื่ออนาคต สามารถเลื่อนไปหรือรอคอยได้	ทำเพื่อผลปัจจุบัน และต้องการนำไปใช้ได้ทันที
ลักษณะการเรียนรู้	ใช้เนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นที่เนื้อหา	ใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นที่วิธีการแก้ปัญหา

ตาราง 2 เปรียบเทียบความแตกต่างการเรียนการสอนระหว่างการสอนเด็กและการสอนผู้ใหญ่

องค์ประกอบ	การสอนเด็ก (Pedagogy) (การสอนแบบดั้งเดิม)	การสอนผู้ใหญ่ (Andragogy) (การสอนแบบใหม่)
บรรยากาศในการเรียนการสอน	- เป็นทางการ - เป็นการแข่งขันกัน - ครูเป็นผู้ออกคำสั่ง	- เป็นทางการ - เคารพนับถือซึ่งกันและกัน - ครูและผู้เรียนร่วมมือกัน
การวางแผนและจัดทำโครงการ	วางแผนโดยครู	ครู และ ผู้เรียนร่วมกันวางแผน
การวินิจฉัยความต้องการ	ตัดสินใจโดยครู	ครูและผู้เรียน พิจารณาร่วมกัน

การกำหนดวัตถุประสงค์	ครูเป็นผู้พิจารณา	ครูและผู้เรียนปรึกษาร่วมกัน
การเรียนการสอน	- เป็นไปตามเนื้อหาวิชา - ใช้หน่วยด้านเนื้อหาวิชา	- เป็นไปตามความพร้อมของผู้เรียน - ใช้หน่วยปัญหาที่เกิดขึ้น
กิจกรรม	ใช้เทคนิคที่ครูมีบทบาทมาก	ผู้เรียนมีบทบาทมาก มีการทดลองและสืบเสาะโดยตัวผู้เรียนเอง
การประเมินผล	กระทำโดยครู	ครูและผู้เรียนวินิจฉัยร่วมกันตามความต้องการ ประเมินผลโครงการร่วมกัน

ทั้งนี้ ผู้ใหญ่โดยทั่วไปจะมีความต้องการหลัก 3 ประการจากการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษา คือ

1. ความต้องการที่จะรู้จักหรือตระหนักในตนเอง และพัฒนาตนเอง เพื่อการปรับตัว และปรับอาชีพให้ทันต่อความเจริญเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ เจริญพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. ความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม เนื่องจากลักษณะธรรมชาติของผู้ใหญ่แตกต่างจากเด็ก โดยลักษณะของผู้ใหญ่โดยทั่วไป มีดังนี้

- 3.1 มีความแตกต่างระหว่างบุคคลมากมายหลายแบบ
- 3.2 มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนในการเรียนแตกต่างกัน
- 3.3 มีประสบการณ์เดิมที่จะนำมาใช้ในการเรียนรู้แตกต่างกัน
- 3.4 มาเรียนด้วยความสมัครใจ และมีความสนใจนาน
- 3.5 มีความสนใจมากในสิ่งที่เขาพอใจและมีความต้องการ
- 3.6 ต้องใช้เวลามากในการปรับตัวและสร้างความคุ้นเคยสนิทสนมระหว่างเพื่อน ๆ
- 3.7 มีความสัมพันธ์แบบเพื่อนกับครู
- 3.8 ชอบทำตามความเคยชินที่ปฏิบัติมา
- 3.9 ชอบการแนะนำมากกว่าถูกสอน ต้องการที่จะนำตนเองมากกว่าให้ผู้อื่นบงการ
- 3.10 ต้องการคำยกย่องชมเชย หรือสนับสนุนด้านกำลังใจ มากกว่าการตำหนิหรือ

3.11 ชอบการปฏิบัติที่มีความจริงใจและปรารถนาดี รักความยุติธรรมและความมี

เหตุผล

การดำเนินงานจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในระดับจุลภาค คือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน ผู้สอนหรือผู้ถ่ายทอดความรู้จะต้องช่วยหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้ใหญ่ที่มาร่วมกิจกรรมเกิดการ เรียนรู้ โนลส์ (Knowles) ได้เสนอกระบวนการช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ว่าประกอบด้วยขั้นตอน ดำเนินการ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศที่จะกระตุ้นความต้องการในการเรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่

2. การกำหนดโครงสร้างในการเรียน เป็นการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน
3. การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน
4. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
5. การวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน
6. การดำเนินการเรียนการสอน หรือเป็นการนำแผนกิจกรรมไปปฏิบัติ
7. การประเมินผลการเรียน ซึ่งเป็นการทบทวนความต้องการของผู้เรียนด้วยลงโทษ

ส่วนคาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) นักจิตวิทยาเจ้าของทฤษฎีบำบัดซึ่งยึดคนไข้เป็นศูนย์กลาง (Client - Centered Therapy) ได้ทำการประยุกต์ทฤษฎีนี้มาใช้เป็นวิธีการเรียน การสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-Centered Method) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำตนเองเรียนรู้ด้วย ตนเอง (Self-Directing Inquiry) ผู้เรียนมีส่วนรับผิดชอบในการเรียนของตนทุกขั้นตอน ครูจะทำ หน้าที่เพียงเป็นผู้ส่งเสริมและสร้างความสามารถให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ดังนั้น บทบาทของครูตามการ สอนวิธีนี้จึงเป็นเสมือนเพื่อนร่วมเรียน (Peers) และผู้นำในการเรียน (Leader) คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนว่า มีความหมายที่กว้างขวาง ในสังคมปัจจุบันที่สังคม หรือสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การศึกษาควรมีจุดมุ่งหมายเป็นการอำนวยความสะดวก เพื่อการเรียนรู้ ดังนั้น บทบาทของครูสอนผู้ใหญ่จึงเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator of Learning) ซึ่งควรมีคุณสมบัติสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ให้ความไว้วางใจเชื่อถือและยกย่องให้เกียรติผู้เรียน
2. มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อผู้เรียน
3. มีความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจความรู้สึกของผู้เรียน

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคอแลนด์ (David Mc Clelland)

จากการศึกษา วิจัยในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคอแลนด์ (McClelland) พอลจะ สรุปได้ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ผู้ที่มีความต้องการทำอะไรให้ประสบความสำเร็จเครื่องล่อใจของ

ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงคือ การทำอะไรให้ดียิ่งขึ้น (Doing Something Better) สำหรับพวกที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง การทำอะไรให้ดียิ่งขึ้น ก็เพื่อความสุขของตนเอง (Intrinsic Satisfaction)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แม็คเคลแลนด์ ได้ใช้วิธีการที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective Technique) ของเมอร์เรย์ที่เรียกว่า แบบทดสอบที่มามาติคแอปเพอเซ็ปชัน (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อว่า ทีเอที (TAT) ซึ่งเป็นภาพชุด แต่ละภาพจะมีรูปคนอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น ภาพหนึ่งมีเด็กผู้ชายถือไวโอลินนั่งอยู่ ผู้ทดลองจะแสดงภาพให้ผู้ถูกทดลองดู และให้ตอบคำถาม 4 ข้อต่อไปนี้

1. ภาพที่ท่านเห็นแสดงอะไรบ้าง ใครคือบุคคลที่ท่านเห็นในภาพ
2. ทำไมบุคคลนั้นจึงอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น มีเหตุการณ์อะไรที่เกิดก่อนหน้านี้
3. บุคคลที่ท่านเห็นในรูปกำลังคิดอะไร หรือต้องการอะไร
4. ต่อไปจะเกิดอะไรขึ้น

การตอบคำถาม 4 ข้อของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีความแตกต่างกันในการตั้งจุดประสงค์ของงาน ความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงาน และผลงานวิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ แม็คเคลแลนด์ โดยใช้ทีเอที (TAT) ไม่ได้ทำเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา แต่ได้ใช้ในยุโรปและเอเชียด้วย ปรากฏว่าคำตอบของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำของประเทศต่าง ๆ มีเนื้อหาที่คล้ายคลึงกันมากซึ่งแม็คเคลแลนด์ได้สรุปไว้ว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน
 2. เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง
 3. มีความพยายามที่จะทำงานอย่างไม่ท้อถอย จนถึงจุดหมายปลายทาง
 4. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
 5. ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
 6. เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม
- ของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มักจะสามารถปรับตัวและเจริญก้าวหน้าได้รวดเร็วในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และในที่สุดจะประสบผลสำเร็จ ลักษณะที่ควบคู่กับแรงจูงใจแห่งความสำเร็จก็คือ ความคิดที่จะทำการใด ๆ ให้ดีแม้บางครั้งอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จ อาจถูกขัดข้องหรือพยายามแล้วหลาย ๆ ทาง

และอาจเคยประสบความสำเร็จ และความผิดหวังซึ่งขึ้นอยู่กับผลที่ตามมา จากการศึกษาของ Diviad Mc Clelland พบว่าผู้ประสบความสำเร็จสูงมักจะมีแรงจูงใจที่สำเร็จสูง ดังนั้น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด 3 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของบุคคลก็คือ

1. ระดับแห่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. ความกลัวความล้มเหลว
3. รางวัลหรือคุณค่าของความสำเร็จ

ในปี 1950 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลาย และละเอียดขึ้น โดย Devid Mc Clelland) และเพื่อนร่วมงานในต่างประเทศ พบว่าผู้ประสบความสำเร็จในธุรกิจจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักก้าวหน้าได้รวดเร็วในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และในที่สุดจะประสบความสำเร็จ ลักษณะที่มาควบคู่กับแรงจูงใจแห่งความสำเร็จก็คือ ความคิดที่จะกระทำการใด ๆ ให้ดี โดยเขาได้นำเสนอรูปแบบของสมรรถนะ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกผ่านการทำงาน โดยกล่าวว่าสมรรถนะหรือความสามารถในการทำงานมีองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล จะสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานที่ดี

จากทฤษฎีการเรียนรู้ตามพัฒนาการทางอายุของ เพียเจต์ และทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตามแนวคิดของโนลส์ (Knowles) คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) และเดวิด แม็คเคลแลนด์ (Devid Mc Clelland) หากนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้เรียนในวัยผู้ใหญ่ ก็ควรจะเป็นหลักสูตรที่เน้นปัญหามากกว่าเนื้อหา ต้องให้ความสำคัญกับการนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา และได้ลงมือปฏิบัติจริง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตามแนวคิดของ Diviad Mc Clelland จะทำให้บุคคลมีความต้องการหรือมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จหรือสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ก่อให้เกิดความพยายามเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ และรู้สึกมีความสุขความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ รวมไปถึงการ มีความพยายามที่จะทำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้ได้ระดับมาตรฐานที่ดีกว่าคนอื่น ๆ

ลักษณะของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่

นักการศึกษาสาขาการศึกษาผู้ใหญ่ ได้ให้ข้อสรุป เกี่ยวกับลักษณะของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. ผู้ใหญ่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ด้วยระดับแรงจูงใจในการเรียนรู้สูง พอใจกับโครงการที่วางโครงสร้างเป็นระบบมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
2. ผู้ใหญ่ต้องการทราบประโยชน์จากสิ่งที่จะเรียนรู้ คาดหวังในสาระความรู้เดิมที่ตนเกี่ยวข้อง และจะใช้สาระนั้นในทางปฏิบัติโดยเร็ว

3. การคำนึงถึงเวลาเป็นสิ่งสำคัญ วัยผู้ใหญ่คาดหวังให้ชั้นเรียนเริ่มต้นและสิ้นสุดตามตารางไม่ต้องการเสียเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์
4. ผู้ใหญ่จะนับถือผู้สอนที่มีภูมิรู้ในเนื้อหาวิชา และเสนอความรู้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถทราบว่าผู้สอนไม่ได้เริ่มต้นได้อย่างรวดเร็ว
5. ผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะพอจึงชอบให้ผู้สอนเป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ เพื่อแนะนำและช่วยเหลือมากกว่าเป็นผู้คอยบงการ
6. ผู้ใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ต้องการร่วมมือกับผู้สอนในการประเมินซึ่งกันและกัน ทั้งด้านการกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรมการเรียน ตลอดจนวิธีการประเมินผลการเรียน
7. ผู้ใหญ่มีความยืดหยุ่นน้อยกว่าเด็ก ลักษณะนิสัยค่อนข้างจะมีแบบแผนไม่ชอบเหตุการณ์ที่ทำให้อับอาย และก่อนจะยอมรับความแตกต่างจากที่เป็นอยู่ เขาต้องแน่ใจในข้อดีของสิ่งนั้นก่อน
8. ผู้ใหญ่ชอบที่จะให้ความร่วมมือกับกลุ่ม ชมรม หรือสมาคมกัน ดังนั้น กิจกรรมกลุ่มย่อยและบรรยากาศสร้างสัมพันธ์ภาพกันจึงมีความสัมพันธ์ (Kemp, Morrison and Ross, 1994, pp. 47-48)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่

ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดด้านอายุ ธรรมชาติของผู้ใหญ่แตกต่างจากเด็ก ดังนั้นหลักสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ วิเชียรศรี วิจิตร (2541, อ้างถึงใน สมใจ กงเดิม, 2554, น. 58) มีดังนี้

1. การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มียู่แล้วในวัยผู้ใหญ่ จึงต้องใช้ให้เหมาะสม
2. การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ บุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน และความสามารถในการเรียนรู้จะเพิ่มขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น
3. การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีต ผู้ใหญ่นำประสบการณ์เดิมที่แตกต่างกันมาใช้ในการเรียนรู้ของตนเอง
4. การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้เรียน ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติจริง ซึ่งก่อให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
5. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีความสนใจและต้องการที่จะเรียน
6. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เมื่อสิ่งที่เรียนนั้นมีความจำเป็นและเห็นประโยชน์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทันที
7. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อบทเรียนนั้นสัมพันธ์กับสภาพปัญหาที่มีอยู่จริงในสังคมการได้มีโอกาสศึกษาแก้ปัญหาจะทำให้การเรียนรู้เพิ่มพูนขึ้น

8. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี เมื่อได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความถนัดและเวลาของตนอย่างเต็มที่

9. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีในบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เป็นกันเอง และมีอิสระเสรีในการทำ

10. การสอนที่สอดคล้องกับลักษณะสำคัญเฉพาะของผู้ใหญ่ จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

11. ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับประเมินผลที่สม่าเสมอ ให้ผู้เรียนได้ทราบว่าการก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายมากน้อยแค่ไหน ควรปรับปรุงอย่างไร เป็นการทบทวนวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย

12. ผู้ใหญ่ต้องการแนะนำ ไม่ใช่การสอน บอกให้จำหรือทำแบบทดสอบ

13. การเรียนของผู้ใหญ่สามารถเพิ่มพูนขึ้นจากความรู้ความคิดใหม่ ๆ ความหลากหลาย ความท้าทาย และการมีโอกาสดึกษาด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยเร้าให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้มากขึ้น

14. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย ตามความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และควรสร้างความสำเร็จในการเรียนบทเรียนต้นๆ ให้ผู้เรียนเพื่อสร้างความภูมิใจ มั่นใจในการเรียนบทเรียนที่ยากขึ้น

การสร้างศรัทธาต่อการเรียน

การสร้างศรัทธาต่อการเรียนสำหรับผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ เป็นสิ่งที่จำเป็นมากเพราะจะช่วยผู้เรียนเกิดความรักและความสนใจต่อบทเรียน ต่อครู และผู้ร่วมเรียน การสร้างศรัทธาเกิดจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้บนพื้นฐานแห่งความรัก โดยการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันนั่นคือ ครูต้องเข้าใจในสิ่ง สำคัญ ดังนี้

1.1 วิชาที่ตนจะสอน มีความรู้ลึกซึ้งและแม่นยำ จึงจะสามารถสร้างบทเรียนที่มีคุณภาพ สร้างแผนการสอนที่เป็นขั้นตอนและเหมาะสมกับผู้เรียน

1.2 ผู้เรียน รู้ภูมิหลัง จุดเด่น จุดด้อย รู้สภาพจิตใจและรู้ซึ่งถึงความคิด ความฝัน ความทุกข์และความสุขของผู้เรียนแต่ละคน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือพัฒนาไปในทางที่ถูกต้องให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

1.3 ตนเอง รับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ รู้สภาพของตัวเองในบทบาทของความเป็นครู มีสำนึกของการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ มีความมุ่งมั่นที่จะถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนสนใจและพร้อมที่จะสืบทอดเจตนารมณ์ และเป็นตัวแทนของคนรุ่นใหม่อย่างเต็มภาคภูมิ

1.4 ธรรมชาติของมนุษย์ ทั้งเด็กและผู้ใหญ่ต่างต้องการกำลังใจ ต้องการยอมรับและต้องการมิตรที่เชื่อถือได้ ความเป็นกัลยาณมิตรของครูจึงเป็นอีกประการหนึ่งที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรักและศรัทธา

2. บทเรียนที่สนุกและเพลิดเพลิน เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้เรียนกระตือรือร้น สนใจใฝ่รู้ ติดตามและอยากแสวงหาความรู้ต่อไปไม่รู้จบ

การช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้

สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการเรียนรู้ คือ การสนใจว่าผู้เรียนเรียนรู้อย่างไร นั่นคือผู้สอนจะต้องสนใจและยอมรับว่า ผู้เรียนอาจมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนที่ไม่ใช่ปัญหาทางจิตวิทยาแต่เป็นปัญหาเฉพาะหน้าเกี่ยวกับวิธีการเรียน ปัญหานั้นเกิดจากทักษะในการเรียน ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนจะมีวิธีเรียนเฉพาะตนที่ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยหลายอย่างดังนี้ (Gibbs, 1981) ได้แก่ ลักษณะการสอน ลักษณะวิชา และลักษณะของผู้เรียน วิธีเรียนของผู้เรียนจะเป็นตัวกำหนดกระบวนการเรียนและกระบวนการเรียนจะมีผลกระทบต่อผลการเรียน

วิธีการของผู้เรียนโดยทั่วไปมี 3 วิธี

1. วิธีผิวเผิน มีแรงจูงใจเพื่อเรียนให้จบรายวิชา กลัวการสอบตกจึงตั้งใจทำตามความต้องการของรายวิชา โดยท่องจำข้อเท็จจริงให้ได้ ผลการเรียนจึงเป็นเพียงการรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริง เป็นความเข้าใจในระดับผิวเผิน

2. วิธีลึกซึ้ง มีแรงจูงใจอยู่ที่เนื้อหาหรือความเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ จึงตั้งใจเรียนเพื่อให้เข้าใจเนื้อหาวิชา ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ของแต่ละคนจึงมีความแตกต่างกันไปตามปัจเจกบุคคล

3. วิธียุทธศาสตร์มีแรงจูงใจอยู่ที่ความต้องการได้คะแนนสูงและแข่งขันกับผู้อื่น ผลการเรียนจะขึ้นอยู่กับความต้องการของรายวิชาและวิธีการประเมินผลการเรียนของผู้สอนเป็นสำคัญ

ดังนั้น สิ่งที่คาดหวังให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน คือ การเรียนด้วยวิธีลึกซึ้ง ซึ่งการพัฒนาวิธีการเรียน จึงสามารถทำได้ ดังนี้

1. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการเรียน ได้แก่ การปรับโครงสร้างรายวิชา กิจกรรมการสอน การให้เวลา แก่การเรียน ตลอดจนทบทวนวิธีการประเมินผลการเรียน

2. ปรับปรุงรูปแบบการสอน ที่สามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ลดการบรรยาย ใช้การสอนกลุ่มย่อยและการเรียนด้วยตนเองให้มากขึ้น

3. พัฒนาทักษะการเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเจตคติ และแรงจูงใจในวิชาที่เรียน ดังนั้น การจูงใจให้ผู้เรียนรู้จักใช้เวลาและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญทั้งนี้ ผู้สอนจะต้องช่วยเหลือเป็นรายบุคคลให้มากขึ้น

3. วิธีให้การเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่

วิธีให้การเรียนรู้แก่ผู้ใหญ่ สามารถทำได้หลากหลายวิธี วิธีให้การเรียนรู้ที่เน้นมาก และนำมาใช้ในการฝึกอบรม ครั้งนี้ คือ

1. การเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีหลักการดังนี้ (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2541, น.6 - 8)

1.1 ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยแสวงหาข้อมูล ศึกษาทำความเข้าใจคิด วิเคราะห์ ตีความ แปลความหมาย สร้างความหมายแก่ตนเอง สังเคราะห์ข้อมูลและสรุปข้อความรู้

1.2 ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด

1.3 ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน เรียนรู้จากกันและกัน แลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ความรู้ ทักษะ และความคิดซึ่งกันและกัน มากที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้

1.4 จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการ ควบคู่ไปกับการสร้างผลงานหรือข้อความรู้ ที่สรุปได้

1.5 ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

โดยสรุปแล้ว การเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ ในการฝึกและลงมือทำ ค้นหาความรู้ และสรุปความรู้ได้เอง เกิดแรงจูงใจภายในที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองให้มากที่สุด

2. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยกิจกรรม เป็นกระบวนการสร้างความหลากหลายของการมีส่วนร่วมให้ผู้เรียนได้ ปะทะสังสรรค์ด้านความคิด จนได้ข้อสรุปในการแก้ไขปัญหาหรือค้นพบที่อยากเรียนรู้

แนวคิดพื้นฐานของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

1. อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

2. นำประสบการณ์เดิมมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ เกิดความคิดใหม่ที่ท้าทายและต่อเนื่อง

3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่ม รวมทั้งปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน

4. ขยายเครือข่ายความคิดออกไปกว้างขวาง

5. มีการสื่อสารโดยการพูดการเขียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดในกลุ่มและสรุปผลต่อ องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. ประสบการณ์ ผู้สอนต้องช่วยให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาพัฒนาเป็น องค์ความรู้

2. การสะท้อนความคิดและถกเถียง ผู้สอนต้องช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงออก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3. การเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด ผู้เรียนเข้าใจแล้วนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอดที่อาจเกิดโดยผู้เรียนแล้วผู้สอนช่วยเติมแต่งนำทางจนผู้เรียนสานต่อได้ความคิดที่สมบูรณ์

4. การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด ผู้เรียนนำเอาการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น จนเกิดแนวปฏิบัติของตนเองมวลสมาชิก

เทคนิคพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. แนวคิดการออกแบบกลุ่ม (Group design) การมีส่วนร่วมสูงสุดเกิดจากการออกแบบกลุ่มที่เหมาะสม กลุ่มแต่ละแบบจะมีข้อดีและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน บางแบบเอื้อให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ได้มาก แต่ขาดความหลากหลายของแนวคิด จึงมีความเหมาะสมสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากประสบการณ์ โดยไม่ต้องการข้อสรุปที่สมบูรณ์ โดยข้อสรุปที่สมบูรณ์อาจได้มาจากการนำเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม

2. แนวคิดการออกแบบงาน (Task design) การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับการออกแบบกลุ่มแล้ว สิ่งสำคัญยิ่งของการบรรลุงานสูงสุดยังอยู่ที่การกำหนดงานให้กับกลุ่มซึ่งมีองค์ประกอบ 3 อย่างคือ

2.1 กำหนดกิจกรรมให้ชัดเจน ว่าแบ่งกลุ่มอย่างไร ให้ทำอะไร ใช้เวลาแค่ไหน นำเสนอผลงานอย่างไร เป็นต้น

2.2 กำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน โดยทั่วไปแต่ละกลุ่มควรมีบทบาทที่แตกต่างกัน เมื่อเสนอกลุ่มใหญ่จะเกิดการขยายเครือข่ายการเรียนรู้ที่ไม่น่าเบื่อ รวมทั้งบทบาทของสมาชิกกลุ่ม เช่น บทบาทของการนำกลุ่ม การรวบรวมความคิดเห็นและการนำเสนอ เป็นต้น

2.3 มีโครงสร้างของงานที่ชัดเจน โดยกำหนดลงในงาน

ลักษณะของผู้สอน เพื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

1. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น มีบุคลิกภาพเป็นมิตรน่าเชื่อถือไว้วางใจ
2. มีทักษะการสื่อสารที่ดี ใช้คำพูดกระชับ เข้าใจง่าย ตรงประเด็นชัดเจน เชื่อมโยงความคิดเป็นเหตุเป็นผลต่อกัน สรุปสาระได้

3. รู้จักใช้คำถามที่เหมาะสม กระตุ้นให้คิด ทำทนายให้ผู้เรียนอยากร่วมแสดงความคิดเห็น

4. มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น เข้าใจความรู้สึกของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าบรรยากาศดีก็ควรรู้จักวิธีผ่อนคลายบรรยากาศ

5. สามารถยืดหยุ่นความคิด รับฟังความคิดเห็นอื่น มีจิตนาการและคิดสร้างสรรค์คิดในแง่ดี ไม่ครอบงำความคิดผู้อื่น ไม่ตัดสินคุณค่า ค่านิยมเชิงจริยธรรม

6. วางตัวเป็นกลาง ไม่ตัดสินความคิดเห็นใดว่าถูกผิด เพราะความคิดเห็นไม่มีผิด

7. เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ด้อยโอกาสและความเป็นมนุษย์ของทุกคน

3. การเรียนรู้โดยการค้นคว้าด้วยตนเอง

เป็นการที่ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้โดยการค้นคว้าด้วยตนเอง ตามเรื่องที่กำหนดหรือเรื่องที่ตนเองสนใจอยากรู้ การฝึกให้ผู้เรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่เสริมสร้างให้ชีวิตสมบูรณ์ขึ้น เพราะการเรียนรู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเองไปตลอดชีวิตได้เรียนรู้กับแหล่งวิชาการที่มีอยู่ในชุมชน ตลอดจนรู้จักวิธีศึกษาหาความรู้จากแหล่งวิชาการเหล่านั้น

การค้นคว้าด้วยตนเอง (Rowntree, 1990, pp.19-33) เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนศึกษา หาความรู้ด้วยตนเองโดยวิธีต่าง ๆ ที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติคนเดียว หรือเป็นกลุ่มแล้วช่วยกันนำเสนอเป็นขั้นตอนคือ 1) ศึกษาค้นคว้า 2) การรายงาน 3) การแสดงความคิดเห็น 4) อภิปราย 5) การสรุปวิธีการศึกษาค้นคว้าทำได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การอ่าน การสังเกต การฟัง การทดลองทำ การรวบรวมสะสม เป็นต้น การเรียนรู้โดยการค้นคว้าด้วยตนเองมีประโยชน์ดังนี้

1. ผู้เรียนและผู้สอนได้ทำงานร่วมกัน ในการกำหนดจุดประสงค์วางแผนดำเนินงาน และประเมินผลงานร่วมกัน
2. ผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิบัติจริงในการศึกษาหาความรู้ เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง
3. ผู้เรียนได้มีโอกาสทราบและใช้แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชนให้เกิดประโยชน์
4. ผู้เรียนได้รู้จักวิธีการศึกษาหาความรู้หลากหลายวิธี ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น
5. ผู้เรียนสามารถสรุปสาระสำคัญ คิดหาเหตุผลและจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ศึกษาค้นคว้ามาได้ เพื่อนำเสนอต่อไป
6. ผู้เรียนรู้จักเลือกและพิจารณา นำความรู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้าไปใช้ประโยชน์ในการเสนอรายงาน ตลอดจนการแก้ปัญหาของชีวิตและสังคม
7. ผู้เรียนรู้จักตัดสินใจ และเลือกเฟ้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง
8. ช่วยให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น เพราะได้ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง และเห็นว่าไม่เกินความสามารถที่จะทำได้
9. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น เพราะมีความรู้ พื้นฐานในเรื่องนั้นและมีประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น
10. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำงานเป็นกลุ่ม และอยู่ร่วมกับเพื่อนได้อย่างเป็นสุข
11. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
12. ได้เปลี่ยนบรรยากาศในการเรียนรู้ ไม่จำเจอยู่แต่ในห้องเรียน

13. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

14. ได้ฝึกและทดสอบความรู้ การรับรู้ ความเข้าใจความละเอียดถี่ถ้วน ฯลฯ ของผู้เรียนจากผลการปฏิบัติจริง โดยวิธีการศึกษาค้นคว้า ที่ช่วยให้ผู้สอนทราบถึงความบกพร่องของผู้เรียน และสามารถช่วยเหลือแก้ไขหรือส่งเสริมผู้เรียนได้ถูกต้องเป็นรายบุคคล

4. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยที่ใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างมีระบบ โดยผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการและวิเคราะห์วิจารณ์ ผลจากการปฏิบัติจากการใช้วงจร 4 ขั้นตอน คือการวางแผน การลงมือทำ การสังเกต และการสะท้อนกลับ (PAOR) จะดำเนินการต่อเนื่องกัน ผลที่ได้นำไปปรับเข้าสู่วงจรใหม่ จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่สามารถแก้ปัญหาได้จริงหรือพัฒนาสภาพการณ์ของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจริง โดยมุ่งพัฒนาความรู้ทักษะ เจตคติ และวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะ ไม่ได้มุ่งนำผลการวิจัยไปสรุปอ้างอิงในสภาพการณ์ที่ต่างออกไป จึงเป็นเพียงข้อสรุปที่ได้แก้ปัญหาจากการทำการวิจัยเท่านั้น เป็นการวิจัยที่ช่วยทำให้ทฤษฎีและการปฏิบัติตรงกัน เพราะการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะช่วยให้เห็นถึงความบกพร่องอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตามความเหมาะสม (Kemmis and Mc Taggart , 1990, p. 5) อธิบายไว้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการนำเอาวิธีการของการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ในการพัฒนากิจกรรม เพื่อหาแนวทางปฏิบัติกิจกรรมนั้นให้ได้ผลและเผยแพร่ได้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการต่างจากการวิจัยเชิงคุณภาพตรงที่ต้องมีการลงมือปฏิบัติกิจกรรม วิเคราะห์กิจกรรม และปรับปรุงการปฏิบัติ เพื่อให้ได้รูปแบบเป็นที่น่าพอใจ ส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research) เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ตั้งแต่การระบุปัญหา การดำเนินการ การติดตามผลจนถึงขั้นประเมินผล

การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีความเชื่อ 4 ประการ ดังนี้

1. วิธีการแก้ปัญหาที่ได้มาจากการค้นคว้าจะมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้มากกว่าวิธีแก้ปัญหาที่ได้มาจากการสั่งการของผู้มีอำนาจ หรือผู้บริหาร ซึ่งมักเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ และใช้สามัญสำนึกเป็นหลัก จึงขาดหลักการและข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ

2. การวิจัยเพื่อการแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติงานที่ดำเนินการเองจะมีโอกาสแก้ปัญหาได้สำเร็จมากกว่าการวิจัยเพื่อการแก้ปัญหาที่ทำได้โดยบุคคลอื่น

3. การวิจัยเป็นเรื่องของการวิเคราะห์ปัญหาการค้นคว้าแนวทางแก้ไขปัญหาการทดสอบ และประเมินผลวิธีการแก้ปัญหา

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยการฝึก ถือว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาการปฏิบัติ

หลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถสรุปได้ ดังนี้ (ยาใจ พงษ์บริบูรณ์, 2537,. น. 81-92)

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงพัฒนางานโดยการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ลำดับขั้นของการเปลี่ยนแปลงนั้น

2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการทำงานของกลุ่ม (Participatory) ใช้การปรึกษาหารือกันทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการฝึกปฏิบัติตามแนวทางที่กลุ่มกำหนด

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflecting) โดยตรวจสอบในทุกขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างมีระบบ (Systematic Learning Process) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้อง นำความคิดเชิงนามธรรมมาสร้างเป็นข้อสมมติฐาน ทดลองฝึกปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นผลการทดสอบว่าข้อสมมติฐานของแนวคิดนั้นถูกต้องหรือไม่

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการจะเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start Small) โดยอาจเริ่มต้นจากผู้สอนหรือนักวิจัย คนเดียวที่พยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะปฏิบัติการจะต้องปรึกษา รับฟังข้อคิดเห็น และอาศัยร่วมมือปฏิบัติการจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการสร้างความรู้ใหม่ ที่ให้แนวทางปฏิบัติเชิงรูปธรรมจากการบันทึกพัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงทำให้เกิดกระบวนการเข้าสู่ปัญหา การแก้ปัญหา การปรับปรุงและให้ได้ข้อสรุปที่สมเหตุสมผล ในขณะเดียวกันก็สามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวลเป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎีได้

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้รับแนวคิดมาจาก เลวิน (Lewin, 1964) ต่อมาพัฒนาโดย คอล์ม (Kolm, 1984) คาร์และเคมิส (Can, & Kemmis, 1986) สติงเกอร์ (Shinger, 1996) และคนอื่น ๆ ซึ่งถ้ากล่าวโดยสรุปจะพบว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีวงจร 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน หมายถึง การวิเคราะห์ปัญหาและ หาแนวทางแก้ไข 2) การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการตามแนวทางเลือกใช้ 3) การสังเกต หมายถึงการประเมินผลการปฏิบัติโดยเทคนิควิธีที่เหมาะสม ทั้งกระบวนการปฏิบัติและผลของการปฏิบัติ และ 4) การสะท้อนกลับ หมายถึง การตรวจสอบผลของการประเมินที่จะนำไปสู่การระบุปัญหาใหม่หรือเริ่มวงจรใหม่ด้วยการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนกลับ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ดังนี้

1. ช่วยให้ศึกษานิเทศก์มีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี ทำให้เห็นภาพของงานโดยตลอด
2. ช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถวางแผนการดำเนินงานด้านการนิเทศแก่ครูที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา
3. ช่วยให้ศึกษานิเทศก์มีการตัดสินใจที่มีคุณภาพ เพราะมองทางเลือกได้อย่างกว้างขวางลึกซึ้งสามารถเลือกทางเลือกได้อย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์
4. ศึกษานิเทศก์มีโอกาสคิดใคร่ครวญเกี่ยวกับเหตุผลของการปฏิบัติงาน สามารถบอกได้ว่าผลการนิเทศที่ได้ปฏิบัตินั้นได้ผลอย่างไร เพราะเหตุใด
5. ศึกษานิเทศก์ใช้กระบวนการวิจัย ในการพัฒนากระบวนการนิเทศซึ่งจะสามารถควบคุม กำกับ และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างดี
6. ผลการวิจัยช่วยให้ศึกษานิเทศก์ได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นรูปธรรมของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ อันจะนำมาซึ่งความรู้ในงานและความสุขในการปฏิบัติที่ถูกต้องของศึกษานิเทศก์

ขั้นตอนในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหาจากข้อมูลเกี่ยวข้องกับผู้เรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียน การสังเกต การสอบถาม เป็นต้น เพื่อดูว่ามีปัญหาใดเกิดขึ้นกับผู้เรียนบ้าง แล้วนำมาวิเคราะห์หาลักษณะความบกพร่องและสาเหตุของปัญหาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาต่อไป
2. ออกแบบสร้างนวัตกรรม โดยการวางแผนหาวิธีการแนวคิด แนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสม มาเป็นกรอบแนวในการกำหนดลักษณะนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา เช่น สื่อวิธีการสอน วิธีการใช้เอกสารประกอบนวัตกรรม ทั้งคู่มือ แบบทดสอบ แผนการสอน หนังสือเสริมประสบการณ์ เป็นต้น รวมทั้งกำหนดวางแผนการนำไปใช้ว่าจะใช้เมื่อไร ระยะเวลาการใช้รูปแบบการนำไปใช้วิธีการนำไปใช้แล้วจึงสร้างเป็นนวัตกรรม
3. การทดลองใช้นวัตกรรม ควรทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของนวัตกรรม แล้วนำไปปรับปรุงก่อนที่จะใช้ในสถานการณ์จริง
4. การประเมินผล เป็นการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังการทดลองใช้นวัตกรรมมาหาข้อสรุปเพื่อยืนยันประสิทธิภาพของนวัตกรรม ถ้าผลการทดลองนั้นสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ ก็แสดงว่านวัตกรรมนั้นมีคุณค่าสามารถนำไปขยายผลต่อได้

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดหลักของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือการวางแผนพัฒนากระบวนการทำงานให้มีคุณภาพ มีวงจรปฏิบัติงานที่สามารถทำซ้ำหลายครั้งได้ โดยมีการรวบรวมวิเคราะห์ข้อเท็จจริงที่เกิดจากการปฏิบัติของครั้งที่ผ่านๆ มา เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการวางแผน การปรับแก้จุดประสงค์และวิธีการก่อนการปฏิบัติงานในวงจรต่อไป ดังนั้น จึงสามารถนำเอาการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการพัฒนาวิธีการทำงานของบุคลากรไปสู่ความเป็นมืออาชีพ เป็นความรู้หรือเรียนรู้ในศาสตร์แห่งการสอนอย่างต่อเนื่อง มีวิจารณ์ญาณ อิสระ และมองเห็นถึงเป้าหมายของการทำงานสามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน และประเทศชาติ ทั้งยังได้พัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น ซาตริ มณีโกศล (2539) ซึ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องใช้ความร่วมมือจากกลุ่มหรือใช้กระบวนการกลุ่มเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ถูกวิจัยในการดำเนินการวิจัย และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการพัฒนาการฝึกอบรม

5. การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม

สื่อเป็นสิ่งเร้าที่นำเสนอต่อผู้เรียน (Rowntree, 1992, pp. 154 - 191) แบ่งสื่อได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. การแสดงปฏิสัมพันธ์ (คำพูดหรือมีใช้คำพูด)
2. ของจริง (สิ่งของ คน และเหตุการณ์)
3. ภาพ (ภาพนิ่ง และภาพเคลื่อนไหว)
4. สัญลักษณ์ (คำ ภาพลายเส้น ฯลฯ)
5. เสียง (คำพูด เสียงดนตรี เสียงธรรมชาติ)

หน้าที่ของสื่อประกอบการฝึกอบรมมีดังนี้ คือ

1. ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน
2. เตือนให้ระลึกถึงสิ่งที่เรียนไปแล้ว
3. เสนอเนื้อหาที่จะต้องเรียนรู้ใหม่
4. กระตุ้นให้ผู้เรียนตอบสนอง
5. ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างรวดเร็ว
6. ส่งเสริมการฝึกหัดอย่างเหมาะสม

หลักการเลือกใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม พิจารณาโดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. จุดประสงค์การเรียนรู้ โดยสื่อที่มีความเหมาะสมจะต้องมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้
2. พฤติกรรมการเรียนรู้ เนื่องจากสื่อต่างประเภทกันย่อมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน การเลือกใช้สื่อจึงต้องพิจารณาว่าต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ด้านความรู้ทักษะ

หรือเจตคติ ถ้าเป็นพฤติกรรมด้านความรู้ควรใช้สื่อประเภทตัวหนังสือหรือภาพ ด้านเจตคติควรใช้สื่อปฏิสัมพันธ์ ส่วนด้านทักษะบางอย่างใช้ตัวหนังสือ บางอย่างใช้ภาพเคลื่อนไหวหรือของจริง และอาจต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน อย่างไรก็ตามก็ต้องระวังอย่าลืมสื่อประเภทใดเพียงสื่อเดียวที่สามารถเสนอความรู้ ทักษะและเจตคติได้ครบถ้วนเหมาะสม และสื่อบางประเภทอาจมีผลทางด้านเจตคติ แม้ว่าผู้สอนกำลังเน้นความรู้ก็ตาม

3. ความต้องการของผู้เรียน การเลือกใช้สื่อและวิธีเรียนเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียน ควรได้มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ จึงจำเป็นต้องให้ผู้เรียนแต่ละคนมีโอกาสเลือกสื่อที่เหมาะสมกับความต้องการ ความสนใจและความสามารถของตนมากที่สุด

4. ความคุ้นเคย ควรเลือกใช้สื่อที่ผู้เรียนและผู้สอนคุ้นเคย เพื่อจะได้ใช้ประโยชน์สูงสุดจากสื่อ นั้น

5. ความเป็นไปได้และค่าใช้จ่าย ควรคำนึงถึงข้อจำกัดด้านราคาหรือการลงทุนของสื่อที่จะเลือกใช้ เช่น การเรียนภาษาอังกฤษให้ได้ดีก็ต้องส่งผู้เรียนไปเรียนในประเทศที่พูดด้วยภาษาอังกฤษ แต่มีข้อจำกัดเรื่องค่าใช้จ่ายและความเป็นไปได้ของผู้เรียนจึงต้องเรียนภาษาอังกฤษในห้องเรียนของประเทศไทย โดยใช้ครูผู้สอนคนไทยและใช้เทปเสียงฝึกพูด เป็นต้น

6. สื่อหลากหลาย แม้สื่อประเภทหนึ่งจะสามารถสนองได้หลายจุดประสงค์แต่ถ้าใช้อยู่ประเภทเดียวก็อาจทำให้ผู้เรียนเบื่อหน่ายได้ ผู้สอนจึงควรเลือกที่หลากหลาย แต่ต้องระวังไม่ใช่สื่อหลายประเภทในเวลาเดียวกัน หรือในเวลาจำกัด จะทำให้ผู้เรียนสับสน

7. การหามาได้ ผู้สอนต้องพิจารณาทั้งความเหมาะสมและการหาสื่อมาใช้ได้สะดวกด้วย สื่อบางชนิดอาจมีข้อจำกัดเนื่องจากผู้สอนไม่มีและหาไม่ได้

8. การใช้สื่อจากแหล่งต่าง ๆ ผู้สอนและผู้เรียนสามารถสร้างหรือจัดทำสื่อขึ้นใช้เองได้ รวมทั้งหาซื้อหรือยืมจากแหล่งอื่นได้ด้วย ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมสอดคล้องกับจุดประสงค์เป็นสำคัญ

ดังนั้น จึงสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า สื่อเป็นสิ่งเร้าที่นำมาเสนอเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ โดยมีสาระสำคัญ คือ จะต้องช่วยผู้เรียนใช้ความคิดที่พัฒนาขึ้นในสภาพการณ์ของการเรียน คือมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ นำความรู้ไปใช้ทดสอบความรู้ การปรับและรวมถึงการเชื่อมโยงความรู้ ผู้เรียนจึงมีบทบาทเป็นผู้สร้างการเรียนรู้ของตนเอง ไม่ใช่รอรับความรู้โดยไร้การไตร่ตรอง ซึ่งสื่อที่ดีจะต้องเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนไว้ด้วยผู้สอนควรเน้นเรื่องการใช้สื่อประเภทต่าง ๆ กับผู้เรียนพร้อมกับการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตอบสนอง และผู้สอนควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสื่อและสื่อ หรืออาจนำมาผสมผสานกันตามวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน และมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือเป้าหมายของการเรียน การใช้สื่อที่หลากหลายบางครั้งอาจเกินกำลังความสามารถและเงื่อนไขด้านเวลาที่มีอยู่ จึงควรแสวงหาความร่วมมือจากทั้งภายในและ

ภายนอกหน่วยงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หาแนวทางพัฒนารวมถึงแลกเปลี่ยนกันใช้สื่อ ทั้งนี้ ความสมบูรณ์ของแหล่งความรู้หรือสื่อจะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้สอนพร้อมที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ทรัพยากรในการเรียนรู้อย่างเต็มที่ เต็มศักยภาพ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้วยการฝึกอบรม เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม บุคลากรอย่างเป็นระบบ จะทำให้บุคลากรเกิดองค์ความรู้ใหม่ ได้รับการฝึกทักษะจนเกิดความชำนาญ ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่องาน ที่ทำ อีกทั้งมีเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1. ความหมายของการฝึกอบรม

ในปัจจุบันการฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบหนึ่งของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรูปแบบที่สำคัญ 4 ประการ คือ การศึกษาเล่าเรียน (Education) การฝึกอบรม (Training) การพัฒนา (Development) และการพัฒนาสภาพแวดล้อม (Environmental Development) โดยได้ให้นิยามหรือความหมายของแต่ละกลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 ให้ความหมายและนิยามของการฝึกอบรมในฐานะที่เป็นกระบวนการ (Process) กิจกรรม (Activity) กรรมวิธีหรือเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

กลุ่มที่ 2 ให้ความหมายและนิยามของการฝึกอบรมในฐานะที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ (Learning) ของทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านความรู้ทักษะประสบการณ์ และเจตคติ และพฤติกรรมการทำงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสนใจของกลุ่มนี้มองว่า กระบวนการเรียนรู้โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเดิม เช่นมีความรู้น้อยเป็นมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทักษะความชำนาญน้อยสู่การมีความชำนาญเพิ่มขึ้น มีเจตคติ ไม่ดีต่อการทำงานเป็นมีเจตคติหรือความพึงพอใจมากขึ้น การฝึกอบรมในกลุ่มนี้จึงเป็นระบบของการเรียนรู้ (Learning System)

กลุ่มที่ 3 ได้ให้ความหมายและนิยามของการฝึกอบรมในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาจึงกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเป็นระบบของการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

กลุ่มที่ 4 ให้ความหมายและนิยามของการฝึกอบรมในฐานะที่เป็นเครื่องมือสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ ซึ่งพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้เน้นการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การฝึกอบรมในกลุ่มนี้จึงเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความคิดริเริ่ม (Initiation) ความคิดสร้างสรรค์ และข้อมูลข่าวสาร

โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้นิยามความหมายของการฝึกอบรมตามแนวคิดของกลุ่มที่ 2 และมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของการฝึกอบรมไว้คล้ายคลึงกันโดยมีความหมายเป็นไปในลักษณะของการพัฒนาคุณภาพการทำงานของบุคคลในแต่ละองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมี ดังนี้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2536, น. 31) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้เนื้อหาสาระที่มีวัตถุประสงค์ในระยะเวลาที่จำกัด และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ตรงกับความต้องการและรวดเร็ว โดยมีวัตถุประสงค์ หลักสูตร เนื้อหา สาระเวลา วิทยาการและผู้เข้ารับการอบรม วิธีการและเทคนิค สื่อ การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการ และการประเมินผลการฝึกอบรม

พะยอม วงศ์สารศรี (2538, น. 168) ได้กล่าวถึงความหมาย ของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และเจตคติซึ่งจะช่วยให้ตนปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วิจิตร อาวะกุล (2540, น. 149) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการขององค์การในการพัฒนาบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบระเบียบ แบบแผนเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ ทักษะ ความชำนาญประสบการณ์ที่เหมาะสมและเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร และมีมาตรฐาน เป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องเป็นภาระที่ไม่มีที่สิ้นสุดเพื่อนำปัญหาขององค์การในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

เกศริน มนูญผล (2541, น. 36) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึงกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติจริง อันจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, น. 35) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรมหมายความว่า ความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

พนิจดา วีระชาติ (2543, น. 45) สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง การที่ทำให้บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่แท้จริงสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมชาติ กิจสมยง (2545, น. 10) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะ และเปลี่ยนแปลงเจตคติตามที่มุ่งหวังไว้ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้ในชั้นเรียนหรือสถานที่ทำงานก็ได้

สมคิด บางโม (2545) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติ อันนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545, น. 1) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยก่อให้เกิดหรือพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับทัศนคติเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องประกอบกัน

สมใจ กงเดิม (2554, น. 76) สรุปว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่จัดกระทำอย่างเป็นระบบ มีจุดมุ่งหมายเฉพาะเพื่อสร้างเสริมพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การปฏิบัติงาน และเจตคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อการปฏิบัติงาน

ชูชัย สมितिไกร (2558, น. 8-9) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากร (personnel training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และทัศนคติ (attitude) ของบุคลากร ซึ่งจะช่วยปรับปรุงให้ การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่องค์การจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้บุคลากรมีคุณสมบัติในการทำงานที่สูงขึ้น

สมคิด บางโม (2559, น. 13) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานในการทำงานให้สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น จะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2555, น. 550) ได้ให้คำนิยามของ การฝึกอบรม ไว้ว่าเป็นวิธีการประเภทหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน มีการวางวัตถุประสงค์ วิธีการฝึกหัด และระดับของผลลัพธ์ไว้อย่างชัดเจน วิธีการฝึกจะเน้นการปฏิบัติจริงตามการสาธิต การแนะนำของครูผู้สอน หรือผู้ฝึก และมีการวัดผลร่วมกันเป็นระยะ ๆ กระบวนการฝึกมีการเสริมแรง การสร้างวินัย การอบรมบ่มนิสัย การเน้นความรู้ ทักษะ และคุณธรรมไปพร้อมกัน

ฐิติพร ไชแสง (2565, น. 24) ได้อธิบายถึงความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งมุ่งในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้าฝึกอบรม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของการฝึกอบรมที่นักการศึกษาได้ให้ไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่านักการศึกษาทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่ดำเนินการหรือจัดกระทำอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายคือการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2542, น. 10) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป มุ่งพัฒนาให้บุคลากรสามารถดำเนินการกิจที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าทันเทคโนโลยีและวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ เป็นวัตถุประสงค์ในวงแคบที่ยึดหน่วยการฝึกอบรมมาเป็นหลัก ในการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยจัดกลุ่มตามเป้าหมายผู้รับการฝึกอบรมตามเนื้อหาสาระและภารกิจ

ชูชัย สมितिไกร (2558, น. 8 - 9) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมบุคลากร ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เช่น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ จุดแข็งจุดอ่อนในการทำงานของตนเอง การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งจะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน แล้วบุคคลนั้นก็อาจจะมีได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ซึ่งส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ ขององค์กร

สมคิด บางโม (2559 , น. 14-15) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประเภท โดยเรียกย่อ ๆ ว่า KUSA ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge : K ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรม เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (understand : U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (skill : S) ทักษะ คือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถ การซื้อรถจักรยาน

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (attitude: A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ดี การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนร่วมงาน และงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบันความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน และความเอาใจใส่ต่องาน เป็นต้น

ฐิติพร ไชแสง (2565, น. 25) ได้กล่าวไว้ว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลดีและเกิดประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ถือเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีแก่องค์กร และเกิดประสิทธิภาพตามมาตรฐานตำแหน่งนั้น ๆ ของการทำงานในหน้าที่

3. ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีความสำคัญและจำเป็นต่อพัฒนาบุคคลให้มีความ และประสบการณ์ในการทำงานให้เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมีผู้กล่าวถึงความสำคัญและจำเป็นของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

เสน่ห์ จัยโต (2546, น. 10-16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการอบรมเชิงระบบไว้ ดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหา
2. เป็นกรรมวิธีสร้างวิทยาการที่ทันสมัย
3. เป็นการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายได้มาก
4. เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
5. เป็นกรรมวิธีช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
6. เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจไม่สั่นไหวสูงขึ้น และได้ระบุถึงความจำเป็น

จำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศไว้ 5 ประการ ดังนี้

6.1 สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นองค์กรต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ เหล่านั้นเข้ามาใช้ในองค์กร ซึ่งก็จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรเหล่านั้นให้สามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 องค์กรมักประสบปัญหาหรือเกิดโรคขององค์กรอย่างร้ายแรง ซึ่งก็จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถเพื่อความอยู่รอดขององค์กรต่อไป

6.3 องค์กรมีการบรรจุพนักงานใหม่เข้าสู่องค์กร จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมให้พนักงานเข้าใจถึงงาน องค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในองค์กรแล้ว ยังเป็นการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้มากขึ้นด้วย

6.4 การฝึกอบรมช่วยย่นระยะเวลาในการลองผิดลองถูกในการปฏิบัติงานของพนักงาน

6.5 การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล (2547) ได้กล่าวถึงความสำคัญ จำเป็นของการฝึกอบรมไว้ 12 ประการซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหาของผู้ที่มีความรู้ด้านทฤษฎีแต่ยังไม่เกิดความชำนาญในด้านการปฏิบัติจริง
2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยในการแก้ปัญหา ในการทำงานที่มีกประสบปัญหา
3. การฝึกอบรมเป็นการเสริมปัญญาให้กับบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ
4. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่าย เป็นกรรมวิธีที่ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ และเสริมทักษะความรู้และประสบการณ์ในเฉพาะเรื่อง
5. การฝึกอบรม เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์โดยไม่ต้องเสียเวลาทำงานปกติ
6. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้เกิดความสามัคคี เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน
7. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพร้อมในการทำงานและมีความสามารถมากขึ้น
8. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่สร้างเสริมความเป็นผู้นำและพัฒนาบุคลิกภาพ
9. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต
10. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมและความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

11. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับการแข่งขัน

12. การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ การงานที่ต้องรับผิดชอบ

สมใจ กองเดิม (2554, น. 78) สรุปว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้เพิ่มขึ้น เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งช่วยให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การฝึกอบรมควรให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติ โดยประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย แต่สามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนางานนั้น ๆ ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรมสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้เพิ่มขึ้นอันเป็นผลที่เกิดจากการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและทักษะเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่เหมาะสม โดยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย แต่สามารถดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ

4. ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีหลายประเภท แตกต่างกันไปตามความต้องการขององค์กร และจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม นักการศึกษาจำแนกประเภทของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

วิจิตร อวาศกุล (2537) แบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

- 1) การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรใหม่เมื่อรับเข้าทำงาน เพื่อให้มีความรู้ทั่ว ๆ ไป
- 2) การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training) เป็นการจัดให้ผู้เข้าปฏิบัติงานได้รับความรู้และฝึกปฏิบัติงานจริง ๆ
- 3) การฝึกอบรมขณะทำงาน (In-Service Training) เป็นการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตลอดจนทักษะ เจตคติ ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และ
- 4) การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน (On – The Job -Training) เป็นการสอนให้ปฏิบัติงานจริงในขณะที่กำลังเรียนหรือฝึกอบรมโดยหน่วยงานให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานที่จะรับไปปฏิบัติงาน เป็นการฝึกปฏิบัติงานจริง ควบคู่กับภาคทฤษฎี

ทวีป อภิสิทธิ์ (2538, น. 16-23) แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมบุคลากรก่อนที่จะปฏิบัติงานหรืองานบางอย่างที่ต้องการความสามารถเฉพาะ ต้องจัดฝึกอบรมให้ก่อนจึงจะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ ซึ่งไม่ต้องเสียเวลาสอนงานในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ทำให้ช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและทำงานได้รวดเร็วการฝึกอบรม ก่อนปฏิบัติงานนี้ แบ่งย่อยออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรเข้าใหม่ เพื่อให้เข้าใจองค์การเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ โครงสร้างการบริหาร วิธีการทำงาน มาตรฐานการทำงาน ความต้องการ ความคาดหวังขององค์การทางด้านความรู้ทักษะต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ

1.2 การแนะนำงาน (Induction training) เป็นการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เฉพาะ เพราะไม่มีสถาบันใดสามารถผลิตคนให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรได้ทั้งหมด

2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมบุคลากรในขณะปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมลักษณะนี้แบ่งออกตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้ 3 ประเภทคือ

2.1 การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหา เป็นการฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานการฝึกอบรมในลักษณะนี้มักจัดในระดับหัวหน้างาน ซึ่งอาจใช้วิธีการอภิปรายหรือประชุมปฏิบัติการ เพื่อหาความกระจ่างในปัญหาหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ในองค์กร บุคลากรตลอดจนเทคนิคที่เหมาะสม แล้วสรุปหาความเห็นพ้องกันเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นการหาทางแก้ปัญหาและปรับปรุงหน่วยงาน

2.2 การฝึกอบรมเพื่อชดเชยปัญหา เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเพิ่มพูนศักยภาพของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเฉพาะด้าน เช่น การฝึกอบรมเพิ่มเติมทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้ แนวคิดจากการฝึกอบรมมาเสริมความเข้มแข็งให้กับองค์กรนั่นเอง

2.3 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา เป็นการฝึกอบรมที่เน้นการมุ่งอนาคต มุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน บำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งการปรับเจตคติต่อนโยบายใหม่ ๆ ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2542, น. 14 - 15) ได้กล่าวว่า ประเภทของการฝึกอบรมจำแนกได้ 4 ประเภทคือ ตามกลุ่มผู้รับการอบรม ตามเนื้อหาและประสบการณ์ ตามวิธีการและเทคนิคการฝึกอบรมและตามสถานการณ์ที่ในการฝึกอบรม และกล่าวถึงการฝึกอบรมตามเนื้อหาและประสบการณ์ว่าจำแนกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การฝึกอบรมความรู้พื้นฐาน การฝึกอบรมการสร้างหรือพัฒนาทักษะความชำนาญและการฝึกอบรมการจัดการขั้นสูง เช่น การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น การฝึกอบรมการเป็นผู้นำ เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม โดยยึดหลักต่าง ๆ ดังนี้

1. แบ่งโดยยึดช่วงเวลาในการทำงานเป็นหลัก แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1.1 การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training)

1.2 การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training)

2. แบ่งโดยยึดลักษณะวิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก

จกกลนี ชูติมาเทวินทร์ (2544, น. 9 - 11) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่โดยทั่วไปมักอยู่ในระยะทดลองงานซึ่งเนื้อหาของการอบรมจะเน้นเรื่องของภารกิจแรกเริ่มและภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสาน คือมีทั้งการฝึกอบรมในห้องและการฝึกอบรมภาคสนาม ปกติจะมีช่วงไม่นานนานประมาณ 2-3 วัน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการอบรมช่วงที่เข้าไปทำงานแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดเป็นระยะ ๆ ให้กับระดับของบุคคลที่แตกต่างตามต้องการและ ความสนใจ ในหลายๆ เรื่องหรือเป็นการอบรมเฉพาะเรื่องคล้าย ๆ กับ On - The Job -Training ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามความต้องการส่วนใหญ่ใช้เวลาไม่มากนักประมาณ 1- 3 สัปดาห์

3. การฝึกอบรมในโครงการ (Project Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโครงการเป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง หรือประเภทของบุคลากรมีทั้งการอบรมด้านเทคนิค และการอบรมเชิงการจัดการ ปกติระยะสั้น ใช้เวลา 1-3 เดือน หรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self - Development Training)เป็นการฝึกอบรมที่มีความหมายกว้างครอบคลุมผู้ที่ทำงานมานานและความรู้เริ่มไม่ทันกับข้อมูลหรือวิทยาการสมัยใหม่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจเป็นการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาตนเองส่วนใหญ่มักจะเป็นการอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมมีทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือรวมทั้งการลาไปศึกษาต่อก็คือการอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

ชูชัย สมितिไกร (2558, น. 10 - 13) การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้บ่งบอกถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (In-House Training) การฝึกอบรมแบบนี้เป็นสิ่ง ที่องค์กรจัดขึ้นเองภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบและ

พัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลาการฝึกอบรมและเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์การมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่า องค์การสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์การได้อย่างเต็มที่แต่ข้อเสียก็คือองค์การอาจจะต้องทุ่มเททรัพยากรทั้งในด้านกำลังคนและงบประมาณให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มากพอสมควร เนื่องจากต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินผลการฝึกอบรม

1.2 การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้ได้เป็นสิ่งที่องค์กรการจัดขึ้นเอง แต่เป็นการว่าจ้างหน่วยงานฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจจะเป็นการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจัดขึ้นโดยองค์การภายนอกที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่น ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ด้วยกันหลายองค์การ ตัวอย่างเช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย สมาคมการตลาดแห่งประเทศไทย สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) เป็นต้น การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอกมักเป็นที่นิยมขององค์การที่มีขนาดเล็ก มีจำนวนพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราวเพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

2.1 การฝึกอบรมในงาน (On-The-Job Training) การฝึกอบรมประเภทนี้กระทำโดย การให้ผู้รับการอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตาม พี่เลี้ยงจะคอยดูแล ให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกรงาน (Off-The-Job Training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่ง ต่าง ๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์การไว้เป็นการชั่วคราวจนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการฝึกอบรม

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills Training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค เช่น การซ่อมแซมรถยนต์ การบำรุงรักษาเครื่องจักร การวิเคราะห์สินเชื่อ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skills Training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการจัดการและบริหารงาน โดยส่วนใหญ่แล้วผู้รับการฝึกอบรมมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้างานขององค์การ

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Interpersonal Skills Training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมมีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพ ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม

4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ (Employee Training) คือ การฝึกอบรมที่องค์การจัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้ลูกค้าโดยตรง โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เช่น การซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องจักร การโต้ตอบทางโทรศัพท์ เทคนิคการขาย เป็นต้น

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์การ โดยส่วนใหญ่แล้วการฝึกอบรมประเภทนี้ มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (Managerial Training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้บริหารระดับกลางขององค์การเนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้ก็จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (Executive Training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรม ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การ อาทิ กรรมการผู้จัดการประธานและรองประธานบริษัท มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์การ เช่น การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning and Decision-Making) เป็นต้น

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมประเภทการฝึกอบรมระหว่างประจำการ หรือเป็นการอบรมระหว่างปฏิบัติงานภายในองค์การ (In-House Training) สำหรับศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการนิเทศการศึกษา และเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

5. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการคุณภาพที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ในการพัฒนาและออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องมีวิธีการกำหนดหัวข้อหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการในการนำไปใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของการอบรม

ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2555, น. 550) ได้ให้คำนิยามของ "หลักสูตรฝึกอบรม" หมายถึง เอกสารที่ใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมบุคคลหรือคณะบุคคล เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ สมรรถนะ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ มีกิจกรรมที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลาขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระ และวัตถุประสงค์ การประเมินผลอาจกระทำเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม หรือประเมินติดตามผลไปด้วยก็ได้ หลักสูตรฝึกอบรมอาจจัดขณะปฏิบัติงานประจำ หรือไม่ใช้ปฏิบัติงานประจำก็ได้ องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย วัตถุประสงค์เนื้อหาสาระ ระยะเวลา กิจกรรม และการประเมินผล

ชลดา พิงร่ำพรรณ (2559, น 30) ได้ระบุไว้ในดัชนีพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร" ถึงความหมายของ "หลักสูตรฝึกอบรม" ไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) และพฤติกรรม (Behavior) ที่ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคนที่แตกต่างกัน

ฐิติพร ไชแสง (2565, น 35) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรมว่าเป็นเอกสารที่เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

สรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรม เป็นเอกสารที่ใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมบุคคลหรือคณะบุคคล เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือเจตคติ ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร ความหมายของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และประเภทของการฝึกอบรม ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม	สาระสำคัญ
1. ความหมายของการพัฒนา หลักสูตร	เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างมวลประสบการณ์ที่นำไปสู่ความงอกงามของพัฒนาการต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
2. องค์ประกอบของหลักสูตร	2.1 ความเป็นมาและความสำคัญ 2.2 หลักการ 2.3 จุดประสงค์ของหลักสูตร 2.4 โครงสร้างหลักสูตร (เนื้อหาวิชาและระยะเวลา) 2.5 แนวทางการบริหารหลักสูตร 2.6 เป้าหมาย 2.7 กิจกรรมการฝึกอบรม 2.8 สื่อประกอบการฝึกอบรม 2.9 การวัดและประเมินผลหลักสูตร
3. ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร	ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยทำการสำรวจความต้องการเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา และกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นหลักสูตรที่ได้จากการกำหนดขอบข่ายและลำดับความรู้ความเข้าใจ การกำหนดเนื้อหาสาระ และวิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญที่ทำการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตร เป็นการประเมินความ

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม	สาระสำคัญ
	เหมาะสมของหลักสูตรภายหลังการจัดกิจกรรมฝึกอบรม มีตัวชี้วัดคือ ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการ ฝึกอบรมทางด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์
4. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม (แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรตาม รูปแบบของทาบ)	ชั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา สำรวจความต้องการและ ความจำเป็นต่าง ๆ ชั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ชั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ ให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ชั้นที่ 4 การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ ชั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ชั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้เลือกแล้วให้ เป็นไปตามลำดับขั้นตอน และตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไว้ ชั้นที่ 7 การประเมินผล

6. หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยผ่านการได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การร่วมถกคิด อภิปราย สะท้อน มุมมอง การสรุปความรู้ด้วยตนเอง และนำข้อสรุปที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของตน โดยมีฐานของการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันของผู้ร่วมเรียนรู้ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมอง นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเกิดการเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง อันเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของมนุษย์

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นประสบการณ์ (Experience: E) เป็นขั้นตอนของกระบวนการที่เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงของผู้ร่วมเรียนรู้แต่ละคน โดยผู้ดำเนินการเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านมา ระลึกถึงสิ่งที่เคยได้ทำ ได้รับรู้ ได้ยิน ได้เห็น ได้สัมผัส หรือเรียนรู้มา เป็นองค์ความรู้ที่มีสะสมอยู่ในตนเอง (Tacit knowledge) เป็นการค้นหาศักยภาพที่มีอยู่ในตนเอง แล้วนำออกมาแลกเปลี่ยนเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge Sharing)

2. ขั้นถกคิด-อภิปราย (Reflection & Discussion: R&D) เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองของตนต่อกลุ่มด้วยการร่วมถกคิด อภิปราย เป็นการผสมผสาน ต่อยอดความคิดจากกันและกัน ช่วยขยายความคิดเปิดโลกทัศน์ พัฒนามุมมองให้กว้างขึ้น ลึกซึ้งขึ้น ก่อให้เกิดการงอกเงยขององค์ความรู้ใหม่ขึ้น

3. ขั้นสรุปความคิด (Conceptualize: C) เป็นขั้นตอนของการสรุปความคิดรวบยอดจากความคิดเห็นที่หลากหลายซึ่งได้จากการร่วมกันวิเคราะห์ ถกคิด อภิปรายและหาคำตอบ เชื่อมโยงกับความเป็นจริง เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้ข้อสรุปที่ได้จากการร่วมกันถกคิดของผู้ร่วมเรียนรู้ทุกคน หรือเป็นการสรุปองค์ความรู้ที่ได้ร่วมกันสร้างจากขั้นตอนที่ 2 รวมถึงการเติมความรู้จากภายนอกเข้ามาให้เข้าถึง "แก่นของความรู้"

4. ขั้นนำไปปรับใช้ (Apply: A) เป็นขั้นตอนของการทดลอง โดยกำหนดด้วยตนเองว่า จะนำองค์ความรู้ หรือแก่นของความรู้อันเป็นข้อสรุป ข้อตกลง แนวคิด แนวทาง หลักการหรือสิ่งที่ได้เรียนรู้จาก 3 ขั้นตอนแรก นำสู่การปฏิบัติจริงในชีวิต ฝังลึกลงในสมอง ทำให้ความรู้นั้นคงทนขึ้นถึงร้อยละ 90 กลายเป็นหน่ออ่อนของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ต่อยอดการเรียนรู้ของชีวิตสู่โลกใบใหม่ไม่รู้จบ (Reflection and Inquiry Thinking)

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้โดยการเปิดโอกาสให้คนซึ่ง (เชื่อว่า) มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญในตัวของแต่ละคน มาแลกเปลี่ยน ร่วมกันค้นหา คำตอบข้อสรุปที่ดีและเหมาะสมที่สุด ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันของผู้ร่วมเรียนรู้ เราทำอย่างนี้ แล้วท่านทำอย่างไร เราคิดเห็นอย่างนี้แล้วท่านคิดเห็นอย่างไร

ดังนั้น วงคุยของกลุ่มผู้คนที่ต่างล้วนมีประสบการณ์ตรงของชีวิตผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ทำมาทั้งมือ จึงเป็นองค์ความรู้รวมที่เหนือชั้นกว่าให้ผู้รู้เพียงคนเดียวมาบอกเล่าหรือบรรยายให้ฟัง กระบวนการนี้ก่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้ให้แก่กันและกันจากฐานของความรู้ที่ฝังลึก ซึ่งเรียกว่า Implicit knowledge หรือ Tacit knowledge ในตัวคน ก่อให้เกิดมุมมองที่กว้างขวาง ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เป็นความคิด ข้อค้นพบ ที่ผ่านการกลั่นกรองและหลอมรวมเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง จึงเป็นกระบวนการถ่ายทอด ไหลเวียนของความรู้ หรือ Flows of knowledge เป็นมิติหนึ่งของ "นวัตกรรมทางความคิด" และเป็นหนทางที่จะนำพาผู้คนในสังคมไทยก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) (ปรารธนา หาญเมธี และจรรยา วิไลวรรณ, 2562. หน้า 49-51)

ดังนั้นจึงสรุปว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการสร้างการเรียนรู้บนฐานประสบการณ์ของทุกคนในกลุ่ม โดยอาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน ประสบการณ์ สะท้อนความคิด อภิปรายจนได้ข้อสรุปแล้วประยุกต์หรือนำแนวคิดที่ได้ไปใช้ โดยกระบวนการจะสร้างเสริมสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมรวมพลัง รวมศักยภาพของสมาชิกทุก ๆ คน

7. เทคนิคเครื่องมือและลักษณะของการฝึกอบรมที่ดี

เทคนิคและเครื่องมือการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของบุคลากร โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงานนั้น องค์ประกอบที่สำคัญของการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายดังกล่าว คือ เทคนิคและเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมที่จะนำพาผู้เข้าร่วมไปให้ถึงเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้มีเทคนิคและเครื่องมือหลากหลายวิธีที่จะสามารถพัฒนาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับประเด็นและธรรมชาติของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องมีการเลือกใช้เทคนิคต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับหลักสูตรที่ใช้และเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมไว้หลายเทคนิค ทั้งนี้สามารถสรุปเทคนิคการฝึกอบรมได้ ดังนี้ (ปรารธนา หาญเมธี และจริยา วิไลวรรณ, 2562, น. 122-156)

1. ภาพรวมเวทีสำคัญ การมองภาพรวมในที่นี้ หมายถึง การมองทุกส่วนที่เป็นองค์ประกอบทั้งหมดว่าเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงถึงกัน การจัดกระบวนการเรียนรู้ในเวทีควรให้ความสำคัญกับการเห็นความเชื่อมโยงที่อาจส่งผลกระทบถึงกันและกัน เป็นผลต่อการปฏิบัติให้เวทีบรรลุเป้าหมายด้วยความราบรื่นตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ และผลที่อาจย้อนกลับ และผลในระยะยาวที่มีความยั่งยืนต่อไปด้วยดังคำเปรียบเปรยที่ว่า "แม้เพียงผีเสื้อกระพือปีก ก็สะเทือนถึงดวงดาว" เช่น การเตรียมความพร้อมด้านสัมพันธภาพระหว่างกันของสมาชิกมีน้อย พลังการสื่อสารระหว่างกันและความพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกันก็จะลดน้อยตามลงไปด้วย หรือกระบวนการที่มุ่งเน้นฐานคิดมากเกินไปก็จะส่งผลให้สมาชิกมีความเหนื่อยล้า

2. การฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) การฟังลึกซึ้งเป็นการฟังที่ช่วยให้ผู้พูดรู้สึกว่าคุณค่าเกิดความสุข ความพอใจในการพูด เพราะรู้ว่ามีคนให้ความสนใจ ยอมรับเขาอย่างแท้จริง พร้อมทั้งจะฟังและกำลังฟังเขาอยู่ มิใช่มีเพียงระดับเสียงที่พูดซึ่งรับรู้ได้เพียง 10% เท่านั้น ยังมีส่วนที่เป็นอวัจนภาษาอีก 90% บางทีสิ่งที่เขาพูดอาจไม่สามารถสื่อสารได้เท่ากับท่าทีที่เขาแสดงออกมาและภาษาพูดไม่สามารถอธิบายได้ จะช่วยให้เราสามารถได้ยินเสียงที่มาจากใจของผู้พูดจริง ๆ เป็นการฟังที่มีความละเอียดอ่อน ลึกถึงระดับจิตใจ ได้สัมผัสความรู้สึกความคิด การให้คุณค่า ความเชื่อของผู้พูด ช่วยเปิดมุมมองการรับข้อมูลกว้างขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงความรู้สึกที่ฝังลึก ช่วยให้การหลอมรวมเชื่อมโยงนำมาซึ่งคำตอบที่รอบคอบและเป็นองค์รวมมากขึ้น นอกจากนี้ การฟังที่ลึกซึ้งจะช่วยเชื่อมสัมพันธภาพให้คนมีความเข้าใจ รู้สึกใกล้ชิด ช่วยลดความขัดแย้ง มีความเชื่อถือศรัทธากัน เกิดการเรียนรู้จากกันและกันมากขึ้น

3. การตั้งคำถาม ในโลกใบนี้มีเรื่องราวต่าง ๆ มากมายที่กำลังรอให้เราได้ขุดค้นหาเพียงเราได้เดินทางไปพร้อมกับคำถามอันเป็นที่มาของคำตอบโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคำตอบที่มีความหมาย

มีคุณค่า และทรงพลังมากพอต่อการช่วยผลักดันให้คนได้ปรับวิถีคิดของตนเอง คำถาม คือ หัวใจของการเรียนรู้ เพราะเป็นจุดเริ่มของความอยากรู้อยากเห็น บ่มเพาะนิสัยใฝ่รู้ เป็นสื่อกลางที่จะกระตุ้นให้เกิดการคิดค้นแสวงหาความรู้ ช่วยขยายความคิดให้กว้างขวางออกไป เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ ช่วยพัฒนาทักษะการคิดที่สร้างสรรค์และลึกซึ้งขึ้น

ทั้งนี้ ในกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจะมุ่งเน้นให้ผู้ร่วมเวทีได้มีโอกาสสร้างความรู้ด้วยตัวของเขาเอง จึงเป็นการสอนโดยไม่ต้องสอน ตามความเชื่อที่ว่า มนุษย์ทุกคนล้วนมีประสบการณ์ในชีวิตของตนเพียงเรารู้วิธีที่จะเข้าไปสัมผัสประสบการณ์อันล้ำค่าเหล่านั้น ด้วย "คำถาม" ก็จะช่วยให้นักพบชุมชนทรัพยากรองค์ความรู้ที่มีอยู่มหาศาลในตัวคน นอกจากนี้คำถามยังเป็นจุดเริ่มต้นที่จะช่วยให้สมาชิกหรือผู้เข้าอบรมเกิดการสำรวจ ทบทวนตัวเอง มองเห็นความเชื่อมโยงของชีวิตกับสิ่งต่าง ๆ และเกิดการปรับปรุง ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตัวเองในที่สุด

4. การสะท้อนคิดด้วยตนเอง (Learning Reflection) เป็นเครื่องมือที่เรียบง่ายแต่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ที่แท้จริง การสะท้อนคิดด้วยใจที่พิจารณาใคร่ครวญด้วยตนเองจะช่วยพัฒนาการมองสิ่งต่าง ๆ ในเชิงลึก ฝึกทักษะการรู้จักรับฟัง ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ทบทวนเรื่องราวต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งแล้วจัดระบบความคิดของตนเอง

5. เรื่องเล่าเรื่อง (Story Telling) เรื่องเล่าเรื่อง เป็นการสร้างความตระหนักรู้ด้วยตนเอง ด้วยการนำเรื่องราวจากประสบการณ์ตรงของชีวิตผู้เข้าร่วมเวทีที่เคยประสบ มาบอกเล่าแบ่งปัน เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น เรื่องเล่าที่มาจากเจ้าของชีวิตที่ได้พบเจอมาด้วยตนเองจริงๆ จึงเป็นเรื่องที่เล่าออกมาจากใจ ผู้ร่วมเวทีมิใช่ได้ยินเพียงเนื้อหา เรื่องราวเท่านั้น แต่ยังได้สัมผัสกับอารมณ์ความรู้สึกของผู้เล่าผ่านน้ำเสียง สีหน้า แววตา ท่าทางของผู้เล่าอีกด้วย การเรียนรู้ที่แรงมากพอถึงขั้นสะท้อนความรู้สึก จึงจะสามารถเกิดการปรับความคิด ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ในที่สุด มิใช่เพียงระดับเอาความรู้มือสองมาบอกกันเท่านั้นนอกจากนี้ เรื่องเล่าเร้าพลังยังก่อให้เกิดความศรัทธา ชื่นชม รู้จัก เข้าใจ เห็นอกเห็นใจกัน เคารพศรัทธาในกันและกันมากยิ่งขึ้น

6. สนทนาสนทนา (Dialogue) สนทนาสนทนาเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันด้วยสภาพสังคม ที่นับวันเกิดการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว มีความสลับซับซ้อนพลิกผันไม่แน่นอน ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนที่ต้องอยู่ในภาวะกดดันเร่งรีบ คนมีโอกาสฟังกันและกันน้อยลง ไม่สามารถสื่อสารเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันอย่างเข้าใจในรายละเอียด ทำให้การสนทนามีขีดจำกัดอยู่เพียงเฉพาะมุมมองของตนเองเท่านั้น การเรียนรู้ร่วมกันผ่านการพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างกันจึงมีความจำเป็น โดยช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีสถานะที่รู้ตัวทั่วพร้อม มีการไตร่ตรอง ใคร่ครวญการคิดของตนและฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ เป็นกระบวนการก่อรูปความคิดร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีพลัง ด้วยการถ่ายทอด จุดประกายต่อยอดความคิดให้กันและกัน เกิดการไหลเวียนของความคิดระหว่างกัน ช่วยให้เข้าใจความหมายได้ลึกซึ้งขึ้นถึงระดับความรู้สึก ทศนคติ มุมมอง ความเชื่อที่มีในตัวสมาชิกแต่ละคน

7. World Café เป็นรูปแบบหนึ่งของกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีการสื่อสารกันอย่างมีพลัง ไม่เป็นทางการ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมมีความเป็นอิสระในการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ที่มีในตนตามประเด็นที่เรียนรู้ นั้น ๆ โดยมีฐานสำคัญ คือ การมีสายสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มองเพื่อนมนุษย์ด้วยกันมีความทัดเทียมกัน น้อมใจเคารพศรัทธา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน พร้อมเรียนรู้ เปิดใจรับฟังกัน มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจกัน เติมเต็มความรู้ เสริมพลังใจให้แก่กัน รู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข เกิดแรงบันดาลใจและได้แนวทางต่อยอดความรู้ พัฒนางานสู่ความสำเร็จร่วมกัน

8. แผนที่ความคิด หรือ Mind Mapping เป็นเครื่องมือบันทึกที่ช่วยเจาะลึกลงรายละเอียดในประเด็นต่าง ๆ รอบทิศทุกมิติ แดกแขนงต่อยอดไม่รู้จบ ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้เป็นเรื่องสนุก น่าสนใจ จัดจาง่าย ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์

9. Play & Learn การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ผ่านกิจกรรมที่สร้างความรู้สึกเบิกบาน เพลง เกม ที่ช่วยเพิ่มพลังในการเรียนรู้ตามความเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มและจังหวะเวลา เป็นเทคนิคเครื่องมือที่จะช่วยให้สมาชิกได้รู้สึกผ่อนคลาย อบอุ่นใจ ค้นเคยกัน ไม่อึดอัดด้วยความที่เป็นทางการมากเกินไป ช่วยให้สมาชิกมีความเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระที่จะคิด กล้าที่จะสื่อสารกันอย่างเปิดเผย เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ที่เป็นไปอย่างธรรมชาติ

10. การนำเสนอ เป็นรูปแบบของการสื่อสารที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในเวทีเรียนรู้ร่วมกันนี้ นำข้อมูลความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มย่อยที่สรุปร่วมกัน จากการได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และถกเถียงอภิปราย แล้วมีการบันทึกข้อมูลสรุปลงในกระดาษและเพิ่มเติมฟลิปชาร์ตให้สมบูรณ์ แล้วให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันตรวจสอบ ก่อนนำเสนอต่อกลุ่มรวมใหญ่ ข้อมูลที่นำเสนอเป็นภาพรวมในรูปแบบต่าง ๆ ที่ช่วยให้สมาชิก ผู้ร่วมเวทีทุกคนได้เห็นและเข้าใจอย่างชัดเจน เช่น แผนที่ความคิด แผนภูมิ รูปภาพ สัญลักษณ์

11. เทคนิคการรวบรวมความคิด เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สมาชิกได้มาซึ่งคำตอบของการตัดสินใจร่วมกัน ด้วยการให้คะแนนหรือน้ำหนักของเรื่องประเด็นต่าง ๆ ตามแบบประชาธิปไตย โดยหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากันและกัน เทคนิคนี้จะช่วยป้องกันและหลีกเลี่ยงการปะทะซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในกรณีที่สมาชิกในเวทีมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ต้องการการตัดสินใจเพื่อให้ได้บทสรุป

12. การสรุปการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้ร่วมเรียนรู้ ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้ทบทวน ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองต่อการเรียนรู้ในครั้งนี้ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้จัดได้ทราบถึงความรู้สึก ความคิดเห็น บทสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ของผู้ร่วมเรียนรู้ในการมาร่วมเรียนรู้ในเวทีนี้ ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้หรือไม่

13. การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้หลักของการเรียนรู้จากบทเรียนที่ได้ของประสบการณ์ การปฏิบัติจริงทันทีหลังเสร็จสิ้นงาน เป็นการสกัดความรู้ที่ได้ทั้งจากที่สำเร็จและล้มเหลว เพื่อให้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางานในครั้งใหม่ให้ดีกว่าเดิม เป็นผลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของทีมงานผ่านการทำไปเรียนรู้ร่วมกันไปช่วยยกระดับการคิด พัฒนาความรู้ ความเข้าใจลึกซึ้งมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อเนื่องไปจนเป็นกิจวัตร และช่วยให้ทราบถึงประสิทธิผลของการจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของเวทีและจะเป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการต่อไป

จากที่กล่าวมาจะเป็นได้ว่าในการฝึกอบรมมีเทคนิคและเครื่องมือที่หลากหลาย ซึ่งการเลือกนำวิธีการดังกล่าวไปใช้ผู้จัดอบรมจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของการจัดอบรมที่ชัดเจน เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการเลือกใช้เทคนิคและเครื่องมือที่สอดคล้องกันกับเป้าหมายและกระบวนการฝึกอบรมจึงจะทำให้การจัดฝึกอบรมสามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการของรูปแบบการฝึกอบรมที่ดี

พินิจดา วีระชาติ (2543, น. 71 - 77) ได้เสนอหลักการบางประการของรูปแบบการฝึกอบรมที่ดี (Some Principles of Good Training Design) ไว้ดังนี้

1. โครงสร้างสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงในการจัดรูปแบบของโครงสร้างของการฝึกอบรม ได้แก่ การวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ ระบุการเรียนรู้ซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ลำดับของกิจกรรมซึ่งจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ตามที่ต้องการ
2. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ โครงสร้างฝึกอบรมควรมีลักษณะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ วัตถุประสงค์ความต้องการทางสังคม สิ่งแวดล้อมของการทำงานของผู้เข้ารับการอบรม และความต้องการเป้าหมายและพื้นความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. ความจำเพาะเจาะจง สิ่งหนึ่งที่สัมพันธ์กับหลักเกี่ยวกับโครงสร้างและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน คือ ความจำเพาะเจาะจง เป้าหมายการเรียนรู้ และกิจกรรมการฝึกอบรมควรจะให้จำเพาะเจาะจงมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. หลักทั่วไป โครงสร้างฝึกอบรม ควรมีลักษณะทั้ง 2 อย่าง คือ ความจำเพาะเจาะจง และการเป็นหลักทั่วไป ซึ่งการที่ผู้เข้ารับการอบรมจะถ่ายทอดสิ่งที่เรียนรู้ไปยังสถานการณ์จริงของการทำงานนั้นจะต้องอาศัย ทั้งความเป็นนัยทั่วไป (Generalization) จากประสบการณ์การฝึกอบรม เฉพาะอย่างจำเพาะเจาะจง
5. เครื่องเสริมกำลังการให้เครื่องเสริมกำลัง หรือรางวัล สำหรับการกระทำหรือการตอบสนองที่ถูกต้องถือว่าเป็นหลักการเรียนรู้ที่เก่าแก่ และใช้ได้ผลดี ผู้วางแผนการฝึกอบรมควร

ตระหนักถึงความสำคัญหลักนี้ และควรจะคอยหาโอกาส เวลา สถานที่ และสภาวะการณ์การที่เหมาะสมที่จะให้เครื่องเสริมแรงกับผู้เรียน

6. การประเมินผลระหว่างการอบรมและการป้อนผลย้อนกลับ เพราะทั้งผู้จัดการอบรมและผู้เข้าอบรมจะต้องมีข้อมูลที่จะบอกได้ว่าควรจะดำเนินการอบรมต่อไป หรือมีกิจกรรมซ้ำอีก หรือปรับปรุงกิจกรรมที่วางแผนไว้ ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจทำกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป

7. การให้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและการยืดหยุ่น การยอมรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการอบรมเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมักจะพบเสมอในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม ผู้จัดการควรจะได้ตระหนักและใจกว้างที่จะยอมรับปฏิกิริยาต่อต้านนั้น ๆ

8. การประสานกัน การประสานกันยังเป็นหลักสำคัญหนึ่งในการวางรูปแบบของการฝึกอบรมดังได้กล่าวมาแล้วว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรมควรมีสัมพันธภาพและประสานสัมพันธ์ที่ดี และก็เป็นความจำเป็นเช่นเดียวกัน

9. การมีส่วนร่วม ประสบการณ์การฝึกอบรมควรจะคงไว้และดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งหมายความว่า ผู้เข้ารับการอบรมจำเป็นจะต้องใช้ประสาทสัมผัสหลายด้านและทักษะหลายด้านและทักษะหลายอย่างตลอดช่วงของการฝึกอบรม

10. การเสนอประเด็นสำคัญซ้ำ ๆ การสรุปเป็นวิธีการของการให้หลัก "การเสนอประเด็นสำคัญซ้ำ ๆ" กล้วย ๆ ในการเสนอข่าวสารคือ กล่าวสิ่งที่ท่านกำลังจะกล่าวออกไปและทบทวนสิ่งที่ได้กล่าวไปแล้ว ผู้รับการอบรมควรจะรับการปฐมนิเทศเกี่ยวกับสิ่งที่เขากำลังจะมีประสบการณ์ และท้ายสุดควรจะได้ถูกเตือนกระตุ้นให้ทบทวนสิ่งที่เขาได้เรียนรู้ไปแล้ว

11. การทำงานร่วมกัน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีการลงแรงร่วมกัน หรือได้สิ่งเร้าจากหลาย ๆ แหล่งที่มุ่งไปสู่จุดหนึ่งร่วมกัน การทำงานร่วมกัน (Synergy) จะก่อให้เกิดความเชื่อถือได้ของประสบการณ์

12. ค่าใช้จ่ายและประสิทธิภาพ การฝึกอบรมควรจะจัดเพื่อเป้าหมายทั่ว ๆ ไปในการก่อให้เกิดประโยชน์ แก่สมาชิก ส่วนใหญ่ของผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้ค่าใช้จ่ายที่ถูกที่สุดองค์ประกอบอีกประการหนึ่งในการพิจารณาค่าใช้จ่ายและประสิทธิภาพ คือ การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงความสามารถในการถ่ายทอดการเรียนรู้

13. การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดองค์ประกอบของการเรียนรู้รวมทั้งด้านจิตวิทยาการรวมองค์ประกอบของการเรียนรู้ทั้งทางด้าน ทักษะคิด ความรู้ และทักษะ เป็นหลักสำคัญอย่างหนึ่งในการจัดรูปแบบการฝึกอบรม

14. การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความสามารถในการถ่ายทอดการเรียนรู้ บุคคลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในสถานที่ฝึกอบรม ไม่จำเป็นเสมอไปที่จะสามารถถ่ายทอดสิ่งที่เรียนรู้ไปสู่

สถานการณ์จริงเมื่อเขากลับไปปฏิบัติงาน แต่การจัดดำเนินการฝึกอบรมนั้น เราเน้นความสามารถ ในการถ่ายทอดการเรียนรู้ เมื่อบุคคลนั้นกลับไปปฏิบัติงาน

15. ความสอดคล้อง การฝึกอบรมจะสอดคล้องเหมาะสมกับพื้นฐานประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการอบรม การเรียนรู้เดิม ความคาดหวัง และสถานการณ์การทำงานในอนาคต

ลักษณะของการฝึกอบรมที่ดี

สมชาย สังข์สี (2550, น. 115-116 อ้างถึงใน จิตติพร ไชแสง, 2565, น. 33-34) ได้กล่าวถึงลักษณะของการฝึกอบรมที่ดี ดังนี้

1. เป็นกระบวนการเรียนการสอนแบบ 2 ทาง (two process) คือผู้เรียนและผู้สอนต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกันจึงจะทำให้การเรียนรู้มีผลในทางปฏิบัติ
2. การอบรมที่ได้ผลต้องกระทำกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างแท้จริง ดังนั้น จึงต้องหาข้อมูลของผู้เข้ารับการอบรมเสียก่อน
3. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมต้องมีจำนวนพอเหมาะกับสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ จำนวนที่น้อยเกินไปจะทำให้ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ส่วนจำนวนที่มากเกินไป การอบรมมักไม่ได้ผลในการปฏิบัติ
4. หลักสูตรอบรมต้องมีความกระชับเฉพาะเรื่อง มีเนื้อหาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติจริงได้
5. วิทยากรที่ให้ความรู้ในการอบรมต้องมีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์อย่างแท้จริง มีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้และเข้าใจในจิตวิทยาการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี มีเทคนิคและวิธีการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจชัดเจน กระตือรือร้น และให้ความสนใจ
6. มีบรรยากาศและการจูงใจที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความร่วมมือในกิจกรรมการอบรม การจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความตื่นตัว กระตือรือร้น อยากเรียนรู้
7. สถานที่และเทคโนโลยีทางการศึกษาตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การจัดที่นั่ง สื่อ อุปกรณ์ เสียงรบกวน ถ้าสามารถจัดให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ จะส่งเสริมให้การอบรมบรรลุผลตามจุดประสงค์
8. ปัจจัยอื่น ๆ ต้องมีความพร้อม เช่น ทรัพยากรงบประมาณ การประสานงาน เวลา เป็นต้น
9. มีการติดตามประเมินผลการอบรมเสมอ และสามารถปรับปรุงข้อบกพร่องของหลักสูตรอบรมได้
10. ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความรู้และทักษะในการพัฒนาและจัดการโครงการอบรม เพื่อให้บรรยากาศภายในองค์กรมีลักษณะส่งเสริมและสนับสนุน ยอมรับและเห็นความสำคัญของการอบรม

จะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมที่ดีจะต้องเป็นการฝึกอบรมแบบ 2 ทางคือ ผู้สอนหรือผู้ให้ความรู้กับผู้เข้าฝึกอบรมต้องมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้เข้าอบรมต้องมีจำนวนที่เหมาะสม และมีจุดประสงค์ในการเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องเดียวกันพร้อมก็นำความรู้หรือทักษะไปปฏิบัติงานจริงได้ ทั้งนี้ ผู้ให้ความรู้หรือผู้สอนต้องมีความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ รวมทั้งมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างแท้จริง จัดบรรยากาศการอบรมที่ส่งเสริมและจูงใจให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ มีสื่อ/อุปกรณ์ในการอบรมที่เพียงพอ และมีกระบวนการติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงข้อบกพร่องของหลักสูตรฝึกอบรมได้

8. การประเมินการฝึกอบรมของ Kirkpatrick

Donald L. Kirkpatrick แห่งมหาวิทยาลัย Wisconsin ได้เสนอแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากร เรียกว่า Kirkpatrick's four levels of evaluation โดยมีลักษณะเป็นการประเมิน 4 ระดับเรียงลำดับจากระดับขั้นพื้นฐานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ 1) ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (reaction) 2) ระดับการเรียนรู้ (learning) 3) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior) 4) ระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (results) โดยการประเมินในแต่ละระดับมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การประเมินระดับปฏิกิริยาตอบสนอง มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการตอบสนองต่อกระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นอย่างไร โดยการสอบถามความรู้สึกนึกคิดหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม เช่น วิทยากรฝึกอบรม เนื้อหาสาระ กิจกรรม สื่อ ระยะเวลา เป็นต้น การประเมินระดับปฏิกิริยาตอบสนองนี้ จะเป็นข้อมูลที่สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลของการฝึกอบรมในเบื้องต้น เพราะเป็นแนวโน้มของการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เช่น การสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น ผลจากการประเมินสามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การประเมินระดับการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติ จากการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างไร มีลักษณะเป็นการประเมินที่เป็นทางการมากขึ้น โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพ มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เช่น การทดสอบ การประเมินตนเอง การรายงานตนเอง การตรวจสอบผลงาน การสังเกตพฤติกรรม การสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น นอกจากนี้หากมีการประเมินระดับการเรียนรู้เป็นช่วงเวลาตามแนวคิดการประเมินแบบก้าวหน้า (formative evaluation) แล้ว ผลจากการประเมินยังสามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการประเมินการเรียนรู้แบบรวบยอด (summative evaluation) ยังทำให้ทราบ

การระดับบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังการฝึกอบรมซึ่งเป็นจุดเน้นของการประเมินระดับนี้ได้อีกด้วย

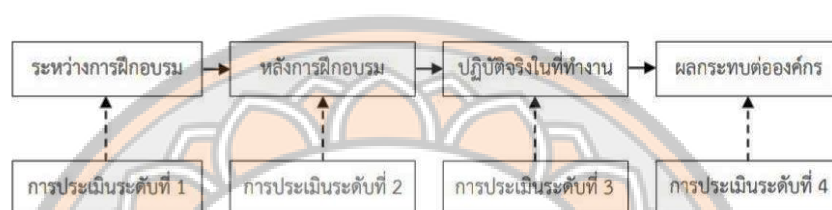
3. การประเมินระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน อันสืบเนื่องมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่อย่างไร มุ่งเน้นการนำความรู้ ทักษะ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเจตคติที่มีต่อการทำงาน มีลักษณะเป็นการประเมินติดตามผลในสถานที่ทำงานจริง ประมาณ 3 – 6 เดือน มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เช่น การประเมินตนเอง การรายงานตนเอง การตรวจสอบผลงานการสังเกตพฤติกรรม การสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

4. การประเมินระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าองค์กรได้รับประโยชน์อย่างไรจากการฝึกอบรม โดยมีลักษณะเป็นการตรวจสอบว่าองค์กรมีการปรับปรุงและพัฒนางาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน ที่สืบเนื่องมาจากการฝึกอบรมในประเด็นใดบ้าง มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เช่น การตรวจสอบผลงานกับมาตรฐาน การสอบถาม การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

ตาราง 4 จุดเน้นของการประเมิน Kirkpatrick's four levels of evaluation

ระดับการประเมิน	จุดเน้นของการประเมิน	จุดมุ่งหมายของการประเมิน
1. ปฏิกริยาตอบสนอง	ประสิทธิภาพการฝึกอบรม	ตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการตอบสนองต่อกระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นอย่างไร
2. การเรียนรู้	สิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ	ตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ เจตคติ จากการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างไร
3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	สิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำไปปฏิบัติจริง	ตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานอันสืบเนื่องมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร
4. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร	สิ่งที่องค์กรได้รับ	ตรวจสอบว่าองค์กรได้รับประโยชน์อย่างไรจากการฝึกอบรม

การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน Kirkpatrick's four levels of evaluation ในการประเมินโครงการหรือหลักสูตรฝึกอบรม มีลักษณะเป็นการประเมินที่ต่อเนื่องกันในการควบคุมกับการฝึกอบรม โดยการประเมินระดับปฏิกิริยาจะประเมินในช่วงเริ่มต้นการฝึกอบรมและระหว่างการฝึกอบรม การประเมินระดับการเรียนรู้จะประเมินในระหว่างและหลังการฝึกอบรม การประเมินระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะประเมินติดตามผลในสถานที่ทำงานจริง และการประเมินระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรจะประเมินภายหลังการประเมินระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งแสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพ 5 ช่วงเวลาของการประเมินแบบ Kirkpatrick's four levels of evaluation

ที่มา: มาร์ต พัฒนผล, 2558, น. 241

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนกร

มีนักวิชาการหลายท่านใช้คำเรียก คำนิยามและให้ความหมายที่เชื่อมโยงถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรกระบวนการไว้แตกต่างกันแต่มีรากศัพท์ที่ใช้เหมือนกันคือคำว่า Facilitator ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า กระบวนกร (Facilitator) โดยได้ทำการศึกษาเอกสารและขอคำแนะนำ ดังนี้

1. ความหมายของกระบวนกร

อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล (2543, น. 5) กล่าวว่า ผู้อำนวยการเรียนรู้ (Facilitator) คือ ผู้จัดเตรียม (organizer) และผู้สื่อสาร (communicator) ซึ่งมีความเชี่ยวชาญพิเศษในเรื่องพลวัตของกลุ่ม เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะมีวัฒนธรรมของการมีส่วนร่วมด้วยการสื่อสาร 2 ทางภายในทีม คือ การฟังอย่างตั้งใจและการแสดงความคิดเห็นที่น่าเชื่อถือ facilitator เป็นผู้ที่จะกระตุ้นให้ทีมเกิดการวางแผน การจัดองค์กร การมีวินัย การติดตามกิจกรรมของทีม และจัดการกับรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุป

Schwarz (2005 as cite in Thomas, 2015) อธิบายว่าผู้อำนวยการความสะดวกคือบุคคลที่ช่วยให้กลุ่มคนทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น เข้าใจวัตถุประสงค์ร่วมกัน และวางแผนว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้นได้อย่างไร ในระหว่างการประชุมหรือการอภิปรายกิจกรรมหรืองานใดงานหนึ่ง

ประภาพรณ อุ่ณอบ (2550 อ้างถึงใน กิตติรัตน์ ปลื้มจิตร, 2552, น. 33) ได้ให้ความหมายของผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ โดยแบ่งลักษณะของผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้อำนวยความสะดวกที่เน้นวัตถุประสงค์เพื่อเป็นผู้ประสานงานให้เกิดกระบวนการหรือกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเป็นหลัก (Process Facilitator)
2. ผู้อำนวยความสะดวกที่เน้นวัตถุประสงค์ในการสร้างเงื่อนไขและออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุผลด้านการเรียนรู้ (Learning Facilitator)
3. ผู้อำนวยความสะดวกที่เน้นให้เกิดวัตถุประสงค์ในการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย (Policy Facilitator)

สุจินต์ สิมารักษ์ (2545 อ้างถึงใน วิวัลย์ดา สิริชีวานันท์, 2556, น.24) ได้กล่าวไว้ว่า วิทยากรกระบวนการ คือ ผู้ที่ช่วย (Facilitate) ให้เกิดหรือเป็นผู้ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่สนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ได้มาช่วยกันคิดและตัดสินใจ วิทยากรจึงไม่จำเป็นต้องเป็นคนเก่งในสาขาใดสาขาหนึ่ง หลักการสำคัญ คือ ทำให้เกิดเจตคติร่วม จิตสำนึกร่วมและ/หรือ วิธีคิดของผู้ร่วมกระบวนการเพื่อเข้าใจปัญหาและหาทางเลือกหรือการพัฒนา ร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อหากลยุทธ์ กลวิธีและแผนการทำงานร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และร่วมกันทดลองหรือปฏิบัติแผน และสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติเพื่อนำมาปรับปรุงตามเป้าหมาย

รักษ์พงศ์ วงศ์สาโรจน์ (2553 อ้างถึงใน วิวัลย์ดา สิริชีวานันท์, 2556, น. 25) วิทยากรกระบวนการ คือ ผู้รับผิดชอบในการจัดรูปแบบและวิธีการเรียนรู้ของกลุ่ม/ทีม โดยกระตุ้นให้ทีมเกิดการวางแผน การจัดองค์กร การปรับปรุงงาน การมีวินัย และการติดตามกิจกรรมของทีม

จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร (2556, น. 17) ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator, Learning Coach) หมายถึง ผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ เป็นนักจุดประกาย ความคิด และการเป็นนักเชื่อมโยง การทำหน้าที่จะต้องใช้พลังสูงมากใน การเรียนรู้ทั้งตัวเองและกลุ่มเป้าหมาย

วิวัลย์ดา สิริชีวานันท์ (2556, น. 25) วิทยากรกระบวนการ หมายถึง ผู้ที่สร้างบรรยากาศของการระดมความคิดเห็นและการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สมาชิกในกลุ่มเกิดการแลกเปลี่ยนและสะท้อนปัญหาหรือประสบการณ์ รวมทั้งหาแนวทางแก้ไข โดยช่วยกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มรับฟังซึ่งกันและกัน และช่วยตั้งประเด็นให้กลุ่มมีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ

ทัศนีย์ จารุสมบัติ (2552) ได้กล่าวถึง Facilitator หรือ Fa ว่ามีคำเรียกขานมากมาย เช่น ฟา กระบวนกร นักจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยทั่วไปทำงานเป็นนักรออกแบบกระบวนการพูดคุยที่มีชีวิต หรือจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพาคนก้าวข้ามบางเรื่อง งานของ Facilitator เน้นการทำให้งานนั้นง่าย ลื่นไหล สร้างพื้นที่ปลอดภัย ผู้คนจึงรู้สึกมีคุณค่า เต็มใจเข้ามามีส่วนร่วม พูดคุยกัน และช่วยเหลือให้งานเสร็จสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังระบุอีกว่า รากศัพท์ “facile” “facilis” แปลว่า ทำให้

ง่าย (make easy) Facilitation คือ กระบวนการ (Process หรือ Framework) ที่นำพาให้สมาชิกกลุ่มได้รับผลลัพธ์ตามที่ต้องการ โดยสมาชิกกลุ่มเป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหา (Content/Subject) ในขณะที่ Facilitator หรือ ฟา อาจมีความรู้ในเนื้อหา หรืออาจไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหา ฟาทำหน้าที่เป็นคนนำทาง (Guide the Flow) จึงมีความเชี่ยวชาญในกระบวนการ

Thomas, (2015) ได้ให้นิยามของผู้อำนวยความสะดวกหรือกระบวนการ ว่าเป็นบุคคลที่เป็นกลางอย่างมากซึ่งมีหน้าที่จัดการกระบวนการกลุ่มเพื่อช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ โดยปกติแล้วรับผิดชอบในการจัดหาความเป็นผู้นำ การสอนทักษะ และการจัดการความปลอดภัย

ปรารธนา หาญเมธี และจริยา วิไลวรรณ (2562, น. 77) อธิบายความหมายของกระบวนการ (Facilitator) ว่าเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทำหน้าที่เป็นผู้คอยตั้งคำถามกระตุ้นให้กลุ่มผู้เรียนได้ร่วมคิดค้นหาคำตอบ สร้างองค์ความรู้ด้วยกลุ่ม มีทักษะการฟัง สรุปสะท้อนกลับ ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญต่อความพร้อมของผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อไปบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้และสร้างการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดของนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ กระบวนการ (Facilitator) ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการ (Facilitator) คือ ผู้ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ มีบทบาทเป็นผู้ที่ช่วยให้ง่าย ผู้ที่ทำให้สะดวก ผู้สร้างบรรยากาศ ผู้จัดเตรียม ผู้สื่อสาร และเป็นผู้ประสานงานให้เกิดกระบวนการ หรือกระตุ้น จุดประกายความคิดเพื่อให้บรรลุผลเป้าหมายด้านการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดจนเป็นผู้สะท้อนปัญหาหรือประสบการณ์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

ทั้งนี้ กระบวนการ (Facilitator) ในปัจจุบันมีการจัดตั้งเป็นองค์กรระดับโลกอย่างเป็นทางการ โดยใช้ชื่ออย่างเป็นทางการว่า The International Association of Facilitators (IAF) โดยมีวัตถุประสงค์การจัดตั้ง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศิลปะ และการฝึกปฏิบัติในการเอื้ออำนวยอย่างมืออาชีพ ผ่านวิธีการแลกเปลี่ยน, การเติบโตอย่างมืออาชีพ, การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และ เครือข่ายของเพื่อนร่วมงาน โดยมีประเทศสมาชิกทั้งหมด 65 ประเทศ

2. บทบาทและหน้าที่ของกระบวนการ

อนุวัฒน์ ศุภชุตikul (2543, น. 92) อธิบายถึง บทบาทของ ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (facilitator) ดังนี้

1. เป็นคนมุ่งการทำงานของทีมงานกว่าเนื้อหาของงาน
2. เป็นผู้ให้การฝึกอบรมตามความจำเป็น
3. เป็นผู้จัดการกับความขัดแย้ง
4. เป็นพี่เลี้ยงให้ผู้นำทีมหรือสมาชิกทีมเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นทีม

5. เป็นผู้ช่วยให้กลุ่มใช้หลักการและเครื่องมือในการแก้ปัญหา

6. เป็นผู้นำการประชุม โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเรื่องที่ยากหรือมีความไม่สอดคล้อง

รักษ์พงศ์ วงศ์สารโรจน์ (2553 อ้างถึงใน วิวัลย์ดา สิริชีวานันท์, 2556, น. 27) ระบุถึงบทบาทของวิทยากรกระบวนการ ไว้ดังนี้

1. จัดเตรียม (Organize) และการสื่อสาร (Communicate) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะมีวัฒนธรรมของการมีส่วนร่วมด้วยการสื่อสาร 2 ทางภายในทีม โดยมีความเชี่ยวชาญพิเศษในเรื่องพลวัตของกลุ่ม

2. จัดโครงสร้างการประชุม การมีส่วนร่วมแต่ไม่เข้าไปยุ่งเนื้อหา

3. ให้สมาชิกรู้จักกัน สร้างพันธกิจของทีม กำหนดหลักเกณฑ์การทำงานของทีมงาน สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยน การกระตุ้นให้มองต่างมุม การให้ข้อมูลที่สมาชิกยังขาดความเข้าใจที่ตรงกัน

4. ส่งเสริมการสร้างความคิดหลากหลายในความคิด เพิ่มกฎพื้นฐาน ลดการครอบงำทางความคิด ส่งเสริมให้สมาชิกกล้าคิด

5. กระตุ้นให้เกิดความคิดหลากหลายความคิดอย่างต่อเนื่อง การหาสิ่งท้าทายใหม่ๆ การให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น

ทัศนีย์ จารุสมบัติ (2562) ได้กล่าวถึง บทบาทของฟา (Fa) ที่ทำงานอิสระ หรือฟามืออาชีพ หรือ External Facilitator มีบทบาทหลัก ดังนี้

1 สร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับสมาชิกกลุ่มหรือลูกค้า งานของฟา อันดับแรก คือ เข้าพบลูกค้า ผู้บริหาร เพื่อทำความเข้าใจในโจทย์ หรือความต้องการของกลุ่ม วิเคราะห์บรรยากาศการทำงาน ออกแบบกิจกรรมที่ตอบโจทย์ ให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ กำหนดขอบเขตของงาน สร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความชัดเจนในสิ่งที่ส่งมอบ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย ร่วมกันกำหนดคุณภาพของงานที่ต้องการ วิถีส่งมอบงาน วิธีประเมิน และวิธีสรุปผลการทำงาน

2. วางแผนนำกระบวนการกลุ่ม เลือกวิธีการและกระบวนการที่เหมาะสมกับกลุ่ม สไตล์การเรียนรู้ กำหนดเวลา ทำ Agenda เตรียมอุปกรณ์ สถานที่ บรรยากาศที่เหมาะสม

3. เริ่มต้นกระบวนการ สร้างพื้นที่ปลอดภัย ไว้วางใจ สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก สร้างให้เกิดการสื่อสาร ร่วมกันกำหนด Ground Rules และ Agenda เพื่อสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ตรง โดยใช้ทักษะการฟัง การนำเสนอ การใช้คำถาม การสังเกต การให้ Feedback และทักษะการสร้างความสัมพันธ์เชิงลึก แสดงความเคารพในทุกมุมมอง ความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม ทางความคิด สามารถจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจาก

ความเห็นต่าง ความคิดไม่ลงรอย นำพากลุ่มยอมรับ และก้าวข้ามสถานการณ์ความขัดแย้ง ให้เป็น บทเรียน ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดต่อยอด นำพลังของกลุ่มขึ้นมาใช้อย่างเหมาะสม

4. นำกลุ่มไปสู่ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ใช้วิธีการและกระบวนการนำพากลุ่ม โดยสร้าง เนื้อหาที่เหมาะสม ใช้ทักษะการฟัง การถาม การสรุปประเด็น การเขียน Flipchart การเจาะประเด็น สำคัญ นำพากลุ่มพูดคุย ทำกิจกรรม โดยโฟกัสเป้าหมาย จับประเด็น ระบุสาเหตุที่แท้จริง ความ ต้องการ การค้นพบที่สำคัญของกลุ่ม และนำพาสู่การร่วมกันหาทางออก สะท้อนการค้นพบ ตัดสินใจ ลงมือทำร่วมกัน สรุปผล ร่วมกันวางแผน ตั้งเป้าหมาย กำหนดเวลา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กลุ่ม ต้องการ สรุปและนำพากลุ่มให้เกิดความเป็นเจ้าของ ร่วมกันรับผิดชอบในการลงมือทำ กำหนดวิธีการ ติดตามผล วิธีประเมินความก้าวหน้า และระบุอุปสรรค ปัญหา ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างทาง ตลอดจนประเด็นที่ต้องติดตาม นำมาพูดคุยในอนาคต

จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร (2556, น. 25-47) กล่าวถึง บทบาทของโค้ชการเรียนรู้ (Facilitator) มีดังนี้

1. เป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เพื่อติดต่อกับผู้มีส่วนร่วมได้มากที่สุด เพื่อนำ ไปสู่การแก้ปัญหา
2. เป็นผู้กระตุ้น (Catalyst) ให้เกิดการเรียนรู้ผ่านคำถามปลายเปิด คำถามแตก องค์ประกอบ คำถามสร้างความตระหนักรู้ เพื่อดึงพลังหรือ ศักยภาพของผู้เข้าร่วมให้เห็นถึงปัญหา สาเหตุ เป้าหมาย และทางออก ร่วมกัน
3. เป็นผู้สังเกตการณ์ (Observer) ในเวทีถึงพฤติกรรมความรู้สึกและวิธีคิดของ ผู้เข้าร่วมเพื่อปรับกระบวนการให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา
4. เป็นผู้สร้างบรรยากาศ (Climate Setter) ให้กลุ่มผ่อนคลาย เป็นกันเองและสร้าง ความไว้วางใจเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
5. เป็นผู้ช่วยการสื่อสาร (Communicator Enabler) ช่วยให้ผู้เข้าร่วม แลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ ความรู้ต่างๆ อย่างเต็มที่ เต็มใจและเปิดกว้างที่จะรับฟังอย่างใคร่ครวญ เป็นพี่เลี้ยงใน การเรียนรู้ (Learning Coach) ให้ผู้เข้าร่วมได้เล่าถึง ประสบการณ์และวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นแหล่ง ความรู้ฝังลึกที่อยู่ในตัว นำไปสู่การพัฒนาและจัดการตนเองที่ประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้นที่ได้กล่าวถึงบทบาทของกระบวนการ (Facilitator) สามารถสรุปได้ว่า บทบาทของกระบวนการ (Facilitator) คือ บุคคลผู้ที่ทำหน้าที่ประสาน กระตุ้น สังเกตการณ์ สร้างบรรยากาศ ช่วยการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ ความรู้ต่าง ๆ เป็นผู้ที่มุ่ง ความสำคัญของทีมมากกว่าเนื้อหาของงาน และเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้

3. ทักษะที่จำเป็นของกระบวนกร (Facilitator)

อนันต์ ศุภชิตกุล (2543, หน้า 10-37) ได้กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นของวิทยากร กระบวนการ หรือผู้นำวงสนทนาที่มีความสำคัญและจำเป็น มีดังนี้

1. ทักษะการฟัง การฟังเป็นช่องทางที่สำคัญในการรับสารจากผู้อื่น โดยวิทยากร กระบวนการ (Facilitator) ที่ดีนั้นจะต้องมีทักษะในการฟังความรู้สึก ความคิดเห็นที่สะท้อนมาจากผู้อื่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาประมวลเป็นข่าวสารสำหรับการใช้ในการปรับวิธีการ ทั้งนี้ การฟังมีอิทธิพลมาก เพราะในการสื่อสาร เวลา 2 ใน 3 ถูกใช้ไปในการฟัง ซึ่งการฟังที่ดีผู้ฟังต้องแสดงการตอบสนอง (Active) ต่อผู้พูดด้วยการส่งเสียงหรือแสดงท่าทางการรับรู้ นอกจากนั้น ผู้ฟังที่ดีนั้นต้องสบตากับผู้พูด เพื่อแสดงว่ากำลังสนใจในสิ่งที่รับฟังอยู่ ในทางตรงกันข้าม การมองไปที่อื่นระหว่างรับฟังเป็นการแสดงความต้องการในการหยุดสื่อสาร ซึ่งที่ผ่านมาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ วิทยากร กระบวนการ ส่วนใหญ่ประสบปัญหาอุปสรรคต่อการฟัง ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1.1 สมรรถนะของผู้ฟัง ความคิดของคนเราเร็วกว่าความเร็วของการพูดมาก สมรรถนะของเราสามารถทำความเข้าใจต่อคำพูดได้ในอัตรา 600 คำ ต่อนาที หรือ 10 ต่อวินาที ในขณะที่คนเราพูดได้ในอัตราเร็ว 100-140 คำต่อนาทีเท่านั้น หรือประมาณ 2 คำต่อวินาที ดังนั้น ความเร็ว ที่ต่างกัน ประมาณ 5 เท่าตัว ทำให้จิตใจของผู้ฟังมีเวลาคิดเรื่องอื่นๆ (ขาดสมาธิ) ทำให้ไม่สามารถติดตามสิ่งที่ผู้พูดนำเสนอได้อย่างครบถ้วน

1.2 มุมมองของผู้ฟัง ความเชื่อ ความคิดเห็น และเจตคติของผู้ฟัง ที่ถูกสั่งสมมาตั้งแต่แรกเกิดเป็นตัวกรองสำคัญของการฟัง ผู้ฟังจะเลือกฟังเฉพาะสิ่งที่ตนเองสนใจต้องการรับฟัง ซึ่งย่อมมีอคติในการเลือกรับฟัง ผู้ฟังที่มีมุมมองต่างจากผู้พูดจะไม่สามารถรับสารที่ผู้พูดเสนอมาได้ทั้งหมด และจะรับได้เพียงแค่บางส่วน

นอกจากนี้แล้ว การเป็นผู้ฟังควรระวังสังเกตภาษากาย ซึ่งเป็นการเฝ้าดูพฤติกรรมบางอย่างระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำข้อมูลมาปรับกระบวนการ หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับกับกลุ่มเรียนรู้เพื่อพิจารณาร่วมกันว่าต้องปรับปรุงพฤติกรรมใดบ้าง เพราะการสังเกตภาษากาย คือ ส่วนที่สำคัญที่ facilitator สื่อไปยังสมาชิกของทีมอีกส่วนหนึ่งนอกจากคำพูด ในระหว่างการประชุม จะมีการส่งผ่านภาษากายระหว่างสมาชิกในทีมมากกว่าคำพูด ตัวอย่างภาษากาย มีดังนี้

- 1.2.1 การยื่นเอามือกอดอก หมายถึง การที่มีจิตใจไม่เปิดรับ ไม่มั่นใจ
- 1.2.2 การคุดหน้า หมายถึง อยากให้หยุดพูด
- 1.2.3 มองออกไปนอกหน้าต่างชั่วคราวไม่ หมายถึง สนใจ ไม่อยากร่วมมือ
- 1.2.4 ก้มตัวไปข้างหน้า สบตาผู้พูด หมายถึง สนใจและอยากมีส่วนร่วม
- 1.2.5 เกาคางและพยักหน้า หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก
- 1.2.6 จดบันทึกย่อ หมายถึง ต้องการจดจำสิ่งที่พูด

1.2.7 จดบันทึกย่ออย่างละเอียด หมายถึง จะฟังและเขียนอย่างละเอียดได้อย่างไร

1.2.8 ยืมหัวเราะระหว่างพูด หมายถึง ขำขัน หรือตลกกับสิ่งที่ฟังจากผู้พูด

1.2.9 เคาะดินสอ/สิ่งของกับโต๊ะ หมายถึง ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบความคิด ต้องการให้หยุดพูด

2. ทักษะการสะท้อน (Feedback) การสะท้อน (Feedback) คือ การสะท้อนให้ผู้ใดผู้หนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งทราบถึงผลการกระทำของเขา ซึ่งแนวทางสำหรับการให้ข้อมูลป้อนกลับ มีดังนี้

2.1 ยอมรับความจำเป็นของการให้ข้อมูลป้อนกลับ ทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อปรับปรุงการประชุมของทีมและปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม สมาชิกของทีมควรทำความเข้าใจว่าการให้และการรับข้อมูลป้อนกลับเป็นวิธีการที่ทุกคนยอมรับ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานร่วมกัน

2.2 สังเกตพฤติกรรมของสมาชิก วิทยากรกระบวนการและสมาชิกของทีมควรคอยสังเกตว่าพฤติกรรมใดที่เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานของทีม พฤติกรรมหรือคำพูดใดที่ทำให้สมาชิกของทีมไม่สบายใจหรือทีมเกิดความรำคาญ

2.3 พิจารณาโอกาสที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงผู้ให้และผู้รับ ควรให้ข้อมูลป้อนกลับโดยเร็วที่สุดที่มีโอกาส

2.4 วิเคราะห์เป้าหมาย บุคคล สถานที่ เป้าหมายของการให้ข้อมูลป้อนกลับ คือ การแสดงความชื่นชมกับพฤติกรรมที่ดี และการขอให้เปลี่ยนพฤติกรรม การวิเคราะห์บุคคลจะทำให้กำหนดวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับได้อย่างเหมาะสม ส่วนสถานที่สำหรับการให้ข้อมูลป้อนกลับควรทำในที่เปิดเผยหากเป็นการชื่นชมกับพฤติกรรมที่ดี แต่ถ้าเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมควรเป็นการคุยกันส่วนตัว

3. ทักษะการตั้งคำถาม การตั้งคำถามเป็นทักษะที่สำคัญมากและเป็นเทคนิคการสื่อสารที่มีพลังที่สุด การตั้งคำถามเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมมีส่วนร่วมในการแสดงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ทีมทำงานได้สำเร็จในการตั้งคำถามทำให้เราสามารถเจาะลึกลงไปประเด็นต่าง ๆ ที่แฝงเร้นอยู่ ในขณะเดียวกันทำให้เราเห็นว่าประเด็นนั้นอยู่ตรงส่วนไหนของระบบใหญ่ และยังสามารถทำให้ความสัมพันธ์ของทีมดีขึ้น และเกิดความไว้วางใจและเปิดกว้าง ซึ่งการตั้งคำถามได้ดีก็จะทำให้ในกระบวนการเรียนรู้นั้นได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ ในทางกลับกัน ถ้าคำถามไม่ดี อาจจะทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ไม่น่าสนใจก็ได้ สมาชิกจะรู้สึกเกร็ง ไม่กล้าแสดงออก อับอาย และเกิดการต่อต้านกระบวนการเรียนรู้ ทำให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จ

3.1 หลักในการตั้งคำถาม เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนด้วยการใช้คำถามของวิทยากรกระบวนการเกิดประสิทธิภาพ วิทยากรกระบวนการควรมีหลักในการตั้งคำถาม ดังนี้

- 3.1.1 ควรเริ่มต้นถามด้วยคำถามกว้างๆ ไม่เฉพาะเจาะจงไปที่ใครคนใดคนหนึ่ง
- 3.1.2 หยุดรอเพื่อให้สมาชิกได้ไตร่ตรองในการหาคำตอบ
- 3.1.3 แสดงการรับรู้เมื่อสมาชิกตอบคำถาม อาจจะซักถามเพิ่มเติมถ้าจำเป็น
- 3.1.4 ถ้ายังไม่มีใครตอบ ให้สังเกตสัญญาณอื่นๆ เช่น การมองสบตา การโน้มตัวมาข้างหน้า การเลิกคิ้ว เพื่อเลือกให้บุคคลนั้นๆ ได้แสดงความเห็น
- 3.1.5 ถ้าไม่มีใครตอบอาจพิจารณาเปลี่ยนคำถามใหม่ หรือถามว่าต้องการให้อธิบายถามนั้นเพิ่มเติมหรือไม่

3.1.6 หลีกเลี่ยงการตั้งคำถามปลายปิด

3.2 ประเภทของคำถาม

3.2.1 คำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) เป็นการถามที่ต้องการคำตอบแบบกว้างๆ ผู้ตอบจะไปในทิศทางใดก็ได้ ใช้เพื่อกระตุ้นให้มีการอภิปรายในกลุ่ม เริ่มต้นการประชุม ซักชวนให้มีส่วนร่วมโดยคำถามปลายเปิดเป็นคำถามที่มีพลังเพราะกระตุ้นให้เกิดการคิด การแสดงความคิดเห็น โดยไม่มีข้อจำกัด ไม่ทำให้ผู้ตอบกำหนดจุดยืนของตนเองเร็วเกินไป คำถามชนิดนี้มักจะเป็นคำถามประเภท อย่างไร อะไร ทำไม

3.2.2 คำถามเจาะลึก (Greater Response Questions, Probes) เป็นคำถามที่ทำให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งมากขึ้น และทำให้ทีมมีส่วนร่วมมากขึ้น ได้แก่คำถามที่ขึ้นต้นว่า “ช่วยเล่า” “ช่วยอธิบาย” “ช่วยบรรยาย” และในคำถามเจาะลึกอาจจะเป็นคำถามปลายเปิดหรือคำถามปิด ทำให้สมาชิกต้องพิจารณาประเด็นนั้นให้ลึกซึ้ง

3.2.3 คำถามโยนลูก (Redirection Questions) เป็นคำถามที่อาจจะให้สมาชิกเป็นคนตั้งคำถามกับ facilitator หากเป็นคำถามเกี่ยวกับ โครงสร้างหรือวิธีการประชุม facilitator ก็ตอบได้เลย แต่ถ้าเป็นคำถามเกี่ยวกับเนื้อหา facilitator ควรโยนลูกไปให้สมาชิกคนอื่นในทีมเป็นผู้ตอบ

3.2.4 คำถามสะท้อนเพื่อความเข้าใจหรือคำถามสรุป (Feedback & Clarification Questions, Summary Questions) เป็นคำถามเพื่อสะท้อนว่าผู้ถามเข้าใจประเด็นของผู้พูด/กลุ่มว่าอย่างไร ใช้เมื่อไม่แน่ใจว่าจะเข้าใจประเด็นดีพอ เมื่อมีการถามคำถามที่ซับซ้อน และเมื่อบางคนพูดวนเวียนไม่ตรงประเด็น

3.2.5 คำถามสะท้อนความรู้สึก (Reflective Questions, Feeling Questions) เป็นคำถามเพื่อสะท้อนว่าสมาชิกในกลุ่มมีความรู้สึกอย่างไร การตรวจสอบความรู้สึกเป็นการปรับเปลี่ยนบรรยากาศการประชุมหรือการเสียอารมณ์ของสมาชิก เพื่อให้กลุ่มสามารถประชุมต่อไปได้

3.2.6 คำถามปิด (Closed Questions) เป็นคำถามที่จำกัดคำตอบว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่ หรือคำตอบสั้นๆ ใช้สำหรับการค้นหาข้อเท็จจริงที่เฉพาะเจาะจง เช่น เวลา สถานที่ บุคคลหรือ ใช้เพื่อหยุดการพูดของสมาชิก คำถามปลายปิดมีประโยชน์สำหรับหยุดการอภิปรายที่เลื่อนลอยวุ่นววน หรือหาข้อสรุปในสิ่งที่ต้องการให้ชัดเจน

Thomas, G. J. (2005) ได้กล่าวไว้ว่า วิทยาการกระบวนการ ควรมีทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการจุดประกายความคิด การสร้างแรงบันดาลใจ
2. ทักษะการทำงานเป็นทีม
3. ทักษะการจับประเด็นและบันทึกความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. ทักษะการสร้างบรรยากาศ
5. ทักษะการใช้เทคโนโลยี
6. ทักษะการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ

Prendiville, P. (2553) กล่าวถึง ทักษะที่พึงมีของวิทยาการกระบวนการ ไว้ดังนี้

1. ทักษะการฟัง
2. ทักษะการทำงานร่วมกัน
3. ทักษะการจัดการความขัดแย้งในกลุ่ม
4. ทักษะการจัดการปัญหาในกลุ่ม
5. ทักษะการประเมิน
6. ทักษะการทำงานกับปัญหาความหลากหลายและมีความซับซ้อน

จตุพร วิศิษฐโชติธำมรงค์ (2556, น. 29-47) กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นของ Facilitator มีดังนี้

1. ทักษะการสังเกต คือ การสังเกตพฤติกรรมความรู้สึกและวิถีคิดของผู้เข้าร่วม เพื่อนำปรับกระบวนการให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา

2. ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง

3. ทักษะการตั้งคำถามและการตั้งประเด็น คือการกระตุ้นโดยการใช้คำถามปลายเปิด คำถามแตกองค์ประกอบ คำถามสร้างความตระหนักรู้ เพื่อดึงพลังหรือศักยภาพของผู้เข้าร่วมให้เห็นถึง ปัญหา สาเหตุ เป้าหมาย และทางออกร่วมกัน

4. ทักษะการบริหารจัดการเวลา

5. ทักษะการสะท้อนบทเรียน

6. ทักษะการชื่นชมยินดี

7. ทักษะการคิดแบบองค์รวม คือ ความสามารถในการผสมผสานศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบระเบียบ

วัลยา ธนศพงศ์ธรรม (ม.ป.ป.) กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นของ Facilitator มีดังนี้

1. ทักษะการฟัง (Listening)
2. ทักษะการตั้งคำถาม (Questioning)
3. ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด (Sharing)
4. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving)
5. ทักษะการแก้ไขข้อขัดแย้ง (Resolving conflict)
6. ทักษะการยอมรับผู้อื่น (Accepting others)
7. ทักษะการนำเข้าสู่การอภิปราย (Leading)
8. ทักษะการบริหารเวลา (Time management)

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550 อ้างถึงใน วิวัลย์ดา สิริชีวานันท์, 2556, น. 34) กล่าวถึง ทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการ ดังนี้

1. ทักษะการจัดแจงฉาก
2. ทักษะการสร้างบรรยากาศ
3. ทักษะการสื่อสาร
4. ทักษะการฟัง
5. ทักษะการตั้งประเด็นคำถาม
6. ทักษะการเสริมกำลังใจ
7. ทักษะการกระตุ้นให้ผู้ร่วมเวทีตื่นตัว
8. ทักษะการสังเกต
9. ทักษะการควบคุมประเด็นและคลี่คลายข้อขัดแย้ง
10. ทักษะการสรุปบทเรียน

นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับวิทยากรกระบวนการ คือ

1. ทักษะการจุดประกายความคิด การสร้างความกระตือรือร้น
2. ทักษะการจัดการประชุม
3. ทักษะการจับประเด็นและบันทึกความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. ทักษะการรู้จักและมีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอก
5. ทักษะการเขียน
6. ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
7. ทักษะการสร้างบรรยากาศ
8. ทักษะการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ
9. ทักษะการทำงานเป็นทีม

Potter, M. K., & Kustra, E. D. (2008) กล่าวถึง ทักษะที่พึงมีของวิทยากรกระบวนการ
ไว้ดังนี้

1. ทักษะการฟัง
2. ทักษะการกำหนดทิศทาง
3. ทักษะการสะท้อนกลับ
4. ทักษะการสรุป
5. ทักษะการเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
6. ทักษะการเป็นล่าม หรือการสื่อสารระหว่างบุคคลที่แตกต่าง
7. ทักษะการชี้แจง (ผ่านการจดบันทึก)
8. ทักษะการตั้งคำถาม
10. ทักษะการตอบสนองต่อความรู้สึก
11. ทักษะการให้และรับคำติชม

รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์ (2553 อ้างถึงใน วิวิทย์ดา สิริชีวานนท์, 2556, น. 35) กล่าวถึง
ทักษะที่พึงมีของวิทยากรกระบวนการ ไว้ดังนี้

1. ทักษะการจัดแจงฉาก
2. ทักษะการสร้างบรรยากาศ
3. ทักษะการสื่อสาร
4. ทักษะการฟัง
5. ทักษะการตั้งประเด็นคำถาม
6. ทักษะการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
7. ทักษะการกระตุ้นให้ผู้ร่วมเวทีตื่นตัว
8. ทักษะการควบคุมประเด็น และคลี่คลายข้อขัดแย้ง
9. ทักษะการสังเกต
10. ทักษะการสรุปบทเรียน
11. ทักษะภาษากาย

ปรารธนา หาญเมธี และจรรยา วิไลวรรณ (2562) กล่าวถึงทักษะพื้นฐานที่สำคัญของ
กระบวนการไว้ 8 ประการ คือ

1. การออกแบบกระบวนการเรียนรู้
2. การมีสติตั้งมั่น พร้อมเปิดรับ
3. การฟังอย่างลึกซึ้ง
4. การตั้งคำถาม

5. การสื่อสารที่มีพลัง
6. การจับประเด็น บันทึก และประมวลสรุป
7. การบริหารจัดการเวที
8. บริหารจัดการตนเอง

Ritchie, M. J. et. al., (2020) ได้จำแนกทักษะด้านการสื่อสารของกระบวนการ ไว้

5 ข้อ ดังนี้

1. ทักษะสร้างความสัมพันธ์และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างแรงจูงใจ/สร้างความมั่นใจ ทักษะทางการเมือง และทักษะการปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้นำ

2. ทักษะการเปลี่ยนแปลงระบบการดูแลและโครงสร้างและกระบวนการที่รองรับ โดยสามารถ ช่วยออกแบบ/ปรับปรุงโปรแกรมให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น มีทักษะการระบุปัญหาและการแก้ปัญหา มีทักษะนำเสนอ/ใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงโปรแกรมหรือกิจกรรม ช่วยรวมโปรแกรมหรือกิจกรรมเข้ากับโปรแกรม/บริการอื่นๆได้อย่างเหมาะสม

3. ทักษะการถ่ายทอดความรู้และทักษะและสร้างโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านการศึกษา/การตลาด ทักษะการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการฝึกสอน ทักษะการเรียนรู้และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ และทักษะการสร้างความร่วมมือในการเรียนรู้

4. ทักษะการวางแผนและนำความพยายามในการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ทักษะการบริหารและการจัดการโครงการ ทักษะในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกในการประชุม และบุคคลที่พวกเขาร่วมกิจกรรม ทักษะกระบวนการนำ/จัดการทีม และทักษะการคิดอย่างมีกลยุทธ์ และวางแผน

5. ทักษะการประเมินบุคคล กระบวนการ และผลลัพธ์ และสร้างโครงสร้างพื้นฐานสำหรับประกอบด้วย ทักษะการตรวจสอบโปรแกรมหรือกิจกรรม ทักษะการประเมินองค์กรและรายบุคคล ทักษะการพัฒนาระบบการตรวจสอบโปรแกรมหรือกิจกรรม และทักษะตรวจสอบสถานะการใช้งานโปรแกรมหรือกิจกรรมที่ออกแบบขึ้นมา

Gauthier, L., & Waqar, Y. (2564) กล่าวถึง ทักษะที่พึงมีของวิทยากรกระบวนการ ไว้ดังนี้

1. ทักษะการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์
2. ทักษะการสะท้อนสิ่งที่เรียนรู้
3. ทักษะการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นและเรียนรู้จากผู้อื่น

ทักษะที่จำเป็นของผู้นำวงสนทนา (Facilitator)	นักการศึกษา											
	วัลยา ธเนศพงศ์ธรรม	จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร	อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล	อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง	รักษ์พงศ์ วงศ์โรจน์	ปรารธนา หาญเมธี	Ritchie, M. J.	Potter, M. K.	Prendiville, P.	Gauthier, L.	Thomas, G. J.	รวม
การบันทึกความรู้ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้						✓						
15. ทักษะการจัดประชุม			✓									1
16. ทักษะการถ่ายทอดความรู้							✓					1
17. ทักษะการวางแผน							✓					1
18. ทักษะการประเมินบุคคล							✓		✓			2
19. ทักษะการสรุปความ								✓				1
20. ทักษะการเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง								✓				1
21. ทักษะการให้และรับคำติชม							✓		✓			2
22. ทักษะการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์									✓	✓		2
23. ทักษะการพัฒนาค่านิยมร่วม									✓			1
24. ทักษะการออกแบบกระบวนการเรียนรู้						✓						1
25. ทักษะการมีสติตั้งมั่นพร้อมเปิดรับ						✓						1
26. ทักษะการบริหารจัดการเวที						✓						1
27. ทักษะการบริหารจัดการตัวเอง						✓						1

จากตาราง 5 ผลของการสังเคราะห์ทักษะที่จำเป็นของกระบวนการ (Facilitator) พบว่ามีทักษะที่จำเป็นของกระบวนการ จำนวน 27 ทักษะ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ของทักษะที่นักวิชาการส่วนใหญ่เลือกเป็นทักษะในระดับสูง (ในที่นี้ คือ

ความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ประกอบด้วย 6 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการสะท้อนบทเรียน 4) ทักษะการฟัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด 6) ทักษะการสร้างบรรยากาศ

1. ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง หมายถึง ความสามารถของกระบวนการในการสื่อสารกับสมาชิกวงสนทนา โดยใช้ภาษาและอวัจนภาษาเชิงบวกที่เหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับสมาชิก ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ใช้ภาษาและสื่อสารโน้มน้าวให้สมาชิกคล้อยตาม สามารถรับรู้และแสดงความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจผู้พูด

2. ทักษะการตั้งคำถาม หมายถึง ความสามารถของกระบวนการในการใช้คำถามกระตุ้นให้สมาชิกในวงสนทนาแสดงความคิดเห็น โดยการตั้งคำถามในลักษณะต่าง ๆ เช่น คำถามปลายเปิด คำถามกระตุ้นระดับความคิดของสมาชิก เช่น ถามระดับความจำ ความเข้าใจ การวิเคราะห์ สร้างสรรค์ คำถามเจาะลึกถึงรายละเอียดของปัญหา หรือ แนวทางต่าง ๆ คำถาม เพื่อให้สมาชิกอื่นยืนยันคำตอบ คำถามกระตุ้นความคิดในการกำหนดแนวทางใหม่ๆ คำถาม เพื่อให้สมาชิกกำหนดเป้าหมายและแนวทางร่วมกัน

3. ทักษะการสะท้อนบทเรียน หมายถึง ความสามารถของกระบวนการในการใช้คำถามให้ผู้ใดผู้หนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งคิดใคร่ครวญเพื่อสะท้อนการกระทำของตนเอง หรือทราบถึงผลการกระทำของเขาทั้งในเชิงสนับสนุนการกระทำ (Suportive Feedback) และข้อเสนอแนะการพัฒนาที่สร้างสรรค์ (Constructive Feedback) เป็นการให้และรับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ผู้ปรับปรุงวิธีการทำงานร่วมกันของทีมและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมโดยให้ข้อมูลป้อนกลับทันทีหลังสมาชิก โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้สะท้อนการเรียนรู้ของตนเองเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

4. ทักษะการฟัง หมายถึง ความสามารถของกระบวนการในการฟังความรู้สึก ความคิดเห็นที่สะท้อนมาจากผู้อื่นที่อยู่ใกล้และไกลได้อย่างตั้งใจ ต่อเนื่อง โดยไม่พูดสอดแทรกและโต้แย้งผู้พูด เข้าใจเนื้อความและจุดประสงค์ของผู้พูดที่ต้องการสื่อสารออกมา โดยแสดงการตอบสนอง (Active) ต่อผู้พูดด้วยการส่งเสียงหรือแสดงท่าทางการรับรู้ สบตากับผู้พูดเพื่อแสดงว่ากำลังตั้งใจและสนใจในสิ่งที่รับฟังอยู่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากมาประมวลเป็นความเข้าใจร่วมของเรื่องนั้น ๆ

5. ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด หมายถึง ความสามารถของกระบวนการในการนำกลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกันมารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ โดยกระบวนการในการแลกเปลี่ยนความคิดจะเกิดขึ้น โดยผ่านการพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ การอบรมเพื่อทำให้ขนาดความรู้โตขึ้น หรืออยู่ในระดับที่สูงขึ้น

6. ทักษะการสร้างบรรยากาศ หมายถึง ความสามารถของกระบวนการในการสร้างข้อตกลงและหรือจัดกิจกรรมสร้างความพร้อมก่อนการสนทนา และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และกลุ่ม

เพื่อให้เกิดความพร้อมทั้งในช่วงก่อนและระหว่างการสอนหรือทำกิจกรรม โดยการสร้างความเคารพต่อบรรยากาศของความสงบ ปลดปล่อยอารมณ์ให้ผ่อนคลาย พูดเรื่องอะไรก็ได้ แต่ต้องไม่เกิดการโต้แย้งหรือสนับสนุน จนเกิดการปะทะกันทางความคิด

จะเห็นได้ว่า กระบวนกร หรือ Facilitator เป็นปัจจัยสำคัญจำเป็นที่สามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในทุกบริบท อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน มีหลักฐานยืนยันเชิงประจักษ์จากการก่อตั้ง The International Association of Facilitators (IAF) องค์กรระดับโลกที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศิลปะ และการฝึกปฏิบัติสู่การเป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ของกระบวนกร ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่มีนักวิชาการศึกษาส่วนมากได้เสนอเป็นทักษะสำคัญของกระบวนกร 6 ทักษะ ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการสะท้อนบทเรียน ทักษะการฟัง ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และทักษะการสร้างบรรยากาศ โดยทักษะทั้งหมดนี้จะเป็นองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะของกระบวนกร (Facilitator) ที่นำไปสู่สมรรถนะทั้ง 6 ประเภท ของกระบวนกรตามแนวคิดขององค์กร IAF ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใช้บริการ (Create Collaborative Client Relationships) วางแผนกระบวนการกลุ่มอย่างเหมาะสม (Plan Appropriate Group Processes) การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมของการมีส่วนร่วมให้ยั่งยืน (Create and Sustain a Participatory Environment) การให้แนวทางกลุ่มเพื่อผลลัพธ์ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ (Guide Group to Appropriate and Useful Outcomes) การสร้างและรักษาองค์ความรู้อย่างมืออาชีพ (Build and Maintain Professional Knowledge) และการเป็นแบบอย่างของทัศนคติเชิงบวกอย่างมืออาชีพ (Model Positive Professional Attitude)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์

1. มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์

ศึกษานิเทศก์ (Supervisor) คือ ผู้ทำหน้าที่แนะนำชี้แนะแนวทางให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดความตระหนักรู้ มีทักษะในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพมีบทบาทหน้าที่เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการสำหรับนักบริหารระดับสูงในองค์กรที่สังกัด วิชาชีพศึกษานิเทศก์เป็นวิชาชีพควบคุมซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกอบวิชาชีพควบคุม พ.ศ. 2549 โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นข้อบังคับของคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (คุรุสภา, 2548 หน้า 41-44) กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา (ศึกษานิเทศก์) ต้องมีมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

ตามหนังสือ ที่ ศธ 0206.4/ว3 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยระบุว่า ตำแหน่งศึกษานิเทศก์มีมาตรฐานตำแหน่งอยู่ในประเภท บุคลากรทางการศึกษาอื่น สายงาน นิเทศการศึกษา ที่มีลักษณะงานโดยทั่วไปคือ สายงานนิเทศการศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ศึกษานิเทศก์มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการนิเทศการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 3 ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

1. ด้านการนิเทศการศึกษา

1.1 ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศการศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ มาตรฐานการศึกษาชาติและหลักสูตร รวมทั้งนโยบาย จุดเน้น สภาพแวดล้อม ปัญหาและความต้องการจำเป็น ให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา เพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล

1.3 นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล

1.4 รายงานผลการนิเทศ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษาหน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางานวิชาการ และการจัดการศึกษาที่เกิดผลสัมฤทธิ์สูง

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

2.1 วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและความต้องการจำเป็น สังเคราะห์สารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา

2.2 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร และสถานประกอบการ รวมถึงภูมิปัญญาหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา

2.3 ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามพันธกิจ

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และความรู้รอบรู้ในเนื้อหาที่นิเทศให้สูงขึ้น

3.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา

3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ที่มีผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์
2. ดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้
 - 2.1 ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ
 - 2.2 ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษา หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดการประเมินผลการศึกษา และเครื่องมือการนิเทศ
2. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

คุณสมบัติการขอใบประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์

จากคู่มือการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2558, น. 9) ระบุคุณสมบัติของการขอมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประเภทศึกษานิเทศก์ไว้ 2 ประการ คือ

1. มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง

2. มีมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

2.1 มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา รวมกันแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2 มีผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและมีการเผยแพร่

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าผู้ที่ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้โดยมีการกำหนดคุณสมบัติว่าต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และในด้านประสบการณ์มีการระบุไว้ว่าจะต้องมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอนหรืองานด้านการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี รวมถึงมีผลงานทางวิชาการที่สะท้อนถึงคุณภาพของการเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จากมาตรฐานตำแหน่งดังกล่าวนี้จึงเป็นที่มาของการเชื่อมโยงเพื่อพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ ทำหน้าที่หลักด้านการนิเทศเพื่อสนับสนุนส่งเสริมงานด้านการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

2. รูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้การเปลี่ยนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก แล้วดำเนินการสอบเพื่อการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก โดยผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดก่อนบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องให้ผู้ผ่านการพัฒนามีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ รวมทั้ง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

2. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีใช้วิธีการพัฒนาหลายวิธี ควบคู่กับการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์เป็นการพัฒนารายบุคคลและกลุ่มเล็ก ๆ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้และองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีกระบวนการและแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 จนถึง ปี พ.ศ. 2564 ตามหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว21 ลงวันที่ 27 กรกฎาคม 2555, ที่ ศธ 0206.6/ว19 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2560 และ ที่ ศธ 0206.6/ว33 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2560 ซึ่งระบุข้อความสำคัญประการหนึ่งคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้รับการพัฒนาก่อนที่จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือ ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว6 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2551 โดยมีหลักการสำคัญในหลักสูตรและแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ คือ ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ กำหนดให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ทางราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ไว้ว่าผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ให้เป็นไปตามมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ดังกล่าว ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องผ่านการคัดเลือกบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดโดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำรายละเอียดหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมาร่วมกันเป็นคณะกรรมการ

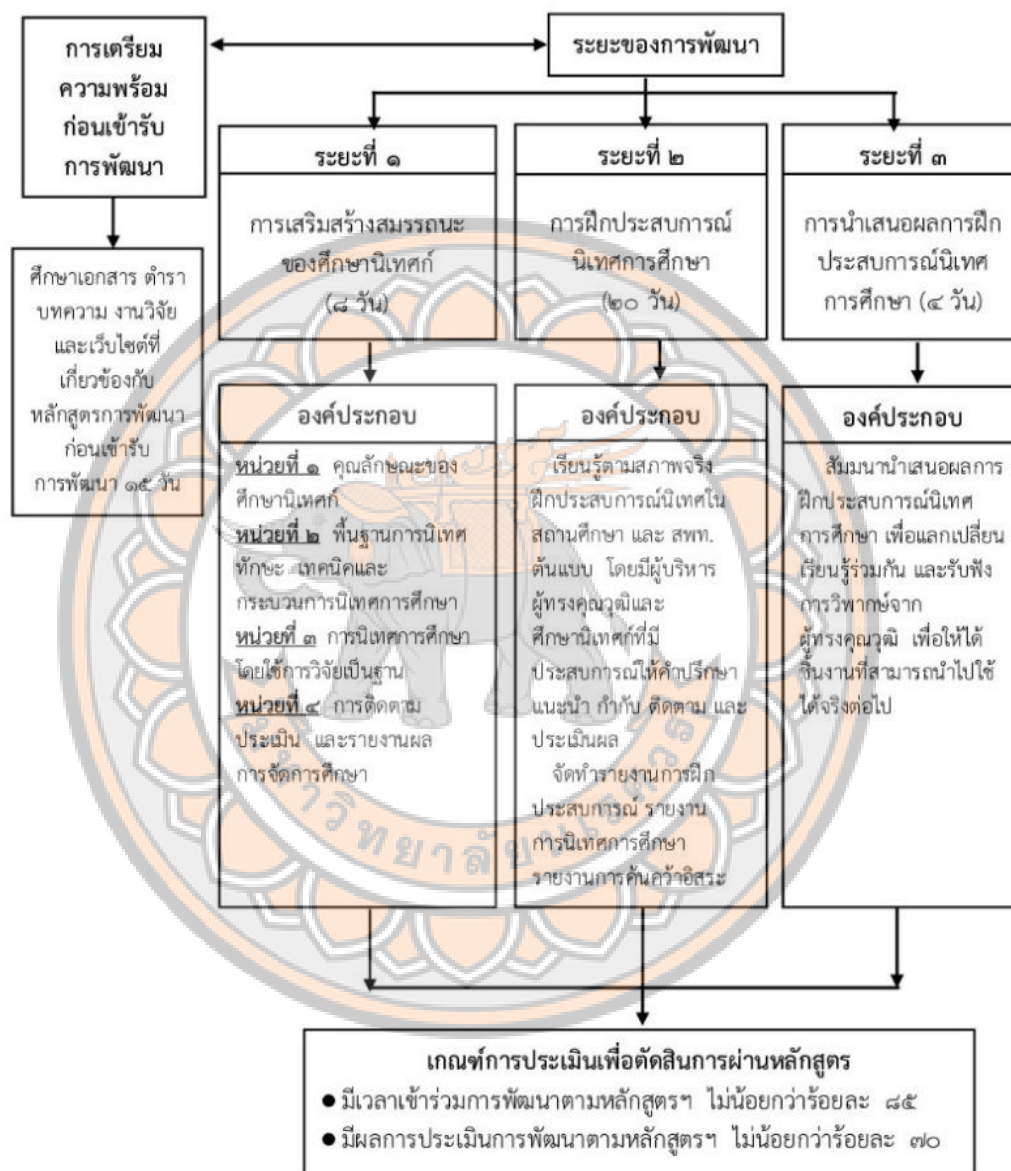
จัดทำรายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ พร้อมทั้งดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพของผู้ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร โดยมีเป้าหมาย 5 ประการ คือ 1) เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ 2) เพื่อพัฒนาพื้นฐานการนิเทศ ทักษะ เทคนิคและกระบวนการนิเทศการศึกษา 3) เพื่อพัฒนาการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน 4) เพื่อพัฒนาความสามารถในการติดตาม ประเมิน และรายงานผลการจัดการศึกษา และ 5) เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ โดยกำหนดโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร6 0206.2/ว6 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2551 ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เข้ารับการ พัฒนา โดยเรียนรู้จากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษา เน้นการเรียนรู้แบบองค์รวมโดยบูรณาการความรู้ทักษะ เจตคติ เน้นการศึกษาเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยใช้กระบวนการกลุ่ม สำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ จะประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 4 หน่วย ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์, หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 พื้นฐานการนิเทศ ทักษะ เทคนิคและกระบวนการนิเทศการศึกษา, หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การนิเทศการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน และหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การติดตาม ประเมิน และรายงานผลการจัดการศึกษา

ส่วนที่ 2 การฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษาเป็นการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยผู้เข้ารับการ พัฒนาจัดทำแผนพัฒนางานนิเทศการศึกษา และลงฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษาในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นแบบ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์คอยให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการฝึกประสบการณ์นิเทศการศึกษา หลังสิ้นสุดการฝึกประสบการณ์ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการพัฒนางานนิเทศการศึกษา และผลการเรียนรู้สภาพจริงมาวิเคราะห์ เรียบเรียงสรุปผลจัดทำเป็นเอกสารรายงานผลการพัฒนาสำหรับนำไปเข้าร่วมการสัมมนาในระยะที่ 3

ส่วนที่ 3 การนำเสนอผลการฝึกประสบการณ์การนิเทศการศึกษา เป็นกิจกรรมที่กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำผลการฝึกประสบการณ์การนิเทศการศึกษารายงานการนิเทศการศึกษา รายงานการค้นคว้าอิสระมานำเสนอต่อผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการโดยใช้เทคนิคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลาดนัดความรู้ และการวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ เพื่อให้ได้

ชั้นงานที่เกิดจากการหลอมร่วมประสบการณ์ของผู้เข้ารับการพัฒนที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560, น. 2-3)



ภาพ 6 แสดงแผนภูมิโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาศึกษานิเทศก์

ที่มา: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2565, น. 4

ในปี พ.ศ. 2565 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีหนังสือ ที่ ศธ 0206.6/ว1 ลงวันที่ 5 มกราคม 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่ระบุในหนังสือที่กล่าวถึงข้างต้นทั้ง 3 ฉบับ แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์สังกัดกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2565 เป็นต้นมา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัว เพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ที่จะส่งผลให้การขับเคลื่อนงานพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบตามหนังสือสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) แบ่งเป็น 4 ช่วงเวลา ดังตาราง 6



ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ศึกษานิเทศก์

ประเด็น	ปี พ.ศ. 2555 (คร 0206.6/ว21)	ปี พ.ศ. 2560 (คร 0206.6/ว19)	ปี พ.ศ. 2560 (คร 0206.6/ว33)	ปี พ.ศ. 2565 (คร 0206.6/ว1)	สรุป
การศึกษา	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี	ศึกษานิเทศก์มีวุฒิตีการศึกษา ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
ประสบการณ์	ดำรงตำแหน่งครู มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิ ปริญญาตรี และ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิ ปริญญาโทขึ้นไป	ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 1 ไม่น้อย กว่า 6 ปี (ปริญญา ตรี) และไม่น้อยกว่า 4 ปี (ปริญญาโทขึ้นไป)	ดำรงตำแหน่งครู มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิ ปริญญาตรี และ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิ ปริญญาโทขึ้นไป	ปัจจุบันต้องเป็น ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ	ศึกษานิเทศก์ มีประสบการณ์จากการเป็น ครู แต่ในปี พ.ศ. 2565 มี การกำหนดคุณสมบัติว่าต้อง เป็นข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
คุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง	มีใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพศึกษานิเทศก์	มีใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพศึกษานิเทศก์	มีใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพศึกษานิเทศก์	มีใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์ต้องมี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์

ประเด็น	ปี พ.ศ. 2555 (ศร 0206.6/ว21)	ปี พ.ศ. 2560 (ศร 0206.6/ว19)	ปี พ.ศ. 2560 (ศร 0206.6/ว33)	ปี พ.ศ. 2565 (ศร 0206.6/ว1)	สรุป
รูปแบบการรับ สมัครเข้าร่วมการ คัดเลือก	สมัครด้วยตนเอง	สมัครด้วยตนเอง	สมัครด้วยตนเอง	การเสนอชื่อจาก ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือ สมัครด้วย ตนเอง	รูปแบบการรับสมัครเข้ารับ การคัดเลือกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2564 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ต้องสมัครด้วย ตนเอง แต่ปี พ.ศ. 2565 สามารถดำเนินการได้ 2 วิธี คือ การเสนอชื่อผู้มีความ เหมาะสม และการสมัคร ด้วยตนเอง
ผู้ดำเนินการ คัดเลือก	อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง	ศึกษาธิการจังหวัด	ศึกษาธิการจังหวัด	ศึกษาธิการจังหวัด หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง	ในปี พ.ศ. 2555 ดำเนินการ คัดเลือกศึกษานิเทศก์โดย อ. ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง ในปี พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564 ศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการ และในปี

ประเด็น	ปี พ.ศ. 2555 (ศร 0206.6/ว21)	ปี พ.ศ. 2560 (ศร 0206.6/ว19)	ปี พ.ศ. 2560 (ศร 0206.6/ว33)	ปี พ.ศ. 2565 (ศร 0206.6/ว1)	สรุป
กระบวนการคัดเลือก	การสอบข้อเขียนแบบ ปรนัย ร่วมกับการ ประเมินประวัติและ ผลงาน	ประเมินความรู้ ความสามารถใน ตำแหน่ง จากประวัติ และประสบการณ์และ ผลงาน ร่วมกับการ ประเมินความรู้ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติหน้าที่	การสอบข้อเขียน แบบปรนัย ร่วมกับ การประเมินความ เหมาะสมกับกับ ตำแหน่ง	การประเมิน องค์ประกอบด้าน ผลงาน จากเอกสาร ผลงานหรือรางวัล ด้านการจัดการเรียน การสอนที่ภาคภูมิใจ ร่วมกับการประเมิน ความสามารถในการ นิเทศการศึกษา	พ.ศ. 2555 ศึกษาธิการ จังหวัด หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง เป็น ผู้ดำเนินการคัดเลือก ศึกษานิเทศก์ พ.ศ. 2555 ใช้การสอบ ข้อเขียนร่วมกับการประเมิน ประวัติและผลงาน จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2560 มี การปรับเปลี่ยนกระบวนการ จากการทดสอบเป็นการ ประเมินด้านความรู้ร่วมกับ ความเหมาะสมกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนที่จะ กลับมาใช้การสอบข้อเขียน ร่วมกับการประเมินความ เหมาะสมกับกับตำแหน่ง

ประเด็น	ปี พ.ศ. 2555 (ศร 0206.6/ว21)	ปี พ.ศ. 2560 (ศร 0206.6/ว19)	ปี พ.ศ. 2560 (ศร 0206.6/ว33)	ปี พ.ศ. 2565 (ศร 0206.6/ว1)	สรุป
					และในปี พ.ศ. 2565 มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการคัดเลือกจากเดิมมาเป็นการประเมินผลงาน และความสามารถในการนิเทศการศึกษา
เกณฑ์การผ่าน	คะแนนรวม ภาค ก และภาค ข ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60	คะแนนการประเมินทุกหัวข้อไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 และคะแนนรวมทุกหัวข้อ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	คะแนนภาค ก และภาค ข แต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และต้องได้คะแนนรวมทั้ง 2 ภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	คะแนนการประเมินด้านผลงานไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60 คะแนนการประเมินด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษาแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	เกณฑ์การผ่านคือผลรวมการประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60
การขึ้นบัญชี	ไม่เกิน 2 ปี	ไม่มีการขึ้นบัญชี	ไม่เกิน 2 ปี	ไม่เกิน 2 ปี	การขึ้นบัญชีของศึกษานิเทศก์ไม่เกิน 2 ปี

ประเด็น	ปี พ.ศ. 2555 (ศร 0206.6/ว21)	ปี พ.ศ. 2560 (ศร 0206.6/ว19)	ปี พ.ศ. 2560 (ศร 0206.6/ว33)	ปี พ.ศ. 2565 (ศร 0206.6/ว1)	สรุป
เงื่อนไขการเข้าสู่ ตำแหน่ง	ต้องผ่านการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ก่อนการบรรจุ และแต่งตั้ง	ต้องผ่านการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ก่อนการบรรจุ และแต่งตั้ง	ต้องผ่านการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ก่อนการบรรจุ และแต่งตั้ง	ประเมินสัมฤทธิ์ผล การปฏิบัติงานใน หน้าที่เพื่อพัฒนา การศึกษา เป็นเวลา 1 ปี โดยให้มีการ ประเมิน 2 ครั้ง ทุก 6 เดือน และการพัฒนา ผู้ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งเป็นไปตาม ความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง แล้วแต่กรณี	ศึกษานิเทศก์ที่บรรจุในปี พ.ศ. 2565 ไม่ผ่านการ พัฒนาตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ก่อนการบรรจุและ แต่งตั้ง แต่เปลี่ยนเป็นการ ประเมินสัมฤทธิ์ผลการ ปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อ พัฒนาการศึกษา เป็นเวลา 1 ปี โดยเปิดโอกาสเรื่องการ พัฒนาศึกษานิเทศก์ให้ เป็นไปตามความเห็นชอบ ของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง

จากตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สามารถกล่าวได้ว่า รูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีรูปแบบและแนวทางที่เปลี่ยนแปลงไม่มากนัก ทั้งในเรื่องคุณสมบัติ รูปแบบการรับสมัคร ผู้ดำเนินการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน ระเบียบการขึ้นบัญชี และเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่ระบุว่าบุคลากรผู้ผ่านการคัดเลือก จำเป็นต้องผ่านการพัฒนามตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ด้วยการฝึกอบรมตามหลักสูตรเป็นเวลา 32 วัน ก่อนที่จะดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ผ่านการคัดเลือกให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ รวมทั้งมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ผ่านกระบวนการพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี ใช้วิธีการพัฒนาหลายวิธีควบคู่กับการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ นับเป็นการพัฒนารายบุคคล เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้และองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ และพัฒนาพื้นฐานการนิเทศ ทักษะ เทคนิคและกระบวนการนิเทศการศึกษาของบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รวมถึงเพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน และความสามารถในการติดตาม ประเมิน รวมไปถึงการเขียนรายงานผลการจัดการศึกษา ที่นำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ประเด็นที่น่าสนใจและถือเป็นจุดเปลี่ยนของรูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในปี พ.ศ. 2565 คือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการคัดเลือกที่มีการระบุหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแบบเดิมทั้ง 3 ฉบับ แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแบบใหม่ จากการประเมินด้วยการทดสอบความรู้และความเหมาะสมกับตำแหน่ง มาเป็นการประเมินองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ 1) ด้านผลงาน พิจารณาจากประเมินจากเอกสาร ผลงานหรือรางวัลด้านการจัดการเรียนการสอนที่ภาคภูมิใจ และ 2) ด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา พิจารณาจากการประเมินการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่พิจารณาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะและวิธีการนิเทศการศึกษา การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงการสรุปผลการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้ดุลพินิจการพิจารณาของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร และความแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือบุคลากรผู้มี

คุณสมบัติและผ่านการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์โดยไม่มีภาระบุงให้พัฒนามาก่อนบรรจุและแต่งตั้งตามแนวปฏิบัติเดิม แต่เปลี่ยนมาเป็นการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยให้มีการประเมิน 2 ครั้ง ทุก 6 เดือน และในส่วนของกระบวนการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นไปตามความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง แล้วแต่กรณี

ดังนั้น กระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ด้วยการฝึกอบรมจึงเป็นประเด็นที่สำคัญประการหนึ่งที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง ควรให้ความสำคัญและดำเนินการ ด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรก่อนเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์เป็นกระบวนการที่ขาดหายไปจากหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และประการที่สองคือ ก.ค.ศ. ได้เปิดโอกาสให้และเอื้อให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง ได้พิจารณาเห็นชอบกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์เองได้ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติของหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ 5 มกราคม 2565 เป็นต้นมา และถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มธุรส ประภาจันทร์ และคณะ (2559) ทำการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างความสามารถในการสอนอ่านและวินิจัยการอ่าน สำหรับครูประถมศึกษาดอนตัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างความสามารถในการสอนอ่านและวินิจัยการอ่านสำหรับครูระดับประถมศึกษาดอนตัน 2) ศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างความสามารถในการสอนอ่านและวินิจัยการอ่านสำหรับครูประถมศึกษาดอนตัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างความสามารถในการสอนอ่านและวินิจัย การอ่านสำหรับครูระดับประถมศึกษาดอนตัน ประกอบด้วย 1) หลักการของหลักสูตร 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) เนื้อหาสาระของหลักสูตร ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ใช้ระยะเวลา 39 ชั่วโมง ได้แก่ หน่วยที่ 1 การอ่านเป็นเส้นทางดำเนินชีวิต หน่วยที่ 2 จินตนาการ ความรู้ ความคิดจากการอ่าน หน่วยที่ 3 สอนและวินิจัยการอ่านสู่ความยั่งยืน หน่วยที่ 4 อ่านได้ วินิจัยเป็น และหน่วยที่ 5 กระจุกสะท้อนการอ่าน 4) กระบวนการฝึกอบรม 5) กิจกรรมการฝึกอบรม 6) สื่อการฝึกอบรม และ 7) การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม

2) การตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนและหลังใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมายมาตรวจสอบกับเกณฑ์ประสิทธิผลของหลักสูตร พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิผลตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ 1) ครูที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรมีความสามารถในการสอนอ่านภาษาไทยหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม 2) ครูที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตร มีความสามารถในการวินิจฉัยการอ่านภาษาไทยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม 3) ครูที่ได้รับการฝึกอบรมมีพัฒนาการด้านความสามารถในการสอนอ่านภาษาไทยก่อน ระหว่าง และหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงขึ้น และ 4) ครูที่ได้รับการฝึกอบรมมีพัฒนาการด้านความสามารถในการวินิจฉัยการอ่านภาษาไทย ก่อน ระหว่างและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงขึ้น

อนุชิต จันทศิลา (2559) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาของผู้เรียน สำหรับครูระดับประถมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนโดยใช้สมองเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาของผู้เรียนสำหรับครูระดับประถมศึกษา 2) ศึกษาปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะ 3) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และ 4) ศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะที่พัฒนาขึ้นทุกสมรรถนะมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 13 สมรรถนะ 37 ตัวบ่งชี้สมรรถนะ ดังนี้

- 1.1 สมรรถนะด้านความรู้ จำนวน 5 สมรรถนะ 20 ตัวบ่งชี้สมรรถนะ
- 1.2 สมรรถนะด้านทักษะ จำนวน 5 สมรรถนะ 11 ตัวบ่งชี้สมรรถนะ
- 1.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะ จำนวน 3 สมรรถนะ 6 ตัวบ่งชี้สมรรถนะ

2. ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด

3. หลักสูตรฝึกอบรมมี 8 องค์ประกอบคือ ความเป็นมา หลักการ จุดมุ่งหมาย สมรรถนะสำคัญ โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

4. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า

4.1 สมรรถนะด้านความรู้ของครู หลังการฝึกอบรมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

4.2 สมรรถนะด้านทักษะของครู หลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย 3.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

4.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะของครู หลังการฝึกอบรมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

4.4 ความพึงพอใจของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุดและสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย 3.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

4.5 ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับมากที่สุดและสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย 3.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

อรรถกร ชัยมูล (2561) ได้ดำเนินการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา 2) ศึกษาสภาพความคาดหวังและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา 3) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา และ 4) ศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้มี 3 องค์ประกอบ 45 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ มี 13 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 ความเชื่อที่มีต่อการวิจัย มี 18 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 การใช้การวิจัยในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มี 14 ตัวชี้วัด

2. ผลการศึกษาสภาพความคาดหวัง และความต้องการจำเป็น พบว่า สภาพโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.81$, S.D. = 0.17) ความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.09) และความต้องการจำเป็นทุกองค์ประกอบ ทุกตัวชี้วัด มีค่า PNI modified เกิน 0.30

3. หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น มี 8 องค์ประกอบคือ 1) ความเป็นมา 2) หลักการ 3) จุดมุ่งหมาย 4) องค์ประกอบวัฒนธรรมการวิจัย 5) โครงสร้างเนื้อหา 6) กิจกรรม 7) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 8) การวัดและประเมินผล ส่วนโครงสร้างเนื้อหา มี 7 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 ปฐมนิเทศ "ครูผู้มีวัฒนธรรมการวิจัยเป็นอย่างไร" หน่วยที่ 2 การวิจัยกับการจัดการเรียนรู้ หน่วยที่ 3 เริ่มต้นอย่างไรกับการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ หน่วยที่ 4 ดำเนินการอย่างไรให้การวิจัยประสบความสำเร็จ หน่วยที่ 5 ร้อยเรียงและนำเสนอความสำเร็จของการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ หน่วยที่ 6 นำความรู้สู่ปฏิบัติการวิจัยในสถานการณ์จริง และหน่วยที่ 7 การสัมมนาประเมินผลการฝึกอบรม โดยมีการอบรมที่ห้องอบรม 3 วัน (18 ชั่วโมง) และปฏิบัติงานวิจัยที่โรงเรียน 4 สัปดาห์

4. ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า

4.1 วัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยของครู หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 วัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ ด้านความเชื่อที่มีต่อการวิจัยของครู หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 วัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้การวิจัยในการจัดการเรียนรู้ อย่าง สม่าเสมอของครู หลังการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.18) และสูงกว่า เกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 3.51

4.4 ความพึงพอใจของครูต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.08)

อรุณลักษณ์ คำณี (2561) ทำการศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการ จัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยมีความมุ่งหมาย ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 2) เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับครูที่สอนภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 3) เพื่อติดตามผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถ ด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ผลการวิจัยพบว่า

1) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผลจากการศึกษาสภาพปัญหาจาก ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 225 คน ได้ แจกแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมโดยการใช้สูตร ของทาโร่ ยามาเน่ จำนวน 144 คน พบว่า ครูที่สมัครใจ อบรม 70 คน ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญกับการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ จำนวน 5 คน พบว่า ปัญหาของครูผู้สอน ภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้แก่ การนำเข้าสู่วิธีเรียน การใช้สื่อในชั้นเรียน การออกแบบ การเรียนรู้ การให้แรงเสริม การสอนการออกเสียง การสอนคำศัพท์การใช้ภาษาในห้องเรียน และการ ประเมินผล และผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1 ต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้านการใช้ภาษาในห้องเรียน การออกแบบการเรียนรู้ การใช้ สื่อในชั้นเรียน และการประเมินผล ตามลำดับ จากสภาพปัญหาและศึกษาความต้องการจำเป็นได้ นำมาสังเคราะห์เป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยพัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) หลักการ แนวคิดทฤษฎี 3) วัตถุประสงค์ 4) กระบวนการ ฝึกอบรม 5 บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง 6) การประเมินผล โดยการจัดฝึกอบรมมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นมี ความรู้ทางภาษา (Language: L) ขั้นมาออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Design: D) ขั้นสู่การผลิตสื่อ คุณภาพดี (Learning Media: L) และขั้นมีเทคนิคการประเมินผล (Evaluation: E) ผลการตรวจสอบ ความเหมาะสมของหลักสูตรอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.00 - 4.60 สามารถนำไปใช้เป็น

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถ ด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอน ภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้

2) ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูที่มีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมใช้วิธีการสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน จาก 15 โรงเรียน ระยะเวลา 3 วัน พบว่าจากการทดสอบก่อนอบรม ประเมินความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้ภาษาในห้องเรียนด้านการออกแบบ การเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อในชั้นเรียน และด้านการประเมินผล เป็นชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ พบว่า ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมหลักสูตรที่นำมาใช้ การฝึกอบรมมีความชัดเจน วิทยากรมีความสามารถและเหมาะสมมากกับเรื่องที่น่าสนใจโดยภาพรวมดีมาก และผลจากการวัดความพึงพอใจของครูที่มีต่อการฝึก อบรมภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3) การติดตามผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 กับกลุ่มเป้าหมาย โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 โรง ระยะเวลาติดตามผล 5 สัปดาห์ ผลการประเมินความสามารถด้านการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยภาพรวมระดับดีมาก ผลการสัมภาษณ์ครูระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการนำแผน สื่อ และแบบทดสอบที่จัดทำขึ้นมาใช้กับนักเรียน ครูมีความสามารถและนำไปใช้ได้เหมาะสม โดยภาพรวมดีมาก แผนการฝึกอบรมทั้งหมดสามารถนำไปใช้สอนในห้องเรียนได้จริง เป็นการเพิ่มความมั่นใจในการจัดการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ของครูมากยิ่งขึ้น และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูระดับมากที่สุด

ฐิติพร ไชแสง (2565) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา สำหรับครูที่สอนนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ โดยมีความมุ่งหมาย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา สำหรับครูที่สอนนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา สำหรับครูที่สอนนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ 3) เพื่อทดลองการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา สำหรับครูที่สอนนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ และ 4) เพื่อประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา สำหรับครูที่สอนนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา สำหรับครูที่สอนนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความสามารถที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับครูที่สอนนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ ดังนี้ 1) ครูควรมีความรู้ในเรื่องมาตรฐานและตัวชี้วัดในหลักสูตรฯ มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน และมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง 2) ครูควรมีความเข้าใจต่อสังคม วัฒนธรรม และทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ 3) รูปแบบการพัฒนาที่ควรนำมาใช้ในการเสริมสร้างความสามารถครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยควรใช้รูปแบบ "การฝึกอบรม" เพราะถือว่าเป็นกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในด้านการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ให้แก่ครู ได้นำความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับจากการอบรมมาช่วยในการพัฒนางาน อีกทั้งทำให้เกิดประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น และ 4) สำคัญและกิจกรรมของหลักสูตรฝึกอบรม ควรเป็นหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมความสามารถให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่สื่อสารได้ 2 ภาษา ให้ผู้เรียนรู้และเข้าใจภาษามาตรฐาน หรือภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง

1.2 ผลการศึกษาแนวทางเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยสำหรับครูที่สอนนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ พบว่าความต้องการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยในรายองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 ประเด็น มีค่า PNImodified ตั้งแต่ 0.471 ถึง 0.714 โดยด้านที่มีค่า PNImodified มากที่สุดและควรได้รับการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ เทคนิค/วิธีการสอน สำหรับห้องเรียนที่มีนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สู่การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และ ความสามารถในการเตรียมการสอนสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในเรื่องมาตรฐาน/ตัวชี้วัดในหลักสูตรเชื่อมโยงสู่การจัดการเรียนรู้

2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา สำหรับครูที่สอนนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ นำเสนอผลการวิจัย ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมและ เอกสารประกอบฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษาสำหรับครูที่สอนนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า มีรายการที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดอยู่ใน 10 รายการหลัก โดยมีความเหมาะสมมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ

ระบุถึงความสามารถที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูอย่างชัดเจน, มีความชัดเจน สามารถทำให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ และแนวทางการบริหารหลักสูตรส่งผลให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของตนได้ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความคิดเห็นเกี่ยวกับเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่ามียุทธศาสตร์ที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 3 รายการได้แก่ รูปเล่มเอกสารประกอบหลักสูตรเหมาะสม ง่ายต่อความเข้าใจ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ภาษาที่ใช้ในเอกสารประกอบหลักสูตรมีความชัดเจน ถูกต้อง และสามารถเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และระบุชิ้นงาน ภาระงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังให้คำแนะนำในการปรับปรุงหลักสูตรเพิ่มเติมคือ 1) เขียนให้เห็นความสำคัญของภาษาไทยมาตรฐานที่มีต่อการใช้ภาษาในการเรียนการสอน 2) เขียนปัญหาให้ชัดเจนว่านักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ซึ่งใช้ภาษาแม่ในชีวิตประจำวัน แต่ต้องใช้ภาษาไทยมาตรฐานในการเรียน จึงทำให้ประสบปัญหาในการเรียน และ 3) เขียนให้เห็นความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งต้องใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นแนวทางสำคัญในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม

2.2 ผลการทดลองนำร่องหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา สำหรับครูที่สอนนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ พบว่า หลักสูตรมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

ขั้นตอนที่ 3 ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา สำหรับครูที่สอนนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ โดยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับครูที่สอนนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า คะแนนการทดสอบหลังการอบรม (Posttest) สูงกว่าคะแนนการทดสอบก่อนการอบรม (Pretest) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ประกอบด้วย การออกแบบการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย และการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย นำเสนอผลการวิจัย 2 ส่วน คือ

2.1 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยของผู้เข้าฝึกอบรมกับเกณฑ์ร้อยละ 70 พบว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยของผู้ฝึกอบรมหลังฝึกอบรมด้วยหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยภาพรวมความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้มีค่า 13.65 คะแนน

ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย 14.35 คะแนน และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยมีค่าเฉลี่ย 14.65 คะแนน

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากผลการศึกษาศักยภาพความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยของครูผู้เข้าฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม จากการสังเกตพฤติกรรม การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยโดยภาพรวม ดังนี้คือ

2.2.1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียน

ผู้เข้าฝึกอบรมแต่ละกลุ่มโรงเรียนสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบของการออกแบบการจัดการเรียน คุณลักษณะของนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ จุดมุ่งหมายของการสอน วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดและประเมินผล โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุม 3 ด้านคือ พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย การออกแบบชื่อหน่วยการเรียนรู้กะทัดรัด น่าสนใจ สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของ หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สาระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปตามกลวิธีการสอนตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา อีกทั้งมีการ กำหนดเวลาของการสอนแต่ละหน่วยได้อย่างเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้เป็นเพราะครูผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีความรู้และความเข้าใจภาษาและ วัฒนธรรมของนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์มากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจถึงขั้นตอนการสอนของกลวิธีการ สอนภาษาไทยตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษาสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ นั่นคือ ความเชื่อ (Stance) การออกแบบ (Design) และการยกระดับการเรียนรู้ตามความสนใจและสอดคล้องกับผู้เรียน (Shifts) มาร่วมกับกลวิธีการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา

2.2.2 ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียน

ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้ครบถ้วน และถูกต้องตามองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ อันได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ การจัด กิจกรรมการเรียนการสอนตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา สื่อประกอบการสอน รวมถึงการวัดและ ประเมินผลอีกทั้งมีความสอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามกระบวนการจัดการเรียนตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษาได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนมีการกำหนด สื่อประกอบการสอนได้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้และสอดคล้องกับบริบทของนักเรียนเป็นกลุ่ม ชาติพันธุ์

2.2.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย

สำหรับด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ผู้วิจัยได้สังเกตชั้นเรียนจำนวน 2 ครั้งจากการที่จากการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติการสอนจริงในชั้น

เรียนโดยทำการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู และพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนได้ผลการสังเกต
ชั้นเรียน ดังนี้

โรงเรียนศรีจอมทอง - ครูผู้สอนเป็นพื้นเมือง นักเรียนเป็นกลุ่มพื้นเมือง
กลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ และกลุ่มชาติพันธุ์ม้ง

(ครูผู้สอนคนที่ 1) ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตาม
แผนการจัดการเรียนรู้ตามที่ออกแบบไว้ โดยไม่มีการปรับกิจกรรมการเรียนรู้อะไร มีการสอนเป็นไป
ตามลำดับขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา มีการวัดและประเมินผล
ตามแผนการจัดการเรียนรู้ แต่มีการปรับเปลี่ยนสื่อประกอบการสอนเพิ่มเติม เพื่อให้นักเรียนได้เกิด
การเรียนรู้ และได้ลงมือปฏิบัติจริงมากยิ่งขึ้น ครูผู้สอนสามารถสื่อสารกับนักเรียนได้ อีกทั้งได้เกิดการ
เรียนรู้ภาษาชาติพันธุ์ของนักเรียน และนักเรียนสามารถสื่อสารกับเพื่อนต่างกลุ่มชาติพันธุ์ได้ส่งผลให้
นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข สามารถอ่าน เขียนภาษาไทย และเข้าใจความหมายได้ดีขึ้น และจาก
การสังเกตพฤติกรรมการทำกิจกรรมกลุ่มของนักเรียน นักเรียนมีความตั้งใจในการทำกิจกรรมกลุ่ม

กลุ่มโรงเรียนบ้านขุนแม่หยอด - ครูผู้สอน นักเรียนเป็นกลุ่มชาติพันธุ์
กะเหรี่ยงสะกอ(ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านขุนแม่หยอด) ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้
ตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ตามที่ออกแบบไว้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตาม
ขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษาได้อย่างถูกต้อง มีการใช้สื่อการเรียนรู้และการ
วัดและประเมินผลตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้ นักเรียนเรียนรู้คำภาษาไทยได้ดีขึ้น กล้า
แสดงออก มีความมั่นใจในการพูดสื่อสารภาษาไทย รวมทั้งอ่านและเขียนภาษาไทยได้ถูกต้องยิ่งขึ้น

จุดเด่นของกลุ่มโรงเรียนบ้านขุนแม่หยอดคือ ครูผู้สอนเป็นครูที่สามารถ
พูดภาษาถิ่นได้ เมื่อนักเรียนไม่เข้าใจในขณะทำกิจกรรมก็สามารถสื่อสารหรืออธิบายเป็นภาษาถิ่นได้
 อีกทั้งในขณะทำกิจกรรม นักเรียนสามารถพูดภาษาถิ่นร่วมกับภาษาไทยได้ แต่ครูผู้สอนก็จะพยายาม
ให้นักเรียนสื่อสารเป็นภาษาไทยให้มาก เพื่อนำไปสู่การอ่าน การเขียน การฟัง และการเข้าใจ
ความหมายได้ดียิ่งขึ้น

โรงเรียนบ้านแม่แฮเหนือ - ครูผู้สอนเป็นพื้นเมือง นักเรียนเป็นกลุ่ม
พื้นเมืองกลุ่มชาติพันธุ์กะเหรี่ยงสะกอ กลุ่มชาติพันธุ์ม้ง และกลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่

(ครูผู้สอนคนที่ 1) ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไป
ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ แต่มีการปรับกิจกรรมของการแบ่งกลุ่มนักเรียนจากที่
ออกแบบไว้แต่ละกลุ่มจะต้องมีหลากหลายชาติพันธุ์ ให้เป็นกลุ่มที่มีชาติพันธุ์เดียวกันก่อนในครั้งแรก
ให้นักเรียนมีความมั่นใจและตั้งใจในการทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันก่อนแล้วจึงปรับ
กิจกรรมกลุ่มให้มีทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในแต่ละกลุ่ม และจากการสังเกตพฤติกรรมนักเรียนในการทำ
กิจกรรมกลุ่มครั้งแรก นักเรียนทำกิจกรรมกลุ่มด้วยความสนุกสนาน สามารถสื่อสารเป็นภาษาแม่

เดียวกันได้ แต่การเขียนภาษาไทยยังไม่ถูกต้อง มีเพียงนักเรียนกลุ่มพื้นเมืองที่สามารถเขียนภาษาไทยได้ถูกต้อง มีเพียงนักเรียนกลุ่มพื้นเมืองที่สามารถเขียนภาษาไทยได้ถูกต้องแต่เมื่อทำกิจกรรมกลุ่มที่มีนักเรียนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ในกลุ่มเดียวกัน ครั้งแรกนักเรียนยังขาดความมั่นใจในการสื่อสาร แต่ครูผู้สอนได้แนะนำและกระตุ้นนักเรียนในการทำกิจกรรมโดยนักเรียนสามารถพูดภาษาถิ่นของตนได้เพื่อน ๆ ในกลุ่มจะได้เรียนรู้ภาษาของนักเรียนด้วย ทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจขึ้นและทำกิจกรรมกับเพื่อนในกลุ่มอย่างสนุกสนาน อีกทั้งการอ่านและการเขียนภาษาไทยได้ถูกต้อง เพราะเพื่อนที่เป็นนักเรียนพื้นเมืองได้ช่วยกัน นอกจากนี้ครูได้มีการปรับสื่อประกอบการสอน และการวัดและประเมินผลให้มีความสอดคล้องกับการกิจกรรมการเรียนรู้

จุดเด่นของโรงเรียนบ้านแม่แฮเหนือคือ ครูสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยทำป้ายนิเทศที่มีภาษาชาติพันธุ์ของนักเรียนในห้องเรียนครบทุกกลุ่มชาติพันธุ์ รวมทั้งครูผู้สอนได้เกิดการเรียนรู้ภาษาชาติพันธุ์ของนักเรียนได้ทุกภาษา

กลุ่มโรงเรียนบ้านปางอ้ง - ครูผู้สอนเป็นพื้นเมือง 2 คน และเป็นชาติพันธุ์กะเหรี่ยงสะกอ 1 คน นักเรียนเป็นกลุ่มชาติพันธุ์กะเหรี่ยงสะกอ และกลุ่มชาติพันธุ์ม้ง (ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านปางเกียะ) ผู้วิจัยได้เข้าสังเกตการสอนครูที่เป็นครูชาติพันธุ์กะเหรี่ยงสะกอ พบว่า ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา รวมทั้งมีการใช้สื่อและการวัดและประเมินผลเป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้ นักเรียนร่วมกันทำกิจกรรมกลุ่มอย่างสนุกสนาน เพราะนักเรียนสามารถพูดภาษาถิ่นของตนเองได้ และสามารถสื่อสารได้เนื่องจากบทเรียนเป็นเรื่องของคำกริยานักเรียนจึงสามารถแสดงท่าทางออกมาให้เพื่อนได้ อีกทั้งพบว่าครูผู้สอนสามารถพูดภาษาถิ่นได้ทั้งภาษากะเหรี่ยงสะกอและภาษาม้ง หากนักเรียนไม่เข้าใจ ครูผู้สอนสามารถสื่อสารกับนักเรียนได้จึงทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ตามทฤษฎีเชื่อมโยงภาษา สำหรับครูที่สอนนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์

นำเสนอผลการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้รับการพัฒนามที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ ดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้าของครูผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อคุณลักษณะของวิทยากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.39) แต่เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า มีความคิดเห็นในระดับที่มาก 3 รายการ ได้แก่ วิทยากรบรรยายได้ครบถ้วนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.48) วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการฝึกปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.48) และวิทยากรพร้อมทีมงานให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00)

2. ด้านกระบวนการของครูผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีรายการที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 4 รายการ ได้แก่ กิจกรรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ สอดคล้องกับกิจกรรมที่ทำ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) วิทยากรมีการเสริมแรงให้ผู้รับการพัฒนากิจกรรมด้วยความเข้าใจและมั่นใจ สู่การปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.48) และกิจกรรมมีความชัดเจน ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจต่อผู้รับการพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.52)

3. ด้านผลลัพธ์ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีรายการที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 3 รายการ ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทำให้มีความเข้าใจนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์มากขึ้น ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.52) เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยสำหรับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ได้อย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.52) และความรู้ที่ได้รับจากฝึกปฏิบัติสามารถพัฒนาบทเรียนร่วมกันสู่การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.42)



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 7 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน แสดงดังภาพนี้







ภาพ 8 ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยประกอบด้วย ประชากร/กลุ่มเป้าหมาย และตัวแปรที่ศึกษาตามขั้นตอนการวิจัยซึ่งมี 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ในการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มที่ 1 เป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หลังวันที่ 5 มกราคม 2565 และผ่านการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์แล้ว ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 6 คน ได้แก่

1. นางปาริชาติ อินตะกัน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
2. นางสาวปริญญญา อิ่มเทศ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
3. นางอาทิตย์ยา พันธุ์พัฒน์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
4. นางศศิธร ทองอ่อน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
5. นายรัฐดิวัฒน์ จัดดี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
6. นายสุนทร ชมชิต ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่ 3 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดกลาง 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก 3 คน ได้มาโดยใช้การสุ่มแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) รวมจำนวน 9 คน ได้แก่

1. นายสาธิต มากมี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีนคร (ไทยัญญานุกุล)
2. นางทองเพียร อ่องบางน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าชุม (ประชาอุทิศวิทยาการ)
3. นางอำไพ นงเยาว์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีสำโรง
4. นายสุวิทย์ พรหมอ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสวรรคโลก (คังวารวิทยา)
5. นายภูฤทธิ์ อิ่มเทศ อดีตตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากกล้วย

6. นางสาวสิตติณช์ โพธิ์จำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยะวิทยา

7. นายสุทัศน์ วาลูกา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนโรตารีสุวรรณโลก 1

8. นางจิตติพร เพ็ญศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาลพริ้ว

9. นายภูวนาท แสงนาค ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาเกษตรศิลป์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการนิเทศการศึกษาสำหรับศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ และ 2) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ที่สอดคล้องกับความคาดหวัง และความต้องการของสถานศึกษา ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อร่างแบบสัมภาษณ์
- 3) นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ
- 4) นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์

5) หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

- + 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการในแบบประเมินมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการในแบบประเมินมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการในแบบประเมินไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1) ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

2) ดร.สมเด็ยว เกตุอินทร์ ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

3) ดร.ระย้า คงขาว ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสสุโขทัย

4) ดร.สิทธยา แก้วเนย ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสสุโขทัย เขต 1

5) ดร.อภิชัย นุชเนื่อง ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

6) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งเกณฑ์ การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้ ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ สอดคล้องกับเนื้อหา ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

7) ปรากฏว่า มีค่าดัชนี IOC 1.00 ทุกข้อ แต่มีประเด็นเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ และได้ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความเหมาะสมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ แล้วนำไปเสนออาจารย์ ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยใช้ วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้เตรียมการ สัมภาษณ์ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1) จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย นเรศวร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยดำเนินการประสาน และสัมภาษณ์ด้วยตนเอง บันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกหรือ บันทึกเทป และนำมาถอดเทปสรุปวิเคราะห์ ประเด็นการสัมภาษณ์ โดยแบ่งประเด็น สัมภาษณ์เป็น 2 ตอน ดังนี้

2.1 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาทักษะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการนิเทศการศึกษาสำหรับศึกษานิเทศก์

2.2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหา และ แนวทางการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ ที่สอดคล้องกับความคาดหวังและความต้องการของ สถานศึกษา

ตาราง 7 แสดงเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการ
สถานศึกษา

วัน เดือน ปี	เวลาที่สัมภาษณ์	สถานที่สัมภาษณ์
18 เดือน เมษายน 2567	08.30 น. – 09.30 น.	ศึกษานิเทศก์ คนที่ 1 สพป.สุโขทัย เขต 2
18 เดือน เมษายน 2567	09.30 น. – 10.30 น.	ศึกษานิเทศก์ คนที่ 2 สพป.สุโขทัย เขต 2
18 เดือน เมษายน 2567	10.30 น. – 11.30 น.	ศึกษานิเทศก์ คนที่ 3 สพป.สุโขทัย เขต 2
18 เดือน เมษายน 2567	13.00 น. – 14.00 น.	ศึกษานิเทศก์ คนที่ 4 สพป.สุโขทัย เขต 2
18 เดือน เมษายน 2567	14.00 น. – 15.00 น.	ศึกษานิเทศก์ คนที่ 5 สพป.สุโขทัย เขต 2
18 เดือน เมษายน 2567	15.00 น. – 16.00 น.	ศึกษานิเทศก์ คนที่ 6 สพป.สุโขทัย เขต 2
22 เดือน เมษายน 2567	10.00 น. – 11.00 น.	ผู้อำนวยการ คนที่ 1 โรงเรียนโรตารีสวรรคโลก 1
22 เดือน เมษายน 2567	14.00 น. – 15.00 น.	ผู้อำนวยการ คนที่ 2 โรงเรียนอนุบาลศรีนคร ฯ
23 เดือน เมษายน 2567	10.00 น. – 11.00 น.	ผู้อำนวยการ คนที่ 3 โรงเรียนไชยะวิทยา
23 เดือน เมษายน 2567	14.00 น. – 15.00 น.	ผู้อำนวยการ คนที่ 4 โรงเรียนบ้านปากกล้วย
24 เดือน เมษายน 2567	10.00 น. – 11.00 น.	ผู้อำนวยการ คนที่ 5 โรงเรียนอนุบาลศรีสำโรง
24 เดือน เมษายน 2567	14.00 น. – 15.00 น.	ผู้อำนวยการ คนที่ 6 โรงเรียนบ้านตาลพริ้ว
25 เดือน เมษายน 2567	10.00 น. – 11.00 น.	ผู้อำนวยการ คนที่ 7 โรงเรียนศึกษาเกษตรศิลป์
25 เดือน เมษายน 2567	14.00 น. – 15.00 น.	ผู้อำนวยการ คนที่ 8 โรงเรียนอนุบาลสวรรคโลก ฯ
26 เดือน เมษายน 2567	10.00 น. – 11.00 น.	ผู้อำนวยการ คนที่ 9 โรงเรียนบ้านท่าชุม ฯ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลทั้งหมด มาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีการ Coding คำสัมภาษณ์ผสมผสานกับผลการศึกษาเอกสาร และการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการ
สำหรับศึกษานิเทศก์ จากการศึกษาเอกสาร

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล เอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ย้อนหลังไม่เกิน 10 ปี (ไม่เกินปี 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ตารางสังเคราะห์เนื้อหา ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร แนวทางการบริหารหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตร สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมตามหลักสูตร และการวัดและประเมินผลหลักสูตร

การสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

- 1) กำหนดประเด็นที่จะดำเนินการศึกษาเอกสาร เพื่อร่างแบบศึกษาเอกสาร
- 2) นำร่างแบบศึกษาเอกสาร เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ
- 3) นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบศึกษาเอกสาร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

แบ่งขั้นตอนออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การออกแบบ และสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ผู้วิจัยมีการออกแบบ และสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ดังนี้ การออกแบบ และสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ เป็นการนำผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ขั้นที่ 1.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์จากการสัมภาษณ์ มาออกแบบ “หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์” และนำผลของการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ขั้นที่ 1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์จากการศึกษาเอกสาร มาขยาย “หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์” ตามลำดับ ดังนี้

1. การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยออกแบบโดยนำผลการศึกษาศาภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง 3 ส่วนคือ 1) สภาพปัญหาของศึกษานิเทศก์ 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะของศึกษานิเทศก์ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสถานศึกษา และ 3) แนวทางการพัฒนาทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์มาออกแบบองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมในเบื้องต้น ซึ่งผลการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการทำให้ได้ประเด็นสำคัญขององค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมและได้รายละเอียดในบางประเด็นย่อย

2. การยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยนำผลของการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ขั้นที่ 1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์จากการศึกษาเอกสารมาเพิ่มเติมในประเด็นย่อยขององค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งการออกแบบและยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์มีความสัมพันธ์กับข้อมูลสำคัญข้างต้น

3. ผู้วิจัยนำร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์มาออกแบบคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

4. จากนั้นผู้วิจัยนำร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และการใช้ภาษา

5. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไข จัดทำร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

การตรวจสอบร่างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยใช้การประเมินจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านกระบวนการที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป เป็นกระบวนการ หรือมีประสบการณ์ด้านกระบวนการอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1. ดร.โณทัย ไทยวรรณศรี ตำแหน่ง ที่ปรึกษาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนห้วยไร่สามัคคี

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรฝึกอบรมและการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ในระดับเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และมีประสบการณ์ในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1. ดร.สัมพันธ์ คำฟู SMART COACH ด้านการพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ดร.อนุสร หงส์ขุนทด ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีนครราชสีมา คณะทำงานยกระดับคุณภาพการศึกษาด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (OBEC CC) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษาหรือการวัดและประเมินผล ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ในระดับเชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษาหรือด้านการวัดและประเมินผล และมีประสบการณ์ในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่

ดร.ปาริชาติ เกสัชชา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ (ศูนย์) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ตามแบบมาตรฐานการประเมินของ McMillan and Schumacher (2001) ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) ของหลักสูตรฝึกอบรมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับคะแนน 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการพิจารณาจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบประเมินเกี่ยวกับคุณภาพมาตรฐาน

ด้านความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ก่อนนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) ของ McMillan and Schumacher (2001) เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์แล้วสรุปเป็นภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ตามแบบมาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) การประเมินของ McMillan and Schumacher (2001) ในการใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) โดยถือเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ส่วนข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากจากข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ สรุปรวมเป็นความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมิน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 2.3 การทดลองนำร่อง (Pilot Study) หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมแล้วไปทำการทดลองนำร่อง (Pilot Study) กับศึกษานิเทศก์กลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มทดลอง

ผู้วิจัยกำหนดศึกษานิเทศก์กลุ่มทดลองการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ เป็นศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หลังวันที่ 5 มกราคม 2565 และผ่านการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์แล้ว ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 6 คน ได้แก่

1. นางปาริชาติ อินตะกัน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
2. นางสาวปริญญญา อิ่มเทศ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
3. นางอาทิตยา พันธุ์พัฒน์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
4. นางศศิธร ทองอ่อน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
5. นายฐิติวัฒน์ จัคดี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
6. นายสุนทร ชมชิต ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

บทบาทหน้าที่

ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ และร่วมทดลองนำร่อง (Pilot Study) ตามกระบวนการของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ดังนี้

1. เตรียมเอกสาร ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม และเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแล้ว รวมถึงสื่อประกอบการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้ครบถ้วน
2. การเตรียมตัวบุคคล ได้แก่ การคัดเลือกวิทยากร กระบวนการและผู้ช่วยวิจัยประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการฝึกอบรมและมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะกระบวนการ และผู้ประสานงานในการดำเนินการฝึกอบรม และดำเนินการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการฝึกอบรม และมอบหมายภารกิจตามแผนการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และการประเมินผล และเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมทดลองใช้หลักสูตร
3. การเตรียมสถานที่ ได้แก่ การจัดเตรียมห้องประชุมสำหรับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากความเหมาะสมในการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการ ในการทดลองนำร่องผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองนำร่อง ณ ห้องประชุมศรีสัชนาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
4. เตรียมอาหารและเครื่องดื่ม โดยประสานการจัดเตรียมกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอาหารและเครื่องดื่ม อาหารว่างสำหรับผู้เข้ารับการอบรม ตามวันเวลาที่ดำเนินการฝึกอบรม
5. ทำการทดลองนำร่อง (Pilot Study) เพื่อศึกษาผลของการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยนำไปทดลองกับศึกษานิเทศก์ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายและมีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 6 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในบริบทใกล้เคียงกันกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเป็นการตรวจสอบในเบื้องต้นว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อย่างไร โดยพิจารณาในด้านความเหมาะสมของเนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลา สื่อการฝึกอบรม

ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรม กำหนดการทดลองนำร่อง (Pilot Study) ระหว่างวันที่ 9-16 สิงหาคม 2567 จำแนกเป็น 1) การทดลองนำร่องหลักสูตรฝึกอบรมภาคความรู้ระหว่างวันที่ 9-11 สิงหาคม 2567 สถานที่ ณ ห้องประชุมศรีสัชนาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 2) การทดลองนำร่องหลักสูตรฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ระหว่างวันที่ 13-15 สิงหาคม 2567 โดยใช้สถานศึกษาคือสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียน ที่ศึกษานิเทศก์กลุ่มทดลองรับผิดชอบคนละ 1 โรงเรียน รวม 6 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนอนุบาลทุ่งเสลี่ยม (บ้านเหมืองนา) 2) โรงเรียนบ้านหนองหมื่นชัย 3) โรงเรียนบ้านตึก 4) โรงเรียนบ้านสุเม่น 5) โรงเรียนบ้านแม่सान และ 6) โรงเรียนบ้านหนองรังสิต

6. หลังเสร็จสิ้นกระบวนการทดลองนำร่อง (Pilot Study) ตามหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยและผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มทดลอง ดำเนินการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติ (AAR) ในประเด็นความเป็นไปได้ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของการนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ไปใช้กับศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลจากการสะท้อนการเรียนรู้หลังปฏิบัติ (AAR) ของศึกษานิเทศก์กลุ่มทดลอง มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีการ Coding และการวิเคราะห์สรุพบัญ (Analytic Induction)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมแล้ว ไปทดลองใช้กับศึกษานิเทศก์กลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลอง

ผู้วิจัยกำหนดศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มทดลองเป็น ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หลังวันที่ 5 มกราคม 2565 และอยู่ระหว่างการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 1 ปี ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน

แบบแผนการทดลอง

ผู้วิจัยกำหนดแบบแผนการทดลองเป็น Pre-Experimental Design แบบ One Group Posttest Only Design ทำการทดลองกับกลุ่มเป้าหมาย 1 กลุ่ม และมีการทดสอบหลังการฝึกอบรม 1 ครั้ง เปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 โดยใช้สถิติ One Sample t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550. น. 134)

วิธีดำเนินการทดลอง

1. การเตรียมการ

1.1 ผู้วิจัยจัดเตรียมเอกสาร ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม และเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม รวมถึงสื่อประกอบการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้ครบถ้วน

1.2 ผู้วิจัยจัดเตรียมตัวบุคคล ได้แก่ การคัดเลือกวิทยากร กระบวนการและผู้ช่วยวิจัย ประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการฝึกอบรมและมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะกระบวนการ และผู้ประสานงานในการดำเนินการฝึกอบรม และดำเนินการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการฝึกอบรม และมอบหมายภารกิจตามแผนการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และการประเมินผล และเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 เวลา 10.00 น.- 11.30 น. ณ ห้องประชุมศรีสำโรง สพป.สุโขทัย เขต 2

1.3 ผู้วิจัยจัดประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติในการใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ผู้ช่วยวิจัย คือศึกษานิเทศก์ที่ผ่านกระบวนการทดลองนำร่องใช้หลักสูตรฝึกอบรมแล้ว จำนวน 6 คน โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้เข้าใจในรูปแบบการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมให้มีความเป็นเอกภาพแนวปฏิบัติเพื่อการประเมินผลที่ถูกต้องเป็นมาตรฐาน โดยกำหนดให้ผู้ช่วยวิจัย 1 คน สังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 เวลา 13.00 น.- 14.30 น. ณ ห้องประชุมศรีสำโรง สพป.สุโขทัย เขต 2

1.4 ผู้วิจัยจัดเตรียมสถานที่ฝึกอบรมคือ ห้องประชุมศรีสัชนาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

1.5 ผู้วิจัยจัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม โดยประสานการจัดเตรียมกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอาหารและเครื่องดื่ม อาหารว่างสำหรับผู้เข้ารับการอบรม ตามวันเวลาที่ดำเนินการฝึกอบรม

2. การดำเนินการ

การดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 จัดทำบันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินโครงการพัฒนาศึกษานิเทศก์แก่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนัดหมายศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เข้ารับการฝึกอบรมตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

2.2 ดำเนินการทดลองตามหลักสูตรฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมายที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน โดยดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 4 - 8 พฤศจิกายน 2567 จำแนกเป็น 1) การฝึกอบรมภาคความรู้ระหว่างวันที่ 4 - 6 พฤศจิกายน 2567 สถานที่ ณ ห้องประชุมศรีสัชนาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 และ 2) การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ระหว่างวันที่ 7 - 8 สิงหาคม 2567 โดยใช้สถานศึกษาคือสถานศึกษา

ในเครือข่ายโรงเรียนที่ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้รับผิดชอบประจำเครือข่าย คนละ 3 โรงเรียน รวม 21 โรงเรียน จาก 6 กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบด้วย 1) กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายแม่สิน 2) กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย ยมนาวิถี 3) กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายศรีนคร 4) กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายก้าวน้ำ 5) กลุ่มโรงเรียน เครือข่ายขุนไกร และ 6) กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายกลางดง

2.3 เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมตามหลักสูตร ผู้วิจัยให้ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรม และทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

*** ระหว่างการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัย และผู้ช่วยวิจัยสังเกตพฤติกรรม ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประเมินและบันทึกข้อมูลลงในแบบสังเกตพฤติกรรมของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะ กระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวคิดการประเมินของ Kirkpatrick (RLBR) 2 ระดับ ประกอบด้วย 1) ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) และ 2) ระดับ การเรียนรู้ (Learning) โดยผู้วิจัยจะนำเสนอเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามระดับ ดังนี้

1) ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการตอบสนองต่อกระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นอย่างไร โดยการสอบถามความรู้สึกนึกคิดหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบประเมินความพึงพอใจการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 แบบประเมินความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้าที่มี ต่อคุณลักษณะของวิทยากร ตอนที่ 3 แบบประเมินความคิดเห็นด้านกระบวนการที่มีต่อการจัด กิจกรรมตามหลักสูตร และ ตอนที่ 4 แบบประเมินความคิดเห็นด้านผลลัพธ์ที่มีต่อการนำทักษะ กระบวนการที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติการนิเทศการศึกษาตามบทบาทและ มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) กำหนดระดับคะแนน 5 ระดับคือ

5 หมายถึง รายการนั้นมีความพึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง รายการนั้นมีความพึงพอใจมาก

3 หมายถึง รายการนั้นมีความพึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง รายการนั้นมีความพึงพอใจน้อย

1 หมายถึง รายการนั้นมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดประเด็นคำถามเพื่อร่างแบบประเมินความพึงพอใจ
- 3) นำร่างแบบประเมินความพึงพอใจเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ
- 4) นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความพึงพอใจ
- 5) หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of

Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบประเมินความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

- + 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการในแบบประเมินมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการในแบบประเมินมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการในแบบประเมินไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 คน ได้แก่

- 1) ดร.วรรณทิ ศรีโนนยาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
- 2) ดร.สมเด็ย เกตุอินทร์ ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์
- 3) ดร.ระย้า คงขาว ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุโขทัย
- 4) ดร.สิริธญา แก้วเนย ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
- 5) ดร.อภิชัย นุชเนื่อง ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

6) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้ ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

7) ปรากฏว่า มีค่าดัชนี IOC 1.00 ทุกข้อ แต่มีประเด็นเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ และได้ปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจให้มีความเหมาะสมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ให้ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของตนเอง เพื่อนำข้อมูลไปทำการสรุปผลในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) โดยถือเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง รายการนั้นมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง รายการนั้นมีความพึงพอใจระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง รายการนั้นมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง รายการนั้นมีความพึงพอใจระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง รายการนั้นมีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) **ระดับการเรียนรู้ (Learning)** เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และทักษะ จากการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างไร มีลักษณะเป็นการประเมินที่เป็นทางการมากขึ้น

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ

1) **แบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม** ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ ตอนที่ 2 แบบสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเภทตรวจสอบรายการ (checklist) (ประเมินโดยผู้วิจัย และผู้ช่วยวิจัยที่ผ่านกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกันแล้วในขั้นเตรียมการทดลอง) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเนื้อหารายละเอียดเพื่อสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามทักษะกระบวนการ ในหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

ตาราง 8 แสดงคำอธิบาย (Rubrics) แบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษาในทิศที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
	การใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศ	แสดงความเคารพและให้เกียรติทุกคนอย่างเต็มที่ ให้เกียรติทุกคนได้ดี ด้วยการฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจและไม่ตัดสินผู้อื่น	แสดงความเคารพและให้เกียรติทุกคนได้ดี แต่บางครั้งอาจมีการขัดจังหวะเล็กน้อย	เคารพและให้เกียรติผู้อื่นส่วนใหญ่ แต่บางครั้งอาจแสดงท่าทางที่ทำให้คนอื่นรู้สึกไม่ดี	บางครั้งไม่เคารพหรือไม่ให้เกียรติผู้อื่นในการฝึกอบรม หรือแสดงท่าทางที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดี	ไม่แสดงความเคารพหรือไม่ให้เกียรติผู้อื่นในการฝึกอบรม
1	เคารพและให้เกียรติทุกคนในการฝึกอบรม					
2	ใช้ภาษาที่เหมาะสม ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม	ใช้ภาษาที่เหมาะสม และมีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถให้กำลังใจผู้เข้าร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ	ใช้ภาษาที่เหมาะสมและให้กำลังใจได้ดี แต่บางครั้งอาจไม่ต่อเนื่องหรือไม่ชัดเจนในบางสถานการณ์	ใช้ภาษาที่เหมาะสมได้บ้าง และสามารถให้กำลังใจได้ในบางกรณี	ภาษาบางอย่างดูจริงจัง ไม่เหมาะสม หรือไม่สามารถให้กำลังใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ภาษาที่ไม่เหมาะสม หรือไม่มีการให้กำลังใจที่ชัดเจน
3	จัดการความขัดแย้งในการทำกิจกรรมตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ	สามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีที่เป็นระบบและสร้างความเข้าใจร่วมกัน	สามารถจัดการความขัดแย้งได้ดีและทำให้สถานการณ์กลับมาสงบลง แต่บางครั้งอาจต้องใช้เวลาในการแก้ไข	จัดการความขัดแย้งได้ในบางกรณี แต่บางครั้งอาจไม่สามารถแก้ไขได้ทันทีหรือไม่ได้ผลเต็มที่	จัดการความขัดแย้งได้บ้าง แต่ไม่สามารถทำให้สถานการณ์สงบได้ดีหรือบางครั้งไม่ได้ผลเท่าที่ควร	ไม่สามารถจัดการความขัดแย้งได้ หรือทำให้สถานการณ์รุนแรงขึ้น
4	ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกัน	สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่ โดยทำให้	ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนการทำกิจกรรมได้ดี แต่บางครั้งอาจยังไม่สามารถให้ทุกคนมีส่วนร่วม	ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรได้บ้าง แต่บางครั้งยังมีบางคนที่ไม่ได้มีส่วนร่วม	บางครั้งบรรยากาศไม่เป็นมิตร หรือไม่สนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกัน	บรรยากาศไม่เป็นมิตรและไม่สนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกันเลย

ทุกคนรู้สึกสะดวกสบาย		ส่วนร่วมอย่างเต็มที่		ไม่สามารถร่วมกิจกรรม ได้เต็มที่	
5	ยกย่องและยอมรับ ความสำเร็จของผู้เข้าร่วม ฝึกอบรม	ยกย่องและยอมรับ ความสำเร็จได้ดี แต่บางครั้ง อาจไม่แสดงออกหรือให้คำ ชมอย่างชัดเจนทุกครั้ง ในการให้คำชมเชย ที่เหมาะสม	ยกย่องและยอมรับ ความสำเร็จได้ดีบ้าง แต่บางครั้งอาจไม่ให้ คำชมในเวลาที่เหมาะสม หรือไม่ชัดเจน	บางครั้งไม่ได้ยกย่องหรือ ยอมรับความสำเร็จของ ผู้เข้าร่วม หรืออาจ แสดงออกไม่เหมาะสม	ไม่ยกย่องหรือยอมรับ ความสำเร็จของผู้เข้าร่วม การฝึกอบรมเลย
6	การใช้ทักษะการตั้งคำถาม ใช้คำถามปลายเปิดชัดเจน เข้าใจง่าย พร้อม ทั้งสามารถอธิบายคำถาม เพิ่มเติมได้อย่างเหมาะสม และชัดเจน	ใช้คำถามปลายเปิดที่ชัดเจน เข้าใจง่าย แต่บางครั้งอาจ อธิบายคำถามเพิ่มเติมไม่ ครบถ้วนหรือไม่ชัดเจน	ใช้คำถามปลายเปิดที่เข้าใจ ง่ายได้บ้าง แต่บางครั้งอาจ ไม่ชัดเจนหรือไม่สามารถ อธิบายคำถามเพิ่มเติมได้	คำถามปลายเปิดบางครั้ง ไม่ชัดเจน หรือไม่สามารถ อธิบายคำถามเพิ่มเติมได้ อย่างเหมาะสม	คำถามปลายเปิดไม่ชัดเจน หรือไม่สามารถอธิบาย คำถามเพิ่มเติมได้เลย
7	ใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อ สนทนา สามารถเชื่อมโยง คำถามกับเนื้อหาที่เรียนรู้ได้	ใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับ หัวข้อสนทนาและเชื่อมโยง กับเนื้อหา ที่เรียนรู้ได้ดี แต่บางครั้งอาจ ขาดความชัดเจนเล็กน้อย	ใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับ หัวข้อสนทนาได้บ้าง บางกรณี แต่บางครั้ง ไม่สามารถเชื่อมโยงได้ ชัดเจนกับเนื้อหาที่เรียนรู้	คำถามบางครั้งไม่เกี่ยวข้อง กับหัวข้อสนทนา หรือไม่ สามารถเชื่อมโยงกับเนื้อหา ที่เรียนรู้ได้ดี	คำถามไม่เกี่ยวข้องกับ หัวข้อสนทนา และ ไม่สามารถเชื่อมโยง กับเนื้อหาที่เรียนรู้ได้
8	ใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการ สนทนาหรือการอภิปราย เพิ่มเติม	ใช้คำถามกระตุ้นการสนทนา และอภิปรายได้ดี แต่ บางครั้งอาจไม่สามารถ กระตุ้นได้ครบถ้วนทุกคน ผู้เข้าร่วมรู้สึกมีส่วนร่วม	ใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการ สนทนาหรือการอภิปราย ได้ในบางครั้ง แต่บางครั้ง อาจไม่สามารถกระตุ้นได้ ในทุกกรณี	คำถามบางครั้งไม่กระตุ้นให้ เกิดการสนทนาหรือ อภิปรายเพิ่มเติม	คำถามไม่สามารถกระตุ้น ให้เกิดการสนทนาหรือ อภิปรายเพิ่มเติมได้เลย

และมีความสนใจ				
9	ใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้ตอบ คิดอย่างลึกซึ้ง	ใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้ตอบ คิดลึกซึ้งได้ แต่บางครั้ง อาจไม่สามารถกระตุ้น ประเด็นที่สำคัญได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้ตอบ คิดลึกซึ้งในบางกรณี แต่ บางครั้งไม่สามารถกระตุ้น ได้หรือไม่ชัดเจน	คำถามไม่สามารถกระตุ้น ให้ผู้ตอบคิดลึกซึ้งได้เลย
10	ใช้คำถามที่มีความท้าทาย และช่วยให้เกิดการคิดขั้นสูง หรือการนำไปสู่คำตอบที่ อาศัยข้อมูลโดยใช้ ประสบการณ์ตรง	ใช้คำถามที่มีความท้าทาย กระตุ้นให้เกิดการคิดขั้นสูง แต่บางครั้งอาจไม่เชื่อมโยง โดยนำไปสู่การใช้ข้อมูล จากประสบการณ์ตรง	ใช้คำถามที่มีความท้าทาย ได้บ้าง แต่บางครั้งอาจไม่ สามารถนำไปสู่คำตอบที่ ใช้ข้อมูลจากประสบการณ์ ตรงได้	คำถามไม่สามารถท้าทาย ผู้ตอบให้คิดขั้นสูงหรือใช้ ข้อมูลจากประสบการณ์ ตรงได้เลย
11	การใช้ทักษะการฟัง ไม่พูดคุยหรือทำกิจกรรมอื่นๆ แทรกขณะที่มีผู้พูด กำลังพูด	ไม่พูดคุยหรือทำกิจกรรม อื่นๆ แทรกขณะฟังผู้พูด ทุกครั้ง และแสดงให้เห็น ถึงความตั้งใจฟังอย่าง เต็มที่	บางครั้งอาจมีการพูดคุย หรือทำกิจกรรมแทรก ขณะฟัง แต่สามารถ กลับมาให้ความสนใจได้ ทันที	มักพูดคุยหรือทำกิจกรรม อื่นๆ แทรกขณะที่มีผู้พูด ทำให้การฟังไม่เต็มที่ หรือไม่สามารถเข้าใจ เนื้อหาที่มีผู้พูดพูด
12	สบตากับผู้พูดอย่างสม่ำเสมอ และพยักหน้าเป็นครั้งคราว เพื่อแสดงว่ากำลังติดตาม เนื้อหา	สบตากับผู้พูดอย่าง สม่ำเสมอและพยักหน้า เป็นระยะ ๆ แสดงให้เห็น ว่าเข้าใจและติดตาม เนื้อหาอย่างใส่ใจ	สบตากับผู้พูดได้บ้าง และ พยักหน้าเป็นครั้งคราว แต่ บางครั้งอาจขาดการ แสดงออกหรือดูไม่สนใจ	ไม่มีการสบตาหรือพยัก หน้าอย่างชัดเจน ทำให้ดู เหมือนไม่สนใจหรือไม่ ติดตามเนื้อหา
13	จดบันทึกข้อมูลที่สำคัญ ระหว่างการประชุม	จดบันทึกข้อมูลที่สำคัญได้ ดีโดยไม่พลาดข้อมูลที่ เกี่ยวข้อง	จดบันทึกข้อมูลสำคัญได้ บ้าง แต่บางครั้งอาจพลาด บาง	ไม่จดบันทึกข้อมูลที่สำคัญ หรือจดบันทึกไม่ครบถ้วน

	สำคัญและสามารถรวบรวมประเด็นหลักได้ครบถ้วน	ประเด็นที่สำคัญ	ข้อมูลบางส่วนหรือไม่สามารถรวบรวมข้อมูลครบถ้วน	ข้อมูลที่สำคัญได้ครบถ้วน	ทำให้สามารถนำข้อมูลไปใช้งานได้
14	เพิกเฉยต่อสิ่งรับกวนภายนอกขณะรับฟังได้ตั้ง	สามารถเพิกเฉยต่อสิ่งรบกวนภายนอกได้บ้าง รักษาความสนใจในการฟังได้ดีตลอดเวลา	สามารถเพิกเฉยต่อสิ่งรบกวนได้บ้าง แต่บางครั้งอาจมีความลำบากในการรักษาความสนใจ	บางครั้งไม่สามารถเพิกเฉยต่อสิ่งรบกวนภายนอกได้ ทำให้ไม่สามารถฟังได้อย่างเต็มที่	ไม่สามารถเพิกเฉยต่อสิ่งรบกวนภายนอกได้ ทำให้ไม่สามารถฟังได้อย่างเต็มที่
15	เลือกสถานที่ฟังที่เหมาะสมและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟังได้ และเลือกสถานที่เหมาะสมทุกกรณี	เลือกสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟังได้ แต่บางครั้งอาจมีสิ่งรบกวนเล็กน้อย	เลือกสถานที่ฟังที่เหมาะสมได้บ้าง แต่บางครั้งอาจไม่สามารถเลือกสถานที่ที่เหมาะสมที่สุดได้	บางครั้งเลือกสถานที่ฟังที่ไม่เหมาะสม ทำให้มีสิ่งรบกวนที่ส่งผลต่อการฟัง	ไม่สามารถเลือกสถานที่ฟังที่เหมาะสม ทำให้มีสิ่งรบกวนที่ส่งผลต่อการฟังอย่างมาก
16	การใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง มีการสื่อสารที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย	สื่อสารได้ชัดเจนและเข้าใจง่ายทุกครั้ง โดยผู้ฟังสามารถรับรู้และเข้าใจเนื้อหาที่สื่อสารได้ทันที	สื่อสารได้ชัดเจนและเข้าใจง่าย แต่บางครั้งอาจต้องมีการทบทวนเพิ่มเติมเล็กน้อย	การสื่อสารบางครั้งไม่ชัดเจนและอาจทำให้ผู้ฟังเข้าใจเนื้อหาได้ยาก	การสื่อสารไม่ชัดเจนหรือเข้าใจยาก ทำให้ผู้ฟังไม่สามารถเข้าใจเนื้อหาได้
17	สามารถสื่อสารเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจ และคล้อยตาม	สื่อสารได้ดี ทำให้ผู้ฟังเข้าใจและคล้อยตามได้ในส่วนใหญ่ แต่บางครั้งอาจต้องการเวลาเพิ่มเติมในการอธิบาย	สื่อสารได้ค่อนข้างดี แต่บางครั้งผู้ฟังอาจมีความยากในการเข้าใจหรือคล้อยตาม	การสื่อสารบางครั้งทำให้ผู้ฟังเข้าใจหรือคล้อยตามได้ทั้งหมด	การสื่อสารไม่สามารถทำให้ผู้ฟังเข้าใจหรือคล้อยตามได้เลย
18	ใช้ภาษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท	ใช้ภาษาที่เหมาะสมในส่วนใหญ่ แต่บางครั้งอาจมี	ภาษาที่ใช้ค่อนข้างเหมาะสม แต่บางครั้ง	ใช้ภาษาบางอย่างครั้งไม่เหมาะสม ทำให้การสื่อสาร	การใช้ภาษากายไม่เหมาะสม หรือขาดการ

	สื่อสารทุกครั้ง แสดงความมั่นใจและทำให้ผู้ฟังรับรู้เนื้อหาได้ชัด	ความไม่แน่นอนเล็กน้อย ในทำทางหรือการแสดงออก	อาจไม่สอดคล้องกับเนื้อหา หรือไม่แสดงออกอย่างชัดเจน	ดูไม่เป็นที่ธรรมชาติหรือไม่ เข้าใจโดยง่าย	ใช้ภาษาภาษา ทำให้การสื่อสารไม่ชัดเจนหรือไม่ มีประสิทธิภาพ
19	มีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟังอยู่เสมอเมื่อมีการสื่อสาร	ตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟังอยู่เสมอและสามารถปรับการสื่อสารได้ทันที เมื่อพบความไม่เข้าใจ	ตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟังได้บ้างครั้ง แต่บางครั้งอาจไม่สามารถตรวจสอบได้ทุกช่วงเวลา	บางครั้งไม่ตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟัง ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการสื่อสารหรือไม่เต็มที่	ไม่ตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟัง ทำให้การสื่อสารอาจเกิดการเข้าใจผิดหรือไม่เต็มที่
20	อธิบายหรือให้ข้อมูลที่สื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจถึงเนื้อหาอย่างมีคุณภาพ	สามารถอธิบายหรือให้ข้อมูลที่ชัดเจนสูง ทำให้ผู้ฟังเข้าใจเนื้อหาได้ แต่บางครั้งอาจต้องการข้อมูลเพิ่มเติม คำอธิบายเพิ่มเติม	อธิบายหรือให้ข้อมูลที่ชัดเจนในบางกรณี แต่บางครั้งอาจไม่สามารถให้ข้อมูลที่ชัดเจนหรือมีคุณภาพสูงได้ทั้งหมด	การอธิบายหรือข้อมูลบางครั้งขาดคุณภาพ ทำให้ผู้ฟังอาจไม่เข้าใจหรือไม่สามารถเข้าถึงเนื้อหาได้	การอธิบายหรือข้อมูลไม่ชัดเจนและไม่มีคุณภาพ ทำให้ผู้ฟังไม่สามารถเข้าใจเนื้อหาที่สื่อสารได้
21	การใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด แสดงความสนใจ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	แสดงความสนใจและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างไม่ได้โดยไม่ได้ตั้งใจหรือความตั้งใจทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดีหรือถูกตัดสิน	แสดงความสนใจและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้ดี แม้บางครั้งอาจมีความเห็นที่ไม่ตรงกัน แต่ยังคงเคารพและเปิดใจฟัง	บางครั้งไม่แสดงความสนใจหรือยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น หรือแสดงท่าทีที่ไม่พอใจต่อความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับตน	ไม่แสดงความสนใจหรือยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีท่าทีที่ไม่พอใจหรือแสดงออกไม่เหมาะสม
22	สามารถนำเสนอความคิดเห็นของตนเองอย่างชัดเจนและมีเหตุผล	นำเสนอความคิดเห็นอย่างชัดเจน มีเหตุผลที่รองรับได้ดี พร้อมทั้งอธิบายอย่างละเอียดและใช้ข้อมูลหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้อง	นำเสนอความคิดเห็นได้ชัดเจนและมีเหตุผลที่ดี แต่บางครั้งอาจขาดคำอธิบายที่ลึกซึ้งหรือข้อมูลที่สนับสนุนหลักฐานที่เกี่ยวข้อง	การนำเสนอความคิดเห็นไม่ค่อยชัดเจน หรือเหตุผลที่นำเสนอไม่เพียงพอและขาดการสนับสนุนที่เหมาะสม	การนำเสนอความคิดเห็นไม่ชัดเจนและขาดเหตุผลรองรับ มีความสับสนในการสื่อสาร

23	มีการใช้คำพูดที่ส่งเสริมและไม่เป็นการวิจารณ์ความคิดของผู้อื่น	ใช้คำพูดที่สุภาพและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ โดยไม่วิจารณ์หรือทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดี	ใช้คำพูดที่ส่งเสริมในบางกรณี แต่บางครั้งอาจมีการวิจารณ์หรือใช้คำที่ไม่เหมาะสมบ้าง	บางครั้งใช้คำพูดที่วิจารณ์ความคิดเห็นของผู้อื่นหรืออาจทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดีได้	ใช้คำพูดที่วิจารณ์หรือทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดี และส่งเสริมความคิดเห็นของผู้อื่น
24	เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และยินดีรับฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างเท่าเทียม	เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นได้ดี แต่บางครั้งอาจไม่ใช้เวลาผู้อื่นพูดอย่างเต็มที่	เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น แต่บางครั้งอาจขัดจังหวะหรือไม่ให้เวลาอย่างเต็มที่	ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น หรือขัดจังหวะความคิดเห็นของผู้อื่นบ่อยครั้ง	ไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น หรือมีการขัดขวางความคิดเห็นของผู้อื่น
25	เข้าใจและสามารถสร้างการเรียนรู้แก่ตนเองจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	เข้าใจและเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ดี สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปรับใช้ในชีวิตจริงและพัฒนาตนเอง	เข้าใจและเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ดี แต่บางครั้งอาจต้องใช้เวลาในการประมวลผลข้อมูล	เข้าใจและเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นบ้างครั้ง แต่ไม่สามารถสร้างการเรียนรู้ได้มากนัก	ไม่สามารถสร้างการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือไม่สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้มาปรับใช้ได้
26	การใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียน	สามารถสรุปประเด็นสำคัญจากบทเรียนได้ อย่างถูกต้อง ครบถ้วน พร้อมทั้งสามารถอธิบายและขยายความได้ดี	สรุปประเด็นสำคัญจากบทเรียนได้ถูกต้องและชัดเจน แต่บางครั้งอาจขาดรายละเอียดเล็กน้อย	สรุปประเด็นสำคัญได้ บางส่วน แต่บางครั้งอาจคลุมเครือหรือไม่ครบถ้วน	ไม่สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ถูกต้องหรือชัดเจน
27	สามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของเนื้อหาที่เรียนรู้ได้	สามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของเนื้อหาที่เรียนรู้ได้	ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนได้ดี แต่บางครั้งอาจขาด	สามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนได้บางส่วน แต่การ	ไม่สามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนได้ หรือระบุได้ไม่

	เรียนรู้ได้อย่างชัดเจน พร้อมให้เหตุผลที่ชัดเจน และมีความเข้าใจลึกซึ้ง	สนับสนุนด้วยข้อมูลหรือ คำอธิบายที่เหมาะสม	ขาดความลึกซึ้งในการ อธิบาย	อธิบายยังไม่ค่อยชัดเจน หรือไม่เพียงพอ	ถูกต้อง
28	สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับ ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ จริงได้	เชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับ ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ จริงได้ดี แต่บางครั้งอาจขาด ชัดเจน และสามารถให้ ตัวอย่างที่เกี่ยวข้องได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	เชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับ ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ จริงได้ แต่บางครั้งอาจขาด บางครึ่งอาจไม่ค่อย สอดคล้องหรือชัดเจน	สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับ ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ จริงได้บ้าง แต่ไม่ สอดคล้องหรือไม่ชัดเจนพอ	ไม่สามารถเชื่อมโยงเนื้อหา กับประสบการณ์หรือ เหตุการณ์จริงได้
29	สามารถสะท้อนบทเรียนโดย ใช้กระบวนการที่เป็นระบบ และมีมีความหมาย	ใช้กระบวนการสะท้อน บทเรียนที่เป็นระบบและมี ความหมาย โดยสามารถ วิเคราะห์และสรุปได้อย่าง ชัดเจนและมีความ เชื่อมโยงกับเนื้อหา บทเรียน	ใช้กระบวนการสะท้อน บทเรียนได้บ้าง แต่บางครั้ง กระบวนการอาจไม่ สมบูรณ์หรือไม่ค่อยมี ความหมาย	กระบวนการสะท้อน บทเรียนบางครั้งไม่เป็น ระบบ หรือไม่สามารถ เชื่อมโยงข้อมูลอย่าง เหมาะสม	ไม่สามารถใช้กระบวนการ สะท้อนบทเรียนได้ หรือ กระบวนการที่ใช้ขาด ความหมายหรือความ สมบูรณ์
30	สามารถให้ข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์และสร้างสรรค์ต่อ ผู้อื่น	ให้ข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์ สร้างสรรค์ และ มีความเหมาะสม พร้อม ทั้งคำแนะนำที่สามารถ นำไปใช้ได้จริง	ให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ และสร้างสรรค์ แต่บางครั้ง อาจขาดความละเอียด หรือไม่เหมาะสมในบางกรณี นำไปใช้ได้จริง	ให้ข้อเสนอแนะที่ยังไม่ค่อยมี ประโยชน์ หรือไม่สร้างสรรค์ พอที่จะช่วยพัฒนาได้จริง	ข้อเสนอแนะที่ให้ไม่มี ประโยชน์หรือขาดความ สร้างสรรค์

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดประเด็นคำถามเพื่อร่างแบบสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 3) นำร่างแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ
- 4) นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 5) หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการในแบบประเมินมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการในแบบประเมินมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

- 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการในแบบประเมินไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 คน ได้แก่

- 1) ดร.วรรณทิ ศรีโนนยาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
- 2) ดร.สมเด็ย เกตุอินทร์ ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิตถ์
- 3) ดร.ระย้า คงขาว ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุโขทัย
- 4) ดร.สิรธญา แก้วเนย ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
- 5) ดร.อภิชัย นุชเนื่อง ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

6) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้ ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

7) ปรากฏว่า มีค่าดัชนี IOC 1.00 ทุกข้อ แต่มีประเด็นเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญและได้ปรับปรุงแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ที่ผ่านการตรวจสอบ

คุณภาพแล้ว ให้ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยวิจัยและผ่านการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลในแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้สังเกตและประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบบ 1:1 (ผู้ประเมิน 1 คน ทำการสังเกตและประเมินพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน) เพื่อนำข้อมูลไปทำการสรุปผลในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) โดยถือเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง รายการนั้นมีการใช้ทักษะกระบวนการระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง รายการนั้นมีการใช้ทักษะกระบวนการระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง รายการนั้นมีการใช้ทักษะกระบวนการระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง รายการนั้นมีการใช้ทักษะกระบวนการระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง รายการนั้นมีการใช้ทักษะกระบวนการระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรม

มีลักษณะเป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบที่ใช้ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 6 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ จำนวน 5 ข้อ 2) ทักษะการตั้งคำถาม จำนวน 5 ข้อ 3) ทักษะการฟัง จำนวน 5 ข้อ 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง จำนวน 5 ข้อ 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด จำนวน 5 ข้อ และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน จำนวน 5 ข้อ รวมแบบทดสอบทั้งสิ้นจำนวน 30 ข้อ จำนวนข้อละ 4 ตัวเลือก วิธีการให้คะแนน คือ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรม ดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดประเด็นคำถามเพื่อร่างแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรม
- 3) นำร่างแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ

4) นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรม

5) หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการในแบบประเมินมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการในแบบประเมินมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน

- 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการในแบบประเมินไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 คน ได้แก่

1) ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

2) ดร.สมเดียง เกตุอินทร์ ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี

3) ดร.ระย้า คงขาว ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

4) ดร.สิริธญา แก้วเนย ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย เขต 1

5) ดร.อภิชัย นุชเนื่อง ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

6) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้ ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

7) คัดเลือกคำถามในแบบทดสอบ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ จำนวน 5 ข้อ 2) ทักษะการตั้งคำถาม จำนวน 5 ข้อ 3) ทักษะการฟัง จำนวน 5 ข้อ 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง จำนวน 5 ข้อ 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด จำนวน 5 ข้อ และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน จำนวน 5 ข้อ รวมแบบทดสอบทั้งสิ้นจำนวน 30 ข้อ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเท่ากับ 1.00 หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์ริชาร์ดสัน (Kuder Richardson) กำหนดค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.6 และค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.2 – 0.8

8) จัดทำแบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาเรื่องทักษะกระบวนการฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมตามหลักสูตรผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรม เพื่อนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรม เปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 โดยใช้สถิติ One Sample t-test โดยก่อนเปรียบเทียบคะแนนกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบการกระจายของข้อมูลคะแนนสอบว่าเป็นข้อมูลที่มีการกระจายเป็นโค้งปกติหรือไม่ เนื่องจากกลุ่มทดลองมี จำนวน 7 คน ด้วยการทดสอบ Normality test ด้วยวิธีของ Shapiro-Wilk ($n \leq 50$) ซึ่งผลการทดสอบพบว่ามีค่าสถิติเท่ากับ 0.967 มีนัยสำคัญทางสถิติ (sig) ที่ระดับ 0.873 ซึ่งแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติสามารถวิเคราะห์โดยใช้ t-test ได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรมคือ สถิติ One Sample t-test

จากวิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ สามารถสรุปข้อมูลตามประเด็นการประเมิน ดังตาราง

ตาราง 9 แสดงข้อมูลสรุปประเด็นการประเมินขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ประเด็นการประเมิน	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การตัดสิน
ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction)	ผลการประเมิน	แบบประเมินความพึงพอใจการฝึกอบรมหลักสูตร	คำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความพึงพอใจ	4.51–5.00 หมายถึงรายการนั้นมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด
	ความพึงพอใจหลักสูตร	ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะ	มาตรฐาน	3.51–4.50 หมายถึงรายการนั้นมีความพึงพอใจระดับมาก
	การฝึกอบรม	กระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์	คะแนนความพึงพอใจ	2.51–3.50 หมายถึงรายการนั้นมีความพึงพอใจระดับปานกลาง
	หลักสูตร	เสริมสร้างทักษะ	คิดเห็น	2.51–3.50 หมายถึงรายการนั้นมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ประเด็นการ ประเมิน	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การตัดสิน
	กระบวนการ สำหรับ ศึกษานิเทศก์			พอใจระดับปานกลาง 1.51–2.50 หมายถึง รายการนั้นมีความพึง พอใจระดับน้อย 1.00–1.50 หมายถึง รายการนั้นมีความพึง พอใจระดับน้อยที่สุด
ระดับการ เรียนรู้ (Learning)	ผลการสังเกต พฤติกรรม ที่แสดงทักษะ กระบวนการ ของ ศึกษานิเทศก์ ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	1. แบบสังเกต พฤติกรรมที่แสดง ทักษะกระบวนการ ของศึกษานิเทศก์ผู้ เข้ารับการฝึกอบรม	คำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ของ คะแนนความ คิดเห็น	4.51 – 5.00 หมายถึง รายการนั้นมีการใช้ ทักษะกระบวนการ ระดับมากที่สุด 3.51 – 4.50 หมายถึง รายการนั้นมีการใช้ ทักษะกระบวนการ ระดับมาก 2.51 – 3.50 หมายถึง รายการนั้นมีการใช้ ทักษะกระบวนการ ระดับปานกลาง 1.51–2.50 หมายถึง รายการนั้นมีการใช้ ทักษะกระบวนการ ระดับน้อย 1.00–1.50 หมายถึง รายการนั้นมีการใช้ ทักษะกระบวนการ ระดับน้อยที่สุด
	ผลการ ทดสอบ	2. แบบทดสอบ ความรู้ความเข้าใจ	วิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จาก แบบทดสอบ	ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80

2) ระดับผลลัพธ์ (Results) ที่เกิดขึ้นจากหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์โดยจำแนกเป็น ผลลัพธ์ที่เกิดกับตนเอง และผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กร

การสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดประเด็นในการสนทนา
- 3) นำร่างประเด็นในการสนทนาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ
- 4) นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขประเด็นในการสนทนา
- 5) หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของประเด็นในการสนทนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

+ 1 หมายถึง เห็นจว่ารายการในแบบประเมินมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่เห็นจว่ารายการในแบบประเมินมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

- 1 หมายถึง เห็นจว่ารายการในแบบประเมินไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- 1) ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
- 2) ดร.สมเดี้ยว เกตุอินทร์ ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิษฐ์
- 3) ดร.ระย้า คงขาว ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุโขทัย
- 4) ดร.สิริธญา แก้วเนย ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
- 5) ดร.อภิชัย นุชเนื่อง ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

6) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้ ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

7) ปรากฏว่า มีค่าดัชนี IOC 1.00 ทุกข้อ แต่มีประเด็นเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ และได้ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความเหมาะสมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมตามหลักสูตรทั้งภาคความรู้และภาคปฏิบัติแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมเพื่อทำ Dialogue ทางการศึกษา ณ ห้องประชุมศรีสัชนาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในวันที่ 11 พฤศจิกายน 2567 ใช้ระยะเวลา จำนวน 1 วัน เพื่อศึกษาผลที่ลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมตามแนวคิดของ Kirkpatrick (RLBR) 2 ระดับ คือ ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่นำไปสู่ผลในระดับผลลัพธ์ (Results) ที่เกิดขึ้นจากหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วยผลลัพธ์ที่เกิดกับตนเอง และผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

จากวิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ สามารถสรุปข้อมูลตามประเด็นการประเมิน ดังตาราง

ตาราง 10 แสดงข้อมูลสรุปประเด็นการประเมินขั้นตอนการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ประเด็นการประเมิน	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การตัดสิน
ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior)	ผลการดำเนินกระบวนการสุนทรียสนทนาทางการศึกษา (Dialogue) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ประเด็นการสนทนาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
ระดับผลลัพธ์ (Results)	ผลการดำเนินกระบวนการสุนทรียสนทนาทาง	ประเด็นการสนทนาเกี่ยวกับผลลัพธ์ของ	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content	วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ประเด็นการ ประเมิน	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การตัดสิน
	การศึกษา (Dialogue) ระดับ ผลลัพธ์ ประกอบด้วย ผลลัพธ์ที่เกิดกับ ตนเอง และผลลัพธ์ที่ เกิดกับองค์กร	หลักสูตรฝึกอบรม	Analysis)	



บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงานทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ จากการศึกษาเอกสาร

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ผลการออกแบบ และสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
3. การทดลองนำร่อง (Pilot Study) หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ผลการประเมินระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากแบบประเมินความพึงพอใจการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
2. ผลการประเมินระดับระดับการเรียนรู้ (Learning)
 - 2.1 ผลการสังเกตพฤติกรรมศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 2.2 ผลการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพระดับผลลัพธ์ (Results) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 2.1 ผลลัพธ์ที่เกิดกับตนเอง
 - 2.2 ผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กร

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการนิเทศการศึกษาสำหรับศึกษานิเทศก์ที่อยู่ระหว่างการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ดังนี้

“...อย่างที่ผมวิจัยได้เท่าความถึงที่มาของการสมัครศึกษานิเทศก์ใหม่ในรอบนี้ก็คือ... ไม่มีการอบรมพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง...ซึ่งก็จะเป็นปัญหามากเพราะว่า...พอเราเปลี่ยนสถานะหรือว่าเปลี่ยนหน้าที่จากการเป็นคุณครูเข้าสู่เป็นการเป็นศึกษานิเทศก์...เราไม่ได้รู้ถึงบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อย่างแท้จริง...เรายังมองไม่เห็นภาพการทำงานหรือว่าบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อย่างชัดเจน...เราจึงต้องพยายามที่จะเข้าไปศึกษาหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ...ในส่วนของตัวของผมเอง ทักษะที่ยังขาดอยู่และอยากจะได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมก็คือ... ทักษะการรับฟังอย่างตั้งใจ เพื่อนำไปคิดวิเคราะห์ในสิ่งที่คุณครูเค้าอธิบายหรือเล่าให้เราฟัง...การฟังที่ดีจะทำให้เราเข้าใจปัญหาของครูได้ดีขึ้น...นอกจากนี้ ทักษะการตั้งคำถามเพื่อที่จะทำให้เราได้คำตอบที่นำไปสู่การแก้ปัญหาหรือนำไปสู่การวางรูปแบบการแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่สำคัญ...อีกประเด็นหนึ่งก็คือ...การที่เราจะเป็นกระจุกสะท้อนสิ่งที่คุณครูเป็น ในตอนที่เขาเล่าให้เราฟัง และจะสะท้อนผลให้เขาเข้าใจในสถานะหรือว่าสิ่งที่เขาเป็นตอนนั้นก็เป็นเรื่องที่สำคัญ...เราจะพูดยังไงให้เขาฟังแล้ว

สามารถเข้าใจเลย...เพราะการเป็นศึกษานิเทศก์ที่ดีจะต้องสามารถสะท้อนให้เขาเห็นว่าสิ่งที่เขาขาดไปหรือว่าสิ่งที่เขาอยากจะทำพัฒนาคืออะไร...ให้เขารู้สึกเอง ให้เขาค้นพบด้วยตนเอง นั่นคือสิ่งที่อยากจะทำ...ถ้ามีหน่วยงานที่ทำหน้าที่นี้โดยตรง หรือว่ามีการพัฒนาศึกษานิเทศก์โดยตรง...ก็จะเป็นการให้ยาที่ตรงกับโรค เราควรมีหลักสูตรการพัฒนาคนที่จะเป็นศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง...ทุกสาขาวิชาชีพต้องมีการอบรมพัฒนา เพื่อให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของวิชาชีพนั้นก่อน ดังนั้นก็น่าจะมีการอบรมในเรื่องนี้ก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งของการเป็นศึกษานิเทศก์...ซึ่งการประเมินผล...มองว่าการพัฒนาศึกษานิเทศก์เป็นเรื่องที่เกิดในตัวตน ดังนั้น การประเมินก็อาจจะใช้วิธีการให้ศึกษานิเทศก์ที่เข้ารับการพัฒนาประเมินตัวเองว่าเกิดการพัฒนาหรือไม่อย่างไร น่าจะเป็นวิธีการที่ดี...”

ศึกษานิเทศก์ คนที่ 1 (สน.1)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 18 เดือน เมษายน 2567

...เมื่อมาเป็นศึกษานิเทศก์ใหม่ ไม่มีการอบรมเลยก็ยังกลัวอยู่...ว่าเราจะทำหน้าที่นี้ได้หรือไม่ เราเป็นศึกษานิเทศก์รุ่นแรกที่ไม่มีการอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง...แต่เรามีรุ่นพี่ที่เป็นศึกษานิเทศก์มาก่อนที่ให้คำแนะนำและก็มี 6 คนของเราค่อนข้างเข้มแข็ง...คือมีอะไรเราจะคุยกัน เราจะถามไถ่กันมีไฟล์งานก็จะส่งเพื่อแชร์กันตลอด...เราก็เลยรอดมาได้...ส่วนทักษะที่ควรต้องพัฒนาหรือเสริมแรงให้กับศึกษานิเทศก์ใหม่ ก็คือทักษะการพูด...การพูดที่ต้องทรงพลัง...รวมถึงทักษะเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะการสะท้อนผลก็เป็นเรื่องที่สำคัญที่ศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนา...เพื่อให้เราสามารถสะท้อนผลเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานได้ตรงจุดผ่านการให้ข้อเสนอแนะ...ส่วนแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ควรพัฒนาเรื่องของเทคนิคการนิเทศ และกระบวนการพูดว่าเราจะเริ่มต้นเปิดการพูดอย่างไรให้เกิดความน่าเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวเรา เราต้องพูดอย่างไรให้เขาสามารถแก้ปัญหาของเขาได้สิ่งนี้น่าจะเป็นประเด็นที่สำคัญ...และถ้าเราจะมีการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่นั้น การประเมินความก้าวหน้าของศึกษานิเทศก์ก็ทำได้หลายอย่าง เช่น ถ้าเป็นความรู้ก็อาจใช้แบบทดสอบได้ หรือถ้าเป็นทักษะก็ให้ศึกษานิเทศก์ประเมินตัวเองน่าจะเป็นวิธีการที่ดี แต่อาจต้องใช้เวลาพอสมควร แต่จะเป็นการประเมินที่ตรงประเด็นมากกว่า...”

ศึกษานิเทศก์ คนที่ 2 (สน.2)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 18 เดือน เมษายน 2567

“...ปัญหาที่พบในการเป็นศึกษานิเทศก์ใหม่ โดยที่เรายังไม่ได้รับการพัฒนาหรือว่ายังไม่ได้รับการอบรม...คือเราไม่เข้าใจเลยว่าแผนนิเทศคืออะไร แผนนิเทศเขียนยังไง แล้วอีกอย่างก็คือเทคนิคหรือวิธีการในการนิเทศ ทำแบบไหน หรือทำอย่างไร...ถ้าถามถึงทักษะที่ควรพัฒนาหรือว่าต้องเสริมสร้างให้กับศึกษานิเทศก์ใหม่ น่าจะเป็นทักษะเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น...และทักษะการสะท้อนผลเพื่อที่จะได้รับฟังว่าสิ่งที่เราได้นำเสนอให้กับโรงเรียน ให้กับคุณครูไปแล้วคุณครูมีความคิดเห็นแบบไหน ท่านผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นแบบไหน...และประเด็นที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ...ทักษะเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ...สำหรับแนวทางที่จะต้องพัฒนาศึกษานิเทศก์ที่จะมาเป็นศึกษานิเทศก์ใหม่คือต้องได้รับการอบรม...เมื่อได้รับการอบรมแล้วจะสามารถทำให้เข้าใจกระบวนการต่าง ๆ ตั้งแต่วิธีการเขียนแผนนิเทศ รวมถึงเทคนิค วิธีการในการนิเทศ ซึ่งสิ่งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมาก...การสร้างบรรยากาศในการนิเทศเป็นเหมือนการสื่อสารกันระหว่างผู้นิเทศก็คือศึกษานิเทศก์ กับผู้รับการนิเทศ...ศึกษานิเทศก์ควรมีทักษะการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้สามารถสร้างความเชื่อมั่น เชื่อถือ หรือว่าเชื่อใจระหว่างตัวศึกษานิเทศก์กับตัวคุณครู...การสร้างบรรยากาศที่ดีได้ตัวศึกษานิเทศก์เองต้องมีทักษะที่สำคัญก็คือทักษะการพูด เพื่อให้บรรยากาศในการนิเทศเป็นไปด้วยด้วยความเรียบร้อยหรือว่าความราบรื่น...แล้วถ้ามีการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่จริง ๆ การประเมินผลการพัฒนาเราอาจใช้วิธีการสังเกตร่วมกับการทำแบบทดสอบหรือแบบประเมินก็ได้...เหมือนที่เราใช้ในการอบรมครูทุกครั้ง...”

ศึกษานิเทศก์ คนที่ 3 (สน.3)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 18 เดือน เมษายน 2567

“...ปัญหาที่พบเจอตอนเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์คือ...ตอนที่เข้าสู่ตำแหน่งเราไม่มีการพัฒนาศึกษานิเทศก์และผมเองได้ไปอยู่ในกลุ่มงานที่เราไม่ได้มีความชำนาญ...เราไม่มีพื้นฐานความรู้เนื่องจากไม่มีการอบรมก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง...ทำให้เราต้องเรียนรู้และศึกษาด้วยตนเองในส่วนของสายงานที่เราได้รับมอบหมาย...ส่วนทักษะที่ควรพัฒนาให้กับศึกษานิเทศก์ใหม่...มองว่าน่าจะเป็นทักษะของการสร้างบรรยากาศ เพราะว่าศึกษานิเทศก์จะต้องลงพื้นที่ไปพบปะผู้บริหารสถานศึกษา พบกับคุณครู พบกับผู้เรียน ฉะนั้นเราจะต้องสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรแก่ผู้บริหารและคุณครู ซึ่งการสร้างบรรยากาศที่เราไปแบบกัลยาณมิตร จะทำให้เขาต้อนรับ แล้วเขาก็จะเปิดใจในประเด็นของการที่เราจะไปนิเทศ...ประเด็นต่อมาคือทักษะการฟัง ในการที่เราจะลงพื้นที่นิเทศ

สิ่งหนึ่งจะต้องมีเสียงสะท้อนในส่วนของผู้บริหารและคุณครู ฉะนั้นเราจะต้องฟังอย่างลึกซึ้ง เราจะต้องฟังข้อมูลเก็บข้อมูลจากคุณครู เพื่อที่จะมาสรุปผลในส่วนของแต่ละคนต่าง ๆ นะครับ ที่เราได้ไปนิเทศ และสุดท้ายเลยคือแนวทางการช่วยเหลือศึกษานิเทศก์ใหม่...ผมมองว่าถ้าศึกษานิเทศก์ใหม่ได้รับการอบรมโดยจัดการฝึกอบรมให้กับศึกษานิเทศก์ใหม่จะทำให้ศึกษานิเทศก์ใหม่นั้นมีพื้นฐานความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น...ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจะได้มีแผนในการนิเทศ จะได้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์...ซึ่งการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ในมุมมองของผม ผมมองว่า...เราควรยึดมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์เป็นสำคัญ โดยใช้มาตรฐานนั้นเป็นเกณฑ์ในการที่จะฝึกอบรมให้กับศึกษานิเทศก์...”

ศึกษานิเทศก์ คนที่ 4 (สน.4)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 18 เดือน เมษายน 2567

“...ตัวพี่เองน่าจะมีปัญหามากที่สุดเพราะว่ามาจากตำแหน่งครูศูนย์การศึกษาพิเศษ...ไม่ได้สัมผัสกับศึกษานิเทศก์มาก่อนว่าเขามีการดำเนินงานอย่างไร มีหน้าที่อย่างไรบ้าง...ปัญหาของพี่ก็คือไม่รู้ว่าจะต้องไปนิเทศเรื่องอะไรเราจะต้องพูดอย่างไรวางตัวอย่างไร การวางตัวของศึกษานิเทศก์เขาย่างไร คนถึงจะเชื่อถือ...จะต้องไปแนะนำเรื่องอะไร ทำแผนนิเทศอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไรในการนิเทศและปัญหาสำคัญอีกอย่างหนึ่งสำหรับพี่ก็คือจะเป็นเรื่องทำหนังสือราชการ เพราะเป็นศึกษานิเทศก์จะต้องมีการทำหนังสือในการแจ้งโรงเรียน อีกอย่างหนึ่งคือไม่รู้ถึงบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานของตำแหน่งศึกษานิเทศก์ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง...ในส่วนทักษะที่ต้องการพัฒนาน่าจะเป็นทักษะในการสื่อสารที่จะไปพูดอย่างไรถึงจะทำให้คุณครูเข้าใจ เราจะต้องมีการตั้งคำถามแบบไหนรวมไปถึงการสร้างบรรยากาศด้วยเพื่อให้ครูพร้อมที่จะพูดในสิ่งที่เราถามออกมา เราควรตั้งคำถามแบบไหน เขาถึงจะยอมตอบในสิ่งที่เราอยากรู้... ส่วนแนวทางการช่วยเหลือหรือพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่คือต้องการให้มีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาศึกษานิเทศก์อย่างจริงจังให้สอดคล้องกับตำแหน่งมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์เพราะว่าถ้าศึกษานิเทศก์ที่จะมาใหม่เขาได้การอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ว่าจะต้องไปทำอย่างไรบ้าง จะช่วยให้มีการวางแผนงานได้ดียิ่งขึ้น...”

ศึกษานิเทศก์ คนที่ 5 (สน.5)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 18 เดือน เมษายน 2567

“...ในส่วนของปัญหาที่พี่เจอนะ...ประเด็นของการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่ง...พี่แมงเป็นรุ่นที่มีการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งก่อนที่จะเป็นศึกษานิเทศก์ แต่น้อง ๆ ที่มาบรรจุใหม่เป็นน้อง ๆ ที่อยู่ในรุ่นที่ไม่ได้มีการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่ง...ก่อนที่พี่แมงจะเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ได้รับการเรียกไปอบรมที่กรุงเทพฯ แบ่งเป็น 2 ระยะได้รับการพัฒนาทั้งเรื่องบุคลิกภาพ เรื่องการสื่อสาร เรื่องเทคนิคการเก็บข้อมูล เทคนิคการวิจัย เทคนิคการนิเทศ ระยะแรกเป็นการอบรมด้านทฤษฎี และระยะที่ 2 คือการไป Present ว่าสิ่งที่เราเจอคืออะไรเหมือนกับ การไปสรุปผลว่าเราได้อะไรจากการฝึกอบรม...ดังนั้น ถ้าวางพี่แมงเป็นคนที่มีโชคที่ได้เข้าสู่กระบวนการนี้ก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แต่พอน้อง ๆ รุ่นใหม่ไม่ได้มีการพัฒนา ไม่ได้อบรมเลย...สิ่งที่พี่แมงคาดหวังมากที่สุดคือต้องการให้คุณครู ผู้บริหารหรือบุคลากรของโรงเรียนรวมทั้งกลุ่มอื่น ๆ ศรัทธาในตัวศึกษานิเทศก์...ถ้าย้อนกลับไปแก้ได้ก็อยากให้มีการพัฒนา ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งเพราะน้อง ๆ มาจากสายผู้สอน ทุกคนสอนเก่งหมด แต่ทุกคนยังไม่รู้ว่าฉันจะนิเทศอย่างไรเพื่อให้ครูยอมรับ นิเทศอย่างไรเพื่อเป็นการช่วยเหลือครูนี้คือเรื่องจริงที่น้อง ๆ เจอ ดังนั้น วิธีการแก้ปัญหาคือต้องพัฒนา จะอะไรยังไงก็ตามแต่มันต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ศึกษานิเทศก์รู้ว่าหน้าที่ของศึกษานิเทศก์คืออะไร ต่างจากครูอย่างไร และศึกษานิเทศก์จะทำอย่างไรเพื่อช่วยเหลือให้ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายคือให้เด็กมีคุณภาพ ดังนั้นสิ่งที่อยากให้เกิดก็คือต้องมีการพัฒนาให้รู้ว่าการอบหน้าทีตามมาตรฐานตำแหน่งของศึกษานิเทศก์คืออะไร...ในส่วนกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์อย่างไรให้ทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้...อย่างหนึ่งคือต้องทำให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้และถ่ายทอดได้ ทักษะการสื่อสารสำคัญมาก รู้คนเดียวแต่จะทำอย่างไรให้คุณครูรู้ด้วย นอกจากนี้สิ่งสำคัญคือศึกษานิเทศก์ต้องรู้ว่าทำอย่างไรให้ครูเชื่อใจเรา นั่นหมายถึงกระบวนการของการสร้างความศรัทธาในวิชาชีพ ซึ่งการสร้างความศรัทธานั้นต้องมาจากองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น รู้จริง ถ่ายทอดได้ มีความเป็นพี่เป็นน้องมีความเป็นกัลยาณมิตรหรือมีเทคนิคการนิเทศที่ส่งให้ผู้รับการนิเทศหรือคุณครูเห็นได้ว่า เราต้องการช่วยเหลือเขาเราไม่ใช่มาจับผิดหรือมาประเมินเขา และกระบวนการสำคัญเราคือต้องกล้าพูดในสิ่งที่เราไปเจอหรือเราเห็นเพื่อให้ feedback กับครูอย่างสร้างสรรค์...แต่อย่าให้รู้ว่าการสื่อสารอย่างเดียวไม่ได้แต่ต้องสื่อสารอย่างมีคุณภาพ...การอบรมครั้งเดียวคงเป็นไปไม่ได้จึงต้องอบรมแล้วนำสิ่งที่ได้จากการอบรมหรือพัฒนานั้นมาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม...ส่วนหลักหรือแนวทางที่เราจะนำมาใช้ในการพัฒนาก็คือมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพศึกษานิเทศก์ให้นำสิ่งนี้เป็นตัวกำหนดกรอบการพัฒนาละ...นี่คือหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เพราะมีมาตรฐานตำแหน่งกำหนดไว้อย่างชัดเจน เวลาเรารายงานผลการปฏิบัติงานหรือเวลาเราทำผลงานต่าง ๆ รายงานเพื่อประกอบการพิจารณาเงินเดือนหรือรายงานผล

เพื่อประกอบการเลื่อนวิทยฐานะ ก็จะกำหนดไว้ในส่วนของมาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้นต้องเอาหน้าที่ที่ศึกษานิเทศก์เขากำหนดว่าศึกษานิเทศก์ทำอะไรมาใช้ ส่วนเรื่องการประเมินผล การพัฒนามองว่าเราจะยึดแบบใดแบบหนึ่งไม่ได้มันต้องขึ้นอยู่กับกิจกรรมด้วย เราอาจมีวิธีที่หลากหลายแต่สิ่งที่ยากเห็นก็คือ เราควรเปิดโอกาสให้ศึกษานิเทศก์ใหม่ได้สะท้อนถึงผลที่เกิดขึ้นกับตัวเอง”

ศึกษานิเทศก์ คนที่ 6 (สน.6)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 18 เดือน เมษายน 2567

ตาราง 11 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
1. สภาพปัญหาของ ศึกษานิเทศก์ ใหม่	สน.1	- ขาดการอบรมพัฒนา ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง - ศึกษานิเทศก์ ส่งผลให้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อย่างแท้จริง	- การยกเลิกกระบวนการพัฒนา หรือฝึกอบรมบุคลากร ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง - ศึกษานิเทศก์ ก่อให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์
	สน.2	ศึกษานิเทศก์ใหม่ ไม่มีการอบรมหรือพัฒนา ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์	ใหม่ เนื่องจากการยกเลิกการฝึกอบรมดังกล่าว ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตาม
	สน.3	การเป็นศึกษานิเทศก์ใหม่ โดยที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาหรืออบรม ส่งผลให้เกิดความสับสนและไม่เข้าใจเกี่ยวกับ	มาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงเทคนิควิธีการ และทักษะที่เอื้อหรือสนับสนุนให้

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
		หน้าที่หรือกระบวนการ นิเทศการศึกษา	ศึกษานิเทศก์ประสบ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติหน้าที่ด้านการ นิเทศทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องพัฒนา ศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะ ที่สำคัญจำเป็น และ สามารถนำทักษะที่ได้รับ การพัฒนาไปปรับ ประยุกต์ใช้ได้จริงใน กระบวนการนิเทศ การจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่สอดคล้อง กับสภาพบริบทการ ทำงานในตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์อย่างมี ประสิทธิภาพ
	ศน.4	• ไม่มีการพัฒนา ศึกษานิเทศก์ก่อนเข้าสู่ ตำแหน่ง และได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ที่ไม่มีความชำนาญ ส่งผลให้เกิดอุปสรรค ในการทำงาน	
	ศน.5	• ไม่ได้รับการพัฒนาก่อน เข้าสู่ตำแหน่งส่งผลให้ ไม่รู้ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาทของ ศึกษานิเทศก์อย่างไร ให้ประสบความสำเร็จ	
	ศน.6	• ศึกษานิเทศก์ที่ไม่ได้รับ การพัฒนาก่อนเข้าสู่ ตำแหน่ง จะได้รับ ผลกระทบจากการขาด ประสบการณ์ด้านการ นิเทศการศึกษา และ การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ ศึกษานิเทศก์	
2. แนวทางและ ทักษะสำคัญที่ควร พัฒนาให้กับศึกษา นิเทศใหม่	ศน.1	• ทักษะการรับฟัง อย่างตั้งใจ • ทักษะการตั้งคำถาม ที่จะทำให้นำไปสู่การ แก้ปัญหา • ทักษะการสะท้อนผล	หลักสูตรการพัฒนา ศึกษานิเทศก์มีเนื้อหา ที่สำคัญ ที่สอดคล้อง กับทักษะกระบวนการ ที่ส่งเสริมการปฏิบัติ หน้าที่ให้บรรลุ

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
		ที่ทำให้ผู้รับการนิเทศ เข้าใจในสถานะหรือว่า สิ่งที่เป็นอยู่	มาตรฐานวิชาชีพของ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 6 ทักษะ ประกอบด้วย
ศน.2	- ทักษะการการพูด ที่ทรงพลัง - ทักษะเกี่ยวกับการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - ทักษะการสะท้อนผล การนิเทศ	1) ทักษะการสร้าง บรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสาร ที่ทรงพลัง	
ศน.3	- ทักษะแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น - ทักษะการสะท้อนผล - ทักษะเกี่ยวกับการสร้าง บรรยากาศร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับ การนิเทศ	5) ทักษะการแลกเปลี่ยน ความคิด 6) ทักษะการสะท้อน บทเรียน โดยการพัฒนาทักษะ ทั้ง 6 ทักษะต้องมี ความเชื่อมโยงและ	
ศน.4	- ทักษะของการสร้าง บรรยากาศ - ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง - ยึดมาตรฐานวิชาชีพของ ศึกษานิเทศก์เป็นสำคัญ โดยใช้มาตรฐานนั้นเป็น เกณฑ์ในการที่จะ ฝึกอบรมให้กับ ศึกษานิเทศก์	ส่งเสริมการปฏิบัติ หน้าที่ตามมาตรฐาน วิชาชีพตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์	
ศน.5	- ทักษะในการสื่อสาร - ทักษะการตั้งคำถาม - ทักษะการสร้าง บรรยากาศ		

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
		- ดำเนินการพัฒนา - ศึกษานิเทศก์ให้ - สอดคล้องกับมาตรฐาน - วิชาชีพของศึกษานิเทศก์	
ศน.6		- ทักษะการสื่อสารที่มี - คุณภาพ - เชื่อมโยงกับมาตรฐาน - วิชาชีพศึกษานิเทศ	

จากตาราง 11 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ แสดงให้เห็นว่า การยกเลิกกระบวนการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ก่อให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ใหม่ เนื่องจากการยกเลิกการฝึกอบรมดังกล่าว ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงเทคนิควิธีการ และทักษะที่เอื้อหรือสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะที่สำคัญจำเป็น และสามารถนำทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปปรับประยุกต์ใช้ได้จริงในกระบวนการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบทการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรการพัฒนาศึกษานิเทศก์ควรประกอบด้วยเนื้อหาที่สำคัญสอดคล้องกับทักษะกระบวนการที่ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ จำนวน 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน ซึ่งการพัฒนาทักษะทั้ง 6 ทักษะดังกล่าวจำเป็นต้องมีความเชื่อมโยงและส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพศึกษานิเทศก์

ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ที่สอดคล้องกับความคาดหวังและความต้องการของสถานศึกษา ดังนี้

“ปัญหาที่พบจากการทำหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ก็คือศึกษานิเทศก์ 1 ท่าน จะรับผิดชอบดูแลโรงเรียนหลายแห่ง แล้วโรงเรียนบางแห่งก็อยู่ใกล้กัน...บางที่ก็อยู่บนพื้นที่ สูงส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ใช้เวลาเดินทางค่อนข้างนาน ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาก็คือ... ศึกษานิเทศก์มีเวลาในการนิเทศน้อย ไม่มีเวลาในการวางแผนหรือร่วมสะท้อนปัญหากับฝ่าย บริหารของโรงเรียน และทักษะที่อยากให้พัฒนาให้กับศึกษานิเทศก์ใหม่ มีหลายอย่าง...คือ อยากได้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำให้ครูรักกัน...เพราะผมเจอปัญหานี้อยู่เนืองนิตย์ และ เรื่องการจัดทำหลักสูตร การนำความรู้ความสามารถ รวมถึงเรื่องเทคนิคและวิธีการสอน อยากให้ ศึกษานิเทศก์เป็นคนให้แนวทาง หรือวิธีการ หรือกระบวนการบางอย่างกับครูที่ไม่ได้จำกัดแค่ การให้ความรู้ เพราะความรู้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่การให้กระบวนการหรือวิธีการได้ ความรู้จะมีความถาวรกว่า และอยากให้เพิ่มเรื่องทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนให้มากขึ้นด้วย เพื่อเป็นที่พึ่งให้กับคุณครูได้นะครับ...สิ่งที่โรงเรียนคาดหวังจากตัวของ ศึกษานิเทศก์ก็คือเรา อยากได้...เทคนิควิธีการ การให้คำปรึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนต่อสถานศึกษา รวมถึงนวัตกรรมทางการศึกษาด้วย...เราคาดหวังว่า ศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้นำเราได้ในเรื่อง นี้...โดยส่วนตัวแล้วผมมองว่า ศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง อาจให้วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการเหมือนของผู้อำนวยการก็ได้ แต่ให้ยึดที่มาตรฐานวิชาชีพของ ศึกษานิเทศก์เป็นสำคัญ ประเด็นนี้...ผมมองในมุมของผมนะ...แล้วก็อยากแนะนำในการพัฒนา ศึกษานิเทศก์ควรเป็นการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ที่ออกแบบให้เป็น 2 ระยะ...ระยะที่ 1 ก็จะเป็นใน เรื่องของการอบรมตามมาตรฐานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน...คล้ายๆกับการอบรมของผู้บริหาร ระยะที่ 2 อยากให้มีการฝึกปฏิบัติในสถานที่จริง...เพื่อที่จะให้ศึกษานิเทศก์ทำงานได้อย่างมี มาตรฐาน และเป็นที่พึ่งให้กับครูได้...”

ผู้อำนวยการสถานศึกษา คนที่ 1 (ผอ.1)

ผู้แทนสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 22 เดือน เมษายน 2567

“...ปัญหาที่พบเจอจากการทำหน้าที่ของศึกษานิเทศก์เป็นเรื่องของการขาดประสบการณ์ ในการนิเทศ และไม่ค่อยเข้าใจในบริบทของโรงเรียนที่ออกนิเทศ....ส่วนเรื่องทักษะที่อยากให้ นำไปพัฒนาศึกษานิเทศก์จะเป็นเรื่องของบทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ หมายถึงอาจจะ มีเรื่องอื่น ๆ ด้วย ที่สนับสนุนการทำหน้าที่ตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ เช่นวิธีการนิเทศ การพูด การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การให้แนวคิดเรื่องเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน...สิ่งที่คาดหวังในตัวของศึกษานิเทศก์ก็คือ...อยากให้ ศึกษานิเทศก์เป็นที่พึ่ง ของครู ร่วมคิดพาทำไม่เพิ่มงานไม่เพิ่มภาระให้กับครู แล้วก็สามารถให้ความรู้ครูรวมถึง

ในประเด็นที่สงสัย...แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์ผมมองว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ๆ ที่เราต้องพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งอยากให้มีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ยึดเอามาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์มาเป็นหลัก รวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพด้วย...จะทำให้เราได้ศึกษานิเทศก์มืออาชีพ...ถ้าเป็นไปได้ก็อยากให้อบรมให้เสร็จก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1/2567 จะดีมาก เอาให้เสร็จก่อนลงพื้นที่เลย...”

ผู้อำนวยการสถานศึกษา คนที่ 2 (ผอ.2)

ผู้แทนสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 22 เดือน เมษายน 2567

“...ในส่วนของปัญหาที่พบจะเป็นในเรื่องของการประสานงานที่ไม่ชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม และก็ไม่เป็นระบบ ทำให้เกิดภาระเร่งด่วนแก่ครูในโรงเรียน...โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก...ที่มักจะมีเงื่อนไขมากมาย...รวมถึงเรื่องการสื่อสารในลักษณะของการเป็นผู้บังคับบัญชา ไม่ใช่ผู้อำนวยการความสะดวกหรือส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาด้านการเรียนการสอนของครู...นอกจากนี้ยังพบว่าศึกษานิเทศก์บางคน ยังมีวิธีปฏิบัติที่ทำให้รู้สึกวุ่นวาย...มีการเลือกปฏิบัติและศึกษานิเทศก์บางคนไม่เข้าใจงานอย่างแท้จริง เวลาถามจึงตอบไม่ได้...สิ่งที่อยากให้ศึกษานิเทศก์พัฒนา คือ 1. ต้องศึกษาบริบทของโรงเรียนอย่างเข้าใจต้องการให้ศึกษานิเทศก์มาช่วยเหลือโรงเรียนด้วยความจริงใจ และให้ศึกษานิเทศก์ที่ได้รับมอบหมายและวางแผนงานให้ชัดเจน อย่างน้อย ๆ ก็ประสานงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รู้ว่าช่วงไหนต้องทำอะไรบ้าง และต้องการผลสุดท้ายเมื่อไหร่ อะไร ยังไง แล้วก็ทักษะเรื่องการสื่อสารแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ให้ความรู้ช่วยเหลือครูในโรงเรียนได้ แล้วต้องมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างแท้จริงและอยากให้ศึกษานิเทศก์สามารถสะท้อนผลการนิเทศที่นำไปปรับแก้ไขงานได้แบบเข้าใจ ไม่ใช่พูดไปเรื่อย ๆ สุดท้ายทั้งผู้อำนวยการและครูก็ไม่เข้าใจ...ความคาดหวังของเราคือเราอยากให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ชี้แนะ หรือแนะนำงานกับเรา แนะนำแบบเป็นมิตร อยากให้เราอยู่กับศึกษานิเทศก์ได้คุย ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันบ้าง คืออยากให้ศึกษานิเทศก์ฟังในสิ่งที่เราพยายามสื่อสารบ้าง นอกจากนี้ยังคาดหวังว่าศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้นำด้านวิชาการ ไม่อยากให้เป็นแค่คนทวงงาน อยากให้ศึกษานิเทศก์เป็นตัวกลางระหว่างโรงเรียนกับเขตพื้นที่ที่ดี...อย่าลืมนะว่าศึกษานิเทศก์รับผิดชอบคนละงาน แต่ครูที่โรงเรียนต้องทำทุกงานรวมถึงงานด้านการสอนด้วย ทำให้เป็นปัญหาพอสมควร...ในส่วนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์ มองว่าจำเป็นต้องพัฒนาก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง โดยยึดมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสำคัญ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ทำงานได้ตรงตามมาตรฐาน และเป็นศึกษานิเทศก์ที่มีคุณภาพ...อยากฝากไว้อีกอย่างก็คือ อยากให้ศึกษานิเทศก์รุ่นใหม่ทำงานอย่างกัลยาณมิตร มีความรู้มีความสามารถ มีหัวใจดูแลโรงเรียน แล้วก็ยินดีลงมาช่วยเหลือให้

คำปรึกษากับโรงเรียนอย่างเต็มที่ อยากให้ ศึกษานิเทศก์พาคิดพา ไม่ใช่นั่งสั่งอยู่บนเขต อยากให้ทำงานคู่กับครู นี่คือศึกษานิเทศก์ที่เราอยากได้มากที่สุด”

ผู้อำนวยการสถานศึกษา คนที่ 3 (ผอ.3)

ผู้แทนสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 23 เดือน เมษายน 2567

“...ไม่พบปัญหาในการทำงานของศึกษานิเทศก์ ผมเองเข้าใจในมาตรฐานและการทำงานศึกษานิเทศก์ที่เป็นอย่างดี...แต่ก็อยากให้ศึกษานิเทศก์ศึกษางานตามโครงสร้างให้เข้าใจถ่องถี่เพื่อที่จะนำไปแนะนำคุณครูที่โรงเรียนได้ตรงตามความต้องการ...สิ่งที่คาดหวังมากเวลาที่ศึกษานิเทศก์ลงโรงเรียน คือศึกษานิเทศก์จะมีวิธีการหรือกระบวนการอะไรที่เข้าถึงปัญหาของครูในการจัดการเรียนการสอน เพราะปกติเวลาถามตรง ๆ ครูก็ตอบว่าไม่มีปัญหาอะไร แต่เรารู้ว่ามีปัญหาอยู่แต่ครูไม่บอกเรา...การพัฒนาศักยภาพก่อนเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์เป็นสิ่งที่จำเป็นจำเป็นนะครับ เหมือนกับตำแหน่งของผู้บริหารที่ต้องมีการพัฒนาก่อน...ให้มีความพร้อมสำหรับการทำงานแบบมืออาชีพ ไม่ใช่ทำอะไรไปเรื่อยเปื่อย...ใช้การฝึกอบรมสัก 3-4 วันก็ได้ ไม่ต้องอะไรมากมาย เอามาตรฐานวิชาชีพเป็นแกนของการอบรมให้กับศึกษานิเทศก์ใหม่....เรื่องสำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือการสร้างควมศรัทธาและบารมีทางวิชาชีพ ก็สมควรให้ความสำคัญ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์นำไปปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน ส่งเสริมงานของศึกษานิเทศก์ให้เกิดการยอมรับของครูรวมถึงผู้อำนวยการด้วย โดยเฉพาะ ผู้บริหารรุ่นเก่าๆ เชื่อว่าถ้าศึกษานิเทศก์สร้างความเชื่อมั่นกับครูได้ ครูก็จะเต็มใจทำทุกอย่าง หรือทำงานร่วมกันตามคำแนะนำของศึกษานิเทศก์...”

ผู้อำนวยการสถานศึกษา คนที่ 4 (ผอ.4)

ผู้แทนสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 23 เดือน เมษายน 2567

“...ปัญหาของศึกษานิเทศก์ที่พบคือความไม่เข้าใจในบทบาท และการปฏิบัติงานที่ไม่สนับสนุนตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายหลักก็คือผู้เรียน แล้วก็มี การปฏิบัติงานเชิงนโยบายมากเกินไปส่งผลให้...ปฏิทินการนิเทศไม่เป็นไปตามแผนการนิเทศที่ทางโรงเรียนได้วางแผนไว้...ทักษะที่ควรพัฒนาศึกษานิเทศก์คือเป็นทักษะด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้กับครู ด้านหลักสูตรและด้านการวัดและประเมินผล...โดยส่วนตัว คิดว่าศึกษานิเทศก์ควรเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู สามารถแนะนำชี้ทางให้กับคุณครูด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นโค้ชของครูได้ และเป็นคนที่ให้คำแนะนำแก่ครูและสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน...

ตามแนวคิดส่วนตัวมองว่าศึกษานิเทศก์ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพก่อนลงพื้นที่ทำงานจริง วิธีการที่ง่ายที่สุดก็คือการฝึกอบรม แต่ควรมีทั้งภาคความรู้และปฏิบัติเชื่อมโยงไปกับมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์มีคุณภาพ... ปัจจุบันผู้สนใจเปลี่ยนสายงานมาเป็นศึกษานิเทศก์ มักจะมาจากครูรุ่นใหม่ บรรลุได้ยังไม่นานจึงอาจจะยังขาดประสบการณ์ ดังนั้น นี่จึงเป็นเหตุผลที่ต้องพัฒนาก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ส่วนตัวมองว่า...ควรพัฒนาเพิ่มเติมเรื่องทักษะการสื่อสาร การสร้างแนวคิดหรือคุณลักษณะสำคัญของศึกษานิเทศก์ที่ควรมี...”

ผู้อำนวยการสถานศึกษา คนที่ 5 (ผอ.5)

ผู้แทนสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 24 เดือน เมษายน 2567

“...ในส่วนของปัญหาของศึกษานิเทศก์คือ ศึกษานิเทศก์รับนโยบายเพื่อลงสู่โรงเรียนมากเกินไป ทำให้การดำเนินงานบางอย่างไม่ทันตามที่กำหนด และเรื่องของการดำเนินนโยบายใหม่ๆ ยังขาดการแนะนำการประสานงานจากศึกษานิเทศก์ ส่งผลให้บางโรงเรียนไม่เข้าใจในการดำเนินงาน เป็นผลให้การทำงานเกิดความล่าช้า... ทักษะที่อยากจะให้พัฒนากับศึกษานิเทศก์ให้มาก ๆ เลย คือในเรื่องของทักษะการถ่ายทอดความรู้เป็นผู้พาคิดพาทำ รวมถึง เทคนิคการสอนต่าง ๆ ให้กับคุณครูผู้สอน...อยากให้พัฒนาทักษะการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรม กระบวนการแก้ปัญหาในชั้นเรียนที่หลากหลาย อยากให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้...หมายถึง จะทำอย่างไรให้นักเรียนเรียนน้อยลง แต่เรียนรู้ได้มากขึ้น นอกจากนี้อยากให้พัฒนาทักษะในเรื่องของการให้คำปรึกษา การเสริมแรงให้กับครูผู้สอน รวมถึงเรื่องของการจัดบรรยากาศต่าง ๆ อยากให้พัฒนาครูของเราให้ได้ด้วย...คาดหวังอยากให้ศึกษานิเทศก์เป็นคนที่สามารถถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่าง ๆ สู่ครูผู้สอนให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงกระบวนการแก้ปัญหาในชั้นเรียนที่หลากหลายและทันสมัย อยากให้ศึกษานิเทศก์มีบทบาทการเป็นผู้ให้คำปรึกษา และเสริมแรงให้กับครูผู้สอน...อยากให้ครูมีวิธีการตั้งคำถามเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มากขึ้น ถ้าศึกษานิเทศก์แนะนำเราได้ก็จะเป็นผลดีอีกประการหนึ่งคือต้องการให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อรับรู้ปัญหาของเราบ้าง อยากให้ศึกษานิเทศก์เป็นคนที่เข้าถึงง่าย เพื่อให้ครูเราสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนหรือแชร์ประสบการณ์การสอนแบบที่ไม่กลัวการถูกตำหนิ...โดยส่วนตัวคิดว่าควรมีพัฒนาศึกษานิเทศก์ก่อน เพราะตอนที่ผู้อำนวยการโรงเรียนเข้าสู่ตำแหน่งก็มีการพัฒนามาเหมือนกับ กระบวนการนี้ช่วยได้มาก แต่ควรพัฒนาในเวลาที่เหมาะสมไม่มากเกินไป แต่ก็

ไม่ใช่ว่าฉันจนไม่ได้อะไร... ควรเน้นเรื่องมาตรฐานวิชาชีพ...อยากฝากไว้อีกก็คือ
ศึกษานิเทศก์ควรเป็นผู้มีความรู้จริง และถ่ายทอดกับครูอย่างมีคุณภาพ เพราะที่โรงเรียน
คุณครูจะเชื่อในสิ่งที่ศึกษานิเทศก์พูด...”

ผู้อำนวยการสถานศึกษา คนที่ 6 (ผอ.6)

ผู้แทนสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 24 เดือน เมษายน 2567

“...ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับศึกษานิเทศก์แบ่งออกเป็น 3 ข้อ 1. ศึกษานิเทศก์ไม่มีเวลา
ลงพื้นที่เพื่อสังเกตชั้นเรียนหรือโรงเรียน 2.ปัญหาเรื่องของการไม่มีแผนงานหรือกิจกรรม
หรือปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจน และศึกษานิเทศก์ไม่ได้สัมผัสการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้น
เรียนเลย...ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากภาระงานหรืออะไรก็แล้วแต่...ในส่วนของท่านที่
อยากจะให้ศึกษานิเทศก์มีการพัฒนาคือทักษะเรื่องการสื่อสาร การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ
สถานศึกษา ทักษะในเรื่องการใช้สื่อหรือเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จำเป็นในการพัฒนา
คุณภาพของนักเรียน และทักษะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี หรือ
ทักษะที่นำมาใช้ในการพัฒนางานตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ให้เกิดประโยชน์
และประสิทธิผลสูงสุดในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ...คาดหวังว่าศึกษานิเทศก์จะได้มีโอกาสใน
การนิเทศการสอนของครูที่โรงเรียนหรือในชั้นเรียน แล้วมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์อยากให้เพิ่มมากขึ้น ให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับ
ศึกษานิเทศก์ให้มากขึ้น อยากให้ศึกษานิเทศก์เป็นคนที่เป็นคนทำ...เป็นคนอำนวยความสะดวก
สะดวกในการสร้างการเรียนรู้ให้ครู ไม่ใช่มาสั่งการ หรือมาแค่แนะนำเอกสาร หรือคำสั่งหรือ
สิ่งที่ต้องการมาให้กับครูเท่านั้น ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาก่อนเข้าสู่
ตำแหน่ง เพื่อให้ตัวเองมีศักยภาพก่อนที่จะลงพื้นที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งของศึกษานิเทศก์
ซึ่งวิธีการที่น่าจะใช้ได้ผลก็คือการฝึกอบรมและต้องเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้วย โดย
เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์จะตอบโจทย์ได้ดีที่สุด...สิ่งที่ยากให้
ศึกษานิเทศก์มีเพื่อพัฒนางานร่วมกับครูก็คือความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการ
ทำงานและการทำหน้าที่ของครูให้สามารถทำหน้าที่ของตัวเองได้อย่างสมเกียรติ สม
ภาคภูมิของคุณภาพ...”

ผู้อำนวยการสถานศึกษา คนที่ 7 (ผอ.7)

ผู้แทนสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 25 เดือน เมษายน 2567

“...ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์มีอยู่ 4 ประเด็น ประเด็นแรก เป็นเรื่องบทบาทหน้าที่ของ ศึกษานิเทศก์ที่ควรเป็นผู้นิเทศมากกว่าเป็นผู้รับสารส่งสาร... ประเด็นที่ 2 คือเรื่องความรู้ความสามารถและเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใน สาระที่ศึกษานิเทศก์รับผิดชอบจำเป็นจะต้องมีความแม่นยำเพื่อเป็นที่ปรึกษาให้กับ ผอ. และครูได้อย่างมั่นใจ...ประเด็นที่ 3 คือเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ด้านการประสานงาน ระหว่างศึกษานิเทศก์กับครู ศึกษานิเทศก์ต้องเป็นกัลยาณมิตรของครู ไม่ใช่เป็นครูของครู หรือเป็นเจ้านายของครู และประเด็นที่ 4 ศึกษานิเทศก์บางส่วนมีคุณลักษณะที่เรียกว่า Fix Mindset ...ทักษะที่จำเป็นที่ ศึกษานิเทศก์ต้องได้รับการพัฒนาจะมีหลัก ๆ อยู่ 4 ทักษะ คือ การรู้บทบาทหน้าที่ของตัวเอง...ทักษะ ความสามารถด้านเทคนิคการจัดการเรียน การสอนในสาระที่รับผิดชอบ รวมไปถึงการสร้าง ความเข้าใจอันดี และอยากให้เพิ่มทักษะด้าน การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างศึกษานิเทศก์กับสถานศึกษาและครู ...อยาก ทำให้ศึกษานิเทศก์มีคุณลักษณะของการเป็น Growth Mindset ให้ดี ให้สมบูรณ์... สถานศึกษามีความคาดหวังว่า ศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกทางการ เรียนรู้ ให้การนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูและนำผลที่ได้มา วิจัย พัฒนา สร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้นได้ นอกจากนี้ยังมีความคาดหวังว่าอยากให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน เป็น ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่รับผิดชอบในแนวลึก และมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการให้ข้อเสนอแนะใน แนวกว้าง ...อยากให้ ศึกษานิเทศก์เป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับโรงเรียน ผอ. ครู รวมไปถึง บุคลากรในโรงเรียน ที่ทำให้เวลาศึกษานิเทศก์เข้ามาในโรงเรียนแล้วไม่สร้างความลำบากใจ ให้กับครูหรือโรงเรียน...อยากให้ศึกษานิเทศก์มี Growth Mindset ในตัวเอง คิดบวก และ เป็นผู้เติมไฟทางการเรียนรู้แก่ครูอยู่เสมอ...ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ร่วมพาคูคิด พาคูทำ ...การพัฒนาทักษะสำหรับศึกษานิเทศก์หรือการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ก่อนเข้า รับการบรรจุแต่งตั้งก็ยังคงเป็นสิ่งสำคัญ...ควรมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการก่อนเข้าสู่ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์โดยให้ยึดโยงกับมาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของ ศึกษานิเทศก์ ซึ่งอยากให้ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ลองทำความเข้าใจ...อยากให้ ลองเข้าไปลองหาข้อมูลในเฟสบุ๊คหรือพันทิปในหัวข้อที่มีการตั้งกระทู้ถามว่าทำไมต้องมี ศึกษานิเทศก์ หรือศึกษานิเทศก์มีไว้ทำไม จะทำให้เราพบข้อคอมเมนต์ที่เป็นทั้งเชิงบวกและ เชิงลบ ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาหลักสูตรอบรมศึกษานิเทศก์ขึ้นมา ที่ส่งเสริมภาพบวกและลบข้างภาพลบที่ครูหรือผู้คอมเมนต์คิดไว้ เชื่อว่าน่าจะเป็นแนวทาง หนึ่งที่สามารถดำเนินการได้....”

ผู้แทนสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัด สพ.ส.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 25 เดือน เมษายน 2567

“...ไม่พบว่าศึกษานิเทศก์มีปัญหาอะไร แต่ถ้าต้องการพัฒนา น่าจะเป็นความรอบรู้ ด้านทางวิชาการที่ศึกษานิเทศก์ต้องมี เพื่อนำไปใช้ในการแนะนำ หรือให้ข้อคิดเห็นหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับโรงเรียนหรือครูได้ทั้งนี้มีความคาดหวังในตัวศึกษานิเทศก์อยู่ 3 อย่าง อย่างแรกคือ ศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียนได้ หมายถึงเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ครูได้ อย่างที่ 2 ศึกษานิเทศก์ควรจะมีการติดตาม หรือนิเทศติดตามผู้เรียนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และอีก 1 อย่างก็คือ อยากให้ศึกษานิเทศก์เป็นที่ปรึกษาให้กับโรงเรียนและคุณครู ...จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ก่อนเข้ารับการบรรจุแต่งตั้ง โดยวิธีการที่เห็นว่ามีเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ได้ก็คือการฝึกอบรมเรื่องมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามมาตรฐาน นอกจากนี้ ต้องการให้ศึกษานิเทศก์เป็นที่ปรึกษาที่ดีของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู...”

ผู้อำนวยการสถานศึกษา คนที่ 9 (ผอ.9)

ผู้แทนสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด สพ.ส.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 26 เดือน เมษายน 2567

ตาราง 12 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
1. ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศ	ผอ.1	• มีเวลาในการนิเทศน้อย • ไม่มีเวลาในการวางแผนหรือร่วมสะท้อนปัญหากับฝ่ายบริหารของโรงเรียน	ศึกษานิเทศก์ ไม่เข้าใจ บทบาทของตนเอง ขาด ประสบการณ์ในการนิเทศ ไม่เข้าใจงานอย่างแท้จริง ขาดความรู้ด้านเทคนิคการ
	ผอ.2	• ขาดประสบการณ์ในการนิเทศ • ไม่เข้าใจในบริบทของ	จัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีคุณลักษณะแบบ Fix Mindset ไม่เป็นผู้

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
		โรงเรียนที่ออกนิเทศ	อำนวยความสะดวกในการ
	ผอ.3	• การประสานงานที่ไม่ชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม และไม่เป็นระบบ • การสื่อสารในลักษณะของการเป็นผู้บังคับบัญชา ไม่ใช่ผู้อำนวยการผู้อำนวยความสะดวกทางการศึกษา • ศึกษานิเทศก์บางคนยังมีวิธีปฏิบัติที่ทำให้รู้สึกว่ามีการเลือกปฏิบัติ • ศึกษานิเทศก์บางคนไม่เข้าใจงานอย่างแท้จริง เวลาถามจึงตอบไม่ได้	เรียนรู้ และมีปัญหาด้านการสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการประสานงานกับสถานศึกษา รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร จึงไม่สามารถปฏิบัติ งานในหน้าที่ให้สนับสนุนเพื่อตอบสนองหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้
	ผอ.4	-	
	ผอ.5	• ความไม่เข้าใจในบทบาทของศึกษานิเทศก์ • การปฏิบัติงานที่ไม่สนับสนุนตอบโจทย์ผู้เรียน • มีการปฏิบัติงานเชิงนโยบายมากเกินไปส่งผลให้การนิเทศไม่เป็นไปตามแผนการนิเทศ	
	ผอ.6	• ศึกษานิเทศก์รับนโยบายเพื่อลงสู่โรงเรียนมากเกินไป • ขาดการแนะนำการประสาน งานจากศึกษานิเทศก์	

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
	ผอ.7	• ศึกษานิเทศก์ไม่มีเวลาดลงพื้นที่เพื่อสังเกตชั้นเรียนหรือโรงเรียน • ไม่มีแผนงานหรือกิจกรรมหรือปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจน • ศึกษานิเทศก์ไม่ได้สัมผัสการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียน	
	ผอ.8	• ศึกษานิเทศก์เป็นผู้รับสารส่งสารมากกว่าเป็นผู้นิเทศ • ขาดความรู้ความสามารถและเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน • ขาดการสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร • ศึกษานิเทศก์บางส่วนมีคุณลักษณะ Fix Mindset	
	ผอ.9	-	
2. ความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์	ผอ.1	• การให้คำปรึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนต่อสถานศึกษา • การให้คำปรึกษาด้านนวัตกรรมทางการศึกษา	สถานศึกษามีความคาดหวังว่าศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้แก่ครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้มีความรู้เชิงลึก เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหา
	ผอ.2	• อยากให้ ศึกษานิเทศก์เป็นที่พึ่งของครู ร่วมคิดพาท่า • ไม่เพิ่มงานไม่เพิ่มภาระให้กับครู • สามารถให้ความรู้ครูใน	

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
		ประเด็นที่สงสัย	อย่างเป็นระบบเป็นผู้นำ
	ผอ.3	- เป็นผู้ชี้แนะ หรือแนะนำงาน - ให้คำแนะนำแบบเป็นมิตร - แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่นำไปสู่การพัฒนางาน - เป็นผู้นำด้านวิชาการ ไม่ใช่คนทวงงาน - ศึกษานิเทศก์เป็นตัวกลางที่ีระหว่างโรงเรียนกับเขตพื้นที่การศึกษา	ทางวิชาการที่สามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้รับ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นผู้ที่มีกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศ ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่าง
	ผอ.4	มีวิธีการหรือกระบวนการที่เข้าถึงปัญหาของครูในการจัดการเรียนการสอน	เป็นระบบและมีคุณภาพ โดยใช้หลักการเสริมแรงที่เหมาะสม
	ผอ.5	- เป็นผู้นำทางวิชาการ - เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู - สามารถแนะนำชี้ทางให้กับคุณครูด้านการจัดการเรียนการสอน - เป็นโค้ชของครูได้ - เป็นคนให้คำแนะนำแก่ครูและสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	
	ผอ.6	ศึกษานิเทศก์เป็นคนที่สามารถถ่ายทอดความรู้ และเทคนิค ต่าง ๆ สู่ครูผู้สอนให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึง	

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
		กระบวนการแก้ปัญหาใน ชั้นเรียนที่หลากหลายและ ทันสมัย	
		ศึกษานิเทศก์มีบทบาท การเป็นผู้ให้คำปรึกษา และเสริมแรงให้กับ ครูผู้สอน	
ผอ.7		- ศึกษานิเทศก์มีโอกาสใน การนิเทศการสอนของครู ที่โรงเรียนหรือในชั้นเรียน - มีกิจกรรมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูกับ ศึกษานิเทศก์เพิ่มมากขึ้น - มีกิจกรรมร่วมกันระหว่าง ครูกับศึกษานิเทศก์ให้ มากขึ้น - ศึกษานิเทศก์เป็นคนที่พา ครูทำ - เป็นผู้อำนวยความสะดวก สะดวกในการสร้าง การเรียนรู้ให้ครู	
ผอ.8		- ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ อำนวยความสะดวก ทางการเรียนรู้ - นำผลการนิเทศที่ได้มา วิจัย พัฒนา สร้าง นวัตกรรมเพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการสอน	

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
		ของครูให้ดียิ่งขึ้น • ศึกษาวิเคราะห์เป็นผู้มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน เป็น ผู้เชี่ยวชาญในสาระวิชาที่ รับผิดชอบ • ศึกษาวิเคราะห์เป็น กัลยาณมิตรที่ดีกับ โรงเรียน ผอ. ครู รวมไปถึง บุคลากรในโรงเรียน	
	ผอ.9	• ศึกษาวิเคราะห์เป็นผู้ อำนวยความสะดวกใน การเรียนรู้แก่ครูได้ • ศึกษาวิเคราะห์มีการนิเทศ ติดตาม อย่างเป็นระบบ อย่างต่อเนื่อง • ศึกษาวิเคราะห์เป็นที่ ประเมินให้กับโรงเรียน และคุณครูได้	
3. ทักษะที่ควร พัฒนาแก่ ศึกษาวิเคราะห์	ผอ.1	• ทักษะการสร้างบรรยากาศ และลดปัญหาความขัดแย้ง ของครู • ทักษะการจัดทำหลักสูตร และเทคนิค วิธีการสอน • ทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน	ศึกษาวิเคราะห์ควรได้รับการ พัฒนาทักษะที่ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งให้ประสบ ความสำเร็จบรรลุ วัตถุประสงค์ตามมาตรฐาน วิชาชีพ เพื่อให้มี คุณลักษณะที่สอดคล้องกับ ความคาดหวังของ สถานศึกษา ประกอบด้วย
	ผอ.2	• บทบาทและหน้าที่ของ ศึกษาวิเคราะห์ • ทักษะการนิเทศ • ทักษะการพูด การ	

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
		อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	ทักษะทางวิชาการ เช่น การพัฒนานาหลักสูตร การวิจัย การออกแบบการ
		• ทักษะการประสานงาน	จัดการเรียนการสอน และ
ผอ.3		• ทักษะการสื่อสารแบบกัลยาณมิตร	การประเมินผล ทักษะการ
		• ทักษะการสะท้อนผลการนิเทศที่นำไปปรับแก้ไขงานได้แบบเข้าใจ	สร้างบรรยากาศ ทักษะการสื่อสารแบบกัลยาณมิตร
			ทักษะการสะท้อนผลการ
ผอ.4		• ทักษะการทำงานตามหน้าที่ของศึกษานิเทศก์	นิเทศ ทักษะการโค้ช
			ทักษะการให้คำปรึกษา
ผอ.5		• ทักษะด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้กับครู	ทักษะการสร้าง
		• ทักษะด้านการหลักสูตร	ความสัมพันธ์ ทักษะการ
		• ทักษะการวัดและประเมินผล	สะท้อนคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่ง
			ทักษะดังกล่าวล้วนมีความ
ผอ.6		• ทักษะการถ่ายทอดความรู้	เชื่อมโยงสอดคล้องกับ
		• ทักษะการโค้ชแก่ครูผู้สอน	ทักษะของกระบวนการ ที่
		• ทักษะการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรม	สามารถส่งเสริมสนับสนุน
		• ทักษะการแก้ปัญหาในชั้นเรียน	ให้ศึกษานิเทศก์สามารถ
		• ทักษะการให้คำปรึกษาและการเสริมแรงแก่ครูผู้สอน	ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้
		• ทักษะการสร้างบรรยากาศ	บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพ
ผอ.7		• ทักษะการสื่อสาร	ศึกษานิเทศก์

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
		- ทักษะในเรื่องการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา - ทักษะเกี่ยวข้องกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี - ทักษะที่นำมาใช้ในการพัฒนางานตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์	
	ผอ.8	- ทักษะด้านเทคนิคการจัดการเรียนการสอน - ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ - ทักษะด้านการสื่อสาร	
	ผอ.9	- ทักษะทางวิชาการ - ทักษะการโค้ช - ทักษะการสะท้อนคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	
4. แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์	ผอ.1	- ศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง - ใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการเหมือนผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ให้ยึดมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ - ออกแบบเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการอบรมตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ และระยะ	ศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่มีการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ผ่านฝึกอบรมภาคทฤษฎีที่

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
		ที่ 2 เป็นการฝึก ประสบการณ์และปฏิบัติ ในสถานที่จริง	มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่ เชื่อมโยงกับมาตรฐาน ตำแหน่งวิชาชีพ
ผอ.2		- จำเป็นต้องพัฒนาก่อน เข้าสู่ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ - ใช้การอบรมเชิง ปฏิบัติการที่ยึดมาตรฐาน วิชาชีพ และจรรยาบรรณ วิชาชีพของศึกษานิเทศก์ - ควรจัดให้อบรมให้แล้ว เสร็จก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1/2567	ศึกษานิเทศก์ และระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาศักยภาพ ของศึกษานิเทศก์ผ่าน ฝึกอบรมภาคปฏิบัติโดย มุ่งเน้นการนำทักษะที่ได้ จากการฝึกอบรม ภาคทฤษฎีไปปรับ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ในสถานการณ์จริง
ผอ.3		- จำเป็นต้องพัฒนาก่อน เข้าสู่ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ - ยึดมาตรฐานและ จรรยาบรรณวิชาชีพเป็น สำคัญ	
ผอ.4		- การพัฒนาศักยภาพก่อน เข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เป็นสิ่งที่จำเป็น - พัฒนาให้มีความพร้อม สำหรับการทำงานแบบมือ อาชีพ - ใช้วิธีการฝึกอบรม 3-4 วัน - ใช้มาตรฐานวิชาชีพเป็น แกนของการอบรมให้กับ ศึกษานิเทศก์	

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
	ผอ.5	• ศักขานนเทศก์ต้องได้รับ การพัฒนาศักยภาพก่อน ลงพื้นที่ทำงานจริง • วิธีการที่ง่ายที่สุดก็คือการ ฝึกอบรม • ควรมีทั้งภาคความรู้และ ปฏิบัติเชื่อมโยงไปกับ มาตรฐานวิชาชีพของ ศักขานนเทศก์	
	ผอ.6	• ควรมีพัฒนาศักขานนเทศก์ ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง • ควรพัฒนาในเวลาที่เหมาะสมไม่มากเกินไป ไม่สั้นไปเกินไป • ควรเน้นเรื่องมาตรฐาน วิชาชีพ	
	ผอ.7	• ศักขานนเทศก์จำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนาก่อนเข้าสู่ ตำแหน่ง • วิธีการที่จะใช้ได้ผลคือ การฝึกอบรมและต้อง เป็นการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ • เชื่อมโยงกับมาตรฐาน วิชาชีพของศักขานนเทศก์	
	ผอ.8	• ควรมีการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการก่อนเข้าสู่ ตำแหน่งศักขานนเทศก์ • ยึดโยงกับมาตรฐานและ	

ประเด็นสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญที่นำไปใช้
		จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ของศึกษานิเทศก์ • ใช้ข้อมูลเสริมจากกระทุ้ที่ เกี่ยวข้องในระบบ ออนไลน์เป็นข้อมูลในการ พัฒนาศึกษานิเทศก์	
	ผอ.9	• จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมี การพัฒนาศักยภาพของ ศึกษานิเทศก์ก่อนเข้ารับ การบรรจุแต่งตั้ง • ใช้การฝึกอบรมเรื่อง มาตรฐานวิชาชีพของ ศึกษานิเทศก์	

จากตาราง 12 แสดงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าศึกษานิเทศก์ ไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง ขาดประสบการณ์ในการนิเทศ ไม่เข้าใจงานอย่างแท้จริง ขาดความรู้ด้านเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีคุณลักษณะแบบ Fix Mindset ไม่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และมีปัญหาด้านการสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการประสานงานกับสถานศึกษา รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร จึงไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สนับสนุนเพื่อตอบสนองหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ ในขณะที่สถานศึกษามีความคาดหวังว่าศึกษานิเทศก์จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้แก่ครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้มีความรู้เชิงลึก เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหา และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นผู้ที่มีกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครูผู้สอนหรือผู้รับการนิเทศที่นำไปสู่การแก้ปัญหอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพโดยใช้หลักการเสริมแรงที่เหมาะสม ดังนั้น ศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนาทักษะที่ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความคาดหวังของสถานศึกษาประกอบด้วยทักษะทางวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การวิจัย การออกแบบการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล ทักษะการสร้างบรรยากาศ ทักษะการสื่อสารแบบกัลยาณมิตร ทักษะการสะท้อนผลการนิเทศ ทักษะการโค้ช ทักษะการให้

คำปรึกษา ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะการสะท้อนคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งทักษะดังกล่าวล้วนมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับทักษะของกระบวนการที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่มีการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ผ่านการฝึกอบรมภาคทฤษฎีที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพศึกษานิเทศก์ และระยะที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ผ่านฝึกอบรมภาคปฏิบัติโดยมุ่งเน้นการนำทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมภาคทฤษฎีไปปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์จริง

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ จากการศึกษาเอกสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร 2) หลักการของหลักสูตร 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) โครงสร้างหลักสูตร (เนื้อหาสาระ และระยะเวลา) 5) แนวทางการบริหารหลักสูตร 6) กิจกรรมการฝึกอบรม 7) สื่อ และ 8) การวัดและประเมินผล ได้ผลการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ดังนี้

ตาราง 13 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ จากการศึกษาเอกสาร

ประเด็นที่ศึกษา	ผลการศึกษา
1. ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร	ปัจจุบันการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการจึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ให้สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในบริบทการทำงานจริงได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจึงควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะกระบวนการที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เป็น

ประเด็นที่ศึกษา	ผลการศึกษา
	มีอาชีพที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น การมีทักษะกระบวนการที่ดีจะช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นำไปสู่การพัฒนาสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้ ทักษะดังกล่าวยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถพัฒนาตนเองและวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับบริบทที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ การนิเทศการศึกษา และการสร้างแนวทางการพัฒนาวิชาชีพที่ยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศในระยะยาว
2. หลักการของหลักสูตร	หลักการของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานของการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยมีหลักการสำคัญประการแรกคือ การมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะกระบวนการที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถดำเนินการนิเทศได้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หลักการประการที่สองของหลักสูตรมุ่งเน้นการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะที่จำเป็นและสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษา ทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังช่วยยกระดับความสามารถในการนิเทศให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างตรงจุด อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการ

ประเด็นที่ศึกษา	ผลการศึกษา
	นิเทศการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู หลักการประการที่สามให้ความสำคัญกับการส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาทักษะกระบวนการจะช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถดำเนินการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกับครู สามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความคาดหวังและบริบทของแต่ละสถานศึกษา หลักการประการที่สี่ของหลักสูตรให้ความสำคัญกับการประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยนำแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick มาเป็นกรอบในการพัฒนาและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยการประเมิน 4 ระดับ ได้แก่ 1. ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) เป็นการประเมินความพึงพอใจ ความรู้สึก และการตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตร วิทยากร กิจกรรม และการจัดการฝึกอบรม เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2. ระดับการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับจากการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากได้รับการฝึกอบรม 3. ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) เป็นการติดตามและประเมินการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การนิเทศ และความสามารถในการใช้ทักษะกระบวนการในสถานการณ์จริง 4. ระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results) เป็นการประเมินผลกระทบในระดับองค์กรที่เกิดจากการนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียน

ประเด็นที่ศึกษา	ผลการศึกษา
	การสอน การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม ด้วยหลักการทั้งสี่ประการนี้ หลักสูตรฝึกอบรมจึงมีความครอบคลุมทั้งในด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็น การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง และการประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกขั้นตอน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะกระบวนการสามารถปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษา รวมถึงมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์
3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ควรกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและครอบคลุมการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยมุ่งเน้นให้ศึกษานิเทศก์ที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างเป็นระบบเมื่อผ่านกระบวนการฝึกอบรมตามหลักสูตร โดยจุดมุ่งหมายประการแรกให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ กระบวนการ 6 ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย ทักษะการสร้างบรรยากาศ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในการพัฒนา ทักษะการตั้งคำถาม ที่จะช่วยกระตุ้นการคิดและการเรียนรู้ ทักษะการฟัง ที่จะช่วยให้เข้าใจปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริง ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง ที่จะช่วยในการถ่ายทอดความคิดและแนวทางการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหา และทักษะการสะท้อนบทเรียน ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทักษะทั้งหกประการนี้มีความสำคัญและเชื่อมโยงกัน การพัฒนาทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติงานในฐานะกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จุดมุ่งหมายประการที่สองมุ่งเน้นการนำทักษะกระบวนการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะเหล่านี้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพของ

ประเด็นที่ศึกษา	ผลการศึกษา
	ศึกษานิเทศก์ การประยุกต์ใช้ทักษะต้องคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของสถานศึกษา เพื่อให้การนิเทศการศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุดและตอบสนองต่อบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละสถานศึกษา จุดมุ่งหมายประการที่สามให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อบทบาทกระบวนการ โดยมุ่งหวังให้ศึกษานิเทศก์เห็นคุณค่าและความสำคัญของการใช้ทักษะกระบวนการในการนิเทศการศึกษา เมื่อมีเจตคติที่ดี จะนำไปสู่การใช้ทักษะกระบวนการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งต่อตนเองในฐานะศึกษานิเทศก์และต่อองค์กรในภาพรวม การกำหนดจุดมุ่งหมายทั้งสามประการนี้มีความครอบคลุมและเชื่อมโยงกัน โดยเริ่มจากการพัฒนาทักษะที่จำเป็น การนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง และการพัฒนาเจตคติที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและการยกระดับคุณภาพการนิเทศการศึกษาในระยะยาว สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม
4. โครงสร้างหลักสูตร	โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนาขึ้นจากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการออกแบบให้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่มีความกระชับ ตรงประเด็น และสามารถพัฒนาทักษะกระบวนการให้กับศึกษานิเทศก์ได้อย่างมีประสิทธิภาพการกำหนดให้เป็นหลักสูตรระยะสั้นนั้นมีเหตุผลสำคัญหลายประการ ประการแรก เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานและข้อจำกัดด้านเวลาของศึกษานิเทศก์ที่มีความรับผิดชอบในการนิเทศสถานศึกษาหลายแห่ง การจัดฝึกอบรมระยะสั้นจะช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถจัดสรรเวลาเข้าร่วมการฝึกอบรมได้โดยไม่กระทบต่อภาระงานประจำมากเกินไป ประการที่สอง เพื่อให้การฝึกอบรมมีความเข้มข้น มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นอย่างตรงจุด โดยคัดสรรเนื้อหาและกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะกระบวนการ โดยเฉพาะเนื้อหาสาระของหลักสูตรได้รับการออกแบบให้ครอบคลุม

ประเด็นที่ศึกษา	ผลการศึกษา
	ทักษะกระบวนการที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยจัดลำดับเนื้อหาอย่างเป็นระบบ เริ่มจากความรู้พื้นฐานไปสู่การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง มีการผสมผสานระหว่างการให้ความรู้ การฝึกปฏิบัติ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างเป็นขั้นตอน ระยะเวลาในการฝึกอบรมได้รับการกำหนดให้มีความเหมาะสมกับปริมาณเนื้อหาและกิจกรรม โดยคำนึงถึงการจัดสรรเวลาที่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติในแต่ละทักษะ ขณะเดียวกันก็ไม่ยาวนานจนเกินไปจนอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำของศึกษานิเทศก์ การจัดสรรเวลาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้คำนึงถึงความซับซ้อนของเนื้อหาและระยะเวลาที่จำเป็นในการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความชำนาญ นอกจากนี้โครงสร้างหลักสูตรควรได้รับการออกแบบให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม โดยยังคงไว้ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพของการฝึกอบรม รวมถึงการจัดเตรียมกิจกรรมเสริมและการติดตามผลหลังการฝึกอบรม เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เข้ารับการอบรมจะสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ด้วยการออกแบบโครงสร้างหลักสูตรที่มีความกระชับ ตรงประเด็น และมีประสิทธิภาพเช่นนี้ จะช่วยให้การพัฒนาทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการนิเทศการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม
5. แนวทางการบริหารหลักสูตร	แนวทางการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานของการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ศึกษานิเทศก์เกิดทักษะกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ การบริหาร

ประเด็นที่ศึกษา
ผลการศึกษา

หลักสูตรควรออกแบบให้แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ระยะที่มีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกัน โดยระยะที่ 1 คือการฝึกอบรมภาคความรู้ ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะกระบวนการ การจัดการเรียนรู้ในระยะนี้เน้นการให้ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น การสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทของกระบวนการ และการเชื่อมโยงความรู้กับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ศึกษา ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้ทั้งในด้านทฤษฎี หลักการ และการวิเคราะห์กรณีศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะกระบวนการในการจัดการศึกษา ส่วนระยะที่ 2 คือการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ซึ่งเน้นการนำความรู้จากระยะที่ 1 มาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลอง การฝึกอบรมในระยะนี้จะเน้นการลงมือปฏิบัติ การฝึกทักษะ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสะท้อนคิด ผู้เข้ารับการอบรมจะได้ฝึกปฏิบัติทักษะกระบวนการในสถานการณ์ต่างๆ ภายใต้การดูแลและให้คำแนะนำของวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน การบริหารหลักสูตรในทั้งสองระยะมีการจัดระบบการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาในแต่ละระยะ มีการจัดเตรียมทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่จำเป็น รวมถึงการคัดเลือกวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้และฝึกปฏิบัติในแต่ละหัวข้อ นอกจากนี้ การบริหารหลักสูตรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพระหว่างผู้เข้ารับการอบรม มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาและการติดตามผลหลังการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง การบริหารหลักสูตรในลักษณะนี้จะช่วยให้การพัฒนาทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่อง และเกิดความยั่งยืน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับทั้งความรู้และประสบการณ์ที่สามารถนำไป

ประเด็นที่ศึกษา	ผลการศึกษา
	ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมต่อไป
6. กิจกรรมการฝึกอบรม	กิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ควรใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) เป็นแนวทางหลักในการพัฒนากิจกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการพัฒนาทักษะกระบวนการที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ทฤษฎีนี้ได้รับการเลือกมาใช้เนื่องจากมีความสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของมนุษย์และหลักการพัฒนาวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามแนวทางการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมนี้ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรม โดยเน้นการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผู้เข้ารับการอบรมจะได้มีโอกาสแบ่งปันประสบการณ์การนิเทศของตนเอง รับฟังมุมมองที่หลากหลายจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ และร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจริง กระบวนการเรียนรู้ในหลักสูตรควรออกแบบให้มีการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน เริ่มจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการเรียนรู้ ตามด้วยการร่วมกันคิดวิเคราะห์และอภิปรายในประเด็นต่างๆ อย่างลึกซึ้ง มีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้สะท้อนมุมมองและความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระ นำไปสู่การสังเคราะห์และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและจดจำได้ยาวนาน นอกจากนี้ กิจกรรมการฝึกอบรมควรเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการอบรม โดยจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน บรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกัลยาณมิตรนี้จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นและแบ่งปันประสบการณ์ของตน การจัดกิจกรรมควรมุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้และข้อสรุปที่ได้จากการเรียนรู้ไปทดลองประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จำลองหรือสถานการณ์จริง มี

ประเด็นที่ศึกษา	ผลการศึกษา
	การวิเคราะห์และสะท้อนผลการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการใช้ทักษะกระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมนี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิดทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เมื่อได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนคิด ผู้เข้ารับการอบรมจะเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและสามารถพัฒนาทักษะกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในลักษณะนี้จึงไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาทักษะกระบวนการเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพที่เข้มแข็ง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษาในระยะยาว สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์และการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม
7. สื่อ	การจัดเตรียมสื่อสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม จากการศึกษาพบว่าสื่อที่มีความจำเป็นแบ่งออกเป็น 5 ประเภทหลัก ซึ่งแต่ละประเภทยังมีบทบาทและความสำคัญที่แตกต่างกัน แต่เชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกันประเภทแรก คือ คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งเป็นเอกสารสำคัญที่รวบรวมรายละเอียดทั้งหมดของหลักสูตร ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร แนวทางการจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล ตลอดจนเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม คู่มือนี้จะเป็นแนวทางสำคัญสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ประเภทที่สอง คือ สื่อการเรียนรู้ ประจำหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสื่อที่ได้รับการออกแบบและพัฒนาขึ้น เฉพาะสำหรับแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วยเอกสารประกอบการเรียนรู้ ใบงาน ใบความรู้ กรณศึกษา และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำกิจกรรม สื่อเหล่านี้ควรได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และกิจกรรมในแต่ละหน่วย เพื่อส่งเสริมการ

ประเด็นที่ศึกษา	ผลการศึกษา
	เรียนรู้และการพัฒนาทักษะของผู้เข้ารับการอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ ประเภทที่สาม คือ กระบวนการผู้ดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสื่อบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการออกแบบและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การกระตุ้นการมีส่วนร่วม และการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ กระบวนการจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจทั้งในด้านเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประเภทที่สี่ คือ วิทยากรประจำหน่วยการฝึกอบรม ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่จะมาให้ความรู้และประสบการณ์ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ วิทยากรเหล่านี้จะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาเฉพาะด้าน มีประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ และสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และประเภทที่ห้า คือ ศิษยานุเทศ์ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสื่อบุคคลที่สำคัญในฐานะผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เนื่องจากแต่ละคนมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการนิเทศการศึกษาที่แตกต่างกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมองระหว่างผู้เข้ารับการอบรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้เกื้อหนุนและกัน เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายและครอบคลุม การใช้สื่อทั้ง 5 ประเภทนี้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยแต่ละประเภทย่อมมีบทบาทในการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะกระบวนการของศิษยานุเทศ์ในมิติที่แตกต่างกัน แต่เชื่อมโยงและเกื้อกูลกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
8. การวัดและประเมินผล	การวัดและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ควรเกิดจากการนำแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick มาเป็นกรอบในการประเมิน เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมการประเมินในทุกมิติ ตั้งแต่ระดับปฏิกิริยาตอบสนองไปจนถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร โดยมีการประเมิน 4 ระดับที่มีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกัน ระดับที่ 1 การประเมิน

ประเด็นที่ศึกษา
ผลการศึกษา

ปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) เป็นการประเมินความรู้สึก ความคิดเห็น และความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของการฝึกอบรม เช่น เนื้อหาสาระ วิทยากร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ และอุปกรณ์ บรรยากาศการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การประเมินในระดับนี้จะช่วยให้ทราบถึงมุมมองของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตร และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงองค์ประกอบต่างๆ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ระดับที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning) มุ่งเน้นการประเมินความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ศึกษานิเทศก์ได้รับจากการฝึกอบรม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้ทักษะกระบวนการในการนิเทศการศึกษา การประเมินในระดับนี้จะใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น แบบทดสอบความรู้ แบบประเมินทักษะ การสังเกตพฤติกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ระดับที่ 3 การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) เป็นการติดตามและประเมินการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการนิเทศ การใช้ทักษะกระบวนการในสถานการณ์จริง และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในบริบทที่แตกต่างกัน การประเมินในระดับนี้จะดำเนินการหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นไประยะหนึ่ง เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้มีโอกาสนำความรู้ และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง และระดับที่ 4 การประเมิน

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results) เป็นการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการนิเทศการศึกษาในภาพรวม เพื่อให้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนจากการใช้หลักสูตรฝึกอบรม การประเมินทั้ง 4 ระดับนี้จะดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย และเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการประเมิน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ต่อไป ผลการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุง

ประเด็นที่ศึกษา	ผลการศึกษา
	และพัฒนาหลักสูตร การวางแผนการฝึกอบรมในครั้งต่อไป และการกำหนดแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ จากการศึกษาสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษา และผลจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ที่ดำเนินการจากการศึกษาเอกสาร มาสังเคราะห์เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบ สร้างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ในขั้นตอนที่ 2 ของการวิจัยคือขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ผลการออกแบบ และสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์เป็นการนำผลการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาออกแบบ “หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์” และนำผลของการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษา และผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์จากการศึกษาเอกสารมายกร่าง “หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์” ตามลำดับ

การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยออกแบบโดยนำผลการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 5 ส่วน คือ 1) องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 2) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม 3) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ และ 4) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์ และ 5) ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

จากขั้นตอนที่ 1 มาออกแบบตามองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมในเบื้องต้น ซึ่งผลการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ทำให้ได้ประเด็นสำคัญขององค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม และได้รายละเอียดในบางประเด็นย่อย ดังนี้



ตาราง 14 แนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยที่นำมาใช้ออกแบบและยกย่องหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

แนวคิดทฤษฎี จากการพัฒนากระบวนการ (บทที่ 2)		ผลการศึกษจากขั้นตอนที่ 1			
องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม	ผลการศึกษแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (1)	ผลการศึกษแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ (2)	ผลการศึกษแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์ (3)	ผลการศึกษสภาพปัญหาความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	ผลการศึกษสภาพปัญหาความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
(การสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม)					
1) ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร	- การพัฒนาบุคลากรด้วย	- กระบวนการคือ	- ศึกษานิเทศก์มีอาชีพ	- ผลจากการศึกษสภาพ	- ผลจากการศึกษสภาพ
ธำรง บัวศรี (2542); สมใจ	การฝึกอบรมที่ดำเนินการ	ผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	เป็นส่วนหนึ่งของ	ปัญหา ความต้องการ	ปัญหา ความต้องการ
กงติม (2554) และจิตติพร	อย่างเป็นระบบ สามารถ	เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	ส่งเสริมการสอนของครู	และแนวทางการพัฒนา	และแนวทางการพัฒนา
ไชแสง (2565)	ส่งผลให้การพัฒนามาไปสู่	โดยมีบทบาทเป็นผู้ทำ	ใหม่ประสิทธิภาพและ	หลักสูตรฝึกอบรมจาก	หลักสูตรฝึกอบรมจาก
	การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	หน้าที่ที่ประธาน กระตุ้น	เกิดประโยชน์สูงสุด	การสัมมนาผู้บริหาร	การสัมมนาผู้บริหาร
	จิตติพร ไชแสง (2565)	สังเกตการณ์ สร้าง	ต่อการศึกษา ดารณีย์	ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์
	- การฝึกอบรมมี	บรรยากาศการทำงาน	พญ์ฉกกุล, 2559		
	ความสำคัญในการพัฒนา	ที่มุ่งความสำเร็จของทีม	- พบปัญหาจากการปฏิบัติ		
	บุคคลให้ผลดีปัญหา	มากกว่าเนื้อหาของการ	รูปการศึกษามีสาเหตุ		
	เพิ่มขึ้น เพิ่มพูนความรู้	ปรารถนา หาญเมธี และ	มาจากการขาดการนิเทศ		

ความสามารถ	จรรยา วิไลวรรณ (2562)	ติดตาม และประเมินผล
ความชำนาญเฉพาะ	- กระบวนการมีทักษะ	การพัฒนาจาก
ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	ที่จำเป็นภายในตัวของ	ศึกษาในเทศก์ที่มีความรู้
ที่ส่งผลการปฏิบัติงาน	กระบวนการ ซึ่งการพัฒนา	ความชำนาญเฉพาะทาง
หน้าที่ให้สำเร็จ สมใจ	ทักษะให้สมบูรณ์จะทำให้	กระทรวงศึกษาธิการ
งเดิม (2554)	การทำงานที่ของ	(2553); กรองเดช
	กระบวนการประสบ	จิรเดชกุล (2550); และ
	ความสำเร็จ อนุวัฒน์	ชาธิ มณีศรี (2540)
	ศุภชิตกุล (2543); จตุพร	- ศึกษาในเทศก์คือผู้บริหาร
	วิศิษฎ์โชติอังกูร (2556);	การศึกษากลุ่มหนึ่งที่มี
	ทัศน์ย์ จารุสมบัติ (2562)	บทบาทสำคัญและสมควร
	และปรารถนา หาญเมธี	ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับ
	และจริยา วิไลวรรณ	บทบาทหน้าที่และภาวะ
	(2562)	ผู้นำที่ส่งผลต่อ
	- โลก สังคม และงานมีการ	ความสำเร็จขององค์กร
	เปลี่ยนแปลงในลักษณะ	การศึกษา ยุทธิน ยืนยง
	VUCA ทุกองค์กร	(2553); สำนักงาน
	จำเป็นต้องมี Facilitator	คณะกรรมการการศึกษา
	ในจำนวนที่เหมาะสมเพื่อ	ขั้นพื้นฐาน (2553)
	ก่อให้เกิดคุณประโยชน์	

-
- ต้องการและใช้ทักษะ
 นั้นในโอกาสที่เหมาะสม
 จะสามารถเพิ่มพลังใน
 การทำงานได้อย่าง
 นำพียง วิภาณ พานิช
 (2562)
- การพัฒนาศึกษานิเทศก์
 แนวใหม่ควรมีการพัฒนา
 เรื่องการโค้ชแบบ
 สะท้อนกลับ (Reflective
 Coaching) มาเรียน
 นิลพันธ์ (2554)
 - กระบวนการนิเทศ
 ขาดความเป็นเอกภาพ
 และขาดความร่วมมือ
 ในการนิเทศ ส่งผลให้
 ศักยภาพด้านการนิเทศ
 อ่อนแอและเป็นสาเหตุ
 ทำให้คุณภาพการศึกษา
 ลดลง มุกดา เลขะวิวัฒน์
 (2563)
 - ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้อง
 ใช้ความรู้ ทักษะ
 ความสามารถในระดับ
 ผู้เชี่ยวชาญที่จะทำให้เกิด
 ประสิทธิภาพในการ
-

ปฏิบัติงาน (Effective
Performance) David
McClelland (1973)

- มีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์
คัดเลือกศึกษานิเทศก์โดย
ยกเลิกการฝึกอบรมก่อน
เข้าสู่ตำแหน่ง ซึ่งมีผล
บังคับใช้ตั้งแต่วันที่
5 มกราคม 2565
เป็นต้นมา สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา (2565)
 - กระบวนการพัฒนา
ศักยภาพของบุคลากร
ที่ปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพ
ควบคุมในตำแหน่ง
ศึกษานิเทศก์ ให้ตั้งอยู่ใน
ความเหมาะสมและ
ความเห็นชอบของ กศจ.

หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ.
แต่งตั้ง สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา (2565)

2) หลักการของหลักสูตร สไมใจ กงเดิม (2554) และ ฐิติพร ไชแสง (2565)	- แนวทางการประเมินผล การใช้หลักสูตรฝึกอบรม 4 ระดับ Kirkpatrick (2006)	- ทักษะที่จำเป็นของ กระบวนการ (Facilitator) อนันต์ ศุภฤทธิกุล (2543); อรรถชัย ณ ตะกั่วทุ่ง (2550); รัชพงศ์ วงศ์โรจน์ (2553); จตุพร วิเศษกิจดิษฐ์ (2556); Thomas (2005); Potter (2008) และ Prendiville (2553)	- การปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ด้านการนิเทศ การศึกษา 2) ด้านการ ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษา และ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ครูสภา (2548)	- เป็นหลักสูตรฝึกอบรม ที่มุ่งเน้นการพัฒนา ศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะ ที่ส่งเสริมศักยภาพ ด้านการนิเทศก์ การศึกษาให้บรรลุผล ตามมาตรฐานวิชาชีพ ของศึกษานิเทศก์	- เป็นหลักสูตรฝึกอบรม ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้าง ทักษะที่สำคัญ จำเป็น ในการปฏิบัติงานที่ตาม บทบาทของศึกษานิเทศก์ ให้บรรลุเป้าหมาย
3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร Taba (1962); สด อุทรนันท์ (2532); อัคร บัณฑิต (2542); สไมใจ	- ทักษะที่จำเป็นของ กระบวนการ (Facilitator) 6 ทักษะ ประกอบด้วย (2548)	- การปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของ ศึกษานิเทศก์ ครูสภา (2548)	- ศึกษานิเทศก์สามารถนำ ทักษะที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ศึกษานิเทศก์สามารถ พัฒนาตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพ และมี ส่วนช่วยพัฒนาคุณภาพ	- ศึกษานิเทศก์สามารถ พัฒนาตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพ และมี ส่วนช่วยพัฒนาคุณภาพ

กงเดิม (2554) และฐิติพร ไชแสง (2565)	1) ทักษะการสร้าง บรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ ทรงพลัง 5) ทักษะ การแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการ สะท้อนบทเรียน อนุวัฒน์ ศุภจิตกุล (2543); อรรถรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550); รักษพงษ์ วงศาโรจน์ (2553); จตุพร วิชญ์โชติธัญญ์ (2556); Thomus (2005); Potter (2008) และ Prendiville (2553)	การศึกษาด้านมาตรฐาน ตำแหน่งวิชาชีพของ ศึกษานิเทศก์
4) โครงสร้างหลักสูตร ธารง บัวศรี (2542); Taba (1962); สัจ	- ทักษะที่จำเป็นของ กระบวนกร (Facilitator) 6 ทักษะ ประกอบด้วย	- ทักษะที่จำเป็นสำหรับ การพัฒนาศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 6 ทักษะ - ทักษะที่จำเป็นสำหรับ การพัฒนาศึกษานิเทศก์ คือทักษะการสื่อสารที่มี

อุทรนันท์ (2532); สมใจ กงเดิม (2554) และจิตติพร ไชแสง (2565)	1) ทักษะการสร้าง บรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ ทรงพลัง 5) ทักษะการ แลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อน บทเรียน อนุวัฒน์ ศุภชิตกุล (2543); อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550); รักษ์พงศ์ วงศา โรจน์ (2553); จตุพร วิชญ์โชติธองกร (2556); Thomus (2005); Potter (2008) และ Prendville (2553)	คือ 1) ทักษะการสร้าง บรรยากาศ 2) ทักษะการ ตั้งคำถาม 3) ทักษะการ ฟัง 4) ทักษะการสื่อสาร 5) ทักษะการแลกเปลี่ยน ความคิด และ 6) ทักษะ การสะท้อนผลการนิเทศ - ใช้กระบวนการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) การฝึกอบรมภาค ความรู้ และ 2) การฝึกอบรม ภาคปฏิบัติ	ประสิทธิภาพ และทักษะ การแลกเปลี่ยนความคิด ร่วมกับครูให้บรรลุ มาตรฐานวิชาชีพ - ใช้การอบรมเชิง ปฏิบัติการ แบ่งการ ฝึกอบรมออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) การ ฝึกอบรมภาคทฤษฎี และ 2) การฝึกอบรม ภาคปฏิบัติ
5) แนวทางการบริหาร หลักสูตร สมใจ กงเดิม (2554) และ	- แนวทางการประเมินผล การใช้หลักสูตรฝึกอบรม 4 ระดับ Kirkpatrick	- ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบ มีส่วนร่วม (Participatory	- ประกอบด้วย กระบวนการฝึกอบรม 2 ช่วง คือ 1) การฝึกอบรม 2 ช่วง คือ

รัฐดิพร ไชแสง (2565)	(2006)	Learning-PL) และการสะท้อนผลการพัฒนา	2) ระยะระหว่างโครงการ และ	ภาคความรู้ และ	1) การฝึกอบรมภาคทฤษฎี และ
		ภายในตัวของผู้นับปฏิบัติ	3) ระยะหลังโครงการ	ภาคปฏิบัติ	2) การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ
		หน้าทีกระบวนกร	วิจัย วงษ์ใหญ่ (2540);		
		ปรกรณนา ทอญเมธี และ	วิจัย ประสิทธิ์วิฑูฒิเวช		
		จริยา วิไลวรรณ (2562)	(2542) และถิตติวาลัย		
		- กระบวนการสนธิสนทนา	เพชรโรจน์ (2545)		
		ทางการศึกษา Bohm (1996)			
6) กิจกรรมการฝึกอบรม	- ทฤษฎีการเรียนรู้ในวัย	- การเรียนรู้แบบมีส่วน	- การพัฒนาศึกษานิเทศก์	- ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน	- ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน
ธำรง บัวศรี (2542); สมใจ	ผู้ใหญ่ Malcolm	ร่วม 4 ขั้นตอน คือ	โดยการได้แบบ	คือ 1) การฝึกอบรม	คือ 1) การฝึกอบรม
กงเดิม (2554) และรัฐดิพร	(1978) และ Konwies	1) ขั้นประสบการณ์	สะท้อนกลับ (Reflective	ภาคความรู้ และ	ภาคทฤษฎี และ
ไชแสง (2565)	(1978)	(Experience: E)	Coaching) มาเรียน	2) การฝึกอบรม	2) การฝึกอบรม
	- ทฤษฎีแรงจูงใจ	2) ขั้นถกคิด-อภิปราย	นิลพันธ์ (2554)	ภาคปฏิบัติที่สอดคล้อง	ภาคปฏิบัติโดยยึดโยงกับ
	ในสัมฤทธิ์ David Mc	(Reflection &		กับบทบาทของ	มาตรฐานวิชาชีพของ
	Clelland (1950)	Discussion: R&D)		ศึกษานิเทศก์	ศึกษานิเทศก์
		3) ขั้นสรุปความคิด			
		(Conceptualize: C)			
		4) ขั้นนำไปปฏิบัติ			
		(Apply: A)			

ปรารภนา หาญเมธี และ จริยา วิไลวรรณ (2562)			
7) สื่อ ธำรง บัวศรี (2542); สมใจ กงเดิม (2554) และจิตติพร ใจแสง (2565)	- แนวคิดเกี่ยวกับสื่อที่ใช้ ประกอบการศึกษาเรียนรู้แบบ มีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) ปรารภนา หาญเมธี และจริยา วิไลวรรณ (2562)	- แนวคิดเกี่ยวกับสื่อ ประกอบการศึกษาเรียนรู้แบบ มีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) ปรารภนา หาญเมธี และจริยา วิไลวรรณ (2562)	- ประเมิน 2 ระยะ คือ ประเมินภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติที่สอดคล้อง กับมาตรฐานวิชาชีพ - มุ่งเน้นการประเมินผล จากการนิเทศการศึกษา ภายในสถานศึกษา ตาม มาตรฐานวิชาชีพของ ศึกษานิเทศก์
8) การวัดและประเมินผล Taba (1962); สังข์ อุทรานันท์ (2532); ธำรง บัวศรี (2542); สมใจ กงเดิม (2554) และจิตติพร ใจแสง (2565)	- ประเมินผลการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นการ ประเมิน 4 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับปฏิกิริยา ตอบสนอง (reaction) 2) ระดับการเรียนรู้ (learning) 3) ระดับการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior) 4) ระดับผลลัพธ์ที่	- ประเมินจากความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ทักษะที่จำเป็นของ กระบวนการ อนุวัตร ศุภฤทธิพิทักษ์ (2543) - ประเมินจากพฤติกรรม ที่สะท้อนถึงการมีทักษะ กระบวนการ Thomas (2005); Prendiville (2553) และจิตติพร จิตติพิทักษ์ (2556)	- ประเมิน 2 ระยะ คือ ประเมินภาคความรู้และ ภาคปฏิบัติ - ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม บริบท และบทบาทของ ศึกษานิเทศก์ในการนิเทศ ทางการศึกษาตามบริบท ของสถานศึกษาใน เครือข่ายที่รับผิดชอบ เครือข่ายที่รับผิดชอบ

เกิดขึ้นต่อองค์กร	- ประเมินจากการสะท้อน	- การประเมินถึงคุณค่า
(results) Kirkpatrick	ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายใน	ที่เกิดขึ้นจากการใช้
(2006)	ตัวตนของการปฏิบัติ	หลักสูตร ด้วยการเก็บ
	หน้าที่ตามบทบาทของ	ข้อมูลจากวิธีที่
	กระบวนการ ปรารภณา	หลากหลาย สมใจ
	หาญเมธี และจริยา	กงเดิม (2554)
	วิไลวรรณ (2562)	- การประเมินพัฒนาการ
		ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
		หลังการฝึกอบรมที่
		สอดคล้องกับมาตรฐาน
		วิชาชีพสำนักงาน
		คณะกรรมการ
		ข้าราชการครูและ
		บุคลากรทางการศึกษา
		(2565)

จากตาราง 14 แนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยที่นำมาใช้ออกแบบและยกย่องหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมจากตาราง เพื่อนำไปยกย่องหลักสูตรฝึกอบรมฯ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ซึ่งจะนำเสนอข้อมูลเป็นลำดับต่อไป

2. ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ผลการยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้วิจัยนำผลจากการศึกษาขั้นที่ 1.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษา และ 1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์จากการศึกษาเอกสาร มาเติมเต็มในประเด็นย่อยขององค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งการออกแบบและยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์มีความสัมพันธ์กับข้อมูลในตารางการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยที่นำมาใช้ออกแบบและยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมฯ จากขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่เกิดจาก 5 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดและแหล่งที่มาของข้อมูลในแต่ละส่วน ดังนี้

- (1) หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- (2) หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ
- (3) หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศึกษานิเทศก์
- (4) หมายถึง ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์
- (5) หมายถึง ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผลที่เกิดจากการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์สามารถนำมาเป็นข้อมูลที่น่าไปสู่ผลการยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยมีรายละเอียดตามองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

1. ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร

“ศึกษานิเทศก์” เป็นกำลังสำคัญของกระบวนการนิเทศการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ด้วยบทบาทการเป็นผู้สนับสนุนความสามารถของครู กระตุ้น ชี้แนะให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในภาพรวมของระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาถึงระดับปฏิบัติ รวมทั้งต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาเพื่อที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานตามภาระกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา⁽³⁾ แต่ กลับพบปัญหาจากการปฏิรูปการศึกษาที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุงทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา อันมีสาเหตุมาจากการขาดการนิเทศ ติดตาม

และประเมินผลการพัฒนา จากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง⁽³⁾ สอดคล้องสัมพันธ์กับผลการวิจัยของนักวิชาการรุ่นก่อนที่พบว่ากระบวนการด้านการนิเทศการศึกษาประสบปัญหาหลายประการ เช่น การกำหนดบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ไม่ชัดเจน การนิเทศที่ไม่ทั่วถึง ไม่เป็นระบบ ขาดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในการนิเทศ ขณะเดียวกันศึกษานิเทศก์ยังไม่ได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนเท่าที่ควร รวมถึงขาดการนำบริบทของแต่ละพื้นที่มาเป็นฐานในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา⁽³⁾ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว ล้วนสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาด้านการนิเทศการศึกษา รวมถึงบทบาทของศึกษานิเทศก์เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประเด็นที่มีความสำคัญในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาคือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา (the performance of educational personnel) ด้วยการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา⁽³⁾ เนื่องจากปัจจัยความสำเร็จขององค์กรมักผูกติดกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ และศึกษานิเทศก์ก็ถือเป็นผู้บริหารการศึกษากลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญด้านการศึกษา⁽³⁾

การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ และกิจกรรมพัฒนาการนิเทศแนวใหม่ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการศึกษามีสมรรถนะด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนิเทศการศึกษา⁽³⁾ แต่ควรมีการพัฒนาความสามารถของศึกษานิเทศก์เรื่องการโค้ชแบบสะท้อนกลับ (Reflective Coaching) การวิจัย และการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่⁽³⁾ แม้ว่าศึกษานิเทศก์จะมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ และนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้จริงแต่ศึกษานิเทศก์ยังมีสมรรถนะด้านอื่น ๆ ที่ควรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการระบุว่ากระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ที่ผ่านมามุ่งเน้นการพัฒนาตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ แต่ยังมีสมรรถนะด้านการนิเทศการศึกษาอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้รับการนิเทศที่ศึกษานิเทศก์สมควรได้รับการพัฒนาไปสู่การเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพอย่างมีคุณภาพ⁽³⁾ ผลการสะท้อนปัญหาที่จากศึกษานิเทศก์พบว่าสภาพการณ์ที่ผ่านมา มีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ส่วนกลางยังไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับจำนวนศึกษานิเทศก์ที่ลดน้อยลง อันเป็นผลจากการเกษียณอายุราชการรวมถึงศึกษานิเทศก์บางส่วนได้เปลี่ยนสายงานไปเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการกำหนดมาตรฐาน เงื่อนไข และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่สูงขึ้นจากเดิม ส่งผลให้ครูรุ่นใหม่ไม่ประสงค์ที่จะมาทำหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ทำให้กระบวนการนิเทศขาดความเป็นเอกภาพและขาดความร่วมมือในการนิเทศ เป็นเหตุผลให้การนิเทศการศึกษาดำเนินไปอย่างไร้ทิศทาง ประกอบกับการที่ศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับมอบหมายงานและไม่ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานด้านการนิเทศตามบทบาทหน้าที่⁽³⁾ ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวนี้นำไปสู่ผลกระทบงานด้านการ

นิเทศการศึกษาอ่อนแอลง กลายเป็นสาเหตุหนึ่งซึ่งส่งผลให้คุณภาพการศึกษาลดลง ตามไปด้วย เพราะศึกษานิเทศก์เป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่มีส่วนทำให้การจัดการศึกษาของประเทศประสบความสำเร็จ ถ้าศึกษานิเทศก์มีทักษะและมีสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน และมีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงแล้ว บทบาทของศึกษานิเทศก์จะส่งผลดีอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ⁽³⁾

การยอมรับบทบาทและความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีส่วนช่วยในการผลักดัน และขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในระดับผู้เชี่ยวชาญ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effective Performance)⁽¹⁾ โดยองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ หรือคุณลักษณะทางอารมณ์ สอดคล้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน⁽³⁾ ขับเคลื่อนการทำงานในหน้าที่ด้วยสมรรถนะ (Competency) ที่เป็นองค์ความรู้ในการนิเทศ ทักษะในการนิเทศ และคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์⁽³⁾ เหตุผลดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก แล้วดำเนินการสอบเพื่อการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก โดยกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจำเป็นต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดก่อนบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องให้ผู้ผ่านการพัฒนามีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ รวมทั้ง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และ 2) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีใช้วิธีการพัฒนาหลายวิธี ควบคู่กับการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ เป็นการพัฒนารายบุคคลและกลุ่มเล็ก ๆ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้ และองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย⁽³⁾ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2565 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีหนังสือที่ ศธ 0206.6/ว1 ลงวันที่ 5 มกราคม 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามแนวปฏิบัติเดิม แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2565 เป็นต้นมา⁽³⁾

เมื่อเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์สามารถกล่าวได้ว่า รูปแบบการคัดเลือกบุคลากร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีรูปแบบและแนวทาง ที่เปลี่ยนแปลงไม่มากนัก ทั้งในเรื่องคุณสมบัติ รูปแบบการรับสมัคร ผู้ดำเนินการคัดเลือก เกณฑ์การ ตัดสิน ระเบียบการขึ้นบัญชี และเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่ระบุว่าบุคลากรผู้ผ่านการคัดเลือก จำเป็นต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ด้วยการฝึกอบรมตามหลักสูตรเป็นเวลา 32 วัน ก่อนที่จะดำเนินการบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ผ่านการคัดเลือกให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสม ที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้า แก่ราชการ รวมทั้งมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ผ่านกระบวนการพัฒนา ในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี ใช้วิธีการพัฒนาหลากหลายวิธี ควบคู่กับการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ นับเป็นการพัฒนารายบุคคล ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้และองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ และพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ พัฒนาพื้นฐานการนิเทศ ทักษะ เทคนิคและกระบวนการนิเทศ การศึกษาของบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รวมถึง เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน และความสามารถในการติดตาม ประเมิน รวมไปถึงการเขียนรายงานผลการจัดการศึกษาที่นำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการ นิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์⁽³⁾

ประเด็นที่น่าสนใจและถือเป็นจุดเปลี่ยนของรูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในปี พ.ศ. 2565 คือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการคัดเลือกที่มีการระบุหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการโดยยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแบบเดิม แล้วกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกแบบใหม่ จากการประเมินด้วยการทดสอบความรู้และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เปลี่ยนมาเป็นการประเมินองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ 1) ด้านผลงาน พิจารณาจากประเมินจากเอกสาร ผลงานหรือรางวัลด้านการจัดการเรียนการสอนที่ภาคภูมิใจ และ 2) ด้านความสามารถในการนิเทศ

การศึกษา พิจารณาจากการประเมินการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่พิจารณาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะและวิธีการนิเทศการศึกษาการใช้สื่อวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงการสรุปผลการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้ดุลพินิจการพิจารณาของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร และความแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือบุคลากรผู้มีความรับผิดชอบและผ่านการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์โดยขาดกระบวนการพัฒนามาก่อนบรรจุและแต่งตั้งตามแนวปฏิบัติเดิม แต่เปลี่ยนมาเป็นการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปี ซึ่งกำหนดให้มีการประเมิน 2 ครั้ง ของทุก 6 เดือน และในส่วนของกระบวนการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นไปตามความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง แล้วแต่กรณี^(3,4)

ดังนั้น กระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ด้วยการฝึกอบรมจึงเป็นประเด็นที่สำคัญประการหนึ่งที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง ควรให้ความสำคัญและดำเนินการ ด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรก่อนเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เป็นกระบวนการที่ขาดหายไปจากหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์⁽³⁾ และ 2) ก.ค.ศ. ได้เปิดโอกาสให้และเอื้อให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้งได้พิจารณาเห็นชอบกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ได้เอง⁽³⁾ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติของหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2565 เป็นต้นมา และถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพควบคุมในตำแหน่งศึกษานิเทศก์⁽⁴⁾

กระบวนการ หรือ (Facilitator) คือเป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทำหน้าที่เป็นผู้คอยตั้งคำถามกระตุ้นให้กลุ่มผู้เรียนได้ร่วมคิดค้นหาคำตอบ สร้างองค์ความรู้ด้วยกลุ่ม มีทักษะการฟัง สรุป สะท้อนกลับ ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญต่อความพร้อมของผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้และสร้างการเปลี่ยนแปลง⁽²⁾ โดยบทบาทของกระบวนการ (Facilitator) คือ บุคคลผู้ที่ทำหน้าที่ประสาน กระตุ้น สังเกตการณ์ สร้างบรรยากาศช่วยการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ ความรู้ต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีงุ่ความสำคัญของทีมมากกว่าเนื้อหาของงาน และเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ โดยทักษะที่จำเป็นของกระบวนการ (Facilitator) ประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน⁽²⁾ จากความหมาย คุณลักษณะ และทักษะของกระบวนการ (Facilitator) ที่กล่าวถึงล้วนสะท้อนให้เห็นถึงการเป็นปัจจัยสำคัญจำเป็นที่สามารถส่งเสริม

การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในทุกบริบท อย่างมีคุณภาพ และยั่งยืน สอดคล้องกับข้อคิดเห็นว่า “โลก สังคม และงานมีการเปลี่ยนแปลงเร็วในลักษณะ VUCA ทุกองค์กรจำเป็นต้องมี Facilitator ในจำนวนที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารระดับสูงทุกคนควรมีทักษะการเป็น Facilitator และใช้ทักษะนั้นเป็นในโอกาสที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังของพนักงานในองค์กรได้อย่างน่าพิศวง” ⁽²⁾ ดังนั้น ศึกษานิเทศก์ในฐานะที่เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญด้านการศึกษา จึงควรได้รับการพัฒนาให้มีทักษะกระบวนการหรือ Facilitator เพื่อสร้างคุณประโยชน์และเป็นปัจจัยส่งเสริมกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ที่ได้รับบรรจุไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา^(2,3,4,5)

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้วยการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายคือการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ⁽¹⁾ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีสติปัญญาเพิ่มขึ้น เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ส่งผลต่อความมั่นใจในการปฏิบัติงาน⁽¹⁾ การฝึกอบรมจึงเป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลที่เกิดจากการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและทักษะเฉพาะด้านในเรื่องนั้น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน^(1,2,3)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการ⁽²⁾ และจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมขึ้นมาเพื่อใช้ในกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการ⁽¹⁾ และสามารถนำทักษะกระบวนการไปปรับประยุกต์ใช้ได้จริงในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบทการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ^(4,5) อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ให้เป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้นตามบทบาทหน้าที่ในมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์⁽³⁾ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้สูงขึ้นได้ จากการปฏิบัติหน้าที่ด้านกรนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานรวมถึงเป็นองค์ประกอบ

ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในบริบทที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ^(1,2,3,4,5)

2. หลักการของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่มุ่งเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์^(2,3,4)
2. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะสำคัญจำเป็นที่ส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของศึกษานิเทศก์^(2,3,4,5)
3. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่ส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับความคาดหวังของสถานศึกษา^(2,3,4,5)
4. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาศึกษานิเทศก์โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องผ่านกระบวนการประเมิน 4 ระดับ คือ ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) และระดับการเรียนรู้ (Learning) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results)⁽¹⁾

3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีจุดมุ่งหมายให้เกิดกับศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อจบกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีความรู้และเกิดการพัฒนาทักษะกระบวนการ 6 ทักษะ ประกอบด้วย
 - 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน⁽²⁾
2. ศึกษานิเทศก์นำทักษะกระบวนการไปใช้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ที่สอดคล้องกับต้องการและความคาดหวังของสถานศึกษา^(2,3,4)
3. ศึกษานิเทศก์มีเจตคติที่ดีต่อบทบาทกระบวนการ และใช้ทักษะกระบวนการในการนิเทศการศึกษาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเองและองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์^(2,3,4,5)

4. โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ เป็นหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่มุ่งพัฒนาทักษะกระบวนการให้กับศึกษานิเทศก์ โดยกำหนดระยะเวลาในการ

ฝึกอบรม 3 วัน จำนวน 18 ชั่วโมง และการฝึกภาคปฏิบัติ จำนวน 6 ชั่วโมง รวมระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งสิ้น 24 ชั่วโมง^(1,4,5)

ตาราง 15 แสดงโครงสร้างหลักสูตร

หน่วยการเรียนรู้	เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง
หน่วย 1 : ทักษะการสร้าง บรรยากาศ ^(2,4)	• ความรู้เรื่องทักษะกระบวนการกับบทบาทศึกษานิเทศก์^(2,3) • ความรู้เรื่องทักษะการสร้างบรรยากาศกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ^(2,3) • แนวทางการใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศของศึกษานิเทศก์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ^(2,3) • การประยุกต์ใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศในการนิเทศการศึกษา^(2,3)	3 ⁽⁴⁾
หน่วย 2 : ทักษะการตั้ง คำถาม ^(2,4)	• ความรู้เรื่องทักษะการตั้งคำถามกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ^(2,3) • แนวทางการใช้ทักษะการตั้งคำถามของศึกษานิเทศก์^(2,3) • การประยุกต์ใช้ทักษะการตั้งคำถามในการนิเทศการศึกษา^(2,3)	3 ⁽⁴⁾
หน่วย 3 : ทักษะการฟัง ^(2,4)	• ความรู้เรื่องทักษะการฟังกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ^(2,3) • แนวทางการใช้ทักษะการฟังของศึกษานิเทศก์^(2,3) • การประยุกต์ใช้ทักษะการฟังในการนิเทศการศึกษา^(2,3)	3 ⁽⁴⁾
หน่วย 4 : ทักษะการสื่อสารที่ ทรงพลัง ^(2,4,5)	• ความรู้เรื่องทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ^(2,3)	3 ^(4,5)

หน่วยการเรียนรู้	เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง
	• แนวทางการใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังของศึกษานิเทศก์^(2,3) • การประยุกต์ใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังในการนิเทศการศึกษา^(2,3)	
หน่วย 5 : ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด ^(2,4,5)	• ความรู้เรื่องทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ^(2,3)	3 ^(4,5)
หน่วย 6 : ทักษะการสะท้อนบทเรียน ^(2,4)	• แนวทางการใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดของศึกษานิเทศก์^(2,3) • การประยุกต์ใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดในการนิเทศการศึกษา^(2,3) • ความรู้เรื่องทักษะการสะท้อนบทเรียนกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ^(2,3) • แนวทางการใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียนของศึกษานิเทศก์^(2,3) • การประยุกต์ใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียนในการนิเทศการศึกษา^(2,3)	3 ⁽⁴⁾
รวมภาคความรู้ 18 ชั่วโมง		
หน่วย 7 : ปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ^(4,5)	• ปฏิบัติการนำทักษะกระบวนการไปใช้ในการนิเทศการศึกษาตามบริบทของสถานที่ทำงานจริงตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์^(2,3)	6 ^(4,5)
รวมระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งสิ้น 24 ชั่วโมง		

5. แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มุ่งเน้นให้ศึกษานิเทศก์เกิดทักษะกระบวนการที่นำไปสู่การปรับประยุกต์ใช้กระบวนการนิเทศการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ แบ่งการฝึกอบรมตามหลักสูตรออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) การฝึกอบรมภาคความรู้ และ 2) การฝึกอบรมภาคปฏิบัติมีแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร^(4,5) ดังนี้

1. ระหว่างการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ หน่วยที่ 1-6 ดำเนินการสังเกตปฏิบัติการตอบสนองของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหลังจากจบการเรียนรู้แต่ละหน่วยศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลการฝึกอบรมประจำหน่วย⁽³⁾

2. หลังจากการเรียนรู้หน่วยที่ 6 แล้ว ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม⁽³⁾

3. หลังการฝึกอบรม ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับประยุกต์ใช้ในการนิเทศการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามบริบทของสถานที่ทำงานจริงเป็นเวลา 6 ชั่วโมง พร้อมกับบันทึกแบบรายงานตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อใช้ในการติดตามและตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานอันสืบเนื่องมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร^(4,5)

4. เมื่อครบระยะการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมสะท้อนผลที่เกิดจากการฝึกอบรมระดับผลลัพธ์ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเอง และองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะกระบวนการทั้ง 6 ทักษะ ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการสนทนาทางการศึกษา (Bohm Dialogue)^(1,2,3)

6. กิจกรรมการฝึกอบรม

การจัดกิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรม ได้นำทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) มาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะกระบวนการที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษาในบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การร่วมถกคิด อภิปราย สะท้อนมุมมอง การสรุปความรู้ด้วยตนเอง และนำข้อสรุปที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของตน โดยมีฐานของการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันของผู้ร่วมเรียนรู้ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมอง นำไปสู่การ

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และเกิดการเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง^(1,2) อันเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของมนุษย์⁽¹⁾

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นประสบการณ์ (Experience: E) เป็นขั้นตอนของกระบวนการที่เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงของผู้ร่วมเรียนรู้แต่ละคน โดยผู้ดำเนินการเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านมา ระลึกถึงสิ่งที่เคยได้ทำ ได้รับรู้ ได้ยิน ได้เห็น ได้สัมผัส หรือเรียนรู้มา เป็นองค์ความรู้ที่มีสะสมอยู่ในตนเอง (Tacit knowledge) เป็นการค้นหาคำถามที่มีอยู่ในตนเอง แล้วนำออกมาแลกเปลี่ยนเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge Sharing)^(1,2,3,4,5)

2. ขั้นถกคิด-อภิปราย (Reflection & Discussion: R&D) เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองของตนต่อกลุ่มด้วยการร่วมถกคิด อภิปราย เป็นการผสมผสาน ต่อยอดความคิดจากกันและกัน ช่วยขยายความคิดเปิดโลกทัศน์ พัฒนามุมมองให้กว้างขึ้น ลึกซึ้งขึ้น ก่อให้เกิดการ จอกลงขององค์ความรู้ใหม่ขึ้น^(1,2,3,4,5)

3. ขั้นสรุปความคิด (Conceptualize: C) เป็นขั้นตอนของการสรุปความคิดรวบยอดจากความคิดเห็นที่หลากหลายซึ่งได้จากการร่วมกันวิเคราะห์ ถกคิด อภิปรายและหาคำตอบ เชื่อมโยงกับความเป็นจริง เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้ข้อสรุปที่ได้จากการร่วมกันถกคิดของผู้ร่วมเรียนรู้ทุกคน หรือเป็นการสรุปองค์ความรู้ที่ได้ร่วมกันสร้างจากขั้นตอนที่ 2 รวมถึงการเติมความรู้จากภายนอกเข้ามาให้เข้าถึง "แก่นของความรู้"^(1,2,3,4,5)

4. ขั้นนำไปปรับใช้ (Apply: A) เป็นขั้นตอนของการทดลอง โดยกำหนดด้วยตนเองว่าจะนำองค์ความรู้ หรือแก่นของความรู้เป็นข้อสรุป ข้อตกลง แนวคิด แนวทาง หลักการหรือสิ่งที่ได้เรียนรู้จาก 3 ขั้นตอนแรก นำสู่การปฏิบัติจริงในชีวิต ฝึกลงในสมอง ทำให้ความรู้นั้นคงทนขึ้นถึงร้อยละ 90 กลายเป็นหน่ออ่อนของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ต่อยอดการเรียนรู้ของชีวิตสู่โลกใบใหม่ไม่รู้จบ Reflection and Inquiry Thinking)^(1,2,3,4,5)

ทั้งนี้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้โดยการเปิดโอกาสให้คนซึ่ง (เชื่อว่า) มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญในตัวของแต่ละคน มาแลกเปลี่ยนร่วมกันค้นหาคำตอบข้อสรุปที่ดีและเหมาะสมที่สุด ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันของผู้ร่วมเรียนรู้เราทำอย่างนี้ แล้วท่านทำอย่างไร เราคิดเห็นอย่างนี้แล้วท่านคิดเห็นอย่างไร^(1,2,3) เนื่องจากวงคุยของกลุ่มผู้คนที่มีความแตกต่างล้วนมีประสบการณ์ตรงของชีวิตผ่านกระบวนการเรียนรู้ จึงเป็นองค์ความรู้รวมที่เหนือชั้นกว่าให้ผู้รู้เพียงคนเดียวมาบอกเล่าหรือบรรยายให้ฟังกระบวนการนี้ ก่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้ให้แก่นักและกันจากฐานของความรู้ที่ฝังลึกซึ่งเรียกว่า Implicit knowledge หรือ Tacit knowledge ในตัวคน ก่อให้เกิดมุมมองที่กว้างขวาง ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เป็นความคิดข้อค้นพบ ที่ผ่านการกลั่นกรองและหลอมรวมเป็นองค์ความรู้ใหม่⁽¹⁾ สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง

จึงเป็นกระบวนการถ่ายทอด ไหลเวียนของความรู้ หรือ Flows of knowledge เป็นมิติหนึ่งของ "นวัตกรรมทางความคิด" และเป็นหนทางที่จะนำพาผู้คนก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)^(1,3)

7. สื่อประกอบการฝึกอบรม

การฝึกอบรม ตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีสื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม ดังนี้

1. คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์⁽¹⁾

2. สื่อการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้⁽¹⁾

3. กระบวนการผู้ดำเนินการฝึกอบรม⁽²⁾

4. วิทยากรประจำหน่วยการฝึกอบรม⁽²⁾

5. ศึกษานิเทศก์ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม⁽²⁾

8. การวัดและประเมินผลหลักสูตร

การประเมินการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ประเมินจากศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick ซึ่งต้องผ่านกระบวนการประเมิน 4 ระดับ⁽¹⁾ แบ่งการประเมินผลออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การฝึกอบรมภาคความรู้^(4,5) ประกอบด้วยการประเมิน 2 ระดับ คือ ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (reaction) และระดับการเรียนรู้ (learning)⁽¹⁾ ระยะที่ 2 การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ^(4,5) ประกอบด้วยการประเมิน 2 ระดับ คือระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior) และระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (results)⁽¹⁾ ดังนี้

1) ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการตอบสนองต่อกระบวนการ และกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นอย่างไร ซึ่งประเมินผลจากความรู้สึกนึกคิดและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อกระบวนการฝึกอบรม โดยการประเมินจากแบบสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม^(1,2,3,4,5)

2) ระดับการเรียนรู้ (Learning) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติจากการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างไร ซึ่งประเมินจากผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยการประเมินจากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการ^(1,2,3,4,5)

3) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานอันสืบเนื่องมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร โดยมุ่งเน้นการนำความรู้ ทักษะ ไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศการศึกษาตามบทบาทหน้าที่

ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งประเมินจากผลที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง โดยประเมินจากการสะท้อนคิดจากแบบรายงานตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรม Dialogue ทางการศึกษา^(1,2,3,4,5)

4) ระดับผลลัพธ์ (Results) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และองค์กรได้รับประโยชน์อย่างไรจากการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเอง และองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะกระบวนการทั้ง 6 ทักษะในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ซึ่งดำเนินการโดยใช้กิจกรรม Dialogue ทางการศึกษา^(1,2,3,4,5)

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

จากการนำหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพผลปรากฏ ดังนี้

ตาราง 16 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม

ข้อที่	รายการประเมิน	n=5		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร มีความเหมาะสมตามความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาหลักสูตร	4.60	0.55	มากที่สุด
2	มีทฤษฎีรองรับ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.20	0.45	มาก
3	หลักการของหลักสูตร มุ่งเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์	4.60	0.55	มากที่สุด
4	กระบวนการของหลักสูตรสร้างความตระหนักให้ผู้ให้หลักสูตร มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองตามความรู้ที่ได้รับ	4.60	0.55	มากที่สุด
5	จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ระบุถึงทักษะกระบวนการที่ต้องการให้เกิดกับศึกษานิเทศก์อย่างชัดเจน	4.60	0.55	มากที่สุด
6	มีความครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติในการประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์	4.80	0.45	มากที่สุด
7	มีความชัดเจนสามารถทำให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้	4.80	0.45	มากที่สุด
8	มีความสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตร	4.60	0.55	มากที่สุด
9	โครงสร้างหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสมระหว่างเนื้อหา กิจกรรม และเวลา	4.60	0.55	มากที่สุด

ข้อที่	รายการประเมิน	n=5		ระดับความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
10	กำหนดเนื้อหาและกิจกรรมในโครงสร้างหลักสูตรไว้ชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
11	แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร มีแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ศึกษานิเทศก์ มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะกระบวนการที่นำไปสู่การปฏิบัติได้	4.60	0.55	มากที่สุด
12	แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ นำทักษะกระบวนการไปปฏิบัติจริงในการนิเทศการศึกษาได้	4.20	0.45	มาก
13	กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรมระยะสั้นตอน การทำกิจกรรมได้ชัดเจน	4.60	0.55	มากที่สุด
14	กิจกรรมการฝึกอบรมทำให้ศึกษานิเทศก์เข้าใจบทบาทของตนเอง และ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพ	4.60	0.55	มากที่สุด
15	กระบวนการฝึกอบรม ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ เกิดทักษะกระบวนการที่นำไปใช้ในการนิเทศการศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
16	การใช้ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้ เข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน	4.80	0.45	มากที่สุด
17	สื่อประกอบการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะกระบวนการที่ส่งเสริม กระบวนการนิเทศการศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
18	สื่อมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	4.40	0.55	มาก
19	การวัดและประเมินผลหลักสูตร การวัดและประเมินผลตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.80	0.45	มากที่สุด
20	การวัดและประเมินผลมีความครอบคลุมทั้งระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ระดับการเรียนรู้ (Learning) ระดับการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม (Behavior) และระดับผลลัพธ์ (Results)	5.00	0.00	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.63	0.16	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.16) เพื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า มีรายการที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ใน 17 รายการหลัก โดยมีความเหมาะสมมากที่สุดคือ การวัดและประเมินผลมีความครอบคลุมทั้งระดับปฏิกิริยา

ตอบสนอง (Reaction) ระดับการเรียนรู้ (Learning) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และระดับผลลัพธ์ (Results) ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) ตามด้วย มีความครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติในการประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์, มีความชัดเจนสามารถทำให้ บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้, กำหนดเนื้อหาและกิจกรรมในโครงสร้างหลักสูตรไว้ชัดเจน, การใช้ ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้เข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอน, สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะ กระบวนการที่ส่งเสริมกระบวนการนิเทศการศึกษา และการวัดและประเมินผลตรงตามจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45)

ตาราง 17 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม

ข้อที่	รายการประเมิน	n=5		ระดับความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1	รูปเล่มเอกสารประกอบหลักสูตรเหมาะสม ง่ายต่อความ เข้าใจ	4.80	0.45	มากที่สุด
2	คำแนะนำในเอกสารประกอบหลักสูตรมีความชัดเจน สามารถเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมต่อผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้	4.60	0.55	มากที่สุด
3	โครงสร้างหลักสูตรระบุเนื้อหา กิจกรรม และเวลาชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
4	ระยะเวลาในการทำกิจกรรมเพียงพอต่อการทำกิจกรรมแต่ละ หน่วยการเรียนรู้	4.40	0.55	มาก
5	ระบุชิ้นงาน ภาระงานไว้อย่างชัดเจน	4.40	0.55	มาก
6	ระบุการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจน ผู้ใช้เอกสาร ประกอบหลักสูตรสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้จริง	4.40	0.55	มาก
7	ภาษาที่ใช้ในเอกสารประกอบหลักสูตรมีความชัดเจนถูกต้อง และสามารถเข้าใจได้ง่าย	5.00	0.00	มากที่สุด
8	เป็นเอกสารที่ทั้งวิทยากร กระบวนการและศึกษานิเทศก์ผู้เข้า รับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้ตามจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.68	0.17	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า เอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่ามีรายการที่มีความเห็นในระดับมากที่สุด 5 รายการ ได้แก่ ภาษาที่ใช้ในเอกสารประกอบหลักสูตรมีความชัดเจนถูกต้อง และสามารถเข้าใจได้ง่าย และเป็นเอกสารที่ทั้งวิทยากร กระบวนการและศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ตามด้วย รูปเล่มเอกสารประกอบหลักสูตรเหมาะสม ง่ายต่อความเข้าใจ และโครงสร้างหลักสูตรระบุเนื้อหา กิจกรรม และเวลาชัดเจน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) ต่อด้วย คำแนะนำในเอกสารประกอบหลักสูตรมีความชัดเจน สามารถเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังให้คำแนะนำในการปรับปรุงหลักสูตรเพิ่มเติม คือ

1. เขียนให้เห็นความสำคัญของทักษะกระบวนการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์
2. หลักสูตรฝึกอบรมนี้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างการเรียนรู้ร่วมกันโดยอาศัยการแชร์ประสบการณ์ ควรตัดรายชื่อวิทยากร และกระบวนการในเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมออกเพื่อให้หลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ในทุกบริบทโดยไม่ยึดติดที่ตัวบุคคล
3. การวัดและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ควรเพิ่มผู้ให้ข้อมูลด้านผลลัพธ์ เช่น ครูผู้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่ผ่านการฝึกอบรม
4. ควรสร้างความเข้าใจกับผู้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้แชร์ข้อมูลประสบการณ์ที่เชื่อมโยงถึงการใช้เทคนิคการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสม เช่น กรณีการนิเทศการศึกษาที่ผู้นิเทศมีประสบการณ์น้อยกว่าผู้รับการนิเทศ หรือกรณีผู้บริหารสถานศึกษาไม่สนับสนุนการนิเทศการศึกษาจากภายนอก เป็นต้น

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำรูปเล่มของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในขั้นตอนการทดลองนำร่อง (Pilot Study) หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

3. การทดลองนำร่อง (Pilot Study) หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ผลของการทดลองนำร่อง (Pilot Study) การใช้หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ กับศึกษานิเทศก์กลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายในประเด็น ความเป็นไปได้ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของการนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ไปใช้กับศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

ตาราง 18 แสดงผลของการทดลองนำร่อง (Pilot Study) การใช้หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ประเด็น	ผู้ให้ข้อมูล	ข้อมูลการสะท้อนผล (AAR)	ผลการทดลองนำร่องการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
ความเป็นไปได้	ศน. 1	การนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ไปใช้จริง มีความเป็นไปได้สูงและน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งทั้งต่อองค์กร และบุคคล การที่ศึกษานิเทศก์มีทักษะที่ดีจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในระยะยาว	หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง
	ศน. 2	หลักสูตรฝึกอบรมมีความเป็นไปได้สูงในการนำไปใช้จริง เนื่องจากมีการออกแบบที่สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	

ประเด็น	ผู้ให้ข้อมูล	ข้อมูลการสะท้อนผล (AAR)	ผลการทดลองนำร่องการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
	ศน. 3	หลักสูตรฝึกอบรมเสริมทักษะกระบวนการมีความเป็นไปได้สูงในการนำไปใช้จริง เนื่องจากมีการออกแบบที่ตอบโจทย์ความต้องการของครูในปัจจุบัน และมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่สำคัญสำหรับศึกษานิเทศก์ในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง	
	ศน. 4	หลักสูตรฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง เนื่องจากเป็นการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริงและการใช้ทักษะต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่จริง ที่ช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น	
	ศน. 5	หลักสูตรนี้มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง เนื่องจากถูกออกแบบมาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของศึกษานิเทศก์ในปัจจุบัน	
	ศน. 6	หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง มีความยืดหยุ่น ทำให้ศึกษานิเทศก์สามารถปรับตัวให้เข้ากับความต้องการที่หลากหลายของตามบริบทของสถานศึกษา	

ประเด็น	ผู้ให้ข้อมูล	ข้อมูลการสะท้อนผล (AAR)	ผลการทดลองนำร่องการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
ปัญหาอุปสรรค	ศน. 1	ปัญหาหลักที่พบคือการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนยังไม่เข้าใจถึงบทบาทและความสำคัญของกระบวนการ ทำให้ไม่สามารถนำทักษะที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ปัญหาอุปสรรคที่พบจากการทดลองนำร่อง (Pilot Study) การใช้หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 6 ประเด็น คือ
	ศน. 2	เรามักพบว่าหลังจากจบกระบวนการฝึกอบรมตามหลักสูตรแล้ว ไม่มีการสนับสนุนจากองค์กรในการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติในงานจริงอย่างต่อเนื่อง	1. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการขาดความเข้าใจในบทบาทกระบวนการ 2. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการขาดการสนับสนุนและความต่อเนื่อง
	ศน. 3	เวลาที่จัดให้สำหรับการฝึกอบรมบางหน่วยไม่เพียงพอ เป็นผลมาจากการแชร์ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกินกติกากำหนดไว้	3. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากข้อจำกัดด้านเวลาในการฝึกอบรม
	ศน. 4	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนแชร์ประสบการณ์ไม่ตรงประเด็น ทำให้การเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้บางหน่วยไม่เป็นไปตามกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ	4. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ไม่มีคุณภาพ 5. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากความแตกต่างของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
	ศน. 5	ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความหลากหลายทั้งในด้านบุคลิกภาพและประสบการณ์ ทำให้ยากต่อการสอนให้เข้าใจตรงกันและนำไปใช้ได้อย่างครบถ้วน	6. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
	ศน. 6	การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการ	

ประเด็น	ผู้ให้ข้อมูล	ข้อมูลการสะท้อนผล (AAR)	ผลการทดลองนำร่องการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
ข้อเสนอแนะของการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย		ฝึกอบรมบางคนยังปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว	
	ศน. 1	วิทยากร และกระบวนการดำเนินกิจกรรมควรชี้แจงถึงภาพรวมของหลักสูตรก่อนการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดความเข้าใจเบื้องต้น	ข้อเสนอแนะของการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย 6 ประเด็น คือ
		ในบทบาทกระบวนการของศึกษานิเทศก์	1. ควรชี้แจงถึงภาพรวมของหลักสูตรก่อนการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับบทบาทกระบวนการของศึกษานิเทศก์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
	ศน. 2	ผู้วิจัยควรกำหนดแนวทางที่ก่อให้เกิดคุณค่าของหลักสูตรฝึกอบรม คือการกำหนดแนวทางที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำทักษะกระบวนการไปใช้ในการนิเทศการศึกษาอย่างยั่งยืน	2. ควรกำหนดแนวทางที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำทักษะกระบวนการไปใช้ในการนิเทศการศึกษาอย่างยั่งยืน
	ศน. 3	กระบวนการ และวิทยากรต้องเน้นย้ำเรื่องเนื้อหาของการแชร์ความคิด และรักษาเวลาในการนำเสนอความคิดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อรักษาเวลาให้เป็นไปตามกระบวนการที่ระบุไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม	3. กระบวนการ และวิทยากรควรรักษาเวลาในการนำเสนอความคิดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามกระบวนการที่ระบุไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม
	ศน. 4	กระบวนการ และวิทยากรควรสร้างความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความงอกงามผ่านกระบวนการฝึกอบรมตาม	4. ควรสร้างความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการฝึกอบรมตาม

ประเด็น	ผู้ให้ข้อมูล	ข้อมูลการสะท้อนผล (AAR)	ผลการทดลองนำร่องการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
		หลักสูตรโดยไม่ยึดติดกับประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	หลักสูตรโดยไม่ยึดติดกับประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ศน. 5		ควรสร้างบรรยากาศของการยอมรับ และให้เกิดปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรมตามหลักสูตร	5. ควรสร้างบรรยากาศการยอมรับ และให้เกิดปฏิสัมพันธ์ตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม
ศน. 6		กระบวนการ และวิทยากรควรเริ่มต้นการฝึกอบรมตามหลักสูตรโดยการสร้างพื้นที่ปลอดภัยแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีคุณภาพ	6. ควรเริ่มต้นการฝึกอบรมโดยทำให้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกปลอดภัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากตาราง 18 ผลของการทดลองนำร่อง (Pilot Study) การใช้หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ พบปัญหาอุปสรรคจากการทดลองนำร่อง (Pilot Study) ประกอบด้วย 6 ประเด็น คือ 1) ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการขาดความเข้าใจในบทบาทกระบวนการ 2) ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการขาดการสนับสนุนและความต่อเนื่อง 3) ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากข้อจำกัดด้านเวลาในการฝึกอบรม 4) ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ไม่มีคุณภาพ 5) ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากความแตกต่างของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ 6) ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยศึกษานิเทศก์กลุ่มทดลองได้ให้ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการทดลองนำร่อง (Pilot Study) จำแนกเป็น 6 ประเด็น ประกอบด้วย 1) ควรชี้แจงถึงภาพรวมของหลักสูตรก่อนการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับบทบาทกระบวนการของศึกษานิเทศก์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) ควรกำหนดแนวทางที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำทักษะกระบวนการไปใช้ในการนิเทศการศึกษาอย่างยั่งยืน 3) กระบวนการ และวิทยากรควรรักษาเวลาในการนำเสนอความคิดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามกระบวนการที่ระบุไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม 4) ควรสร้างความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการฝึกอบรม

ตามหลักสูตรโดยไม่ยึดติดกับประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 5) ควรสร้างบรรยากาศการยอมรับ และให้เกียรติกันตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม และ 6) ควรเริ่มต้นการฝึกอบรมโดยทำให้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกปลอดภัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้รับจากการสะท้อนผลการทดลองใช้หลักสูตรมาปรับปรุงในกระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรในขั้นตอนที่ 3 ของงานวิจัยกับกลุ่มเป้าหมาย และเพิ่มเติมรายละเอียดเกี่ยวกับ เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยจัดทำรายละเอียดเพิ่มเติมในรูปแบบ Scoring Rubrics เพื่อให้การใช้เครื่องมือในเอกสารประกอบการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นเอกภาพในการประเมินโดยใช้ความคิดเห็น ทั้งนี้ จากการทดลองนำร่อง (Pilot Study) การใช้หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงกับศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ผลการประเมินระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากแบบประเมินความพึงพอใจการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ผลการประเมินระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากแบบประเมินความพึงพอใจการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ดังนี้

ตาราง 19 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อที่	รายการประเมิน	n=7		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	วิทยากร และกระบวนการมีความรู้ความสามารถของเนื้อหาที่ถ่ายทอดความรู้	4.57	0.53	มากที่สุด
2	วิทยากรถ่ายทอดเรื่องราวที่สอดคล้องกับเนื้อหาได้ครบถ้วนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	4.43	0.53	มาก
3	วิทยากรและกระบวนการมีความเหมาะสม ถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจน สามารถทำความเข้าใจโดยเชื่อมโยงจากประสบการณ์ตรงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้โดยง่าย	4.71	0.49	มากที่สุด
4	วิทยากรและกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น และแชร์ประสบการณ์อย่างเหมาะสม	4.57	0.53	มากที่สุด
5	วิทยากรและกระบวนการตอบคำถามได้ชัดเจนเป็นที่เข้าใจ	4.43	0.53	มาก
6	วิทยากรและกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
7	วิทยากรและกระบวนการสามารถช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมแก้ปัญหาในระหว่างการทำกิจกรรมได้	4.57	0.53	มากที่สุด
8	วิทยากรและกระบวนการสร้างบรรยากาศความปลอดภัยระหว่างฝึกอบรม	4.57	0.53	มากที่สุด
9	วิทยากรและกระบวนการมีการจัดลำดับขั้นตอนของการฝึกอบรม	4.57	0.53	มากที่สุด
10	วิทยากรและกระบวนการพร้อมทีมงานให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและเหมาะสม	4.71	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.57	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 19 ความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่ามียุทธศาสตร์ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 8 รายการ ประกอบด้วย วิทยาการและกระบวนการมีความเหมาะสม ถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจน สามารถทำความเข้าใจโดยเชื่อมโยงจากประสบการณ์ตรงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้โดยง่าย วิทยาการและกระบวนการพร้อมทีมงานให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.49) ตามด้วย วิทยาการและกระบวนการมีความรู้ความสามารถของเนื้อหาที่ถ่ายทอดความรู้ วิทยาการและกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น และแชร์ประสบการณ์อย่างเหมาะสม วิทยาการและกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้มากที่สุด วิทยาการและกระบวนการสามารถช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมแก้ปัญหาในระหว่างการทำกิจกรรมได้ วิทยาการและกระบวนการสร้างบรรยากาศความปลอดภัยระหว่างฝึกอบรม และวิทยาการและกระบวนการมีการจัดลำดับขั้นตอนของการฝึกอบรมตามลำดับ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.53) โดยความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก 2 รายการ คือ วิทยาการถ่ายทอดเรื่องราวที่สอดคล้องกับเนื้อหาได้ครบถ้วนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม และ วิทยาการและกระบวนการตอบคำถามได้ชัดเจน เป็นที่เข้าใจตามลำดับ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53)

2. ผลการประเมินระดับระดับการเรียนรู้ (Learning) นำเสนอผลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ผลการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผลการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปรากฏดังนี้

ตาราง 20 แสดงผลการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อที่	รายการประเมิน	n=7		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
การใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศ				
1	เคารพและให้เกียรติทุกคนในการฝึกอบรม	4.86	0.38	มากที่สุด
2	ใช้ภาษาที่เหมาะสม ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม	4.86	0.38	มากที่สุด
3	จัดการความขัดแย้งในการทำกิจกรรมตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.29	0.49	มาก
4	ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกัน	4.86	0.38	มากที่สุด
5	ยกย่องและยอมรับความสำเร็จของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม	4.71	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.71	0.28	มากที่สุด
การใช้ทักษะการตั้งคำถาม				
6	วิทยากรและกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
7	ใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อสนทนา สามารถเชื่อมโยงคำถามกับเนื้อหาที่เรียนรู้ได้	4.71	0.49	มากที่สุด
8	ใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการสนทนาหรือการอภิปรายเพิ่มเติม	4.71	0.49	มากที่สุด
9	ใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้ตอบคิดอย่างลึกซึ้ง	4.29	0.49	มาก
10	ใช้คำถามที่มีความท้าทายและช่วยให้เกิดการคิดขั้นสูง หรือการนำไปสู่คำตอบที่อาศัยข้อมูลโดยใช้ประสบการณ์ตรง	4.14	0.38	มาก
เฉลี่ยรวม		4.46	0.15	มาก
การใช้ทักษะการฟัง				
11	ไม่พูดคุยหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ แทรกขณะที่มีผู้พูดกำลังพูด	4.57	0.53	มากที่สุด
12	สบตากับผู้พูดอย่างสม่ำเสมอและพยักหน้าเป็นครั้งคราว เพื่อแสดงว่ากำลังติดตามเนื้อหา	4.86	0.38	มากที่สุด
13	จดบันทึกข้อมูลที่สำคัญระหว่างการฟัง	4.71	0.49	มากที่สุด

ข้อที่	รายการประเมิน	n=7		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
14	เพิกเฉยต่อสิ่งรบกวนภายนอกขณะที่รับฟังได้ดี	4.71	0.49	มากที่สุด
15	เลือกสถานที่ฟังที่เหมาะสมและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟังอย่างตั้งใจ	4.71	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.71	0.36	มากที่สุด
<u>การใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง</u>		4.57	0.53	มากที่สุด
16	มีการสื่อสารที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย			
17	สามารถสื่อสารเพื่อให้ฟังเข้าใจ และคล้อยตาม	4.71	0.49	มากที่สุด
18	ใช้ภาษาที่ที่เหมาะสมขณะทำการสื่อสาร	4.57	0.53	มากที่สุด
19	มีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟังอยู่เสมอเมื่อมีการสื่อสาร	4.57	0.53	มากที่สุด
20	อธิบายหรือให้ข้อมูลที่สื่อสารให้ผู้ฟังเข้าถึงเนื้อหาอย่างมีคุณภาพ	4.43	0.53	มาก
เฉลี่ยรวม		4.57	0.27	มากที่สุด
<u>การใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด</u>		4.71	0.49	มากที่สุด
21	แสดงความสนใจ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น			
22	สามารถนำเสนอความคิดเห็นของตนเองอย่างชัดเจนและมีเหตุผล	4.86	0.38	มากที่สุด
23	มีการใช้คำพูดที่ส่งเสริมและไม่เป็นการวิจารณ์ความคิดของผู้อื่น	4.71	0.49	มากที่สุด
24	เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	4.86	0.38	มากที่สุด
25	เข้าใจและสามารถสร้างการเรียนรู้แก่ตนเองจากการแลกเปลี่ยนความคิด	4.86	0.38	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.80	0.35	มากที่สุด
<u>การใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียน</u>				
26	สามารถสรุปประเด็นสำคัญจากบทเรียนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน	4.43	0.53	มาก
27	สามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของเนื้อหาที่เรียนรู้ได้	4.43	0.53	มาก
28	สามารถเชื่อมโยงเนื้อหากับประสบการณ์หรือเหตุการณ์จริงได้	4.86	0.38	มากที่สุด

ข้อที่	รายการประเมิน	n=7		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
29	สามารถสะท้อนบทเรียนโดยใช้กระบวนการที่เป็นระบบ และมีความหมาย	4.71	0.49	มากที่สุด
30	สามารถให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์และสร้างสรรค์ต่อผู้อื่น	4.57	0.53	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.60	0.38	มาก
	เฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.64	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 20 ผลการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการใช้ทักษะกระบวนการในระดับมากที่สุด 5 ทักษะ ประกอบด้วย ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.35) ต่อด้วยทักษะการสร้างบรรยากาศ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.28) ทักษะการฟัง ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.36) ทักษะการสะท้อนบทเรียน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.38) และทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.27) ตามลำดับ โดยทักษะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติน้อยที่สุดคือทักษะการตั้งคำถาม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.15)

นอกจากนี้ผู้ประเมินมีการระบุผลการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ดังนี้

ตาราง 21 แสดงผลการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

ทักษะกระบวนการ	ผลการสังเกตเพิ่มเติม
การใช้ทักษะ การสร้างบรรยากาศ	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมรู้สึกสบายใจ กล้าแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสร้างบรรยากาศความปลอดภัยโดยใช้ความเป็นกันเอง - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสร้างบรรยากาศโดยส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกัน การแชร์ประสบการณ์ส่วนตัว และเรียนรู้เกี่ยวกับความสนใจและความถนัดของกันและกันช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ทักษะกระบวนการ	ผลการสังเกตเพิ่มเติม
	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความกังวลในช่วงแรกๆของการฝึกอบรม เมื่อเวลาผ่านไป 2 ชั่วโมง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงปรับตัวได้ และเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างบรรยากาศการฝึกอบรมให้เป็นไปอย่างราบรื่น และสามารถใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี
การใช้ทักษะการตั้งคำถาม	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการใช้ทักษะการตั้งคำถามส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์สนับสนุนการทำกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการจัดลำดับคำถามให้เหมาะสมกับการสนทนา และใช้โทนเสียงที่เหมาะสม - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคุ้นเคยกับการตั้งคำถามแบบปลายปิดที่นำไปสู่คำตอบที่จำกัด เช่น ดีหรือไม่ดี / ผิดหรือถูก เป็นต้น และสามารถปรับแก้ไขได้โดยอาศัยความถี่ในการฝึกการตั้งคำถามปลายเปิดที่นำไปสู่การคิดเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียงเรียงประโยคได้ดี เป็นคำถามที่เข้าใจง่าย
การใช้ทักษะการฟัง	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการฟังที่ดี จดจ่อต่อการฟัง ไม่แสดงอาการเฉยเมยหรือจัดจังหวะผู้พูด - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจในประเด็นที่ผู้พูดกำลังพูด หรือกำลังสื่อสารอย่างตั้งใจ - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการฟังที่ดี มีมารยาทในการฟังให้เกียรติผู้พูดและสามารถจับประเด็นด้วยการตั้งคำถามเพื่อการคิดต่อยอด และเป็นประโยชน์ฝึกฝนทักษะการคิดให้กับตนเอง - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการฟังที่มีคุณภาพ มีความจดจ่อกับสิ่งที่ฟังอย่างจริงจัง แต่บางครั้งมีความจริงจังมากเกินไปทำให้ดูคล้ายกับว่ากำลังมีความวิตกกังวล ควรแก้ไขเรื่องการใช้ภาษากายที่เหมาะสมให้มีความผ่อนคลายมากขึ้น - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตั้งใจในการฟัง และมีการจดบันทึกข้อมูลสำคัญในสมุดบันทึก

ทักษะกระบวนการ	ผลการสังเกตเพิ่มเติม
	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังผู้พูดด้วยความตั้งใจ - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังอย่างตั้งใจ และมีความพยายามที่จะทำความเข้าใจในประเด็นต่างๆ ที่กำลังมีการสื่อสาร
การใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการกระตุ้นความสนใจของผู้ฟัง มีศิลปะในการพูด มีการทำความเข้าใจกับผู้ฟัง ในขณะที่พูด สื่อสาร มีการสบตากับผู้ร่วมสนทนา ยิ้มแย้มร่วมกับผู้ฟังทำให้ผู้ฟังมีอารมณ์ร่วมกับผู้พูด - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีศิลปะในการพูดสื่อสารถ่ายทอดให้ผู้ฟังเข้าใจได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้ฟังคล้อยตามได้ มีการใช้ภาษาที่กระชับไม่คลุมเครือ มีการจัดระเบียบความคิดก่อนที่จะทำการสื่อสาร - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้ภาษาในการสื่อสารที่เข้าใจง่าย มีความจริงจังในการสื่อสารและมีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ฟัง สามารถทำให้ผู้ฟังคล้อยตามได้ พยายามเข้าใจผู้ฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสื่อสารร่วมกับการสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร สนทนาแบบเป็นกันเองกับผู้ฟัง และสื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้คำพูดที่เหมาะสมกับผู้ฟัง ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
การใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด เชื่อมโยงกับประสบการณ์ตรง เคารพและยอมรับในความแตกต่างทางความคิดของผู้อื่น และร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรฝึกอบรม - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมชื่นชมความคิดที่แตกต่างของผู้ร่วมรับการฝึกอบรม - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการสร้างแรงจูงใจ และความเข้าใจจากประสบการณ์ตรง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมแสดงความคิดเห็น - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปิดใจรับข้อมูลใหม่ ๆ มีการเสริมสร้างความ

ทักษะกระบวนการ	ผลการสังเกตเพิ่มเติม
	เข้าใจระหว่างบุคคล ใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเพิ่มพูนความรู้ใหม่ มีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำให้การดำเนินกิจกรรมกลุ่มเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นโดยไม่มีข้อขัดแย้งและนำเสนอความคิดของตนเองพร้อมเหตุผลสนับสนุน - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมชื่นชมแนวคิดของผู้อื่น และสร้างแนวคิดร่วมในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมท่านอื่น
การใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียน	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการสะท้อนบทเรียนและสังเคราะห์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น สามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้อื่นอย่างมีเหตุผล - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการสรุปสาระสำคัญที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์นำมาสังเคราะห์ความรู้ แนวคิด ทักษะ ทศนคติและนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวกับกิจกรรมพยายามวิเคราะห์ สังเคราะห์สิ่งที่ฟังจากผู้ร่วมทำกิจกรรมสร้างเป็นความรู้ใหม่ที่ต่อยอดสู่การพัฒนางานของตนเอง

จากตาราง 21 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทักษะกระบวนการที่ครอบคลุมทั้ง 6 ทักษะ ประกอบด้วยทักษะการสร้างบรรยากาศ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการฟัง ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และทักษะการสะท้อนบทเรียน จากผลการสังเกตเพิ่มเติมที่พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการใช้ทักษะกระบวนการเพื่อการทำกิจกรรมตามหลักสูตร ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการสังเคราะห์เนื้อหาจากผลการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

การใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและปลอดภัย ทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกสบายใจและกล้าแสดงความคิดเห็น บรรยากาศการฝึกอบรมเน้นความเป็นกันเองและการแชร์ประสบการณ์ส่วนตัว เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและลดความขัดแย้ง โดยความกังวลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในช่วงแรกค่อยๆ ลดลงเมื่อเวลาผ่านไป และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศได้ดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้ทักษะในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปด้วยดี ช่วยให้การฝึกอบรมราบรื่น

การใช้ทักษะการตั้งคำถาม ผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะการตั้งคำถามเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ โดยสามารถจัดลำดับคำถามและใช้โทนเสียงได้เหมาะสม จากเดิมที่ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมมีคุ้นเคยกับการตั้งคำถามปลายปิดที่จำกัดคำตอบ แต่สามารถปรับปรุงการถามแบบปลายเปิดเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันได้ และสามารถเรียบเรียงคำถามที่เข้าใจง่ายได้ดี

การใช้ทักษะการฟัง ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมมีทักษะการฟังที่ดี โดยมีความตั้งใจและจดจ่อต่อการฟัง ไม่แสดงอาการเฉยเมยหรือขัดจังหวะผู้พูด อีกทั้งยังมีการยาทในการฟังและให้เกียรติผู้พูด สามารถจับประเด็นและตั้งคำถามเพื่อการคิดต่อยอดได้ ผู้เข้าร่วมยังมีความสามารถในการจดบันทึกข้อมูลสำคัญเพื่อเป็นประโยชน์ในการฝึกฝนทักษะการคิดของตนเอง อย่างไรก็ตาม บางครั้งการฟังอย่างจริงจังอาจทำให้ดูเหมือนมีความวิตกกังวล ดังนั้นควรปรับการใช้ภาษากายให้ผ่อนคลายมากขึ้น เพื่อให้การฟังมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมสามารถใช้ทักษะการสื่อสารอย่างมีศิลปะและสร้างสรรค์ มีการกระตุ้นความสนใจของผู้ฟังด้วยการสบตาและยิ้มแย้ม ทำให้เกิดอารมณ์ร่วมในการสนทนา การสื่อสารมีความกระชับและเข้าใจง่าย โดยเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง มีการเตรียมความพร้อมและจัดระเบียบความคิดก่อนสื่อสาร ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเป็นมิตร ร่วมกับการใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศการสนทนาแบบกันเอง เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจและคล้อยตามอย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับการพัฒนาทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดเชื่อมโยงกับประสบการณ์ตรง โดยมีการเคารพและยอมรับความแตกต่างทางความคิดของผู้อื่น ทั้งยังเปิดใจรับข้อมูลใหม่ๆ และใช้ทักษะนี้ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การฝึกอบรมเน้นให้ผู้เข้าร่วมมีแรงจูงใจและเกิดความงอกงามทางความคิดจากประสบการณ์ตรง เพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ ยังมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยอมรับและชื่นชมความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรฝึกอบรม

การใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียน ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมมีการสะท้อนบทเรียนและสังเคราะห์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น สามารถให้ข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผลแก่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวกับเนื้อหาที่เรียนรู้ เพื่อสร้างความงอกงามในตนเอง เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่น่าไปใช้ในการพัฒนางานของตนเอง ผลลัพธ์จากการสะท้อนบทเรียนนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพสามารถให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณภาพและตรงจุดในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ผลการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรม

ผลการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรม เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 โดยก่อนเปรียบเทียบคะแนนกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบการกระจายของข้อมูลคะแนนสอบว่าเป็นข้อมูลที่มีการกระจายเป็นโค้งปกติหรือไม่ เนื่องจากกลุ่มทดลองมีจำนวน 7 คน ด้วยการทำทดสอบ Normality test ด้วยวิธีของ Shapiro-Wilk ($n \leq 50$) ซึ่งผลการทดสอบพบว่ามีค่าสถิติเท่ากับ 0.967 มีนัยสำคัญทางสถิติ (sig) ที่ระดับ 0.873 ซึ่งแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติสามารถวิเคราะห์โดยใช้ t-test ได้ ปรากฏผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ ดังนี้

ตาราง 22 แสดงผลเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ (n=7)

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	% of mean	t	Sig. (1-tailed)
หลังการทดลอง	7	30	25.86	1.35	86.20	3.653	0.0055

จากตาราง 22 พบว่าศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังเข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ย 25.86 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 86.20 ของคะแนนเต็ม เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 พบว่า ศึกษานิเทศก์มีทักษะกระบวนการสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผลการสนทนาจากกระบวนการ Dialogue ทางการศึกษา เพื่อประเมินหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ดังนี้

“มีความนิ่งและตั้งใจฟังมากขึ้น ซึ่งทำให้สามารถเข้าใจสิ่งที่ครูต้องการสื่อสารได้ดีกว่าเดิม การพูดน้อยลงและฟังมากขึ้นทำให้ครูเปิดเผยข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ มากขึ้นกว่าเดิม เห็นปัญหาของครูได้ชัดเจนขึ้น แม้บางปัญหาอาจจะยังไม่มีวิธีแก้ไขในขณะนั้นแต่มีข้อมูลที่จะใช้ในการหาทางแก้ไข ซึ่งดีกว่าการไม่รู้ข้อมูลใด ๆ เลย”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 1 (สน.1)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“พฤติกรรมเดิมมักจะพูดมากกว่าฟัง เน้นการถ่ายทอดข้อมูลและขาดการสื่อสารสองทางกับครูผู้สอน เมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้วพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปก็คือ ฟังมากขึ้น พัฒนานิสัยในการฟังมากขึ้น โดยฟังด้วยความเข้าใจอย่างแท้จริง ไม่ใช่แค่ฟังเพียงเพื่อให้เสร็จสิ้น ส่งผลต่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการสื่อสารที่มีผลดีมากซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงานและการสื่อสารกับครู...การเปลี่ยนแปลงนี้แสดงถึงการพัฒนาทักษะการสื่อสารและความเข้าใจในบทบาทของตนเองในฐานะผู้นิเทศและผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 2 (สน.2)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัดคือเริ่มยิ้มให้กับครูก่อน ซึ่งการยิ้มนี้เป็นสัญญาณของการเปิดใจและการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยในการสนทนา ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยที่จะพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งก่อนหน้านี้ครูรู้สึกเครียดเมื่อรับการนิเทศ เพราะบุคลิกภาพที่ดูดุ แต่การยิ้มและการใช้ทักษะดังกล่าวทำให้บรรยากาศในการสนทนาดีขึ้นมาก เมื่อเริ่มยิ้มและสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย ครูจะเริ่มไว้วางใจและกล้าที่

จะเล่าปัญหาหรือความคิดเห็นต่าง ๆ มากขึ้น บรรยากาศที่ดีขึ้นทำให้ครูกล้าที่จะพูดคุย เรื่องการจัดการเรียนการสอนและปัญหาต่าง ๆ ได้สะดวกขึ้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เหล่านี้เป็นตัวอย่างที่ดีของการใช้การสื่อสารที่เป็นมิตรและเปิดกว้างเพื่อสร้างความร่วมมือ และความเข้าใจในบริบทของการทำงานหรือการศึกษา

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 3 (ศน.3)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“เคยใช้วิธีการถามแบบห้วน ๆ ที่ตรงไปตรงมาและสั้น เช่น "ใช่หรือไม่ใช่" หรือ "ถูกหรือผิด" ซึ่งไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นหรืออธิบายเพิ่มเติม เปลี่ยน พฤติกรรมการถามใหม่โดยใช้คำถามปลายเปิดที่กระตุ้นให้ครูได้อธิบายมากขึ้น เช่น "อย่างไร", "ทำไมถึงคิดแบบนั้น" ...ให้ความสำคัญกับการฟังอย่างตั้งใจ และพยายามจับประเด็นที่เป็นสาระสำคัญจากสิ่งที่ครูเล่า ทำให้สามารถให้ข้อเสนอแนะที่ตรงกับความต้องการของครู... การถามในรูปแบบใหม่นี้ช่วยให้สามารถเข้าใจและเข้าถึงปัญหาที่แท้จริงในการจัดการเรียน การสอนของครูได้มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการ พัฒนาด้านการเข้าใจผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในงานนิเทศการศึกษาและการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นในทุกสาขาอาชีพ”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 4 (ศน.4)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“มีความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะหรือสะท้อนความคิดเกี่ยวกับวิธีการและ กระบวนการร่วมกับครู เปิดใจและพยายามที่จะเรียนรู้และแลกเปลี่ยนกับครูที่เป็น ผู้ปฏิบัติงานจริง ตั้งใจฟังครูมากขึ้น เพื่อเข้าถึงปัญหาที่ครูประสบในหน้างานทำให้สามารถ เข้าใจบริบทและปัญหาได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างโอกาสในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครูเพื่อแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 5 (ศน.5)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“สามารถพูดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูได้ มีความสามารถในการจัดการกับปัญหา สามารถให้คำแนะนำและวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารที่น่าเชื่อถือทำให้ครูเชื่อและเลือกที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำ สามารถใช้บุคลิกภาพความนุ่มนวลและเรียบง่ายเป็นข้อได้เปรียบในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูผู้รับการนิเทศ มีความเชื่อในพลังของคำพูด...จากการเรียนรู้ว่าการสื่อสารที่มีพลังไม่จำเป็นต้องมาจากคำพูดที่ดูยิ่งใหญ่หรือจากคนที่ดูน่าเกรงขาม แต่ความธรรมดาและความเรียบง่ายก็สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้เช่นกัน”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 6 (ศน.6)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปคือการเปิดใจรับฟังและสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา มีความสบายใจในการรับฟังปัญหามากขึ้นทำให้ครูรู้สึกสบายใจที่จะเล่าปัญหาต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา สามารถใช้ การถามคำถามอย่างสร้างสรรค์ที่ช่วยให้ได้คำตอบที่สะท้อนความคิดหรือความรู้สึกบางอย่าง โดยที่ครูไม่ต้องพูดออกมาตรง ๆ ...การแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกันมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกันกับครูอย่างมีคุณภาพ สามารถให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาที่ตรงประเด็นและมีคุณภาพซึ่งครูผู้สอนสามารถนำไปใช้ได้จริงตามบริบท นอกจากนี้ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นยังมีเรื่องการยอมรับความแตกต่างที่มากขึ้นยอมรับความเป็นตัวตนของคนอื่นได้มากขึ้น เข้าใจว่าคนเรามีความแตกต่างทั้งในวิถีคิดและวิธีการ ทำให้เชื่อและรู้สึกว่ามีอะไรที่ถูกหรือผิดทั้งหมดและการทำอะไรบางอย่างจะส่งผลให้เราได้เรียนรู้ในบางอย่างเสมอ”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 7 (ศน.7)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านทักษะการฟังและการสื่อสาร ซึ่งช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถเข้าใจสิ่งที่ครูผู้รับการนิเทศต้องการสื่อสารได้ดีขึ้น การฟังที่มากขึ้นและการพูดที่น้อยลงของศึกษานิเทศก์ส่งผลให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูสามารถเปิดเผยข้อมูลและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ การเริ่มต้นสนทนาด้วยการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยของศึกษานิเทศก์ทำให้ครูรู้สึก

ไว้วางใจ ประกอบกับการถามคำถามที่สร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ครูได้อธิบายมากขึ้น สามารถช่วยให้ศึกษานิเทศก์เข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างแท้จริง การเปิดใจรับฟังและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในบริบทของกระบวนการนิเทศการศึกษา ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ดีขึ้นระหว่างศึกษานิเทศก์และครูผู้สอนที่นำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ครู นอกจากนี้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ยังส่งผลให้ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำ สะท้อนผลการนิเทศที่ตรงประเด็นและมีคุณภาพตามบริบทของครูผู้รับการนิเทศ ซึ่งครูสามารถนำไปใช้ได้จริงและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพระดับผลลัพธ์ (Results) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำเสนอผลการศึกษาเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ผลลัพธ์ที่เกิดกับตนเอง

ผลการสนทนาจากกระบวนการ Dialogue ทางการศึกษา เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ด้านผลลัพธ์ที่เกิดกับตนเอง ดังนี้

“ทักษะกระบวนการเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับศึกษานิเทศก์รุ่นใหม่ ซึ่งส่งผลต่อวิชาชีพในหลายด้าน ไม่เพียงแต่จะช่วยให้การแก้ไขปัญหาครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ทำให้ครูรู้สึกว่ามีผู้ที่พร้อมจะสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาตนเองและการสอนซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนานักเรียนให้ดีขึ้นได้ในอนาคต”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 1 (สน.1)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“ได้แนวทางการทำงานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามที่ควรจะเป็น ได้แนวทางในการเข้ากับครู เพราะหน้าที่เราคือการส่งเสริมการทำหน้าที่ด้านการสอนของครูผ่านการนิเทศ เมื่อเราสามารถเข้ากับครูได้เราก็ก้าวหน้าได้ง่ายขึ้น ...ผลลัพธ์คือการเข้าถึงปัญหาของครูและทำให้ครูมองเห็นคุณค่าของศึกษานิเทศก์มากขึ้น”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 2 (สน.2)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือการทำหน้าที่ของตัวเองให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ เราจะสามารถสร้างความศรัทธาให้กับครูได้จากการทำหน้าที่ของเรา มันไม่ใช่แค่การพัฒนาตัวเองแต่มันจะทำให้เราสามารถสร้างกาลในการเติบโตให้ครูได้ด้วย นอกจากนี้ผลลัพธ์อีกหนึ่งอย่างคือมีความกล้าที่จะลงเรือลำเดียวกันกับครู ไม่กลัวว่าการทำผิดเพราะเชื่อมั่นว่าทุกอย่างจะสามารถแก้ไขได้ ถ้าศึกษานิเทศก์ยืนข้างครู ครูก็จะมองศึกษานิเทศก์เป็นมิตรเช่นกัน”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 3 (สน.3)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นก็คือการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามที่มาตรฐานวิชาชีพกำหนดไว้ ซึ่งทำได้แค่เราฟังให้มากขึ้น ถ้ามให้เป็น สะท้อนผลให้ตรงประเด็น เท่านั้นเราก็เป็นศึกษานิเทศก์ที่ดีได้...นอกจากนี้ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งก็คือความก้าวหน้าทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ด้วย”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 4 (สน.4)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“ผลลัพธ์ที่ชัดเจนที่สุดคือการเข้าใจความหมายที่แท้จริงของคำว่ามาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ เพราะเป็นสิ่งที่นำมาเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน เคยสงสัยว่าต้องดีแค่ไหนถึงจะเหมาะสมกับการเป็นศึกษานิเทศก์... โครงการนี้ทำให้เห็นว่าจริงๆแล้วไม่มีอะไรดีที่สุดในจริง ๆ เราเป็นหมอทางวิชาการ ครูที่มีปัญหาก็คือผู้ป่วยที่เราต้องรักษาให้ดีที่สุด แต่ละคนมีปัญหาไม่เหมือนกัน เราก็ควรช่วยแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้นสำหรับพี่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวเองก็คือการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพค่ะ”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 5 (สน.5)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“ทักษะกระบวนการที่เราอบรมช่วยทำให้เราสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้... ความรู้ ประสบการณ์บางทีอาจจะหลุดยุคหรือไม่ทันสมัย... แต่พอเราไม่ยึดติดกับความยึดมั่นถือมั่นของเรา แล้วฟังคนอื่น มันทำให้เราอยู่ในยุคสมัยตลอดเวลา เราจะไม่เก่าและเราจะ

เป็นคนรู้ทันเหตุการณ์เสมอ เหมือนเราได้แบ่งปันความเป็นผู้นำให้กับคุณครูด้วย ทำให้ครูไม่รู้สึกรำเราเป็นเจ้านายมาคอยแต่สั่งให้ทำงาน”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 6 (สน.6)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“ความเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลถึงความเข้าใจในบทบาทของศึกษานิเทศก์...เข้าใจบทบาทของตัวเองมากขึ้นจากการยอมรับความเห็นต่างแบบไม่มีอคติ ทำให้มองเห็นถึงวิธีคิด วิธีการที่อาจแตกต่างจากที่เราคิด... ก่อนหน้านี้เคยเชื่อว่า ศึกษานิเทศก์มีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งบางทีเรื่องที่พูดหรือแนะนำครู เป็นแนวคิดและหลักการซึ่งบางครั้งใช้กับสภาพจริงไม่ได้ หรือใช้ได้ไม่หมด จึงทำให้ตกผลึกและเข้าใจว่า...บางทีไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบก็ได้ และหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ไม่ใช่แค่การเอาทฤษฎีไปเล่าให้ครูฟัง แต่ควรมีแผนการบางอย่างที่ดีพอและครูสามารถเอาไปใช้ได้จริง ดังนั้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นก็คือการเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตัวเองที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 7 (สน.7)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์เป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับศึกษานิเทศก์รุ่นใหม่ ที่มีผลกระทบเชิงบวกด้านผลลัพธ์ต่อตัวของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์และจำแนกเป็นผลลัพธ์ที่เกิดกับศึกษานิเทศก์เป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ผลลัพธ์ในการแก้ไขปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทักษะกระบวนการช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถแก้ไขปัญหาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างศึกษานิเทศก์และครู ส่งผลให้ครูรู้สึกปลอดภัย มีผู้สนับสนุนและพร้อมสร้างโอกาสรวมถึงช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเอง 2) ผลลัพธ์ด้านการส่งเสริมการทำงานและสร้างคุณค่า ทักษะกระบวนการช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถเข้ากับครูได้ดีขึ้นทำให้การทำงานร่วมกันง่ายขึ้น ครูมองเห็นคุณค่าของศึกษานิเทศก์มากขึ้นเมื่อสามารถเข้าถึงปัญหาและช่วยแก้ไขได้ 3) ผลลัพธ์ด้านความสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ทักษะกระบวนการช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดการยอมรับ สร้างความศรัทธาให้กับครูและเปิดโอกาสในความก้าวหน้าทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ 4) ผลลัพธ์ด้านการปรับตัวและการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทักษะกระบวนการช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถปรับตัวกับ

การเปลี่ยนแปลงได้ดี การรับฟังและยอมรับความเห็นต่างช่วยให้ศึกษานิเทศก์เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองมากขึ้น และ 5) ผลลัพธ์ด้านการเข้าใจบทบาทที่แท้จริง การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ช่วยให้ศึกษานิเทศก์เข้าใจและยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบ แต่ให้ความสำคัญกับการมีแผนการที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงตามบริบทที่มีความแตกต่าง และซับซ้อนในการทำหน้าที่ของศึกษานิเทศก์มืออาชีพ จากผลที่กล่าวมานี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์จึงเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความสามารถในการสนับสนุนครูและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.2 ผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กร

ผลการสนทนาจากกระบวนการ Dialogue ทางการศึกษา เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ด้านผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กร ดังนี้

“การพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการส่งผลให้องค์กร หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของเรามีคุณภาพ เป็นคุณภาพที่เกิดจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่ภายใน ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของ สพป.สุโขทัย 2”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 1 (สน.1)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“องค์กรจะได้คนคุณภาพ เป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ตามวิสัยทัศน์ของเขตพื้นที่การศึกษาที่ระบุว่าเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ สร้างคนดี มีคุณภาพ มีความสุข เมื่อศึกษานิเทศก์พัฒนาตนเองให้สมบูรณ์พอ แก่ปัญหาครูได้ตรงจุดจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยองค์กรในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้โดยอาศัยกระบวนการนิเทศทางการศึกษาของศึกษานิเทศก์

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 2 (สน.2)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“ผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กรคือการสร้างองค์กรคุณภาพที่สอดคล้องกับบริบท การเป็น
ศึกษานิเทศก์กระบวนการจะทำให้ศึกษานิเทศก์หลุดพ้นหรือมองข้ามความคิดของตัวเองแล้ว
ไปพัฒนางานในหน้าที่ ณ ขณะนั้น การเข้าถึงปัญหาได้ แก้ปัญหาได้จะส่งผลดีต่อองค์กร
ทั้งด้านประสิทธิภาพ คุณภาพและภาพลักษณ์ ทั้งนี้ความมีคุณภาพขององค์กรจะช่วย
เพิ่มโอกาส และความเสมอภาค ให้กับนักเรียนทุกคนให้ได้รับบริการทางการศึกษาที่ทั่วถึง
และเท่าเทียมด้วย”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 3 (สน.3)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“การเป็นกระบวนการของศึกษานิเทศก์จะเป็นประโยชน์และเป็นปัจจัยส่งเสริม
กระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ดังนั้น ผลลัพธ์
ที่เกิดขึ้นกับองค์กรจากการมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะนี้ก็คือเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ
สร้างคนดี มีคุณภาพและมีความสุข”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 4 (สน.4)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรคือผลที่เกิดกับตัวผู้เรียน การทำหน้าที่ที่สมบูรณ์ของ
ศึกษานิเทศก์จะส่งผลให้ครูจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มี
สมรรถนะตามศักยภาพ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและมีคุณลักษณะเป็นไปตามเป้าหมาย
ของหลักสูตร รวมถึงมีทักษะสำคัญจำเป็นที่ต้องใช้เพื่อการมีชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข
ซึ่งเป็นภารกิจที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องดำเนินการให้สำเร็จ”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 5 (สน.5)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“ผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กรคือผลที่เกิดตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ หน้าที่หลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคือการพัฒนา คุณภาพนักเรียน และศึกษานิเทศก์ก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานเพื่อ เป้าหมายสูงสุดที่นักเรียน สำเร็จได้ การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการเป็นแนวทางที่จะทำ ให้องค์กรเราประสบความสำเร็จเรื่องนี้ได้”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 6 (สน.6)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

“ผลลัพธ์ที่จะเกิดกับองค์กรของเราก็คือ การเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ สามารถเพิ่มโอกาสในการเรียนให้กับนักเรียนโดยเท่าเทียมอย่างเป็นรูปธรรม”

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คนที่ 7 (สน.7)

ศึกษานิเทศก์ สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2

วันที่ 11 เดือน พฤศจิกายน 2567

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการ สำหรับศึกษานิเทศก์เป็นกระบวนการที่มีผลกระทบเชิงบวกด้านผลลัพธ์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์และจำแนกผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กรเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ผลลัพธ์ด้านการ เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาทักษะกระบวนการช่วยให้เจ้าหน้าที่ขององค์กร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรสามารถสร้างคุณภาพจากภายใน ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร 2) ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศึกษานิเทศก์ที่มีทักษะกระบวนการจะเป็นกำลังหลักในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของครูที่นำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ สร้างคนดี มีคุณภาพ และมีความสุข 3) ผลลัพธ์ด้านการแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพการศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่มีทักษะ กระบวนการ สามารถเข้าถึงและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูได้อย่าง มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4) ผลลัพธ์ ด้านการสร้างความสะดวกและโอกาสในการศึกษา ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์จะส่งเสริม และเพิ่มโอกาสรวมถึงความสะดวกให้กับนักเรียนทุกคนให้ได้รับการบริการทางการศึกษาที่ เท่าเทียมกันซึ่งการพัฒนาศึกษานิเทศก์มีส่วนช่วยสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่เท่าเทียมให้กับนักเรียนได้ 5) ผลลัพธ์ด้านการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ศึกษานิเทศก์กระบวนการช่วยขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรส่งผลให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่ความเป็นเลิศตาม

วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และ 6) ผลลัพธ์ด้านการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน ศิษยานิเทศก์กระบวนการที่มีบทบาทสมบุรณ์ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาทักษะกระบวนการของศิษยานิเทศก์ไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์กร แต่ยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาผู้เรียนและสร้างโอกาสในการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพผ่านกระบวนการนิเทศการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ตรงจุดและมีคุณภาพ นำองค์กรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ สร้างคนดี มีคุณภาพ และมีความสุขตามวิสัยทัศน์ขององค์กร สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาที่มีความคาดหวังสูงสุดคือคุณภาพของผู้เรียนที่จะเติบโตเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าในอนาคต



บทที่ 5

บทสรุป

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับ
ศึกษานิเทศก์ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ
เสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
2. เพื่อออกแบบ สร้าง และตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะ
กระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
4. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นไปตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development)
ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานตามกรอบวิธีการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ
เสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการ
สำหรับศึกษานิเทศก์ จากการศึกษาเอกสาร

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้าง และตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ
เสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ แบ่งขั้นตอนออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การออกแบบ และสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ
เสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ
เสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขั้นที่ 2.3 การทดลองนำร่อง (Pilot Study) หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตร
ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

เป็นการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมาย ตามแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick (RLBR) 2 ระดับ ประกอบด้วย 1) ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) และ 2) ระดับการเรียนรู้ (Learning)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

เป็นการประเมินผลลัพธ์ของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ จากผลที่เกิดขึ้นกับศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick (RLBR) 2 ระดับ ประกอบด้วย 1) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และ 2) ระดับผลลัพธ์ (Results)

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินงานวิจัยตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วนคือ

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ จากการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังนี้

สภาพปัญหาจากการยกเลิกกระบวนการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ คือก่อให้เกิดปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ใหม่ เนื่องจากการยกเลิกการฝึกอบรมดังกล่าว ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงเทคนิควิธีการ และทักษะที่เอื้อหรือสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศทางการศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์

ความต้องการจำเป็นที่ศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนา และนำทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปปรับประยุกต์ใช้ได้จริงในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบทการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ทักษะกระบวนการที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน

แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ควรใช้กระบวนการฝึกอบรมที่มีโครงสร้างหลักสูตรแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การฝึกอบรมภาคความรู้ และระยะที่ 2 การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ จากการศึกษาเอกสาร

จากข้อสรุปผลการวิจัย สามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ดังนี้

1) ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ควรเชื่อมโยงถึงการเสริมสร้างทักษะกระบวนการที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์ ควรเกิดขึ้นเพื่อให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เป็นมืออาชีพที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น

2) หลักการของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ควร 1) มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะกระบวนการที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์ 2) มุ่งเน้นการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะที่จำเป็นและสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษา 3) ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการ 4) ให้ความสำคัญกับการประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยนำแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick มาเป็นกรอบในการพัฒนาและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย การประเมิน 4 ระดับ ได้แก่

ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ระดับการเรียนรู้ (Learning) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results)

3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ควร 1) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะกระบวนการ 6 ทักษะ ประกอบด้วย ทักษะการสร้างบรรยากาศ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการฟัง ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และทักษะการสะท้อนบทเรียน 2) มุ่งเน้นการนำทักษะกระบวนการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะเหล่านี้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ 3) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อบทบาทกระบวนการ โดยมุ่งหวังให้ศึกษานิเทศก์เห็นคุณค่าและความสำคัญของการใช้ทักษะกระบวนการในการนิเทศการศึกษา

4) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ควรมุ่งเน้นการออกแบบให้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่มีความกระชับ ตรงประเด็น และสามารถพัฒนาทักษะกระบวนการให้กับศึกษานิเทศก์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการกำหนดให้เป็น

หลักสูตรระยะสั้น โดยจัดลำดับเนื้อหาอย่างเป็นระบบ เริ่มจากความรู้พื้นฐานไปสู่การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง มีการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ

5) แนวทางการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ควรแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ระยะที่มีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกัน โดยระยะที่ 1 คือการฝึกอบรมภาคความรู้และทักษะกระบวนการ และระยะที่ 2 คือการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ซึ่งเน้นการนำความรู้จากระยะที่ 1 มาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

6) กิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ควรใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) เป็นแนวทางหลักในการพัฒนากิจกรรม

7) สื่อสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ที่มีความจำเป็นแบ่งออกเป็น 5 ประเภทหลัก 1) คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม 2) สื่อการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ 3) กระบวนการผู้ดำเนินการฝึกอบรม 4) วิทยากรประจำหน่วยการเรียนรู้ และ 5) ศึกษานิเทศก์ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

8) การวัดและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ควรเกิดจากการนำแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick มาเป็นกรอบในการประเมิน โดยมีการประเมิน 4 ระดับที่มีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกัน ระดับที่ 1 การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ระดับที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning) ระดับที่ 3 การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และระดับที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results)

2. ผลการออกแบบ สร้าง และตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ แบ่งขั้นตอนออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผลการออกแบบ และสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน

โดยหลักสูตรฝึกอบรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร

“ศึกษานิเทศก์” เป็นกำลังสำคัญของกระบวนการนิเทศการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ด้วยบทบาทการเป็นผู้สนับสนุนความสามารถของครู กระตุ้น ยั่วเย้าให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลดี

สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในภาพรวมของระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาถึงระดับปฏิบัติ รวมทั้งต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เพื่อที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานตามภาระกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาแต่กลับพบปัญหาจากการปฏิรูปการศึกษาที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุงทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา อันมีสาเหตุมาจากการขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา จากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง สอดคล้องสัมพันธ์กับผลการวิจัยของนักวิชาการรุ่นก่อนที่พบว่ากระบวนการด้านการนิเทศการศึกษาประสบปัญหาหลายประการ เช่น การกำหนดบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ไม่ชัดเจน การนิเทศที่ไม่ทั่วถึง ไม่เป็นระบบ ขาดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในการนิเทศ ขณะเดียวกันศึกษานิเทศก์ยังไม่ได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนเท่าที่ควร รวมถึงขาดการนำบริบทของแต่ละพื้นที่มาเป็นฐานในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว ล้วนสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาด้านการนิเทศการศึกษา รวมถึงบทบาทของศึกษานิเทศก์เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประเด็นที่มีความสำคัญในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา (the performance of educational personnel) ด้วยการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา เนื่องจากปัจจัยความสำเร็จขององค์กรมักผูกติดกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ และศึกษานิเทศก์ก็ถือเป็นผู้บริหารการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญด้านการศึกษา

การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ และกิจกรรมพัฒนาการนิเทศแนวใหม่ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการศึกษามีสมรรถนะด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนิเทศการศึกษา แต่ควรมีการพัฒนาความสามารถของศึกษานิเทศก์เรื่องการโค้ชแบบสะท้อนกลับ (Reflective Coaching) การวิจัย และการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ แม้ว่าศึกษานิเทศก์จะมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการและน่านโยบายสู่การปฏิบัติได้จริงแต่ศึกษานิเทศก์ยังมีสมรรถนะด้านอื่น ๆ ที่ควรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการระบุว่ากระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ที่ผ่านมามุ่งเน้นการพัฒนาด้านมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ แต่ยังมีสมรรถนะด้านการนิเทศการศึกษาอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้รับการนิเทศที่ศึกษานิเทศก์สมควรได้รับการพัฒนาไปสู่การเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพอย่างมีคุณภาพ ผลการสะท้อนปัญหาที่จากศึกษานิเทศก์พบว่า สภาพการณ์ที่ผ่านมามีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ส่วนกลางยังไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับจำนวนศึกษานิเทศก์ที่ลดน้อยลง อันเป็นผลจากการเกษียณอายุราชการรวมถึงศึกษานิเทศก์บางส่วนได้เปลี่ยนสายงานไปเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึง

การกำหนดมาตรฐาน เงื่อนไข และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่สูงขึ้นจากเดิม ส่งผลให้ครูรุ่นใหม่ไม่ประสงค์ที่จะมาทำหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ทำให้กระบวนการนิเทศขาดความเป็นเอกภาพและขาดความร่วมมือในการนิเทศ เป็นเหตุผลการนิเทศการศึกษาดำเนินไปอย่างไร้ทิศทาง ประกอบกับการที่ศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับมอบหมายงานและไม่ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานด้านการนิเทศตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวนี้นำมาซึ่งผลให้ศักยภาพงานด้านการนิเทศการศึกษาอ่อนแอลง กลายเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาลดลง ตามไปด้วย เพราะศึกษานิเทศก์เป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่มีส่วนทำให้การจัดการศึกษาของประเทศประสบความสำเร็จ ถ้าศึกษานิเทศก์มีทักษะและมีสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน และมีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงแล้ว บทบาทของศึกษานิเทศก์จะส่งผลได้อย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ

การยอมรับบทบาทและความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีส่วนช่วยในการผลักดัน และขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในระดับผู้เชี่ยวชาญ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effective Performance) โดยองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจ อุบิสัย ทักษะคิด หรืออุมิภาวะทางอารมณ์ สอดคล้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ต้องมีมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนขับเคลื่อนการทำงานในหน้าที่ด้วยสมรรถนะ (Competency) ที่เป็นองค์ความรู้ในการนิเทศ ทักษะในการนิเทศ และคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ เหตุผลดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก แล้วดำเนินการสอบเพื่อการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก โดยกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจำเป็นต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดก่อนบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องให้ผู้ผ่านการพัฒนามีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ รวมทั้ง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และ 2) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ

ที่ดีใช้วิธีการพัฒนาหลายวิธี ควบคู่กับการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ เป็นการพัฒนารายบุคคลและกลุ่มเล็ก ๆ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้ และองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2565 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีหนังสือที่ ศธ 0206.6/ว1 ลงวันที่ 5 มกราคม 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามแนวปฏิบัติเดิม แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2565 เป็นต้นมา

เมื่อเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์สามารถกล่าวได้ว่า รูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีรูปแบบและแนวทางที่เปลี่ยนแปลงไม่มากนัก ทั้งในเรื่องคุณสมบัติ รูปแบบการรับสมัคร ผู้ดำเนินการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน ระเบียบการขึ้นบัญชี และเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่ระบุว่าบุคลากรผู้ผ่านการคัดเลือก จำเป็นต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ด้วยการฝึกอบรมตามหลักสูตรเป็นเวลา 32 วัน ก่อนที่จะดำเนินการบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับ ผู้ผ่านการคัดเลือกให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ รวมทั้งมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ผ่านกระบวนการพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี ใช้วิธีการพัฒนาหลากหลายวิธี ควบคู่กับการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ นับเป็นการพัฒนารายบุคคลที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้และองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ พัฒนาพื้นฐานการนิเทศ ทักษะ เทคนิคและกระบวนการนิเทศการศึกษาของบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รวมถึง เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน และความสามารถในการติดตาม ประเมิน รวมไปถึงการเขียนรายงานผลการจัดการศึกษาที่นำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ประเด็นที่น่าสนใจและถือเป็นจุดเปลี่ยนของรูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในปี พ.ศ. 2565 คือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการ

คัดเลือกที่มีการระบุหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการโดยยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแบบเดิม แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแบบใหม่ จากการประเมินด้วยการทดสอบความรู้และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เปลี่ยนมาเป็นการประเมินองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ 1) ด้านผลงาน พิจารณาจากประเมินจากเอกสาร ผลงานหรือรางวัลด้านการจัดการเรียนการสอนที่ภาคภูมิใจ และ 2) ด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา พิจารณาจากการประเมินการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่พิจารณาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะและวิธีการนิเทศการศึกษาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงการสรุปผลการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้ดุลพินิจการพิจารณาของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร และความแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือบุคลากรผู้มีคุณสมบัติและผ่านการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์โดยขาดกระบวนการ พัฒนาก่อนบรรจุและแต่งตั้งตามแนวปฏิบัติเดิม แต่เปลี่ยนมาเป็นการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปี ซึ่งกำหนดให้มีการประเมิน 2 ครั้ง ของทุก 6 เดือน และในส่วนของกระบวนการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นไปตามความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง แล้วแต่กรณี

ดังนั้น กระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ด้วยการฝึกอบรมจึงเป็นประเด็นที่สำคัญประการหนึ่งที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง ควรให้ความสำคัญและดำเนินการด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรก่อนเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เป็นกระบวนการที่ขาดหายไปจากหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และ 2) ก.ค.ศ. ได้เปิดโอกาสให้และเอื้อให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้งได้พิจารณาเห็นชอบกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ได้เอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติของหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ 5 มกราคม 2565 เป็นต้นมา และถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพควบคุมในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

กระบวนการ หรือ (Facilitator) คือเป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทำหน้าที่เป็นผู้คอยตั้งคำถามกระตุ้นให้กลุ่มผู้เรียนได้ร่วมคิดค้นหาคำตอบ สร้างองค์ความรู้ด้วยกลุ่มมีทักษะการฟัง สรุป สะท้อนกลับ ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญต่อความพร้อมของผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้และสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยบทบาทของกระบวนการ (Facilitator) คือ บุคคลผู้ที่ทำหน้าที่ประสาน กระตุ้น สังเกตการณ์ สร้างบรรยากาศช่วยการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ ความรู้ต่าง ๆ เป็นผู้ที่มี

ความสำคัญของทีมมากกว่าเนื้อหาของงาน และเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ โดยทักษะที่จำเป็นของกระบวนการ (Facilitator) ประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน จากความหมาย คุณลักษณะ และทักษะของกระบวนการ (Facilitator) ที่กล่าวถึงล้วนสะท้อนให้เห็นถึงการเป็นปัจจัยสำคัญจำเป็นที่สามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในทุกบริบท อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับข้อคิดเห็นว่า “โลก สังคม และงานมีการเปลี่ยนแปลงเร็วในลักษณะ VUCA ทุกองค์กรจำเป็นต้องมี Facilitator ในจำนวนที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารระดับสูงทุกคนควรมีทักษะการเป็น Facilitator และใช้ทักษะนั้นเป็นในโอกาสที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้พลังของพนักงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ดังนั้น ศึกษานิเทศก์ในฐานะที่เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญด้านการศึกษา จึงควรได้รับการพัฒนาให้มีทักษะกระบวนการหรือ Facilitator เพื่อสร้างคุณประโยชน์และเป็นปัจจัยส่งเสริมกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ที่ได้รับไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้วยการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายคือการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การปฏิบัติงาน และเจตคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีสติปัญญาเพิ่มขึ้น เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ส่งผลต่อความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจึงเป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลที่เกิดจากการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและทักษะเฉพาะด้านในเรื่องนั้น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการ และจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมขึ้นมาเพื่อใช้ในกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการ และสามารถนำทักษะกระบวนการไปปรับประยุกต์ใช้ได้จริงในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบทการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ให้เป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้นตามบทบาทหน้าที่ใน

มาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้สูงขึ้นได้ จากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานรวมถึงเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในบริบทที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักการของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่มุ่งเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
2. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะสำคัญจำเป็นที่ส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของศึกษานิเทศก์
3. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่ส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับความคาดหวังของสถานศึกษา
4. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาศึกษานิเทศก์โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องผ่านกระบวนการประเมิน 4 ระดับ คือ ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) และระดับการเรียนรู้ (Learning) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results)

3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีจุดมุ่งหมายให้เกิดกับศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อจบกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีความรู้และเกิดการพัฒนาทักษะกระบวนการ 6 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน
2. ศึกษานิเทศก์นำทักษะกระบวนการไปใช้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ที่สอดคล้องกับต้องการและความคาดหวังของสถานศึกษา
3. ศึกษานิเทศก์มีเจตคติที่ดีต่อบทบาทกระบวนการ และใช้ทักษะกระบวนการในการนิเทศการศึกษาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเองและองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

4. โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ เป็นหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่มุ่งพัฒนาทักษะกระบวนการให้กับศึกษานิเทศก์ โดยกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม 3 วัน จำนวน 18 ชั่วโมง และการฝึกภาคปฏิบัติ จำนวน 6 ชั่วโมง รวมระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งสิ้น 24 ชั่วโมง

ตาราง 23 แสดงโครงสร้างหลักสูตร

หน่วยการเรียนรู้	เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง
หน่วย 1 : ทักษะการสร้าง บรรยากาศ	• ความรู้เรื่องทักษะกระบวนการกับบทบาทศึกษานิเทศก์ • ความรู้เรื่องทักษะการสร้างบรรยากาศกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศของศึกษานิเทศก์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ • การประยุกต์ใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศในการนิเทศการศึกษา	3
หน่วย 2 : ทักษะการตั้ง คำถาม	• ความรู้เรื่องทักษะการตั้งคำถามกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการตั้งคำถามของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการตั้งคำถามในการนิเทศการศึกษา	3
หน่วย 3 : ทักษะการฟัง	• ความรู้เรื่องทักษะการฟังกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการฟังของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการฟังในการนิเทศการศึกษา	3

หน่วยการเรียนรู้	เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง
หน่วย 4 : ทักษะการสื่อสารที่ ทรงพลัง	• ความรู้เรื่องทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังในการนิเทศการศึกษา^(2,3)	3
หน่วย 5 : ทักษะการแลกเปลี่ยน ความคิด	• ความรู้เรื่องทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดในการนิเทศการศึกษา	3
หน่วย 6 : ทักษะการสะท้อน บทเรียน	• ความรู้เรื่องทักษะการสะท้อนบทเรียนกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียนของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียนในการนิเทศการศึกษา	3
รวมภาคความรู้ 18 ชั่วโมง		
หน่วย 7 : ปฏิบัติการนิเทศ การศึกษา	• ปฏิบัติการนำทักษะกระบวนการไปใช้ในการนิเทศการศึกษาตามบริบทของสถานที่ทำงานจริงตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์	6
รวมระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งสิ้น 24 ชั่วโมง		

5. แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มุ่งเน้นให้ศึกษานิเทศก์เกิดทักษะกระบวนการที่นำไปสู่การปรับประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ แบ่งการฝึกอบรมตามหลักสูตรออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) การฝึกอบรมภาคความรู้ และ 2) การฝึกอบรมภาคปฏิบัติมีแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ดังนี้

1. ระหว่างการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ หน่วยที่ 1-6 ดำเนินการสังเกตปฏิบัติการตอบสนองของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหลังจากจบการเรียนรู้แต่ละหน่วย ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลการฝึกอบรมประจำหน่วย
2. หลังจากการเรียนรู้หน่วยที่ 6 แล้ว ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม
3. หลังการฝึกอบรม ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับประยุกต์ใช้ในการนิเทศการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามบริบทของสถานที่ทำงานจริงเป็นเวลา 6 ชั่วโมง พร้อมกับบันทึกแบบรายงานตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อใช้ในการติดตามและตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานอันสืบเนื่องมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร
4. เมื่อครบระยะการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมสะท้อนผลที่เกิดจากการฝึกอบรมระดับผลลัพธ์ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเอง และองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะกระบวนการทั้ง 6 ทักษะ ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนาทางการศึกษา (Bohm Dialogue)

6. กิจกรรมการฝึกอบรม

การจัดกิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรม ได้นำทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) มาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะกระบวนการ ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษาในบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การร่วมถกคิด อภิปราย สะท้อนมุมมอง การสรุปความรู้ด้วยตนเอง และนำข้อสรุปที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของตน โดยมีฐานของการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันของผู้ร่วมเรียนรู้ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมอง

นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และเกิดการเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง อันเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของมนุษย์

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นประสบการณ์ (Experience: E) เป็นขั้นตอนของกระบวนการที่เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงของผู้ร่วมเรียนรู้แต่ละคน โดยผู้ดำเนินการเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านมา ระลึกถึงสิ่งที่เคยได้ทำ ได้รับรู้ ได้ยิน ได้เห็น ได้สัมผัส หรือเรียนรู้มา เป็นองค์ความรู้ที่มีสะสมอยู่ในตนเอง (Tacit knowledge) เป็นการค้นหาคำตอบที่มีอยู่ในตนเอง แล้วนำออกมาแลกเปลี่ยนเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge Sharing)

2. ขั้นถกคิด-อภิปราย (Reflection & Discussion: R&D) เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองของตนต่อกลุ่มด้วยการร่วมถกคิด อภิปราย เป็นการผสมผสาน ต่อยอดความคิดจากกันและกัน ช่วยขยายความคิดเปิดโลกทัศน์ พัฒนามุมมองให้กว้างขึ้น ลึกซึ้งขึ้น ก่อให้เกิดการ งอกเงยขององค์ความรู้ใหม่ขึ้น

3. ขั้นสรุปความคิด (Conceptualize: C) เป็นขั้นตอนของการสรุปความคิดรวบยอดจากความคิดเห็นที่หลากหลายซึ่งได้จากการร่วมกันวิเคราะห์ ถกคิด อภิปรายและหาคำตอบ เชื่อมโยงกับความเป็นจริง เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้ข้อสรุปที่ได้จากการร่วมกันถกคิดของผู้ร่วมเรียนรู้ทุกคน หรือเป็นการสรุปองค์ความรู้ที่ได้ร่วมกันสร้างจากขั้นตอนที่ 2 รวมถึงการเติมความรู้จากภายนอกเข้ามาให้เข้าถึง "แก่นของความรู้"

4. ขั้นนำไปปรับใช้ (Apply: A) เป็นขั้นตอนของการทดลอง โดยกำหนดด้วยตนเองว่า จะนำองค์ความรู้ หรือแก่นของความรู้อันเป็นข้อสรุป ข้อตกลง แนวคิด แนวทาง หลักการ หรือสิ่งที่ได้เรียนรู้จาก 3 ขั้นตอนแรก นำสู่การปฏิบัติจริงในชีวิต ฝังลึกลงในสมอง ทำให้ความรู้นั้นคงทนขึ้นถึงร้อยละ 90 กลายเป็นหน่ออ่อนของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ต่อยอดการเรียนรู้ของชีวิตสู่โลกใบใหม่ไม่รู้จบ (Reflection and Inquiry Thinking)

ทั้งนี้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้โดยการเปิดโอกาสให้คนซึ่ง (เชื่อว่า) มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญในตัวของแต่ละคน มาแลกเปลี่ยนร่วมกันค้นหาคำตอบข้อสรุปที่ดีและเหมาะสมที่สุด ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันของผู้ร่วมเรียนรู้เราทำอย่างนี้ แล้วท่านทำอย่างไร เราคิดเห็นอย่างนี้แล้วท่านคิดเห็นอย่างไร เนื่องจากวงคุยของกลุ่มผู้คนที่มีความแตกต่างล้วนมีประสบการณ์ตรงของชีวิตผ่านกระบวนการเรียนรู้ จึงเป็นองค์ความรู้รวมที่เหนือชั้นกว่าให้ผู้รู้เพียงคนเดียวมาบอกเล่าหรือบรรยายให้ฟังกระบวนการนี้ก่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้ให้แก่กันและกันจากฐานของความรู้ที่ฝังลึกซึ่งเรียกว่า Implicit knowledge หรือ Tacit knowledge ในตัวคน ก่อให้เกิดมุมมองที่กว้างขวาง ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เป็นความคิด ข้อค้นพบ ที่ผ่านการกลั่นกรองและหลอมรวมเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง จึงเป็นกระบวนการ

ถ่ายเท ไหลเวียนของความรู้ หรือ Flows of knowledge เป็นมิติหนึ่งของ "นวัตกรรมทางความคิด" และเป็นหนทางที่จะนำพาผู้คนก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)

7. สื่อประกอบการฝึกอบรม

การฝึกอบรม ตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีสื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม ดังนี้

1. คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
2. สื่อการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้
3. กระบวนการผู้ดำเนินการฝึกอบรม
4. วิทยากรประจำหน่วยการฝึกอบรม
5. ศึกษานิเทศก์ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

8. การวัดและประเมินผลหลักสูตร

การประเมินการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ประเมินจากศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick ซึ่งต้องผ่านกระบวนการประเมิน 4 ระดับ แบ่งการประเมินผลออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การฝึกอบรมภาคความรู้ ประกอบด้วยการประเมิน 2 ระดับ คือ ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (reaction) และระดับการเรียนรู้ (learning) ระยะที่ 2 การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ประกอบด้วยการประเมิน 2 ระดับ คือระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior) และระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (results) ดังนี้

1) ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการตอบสนองต่อกระบวนการ และกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นอย่างไร ซึ่งประเมินผลจากความรู้สึกนึกคิดและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อกระบวนการฝึกอบรม โดยการประเมินจากแบบสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

2) ระดับการเรียนรู้ (Learning) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติจากการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างไร ซึ่งประเมินจากผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยการประเมินจากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการ

3) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานอันสืบเนื่องมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร โดยมุ่งเน้นการนำความรู้ ทักษะ ไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศการศึกษาตาม

บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งประเมินจากผลที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง โดยประเมินจากการสะท้อนคิดจากแบบรายงานตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรม Dialogue ทางการศึกษา

4) ระดับผลลัพธ์ (Results) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และองค์กรได้รับประโยชน์อย่างไรจากการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเอง และองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะกระบวนการทั้ง 6 ทักษะในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ซึ่งดำเนินการโดยใช้กิจกรรม Dialogue ทางการศึกษา

2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.16) เพื่อพิจารณารายละเอียดพบว่ามียุทธศาสตร์ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ใน 17 รายการหลัก จัดอันดับความเหมาะสมมากที่สุดคือ การวัดและประเมินผลมีความครอบคลุมทั้งระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ระดับการเรียนรู้ (Learning) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และระดับผลลัพธ์ (Results) ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ตามด้วย มีความครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติในการประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์, มีความชัดเจนสามารถทำให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้, กำหนดเนื้อหาและกิจกรรมในโครงสร้างหลักสูตรไว้ชัดเจน, การใช้ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน, สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะกระบวนการที่ส่งเสริมกระบวนการนิเทศการศึกษา และการวัดและประเมินผลตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

เอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่ามียุทธศาสตร์ที่มีความเห็นในระดับมากที่สุด 5 รายการ ได้แก่ ภาษาที่ใช้ในเอกสารประกอบหลักสูตรมีความชัดเจนถูกต้อง และสามารถเข้าใจได้ง่าย และเป็นเอกสารที่ทั้งวิทยากรกระบวนการและศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ตามด้วย รูปเล่มเอกสารประกอบหลักสูตรเหมาะสม ง่ายต่อความเข้าใจ และโครงสร้างหลักสูตรระบุเนื้อหา กิจกรรม และเวลาชัดเจน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) ต่อด้วย คำแนะนำในเอกสารประกอบหลักสูตรมีความชัดเจน สามารถเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

2.3 ผลการทดลองนำร่อง (Pilot Study) หลักสูตรฝึกอบรมและคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ผลการทดลองนำร่องหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ นำเสนอตามแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick (RLBR) 2 ระดับ ประกอบด้วย 1) ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) และ 2) ระดับการเรียนรู้ (Learning)

3.1 ผลการประเมินระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 8 รายการ ประกอบด้วย วิทยากรและกระบวนการมีความเหมาะสม ถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจน สามารถทำความเข้าใจโดยเชื่อมโยงจากประสบการณ์ตรงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้โดยง่าย วิทยากรและกระบวนการพร้อมทีมงานให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.49) ตามด้วย วิทยากรและกระบวนการมีความรู้ความสามารถของเนื้อหาที่ถ่ายทอดความรู้ วิทยากรและกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น และแชร์ประสบการณ์อย่างเหมาะสม วิทยากรและกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้มากที่สุด วิทยากรและกระบวนการสามารถช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมแก้ปัญหาในระหว่างการทำกิจกรรมได้ วิทยากรและกระบวนการสร้างบรรยากาศความปลอดภัยระหว่างฝึกอบรม และวิทยากรและกระบวนการมีการจัดลำดับขั้นตอนของการฝึกอบรมตามลำดับ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.53) โดยความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก 2 รายการ คือ วิทยากรถ่ายทอดเรื่องราวที่สอดคล้องกับเนื้อหาได้ครบถ้วนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม และวิทยากรและกระบวนการตอบคำถามได้ชัดเจนเป็นที่เข้าใจตามลำดับ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53)

3.2 ผลการประเมินระดับการเรียนรู้ (Learning) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.2.1 ผลการสังเกตพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการใช้ทักษะกระบวนการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการใช้ทักษะกระบวนการในระดับมากที่สุด 5 ทักษะ ประกอบด้วย ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.35) ต่อด้วยทักษะการสร้างบรรยากาศ ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.28) ทักษะการฟัง ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.36) ทักษะการสะท้อนบทเรียน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.38) และทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.27) ตามลำดับ โดยทักษะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ทักษะการตั้งคำถาม ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.15) มีข้อสังเกตพฤติกรรมเพิ่มแยกตามทักษะ ดังนี้

- 1) การใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและปลอดภัย ทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกสบายใจและกล้าแสดงความคิดเห็น บรรยากาศการฝึกอบรมเน้นความเป็นกันเองและการแชร์ประสบการณ์ส่วนตัว เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและลดความขัดแย้ง โดยความกังวลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในช่วงแรกค่อยๆ ลดลงเมื่อเวลาผ่านไป และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศได้ดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้ทักษะในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปด้วยดี ช่วยให้การฝึกอบรมราบรื่น
- 2) การใช้ทักษะการตั้งคำถาม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะการตั้งคำถามเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ โดยสามารถจัดลำดับคำถามและใช้โทนเสียงได้เหมาะสม จากเดิมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคั่นเคาะกับการตั้งคำถามปลายปิดที่จำกัดคำตอบ แต่สามารถปรับปรุงการถามแบบปลายเปิดเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันได้ และสามารถเรียบเรียงคำถามที่เข้าใจง่ายได้ดี
- 3) การใช้ทักษะการฟัง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการฟังที่ดี โดยมีความตั้งใจและจดจ่อต่อการฟัง ไม่แสดงอาการเฉยเมยหรือขัดจังหวะผู้พูด อีกทั้งยังมีมารยาทในการฟังและให้เกียรติผู้พูด สามารถจับประเด็นและตั้งคำถามเพื่อการคิดต่อยอดได้ ผู้เข้าร่วมยังมีความสามารถในการจดบันทึกข้อมูลสำคัญเพื่อเป็นประโยชน์ในการฝึกฝนทักษะการคิดของตนเอง อย่างไรก็ตาม บางครั้งการฟังอย่างจริงจังอาจทำให้ดูเหมือนมีความวิตกกังวล ดังนั้นควรปรับการใช้ภาษากายให้ผ่อนคลายมากขึ้นเพื่อให้การฟังมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 4) การใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้ทักษะการสื่อสารอย่างมีศิลปะและสร้างสรรค์ มีการกระตุ้นความสนใจของผู้ฟังด้วยการสบตาและยิ้มแย้ม ทำให้เกิดอารมณ์ร่วมในการสนทนา การสื่อสารมีความกระชับและเข้าใจง่าย โดยเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง มีการเตรียมความพร้อมและจัดระเบียบความคิดก่อนสื่อสาร ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเป็นมิตร ร่วมกับการใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศการสนทนาแบบกันเอง เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจและคล้อยตามอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) การใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดเชื่อมโยงกับประสบการณ์ตรง โดยมีการเคารพและยอมรับความแตกต่างทางความคิดของผู้อื่น ทั้งยังเปิดใจรับข้อมูลใหม่ๆ และใช้ทักษะนี้ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์การฝึกอบรมเน้นให้ผู้เข้าร่วมมีแรงจูงใจและเกิดความงอกงามทางความคิดจากประสบการณ์ตรง เพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ ยังมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยอมรับและชื่นชมความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อสร้างสรรค์แนวคิด

ใหม่ ๆ ร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรฝึกอบรม และ 6) การใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการสะท้อนบทเรียนและสังเคราะห์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น สามารถให้ข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผลแก่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวกับเนื้อหาที่เรียนรู้ เพื่อสร้างความงอกงามในตนเองเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่นำไปใช้ในการพัฒนางานของตนเอง ผลลัพธ์จากการสะท้อนบทเรียนนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพสามารถให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณภาพและตรงจุดในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

3.2.2 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80

ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 25.86 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 86.20 ของคะแนนเต็ม เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 พบว่า ศึกษานิเทศก์มีผลการประเมินระดับการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะกระบวนการสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80

4. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

นำเสนอตามแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick (RLBR) 2 ระดับ ประกอบด้วย 1) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และ 2) ระดับผลลัพธ์ (Results)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านทักษะการฟังและการสื่อสาร ซึ่งช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถเข้าใจสิ่งที่ครูผู้รับการนิเทศต้องการสื่อสารได้ดีขึ้น การฟังที่มากขึ้นและการพูดที่น้อยลงของศึกษานิเทศก์ส่งผลให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูสามารถเปิดเผยข้อมูลและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ การเริ่มต้นสนทนาด้วยการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยของศึกษานิเทศก์ทำให้ครูรู้สึกไว้วางใจ ประกอบกับการถามคำถามที่สร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ครูได้อธิบายมากขึ้น สามารถช่วยให้ศึกษานิเทศก์เข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างแท้จริง การเปิดใจรับฟังและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในบริบทของกระบวนการนิเทศการศึกษา ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ดีขึ้นระหว่างศึกษานิเทศก์และครูผู้สอนที่นำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ครู นอกจากนี้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ยังส่งผลให้ศึกษานิเทศก์

สามารถให้คำแนะนำ สะท้อนผลการนิเทศที่ตรงประเด็นและมีคุณภาพตามบริบทของครูผู้รับการนิเทศ ซึ่งครูสามารถนำไปใช้ได้จริงและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพระดับผลลัพธ์ (Results) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4.2.1 ผลลัพธ์ที่เกิดกับตนเอง

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์เป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับศึกษานิเทศก์รุ่นใหม่ ที่มีผลกระทบเชิงบวกด้านผลลัพธ์ต่อตัวของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างชัดเจน สามารถจำแนกเป็นผลลัพธ์ที่เกิดกับศึกษานิเทศก์เป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ผลลัพธ์ในการแก้ไขปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทักษะกระบวนการช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถแก้ไขปัญหาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างศึกษานิเทศก์และครู ส่งผลให้ครูรู้สึกปลอดภัยมีผู้สนับสนุนและพร้อมสร้างโอกาสรวมถึงช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเอง 2) ผลลัพธ์ด้านการส่งเสริมการทำงานและสร้างคุณค่า ทักษะกระบวนการช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถเข้ากับครูได้ดีขึ้น ทำให้การทำงานร่วมกันง่ายขึ้น ครูมองเห็นคุณค่าของศึกษานิเทศก์มากขึ้นเมื่อสามารถเข้าถึงปัญหาและช่วยแก้ไขได้ 3) ผลลัพธ์ด้านความสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ทักษะกระบวนการช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดการยอมรับ สร้างความศรัทธาให้กับครูและเปิดโอกาสในความก้าวหน้าทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ 4) ผลลัพธ์ด้านการปรับตัวและการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทักษะกระบวนการช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี การรับฟังและยอมรับความเห็นต่างช่วยให้ศึกษานิเทศก์เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองมากขึ้น และ 5) ผลลัพธ์ด้านการเข้าใจบทบาทที่แท้จริง การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ช่วยให้ศึกษานิเทศก์เข้าใจและยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบ แต่ให้ความสำคัญกับการมีแผนการที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงตามบริบทที่มีความแตกต่างและซับซ้อนในการทำหน้าที่ของศึกษานิเทศก์มืออาชีพ จากผลที่กล่าวมานี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์จึงเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความสามารถในการสนับสนุนครูและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4.2.2 ผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์เป็นกระบวนการที่มีผลกระทบเชิงบวกด้านผลลัพธ์ต่อองค์กรอย่างชัดเจน สามารถจำแนกผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กรเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ผลลัพธ์ด้านการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาทักษะกระบวนการช่วยให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรสามารถสร้างคุณภาพจากภายในที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร 2) ผลลัพธ์ด้าน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศึกษาวิเคราะห์ที่มีทักษะกระบวนการจะเป็นกำลังหลักในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของครูที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ สร้างคนดี มีคุณภาพ และมีความสุข 3) ผลลัพธ์ด้านการแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์ที่มีทักษะกระบวนการ สามารถเข้าถึงและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4) ผลลัพธ์ด้านการสร้างความเสมอภาคและโอกาสในการศึกษา ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์จะส่งเสริมและเพิ่มโอกาสรวมถึงความเสมอภาคให้กับนักเรียนทุกคนให้ได้รับการบริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันซึ่งการพัฒนาศึกษานิเทศก์มีส่วนช่วยสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่เท่าเทียมให้กับนักเรียนได้ 5) ผลลัพธ์ด้านการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ศึกษานิเทศก์กระบวนการช่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรส่งผลให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และ 6) ผลลัพธ์ด้านการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน ศึกษานิเทศก์กระบวนการที่มีบทบาทสมทบช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์กร แต่ยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาผู้เรียนและสร้างโอกาสในการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพผ่านกระบวนการนิเทศการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ตรงจุดและมีคุณภาพ นำองค์กรสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ สร้างคนดี มีคุณภาพ และมีความสุขตามวิสัยทัศน์ขององค์กร สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาที่มีความคาดหวังสูงสุดคือคุณภาพของผู้เรียนที่จะเติบโตเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าในอนาคต

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์มีประเด็นข้อค้นพบที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการ พบว่า สภาพปัญหาจากการยกเลิกกระบวนการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ คือก่อให้เกิดปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ใหม่ เนื่องจากการยกเลิกการฝึกอบรมดังกล่าว ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงเทคนิควิธีการ และทักษะที่เอื้อหรือสนับสนุนให้ศึกษานิเทศก์ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศทางการศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ความต้องการจำเป็นที่ศึกษานิเทศก์ควรได้รับการพัฒนาและนำทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปปรับประยุกต์ใช้ได้จริงในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบทการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ คือทักษะกระบวนการที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน และแนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ควรใช้กระบวนการฝึกอบรมที่มีโครงสร้างหลักสูตรแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การฝึกอบรมภาคความรู้ และระยะที่ 2 การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ สอดคล้องกับรายงานของ Mona J. R. et. al. (2020) ที่นำเสนอรายงานการศึกษาเรื่อง จากมือใหม่สู่ผู้เชี่ยวชาญ: การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพของทักษะการอำนวยความสะดวก (facilitation skills) ในการนำไปปฏิบัติ รายงานว่าผู้อำนวยความสะดวกควรมีทักษะ 5 กลุ่มทักษะ คือ (1) การสร้างความสัมพันธ์และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน (2) การเปลี่ยนแปลงระบบการดูแลและโครงสร้างและกระบวนการที่รองรับ (3) การถ่ายทอดความรู้และทักษะและสร้างโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (4) การวางแผนและนำความพยายามในการเปลี่ยนแปลง และ (5) การประเมินบุคลากร กระบวนการ และผลลัพธ์ และการสร้างโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการติดตามโปรแกรม และ รายงานของ Gauthier, L., & Waqar, Y. (2021) ที่นำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมและพัฒนาผู้อำนวยความสะดวก งานวิจัยแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการฝึกอบรมแบบลูกโซ่ (cascade training models) เป็นแนวทางที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการปรับปรุงการสอนในหลายประเทศที่กำลังพัฒนา รูปแบบนี้ได้รับความนิยมเนื่องจากสามารถเข้าถึงครูจำนวนมากได้ในระยะเวลาอันสั้นและมักมีต้นทุนต่ำ อย่างไรก็ตาม รูปแบบดังกล่าวถูกวิพากษ์วิจารณ์เนื่องจากความพยายามในการฝึกอบรมมักจะลดทอนลง และการถ่ายทอดความรู้ในแต่ละระดับมักเน้นที่การบรรยายเป็นหลัก ในบทความดังกล่าว ได้อภิปรายเกี่ยวกับการพัฒนาและการดำเนินการของ โครงการฝึกอบรมผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator Training Program - FTP) ที่มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศปากีสถาน FTP สนับสนุนการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลสูงสำหรับผู้อำนวยความสะดวกใหม่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ด้านการสอน ทักษะการสอน และทักษะการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการดำเนินโครงการพัฒนาอาจารย์แบบเน้นประสบการณ์ และให้คำจำกัดความของการเรียนรู้ที่มีผลกระทบสูงว่าเป็น การเรียนรู้แบบ เน้นประสบการณ์ มีการสะท้อนคิด เน้นการให้และรับข้อเสนอแนะ และเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นและจากผู้อื่น เราเชื่อว่าการออกแบบ FTP สามารถเป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรมผู้อำนวยความสะดวกในสถาบันอื่น ๆ นอกประเทศปากีสถาน ซึ่งอาจใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบลูกโซ่เป็นหลักเช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรายงานของ Potter, M. K., and Kustra, E. D. (2008) กว้าวไว้ในหนังสือ การนำการอภิปรายอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางสมาคมการสอนและการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาแคนาดา ว่าทักษะที่จำเป็นของผู้อำนวยความสะดวก ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ ทักษะการฟัง ทักษะการวางแผน ทักษะการสะท้อนกลับ ทักษะการสรุป ทักษะ

การเชื่อมโยงข้อมูล ทักษะการตีความ ทักษะการชี้แจง (ผ่านการจดบันทึก) ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการควบคุมอารมณ์ ทักษะการตอบสนองต่อความรู้สึก และทักษะการให้และรับคำติชม

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ จากการศึกษาเอกสาร พบว่า แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ พบว่า แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์มีแนวทางที่สำคัญ 8 ประเด็น คือ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ควรเชื่อมโยงถึงการเสริมสร้างทักษะกระบวนการที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์ ควรเกิดขึ้นเพื่อให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เป็นมืออาชีพที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น 2) หลักการของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ควร (1) มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะกระบวนการที่จำเป็นสำหรับศึกษานิเทศก์ (2) มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ที่จำเป็นและสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษา (3) ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการ (4) ให้ความสำคัญกับการประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยนำแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick มาเป็นกรอบในการพัฒนาและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย การประเมิน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ระดับการเรียนรู้ (Learning) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results) 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ควร (1) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะกระบวนการ 6 ทักษะ ประกอบด้วย ทักษะการสร้างบรรยากาศ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการฟัง ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และทักษะการสะท้อนบทเรียน (2) มุ่งเน้นการนำทักษะกระบวนการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะเหล่านี้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ (3) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อบทบาทกระบวนการ โดยมุ่งหวังให้ศึกษานิเทศก์เห็นคุณค่าและความสำคัญของการใช้ทักษะกระบวนการในการนิเทศการศึกษา 4) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ควรมุ่งเน้นการออกแบบให้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่มีความกระชับ ตรงประเด็น และสามารถพัฒนาทักษะกระบวนการให้กับศึกษานิเทศก์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการกำหนดให้เป็นหลักสูตรระยะสั้น โดยจัดลำดับเนื้อหาอย่างเป็นระบบ เริ่มจากความรู้พื้นฐานไปสู่การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง มีการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ 5) แนวทางการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ควรแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ระยะที่มี

ความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกัน โดยระยะที่ 1 คือการฝึกอบรมภาคความรู้และทักษะกระบวนการ และระยะที่ 2 คือการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ซึ่งเน้นการนำความรู้จากระยะที่ 1 มาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

6) กิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ควรใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) เป็นแนวทางหลักในการพัฒนากิจกรรม

7) สื่อสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ที่มีความจำเป็นแบ่งออกเป็น 5 ประเภทหลัก (1) คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรม (2) สื่อการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้ (3) กระบวนการผู้ดำเนินการฝึกอบรม (4) วิทยากรประจำหน่วยการเรียนรู้ และ (5) ศึกษานิเทศก์ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

8) การวัดและประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ควรเกิดจากการนำแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick มาเป็นกรอบในการประเมิน โดยมีการประเมิน 4 ระดับที่มีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกัน

ระดับที่ 1 การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ระดับที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning) ระดับที่ 3 การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และระดับที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results) สอดคล้องกับการนำเสนอของ Azadegan, A., & Kolfschoten, G. (2014) ที่กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนให้เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) หรือมีความเป็นโค้ชได้รับการยอมรับเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนการทำงานในกลุ่มที่หลากหลาย ทักษะและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในการอำนวยความสะดวกให้กลุ่มผู้เข้าร่วมสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้นเป็นงานที่ท้าทาย มีอุปสรรคหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวก ได้แก่ การที่ผู้อำนวยความสะดวกต้องดำเนินงานในหลายระดับพร้อมกัน ทำความเข้าใจการเมืองภายในกลุ่ม สนับสนุนให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม และนำพาผู้เข้าร่วมผ่านงานและกิจกรรมต่างๆ ในขณะที่ต้องรักษาสมดุลระหว่างความต้องการของกลุ่มและลูกค้าเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่แท้จริง

หนึ่งในความสามารถสำคัญของผู้อำนวยความสะดวกคือ ความยืดหยุ่น เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความซับซ้อนและลักษณะไดนามิกของการให้บริการอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทำให้ยากต่อการประเมินประสิทธิภาพของผู้อำนวยความสะดวกในแต่ละเซสชัน ในบทความดังกล่าว ยังได้อธิบายถึงกรอบการประเมินในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยให้ผู้อำนวยความสะดวกสามารถประเมินประสิทธิภาพของตนเองในแต่ละการประชุมได้ กรอบการประเมินการให้บริการอำนวยความสะดวก (Facilitation Service Assessment Framework - FSAF) ช่วยให้อำนวยความสะดวกกำหนดตัวชี้วัดในบริบทของเป้าหมายของผู้อำนวยความสะดวกกรอบการประเมินนี้ประกอบด้วยโครงสร้างและกระบวนการที่ผู้อำนวยความสะดวกใช้ในการประยุกต์ใช้กรอบการประเมินในสถานการณ์การอำนวยความสะดวก สุดท้าย บทความยังอธิบายถึงวิธีที่ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมิน FSAF ในสถานการณ์ต่างๆ โดยการจัดทำแบบสำรวจและดำเนินการสัมภาษณ์ และสอดคล้องกับการรายงานของ Sulistiobudi, R. A., et. al. (2021) ที่ศึกษา

ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในฐานะระบบสนับสนุนเพื่อพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนในอินโดนีเซียในปัจจุบัน พบว่าบทบาทของศึกษานิเทศก์มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เป็นทั้งผู้เอื้ออำนวยและผู้ควบคุมโครงการการศึกษา ทั้งนี้ยังได้ได้ระบุถึงความสามารถหลัก 4 ด้าน ของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ การคิดขั้นสูง ทักษะคิดในการทำงาน ทักษะทางสังคม และความสามารถในการจัดการ พร้อมด้วยหมวดหมู่ย่อยอีก 11 หมวดที่ถือว่าสำคัญสำหรับผู้จัดการการศึกษาเพื่อสนับสนุนโครงการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน การศึกษายังชี้ให้เห็นว่าในบรรดาความสามารถทั้ง 4 ด้าน ทักษะทางสังคมถูกมองว่าเป็นความสามารถที่สำคัญที่สุดที่ศึกษานิเทศก์ต้องมี เนื่องจากพวกเขาเป็นตัวแทนที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับหลายฝ่ายจำนวนมากเพื่อการดำเนินโครงการให้ประสบความสำเร็จ

3. ผลการออกแบบ สร้าง และตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรตามกระบวนการที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานความสามารถที่จำเป็นเกี่ยวกับวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นวิชาชีพควบคุม ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกอบวิชาชีพควบคุม พ.ศ. 2549 โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นข้อบังคับของคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (คุรุสภา, 2548 หน้า 41-44) นอกจากนี้ ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรนี้ สอดคล้องกับ อัสรี สะอิดี (Asri Saidi, 2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูพลศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยประยุกต์ใช้การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกับการสอนแบบเสริมศักยภาพ ซึ่งได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร ฝึกอบรมที่มีความสอดคล้องกัน คือ ภายหลังการพัฒนาหลักสูตรมีการประเมินความสอดคล้องและการประเมิน ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม

4. ผลการทดลองนำร่องหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ พบว่า หลักสูตรมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง เนื่องจากการสร้างหลักสูตรดังกล่าวเกิดจากผลการวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่ประยุกต์ใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ วิเคราะห์สังเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ประยุกต์ใช้ในการสร้างหลักสูตร ฝึกอบรมพบว่า แนวคิดการจัดการอบรมเพื่อเรียนรู้ฐานสมรรถนะมีความเหมาะสมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างหลักสูตร ฝึกอบรม โดยหลักการของการจัดการอบรมเพื่อเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วยหลักการ การกำหนดวัตถุประสงค์แบบฐานสมรรถนะ ซึ่งจะต้องเป็นจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะ คือ ใช้ผลลัพธ์การเรียนรู้ (สมรรถนะ) เป็นเป้าหมาย และการ

จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก เน้นการปฏิบัติ ฝึกฝน ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา บรรยากาศที่เป็นมิตร และปลอดภัย สะท้อนคิดเพื่อสร้างความเข้าใจ การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น กิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนอริยาบถการสืบสอบและแสวงหาความรู้เป็นกลุ่ม มุ่งเป้าหมายไปที่การพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่ต้องการ นอกจากนี้ยังมีการวัดและประเมินผลฐาน สมรรถนะซึ่งจะวัดพฤติกรรม การกระทำ การปฏิบัติ ที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์ปฏิบัติที่กำหนด และมีหลักฐานการปฏิบัติที่ ตรวจสอบได้ (Somkratoke, et. al. 2022)

5. ผลการประเมินระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม จากการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับรายงานของ ชัยัญญาค วังศ์บา และกิงกาญจน์ จงใจหาญ (2555) ซึ่งทำการวิจัย เรื่อง ประเมินการฝึกอบรมตามโครงการ CHAMPION โดยประยุกต์ใช้ แนวทางการประเมินของเคิร์กแพททริก โดยพบว่าการประเมินระดับที่ 1 ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อนเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากรเทคนิคการฝึกอบรม และ ปัจจัยเกื้อหนุนอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร จันทรโพยม (2557) ซึ่งทำการวิจัย เรื่อง ประเมินโครงการอบรมและพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง ทักษะการจัดการ เรียนรู้เพื่อให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการ ของเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick) โดยพบว่า ผลการประเมินปฏิกิริยา ความพึงพอใจในภาพรวม คะแนนเฉลี่ย สำหรับครูและนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด โดยคะแนนเฉลี่ยของโครงการ ในภาพรวมของครูอยู่ใน ระดับมากที่สุด และคะแนนเฉลี่ยของโครงการในภาพรวมของนักเรียนอยู่ใน ระดับมาก

6. ผลการประเมินระดับการเรียนรู้ (Learning)

6.1 ผลการสังเกตพฤติกรรมศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม มีการใช้ทักษะกระบวนการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินนี้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Pimpithak, W. (2022) ที่ศึกษา การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ใน สถานการณ์ที่มีการ แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยประยุกต์ใช้ รูปแบบ การประเมินของ โดนัลด์ แอล เคิร์กแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ผลการประเมิน ปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด แสดง ให้เห็นว่าการจัด อบรมออนไลน์ตามโครงการนี้ สร้างความรู้สึกระทึกใจให้แก่ผู้รับการอบรมได้ดี ดังจะเห็นได้จาก ในภาพรวมของแต่ละหลักสูตร และแต่ละรอบการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อ รูปแบบ การรับ สมัครเข้ารับการอบรมออนไลน์ เนื้อหาสาระของหลักสูตรการอบรม และการดำเนินการอบรม

ของคณะวิทยากร ในเรื่อง ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอ การใช้สื่อประกอบการจัดอบรม การใช้ภาษาสื่อสารกับผู้เข้ารับการอบรม และรายงานของขวัญจิรา หวังจิตต์ (2564) ที่ทำการศึกษาเรื่อง “การประเมินโครงการการฝึกอบรมหลักสูตรการทำวิจัยสู่การประยุกต์ใช้ในการทำงาน ด้านสาธารณสุข สำหรับบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี” พบว่า ความพึงพอใจในการอบรม ของผู้เข้ารับการอบรม มีความพึงพอใจด้านการจัด การฝึกอบรมโดยรวมในระดับมากที่สุด ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยในประเด็นประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมากที่สุด

6.2 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ศึกษาניתศ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังเข้ารับการฝึกอบรมโดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 25.86 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 86.20 ของคะแนนเต็ม เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 พบว่า ศึกษาניתศ์มีผลการประเมินระดับการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะกระบวนการสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 สอดคล้องกับ Andronache (2013) ที่ได้ทำการวิจัยการออกแบบหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะเพื่อใช้สำหรับการเรียนการสอนรายวิชาในโรงเรียนระดับมัธยมปลายซึ่งพบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนผ่านการออกแบบหลักสูตรและการเรียนการสอนแบบฐานสมรรถนะมีประสิทธิภาพสูง การประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนประสบผลสำเร็จ จากรูปแบบหลักสูตรและการเรียนการสอนแบบฐานสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น และรายงานของยุวธิดา ม่วงเจริญ และสุรัชย์ มีชาญ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านภาควิชากุมารเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า แพทย์ประจำบ้านที่จบการฝึกอบรม ความรู้ด้านกุมารแพทย์ และทักษะทางคลินิกด้านกุมารแพทย์ จะมีผลคะแนนสอบสูงขึ้น หรือกล่าวได้ว่า แพทย์ประจำบ้านที่ผ่าน การอบรมจนครบหลักสูตร จะมีทักษะความสามารถที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับรายงานการศึกษาของแจ่มจันทร์ และ อรรณพโพธิสุข (2021) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบวัดความสามารถในการฟังพลังที่คำนึงถึงการตอบตามความปรารถนาของสังคมสำหรับนักเรียนพยาบาลทหาร ผลการศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ที่พบว่า หลังการฝึกอบรมคะแนนทักษะชีวิตของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากหลักสูตรฝึกอบรมฉบับนี้มีการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบผ่านการตรวจสอบคุณภาพในด้านความตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสมประเด็นต่าง ๆ ของหลักสูตร และความสอดคล้องภายในหลักสูตรฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ และการเทียบกับเกณฑ์ รวมถึงการที่ผู้วิจัยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญมีการวางแผน ปรับแผน เพื่อให้เหมาะสมกับความสนใจ และความสามารถในการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม อีกทั้งกิจกรรมที่ใช้มีความหลากหลาย เน้นการมีส่วนร่วม

ในกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีกิจกรรมด้านการผ่อนคลายด้วยวิธีต่าง ๆ ฝึกการแสดงออกด้วยบทบาทสมมติ

7. ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

7.1 ผลระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีผลกระทบเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์อย่างชัดเจน หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ส่งผลต่ออย่างยั่งยืนในด้านทักษะการฟังและการสื่อสาร ซึ่งช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถเข้าใจสิ่งที่ครูผู้รับการนิเทศต้องการสื่อสารได้ดีขึ้น การฟังที่มากขึ้นและการพูดที่น้อยลงของศึกษานิเทศก์ส่งผลให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูสามารถเปิดเผยข้อมูลและปัญหาในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ การเริ่มต้นสนทนาด้วยการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยของศึกษานิเทศก์ทำให้ครูรู้สึกไว้วางใจ ประกอบกับการถามคำถามที่สร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ครูได้อธิบายมากขึ้น สามารถช่วยให้ศึกษานิเทศก์เข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างแท้จริง การเปิดใจรับฟังและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในบริบทของกระบวนการนิเทศการศึกษา ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ดีขึ้นระหว่างศึกษานิเทศก์และครูผู้สอนที่นำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ครู นอกจากนี้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ยังส่งผลให้ศึกษานิเทศก์สามารถให้คำแนะนำ สะท้อนผลการนิเทศที่ตรงประเด็นและมีคุณภาพตามบริบทของครูผู้รับการนิเทศ ซึ่งครูสามารถนำไปใช้ได้จริงและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของจารย์พัชร คุรุตาประภา และ จุฑามณี ตระกูลมุกดา (2554) ที่ศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และ พนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม คือมีความเข้าใจ และรับรู้ถึงการปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกัน ในสังคมพหุวัฒนธรรม เนื่องจากการอบรมนั้นมีการอบรมรายวิชาที่เกี่ยวกับสังคมพหุวัฒนธรรม และการอยู่ร่วมกันของคนต่างศาสนา ซึ่งเป็นผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และลดปัญหาความขัดแย้งที่มาจากความเชื่อที่แตกต่างกันได้

7.2 ผลระดับผลลัพธ์ (Results) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า หลังผ่านการอบรมมีผลลัพธ์ต่อตัวของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างชัดเจน กล่าวคือหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูผู้รับการนิเทศ นำไปสู่ความสามารถในการแก้ไขปัญหาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ครูรู้สึกปลอดภัยมีผู้สนับสนุนและพร้อมสร้างโอกาส

และช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานด้านการสอนและสร้างคุณค่าในการทำงานตามบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะกระบวนการสามารถช่วยให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพส่งผลให้เกิดการยอมรับรวมถึงสร้างความศรัทธาให้กับครูและเปิดโอกาสในความก้าวหน้าทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ นอกจากนี้ศึกษานิเทศก์ที่มีทักษะกระบวนการจะมีความสามารถในการปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามบริบทอย่างชาญฉลาด ซึ่งผลที่กล่าวมานี้สามารถสะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ สามารถส่งเสริม สนับสนุนและช่วยพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความสามารถในการสนับสนุนครูและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม สอดคล้องกับการศึกษาของ Sriviboon et. al. (2021) ที่ศึกษาติดตามผลการฝึกอบรมและสรุปผลโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 รายงานว่า หลังการฝึกอบรม ผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการในสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านวิชาการ และด้านงบประมาณในสถานศึกษา และมีการกำหนดนโยบาย และปรับนโยบายให้เหมาะสมกับ สถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามลำดับ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sriphuthasomboon (2011) ได้ศึกษา การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ในด้าน สภาวะแวดล้อมของโครงการ ปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ กระบวนการของโครงการ และผลผลิตของโครงการ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ ประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 พบว่า โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ของสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการประมง กรมประมง โดยการประเมิน ความคิดเห็นของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม และผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมตามรูปแบบแบบจำลองชิป (CIPP Model) เพื่อประเมินองค์ประกอบ 4 ด้าน พบว่า ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน จึงทำให้โครงการฝึกอบรมดังกล่าวสำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์ของโครงการทุกประการ

ข้อค้นพบจากการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัย การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาทักษะกระบวนการแก่ศึกษานิเทศก์ พบว่า

ด้านศึกษานิเทศก์

1. ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะกระบวนการเพิ่มมากขึ้น จนสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการนิเทศการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ อย่างมีคุณภาพ ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำทักษะกระบวนการไปปรับใช้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่รับผิดชอบของตนเอง และสามารถเข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่นำไปสู่การแก้ปัญหาเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม เปลี่ยนบทบาทของตนเองเป็นกัลยาณมิตรของครูที่ดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกันได้อย่างมีความสุข จากกรณีศึกษาที่ให้อิสระในการสื่อสารข้อมูลที่ตรงจริง ลดอคติ การยอมรับฟังความคิดเห็นร่วมกัน อีกทั้งยังให้เกียรติและเคารพในมวลประสบการณ์ของการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกันและกัน

2. ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ประสบปัญหาในการใช้ทักษะกระบวนการอันเป็นผลมาจากความขัดแย้งกับบุคลิกภาพเฉพาะตัวในช่วงต้น ผู้วิจัยได้แนะนำให้ใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยร่วมกับทักษะการฟังผู้ร่วมสนทนาให้มากขึ้น ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์สามารถปรับตัวได้ เกิดอิสระในการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

3. ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถระบุผลลัพธ์ที่เกิดกับตนเอง คือการเพิ่มพูนความสามารถในการเข้าถึงปัญหาและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์ ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์สามารถปรับวิธีการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่น ส่งผลให้การนิเทศมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างครบถ้วน การเรียนรู้และฝึกฝนทักษะกระบวนการยังส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีความมั่นใจในการใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลายและทันสมัย ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองและการนิเทศให้ก้าวหน้าไปพร้อมกัน

ด้านวิชาชีพศึกษานิเทศก์

จากการดำเนินกระบวนการ Dialogue ทางการศึกษา ร่วมกับศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า

1. ทักษะกระบวนการมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถแก้ไขปัญหาของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างศึกษานิเทศก์และครูที่นำไปสู่ความร่วมมือในการสร้างโอกาสเพื่อการพัฒนาตนเองทำให้การทำงานร่วมกันง่ายขึ้น เมื่อครูสามารถเห็นคุณค่าของศึกษานิเทศก์ในการเข้าถึงปัญหาและช่วยแก้ไขได้ มีส่วนสนับสนุนส่งเสริมให้

ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพ นำไปสู่การยอมรับและสร้างความศรัทธาให้กับครู รวมถึงเปิดโอกาสในความก้าวหน้าทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์

2. ทักษะกระบวนการช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี การรับฟังและยอมรับความเห็นต่างช่วยให้ศึกษานิเทศก์เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองมากขึ้นจึงสามารถสนับสนุนครูและส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์

3. ศึกษานิเทศก์ที่มีทักษะกระบวนการและปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร และช่วยส่งเสริมการศึกษาให้เกิดความเท่าเทียมอย่างมีคุณภาพ ใช้กระบวนการนิเทศการศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้การสอนที่ดีขึ้น สร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

จากการทำวิจัย “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์” ผู้วิจัยได้สรุปเป็นข้อเสนอแนะ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยศึกษานิเทศก์ ควรให้ความสำคัญ และสนับสนุนส่งเสริมให้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์ใหม่สู่การเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพโดยนับเป็นชั่วโมงการพัฒนาดตนเองตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อการขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเน่งศึกษานิเทศก์

1.2 ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ไปขยายผลกับศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์ใหม่สู่การเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพโดยใช้บริบทเป็นฐาน

2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาศึกษานิเทศก์และนำหลักสูตรฝึกอบรมฉบับนี้ไปใช้

2.1 การพัฒนาศึกษานิเทศก์เพื่อให้มีทักษะกระบวนการ ควรเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักให้ศึกษานิเทศก์ได้รับรู้ถึงความสำคัญ ผลที่เกิดจากการฝึกอบรมรวมถึงจุดเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนากระบวนการกับมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ อันจะเป็นรากฐานของการสร้างการยอมรับและความเติบโตทางความคิดที่องกามขึ้นคล้ายคลึงกับศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในงานวิจัยนี้

2.2 การพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการ ควรให้ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการพัฒนา เพราะการพัฒนาที่ครอบคลุมแบบพลวัตร คือ การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community) เพื่อพัฒนางานจากองค์ประกอบของทรัพยากร ที่มีความเชื่อมโยงกันสู่การสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในการเสริมสร้างทักษะกระบวนการ สำหรับศึกษานิเทศก์ร่วมกับครูผู้สอน เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันรวมถึงสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องใน กระบวนการนิเทศทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการที่เน้น การสร้างกลไกที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างศึกษานิเทศก์ผู้บริหารและครู เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพ

3.3 ควรมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของศึกษานิเทศก์ โดยใช้ข้อมูลจากการสะท้อนผลของครูผู้รับการนิเทศเพื่อเป็นข้อมูล เชิงคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามบริบทของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการพัฒนาอย่างแท้จริง



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยนเรศวร

บรรณานุกรม

- กนกนุช วสุธารัตน์. (2548). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์
แห่งตน สำหรับนักศึกษาพยาบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ,
กรองทอง จิระเดชากุล. (2559). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
กิตติรัตน์ ปลื้มจิตร. (2552). ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู
นักแสดงใน กระบวนการละครเพื่อการศึกษา: กรณีศึกษาเครือข่ายละครนครนรงค์ดเหล่า
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
เกศริน มนูญผล. (2541). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถภาพด้านการจัดทำหนังสือ
เสริม ประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับท้องถิ่น (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ขวัญจิรา หวังจิตต์. (2564). การประเมินผลโครงการ การฝึกอบรมหลักสูตรการทำวิจัยสู่การ
ประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านสาธารณสุข สำหรับบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี. ราชบุรี:
ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี.
จกณีนี ชุตินาเทวินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร. (2556). โค้ชผู้สร้างพลังการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
จารุพัชร คุรุตาประภา และ จุฑามณี ตระกูลมุกดา (2554). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร
ปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มปฏิบัติงานใน
พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
แจ่มจันทร์ จารุวรรณสกุลคุ และอรณพโพธิสุข จตุพลยงศร. (2563). การพัฒนาแบบวัดความสามารถ
ในการฟื้นฟูพลังที่คำนึงถึงการตอบตามความปรารถนาของสังคมสำหรับนักเรียนพยาบาล
ทหาร. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 16(2), 21-29.
ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: อลิ้น เพรส.
ชญาภัทร์ สมกระโทก, จินตนา สรายุทธพิทักษ์ และสริญญา รอดพิพัฒน์. (256). หลักสูตรฝึกอบรม
เพื่อ เสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เื้อ5องความปลอดภัยในชีวิต
ของครูสุศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ*, 14(2), 171-188.

- ชัยญานัก วงศ์บา และกิ่งกาญจน์ จงใจหาญ. (2555). ประเมินการฝึกอบรมตามโครงการ CHAMPION โดย ประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินของเคิร์กแพทริก. *สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น*, 19(1), 27-38.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2536). *ประมวลชุดวิชาเทคโนโลยีการสื่อสารหน่วยที่ 1*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยรัตน์ หลาววัชรกุล. (2547). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาลี มณีศรี. (2540). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาการ.
- ชุดิกาญจน์ ศรีวิบูลย์, ดวงพร แสงทอง, ชลภัตสรณ์ สิทธิรงค์ชัย, ชุมพล รอดแจ่ม และปัญญา จันทกิจ. (2564). การติดตามผลการฝึกอบรมและสรุปผลโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*, 6(1), 119-138.
- ชูชัย สมितिไกร. (2558). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดารณีย์ พยัคฆ์กุล. (2559). *การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาลู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทวีป อภิสิทธิ์. (2538). *เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: พับลิคิสิเนสพรินท์.
- อัมร บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- นภาเดช บุญเชิดชู. (2552). *การพัฒนารูปแบบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทาง การศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภาวรรณ เดชบุญ. (2560). สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 11(3), 7-16.
- ปรารธนา หาญเมธี และจริยา วิไลวรรณ. (2562). *The Facilitator คู่มือคุณ “Fa” มืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: กล้าก้าว.
- พนิจดา วีระชาติ. (2543). *การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏดุสิต.

- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2541). *กลยุทธ์การฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มธุรส ประภาจันทร์. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างความสามารถในการวินิจฉัย การอ่าน สำหรับ ครูระดับประถมศึกษาตอนต้น* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มาเรียม นิลพนธ์. (2554). การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนา นิเทศแนวใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 31(2), 149-166.
- มุกดา เลขะวิวัฒน์. (2563). *ตกลึกความคิดชีวิตศึกษานิเทศก์ 30 ปี จากหลักการ ทฤษฎี สู่วิถีปฏิบัติ*.แพร่: เลิศไพศาลการพิมพ์.
- ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. (2537). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การวิจัยเชิง ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุวธิดา ม่วงเจริญ และสุรัช มีชาญ. (2558). การประเมินการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน ภาควิชา กุมารเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี. *VeridianE –Journal*, 8(1), 1059- 1074.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพ การวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ* (วิทยานิพนธ์ปริญญา คุุณบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมคำศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อรุณ การพิมพ์.
- รุจิ ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2545). *การประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542) *การพัฒนาหลักสูตรสถานที่ท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เซ็นเตอร์ดีสคัฟเวอร์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิบูลย์ บุญยธโรกุล. (2545). *คู่มือวิทยากรและผู้จัดการอบรม*. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

- วิวัลย์ดา สิริชีวานันท์. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงาน
สาธารณสุขการ วิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์และความไว* (ปริญญานิพนธ์ปริญญา
ดุขฎิบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเศษ ปิ่นพิทักษ์. (2565). การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในสถานการณ์ที่มีการ
แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยประยุกต์ใช้รูปแบบ
การประเมินของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพททริก (Donald L. Kirkpatrick). *วารสารครุศาสตร์
ปัญญา*, 1(4), 50-61.
- สงัด อุทรานันท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาลัทธิสูตร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.
- สมคิด บางโม. (2545). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมใจ กงเดิม. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์
สำหรับ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุขฎิบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมชาติ กิจสมยง. (2545). *การฝึกอบรมเทคนิคการเป็นวิทยากรฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ:
มัลติมีเดียพอเมชั่นเทคโนโลยี.
- สิทธิพล อาจอินทร์. (2561). *การพัฒนาหลักสูตร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขอนแก่น: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสน่ห์ จัยโต. (2546). การฝึกอบรมเชิงระบบ : มิติใหม่และกระบวนการทัศน์ใหม่. *วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช*,
16(1), 19-31.
- อนุวัฒน์ ศุภชุตikul. (2543). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- อรรถกร ชัยมูล. (2561). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในการจัดการ
เรียนรู้ สำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึง
ภาพ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อำนาจ จันทรแป้น. (2532). *การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติระดับโรงเรียน*. เชียงใหม่:
ส. ทรัพย์การพิมพ์.
- Andronache. (2013). *Designing a competency - based curriculum for pedagogy
subjects at high school level* (Doctoral Dissertation). Belgium: Babes -Bolyai
University of Cluj - Napoca.
- Azadegan, A., & Kolfschoten, G. (2014). An assessment framework for practicing
facilitator. *Group decision and negotiation*, 23, 1013-1045.

- Baporikar, N. (2015). Understanding professional development for educators. *International Journal of Sustainable Economies Management (IUSEM)*, 4(4), 18-30.
- Gauthier, L., & Waqar, Y. (2021). High Impact Learning for Facilitator Training and Development. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 15(1), 6.
- Hammond, R. (1969). *Context evaluation of instruction in local school districts*. New Jersey: Educational Technology Publication.
- Hass, Clem C. (1977). *Curriculum planing; a new approach*. Bostin: Allye & Bacon.
- Kimmis, S., & Mc Taggart, R. (1989). *The action research planner*. Australia: Deakin University.
- Kimmis, Stephen, & Robin Mc Taggart. (1990). *The action research planner* (3rd ed.). Victoria: Brown Prior Anderson Nation Library of Astralia Cataloging - in - Publication Data.
- Knowles, M. S. (1975). *Self - directed learning : a guide for learner and teacher*. Chicago: Folt.
- Knowles, M.S. (1978). *The adult learner : a neglected species* (2nd ed.). Houston: Gulf.
- Oliva, Peter F. (1992). *Developing the curriculum* (3rd ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Owen, J.M. (1999). *Program evaluation : forms and approaches*. London: Sage Publications.
- Potter, M. K., & Kustra, E. D. (2008). *Leading Effective Discussion. Green Guide 9*. London, Canada: Society for Teaching and Learning in Higher Education.
- Prendiville, P. (2008). *Developing facilitation skills: A handbook for group facilitators*. Islandbridge: Combat Poverty Agency.
- Ritchie, M. J., Parker, L. E., & Kirchner, J. E. (2020). From novice to expert: a qualitative study of implementation facilitation skills. *Implementation Science Communications*, 1(1), 1-12.
- Rogers, C. and Freiberg, H. J. (1994). *Freedom to learn* (3rd ed.). New York: Macmillan/Merrill.
- Rowntree, D. (1992). *Teaching through self instruction*. New York: Nicholas Publishing.

- Saylor, Galen J., William, M. Alexander, & Arthur, J. Lewis. (1981). *Curriculum planning for better teacher and learning* (4th ed.). New York: Holt Rinehart.
- Sriphuthasomboon, W. (2011). *Evaluation of the Provincial Fishery Potential Development Training Program. Fiscal Year 2011*. Bangkok: Office of Technology Development and Transfer Fisheries, Department of Fisheries, Ministry of Agriculture and Cooperatives.
- Sulistiobudi, R. A., Wedyaswari, M., Hanami, Y., & Cahyadi, S. (2021). Competencies of Educational Supervisors as a Support System to Improve Student Well-being Based Educational Program. *The Open Psychology Journal*, 14(1).
- Stake, R. (1975). *Evaluation the arts in education: a responsive approach*. Ohio: C.E. Merrill.
- Stufflebeam, D.L. (1973). *Evaluation in education:current application*. California: McCutohar.
- Taba, Hilda. (1962). *Curriculum development : Theory and practice*. New York: Harcourt Brace and world.
- Thomas, G. (2010). Facilitator, teacher, or leader? Managing conflicting roles in outdoor education. *Journal of Experiential Education*, 32(3), 239-254.
- Thomas, G. J. (2005). Dimensions of facilitator education. *The IAF handbook of group facilitation: Best practices from the leading organisation in facilitation*, 525-541.
- Tylor, Ralph W. (1969). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาทักษะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการนิเทศการศึกษาสำหรับศึกษานิเทศก์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....
ตำแหน่ง/หน้าที่ปัจจุบัน
ประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา ปี

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการ
นิเทศการศึกษาสำหรับศึกษานิเทศก์ที่อยู่ระหว่างการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
ศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย

ประเด็นที่ 1 สภาพปัญหาของศึกษานิเทศก์ใหม่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 2 แนวทางและทักษะสำคัญที่ควรพัฒนาให้กับศึกษานิเทศก์ใหม่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง/หน้าที่ปัจจุบัน

ประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา ปี

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของ
ศึกษานิเทศก์ ที่สอดคล้องกับความคาดหวังและความต้องการของสถานศึกษา ประกอบด้วย
ประเด็นที่ 1 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

[illegible]

**แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม
หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม และเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้ กรณณาพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร โดยแบบประเมินแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม
- ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม
- ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

วิธีการประเมิน

ขอให้ท่านประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตร ฝึกอบรม โดยพิจารณารายการประเมินแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็น ของท่าน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่เสียสละเวลา ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมิน ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะ กระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

นายบุญวัฒน์ ขอบทอง
นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร มีความเหมาะสมตามความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาหลักสูตร					
2	มีทฤษฎีรองรับ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้					
3	หลักการของหลักสูตร มุ่งเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์					
4	กระบวนการของหลักสูตรสร้างความตระหนักให้ผู้ ใช้หลักสูตร มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองตามความรู้ที่ได้รับ					
5	จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ระบุถึงทักษะกระบวนการที่ต้องการให้เกิดกับศึกษานิเทศก์อย่างชัดเจน					
6	มีความครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติในการประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์					
7	มีความชัดเจนสามารถทำให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้					
8	มีความสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตร					
9	โครงสร้างหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสมระหว่างเนื้อหา กิจกรรม และเวลา					
10	กำหนดเนื้อหาและกิจกรรมในโครงสร้างหลักสูตรไว้ชัดเจน					
11	แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร มีแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ศึกษานิเทศก์ มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะกระบวนการที่นำไปสู่การปฏิบัติได้					
12	แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรส่งผลให้ศึกษานิเทศก์					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	นำทักษะกระบวนการไปปฏิบัติจริงในการนิเทศการศึกษาได้					
13	กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรมระบุขั้นตอน การทำกิจกรรมได้ชัดเจน					
14	กิจกรรมการฝึกอบรมทำให้ศึกษานิเทศก์เข้าใจบทบาทของตนเอง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพ					
15	กระบวนการฝึกอบรม ส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์เกิดทักษะกระบวนการที่นำไปใช้ในการนิเทศการศึกษา					
16	การใช้ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ มีความเป็นไปได้อย่างจะทำให้เข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน					
17	สื่อประกอบการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะกระบวนการที่ส่งเสริมกระบวนการนิเทศการศึกษา					
18	สื่อมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม					
19	การวัดและประเมินผลหลักสูตร การวัดและประเมินผลตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
20	การวัดและประเมินผลมีความครอบคลุมทั้งระดับปฏิบัติการตอบสนอง (Reaction) ระดับการเรียนรู้ (Learning) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และระดับผลลัพธ์ (Results)					

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตร

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	รูปเล่มเอกสารประกอบหลักสูตรเหมาะสม ง่ายต่อความเข้าใจ					
2	คำแนะนำในเอกสารประกอบหลักสูตรมีความชัดเจน สามารถเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมต่อผู้เข้ารับการ					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ฝึกอบรมได้					
3	โครงสร้างหลักสูตรระบุเนื้อหา กิจกรรม และเวลาชัดเจน					
4	ระยะเวลาในการทำกิจกรรมเพียงพอต่อการทำกิจกรรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้					
5	ระบุชิ้นงาน ภาระงานไว้อย่างชัดเจน					
6	ระบุการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจน ผู้ใช้เอกสารประกอบหลักสูตรสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้จริง					
7	ภาษาที่ใช้ในเอกสารประกอบหลักสูตรมีความชัดเจนถูกต้อง และสามารถเข้าใจได้ง่าย					
8	เป็นเอกสารที่ทั้งวิทยากร กระบวนกรและศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ (ผู้เชี่ยวชาญ)
(.....)

แบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (สำหรับกระบวนการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม)

คำชี้แจง

1. แบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน
ปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรม
เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
2. แบบสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทั้งหมด 2 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ตอนที่ 2 แบบสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเภทตรวจสอบรายการ
(checklist)
3. ขอความกรุณาท่านบันทึกผลการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงในแบบสังเกต
พฤติกรรมให้ครบทุกข้อคำถาม เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มี
ความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพต่อไป

วิธีการประเมิน

การประเมินพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อ
เสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- 5 หมายถึง ปฏิบัติ 7 ครั้งขึ้นไป
- 4 หมายถึง ปฏิบัติ 5-6 ครั้ง
- 3 หมายถึง ปฏิบัติ 3-4 ครั้ง
- 2 หมายถึง ปฏิบัติ 1-2 ครั้ง
- 1 หมายถึง ไม่ปฏิบัติ

และโปรดแสดงผลการสังเกตเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของ
งานวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

1. รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

.....

2. วุฒิกการศึกษา

☐

ปริญญาโท

☐

ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม

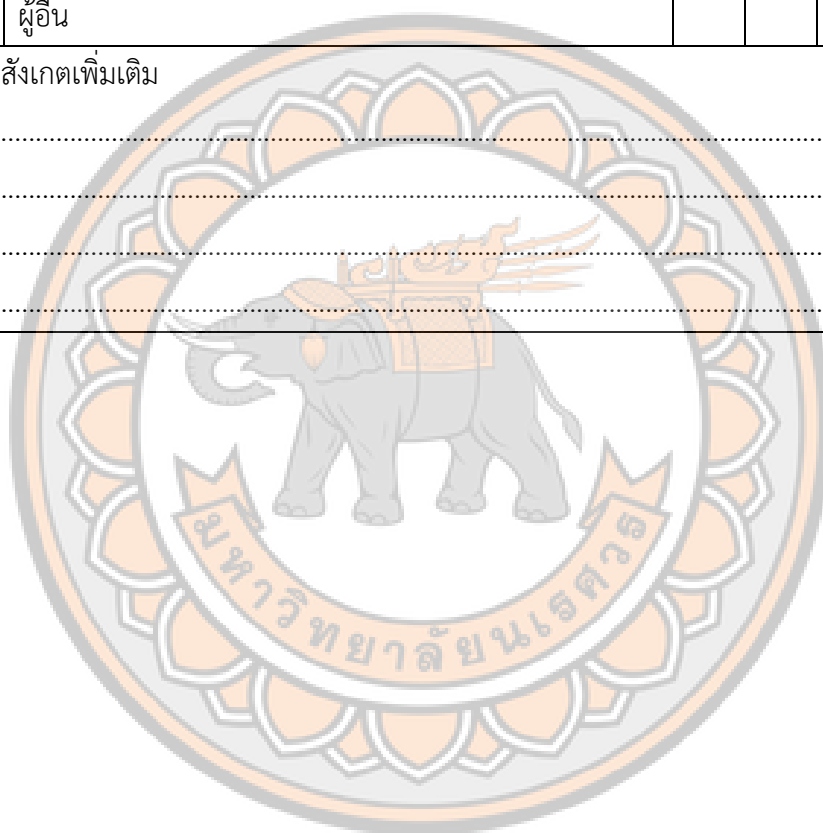
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและเขียนบรรยายในกรณีที่ท่านต้องการแสดงผลการสังเกตเพิ่มเติม

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศ						
1	เคารพและให้เกียรติทุกคนในการฝึกอบรม					
2	ใช้ภาษาที่เหมาะสม ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม					
3	จัดการความขัดแย้งในการทำกิจกรรมตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกัน					
5	ยกย่องและยอมรับความสำเร็จของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม					
ผลการสังเกตเพิ่มเติม						
.....						
.....						
.....						
.....						
การใช้ทักษะการตั้งคำถาม						
6	ใช้คำถามปลายเปิด ชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถอธิบายคำถามเพิ่มเติมได้อย่างเหมาะสม					
7	ใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อสนทนา สามารถเชื่อมโยงคำถามกับเนื้อหาที่เรียนรู้ได้					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
8	ใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการสนทนาหรือการอภิปรายเพิ่มเติม					
9	ใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้ตอบคิดอย่างลึกซึ้ง					
10	ใช้คำถามที่มีความท้าทายและช่วยให้เกิดการคิดขั้นสูงหรือการนำไปสู่คำตอบที่อาศัยข้อมูลโดยใช้ประสบการณ์ตรง					
ผลการสังเกตเพิ่มเติม						
การใช้ทักษะการฟัง						
11	ไม่พูดคุยหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ แทรกขณะที่มีผู้พูดกำลังพูด					
12	สบตากับผู้พูดอย่างสม่ำเสมอและพยักหน้าเป็นครั้งคราวเพื่อแสดงว่ากำลังติดตามเนื้อหา					
13	จดบันทึกข้อมูลที่สำคัญระหว่างการฟัง					
14	เพิกเฉยต่อสิ่งรบกวนภายนอกขณะที่รับฟังได้ดี					
15	เลือกสถานที่ฟังที่เหมาะสมและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟังอย่างตั้งใจ					
ผลการสังเกตเพิ่มเติม						
การใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง						
16	มีการสื่อสารที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย					
17	สามารถสื่อสารเพื่อให้ฟังเข้าใจ และคล้อยตาม					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
18	ใช้ภาษากายที่เหมาะสมขณะทำการสื่อสาร					
19	มีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟังอยู่เสมอเมื่อมีการสื่อสาร					
20	อธิบายหรือให้ข้อมูลที่สื่อสารให้ผู้ฟังเข้าถึงเนื้อหาอย่างมีคุณภาพ					
ผลการสังเกตเพิ่มเติม						
.....						
.....						
.....						
.....						
การใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด						
21	แสดงความสนใจ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น					
22	สามารถนำเสนอความคิดเห็นของตนเองอย่างชัดเจนและมีเหตุผล					
23	มีการใช้คำพูดที่ส่งเสริมและไม่เป็นการวิจารณ์ความคิดของผู้อื่น					
24	เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ					
25	เข้าใจและสามารถสร้างการเรียนรู้แก่ตนเองจากการแลกเปลี่ยนความคิด					
ผลการสังเกตเพิ่มเติม						
.....						
.....						
.....						
.....						
การใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียน						
26	สามารถสรุปประเด็นสำคัญจากบทเรียนได้อย่างถูกต้องและชัดเจน					
27	สามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของเนื้อหาที่เรียนรู้ได้					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
28	สามารถเชื่อมโยงเนื้อหากับประสบการณ์หรือเหตุการณ์จริงได้					
29	สามารถสะท้อนบทเรียนโดยใช้กระบวนการที่เป็นระบบและมีความหมาย					
30	สามารถให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์และสร้างสรรค์ต่อผู้อื่น					
ผลการสังเกตเพิ่มเติม						



เกณฑ์การประเมินแบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงทักษะกระบวนการของศึกษาพิเศษที่ผู้เข้ารับการศึกษา

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1	การใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศ เคารพและให้เกียรติทุกคนในการฝึกอบรม	แสดงความเคารพและให้เกียรติทุกคนอย่างเต็มที่ ด้วยการฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจและไม่ตัดสินผู้อื่น	แสดงความเคารพและให้เกียรติทุกคนได้ดี แต่บางครั้งอาจมีการขัดจังหวะเล็กน้อย	เคารพและให้เกียรติผู้อื่นส่วนใหญ่ แต่บางครั้งอาจแสดงท่าทางที่ทำให้คนอื่นรู้สึกไม่ดี	บางครั้งไม่เคารพหรือไม่ให้เกียรติผู้อื่นในการฝึกอบรม หรือแสดงท่าทางที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดี	ไม่แสดงความเคารพหรือไม่ให้เกียรติผู้อื่นในการฝึกอบรม
2	ใช้ภาษาที่เหมาะสม ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม	ใช้ภาษาที่เหมาะสม และมีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถให้กำลังใจผู้เข้าร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ	ใช้ภาษาที่เหมาะสม และให้กำลังใจได้ดี แต่บางครั้งอาจไม่ต่อเนื่องหรือไม่ชัดเจนในบางสถานการณ์	ใช้ภาษาที่เหมาะสมได้บ้าง และสามารถให้กำลังใจได้ในบางกรณี	ภาษาที่ยาวหรือซ้ำซ้อน ไม่เหมาะสม หรือไม่สามารถให้กำลังใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ภาษาที่ไม่เหมาะสม หรือไม่มีการให้กำลังใจที่ชัดเจน
3	จัดการความขัดแย้งในการทำกิจกรรมตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ	สามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีที่เป็นระบบและสร้างความเข้าใจร่วมกัน	สามารถจัดการความขัดแย้งได้และทำให้สถานการณ์กลับมาสงบลง แต่บางครั้งอาจต้องใช้เวลานานในการแก้ไข	จัดการความขัดแย้งได้ในบางกรณี แต่บางครั้งอาจไม่สามารถแก้ไขได้ทันเวลาที่หรือไม่ได้ผลเต็มที่	จัดการความขัดแย้งได้บ้าง แต่ไม่สามารถทำให้สถานการณ์สงบได้ดีหรือบางครั้งไม่ได้ผลเท่าที่ควร	ไม่สามารถจัดการความขัดแย้งได้ หรือทำให้สถานการณ์รุนแรงขึ้น

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
4	ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกัน	สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่ โดยทำให้ทุกคนรู้สึกสะดวกสบาย	ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนการทำกิจกรรมได้ดี แต่บางครั้งอาจยังไม่สามารถให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่	ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรได้บ้าง แต่บางครั้งยังมีบางคนที่ไม่สะดวกสบายหรือไม่สามารถร่วมกิจกรรมได้เต็มที่	บางครั้งบรรยากาศไม่เป็นมิตร หรือไม่สนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างเต็มที่	บรรยากาศไม่เป็นมิตรและไม่สนับสนุนการทำกิจกรรมร่วมกันเลย
5	ยกย่องและยอมรับความสำเร็จของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม	ยกย่องและยอมรับความสำเร็จของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมอย่างจริงใจ และต่อเนื่อง โดยไม่ลังเลในการให้คำชมเชยที่เหมาะสม	ยกย่องและยอมรับความสำเร็จได้ดี แต่บางครั้งอาจไม่แสดงออกหรือให้คำชมอย่างชัดเจนทุกครั้ง	ยกย่องและยอมรับความสำเร็จได้บ้าง แต่บางครั้งอาจไม่ให้คำชมในเวลาที่เหมาะสมหรือไม่ชัดเจน	บางครั้งไม่ได้ยกย่องหรือยอมรับความสำเร็จของผู้เข้าร่วม หรืออาจแสดงออกไม่เหมาะสม	ไม่ค่อยยกย่องหรือยอมรับความสำเร็จของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเลย
6	การใช้ทักษะการตั้งคำถาม ใช้คำถามปลายเปิด ชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถอธิบายคำถามเพิ่มเติมได้อย่างเหมาะสม	ใช้คำถามปลายเปิดที่ชัดเจน ชัดเจน เข้าใจง่าย พร้อมทั้งสามารถอธิบายคำถามเพิ่มเติมได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน	ใช้คำถามปลายเปิดที่ชัดเจน เข้าใจง่าย แต่บางครั้งอาจอธิบายคำถามเพิ่มเติมไม่ครบถ้วนหรือไม่ชัดเจน	ใช้คำถามปลายเปิดที่เข้าใจง่ายได้บ้าง แต่บางครั้งอาจไม่ชัดเจนหรือไม่สามารถอธิบายคำถามเพิ่มเติมได้ดี	คำถามปลายเปิดบางครั้งไม่ชัดเจน หรือไม่สามารถอธิบายคำถามเพิ่มเติมได้อย่างเหมาะสม	คำถามปลายเปิดไม่ชัดเจน หรือไม่สามารถอธิบายคำถามเพิ่มเติมได้เลย

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
	ใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อสนทนาสามารถเชื่อมโยงคำถามกับเนื้อหาที่เรียนรู้อย่างเหมาะสมและชัดเจน	ใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อสนทนาได้ดี และสามารถเชื่อมโยงคำถามกับเนื้อหาที่เรียนรู้อย่างเหมาะสมและชัดเจน	ใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อสนทนาและเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่เรียนรู้อย่างชัดเจน แต่บางครั้งอาจขาดความชัดเจนเล็กน้อย	ใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อสนทนาได้ในบางกรณี แต่บางครั้งไม่สามารถเชื่อมโยงได้ชัดเจนกับเนื้อหาที่เรียนรู้อย่างชัดเจน	คำถามบางครั้งไม่เกี่ยวข้องกับหัวข้อสนทนา หรือไม่สามารถเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่เรียนรู้อย่างชัดเจน	คำถามไม่เกี่ยวข้องกับหัวข้อสนทนา และไม่สามารถเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่เรียนรู้อย่างชัดเจน
8	ใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการสนทนาและการอภิปรายเพิ่มเติม	ใช้คำถามที่กระตุ้นให้เกิดการสนทนาและการอภิปรายเพิ่มเติมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความสนใจ	ใช้คำถามกระตุ้นการสนทนาและอภิปรายได้ดี แต่บางครั้งอาจไม่สามารถกระตุ้นได้ครบถ้วนทุกคน	ใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการสนทนาหรือการอภิปรายได้ในบางกรณี แต่บางครั้งอาจไม่สามารถกระตุ้นได้ในทุกกรณี	คำถามบางครั้งไม่กระตุ้นให้เกิดการสนทนาหรืออภิปรายอย่างเต็มที่	คำถามไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดการสนทนาหรืออภิปรายเพิ่มเติมได้เลย
9	ใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้ตอบคิดอย่างลึกซึ้ง	ใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้ตอบคิดอย่างลึกซึ้ง และสามารถเชื่อมโยงกับประเด็นที่สำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้ตอบคิดอย่างลึกซึ้ง แต่บางครั้งอาจไม่สามารถกระตุ้นได้ครบถ้วนทุกคน	ใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้ตอบคิดอย่างลึกซึ้งในบางกรณี แต่บางครั้งไม่สามารถกระตุ้นได้ดีหรือไม่ชัดเจน	คำถามบางครั้งไม่กระตุ้นให้ผู้ตอบคิดอย่างลึกซึ้ง หรือขาดความชัดเจนในการกระตุ้น	คำถามไม่สามารถกระตุ้นให้ผู้ตอบคิดอย่างลึกซึ้งได้เลย

	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
10	ใช้คำถามที่มีความท้าทายและช่วยให้เกิดการคิดขั้นสูงหรือการนำไปสู่คำตอบที่อาศัยข้อมูลโดยใช้ประสบการณ์ตรง	ใช้คำถามที่มีความท้าทายและช่วยให้เกิดการคิดขั้นสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำไปสู่การใช้ข้อมูลจากประสบการณ์ตรง	ใช้คำถามที่ท้าทายได้ดีและกระตุ้นให้เกิดการคิดขั้นสูง แต่บางครั้งอาจไม่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ตรงอย่างเต็มที่	ใช้คำถามที่มีความท้าทายได้บ้าง แต่บางครั้งอาจไม่สามารถนำไปสู่คำตอบที่ใช้ข้อมูลจากประสบการณ์ตรงได้	คำถามบางครั้งไม่ท้าทายหรือไม่สามารถช่วยให้เกิดการคิดขั้นสูงได้	คำถามไม่สามารถท้าทายผู้ตอบให้คิดขั้นสูงหรือใช้ข้อมูลจากประสบการณ์ตรงได้เลย
11	การใช้ทักษะการฟัง	ไม่พูดคุยหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ แทรกขณะฟังผู้พูดทุกครั้ง และแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจฟังอย่างเต็มที่	ไม่พูดคุยหรือทำกิจกรรมแทรกในส่วนใหญ่ของการฟัง แต่บางครั้งอาจมีการขัดจังหวะเล็กน้อย	บางครั้งอาจมีการพูดคุยหรือทำกิจกรรมแทรกขณะฟัง แต่สามารถกลับมาให้ความสนใจทันที	บางครั้งมีการพูดคุยหรือทำกิจกรรมแทรกขณะฟังบ่อยครั้ง ทำให้การฟังไม่เต็มที่	มักพูดคุยหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ แทรกขณะฟังผู้พูด ทำให้การฟังไม่เต็มที่หรือไม่สามารถเข้าใจเนื้อหาที่ผู้พูดพูด
12	สบตากับผู้พูดอย่างสม่ำเสมอและพยักหน้าเป็นครั้งคราวเพื่อแสดงว่ากำลังติดตามเนื้อหา	สบตากับผู้พูดอย่างสม่ำเสมอและพยักหน้าเป็นประจำ เป็นระยะ ๆ แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและติดตามเนื้อหาอย่างใส่ใจ	สบตากับผู้พูดเป็นระยะ ๆ และพยักหน้าแสดงความเข้าใจได้ดี แต่บางครั้งอาจขาดการสบตาหรือพยักหน้าเล็กน้อย	สบตากับผู้พูดได้บ้าง และพยักหน้าเป็นครั้งคราว แต่บางครั้งอาจขาดการสบตาหรือดูไม่สนใจ	บางครั้งสบตาหรือพยักหน้าไม่สม่ำเสมอ ทำให้ดูเหมือนไม่ติดตามหรือไม่เข้าใจเนื้อหา	ไม่มีการสบตาหรือพยักหน้าอย่างชัดเจน ทำให้ดูเหมือนไม่สนใจหรือไม่ติดตามเนื้อหา

	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
13	จัดบันทึกข้อมูลที่สำคัญระหว่างการประชุม	จัดบันทึกข้อมูลที่สำคัญได้ดี โดยไม่พลาดข้อมูลสำคัญและสามารถรวบรวมประเด็นหลักได้ครบถ้วน	จัดบันทึกข้อมูลสำคัญได้ แต่บางครั้งอาจพลาดบางประเด็นที่สำคัญ	จัดบันทึกข้อมูลสำคัญได้บ้าง แต่บางครั้งอาจพลาดข้อมูลบางส่วนหรือไม่สามารถรวบรวมข้อมูลครบถ้วน	จัดบันทึกข้อมูลที่สำคัญไม่ได้ หรือบางครั้งไม่สามารถจดข้อมูลที่สำคัญได้ครบถ้วน	ไม่จัดบันทึกข้อมูลที่สำคัญหรือจดบันทึกไม่ครบถ้วน ทำให้ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้งานได้
14	พิกเฉยต่อสิ่งรบกวนภายนอกขณะรับฟังได้	สามารถพิกเฉยต่อสิ่งรบกวนภายนอกและรักษาความสนใจในการฟังได้ดีตลอดเวลา	พิกเฉยต่อสิ่งรบกวนภายนอกได้แต่บางครั้งอาจถูกเบี่ยงเบนความสนใจเล็กน้อย	สามารถพิกเฉยต่อสิ่งรบกวนได้บ้าง แต่บางครั้งอาจมีความลำบากในการรักษาความสนใจ	บางครั้งไม่สามารถพิกเฉยต่อสิ่งรบกวนภายนอกได้ ทำให้มีความยากลำบากในการฟัง	ไม่สามารถพิกเฉยต่อสิ่งรบกวนภายนอกได้ ทำให้ไม่สามารถฟังได้อย่างเต็มที่
15	เลือกสถานที่ฟังที่เหมาะสมและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟังอย่างตั้งใจ และเลือกสถานที่เหมาะสมทุกกรณี	เลือกสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟังอย่างตั้งใจได้ดี และเลือกสถานที่เหมาะสมทุกกรณี	เลือกสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟังได้ดี แต่บางครั้งอาจมีสิ่งรบกวนเล็กน้อย	เลือกสถานที่ฟังที่เหมาะสมได้บ้าง แต่บางครั้งอาจไม่สามารถเลือกสถานที่ที่เหมาะสมที่สุดได้	บางครั้งเลือกสถานที่ฟังที่ไม่เหมาะสม ทำให้มีสิ่งรบกวนที่ส่งผลต่อการฟัง	ไม่สามารถเลือกสถานที่ฟังที่เหมาะสม ทำให้มีสิ่งรบกวนที่ส่งผลกระทบต่อการฟังอย่างมาก
16	การใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง มีการสื่อสารที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย	สื่อสารได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่ายทุกครั้ง โดยผู้ฟังสามารถรับรู้และเข้าใจเนื้อหาที่สื่อสารได้ทันที	สื่อสารได้ชัดเจนและเข้าใจง่ายในส่วนใหญ่ แต่บางครั้งอาจต้องการการชี้แจงเพิ่มเติมเล็กน้อย	สามารถสื่อสารได้ค่อนข้างชัดเจน แต่บางครั้งอาจทำให้ผู้ฟังรู้สึกสับสนหรือไม่เข้าใจทั้งหมด	การสื่อสารบางครั้งไม่ชัดเจน และอาจทำให้ผู้ฟังเข้าใจเนื้อหาได้ยาก	การสื่อสารไม่ชัดเจนหรือเข้าใจยาก ทำให้ผู้ฟังไม่สามารถเข้าใจเนื้อหาได้

	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
17	สามารถสื่อสารเพื่อให้ฟังเข้าใจ และคล้อยตาม	สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ฟังเข้าใจและคล้อยตามได้เต็มที่ แต่บางครั้งอาจต้องใช้เวลาเพิ่มเติมในการอธิบาย	สื่อสารได้ดี ทำให้ผู้ฟังเข้าใจ และคล้อยตามได้ในส่วนใหญ่ แต่บางครั้งอาจต้องใช้เวลาเพิ่มเติมในการอธิบาย	สื่อสารได้ค่อนข้างดี แต่บางครั้งผู้ฟังอาจมีความยากในการเข้าใจหรือคล้อยตาม	การสื่อสารบางครั้งทำให้ผู้ฟังไม่เข้าใจหรือคล้อยตามได้ทั้งหมด	การสื่อสารไม่สามารถทำให้ผู้ฟังเข้าใจหรือคล้อยตามได้เลย
18	ใช้ภาษากายที่เหมาะสมขณะทำการสื่อสาร	ใช้ภาษากายที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการสื่อสารทุกครั้ง แสดงความมั่นใจและทำให้ผู้ฟังรับรู้เนื้อหาได้ดี	ใช้ภาษากายที่เหมาะสมในส่วนใหญ่ แต่บางครั้งอาจมีความไม่แน่นอนเล็กน้อยในท่าทางหรือการแสดงออก	ภาษากายที่ใช้ค่อนข้างเหมาะสม แต่บางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่แสดงออกอย่างชัดเจน	ใช้ภาษากายบางครั้งไม่เหมาะสม ทำให้การสื่อสารดูไม่เป็นธรรมชาติหรือไม่เข้าใจโดยง่าย	การใช้ภาษากายไม่เหมาะสม หรือขาดการใช้ภาษากาย ทำให้การสื่อสารไม่ชัดเจนหรือไม่มีประสิทธิภาพ
19	มีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟังอยู่เสมอเมื่อมีการสื่อสาร	ตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟังอยู่เสมอและสามารถปรับการสื่อสารได้ทันทีเมื่อพบความไม่เข้าใจ	ตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟังได้ดีในบางครั้ง แต่บางครั้งอาจไม่สามารถตรวจสอบได้ทุกช่วงเวลา	บางครั้งตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟัง แต่ไม่สามารถหรือไม่ครบถ้วน	บางครั้งไม่ตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟัง ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการสื่อสาร	ไม่ตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟัง ทำให้การสื่อสารอาจเกิดการเข้าใจผิดหรือไม่เต็มที่

	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
20	อธิบายหรือให้ข้อมูลที่สื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจเนื้อหาอย่างมีคุณภาพ	สามารถอธิบายหรือให้ข้อมูลที่มอบคุณภาพสูง ทำให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งและชัดเจน	อธิบายหรือให้ข้อมูลที่มอบคุณภาพดี ทำให้ผู้ฟังเข้าใจเนื้อหาได้ดี แต่บางครั้งอาจต้องการข้อมูลเพิ่มเติม	อธิบายหรือให้ข้อมูลที่ตีความในบางกรณี แต่บางครั้งอาจไม่มีความชัดเจนหรือที่ผู้ฟังสนใจหรือได้ทั้งหมด	การอธิบายหรือข้อมูลที่บางครั้งขาดคุณภาพ ทำให้ผู้ฟังอาจไม่เข้าใจหรือไม่สามารถเข้าถึงเนื้อหาได้	การอธิบายหรือข้อมูลที่ไม่มีชัดเจนและไม่มีคุณภาพ ทำให้ผู้ฟังไม่สามารถเข้าใจเนื้อหาที่สื่อสารได้
21	การใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด แสดงความสนใจ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	แสดงความสนใจและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเต็มที่ โดยไม่แสดงท่าทีหรือความคัดค้านที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดีหรือถูกตัดสิน	แสดงความสนใจและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้ดี แม้บางครั้งอาจมีความเห็นที่ไม่ตรงกัน แต่ยังคงคารพและเปิดใจฟัง	แสดงความสนใจและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นในบางกรณี แต่บางครั้งอาจแสดงออกถึงการไม่เห็นด้วยอย่างอ่อนโยน	บางครั้งไม่แสดงความสนใจหรือยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น หรือแสดงท่าทีที่ไม่พอใจต่อความคิดเห็นที่ตรงกัน	ไม่แสดงความสนใจหรือยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีท่าทีไม่พอใจหรือแสดงออกไม่เหมาะสม
22	สามารถนำเสนอความคิดเห็นของตนเองอย่างชัดเจนและมีเหตุผล	นำเสนอความคิดเห็นอย่างชัดเจน มีเหตุผลที่รองรับได้ดี พร้อมทั้งอธิบายอย่างละเอียดและใช้ข้อมูลหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้อง	นำเสนอความคิดเห็นได้ชัดเจนและมีเหตุผลที่ดี แต่บางครั้งอาจขาดคำอธิบายที่ลึกซึ้งหรือข้อมูลที่สนับสนุน	นำเสนอความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน แต่บางครั้งเหตุผลหรือข้อมูลที่ใช้ไม่ครบถ้วนหรือไม่เพียงพอ	การนำเสนอความคิดเห็นไม่ค่อยชัดเจน หรือเหตุผลที่นำเสนอไม่เพียงพอและขาดการสนับสนุนที่เหมาะสม	การนำเสนอความคิดเห็นไม่ชัดเจนและขาดเหตุผลรองรับ มีความสับสนในการสื่อสาร

	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
23	มีการใช้คำพูดที่ส่งเสริมและไม่เป็นการวิจารณ์ความคิดของผู้เรียน	ใช้คำพูดที่สุภาพและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เรียนโดยไม่วิจารณ์ผู้เรียนหรือทำให้ผู้เรียนรู้สึกไม่ดี	ใช้คำพูดที่ส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เรียนได้ดี แต่บางครั้งอาจมีการวิจารณ์หรือใช้คำที่ไม่เหมาะสมบ้าง	ใช้คำพูดที่ส่งเสริมในบางกรณี แต่บางครั้งอาจมีการวิจารณ์หรือใช้คำที่ไม่เหมาะสมบ้าง	บางครั้งใช้คำพูดที่วิจารณ์ความคิดเห็นของผู้เรียนหรืออาจทำให้ผู้เรียนรู้สึกไม่ดีได้	ใช้คำพูดที่วิจารณ์หรือทำให้ผู้เรียนรู้สึกไม่ดี และไม่ส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เรียน
24	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และยินยอรับฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างเท่าเทียม	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นได้ดี แต่บางครั้งอาจไม่ให้เวลาผู้เรียนพูดอย่างเต็มที่	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น แต่บางครั้งอาจจัดจังหวะหรือไม่ให้เวลาอย่างเต็มที่	ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น หรือจัดจังหวะความคิดเห็นของผู้เรียนบ่อยครั้ง	ไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น หรือมีการขัดขวางความคิดเห็นของผู้เรียน
25	เข้าใจและสามารถสร้างการเรียนรู้แก่ตนเองจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	เข้าใจและเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ดี สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปรับใช้ในชีวิตจริงและพัฒนาตนเอง	เข้าใจและเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ดี แต่บางครั้งอาจต้องใช้เวลาในการประมวลผลข้อมูล	เข้าใจและเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น บางครั้ง แต่ไม่สามารถนำไปปรับใช้ได้ทันที	เข้าใจการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นบ้างครั้ง แต่ไม่สามารถสร้างการเรียนรู้ได้มากนัก	ไม่สามารถสร้างการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือไม่สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้มาปรับใช้ได้

	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
26	การใช้ทักษะการสะท้อน บทเรียน สามารถสรุปประเด็นสำคัญ จากบทเรียนได้อย่างถูกต้อง และชัดเจน	สามารถสรุปประเด็น สำคัญจากบทเรียนได้ อย่างถูกต้อง ชัดเจน และ ครบถ้วน พร้อมทั้ง สามารถอธิบายและขยาย ความได้ดี	สรุปประเด็นสำคัญจาก บทเรียนได้ถูกต้องและ ชัดเจน แต่บางครั้งอาจขาด รายละเอียดเล็กน้อย	สรุปประเด็นสำคัญได้ ค่อนข้างถูกต้อง แต่ บางครั้งอาจไม่ชัดเจนหรือ ขาดความครบถ้วน	สรุปประเด็นสำคัญได้ บางส่วน แต่บางครั้งอาจ คลุมเครือหรือไม่ครบถ้วน	ไม่สามารถสรุปประเด็น สำคัญได้ถูกต้องหรือ ชัดเจน
27	สามารถระบุจุดแข็งและ จุดอ่อนของเนื้อหาที่เรียนรู้ได้	สามารถระบุจุดแข็งและ จุดอ่อนของเนื้อหาที่ เรียนรู้ได้อย่างชัดเจน พร้อมให้เหตุผลที่ชัดเจน และมีคามเข้าใจลึกซึ้ง	ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนได้ดี แต่บางครั้งอาจขาดการ สนับสนุนด้วยข้อมูลหรือ คำอธิบายที่เหมาะสม	ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนได้ ค่อนข้างดี แต่บางครั้งอาจ ขาดความลึกซึ้งในการ อธิบาย	สามารถระบุจุดแข็งและ จุดอ่อนได้บางส่วน แต่การ อธิบายยังไม่ค่อยชัดเจน หรือไม่เพียงพอ	ไม่สามารถระบุจุดแข็งและ จุดอ่อนได้ หรือระบุได้ไม่ ถูกต้อง
28	สามารถเชื่อมโยงเนื้อหา กับประสบการณ์หรือเหตุการณ์ จริงได้	เชื่อมโยงเนื้อหา กับประสบการณ์หรือเหตุการณ์ จริงได้ดี และสามารถใช้ ตัวอย่างที่เกี่ยวข้องได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	เชื่อมโยงเนื้อหา กับประสบการณ์หรือเหตุการณ์ จริงได้ดี แต่บางครั้งอาจขาด ความชัดเจนในตัวอย่างที่ใช้	เชื่อมโยงเนื้อหา กับประสบการณ์หรือ เหตุการณ์จริงได้บ้าง แต่ บางครั้งอาจไม่ค่อย สอดคล้องหรือชัดเจน	สามารถเชื่อมโยงเนื้อหา กับประสบการณ์หรือ เหตุการณ์จริงได้แต่ไม่ สอดคล้องหรือไม่ชัดเจนพอ	ไม่สามารถเชื่อมโยงเนื้อหา กับประสบการณ์หรือ เหตุการณ์จริงได้

	รายการประเมิน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
29	สามารถสะท้อนบทเรียนโดย ใช้กระบวนการที่เป็นระบบ และมีความหมาย	ใช้กระบวนการสะท้อน บทเรียนที่เป็นระบบและมี ความหมาย โดยสามารถ วิเคราะห์และสรุปได้อย่าง ชัดเจนและมีคุณภาพ เชื่อมโยงกับเนื้อหา บทเรียน	ใช้กระบวนการสะท้อน บทเรียนได้ดี มีความหมาย แต่บางครั้งอาจขาดการ เชื่อมโยงที่สมบูรณ์	ใช้กระบวนการสะท้อน บทเรียนได้บ้าง แต่บางครั้ง กระบวนการอาจไม่ สมบูรณ์หรือไม่ค่อยมี ความหมาย	กระบวนการสะท้อน บทเรียนบางครั้งไม่เป็น ระบบ หรือไม่สามารถ เชื่อมโยงข้อมูลอย่าง เหมาะสม	ไม่สามารถใช้กระบวนการ สะท้อนบทเรียนได้ หรือ กระบวนการที่ใช้ขาด ความหมายหรือความ สมบูรณ์
30	สามารถให้ข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์และสร้างสรรค์ต่อ ผู้อื่น	ให้ข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์ สร้างสรรค์ และ มีความเหมาะสม พร้อม ทั้งคำแนะนำที่สามารถ นำไปใช้ได้จริง	ให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ และสร้างสรรค์ แต่บางครั้ง อาจขาดความละเอียด หรือไม่เหมาะสมในบางกรณี	ให้ข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์ได้บ้าง แต่บางครั้งอาจไม่ สร้างสรรค์หรือขาด ความเหมาะสม	ข้อเสนอแนะที่ยังไม่ค่อยมี ประโยชน์ หรือไม่สร้างสรรค์ พอที่จะช่วยพัฒนาได้จริง	ข้อเสนอแนะที่ให้ไม่มี ประโยชน์หรือขาดความ สร้างสรรค์

**แบบประเมินความพึงพอใจการฝึกอบรม
หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
(สำหรับศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม)**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความพึงพอใจฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
2. แบบประเมินความพึงพอใจนี้มีทั้งหมด 4 ตอน
ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบประเมิน
ตอนที่ 2 แบบประเมินความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้าที่มีต่อคุณลักษณะของวิทยากร
ตอนที่ 3 แบบประเมินความคิดเห็นด้านกระบวนการที่มีต่อการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร
ตอนที่ 4 แบบประเมินความคิดเห็นด้านผลลัพธ์ที่มีต่อการนำทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติการนิเทศการศึกษาตามบทบาทและมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์
3. ขอความกรุณาท่านตอบแบบประเมินให้ครบทุกข้อคำถาม เพื่อความสมบูรณ์ของแบบประเมินความพึงพอใจ ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพต่อไป

วิธีการประเมิน

การประเมินความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ยิ่งขึ้น

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

3. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
4. ประสบการณ์ทำงานด้านการศึกษา ☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี
5. วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบประเมินความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้าที่มีต่อคุณลักษณะของวิทยากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	วิทยากร และกระบวนกรมีความรู้ความสามารถของเนื้อหาที่ถ่ายทอดความรู้					
2	วิทยากรถ่ายทอดเรื่องราวที่สอดคล้องกับเนื้อหาได้ครบถ้วนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม					
3	วิทยากรและกระบวนกรมีความเหมาะสม ถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจน สามารถทำความเข้าใจโดยเชื่อมโยงจากประสบการณ์ตรงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้โดยง่าย					
4	วิทยากรและกระบวนกรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น และแชร์ประสบการณ์อย่างเหมาะสม					
5	วิทยากรและกระบวนกรตอบคำถามได้ชัดเจน เป็นที่เข้าใจ					
6	วิทยากรและกระบวนกรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้มากที่สุด					
7	วิทยากรและกระบวนกรสามารถช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมแก้ปัญหาในระหว่างการทำกิจกรรมได้					
8	วิทยากรและกระบวนกรสร้างบรรยากาศความปลอดภัยระหว่างฝึกอบรม					
9	วิทยากรและกระบวนกรมีการจัดลำดับขั้นตอนของการฝึกอบรม					
10	วิทยากรและกระบวนกรพร้อมทีมงานให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและเหมาะสม					

ตอนที่ 3 แบบประเมินความคิดเห็นด้านกระบวนการที่มีต่อการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	การพัฒนาทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาศักยภาพที่นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์					
2	วิทยากรและกระบวนการมีการเสริมแรงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำกิจกรรมด้วยความเข้าใจและมั่นใจ สู่การปฏิบัติจริง					
3	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
4	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา					
5	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความชัดเจน ส่งเสริมความรู้เข้าใจ และทักษะกระบวนการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
6	กิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำไปปรับใช้เพื่อการปฏิบัติได้จริง					
7	สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ สอดคล้องกับกิจกรรมที่ทำ					
8	การวัดผลกิจกรรมของหลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด					
9	วิธีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับกิจกรรม					
10	โดยภาพรวม กระบวนการของหลักสูตรฝึกอบรม ส่งเสริมทักษะกระบวนการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					

ตอนที่ 4 แบบประเมินความคิดเห็นด้านผลลัพธ์ที่มีต่อการนำทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติการณ์เทศการศึกษาตามบทบาทและมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ทำให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการมากขึ้น					
2	ทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการฝึกอบรม ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพ					
3	ทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการฝึกอบรม สามารถพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา ตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ได้					
4	สามารถนำทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการฝึกอบรมสู่การปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาอย่างมั่นใจ					
5	เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ได้อย่างแท้จริง					

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของแบบทดสอบประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการ
สำหรับศึกษานิเทศก์ จำนวน 60 ข้อ ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	0	+1	0	0	+1	0.40	ตัดทิ้ง
3	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	0	0	+1	0	+1	0.40	ตัดทิ้ง
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	0	+1	0	0	+1	0.40	ตัดทิ้ง
9	0	+1	0	0	+1	0.40	ตัดทิ้ง
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง
15	0	+1	0	0	+1	0.40	ตัดทิ้ง
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	0	0	+1	0	0.40	ตัดทิ้ง
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	0	0	+1	0	0.40	ตัดทิ้ง
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	+1	0	0	0	+1	0.40	ตัดทิ้ง
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	+1	0	0	+1	0	0.40	ตัดทิ้ง
51	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
53	+1	+1	0	0	0	0.40	ตัดทิ้ง
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

.แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความยากง่ายรายข้อและค่าอำนาจจำแนกรายข้อของข้อสอบ

ข้อที่	ความยาก	แปลผล	อำนาจจำแนก	Sig.	แปลผล	แปลผลคุณภาพของข้อสอบ
1	0.80	ใช้ได้	0.8675 *	0.0000	ใช้ได้	ใช้ได้
2	0.80	ใช้ได้	0.8675 *	0.0000	ใช้ได้	ใช้ได้
3	0.73	ใช้ได้	0.6437 *	0.0096	ใช้ได้	ใช้ได้
4	0.73	ใช้ได้	0.0616	0.8273	ทิ้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
5	0.40	ใช้ได้	0.6858 *	0.0048	ใช้ได้	ใช้ได้
6	0.80	ใช้ได้	0.8675 *	0.0000	ใช้ได้	ใช้ได้
7	0.93	ทิ้ง	0.4828	0.0683	ทิ้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
8	0.27	ใช้ได้	0.0193	0.9455	ทิ้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
9	0.80	ใช้ได้	0.8675 *	0.0000	ใช้ได้	ใช้ได้
10	0.27	ใช้ได้	0.2994	0.2783	ทิ้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
11	0.80	ใช้ได้	0.8675 *	0.0000	ใช้ได้	ใช้ได้
12	0.53	ใช้ได้	0.6125 *	0.0152	ใช้ได้	ใช้ได้
13	0.67	ใช้ได้	0.6691 *	0.0064	ใช้ได้	ใช้ได้
14	0.80	ใช้ได้	0.8675 *	0.0000	ใช้ได้	ใช้ได้
15	0.80	ใช้ได้	0.0994	0.7246	ทิ้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

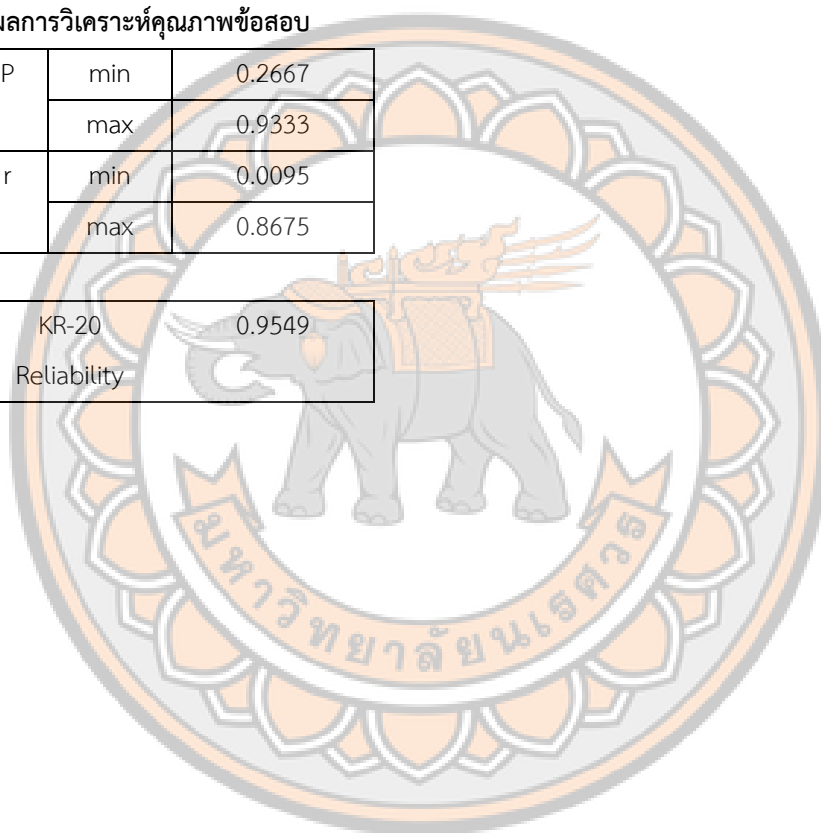
ข้อที่	ความยาก	แปลผล	อำนาจ จำแนก	Sig.	แปลผล	แปลผลคุณภาพของ ข้อสอบ
16	0.87	ทั้ง	0.0870	0.7578	ทั้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
17	0.80	ใช้ได้	0.8675 *	0.0000	ใช้ได้	ใช้ได้
18	0.87	ทั้ง	0.0870	0.7578	ทั้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
19	0.80	ใช้ได้	0.8675 *	0.0000	ใช้ได้	ใช้ได้
20	0.80	ใช้ได้	0.8675 *	0.0000	ใช้ได้	ใช้ได้
21	0.53	ใช้ได้	0.5879 *	0.0212	ใช้ได้	ใช้ได้
22	0.53	ใช้ได้	0.5022	0.0565	ทั้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
23	0.40	ใช้ได้	0.6858 *	0.0048	ใช้ได้	ใช้ได้
24	0.67	ใช้ได้	0.8136 *	0.0002	ใช้ได้	ใช้ได้
25	0.73	ใช้ได้	0.0616	0.8273	ทั้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
26	0.67	ใช้ได้	0.5391 *	0.0381	ใช้ได้	ใช้ได้
27	0.40	ใช้ได้	0.2039	0.4660	ทั้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
28	0.80	ใช้ได้	0.8675 *	0.0000	ใช้ได้	ใช้ได้
29	0.80	ใช้ได้	0.8675 *	0.0000	ใช้ได้	ใช้ได้
30	0.60	ใช้ได้	0.0095	0.9731	ทั้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
31	0.53	ใช้ได้	0.6125 *	0.0152	ใช้ได้	ใช้ได้
32	0.80	ใช้ได้	0.0262	0.9261	ทั้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
33	0.67	ใช้ได้	0.8136 *	0.0002	ใช้ได้	ใช้ได้
34	0.67	ใช้ได้	0.6821 *	0.0051	ใช้ได้	ใช้ได้
35	0.47	ใช้ได้	0.3374	0.2188	ทั้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
36	0.53	ใช้ได้	0.6002 *	0.0180	ใช้ได้	ใช้ได้
37	0.80	ใช้ได้	0.8675 *	0.0000	ใช้ได้	ใช้ได้
38	0.73	ใช้ได้	0.6853 *	0.0048	ใช้ได้	ใช้ได้
39	0.87	ทั้ง	0.0870	0.7578	ทั้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
40	0.80	ใช้ได้	0.8675 *	0.0000	ใช้ได้	ใช้ได้
41	0.67	ใช้ได้	0.8136 *	0.0002	ใช้ได้	ใช้ได้
42	0.73	ใช้ได้	0.0616	0.8273	ทั้ง	ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ข้อที่	ความยาก	แปลผล	อำนาจ จำแนก	Sig.	แปลผล	แปลผลคุณภาพของ ข้อสอบ
43	0.53	ใช้ได้	0.6125 *	0.0152	ใช้ได้	ใช้ได้
44	0.60	ใช้ได้	0.6833 *	0.0050	ใช้ได้	ใช้ได้
45	0.60	ใช้ได้	0.6959 *	0.0040	ใช้ได้	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ

P	min	0.2667
	max	0.9333
r	min	0.0095
	max	0.8675

KR-20	0.9549
Reliability	



แบบทดสอบหลังการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบนี้ใช้สำหรับทดสอบและประเมินความรู้ ความเข้าใจของศึกษานิเทศก์ กลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
2. แบบทดสอบมีลักษณะเป็นตัวเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก คือ ก. ข. ค. และ ง. เนื้อหาในแบบทดสอบประกอบด้วยทักษะกระบวนการ จำนวน 6 ทักษะ ทักษะละ 5 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ
3. ให้ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบทุกข้อ โดยใช้วงกลมล้อมรอบตัวเลือก ก. ข. ค. และ ง. ที่เห็นว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงตัวเลือกเดียวในข้อนั้น
4. เวลาในการทำแบบทดสอบ 30 นาที

1. ศึกษานิเทศก์ควรมีทักษะการสร้างบรรยากาศอย่างไรที่จะส่งผลให้การนิเทศการศึกษาบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานวิชาชีพ

ก. บรรยากาศการบริหาร	ข. บรรยากาศทางวิชาการ
ค. บรรยากาศความปลอดภัย	ง. บรรยากาศความเสมอภาคและเท่าเทียม

2. ข้อใดไม่ใช่วิธีการที่เหมาะสมของศึกษานิเทศก์ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู

ก. การสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	ข. การวิจารณ์อย่างรุนแรง
ค. การให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์	ง. การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ข้อใดแสดงถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในกระบวนการนิเทศการศึกษาระหว่างศึกษานิเทศก์และครู

ก. การให้ความคิดเห็นเชิงบวก	ข. การละเลยความรู้สึกของผู้อื่น
ค. การใช้คำพูดที่รุนแรง	ง. การตั้งกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด

4. วิธีการใดเป็นแนวทางการสร้างบรรยากาศที่ดีของศึกษานิเทศก์ในการจัดการกับข้อผิดพลาดที่พบจากการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

ก. การยอมรับและแก้ไข	ข. การตำหนิและลงโทษ
ค. การปกปิดและหลีกเลี่ยง	ง. การละเลยและปล่อยไป

5. ทักษะการสร้างบรรยากาศที่ดีของศึกษานิเทศก์ส่งผลต่อการพัฒนางานของครูผู้สอนอย่างไร

ก. เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้	ข. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ
ค. ลดความเครียดและความกดดัน	ง. ทั้งหมดที่กล่าวมา

6. ศึกษานิเทศก์ที่ใช้การตั้งคำถามแบบให้อิสระในการตอบแก่ครูก่อให้เกิดผลดีอย่างไร

- ก. ทำให้ครูสามารถตอบได้อย่างรวดเร็ว
 ข. ทำให้ครูสามารถตอบได้เฉพาะคำตอบเดียว
 ค. ช่วยให้ครูสามารถเลือกคำตอบจากตัวเลือกที่กำหนดไว้
 ง. ช่วยให้ครูแสดงความคิดสร้างสรรค์และความคิดเห็นส่วนตัว

7. ศึกษานิเทศก์ควรใช้คำถามแบบใดในการนิเทศการศึกษาที่จะช่วยให้เกิดการสะท้อนกลับ (Reflective Questions) อย่างมีคุณภาพ

- ก. คำถามที่เกี่ยวกับข้อเท็จจริง
 ข. คำถามที่เกี่ยวกับความรู้สึกและประสบการณ์ส่วนตัว
 ค. คำถามที่เกี่ยวกับอนาคต
 ง. คำถามที่เกี่ยวกับตัวเลือก

8. ศึกษานิเทศก์ควรใช้การตั้งคำถามแบบใดที่ช่วยในการกระตุ้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานของครูแบบ Active Learning

ก. คำถามแบบปลายปิด	ข. คำถามแบบปลายเปิด
ค. คำถามแบบทดสอบ	ง. คำถามเชิงบรรยาย

9. คำถามแบบใดที่ศึกษานิเทศก์ควรนำมาใช้ในการเริ่มต้นการสนทนากับผู้รับการนิเทศ

ก. คำถามเชิงบรรยาย	ข. คำถามเชิงวิเคราะห์
ค. คำถามแบบปลายเปิด	ง. คำถามแบบปลายปิด

10. ศึกษานิเทศก์ควรใช้คำถามแบบใดที่จะช่วยในการนำทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

ก. คำถามแบบจำแนก	ข. คำถามเชิงวิเคราะห์
ค. คำถามเชิงค้นคว้า	ง. คำถามเชิงบรรยาย

11. ข้อใดเป็นผลดีที่เกิดจากการใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งของศึกษานิเทศก์

ก. การเขียนรายงาน	ข. การวางแผนการสอน
ค. การประเมินผลนักเรียน	ง. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

12. ศึกษาניתกศักรเริ่มต่นพัฒนาทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งด้วยการทำสั้งใด

ก. การจดบันทึกทุกคำพูด
ข. การตั้งใจฟังและไม่ขัดจ้งหะ
ค. การตั้งคำถามมากมลาย
ง. การเสนอความคิดเห็นท้นที่

13. ข้อใดแสดงถึงเป้าหมายในการฟังอย่างลึกซึ้งของศึกษาניתกศักร

ก. การฟังเพื่อตอบกลับ
ข. การฟังเพื่อทำความเข้าใจ
ค. การฟังเพื่อหาข้อผิดพลาด
ง. การฟังเพื่อเปรียบเทียบ

14. สั้งใดที่ศึกษาניתกศักรควรลึกเลี้งในขณะที่ใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง

ก. การฟังอย่างตั้งใจ
ข. การตั้งคำถามเสริม
ค. การแสดงความเห็นส่วนตัวลอตเวลา
ง. การทบทวนสั้งที่ได้ยิน

15. ทักษะการฟังสามารถช่วยให้ศึกษาניתกศักรสามารถทำความเข้าใจในสั้งใดได้ดียั้งซึ้น

ก. แนวคิดของนักเรียน
ข. เป้าหมายของโรงเรียน
ค. ความต้องการและปัญหาของครู
ง. ความคาดหวังของผู้ปกครอง

16. การสื่อสารแบบเปิดใจ (Open Communication) มีความสำคัญอย่างไร?

ก. ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ
ข. ช่วยลดความขัดแย้ง
ค. ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ง. ถูกทุกข้อ

17. ข้อใดเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารที่มีคุณภาพของศึกษาניתกศักร

ก. ความชัดเจน
ข. ความรวดเร็ว
ค. ความซับซ้อน
ง. ความยาว

18. การใช้ภาษากาย (Body Language) มีความสำคัญอย่างไรในการสื่อสารระหว่างศึกษาניתกศักรกับครู

ก. ช่วยเพิ่มความชัดเจนของข้อความ
ข. ช่วยลดความเข้าใจผิด
ค. ช่วยสร้างความเชื่อมั่น
ง. ถูกทุกข้อ

19. ศึกษาניתกศักรควรใช้การสื่อสารแบบใดที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง

ก. สื่อสารแบบเปิดเผยและตรงไปตรงมา
ข. สื่อสารแบบอ้อม
ค. สื่อสารแบบไม่เปิดเผย
ง. สื่อสารแบบบังคับ

20. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพควรมีการตรวจสอบความเข้าใจอย่างไร

ก. การถามคำถามเพื่อยืนยัน
ข. การสะท้อนกลับ
ค. การสรุปสาระสำคัญ
ง. ถูกทุกข้อ

21. ข้อใดคือประโยชน์สูงสุดต่อศึกษานิเทศก์จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้รับการนิเทศ

ก. ลดเวลาการสนทนาในการนิเทศ
ข. ชี้แจงประเด็นสำคัญในการนิเทศ
ค. เพิ่มความซับซ้อนในการนิเทศ
ง. บังคับครูให้ฟังผู้ให้การนิเทศ

22. การแลกเปลี่ยนความคิดที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะอย่างไร

ก. การแลกเปลี่ยนความคิดแบบทางเดียว
ข. การแลกเปลี่ยนความคิดแบบสองทาง
ค. การแลกเปลี่ยนความคิดแบบกลุ่ม
ง. การแลกเปลี่ยนความคิดแบบเปิด

23. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ควรมุ่งเน้นที่สิ่งใด

ก. การยอมรับทุกความคิดเห็น
ข. การวิจารณ์ข้อบกพร่อง
ค. การสร้างแนวทางแก้ไขใหม่
ง. การเลียนแบบความคิดเห็นเดิม

24. การใช้เทคนิคการสะท้อนความรู้สึกเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดก่อให้เกิดผลอย่างไรต่อครูผู้รับการนิเทศ

ก. ครูรู้สึกถูกเข้าใจ
ข. ครูรู้สึกไม่พอใจ
ค. ครูรู้สึกถูกวิจารณ์
ง. ครูรู้สึกสับสน

25. การให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างศึกษานิเทศก์และครู ช่วยสนับสนุนให้กระบวนการนิเทศการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างไร

ก. ช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างศึกษานิเทศก์และครูดีขึ้น
ข. ช่วยให้ศึกษานิเทศก์และครมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
ค. ช่วยให้ครูมีความเป็นเลิศและมีผลงานทางวิชาการ
ง. ช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถรวบรวมผลงานจากครูได้มากขึ้น

26. สิ่งแรกที่ศึกษานิเทศก์ต้องค้นหาเพื่อการสะท้อนบทเรียนกับครูให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพ คือข้อใด

ก. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน
ข. ปัญหาที่แท้จริงในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
ค. การเตรียมการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู
ง. ข้อมูลการสะท้อนผลการนิเทศภายในของผู้อำนวยการสถานศึกษา

27. การสะท้อนบทเรียนของศึกษานิเทศก์ก่อให้เกิดผลดีต่อครูผู้รับการนิเทศอย่างไร

- ก. ปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น ข. เพิ่มจำนวนชั่วโมงการสอน
ค. ลดความเครียดในการสอน ง. ทำให้สอนง่ายขึ้น

28. ข้อใดเป็นลักษณะของการสะท้อนบทเรียนที่ดีของศึกษานิเทศก์

- ก. มีความจริงใจ ข. มีความชัดเจน ค. มีความต่อเนื่อง ง. ถูกทุกข้อ

29. ศีกษานิเทศก์ควรทำการสะท้อนบทเรียนกับครูในสถานการณ์ใด

- ก. เมื่อครูมีปัญหในการสอน ข. เมื่อครูมีความสำเร็จในการสอน
- ค. เมื่อครูต้องการการพัฒนา ง. ถูกทุกข้อ

30. ข้อใดไม่ใช่จุดประสงค์ของการสะท้อนบทเรียนของศึกษานิเทศก์

- [illegible]

พฤติกรรม (Behavior) ที่เปลี่ยนแปลงไปของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

A decorative archway graphic with orange and grey patterns, partially visible at the bottom of the page.

2.1 ผลลัพธ์ที่เกิดกับตนเอง



2.2 ผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กร

[illegible]

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบการฝึกอบรม

ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม

	ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5	ข้อที่ 6	ข้อที่ 7	ข้อที่ 8	ข้อที่ 9	ข้อที่ 10	ข้อที่ 11	ข้อที่ 12	ข้อที่ 13	ข้อที่ 14	ข้อที่ 15	ข้อที่ 16	ข้อที่ 17	ข้อที่ 18	ข้อที่ 19	ข้อที่ 20
คนที่ 1	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
คนที่ 2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
คนที่ 3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
คนที่ 4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
คนที่ 5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5

ความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตร

	ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5	ข้อที่ 6	ข้อที่ 7	ข้อที่ 8
คนที่ 1	5	4	4	5	4	4	5	5
คนที่ 2	5	5	5	4	4	5	5	5
คนที่ 3	4	4	5	4	5	4	5	5
คนที่ 4	5	5	5	5	5	4	5	5
คนที่ 5	5	5	5	4	4	5	5	5

ภาคผนวก ข รายนามผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

รายนามศึกษานิเทศก์ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

1. นางปาริชาติ อินตะกัน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. นางสาวปฎิญา อิ่มเทศ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
3. นางอาทิตย์า พันธุ์พัฒน์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
4. นางศศิธร ทองอ่อน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
5. นายฐิติวัฒน์ จัดดี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
6. นายสุนทร ชมชิต ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

รายนามผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

- 1.นายสาริต มากมี (ข้าราชการบำนาญ) อดีตตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีนคร (ไทยัญญานุกุล)
- 2.นางทองเพียร อ่องบางน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าชุม (ประชาอุทิศวิทยาการ)
- 3.นางอำไพ นงเยาว์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีสำโรง (ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
อนุบาลสุโขทัย สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 1)
- 4.นายสุวิทย์ พรหมอ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสวรรคโลก (คังวารวิทยา)
- 5.นายภูฤทธิ์ อิ่มเทศ (ข้าราชการบำนาญ) อดีตตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากกล้วย
- 6.นางสาวสิดณัชช์ โพธิ์ขำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยะวิทยา
- 7.นายสุทัศน์ วาลูกา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการโรงเรียนโรตารีสวรรคโลก 1
- 8.นางจิตติพร เพ็ญศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาลพริ้ว
- 9.นายภูวนาท แสงนาค ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาเกษตรศิลป์

ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ในการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ในการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. ดร.สมเดี้ยว เกตุอินทร์ ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี
3. ดร.ระย้า คงขาว ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุโขทัย
4. ดร.สิริธญา แก้วเนย ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
5. ดร.อภิชัย นุชเนื่อง ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษาพิเศษเชี่ยวชาญ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ในการพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของ
หลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรม

- 1.ดร.อโณทัย ไทยวรรณศรี
ตำแหน่ง ที่ปรึกษาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนห้วยไร่สามัคคี
- 3.ดร.สัมภาษณ์ คำผุย SMART COACH ด้านการพัฒนาศักยภาพศึกษาพิเศษ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4.ดร.ปาริชาติ เกสัชชา
ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะ ศึกษาพิเศษเชี่ยวชาญ
หัวหน้าหน่วยศึกษาพิเศษ (สนฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5.ดร.อนุสร หงส์ขุนทด ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะ ศึกษาพิเศษเชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา
คณะทำงานยกระดับคุณภาพการศึกษาด้านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล (OBEC CC) สพฐ.

ภาคผนวก ง หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

หลักสูตร

ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการ
สำหรับศึกษานิเทศก์



FACILITATOR SKILLS

นายบุญยวัฒน์ ขอบทอง
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร

คำนำ

หลักสูตรฝึกอบรมเล่มนี้สร้างขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์อันนำไปสู่การนำทักษะกระบวนการไปใช้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ที่สอดคล้องกับต้องการและความคาดหวังของสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.อนุชา กอนพวง รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ดร.พิทยา แสงสว่าง และดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่เป็นผู้จุดประกายความคิดแก่ผู้เขียนในโอกาสที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดจากการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ณ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร จนทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนี้ขึ้น โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ใหม่ที่อยู่ในระหว่างการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านกระบวนการนิเทศทางการศึกษาของคณะศึกษานิเทศก์ตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้มีบทบาทในการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ตามบริบทอย่างเป็นรูปธรรม

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ และให้งบประมาณเป็นทุนสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการวิจัย เพื่อประโยชน์สำหรับบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์อีกส่วนหนึ่ง

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร คณะศึกษานิเทศก์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญที่ให้การสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีคิด วิธีการอันนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์บนพื้นฐานของความคาดหวังของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

ท้ายที่สุด ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยนเรศวร คณะศึกษาศาสตร์ คณบดี อาจารย์ ผู้ร่วมดำเนินงานตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ที่มีส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดำเนินการไปได้อย่างดี

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหลักสูตรฝึกอบรมเล่มนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ ที่นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์สืบไป

บุญยวัจน์ ขอบทอง

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

1. ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร

“ศึกษานิเทศก์” เป็นกำลังสำคัญของกระบวนการนิเทศการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ด้วยบทบาทการเป็นผู้สนับสนุนความสามารถของครู กระตุ้น ชี้แนะให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในภาพรวมของระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาจนถึงระดับปฏิบัติ รวมทั้งต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เพื่อที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานตามภาระกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษามากที่สุด ปัญหาจากการปฏิรูปการศึกษาที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุงทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา อันมีสาเหตุมาจากการขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา จากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง สอดคล้องสัมพันธ์กับผลการวิจัยของนักวิชาการรุ่นก่อนที่พบว่ากระบวนการด้านการนิเทศการศึกษาประสบปัญหาหลายประการ เช่น การกำหนดบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ไม่ชัดเจน การนิเทศที่ไม่ทั่วถึง ไม่เป็นระบบ ขาดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในการนิเทศ ขณะเดียวกันศึกษานิเทศก์ยังไม่ได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนเท่าที่ควร รวมถึงขาดการนำบริบทของแต่ละพื้นที่มาเป็นฐานในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว ล้วนสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาด้านการนิเทศการศึกษา รวมถึงบทบาทของศึกษานิเทศก์เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประเด็นที่มีความสำคัญในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา (the performance of educational personnel) ด้วยการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา เนื่องจากปัจจัยความสำเร็จขององค์กรมักผูกติดกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ และศึกษานิเทศก์ก็ถือเป็นผู้บริหารการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญด้านการศึกษา

การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ และกิจกรรมพัฒนาการนิเทศแนวใหม่ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการศึกษามีสมรรถนะด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนิเทศการศึกษา แต่ควรมีการพัฒนาความสามารถของศึกษานิเทศก์เรื่องการโค้ชแบบสะท้อนกลับ (Reflective Coaching) การวิจัย และการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ แม้ว่าศึกษานิเทศก์จะมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ และนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้จริงแต่ศึกษานิเทศก์ยังมีสมรรถนะด้านอื่น ๆ ที่ควรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการระบุว่ากระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ที่ผ่านมามุ่งเน้นการพัฒนาตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ แต่ยังมีสมรรถนะด้านการนิเทศการศึกษาอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้บริหารนิเทศที่ศึกษานิเทศก์สมควรได้รับการพัฒนาไปสู่การเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพอย่างมีคุณภาพ ผลการสะท้อนปัญหาที่จากศึกษานิเทศก์พบว่า สภาพการณ์ที่ผ่านมามีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ส่วนกลางยังไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับจำนวนศึกษานิเทศก์ที่ลดน้อยลง อันเป็นผลจากการ

เกษียณอายุราชการรวมถึงศึกษานิเทศก์บางส่วนได้เปลี่ยนสายงานไปเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการกำหนดมาตรฐาน เงื่อนไข และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่สูงขึ้นจากเดิม ส่งผลให้ครูรุ่นใหม่ไม่ประสงค์ที่จะมาทำหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ทำให้กระบวนการนิเทศขาดความเป็นเอกภาพและขาดความร่วมมือในการนิเทศ เป็นเหตุผลการนิเทศการศึกษาดำเนินไปอย่างไร้ทิศทาง ประกอบกับการที่ศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับมอบหมายงานและไม่ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานด้านการนิเทศตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวนี้นำไปสู่ผลกระทบด้านคุณภาพงานด้านการนิเทศการศึกษา อ่อนแอลง กลายเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาลดลง ตามไปด้วย เพราะศึกษานิเทศก์เป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่มีส่วนทำให้การจัดการศึกษาของประเทศประสบความสำเร็จ ถ้าศึกษานิเทศก์มีทักษะและมีสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน และมีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงแล้ว บทบาทของศึกษานิเทศก์จะส่งผลดีอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ

การยอมรับบทบาทและความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีส่วนช่วยในการผลักดัน และขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในระดับผู้เชี่ยวชาญ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effective Performance) โดยองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ หรือคุณลักษณะทางอารมณ์ สอดคล้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนขับเคลื่อนการทำงานในหน้าที่ด้วยสมรรถนะ (Competency) ที่เป็นองค์ความรู้ในการนิเทศ ทักษะในการนิเทศ และคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ เหตุผลดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก แล้วดำเนินการสอบเพื่อการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก โดยกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจำเป็นต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดก่อนบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องให้ผู้ผ่านการพัฒนามีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ รวมทั้ง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และ 2) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีใช้วิธีการพัฒนาหลายวิธี ควบคู่กับการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ เป็นการพัฒนารายบุคคลและกลุ่มเล็ก ๆ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้ และองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2565 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีหนังสือที่ ศธ

0206.6/ว1 ลงวันที่ 5 มกราคม 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามแนวปฏิบัติเดิม แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2565 เป็นต้นมา

เมื่อเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์สามารถกล่าวได้ว่า รูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีรูปแบบและแนวทางที่เปลี่ยนแปลงไม่มากนัก ทั้งในเรื่องคุณสมบัติ รูปแบบการรับสมัคร ผู้ดำเนินการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน ระเบียบการขึ้นบัญชี และเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่ระบุว่าบุคลากรผู้ผ่านการคัดเลือกจำเป็นต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ด้วยการฝึกอบรมตามหลักสูตรเป็นเวลา 32 วัน ก่อนที่จะดำเนินการบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับ ผู้ผ่านการคัดเลือกให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ รวมทั้งมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ผ่านกระบวนการพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี ใช้วิธีการพัฒนาหลากหลายวิธีควบคู่กับการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ นับเป็นการพัฒนารายบุคคลที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้และองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ พัฒนาพื้นฐานการนิเทศ ทักษะ เทคนิคและกระบวนการนิเทศ การศึกษาของบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รวมถึง เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน และความสามารถในการติดตาม ประเมินรวมไปถึงการเขียนรายงานผลการจัดการศึกษาที่นำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ประเด็นที่น่าสนใจและถือเป็นจุดเปลี่ยนของรูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในปี พ.ศ. 2565 คือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการคัดเลือกที่มีการระบุหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการโดยยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแบบเดิม แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแบบใหม่ จากการประเมินด้วยการทดสอบความรู้และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เปลี่ยนมาเป็นการประเมินองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ 1) ด้านผลงาน พิจารณาจากประเมินจากเอกสารผลงานหรือรางวัลด้านการจัดการเรียนการสอนที่ภาคภูมิใจ และ 2) ด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา พิจารณาจากการประเมินการปฏิบัติการณ์เทศการศึกษาที่พิจารณาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะและวิธีการนิเทศการศึกษาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงการสรุปผลการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้ดุลพินิจการพิจารณาของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร และความแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือบุคลากรผู้มีความรู้

และผ่านการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์โดยขาดกระบวนการพัฒนาก่อนบรรจุและแต่งตั้งตามแนวปฏิบัติเดิม แต่เปลี่ยนมาเป็นการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปี ซึ่งกำหนดให้มีการประเมิน 2 ครั้ง ของทุก 6 เดือน และในส่วนของการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นไปตามความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง แล้วแต่กรณี

ดังนั้น กระบวนการพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์ด้วยการฝึกอบรมจึงเป็นประเด็นที่สำคัญประการหนึ่งที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง ควรให้ความสำคัญและดำเนินการ ด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรก่อนเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เป็นกระบวนการที่ขาดหายไปจากหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และ 2) ก.ค.ศ. ได้เปิดโอกาสให้และเอื้อให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้งได้พิจารณาเห็นชอบกระบวนการพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์ได้เอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติของหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2565 เป็นต้นมา และถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพควบคุมในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

กระบวนการ หรือ (Facilitator) คือเป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทำหน้าที่เป็นผู้คอยตั้งคำถามกระตุ้นให้กลุ่มผู้เรียนได้ร่วมคิดค้นหาคำตอบ สร้างองค์ความรู้ด้วยกลุ่มมีทักษะการฟัง สรุป สะท้อนกลับ ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญต่อความพร้อมของผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้และสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยบทบาทของกระบวนการ (Facilitator) คือ บุคคลผู้ที่ทำหน้าที่ประสาน กระตุ้น สังเกตการณ์ สร้างบรรยากาศช่วยการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ ความรู้ต่าง ๆ เป็นผู้ที่มุ่งความสำคัญของทีมมากกว่าเนื้อหาของงาน และเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ โดยทักษะที่จำเป็นของกระบวนการ (Facilitator) ประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน จากความหมาย คุณลักษณะ และทักษะของกระบวนการ (Facilitator) ที่กล่าวถึงล้วนสะท้อนให้เห็นถึงการเป็นปัจจัยสำคัญจำเป็นที่สามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในทุกบริบท อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับข้อคิดเห็นว่า “โลก สังคม และงานมีการเปลี่ยนแปลงเร็วในลักษณะ VUCA ทุกองค์กรจำเป็นต้องมี Facilitator ในจำนวนที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารระดับสูงทุกคนควรมีทักษะการเป็น Facilitator และใช้ทักษะนั้นเป็นในโอกาสที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังของพนักงานในองค์กรได้อย่างน่าพิศวง” ดังนั้น ศักยภาพศึกษานิเทศก์ในฐานะที่เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญด้านการศึกษา จึงควรได้รับการพัฒนาให้มีทักษะกระบวนการหรือ Facilitator เพื่อสร้างคุณประโยชน์และเป็นปัจจัยส่งเสริมกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ที่ได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้วยการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายคือการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีสติปัญญาเพิ่มขึ้น เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ส่งผลต่อความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจึงเป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลที่เกิดจากการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและทักษะเฉพาะด้านในเรื่องนั้น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการ และจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมขึ้นมาเพื่อใช้ในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ ทักษะกระบวนการ และสามารถนำทักษะกระบวนการไปปรับประยุกต์ใช้ได้จริงในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบทการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ให้เป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้นตามบทบาทหน้าที่ในมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้สูงขึ้นได้ จากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานรวมถึงเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในบริบทที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักการของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่มุ่งเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
2. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ ทักษะสำคัญจำเป็นที่ส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของศึกษานิเทศก์
3. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่ส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับความคาดหวังของสถานศึกษา
4. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาศึกษานิเทศก์โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องผ่านกระบวนการประเมิน 4 ระดับ คือ ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) และระดับการเรียนรู้ (Learning) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results)

3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีจุดมุ่งหมายให้เกิดกับศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อจบกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีความรู้และเกิดการพัฒนาทักษะกระบวนการ 6 ทักษะ ประกอบด้วย
 - 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน

2. ศึกษานิเทศก์นำทักษะกระบวนการไปใช้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ที่สอดคล้องกับต้องการและความคาดหวังของสถานศึกษา

3. ศึกษานิเทศก์มีเจตคติที่ดีต่อบทบาทกระบวนการ และใช้ทักษะกระบวนการในการนิเทศการศึกษาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเองและองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

4. โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ เป็นหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่มุ่งพัฒนาทักษะกระบวนการให้กับศึกษานิเทศก์ โดยกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม 3 วัน จำนวน 18 ชั่วโมง และการฝึกภาคปฏิบัติ จำนวน 6 ชั่วโมง รวมระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งสิ้น 24 ชั่วโมง

ตาราง 24 แสดงโครงสร้างหลักสูตร

หน่วยการเรียนรู้	เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง
หน่วย 1 : ทักษะการสร้างบรรยากาศ	• ความรู้เรื่องทักษะกระบวนการกับบทบาทศึกษานิเทศก์ • ความรู้เรื่องทักษะการสร้างบรรยากาศกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศของศึกษานิเทศก์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ • การประยุกต์ใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศในการนิเทศการศึกษา	3
หน่วย 2 : ทักษะการตั้งคำถาม	• ความรู้เรื่องทักษะการตั้งคำถามกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการตั้งคำถามของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการตั้งคำถามในการนิเทศการศึกษา	3

หน่วยการเรียนรู้	เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง
หน่วย 3 : ทักษะการฟัง	• ความรู้เรื่องทักษะการฟังกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการฟังของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการฟังในการนิเทศการศึกษา	3
หน่วย 4 : ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง	• ความรู้เรื่องทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังในการนิเทศการศึกษา^(2,3)	3
หน่วย 5 : ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด	• ความรู้เรื่องทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดในการนิเทศการศึกษา	3
หน่วย 6 : ทักษะการสะท้อนบทเรียน	• ความรู้เรื่องทักษะการสะท้อนบทเรียนกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียนของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียนในการนิเทศการศึกษา	3
รวมภาคความรู้ 18 ชั่วโมง		
หน่วย 7 : ปฏิบัติการนิเทศการศึกษา	• ปฏิบัติการนำทักษะกระบวนการไปใช้ในการนิเทศการศึกษาตามบริบทของสถานที่ทำงานจริงตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์	6
รวมระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งสิ้น 24 ชั่วโมง		

5. แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มุ่งเน้นให้ศึกษานิเทศก์เกิดทักษะกระบวนการที่นำไปสู่การปรับประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ แบ่งการฝึกอบรมตามหลักสูตรออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) การฝึกอบรมภาคความรู้ และ 2) การฝึกอบรมภาคปฏิบัติมีแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ดังนี้

1. ระหว่างการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ หน่วยที่ 1-6 ดำเนินการสังเกตปฏิบัติการตอบสนองของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหลังจากจบการเรียนรู้แต่ละหน่วยศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลการฝึกอบรมประจำหน่วย

2. หลังจากการเรียนหน่วยที่ 6 แล้ว ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

3. หลังการฝึกอบรม ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับประยุกต์ใช้ในการนิเทศการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามบริบทของสถานที่ทำงานจริงเป็นเวลา 6 ชั่วโมง พร้อมกับบันทึกแบบรายงานตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อใช้ในการติดตามและตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานอันสืบเนื่องมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร

4. เมื่อครบระยะการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมสะท้อนผลที่เกิดจากการฝึกอบรมระดับผลลัพธ์ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเอง และองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะกระบวนการทั้ง 6 ทักษะ ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการสนทริยสนทนาทางการศึกษา (Bohm Dialogue)

6. กิจกรรมการฝึกอบรม

การจัดกิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรม ได้นำทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) มาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะกระบวนการที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษาในบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การร่วมถกคิด อภิปราย สะท้อนมุมมอง การสรุปความรู้ด้วยตนเอง และนำข้อสรุปที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของตน โดยมีฐานของการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันของผู้ร่วมเรียนรู้ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมอง นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และเกิดการเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง อันเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของมนุษย์

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นประสบการณ์ (Experience: E) เป็นขั้นตอนของกระบวนการที่เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงของผู้ร่วมเรียนรู้แต่ละคน โดยผู้ดำเนินการเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านมา ระลึกถึงสิ่งที่เคยได้ทำ ได้รับรู้ ได้ยิน ได้เห็น ได้สัมผัส หรือเรียนรู้มา เป็นองค์

ความรู้ที่มีสะสมอยู่ในตนเอง (Tacit knowledge) เป็นการค้นหาศักยภาพที่มีอยู่ในตนเอง แล้วนำออกมาแลกเปลี่ยนเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge Sharing)

2. ขั้นถกคิด-อภิปราย (Reflection & Discussion: R&D) เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองของตนต่อกลุ่มด้วยการร่วมถกคิด อภิปราย เป็นการผสมผสาน ต่อยอดความคิดจากกันและกัน ช่วยขยายความคิดเปิดโลกทัศน์ พัฒนามุมมองให้กว้างขึ้น ลึกซึ้งขึ้น ก่อให้เกิดการ งอกเงยขององค์ความรู้ใหม่ขึ้น

3. ขั้นสรุปความคิด (Conceptualize: C) เป็นขั้นตอนของการสรุปความคิดรวบยอดจากความคิดเห็นที่หลากหลายซึ่งได้จากการร่วมกันวิเคราะห์ ถกคิด อภิปรายและหาคำตอบ เชื่อมโยงกับความเป็นจริง เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้ข้อสรุปที่ได้จากการร่วมกันถกคิดของผู้ร่วมเรียนรู้ทุกคน หรือเป็นการสรุปองค์ความรู้ที่ได้ร่วมกันสร้างจากขั้นตอนที่ 2 รวมถึงการเติมความรู้จากภายนอกเข้ามาให้เข้าถึง "แก่นของความรู้"

4. ขั้นนำไปปรับใช้ (Apply: A) เป็นขั้นตอนของการทดลอง โดยกำหนดด้วยตนเองว่าจะนำองค์ความรู้ หรือแก่นของความรู้เป็นข้อสรุป ข้อตกลง แนวคิด แนวทาง หลักการหรือสิ่งที่ได้เรียนรู้จาก 3 ขั้นตอนแรก นำสู่การปฏิบัติจริงในชีวิต ผังลึกลงในสมอง ทำให้ความรู้นั้นคงทนขึ้นถึงร้อยละ 90 กลายเป็นหน่ออ่อนของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ต่อยอดการเรียนรู้ของชีวิตสู่โลกใบใหม่ ไม่รู้จัก Reflection and Inquiry Thinking)

ทั้งนี้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้โดยการเปิดโอกาสให้คนซึ่ง (เชื่อว่า) มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญในตัวของแต่ละคน มาแลกเปลี่ยน ร่วมกัน ค้นหาคำตอบข้อสรุปที่ดีและเหมาะสมที่สุด ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันของผู้ร่วมเรียนรู้เราทำอย่างนี้ แล้วท่านทำอย่างไร เราคิดเห็นอย่างนี้แล้วท่านคิดเห็นอย่างไร เนื่องจากวงคุยของกลุ่มผู้คนที่มีความแตกต่างล้วนมีประสบการณ์ตรงของชีวิตผ่านกระบวนการเรียนรู้ จึงเป็นองค์ความรู้รวมที่เหนือชั้นกว่าให้ผู้รู้เพียงคนเดียวมาบอกเล่าหรือบรรยายให้ฟังกระบวนการนี้ก่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้ให้แกกันและกันจากฐานของความรู้ที่ฝังลึกซึ่งเรียกว่า Implicit knowledge หรือ Tacit knowledge ในตัวคน ก่อให้เกิดมุมมองที่กว้างขวาง ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เป็นความคิด ข้อค้นพบ ที่ผ่านการกลั่นกรองและหลอมรวมเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง จึงเป็นกระบวนการถ่ายทอดไหลเวียนของความรู้ หรือ Flows of knowledge เป็นมิติหนึ่งของ "นวัตกรรมทางความคิด" และเป็นหนทางที่จะนำพาผู้คนก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)

7. สื่อประกอบการฝึกอบรม

การฝึกอบรม ตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีสื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม ดังนี้

1. คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
2. สื่อการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้
3. กระบวนการผู้ดำเนินการฝึกอบรม
4. วิทยากรประจำหน่วยการฝึกอบรม
5. ศึกษานิเทศก์ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

8. การวัดและประเมินผลหลักสูตร

การประเมินการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ประเมินจากศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick ซึ่งต้องผ่านกระบวนการประเมิน 4 ระดับ แบ่งการประเมินผลออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การฝึกอบรมภาคความรู้ ประกอบด้วยการประเมิน 2 ระดับ คือ ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (reaction) และระดับการเรียนรู้ (learning) ระยะที่ 2 การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ประกอบด้วยการประเมิน 2 ระดับ คือระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior) และระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (results) ดังนี้

1) ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการตอบสนองต่อกระบวนการ และกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นอย่างไร ซึ่งประเมินผลจากความรูสึกนึกคิดและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อกระบวนการฝึกอบรม โดยการประเมินจากแบบสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

2) ระดับการเรียนรู้ (Learning) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติจากการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างไร ซึ่งประเมินจากผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยการประเมินจากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการ

3) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานอันสืบเนื่องมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่อย่างไร โดยมุ่งเน้นการนำความรู้ ทักษะ ไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งประเมินจากผลที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง โดยประเมินจากการสะท้อนคิดจากแบบรายงานตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรม Dialogue ทางการศึกษา

4) ระดับผลลัพธ์ (Results) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และองค์กรได้รับประโยชน์อย่างไรจากการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเอง และองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะกระบวนการทั้ง 6 ทักษะในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ซึ่งดำเนินการโดยใช้กิจกรรม Dialogue ทางการศึกษา

บรรณานุกรม

- กรองทอง จิระเดชากุล. (2559). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร. (2556). *โค้ชผู้สร้างพลังการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ชาลี มณีศรี. (2540). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาการ.
- ปรารธนา หาญเมธี และจริยา วิไลวรรณ. (2562). *The Facilitator คู่มือคุณ “Fa” มืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: กล้าก้าว.
- ดารณีย์ พยัคฆ์กุล. (2559). *การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศการศึกษาสู่ความเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- มุกดา เลขะวิวัฒน์. (2563). *ตกลึกความคิดชีวิตศึกษานิเทศก์ 30 ปี จากหลักการ ทฤษฎี สู่วิถีปฏิบัติ*.แพร่: หจก.เลิศไพศาลการพิมพ์.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศก์แบบหลากหลายวิธีเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครลัษณ์มณฑลกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรัณย์ เปรมสุข. (2561). *การพัฒนาทักษะผู้นำวงสนทนาในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่ววิทยาเขตศรีวิเชียร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล. (2543). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- Potter, M. K., & Kustra, E. D. (2008). *Leading Effective Discussion*. Green Guide 9, Society for Teaching and Learning in Higher Education, London, Canada.

ภาคผนวก จ คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

คู่มือ

การใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการ
สำหรับศึกษานิเทศก์



FACILITATOR SKILLS

นายบุญยวัจน์ ขอบทอง
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร

คำนำ

ก

คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเล่มนี้สร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นเอกสารกำกับบ่งบอกแนวทางสำหรับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาทั้งในฐานะผู้ให้การฝึกอบรมและกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.อนุชา กอนพ่วง รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ดร.พิทยา แสงสว่าง และดร.ณัฐ รัตนศิริณิกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่เป็นผู้จุดประกายความคิดแก่ผู้เขียนในโอกาสที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดจากการดำเนินกิจกรรม ตามหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ณ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร จนทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนี้ขึ้น โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ใหม่ที่อยู่ในระหว่างการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านกระบวนการนิเทศทางการศึกษาของคณะศึกษานิเทศก์ตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้มีบทบาทในการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ตามบริบทอย่างเป็นรูปธรรม

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ และให้งบประมาณเป็นทุนสนับสนุนการดำเนินงานของโครงการวิจัย เพื่อประโยชน์สำหรับบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์อีกส่วนหนึ่ง

ท้ายที่สุด ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยนเรศวร คณะศึกษาศาสตร์ คณบดี อาจารย์ ผู้ร่วมดำเนินงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษานิเทศก์กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการนี้ ที่มีส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้การดำเนินงานครั้งนี้ ดำเนินการไปได้อย่างดี

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการฝึกอบรมเล่มนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับผู้ใช้และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ ที่นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์สืบไป

บุญยวัจน์ ขอบทอ

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร	349
หลักการของหลักสูตร	353
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	354
โครงสร้างหลักสูตร	354
แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร	356
กิจกรรมการฝึกอบรบ	356
สื่อประกอบการฝึกอบรบ.	357
การวัดและประเมินผลหลักสูตร	358
เอกสารประกอบการฝึกอบรบ	359
• โครงการเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ (เอกสารหมายเลข 1)	360
• กำหนดการฝึกอบรบตามหลักสูตรเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับ ศึกษานิเทศก์(เอกสารหมายเลข 2)	372
• แผนการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับ ศึกษานิเทศก์(เอกสารหมายเลข 3)	375
• เนื้อหาที่เกี่ยวข้องในหลักสูตรฝึกอบรบเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการสำหรับ ศึกษานิเทศก์ (เอกสารหมายเลข 4)	416
• ใบกิจกรรมตามแผนการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรฝึกอบรบ (เอกสารหมายเลข 5)	422
• แบบรายงานตนเองของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรบ (เอกสารหมายเลข 6)	453
• แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการหลังการฝึกอบรบ (เอกสารหมายเลข 7)	463
• แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรบ (เอกสารหมายเลข 8)	469
ประวัติผู้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรบ	509

คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร

“ศึกษานิเทศก์” เป็นกำลังสำคัญของกระบวนการนิเทศการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ด้วยบทบาทการเป็นผู้สนับสนุนความสามารถของครู กระตุ้น ยั่วยุให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในภาพรวมของระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาจนถึงระดับปฏิบัติ รวมทั้งต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เพื่อที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานตามภาระกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษามากที่สุด ปัญหาจากการปฏิรูปการศึกษาที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุงทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา อันมีสาเหตุมาจากการขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา จากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง สอดคล้องสัมพันธ์กับผลการวิจัยของนักวิชาการรุ่นก่อนที่พบว่ากระบวนการด้านการนิเทศการศึกษาประสบปัญหาหลายประการ เช่น การกำหนดบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ไม่ชัดเจน การนิเทศที่ไม่ทั่วถึง ไม่เป็นระบบ ขาดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในการนิเทศ ขณะเดียวกันศึกษานิเทศก์ยังไม่ได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนเท่าที่ควร รวมถึงขาดการนำบริบทของแต่ละพื้นที่มาเป็นฐานในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว ล้วนสะท้อนให้เห็นว่าปัญหาด้านการนิเทศการศึกษา รวมถึงบทบาทของศึกษานิเทศก์เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประเด็นที่มีความสำคัญในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา (the performance of educational personnel) ด้วยการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา เนื่องจากปัจจัยความสำเร็จขององค์กรมักผูกติดกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ และศึกษานิเทศก์ก็ถือเป็นผู้บริหารการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญด้านการศึกษา

การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ และกิจกรรมพัฒนาการนิเทศแนวใหม่พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการศึกษามีสมรรถนะด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนิเทศการศึกษา แต่ควรมีการพัฒนาความสามารถของศึกษานิเทศก์เรื่องการโค้ชแบบสะท้อนกลับ (Reflective Coaching) การวิจัย และการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ แม้ว่าศึกษานิเทศก์จะมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ และนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้จริงแต่ศึกษานิเทศก์ยังมีสมรรถนะด้านอื่น ๆ ที่ควรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการระบุว่ากระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ที่ผ่านมามุ่งเน้นการพัฒนาด้านมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ แต่ยังมีสมรรถนะด้านการนิเทศการศึกษาอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้บริหารนิเทศที่ศึกษานิเทศก์สมควรได้รับการพัฒนาไปสู่การเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพอย่างมีคุณภาพ ผลการสะท้อนปัญหาที่จากศึกษานิเทศก์พบว่า สภาพการณ์ที่ผ่านมามีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ส่วนกลางยังไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับจำนวนศึกษานิเทศก์ที่ลดน้อยลง อันเป็นผลจากการ

เกษียณอายุราชการรวมถึงศึกษานิเทศก์บางส่วนได้เปลี่ยนสายงานไปเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการกำหนดมาตรฐาน เงื่อนไข และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่สูงขึ้นจากเดิม ส่งผลให้ครูรุ่นใหม่ไม่ประสงค์ที่จะมาทำหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ทำให้กระบวนการนิเทศขาดความเป็นเอกภาพและขาดความร่วมมือในการนิเทศ เป็นเหตุผลการนิเทศการศึกษาดำเนินไปอย่างไร้ทิศทาง ประกอบกับการที่ศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับมอบหมายงานและไม่ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานด้านการนิเทศตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวนี้นำไปสู่ผลกระทบด้านคุณภาพงานด้านการนิเทศการศึกษา อ่อนแอลง กลายเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาลดลง ตามไปด้วย เพราะศึกษานิเทศก์เป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่มีส่วนทำให้การจัดการศึกษาของประเทศประสบความสำเร็จ ถ้าศึกษานิเทศก์มีทักษะและมีสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน และมีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงแล้ว บทบาทของศึกษานิเทศก์จะส่งผลดีอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ

การยอมรับบทบาทและความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีส่วนช่วยในการผลักดัน และขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในระดับผู้เชี่ยวชาญ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effective Performance) โดยองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ หรือคุณลักษณะทางอารมณ์ สอดคล้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนขับเคลื่อนการทำงานในหน้าที่ด้วยสมรรถนะ (Competency) ที่เป็นองค์ความรู้ในการนิเทศ ทักษะในการนิเทศ และคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ เหตุผลดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก แล้วดำเนินการสอบเพื่อการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก โดยกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจำเป็นต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดก่อนบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องให้ผู้ผ่านการพัฒนามีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ รวมทั้ง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และ 2) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ต้องพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีใช้วิธีการพัฒนาหลายวิธี ควบคู่กับการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ เป็นการพัฒนารายบุคคลและกลุ่มเล็ก ๆ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้ และองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2565 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีหนังสือที่ ศธ

0206.6/ว1 ลงวันที่ 5 มกราคม 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามแนวปฏิบัติเดิม แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2565 เป็นต้นมา

เมื่อเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์สามารถกล่าวได้ว่า รูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีรูปแบบและแนวทางที่เปลี่ยนแปลงไม่มากนัก ทั้งในเรื่องคุณสมบัติ รูปแบบการรับสมัคร ผู้ดำเนินการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน ระเบียบการขึ้นบัญชี และเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่ระบุว่าบุคลากรผู้ผ่านการคัดเลือกจำเป็นต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ด้วยการฝึกอบรมตามหลักสูตรเป็นเวลา 32 วัน ก่อนที่จะดำเนินการบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับ ผู้ผ่านการคัดเลือกให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ รวมทั้งมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ผ่านกระบวนการพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่บูรณาการทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี ใช้วิธีการพัฒนาหลากหลายวิธีควบคู่กับการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ นับเป็นการพัฒนารายบุคคลที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง โดยใช้แหล่งความรู้และองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ พัฒนาพื้นฐานการนิเทศ ทักษะ เทคนิคและกระบวนการนิเทศ การศึกษาของบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รวมถึง เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน และความสามารถในการติดตาม ประเมิน รวมไปถึงการเขียนรายงานผลการจัดการศึกษาที่นำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งศึกษานิเทศก์

ประเด็นที่น่าสนใจและถือเป็นจุดเปลี่ยนของรูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในปี พ.ศ. 2565 คือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการคัดเลือกที่มีการระบุหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการโดยยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแบบเดิม แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแบบใหม่ จากการประเมินด้วยการทดสอบความรู้และความเหมาะสมกับตำแหน่ง เปลี่ยนมาเป็นการประเมินองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ 1) ด้านผลงาน พิจารณาจากประเมินจากเอกสารผลงานหรือรางวัลด้านการจัดการเรียนการสอนที่ภาคภูมิใจ และ 2) ด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา พิจารณาจากการประเมินการปฏิบัติการณ์เทศการศึกษาที่พิจารณาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะและวิธีการนิเทศการศึกษาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงการสรุปผลการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่สะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้ดุลพินิจการพิจารณาของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร และความแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือบุคลากรผู้มีคุณสมบัติ

และผ่านการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์โดยขาดกระบวนการพัฒนาก่อนบรรจุและแต่งตั้งตามแนวปฏิบัติเดิม แต่เปลี่ยนมาเป็นการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปี ซึ่งกำหนดให้มีการประเมิน 2 ครั้ง ของทุก 6 เดือน และในส่วนของการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นไปตามความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง แล้วแต่กรณี

ดังนั้น กระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ด้วยการฝึกอบรมจึงเป็นประเด็นที่สำคัญประการหนึ่งที่ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง ควรให้ความสำคัญและดำเนินการ ด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรก่อนเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เป็นกระบวนการที่ขาดหายไปจากหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และ 2) ก.ค.ศ. ได้เปิดโอกาสให้และเอื้อให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้งได้พิจารณาเห็นชอบกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ได้เอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติของหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2565 เป็นต้นมา และถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพควบคุมในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

กระบวนการ หรือ (Facilitator) คือเป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทำหน้าที่เป็นผู้คอยตั้งคำถามกระตุ้นให้กลุ่มผู้เรียนได้ร่วมคิดค้นหาคำตอบ สร้างองค์ความรู้ด้วยกลุ่มมีทักษะการฟัง สรุป สะท้อนกลับ ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญต่อความพร้อมของผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้และสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยบทบาทของกระบวนการ (Facilitator) คือ บุคคลผู้ที่ทำหน้าที่ประสาน กระตุ้น สังเกตการณ์ สร้างบรรยากาศช่วยการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ ความรู้ต่าง ๆ เป็นผู้ที่มุ่งความสำคัญของทีมมากกว่าเนื้อหาของงาน และเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ โดยทักษะที่จำเป็นของกระบวนการ (Facilitator) ประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน จากความหมาย คุณลักษณะ และทักษะของกระบวนการ (Facilitator) ที่กล่าวถึงล้วนสะท้อนให้เห็นถึงการเป็นปัจจัยสำคัญจำเป็นที่สามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในทุกบริบท อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับข้อคิดเห็นว่า “โลก สังคม และงานมีการเปลี่ยนแปลงเร็วในลักษณะ VUCA ทุกองค์กรจำเป็นต้องมี Facilitator ในจำนวนที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารระดับสูงทุกคนควรมีทักษะการเป็น Facilitator และใช้ทักษะนั้นเป็นในโอกาสที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังของพนักงานในองค์กรได้อย่างน่าพิศวง” ดังนั้น ศึกษานิเทศก์ในฐานะที่เป็นหนึ่งในองค์กรประกอบของผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญด้านการศึกษา จึงควรได้รับการพัฒนาให้มีทักษะกระบวนการหรือ Facilitator เพื่อสร้างคุณประโยชน์และเป็นปัจจัยส่งเสริมกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ที่ได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้วยการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายคือการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีสติปัญญาเพิ่มขึ้น เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ส่งผลต่อความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจึงเป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลที่เกิดจากการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและทักษะเฉพาะด้านในเรื่องนั้น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการ และจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมขึ้นมาเพื่อใช้ในกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการ และสามารถนำทักษะกระบวนการไปปรับประยุกต์ใช้ได้จริงในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบทการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ให้เป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้นตามบทบาทหน้าที่ในมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้สูงขึ้นได้ จากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานรวมถึงเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในบริบทที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่มุ่งเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
2. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะสำคัญจำเป็นที่ส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของศึกษานิเทศก์
3. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่ส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับคาคาหวังของสถานศึกษา
4. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาศึกษานิเทศก์โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องผ่านกระบวนการประเมิน 4 ระดับ คือ ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) และระดับการเรียนรู้ (Learning) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results)

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีจุดมุ่งหมายให้เกิดกับศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อจบกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีความรู้และเกิดการพัฒนาทักษะกระบวนการ 6 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน

2. ศึกษานิเทศก์นำทักษะกระบวนการไปใช้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ที่สอดคล้องกับต้องการและความคาดหวังของสถานศึกษา

3. ศึกษานิเทศก์มีเจตคติที่ดีต่อบทบาทกระบวนการ และใช้ทักษะกระบวนการในการนิเทศการศึกษาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเองและองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ เป็นหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่มุ่งพัฒนาทักษะกระบวนการให้กับศึกษานิเทศก์ โดยกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม 3 วัน จำนวน 18 ชั่วโมง และการฝึกภาคปฏิบัติ จำนวน 6 ชั่วโมง รวมระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งสิ้น 24 ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้	เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง
หน่วย 1 : ทักษะการสร้างบรรยากาศ	• ความรู้เรื่องทักษะกระบวนการกับบทบาทศึกษานิเทศก์ • ความรู้เรื่องทักษะการสร้างบรรยากาศกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศของศึกษานิเทศก์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ • การประยุกต์ใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศในการนิเทศการศึกษา	3
หน่วย 2 : ทักษะการตั้งคำถาม	• ความรู้เรื่องทักษะการตั้งคำถามกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการตั้งคำถามของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการตั้งคำถามในการนิเทศการศึกษา •	3

หน่วยการเรียนรู้	เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง
หน่วย 3 : ทักษะการฟัง	• ความรู้เรื่องทักษะการฟังกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการฟังของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการฟังในการนิเทศการศึกษา	3
หน่วย 4 : ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง	• ความรู้เรื่องทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังในการนิเทศการศึกษา^(2,3)	3
หน่วย 5 : ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด	• ความรู้เรื่องทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดในการนิเทศการศึกษา	3
หน่วย 6 : ทักษะการสะท้อนบทเรียน	• ความรู้เรื่องทักษะการสะท้อนบทเรียนกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ • แนวทางการใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียนของศึกษานิเทศก์ • การประยุกต์ใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียนในการนิเทศการศึกษา	3
รวมภาคความรู้ 18 ชั่วโมง		
หน่วย 7 : ปฏิบัติการนิเทศการศึกษา	• ปฏิบัติการนำทักษะกระบวนการไปใช้ในการนิเทศการศึกษาตามบริบทของสถานที่ทำงานจริงตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์	6
รวมระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งสิ้น 24 ชั่วโมง		

แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มุ่งเน้นให้ศึกษานิเทศก์เกิดทักษะกระบวนการที่นำไปสู่การปรับประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ แบ่งการฝึกอบรมตามหลักสูตรออกเป็น 2 ระยะ คือ 1) การฝึกอบรมภาคความรู้ และ 2) การฝึกอบรมภาคปฏิบัติมีแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ดังนี้

1. ระหว่างการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ หน่วยที่ 1-6 ดำเนินการสังเกตปฏิบัติการตอบสนองของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหลังจากจบการเรียนรู้แต่ละหน่วยศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลการฝึกอบรมประจำหน่วย

2. หลังจากการเรียนรู้หน่วยที่ 6 แล้ว ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำการทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

3. หลังการฝึกอบรม ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับประยุกต์ใช้ในการนิเทศการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ตามบริบทของสถานที่ทำงานจริงเป็นเวลา 6 ชั่วโมง พร้อมกับบันทึกแบบรายงานตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อใช้ในการติดตามและตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานอันสืบเนื่องมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร

4. เมื่อครบระยะการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมสะท้อนผลที่เกิดจากการฝึกอบรมระดับผลลัพธ์ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเอง และองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะกระบวนการทั้ง 6 ทักษะ ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยใช้กระบวนการสนทนาริสนทนาทางการศึกษา (Bohm Dialogue)

กิจกรรมการฝึกอบรม

การจัดกิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรม ได้นำทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) มาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะกระบวนการที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการนิเทศการศึกษาในบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ โดยการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning-PL) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การร่วมถกคิด อภิปราย สะท้อนมุมมอง การสรุปความรู้ด้วยตนเอง และนำข้อสรุปที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของตน โดยมีฐานของการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันของผู้ร่วมเรียนรู้ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมอง นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และเกิดการเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง อันเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของมนุษย์

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นประสบการณ์ (Experience: E) เป็นขั้นตอนของกระบวนการที่เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงของผู้ร่วมเรียนรู้แต่ละคน โดยผู้ดำเนินการเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ทบทวนประสบการณ์ที่ผ่านมา ระลึกถึงสิ่งที่เคยได้ทำ ได้รับรู้ ได้ยิน ได้เห็น ได้สัมผัส หรือเรียนรู้มา เป็นองค์

ความรู้ที่มีสะสมอยู่ในตนเอง (Tacit knowledge) เป็นการค้นหาศักยภาพที่มีอยู่ในตนเอง แล้วนำออกมาแลกเปลี่ยนเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge Sharing)

2. ขั้นถกคิด-อภิปราย (Reflection & Discussion: R&D) เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองของตนต่อกลุ่มด้วยการร่วมถกคิด อภิปราย เป็นการผสมผสาน ต่อยอดความคิดจากกันและกัน ช่วยขยายความคิดเปิดโลกทัศน์ พัฒนามุมมองให้กว้างขึ้น ลึกซึ้งขึ้น ก่อให้เกิดการ งอกเงยขององค์ความรู้ใหม่ขึ้น

3. ขั้นสรุปความคิด (Conceptualize: C) เป็นขั้นตอนของการสรุปความคิดรวบยอดจากความคิดเห็นที่หลากหลายซึ่งได้จากการร่วมกันวิเคราะห์ ถกคิด อภิปรายและหาคำตอบ เชื่อมโยงกับความเป็นจริง เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้ข้อสรุปที่ได้จากการร่วมกันถกคิดของผู้ร่วมเรียนรู้ทุกคน หรือเป็นการสรุปองค์ความรู้ที่ได้ร่วมกันสร้างจากขั้นตอนที่ 2 รวมถึงการเติมความรู้จากภายนอกเข้ามาให้เข้าถึง "แก่นของความรู้"

4. ขั้นนำไปปรับใช้ (Apply: A) เป็นขั้นตอนของการทดลอง โดยกำหนดด้วยตนเองว่า จะนำองค์ความรู้ หรือแก่นของความรู้อันเป็นข้อสรุป ข้อตกลง แนวคิด แนวทาง หลักการหรือสิ่งที่ได้เรียนรู้จาก 3 ขั้นตอนแรก นำสู่การปฏิบัติจริงในชีวิต ฝังลึกลงในสมอง ทำให้ความรู้นั้นคงทนขึ้นถึงร้อยละ 90 กลายเป็นหน่วยอ่อนของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ต่อยอดการเรียนรู้ของชีวิตสู่โลกใบใหม่ไม่รู้จบ (Reflection and Inquiry Thinking)

ทั้งนี้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้โดยการเปิดโอกาสให้คนซึ่ง (เชื่อว่า) มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญในตัวของแต่ละคน มาแลกเปลี่ยน ร่วมกันค้นหาคำตอบข้อสรุปที่ดีและเหมาะสมที่สุด ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันของผู้ร่วมเรียนรู้เราทำอย่างนี้ แล้วท่านทำอย่างไร เราคิดเห็นอย่างนี้แล้วท่านคิดเห็นอย่างไร เนื่องจากวงคุยของกลุ่มผู้คนที่มีความแตกต่างล้วนมีประสบการณ์ตรงของชีวิตผ่านกระบวนการเรียนรู้ จึงเป็นองค์ความรู้รวมที่เหนือชั้นกว่าให้ผู้รู้เพียงคนเดียวมาบอกเล่าหรือบรรยายให้ฟังกระบวนการนี้ก่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้ให้แกกันและกันจากฐานของความรู้ที่ฝังลึกซึ่งเรียกว่า Implicit knowledge หรือ Tacit knowledge ในตัวคน ก่อให้เกิดมุมมองที่กว้างขวาง ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เป็นความคิด ข้อค้นพบ ที่ผ่านการกลั่นกรองและหลอมรวมเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง จึงเป็นกระบวนการถ่ายทอด ไหลเวียนของความรู้ หรือ Flows of knowledge เป็นมิติหนึ่งของ "นวัตกรรมทางความคิด" และเป็นหนทางที่จะนำพาผู้คนก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)

สื่อประกอบการฝึกอบรม

การฝึกอบรม ตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ มีสื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม ดังนี้

1. คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
2. สื่อการเรียนรู้ประจำหน่วยการเรียนรู้
3. กระบวนการผู้ดำเนินการฝึกอบรม
4. วิทยาการประจำหน่วยการฝึกอบรม
5. ศึกษานิเทศก์ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

การวัดและประเมินผลหลักสูตร

การประเมินการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ประเมินจากศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมของ Kirkpatrick ซึ่งต้องผ่านกระบวนการประเมิน 4 ระดับ แบ่งการประเมินผลออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การฝึกอบรมภาคความรู้ ประกอบด้วย การประเมิน 2 ระดับ คือ ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (reaction) และระดับการเรียนรู้ (learning) ระยะที่ 2 การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ประกอบด้วย การประเมิน 2 ระดับ คือ ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (behavior) และระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (results) ดังนี้

1) ระดับปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการตอบสนองต่อกระบวนการ และกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นอย่างไร ซึ่งประเมินผลจากความรู้สึกนึกคิดและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อกระบวนการฝึกอบรม โดยการประเมินจากแบบสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

2) ระดับการเรียนรู้ (Learning) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติจากการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างไร ซึ่งประเมินจากผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยการประเมินจากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการ

3) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานอันสืบเนื่องมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่อย่างไร โดยมุ่งเน้นการนำความรู้ ทักษะ ไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ซึ่งประเมินจากผลที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง โดยประเมินจากการสะท้อนคิดจากแบบรายงานตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรม Dialogue ทางการศึกษา

4) ระดับผลลัพธ์ (Results) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและองค์กรได้รับประโยชน์อย่างไรจากการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเอง และองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะกระบวนการทั้ง 6 ทักษะในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ซึ่งดำเนินการโดยใช้กิจกรรม Dialogue ทางการศึกษา



เอกสารประกอบการฝึกอบรม

“หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์”



โครงการ เสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
 แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 ผู้รับผิดชอบโครงการ นายบุญยวัจน์ ขอบทอง เบอร์โทรศัพท์ 0939393889
 E-mail : punyawatk65@nu.ac.th

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลทางการศึกษา
 ระยะเวลาดำเนินโครงการ ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568

ส่วนที่ 1 : ความเชื่อมโยง (ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี
 เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560)

แผนระดับที่ 1

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (Z)

- 1) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์
 - (1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
 - (2) ประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
 - (3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและทรัพยากรมนุษย์ การจะพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพ ความสนใจ ความถนัด และการตระหนักถึงปัญหาของมนุษย์ที่หลากหลายตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และปัจจัยส่งเสริมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในระดับผู้เชี่ยวชาญ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effective Performance)

แผนระดับที่ 2

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y)

- 1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้
 - (1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

เป้าหมายที่ 1. คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพ ความสนใจ ความถนัด และการตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์บรรจุใหม่ ให้มีมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ขับเคลื่อนการทำงานในหน้าที่ด้วยสมรรถนะ (Competency) ที่เป็นองค์ความรู้ในการนิเทศ ทักษะในการนิเทศ และคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ มีทักษะสำคัญจำเป็นที่ส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ แผนย่อยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนา

การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 โดยพัฒนาระบบการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา ที่ใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะ สหวิทยาการ พัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียน ทุกระดับการศึกษา รวมถึงจัดกิจกรรมเสริมทักษะเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ พัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด/ทบทวนไตร่ตรอง พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้สร้างรายได้ รวมถึงมีทักษะ ด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้างและจัดการความรู้การเรียนการสอน และการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้อง กับบริบทพื้นที่การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

โครงการเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 เป็นการพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการ เพื่อใช้ในกระบวนการพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการ และสามารถนำทักษะกระบวนการไปปรับประยุกต์ใช้ได้จริงในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบทการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การ

พัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ให้เป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้นตามบทบาทหน้าที่ในมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์

1.3 แผนการปฏิรูปประเทศ

(✓) ด้านการศึกษา

1.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (มี 13 หมายเหตุ)

() หมายเหตุ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่น และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

() เป้าหมายที่ 1 ครุเวรณมีแนวโนมกลายเป็นครุเวรณยากจนข้ามรุ่น มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมจนหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน

() หมายเหตุ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทยการพัฒนาแห่งอนาคต

(✓) เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

() เป้าหมายที่ 2 กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

(✓) เป้าหมายที่ 3 ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

() หมายเหตุ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทยประชาชน

() เป้าหมายที่ 1 การบริการภาครัฐมีคุณภาพ เข้าถึงได้

() เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐมีขีดความสามารถสูง คล่องตัว

หมายเหตุ : สามารถสอดคล้องได้มากกว่า 1 เป้าหมาย

แผนระดับที่ 3

1.5 นโยบายเร่งด่วนรัฐบาล ข้อที่ 3 ด้านคุณภาพการศึกษา

3.5 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ สมรรถนะ ด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาผู้บริหารให้มี “ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง” ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

1.6 แผนพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(1) แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(2) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณประจำปีที่ได้รับจัดสรร)

(3) แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(4) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (5) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 256 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุโขทัย เขต 2

ส่วนที่ 2 : รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ (X)

1 . หลักการและเหตุผล

“ศึกษานิเทศก์” เป็นกำลังสำคัญของกระบวนการนิเทศการศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ด้วยบทบาทการเป็นผู้สนับสนุนความสามารถของครู กระตุ้น ยั่วให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ศึกษานิเทศก์จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในภาพรวมของระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาถึงระดับปฏิบัติ รวมทั้งต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เพื่อที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา ปัจจุบันพบว่ากระบวนการด้านการนิเทศการศึกษาประสบปัญหาหลายประการ เช่น การกำหนดบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ไม่ชัดเจน การนิเทศที่ไม่ทั่วถึง ไม่เป็นระบบ ขาดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในการนิเทศ ขณะเดียวกันศึกษานิเทศก์ยังไม่ได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนเท่าที่ควร รวมถึงขาดการนำบริบทของแต่ละพื้นที่มาเป็นฐานในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา จากสภาพการณ์ที่ผ่านมา มีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ส่วนกลางยังไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียน การสอนให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับจำนวนศึกษานิเทศก์ที่ลดน้อยลง อันเป็นผลจากการเกษียณอายุราชการรวมถึงศึกษานิเทศก์บางส่วนได้เปลี่ยนสายงานไปเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการกำหนดมาตรฐาน เงื่อนไข และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่สูงขึ้นจากเดิม ส่งผลให้ครูรุ่นใหม่ไม่ประสงค์ที่จะมาทำหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ทำให้กระบวนการนิเทศขาดความเป็นเอกภาพและขาดความร่วมมือในการนิเทศ เป็นเหตุผลการนิเทศการศึกษาดำเนินไปอย่าง

ไร้ทิศทาง ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวนี้นำไปสู่ผลกระทบด้านการศึกษาออนไลน์ กลายเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาลดลงไปด้วย เพราะศึกษานิเทศก์เป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่มีส่วนทำให้การจัดการศึกษาของประเทศประสบความสำเร็จ ถ้าศึกษานิเทศก์มีทักษะและมีสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน และมีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงแล้ว บทบาทของศึกษานิเทศก์จะส่งผลต่ออย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการ เพื่อใช้ในกระบวนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการ และสามารถนำทักษะกระบวนการไปปรับประยุกต์ใช้ได้จริงในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้อง กับสภาพบริบทการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ให้เป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้นตามบทบาทหน้าที่ในมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้สูงขึ้นได้ จากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานรวมถึงเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ในบริบทที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จึงดำเนินโครงการเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะกระบวนการ และสามารถนำทักษะกระบวนการไปปรับประยุกต์ใช้ได้จริงในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

2.2 เพื่อพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีทักษะสำคัญจำเป็นที่ส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

2.3 เพื่อส่งเสริมศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับความคาดหวังของสถานศึกษา

3. เป้าหมาย

3.1 เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

3.1.1 ศึกษาวิเคราะห์เกิดการพัฒนาทักษะกระบวนการ 6 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน

3.1.2 ศึกษาวิเคราะห์ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้มีทักษะสำคัญจำเป็นที่ส่งเสริมศักยภาพ ด้านการนิเทศการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

3.2 เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

3.2.1 ยกระดับคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพิ่มขึ้น

3.2.2 ศึกษาวิเคราะห์เกิดการพัฒนาทักษะกระบวนการ สามารถนำทักษะกระบวนการไปปรับประยุกต์ใช้ได้จริงในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

4. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

4.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

4.1.1 ศึกษาวิเคราะห์บรรจุใหม่ ในสังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2 จำนวน 7 คน ได้รับอบรมเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะศึกษานิเทศก์พฤติกรรมใหม่ ร้อยละ 100

4.1.2 ศึกษาวิเคราะห์ทุกคน ในสังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2 จำนวน 20 คน ได้รับอบรมเพื่อพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ร้อยละ 100

4.1.3 ครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 145 แห่ง ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีศักยภาพในการนิเทศ ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ร้อยละ 100

4.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ศึกษานิเทศก์เกิดการพัฒนาทักษะกระบวนการ และสามารถนำทักษะกระบวนการไปใช้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ที่สอดคล้องกับต้องการและความคาดหวังของสถานศึกษา อีกทั้ง มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นศึกษานิเทศก์ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเองและองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ศึกษาวิเคราะห์เกิดทักษะกระบวนการ เกิดสมรรถนะการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ในศตวรรษที่ 21

5.2 ศึกษาวิเคราะห์มีศักยภาพด้านการนิเทศการศึกษา เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ของ ศึกษาวิเคราะห์ ตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถนำทักษะกระบวนการไปใช้ในกระบวนการนิเทศ การศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานตำแหน่งวิชาชีพของศึกษาวิเคราะห์

5.2 เพื่อยกระดับคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น ด้วยกระบวนการ นิเทศที่มีศักยภาพของศึกษาวิเคราะห์ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของผู้เรียนเพิ่มขึ้น

6. กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับผลประโยชน์

6.1 ศึกษาวิเคราะห์บรรจุใหม่ในสังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2 จำนวน 7 คน

6.3 ศึกษาวิเคราะห์ทุกคน ในสังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2 จำนวน 20 คน

6.2 ครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 145 แห่ง

7. พื้นที่ดำเนินโครงการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

8. แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

วงเงินงบประมาณที่ดำเนินการทั้งสิ้น 16,000 บาท

แผนการปฏิบัติงาน (กิจกรรม)	แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ				รวม
	ไตรมาสที่ 1/2567 (ต.ค.- ธ.ค.66)	ไตรมาสที่ 2/2567 (ม.ค.- มี.ค.67)	ไตรมาสที่ 3/2567 (เม.ย.- มิ.ย.67)	ไตรมาสที่ 4/2567 (ก.ค.- ก.ย.67)	
กิจกรรมที่ 1 อบรมความรู้ พื้นฐานมาตรฐานวิชาชีพสำหรับ ศึกษาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนา ศักยภาพศึกษาวิเคราะห์ จำนวน 1 วัน ผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 20 คน	3,600	-	-	-	3,600
กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิง ปฏิบัติการหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้างทักษะกระบวนการ สำหรับศึกษาวิเคราะห์ สำหรับ ศึกษาวิเคราะห์บรรจุใหม่ จำนวน 5	10,060	-	-	-	10,060

วัน ผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 7 คน					
กิจกรรมที่ 3 ประชุมสะท้อน ผลลัพธ์จากการฝึกอบรมตาม หลักสูตร จำนวน 1 วัน ผู้เข้าร่วม ประชุม ศึกษาพิเศษที่บรรจใหม่ จำนวน 7 คน และศึกษาพิเศษ Coach จำนวน 6 คน	2,340	-	-	-	2,340
รวมทั้งสิ้น	16,000	-	-	-	16,000

9. รายละเอียดการใช้งบประมาณ

กิจกรรม/รายการ/ชี้แจงการ ใช้งบประมาณ	จำแนกตามหมวดรายจ่าย			รวม	ผู้รับผิดชอบ
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้ สอย	ค่าวัสดุ		
กิจกรรมที่ 1. อบรมความรู้ พื้นฐานมาตรฐานวิชาชีพ สำหรับศึกษาพิเศษ เพื่อ พัฒนาศักยภาพศึกษาพิเศษ จำนวน 1 วัน ผู้เข้าร่วม ประชุม จำนวน 20 คน - ค่าอาหารกลางวันและ ค่าอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม (20 คน x 180 บาท x 1 วัน)	3,600	-	-	3,600	นายบุญยวัจน์ ชอบทอง
รวมกิจกรรมที่ 1	3,600	-	-	3,600	

กิจกรรม/รายการ/ชี้แจงการ ใช้งบประมาณ	จำแนกตามหมวดรายจ่าย			รวม	ผู้รับผิดชอบ
	ค่าตอบแทน	ค่าใช้ สอย	ค่าวัสดุ		
กิจกรรมที่ 2 อบรมเชิง ปฏิบัติการหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวน กรสำหรับศึกษานิเทศก์ สำหรับศึกษานิเทศก์บรรจุ ใหม่ จำนวน 5 วัน ผู้เข้าร่วม ประชุม จำนวน 7 คน - ค่าอาหารกลางวันและ ค่าอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม (7 คน x 180 บาท x 5 วัน) - ค่าวัสดุในการดำเนินงาน	6,300	-	-	6,300	นายบุญยวัจน์ ชอบทอง
	-	-	3,760	3,760	
รวมกิจกรรมที่ 2	6,300	-	3,760	10,060	
กิจกรรมที่ 3 ประชุมสะท้อน ผลลัพธ์จากการฝึกอบรมตาม หลักสูตร จำนวน 1 วัน ผู้เข้าร่วมประชุม ศึกษานิเทศก์บรรจุใหม่ จำนวน 7 คน และ ศึกษานิเทศก์ Coach จำนวน 6 คน - ค่าอาหารกลางวันและ ค่าอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม (13 คน x 180 บาท x 1 วัน)	2,340				นายบุญยวัจน์ ชอบทอง
รวมกิจกรรมที่ 3	2,340	-	-	2,340	
รวมงบประมาณทุกกิจกรรม	12,240	-	3,700	16,000	

10.การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล
1. ร้อยละของศึกษานิเทศก์สังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2 ผ่านการอบรมความรู้พื้นฐานมาตรฐานวิชาชีพสำหรับศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์	ร้อยละ 100	- แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	- แบบลงทะเบียนผู้เข้ารับการอบรม - แบบประเมินความพึงพอใจในการร่วมการอบรม
2. ร้อยละของศึกษานิเทศก์บรรจุใหม่ ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์	ร้อยละ 100	- แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	- หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ - แบบลงทะเบียนผู้เข้ารับการอบรม - แบบประเมินความพึงพอใจในการร่วมการอบรม
3. ร้อยละของศึกษานิเทศก์เข้าร่วมการประชุมสะท้อนผลลัพธ์จากการฝึกอบรมตามหลักสูตร	ร้อยละ 90	- แบบรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	- แบบบันทึกการสะท้อนผลลัพธ์ตามหลักสูตร

ผู้เสนอโครงการ

(นายบุญยวัจน์ ขอบทอง)
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางสาวเพียว อ่วมภักดี)

ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ผู้เห็นชอบโครงการ

ว่าที่ ร.อ.

(เดชฤทธิ์ วรรณทอง)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ผู้อนุมัติโครงการ

(นายเดชา ลุนาวงค์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2





กำหนดการฝึกอบรม
“โครงการเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์”

กำหนดการ	กิจกรรม
การฝึกอบรมภาคความรู้	
กิจกรรมวันที่ 1 ของการฝึกอบรม จำนวน 6 ชั่วโมง	
08.30 น. – 08.45 น.	ลงทะเบียน
08.45 น. – 09.00 น.	ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการและพิธีเปิดโครงการฝึกอบรม
09.00 น. – 12.00 น.	กิจกรรมฝึกอบรม หน่วยที่ 1 การสร้างบรรยากาศ
12.00 น. – 13.00 น.	พักรับประทานอาหาร
13.00 น. – 16.00 น.	กิจกรรมฝึกอบรม หน่วยที่ 2 การตั้งคำถาม
กิจกรรมวันที่ 2 ของการฝึกอบรม จำนวน 6 ชั่วโมง	
08.45 น. – 09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00 น. – 12.00 น.	กิจกรรมฝึกอบรม หน่วยที่ 3 การฟัง
12.00 น. – 13.00 น.	พักรับประทานอาหาร
13.00 น. – 16.00 น.	กิจกรรมฝึกอบรม หน่วยที่ 4 การสื่อสารที่ทรงพลัง
กิจกรรมวันที่ 3 ของการฝึกอบรม จำนวน 6 ชั่วโมง	
08.45 น. – 09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00 น. – 12.00 น.	กิจกรรมฝึกอบรม หน่วยที่ 5 การแลกเปลี่ยนความคิด
12.00 น. – 13.00 น.	พักรับประทานอาหาร
13.00 น. – 16.00 น.	กิจกรรมฝึกอบรม หน่วยที่ 6 การสะท้อนบทเรียน
การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ จำนวน 6 ชั่วโมง	
09.00 น. – 11.00 น.	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำทักษะกระบวนการจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่นิเทศการศึกษากับครูผู้สอน โดยใช้พื้นที่เครือข่ายโรงเรียนที่รับผิดชอบเป็นฐานในการลงพื้นที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 3 วัน วันละ 1 โรงเรียน ใช้เวลาในการนิเทศการศึกษาโรงเรียนละ 2 ชั่วโมง - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบันทึกข้อมูล ข้อค้นพบจากการประยุกต์ใช้ทักษะกระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่นิเทศการศึกษา ลงในแบบรายงานตนเอง

หลังสิ้นสุดระยะการฝึกอบรมภาคความรู้และภาคปฏิบัติ (ใช้กระบวนการสุนทรียสนทนาทางการศึกษา : Bohm Dialogue)	
08.30 น. – 08.45 น.	ลงทะเบียน
08.45 น. – 09.00 น.	ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประชุมสะท้อนผลลัพธ์จากการฝึกอบรม
09.00 น. – 12.00 น.	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมสะท้อนผลที่เกิดขึ้นระดับผลลัพธ์จากการพัฒนาทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยมุ่งเน้น 2 ประเด็น คือ • ผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเองด้านการนิเทศการศึกษา ในบทบาทการเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการ • ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่ที่บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์กระบวนการ

***หมายเหตุ : อาหารว่างจัดวางประจำกลุ่มสามารถรับประทานตามอัธยาศัยโดยไม่จำกัดเวลา





ตารางแผนการฝึกอบรม

“หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์”

การฝึกอบรมภาคความรู้
หน่วยที่ 1 ทักษะการสร้างบรรยากาศ เวลา 3 ชั่วโมง (กิจกรรมวันที่ 1 ของการฝึกอบรม เวลา 09.00 น. – 12.00 น.)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนการ
1. Check in เตรียมความพร้อม / เตรียมสภาวะจิต	เพื่อปรับสภาวะ จิตใจพร้อมก่อน การดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับ “ศึกษานิเทศก์ในองค์กรของฉัน” และ “ศึกษานิเทศก์ในอุดมคติของฉัน” ลงใน กระดาษสติ๊กเกอร์ แล้วนำไปติดลงใน กระดาษบุรูปแยกเป็น 2 ฝั่ง ซ้าย-ขวา 2. (จัดเก้าอี้แบบตัวยู) เมื่อผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมนั่ง เก้าอี้ กระบวนการนำกิจกรรมเตรียมสภาวะจิต (Clam down) โดยการเปิดเพลงบรรเลงเบา ๆ ประกอบการเล่นเรื่อง หมู่บ้านสุขใจ ให้ผู้ เข้าร่วมการฝึกอบรมฟัง เพื่อให้ทุกคนกลับมาอยู่	1. กระดาษบุรูป เพื่อติดความ คิดเห็นของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม จำนวน 1 แผ่น แปะครึ่ง ซ้าย-ขวา 2. กระดาษสติ ๊กเกอร์ 2 สี จำนวนสี่ ละ 1 ท่อ 3. ปากกา/สีเมจิก	09.00-09.15 (15 นาที)	วิทยากร :

		กับตนเอง พร้อมที่จะเรียนรู้ พร้อมที่จะรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีสติ	4. คนตรีประกอบการเล่น นิทาน 5. นิทานเรื่อง “หมู่บ้านสุขใจ” 6. ไม่ค่อยพร้อม อุปกรณ์กระจายเสียง		
2. รู้จักและเข้าใจ “ทักษะการสร้าง บรรยากาศกับ บทบาทของ ศึกษานิเทศก์”	เพื่อให้ ศึกษานิเทศก์มี ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ ของการใช้ทักษะ การสร้าง บรรยากาศใน การนิเทศ	1. (กระบวนการ) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของ “ทักษะกระบวนการกับบทบาทของศึกษานิเทศก์” แก่ผู้เข้ารับการศึกษาอบรม 2. (วิทยากร) นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับ “ทักษะการสร้างบรรยากาศ” ตามลำดับประกอบด้วย • ทักษะการสร้างบรรยากาศกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ • แนวทางการใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศของศึกษานิเทศก์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ	1. ใบความรู้ 2. Power Point 3. ไม่ค่อยพร้อม อุปกรณ์กระจายเสียง	09.15-10.00 (45 นาที)	วิทยากร : กระบวนการ :

		ฝึกอบรม		
		ขั้นถกคิดอภิปราย (Reflection & Discussion : R & D) 2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองของตนเองต่อกิจกรรมโดยการต่อ ยอความคิดเห็นจากกันและกันที่นำไปสู่ข้อสรุป ความงอกเงยขององค์ความรู้ใหม่ในประเด็น ต่อไปนี้ • ความสำคัญของทักษะการสร้างบรรยากาศ • ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสร้างบรรยากาศกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ • แนวทางการใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศของศึกษานิเทศก์	1. ไม่ค่อยพร้อม อุปกรณ์กระจายเสียง 2. กริ่ง 3. นาฬิกาจับเวลา	10.20-10.40 (20 นาที)
		ขั้นสรุปความคิด (Conceptualize : C) 3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปราย เชื่อมโยงความงอกงามที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการสร้างบรรยากาศสู่	1. ไม่ค่อยพร้อม อุปกรณ์กระจายเสียง 2. กระดาษรูป 2	10.40-11.00 (20 นาที)

		การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ 4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มบันทึกผลที่เกิดจากการอภิปรายเกี่ยวกับทักษะการสร้าง บรรยากาศสู่การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ มาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ลงใน กระดานขลุ่ยโดยใช้รูปแบบแผนที่ความคิด	แผ่น 3. ปากกาเคมี สี ดำ น้ำเงิน แดง อย่างละ 3 แท่ง 4. สปากกาสีเมจิก 12 สี จำนวน 2 ซอง 5. กริ่ง 6. นาฬิกาจับเวลา	
	ผู้นำไปปรับใช้ (Apply : A) 5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันระบุข้อควรทำ (Do) และข้อไม่ควรทำ (Don't) เกี่ยวกับทักษะ การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติหน้าที่ใน กระบวนการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ลงในกระดานขลุ่ยแยกเป็น 2 ฝั่ง ซ้าย (Do) - ขวา (Don't) เพื่อนำเสนอข้อสรุป แนวคิด แนวทาง หรือหลักการที่จะนำทักษะการสร้าง	1. ไม่ค่อยพร้อม อุปกรณ์กระจาย เสียง 2. กระดานขลุ่ย 2 แผ่น 3. ปากกาเคมี สี ดำ น้ำเงิน แดง อย่างละ 3 แท่ง	11.00-11.30 (30 นาที)	

		บรรยายภาคที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ในเชิงจริง 6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่งผู้แทนกลุ่มออกมานำเสนอผลการดำเนินงานของกลุ่ม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มอื่นได้ร่วมซักถาม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเติมเต็มเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อยอดการเรียนรู้ (ผลการดำเนินงานกิจกรรมขั้น C และ A)	4. สี่ปากกาสีเมจิก 12 สี จำนวน 2 ของ 5. กริ่ง 6. ใบงานจากกิจกรรมขั้น C และ A 7. นาฬิกาจับเวลา	
4. สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection)	เพื่อประเมินผล การดำเนิน กิจกรรมใน ภาพรวม	1. ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมร่วม Reflection กับเพื่อนในกลุ่มของตนเอง โดยให้ทุกคนสะท้อนสิ่งที่ตนเองได้รับจากการฝึกอบรม ประโยชน์ที่ได้รับ และสิ่งที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 2. ผู้แทนแต่ละกลุ่ม Reflection กลุ่มใหญ่ เพื่อเชื่อมโยงความเห็นของแต่ละกลุ่ม	ไม่พร้อมอุปกรณ์กระจายเสียง	11.30-11.45 (15 นาที) กระบวนกร :

5. ประเมินผล ภาพรวม	เพื่อประเมินผล การฝึกอบรมใน ภาพรวมประจำ หน่วยการเรียนรู้	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบประเมินผลการ ฝึกอบรม หน่วย 1 : การสร้างบรรยากาศ	Google Form แบบประเมินผล การฝึกอบรม หน่วย 1 : การ สร้างบรรยากาศ	11.45-12.00 (15 นาที)	กระบวนกร :

หน่วยที่ 2 ทักษะการตั้งคำถาม เวลา 3 ชั่วโมง (กิจกรรมวันที่ 1 ของการฝึกอบรม เวลา 13.00 น. – 16.00 น.)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
1. Check in เตรียมความพร้อม / เตรียมสภาวะจิต	เพื่อปรับสภาวะ จิตใจพร้อมก่อน การดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับประเด็นในโลกออนไลน์ที่ว่า “ศึกษานิเทศก์มีไว้ทำไม สร้างประโยชน์อะไร กับการศึกษาบ้าง” ลงในกระดานสตีกเกอร์ แล้วนำไปติดลงในกระดานบุฟ 2. สุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 2 คน แสดง ความคิดเห็นของตนเองในประเด็นที่ได้รับแบบ สัสน (ไม่เกิน 1 นาที) 3. (จัดเก้าอี้แบบตัวยู) เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่ง	1. กระดานบุฟเพื่อ ติดความคิดเห็นของ ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม จำนวน 1 แผ่น 2. กระดานสตีก เกอร์ จำนวน 1 ห่อ 3. ปากกา/สีเมจิก 4. ดนตรี	13.00- 13.15 (15 นาที)	กระบวนกร :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
		เก้าอี้ กระบวนกรนำกิจกรรมเตรียมสภาวะจิต (Clam down) โดยการเปิดเพลงบรรเลงเบา ๆ ประกอบการเล่านิทานเรื่อง หมู่บ้านเขียวขจี ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฟัง เพื่อให้ทุกคนกลับมาอยู่กับตนเอง พร้อมที่จะเรียนรู้ พร้อมที่จะรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีสติ 4. ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับข้อคิดที่ได้จากนิทานเรื่อง หมู่บ้านเขียวขจี เชื่อมโยงกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ (คนละไม่เกิน 1 นาที)	ประกอบการเล่นนิทาน 5. นิทานเรื่อง “หมู่บ้านเขียวขจี” 6. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์กระจายเสียง		
2. รู้จักและเข้าใจ “ทักษะการตั้งคำถามกับบทบาทของศึกษานิเทศก์”	เพื่อให้ ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธะของการใช้ทักษะการตั้งคำถามใน	1. (กระบวนกร) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของ “ทักษะการตั้งคำถามกับบทบาทของศึกษานิเทศก์” แก่ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม 2. (วิทยากร) นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับ “ทักษะการตั้งคำถาม” ตามลำดับประกอบด้วย • ทักษะการตั้งคำถามกับบทบาทของศึกษานิเทศก์	1. ใบความรู้ 2. Power Point 3. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์กระจายเสียง	13.15-14.00 (45 นาที)	วิทยากร : กระบวนกร :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
	การนิเทศ การศึกษาที่ สอดคล้องกับ มาตรฐานวิชาชีพ	• แนวทางใช้ทักษะการตั้งคำถามของ ศึกษานิเทศก์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ • การประยุกต์ใช้ทักษะการตั้งคำถามในการ นิเทศการศึกษา			
3. แลกเปลี่ยน เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL)	1. เพื่อให้ ศึกษานิเทศก์เกิด การพัฒนาทักษะ การตั้งคำถาม 2. เพื่อให้ ศึกษานิเทศก์นำ ทักษะการตั้ง คำถามไปปรับใช้ ในกระบวนกร นิเทศการศึกษา ให้บรรลุ	จัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย จำนวน กลุ่มละไม่เกิน 4 คน และดำเนินกิจกรรมการ เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นประสบการณ์ (Experience : E) 1. (กระบวนกร) กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ทบทวนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge Sharing) เกี่ยวกับ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาที่	1. ไม้ค้ำพร้อม อุปกรณ์กระจาย เสียง 2. กริ่ง 3. นาฬิกาจับเวลา	14.00- 14.20 (20 นาที)	กระบวนกร :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
	มาตรฐานวิชาชีพ	เห็นว่ามีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับการตั้งคำถามในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ (Tacit Knowledge) คนละไม่เกิน 2 นาที โดยไม่ลงข้อสรุปและตัดสินคุณค่าของมวลประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นถกคิด-อภิปราย (Reflection & Discussion : R & D) 2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองของตนเองต่อกลุ่ม โดยการต่อยอดความคิดจากกันและกันที่นำไปสู่ข้อสรุปความงอกเงยขององค์ความรู้ใหม่ ประเด็นต่อไปนี้ • ความสำคัญของทักษะการตั้งคำถาม • ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการตั้งคำถาม	1. ไม่พร้อมอุปกรณ์กระจายเสียง 2. กริ่ง 3. นาฬิกาจับเวลา	14.20-14.40 (20 นาที)	

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยาการ/กระบวนการ
		กับกระบวนการนิเทศการศึกษา • แนวทางการใช้ทักษะการตั้งคำถามของศึกษานิเทศก์ ขั้นสรุปความคิด (Conceptualize : C) 3. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายเชื่อมโยงความงอกงามที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการตั้งคำถาม สู่การปฏิบัติหน้าที่ที่บรรลุมหาวิทยาลัยวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 4. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มบันทึกผลที่เกิดจากการอภิปรายเกี่ยวกับทักษะการตั้งคำถามสู่การปฏิบัติหน้าที่ที่บรรลุมหาวิทยาลัยวิชาชีพศึกษานิเทศก์ลงในกระดาษบุฟโฟโดยใช้รูปแบบแผนที่ความคิด	1. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์กระจายเสียง 2. กระดาษบุฟโฟ 2 แผ่น 3. ปากกาเคมี สีดำ น้ำเงิน แดง อย่างละ 3 แท่ง 4. สีสีกาสีเมจิก 12 สี จำนวน 2 ซอง 5. กริ่ง 6. นาฬิกาจับเวลา	14.40-15.00 (20 นาที)	

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
		ชั้นนำไปปรับใช้ (Apply : A) 5. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมร่วมกันระบุข้อควรทำ (Do) และข้อไม่ควรทำ (Don't) เกี่ยวกับทักษะการตั้งคำถาม ในการปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ลงในกระดานไวท์บอร์ดแยกเป็น 2 ฝั่ง ซ้าย (Do) - ขวา (Don't) เพื่อนำเสนอข้อสรุป แนวคิด แนวทาง หรือหลักการที่จะนำทักษะการตั้งคำถาม ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ในชีวิตจริง 6. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมส่งผู้แทนกลุ่มออกมานำเสนอผลการดำเนินงานของกลุ่ม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มอื่นได้ร่วมซักถาม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเติมเต็มเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อยอด การ	1. ไม้พ้อรวม อุปกรณ์กระจายเสียง 2. กระดาษรูป 2 แผ่น 3. ปากกาเคมี สีดำ น้ำเงิน แดง อย่างละ 3 แท่ง 4. สื่อกาสิเมจิ 12 สี จำนวน 2 ซอง 5. กริ่ง 6. ใบงานจากกิจกรรมขั้น C และ A 7. นาฬิกาจับเวลา	15.00- 15.30 (30 นาที)	

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยาการ/กระบวนการ
		เรียนรู้ (ผลการดำเนินงานกิจกรรมขั้น C และ A)			
4. สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection)	เพื่อประเมินผล การดำเนิน กิจกรรมใน ภาพรวม	1. ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมร่วม Reflection กับ เพื่อนในกลุ่มของตนเอง โดยให้ทุกคนสะท้อน สิ่งที่ตนเองได้รับจากการฝึกอบรม ประโยชน์ที่ ได้รับ และสิ่งที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 2. ผู้แทนแต่ละกลุ่ม Reflection กลุ่มใหญ่ เพื่อ เชื่อมโยงความเห็นของแต่ละกลุ่ม	ไม่ค้พร้อมอุปกรณ์ กระจายเสียง	15.30- 15.45 (15 นาที)	กระบวนการ :
5. ประเมินผล ภาพรวม	เพื่อประเมินผล การฝึกอบรมใน ภาพรวมประจำ หน่วยการเรียนรู้	ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมทำแบบประเมินผลการ ฝึกอบรม หน่วย 2 : การตั้งคำถาม	Google Form แบบประเมินผลการ ฝึกอบรม หน่วย 2 : การตั้งคำถาม	15.45- 16.00 (15 นาที)	กระบวนการ :

หน่วยที่ 3 ทักษะการฟัง เวลา 3 ชั่วโมง (กิจกรรมวันพื้นที่ 2 ของการฝึกอบรม เวลา 09.00 น. – 12.00 น.)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนการ
1. Check in เตรียมความพร้อม / เตรียมสภาวะจิต	เพื่อปรับสภาวะ จิตใจให้พร้อมก่อน การดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นในโลกออนไลน์ที่ว่า “เสียงที่ไม่อยากฟัง ดังแค่ไหนก็ไม่ได้ยิน” ลงในกระดานสติ๊กเกอร์ แล้วนำไปติดลงในกระดานบุรุษ 2. สุ่มผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 2 คน แสดงความคิดเห็นของตนเองในประเด็นที่ได้รับแบบสุ่ม (ไม่เกิน 1 นาที) 3. (จัดเก้าอี้เบบตัวยู) เมื่อผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมนั่งเก้าอี้ กระบวนกรนำกิจกรรมเตรียมสภาวะจิต (Clam down) โดยการเปิดเพลงบรรเลงเบา ๆ ประกอบการเล่านิทานเรื่อง “ช่างเฒ่า...นายจันทร์” ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมฟัง เพื่อให้ทุกคนกลับมาอยู่กับตนเอง พร้อมที่จะเรียนรู้ พร้อมที่จะรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีสติ	1. กระดานบุรุษเพื่อ ติดความคิดเห็นของ ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 1 แผ่น 2. กระดานสติ๊กเกอร์ จำนวน 1 ห่อ 3. ปากกา/สีเมจิก 4. ดนตรี ประกอบการเล่น นิทาน 5. นิทานเรื่อง “ช่างเฒ่า...นาย จันทร์” 6. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์	09.00- 09.15 (15 นาที)	กระบวนการ :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
		4. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับข้อคิดที่ได้จากนิทานเรื่อง ช่างไม่...นายจันทร์ เชื่อมโยงกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ (คนละไม่เกิน 1 นาที)	กระดาษเสียง		
2. รู้จักและเข้าใจ “ทักษะการฟังกับบทบาทของศึกษานิเทศก์”	เพื่อให้ ศึกษานิเทศก์มี ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของ การใช้ทักษะการ ฟังในการนิเทศ การศึกษาที่ สอดคล้องกับ มาตรฐานวิชาชีพ	1. (กระบวนกร) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของ “ทักษะการฟังกับบทบาทของศึกษานิเทศก์” แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2. (วิทยากร) นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับ “ทักษะการฟัง” ตามลำดับประกอบด้วย • ทักษะการฟังกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ • แนวทางใช้ทักษะการฟังของศึกษานิเทศก์ • สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ • การประยุกต์ใช้ทักษะการฟังในการนิเทศการศึกษา	1. ใบความรู้ 2. Power Point 3. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์ กระดาษเสียง	09.15- 10.00 (45 นาที)	วิทยากร : กระบวนกร :
3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบมีส่วน	1. เพื่อให้ ศึกษานิเทศก์เกิด	จัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย จำนวน กลุ่มละไม่เกิน 4 คน และดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้	1. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์ กระดาษเสียง	10.00- 10.20	กระบวนกร :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
ร่วม (Participatory Learning : PL)	การพัฒนาทักษะ การฟัง 2. เพื่อให้ ศึกษานิเทศก์นำ ทักษะการฟังไป ปรับใช้ใน กระบวนการ นิเทศการศึกษา ให้บรรลุ มาตรฐานวิชาชีพ	แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นประสบการณ์ (Experience : E) 1. (กระบวนกร) กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ทบทวนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge Sharing) เกี่ยวกับประสบการณ์ จากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาที่เห็นว่ามี สอดคล้องเชื่อมโยงกับการฟังในการปฏิบัติ หน้าที่ของตนเองตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ (Tacit Knowledge) คนละไม่เกิน 2 นาที โดย ไม่ลงข้อสรุปและตัดสินคุณค่าของ ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นถกคิด-อภิปราย (Reflection & Discussion : R & D) 2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แบ่งปัน แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นมุมมองของตนเองต่อกลุ่ม โดยการ	2. กริ่ง 3. นาฬิกาจับเวลา	(20 นาที)	
			1. ไม่พร้อมอุปกรณ์ กระจายเสียง 2. กริ่ง 3. นาฬิกาจับเวลา	10.20- 10.40 (20 นาที)	

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยาการ/กระบวนการ
		ต่อยอดความคิดจากกันและกันที่นำไปสู่ข้อสรุปความงอกเงยขององค์ความรู้ใหม่ ในประเด็นต่อไปนี้ • ความสำคัญของทักษะการฟัง • ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการฟังกับกระบวนการนิเทศการศึกษา • แนวทางการใช้ทักษะการฟังของศึกษานิเทศก์			
		ขั้นสรุปความคิด (Conceptualize : C) 3. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายเชื่อมโยงความงอกงามที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการฟัง สู่การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 4. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มบันทึกผลที่เกิดจากการอภิปรายเกี่ยวกับทักษะการฟัง สู่การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพ	1. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์กระจายเสียง 2. กระดาษรูป 2 แผ่น 3. ปากกาเคมี สีดำ น้ำเงิน แดง อย่างละ 3 แท่ง 4. สื่อบันทึกเสียง	10.40-11.00 (20 นาที)	

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
		ศึกษานิเทศก์ลงในกระดานขลุ่ยโดยใช้รูปแบบแผนที่ความคิด	12 สี จำนวน 2 ซอง 5. กริ่ง 6. นาฬิกาจับเวลา		
		ขั้นนำไปปรับใช้ (Apply : A) 5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันระบุข้อควรทำ (Do) และข้อไม่ควรทำ (Don't) เกี่ยวกับทักษะการฟังในการปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ลงในกระดานขลุ่ย พแยกเป็น 2 ฝ่าย ชาย (Do) -ขวา (Don't) เพื่อนำเสนอข้อสรุป แนวคิด แนวทาง หรือหลักการที่จะนำทักษะการฟังที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ในชีวิตจริง 6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่งผู้แทนกลุ่มออกมานำเสนอผลการดำเนินงานของกลุ่ม พร้อมตั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มอื่นได้ร่วมซักถาม เพื่อแลกเปลี่ยน	1. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์กระจายเสียง 2. กระดานขลุ่ย 2 แผ่น 3. ปากกาเคมี สีดำ น้ำเงิน แดง อย่างละ 3 แท่ง 4. สีปากกาสีเมจิก 12 สี จำนวน 2 ซอง 5. กริ่ง 6. ใบงานจากกิจกรรมขั้น C และ A	11.00-11.30 (30 นาที)	

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
		เรียนรู้และเพิ่มเติมเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อยอด การเรียนรู้ (ผลการดำเนินงานกิจกรรมขั้น C และ A)	7. นาฬิกาจับเวลา		
4. สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection)	เพื่อประเมินผล การดำเนินงาน กิจกรรมใน ภาพรวม	1. ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมร่วม Reflection กับ เพื่อนในกลุ่มของตนเอง โดยให้ทุกคนสะท้อนสิ่งที่ตนเองได้รับจากการฝึกอบรม นโยบายที่ได้รับ และสิ่งที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่บรรลุมาตรฐานวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ 2. ผู้แทนแต่ละกลุ่ม Reflection กลุ่มใหญ่ เพื่อ เชื่อมโยงความเห็นของแต่ละกลุ่ม	ไม้ค้ำพร้อมอุปกรณ์ กระดาษเสียง	11.30-11.45 (15 นาที)	กระบวนกร :
5. ประเมินผล ภาพรวม	เพื่อประเมินผล การฝึกอบรมใน ภาพรวมประจำ หน่วยการเรียนรู้	ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมทำแบบประเมินผลการฝึกอบรม หน่วย 3 : การฟัง	Google Form แบบ ประเมินผลการฝึกอบรม หน่วย 3 : การฟัง	11.45-12.00 (15 นาที)	กระบวนกร :

หน่วยที่ 4 ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง เวลา 3 ชั่วโมง (กิจกรรมวันที่วันที่ 2 ของการฝึกอบรม เวลา 13.00 น. – 16.00 น.)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
1. Check in เตรียมความพร้อม / เตรียมสภาวะจิต	เพื่อปรับสภาวะ จิตให้พร้อมก่อน การดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นในโลกออนไลน์ที่ว่า “ความถี่” ลงในกระดานสนทนาแล้วนำไปติดลงในกระดานบุรุษ 2. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 2 คน แสดงความคิดเห็นของตนเองในประเด็นที่ได้รับแบบส้น (ไม่เกิน 1 นาที) 3. (จัดเก้าอี้แบบตัวอยู่) เมื่อผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมนั่งเก้าอี้ กระบวนกรนำกิจกรรมเตรียมสภาวะจิต (Clam down) โดยการเปิดเพลงบรรเลงเบา ๆ ประกอบการเล่านิทานเรื่อง “กระต่ายจอมฉลาด” ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมฟัง เพื่อให้ทุกคนกลับมามุ่งมั่นกับตนเอง พร้อมที่จะเรียนรู้	1. กระดานบุรุษเพื่อ ติดความคิดเห็นของ ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 1 แผ่น 2. กระดานสนทนา จำนวน 1 ห่อ 3. ปากกา/สีเมจิก 4. ดนตรี ประกอบการเล่น นิทาน 5. นิทานเรื่อง “กระต่ายจอม ฉลาด” 6. ไม้พร้อมอุปกรณ์	13.00-13.15 (15 นาที)	กระบวนกร :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
		พร้อมที่จะรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีสติ 4. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับข้อคิดที่ได้จากนิทานเรื่อง กระต่ายจอมฉลาด เชื่อมโยงกับบทบาทของ คีชานิเทศก์ (คนละไม่เกิน 1 นาที)	กระดาษเสียง		
2. รู้จักและเข้าใจ “ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังกับบทบาทของ คีชานิเทศก์”	เพื่อให้ คิชานิเทศก์มี ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของ การใช้ทักษะการ สื่อสารที่ทรงพลัง ในการนิเทศ การศึกษาที่ สอดคล้องกับ มาตรฐานวิชาชีพ	1. (กระบวนกร) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของ “ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังกับบทบาทของคิชานิเทศก์” แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2. (วิทยากร) นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับ “ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง” ตามลำดับประกอบด้วย • ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังกับบทบาทของคิชานิเทศก์ • แนวทางในการใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังของคิชานิเทศก์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ	1. ใบความรู้ 2. Power Point 3. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์ กระดาษเสียง	13.15-14.00 (45 นาที)	วิทยากร : กระบวนกร :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL)	1. เพื่อให้ศึกษานิเทศก์เกิดการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 2. เพื่อให้ศึกษานิเทศก์นำทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังไปปรับใช้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพ	● การประยุกต์ใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังในการนิเทศการศึกษา จัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย จำนวน กลุ่มละไม่เกิน 4 คน และดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นประสบการณ์ (Experience : E) 1. (กระบวนกร) กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พบทวนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge Sharing) เกี่ยวกับประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาที่เห็นว่ามีความสำเร็จเชื่อมโยงกับการสื่อสารที่ทรงพลังในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ (Tacit Knowledge) คนละไม่เกิน 2 นาที โดยไม่ลงข้อสรุปและตัดสินคุณค่าของมวลประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์ 2. กริ่ง 3. นาฬิกาจับเวลา	14.00-14.20 (20 นาที)	กระบวนกร :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยาการ/กระบวนการ
		ขั้นตอนคิด-อภิปราย (Reflection & Discussion : R & D) 2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองของตนเองต่อกลุ่ม โดยการต่อยอดความคิดจากกันและกันที่นำไปสู่ข้อสรุปความถ้อยแถลงขององค์ความรู้ใหม่ ในประเด็นต่อไปนี้ • ความสำคัญของทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง • ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังกับกระบวนการนิเทศการศึกษา • แนวทางการใช้ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังของศึกษานิเทศก์	1. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์ กระจายเสียง 2. กริ่ง 3. นาฬิกาจับเวลา	14.20-14.40 (20 นาที)	
		ขั้นสรุปความคิด (Conceptualize : C) 3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายเชื่อมโยงความออกมาที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังสู่	1. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์ กระจายเสียง 2. กระดาษขลุ่ย 2 แผ่น	14.40-15.00 (20 นาที)	

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยาการ/กระบวนการ
		การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรณมาตรฐานวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ 4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มบันทึกผลที่เกิดจากการอภิปรายเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง สู่การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรณมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ลงในกระดานขลุ่ยโดยใช้รูปแบบแผนที่ความคิด	3. ปากกาเคมี สีดำ น้ำเงิน แดง อย่างละ 3 แท่ง 4. สีสปากกาสีเมจิก 12 สี จำนวน 2 ซอง 5. กริ่ง 6. นาฬิกาจับเวลา		
		นำไปปฏิบัติ (Apply : A) 5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันระดมข้อควรทำ (Do) และข้อไม่ควรทำ (Don't) เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังในการปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ลงในกระดานขลุ่ยแยกเป็น 2 ฝั่ง ซ้าย (Do) - ขวา (Don't) เพื่อนำเสนอข้อสรุป แนวคิด แนวทาง หรือหลักการที่จะนำทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ไปใช้ในการ	1. ไม่พร้อมอุปกรณ์ กระจายเสียง 2. กระดานขลุ่ย 2 แผ่น 3. ปากกาเคมี สีดำ น้ำเงิน แดง อย่างละ 3 แท่ง 4. สีสปากกาสีเมจิก 12 สี จำนวน 2 ซอง	15.00-15.30 (30 นาที)	

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยาการ/กระบวนการ
		ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพของ ศึกษานิเทศก์ในศิวิจริง 6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่งผู้แทนกลุ่มออกมา นำเสนอผลการดำเนินงานของกลุ่ม พร้อมทั้ง เปิดโอกาสให้กลุ่มอื่นได้ร่วมซักถาม เพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเติมเต็มเป็นจุดเริ่มต้น ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อยอดการ เรียนรู้ (ผลการดำเนินงานกิจกรรมขั้น C และ A)	5. กริ่ง 6. ใบงานจาก กิจกรรมขั้น C และ A 7. นาฬิกาจับเวลา		
4. สะท้อนผล เรียนรู้ (Reflection)	เพื่อประเมินผล การดำเนิน กิจกรรมใน ภาพรวม	1. ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมร่วม Reflection กับ เพื่อนในกลุ่มของตนเอง โดยให้ทุกคนสะท้อนสิ่งที่ ตนเองได้รับจากการฝึกอบรม ประโยชน์ที่ ได้รับ และสิ่งที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 2. ผู้แทนแต่ละกลุ่ม Reflection กลุ่มใหญ่ เพื่อ เชื่อมโยงความเห็นของแต่ละกลุ่ม	ไม่พร้อมอุปกรณ์ กระจายเสียง	15.30-15.45 (15 นาที)	กระบวนการ :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
5. ประเมินผล ภาพรวม	เพื่อประเมินผล การฝึกอบรมใน ภาพรวมประจำ หน่วยการเรียนรู้	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบประเมินผลการ ฝึกอบรม หน่วย 4 : การสื่อสารที่ทรงพลัง	Google Form แบบ ประเมินผลการ ฝึกอบรม หน่วย 4 : การสื่อสารที่ทรงพลัง	15.45-16.00 (15 นาที)	กระบวนกร :

หน่วยที่ 5 ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เวลา 3 ชั่วโมง (กิจกรรมวันที่ 3 ของการฝึกอบรม เวลา 09.00 น. – 12.00 น.)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
1. Check in เตรียมความพร้อม / เตรียมสภาวะจิต	เพื่อปรับสภาวะ จิตให้พร้อมก่อน การดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับประเด็นของนักการศึกษาที่กล่าวว่า “การพัฒนาการศึกษาควรใช้ทฤษฎีข้างใดดี... มีหลายหัวดีกว่าหัวเดียว” ลงในกระดาษสติค เกอร์ แล้วนำไปติดลงในกระดานบุรุษ 2. สุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 2 คน แสดง ความคิดเห็นของตนเองในประเด็นที่ได้รับแบบ สัสน (ไม่เกิน 1 นาที)	1. กระดานบุรุษเพื่อ ติดตามความคิดเห็นของผู้ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 1 แผ่น 2. กระดาษสติคเกอร์ จำนวน 1 ห่อ 3. ปากกา/สีเมจิก 4. ดนตรี	09.00-09.15 (15 นาที)	กระบวนกร :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
		3. (จัดเก้าอี้แบบตัวยู) เมื่อผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมนั่งเก้าอี้ กระบวนกรนำกิจกรรมเตรียมสมาธิจิต (Clam down) โดยการเปิดเพลงบรรเลงเบา ๆ ประกอบการเล่นิทานเรื่อง “สะพานข้ามแม่น้ำแม่ป้าของหนูและน้อย” ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมฟัง เพื่อให้ทุกคนกลับมายุ่งกับตนเองพร้อมที่จะเรียนรู้ พร้อมที่จะรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีสติ 4. ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับข้อคิดที่ได้จากนิทานเรื่อง สะพานข้ามแม่น้ำของหนูและน้อย เชื่อมโยงกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ (คนละไม่เกิน 1 นาที)	ประกอบการเล่นิทาน 5. นิทานเรื่อง “สะพานข้ามแม่น้ำของหนูและน้อย” 6. แม่คัพพร้อมอุปกรณ์กระจายเสียง		
2. รู้จักและเข้าใจ “ทักษะการแลกเปลี่ยน	เพื่อให้ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความ	1. (กระบวนกร) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของ “ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดกับบทบาทของศึกษานิเทศก์” แก่ผู้เข้าร่วมการ	1. ใบความรู้ 2. Power Point 3. แม่คัพพร้อมอุปกรณ์	09.15-10.00 (45 นาที)	วิทยากร :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
ความคิด กับ บทบาทของ ศึกษานิเทศก์”	เข้าใจเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของ การใช้ทักษะการ แลกเปลี่ยน ความคิดในการ นิเทศการศึกษาที่ สอดคล้องกับ มาตรฐานวิชาชีพ	ฝึกอบรม 2. (วิทยากร) นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับ “ทักษะการ แลกเปลี่ยนความคิด” ตามลำดับประกอบด้วย • ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดกับบทบาท ของศึกษานิเทศก์ • แนวทางในการใช้ทักษะการแลกเปลี่ยน ความคิดของศึกษานิเทศก์ที่สอดคล้องกับ มาตรฐานวิชาชีพ • การประยุกต์ใช้ทักษะการแลกเปลี่ยน ความคิดในการนิเทศการศึกษา	กระดาษเสียง		กระบวนกร :
3. แลกเปลี่ยน เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL)	1. เพื่อให้ ศึกษานิเทศก์เกิด การพัฒนาทักษะ การแลกเปลี่ยน ความคิด 2. เพื่อให้	จัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย จำนวน กลุ่มละไม่เกิน 4 คน และดำเนินกิจกรรมการ เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นประสบการณ์ (Experience : E) 1. (กระบวนกร) กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้	1. เมคพร้อมอุปกรณ์ กระดาษเสียง 2. กริ่ง 3. นาฬิกาจับเวลา	10.00-10.20 (20 นาที)	กระบวนกร :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
	ศึกษานิเทศก์นำ ทักษะการ แลกเปลี่ยน ความคิดไปปรับ ใช้ในกระบวนการ นิเทศการศึกษา ให้บรรลุ มาตรฐานวิชาชีพ	ทบทวนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge Sharing) เกี่ยวกับประสบการณ์ จากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาที่เห็นว่ามี สอดคล้องเชื่อมโยงกับการแลกเปลี่ยนความคิด ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามบทบาทของ ศึกษานิเทศก์ (Tacit Knowledge) คนละไม่ เกิน 2 นาที โดยไม่ลงข้อสรุปและตัดสินคุณค่า ของมวลประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั้นลกคิด-อภิปราย (Reflection & Discussion : R & D) 2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แบ่งปัน แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นมุมมองของตนเองต่อกลุ่ม โดยการ ต่อยอดความคิดจากกันและกันนำไปสู่ข้อสรุป ความถ้อยแถลงขององค์ความรู้ใหม่ ในประเด็น ต่อไปนี้ 3.	1. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์ กระจายเสียง 2. กริ่ง 3. นาฬิกาจับเวลา	10.20-10.40 (20 นาที)	

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
		• ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงความคิด • ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดกับการเรียนการสอน • แนวทางการใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดของศึกษานิเทศก์			
		ขั้นสรุปความคิด (Conceptualize : C) 4. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายเชื่อมโยงความงอกงามที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดสู่การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 5. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มบันทึกผลที่เกิดจากการอภิปรายเกี่ยวกับทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดสู่การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ลงในกระดาษสรุปโดยใช้	1. ไม่พร้อมอุปกรณ์ กระจายเสียง 2. กระดาษรูป 2 แผ่น 3. ปากกาเคมี สีดำ น้ำเงิน แดง อย่างละ 3 แท่ง 4. สีสีกาสีเมจิก 12 สี จำนวน 2 ชุด 5. กริ่ง	10.40-11.00 (20 นาที)	

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
		รูปแบบแผนที่ความคิด	6. นาฬิกาจับเวลา		
		ขั้นนำไปปรับใช้ (Apply : A) 6. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมร่วมกันระบุข้อควรทำ (Do) และข้อไม่ควรทำ (Don't) เกี่ยวกับทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด ในการปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ลงในกระดานขลุ่ยแยกเป็น 2 ฝั่ง ซ้าย (Do) - ขวา (Don't) เพื่อนำเสนอข้อสรุป แนวคิด แนวทาง หรือหลักการที่จะนำทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพ ของศึกษานิเทศก์ในชีวิตจริง 7. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมส่งผู้แทนกลุ่มออกมา นำเสนอผลการดำเนินงานของกลุ่ม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มอื่นได้ร่วมซักถาม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเติมเต็มเป็นจุดเริ่มต้น	1. ไมค์พร้อมอุปกรณ์กระจายเสียง 2. กระดานขลุ่ย 2 แผ่น 3. ปากกาเคมี สีดำ น้ำเงิน แดง อย่างละ 3 แท่ง 4. สีสีกาสีเมจิก 12 สี จำนวน 2 ซอง 5. กริ่ง 6. ใบงานจากกิจกรรมขั้น C และ A 7. นาฬิกาจับเวลา	11.00-11.30 (30 นาที)	

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
		ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อยอดการเรียนรู้ (ผลการดำเนินงานกิจกรรมขั้น C และ A)			
4. สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection)	เพื่อประเมินผล การดำเนิน กิจกรรมใน ภาพรวม	1. ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมร่วม Reflection กับเพื่อนในกลุ่มของตนเอง โดยให้ทุกคนสะท้อนสิ่งที่ตนเองได้รับจากการฝึกอบรม ประโยชน์ที่ได้รับ และสิ่งที่นำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 2. ผู้แทนแต่ละกลุ่ม Reflection กลุ่มใหญ่ เพื่อเชื่อมโยงความเห็นของแต่ละกลุ่ม	ไม่พร้อมอุปกรณ์ กระจายเสียง	11.30-11.45 (15 นาที)	กระบวนกร :
5. ประเมินผล ภาพรวม	เพื่อประเมินผล การฝึกอบรมใน ภาพรวมประจำ หน่วยการเรียนรู้	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบประเมินผลการฝึกอบรม หน่วย 5 : การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	Google Form แบบ ประเมินผลการ ฝึกอบรม หน่วย 5 : การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น	11.45-12.00 (15 นาที)	กระบวนกร :

หน่วยที่ 6 ทักษะการสะท้อนบทเรียน เวลา 3 ชั่วโมง (กิจกรรมวันที่ 3 ของการฝึกอบรม เวลา 13.00 น. – 16.00 น.)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
1. Check in เตรียมความพร้อม / เตรียมสภาวะจิต	เพื่อปรับสภาวะ จิตให้พร้อมก่อน การดำเนิน กิจกรรม	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นของการศึกษาที่กล่าวถึง “หัวใจสำคัญของการบริหารนิเทศการศึกษา คือ...การสะท้อนผลการนิเทศ” ลงในกระดาษสติกเกอร์ แล้วนำไปติดลงในกระดานดำรูป 2. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 2 คน แสดงความคิดเห็นของตนเองในประเด็นที่ได้รับแบบ สั้น (ไม่เกิน 1 นาที) 3. (จัดเก้าอี้แบบตัวยู) เมื่อผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมนั่งเก้าอี้ กระบวนกรนำกิจกรรมเตรียมสภาวะจิต (Clam down) โดยการเปิดเพลงบรรเลงเบา ๆ ประกอบการเล่านิทานเรื่อง “นายเอกและนางลำดวน” ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมฟัง เพื่อให้	1. กระดานดำรูปเพื่อ ติดความคิดเห็นของ ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 1 แผ่น 2. กระดาษสติกเกอร์ จำนวน 1 ห่อ 3. ปากกา/สีเมจิก 4. ดนตรี ประกอบการเล่น นิทาน 5. นิทานเรื่อง “นายเอกและนาง ลำดวน”	13.00-13.15 (15 นาที)	กระบวนกร :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
		ทุกคนกลับมามีชีวิตของตัวเอง พร้อมที่จะเรียนรู้ พร้อมที่จะรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีสติ 4. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นของ ตนเองเกี่ยวกับข้อคิดที่ได้จากนิทานเรื่อง นาย เอกและนางลำดวน เชื่อมโยงกับบทบาทของ ศึกษานิเทศก์ (คนละไม่เกิน 1 นาที)	6. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์ กระจายเสียง		
2. รู้จักและเข้าใจ “ทักษะการสะท้อน บทเรียนกับ บทบาทของ ศึกษานิเทศก์”	เพื่อให้ ศึกษานิเทศก์มี ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของ การใช้ทักษะการ สะท้อนบทเรียน ในการนิเทศ การศึกษาที่ สอดคล้องกับ	1. (กระบวนกร) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความ เชื่อมโยงของ “ทักษะการสะท้อนบทเรียนกับ บทบาทของศึกษานิเทศก์” แก่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม 2. (วิทยากร) นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับ “ทักษะการ สะท้อนบทเรียน” ตามลำดับประกอบด้วย • ทักษะการสะท้อนบทเรียน กับบทบาทของ ศึกษานิเทศก์ • แนวทางในการใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียน ของศึกษานิเทศก์ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน	1. ใบความรู้ 2. Power Point 3. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์ กระจายเสียง	13.15-14.00 (45 นาที)	วิทยากร : กระบวนกร :

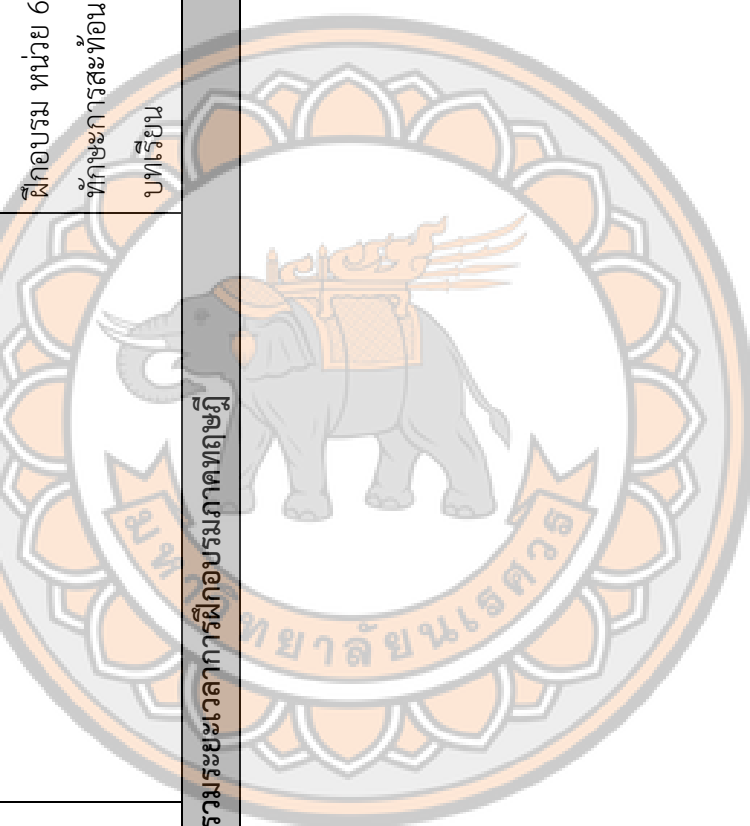
กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
	มาตรฐานวิชาชีพ	วิชาชีพ การประยุกต์ใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียนในการนิเทศการศึกษา			
3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL)	1. เพื่อให้ศึกษานิเทศก์เกิดการพัฒนาทักษะการสะท้อนบทเรียน 2. เพื่อให้ศึกษานิเทศก์นำทักษะการสะท้อนบทเรียนไปปรับใช้ในกระบวนการนิเทศการศึกษาให้บรรลุ	จัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย จำนวนกลุ่มละไม่เกิน 4 คน และดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning : PL) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นประสบการณ์ (Experience : E) 1. (กระบวนกร) กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทบทวนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge Sharing) เกี่ยวกับประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาที่เห็นว่ามีความสำเร็จลดลงเชื่อมโยงกับ การสะท้อนบทเรียนในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ (Tacit Knowledge) คนละไม่เกิน 2 นาที โดยไม่ลงข้อสรุปและตัดสินคุณค่า	1. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์ กระจายเสียง 2. กริ่ง 3. นาฬิกาจับเวลา	14.00-14.20 (20 นาที)	กระบวนกร :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยาการ/กระบวนการ
	มาตรฐานวิชาชีพ	ของมวลประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม			
		ขั้นตอนคิด-อภิปราย (Reflection & Discussion : R & D) 2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองของตนเองต่อกลุ่ม โดยการต่อยอดความคิดจากกันและกันนำไปสู่ข้อสรุปความมองของตนเององค์ความรู้ใหม่ ในประเด็นต่อไปนี้ • ความสำคัญของทักษะการสะท้อนบทเรียน • ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสะท้อนบทเรียนกับกระบวนการนิเทศการศึกษา • แนวทางการใช้ทักษะการสะท้อนบทเรียนของศึกษานิเทศก์	1. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์ 2. กริ่ง 3. นาฬิกาจับเวลา	14.20-14.40 (20 นาที)	
		ขั้นสรุปความคิด (Conceptualize : C) 3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายเชื่อมโยงความงอกงามที่เกิดจากกระบวนการ	1. ไม่ค่อยพร้อมอุปกรณ์ 2. กระดาษบรูฟ 2	14.40-15.00 (20 นาที)	

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยาการ/กระบวนการ
		เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการสะท้อนบทเรียนสู่การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์	แผ่น 3. ปากกาเคมี สีดำ น้ำเงิน แดง อย่างละ 3 แท่ง 4. สีปากกาสีเมจิก 12 สี จำนวน 2 ขອງ 5. กริ่ง 6. นาฬิกาจับเวลา		
		4. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มบันทึกผลที่เกิดจากการอภิปรายเกี่ยวกับทักษะการสะท้อนบทเรียนสู่ การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ลงในกระดานขลุ่ยโดยใช้รูปแบบแผนที่ความคิด			
		ขั้นนำไปปรับใช้ (Apply : A) 5. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมร่วมกันระดมข้อควรทำ (Do) และข้อไม่ควรทำ (Don't) เกี่ยวกับทักษะการสะท้อนบทเรียน ในการปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ ลงในกระดานขลุ่ยแยกเป็น 2ฝั่ง ซ้าย (Do) - ขวา (Don't) เพื่อนำเสนอข้อสรุป แนวคิด แนวทาง หรือหลักการที่จะนำทักษะการสะท้อน	1. ไม่คัพพร้อมอุปกรณ์กระจายเสียง 2. กระดานขลุ่ย 2 แผ่น 3. ปากกาเคมี สีดำ น้ำเงิน แดง อย่างละ 3 แท่ง 4. สีปากกาสีเมจิก	15.00-15.30 (30 นาที)	

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยาการ/กระบวนการ
4. สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection)	เพื่อประเมินผล การดำเนิน กิจกรรมใน ภาพรวม	บทเรียน ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพของ ศึกษานิเทศก์ในชีวิตจริง 6. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมส่งผู้แทนกลุ่มออกมา นำเสนอผลการดำเนินงานของกลุ่ม พร้อมทั้ง เปิดโอกาสให้กลุ่มอื่นได้ร่วมซักถาม เพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเติมเต็มเป็นจุดเริ่มต้น ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อยอดการ เรียนรู้ (ผลการดำเนินงานกิจกรรมขั้น C และ A) 1. ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมร่วม Reflection กับ เพื่อนในกลุ่มของตนเอง โดยให้ทุกคนสะท้อนสิ่ง ที่ตนเองได้รับจากการฝึกอบรม ประโยชน์ที่ ได้รับ และสิ่งที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 2. ผู้แทนแต่ละกลุ่ม Reflection กลุ่มใหญ่ เพื่อ เชื่อมโยงความเห็นของแต่ละกลุ่ม	12 สี จำนวน 2 ของ 5. กริ่ง 6. ใบงานจาก กิจกรรมขั้น C และ A 7. นาฬิกาจับเวลา	15.30-15.45 (15 นาที)	กระบวนการ :

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
5. ประเมินผล ภาพรวม	เพื่อประเมินผล การฝึกอบรมใน ภาพรวมประจำ หน่วยการเรียนรู้	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบประเมินผลการ ฝึกอบรม หน่วย 6 : การสะท้อนบทเรียน	Google Form แบบ ประเมินผลการ ฝึกอบรม หน่วย 6 : ทักษะการสะท้อน บทเรียน	15.45-16.00 (15 นาที)	กระบวนกร :
รวมระยะเวลาการฝึกอบรมภาคทฤษฎี				18 ชั่วโมง	



การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ

หน่วยที่ 7 ปฏิบัติการนิเทศการศึกษา เวลา 6 ชั่วโมง (เวลาในการลงพื้นที่นิเทศการศึกษา เวลา 09.00 น. – 11.00 น.)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ/อุปกรณ์	ระยะเวลา	วิทยากร/กระบวนกร
นำทักษะกระบวนการ การสู่การปฏิบัติ	เพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม สามารถ ประยุกต์ใช้ทักษะ กระบวนการในการ ปฏิบัติหน้าที่ให้ บรรลุมาตรฐาน วิชาชีพ	1. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมนำทักษะกระบวนการที่ได้รับ จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่นิเทศการศึกษา กับครูผู้สอนโดยใช้พื้นที่ เครือข่ายโรงเรียนที่รับผิดชอบเป็นฐานในการลง พื้นที่ปฏิบัติงานจริง (จำนวน 3 โรงเรียน ใช้เวลา ในการนิเทศรวม 6 ชั่วโมง) 2. ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมบันทึกข้อมูล ข้อค้นพบจาก การประยุกต์ใช้ทักษะกระบวนการในการปฏิบัติ หน้าที่นิเทศการศึกษา ลงในแบบรายงานตนเอง	แบบรายงานตนเอง	6 ชั่วโมง	ศึกษานิเทศก์ที่เลือก ตามคำสั่งของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา



เนื้อหาที่เกี่ยวข้องในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

ตารางสรุปมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ (ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556)

มาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	มาตรฐานการปฏิบัติตน
ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่ คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพ ดังต่อไปนี้ (ก) มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) การนิเทศการศึกษา 3) แผนและกิจกรรรมการนิเทศ 4) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5) การวิจัยทางการศึกษา 6) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ 1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาการนิเทศ การศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ 2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษา โดยคำนึง ถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนิเทศ 3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรม จนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเต็มศักยภาพ 4. พัฒนาแผนการนิเทศให้มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติ ให้เกิดผลได้จริง	ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ จรรยาบรรณตนเอง ข้อ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทัน ต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ข้อ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

มาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	มาตรฐานการปฏิบัติตน
7) การประกันคุณภาพการศึกษา 8) คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ (๗) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้ 1) มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน และมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา รวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี 2) มีผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและมีการเผยแพร่	5. พัฒนาและใช้วัฒนธรรมการนิเทศการศึกษา จนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6. จัดกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้รับการนิเทศ 7. ดำเนินการและรายงานผลการนิเทศการศึกษาให้มีคุณภาพสูงได้อย่างเป็นระบบ 8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9. ร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ 10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ 12. สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ข้อ 3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ข้อ 4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ข้อ 5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ข้อ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือ

มาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	มาตรฐานการปฏิบัติงาน
		มาตรฐานการปฏิบัติงาน ยอมรับ ผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ โดยมีขอบ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ จรรยาบรรณต่อสังคม ข้อ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อ้างอิงตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556

ตารางสรุปประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สารความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา

ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556

มาตรฐานวิชาชีพ	สารความรู้	สมรรถนะ
1. การพัฒนาวิชาชีพ	(1) สภาพงาน คุณลักษณะ และมาตรฐานวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ (2) ทักษะในการแสวงหาความรู้ในบริบทของการเปลี่ยนแปลง (3) การจัดการความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา (4) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และศึกษานิเทศก์	(1) สร้างศรัทธาผู้รับการนิเทศเพื่อให้ตระหนักและมองเห็นประโยชน์ของการนิเทศ (2) สร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
2. การนิเทศการศึกษา	(1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศ (2) ผู้นำ ภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำทางวิชาการ (3) จิตวิทยาการนิเทศและการสื่อสาร (4) กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงาน ทางวิชาการ (5) การเสริมแรง การสร้างพลังอำนาจ และการพัฒนา ศักยภาพครู	(1) ใช้เทคนิคการนิเทศอย่างหลากหลายด้วยความเมตตา (2) สร้างวัฒนธรรมในการพัฒนางานวิชาการ และนำสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
3. แผนและกิจกรรมการนิเทศ	(1) นโยบายการศึกษาและการเชื่อมโยงระบบการศึกษาทั้งระบบในสังคม (2) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	(1) สามารถวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาแผนการนิเทศที่นำสู่การปฏิบัติได้จริง (2) ประเมินและปรับปรุงแผนการนิเทศ

มาตรฐานวิชาชีพ	สาระความรู้	สมรรถนะ
	(3) การพัฒนาแผนการนิเทศตามบริบทมหภาคและภูมิสังคม (4) การจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศ โครงการ และการนำสู่ การปฏิบัติ	
4. การพัฒนาหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้	(1) หลักการ แนวคิด ในการพัฒนาหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ และสร้างสร้งงานได้ (2) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	(1) สร้าง ใช้ ประเมิน และปรับปรุงหลักสูตร (2) นิเทศเพื่อพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล
5. การวิจัยทางการศึกษา	(1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติในการวิจัย (2) การใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมกรมการนิเทศ	(1) สามารถดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา
6. นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทาง การศึกษา	(1) หลักการ แนวคิด การออกแบบสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร	(1) ประยุกต์ใช้ และการประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (2) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร
7. การประกันคุณภาพ การศึกษา	(1) การบริหารจัดการการศึกษา (2) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายใน และภายนอก	(1) สามารถบริหารจัดการการศึกษา (2) นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อ พัฒนาสถานศึกษา
8. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	(1) หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต (2) คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพศึกษานิเทศก์	(1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม

มาตรฐานวิชาชีพ	สาระความรู้	สมรรถนะ
	(3) จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด	(2) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
อ้างอิงจาก ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556		

ตารางสรุปมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์

หน้าที่และความรับผิดชอบ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการบริหารการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 3 ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้ 1. ด้านการนิเทศการศึกษา 1.1 ออกแบบ จัดทำแผนการนิเทศการศึกษา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ มาตรฐานการศึกษาชาติ และหลักสูตร รวมทั้งนโยบาย จุดเน้น สภาพแวดล้อม ปัญหาและความต้องการ จำเป็นให้ครู สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถ จัดการศึกษา	1.มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ 2.ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง อย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป 2.1 ตำแหน่งครู ที่มิวิทยฐานะ ไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ	1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษา หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดการประเมินผลการศึกษา และเครื่องมือการนิเทศ

หน้าที่และความรับผิดชอบ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
	เพื่อพัฒนาสมรรถนะและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน 1.2 คัดสรร สร้าง พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย หรือวิธีการอื่นๆ ที่เหมาะสม ให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศการศึกษา เพื่อช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนให้ครู สถานศึกษาและ หน่วยงานการศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล 1.3 นิเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง ส่งเสริม และ สนับสนุนการพัฒนางานวิชาการ ประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ติดตาม และ ประเมินผล การจัดการศึกษาให้ครู สถานศึกษาและหน่วยงาน การศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผล 1.4 รายงานผลการนิเทศ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนผล การนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางานวิชาการ และการ จัดการศึกษาที่เกิดผลสัมฤทธิ์สูง	2.2 ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการนิเทศ การศึกษา และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ	2. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

หน้าที่และความรับผิดชอบ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
	2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา 2.1 วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและความต้องการจำเป็น สังเคราะห์ สารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษา 2.2 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร และสถานประกอบการรวมถึงภูมิปัญญาหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านต่าง ๆ ให้เข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา 2.3 ติดตามประเมินผลการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษา ได้บรรลุผลตามพันธกิจ		

หน้าที่และความรับผิดชอบ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
	3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 3.1 พัฒนางานตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความรู้อย่างสามารถทักษะโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพที่ศึกษานิเทศก์ และความรู้รอบรู้ในเนื้อหาที่รับผิดชอบให้สูงขึ้น 3.2 มีส่วนร่วมและเป็นผู้ร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา นำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และ วิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนที่มีผลต่อ คุณภาพครูและนักเรียน		

ตารางสรุปมาตรฐานวิทยฐานะศึกษานิเทศก์

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ
คุณภาพการปฏิบัติงาน ● มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ● แสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำ แผนการนิเทศการศึกษา ● คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีให้ สอดคล้องกับแผนการนิเทศ การศึกษา ● ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการ การศึกษา	คุณภาพการปฏิบัติงาน ● มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ● แสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำ แผนการนิเทศการศึกษา ● คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีให้ สอดคล้องกับแผนการนิเทศ การศึกษา ● ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการ การศึกษา	คุณภาพการปฏิบัติงาน ● มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ● แสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำ แผนการนิเทศการศึกษา ● คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีให้ สอดคล้องกับแผนการนิเทศ การศึกษา ● ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการ การศึกษา	คุณภาพการปฏิบัติงาน ● มีความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ● แสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบและจัดทำ แผนการนิเทศการศึกษา ● คัดสรร สร้าง พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีให้ สอดคล้องกับแผนการนิเทศ การศึกษา ● ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการ การศึกษา

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ
ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงาน การศึกษา	ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงาน การศึกษา	ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงาน การศึกษา	ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการของหน่วยงาน การศึกษา
- ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม - จัดทำรายงานผลการนิเทศ การศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา และให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ - พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ - นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองและ พัฒนาวิชาชีพ มาใช้ในการ	- ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม - จัดทำรายงานผลการนิเทศ การศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา และริเริ่ม คิดค้น พัฒนาและปรับปรุง นวัตกรรมให้ผู้รับการ เรียนรู้ นิเทศ พัฒนา การจัดการเรียนรู้ ของผู้เรียนอย่าง มีคุณภาพสูงขึ้น - พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ - นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้ จากการ พัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มาใช้ในการ	- ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม - จัดทำรายงานผลการนิเทศ การศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา และริเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรม ให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาการจัด ผู้เรียนรู้ ของผู้เรียนอย่างมี คุณภาพสูงขึ้น - พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ - นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองและ	- ประสานงานกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเน้นการมีส่วนร่วม - จัดทำรายงานผลการนิเทศ การศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา และริเริ่ม คิดค้น พัฒนาและปรับเปลี่ยน เผยแพร่และขยายผลนวัตกรรม และงานวิจัย จนนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลง ในวงวิชาชีพ - พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ - นำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้ จากการพัฒนาตนเองและพัฒนา

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ
แก้ปัญหาทางการนิเทศการศึกษา ให้มีผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ● มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ● ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ● ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ● มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศ การศึกษา ● มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ	พัฒนาวิชาชีพ มากใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการ นิเทศ การศึกษาให้ผลต่อคุณภาพครู และนักเรียน เป็นแบบอย่างที่ดี วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ● มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ● ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ● ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ● มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศ การศึกษา ● มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ	แก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้มีผลต่อคุณภาพครู และนักเรียน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้แนะสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ● มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ● ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ● ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ● มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศ การศึกษา ● มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ	วิชาชีพมากใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการนิเทศการศึกษาให้ผลต่อคุณภาพครูและนักเรียน เป็นผู้แนะสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวิชาชีพ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ● มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ● ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ● ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ● มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการนิเทศ การศึกษา ● มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ 1. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ไม่น้อยกว่า 4	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ 1. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มี วิทย	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะ

ศึกษาปีเทศก์ชำนาญการ	ศึกษาปีเทศก์ชำนาญการพิเศษ	ศึกษาปีเทศก์เชี่ยวชาญ	ศึกษาปีเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ
ปี หรือ ระยะเวลาจาก 4 ปี เหลือ 3 ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ.กำหนด และผ่าน การ ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด หรือ 2. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า หรือ 3. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญ การ	ศึกษาปีเทศก์ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ ระยะเวลาจาก 4 ปี เหลือ 3 ปี ตาม เงื่อนไขที่ ก.ค.ศ.กำหนด และผ่าน การ ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด หรือ 2. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า หรือ 3. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิเศษ	ฐานะ ศึกษาปีเทศก์ชำนาญการพิเศษ ไม่ น้อยกว่า 4 ปี หรือ ระยะเวลาจาก 4 ปี เหลือ 3 ปี ตามเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ.กำหนด และ ผ่าน การประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด หรือ 2. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า หรือ 3. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ	ศึกษาปีเทศก์เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ ระยะเวลาจาก 4 ปี เหลือ 3 ปี ตาม เงื่อนไขที่ ก.ค.ศ.กำหนด และผ่าน การ ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด หรือ 2. ดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า หรือ 3. ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ พิเศษ 4. ผ่านการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด



แนวทางการพัฒนาทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

บทนำ (Introduction)

“ศึกษานิเทศก์มีไว้ทำไม...มีประโยชน์อะไรกับการศึกษาบ้าง?” เสียงสะท้อนจากมุมมองของสังคมครูที่ทักถามถึงบทบาทและความสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ ทั้งที่ศึกษานิเทศก์มีบทบาทเป็นกำลังสำคัญของกระบวนการนิเทศการศึกษา ที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนความสามารถของครูอย่างกัลยาณมิตร กระตุ้น ชี้แนะ ชี้นำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลให้ปรากฏชัดผ่านคุณภาพของผู้เรียน ที่งอกงามขึ้นในระบบการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศ (Tanphan, S., & Khositphimanwet, E., 2022) เมื่อเป็นเช่นนั้น “ศึกษานิเทศก์” จึงต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในภาพรวมของระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับนโยบายลงมาถึงระดับปฏิบัติ รวมทั้งต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เชิงพัฒนาทางการศึกษา (Sri-ittayajit, S., 2012) เพื่อเป็นองค์ประกอบสายสนับสนุนที่ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน จึงจะนับได้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ผู้นั้นเป็น “ศึกษานิเทศก์มืออาชีพ” ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพอย่างแท้จริง

ผู้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีโอกาสดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 “ศึกษานิเทศก์ยอดนวัตกรรม สู่ครูผู้สร้างยอดนวัตกรรม” ดำเนินการระหว่างวันที่ 24-26 มิถุนายน 2566 พบประเด็นที่เป็นปัญหาจากมุมมอง (Frame) ที่แตกต่างกันของศึกษานิเทศก์และครูผู้สอน เป็นอุปสรรคทางความเชื่อและอุดมคติที่ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพเท่าที่ควรจะเป็น ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 ในมุมมองของครูพบว่า ครูไม่เข้าใจบทบาทและความสำคัญของศึกษานิเทศก์ และมองว่าศึกษานิเทศก์ คือผู้สร้างภาระเพื่อสนองต่อต่องานนโยบายทางการศึกษา และมีบทบาทเป็นผู้ประเมินเพื่อตัดสินคุณภาพของครูเท่านั้น ด้วยเหตุนี้เมื่อมีการนิเทศการศึกษา ครูจึงนำเสนอเฉพาะภาพลักษณ์และเนื้อหาในประเด็นการนิเทศเชิงบวก และเลือกที่จะเก็บซ่อนปัญหาการจัดการเรียนการสอนไว้ได้พรม ไม่นำเสนอหรือสะท้อนให้ศึกษานิเทศก์รับรู้ในกระบวนการนิเทศทางการศึกษา และประเด็นที่ 2 ในมุมมองของศึกษานิเทศก์พบว่า ศึกษานิเทศก์เชื่อว่าตนเองคือกัลยาณมิตรของครูที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านการสะท้อนแนวคิดที่นำไปสู่การแก้ปัญหาที่พบในกระบวนการนิเทศด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักการและทฤษฎีที่ถูกต้อง แต่ส่วนใหญ่เมื่อลงพื้นที่เพื่อทำการนิเทศครูผู้สอนกลับไม่พบปัญหาด้านการ

จัดการเรียนการสอนของครู จึงไม่มีโอกาสในการให้ข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การแก้ปัญหาที่ถูกต้อง (Kamchan, P. et al., 2023)

เมื่อพิจารณาจากทั้ง 2 มุมมอง จะพบข้อสังเกตว่าถ้าครูไม่มีปัญหาด้านการจัดการเรียน การสอน สอดคล้องกับที่ศึกษานิเทศก์ไม่พบปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูในกระบวนการ นิเทศแล้วนั้น คุณภาพของผู้เรียนที่ปรากฏผ่านการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับว่า เป็นการประเมินผลคุณภาพผู้เรียนที่เป็นมาตรฐานระดับชาติ จึงควรปรากฏเป็นสารสนเทศเชิงบวกที่ แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนเกิดการพัฒนามาตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด แต่ความ เป็นจริงกลับพบว่าผู้เรียนมีผลการประเมินจากการทดสอบระดับชาติ ขั้นพื้นฐานในภาพรวมต่ำกว่า เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดตั้งแต่ปีการศึกษา 2565 จนถึงปีการศึกษา 2566 (National Institute of Educational Testing Service (Public Organization), 2023) แสดงให้เห็นว่าแท้จริงแล้วครูอาจมี ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนแต่ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถเข้าถึงปัญหาดังกล่าวได้ การปฏิบัติ หน้าที่ด้านนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูจึงไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ความท้าทายใหม่ของศึกษานิเทศก์คือ “ทำอย่างไร ที่จะเข้าถึง ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง” ผู้เขียน จึงเสนอ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่จะช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพโดยใช้ทักษะที่หลากหลาย อันจะส่งผลให้ศึกษานิเทศก์สามารถเข้าถึงปัญหา ด้านการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างมีคุณภาพ และนำไปสู่การแก้ปัญหาได้ตรงจุด ในบทบาท การเป็น “ศึกษานิเทศก์กระบวนการ”

ความกังวลของศึกษานิเทศก์ใหม่สู่แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์กระบวนการ

“ศึกษานิเทศก์มืออาชีพ” เป็นกำลังสำคัญของกระบวนการนิเทศการศึกษาด้วยบทบาทการ เป็นผู้สนับสนุนความสามารถของครู กระตุ้น ยั่วยุให้ครูพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลดีสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งต้องเป็นผู้มี วิสัยทัศน์ทางการศึกษา เพื่อที่จะเป็นกลไกที่ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา (Khotsiri, C. et al., 2021) ดังนั้น การเปลี่ยนผ่าน จากการเป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นเข้าสู่วิชาชีพศึกษานิเทศก์จึงไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะการสร้างการ ยอมรับในบทบาทและความสามารถของศึกษานิเทศก์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีส่วนช่วยในการ ผลักดัน และขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์ จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในระดับผู้เชี่ยวชาญที่จะทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Effective Performance) สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (Office of the Basic Education

Commission, 2010, as cited in Payakkul et al., 2020) ที่ได้กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จำเป็นต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดก่อนบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2565 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีหนังสือที่ ศร 0206.6/ว1 ลงวันที่ 5 มกราคม 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามแนวปฏิบัติเดิม แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2565 เป็นต้นมา ประเด็นที่น่าสนใจและถือเป็นจุดเปลี่ยนของรูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในปี พ.ศ. 2565 คือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการคัดเลือกที่มีการระบุหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแบบเดิม แล้วกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกรูปแบบใหม่ จากเดิมที่เป็นการประเมินด้วยการทดสอบความรู้และความเหมาะสมกับตำแหน่งเปลี่ยนมาเป็นการประเมินองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ 1) ด้านผลงาน พิจารณาจากการประเมินเอกสาร ผลงาน หรือรางวัลด้านการจัดการเรียนการสอนที่ภาคภูมิใจ และ 2) ด้านความสามารถในการนิเทศการศึกษา พิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาที่พิจารณาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ และวิธีการนิเทศการศึกษา การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงการสรุปผลการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาเกี่ยวกับการสะท้อนผลการนิเทศต่อครู สถานศึกษา หน่วยงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยอาศัยดุลพินิจการพิจารณาของคณะกรรมการ ที่ได้รับการแต่งตั้งซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร และความแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ บุคลากรผู้มีความสมบัติและผ่านการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ โดยไม่มีการระบุให้พัฒนาก่อนบรรจุและแต่งตั้งตามแนวปฏิบัติเดิม แต่เปลี่ยนมาเป็นการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยให้มีการประเมิน 1 ครั้ง ทุก 6 เดือน โดยกระบวนการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ให้เป็นไปตามความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้งแล้วแต่กรณี การเปลี่ยนแปลงนี้นำมาซึ่งความกังวลของศึกษานิเทศก์ใหม่ที่น่าไปสู่แนวคิดการพัฒนาศึกษานิเทศก์กระบวนการ จากการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของผู้เขียนพบว่า เมื่อพิจารณาย้อนกลับไปทีครุผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์พบว่า ครุมีแก่นของความคิดหวังในศึกษานิเทศก์ คือ

“ศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นที่พึ่งของครู เป็นพื้นที่ปลอดภัย สามารถรับรู้และเข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูและแก้ปัญหาช่วยครูได้ รับฟังปัญหาของครู ร่วม

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาที่ได้ผล เป็นผู้ให้กำลังใจและเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนของครูอย่างกัลยาณมิตร ไม่ใช่ผู้ตัดสิน ไม่ใช่ผู้ประเมิน และไม่ใช่ภาระของครูในระบบการศึกษา”

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลครู วันที่ 24 เดือน มิถุนายน 2566

ท่ามกลางความคาดหวังของครูผู้สอนกลับพบว่า ตัวศึกษานิเทศก์ใหม่ต่างกำลังเผชิญกับภาวะวิตกกังวลจากการเปลี่ยนแปลงของหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีการยกเลิกการฝึกอบรมพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง จากเสียงสะท้อนผ่านประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ใหม่ที่ระบุว่า

“การเปลี่ยนสถานะจากการเป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่น เข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์โดยไม่ได้รับการพัฒนา ส่งผลให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติหน้าที่จากความไม่เข้าใจบริบท และการปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ไม่รู้กระบวนการดำเนินงานของศึกษานิเทศก์ ไม่รู้เทคนิคการสื่อสารที่จะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของศึกษาที่นิเทศก์ตามมาตรฐานวิชาชีพให้ประสบผลสำเร็จได้ แม้ว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้จากศึกษานิเทศก์รุ่นพี่อาจส่งผลให้การดำเนินงานด้านการนิเทศการสอนประสบผลสำเร็จได้ส่วนหนึ่ง แต่การได้รับความรู้ ทักษะ และกระบวนการที่ถูกต้อง จะช่วยให้ศึกษานิเทศก์ใหม่เกิดความมั่นใจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์”

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลศึกษานิเทศก์ใหม่ วันที่ 24 เดือน มิถุนายน 2566

เสียงสะท้อนข้างต้นนี้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์มีความสำคัญในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ใหม่ให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการนิเทศ ช่วยให้ศึกษานิเทศก์ใหม่สามารถเข้าถึงปัญหาของครูผู้สอน และสะท้อนผลการนิเทศที่นำไปสู่การแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูที่ตรงจุดและมีความถูกต้อง เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพ และจากเสียงสะท้อนของครูผู้สอนรวมถึงศึกษานิเทศก์ใหม่ ต่างชี้ให้เห็นว่าทักษะที่ศึกษานิเทศก์ใหม่ควรได้รับการพัฒนาคือ “ทักษะกระบวนการ (Facilitator)” ที่จะนำไปสู่จุดเปลี่ยนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hanmethree, P., & Wilaiwan, J. (2019) ที่ระบุว่ากระบวนการหรือ Facilitator เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อไปบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้และสร้างการ

เปลี่ยนแปลงร่วมกัน ดังนั้นการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้เป็นศึกษานิเทศก์กระบวนกร จึงเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพ

จุดเปลี่ยนการพัฒนาศึกษานิเทศก์ สู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนกร

ศึกษานิเทศก์ (Supervisor) เริ่มใช้ครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2495 ใช้แทนคำในภาษาอังกฤษว่า “Supervisor” หรือ “Inspector” ซึ่งขณะนั้นกรมวิสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้มีการจัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ขึ้นมาเป็นครั้งแรกของประเทศ มีการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ จำนวน 20 คน โดยกำหนดหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ว่าเป็นผู้ที่มีหน้าที่ให้การสนับสนุนงานด้านวิชาการของโรงเรียนโดยตรง ปฏิบัติงานด้านการศึกษาค้นคว้าอบรมแนะนำ ทำอุปกรณ์การสอน สาธิตการสอนจัดทำคู่มือครู ให้ความช่วยเหลือครู ตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา มาโดยตลอดแต่หลังการปฏิรูปการศึกษาในปี พ.ศ. 2542 หน่วยศึกษานิเทศก์ ถูกปรับเปลี่ยนเป็นกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติชัดเจน แต่ต้องปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไข และบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดูแลรับผิดชอบงานนิเทศก์การศึกษาทั้งระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเห็นว่า เมื่อครั้งเริ่มก่อตั้งเป็นหน่วยศึกษานิเทศก์ มีสถานภาพเป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีความเป็นอิสระทางวิชาการ คล่องตัวในการบริหารจัดการภายในหน่วย แต่เมื่อยุบรวมเข้ามาอยู่ภายใต้การบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่ว่าจะประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ได้ถูกลดสถานภาพลง มีสถานภาพเป็นกลุ่มภารกิจหนึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น Aiman, E., et al., 2022) โดยในปัจจุบันตามประกาศ ก.ค.ศ. ได้ระบุว่า บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ หรือภารกิจของศึกษานิเทศก์ประจำเขตพื้นที่การศึกษา คือ รับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต้องมีการบูรณาการงาน 3 ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกันคือ 1) ด้านการนิเทศการศึกษา 2) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, 2022)

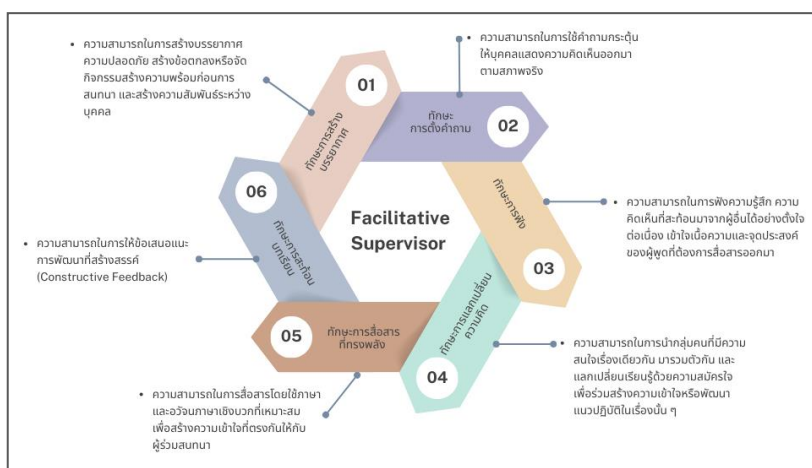
จะเห็นว่าจุดเริ่มต้นเดิมของศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ถูกกำหนดไว้ให้ทำหน้าที่ส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนความสามารถของครู แต่หลังการปฏิรูปการศึกษาในปี พ.ศ. 2542 หน่วยศึกษานิเทศก์ถูกปรับเปลี่ยนเป็นกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และถูกลดสถานภาพลงเป็นเพียงกลุ่มภารกิจหนึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น โดยภายหลัง ก.ค.ศ. ได้กำหนด บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ หรือภารกิจ

ของศึกษานิเทศก์ให้รับผิดชอบในการนิเทศการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องและต้องทำงานร่วมกับครู คือ การนิเทศการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของครูในฐานะพี่เลี้ยง เพื่อเป้าหมายเดียวกันคือ ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนามีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยใช้กระบวนการวัดและประเมินผลระดับชาติที่เป็นมาตรฐานเดียวกันมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินความงอกงามของผู้เรียน ควบคู่กับการวัดและประเมินผลระดับสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยครูผู้สอน แต่อย่างไรก็ตามยังมีศึกษานิเทศก์ส่วนหนึ่งที่มีความเข้าใจที่บิดเบี้ยวเกี่ยวกับบทบาทตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพของตนเอง คือเข้าใจว่าตัวเองมีหน้าที่ประเมินการจัดการเรียนการสอนของครู และมีสิทธิ์วิพากษ์วิจารณ์การจัดการเรียนการสอนของครูแทนการช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำในฐานะพี่เลี้ยง ทำให้ครูส่วนหนึ่งเข้าใจศึกษานิเทศก์ผิดไปจากความเป็นจริงและมีทัศนคติที่ไม่ดีกับศึกษานิเทศก์ ไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ไม่นำเสนอปัญหาที่แท้จริง ส่งผลให้ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถเข้าถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนได้ จึงไม่สามารถแนะนำ ช่วยเหลือ และส่งเสริมการแก้ปัญหาที่ถูกต้องได้ ด้วยเหตุที่ว่าทัศนคติของแต่ละบุคคลนั้นเกิดขึ้นจากประสบการณ์เมื่อพบเจอเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งและกลายเป็นความเชื่อที่ฝังรากลึกเป็นอุดมคติ จึงยากต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้เขียนในฐานะศึกษานิเทศก์มีความเห็นว่าเราไม่อาจไปเปลี่ยนความคิดของครูทุกคนได้ แต่สิ่งที่ศึกษานิเทศก์ควรทำ คือ การพัฒนาตัวเอง (ศึกษานิเทศก์ใหม่) ให้เป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการ ที่มีทักษะในการล้วงลึกถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูโดยไม่ใช้การถามตรง ๆ แต่เปลี่ยนมาใช้ทักษะกระบวนการ ซึ่งเป็นทักษะของผู้เอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทำหน้าที่เป็นผู้คอยตั้งคำถามกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายได้ร่วมคิดค้นหาคำตอบ ทำหน้าที่ประสาน กระตุ้น สังเกตการณ์ สร้างบรรยากาศ ช่วยในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ ความรู้ต่าง ๆ เป็นผู้ที่มุ่งความสำคัญของทีมมากกว่าเนื้อหา ของงาน และเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นของกระบวนการ (Facilitator) พบว่า กระบวนการมีทักษะที่จำเป็น ประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด 5) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน (Premasuk, S., 2018; Jarusombat, T., 2019; Hanmethree, P., & Wilaiwan, J., 2019; & Bravo, C. 2019) การมีทักษะเหล่านี้ทำให้ Facilitator ไม่จำเป็นต้องเอาตัวเองเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาหรือบริบทที่กำลังเป็นปัญหา ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพราะ Facilitator มีความเชื่อว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรย่อมมีความรู้และความชำนาญในบริบทนั้น ๆ มากกว่า Facilitator แต่ Facilitator จะอาศัยเทคนิคการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การตั้งคำถามที่ทำให้ผู้ตอบสื่อสารปัญหาออกมาโดยไม่กระทบกับบุคลากรอื่นในองค์กร การรับฟังอย่างใจจดใจจ่อและเป็นกลาง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยการสื่อสารที่ทรงพลัง

สามารถสะท้อนสภาพปัญหามาไปสู่การออกแบบวางแผน และเลือกเครื่องมือต่าง ๆ ในการช่วยให้กลุ่มเป้าหมายให้สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเองอย่างสร้างสรรค์และได้บทสรุปของสิ่งที่พวกเขาต้องการด้วยตัวเองได้อย่างเต็มที่ (Schwarz, R. M., 2002)

จากข้อมูลข้างต้นจึงสามารถกำหนดคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์กระบวนการ (ศึกษานิเทศก์ใหม่) ว่าควรมีทักษะที่จำเป็น 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด 5) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน เนื่องจากว่า ในแต่ละเขตพื้นที่รับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ มีสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกันอย่างหลากหลาย ทั้งด้านขนาด สภาพแวดล้อม จำนวนประชากร รูปแบบการบริหารหรือการทำงานของบุคลากร ในสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งหมายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนมีความแตกต่างกันด้วยรูปแบบปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแตกต่างกัน วิธีการแก้ปัญหานั้น ๆ ก็แตกต่างกันเช่นกัน ดังนั้น ศึกษานิเทศก์กระบวนการจึงไม่จำเป็นต้องเอาตัวเองเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาหรือบริบทที่กำลังเป็นปัญหาในสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่ง เพราะศึกษานิเทศก์กระบวนการต้องมีความเชื่อว่าผู้ที่อยู่ในสถานศึกษานั้น ๆ มีความรู้และความชำนาญในบริบทนั้น ๆ มากกว่าตัวของศึกษานิเทศก์กระบวนการเอง แต่ศึกษานิเทศก์กระบวนการจะอาศัยเทคนิคการสร้างสภาพบรรยากาศที่เหมาะสม การตั้งคำถามที่ทำให้ผู้ตอบสื่อสารปัญหาออกมาโดยไม่กระทบกับบุคลากรอื่นในสถานศึกษา การรับฟังอย่างใจจดใจจ่อและเป็นกลาง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยการสื่อสารที่ทรงพลัง และสะท้อนสภาพปัญหาที่นำไปสู่การออกแบบวางแผน และเลือกเครื่องมือต่าง ๆ ในการช่วยให้ผู้รับการนิเทศสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเองอย่างสร้างสรรค์ และได้บทสรุปของสิ่งที่พวกเขาต้องการด้วยตนเองอย่างเหมาะสม เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาพที่ 1 ทักษะที่จำเป็นของศึกษานิเทศก์กระบวนการ



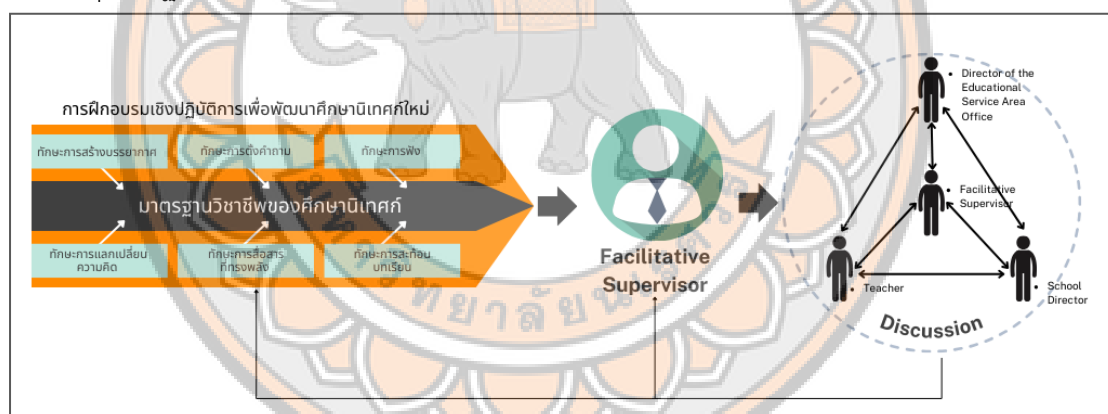
แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่สู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการ

การพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ด้วยการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่ดำเนินการหรือจัดกระทำอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายคือการเสริมสร้างและพัฒนาพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ในด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติที่ถูกต้องในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ อันส่งผลให้เกิดการพัฒนาภายในที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Khaisaeng, T. (2022) ที่ได้ให้ความคิดเห็นไว้คล้ายคลึงกันว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในตัวมนุษย์ ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญและมีความเหมาะสมที่จะถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ เมื่อพิจารณาในมุมมองของการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการ ก็จะมีผลสอดคล้องสัมพันธ์กับคำกล่าวของ Panich, V. (2019) ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า “โลก สังคม และงานมีการเปลี่ยนแปลงเร็วในลักษณะ VUCA ทุกองค์กรจำเป็นต้องมี Facilitator ในจำนวนที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารระดับสูงทุกคนควรมีทักษะการเป็น Facilitator และใช้ทักษะนั้นเป็นในโอกาสที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังของพนักงานในองค์กรได้อย่างน่าพิศวง” จากข้อความดังกล่าวนี้ ผู้เขียนจึงเห็นสมควรว่าศึกษานิเทศก์ใหม่ ในฐานะที่เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่มีบทบาทสำคัญด้านการศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนาให้มีทักษะกระบวนการหรือ Facilitator สู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการ เพื่อสร้างคุณประโยชน์และเป็นปัจจัยส่งเสริมกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ที่ได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้วยเหตุข้างต้นนี้ ผู้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจึงเห็นว่าแนวทางหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้เป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการ คือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เพิ่มกระบวนการในการฝึกอบรมให้มากขึ้นนอกเหนือจากการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับบทบาทตามมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์แล้ว ยังจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องฝึกทักษะกระบวนการทั้ง 6 ทักษะ ให้มีความชำนาญและองอาจขึ้นในความเป็นตัวตนของศึกษานิเทศก์ใหม่ จนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ได้จริง สอดคล้องกับสภาพบริบทการทำงานในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเป็นศึกษานิเทศก์มืออาชีพ ที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลถึงการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นได้ตามเจตนารมณ์หรือเป้าหมายสูงสุดของการศึกษาจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์ ซึ่งอาจแสดงออกในลักษณะของการเป็น Coach ของครู ทั้งนี้ ความองอาจในตัวตนของศึกษานิเทศก์

กระบวนการ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติของผู้กล้าและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล้าที่จะล้มเหลวแล้วสร้างการเรียนรู้จากความล้มเหลว สร้างโอกาสให้ครูได้เติบโต ยอมรับความเห็นต่างอย่างไว้อคติ แบ่งปันความเป็นผู้นำ และปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจที่สมบูรณ์ ทั้งความรู้เรื่องสถานการณ์โลก ความรู้เรื่องระบบการศึกษาตลอดแนว ความรู้เรื่ององค์กรทางการศึกษา รวมถึงความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับจุดยืนของตนเอง เพราะการรู้จักตัวเองรู้ศักยภาพ รอบรู้สถานการณ์ รอบตัวทั้งระดับองค์กรที่ใกล้ชิดที่สุด และสถานการณ์สังคมโลกที่ไกลตัวออกไป จะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ พัฒนาตัวเองสู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลให้ครูยอมรับในตัวศึกษานิเทศก์ ให้ความไว้วางใจ ให้ความเคารพให้ความร่วมมือในการทำงานในฐานะเพื่อนร่วมงานที่ร่วมกันผลักดันและส่งเสริมกันและกันให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ศึกษานิเทศก์จะกลายเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทและมีความสำคัญในความคิดและความเชื่อของครู ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษาใหม่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์

ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่สู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์



บทสรุป (Conclusion)

การพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อสร้างการยอมรับในบทบาทของศึกษานิเทศก์ ในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีส่วนช่วยในการผลักดัน และขับเคลื่อน ให้การจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในระดับผู้เชี่ยวชาญ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effective Performance) การปลูกฝังและให้ความรู้แก่ศึกษานิเทศก์ใหม่เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ เพียงอย่างเดียว อาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพได้ ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จะส่งเสริมคุณลักษณะ

ของศึกษานิเทศก์ให้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุมাত্রฐานวิชาชีพ ด้วยการพัฒนาทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์สู่การเป็นศึกษานิเทศก์กระบวนการที่มีทักษะสำคัญ 6 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างบรรยากาศ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 3) ทักษะการฟัง 4) ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง 5) ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด และ 6) ทักษะการสะท้อนบทเรียน จะช่วยให้ศึกษานิเทศก์ใหม่มีคุณลักษณะเชิงบวก ที่ส่งเสริมศักยภาพในการเข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนอย่างแท้จริง และนำไปสู่การสะท้อนผลการนิเทศอย่างตรงไปตรงมาโดยใช้แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่ถูกต้องเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีคุณภาพส่งผลถึงการยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อครูได้รับการสนับสนุนส่งเสริมด้านการจัดการเรียนการสอนที่ถูกต้องจากศึกษานิเทศก์กระบวนการ จะทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ สอนเป็น เห็นผล คนยกย่อง ส่งผลถึงผู้เรียนให้เกิดความงอกงามตามเป้าหมายการศึกษาชาติ เมื่อศึกษานิเทศก์เปลี่ยนบทบาทจากผู้ตัดสินมาเป็นกัลยาณมิตรที่แท้จริงของครูโดยสมบูรณ์แล้ว ครูจะเข้าใจเจตนารมณ์และเป้าหมายที่แท้จริงในการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เป็นเหตุปัจจัยให้ครูยอมรับในตัวศึกษานิเทศก์ ให้ความไว้วางใจ ให้ความเคารพ ให้ความร่วมมือในการทำงานในฐานะเพื่อนร่วมงานที่ร่วมกันผลักดันและส่งเสริมกันและกันให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ศึกษานิเทศก์จะกลายเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีบทบาทและมีความสำคัญในความคิดและความเชื่อของครู ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษาใหม่ให้บรรลุมাত্রฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์

ที่มา : ปุณยวัฒน์ ขอบทอง

การทำ Dialogue ทางการศึกษา

การทำ Dialogue ทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมเรียนรู้ในวงสนทนาอย่างมีประสิทธิภาพ การสนทนาทางการศึกษาเช่นนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นในเนื้อหาและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ

ความหมายและความสำคัญของ Dialogue ทางการศึกษา

การทำ Dialogue ทางการศึกษา มีความหมายและความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก : การสนทนาช่วยให้ผู้ร่วมเรียนรู้ในวงสนทนาสามารถเข้าใจเนื้อหาในระดับที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยการตั้งคำถามและค้นหาคำตอบร่วมกันในวงสนทนาทำให้เกิดความรู้ที่ยั่งยืนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

2. เป็นกระบวนการเสริมสร้างทักษะการคิดวิพากษ์ : การมีส่วนร่วมใน Dialogue ช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์วิจารณ์ ผู้ร่วมเรียนรู้ในวงสนทนาจะได้ฝึกฝนการตั้งคำถามที่มีความหมายและการแสดงความคิดเห็นที่มีเหตุผล ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในชีวิตจริง

3. เป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะการสื่อสาร : การสนทนาทางการศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมเรียนรู้ในวงสนทนาได้ฝึกฝนทักษะการสื่อสาร ทั้งการฟังอย่างตั้งใจและการพูดอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

4. เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ : การสนทนาช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมเรียนรู้ในวงสนทนา รวมถึงการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ในกลุ่มเพื่อน การให้และรับความคิดเห็นในบรรยากาศที่เป็นมิตรจะเสริมสร้างความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน

5. เป็นกระบวนการกระตุ้นแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วม : การที่ผู้ร่วมเรียนรู้ในวงสนทนา รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและเสียงของตนได้รับการรับฟัง สามารถกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ทำให้กระบวนการเรียนรู้มีชีวิตชีวา

6. เป็นกระบวนการปรับปรุงผลการเรียนรู้ : ผลสุดท้ายของการสนทนาที่มีประสิทธิภาพมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น เนื่องจากผู้ร่วมเรียนรู้ในวงสนทนามีความเข้าใจที่มากขึ้น และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การทำ Dialogue ทางการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการเพิ่มคุณภาพของการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้ร่วมเรียนรู้ในวงสนทนา สามารถพัฒนาแนวคิด ความคิดริเริ่ม และทักษะที่จำเป็นสำหรับการประสบความสำเร็จในวิชาชีพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสนทนาและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจึงเป็น สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในระบบการศึกษาในยุคปัจจุบัน

กระบวนการทำ Dialogue ทางการศึกษา

กระบวนการทำ Dialogue ทางการศึกษา เป็นกระบวนการสนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้และการพัฒนาทักษะทางวิชาการและสังคมของผู้เข้าร่วมการสนทนา กระบวนการนี้มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเปิดกว้าง : เริ่มต้นด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัยที่จะพูดคุยและแชร์ความคิดเห็นโดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกวิจารณ์

2. การรับฟังอย่างใส่ใจ : การฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจเป็นพื้นฐานสำคัญของ Dialogue เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนได้รับการรับฟังและเข้าใจ

3. การตั้งคำถามที่กระตุ้นความคิด : ใช้คำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้คิดและตอบสนองอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะช่วยกระตุ้นการสนทนาและการเรียนรู้

4. การเคารพความคิดเห็นที่หลากหลาย : การยอมรับและเคารพในความแตกต่างของความคิดเห็น จะทำให้การสนทนาเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

5. การสรุปและสะท้อนความคิด : เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการที่ควรมีการสรุปประเด็นและสะท้อนความคิดร่วมกัน เพื่อให้เห็นภาพรวมของสิ่งที่ได้เรียนรู้และสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง

กระบวนการนี้เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมายและการพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นในโลกปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ด้วย

ข้อจำกัดของการทำ Dialogue ทางการศึกษา

การทำ Dialogue ทางการศึกษาเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมายและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในโลกปัจจุบัน แต่มีข้อจำกัดในการดำเนินการที่กระบวนการจำเป็นต้องคำนึงถึง ดังนี้

1. การขาดความหลากหลายในมุมมอง : การสนทนาที่จำกัดในแง่ของมุมมองหรือความคิดเห็นอาจทำให้ผู้ร่วมเรียนรู้ในวงสนทนาไม่ได้รับรู้ถึงมุมมองที่หลากหลายหรือความเข้าใจที่ครอบคลุม

2. ความยากในการจัดการกับความขัดแย้ง : การสร้างพื้นที่ที่ปลอดภัยสำหรับทุกคนในการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีอาจเป็นเรื่องท้าทาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดความขัดแย้งหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

3. ทักษะการสนทนาที่ไม่เพียงพอ : ผู้ร่วมเรียนรู้ในวงสนทนาบางคนอาจไม่มีทักษะในการฟังหรือการสื่อสารที่ดีพอ ซึ่งอาจทำให้การสนทนาไม่ราบรื่นหรือมีประสิทธิภาพน้อยลง

4. ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษา : ผู้ร่วมเรียนรู้ในวงสนทนาจากภูมิหลังที่ต่างกันอาจมีความเข้าใจหรือการตีความที่ต่างกัน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจซึ่งกันและกัน

5. ขาดการเชื่อมโยงกับเนื้อหาหลักสูตร : การสนทนาที่ไม่ได้มีการเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่กำลังศึกษาอาจทำให้ผู้ร่วมเรียนรู้ในวงสนทนา รู้สึกว่าสิ่งที่พูดคุยไม่มีความสำคัญหรือไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้

6. การจัดสรรเวลาไม่เหมาะสม : การใช้เวลาเพื่อการสนทนาอาจทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการสอนเนื้อหาที่จำเป็นหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่สำคัญ

7. อิทธิพลของบรรยากาศในวงสนทนา : บรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการสนทนา เช่น ความรู้สึกไม่ปลอดภัยหรือการไม่สนับสนุนจากผู้ร่วมเรียนรู้ในวงสนทนา อาจทำให้การสนทนามีประสิทธิภาพน้อยลง

8. การประเมินผลการสนทนา : การหาวิธีประเมินว่าการสนทนาช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ร่วมเรียนรู้ในวงสนทนาได้มากน้อยเพียงใด อาจเป็นเรื่องซับซ้อนและจำเป็นต้องมีเครื่องมือหรือปัจจัยเอื้อที่เหมาะสม

แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำด้วย Reflective Dialogue

การพัฒนาภาวะผู้นำด้วย Reflective Dialogue การสนทนาสะท้อนความคิด (Reflective Dialogue) เป็นกระบวนการที่ช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการสนทนาและไตร่ตรองเกี่ยวกับประสบการณ์และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในบริบทการทำงาน วิธีนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาทักษะการคิดเชิงลึกและการเข้าใจตนเอง รวมถึงการตระหนักรู้เกี่ยวกับบทบาทและ ผลกระทบของการนำในสถานการณ์ต่าง ๆ (Bolton, 2020)

การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการใช้ Reflective Dialogue ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแก้ไข ปัญหา การสื่อสาร และการจัดการความขัดแย้งในองค์กร (Moon, 2021) กระบวนการนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาผู้นำในองค์กรและสถาบันการศึกษาเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ศิริพร วัฒนพงศ์, 2565)

กระบวนการนี้ยังช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม (Brown & Smith, 2021) การใช้ Reflective Dialogue ในการฝึกอบรมผู้นำส่งผลให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจที่ดีขึ้น (Walker & Johnson, 2022) ในขณะเดียวกันยังช่วยพัฒนาความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของผู้นำในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (Kearney, 2020)

การพัฒนาภาวะผู้นำด้วย Reflective Dialogue เป็นแนวทางที่ได้รับความสนใจอย่างมากในการ เสริมสร้างทักษะและคุณลักษณะของผู้นำในยุคปัจจุบัน Reflective Dialogue เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้นำได้ ทบทวนและไตร่ตรองประสบการณ์ของตนเอง เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Day et al., 2021) การใช้ Reflective Dialogue ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ช่วยเสริมสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Miscenko et al., 2017) นอกจากนี้ ยังช่วย พัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2563) ในบริบทของ องค์กร การใช้ Reflective Dialogue สามารถส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ (Heslin & Keating, 2017) การศึกษาของ ธนภูมิ อดิเวทิน (2564) พบว่า การใช้ Reflective Dialogue ในโปรแกรมการพัฒนาผู้นำช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวและการจัดการกับความไม่แน่นอนของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

Reflective Dialogue ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยช่วยให้ผู้นำได้ทบทวนและตระหนักถึงค่านิยมและหลักการทางจริยธรรมของตนเอง (Thornton, 2020) การศึกษาของพิชญา วัฒนรังสรรค์ (2565) ชี้ให้เห็นว่า การใช้ Reflective Dialogue ในการพัฒนาภาวะผู้นำช่วยเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์และทักษะการสื่อสารของผู้นำ ในด้านการศึกษา Reflective Dialogue ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา โดยช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทบทวนและพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการของตนเอง (Liu et al., 2020) ในประเทศไทย สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) ได้นำเสนอแนวทางการใช้ Reflective Dialogue ในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาภาวะผู้นำด้วย Reflective Dialogue ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21 (DeRue & Myers, 2019)

Reflective Dialogue ฝึกฝนอย่างไร

การฝึกฝน Reflective Dialogue เป็นกระบวนการที่เน้นการไตร่ตรองและการสนทนาเชิงสะท้อน เพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และความเข้าใจในตนเอง กระบวนการนี้สามารถฝึกฝนได้โดยการสร้าง บรรยากาศที่เปิดกว้างให้ผู้เข้าร่วมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันประสบการณ์ (Moon, 2021) การฝึกฝน Reflective Dialogue สามารถเริ่มต้นจากการตั้งคำถามที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้ทบทวนการกระทำและ ความคิดของตนเอง ซึ่งสามารถช่วยในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ (Kearney, 2020)

ขั้นตอนสำคัญในการฝึกฝน Reflective Dialogue คือการให้ผู้เข้าร่วมมีเวลาในการไตร่ตรองสิ่งที่เกิดขึ้น การตั้งคำถามและการฟังอย่างตั้งใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างบทสนทนาที่มีประสิทธิภาพ (Bolton, 2020) การฝึกฝนนี้ยังต้องอาศัยความสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในตัวเองและเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ในบริบทของการทำงาน (Brown & Smith, 2021) การฝึกฝน Reflective Dialogue มักใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำและการศึกษา โดยมีการเน้นการไตร่ตรองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มเรียนรู้ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทและความสัมพันธ์ของผู้นำกับสมาชิกในทีม (ศิริพร วัฒนพงศ์, 2565)

การฝึกฝน Reflective Dialogue มีหลากหลายวิธี ซึ่งสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและ เป้าหมายขององค์กร หนึ่งในวิธีการฝึกฝน Reflective Dialogue คือการใช้คำถามที่กระตุ้นการคิดวิเคราะห์ และการไตร่ตรอง (Schippers et al., 2020) โดยผู้นำหรือโค้ชอาจใช้คำถามปลายเปิดเพื่อส่งเสริมการสะท้อน คิดเชิงลึก เช่น "อะไรคือสิ่งที่คุณได้เรียนรู้จากสถานการณ์นี้" หรือ "คุณจะทำอะไรแตกต่างออกไปในครั้งหน้า" (วิจารณ์ พานิช, 2563) การจัดกลุ่มสนทนาแบบ Reflective

Dialogue เป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพโดย สมาชิกในกลุ่มจะแบ่งปันประสบการณ์และมุมมองของตนเอง พร้อมทั้งรับฟังและสะท้อนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (Heslin & Keating, 2018) การฝึกฝนในรูปแบบนี้ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาทักษะการสื่อสารภายในทีม

นอกจากนี้ การใช้เครื่องมือบันทึกการสะท้อนคิด เช่น สมุดบันทึกการเรียนรู้ (learning journal) หรือ แพลตฟอร์มออนไลน์ ยังเป็นวิธีที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถทบทวนและไตร่ตรองประสบการณ์ของตนเองได้อย่าง ต่อเนื่อง (Liu et al., 2019) ในประเทศไทย สุธีรา ทอมสัน (2564) ได้เสนอแนวทางการใช้ e-portfolio เพื่อ ส่งเสริมการสะท้อนคิดในการพัฒนาวิชาชีพครูการฝึกฝน Reflective Dialogue ยังสามารถทำได้ผ่าน การจำลองสถานการณ์หรือกรณีศึกษา โดยผู้เข้าร่วมจะได้วิเคราะห์และอภิปรายเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ (Rynes & Bartunek, 2017) ธนภูมิ อติเวทิน (2565) ได้นำเสนอการใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือน (VR) ในการจำลองสถานการณ์เพื่อฝึกฝน Reflective Dialogue ในบริบทการพัฒนาผู้นำองค์กร การใช้ Reflective Dialogue ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับและผู้รับจะร่วมกันวิเคราะห์และไตร่ตรอง เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุง (Daudelin & Conger, 2021) ในบริบท การศึกษาไทย พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2562) ได้นำเสนอแนวทางการใช้ Reflective Dialogue ในการนิเทศการสอนของครู

ภาพที่ 3 แนวทางการใช้ Reflective Dialogue ในการนิเทศการสอนของครู



ที่มา: <https://davidjvoelker.com/reflective-dialogue/>

Voelker, D. J. (n.d.). Reflective dialogue. Retrieved September 30, 2024, from <https://davidjvoelker.com/reflective-dialogue/>

จากโมเดล Reflective Dialogue ที่ปรากฏในภาพแสดงถึงการสนทนาที่มีการสะท้อนคิด (Reflective Dialogue) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงโดยการสนทนา และการสะท้อนตนเอง จุดเด่นของโมเดลนี้คือการเชื่อมโยงระหว่าง การสนทนา (Discussion), การสะท้อน ตนเอง (Reflection), และ การเปลี่ยนแปลง (Transformation) ซึ่งทำงานร่วมกันในลักษณะที่เป็นวงจรไม่สิ้นสุดโดยทั้งสามส่วนนี้มีความสัมพันธ์และเกี่ยวพันซึ่งกันและกันในการพัฒนาเชิงลึก ดังนี้

- Discussion (การสนทนา): เป็นกระบวนการเริ่มต้นที่สำคัญในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก และประสบการณ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในกลุ่ม และเป็นจุดเริ่มต้นของการสะท้อนตนเอง ซึ่งสามารถนำไปสู่การพิจารณาความคิดใหม่ ๆ
- Reflection (การสะท้อนตนเอง): เมื่อมีการสนทนาเสร็จสิ้น ผู้เข้าร่วมจะทำการสะท้อนคิดถึงสิ่งที่ได้ เรียนรู้จากการสนทนา นำไปสู่การทบทวนตัวเองและกระบวนการในการเรียนรู้ส่วนบุคคล การสะท้อนตนเอง ช่วยให้สามารถพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- Transformation (การเปลี่ยนแปลง): ผลลัพธ์ของการสะท้อนตนเองมักจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่มีความหมาย การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด การตัดสินใจ และการกระทำตามสิ่งที่ได้เรียนรู้ผ่านการสนทนาและการสะท้อนตนเอง

การที่การสนทนา, การสะท้อนตนเอง, และ การเปลี่ยนแปลง เชื่อมโยงกันในโมเดลนี้ ทำให้เกิดวงจร การพัฒนาที่ต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนหรือผู้เข้าร่วมสามารถพัฒนาตนเองและระบบที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสนทนาสะท้อนความคิดเป็นการสนทนาแบบพิเศษที่สามารถใช้อย่างมีกลยุทธ์ในห้องเรียน เพื่อสร้างชุมชน ขยายความสามารถในการฟัง และปลูกฝังการสะท้อนความคิดของแต่ละบุคคลเพื่อนำการสนทนา สะท้อนความคิด ผู้สอนจะถอยห่างและควบคุมด้วยการสัมผัสเบา ๆ โดยหลักแล้วเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้าร่วมทุกคน มีโอกาสแบ่งปันความคิดของตน และเพื่อให้การสนทนามุ่งเน้นไปที่ "วัตถุ" หรือวัตถุที่ต้องการสอบถาม ซึ่งใช้เพื่อสำรวจหัวข้อสำคัญ

การสนทนาเชิงไตร่ตรองเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พิจารณาถึงผลกระทบทางปัญญาและอารมณ์ของ เนื้อหาที่ตนกำลังศึกษา โดยไม่ต้องกดดันให้ทุกคนในห้องต้องไปถึงจุดหมายเดียวกัน การไตร่ตรอง (ด้วยการฟัง) อาจมีประโยชน์อย่างยิ่งเมื่อผู้เรียนต้องเผชิญกับปัญหาที่ยากลำบาก ดังที่ Charity Johansson และ Peter Felten ได้อธิบายไว้ใน Transforming Students: Fulfilling the Promise of Higher Education ว่า “การวิเคราะห์เชิงไตร่ตรอง การใช้การคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์

การสนทนา และการใช้สัญชาตญาณในการ พิจารณาสมมติฐานของตน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มองเห็นโลกที่อยู่รอบตัวและตำแหน่งของตนในโลกด้วยวิธีอื่น ๆ”

เนื่องจากการสนทนาสะท้อนกลับเน้นทั้งการฟังมุมมองของผู้อื่นและการฟังเสียงของตัวเอง จึงสามารถมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนพัฒนาการทางปัญญาและอารมณ์ซึ่งสามารถทำให้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้

Dialogue ที่แท้

จะนำทุกคนดำดิ่งด้วย Deep listening คือฟังด้วยโหมตรู้ได้อย่างต่อเนื่องไม่ขาดสาย ขณะที่ได้ยินและรับรู้ก็ไม่ได้ตัดสินด้วยความเข้าใจเดิมความคิดเดิมและความเชื่อเดิมของผู้ฟัง

การฟังแบบลึกจะนำผู้ฟังไปแตะ ไปเกี่ยว เอาประสบการณ์เดิม ความเข้าใจหรือปัญหาที่ฝังอยู่ภายในตนของแต่ละคนให้ผุดขึ้น หรือ เกิดการผกผันระหว่างสิ่งใหม่กับสิ่งเดิมจนพบกับสภาวะความเข้าใจบางอย่างที่แจ่มชัด

สภาวะ นี้อาจปรากฏเป็นการ "ตื่นรู้" ร่วมด้วยก็ได้ เป็นสภาวะแห่งการเข้าถึงความจริงแท้ตามธรรมชาติในบางอย่าง จนนำไปสู่การเปลี่ยนตัวตนหรือเปลี่ยนจิตสำนึกในเรื่องนั้นๆ

Dialogue เป็นกระบวนการสร้างการตื่นรู้ได้อีกวิธีหนึ่ง

Dialogue ระยะเริ่มต้นหรือระยะฝึกฝน ควรมี Facilitator เพื่อเติม Catalyst กระบวนการมีส่วนร่วม และหล่อเลี้ยงวงสนทนา ต่อเมื่อทุกคนในวงสนทนามีทักษะมากพอก็ไม่จำเป็นต้องมี Facilitator เพราะทุกคน จะสามารถหล่อเลี้ยงวงสนทนา และกระจ่ายการมีส่วนร่วมได้แล้ว

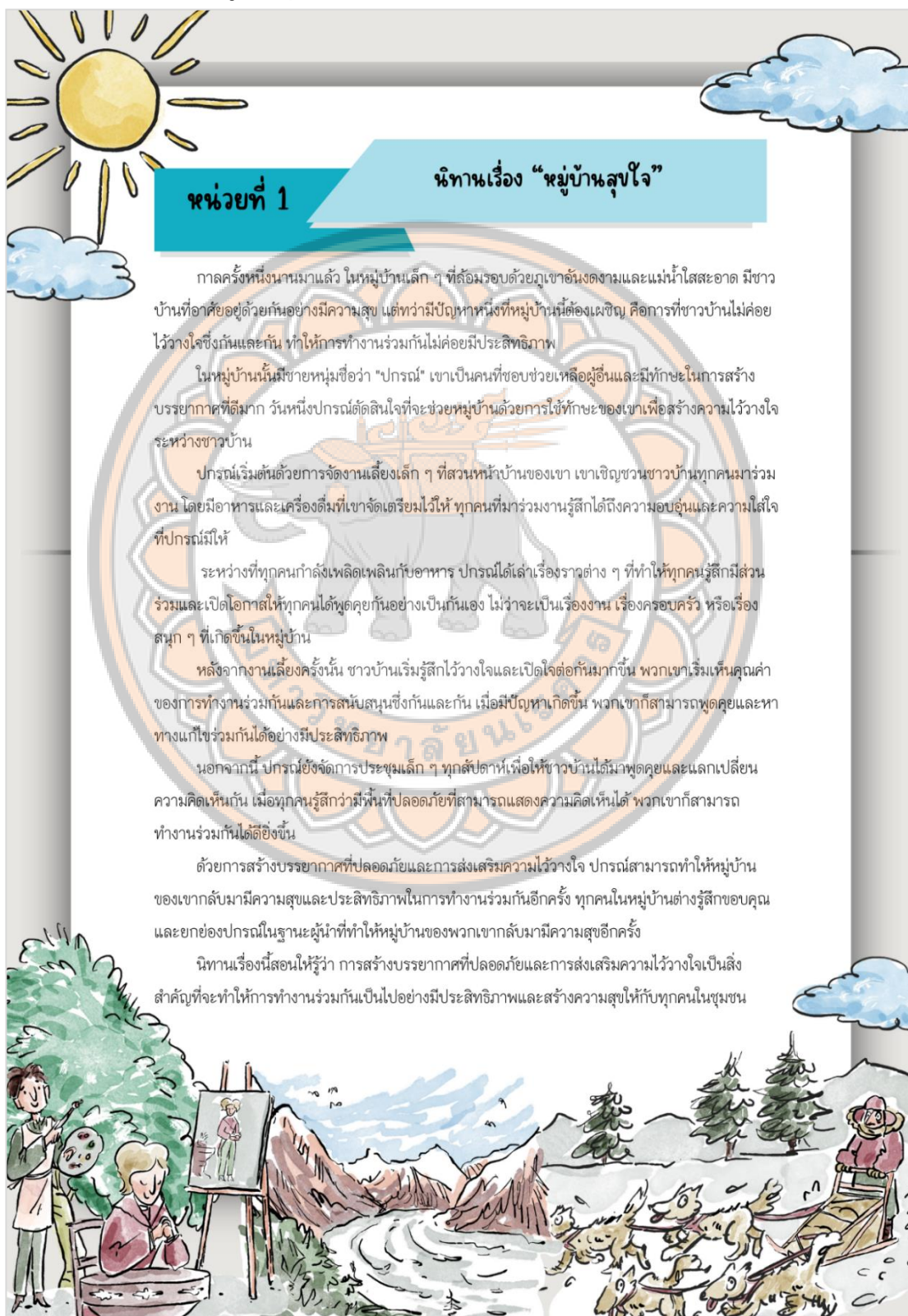
Dialogue ควรรับฟังจากข้างใน บรรยากาศมีส่วนสำคัญมาก จับจ้องแวตาสีใจไม่ตัดสิน ไม่แทรกให้เกียรติ เคารพกันและกัน ทุกคนมีคุณค่าเท่าเทียม การฟังคือการพูดที่ดีที่สุด เริ่มจากแนะนำถามความรู้สึก เพื่อให้ทุกคนได้ผ่อนคลาย สติคอยกำกับ จับจ้องอารมณ์ความรู้สึก เราได้เรียนรู้อะไรบ้าง ในประเด็นดังกล่าวเรา ต่อยอดได้อย่างไร มีอะไรที่เราต้องเรียนรู้เพิ่มเติม วงสนทนาจะต่องมีการทิ้งระยะ ไม่นานแต่ให้ทุกคนได้ใคร่ครวญ

“*Reflective dialogue* ควรรับฟังจากข้างใน บรรยากาศมีส่วนสำคัญมาก จับจ้องแวตาสีใจไม่ตัดสิน ไม่แทรก ให้เกียรติ เคารพกันและกัน...ทุกคนมีคุณค่าเท่าเทียม การฟังคือการพูดที่ดีที่สุด...เริ่มจากแนะนำ ถามความรู้สึก เพื่อให้ทุกคนได้ผ่อนคลาย...สติคอยกำกับ จับจ้องอารมณ์ความรู้สึก...เราได้เรียนรู้อะไรบ้าง...ในประเด็นดังกล่าว เราสามารถต่อยอดได้อย่างไร...มีอะไรที่เราต้องเรียนรู้เพิ่มเติม...วงสนทนาจะต้องมีการทิ้งระยะ ไม่นานแต่ให้ทุกคนได้ ใคร่ครวญ...สิ่งใหม่ที่ผุดขึ้นอาจเกิดในวงสนทนาและหลังจาก Reflect ใคร่ครวญกับตัวเอง”



เอกสารประกอบการเรียนรู้และใบกิจกรรม ประจำหน่วยที่ 1 ทักษะการสร้างบรรยากาศ

นิทานเรื่อง “หมู่บ้านสุขใจ”



หน่วยที่ 1

นิทานเรื่อง “หมู่บ้านสุขใจ”

กาลครั้งหนึ่งนานมาแล้ว ในหมู่บ้านเล็ก ๆ ที่ล้อมรอบด้วยภูเขาอันงดงามและแม่น้ำใสสะอาด มีชาวบ้านที่อาศัยอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข แต่ทว่ามีปัญหาหนึ่งที่หมู่บ้านนี้ต้องเผชิญ คือการที่ชาวบ้านไม่ค่อยไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานร่วมกันไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ

ในหมู่บ้านนั้น มีชายหนุ่มชื่อว่า “ปกรณ์” เขาเป็นคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่นและมีทักษะในการสร้างบรรยากาศที่ดีมาก วันหนึ่งปกรณ์ตัดสินใจที่จะช่วยหมู่บ้านด้วยการใช้ทักษะของเขาเพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างชาวบ้าน

ปกรณ์เริ่มต้นด้วยการจัดงานเลี้ยงเล็ก ๆ ที่สวนหน้าบ้านของเขา เขาเชิญชวนชาวบ้านทุกคนมาร่วมงาน โดยมีอาหารและเครื่องดื่มที่เขาจัดเตรียมไว้ให้ ทุกคนที่มาร่วมงานรู้สึกได้ถึงความอบอุ่นและความใส่ใจที่ปกรณ์มีให้

ระหว่างที่ทุกคนกำลังเพลิดเพลินกับอาหาร ปกรณ์ได้เล่าเรื่องราวต่าง ๆ ที่ทำให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน เรื่องครอบครัว หรือเรื่องสนุก ๆ ที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน

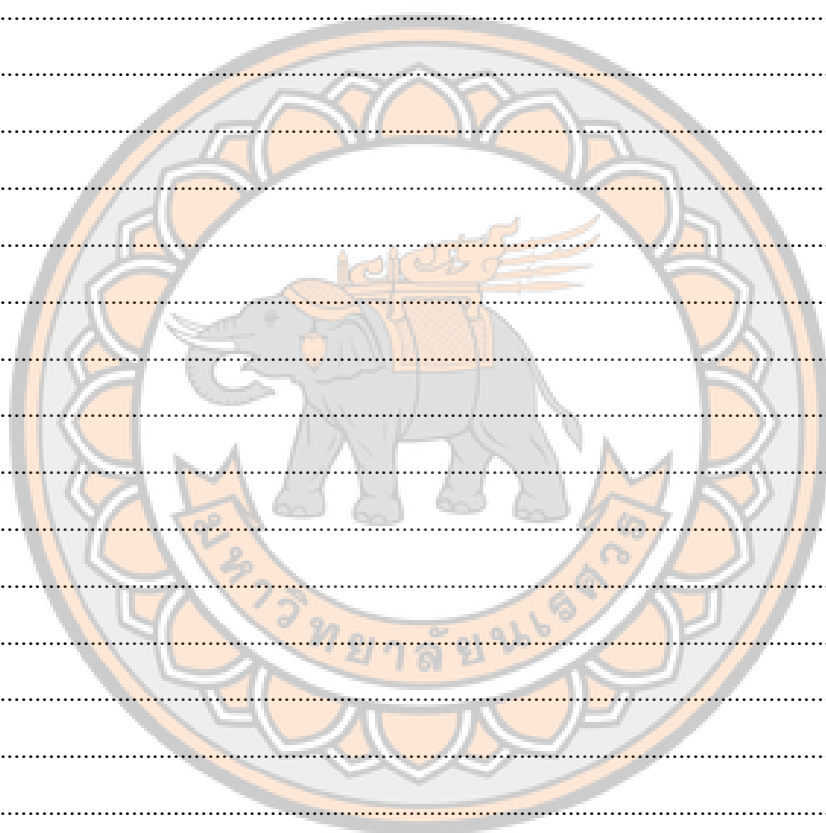
หลังจากงานเลี้ยงครั้งนั้น ชาวบ้านเริ่มรู้สึกไว้วางใจและเปิดใจต่อกันมากขึ้น พวกเขาเริ่มเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น พวกเขาสามารถพูดคุยและหาทางแก้ไขร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ปกรณ์ยังจัดการประชุมเล็ก ๆ ทุกสัปดาห์เพื่อให้ชาวบ้านได้มาพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เมื่อทุกคนรู้สึกว่ามีพื้นที่ปลอดภัยที่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ พวกเขาสามารถทำงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น

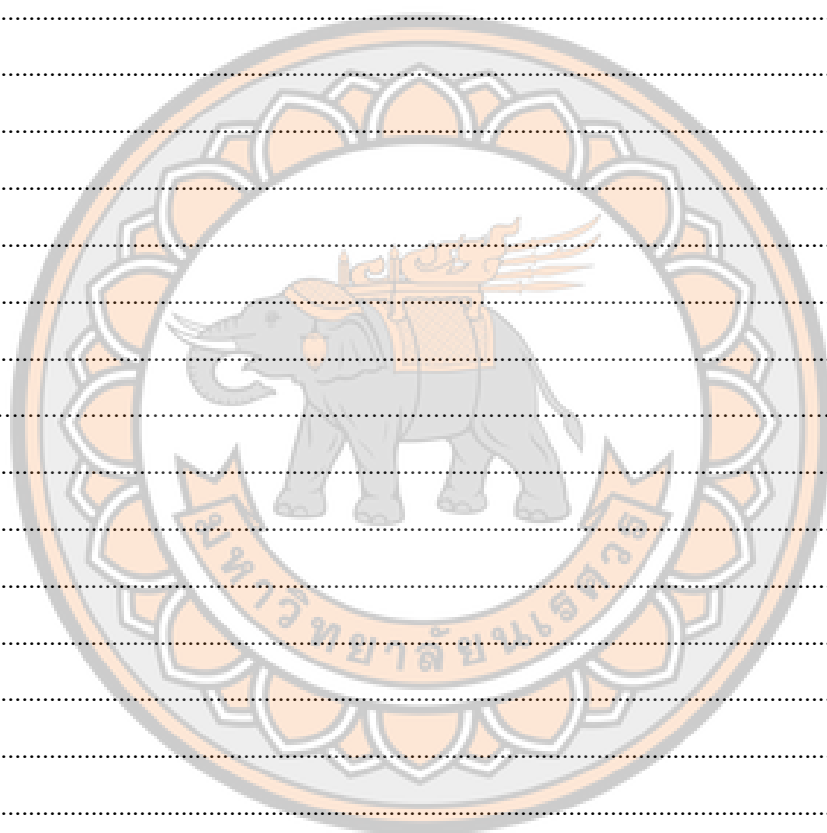
ด้วยการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและการส่งเสริมความไว้วางใจ ปกรณ์สามารถทำให้หมู่บ้านของเขากลับมามีความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันอีกครั้ง ทุกคนในหมู่บ้านต่างรู้สึกขอบคุณและยกย่องปกรณ์ในฐานะผู้นำที่ทำให้หมู่บ้านของพวกเขากลับมามีความสุขอีกครั้ง

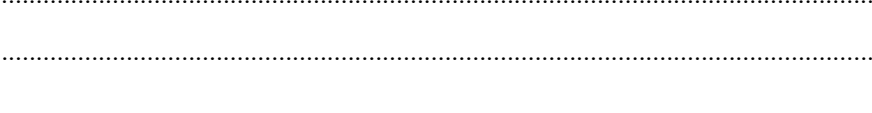
นิทานเรื่องนี้สอนให้รู้ว่า การสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและการส่งเสริมความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสุขให้กับทุกคนในชุมชน

บันทึก (ส่วนตัว) สิ่งที่ได้เรียนรู้ประจำหน่วย (ความงอกงามทางความคิดหรือแนวคิดผุดบังเกิดในตน)



ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบันทึกผลที่เกิดจากการอภิปรายเกี่ยวกับทักษะการสร้างบรรยากาศ
สู่การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ประกอบการจัดทำแผนที่ความคิด (เพื่อ
นำไปใช้ในการทำกิจกรรมของกลุ่มย่อย)





มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

เอกสารประกอบการเรียนรู้และใบกิจกรรม ประจำหน่วยที่ 2 ทักษะการตั้งคำถาม

นิทานเรื่อง “หมู่บ้านเขียวขจี”

หน่วยที่ 2

นิทานเรื่อง “หมู่บ้านเขียวขจี”

กาลครั้งหนึ่งนานมาแล้ว ในหมู่บ้านเล็กๆ ชื่อว่า “หมู่บ้านเขียวขจี” มีเด็กหนุ่มชื่อ “ตัน” ที่เป็นคนช่างสงสัยและมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ วันหนึ่งตันได้รับมอบหมายจากครูให้ทำโครงการเกี่ยวกับการปลูกผักสวนครัวในโรงเรียน

ตันรู้สึกตื่นเต้นมาก แต่เขาก็ไม่รู้ว่าจะเริ่มได้อย่างไรดี เขาจึงตัดสินใจไปหาคุณลุง “เมฆ” ชาวสวนผู้มีประสบการณ์เพราะเชื่อว่าลุงเมฆน่าจะมีคำตอบที่ดีให้เขา

เมื่อไปถึงสวนของลุงเมฆ ตันถามว่า “ลุงเมฆ ทำอย่างไรให้ผักสวนครัวของผมเจริญเติบโตดีครับ?”

ลุงเมฆยิ้มแล้วตอบว่า “การปลูกผักนั้นไม่ยาก แต่มันต้องมีทั้งความรู้และความอดทน แต่อย่าลืมว่าคำถามที่ถูกต้องจะนำไปสู่คำตอบที่ดีกว่า”

ตันสนใจเล็กน้อย แต่เขาก็เข้าใจว่าเขาต้องถามคำถามที่เจาะจงมากขึ้น เขาจึงถามว่า “ลุงเมฆครับ ผมควรใช้ดินแบบไหนในการปลูกผักสวนครัว และควรรดน้ำบ่อยแค่ไหน?”

ลุงเมฆยิ้มอีกครั้งและตอบว่า “ดินที่ดีคือดินที่มีความอุดมสมบูรณ์ มีการระบายอากาศดี ส่วนการรดน้ำนั้น ถ้าดินชื้นพอสักหน่อยก็ไม่จำเป็นต้องรดน้ำทุกวัน”

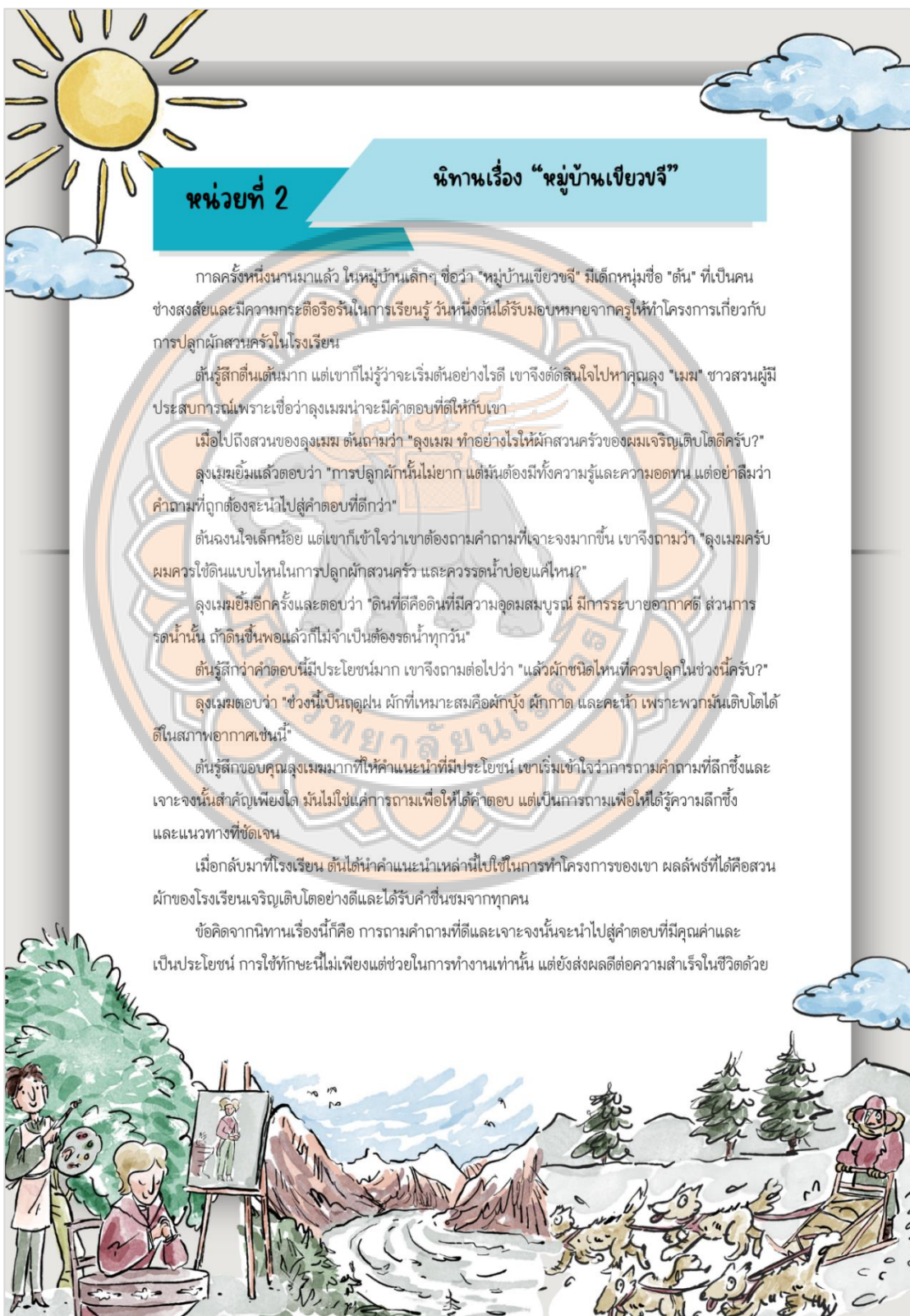
ตันรู้สึกคำตอบนี้มีประโยชน์มาก เขาจึงถามต่อไปว่า “แล้วผักชนิดไหนที่ควรปลูกในช่วงนี้ครับ?”

ลุงเมฆตอบว่า “ช่วงนี้เป็นฤดูฝน ผักที่เหมาะสมคือผักบุ้ง ผักกาด และคะน้า เพราะพวกมันเติบโตได้ดีในสภาพอากาศเช่นนี้”

ตันรู้สึกขอบคุณลุงเมฆมากที่ให้ความแนะนำที่มีประโยชน์ เขาเริ่มเข้าใจว่าการถามคำถามที่ลึกซึ้งและเจาะจงนั้นสำคัญเพียงใด มันไม่ใช่แค่การถามเพื่อให้ได้คำตอบ แต่เป็นการถามเพื่อให้ได้รับความลึกซึ้งและแนวทางที่ชัดเจน

เมื่อกลับมาที่โรงเรียน ตันได้นำคำแนะนำเหล่านั้นไปใช้ในการทำโครงการของเขา ผลลัพธ์ที่ได้คือสวนผักของโรงเรียนเจริญเติบโตอย่างดีและได้รับคำชื่นชมจากทุกคน

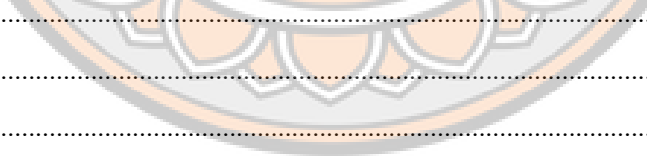
ข้อคิดจากนิทานเรื่องนี้ก็คือ การถามคำถามที่ดีและเจาะจงนั้นจะนำไปสู่คำตอบที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ การใช้ทักษะนี้ไม่เพียงแต่ช่วยในการทำงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตด้วย



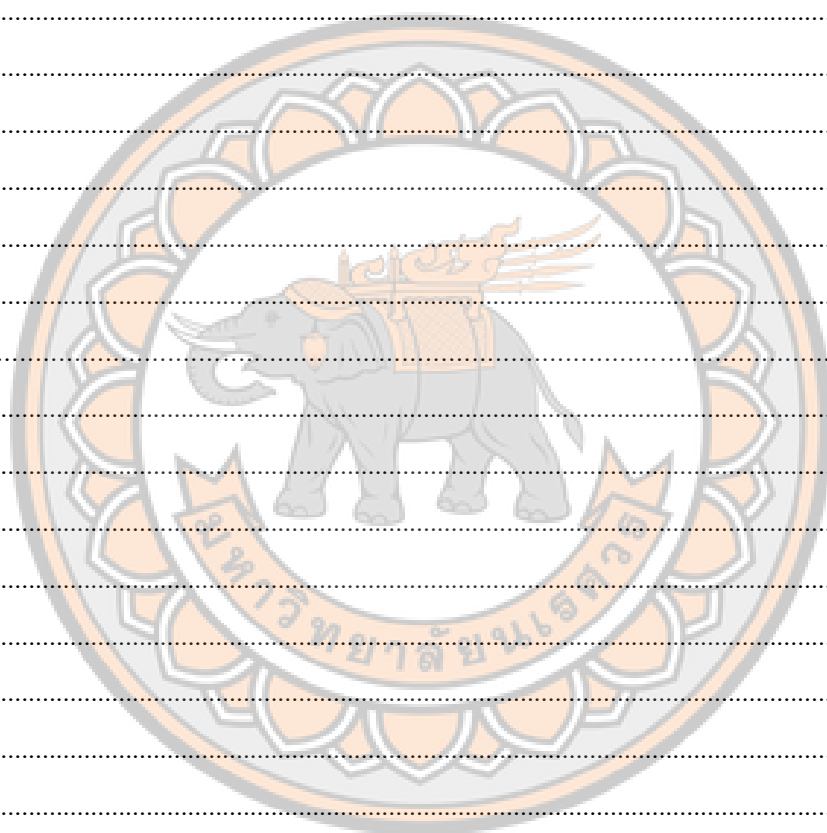
ใบกิจกรรมที่ 2 ทักษะการตั้งคำถาม

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นในโลกออนไลน์ที่ว่า “ศึกษานิเทศก์มีไว้ทำไม สร้างประโยชน์อะไรกับการศึกษาบ้าง” (เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มใหญ่)

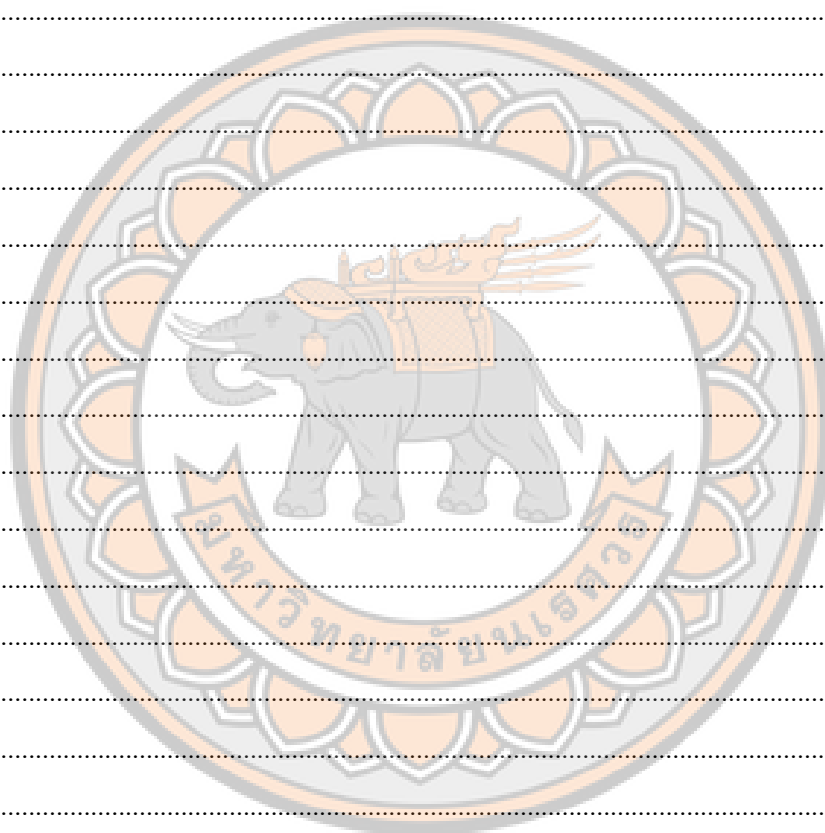
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นของตนเอง เกี่ยวกับข้อคิดที่ได้จากนิทานเรื่อง หมูบ้าน
เขียวจี้ เชื่อมโยงกับบทบาทของศิษยานุเทศ์ (เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มใหญ่)



บันทึก (ส่วนตัว) สิ่งที่ได้เรียนรู้ประจำหน่วย (ความงอกงามทางความคิดหรือแนวคิดผุดบังเกิด
ในตน)



ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบันทึกผลที่เกิดจากการอภิปรายเกี่ยวกับทักษะการตั้งคำถามสู่การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ประกอบการจัดทำแผนที่ความคิด (เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมของกลุ่มย่อย)



A decorative header featuring a stylized elephant in profile, facing left, positioned within a semi-circular archway. The archway is adorned with a repeating pattern of orange and grey segments. The elephant is grey with a large tusk and a decorative orange and grey saddle. The entire illustration is set against a background of horizontal dotted lines.



กระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารประกอบการเรียนรู้และใบกิจกรรม ประจำหน่วยที่ 3 ทักษะการฟัง

นิทานเรื่อง “ช่างไม้...นายจันทร์”



หน่วยที่ 3

นิทานเรื่อง “ช่างไม้...นายจันทร์”

กาลครั้งหนึ่งนานมาแล้ว ในหมู่บ้านเล็กๆ ที่เงียบสงบ มีช่างไม้ชื่อว่า “จันทร์” จันทร์เป็นคนทำงานเก่งและมีฝีมือในการสร้างสิ่งของต่างๆ แต่จันทร์มีข้อเสียอยู่หนึ่งอย่าง คือเขาไม่ค่อยฟังคนอื่น เขามักจะทำตามความคิดของตัวเองเสมอ

วันหนึ่ง ชาวบ้านชื่อว่า “ดาว” มาหาจันทร์และขอให้ช่วยสร้างเฟอร์นิเจอร์สำหรับร้านใหม่ของเธอ ดาวอธิบายรายละเอียดทั้งหมดที่ต้องกรออย่างชัดเจน แต่จันทร์กลับฟังเพียงบางส่วน และคิดว่าเขารู้ดีแล้วจะทำอย่างไร

เมื่อถึงวันที่จันทร์นำเฟอร์นิเจอร์มาส่ง ดาวพบว่ามันไม่ตรงกับที่เธอขอเลย เธอผิดหวังและบอกจันทร์ว่า “ถ้าคุณฟังฉันดีๆ ตั้งแต่แรก เราคงไม่ต้องเสียเวลาทำใหม่แบบนี้”

จันทร์รู้สึกผิดและเข้าใจว่าการไม่ฟังคนอื่นทำให้เกิดปัญหาใหญ่ เขาตัดสินใจที่จะปรับปรุงตัวเอง

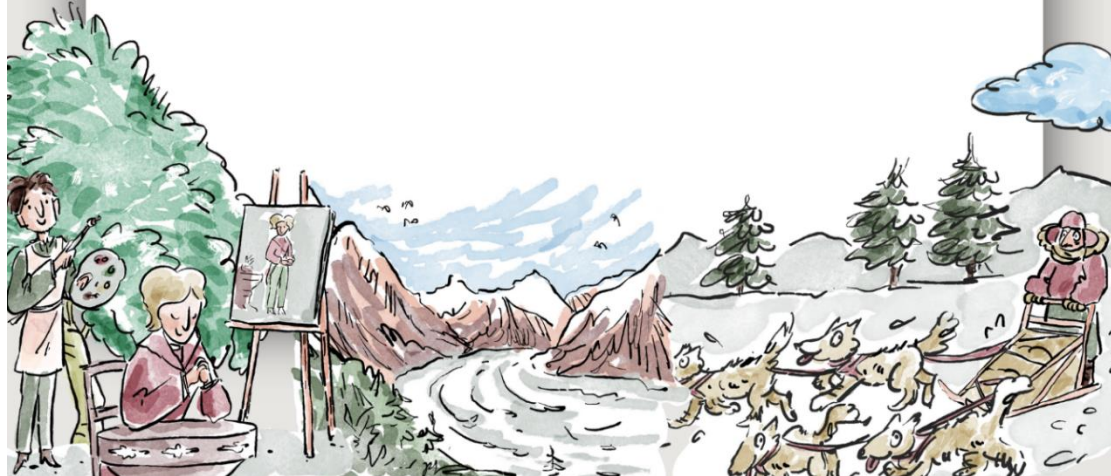
วันต่อมา เมื่อมีลูกค้าใหม่มาขอให้เขาช่วยงาน จันทร์ตั้งใจฟังทุกคำที่ลูกค้าพูด เขาจดบันทึกและตรวจสอบรายละเอียดให้แน่ใจว่าเข้าใจถูกต้อง

ผลลัพธ์คือ เฟอร์นิเจอร์ที่จันทร์ทำออกมาครั้งนี้ตรงกับความต้องการของลูกค้าอย่างสมบูรณ์

แบบ ลูกค้าชื่นชมและบอกต่อกันไป ทำให้จันทร์มีงานมากขึ้นและได้รับความเคารพจากชาวบ้านมากขึ้น

จันทร์ได้เรียนรู้ว่าการฟังเป็นทักษะที่สำคัญมาก ไม่เพียงแต่ทำให้เขาทำงานได้ดีขึ้น แต่ยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจจากคนอื่นด้วย

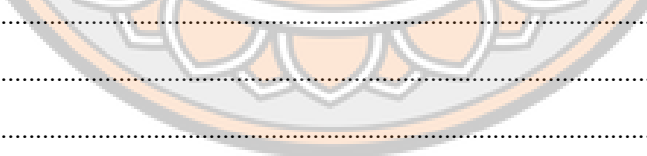
นิทานเรื่องนี้สอนให้รู้ว่า การฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจจะช่วยให้เราทำงานได้มีประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทุกด้านของชีวิต



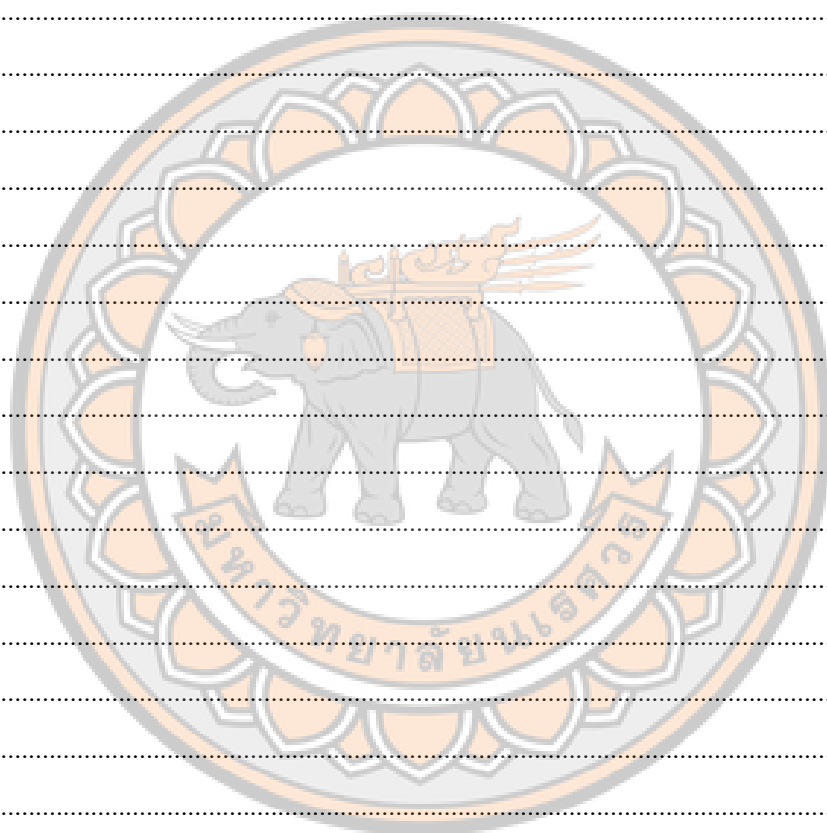
ใบกิจกรรมที่ 3 ทักษะการฟัง

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นในโลกออนไลน์ที่ว่า “เสียงที่ไม่อยากฟัง ดังแค่ไหนก็ได้ยิน” (เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มใหญ่)

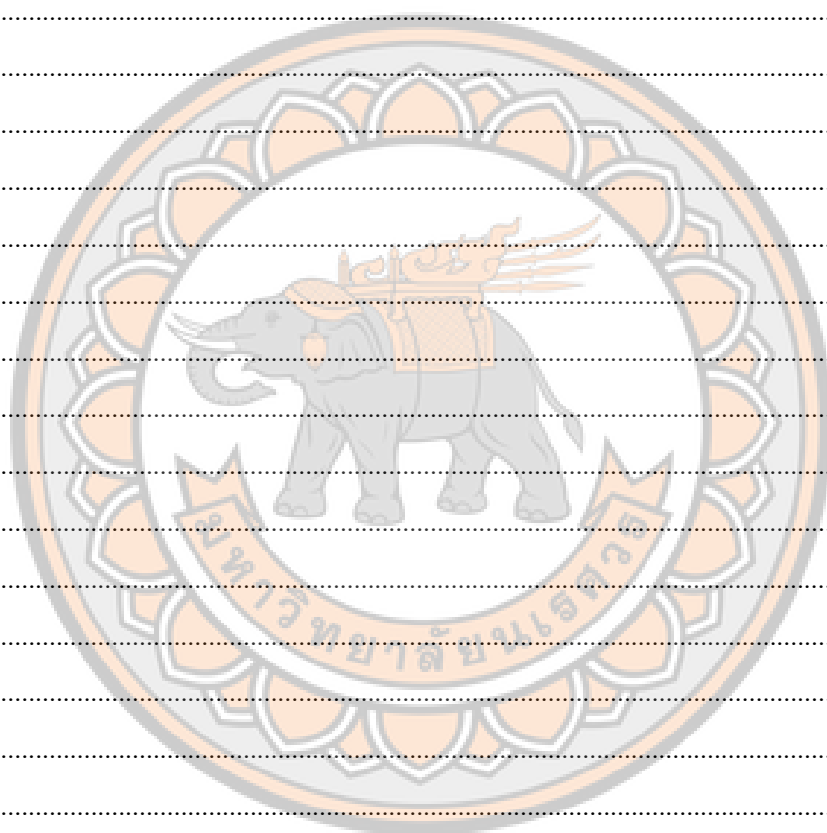
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นของตนเอง เกี่ยวกับข้อคิดที่ได้จากนิทานเรื่อง ช่างไม้ ...นายจันทร์ เชื่อมโยงกับบทบาทของศิษยานุเทศ์ (เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มใหญ่)

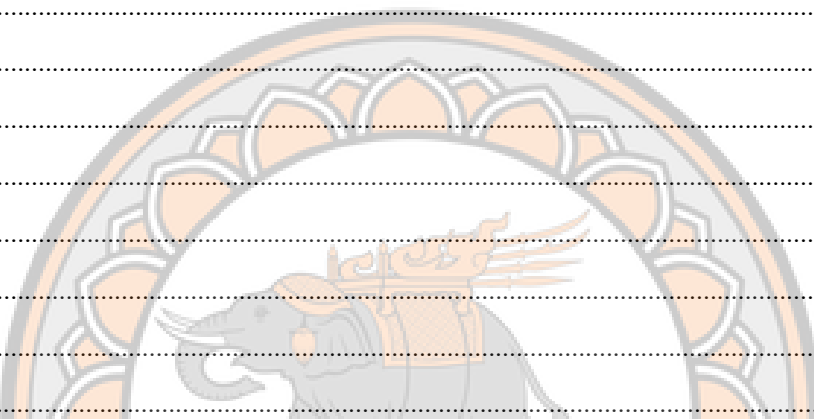


บันทึก (ส่วนตัว) สิ่งที่ได้เรียนรู้ประจำหน่วย (ความงอกงามทางความคิดหรือแนวคิดผุดบังเกิด
ในตน)



ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบันทึกผลที่เกิดจากการอภิปรายเกี่ยวกับทักษะการฟังสู่การปฏิบัติ
หน้าที่ให้บรรลุมাত্রฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ประกอบการจัดทำแผนที่ความคิด (เพื่อนำไปใช้ในการทำ
กิจกรรมของกลุ่มย่อย)



A decorative archway with a grey elephant and orange floral patterns. The elephant is facing left, and the arch is composed of orange and grey segments. The background is white with horizontal dotted lines.

เอกสารประกอบการเรียนรู้และใบกิจกรรม ประจำหน่วยที่ 4 ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง

นิทานเรื่อง “กระต่ายจอมฉลาด”

หน่วยที่ 4

นิทานเรื่อง “กระต่ายจอมฉลาด”

ในป่าลึกที่เต็มไปด้วยต้นไม้สูงใหญ่และดอกไม้หลากสีสัน มีสัตว์ต่างๆ อาศัยอยู่ด้วยความสุข หนึ่งในสัตว์เหล่านั้นคือเจ้ากระต่ายน้อยชื่อ “กระต่ายจอมฉลาด” กระต่ายจอมฉลาดเป็นสัตว์ที่มีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม ไม่ว่าจะพูดคุยกับใครก็สามารถทำให้ทุกคนเข้าใจและรู้สึกดีได้

วันหนึ่ง ในขณะที่สัตว์ในป่ากำลังเตรียมงานเลี้ยงใหญ่เพื่อฉลองวันเกิดของราชามหาป่า เกิดปัญหาคือเมื่อทุกคนไม่สามารถตกลงกันได้ว่าใครจะทำหน้าที่อะไร สัตว์แต่ละตัวต่างมีความคิดเห็นของตัวเองและไม่ใคร่ยอมฟังคนอื่น ทำให้บรรยากาศเต็มไปด้วยความขัดแย้ง

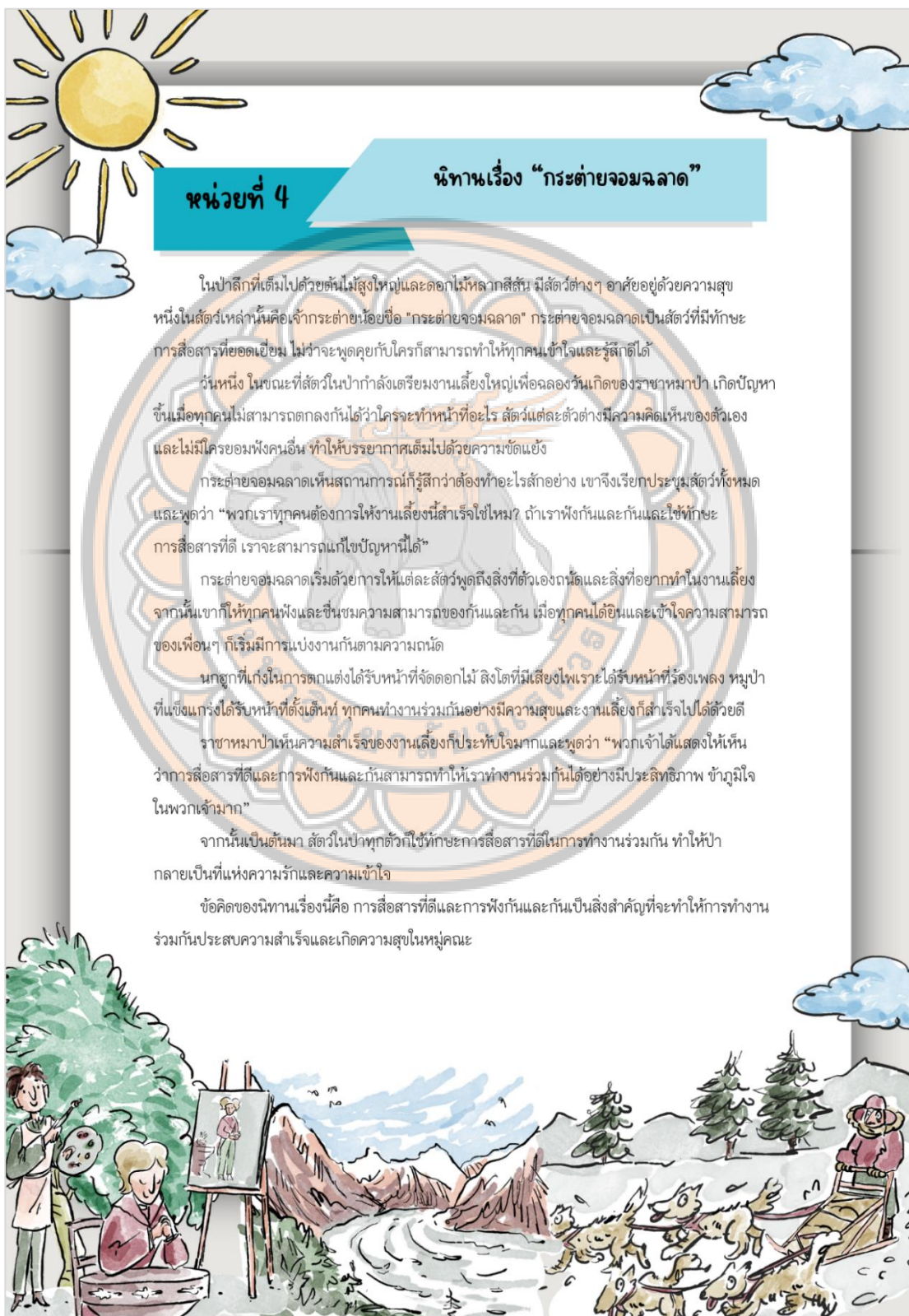
กระต่ายจอมฉลาดเห็นสถานการณ์ก็รู้สึกว่าจะต้องทำอะไรสักอย่าง เขาจึงเรียกประชุมสัตว์ทั้งหมดและพูดว่า “พวกเราทุกคนต้องการให้งานเลี้ยงนี้สำเร็จใช่ไหม? ถ้าเราฟังกันและกันและใช้ทักษะการสื่อสารที่ดี เราจะสามารถแก้ไขปัญหาได้”

กระต่ายจอมฉลาดเริ่มด้วยการให้แต่ละสัตว์พูดถึงสิ่งที่ตัวเองถนัดและสิ่งที่อยากทำในงานเลี้ยง จากนั้นเขาก็ให้ทุกคนฟังและชื่นชมความสามารถของกันและกัน เมื่อทุกคนได้อินและเข้าใจความสามารถของเพื่อนๆ ก็เริ่มมีการแบ่งงานกันตามความถนัด

นกยูงที่เก่งในการตกแต่งได้รับหน้าที่จัดดอกไม้ สิ่งใดที่มีเสียงไพเราะได้รับหน้าที่ร้องเพลง หมูป่าที่แข็งแรงได้รับหน้าที่ตั้งเต็นท์ ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและงานเลี้ยงก็สำเร็จไปได้ด้วยดี ราชามหาป่าเห็นความสำเร็จของงานเลี้ยงก็ประทับใจมากและพูดว่า “พวกเจ้าได้แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่ดีและการฟังกันและกันสามารถทำให้เราทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขำภูมิใจในพวกเจ้ามาก”

จากนั้นเป็นต้นมา สัตว์ในป่าทุกตัวก็ใช้ทักษะการสื่อสารที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทำให้ป่ากลายเป็นที่แห่งความรักและความเข้าใจ

ข้อคิดของนิทานเรื่องนี้คือ การสื่อสารที่ดีและการฟังกันและกันเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานร่วมกันประสบความสำเร็จและเกิดความสุขในหมู่คณะ

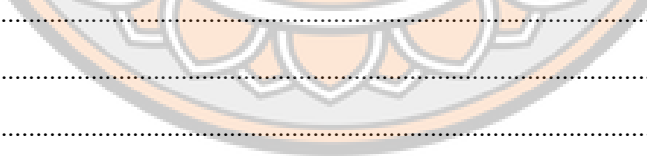


ใบกิจกรรมที่ 4 ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง

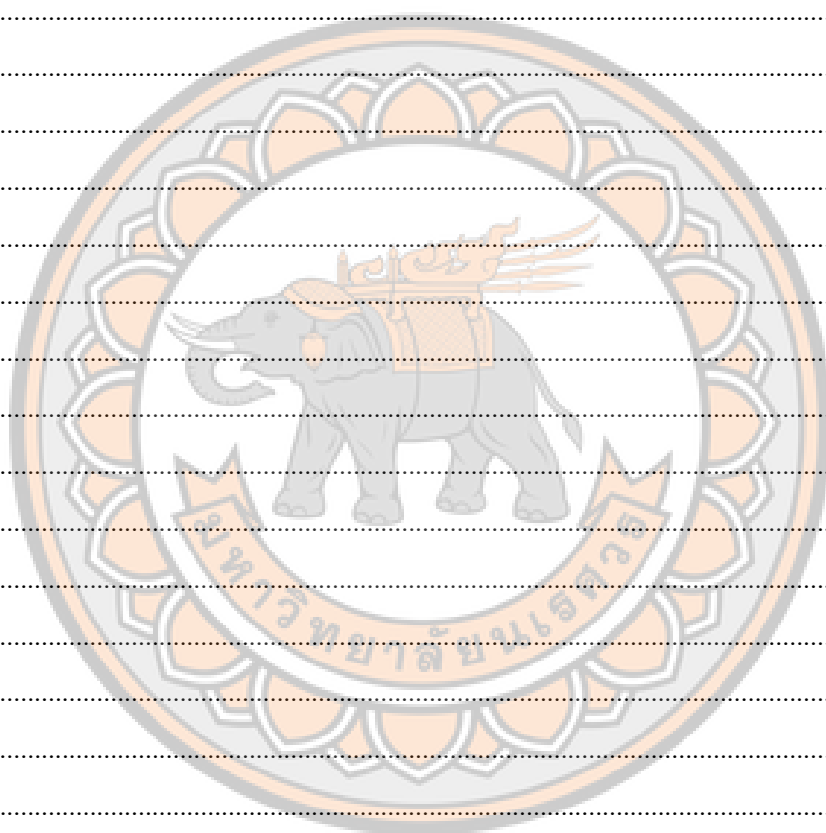
ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นในโลกออนไลน์ที่ว่า “เสียงที่ไม่อยากฟัง ดังแค่ไหนก็ได้ยิน” (เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มใหญ่)

[illegible]

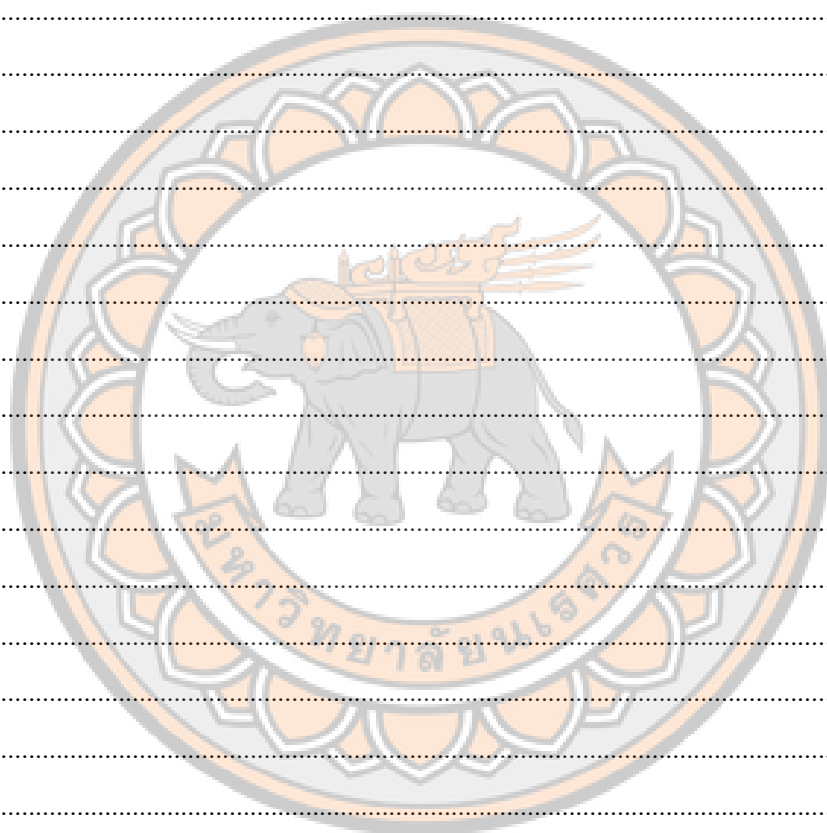
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นของตนเอง เกี่ยวกับข้อคิดที่ได้จากนิทานเรื่อง
กระต่ายจอมฉลาด เชื่อมโยงกับบทบาทของศึกษานิเทศก์ (เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มใหญ่)



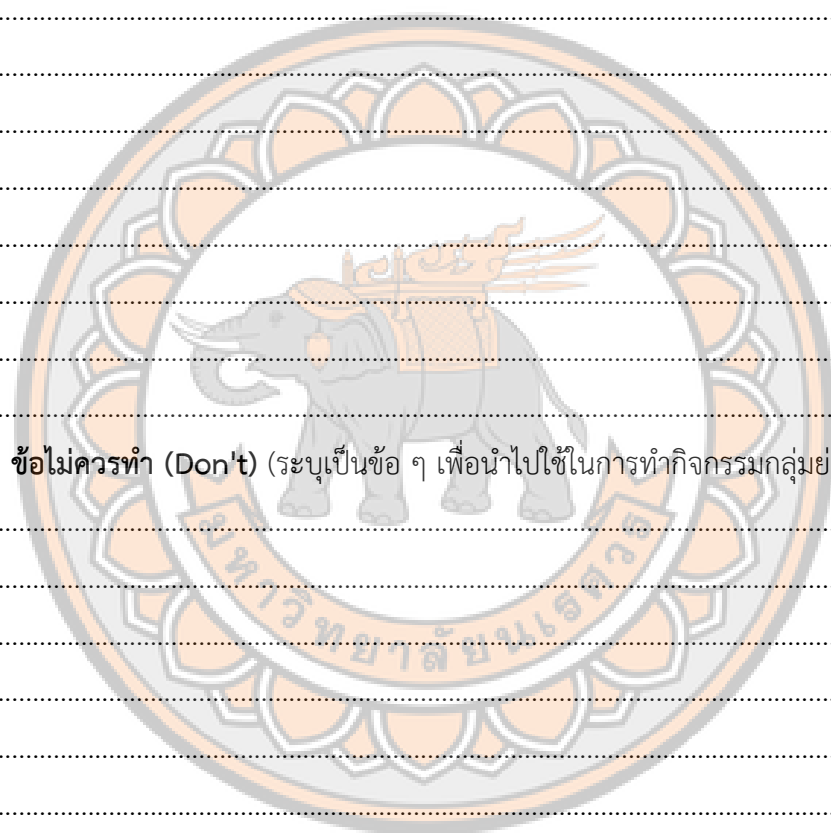
บันทึก (ส่วนตัว) สิ่งที่ได้เรียนรู้ประจำหน่วย (ความงอกงามทางความคิดหรือแนวคิดผุดบังเกิด
ในตน)



ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบันทึกผลที่เกิดจากการอภิปรายเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารที่ทรงพลังสู่
การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ประกอบการจัดทำแผนที่ความคิด (เพื่อ
นำไปใช้ในการทำกิจกรรมของกลุ่มย่อย)



ข้อไม่ควรทำ (Don't) (ระบุเป็นข้อ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย)



เอกสารประกอบการเรียนรู้และใบกิจกรรม ประจำหน่วยที่ 5 ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด

นิทานเรื่อง “สะพานข้ามแม่น้ำของหนูมและน้อย”

หน่วยที่ 5

นิทานเรื่อง “สะพานข้ามแม่น้ำของหนูมและน้อย”

ในหมู่บ้านเล็กๆ แห่งหนึ่ง มีสองเพื่อนสนิทชื่อว่า หนูมและน้อย ทั้งสองมีความฝันที่จะสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเพื่อให้ชาวบ้านเดินทางไปมาสะดวกขึ้น

หนูมเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์และมักจะคิดค้นไอเดียใหม่ๆ เสมอ ในขณะที่น้อยเป็นคนที่มีความสามารถในการวางแผนและจัดการงานให้สำเร็จลุล่วงได้ แต่ทั้งสองมักจะไม่เห็นด้วยกันในเรื่องวิธีการสร้างสะพาน

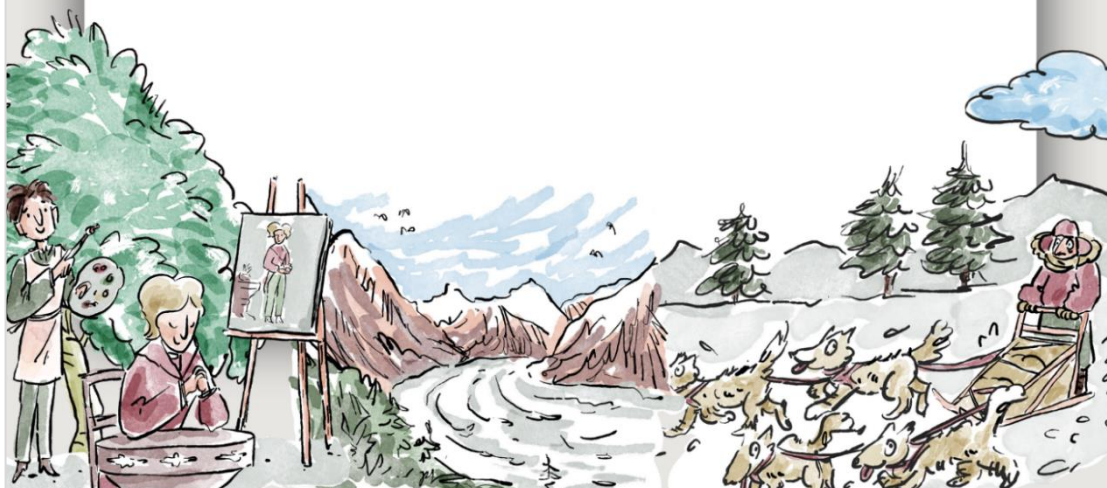
วันหนึ่ง หนูมเสนอไอเดียในการใช้ไม้ไผ่สร้างสะพานเพราะไม้ไผ่น้ำหนักเบาและหาได้ง่าย แต่น้อยกลับบอกว่าไม้ไผ่อาจจะไม่แข็งแรงพอที่จะรองรับน้ำหนักของคนเดินผ่าน ทั้งสองเริ่มมีความขัดแย้งและต่างคนต่างไม่ยอมรับฟังความเห็นของอีกฝ่าย

หัวหน้าหมู่บ้านเห็นเช่นนั้นจึงเรียกทั้งสองมาพูดคุยและให้ข้อคิดว่า “การทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น เราต้องเปิดใจรับฟังความเห็นของผู้อื่น และใช้ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด”

หลังจากนั้น หนูมและน้อยก็เริ่มเปิดใจฟังกันและกัน หนูมเสนอว่าเราสามารถใช้ไม้ไผ่เป็นส่วนประกอบหนึ่งของสะพาน ส่วนที่ต้องการความแข็งแรงมากอาจจะใช้ไม้เนื้อแข็งแทน น้อยเห็นด้วยและเสนอให้มีการทดลองสร้างสะพานโมเดลขนาดเล็กก่อนเพื่อทดสอบความแข็งแรง

สุดท้าย ด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สะพานที่สร้างขึ้นนั้นก็สำเร็จและมั่นคง ชาวบ้านต่างพากันชื่นชมในความสำเร็จของหนูมและน้อย และทั้งสองก็ได้เรียนรู้ว่าการฟังและแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จ

ข้อคิดจากนิทานนี้คือ การเปิดใจรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นเป็นทักษะที่สำคัญในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและประสบความสำเร็จในการทำงาน

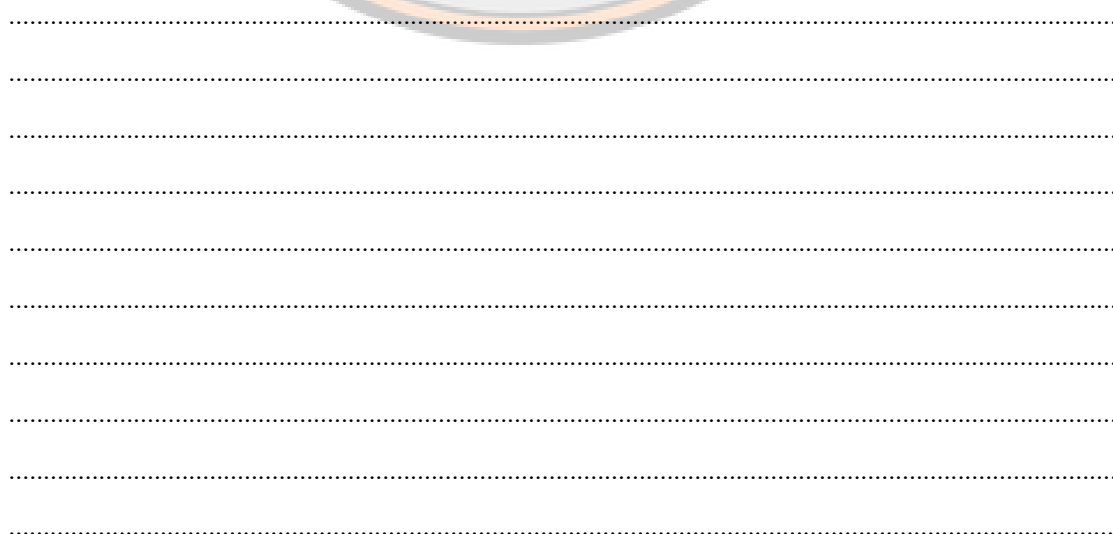


ใบกิจกรรมที่ 5 ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

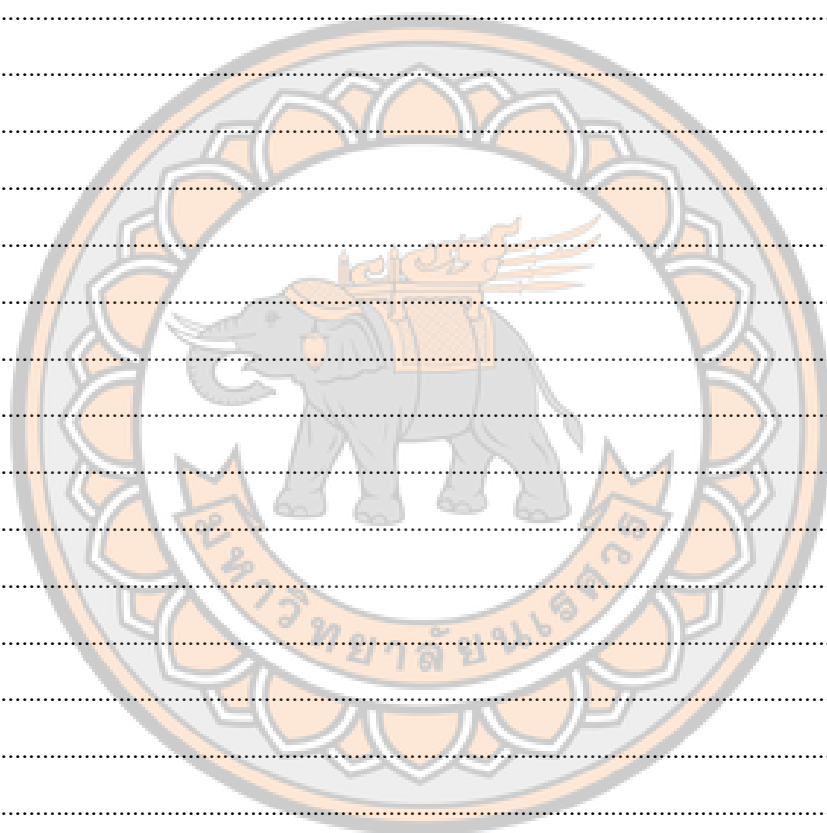
ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นของนักการศึกษาที่กล่าวว่า “การพัฒนาการศึกษาควรใช้ทฤษฎีข้างต้น...มีหลายข้อดีกว่าข้อเดียว” (เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มใหญ่)

The logo of the Ministry of Education, Government of India, is a circular emblem. It features a grey elephant standing on a white base, facing left. The elephant is adorned with a yellow and orange saddle and a yellow and orange banner draped over its back. The banner has the text 'विद्यया ऽ मृतमश्नुते' (Vidya Ya Mritam Ashnute) written in Devanagari script. The elephant is set against a white background, which is enclosed within a circular border. The border is decorated with a repeating pattern of orange and grey semi-circles. At the bottom of the border, there are two yellow banners with the text 'विद्यया ऽ मृतमश्नुते' (Vidya Ya Mritam Ashnute) written in Devanagari script.

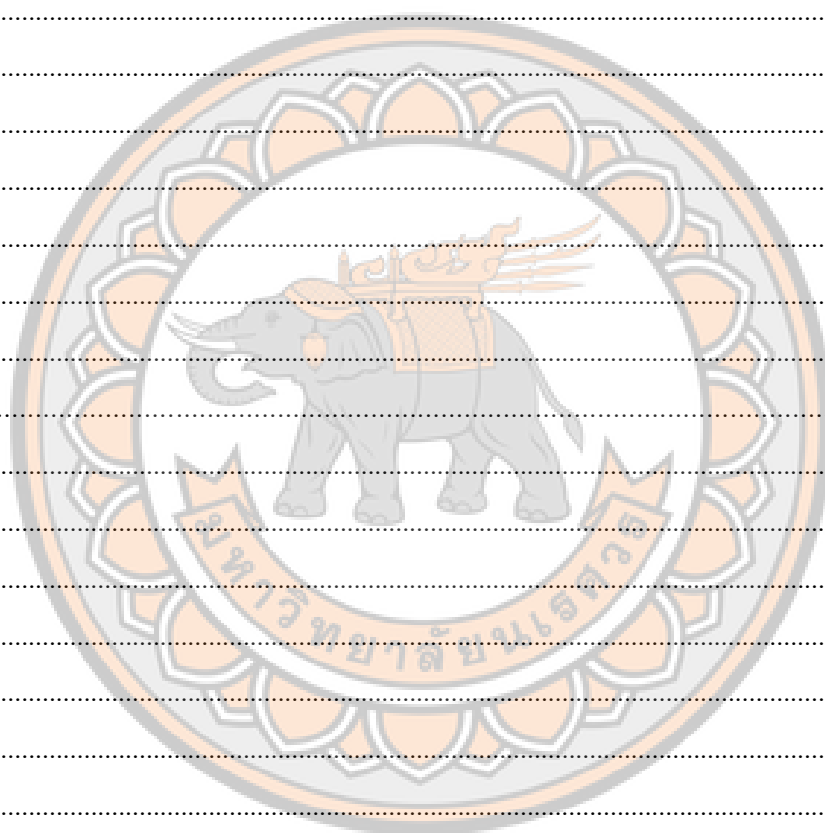
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นของตนเอง เกี่ยวกับข้อคิดที่ได้จากนิทานเรื่อง สะพานข้ามแม่น้ำของหนุ่มและน้อยเชื่อมโยงกับบทบาทของศิษยานุเทศ์ (เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มใหญ่)



บันทึก (ส่วนตัว) สิ่งที่ได้เรียนรู้ประจำหน่วย (ความงอกงามทางความคิดหรือแนวคิดผุดบังเกิด
ในตน)

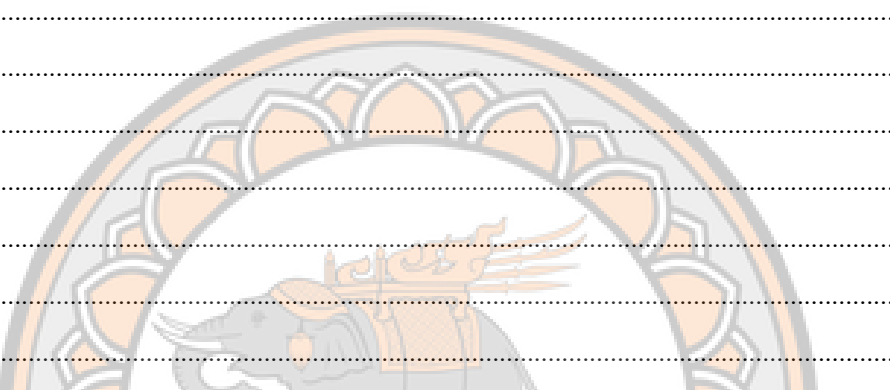


ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบันทึกผลที่เกิดจากการอภิปรายเกี่ยวกับทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด
สู่การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ประกอบการจัดทำแผนที่ความคิด (เพื่อ
นำไปใช้ในการทำกิจกรรมของกลุ่มย่อย)



ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันระบุข้อควรทำ (Do) และ ข้อไม่ควรทำ (Don't) เกี่ยวกับทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด ในการปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการนิเทศ การศึกษาของศึกษานิเทศก์

ข้อควรทำ (Do) (ระบุเป็นข้อ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย)

A decorative archway with an orange and grey patterned border. Inside the arch, a grey elephant is depicted carrying a golden chariot with a driver and a large, ornate golden umbrella (parasol) on its back. The background of the page is white with horizontal dotted lines.

ข้อไม่ควรทำ (Don't) (ระบุเป็นข้อ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย)



เอกสารประกอบการเรียนรู้และใบกิจกรรม ประจำหน่วยที่ 6 ทักษะการสะท้อนบทเรียน

นิทานเรื่อง “นายเอกและนางลำดวน”

หน่วยที่ 6

นิทานเรื่อง “นายเอกและนางลำดวน”

กาลครั้งหนึ่งนานมาแล้ว ในหมู่บ้านอันเขียวสงบที่ตั้งอยู่ในหุบเขาเล็กๆ มีชาวบ้านส่วนใหญ่ที่ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้กับชุมชน วันหนึ่ง เจ้าเมืองได้ประกาศว่าเขาต้องการปรับปรุงระบบน้ำประปาในหมู่บ้านให้ดีขึ้น เพื่อให้ทุกคนมีน้ำสะอาดใช้ตลอดทั้งปี

เจ้าเมืองได้เรียกประชุมเพื่อให้ชาวบ้านทุกคนมาร่วมกันหาแนวคิดและวิธีการในการปรับปรุงระบบน้ำนี้ ในการประชุมครั้งนี้ มีชายหนุ่มชื่อ “เอก” เป็นผู้นำทีม เอกเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่เขามักจะมีปัญหาในการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ในการประชุมครั้งแรก เอกได้นำเสนอแผนการของเขาอย่างชัดเจนและละเอียด ชาวบ้านคนอื่นๆ ฟังและมีความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ แต่เอกกลับไม่สนใจฟังความคิดเห็นเหล่านั้น ทำให้หลายคนรู้สึกไม่พอใจและไม่อยากร่วมมือในการทำงาน

วันหนึ่ง เอกได้พบกับหญิงสาวคนหนึ่งชื่อ “นางลำดวน” ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์และปัญญานางลำดวนได้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้นและได้พูดคุยกับเอก “เอกเอ๋ย การทำงานร่วมกันนั้นสำคัญมาก แต่การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นก็สำคัญไม่แพ้กัน หากเจ้าไม่ฟังผู้อื่น เจ้าจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

เอกได้ฟังคำแนะนำของนางลำดวนและเริ่มคิดทบทวนตัวเอง เขาตระหนักได้ว่าเขาควรจะเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นๆ และใช้ทักษะการสะท้อนความคิดของตนเองเพื่อปรับปรุงแผนการให้ดียิ่งขึ้น

ในการประชุมครั้งต่อไป เอกได้เปลี่ยนวิธีการ เขาเริ่มต้นด้วยการฟังความคิดเห็นของชาวบ้านคนอื่นๆ และสะท้อนความคิดของตนเองกับผู้อื่น เอกได้เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ผลที่ได้คือแผนการที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันและรู้สึกว่าพวกเขามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งนี้

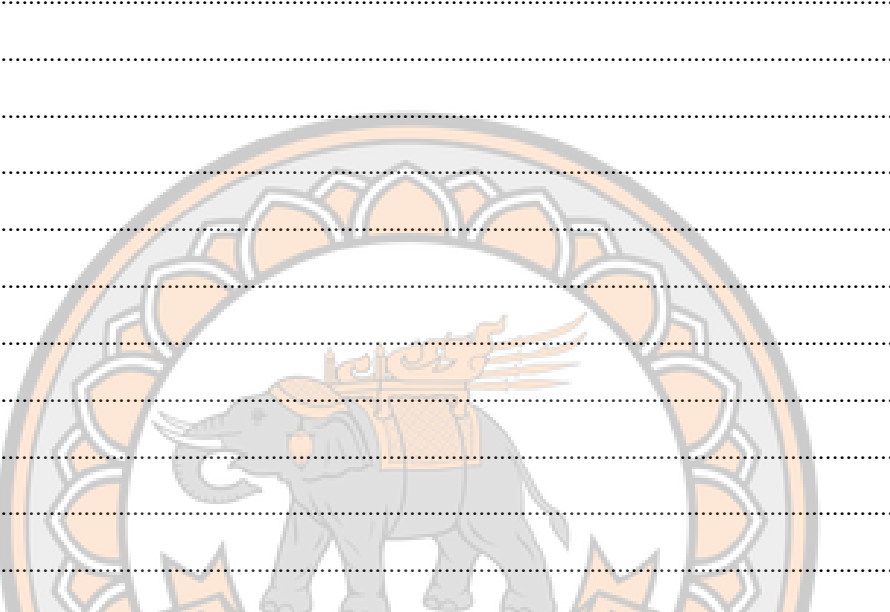
ในที่สุด ระบบน้ำประปาใหม่ที่ได้รับการปรับปรุงก็เสร็จสมบูรณ์ และชาวบ้านทุกคนก็มีน้ำสะอาดใช้ตลอดทั้งปี ความสำเร็จครั้งนี้ไม่ได้เกิดจากความคิดของคนใดคนหนึ่ง แต่เกิดจากการร่วมมือกันและการใช้ทักษะการสะท้อนความคิดของตนเองกับผู้อื่น

นิทานเรื่องนี้สอนให้เรารู้ว่า การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและการสะท้อนความคิดของตนเองนั้นเป็นทักษะที่สำคัญที่ช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ



ใบกิจกรรมที่ 6 ทักษะการสะท้อนบทเรียน

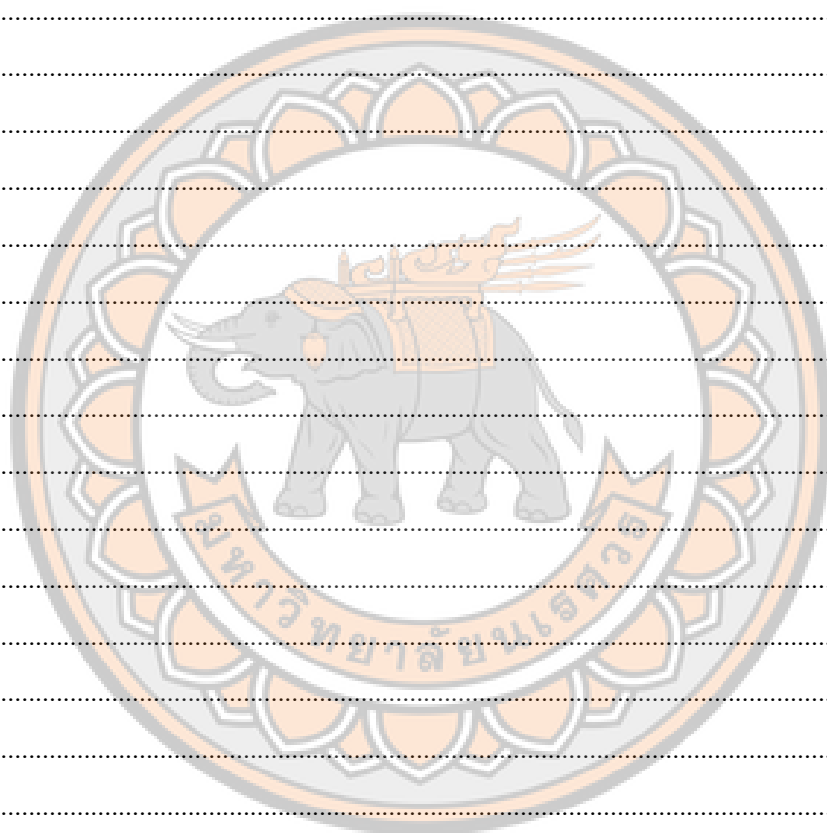
ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นของนักการศึกษาที่กล่าวว่า “หัวใจสำคัญของกระบวนการนิเทศการศึกษาคือ...การสะท้อนผลการนิเทศ” (เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มใหญ่)



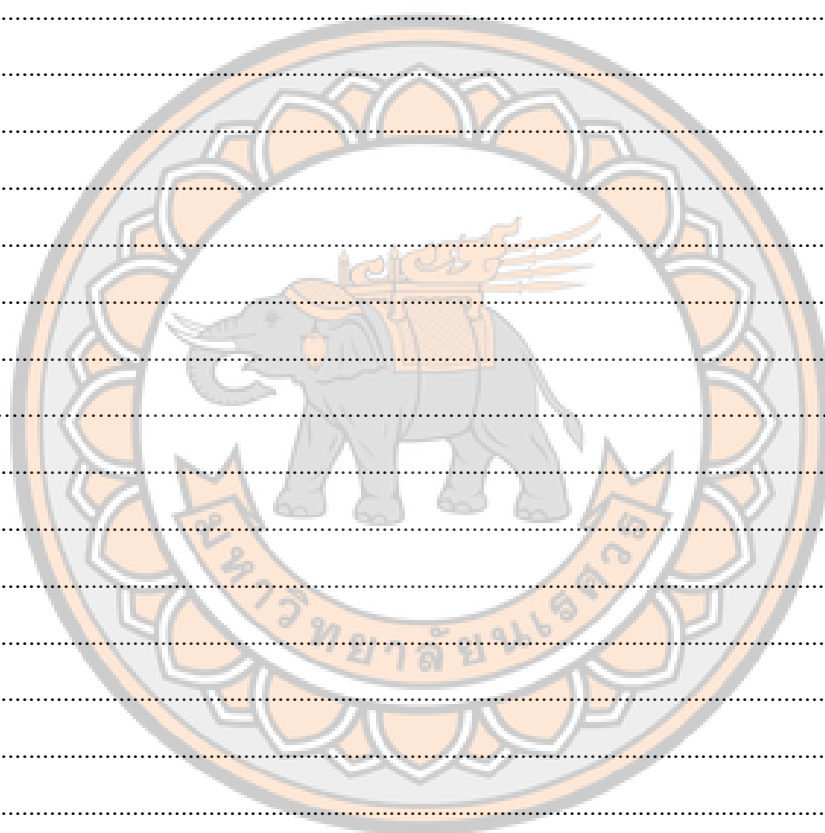
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นของตนเอง เกี่ยวกับข้อคิดที่ได้จากนิทานเรื่อง นาย
เอกและนางลำดวน เชื่อมโยงกับบทบาทของศิษยานุเทศ์ (เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มใหญ่)

A decorative circular graphic at the top center of the page, featuring a stylized orange and grey design. Below it are ten horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing space for writing or drawing.

บันทึก (ส่วนตัว) สิ่งที่ได้เรียนรู้ประจำหน่วย (ความงอกงามทางความคิดหรือแนวคิดผุดบังเกิด
ในตน)



ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบันทึกผลที่เกิดจากการอภิปรายเกี่ยวกับทักษะการสะท้อนบทเรียนสู่การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ประกอบการจัดทำแผนที่ความคิด (เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมของกลุ่มย่อย)



ข้อไม่ควรทำ (Don't) (ระบุเป็นข้อ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่มย่อย)





เอกสารหมายเลข 6

แบบรายงานตนเองของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการ
สำหรับศึกษานิเทศก์

แบบรายงานตนเองของศึกษานิเทศก์
 “ผลการนิเทศ ติดตาม การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2”

การฝึกปฏิบัติการนิเทศ : ครั้งที่ 1 วันที่นิเทศ : เวลา 09.00 น. – 11.00 น.

สถานที่ทำการนิเทศ :

เครือข่ายโรงเรียน : อำเภอ :

ผู้นิเทศ :

ผู้รับการนิเทศ :

ทักษะกระบวนการที่นำมาประยุกต์ใช้

☐

ทักษะการสร้างบรรยากาศ

☐

ทักษะการตั้งคำถาม

☐

ทักษะการฟัง

☐

ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง

☐

ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด

☐

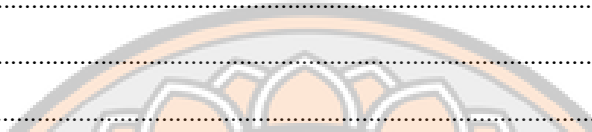
ทักษะการสะท้อนบทเรียน

เครื่องมือประกอบการนิเทศ :

หัวข้อการนิเทศ :

ข้อค้นพบจากการนิเทศ :

จุดเด่น / จุดที่ควรพัฒนา :



ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา :

พฤติกรรมของตนเองที่เปลี่ยนแปลงไปในการนิเทศการศึกษาที่เป็นผลจากการฝึกอบรม :

[illegible]

แบบรายงานตนเองของศึกษานิเทศก์
“ผลการนิเทศ ติดตาม การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2”

การฝึกปฏิบัติการนิเทศ : ครั้งที่ 2 วันที่นิเทศ : เวลา 09.00 น. – 11.00 น.

สถานที่ทำการนิเทศ :

เครือข่ายโรงเรียน : อำเภอ :

ผู้นิเทศ :

ผู้รับการนิเทศ :

ทักษะกระบวนการที่นำมาประยุกต์ใช้

☐

ทักษะการสร้างบรรยากาศ

☐

ทักษะการตั้งคำถาม

☐

ทักษะการฟัง

☐

ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง

☐

ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด

☐

ทักษะการสะท้อนบทเรียน

เครื่องมือประกอบการนิเทศ :

หัวข้อการนิเทศ :

.....

.....

.....

ข้อค้นพบจากการนิเทศ :

.....

.....

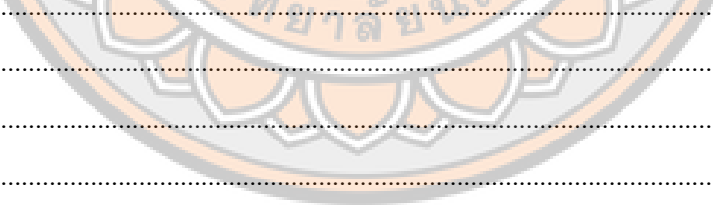
.....

.....

.....

.....

.....



แบบรายงานตนเองของศึกษานิเทศก์
“ผลการนิเทศ ติดตาม การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2”

การฝึกปฏิบัติการนิเทศ : ครั้งที่ 3 วันที่นิเทศ : เวลา 09.00 น. – 11.00 น.

สถานที่ทำการนิเทศ :

เครือข่ายโรงเรียน : อำเภอ :

ผู้นิเทศ :

ผู้รับการนิเทศ :

ทักษะกระบวนการที่นำมาประยุกต์ใช้

☐

ทักษะการสร้างบรรยากาศ

☐

ทักษะการตั้งคำถาม

☐

ทักษะการฟัง

☐

ทักษะการสื่อสารที่ทรงพลัง

☐

ทักษะการแลกเปลี่ยนความคิด

☐

ทักษะการสะท้อนบทเรียน

เครื่องมือประกอบการนิเทศ :

หัวข้อการนิเทศ :

.....

.....

.....

ข้อค้นพบจากการนิเทศ :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลลัพธ์ที่ติดต่อดตนเองจากการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะกระบวนการในตำแหน่งศึกษานิเทศก์:

ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะกระบวนการในตำแหน่งศึกษานิเทศก์:





แบบทดสอบหลังการฝึกอบรม

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบนี้ใช้สำหรับทดสอบและประเมินความรู้ ความเข้าใจของศึกษานิเทศก์ กลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
2. แบบทดสอบมีลักษณะเป็นตัวเลือกตอบชนิด 4 ตัวเลือก คือ ก. ข. ค. และ ง. เนื้อหาในแบบทดสอบประกอบด้วยทักษะกระบวนการ จำนวน 6 ทักษะ ทักษะละ 5 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ
3. ให้ศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบทุกข้อ โดยใส่วงกลมล้อมรอบตัวเลือก ก. ข. ค. และ ง. ที่เห็นว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงตัวเลือกเดียวในข้อนั้นๆ
4. เวลาในการทำแบบทดสอบ 30 นาที

-
1. ศึกษานิเทศก์ควรมีทักษะการสร้างบรรยากาศอย่างไรที่จะส่งผลให้การนิเทศการศึกษามีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

ก. บรรยากาศการบริหาร	ข. บรรยากาศทางวิชาการ
ค. บรรยากาศความปลอดภัย	ง. บรรยากาศความเสมอภาคและเท่าเทียม
 2. ข้อใดไม่ใช่วิธีการที่เหมาะสมของศึกษานิเทศก์ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู

ก. การสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	ข. การวิจารณ์อย่างรุนแรง
ค. การให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์	ง. การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
 3. ข้อใดแสดงถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในกระบวนการนิเทศการศึกษาระหว่างศึกษานิเทศก์และครู

ก. การให้ความคิดเห็นเชิงบวก	ข. การละเลยความรู้สึกของผู้อื่น
ค. การใช้คำพูดที่รุนแรง	ง. การตั้งกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด
 4. วิธีการใดเป็นแนวทางการสร้างบรรยากาศที่ดีของศึกษานิเทศก์ในการจัดการกับข้อผิดพลาดที่พบจากการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

ก. การยอมรับและแก้ไข	ข. การตำหนิและลงโทษ
ค. การปกปิดและหลีกเลี่ยง	ง. การละเลยและปล่อยไป

5. ทักษะการสร้างบรรยากาศที่ดีของศึกษานิเทศก์ส่งผลต่อการพัฒนางานของครูผู้สอนอย่างไร
- เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้
 - ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ
 - ลดความเครียดและความกดดัน
 - ทั้งหมดที่กล่าวมา
6. ศึกษานิเทศก์ที่ใช้การตั้งคำถามแบบให้อิสระในการตอบแก่ครูก่อให้เกิดผลดีอย่างไร
- ทำให้ครูสามารถตอบได้อย่างรวดเร็ว
 - ทำให้ครูสามารถตอบได้เฉพาะคำตอบเดียว
 - ช่วยให้ครูสามารถเลือกคำตอบจากตัวเลือกที่กำหนดไว้
 - ช่วยให้ครูแสดงความคิดสร้างสรรค์และความคิดเห็นส่วนตัว
7. ศึกษานิเทศก์ควรใช้คำถามแบบใดในการนิเทศการศึกษาที่จะช่วยให้เกิดการสะท้อนกลับ (Reflective Questions) อย่างมีคุณภาพ
- คำถามที่เกี่ยวกับข้อเท็จจริง
 - คำถามที่เกี่ยวกับความรู้สึกและประสบการณ์ส่วนตัว
 - คำถามที่เกี่ยวกับอนาคต
 - คำถามที่เกี่ยวกับตัวเลือก
8. ศึกษานิเทศก์ควรใช้การตั้งคำถามแบบใดที่ช่วยในการกระตุ้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานของครูแบบ Active Learning
- คำถามแบบปลายปิด
 - คำถามแบบปลายเปิด
 - คำถามแบบทดสอบ
 - คำถามเชิงบรรยาย
9. คำถามแบบใดที่ศึกษานิเทศก์ควรนำมาใช้ในการเริ่มต้นการสนทนากับผู้รับการนิเทศ
- คำถามเชิงบรรยาย
 - คำถามเชิงวิเคราะห์
 - คำถามแบบปลายเปิด
 - คำถามแบบปลายปิด
10. ศึกษานิเทศก์ควรใช้คำถามแบบใดที่จะช่วยในการนำทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู
- คำถามแบบจำแนก
 - คำถามเชิงวิเคราะห์
 - คำถามเชิงค้นคว้า
 - คำถามเชิงบรรยาย

11. ข้อใดเป็นผลดีที่เกิดจากการใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งของศึกษานิเทศก์
- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| ก. การเขียนรายงาน | ข. การวางแผนการสอน |
| ค. การประเมินผลนักเรียน | ง. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี |
12. ศึกษานิเทศก์ควรเริ่มต้นพัฒนาทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งด้วยการทำสิ่งใด
- | | |
|------------------------|--------------------------------|
| ก. การจดบันทึกทุกคำพูด | ข. การตั้งใจฟังและไม่ขัดจังหวะ |
| ค. การตั้งคำถามมากมาย | ง. การเสนอความคิดเห็นทันที |
13. ข้อใดแสดงถึงเป้าหมายในการฟังอย่างลึกซึ้งของศึกษานิเทศก์
- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| ก. การฟังเพื่อตอบกลับ | ข. การฟังเพื่อทำความเข้าใจ |
| ค. การฟังเพื่อหาข้อผิดพลาด | ง. การฟังเพื่อเปรียบเทียบ |
14. สิ่งใดที่ศึกษานิเทศก์ควรหลีกเลี่ยงในขณะที่ใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง
- | | |
|-----------------------------------|--------------------------|
| ก. การฟังอย่างตั้งใจ | ข. การตั้งคำถามเสริม |
| ค. การแสดงความเห็นส่วนตัวตลอดเวลา | ง. การทบทวนสิ่งที่ได้ยิน |
15. ทักษะการฟังสามารถช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถทำความเข้าใจในสิ่งใดได้ดียิ่งขึ้น
- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| ก. แนวคิดของนักเรียน | ข. เป้าหมายของโรงเรียน |
| ค. ความต้องการและปัญหาของครู | ง. ความคาดหวังของผู้ปกครอง |
16. การสื่อสารแบบเปิดใจ (Open Communication) มีความสำคัญอย่างไร?
- | |
|---|
| ก. ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ |
| ข. ช่วยลดความขัดแย้ง |
| ค. ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| ง. ถูกทุกข้อ |
17. ข้อใดเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารที่มีคุณภาพของศึกษานิเทศก์
- | | |
|----------------|----------------|
| ก. ความชัดเจน | ข. ความรวดเร็ว |
| ค. ความซับซ้อน | ง. ความยาว |
18. การใช้ภาษากาย (Body Language) มีความสำคัญอย่างไรในการสื่อสารระหว่างศึกษานิเทศก์กับครู
- | | |
|----------------------------------|------------------------|
| ก. ช่วยเพิ่มความชัดเจนของข้อความ | ข. ช่วยลดความเข้าใจผิด |
| ค. ช่วยสร้างความเชื่อมั่น | ง. ถูกทุกข้อ |

19. ศิษยานุเทศ์ควรใช้การสื่อสารแบบใดที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
- ก. สื่อสารแบบเปิดเผยและตรงไปตรงมา ข. สื่อสารแบบอ้อม
- ค. สื่อสารแบบไม่เปิดเผย ง. สื่อสารแบบบังคับ
20. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพควรมีการตรวจสอบความเข้าใจอย่างไร
- ก. การถามคำถามเพื่อยืนยัน ข. การสะท้อนกลับ
- ค. การสรุปสาระสำคัญ ง. ถูกทุกข้อ
21. ข้อใดคือประโยชน์สูงสุดต่อศิษยานุเทศ์จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้รับการนิเทศ
- ก. ลดเวลาการสนทนาในการนิเทศ ข. ชี้แจงประเด็นสำคัญในการนิเทศ
- ค. เพิ่มความซับซ้อนในการนิเทศ ง. บังคับครูให้ฟังผู้ให้การนิเทศ
22. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะอย่างไร
- ก. การแลกเปลี่ยนความคิดแบบทางเดียว
- ข. การแลกเปลี่ยนความคิดแบบสองทาง
- ค. การแลกเปลี่ยนความคิดแบบกลุ่ม
- ง. การแลกเปลี่ยนความคิดแบบเปิด
23. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ควรมุ่งเน้นที่สิ่งใด
- ก. การยอมรับทุกความคิดเห็น
- ข. การวิจารณ์ข้อบกพร่อง
- ค. การสร้างแนวทางแก้ไขใหม่
- ง. การเลียนแบบความคิดเห็นเดิม
24. การใช้เทคนิคการสะท้อนความรู้สึกเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดก่อให้เกิดผลอย่างไรต่อครูผู้รับการนิเทศ
- ก. ครูรู้สึกถูกเข้าใจ ข. ครูรู้สึกไม่พอใจ ค. ครูรู้สึกถูกวิจารณ์ ง. ครูรู้สึกสับสน
25. การให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างศิษยานุเทศ์และครู ช่วยสนับสนุนให้กระบวนการนิเทศการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างไร
- ก. ช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างศิษยานุเทศ์และครูดีขึ้น
- ข. ช่วยให้ศิษยานุเทศ์และครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
- ค. ช่วยให้ครูมีความเป็นเลิศและมีผลงานทางวิชาการ
- ง. ช่วยให้ศิษยานุเทศ์สามารถรวบรวมผลงานจากครูได้มากขึ้น

26. สิ่งแรกที่ศึกษานิเทศก์ต้องค้นหาเพื่อการสะท้อนบทเรียนกับครูให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ คือข้อใด

- ก. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน
- ข. ปัญหาที่แท้จริงในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
- ค. การเตรียมการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้ของครู
- ง. ข้อมูลการสะท้อนผลการนิเทศภายในของผู้อำนวยการสถานศึกษา

27. การสะท้อนบทเรียนของศึกษานิเทศก์ก่อให้เกิดผลดีต่อครูผู้รับการนิเทศอย่างไร

- ก. ปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น
- ข. เพิ่มจำนวนชั่วโมงการสอน
- ค. ลดความเครียดในการสอน
- ง. ทำให้สอนง่ายขึ้น

28. ข้อใดเป็นลักษณะของการสะท้อนบทเรียนที่ดีของศึกษานิเทศก์

- ก. มีความจริงใจ
- ข. มีความชัดเจน
- ค. มีความต่อเนื่อง
- ง. ถูกทุกข้อ

29. ศึกษานิเทศก์ควรทำการสะท้อนบทเรียนกับครูในสถานการณ์ใด

- ก. เมื่อครูมีปัญหาในการสอน
- ข. เมื่อครูมีความสำเร็จในการสอน
- ค. เมื่อครูต้องการการพัฒนา
- ง. ถูกทุกข้อ

30. ข้อใดไม่ใช่จุดประสงค์ของการสะท้อนบทเรียนของศึกษานิเทศก์

- ก. เพื่อลดภาระการสอนของครู
- ข. เพื่อปรับปรุงการสอน
- ค. เพื่อพัฒนาทักษะการสอน
- ง. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน



**แบบประเมินความพึงพอใจการฝึกอบรม
หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
(สำหรับศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม)**

คำชี้แจง

4. แบบประเมินความพึงพอใจฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์
5. แบบประเมินความพึงพอใจนี้มีทั้งหมด 4 ตอน
ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบประเมิน
ตอนที่ 2 แบบประเมินความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้าที่มีต่อคุณลักษณะของวิทยากร
ตอนที่ 3 แบบประเมินความคิดเห็นด้านกระบวนการที่มีต่อการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร
ตอนที่ 4 แบบประเมินความคิดเห็นด้านผลลัพธ์ที่มีต่อการนำทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติการนิเทศการศึกษาตามบทบาทและมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์
6. ขอความกรุณาท่านตอบแบบประเมินให้ครบทุกข้อคำถาม เพื่อความสมบูรณ์ของแบบประเมินความพึงพอใจ ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพต่อไป

วิธีการประเมิน

การประเมินความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

6. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
7. ประสบการณ์ทำงานด้านการศึกษา ☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี
8. วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบประเมินความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้าที่มีต่อคุณลักษณะของวิทยากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	วิทยากร และกระบวนกรมีความรู้ความสามารถของเนื้อหาที่ถ่ายทอดความรู้					
2	วิทยากรถ่ายทอดเรื่องราวที่สอดคล้องกับเนื้อหาได้ครบถ้วนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม					
3	วิทยากรและกระบวนกรมีความเหมาะสม ถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจน สามารถทำความเข้าใจโดยเชื่อมโยงจากประสบการณ์ตรงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้โดยง่าย					
4	วิทยากรและกระบวนกรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น และแชร์ประสบการณ์อย่างเหมาะสม					
5	วิทยากรและกระบวนกรตอบคำถามได้ชัดเจน เป็นที่เข้าใจ					
6	วิทยากรและกระบวนกรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้มากที่สุด					
7	วิทยากรและกระบวนกรสามารถช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมแก้ปัญหาในระหว่างการทำกิจกรรมได้					
8	วิทยากรและกระบวนกรสร้างบรรยากาศความปลอดภัยระหว่างฝึกอบรม					
9	วิทยากรและกระบวนกรมีการจัดลำดับขั้นตอนของการฝึกอบรม					
10	วิทยากรและกระบวนกรพร้อมทีมงานให้คำแนะนำ					

	ช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและเหมาะสม					

ตอนที่ 3 แบบประเมินความคิดเห็นด้านกระบวนการที่มีต่อการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	การพัฒนาทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาศักยภาพที่นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์					
2	วิทยากรและกระบวนการมีการเสริมแรงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำกิจกรรมด้วยความเข้าใจและมั่นใจ สู่การปฏิบัติจริง					
3	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
4	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา					
5	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความชัดเจน ส่งเสริมความรู้เข้าใจ และทักษะกระบวนการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
6	กิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำไปปรับใช้เพื่อการปฏิบัติได้จริง					
7	สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ สอดคล้องกับกิจกรรมที่ทำ					
8	การวัดผลกิจกรรมของหลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด					
9	วิธีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับกิจกรรม					
10	โดยภาพรวม กระบวนการของหลักสูตรฝึกอบรม ส่งเสริมทักษะกระบวนการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					

ตอนที่ 4 แบบประเมินความคิดเห็นด้านผลลัพธ์ที่มีต่อการนำทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติการณ์เทศการศึกษาตามบทบาทและมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ทำให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการมากขึ้น					
2	ทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการฝึกอบรม ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพ					
3	ทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการฝึกอบรม สามารถพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา ตามบทบาทของศึกษานิเทศก์ได้					
4	สามารถนำทักษะกระบวนการที่ได้รับจากการฝึกอบรมสู่การปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาอย่างมั่นใจ					
5	เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่เสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์ได้อย่างแท้จริง					

ภาคผนวก ฉ บันทึกสนทนาในกระบวนการ Dialogue ทางการศึกษา

ถอดบทสนทนาในกระบวนการ Dialogue ทางการศึกษา เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะกระบวนการสำหรับศึกษานิเทศก์

บันทึกการสนทนา 19 พฤศจิกายน 2567 ณ ห้องประชุมศรีสัชนาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ผมและผู้ช่วยจัดเตรียมสถานที่ให้ผู้เข้าร่วมสนทนานั่งเป็นวงกลมมีที่นั่งสำหรับผู้ร่วมสนทนา 14 ที่นั่ง เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาได้เลือกนั่งเองตามใจ เตรียมอาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้าร่วมสนทนาไว้ด้านหน้าห้องประชุมจำนวนและปริมาณเพียงพอสำหรับทุกคนให้สามารถรับประทานได้ตามใจอย่างอิสระ ไม่จำกัดเวลา (ใครใคร่ ทาน ทาน) ผู้ร่วมสนทนาสวมใส่เสื้อผ้าตามสบายไม่จำกัดรูปแบบ ขอแค่ให้ลุก-นั่งสบาย ปรับอุณหภูมิในห้องประชุม 25 องศาไม่เย็นเกินไปแต่ก็ไม่ให้รู้สึกร้อน ฉีดพ่นกลิ่นหอมของดอกไม้ที่ทำให้รู้สึกสดชื่น (กลิ่นที่ผู้เข้าร่วมการสนทนาคุ้นชิน) เปิดเสียงดนตรีเบา ๆ เคล้าเสียงน้ำไหลซ่า ๆ เพื่อสร้างมลฑลแห่งพลังและอยู่ในความเชื่อมโยงกับผู้คนพร้อมสำหรับการสนทนาในบรรยากาศที่เป็นกันเองและปลอดภัย ผู้เข้าร่วมสนทนาทยอยเดินเข้ามาที่ละคนสองคน ผู้เข้าร่วมสนทนาคนแรกเดินทางมาถึงเวลา 09.05 น. และทยอยเดินทางมานั่งในวงเรื่อย ๆ จนครบในเวลา 09.27 น. ผมสังเกตผู้ร่วมสนทนาว่าพร้อมสำหรับการเริ่มสนทนา จากเสียงของผู้ร่วมสนทนาที่เริ่มเงิบลง จนกระทั่งเงิบสนิท เหลือเพียงเสียงดนตรีที่เปิดไว้แต่แรกเท่านั้น ผู้ช่วยของผมเบาเสียงดนตรีลง...

ผมเริ่มต้นด้วยการกล่าวสวัสดีต้อนรับผู้เข้าร่วมสนทนา (ผมเลียนแบบวิธีการและกระบวนการจากการไปสัมภาษณ์ คุณณัฐพล วังวิญญู ร่วมกับอาจารย์อนุชา กอนพ่วง ที่บ้านพักของท่านที่จังหวัดเชียงราย) ผมชวนผู้ร่วมสนทนาทุกท่านหลับตาลง และเล่าเรื่องย้อนกลับไปเพื่อให้ทุกคนระลึกถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้ที่สะท้อนขั้นตอนตามกระบวนการของการฝึกอบรมตั้งแต่วันแรกจนถึงวันที่ 3 ของการฝึกอบรม ผมไล่เรียงกิจกรรมตั้งแต่หน่วยที่ 1 จนถึงหน่วยที่ 6 พูดไปถึงขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบและประเมินความพึงพอใจในภาคความรู้ เชื่อมโยงมาจนถึงข้อตกลงสุดท้ายก่อนที่จะแยกย้ายกันไปในวันฝึกอบรมคือ ให้ทุกคนนำทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมนี้ไปใช้ในการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบ และประมวลผลที่เกิดขึ้นกับตนเองทั้งด้านพฤติกรรม ผลลัพธ์ที่ตนเองได้รับ รวมถึงความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไว้ แล้วมาเล่าสู่กันฟังในวันนี้...หลังจากนั้นผมให้ผู้ร่วมสนทนาค่อย ๆ ลืมตาขึ้นและกลับมาจดจ่อกับความรู้สึกของตนเองเพื่อเตรียมถ่ายทอดแก่ผู้ร่วมวงสนทนา...ก่อนที่จะเริ่มกระบวนการสนทนา ดังต่อไปนี้

กระบวนการ : กรอรายการอาสาสมัคร 2-3 คน ลองเล่าถึงความรู้สึกของตัวเองในวันนี้หน่อย ได้มั๊ยครับ ใครก็ได้ ที่อยากจะเล่าให้พวกเราฟัง

ศน.4: ผมรู้สึกแปลกใจกับการประชุมรูปแบบนี้ครับ พวกเราเคยนั่งประชุมแต่บนโต๊ะที่มีท่านเขตหรือผู้บริหารสักคนนั่งหัวโต๊ะ...จริงอยู่ที่ก่อนหน้านี้เราทำกิจกรรมแบบนี้ แต่ไม่คิดว่าการประชุมจะทำแบบนี้ได้ด้วยครับ

กระบวนกร : พี่พอจะบอกได้มั๊ยครับว่าความรู้สึกนี้ถ้าพี่จะเปรียบเป็นสีสักสีหนึ่ง พี่คิดว่ามันเป็นสีอะไร แล้วทำไมพี่ถึงคิดแบบนั้น

ศน.4: สีขาวครับ เป็นมาจากการเป็นครูดนตรีครับ ชอบอะไรสบาย ๆ ปกติผมไม่ชอบความเป็นพิธีการ ผมว่าแบบนี้ก็ดีเหมือนกัน...

ศน.5: ดีใจค่ะที่ได้มีโอกาสพูดคุยกับพร้อมหน้าพร้อมตา ตั้งแต่บรรจุมาร ทำงานด้วยกันตลอด แต่ไม่เคยได้คุย ได้ฟังกันพูดจริง ๆ สักที นาน ๆ ที่เราจะได้พูดคุยกันแบบนี้ค่ะ

กระบวนกร : กรขอถามพี่เหมือนพี่สุเมธเลยครับ พี่พอจะบอกได้มั๊ยครับว่าความรู้สึกนี้ถ้าพี่จะเปรียบเป็นสีสักสีหนึ่ง พี่คิดว่ามันเป็นสีอะไร แล้วทำไมพี่ถึงคิดแบบนั้น

ศน.5: สีเขียวค่ะ พี่ว่ามันดูสบาย ๆ ไม่เครียดหรือกดดัน

ศน.3: พี่เห็นด้วยกับทั้ง 2 คนค่ะ ดีใจที่มีโอกาสได้พูดกัน และตื่นเต้นกับการประชุมแบบนี้ ตอนที่เรากำลังอบรม เราทำกิจกรรมคล้าย ๆ แบบนี้ แต่ไม่คิดว่าวันประชุมจะทำแบบนี้ได้ด้วย (พูดแบบยิ้มๆ)

กระบวนกร : ขอบคุณพี่น้องมากเลยครับ...จริง ๆ แล้วการประชุมมันคือการสร้างโอกาสเพื่อการพูดคุย แลกเปลี่ยน เพื่อหาทางทำบางบางอย่างร่วมกันครับ อาจไม่มีรูปแบบที่ตายตัว แค่เราได้งานบรรลุเป้าหมายถือว่านั่นคือความสำเร็จหนึ่งแล้วครับ...ยกตัวอย่างเช่นวันนี้ครับทุกท่านเห็นแล้วใช่มั๊ยว่าไม่มีอะไรที่ตายตัว กรอยากให้ทุกท่านได้สื่อสารในสิ่งที่คิดออกมาให้มากที่สุด ไม่มีถูก ไม่มีผิด ในวงสนทนานี้เป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับพี่ ๆ ทุกคนครับ...มีท่านใดอยากแชร์ความรู้สึกเพิ่มเติม หรือมีอะไรน่าตื่นเต้นมาเล่าให้พวกเราฟังอีกมั๊ยครับ...(ทุกคนในวงไม่พูดอาจเป็นเพราะผู้วิจัยแจ้งไว้แต่แรกว่าให้พูด 2-3 คน) ก่อนหน้านี้ไม่ทราบว่า พี่ ๆ เคยได้ติดตาม หรืออ่านข้อมูลจากเพจหนึ่งในโลกออนไลน์มั๊ยครับ ที่เค้าตั้งกระทู้ถามกันว่า “ศึกษานิเทศก์มีไว้ทำไม สร้างประโยชน์อะไรกับการศึกษาบ้าง” กรอยากถามความคิดของพี่ ๆ ครับว่ารู้สึกยังไงกับประเด็นนี้ครับ มีใครอยากแชร์ความคิดเห็นเรื่องนี้บ้างมั๊ยครับ

ศน.1 : ตอนแรกผมโกรธนะครับ ผมเองก็เป็นครูมาก่อนแต่ก็ไม่เคยไปแสดงความคิดเห็นเชิงลบถึงวิชาชีพของคนอื่น แต่พอนึกดูดี ๆ อีกที ผมก็มองว่า ศน.ก็มีหลายแบบ ผมมีประสบการณ์ที่ดีครับ แต่เค้าอาจจะมีการปรับอีกแบบนึงครับ ดังนั้น ผมถึงมองว่าแล้วแต่คนจะมองครับ เราห้ามความคิดใครไม่ได้จริง ๆ ใครจะคิดแบบไหนก็ปล่อยเค้า เราก็ทำงานเราครับ ประมาณนี้...

ศน.7 : ส่วนตัวพี่มองอีกแบบนะค่ะ พี่ไม่ได้ให้ค่ากับความคิดพวกนั้นเลยค่ะ เพราะเราอยู่ด้วยมาตรฐานของเรา ที่จริงแล้ว ศน. ก็มีมาตรฐานวิชาชีพเหมือนครูนะค่ะ ถ้าเราทำตามมาตรฐานก็ไม่

จำเป็นต้องกังวลอะไร เหมือนที่สน.1บอก เราห้ามความคิดคนอื่นไม่ได้หรอกค่ะ แต่เรากำหนดวิธีการของเราได้ จบที่เราเบาที่สุดค่ะ (ทุกคนในวงยิ้ม มีเสียงปรบมือเบา ๆ)

สน.6 : พี่เป็นคนชอบคิดมากค่ะ เรื่องแบบนี้ยอมรับว่ากระทบจิตใจที่สุด ๆ มีคำถามเยอะมาก ๆ ว่าทำไมคนเหล่านั้นต้องมองเราแบบนี้ ช่วงแรก ๆ พี่ยอมรับเลยว่าไม่กล้าบอกใครด้วยว่าพี่เป็นสน. แต่หลัง ๆ มาดีขึ้นเยอะแล้ว

กระบวนกร : สน.6พอจะเล่าต่ออีกนิดได้มั๊ยครับว่า คำว่าดีขึ้นเยอะแล้วของพี่เป็นยังไงครับ และอะไรบ้างที่ทำให้พี่รู้สึกแบบนั้น

สน.6 : ดีขึ้นเยอะแล้วสำหรับพี่คือ พี่เริ่มทนได้กับความคิดเห็นแบบนั้น พี่เริ่มมีความสุขกับการทำงานของพี่มากขึ้นค่ะ ถ้าถามว่ามาจากอะไรพี่บอกเลยว่า เพื่อนร่วมงานเป็นกำแพงที่แข็งแรงมาก ๆ สำหรับพี่ พี่มัน้อง ๆ ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจพี่ตลอด อันนี้พี่ซึ่งมาก และอีกอย่างหนึ่งคือพี่จัดการกับวิธีคิดของตัวเองค่ะ พี่คิดว่าถ้าพี่ไม่ยอมรับในจุดยืนของตัวเองพี่จะทำงานให้มีความสุขได้ยังไง ดังนั้นพี่ก็เลยเปลี่ยนวิธีคิดของพี่นี้แหละ พี่เห็นกร เห็นหลายๆ คนก็ยังทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จได้ พี่ก็ต้องทำได้เหมือนกัน

กระบวนกร : กรถือเป็นคำชมเลยนะครับ ขอขอบคุณที่พี่มองเห็นมุมมองนั้นของกระนะครับ แล้วพี่ปรีヤละครับ มีความคิดเห็นยังไงบ้าง พอจะแชร์ให้พวกเราฟังได้มั๊ยครับ

สน.2: เมื่อก่อนพี่ก็คิดแบบเค้านั้นแหละค่ะ (พูดไปยิ้มไป) พี่เลยค่อนข้างจะเข้าใจเค้าว่าเค้าคิดอะไร เพราะในฐานะครูอะค่ะ เรารู้แล้วว่า สน.ทำหน้าที่ทวงงานและหางานมาให้ทั้งอะ ครูเลยมองว่า สน. ไม่ค่อยเป็นมิตรกับเราสักเท่าไรอะ พี่เลยอยากลองมาเป็น สน. ดูว่าเค้าเป็นกันยังไง พี่ตั้งใจมาเบรคงานที่จะส่งให้คุณครูนะค่ะ ตั้งใจมาสร้างการเปลี่ยนแปลงเรื่องนี้ค่ะ

กระบวนกร : แล้วหลังจากที่พี่ได้เป็น สน. แล้วมีอะไรที่เหมือนหรือต่างจากสิ่งที่พี่คิดบ้างครับ

สน.2: อย่างแรกพี่ได้รู้ละค่ะว่า งานที่ไปถึงคุณครู สน. ไม่ได้คิด เรามีหน้าที่ติดตามงานจริง ๆ ค่ะ แต่เป็นงานที่ข้างบนตามมาก็อีกที พอเราประสานงานไปคุณครูเลยเข้าใจว่าเราหางานมาให้ค่ะ ถ้าสื่อสารได้พี่เองก็อยากให้ครูใจเย็น ๆ กับเราหน่อยนะ บางทีเราก็มองไม่ค่อยสร้างภาระให้ครูเลยจริง ๆ

กระบวนกร : ขอขอบคุณพี่ปรีヤมาก ๆ เลยครับ พวกเราเป็นกำลังใจให้พี่นะครับ ไม่มีใครเข้าใจพวกเราได้ดีเท่าพวกเราอีกแล้ว มีพี่ ๆ หรือน้องท่านไหนอยากแชร์ความคิดเรื่องนี้ก็อีกมั๊ยครับ... ถ้าไม่มีแล้ว กระจะขอชวนพี่น้องได้แชร์ประสบการณ์ของตัวเองอะครับ เกี่ยวกับผลสืบเนื่องที่พี่น้องได้จากการฝึกอบรมเมื่อสัปดาห์ที่แล้วครับ กรอยากให้ทุกคนได้แชร์ถึงความรู้สึกเป็นมวลพล ประสพการณ์ของตัวเองอะครับว่า หลังจากที่เราได้รับการฝึกทักษะกระบวนกรไปแล้ว มันทำให้พฤติกรรมของแต่ละคนเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้างครับ ทุกคนอาจพูดเสริมกันในประเด็นที่เพิ่มเติมจากท่านที่พูดก่อนก็ได้นะ

ครับ หรือถ้าพูดไปแล้วก็สามารถพูดซ้ำได้อีกจนกว่าจะครบถ้วนนะครับ...ไหน ใครอยากเล่าให้เราฟัง ก่อนดีครับ

ศน.1 : ผมเด็กสุดผมขอเริ่มก่อนครับ...ผมมองว่าตัวเองนั่งขึ้นนะครับ นั่งในที่นี้คือผมตั้งใจฟังในเรื่องที่ครูอยากสื่อสารมากขึ้น การที่ผมพูดน้อยลงฟังครูมากขึ้น มันทำให้ครูเค้าพูดอะไรออกมาเยอะกว่าเมื่อก่อนครับ ผมรู้สึกว่าคุณมองเห็นปัญหาของคุณครูมากขึ้นนะครับ ถึงบางที บางปัญหาก็เป็นปัญหาที่ผมเองก็รู้อยู่จะแก้ยังไงในตอนทีนี้เทศ แต่อย่างน้อยผมก็มีข้อมูลที่จะนำมาหาทางแก้ไขได้ มันดีกว่าการที่ผมไม่รู้อะไรเลยครับ

ศน.2 : พี่เห็นด้วยกับน้อง ศน.1 ส่วนนั่งนะพอเราฟังมากขึ้นเราก็จะได้รับข้อมูลจากครูมากขึ้น จากเมื่อก่อนนี้...เวลาที่ลงนิเทศโรงเรียนนะคะพี่ก็มีเรื่องจะพูดเต็มไปหมดเลยคะ แต่พี่ก็ลืมนึกว่าเรื่องที่พูดมันจะเป็นประโยชน์กับคุณครู หรือเป็นประโยชน์กับโรงเรียนมั๊ย คือมีนโยบายมาให้ไปพี่ก็รีบไปรีบพูดให้ครบถ้วน เพราะพี่กลัวว่าพี่จะลืมนสาระสำคัญที่ต้องพูดคะ พอเราพูดเสร็จคุณครูก็อินกับเรื่องที่เรารู้พูดละ พอถามว่าครูมีอะไรจะพูดมั๊ย สรุป ไม่มีละคะ...กลายเป็นว่าพี่ก็คือ ศน.ที่เอางานไปให้ครูนั้นแหละ แต่หลังจากที่ได้เทคนิคจากการฝึกอบรมไป พี่พยายามฟังครูมากขึ้น ฟังอย่างเข้าใจนะคะ ไม่ใช่ฟังแค่ได้ยินแล้วจบไป

ศน.3 : พฤติกรรมของพี่เปลี่ยนไปอย่างเห็นได้ชัดเลยก็คือ พี่เลือกที่ยืมให้ครูก่อนคะ พี่ใช้ทักษะการสร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัย ทุกคนก็เห็นว่าพี่เป็นคนหน้าดู พอพี่ไม่ยืมทุกอย่างก็ดูเครียดไปหมดเลย ครูก็ไม่กล้าพูดกล้าถามอะไรพี่ละ สังเกตดูว่าเค้าไม่ค่อยเล่านะคะว่ามีปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน แม้กระทั่งกำหนดชั่วโมงในโครงสร้างหลักสูตรด้านทุจริตไม่เข้าใจยังไม่ถามพี่เลย พี่เลยลองเอาวิธีนี้ไปใช้ดูคะ...แรก ๆ ครูกังวลหนักกว่าเดิมอีกว่าพี่ยืมแสดงว่าพี่ต้องมีอะไรไร้ปาวอีก แต่พอเราคุยกันไปสักพักบรรยากาศดีขึ้นมากเลยคะ ครูไวใจเรามากขึ้น กล้าที่จะเล่าอะไรให้เราฟังมากขึ้น ทั้งเรื่องการจัดการเรียนการสอน และเรื่อง ผอ. (พูดไปยิ้มไป)

ศน.4: สำหรับผมนะพฤติกรรมของผมเปลี่ยนไปในเรื่องวิธีการถามนะครับ เมื่อก่อนผมจะถามแบบห้วนๆ อะครับ ให้คุณครูตอบมาเลย เช่น ใช่หรือไม่ใช่ ถูกมั๊ย ประมาณนี้ แต่ตอนนี้ผมเปลี่ยนวิธีการถามใหม่เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้พูดมากขึ้นวิธีง่าย ๆ เลยที่ผมเอาไปใช้ก็คือการเปลี่ยนคำถามของคำถาม เช่น จากที่เคยถามว่าใช่หรือไม่ก็เปลี่ยนมาถามว่าอย่างไร ทำไมถึงคิดแบบนั้น แล้วก็ตั้งใจฟังในเรื่องที่ครูเค้าเล่ามา จับประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ ที่เป็นเนื้อแท้ของปัญหาเพื่อให้ข้อเสนอแนะที่ตรงกับที่ครูเค้าต้องการ ผมว่ามันเจ๋งนะ ผมคิดว่ามันดีเลยนะ ถ้า ศน.เป็นแบบนี้เราจะเข้าถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครูมากขึ้น ไม่ใช่ไปแบบเรื่อยเปื่อย กลับมาก็มาเขียนรายงานการนิเทศว่าดี ปกติ ไม่มีปัญหา ทั้ง ๆ ที่เรารู้ว่าปัญหามันมีแค่เราอาจจะยังเข้าไม่ถึงแค่นั้นเอง

ศน.5: ขอเพิ่มเติมจากสุเมธคะ พอเราเข้าถึงปัญหาแล้วพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปอีกอย่างของพี่คือพี่สามารถให้ข้อเสนอแนะหรือสะท้อนความคิด เกี่ยวกับวิธีการและกระบวนการร่วมกับครูได้ บางที

ความคิดของพี่มันอาจเป็นความคิดเชิงทฤษฎีโงะ ซึ่งพี่ก็อาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูเพราะเค้าเป็นเจ้าของบริบท เค้าอยู่หน้างานคะ ความคิดเราเค้าอาจใช้ได้ไม่ทั้งหมด ดังนั้น สำหรับพี่นะ พฤติกรรมของพี่ที่เปลี่ยนไปก็คือ พี่ตั้งใจฟังครูมากขึ้น เข้าถึงปัญหาครูมากขึ้น และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับครูมากขึ้นคะ

ศน.6 : สำหรับพี่นะ พี่ก็มีความเห็นคล้ายทุกคนนั่นแหละ แต่พี่ชอบพฤติกรรมของพี่ที่เปลี่ยนไปอย่างหนึ่งคือการสื่อสาร การพูดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครู พอพี่รู้ปัญหาพี่ก็บอกวิธีการจัดการกับปัญหานั้นได้ แล้วก็เพิ่มเติมเรื่องวิธีการสื่อสารที่ทำให้ครูเชื่อและเลือกที่จะปฏิบัติตามที่เราแนะนำ น้อง ๆ ก็เห็นว่าบุคลิกภาพพี่ดูนุ่มนวลแบบนี้ แต่พี่ดีใจมากนะที่พี่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูที่พี่พูดด้วยได้ มันทำให้พี่รู้อย่างหนึ่งนะว่า การพูดที่ทำให้เกิดพลังกับใครบางคนไม่จำเป็นต้องเป็นคำพูดที่ยิ่งใหญ่จากคนที่ดูน่าเกรงขามก็ได้ บางทีความธรรมดา ความราบเรียบก็สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นได้เหมือนกัน พี่มันใจที่จะพูดและพี่เลือกที่จะพูดไปในทางบวกเสมอเพราะพี่เชื่ออย่างหนึ่งนะว่า คนเราอะไม่มีใครอยากโดนตำหนิหรอก ถ้าเลือกได้เราก็คงอยากให้คนชมทั้งนั้นแหละ การสร้างแรงบันดาลใจก็เหมือนกันเราต้องสร้างในทางบวก พี่พูดไปเรื่องก็จะหลงประเด็นอีก เอาแค่นี้ก่อนคะ...ขอบคุณคะ

กระบวนกร : ไม่หลงประเด็นเลยครับทุกคนตั้งใจฟังเรื่องราวของพี่มากๆ เรื่องที่พี่เล่ามานอกจากจะเป็นการเสริมแรงและสร้างแรงพลังในการทำงานของครูแล้ว ก็เป็นเรื่องที่สร้างพลังในการทำงานให้กับพวกเราทุกคนด้วย สิ่งหนึ่งที่ประทับใจมากจากเรื่องราวของพี่คือ คนเราไม่เหมือนกันครับ ดังนั้นวิธีการจึงทำงานกับคนจึงต้องมีรายละเอียดบางอย่างที่แตกต่างกันด้วย...แล้วศน.7ละครับ มีเรื่องราวอะไรมาแชร์กับพวกเราบ้างครับ...

ศน.7 : พี่มองว่าพฤติกรรมของพี่ที่เปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นผลมาจากการได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะต่าง ๆ ทั้ง 6 ทักษะนี้แหละ ก็คล้าย ๆ กับที่ทุกคนเล่ามาเลยคะ พฤติกรรมของพี่ทำให้ครูสบายใจที่จะเล่าปัญหาต่าง ๆ ให้พี่ฟังอย่างตรงไปตรงมา พี่สามารถถามคำถามที่ทำให้ได้คำตอบที่สะท้อนอะไรบางอย่างโดยที่ครูไม่จำเป็นต้องพูดออกมา พี่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับครูอย่างมีคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาที่ตรงประเด็นและมีคุณภาพด้วย และพฤติกรรมอีกอย่างหนึ่งของพี่ อันนี้ไม่แน่ใจเรียกว่าพฤติกรรมมั๊ยะคะ พี่มองว่าพี่สามารถยอมรับความเป็นตัวตนของคนอื่นได้มากขึ้น อย่างที่กรบอกคนเราไม่เหมือนกัน ดังนั้น วิธีคิด วิธีการย่อมต่างกัน จริง ๆ แล้วไม่มีอะไรถูกหรือผิดทั้งหมด เพราะการทำอะไรบางอย่างจะส่งผลบางอย่างให้เราได้เรียนรู้เสมอ อันนี้ในมุมของพี่นะคะ

กระบวนกร : ได้ฟังเรื่องราวของพี่ ๆ แล้ว สุขยอดมากเลยครับ แสดงว่าทุกท่านมองเห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวเองแล้ว ซึ่งทุกท่านล้วนสะท้อนคิดว่าเป็นผลทางบวกทั้งหมดเลย มีท่านใดอยากแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นนี้มั๊ยะครับ

ศน.3: ครั้งนี้เราไปทดลองใช้กับครูค่ะ ครั้งหน้าถ้ามีโอกาส จะลองใช้กับ ผอ.ดูบ้างค่ะว่าจะเป็น
 ยังไง (ทุกคนในวงสนทนาหัวเราะแบบมีเสียง)

กระบวนกร : จริง ๆ แล้ว ทักษะเหล่านี้เป็นความงอกงามที่สะสมในตัวเรานะครับ กรมองว่าดี
 มาก ๆ เลยครับที่พี่จะทดลองกับ ผอ. แต่ขอให้เป็นโอกาสหน้านะครับ (พูดไปยิ้มไป) กรเชื่อมั่น
 เหลือเกินครับว่าสิ่งที่พี่เล่ามานี้จะเป็นประโยชน์ในการทำงานของพี่ ๆ และกรก็เชื่อว่าทุกคนที่อยู่ในวง
 สนทนาี้จะได้อะไรจากการแชร์ความคิดของพี่ ๆ และน้อง ทุกคนครับ... มีท่านใดจะแชร์ความคิด
 เรื่องนี้เพิ่มเติมมั๊ยครับ (ผู้ร่วมวงต่างมองหน้ากันแต่ไม่พูดอะไร) กรขอชวนทุกท่านคิดตามไปอีก 1
 ประเด็นครับว่า พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งหมดที่ทุกท่านได้แชร์มานี้จะครับ...จะทำให้เกิดผลลัพธ์
 กับตัวพี่ ๆ หรือตัวน้องอย่างไรครับ... มีใครพอจะเล่าให้พวกเราฟังได้มั๊ยครับ...

ศน.7 : พี่มองว่าความเปลี่ยนแปลงพวกนี้มันส่งผลถึงความเข้าใจในบทบาทของ ศน.เรานะ พี่
 คิดว่าส่วนตัว พี่เข้าใจบทบาทของตัวเองมากขึ้นจากการยอมรับความเห็นต่างแบบไม่มีอคติ มันทำให้พี่
 มองเห็นถึงวิธีคิด วิธีการที่อาจแตกต่างจากที่เราคิดนะ...ต้องยอมรับก่อนว่า ก่อนหน้านี้อะ พี่เชื่อว่า
 ศน.เรามีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งบางทีเรื่องที่เรารู้หรือแนะนำครู มันคือแนวคิด มันคือ
 หลักการซึ่งบางทีมันใช้กับสภาพจริงไม่ได้ หรือใช้ได้ไม่หมด มันถึงทำให้พี่เข้าใจว่า...บางทีไม่จำเป็นต้อง
 สมบูรณ์แบบก็ได้ และหน้าที่ของ ศน.แบบเรา มันไม่ใช่แค่การเอาทฤษฎีไปเล่าให้ครูฟัง แต่เราควรมี
 แผนการบางอย่างที่มันแจ้ง และครูสามารถเอาไปใช้ได้จริง ๆ ดังนั้นในมุมมองของพี่นะ ผลลัพธ์ที่เกิดกับตัว
 พี่ก็คือการเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตัวเองที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของเราค่ะ

ศน.5 : ส่วนตัวพี่นะค่ะ พี่เห็นด้วยกับคำว่ามาตรฐานวิชาชีพนะ พี่มองว่าผลลัพธ์ที่ชัดเจนที่สุด
 ของพี่คือการเข้าใจความหมายที่แท้จริงของคำว่ามาตรฐานวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ก่อนหน้านี้อะ พี่เองก็
 จะคุ้นเคยกับการนิเทศหรือการทำงานในวงการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ พี่ก็จะทำหน้าที่แค่การแจ้ง การ
 บอก พอเปลี่ยนมาเป็น ศน. ยอมรับเลยว่า บริบทมันต่าง ต่างมาก พี่ต้องปรับตัวหลายอย่างเลยคะ
 และสิ่งที่พี่เอามาเป็นแนวปฏิบัติของพี่ก็คือมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งพี่ก็ยังเกิดข้อสงสัยอีกว่ามันต้องดีแค่
 ไหนถึงจะเหมาะสมกับการเป็น ศน.ของที่นี่... จนพี่ได้มาอบรมในโครงการนี้ถึงเห็นว่าจริงๆแล้วมันไม่
 มีอะไรดีที่สุด จริงๆเราเป็นหมอทางวิชาการคะ ครูที่มีปัญหาก็คือผู้ป่วยที่เราต้องรักษาให้ดีที่สุด แต่ละ
 คนมีปัญหาไม่เหมือนกัน เราก็ควรช่วยแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน ซึ่งประเด็นนี้พี่มองว่ามัน
 สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพที่พี่สงสัยนะค่ะ ดังนั้นสำหรับพี่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวเองก็คือการปฏิบัติ
 หน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพคะ

ศน.4 : สำหรับผมนะครับการทำหน้าที่ของตัวเองได้ตรงตามมาตรฐาน ไม่ใช่แค่ทำได้นะครับ
 เราต้องทำให้ดีด้วยตามบทบาทของเรา ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผมก็คือการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามที่
 มาตรฐานวิชาชีพกำหนดไว้ครับ ซึ่งตอนนี้สำหรับผมมันทำได้ไม่ยากนะครับ แค่เราฟังให้มากขึ้น
 ถามให้เป็น สะท้อนผลให้ตรงประเด็น เท่านั้นเราก็เป็น ศน.ที่ดีแล้ว แต่ผมไม่ได้หมายความว่า เป็น ศน.ที่

ดีที่สุดนะครับ แต่มันดีสำหรับความคิดของผมละ และอีกอย่างนะครับคือผมยังเป็นศึกษานิเทศก์
ชำนาญการครับ ถ้าผมทำหน้าที่ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ผมมองว่าผลลัพธ์อีกอันหนึ่งก็คือความก้าวหน้า
ทางวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ด้วยครับ

ศน.1 : ผมเห็นด้วยกับพี่สุเมธนะครับอย่างแรกคือผมก็เป็น ศน.ชำนาญการอยู่ครับ แต่ผลลัพธ์
ที่เกิดกับตัวผมนะครับ ผมคิดว่าทักษะกระบวนการเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับศึกษานิเทศก์รุ่นใหม่
ครับ ซึ่งส่งผลดีต่อวิชาชีพในหลายด้าน ไม่เพียงแต่จะช่วยให้การแก้ไขปัญหาครูให้มีประสิทธิภาพมาก
ขึ้น แต่มันยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ทำให้ครูรู้สึกว่ามีผู้ที่พร้อมจะสนับสนุนและช่วยเหลือในการ
พัฒนาตนเองและการสอนซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนานักเรียนให้ดีขึ้นได้ในอนาคต

ศน.2 : สำหรับผลลัพธ์ที่เกิดกับพี่ก็คือการได้แนวทางการทำงานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ
ตามที่ควรจะเป็น พี่ได้แนวทางในการเข้ากันกับครูเพราะหน้าที่เราคือการส่งเสริมการทำหน้าที่ด้านการ
สอนของครูผ่านการนิเทศ พอเราสามารถเข้ากับครูได้เราก็มองงานได้ง่ายขึ้น อย่างที่เราคุยกันตอนแรก
เลย ที่บอกว่ามีครูหลายคนที่ตั้งคำถามเกี่ยวกับวิชาชีพของ ศน. พี่คิดว่าผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวพี่คือการ
เข้าถึงปัญหาของครูและทำให้ครูมองเห็นคุณค่าของศึกษานิเทศก์มากขึ้นค่ะ

ศน.6 : ทุกคนพูดหมดแล้ว พี่ไปยังไงต่อคะพี่...งั้นพี่ขอเล่าเฉพาะผลลัพธ์ที่เพิ่มเติมขึ้นมา
นะคะ พี่มองว่าทักษะกระบวนการที่เราอบรมมันช่วยให้เราสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ค่ะ...
ลองคิดตามพี่นะคะ คือพี่นี่ก็อายุน่าจะเยอะสุดในนี้แล้ว ความรู้ ประสบการณ์ของพี่ที่มีบางทีอาจจะ
หลุดยุคหรือไม่ทันสมัยแล้ว แต่พอเราไม่ยึดติดกับความยึดมั่นถือมั่นของเรา แล้วฟังคนอื่น มันทำให้เรา
อยู่ในยุคสมัยตลอดเวลา เราจะไม่เก่าและเราจะเป็นคนรู้ทันเหตุการณ์ค่ะ เหมือนเราได้แบ่งปันความ
เป็นผู้นำให้กับคุณครูด้วย ทำให้ครูไม่รู้สึกว่าเราเป็นเจ้านายมาคอยแต่สั่งให้ทำประมาณนี้...

ศน.3 : ของพี่เสริมจากพี่เสริมจากทุกคนเลยคะ ผลลัพธ์ที่เกิดกับพี่ก็คือการทำหน้าที่ของ
ตัวเองให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของ ศน.คะ พี่มองว่าท้ายที่สุดเราจะสามารถสร้างความศรัทธา
ให้กับครูได้จากการทำหน้าที่ของเรา มันไม่ใช่แค่เราพัฒนาตัวเองคะแต่มันจะทำให้เราสามารถสร้าง
โอกาสในการเติบโตให้ครูได้ด้วย ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งที่เกิดกับพี่นะ คือพี่กล้าที่จะลงเรือลำเดียวกับครู
คะ คือพี่ไม่กลัวว่าเราจะทำผิดเพราะพี่เชื่อว่าทุกอย่างมันจะสามารถแก้ไขได้ ถ้า ศน.ยืนข้างครู ครูก็จะ
มองเราเป็นมิตรคะ

กระบวนการ : สดุดยอดมากเลยครับทุกท่าน ผมรู้สึกอึ้งใจมากที่ได้ยินในสิ่งที่ทุกท่านได้
สะท้อนและพลังงานดีมากเลยลงมาในวงสนทนา มีท่านใดต้องการแชร์ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ
ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวเองมั้ยครับผม (ทุกคนมองหน้ากันแต่ไม่แสดงตนว่าต้องการแชร์ความคิดเห็น
เพิ่มเติม) ...มาถึงตรงนี้ผมมองว่าทุกท่านคงได้เห็นอะไรบางอย่าง หรือเกิดความแนวคิดบางอย่าง
เกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากการได้รับการพัฒนาทักษะกระบวนการ เพื่อส่งเสริมการทำหน้าที่ตามบทบาท
ของศึกษานิเทศก์ครับ อย่างที่หลายท่านสะท้อนมาครับมาตรฐานวิชาชีพคือแนวปฏิบัติที่เราต้องบรรลุ

ให้ได้ แต่ผลท้ายที่สุดครับ เราจะมองไปที่คุณภาพของผู้เรียนที่เค้ารอโอกาสทางการเรียนรู้จากเราครับ ผมขอเป็นกำลังใจให้กับทุกท่านนะครับ...ทุกท่านครับ การสนทนาของเราในวันนี้ตั้งแต่เช้าจนถึงตอนนี้ เราได้มองเห็น และได้รับฟังแนวคิดดี ๆ มากมาย ผมอยากชวนทุกท่านลองแชร์แนวคิดกันอีกสักนิดครับ ก่อนที่เราจะแยกย้ายกันไปในวันนี้... ผมอยากให้ทุกท่านได้ลองนึกครับว่าการฝึกอบรมของเรา ความงอกงามของทักษะกระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวเรา พฤติกรรมของเราที่เปลี่ยนไปรวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวเราเองแล้ว... ทักษะกระบวนการของศึกษานิเทศก์จะสร้างผลลัพธ์อะไรให้กับองค์กรของเราบ้าง...มีใครอยากจะแชร์ความคิดเห็นเรื่องนี้บ้างมั๊ยครับ

ศน.2 : พี่มองว่าองค์กรจะได้คุณภาพนะ เป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังหลักของสำนักงานเขตที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ตามวิสัยทัศน์ของเขตพื้นที่การศึกษาที่เขียนไว้ว่าเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ สร้างคนดี มีคุณภาพ มีความสุข พี่ว่าถ้าเราพัฒนาตัวเองให้สมบูรณ์พอ แก้ปัญหาครูได้ตรงจุดเราจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยองค์กรในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตได้ผ่านกระบวนการนิเทศของเรา

ศน.5 : ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของเราก็คงจะเป็นผลที่เกิดกับตัวผู้เรียนนะคะ การทำหน้าที่ที่สมบูรณ์ของศึกษานิเทศก์จะส่งผลให้ครูจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและมีคุณลักษณะเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร รวมถึงมีทักษะสำคัญจำเป็นที่เค้าต้องใช้เพื่อการมีชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นภารกิจที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องดำเนินการให้สำเร็จค่ะ

ศน.3 : พี่มองผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กรคือการสร้างองค์กรคุณภาพที่สอดคล้องกับบริบทนะคะ การเป็น ศน.กระบวนการจะทำให้พวกเราหลุดพ้นหรือมองข้ามความคิดของตัวเองแล้วไปพัฒนางานในหน้าที่ ณ ขณะนั้น ซึ่งส่วนตัวมองว่ามันดี การที่เราเข้าถึงปัญหาได้ แก้ปัญหาได้มันจะส่งผลดีต่อองค์กรทั้งด้านประสิทธิภาพ คุณภาพรวมถึงภาพลักษณ์ด้วย เหมือนที่ผู้บริหารพยายามสื่อสารกับพวกเรามาตลอด ท้ายที่สุดพี่มองว่า ความมีคุณภาพขององค์กรของเราจะช่วยเพิ่มโอกาส และความเสมอภาคให้กับเรียนของเราทุกคนให้ได้รับบริการทางการศึกษาที่ทั่วถึงและเท่าเทียมด้วย

ศน.6 : พี่คิดว่าผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กรของเราก็คือผลตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาค่ะ เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ... ไม่มีนักเรียนก็ไม่มีเขต ดังนั้นหน้าที่ของสำนักงานเขตก็คือการพัฒนาคุณภาพนักเรียน และพี่ก็คิดว่า ศึกษานิเทศก์ก็เป็นกลไกหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานเพื่อเป้าหมายสูงสุดที่นักเรียน สำเร็จได้ ครูผู้สอนของเราเก่งก็จริง แต่บางครั้งก็ยังต้องการคำแนะนำเพื่อการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นอีก การเป็น ศน.กระบวนการก็เป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้องค์กรเราประสบความสำเร็จเรื่องนี้ได้ค่ะ พี่มองแบบนี้

ศน.7 : ถ้ามองในภาพใหญ่พี่คิดว่าผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กรของเราก็คือ การเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สามารถเพิ่มโอกาสในการเรียนให้กับนักเรียนโดยเท่าเทียมอย่างเป็นรูปธรรมค่ะ

ศน.1 : ผมเห็นด้วยกับพี่ ๆ ทุกท่านเลยครับ แต่จะเพิ่มเติมในมุมมองของผมอีกนิดหนึ่งคือการทำให้องค์กร หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของเรามีคุณภาพที่เกิดจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่ภายใน ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของ สพป. สุโขทัย 2 ครับ

ศน.4 : การเป็นกระบวนกรของศึกษานิเทศก์จะเป็นประโยชน์และเป็นปัจจัยส่งเสริมกระบวนการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรครับ ดังนั้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรจากการมีเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะนี้ก็จะเหมือนๆ กับที่ท่านก่อนๆ พูดก็คือ เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ สร้างคนดี มีคุณภาพและมีความสุขครับ

กระบวนกร : ขอบขอบคุณทุกความคิดที่ทุกท่านร่วมกันแชร์ในวันนี้ครับ สดุดยอดมากๆ เลยครับ ผมมองเห็นความงอกงามที่เกิดขึ้นในความคิดของทุกท่าน เก็บข้อมูล เก็บความรู้สึกเหล่านี้ไว้ให้ได้มากที่สุดนะครับ ผมเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้จะสร้างประโยชน์ต่อวิชาชีพของพวกเราได้อีกมากมาย...มีท่านใดมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นนี้มั้ยครับ (ผู้ร่วมสนทนาไม่มีการสนทนาต่อ)... ก่อนที่เราจะแยกย้ายกันไปในวันนี้ ผมอยากฟังความคิดเห็นของทุกท่านช่วยสะท้อนสิ่งที่เราได้ในวันนี้แบบสั้น ๆ ครับใครอยากพูดก่อนดีครับ

ศน.5 : อยากขอบคุณค่ะ ของคุณโครงการนี้ทำให้เราได้พัฒนาตัวเอง ขอบคุณทุก ๆ คนที่มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ยังเชื่อว่าตัวเองตัดสินใจไม่ผิดที่เลือกเดินทางสายศึกษานิเทศก์ อีกไม่นานคุณครูจะเข้าใจในตัวเราแน่นอนค่ะ ขอบคุณนะคะ

ศน.6 : ได้อะไรเยอะแยะมากมายจากการคุยกันวันนี้ค่ะ พี่จะเอาแนวคิดพวกนี้รวมถึงทักษะที่ได้ฝึกมาไปใช้ในการทำหน้าที่ของพี่ วันนี้พี่อาจยังไม่เก่งมาก แต่ทักษะที่เราเรียนรู้มาจริงๆ แล้วมันอยู่กับเราในหน่วยงาน ฝึกบ่อย ๆ ให้เวลากับมันอีกหน่อยเดียวก็น่าจะเก่งเอง

ศน.4 : ดีใจที่มีโครงการนี้ครับ ภาพจำของผมศึกษานิเทศก์คือกลุ่มคนที่มีภาพเป็นนักวิชาการซีเรียส เป็นคลังทฤษฎีทางการศึกษา ตอนแรกผมก็ไม่มั่นใจเลยที่จะมาเป็น แต่ด้วยเหตุผลทางครอบครัวผมถึงตัดสินใจมาทั้ง ๆ ที่มันดูไม่เข้ากับผมเลย แต่วันนี้ผมได้เห็นแล้วว่า ศน.มันก็มีหลายแบบนี้ เราไม่จำเป็นต้องเป็นเหมือนคนอื่นก็ได้ ผมสบายใจขึ้นเยอะเลยครับ

ศน.1 : ผมต่างจากพี่สุเมธ ตรงที่ผมตั้งใจที่จะมาเป็น ศน.เลยครับ รอมาหลายปีเลย แต่สิ่งที่ผมได้ในวันนี้คือความสบายใจในการทำงานครับ ผมเห็นว่าตัวเองอาจยังไม่ใช่ ศน.มีอาชีพที่ใคร ๆ พูดถึง แต่ผมก็ยังมองว่าผมมีโอกาสอีกมากมายที่จะพัฒนาตัวเองได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาจากการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ผมได้มีโอกาสออกนิเทศครับ

ศน.7 : เสียใจค่ะที่เราไม่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมจากส่วนกลางเหมือน ศน.รุ่นก่อน ๆ ถ้าเรามีโอกาสเราคงได้อะไรอีกมากจากการฝึกอบรมในมุมมองที่กว้างขึ้น ขอบคุณเจ้าของโครงการค่ะที่

เห็นความสำคัญของ สน.ใหม่ และตั้งใจพัฒนาพวกเราให้พร้อมมากขึ้นในการทำงานในบริบทใหม่ ๆ ที่เราไม่คุ้นเคย ขอขอบคุณค่ะ

สน.2 : กิจกรรมของเราในวันนี้ยืนยันให้รู้ว่าเรายังต้องพัฒนาอีกมากค่ะ และไม่ควรหยุดการพัฒนาด้วย เพราะในแต่ละวันไม่มีอะไรเหมือนเดิมเลย นโยบาย แนวคิด วิธีการเปลี่ยนไปหมด ดังนั้นเราจึงต้องพัฒนาตัวเอง แต่สิ่งที่พี่จะทำคือการพัฒนาตัวเองจากการแชร์ประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่นเพื่อต่อยอดความคิดของตัวเองไปเรื่อย ๆ ค่ะ

สน.3 : ขอขอบคุณทุกคนที่เป็นกำลังใจให้กันในวันนี้ค่ะ รู้สึกมีความสุขและสบายใจมาก ๆ กับกิจกรรมในโครงการนี้ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้โอกาสได้แลกเปลี่ยนได้แชร์ความคิดในวันนี้ค่ะ

กระบวนกร : ขอขอบคุณทุกท่านเลยครับ มีใครอยากเล่าความรู้สึกหรือแลกเปลี่ยนเพิ่มเติมมั้ยครับ... สุดท้ายนี้ผมของขอบคุณทุกท่านด้วยหัวใจที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำหน้าที่ตามบทบาทศึกษานิเทศก์ ขอให้ทุกท่านแข็งแรงและมีกำลังใจในการพัฒนาของตัวเองให้ถึงเป้าหมายครับ ผมขอให้ทุกท่านจดจำบรรยากาศในวันนี้ไว้ นำทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับตัวเองให้มากที่สุด เป็นเกียรติสำหรับผมมากครับที่ได้จัดทำโครงการนี้...ขอให้ทุกท่านมีความสุขกับการทำงานในทุก ๆ วันครับ... (จบการสนทนา)

