



คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้
เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู



นายณัฐฐินชัย เบี้ยวเก็บ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร



โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูนให้บุคคลได้เรียนรู้จนเกิดทักษะความชำนาญ สำหรับการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพขึ้นและมีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ

การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภูนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นคู่มือการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในด้านการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การพัฒนาคนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้การรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู โดยพัฒนาเป็นรูปแบบ บันได 10 ขั้น (10 steps Models) และมีเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ผู้วิจัยหวังว่า เอกสารคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภูฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของสถานศึกษา รวมทั้งการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้ตามความเหมาะสม

ณัฐธัญชัย เปี้ยวเก็บ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
คำชี้แจงการใช้รูปแบบ.....	1
ส่วนที่ 1 การพัฒนาคนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning).....	5
ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้การรู้จากการปฏิบัติและการสร้าง ความรู้เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู.....	7
ส่วนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา.....	18
ภาคผนวก.....	
คำสั่ง.....	
ภาพกิจกรรม.....	

คำชี้แจงการใช้รูปแบบ

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา นับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น สถานศึกษาต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษานั้น ซึ่งบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงได้จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนากุศลกรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนากุศลกรที่ทำหน้านิเทศ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ให้เกิดความตระหนัก เห็นคุณค่าของความสำคัญ ความจำเป็นในการพัฒนากุศลกร
2. เพื่อพัฒนากุศลกรให้มีความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติในการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู
3. เพื่อพัฒนาการดำเนินงานนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภูให้เป็นระบบที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

สาระสำคัญของคู่มือประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1. การพัฒนาคนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)
- ส่วนที่ 2. ขั้นตอนการพัฒนากุศลกรด้วยการเรียนรู้การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู โดยพัฒนาเป็นรูปแบบ บันได 10 ขั้น (10 steps Models)
- ส่วนที่ 3. เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนากุศลกร

ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้เพื่อ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู โดย พัฒนาเป็นรูปแบบ บันได 10 ขั้น (10 steps Models) ดังนี้

บันไดขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม (Preparation stage) บุคลากรที่ทำหน้าที่นี้เทศติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยศึกษาหลักการของการเรียนรู้ จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้วิธีการทำความเข้าใจข้อตกลงกำหนดกฎการแบ่งงานแล้วจัดกลุ่ม/ เซพที่มีขั้นตอนดังนี้

1) ให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการจัดการความรู้ (KM) การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และ การทำงานเชิงบูรณาการ

2) บุคลากรทำแบบประเมินค่านิยมสร้างความรู้จากการปฏิบัติงานและกิจกรรมสร้าง ค่านิยมการสร้างความรู้

3) ให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม เทคนิคการฟังและการสะท้อนคิดของ กลุ่ม

4) ให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

บันไดขั้นที่ 2 กำหนดประเด็นปัญหา (Hypothesis Formulation) บุคลากรกำหนด ประเด็นปัญหาที่ได้จากการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลระบบการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา โดยแยกกลุ่มบุคลากรตามบทบาทหน้าที่จำนวน 6 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารและ ศึกษาพิเศษ กลุ่ม กลุ่มหัวหน้าฝ่ายและครูรับผิดชอบงานประกันคุณภาพ 1 กลุ่ม กลุ่มหัวหน้าระดับชั้น 2 กลุ่ม และกลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระฯ 2 กลุ่ม

บันไดขั้นที่ 3 แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing) บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นเพื่อคัดเลือกปัญหาและสาเหตุของปัญหา และหาทางแก้ปัญหา (กลุ่ม คณะความรู้และประสบการณ์) มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

3.1 บุคลากรเข้ากลุ่มย่อยกลุ่มละประมาณ 4-6 คน โดยคณะความรู้และประสบการณ์

3.2 บุคลากรในกลุ่มเสนอความคิดเห็นเพื่อคัดเลือกปัญหาจากการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่สำคัญที่สุดของกลุ่มตนเอง

3.3 บุคลากรในกลุ่มช่วยกันหาความสำคัญของปัญหา

3.4 บุคลากรภายในกลุ่มช่วยกันหาสาเหตุของปัญหาและประโยชน์ที่จะได้รับ เมื่อสามารถแก้ปัญหาได้แล้วเสร็จ

3.5 บุคลากรภายในกลุ่มอภิปรายเสนอแนะรับฟังข้อเสนอแนะของสมาชิก เพื่อหาทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ประสบการณ์และความรู้เดิม

บันไดขั้นที่ 4 สร้างความรู้และตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ สกัดความรู้ที่อยู่ภายใน (Tacit Knowledge) บุคลากรสร้างความรู้และตรวจสอบความถูกต้องของความรู้วิธีการดำเนินการ ดังนี้

4.1 บุคลากรภายในกลุ่มค้นคว้าหาความรู้เรื่องการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาเพิ่มเติม เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาที่ดี

4.2 บุคลากรภายในกลุ่มทุกคนกลุ่มนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าเพิ่มเติม

4.3 บุคลากรในกลุ่มระดมความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาและคัดเลือกแนวทางแก้ปัญหา

4.4 บุคลากรทุกกลุ่มเสนอแนวทางแก้ปัญหาและปรับปรุงพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาของทุกกลุ่ม

4.5 บุคลากรในกลุ่มสังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกันตามแบบสังเกตพฤติกรรม
บันไดขั้นที่ 5 สร้างผลงานที่เป็นวิธีการปฏิบัติอย่างมีระบบ (How to) บุคลากรสร้างผลงานที่เป็นวิธีการปฏิบัติอย่างมีระบบ (How to) หรือนวัตกรรมที่จะแก้ปัญหาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

5.1 บุคลากรกรผู้ทำหน้าที่นี้เทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดมความคิดเห็นเป็นแนวทางแก้ปัญหาและแนวทางการพัฒนาเชิงบูรณาการ

5.2 นำเสนอโครงการให้ผู้เชี่ยวชาญ

5.3 บุคลากรดำเนินการปฏิบัติบริหารการนี้เทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

5.4 บุคลากรในกลุ่มสังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกันตามแบบสังเกตพฤติกรรม หลังจากดำเนินการในบันไดที่ 5 บุคลากรสามารถรวบรวมองค์ความรู้และสร้างความรู้ เอกสารชุมชนทรัพยากร 10 วิธีปฏิบัติ: การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยวิธีปฏิบัติ ดังนี้

วิธีปฏิบัติที่ 1: การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

วิธีปฏิบัติที่ 2: การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

วิธีปฏิบัติที่ 3: การสร้างเครือข่ายและจัดระบบการเรียนรู้ระดับห้องเรียน

วิธีปฏิบัติที่ 4: การสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ

วิธีปฏิบัติที่ 5: การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานสู่การปฏิบัติ

วิธีปฏิบัติที่ 6: การนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วิธีปฏิบัติที่ 7: การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

วิธีปฏิบัติที่ 8: การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

วิธีปฏิบัติที่ 9: การรายงานการประเมินคุณภาพประจำปีของสถานศึกษา

วิธีปฏิบัติที่ 10: การพัฒนาคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ต่อเนื่อง

บันไดขั้นที่ 6 ประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Appleton) บุคลากรเสนอผลงานร่วมกัน ให้คำเสนอแนะและปรับปรุงงาน มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

6.1 บุคลากรเสนอผลการนี้เทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระบบการประกันคุณภาพการศึกษารายกลุ่ม 6 กลุ่ม

6.2 บุคลากรให้ข้อเสนอแนะจากการนี้เทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

6.3 บุคลากรในกลุ่มสังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกันตามแบบสังเกตพฤติกรรม

บันไดขั้นที่ 7 ส่งเสริมเติมความรู้ (Promote) บุคลากรนำผลงานที่เป็นนวัตกรรมไปปฏิบัติในสถานศึกษามีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

7.1 บุคลากรนำผลงานไปปฏิบัติในสถานศึกษา

7.2 บุคลากรทุกกลุ่มร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อหาแนวทางปรับปรุงผลงาน

7.3 บุคลากรทุกกลุ่มร่วมกันปรับปรุงผลงานสมบูรณ์และจัดทำเอกสารขุมทรัพย์ความรู้บุคลากรในกลุ่มสังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกันตามแบบสังเกตพฤติกรรม

บันไดขั้นที่ 8 ประเมินผลงานและสรุปผล (Evaluate) บุคลากรและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานและผู้วิจัยสรุปผลงานมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

8.1 บุคลากรและกรรมการผู้เชี่ยวชาญประเมินผลงานการนิเทศติดตามตรวจสอบและประเมินผลระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

8.2 ผู้วิจัยสรุปผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคลากร

บันไดขั้นที่ 9 ประเมินค่านิยม (Value) ผู้วิจัยและบุคลากรประเมินค่านิยมรูปแบบพัฒนาคนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและสร้างความรู้ โดยผู้วิจัยดำเนินการให้บุคลากรทุกคนทำแบบประเมินค่านิยมการสร้างผลงาน (posttest) และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้

บันไดขั้นที่ 10 เผยแพร่ผลงานสู่สาธารณะ (Social Service Activity) ผู้วิจัยและบุคลากรเผยแพร่ผลงานให้หน่วยงานอื่นทราบ โดยผู้วิจัยและบุคลากรเผยแพร่ผลงานให้หน่วยงานอื่นรับทราบทั่วกัน

ในการใช้คู่มือการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ให้ดำเนินการดังนี้

1. ก่อนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผู้ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรควรศึกษาทำความเข้าใจถึงหลักการ กระบวนการ ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรและการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องประเมินตนเองก่อนเริ่มกิจกรรมการพัฒนา

3. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามรายละเอียดขั้นตอนและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

4. หลังจากการดำเนินกิจกรรมเสร็จสิ้นแล้วให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาประเมินตนเองหลังการพัฒนา ซึ่งเป็นแบบประเมินชุดเดียวกับการประเมินก่อนการพัฒนา

5. การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู ตามคู่มือฉบับนี้เป็นเพียงแนวทางเบื้องต้นหากขาดรายละเอียดหรือข้อมูลไม่เพียงพอ ผู้เกี่ยวข้องสามารถปรับปรุง พัฒนา หรือเพิ่มเติมข้อมูลสำหรับการพัฒนาบุคลากรได้ตามความเหมาะสม

ส่วนที่ 1

การพัฒนาคนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ปฏิบัติบริหารเชิงบูรณาการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 จนถึงปัจจุบัน (2563) ทุกคนในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจและเข้าถึงประโยชน์ของการทำงานเชิงบูรณาการ

ปัจจัยสำเร็จของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 คือ การทำงานเชิงระบบด้วยวงจร P-D-C-A อย่างเป็นพลวัต (Dynamic) ทุกงานแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานภายนอก โดยปฏิบัติบริหารอย่างเชื่อมโยง ผสมผสาน ทั้งงาน คนและงบประมาณ โยมุ่งเป้าหมายให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง บุคลากรทุกตำแหน่งมีศักยภาพ นั่นคือ การบริหารเชิงบูรณาการนั่นเอง

การบริหารงานเชิงบูรณาการเป็นการรวมศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันเป็นสหวิทยาการมีวิธีการปฏิบัติ บริหารหลายวิธี จุดสำคัญของการบริหารเชิงบูรณาการ คือ ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นนักคิดแบบองค์รวม เน้นให้สมาชิกในองค์กรทำงานเป็นทีม ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมชื่นชมผลงานทุกคนอย่างมีระบบ และต้องรวมพลังเพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย การทำงานเชิงระบบด้วยวงจรคุณภาพ P-D-C-A อย่างเป็นพลวัต ทำงานอย่างมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม เป็นจุดเน้นพัฒนาการปฏิบัติบริหารของโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผู้นำองค์กรมุ่งเน้นพัฒนาองค์กรแบบองค์รวม โดยใช้หลักการพัฒนาระบบ พัฒนาคคน พัฒนางาน สู่การพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีจิตสำนึก สร้างสรรค์คุณภาพงาน และบริการด้วยใจตามค่านิยมขององค์กร

การพัฒนาระบบ พัฒนาคคน พัฒนางาน สู่การพัฒนาองค์กร เป็นหลักการที่ผู้นำองค์กรนำสู่การปฏิบัติในองค์กรจนเป็นวัฒนธรรมคุณภาพ ส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีวิธีการ ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ และบุคลากรยึดเอาสถานศึกษา ครู และผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง กล่าวคือ บุคลากรทุกตำแหน่งในสถานศึกษามีความรู้ มีทักษะ ประสบการณ์และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานอย่างมีระบบ

บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีขั้นตอน สร้างคู่มือการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างน้อยคนละ 1 เรื่อง เกิดจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ ทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มตามโครงการสร้างและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม ภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามศักยภาพบุคลากรทุกคนสามารถวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาแนวทางแก้ปัญหา วางแผนปรับปรุงการทำงาน สามารถจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลตามงานที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับคำรับรองการปฏิบัติราชการ มาตรฐานและกลยุทธ์ได้ส่งผลให้ผู้รับบริหารมีความพึงพอใจร้อยละ 83.08

การทำงานเชิงบูรณาการ ทำให้เป็นสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ไขได้อย่างง่าย การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความต่อเนื่องที่ส่งผลให้เวลาในการปฏิบัติงานสั้นลง ลดขั้นตอนการทำงานที่มีความซ้ำซ้อนได้ โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีผู้บริหาร จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน

และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน มีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการบูรณาการและสร้างความผูกพันความร่วมมือภายในองค์กร โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้นำหลักสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยเน้นการทำงานเชิงรุกและพัฒนาระบบงานด้วยวงจรคุณภาพ P-D-C-A ในทุกเรื่องอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีชีวิตหรืออาจเรียนว่าวัฒนธรรมบริหารเชิงคุณภาพ P-D-C-A อย่างเป็นพลวัต

การพัฒนาระบบ พัฒนาคคน และพัฒนางาน สู่การพัฒนาองค์กร เป็นหลักคิดสำคัญที่ผู้บริหารนำไปสู่การปฏิบัติอย่างบูรณาการ และคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพตามที่กล่าวมา การพัฒนาคนโดยการฝึกอบรมเป็นที่นิยมมากที่สุดหน่วยงานทุกระดับ สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง อาจใช้วิทยากรจากภายนอกหน่วยงาน หรือภายในก็ได้ การฝึกอบรมมีประโยชน์ในการพัฒนาระดับหนึ่ง แต่หากต้องพัฒนาคนไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาระบบ และพัฒนางาน หรือเรียกว่า พัฒนาแบบบูรณาการแล้ว โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 เลือกอเอาการพัฒนาบุคลากรจากการปฏิบัติงาน (Action Learning) เป็นรูปแบบหลักสำคัญ

การพัฒนาบุคลากรจากการปฏิบัติงาน (Action Learning) เป็นการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิธีคิดแบบองค์รวมและการพัฒนาเชิงบูรณาการเป็นการพัฒนาอย่างมีกระบวนการที่ส่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการทำงานและทัศนคติจากประสบการณ์จริงในการทำงาน

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงาน คือ การเรียนรู้ที่มีการนำปัญหาในการทำงานมาเป็นโจทย์ในการเรียนรู้ มีการคิดหาวิธีแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ต้องมีการประชุม ระดมสมอง ประชุมย่อย (Focus Group) ของสมาชิกจำนวนหนึ่งที่ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม กล่าวโดยสรุปการพัฒนาคน เพื่อพัฒนาระบบและพัฒนางาน เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับการบริหารงานเชิงบูรณาการและส่งผลให้องค์กรความรู้พัฒนาขึ้นตามลำดับ

การพัฒนาคคนด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นการพัฒนาเชิงบูรณาการที่กระทำไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาระบบและพัฒนางาน มีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ คือ

1. วัฒนธรรมองค์ที่เป็นการพัฒนาองค์กรแบบองค์รวม บุคลากรทำงานเป็นทีมใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมีจิตสำนึก ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดเป้าหมายเป็นหลักทำงานอย่างมีระบบ
2. มีผู้บริหาร หรือผู้ชี้หน้าที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคคน พัฒนาระบบ และพัฒนางาน
3. มีกลุ่มผู้ปฏิบัติเป็นทีมเหมาะสม
4. มีการดำเนินการปฏิบัติอย่างมีขั้นตอน
5. มีการกำหนดปัญหาเพื่อเรียนรู้และสร้างผลงาน
6. มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้

การเรียนรู้จากการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ดำเนินการอย่างมีระบบด้วยวงจร P-D-C-A อย่างเป็นพลวัต (Dynamic) ตามวงจรเดมมิ่ง คือวางแผนการพัฒนา (Plan) นำพาสู่การปฏิบัติ (Do) เร่งรัดหาคำตอบ ตรวจสอบได้คำตอบแบบเนียน (Check) จะเกิดบทเรียนขึ้นใหม่นำไปต่อยอดเป็นวิธีที่ดีต่อไป (Act)

ส่วนที่ 2

ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู โดยพัฒนาเป็นรูปแบบ บันได 10 ขั้น (10 steps Models) มีขั้นตอนและกิจกรรมสำคัญ ดังนี้

บันไดขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม (Preparation stage) บุคลากรที่ทำหน้าที่นี้เทศติดตามตรวจสอบและประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ที่	ขั้นตอน	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์เชิงบูรณาการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
1.	ให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการจัดการความรู้(KM) การ ทีมมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเชิงบูรณาการ	2 วัน และ สอดแทรกตลอดระยะเวลาการวิจัย	เพื่อบุคลากรมีความรู้เข้าใจ และเห็นความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้ 1. การจัดการความรู้ 2. การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3. การทำงานเชิงบูรณาการ	1. วิทยากรให้ความรู้และสร้างความตระหนักโดยใช้พระบรมราโชวาท และแนวทางปฏิบัติสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 10 ประการ ของวิจารณ์พานิช 2. สอดแทรกหลักการแนวคิดเชิงบูรณาการทุกครั้งที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา (บอร์ดบริหาร) และการประชุมวิชาการ	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้ 1. การจัดการความรู้ 2. การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3. การทำงานเชิงบูรณาการ
2.	บุคลากรทำแบบประเมินค่านิยมสร้างความรู้จากการปฏิบัติงานและทำกิจกรรมสร้างค่านิยมการสร้างความรู้	1 วัน และ สอดแทรกตลอดระยะเวลาการวิจัย	สร้างค่านิยมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการกลุ่มและวัดค่านิยมการสร้างความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม	1. ผู้วิจัยวัดค่านิยมการสร้างความรู้จากการปฏิบัติงาน(Pretest) 2. ผู้วิจัยและวิทยากรสร้างค่านิยมการสร้างความรู้จากการปฏิบัติงานแก่ บุคลากร	บุคลากรมีการสร้างค่านิยมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการกลุ่มและวัดค่านิยมการสร้างความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม

ที่	ขั้นตอน	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์เชิง บูรณาการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
3.	ให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม เทคนิคการฟังและการสะท้อนคิดของกลุ่ม	2 วัน สวดแทรก ตลอด ระยะเวลา ของการวิจัย	เพื่อให้บุคลากรมีค่านิยมการทำงานเป็นทีม สามารถฟังอย่างลึก และสามารถสะท้อนความคิดเห็นได้	1. วิทยากรให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักการทำงานเป็นทีม 2. เทคนิคการฟังอย่างลึกและการสะท้อนคิด	บุคลากรมีค่านิยมการทำงานเป็นทีม สามารถฟังอย่างลึก และสามารถสะท้อนคิดความคิดเห็นได้
4.	ให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	2 วัน สวดแทรก การให้ความรู้ ตลอดการ วิจัย	บุคลากรมีความรู้เรื่องระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	1. เชิญวิทยากร 2. บุคลากรทำแบบประเมินความรู้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	บุคลากรมีความรู้เรื่องระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

บันไดขั้นที่ 2 กำหนดประเด็นปัญหา (Hypothesis Formulation) กำหนดประเด็นปัญหาที่ได้จากการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยแยกกลุ่มบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ จำนวน 6 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ 1 กลุ่ม ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานและครูรับผิดชอบงานประกันคุณภาพ 1 กลุ่ม กลุ่มหัวหน้าระดับชั้นชั้น 2 กลุ่ม และกลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 2 กลุ่ม

ที่	ขั้นตอน	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์เชิง บูรณาการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
1.	แบ่งบุคลากร เป็น 6 กลุ่มเพื่อ เสนอประเด็น ปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน และคัดเลือก ประเด็นปัญหา ที่ต้องการแก้ไข จำนวน 6 กลุ่ม ดังนี้ 1. กลุ่ม ผู้บริหารและ ศึกษานิเทศก์ 2. ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ กลุ่มงานและครู รับผิดชอบงาน ประกันคุณภาพ 3. กลุ่ม หัวหน้า ระดับชั้น 4. กลุ่ม หัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้	1 วัน	1. เพื่อนำให้บุคลากร สามารถเสนอ ประเด็นปัญหาที่ เกิดจากการ ปฏิบัติงาน 2. เพื่อให้บุคลากร แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับประเด็น ปัญหา	1. บุคลากร รวมกลุ่มอภิปราย และเสนอ ปัญหาใน การทำงานจากการ ปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ระบบงานประกัน คุณภาพภายใน สถานศึกษา 2. บุคลากรร่วมกัน พิจารณาตัดสิน วิธีการแก้ปัญหาที่มี ความจำเป็นที่ต้อง หาวิธีการแก้ปัญหา และพิจารณาเห็นว่า สามารถดำเนินการ ได้โดยไม่ขัดต่อ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของ หน่วยงาน	บุคลากรสามารถ เสนอประเด็น ประเด็นปัญหาที่ เกิดจากการ ปฏิบัติงานและ แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับประเด็น ปัญหาได้

บันไดขั้นที่ 3 แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing) แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น เพื่อคัดเลือกปัญหา สาเหตุของปัญหาและหาทางแก้ปัญหา (กลุ่มละความรู้และประสบการณ์)

ที่	ขั้นตอน	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์เชิงบูรณาการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
1.	บุคลากรเข้ากลุ่มย่อย กลุ่มละประมาณ 4-5 คน โดยคณะกรรมการและประสบการณ์	30 นาที	- เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	จัดกลุ่มบุคลากรเป็นกลุ่ม 4-5 คณะความรู้และประสบการณ์ พร้อมคัดเลือกผู้นำกลุ่ม 1 คน	บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
2.	บุคลากรในกลุ่มเสนอความคิดเห็นเพื่อคัดเลือกปัญหาจากการนิเทศติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่สำคัญที่สุดของกลุ่มตนเอง	30 นาที	- เพื่อให้บุคลากรสามารถคิด ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นปัญหา - บุคลากรมีทักษะประสบการณ์การประชุมกลุ่ม และมีทักษะการฟังอย่างลึก โดยใช้เทคนิค (AIC)	บุคลากรในกลุ่มช่วยกันเสนอความคิดเห็นเพื่อคัดเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุด 1 ปัญหาและเรียงลำดับปัญหาอื่นที่ไม่สำคัญตามลำดับ	ได้ประเด็นปัญหาจากการนิเทศติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่สำคัญที่สุดของกลุ่ม
3.	บุคลากรในกลุ่มช่วยกันหาความสำคัญของปัญหา	30 นาที	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีทักษะ เชิงวิเคราะห์ปัญหาของการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	สมาชิกในกลุ่มเสนอความสำคัญของปัญหาโดยการเล่าถึงสถานการณ์ของปัญหา การนิเทศติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีทักษะเชิงวิเคราะห์ปัญหาของการนิเทศติดตามตรวจสอบ ประเมินผลระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
4.	บุคลากรภายในกลุ่มช่วยกันหาสาเหตุของปัญหา	1 ชั่วโมง	1. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการอภิปราย	สมาชิกในกลุ่มเสนอสาเหตุของปัญหาโดยใช้เทคนิค (AIC)	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการอภิปราย

ที่	ขั้นตอน	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์เชิง บูรณาการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	และ ประโยชน์ที่จะได้รับ เมื่อสามารถ แก้ปัญหาได้แล้ว เสร็จ		เสนอความคิดและรับ ฟังข้อ โต้แย้งของ สมาชิกกลุ่ม 2. บุคลากรภายใน กลุ่มได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้องค์ความรู้ และประสบการณ์ซึ่ง กันและกัน	และช่วยกันสรุป สาเหตุของปัญหา และประโยชน์ของ การแก้ปัญหาพร้อม กับสร้างบรรยากาศที่ เป็นกัลยาณมิตรและ เอื้ออาทรต่อกัน	เสนอความคิด และรับฟังข้อโต้แย้ง ของสมาชิก กลุ่ม และภายในกลุ่มได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้และ ประสบการณ์ซึ่งกัน และกัน
5.	บุคลากรภายใน กลุ่มอภิปราย เสนอแนะ รับฟัง ข้อเสนอแนะของ สมาชิกเพื่อหาทาง แก้ไขปัญหาโดยใช้ ประสบการณ์ และ ความรู้เดิม	1 ชั่วโมง	- เพื่อให้บุคลากร พัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผล ระบบประกัน คุณภาพภายใน สถานศึกษา - เพื่อให้บุคลากรมี ความสามารถในการ นำเสนอความรู้และ ประสบการณ์ที่ ตนเองมีอยู่	สมาชิกกลุ่มอภิปราย โต้แย้งและสรุป วิธีการแก้ปัญหา โดยใช้เทคนิค (AIC)	- บุคลากรได้พัฒนา ความรู้เกี่ยวกับการ นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผล ระบบ ประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา - บุคลากรมี ความสามารถใน การนำเสนอความรู้ และประสบการณ์ที่ ตนเองมีอยู่
6.	บุคลากรภายใน กลุ่มช่วยกันทำ เอกสารพร้อมทั้ง สรุปปัญหาที่เกิด จากการทำงานกลุ่ม ของตนเอง 1 ปัญหา	1 ชั่วโมง	เพื่อให้บุคลากร สามารถสรุป สาระสำคัญและ จัดทำเอกสาร เกี่ยวกับปัญหาจาก การทำงาน ความสำคัญของ ปัญหาสาเหตุและ แนวทางการ แก้ปัญหา	บุคลากรช่วยกันทำ เอกสารปัญหาจาก การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลระบบ ประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา ความสำคัญ สาเหตุ และแนวทางการ แก้ปัญหา	บุคลากรสามารถ สรุป สาระสำคัญ และจัดทำเอกสาร เกี่ยวกับปัญหาจาก การทำงาน ความสำคัญของ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการ แก้ปัญหา

บันไดขั้นที่ 4 สร้างความรู้และตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ สกิดความรู้ที่อยู่ภายใน (Tacit Knowledge)

ที่	ขั้นตอน	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์เชิงบูรณาการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
1.	บุคลากรภายในกลุ่มค้นคว้าหาความรู้เรื่องการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาที่ดี	1 ชั่วโมง	เพื่อให้บุคลากรมีองค์ความรู้เกี่ยวกับรายงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากขึ้น	ผู้ชี้แนะของกลุ่ม มอบหมายภารกิจให้สมาชิกกลุ่ม ศึกษาองค์ความรู้ของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	บุคลากรมีองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากขึ้น
2.	บุคลากรภายในกลุ่มทุกกลุ่ม นำเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	1 ชั่วโมง	บุคลากรมีความสามารถในการเสนอความคิดเห็น และมีทักษะในการฟังอย่างลึกมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม	ประชุมกลุ่มย่อย บุคลากรภายในกลุ่ม (Focus Group) เพื่อนำเสนอองค์ความรู้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	บุคลากรมีความสามารถในการเสนอความคิดเห็นและมีทักษะในการฟังอย่างลึกมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม
3.	บุคลากรภายในกลุ่มระดมความคิดเพื่อหาแนวทาง การแก้ปัญหาและคัดเลือก แนวทางแก้ปัญหา	1 ชั่วโมง	บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ที่จะนำไปใช้ในการนิเทศติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	ประชุมกลุ่มย่อย บุคลากรภายในกลุ่ม เพื่อระดมความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาที่มีผลกระทบและอุปสรรคน้อยที่สุดและวางแผนการดำเนินการ	บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ที่จะนำไปใช้ในการนิเทศติดตามตรวจสอบ ประเมินผล ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
4.	บุคลากรทุกกลุ่ม เสนอ แนวทางแก้ปัญหาและปรับปรุงพัฒนา	1 ชั่วโมง	บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ การนำเสนอและมีความสามารถ	ประชุมบุคลากรทุกกลุ่ม/ทุกคนเพื่อรับฟังแนวทางการแก้ปัญหาและ	บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ การนำเสนอและมีความสามารถ

	แนวทาง แก้ปัญหาของทุก กลุ่ม		ในการคิดเชิง วิเคราะห์ปัญหา	แลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน	ในการคิดเชิง วิเคราะห์ปัญหา
5	บุคลากรแต่ละ กลุ่มช่วยกันทำ เอกสารแนวทาง แก้ปัญหา	2 ชั่วโมง	บุคลากรสามารถทำ เอกสารสรุป แนวทางแก้ปัญหา	บุคลากรในกลุ่ม ช่วยกันทำเอกสาร สรุป แนวทาง แก้ปัญหา	บุคลากรสามารถทำ เอกสาร สรุป แนวทางแก้ปัญหา
6	บุคลากรในกลุ่ม สังเกต พฤติกรรม การทำงาน ร่วมกัน ตามแบบ สังเกตพฤติกรรม	15 นาที	สังเกตพฤติกรรม ของตนเองและ สมาชิกในกลุ่ม	บุคลากรในกลุ่มทำ แบบสังเกต พฤติกรรม การทำงานร่วมกัน	บุคลากรมี พฤติกรรม การทำงานที่เหมาะสม

บันไดขั้นที่ 5 สร้างผลงานที่เป็นวิธีการปฏิบัติอย่างมีระบบ (How to) หรือนวัตกรรมที่จะ
แก้ปัญหาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ที่	ขั้นตอน	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์ เชิงบูรณาการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
1.	บุคลากรผู้ทำหน้าที่ นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผล ระบบ ประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาระดมความ คิดเห็น แนวทาง แก้ปัญหาและแนว ทางการพัฒนาเชิง บูรณาการ	1 ชั่วโมง	เพื่อให้บุคลากร สามารถแสดงความ คิดเห็นเพื่อจัดทำ โครงการแก้ปัญหา งานเชิงบูรณาการได้	บุคลากรทุกคน ร่วมกันระดมความ คิดเห็นเพื่อจัดทำ โครงการเชิงบูรณา การเพื่อปรับปรุง บุคลากรทุกคน ร่วมกันระดมความ คิดเห็นเพื่อจัดทำ โครงการเชิงบูรณา การเพื่อและพัฒนา ระบบประกัน คุณภาพภายใน สถานศึกษาเชิง บูรณาการ	ได้โครงการและ เอกสารขุมความรู้ 10 วิธีปฏิบัติการ: การ พัฒนาระบบประกัน คุณภาพ ภายใน สถานศึกษา
2.	นำเสนอโครงการและ เอกสารขุมความรู้ที่ได้ ให้ผู้เชี่ยวชาญรับทราบ	5 วัน	แก้ไขโครงการและ เอกสารขุมความรู้ ตามคำแนะนำของ ผู้เชี่ยวชาญ	เรียนเชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความรู้ด้านการ ประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา ให้ แนวทางในการ ปรับปรุงโครงการ และเอกสารขุม ความรู้ให้สมบูรณ์ ยิ่งขึ้น	โครงการและ เอกสารขุมความรู้ ได้รับการแก้ไขตาม คำแนะนำของ ผู้เชี่ยวชาญ
3.	บุคลากรดำเนินการ ปฏิบัติ บริหาร การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลระบบ ประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	ภาคเรียน ที่ 1/2563	บุคลากรร่วมมือกัน ทำงานด้วย บรรยากาศที่ดีเป็น กัลยาณมิตรและ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ระหว่างปฏิบัติงาน	บุคลากรปฏิบัติ บริหารการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เชิงบูรณาการใน สถานศึกษา	บุคลากรร่วมมือกัน ทำงานด้วยบรรยากาศ ที่ดีเป็นกัลยาณมิตร และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ระหว่าง ปฏิบัติงาน

ที่	ขั้นตอน	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์ เชิงบูรณาการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
4.	บุคลากรในกลุ่มสังเกต พฤติกรรมการทำงาน ร่วมกัน ตามแบบ สังเกตพฤติกรรม	15 นาที	สังเกตพฤติกรรม ตนเองและ สมาชิก ภายในกลุ่ม	บุคลากรในกลุ่มทำ แบบสังเกต พฤติกรรม การทำงานร่วมกัน	บุคลากรมี พฤติกรรมการทำงาน เหมาะสม

บันไดขั้นที่ 6 ประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Appleton) เสนอผลงานร่วมกัน
ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงงานเพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรมใหม่ๆ

ที่	ขั้นตอน	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์ เชิงบูรณาการ	กิจกรรม	ผลการ ดำเนินงาน
1.	บุคลากรเสนอผลการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลระบบ การประกันคุณภาพ การศึกษาของกลุ่ม 3 กลุ่ม	3 ชั่วโมง	เพื่อให้บุคลากร ทำงานอย่างมี ระบบ ตามวงจร คุณภาพ P-D-C-A สามารถ สรุปเสนองาน ของตนเองได้	ประชุมเชิงปฏิบัติการ บุคลากรเพื่อเสนอ ความก้าวหน้าของการ นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเชิง บูรณาการเกี่ยวกับการ ประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	บุคลากรทำงาน อย่างมีระบบ ตามวงจรคุณภาพ P-D-C-A สามารถ สรุปเสนองานของ ตนเองได้
2.	บุคลากรให้ ข้อเสนอแนะจาก การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผล ระบบ ประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน สถานศึกษา	1 ชั่วโมง	แนะนำเพื่อให้งานมี ความสมบูรณ์มากขึ้น	บุคลากรร่วมตรวจสอบ วิธีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลระบบ ประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน สถานศึกษาให้ความ คิดเห็นข้อเสนอแนะ นอกเหนือจากที่ ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ	บุคลากรได้รับ คำแนะนำเพื่อให้ งานมีความ สมบูรณ์มากขึ้น
3.	บุคลากรในกลุ่ม สังเกต พฤติกรรม การทำงานร่วมกัน ตามแบบสังเกต พฤติกรรม	15 นาที	สังเกตพฤติกรรม ของตนเอง สมาชิก ภายในกลุ่มและ สมาชิกทั้งหมด	บุคลากรทำแบบสังเกต พฤติกรรมการทำงาน ร่วมกัน	บุคลากรมี พฤติกรรมการทำงาน ที่เหมาะสม

บันไดขั้นที่ 7 ส่งเสริมเติมความรู้ (Promote) นำผลงานที่เป็นนวัตกรรมไปปฏิบัติ
ในสถานศึกษา

ที่	ขั้นตอน	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์เชิง บูรณาการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
1.	บุคลากรนำ ผลงานไปปฏิบัติ ในสถานศึกษา	ตลอดปี การศึกษา 2563	เพื่อให้บุคลากร สามารถนำผลงานไป ปฏิบัติจริงได้มีทักษะ ประสบการณ์ ในการ นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลระบบ ประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา อย่างบูรณาการ	บุคลากรนำผลงานไป ปฏิบัติจริงใน สถานศึกษา เพื่อ ตรวจสอบความ ถูกต้องของผลงานที่ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ด้วยการปฏิบัติและ การสร้างความรู้	บุคลากรสามารถนำ ผลงานไป ปฏิบัติจริง ได้มีทักษะ ประสบการณ์ ในการ นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลระบบ ประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา อย่างบูรณาการ
2.	บุคลากรทุกกลุ่ม ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อหาแนวทาง ปรับปรุงผลงาน	1 วัน	เพื่อให้บุคลากรบอก ปัญหาการทดลองใช้ ผลงาน และเสนอ แก้ไขปรับปรุงผลงาน ได้	บุคลากรสามารถ สังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัญหา และมีการบันทึก ข้อมูลนำมาประชุม ร่วมกันภายในกลุ่ม เพื่อหาแนวทาง ปรับปรุงแก้ไข	บุคลากรสามารถ บอกปัญหา การ ทดลองใช้ผลงาน และเสนอแก้ไข ปรับปรุงผลงานได้
4.	บุคลากรในกลุ่ม สังเกตพฤติกรรมของ การทำงาน ร่วมกัน ตามแบบ สังเกตพฤติกรรม	15 นาที	สังเกตพฤติกรรมของ ตนเองและ สมาชิก ในกลุ่ม	บุคลากรทำแบบ สังเกตพฤติกรรม การ ทำงานร่วมกัน	บุคลากรมีพฤติกรรม การทำงานที่ เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 8 ประเมินผลงานและสรุปผล (Evaluate) ประเมินผลงานและสรุปผลงาน
การเรียนรู้ สรุปนิยามการเรียนรู้จากประสบการณ์จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้

ที่	ขั้นตอน	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์เชิง บูรณาการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
1.	บุคลากรและ กรรมการ ผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลระบบ การ ประกัน คุณภาพภายใน สถานศึกษา	3 วัน	เพื่อให้บุคลากร สามารถประเมินผล งานของกลุ่มได้และ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และมี ทัศนคติที่ดีต่อผลงาน	บุคลากรประชุม (Focus Group) และ ประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อ ประเมินผลงาน	บุคลากรสามารถ ประเมินผล งานของ กลุ่มได้และพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และมี ทัศนคติที่ดีต่อผลงาน
2.	ผู้วิจัยสรุปผลงาน ที่เกิดจากการ เรียนรู้ของ บุคลากร	3 วัน	ได้แบบสรุปผลงาน เพื่อเผยแพร่ต่อไป	ประชุมทีมงานวิจัย	ได้แบบสรุปผลงาน เพื่อเผยแพร่ต่อไป

ขั้นตอนที่ 9 ประเมินค่านิยม (Value) ประเมินค่านิยมรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้

ที่	ขั้นตอน	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์เชิงบูรณาการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
1.	ผู้วิจัยดำเนินการให้บุคลากร ทุกคนทำแบบประเมินค่านิยมการสร้างผลงาน (posttest) และแบบสอบถามการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ	1 ชั่วโมง	บุคลากรมีความรู้และมีประสบการณ์สามารถทำแบบประเมินค่านิยมการสร้างผลงานและแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู	- ผู้วิจัยเตรียมแบบประเมินค่านิยม การสร้างผลงานและแบบสอบถามความบุคลากรด้วยจากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา - บุคลากรทำแบบประเมินค่านิยมการสร้างผลงานและแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู	บุคลากรมีความรู้และมีประสบการณ์สามารถทำแบบประเมินค่านิยมและสร้างผลงานและแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร จังหวัดหนองบัวลำภู

บันไดขั้นที่ 10 เผยแพร่ผลงานสู่สาธารณะ (Social Service Activity)

ที่	ขั้นตอน	ระยะเวลา	วัตถุประสงค์เชิง บูรณาการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
1.	ผู้วิจัยและ บุคลากร เผยแพร่ ผลงานให้ หน่วยงานอื่น รับทราบทั่ว กัน	ตั้งแต่ปี การศึกษา 2563 เป็นต้น ไป	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ใน การเผยแพร่ผลงาน - บุคลากรมีจิต สาธารณะพร้อมที่ จะบริการงาน วิชาการให้เกิด ประโยชน์ต่อสังคม ประเทศไทย	- เผยแพร่ผลงาน ตามโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19 และจังหวัด ใกล้เคียงรวมถึง บุคคลที่สนใจ ผลงาน - เผยแพร่ผลงานลง ในหนังสือ วารสาร และเผยแพร่ลงใน เว็บไซต์ของ โรงเรียนศรีบุญเรือง วิทยาคาร จังหวัด หนองบัวลำภู	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ ใน การเผยแพร่ผลงาน และมีจิต สาธารณะพร้อมที่ จะบริการงาน วิชาการให้เกิด ประโยชน์ต่อสังคม และประเทศไทย ต่อไป

ส่วนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา

ในการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือที่ใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 ฉบับ ดังนี้

1. แบบประเมินค่านิยมการสร้างความรู้ (Pre-test)
2. แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
3. แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้

แบบประเมินค่านิยมการสร้างความรู้ (Pre-test)

ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับที่ตรงกับการกระทำของสมาชิกในกลุ่มของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ชื่อสมาชิกในกลุ่ม					
1. การสร้างความรู้จากการศึกษาเอกสาร คู่มือ ตำรา หนังสือหรือเว็บไซต์	- ระดับ 3 เพื่อนของท่านอ่านและศึกษาเอกสาร คู่มือ ตำรา หนังสือ หรือเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบ่อยครั้งและนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในงานอย่างชำนาญ หรือ สามารถแนะนำให้เพื่อนร่วมงานได้						
	- ระดับ 2 เพื่อนของท่านอ่านและศึกษาเอกสาร คู่มือ ตำรา หนังสือ หรือเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบางครั้งและนำมาใช้ในงาน						
	- ระดับ 1 เพื่อนของท่านไม่เคย อ่านและศึกษาเอกสาร คู่มือ ตำรา หนังสือ หรือเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน						
2. การสร้างความรู้จากการอบรม การสัมมนา การบรรยาย	- ระดับ 3 เพื่อนของท่านเข้าร่วมการอบรม การสัมมนา การบรรยายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบ่อยครั้งและนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในงานอย่างชำนาญ หรือแนะนำให้เพื่อนร่วมงานได้						
	- ระดับ 2 เพื่อนของท่านเข้าร่วมการอบรม การสัมมนา การบรรยายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบางครั้งและนำมาใช้ในงาน						
	- ระดับ 1 เพื่อนของท่านไม่เคย เข้าร่วมการอบรม การสัมมนา การบรรยายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน						
3. การสร้างความรู้จากงานวิจัย	- ระดับ 3 เพื่อนของท่านอ่านและศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบ่อยครั้งและนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในงานอย่างชำนาญ หรือแนะนำให้เพื่อนร่วมงานได้						
	- ระดับ 2 เพื่อนของท่านอ่านและศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบางครั้ง						
	- ระดับ 1 เพื่อนของท่านไม่เคย อ่านและศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน						

ข้อ	ข้อความคำถาม	ชื่อสมาชิกในกลุ่ม					
4. การสร้างความรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวคิด และประสบการณ์	- ระดับ 3 เพื่อนของท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวคิดและประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งและนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการอย่างชำนาญ หรือ แนะนำให้เพื่อนร่วมงานได้						
	- ระดับ 2 เพื่อนของท่านมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวคิดและประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานบางครั้ง						
	- ระดับ 1 เพื่อนของท่านไม่เคย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวคิดและประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน						
5. การสร้างความรู้จากการปฏิบัติและฝึกฝน	- ระดับ 3 เพื่อนของท่านปฏิบัติและฝึกฝนงานบ่อยครั้งจนมีความชำนาญหรือแนะนำความรู้ที่ได้ให้แก่เพื่อนร่วมงาน						
	- ระดับ 2 เพื่อนของท่านปฏิบัติและฝึกฝนงานเป็นบางครั้งและนำมาใช้งาน						
	- ระดับ 1 เพื่อนของท่านไม่เคย ปฏิบัติและฝึกฝนในงานของเขาเลย						
6. การสร้างความรู้จากการสังเกตการทำงานของคนอื่นและนำไปใช้	- ระดับ 3 เพื่อนของท่านสังเกตการทำงานของคนอื่น ๆ และนำมาปรับใช้กับการทำงานของเขาบ่อยครั้งหรือนำมาให้แก่เพื่อนร่วมงานได้						
	- ระดับ 2 เพื่อนของท่านสังเกตการทำงานของคนอื่น ๆ และนำมาปรับใช้กับการทำงานของเขาเป็นบางครั้ง						
	- ระดับ 1 เพื่อนของท่านไม่เคย สังเกตการทำงานของคนอื่น ๆ และนำมาปรับใช้กับการทำงาน						

หมายเหตุ: ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบของท่านจะถูกปกปิดตามจรรยาบรรณของการวิจัย และไม่มีผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติ

แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

แบบสังเกตฉบับนี้เป็นแบบสังเกตบุคลากรผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการปฏิบัติตามขั้นตอน การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและสร้างความรู้

1. ขอบเขตที่สังเกตได้แก่ขั้นตอนของการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติในขั้นตอนที่ 3-7

2. ประเด็นการสังเกตได้แก่การปฏิบัติตามรายละเอียดขั้นตอนและปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะปฏิบัติตามรายละเอียดขั้นตอน

3. บุคคลที่สังเกตได้แก่ตนเองและสมาชิกในกลุ่ม

4. ผู้ที่ทำการสังเกตได้แก่ตนเองและสมาชิก

เกณฑ์การสังเกต Cohen, et al (1994)

2	หมายถึง	มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง	หมายถึงปฏิบัติ	3-4 ครั้ง
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติบางครั้ง	หมายถึงปฏิบัติ	1-2 ครั้ง
0	หมายถึง	ไม่มีการปฏิบัติ	หมายถึงปฏิบัติ	0 ครั้ง

จรรยาบรรณลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็น

พฤติกรรมที่สังเกต	ชื่อสมาชิกในกลุ่ม					
1. มีการแสดงความคิดเห็นเพื่อคัดเลือกเป็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในกลุ่ม						
2. มีการเล่ารายละเอียดของปัญหาและความสำคัญ ของปัญหาในการทำงานในกลุ่มงานของตน						
3. มีการอธิบายถึงสาเหตุหรือความสำคัญของปัญหา						
4. ประสบการณ์ตนเองและจาก ประสบการณ์ของสมาชิกในกลุ่ม						

รายละเอียดอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขั้นตอนที่ 4 บุคลากรสร้างความรู้และการพิจารณาความถูกต้องของความรู้

พฤติกรรมที่สังเกต	ชื่อสมาชิกในกลุ่ม					
1. มีการค้นคว้าข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการดำเนินการแก้ไขปัญหา						
2. ให้ข้อมูลที่ตนเองได้ค้นคว้ามาให้สมาชิกในกลุ่มรับทราบ						
3. มีการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา						
4. มีการแสดงความคิดเห็นเพื่อเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหา						
5. มีการร่วมสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหา						

รายละเอียดอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขั้นตอนที่ 5 บุคลากรสร้างผลงานที่เป็นนวัตกรรม

พฤติกรรมที่สังเกต	ชื่อสมาชิกในกลุ่ม					
1. มีการแสดงความคิดเห็นในการเขียนโครงการ						
2. มีการร่วมมือกันเสนอโครงการให้กลุ่มอื่นและผู้ทรงคุณวุฒิรับทราบ						
3. มีการร่วมมือแก้ไขโครงการตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ						
4. มีการร่วมมือในการสร้างผลงาน						

รายละเอียดอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบ
การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้**

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร
ด้วยการเรียนรู้จากคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
และการสร้างความรู้

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
และการสร้างความรู้

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยมี
เกณฑ์การประเมินดังนี้

- | | | | |
|---|---------|------------------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่า | เหมาะสมมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่า | เหมาะสมมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่า | เหมาะสมปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่า | เหมาะสมน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่า | เหมาะสมน้อยที่สุด |

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
บันไดขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม (Preparation stage)					
1.1 การให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการจัดการความรู้ (KM) เทคนิคการฟังอย่างลึก เทคนิคAIC					
1.2 การให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์					
1.3 การให้ความรู้แก่บุคลากร เรื่องระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
1.4 บุคลากรทำแบบประเมินค่านิยมการสร้างความรู้ (Pretest)					
1.5 กิจกรรมการสร้างค่านิยม การสร้างความรู้แก่บุคลากร					

ท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาด้านใด โปรดระบุ

.....

.....

ท่านแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร

.....

.....

ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติในขั้นตอนนี้

.....

.....

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
บันไดขั้นที่ 2 กำหนดประเด็นปัญหา (Hypothesis Formulation)					
2.1 กลุ่มบุคลากรศึกษาเสนอประเด็นปัญหาของหน่วยงาน					
2.2 กลุ่มบุคลากรเล่าถึงปัญหาในหน่วยงาน					
2.3 กลุ่มบุคลากรศึกษาสรุปประเด็นปัญหาในหน่วยงาน					
2.4 กลุ่มบุคลากรเสนอประเด็นปัญหาของกลุ่มงานตนเอง					
2.5 บุคลากรเข้ากลุ่มย่อยในกลุ่มงานเดียวกัน 3-7 คน					
2.6 บุคลากรทำแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน					

ท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาด้านใด โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

ท่านแก้ปัญหา^{นี้}นั้นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ประโยชน์ที่ท่านได้^{รับ}จากการปฏิบัติในขั้นตอนนี้

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
บันไดขั้นที่ 3 แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing)					
3.1 บุคลากรในกลุ่มเล่าความสำคัญหรือสาเหตุของปัญหา ใน กลุ่มงาน					
3.2 บุคลากรในกลุ่มเสนอความคิดเห็นเพื่อคัดเลือกปัญหาจากการทำงานที่สำคัญที่สุดในกลุ่มตนเอง					
3.3 บุคลากรในกลุ่มช่วยกันเสนอแนวทางการแก้ปัญหาโดยใช้ประสบการณ์และความรู้ที่ตนเองมี					
3.4 บุคลากรในกลุ่มช่วยกัน ทำเอกสารสรุปเกี่ยวกับปัญหาจากการทำงานในกลุ่มงานตนเอง 1 ปัญหาความสำคัญ สาเหตุ และแนวทางการแก้ปัญหา					
3.5 บุคลากรในกลุ่มทำแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ร่วมกัน					

ท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาด้านใด โปรดระบุ

.....

.....

ท่านแก้ปัญหานั้นอย่างไร

.....

.....

ประโยชน์ที่ท่านได้จากการปฏิบัติในขั้นตอนนี้

.....

.....

.....

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
บันไดขั้นที่ 4 สร้างความรู้และตรวจสอบความถูกต้อง ของความรู้ สกัดความรู้ ที่อยู่ภายใน (Tacit Knowledge)					
4.1 บุคลากรในกลุ่มสืบค้นข้อมูลเพื่อเพิ่มเติมหาแนวทางการแก้ปัญหา					
4.2 บุคลากรในกลุ่มสร้างความรู้โดยการอภิปราย เสนอแนะ เพื่อหาแนวทาง การแก้ปัญหา					
4.3 บุคลากรในกลุ่มคัดเลือกแนวทางการแก้ปัญหา					
4.4 บุคลากรในกลุ่มสรุปแนวทางการแก้ปัญหา					
4.5 บุคลากรในกลุ่มช่วยกันทำเอกสารสรุปแนวทางการ แก้ปัญหา					
4.6 บุคลากรในกลุ่มทำแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ร่วมกัน					

ท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาด้านใด โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

ท่านแก้ปัญหานี้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ประโยชน์ที่ท่านได้จากการปฏิบัติในขั้นตอนนี้

.....

.....

.....

.....

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
บันไดขั้นที่ 5 สร้างผลงานที่เป็นวิธีการปฏิบัติอย่างมีระบบ (How to)					
5.1 บุคลากรในกลุ่มระดมความคิดเห็นเพื่อเขียนเป็นโครงการ					
5.2 กลุ่มนำเสนอโครงการให้กลุ่มอื่นและผู้ทรงคุณวุฒิรับทราบ					
5.3 ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำ					
5.4 กลุ่มดำเนินการสร้างผลงานที่เป็นนวัตกรรม					
5.5 บุคลากรในกลุ่มทำแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ร่วมกัน					

ท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาด้านใด โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

ท่านแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติในขั้นตอนนี้

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
บันไดขั้นที่ 6 ประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Appleton)					
6.1 กลุ่มนำเสนอความก้าวหน้าการสร้างผลงานโดยช่วยกัน สรุป					
6.2 กลุ่มอื่นให้คำแนะนำ การสร้างผลงาน					
6.3 บุคลากรในกลุ่มทำแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ร่วมกัน					

ท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาด้านใด โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

ท่านแก้ปัญหาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประโยชน์ที่ท่านได้จากการปฏิบัติในขั้นตอนนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
บันไดขั้นที่ 7 ส่งเสริมเติมความรู้ (Promote)					
7.1 บุคลากรในกลุ่มนำผลงานไปทดลองใช้ในการทำงาน					
7.2 กลุ่มนำผลงานมาปรับปรุงแก้ไข					
7.3 บุคลากรในกลุ่มร่วมกันทำให้ผลงานสมบูรณ์					
7.4 บุคลากรในกลุ่มช่วยกันทำเอกสารสรุปเกี่ยวกับปัญหาในการทดลองใช้ผลงาน และวิธีการแก้ไขและปรับปรุง ผลงาน					
7.5 บุคลากรในกลุ่มทำแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ร่วมกัน					

ท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาด้านใด โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ท่านแก้ปัญหานั้นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประโยชน์ที่ท่านได้จากการปฏิบัติในขั้นตอนนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
บันไดขั้นที่ 8 ประเมินผลงานและสรุปผล (Evaluate)					
8.1 ประเมินผลงานที่เป็นนวัตกรรมโดยกลุ่มตนเอง กลุ่มอื่นและผู้ทรงคุณวุฒิ					
8.2 ผู้วิจัยสรุปผลการประเมิน					
8.3 บุคลากรในกลุ่มทำแบบประเมินค่านิยมการสร้างความรู้ (posttest) การสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ					
8.4 เผยแพร่ผลงานให้หน่วยงานอื่นทราบ					

ท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาด้านใด โปรดระบุ

.....

.....

.....

ท่านแก้ปัญหานั้นอย่างไร

.....

.....

.....

ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติในขั้นตอนนี้

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อรูปแบบ

การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการสร้างความรู้ สำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ นิเทศติดตามตรวจสอบ และประเมินผล สำหรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ



โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน