

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
2. การพัฒนาครู
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบกลุ่มร่วมมือกันเรียนรู้
4. แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
6. บริบทโรงเรียนคณน้อยวิทยา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ข : 1-5) ได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ โดยกำหนดจุดมุ่งหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายและกรอบทิศทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลกพร้อมกันนี้ ได้ปรับกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ให้มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พบว่า หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีจุดคิดหลายประการ เช่น ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอย่างชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ ซึ่งมีหลักการ จุดหมายและสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนดังนี้

### 1. หลักการของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

- 1.1 เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
- 1.2 เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสดำเนินการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ
- 1.3 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น
- 1.4 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลา และการจัดการเรียนรู้
- 1.5 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.6 เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

### 2. จุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขมีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้
- 2.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
  - 2.2 มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
  - 2.3 มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
  - 2.4 มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  - 2.5 มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

### 3. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

3.1 ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนคติของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง และสังคมรวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

3.2 ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น ต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

3.4 ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่างๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

3.5 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสารการทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องเหมาะสม และมีคุณธรรม

สรุปได้ว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา

หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย การมีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

## การพัฒนาครู

การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จ ใ้คนนั้นบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการพัฒนาอยู่เป็นประจำและต่อเนื่องจึงมีหน่วยงานและบุคคลให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

### 1. ความหมายของการพัฒนาครู

ถวิล มาตรการ (2545 : 138) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการใช้กิจกรรมหลากหลายเพื่อช่วยให้คณะบุคลากรได้เรียนและพัฒนาตนเองแต่ละคนและพัฒนากลุ่มแต่ละกลุ่มให้มีประสิทธิภาพในการสอนนักเรียน สามารถจัดการระบบโรงเรียนและช่วยเหลือสนับสนุน โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

สมคิด บางโม (2545 : 164) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ได้ดียิ่งขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 56) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในหน่วยงานหรือองค์กร ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในแต่ละองค์กร ให้มีศักยภาพเพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาขององค์กรนั้นๆ ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรและเป็นตัวจักรสำคัญในการนำพาองค์กรประสบความสำเร็จและไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในทางบวกตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรขององค์กรต่างๆ จึงมีความจำเป็นยิ่งเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มนุษย์จะมีชีวิตที่ดี ที่ประเสริฐก็ต้องฝึก ต้องเรียนรู้ การเรียนรู้ การฝึกฝนพัฒนานี้เป็นความพิเศษของมนุษย์ มนุษย์ที่ฝึกตนหรือมีการเรียนรู้จึงเปลี่ยนแปลงไป และจะทำให้โลกเปลี่ยนแปลงไปมากมาย การพัฒนา

บุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานบุคคลในการเพิ่มศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานแม้ว่าจะผ่านกระบวนการคัดเลือกมาอย่างดีแล้วก็ตามเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุดทั้งด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ปรับตัวทันการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความจริงก้าวหน้าของเทคโนโลยีและวิทยาการ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหัวใจที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล

ชัยยุทธ สิริสุทธิ (2547 ข : 20) ให้ความหมายว่า การพัฒนา (Development) การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

วีระศักดิ์ สวางโท (2548 : 11) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรการช่วยพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพและการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่มีอยู่อย่างมีคุณค่ารวมทั้งทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ นอกจากนี้ยังช่วยการพัฒนาคุณภาพการทำงานและวิธีการทำงานของครูทำให้มีศักยภาพในการสอน ระยะเวลา ลดความสูญเสียทางการศึกษา ช่วยให้บุคคลทันสมัยในด้านความรู้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ดี

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2549 ก : 36) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้เจริญงอกงาม เมื่อคนทำงานอยู่ในโรงเรียนนานๆ แล้วไม่ทันคว้า หากความรู้เพิ่มเติมก็จะเกิดการถอยหลัง แม้แต่การอยู่นิ่งก็จะถอยหลังอยู่แล้วเพราะวิชาการก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นเป็นลำดับมีของใหม่มาทดแทนที่ของเก่าที่ล้าสมัยอยู่เสมอ ดังนั้น ครูที่อยู่กับโรงเรียนนานๆ แล้วไม่หาความรู้เพิ่มเติม เกิดความเฉื่อยชา ทำงานกันไปเรื่อยๆ อย่างที่กล่าวกันว่า “เข้าชามเย็นชาม” จะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนล้าหลังไม่ก้าวหน้า ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาคนในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการหรือวิธีดำเนินการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับรับผิดชอบซึ่งส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

ธนุ กุลชด (2545 : 11) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์กรว่า องค์กรใดจะเจริญก้าวหน้า หรือเสื่อมสลาย ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ คุณภาพของบุคลากรในองค์กรนั้น ผู้บริหารองค์กรที่ฉลาดจะต้องทำการพัฒนาบุคลากรที่ตนมีอยู่ให้มีคุณภาพ และทันสมัยอยู่เสมอยิ่งในโลกปัจจุบันที่เทคโนโลยีก้าวหน้า และพัฒนาไปอย่างรวดเร็วจนตามแทบไม่ทัน

องค์กรใด ไม่มีการพัฒนาบุคลากรต่อเนื่องสม่ำเสมอ ก็หมายความว่า องค์กรนั้นกำลังเดินถอยหลังและจะไม่สามารถดำรงอยู่ในวงการอีกต่อไป

เฉลิมพล จันทารักษ์ (2546 : 89) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และเหตุผลหลายประการดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่แม้ว่าจะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาต่างๆ มาแล้วก็ตามเมื่อเข้ามาทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเท่าที่ควรรวมทั้งนโยบายและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ในกรณีที่บุคคลเข้ามาทำงานใหม่หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นก่อน โดยการจัดฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การแนะนำชี้แจง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อบุคคลใหม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานนั่นเอง
2. เนื่องจากการปฏิบัติงานใหม่ในหน่วยงานต่างๆ นั้นมีลักษณะงานที่แตกต่างกันรวมทั้งระบบวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้นก่อนที่บุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น ให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในกรณีนี้ เช่น กรณีบุคคลบรรจุใหม่ นอกจากปฐมนิเทศแล้วก็ต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับงานในด้านความสามารถ นอกจากนั้นบุคคลที่ย้ายมาปฏิบัติงานก็ถือว่ามีความจำเป็นต้องพัฒนาเช่นเดียวกัน
3. เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงานรวมทั้งระบบและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทันจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้ความชำนาญให้เหมาะสมกับงานอยู่เสมอ โดยดำเนินการพัฒนาหลายๆ รูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การแนะนำการทำงาน
4. โดยปกติบุคคลได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้งในการบริหารงานใหม่ๆ มักจะเกิดปัญหาเนื่องจากไม่มีความรู้และประสบการณ์จึงเป็นภาระของหน่วยงานจะต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นกรณีบุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ได้รับตำแหน่งผู้บริหารใหม่ๆ
5. เนื่องจากโลกปัจจุบันเป็นโลกแห่งการแข่งขันและโลกแห่งประสิทธิภาพการบริหารทุกหน่วยงานจึงต้องพัฒนางานของตนเองอยู่เสมอให้มีผลงานสูงและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป วิธีการที่นิยมกันคือการพัฒนาบุคลากรในลักษณะเฉพาะตัวหรือพัฒนาทีมปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว

### 3. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาครู

สมพงษ์ เกษมสิน (2541 : 35) กล่าวว่า ความมุ่งหมายหลักของการพัฒนาครู มี 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional Objective) เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ สร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดพัฒนาการให้ได้ผลสูงสุด ลดความสิ้นเปลือง ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน จัดวางมาตรฐานในการทำงานพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคลพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและขยายองค์การและสนองบริการที่มีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objective) เป็นความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายของบุคคลนี้ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พัฒนาบุคลิกภาพในการทำงานพัฒนาฝีมือในการทำงาน โดยการทดลองปฏิบัติฝึกฝนการใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงานปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงานเข้าใจนโยบายและความ มุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นและให้มีความพอใจในการทำงานการพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ดังนี้

- 2.1 เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติ พร้อมทั้งการเพิ่มและปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่ๆ
- 2.2 เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อเพิ่มผลผลิต
- 2.4 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นวิธีหนึ่งที่มีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งจะ เป็นประโยชน์แก่ตัวเขา

กาญจน์ เรืองมนตรี (2547 : 65) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการ T-Groups ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตระหนักและมีความสนใจต่อ  
ปฏิริยาทางด้านอารมณ์และการแสดงออกของตนเองและของผู้อื่น
2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีการรับรู้และ  
เรียนรู้จากผลสืบเนื่อง ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตน โดยเข้าใจและสนใจต่อความรู้สึกร  
ตนเองและของคนอื่น
3. เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระจำง และพัฒนาค่านิยมและเป้าหมายส่วน  
บุคคลให้สอดคล้องกับการเป็นประชาธิปไตย และการแก้ไขปัญหามาแบบวิทยาศาสตร์ของสังคม  
รวมทั้งการตัดสินใจและการกระทำส่วนบุคคล
4. เพื่อพัฒนาความคิดรวบยอด และแนวทฤษฎีให้ลึกซึ้ง ซึ่งจะเป็นเสมือน  
เครื่องมือในการเชื่อมโยงค่านิยมเป้าหมาย และความตั้งใจส่วนบุคคลให้เข้ากับการกระทำและให้  
สอดคล้องกับองค์ประกอบภายในเหล่านี้ และสอดคล้องกับความต้องการของสถานการณ์ด้วย
5. เพื่อเร่งเร้าให้ได้มาซึ่งพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปฏิสัมพันธ์กับ  
สภาพแวดล้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเน้นที่กระบวนการมากกว่าเนื้อหาสาระของการ  
ฝึกอบรม

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายก็เพื่อให้บุคลากร ได้มีความรู้ความ  
สามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้มีประสิทธิภาพจาก  
จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้น

#### 4. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาครู

การพัฒนาครูจะบรรลุตามแผนที่วางไว้หรือไม่ั้นทุกหน่วยงานจะต้องมีการ  
กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูให้ชัดเจน เพื่อที่จะให้การพัฒนาครูเป็น ไปอย่างมีทิศทาง  
ผู้วิจัยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาครูครั้งนี้ 4 กลยุทธ์ ได้แก่ การศึกษาเอกสาร การอบรมเชิง  
ปฏิบัติการ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ดังนี้

##### 4.1 การศึกษาเอกสาร

นักวิชาการศึกษา ได้กล่าวถึงความหมายของเอกสาร ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 1932) เอกสาร คือ หนังสือที่เป็น  
หลักฐาน กระดาษหรือวัสดุอื่นใด ซึ่งได้ทำให้ปรากฏความหมายด้วยตัวอักษร ตัวเลข ผัง หรือ  
แผนแบบอย่างอื่น จะเป็น โดยวิธีพิมพ์ ถ่ายภาพ หรือวิธีอื่น อันเป็นหลักฐานแห่งความหมายนั้น



สุรวาท ทองบุ (2550 : 33) การศึกษารวบรวมและประมวลผลงานทางวิชาการ เช่น ผลงานวิจัย บทความ ตำราที่เกี่ยวข้องกับเรื่องหรือประเด็นที่ทำการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน ประเด็น แนวคิด ระเบียบวิธีวิจัย ข้อสรุป และข้อเสนอแนะต่างๆ ตามประเภทของเอกสารที่ใช้ในการวิจัยมีอยู่มากมายหลายประเภท ดังนี้

1. หนังสือทั่วไป
2. หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม หนังสือรายปี

บรรณานุกรม เป็นต้น

3. วิทยานิพนธ์และงานวิจัย
4. วารสาร
5. หนังสือพิมพ์
6. จุลสาร
7. เอกสารทางวิชาการ
8. ไมโครฟิล์ม
9. การสืบค้นด้วยคอมพิวเตอร์

สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารเป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากกระดาษหรือวัสดุอื่นใดหรือตำราที่เกี่ยวข้องกับเรื่องหรือประเด็นที่ทำการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประเด็น แนวความคิด ระเบียบ ข้อสรุป และข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งได้ทำให้ปรากฏ ความหมายด้วยอักษร ตัวเลข ผังหรือแผนแบบอย่างอื่น จะเป็น โดยวิธีพิมพ์ ถ่ายภาพ หรือวิธีอื่น

#### 4.2 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

สมคิด บาง โม (2545 : 14) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) จะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2547 ก : 43) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการที่บุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งช่วยให้ตนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบองค์กร

กมลวรรณ ทิพยเนตร (2549 : 53) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการพัฒนานุเคราะห์ โดยใช้การฝึกอบรม และการฝึกอบรมนั้นใช้เทคนิค การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มที่มีปัญหาาร่วมกัน ได้ศึกษาวิธีแก้ปัญหา และลงมือวางแผน การปฏิบัติงานร่วมกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการให้ประสบการณ์เพื่อพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงานและทำให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

## 2. วัตถุประสงค์ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เฉพาะทางให้กับครู จึงมีการกำหนดจุดประสงค์ของการอบรมเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

ประเสริฐ หมี่ทอง (2547 : 15) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการอบรม เชิงปฏิบัติการก็เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มพูนด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติของบุคลากรที่มี ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่ง เพื่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการ พัฒนางานของตนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

สมคิด บางโม (2545 : 173) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์การอบรมเชิง ปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้สมาชิกได้ปฏิบัติจริง
2. เพื่อให้เกิดผลงานใหม่ๆ ในการเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ หรือ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. ส่งเสริมความร่วมมือของสมาชิก ในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ มุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อองค์กร และต่องานที่ได้รับผิดชอบ

## 3. วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการพัฒนาครู ประกอบด้วยกิจกรรม ต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จะต้องดำเนินกิจกรรมไปตามลำดับขั้นตอน และต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่ครูผู้สอน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2542 : 203-208) ได้กล่าวถึง วิธีการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ มี 11 วิธีการ ดังนี้

### 1. การฝึกอบรมแบบสอนงาน

2. การหมุนเวียนงาน
3. การประชุมอภิปราย
4. การฝึกหัดการสอน และการแนะนำ
5. การฝึกงานหน้าห้องเรียน
6. การบรรยายและการเสนอด้วยวิดีโอ
7. การแสดงบทบาทและการลอกเลียนพฤติกรรม
8. กรณีศึกษาจากตัวอย่าง
9. การจำลองแบบหรือเหตุการณ์
10. การฝึกตนเองและแบบฝึกสำเร็จรูป
11. การฝึกในห้องเรียน

สหชาติ ไชยรา (2544 : 36) ได้สรุป ขั้นตอนการฝึกอบรมว่าควร  
ดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ศึกษาความต้องการ (Needs Assessment) เช่น ผลการดำเนินงาน  
วิธีการการทำงานตามความตั้งใจ ขวัญกำลังใจ การประสานงาน การควบคุมกำกับ การปฏิบัติงาน
2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการอบรม (Training Objective)
3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร (Program)
4. กำหนดวิธีการฝึกอบรม (Learning Program)
5. ดำเนินการฝึกอบรม (Actual Program)
6. ประเมินผล (Evaluation)
7. ติดตามผลการฝึกอบรม (Follow-up)

เฉลิมเกียรติ สง่าศรี (2549 : 16-17) กล่าวว่า แนวคิดในการจัดฝึกอบรมมี  
วิธีการ 7 ขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาความต้องการ คือ หน่วยงานไหนต้องการฝึกอบรมบ้างใคร  
ต้องการฝึกอบรมบ้าง และต้องการฝึกอบรมในเรื่องใด เพียงใด หรือทำการสำรวจ การปฏิบัติที่  
ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในองค์กร ดังนี้

- 1.1 ผลการทำงานหรือผลิตผลของงานตกต่ำ
- 1.2 วิธีการทำงาน คนงานมีความตั้งใจในการทำงานน้อยลง
- 1.3 ระดับของการทำงาน มีการลาป่วย ลาถึง และขาดงานมาก
- 1.4 บริการที่ให้แก่ผู้มาติดต่อล่าช้า สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย

- 1.5 ด้านทานในการทำงานสูงขึ้นกว่าปกติ
- 1.6 ผู้ปฏิบัติงานไม่ดี
- 1.7 มีการสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนในการทำงานบ่อย
- 1.8 วิธีการควบคุมงานไม่ดี
- 1.9 ขาดความร่วมมือประสานงาน
- 1.10 งานไม่เสร็จสิ้นตามกำหนดการ
- 1.11 การปฏิบัติงานล่าช้า

2. กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องประชุมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม เพราะวัตถุประสงค์จะช่วยชี้ให้เห็นกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้สนองวัตถุประสงค์นั้นๆ

3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตรที่จะจัดขึ้นตามกิจกรรมนั้นๆ ว่าควรแบ่งช่วงเนื้อหาในการอบรมเป็นกี่ระยะหรือจะอบรมรวดเดียวทั้งหมด

4. กำหนดวิธีการฝึกอบรม ด้วยการเตรียมถึงหลักการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม ตลอดจนการจัดลำดับเนื้อหาภายในแต่ละวัน การจัดเวลา อุปกรณ์ สถานที่ บรรยากาศต่างๆ ตลอดจนคุณสมบัติของผู้บรรยาย

5. การดำเนินการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องคอยดูแลสอดส่องความเรียบร้อยและเอาใจใส่ เพื่อเก็บข้อมูลไว้ปรับปรุง ให้จัดการอบรมที่จะจัดในครั้งต่อไปสมบูรณ์ขึ้น การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ทักษะและทักษะในเรื่องนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง และการให้แบบสอบถามเพื่อรู้จักการฝึกอบรมได้รู้ถึงข้อบกพร่องต่างๆ ที่จะต้องปรับปรุงในครั้งต่อไป

7. การติดตามผลภายหลังจากการฝึกอบรมสิ้นสุดลง ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ดูว่าการฝึกอบรมได้ผลมากน้อยเพียงใด คຸ້ມกับค่าใช้จ่ายที่องค์กรลงทุนไปหรือไม่ การติดตามผลถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการ

สรุป การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการให้ประสบการณ์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงการทำงานให้เป็นไปตามแบบแผนของหน่วยงานได้ จากความสำคัญดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงได้เลือกใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการมาเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาครู

#### 4.3 การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

กรมสามัญศึกษา (2543 : 11) กล่าวไว้ว่า การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองนั้น เป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ครูในสถานศึกษาที่ไม่มีเวลานิยมทำกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาครู จัดระบบสนับสนุน และได้กำหนดการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย

1. จัดสิ่งสนับสนุนเพื่ออำนวยความสะดวก ส่งเสริมการเรียนรู้ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนในลักษณะต่างๆ และเพื่อให้บุคคลสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย น่าสนใจ และมีประสิทธิภาพ
2. จัดหาแหล่งศึกษาหาความรู้สำหรับครูในสถานศึกษาที่ต้องการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองซึ่งประกอบไปด้วย ห้องสมุด ศูนย์หนังสือ ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุดหมวดวิชาการ ซึ่งควรเป็นสถานที่ที่เป็นระบบ สะดวก ง่ายต่อการศึกษา
3. จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ การจัดการเรียนรู้ ที่ฝึกให้ผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้คิดและกล้าแสดงออก
4. จัดให้มีผู้รับผิดชอบสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมาย เช่น
  - 4.1 จัดทำแผน โครงการด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ
  - 4.2 จัดกิจกรรมการพัฒนาคูในลักษณะต่างๆ เพื่อที่จะให้ผู้ที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองให้มีเจตคติที่ดี
  - 4.3 ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้
  - 4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแลให้คำปรึกษาแก่ครูที่ต้องการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยมีการพูดคุย รับฟังปัญหาและอุปสรรค ให้คำแนะนำและร่วมกันแก้ไข
  - 4.5 อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ แก่ครูที่แสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างเต็มความสามารถ

จุมพล หนิมพานิช และคณะ (2544 : 179-180) การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งไว้ดังนี้

1. วิธีการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัย เป็นวิธีครอบคลุมการเลียนแบบ การลองผิดลองถูก การอยากลองทำสิ่งใหม่ๆ และความต้องการที่จะทำสิ่งที่มีอยู่แล้วดีขึ้น

เป็นการเรียนรู้ที่ไม่ผ่านสถาบันการศึกษา ไม่มีหลักสูตรและเป็นไปโดยธรรมชาติ การเรียนแบบเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่ถือเป็นพื้นฐานการสืบต่อการดำรงชีวิตขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม และวิถีชีวิตที่มนุษย์เรียนรู้จากการเลียนแบบตั้งแต่ยังเป็นเด็กจนเติบโต การเลียนแบบจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการมีความคิดค้นเปลี่ยนแปลงและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในที่สุดเช่นการเรียนแบบเสียงพูดแบบพ่อแม่ ญาติมิตร เพื่อนและสมาชิกในสังคม การเลียนแบบจะแบบเนียนและเหนือชั้นขึ้นไปตามวัยและประสบการณ์ การลองผิดลองถูกเป็นวิถีทางพัฒนาตนเองที่จะให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ได้ดีและคงทนแม้ว่า อาจจะต้องลงทุน บางครั้งก็แลกด้วยสิ่งมีค่าหรือด้วยชีวิต การอยากลองทำสิ่งแปลกใหม่เป็นวิธีการที่ธรรมชาติให้มนุษย์และสัตว์มีความอยากรู้อยากเห็นและอยากลองสิ่งที่ไม่เคยมี ในที่สุดก็นำไปสู่การค้นพบ แนวคิด แนวทางใหม่และการค้นพบตนเองในที่สุด ความต้องการที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่แล้วดีขึ้นเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ไม่อยากอยู่กับที่ จึงประสงค์ที่จะทำสิ่งที่ไม่เคยทำ เมื่อได้แล้วก็อยากทำให้ดีขึ้น ในเส้นทางแห่งการปรับปรุงสิ่งเหล่านั้นมนุษย์ก็ได้พัฒนาตนเองในที่สุด

## 2. วิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้เป็นวิธีการหาความรู้จาก

### 2.1 สถาบันศาสนาแห่งวิทขบริการ ได้แก่ วัด โบสถ์ มัสยิด เป็น

สถาบันพัฒนาจิตใจเพื่อให้เป็นคนดี มีคุณธรรม ได้ศึกษาหลักธรรมศาสนาที่ตนนับถือ เช่น ชาวพุทธก็ได้ปฏิบัติสมาธิเพื่อความสงบของจิตใจและเพื่อมรรคผลที่สูงกว่า

### 2.2 แหล่งวิทขบริการ อาจอยู่ในที่ทำงานและในชุมชน ที่ทำงาน

ในรูปห้องสมุดห้องอ่านหนังสือ ห้องสารนิเทศ ห้องสื่อสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ แหล่งวนอุทยาน อุทยานการศึกษา ศูนย์ประวัติศาสตร์ที่ประมวลสรรพความรู้หรือความรู้เฉพาะด้านไว้ให้ผู้สนใจเข้าไปศึกษาหาความรู้ตามความสนใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2550 : 1) ฝ่ายบริการเผยแพร่ทางไกลของสำนักการศึกษาต่อเนื่อง ได้กล่าวว่าการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีขั้นตอนดังนี้

#### 1. การวางแผนการศึกษา

1.1 สักรวบรวมเวลาว่างจากภารกิจประจำวันเพื่อใช้เป็นเวลาในการศึกษา วันละ 1 – 2 ชั่วโมงต่อ 1 ชุดวิชา/รายวิชา

1.2 จัดตารางเวลาเรียน โดยนำเวลาที่สำรวจได้มาจัด โดยแบ่งเวลาศึกษา ชุดวิชา/รายวิชาประมาณ 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

#### 2. การศึกษาด้วยตนเองจากสื่อหลัก

2.1 อ่านเอกสารการสอน และทำความเข้าใจเนื้อหา

- 2.2 ทำแบบฝึกปฏิบัติควบคู่กับการอ่านเอกสารการสอน
- 3. การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากสื่อเสริม
  - 3.1 อ่านเอกสารการสอน และทำความเข้าใจเนื้อหาชุด
  - 3.2 ทำแบบฝึกปฏิบัติควบคู่กับการอ่านเอกสารการสอน
- 4. การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากสื่อเสริม
  - 4.1 เข้ารับการสอนเสริมจากอาจารย์สอนเสริม
  - 4.2 ฟังรายการวิทยุกระจายเสียงประกอบ
  - 4.3 ชมรายการวิทยุโทรทัศน์ ทางสถานีวิทยุโทรทัศน์
  - 4.4 ศึกษาเทปเสียงหรือซีดีประจำชุดวิชา
  - 4.5 ศึกษาชุดการสอนด้วยคอมพิวเตอร์
  - 4.6 ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่างๆ

สรุปได้ว่า การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ครูที่ต้องการพัฒนาตนเองแต่มีเวลาน้อย โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนในการจัดหางบประมาณ วัสดุอุปกรณ์การเรียน และสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัยพร้อมทั้งมีการฝึกการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาเพื่อให้การพัฒนาเองของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.4 การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

##### 4.4.1 ความหมายของการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

กิติยวดี บุญเชื้อ และวิภา คัคณฑพงษ์ (2544 : 71) กล่าวว่าระบบนิเทศการเรียนการสอน โดยให้ครูที่มีความชำนาญในการสอนผลักดันนิเทศนั้นเป็นการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและเสริมสร้างกัลยาณมิตรในโรงเรียน ในรูปแบบใหม่การนิเทศที่มีทั้งการจัดคู่นิเทศในสายนั้นการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

กรมวิชาการ (2543 : 16) กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครูชำนาญการ ครูผู้ร่วมนิเทศ ดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำทำให้เกิดความร่วมมือ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้นๆ โดยมีส่วนร่วมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการศึกษา

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 26) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

#### 4.4.2 ความสำคัญของการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

พระธรรมปิฎก (2541 : 76) กล่าวว่า พระพุทธศาสนา ถือว่า ความสัมพันธ์ของผู้สอนที่มีต่อผู้เรียนในฐานะที่เป็นกัลยาณมิตรคือ เป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนดำเนินก้าวหน้าไปในมรรคแห่งการฝึกอบรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้สอนหรือครูผู้มีความกรุณาโดยทั่วไปพึงจะมี ฉะนั้น ใดก็ตามนั้นในการนิเทศแบบกัลยาณมิตรก็เช่นกัน เป็นการช่วยเหลือแนะนำ สนับสนุน ในสิ่งที่ดีงาม โดยใช้หลักการความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อหลอมรวมความรู้สึกให้เป็นหนึ่งเดียวในการปฏิบัติกรณิเทศเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยยึดหลักมิตรแท้หรือมิตรด้วยใจจริง 4 ประการ คือ มิตรอุปการะมิตรร่วมทุกข์ ร่วมสุข มิตรแนะนำประโยชน์ และมิตรใจรัก

วิภา ตัมชุลพงษ์ (2544 : 71) ได้กล่าวว่า ความเป็นกัลยาณมิตรเป็นกุญแจทองที่ไขประตูแห่งความเป็นมิตร ความอ่อนน้อมถ่อมตน ยังเป็นคุณสมบัติที่คนไทยทุกคนให้การต้อนรับความจริงใจและความนุ่มนวล จะเป็นเครื่องหล่อลื่นสัมพันธภาพให้เลื่อนไหลสอดคล้องกันไปสู่จุดหมายปลายทางความมีน้ำใจเป็นหยดทิพย์ที่ทำให้จิตใจชุ่มชื้นเบิกบานและทำยที่สุดการให้คำพูดที่สุภาพและจริงใจและมีความสม่ำเสมอจะเป็นเครื่องส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อกันและพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจขจัดปัญหาต่างๆ และสร้างสรรค์ในสิ่งที่ดีงามแก่เด็กเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

#### 4.4.3 รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

สุมน อมรวิวัฒน์ (2545 ข : 27) ได้กล่าวถึง รูปแบบ “กัลยาณมิตรนิเทศ” เป็นชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มครูด้วยกัน มีหลักการที่นิเทศเน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การสร้างศรัทธา เพื่อให้ครูยอมรับและเกิดความสนใจใฝ่รู้ที่จะปรับปรุงการสอน
2. การสาธิตรูปแบบการสอน เพื่อแสดงให้เห็นประจักษ์ว่า การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นทำได้จริง และสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้
3. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูต่างมีประสบการณ์สอนที่แตกต่างกันสมควรที่จะได้พบปะกันอย่างสม่ำเสมอ ร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
4. การติดตามประเมินผลลดกระบวนการ ครูบันทึกนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลย้อนกลับ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่แม้สิ้นสุดโครงการแล้ว



สรุป การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร หมายถึง การให้คำปรึกษาชี้แนะ การแนะนำ และให้ความช่วยเหลือต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย

### การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบร่วมมือกันเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบร่วมมือกันเรียนรู้ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเหลือกันในกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ โดยที่ทุกคนในกลุ่มได้ทำงานร่วมกัน มีหลักการและทฤษฎีการเรียนรู้ ดังนี้

#### 1. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2541 : 38-42) ได้ให้แนวความคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ จะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อนักการศึกษาและครูในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีทฤษฎีที่สนับสนุนดังนี้

##### 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism or S.R

Associationism) นักจิตวิทยาเชื่อว่า สิ่งแวดล้อมและประสบการณ์จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองการแสดงพฤติกรรม จะมีความถี่มากเมื่อได้รับการเสริมแรง Bruphus F.Skinner เป็นเจ้าของความคิดเรื่อง Operant Conditioning และ Teaching Machine ได้เสนอแนะวิธีการสอน โดยใช้เครื่องช่วยสอนและบทเรียนสำเร็จรูป เนื่องจากมีความเห็นว่าการจัดการศึกษา ในปัจจุบันไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ มักสนใจแต่ผลการเรียน แต่มิได้คำนึงถึงวิธีการที่จะช่วยให้การเรียนประสบผลสำเร็จดังนั้น บทเรียนสำเร็จรูปจะสามารถให้การเสริมแรงได้ทันทั่วทั้งที่ทั้งนักเรียนสามารถทำงานได้ตามลำพัง รู้สึกเป็นอิสระ รู้จักพึ่งตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

1.2 แนวความคิดของกลุ่มพุทธินิยม (Cognitivism) นักจิตวิทยากลุ่มนี้ มองว่าคนทุกคนมีธรรมชาติภายในที่ใฝ่ใจใคร่รู้ใคร่เรียน เพื่อก่อให้เกิดสภาวะสมดุล ดังนั้น การที่เด็กได้มีโอกาสเลือกเรียนตามความต้องการและความสนใจของตนเองเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับเด็ก นักจิตวิทยาสำคัญของกลุ่มนี้ คือ Jerome S. Bruner ซึ่งให้ความสนใจอย่างมากกับการจัดการเรียนสอนแบบ Discovery ในการจัดการเรียนการสอน ถ้าครูช่วยให้ผู้เรียนมองเห็น “โครงสร้าง” ของสิ่งที่จะเรียนช่วยให้จำสิ่งที่เรียนได้ดี สามารถทำความเข้าใจ

ในหลักเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งจะนำไปใช้ ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อีกมากมาย ครูควรตั้งปัญหาให้นักเรียนหาคำตอบซึ่งอาจให้การค้นคว้าเป็นกลุ่มหรือตามลำพังซึ่งการให้เด็กค้นคว้าหาคำตอบนั้น ไม่เพียงจะฝึกให้เขามีทักษะในการแก้ปัญหาเท่านั้นแต่ยังเป็นการช่วยให้เด็กมีความเชื่อมั่นในตนเองในการเรียนรู้ซึ่งจะทำให้เขาเป็นนักแก้ปัญหาต่อไป

1.3 แนวคิดกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้คำนึงถึงความเป็นคนที่มีความเป็นอิสระ ทักษะ (Psychomotor) ครูควรฝึกให้รู้จักคิด รู้จักใช้เหตุผล มีความชื่นชมหรือมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน และให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ คือ Abraham H. Maslow ผู้ที่มีความเชื่อว่า หากเราให้อิสระต่อเด็ก เด็กจะสามารถที่จะนำตนเองและพึ่งพาตนเองได้ มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม มีอิสระเสรีในการเลือกทำสิ่งต่างๆ มีอิสระภาพในการเลือกทำสิ่งต่างๆ ที่จะไม่ทำให้ผู้อื่น หรือตนเองเดือนร้อนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กลุ่มนี้เสนอแนะว่าควรให้เด็กมีสมรรถภาพทั้ง 3 ด้านไปพร้อมๆ กัน คือ ด้านความรู้ (Cognitive) ด้านเจตคติ (Affective) และเลือกสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง พ่อแม่และครูควรไว้วางใจในตัวเด็กเปิดโอกาสและช่วยให้เด็กได้เจริญเติบโตต่อไป ไม่ควรควบคุมหรือบงการชีวิตเด็กให้เป็นไปตามต้องการ Carl R. Rogers ซึ่งได้นำหลักการของ Client – Centred มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนที่ให้ “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” และได้กล่าวถึงลักษณะของครูผู้สอนว่าครูจะต้องเชื่อและศรัทธาในความเป็นมนุษย์ ความเชื่อและความไว้วางใจจะช่วยให้บุคคลพัฒนาศักยภาพของตน ครูต้องจริงใจ ไม่เสแสร้งและต้องพยายามสื่อให้ผู้เรียนทราบถึงความรู้สึกนึกคิดด้านดีที่ครูมีให้เขา รวมทั้งการให้เกียรติผู้เรียนทั้งในแง่ความรู้สึกและความคิดเห็น

1.4 แนวความคิดของกลุ่มสร้างสรรค์ความรู้นิยม (Constructivism) แนวความคิดของกลุ่มนี้เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้สร้าง (Construct) ความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นกับความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิมพยายามที่จะนำความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุการณ์ และปรากฏการณ์ที่ตนพบเห็นมาสร้างเป็นโครงสร้างทางปัญญา (Cognitive structure) หรือที่เรียกว่า Schema โครงสร้างทางปัญญานี้ประกอบด้วยความหมายหรือความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่แต่ละคนมีประสบการณ์ อาจเป็นความเชื่อความเข้าใจ คำอธิบายความรู้ของบุคคลนั้น

## 2. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 2.1 ความเป็นมาของแนวคิด

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2541 : 46) กล่าวว่า แนวคิดในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในลักษณะที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนดังนี้

Donna Brandes และ Paul Ginmnis กล่าวว่า การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือระบบการจัดการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญด้วยความเชื่อมั่นว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง 100% ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตน

Colin Cammbell Hanna Kryszewska มองว่า หลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ การให้บทบาทแก่ผู้เรียน ได้เตรียมข้อมูลและเนื้อหาที่จะทำกิจกรรมได้เอง โดยใช้ประสบการณ์ความรู้และความชำนาญของผู้เรียนแต่ละคน

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2541 : 34) ได้กล่าวถึง หลักการเรียนรู้ 5 ประการ สามารถนำไปสู่หลักการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ดังนี้

1. ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด การเรียนผู้เรียนมีบทบาทในการกระทำ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมและกระตือรือร้นในการเรียนอย่างมีชีวิตชีวา

2. ยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญ โดยให้ผู้เรียน ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ได้พูดคุยปรึกษา และเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นและการปรับตัวให้สามารถอยู่ในสังคมกับผู้อื่นได้

3. ยึดการค้นพบด้วยตนเอง โดยครูพยายามจัดกิจกรรมการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนค้นพบตัวเอง เพราะการค้นพบตัวเองจะทำให้ผู้เรียนจดจำและเกิดความคงทนของความรู้

4. เน้นกระบวนการ (Process) ควบคู่ไปกับการสร้างผลงาน (Product) โดยเน้นให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. เน้นให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน (Application) พยายามให้เกิดการปฏิบัติจริง และติดตามผลการปฏิบัติของ

นอกจากนี้ ทิศนา ขัมมณี (2541 : 48) ยังได้สรุปความแตกต่างของสภาพห้องเรียนปกติกับสภาพห้องเรียนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ ดังนี้

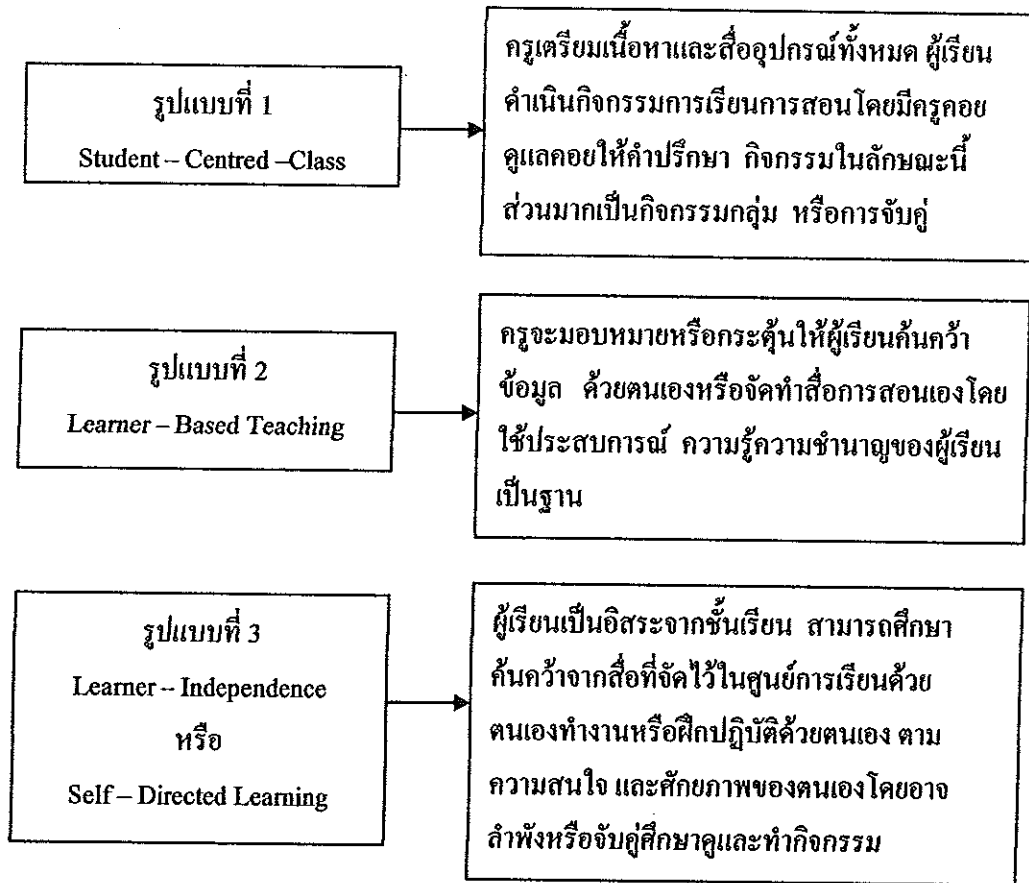
ตารางที่ 1 สภาพห้องเรียนปกติกับสภาพห้องเรียนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้

<p>สภาพห้องเรียนปกติ (Traditional lassroom)</p>	<p>สภาพห้องเรียนที่เปิดโอกาสให้นักเรียน สร้างสรรค์ความรู้ (Constructivist Classroom)</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. หลักสูตรนำเสนอจากรายละเอียดค่อยไปสู่องค์ความรู้รวมเน้นทักษะพื้นฐาน</li> <li>2. กิจกรรมการสอนตามที่หลักสูตรกำหนด</li> <li>3. กิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปตามบทเรียน</li> <li>4. สภาพของนักเรียนเป็นเหมือนกระดานชนวนว่างๆ ที่ครูมีหน้าที่ขีดร่องรอยลงไป</li> <li>5. บทบาทของครูคือผู้สั่งการ</li> <li>6. ครูต้องการคำตอบที่ถูกต้อง</li> <li>7. กิจกรรมการวัดประเมินผลถูกแยกส่วนจากกิจกรรมการสอน ส่วนมากเน้นที่การสอบ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. หลักสูตรมองสู่องค์รวมไปสู่รายละเอียดค่อยๆ เน้นที่ความคิดรวบยอดหลักๆ</li> <li>2. กิจกรรมการสอนเน้นให้นักเรียนถามคำถามเพื่อเป็นแนวทางหาข้อสรุป</li> <li>3. กิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้นักเรียนหาข้อมูลและเรียนรู้ด้วยการกระทำหรือสื่อที่จับต้องได้</li> <li>4. นักเรียนถูกคาดหวังให้เป็นนักคิดที่สามารถสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้ได้</li> <li>5. บทบาทของครูคือผู้จัดการทำให้เกิดการเรียนรู้</li> <li>6. ครูต้องการให้นักเรียนแสดงความคิดที่หลากหลายเพื่อให้สามารถค้นหาจุดยืนของความคิดของตนเอง</li> <li>7. กิจกรรมการสอนและการประเมินผสมผสานกันรูปแบบการประเมินใช้วิธีการที่หลากหลายเน้นการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนผลงานที่นักเรียนสร้างขึ้นเก็บรวบรวมไว้ใน Portfolio</li> </ol>

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวว่า จะเห็นได้ว่าแนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ แนวทางที่มุ่งพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน โดยเน้นความสำคัญของผู้เรียน ได้เลือกเรียนตามความต้องการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตน

3. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542 : 55) ได้จำแนกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนตามบทบาทของครูและผู้เรียน ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนตามบทบาทของครูและผู้เรียน

4. การเรียนแบบกลุ่มร่วมมือกันเรียนรู้ (Cooperative learning)

ความหมายของการเรียนแบบกลุ่มร่วมมือกันเรียนรู้

กรมวิชาการ (2544 : 16) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือกันเรียนรู้ (Cooperative Learning) เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนลงมือปฏิบัติงานเป็นกลุ่มย่อยๆ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน และสนับสนุนให้มีการช่วยเหลือกันจนบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ที่

ต้องการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมให้มากที่สุด เพื่อพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ การทำงานร่วมกันด้วยความสุขและสร้างสรรค์

วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ (2545 : 51) กล่าวถึง การเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้ (Cooperative Learning) เป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้ และในความสำเร็จของกลุ่ม ทั้งโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้อื่นๆ รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กัน คนที่เรียนเก่งจะช่วยเหลือคนที่เรียนอ่อนกว่าสมาชิกในกลุ่มไม่เพียงแต่รับผิดชอบต่อการเรียนของตนเท่านั้น หากแต่จะต้องร่วมรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่มความสำเร็จของแต่ละบุคคลคือความสำเร็จของกลุ่ม

สลาวิน (Slavin. 1987 : website) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือกันเรียนรู้ หมายถึง วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ โดยทั่วไปมีสมาชิกกลุ่มละ 4 คน สมาชิกกลุ่มมีความสามารถในการเรียนต่างกัน สมาชิกในกลุ่มจะรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับการสอน และช่วยเพื่อนสมาชิกให้เกิดการเรียนรู้ด้วย มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน คือ เป้าหมายของกลุ่ม

ไสว พิกขาว (2544 : 193) กล่าวถึงการเรียนรู้แบบร่วมมือไว้ว่า เป็นการจัดการเรียนการสอนที่แบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มเล็กๆ สมาชิกในกลุ่มมีความสามารถแตกต่างกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตน และส่วนรวม เพื่อให้กลุ่มได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550 : 121) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือหรือแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถต่างกัน ได้ร่วมมือกันทำงานกลุ่มด้วยความตั้งใจและเต็มใจรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ในกลุ่มของตน ทำให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายของงานได้

สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ (2544 ข : 3) กล่าวถึง การเรียนแบบกลุ่มร่วมมือ (CL) เป็นวิธีการเรียนที่มีการจัดกลุ่มทำงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และเพิ่มพูนแรงใจทางการเรียน การเรียนแบบร่วมมือไม่ใช่วิธีการจัดนักเรียนเข้ากลุ่มรวมกันธรรมดา แต่เป็นการรวมกลุ่มอย่างมีโครงสร้างที่ชัดเจน กล่าวคือสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการเรียนรู้ และสมาชิกทุกคนจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเพื่อที่จะช่วยเหลือและเพิ่มพูนการเรียนรู้ของสมาชิกในทีม

## 5. ขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้

ขั้นเตรียม กิจกรรมในขั้นเตรียมประกอบด้วย ครูแนะนำทักษะในการเรียนรู้ร่วมกันและจัดเป็นกลุ่มย่อยๆ ประมาณ 3-5 คน ครูควรแนะนำเกี่ยวกับระเบียบของกลุ่มบทบาท และหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม แจกวัสดุประสงค์ของบทเรียน ทำกิจกรรมร่วมกัน และการฝึกฝนทักษะพื้นฐานจำเป็นสำหรับการทำกิจกรรมกลุ่ม

ขั้นสอน ครูนำเข้าสู่บทเรียนแนะนำเนื้อหา แนะนำแหล่งข้อมูลและมอบหมายงานให้นักเรียนแต่ละกลุ่ม

ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม ผู้เรียนเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มย่อย โดยที่แต่ละคนมีบทบาท และหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นขั้นตอนที่สมาชิกในกลุ่มจะได้ร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่ม ในขั้นนี้ครูอาจกำหนดให้นักเรียนใช้เทคนิคต่างๆ กัน เช่น แบบ JIGSAW, TGT, STAD, TAI, GT, LT, CIRC, CO-CO เป็นต้น ในการทำกิจกรรมแต่ละครั้ง เทคนิคที่ใช้แต่ละครั้ง จะต้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการเรียนแต่ละเรื่อง ในการเรียนครั้งหนึ่งๆ อาจต้องใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือหลายๆ เทคนิคประกอบกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียน

ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ ในขั้นนี้เป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนได้ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนแล้วหรือยังผลการปฏิบัติเป็นอย่างไร เน้นการตรวจสอบผลงานกลุ่มและรายบุคคลในบางกรณี ผู้เรียนอาจต้องซ่อมเสริมสิ่งที่ยังขาดตกบกพร่อง ต่อจากนั้นเป็นการทดสอบความรู้

ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม ครูและผู้เรียนช่วยกันสรุปบทเรียนถ้ามี สิ่งที่ผู้เรียนยังไม่เข้าใจครูควรอธิบายเพิ่มเติมและช่วยกันประเมินผลการทำงานกลุ่มและพิจารณาว่า อะไรคือจุดเด่นของงาน และอะไรคือสิ่งที่ควรปรับปรุง

## 6. รูปแบบการสอนของการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ

รูปแบบการสอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือพัฒนาขึ้นโดยอาศัยหลักการเรียนรู้แบบร่วมมือของจอห์นสัน และจอห์นสัน สุลัดคา ลอยฟ้า (2536 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Johnson and Johnson, 1974 : 213-240) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนควรร่วมมือกันในการเรียนรู้มากกว่าการแข่งขันเพราะการแข่งขัน ก่อให้เกิดสภาพการณ์ของการแพ้-ชนะ ต่างจากการร่วมมือกัน ซึ่งก่อให้เกิดสภาพการณ์ ของการชนะ-ชนะ อันเป็นสภาพการณ์ที่ดีกว่าทั้งทางด้านจิตใจและสติปัญญา หลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 ประการประกอบด้วย (1) การเรียนรู้ต้องอาศัยหลักการพึ่งพากัน (Positive Interdependent) โดยถือ ว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

และจะต้องพึ่งพากันเพื่อความสำเร็จ (2) การเรียนที่ดีต้องอาศัยการหันหน้าเข้าหากัน มีปฏิสัมพันธ์กัน (Face to Face Interaction) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อมูล และการเรียนต่างๆ (3) การเรียนรู้ร่วมกันต้องอาศัยทักษะทางสังคม(Social Skills) โดยเฉพาะทักษะในการทำงานร่วมกันและ (4) การเรียนรู้ร่วมกันควรมีการวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม (Group Processing) ที่ใช้ในการทำงาน และ (5) การเรียนรู้ร่วมกันจะต้องมีผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ทั้งรายบุคคล และรายกลุ่มที่สามารถตรวจสอบและวัดประเมินได้ (Individual Accountability) หากผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนรู้แบบร่วมมือกัน นอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาสาระต่างๆ ได้กว้างขึ้นและลึกซึ้งขึ้นแล้ว ยังสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทางด้านสังคมและอารมณ์มากขึ้นด้วย รวมทั้งมี โอกาส ได้ฝึกฝนพัฒนาทักษะกระบวนการต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอีกมากมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบกลุ่มร่วมมือไว้หลากหลายดังนี้

Slavin (1995 : website) กล่าวว่า การสอนแบบกลุ่มร่วมมือเป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียน ใช้ความสามารถเฉพาะตัวและศักยภาพในตนเองและร่วมมือแก้ปัญหา ต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จโดยสมาชิกในกลุ่มตระหนักว่าแต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทั้งนี้ นักเรียนจะรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ที่เพิ่มขึ้นเพราะว่านักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งแต่ละคนมีบทบาทสำคัญต่อความสำคัญของกลุ่ม นอกจากนั้นการสอนแบบกลุ่มร่วมมือยังก่อให้เกิดบรรยากาศที่นักเรียน ได้พูดคุยกันเป็นการช่วยให้นักเรียนและเพื่อนเข้าใจปัญหาชัดเจนขึ้น การที่นักเรียนสามารถอธิบายให้เพื่อนฟัง ได้เป็นการยกระดับความเข้าใจให้ชัดเจนแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น สำหรับบทบาทของครูที่จะเปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมต้องไม่ถือว่าตนเองเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ในชั้นเรียนเสียอีก แต่เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้นักเรียนสามารถค้นหาความรู้ ได้จากการร่วมมือกันเรียนรู้ซึ่งเกิดจากการกระทำของตนเอง และจากเพื่อนนักเรียนด้วยกันนอกจากนี้ Joyce and Weil ได้กล่าวว่า เทคนิคการเรียนแบบกลุ่มร่วมมือเป็นเทคนิคที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา ให้เกิดการเรียนรู้จนบรรลุถึงขีดความสามารถสูงสุดได้ โดยมีเพื่อนในวัยเดียวกัน กลุ่มเดียวกันเป็นผู้คอยแนะนำหรือช่วยเหลือ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้เรียนที่อยู่ในวัยเดียวกันย่อมจะมีการใช้ภาษาสื่อสารที่เข้าใจกันง่ายกว่าครูผู้สอน ซึ่งการเรียนการสอนแบบกลุ่มร่วมมือมีหลักที่ผู้สอนต้องคำนึงถึงอยู่ 3 ประการ คือ

1. มีรางวัลหรือเป้าหมายของกลุ่มในการจัดการเรียนการสอนผู้สอนจะต้องตั้งเป้าหมาย หรือรางวัลไว้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพยายามในการเรียนรู้มากขึ้น และพยายามปรับพฤติกรรมของตนเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม รางวัลที่กำหนดอาจเป็นสิ่งของ ประกาศนียบัตรหรือคำชมเชย การเชิดชูเกียรติ แต่อย่างไรก็ตามครูผู้สอนต้องแจ้งให้ผู้เรียน



ทราบว่าจะไม่ควรแข่งขันกันเพื่อจุดประสงค์ต้องการรางวัลอย่างเดียว

2. ความหมายของแต่ละบุคคลในกลุ่ม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถึงแม้จะอยู่ในรูปของกลุ่มแต่ต้องมีขั้นตอนที่สามารถบอกถึงความสามารถของสมาชิกแต่ละคนได้ว่าเข้าใจบทเรียนมากน้อยเพียงไรในการเรียนแต่ละครั้งต้องมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนในกลุ่มเข้าใจเนื้อหาบทเรียนเป็นหมายของกลุ่มจะประสบผลสำเร็จ ได้ต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของทุกคนในกลุ่ม

3. สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมีโอกาสในการช่วยให้กลุ่มประสบผลสำเร็จได้เท่าเทียมกัน นักเรียนทุกคนในกลุ่มมีส่วนช่วยเหลือกลุ่มของตนเองให้ผ่านกิจกรรมไปได้เท่าเทียมกันทั้งคนเก่งปานกลาง และอ่อนรูปแบบการสอนแบบกลุ่มร่วมมือ มีแนวคิดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อดังต่อไปนี้

3.1 การสอนแบบกลุ่มร่วมมือจะสร้างแรงจูงใจในการเรียนมากกว่าการเรียนรายบุคคลหรือการแข่งขันความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มจะสร้างพลังในทางบวกให้แก่กลุ่ม

3.2 สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มของการสอนแบบกลุ่มร่วมมือจะเรียนจากกันและกันจะพึ่งพากันเรียนรู้

3.3 การปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มนอกจากจะพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา วิชาที่เรียนแล้ว ยังพัฒนาทักษะทางสังคมไปในตัวด้วย เป็นรูปแบบการสอนที่พัฒนากิจกรรมทางสติ ปัญญาที่เพิ่มพูนการเรียนรู้มากกว่าการเรียนการสอนรายบุคคล

3.4 การร่วมมือกันเรียนรู้ จะเพิ่มพูนความรู้ในทางบวกต่อกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ลดความรู้สึก โดดเดี่ยวและห่างเหิน ในทางตรงข้าม

3.5 การร่วมมือกันเรียนรู้ จะพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง รู้จักตนเองจากการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งจากสิ่งแวดล้อมที่ทำให้ตระหนักว่าตนเองได้รับการยอมรับและเอาใจใส่จากสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม

3.6 ผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจากการทำงานที่กำหนดให้กลุ่มรับผิดชอบ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเป็นโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันทำงานมากเท่าใด ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาทักษะทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการทำงานร่วมกันมากเท่านั้น

3.7 ทักษะทางสังคมที่จำเป็นต่างๆสามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้เพื่อประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันจากแนวคิดดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่าการเรียนการสอนแบบ

กลุ่มร่วมมือนั้นเป็น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งสมาชิกทุกคนต้องช่วยเหลือกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการอยู่ร่วมกันทางสังคม การเปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่าง การเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการเรียนแบบกลุ่มร่วมมือกับการเรียนเป็นกลุ่มแบบเดิม

กลุ่มการเรียนแบบเดิม (Traditional Learning)	กลุ่มการเรียน แบบกลุ่มร่วมมือกันเรียนรู้ (Cooperative Learning)
1. มีความรับผิดชอบเฉพาะตน	1. สมาชิกมีความรับผิดชอบร่วมกัน
2. สมาชิกแต่ละคนอาจจะไม่รับผิดชอบในงาน	2. สมาชิกแต่ละคนรับผิดชอบในงานของตนเองและของสมาชิกกลุ่ม
3. สมาชิกมีความสามารถใกล้เคียงกัน	3. สมาชิกมีความสามารถที่แตกต่างกัน
4. สมาชิกเลือกหัวหน้า	4. สมาชิกผลัดเปลี่ยนกันเป็นหัวหน้า
5. สมาชิกรับผิดชอบเฉพาะตนเอง	5. สมาชิกแบ่งความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน
6. การประเมินผลเน้นที่ผลงาน	6. การประเมินผลเน้นวิธีการและผลงาน
7. ทักษะทางสังคมถูกละเลยไม่มีการสอน	7. ครูจัดการสอนทักษะทางสังคม
8. ครูละเลยไม่สนใจการทำงานกลุ่ม	8. ครูสังเกตการณ์สอน แนะนำการทำงานกลุ่ม
9. วิธีการทำงานกลุ่มมีน้อย	9. ครูเน้นวิธีการทำงานกลุ่ม

### 7. ลักษณะของการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือกันเรียนรู้

อากรณ ใจเที่ยง (2550 : 121) ได้กล่าวถึง การจัดกิจกรรมแบบร่วมแรงร่วมใจว่ามีลักษณะ ดังนี้

1. มีการทำงานกลุ่มร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม
2. สมาชิกในกลุ่มมีจำนวนไม่ควรเกิน 6 คน
3. สมาชิกในกลุ่มมีความสามารถแตกต่างกันเพื่อช่วยเหลือกัน
4. สมาชิกในกลุ่มต่างมีบทบาทรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น
  - 4.1 เป็นผู้นำกลุ่ม (Leader)
  - 4.2 เป็นผู้อธิบาย (Explainer)
  - 4.3 เป็นผู้จดบันทึก (Recorder)
  - 4.4 เป็นผู้ตรวจสอบ (Checker)

4.5 เป็นผู้สังเกตการณ์ (Observer)

4.6 เป็นผู้ให้กำลังใจ (Encourager) ฯลฯ

สมาชิกในกลุ่มมีความรับผิดชอบร่วมกัน ยึดหลักว่า “ความสำเร็จของแต่ละคน คือ ความสำเร็จของกลุ่ม ความสำเร็จของกลุ่ม คือ ความสำเร็จของทุกคน”

## 8. องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือไว้ดังนี้

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson, 1987 : 13 - 14 ; อ้างใน

ไสว พิกขาว, 2544 : 193-194) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ไว้ดังนี้

### 1. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในทางบวก (Positive Interdependence)

หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มทำงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานร่วมกัน โดยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น มีการแบ่งปันวัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลต่าง ๆ ในการทำงานทุกคนมีบทบาท หน้าที่และประสบความสำเร็จร่วมกัน สมาชิกในกลุ่มจะมีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบความสำเร็จด้วย สมาชิกทุกคนจะได้รับผลประโยชน์หรือรางวัลผลงานกลุ่มโดยเท่าเทียมกัน เช่น ถ้าสมาชิกทุกคนช่วยกันทำให้กลุ่มได้คะแนน 90% แล้ว สมาชิกแต่ละคนจะได้คะแนนพิเศษเพิ่มอีก 5 คะแนน เป็นรางวัล เป็นต้น

### 2. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน (Face To Face Pronotive Interaction)

เป็นการติดต่อสัมพันธ์กัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การอธิบายความรู้ให้แก่เพื่อนในกลุ่มฟัง เป็นลักษณะสำคัญของการติดต่อปฏิสัมพันธ์โดยตรงของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ดังนั้น จึงควรมีการแลกเปลี่ยน ให้ข้อมูลย้อนกลับ เปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอแนวความคิดใหม่ๆ เพื่อเลือกในสิ่งที่เหมาะสมที่สุด

### 3. ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน (Individual Accountability)

ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคล เป็นความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละบุคคล โดยมีการช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายกลุ่ม โดยที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีความมั่นใจ และพร้อมที่จะได้รับการทดสอบเป็นรายบุคคล

### 4. การใช้ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย

(Interdependence and Small Group Skills) ทักษะระหว่างบุคคล และทักษะการทำงานกลุ่มย่อย นักเรียนควรได้รับการฝึกฝนทักษะเหล่านี้เสียก่อน เพราะเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานกลุ่มประสบความสำเร็จ นักเรียนควรได้รับการฝึกทักษะในการสื่อสาร การเป็นผู้นำการ

ไว้วางใจผู้อื่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ครูควรจัดสถานการณ์ที่จะส่งเสริมให้นักเรียน เพื่อให้ นักเรียนสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในปี ค.ศ. 1991 จอห์นสัน และ จอห์นสัน ได้เพิ่มองค์ประกอบการเรียนรู้แบบร่วมมือขึ้นอีก 1 องค์ประกอบ ได้แก่

5. กระบวนการกลุ่ม (Group Process) เป็นกระบวนการทำงานที่มี ขั้นตอนหรือวิธีการที่จะช่วยให้การดำเนินงานกลุ่มเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพนั่นคือ สมาชิก ทุกคนต้องทำความเข้าใจในเป้าหมายการทำงาน วางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ดำเนินงานตาม แผนตลอดจนประเมินผลและปรับปรุงงานองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือทั้ง 5 องค์ประกอบ นี้ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในอันที่จะช่วยให้การเรียนรู้แบบร่วมมือ ดำเนิน ไปด้วยดี และบรรลุตามเป้าหมายที่กลุ่มกำหนด โดยเฉพาะทักษะทางสังคม ทักษะการ ทำงานกลุ่มย่อย และกระบวนการกลุ่มซึ่งจำเป็นที่จะต้อง ได้รับการฝึกฝน ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิก กลุ่มเกิดความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำทักษะเหล่านี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

อากรณ ใจเที่ยง (2550 : 122) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ แบบร่วมมือไว้ว่า ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบในการให้ผู้เรียนทำงานกลุ่ม ดังข้อต่อไปนี้

1. มีการพึ่งพาอาศัยกัน (Positive Interdependence) หมายถึง สมาชิกใน กลุ่มมีเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนรับความสำเร็จร่วมกัน ใช้วัสดุอุปกรณ์ร่วมกัน มีบทบาทหน้าที่ ทุกคนทั่วกัน ทุกคนมีความรู้สึกว่างานจะสำเร็จได้ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. มีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดในเชิงสร้างสรรค์ (Face to Face Promotive Interaction) หมายถึง สมาชิกกลุ่มได้ทำกิจกรรมอย่างใกล้ชิด เช่น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น อธิบายความรู้แก่กัน ถามคำถาม ตอบคำถามกันและกัน ด้วยความรู้สึที่ดีต่อกัน
3. มีการตรวจสอบความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน (Individual Accountability) เป็นหน้าที่ของผู้สอนที่จะต้องตรวจสอบว่า สมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่อ งานกลุ่มหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เช่น การสุ่มถามสมาชิกในกลุ่ม สังเกตและบันทึกการทำงาน กลุ่ม ให้ผู้เรียนอธิบายสิ่งที่ตนเรียนรู้ให้เพื่อนฟัง ทดสอบรายบุคคล เป็นต้น
4. มีการฝึกทักษะการช่วยเหลือกันทำงานและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (Interdependence and Small Groups Skills) ผู้เรียนควรได้ฝึกทักษะที่จะช่วยให้งานกลุ่ม ประสบความสำเร็จ เช่น ทักษะการสื่อสาร การยอมรับและช่วยเหลือกัน การวิจารณ์ความ คิดเห็น โดยไม่วิจารณ์บุคคล การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง การให้ความช่วยเหลือ และการเอาใจใส่ ต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การทำความรู้จักและไว้วางใจผู้อื่น เป็นต้น

5. มีการฝึกกระบวนการกลุ่ม (Group Process) สมาชิกต้องรับผิดชอบ ต่อการทำงานของกลุ่มต้องสามารถประเมินการทำงานของกลุ่มได้ว่า ประสพผลสำเร็จมากน้อย เพียงใด เพราะเหตุใด ต้องแก้ไขปัญหาที่ใด และอย่างไร เพื่อให้การทำงานกลุ่มมีประสิทธิภาพ ดีกว่าเดิม เป็นการฝึกกระบวนการกลุ่มอย่างเป็นทางการ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีองค์ประกอบ 5 ประการด้วยกัน คือ

1. มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยสมาชิกแต่ละคนมีเป้าหมายในการทำงาน กลุ่มร่วมกัน ซึ่งจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จของการทำงานกลุ่ม

2. มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในเชิงสร้างสรรค์ เป็นการให้สมาชิกได้ร่วมกัน ทำงานกลุ่มกันอย่างใกล้ชิด โดยการเสนอและแสดงความคิดเห็นของสมาชิกภายในกลุ่ม ด้วยความรู้สึที่ดีต่อกัน

3. มีความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน หมายความว่า สมาชิกภายในกลุ่มแต่ละคนจะต้องมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีความมั่นใจ และพร้อมที่จะได้รับการทดสอบเป็นรายบุคคล

4. มีการใช้ทักษะกระบวนการกลุ่มย่อย ทักษะระหว่างบุคคล และทักษะการทำงานกลุ่มย่อย นักเรียนควรได้รับการฝึกฝนทักษะเหล่านี้เสียก่อน เพราะเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานกลุ่มประสพผลสำเร็จ เพื่อให้ นักเรียนจะสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. มีการใช้กระบวนการกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนหรือ วิธีการที่จะช่วยให้การดำเนินงานกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวางแผนปฏิบัติงานและ เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยจะต้องดำเนินงานตามแผนตลอดจนประเมินผลและปรับปรุงงาน

### แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แผนการสอนเป็นผลของการเรียนอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมของการแปลงหลักสูตรสู่ กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน แผนการสอนจึงเป็นนวัตกรรมการเรียนที่สำคัญที่ทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียนจะต้องให้ความสำคัญ มีความรู้ความ เข้าใจ รวมทั้งภาพรวมขั้นตอนของการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถจัดทำแผนการสอน หรือจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 1. ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้

กรมวิชาการ (2545 : 3) ให้ความหมายของแผนการสอนว่า แผนการสอน หมายถึง การนำวิชาหรือประสบการณ์ที่จะต้องทำการสอนตลอดภาคเรียนมาสร้างเป็นแผนการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อ อุปกรณ์ การสอน และการวัดผลประเมินผล เพื่อใช้สอน ในช่วงเวลาหนึ่งๆ โดยกำหนดเนื้อหาสาระ และจุดประสงค์ของการเรียนย่อยๆ ให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์หรือจุดหมายของหลักสูตร สภาพของผู้เรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้าน วัสดุอุปกรณ์และตรงกับชีวิตจริงในท้องถิ่น ซึ่งถ้ากล่าวอีกนัยหนึ่ง แผนการสอน ก็คือ การ เตรียมการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้า หรือบันทึกการสอนนั่นเอง

ณัฐวุฒิ กิจรุ่งเรืองและคณะ (2545 : 53) ได้ให้ความหมายของการสอนไว้ว่า แผนการสอน คือ การเตรียมการจัดการเรียนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์ อักษรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง ให้บรรลุผลตาม จุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนด

จันทรา ดันดิพงสานุรักษ์ และวิมล กระต่ายทอง (2546 : 57) ได้สรุปไว้ว่าการ จัดทำแผนการเรียนรู้ จัดทำได้โดยการนำหน่วยการเรียนรู้มาจัดทำเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้เฉพาะหน่วยที่สะท้อนให้เห็นถึงเนื้อหา กิจกรรมเพื่อพัฒนา ทักษะรวมทั้งกระบวนการคิด คุณธรรม จริยธรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสม และสอดคล้อง กับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/รายภาคที่กำหนดไว้ ในการจัดทำแผนการเรียนรู้ควรมีการ กำหนดรายละเอียดของจุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ กิจกรรมการ เรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้

## 2. ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้

นันทนวล ทศวิวัฒน์ (2545 : 131) แผนการสอนเป็นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยหลักวิชาประกอบกับความคิดริเริ่มของครู

วิมลรัตน์ สุนทร โรจน์ (2545 : 289) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของแผนการจัดการ เรียนรู้หรือแผนการสอนไว้ ดังนี้

1. ทำให้ผู้สอนสอนด้วยความมั่นใจเมื่อเกิดความมั่นใจในการสอนจะสอน ด้วย ความคล่องแคล่ว เป็นไปตามลำดับขั้นตอนอย่างราบรื่น ไม่ติดขัด เพราะได้เตรียมการทุก อย่างไว้พร้อมแล้ว การ สอนก็จะดำเนินการไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างสมบูรณ์

2. ทำให้เป็นการสอนที่มีคุณค่าคุ้มกับเวลาที่ผ่านไปเพราะผู้สอนเตรียมอย่าง มี แผนมีเป้าหมายและมีทิศทางในการสอนมิใช้สอนอย่างเลื่อนลอยผู้เรียนก็จะได้รับความรู้

ความคิดเกิดเจตคติ เกิดทักษะ และเกิดประสบการณ์ใหม่ตามที่ผู้สอนวางแผนไว้ ทำให้ได้การ  
เรียนการสอนที่มีคุณค่า

3. ทำให้เป็นการสอนที่ตรงตามหลักสูตร ทั้งนี้เพราะในการวางแผนการสอน  
ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรทั้งด้านจุดประสงค์การสอน เนื้อหาสาระที่จะสอน การจัดกิจกรรม  
การเรียนการสอนการใช้สื่อการสอน และการวัดผลประเมินผล แล้วจัดทำออกมาเป็นแผนการ  
สอน เมื่อผู้สอนสอนตามแผนการสอน ก็จะทำให้เป็นการสอนที่ตรงตามจุดหมายและทิศทาง  
ของหลักสูตร

4. ทำให้การสอนบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าการสอนที่ไม่มีการ  
วางแผนเนื่องจากในการวางแผนการสอน ผู้สอนต้องวางแผนอย่างรอบคอบในทุกองค์ประกอบ  
ของการสอนรวมทั้งการจัดเวลา สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้เกิด  
การเรียนรู้โดยสะดวกและง่ายยิ่งขึ้น ดังนั้นเมื่อมีการวางแผนการสอนที่รอบคอบและปฏิบัติการ  
ตามแผนการสอนที่วางไว้ ผลของการสอนย่อมสำเร็จได้ดีกว่าการไม่ได้วางแผนการสอน

5. ทำให้ผู้สอนมีเอกสารเตือนความจำ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการ  
สอนต่อไปทำให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อนและเป็นแนวทางในการทบทวนหรือการออกข้อสอบ  
เพื่อวัดผลประเมินผลผู้เรียนได้ นอกจากนี้ทำให้ผู้สอนมีเอกสารไว้ให้เป็นแนวทางแก่ผู้ที่เข้า  
สอนแทนในกรณีที่จำเป็น เมื่อผู้สอนไม่สามารถเข้าสอนเองได้ ผู้เรียนจะได้รับความรู้ และ  
ประสบการณ์ที่ต่อเนื่องกัน

6. ทำให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อผู้สอน และต่อวิชาที่เรียน ทั้งนี้เพราะผู้สอน  
สอนด้วยความพร้อม เป็นความพร้อมทั้งด้านจิตใจ และความพร้อมทางด้านวัตถุ ความพร้อม  
ทางด้านจิตใจ คือ ความมั่นใจในการสอน เพราะผู้สอนได้เตรียมการสอนไว้อย่างพร้อมเพียง  
เมื่อผู้สอนเกิดความพร้อมในการสอนย่อมสอนด้วยความกระฉ่างแจ้ง ทำให้ผู้เรียนเกิดความ  
เข้าใจอย่างชัดเจนในบทเรียนอันส่งผลให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อผู้สอน และต่อวิชาที่เรียน

### 3. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

วัฒนาพร ระเบียบทุกษ์ (2542 : 80) ได้เสนอแนวทาง สำหรับการจัดทำแผนการ  
จัดการเรียนรู้ ควรดำเนินการตามขั้นลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตร การศึกษาหลักสูตร เพื่อทำแผนการสอนนั้นจะต้องศึกษา  
ตั้งแต่หลักการ จุดหมาย จุดประสงค์ของรายวิชาที่จะทำแผนการสอน คำอธิบายรายวิชาที่จะนำ  
ไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้อย่างครบถ้วน

2. วิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์จุดประสงค์การ

เรียนรู้รายวิชาสอน โดยวิเคราะห์จากจุดประสงค์ และคำอธิบายรายวิชา แล้วนำไปสัมพันธ์กับ จุดหมายและหลักการของหลักสูตรด้วย เพื่อที่ว่า จุดประสงค์ของรายวิชาที่ได้นั้น ครอบคลุม ตามที่หลักสูตรต้องการหรือไม่ หากยังไม่ครบจะได้เติมให้สมบูรณ์

3. สัมพันธ์จุดประสงค์การเรียนรู้กับเวลา ในโครงสร้างของหลักสูตรจะ กำหนดเวลาเรียนไว้ชัดเจนและตายตัวฉะนั้นเมื่อวิเคราะห์จุดประสงค์แล้ว ควรจะพิจารณา กำหนดเวลาสอนให้เหมาะสม

4. จัดลำดับจุดประสงค์ วิเคราะห์จุดประสงค์แล้วจัดลำดับให้เหมาะสมกับ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน

5. กลวิธีสอน การทำแผนการสอน คือการเตรียมการสอน ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องหา กลวิธี หรือเทคนิคการสอน เพื่อการสอนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ หลักสูตรปัจจุบันมุ่งการสอนที่เน้นกระบวนการ โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียน ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง มีการฝึกทักษะเป็นรายบุคคล เป็นรายกลุ่ม ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ หลากหลาย

6. การจัดทำแผนการสอน การจัดทำแผนการสอนจำเป็นต้องหาสื่อ และ อุปกรณ์การเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับกลวิธีที่คิดขึ้น หากคิดกิจกรรมการเรียนการสอน แล้วไม่มีสื่อก็ต้องจัดการทำสื่อเพิ่มเติมตามความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุ เป้าหมาย

7. การจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล การทำแผนการสอนนั้นต้องคิด วางแผนให้ครบวงจร คือจะต้องวางแผนวงจรรอบคลุมถึงการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อจะดูว่าการเรียนการสอนบรรลุผลหรือไม่ เครื่องมือวัดผลนั้นจะต้องมีทั้งก่อนเรียน ระหว่าง เรียนและหลังเรียน

#### 4. ขั้นตอนการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ แบบร่วมมือกันเรียนรู้

วัฒนาพร ระบุว่าทุกซ์ (2542 : 83) กล่าวถึง ขั้นตอนการเขียนแผนการสอนไว้ ดังนี้  
 ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการให้ ผู้เรียนมีหรือบรรลุ ซึ่งมีทั้งความรู้ ทักษะ เจตคติ การเขียนจุดประสงค์ให้สมบูรณ์นั้นจะต้อง เขียนให้ครอบคลุมพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน และเขียนในเชิงพฤติกรรม จุดประสงค์สามารถจำแนก ได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. พุทธิพิสัย คือ จุดประสงค์การเรียนรู้ที่เน้นความสามารถทางสมอง หรือความรู้ในเนื้อหาวิชาหรือในทฤษฎี



2. ทักษะ คือ จุดประสงค์การเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติที่ต้องลงมือทำ
3. จิตพิสัย คือ จุดประสงค์การเรียนรู้ที่เน้นคุณธรรมหรือเจตคติ หรือ

ความรู้ลึกในจิตใจ

ขั้นที่ 2 การกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนเป็นการพิจารณาว่าการเรียนการสอนในแผนนั้นมีจุดเน้นหรือสาระ สำคัญอะไร จะต้องสอนเนื้อหาใดจึงครอบคลุมครบถ้วน จะเลือกใช้เทคนิคหรือวิธีสอนใดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงจะทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ และจะใช้สื่อการเรียนการสอนใดจึงจะสอดคล้องเหมาะสมกับกิจกรรมที่กำหนด การจัดการเรียนการสอนประกอบด้วย

1. การเขียนสาระสำคัญ เป็นการเขียนความคิดรวบยอดเกี่ยวกับเนื้อหา หลักการวิธีการที่ต้องการจะให้ผู้เรียนได้รับหลังจากเรียนเรื่องนั้นๆ แล้ว ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ สาระสำคัญจะเป็นข้อความที่เขียน ในลักษณะสรุปเนื้อหา เป้าหมายอย่างสั้นๆ จะเขียนเป็นความเรียงหรือเขียนเป็นข้อๆ ก็ได้

2. เนื้อหา คือ รายละเอียดของเรื่องที่ผู้จัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดประสงค์ การเรียนรู้ประกอบด้วย ทฤษฎี หลักการ วิธีการและแนวปฏิบัติ การเขียนเนื้อหาสาระในการสอนแต่ละจุดประสงค์คือแต่ละเรื่อง ใดค่านั้น ครูผู้สอนจะต้องศึกษาหาความรู้จากเอกสาร ตำราเรียน หนังสือ คู่มือและแหล่งความรู้ต่างๆ นำมาพิจารณาใช้ประกอบให้เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียนทั้งในด้านความยากง่ายและความถูกต้องเหมาะสม

3. กิจกรรมการเรียนการสอน คือ สภาพการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้นเพื่อนำผู้เรียน ไปสู่เป้าหมายหรือจุดประสงค์การเรียนการสอนที่กำหนด กิจกรรมการเรียนการสอนควรมีลักษณะดังนี้

- 3.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหา
- 3.2 ฝึกกระบวนการที่สำคัญให้กับผู้เรียน
- 3.3 เหมาะสมกับธรรมชาติและวัยผู้เรียน
- 3.4 เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและชีวิตจริง
- 3.5 เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4. สื่อการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งที่เป็นพาหะที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ให้บรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนการสอนและตาม

จุดหมายของหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้นประเภทของสื่อการเรียนการสอนแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

- 4.1 ประเภทวัสดุ ได้แก่ แผ่นภาพ แผนภูมิ ภาพถ่าย แถบบันทึกเสียง
- 4.2 ประเภทอุปกรณ์ ได้แก่ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉายภาพยนตร์ กล้องถ่ายรูป วิทยุ โทรทัศน์
- 4.3 ประเภทสิ่งพิมพ์ ได้แก่ เอกสารตำราเรียน แบบเรียน ใบความรู้
- 4.4 ประเภทเทคนิควิธี ได้แก่ วิธีการสอนแบบต่าง ๆ

### ขั้นที่ 3 การกำหนดวิธีวัดและประเมินผล

การวัดและการประเมินผล จัดเป็นกิจกรรมสำคัญที่สอดคล้องอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอนจะเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานของนักเรียน ระหว่างการเรียนการสอนจะเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงผลการเรียนและเพื่อให้ผู้เรียนทราบผลการเรียนเป็นระยะๆ และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา/ภาคเรียน จะเป็นการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนเพื่อตรวจสอบให้แน่ชัดว่าผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

### 5. การวัดผลการประเมินผลแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 5.1 การวัดผล คือ การตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพฤติกรรมทางด้านความรู้ ทักษะ เจตคติเปลี่ยนแปลงไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่ โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เป็นตัวสำรวจ
- 5.2 การประเมินผล คือ การตัดสินว่าผู้เรียนมีคุณภาพเป็นอย่างไร เมื่อนำคะแนนที่ได้จากการวัดผลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งในการประเมินผล
- 5.3 การประเมินผลก่อนเรียน เพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐานเดิมของผู้เรียนที่จำเป็นในการเรียนต่อไป ผลการประเมินสามารถนำไปกำหนดจุดประสงค์ของการเรียนให้อยู่ในระดับที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ หรือนำไปใช้ในการปรับพื้นฐานความรู้เดิมให้มั่นคงขึ้น
- 5.4 การประเมินผลเพื่อปรับปรุงผลการเรียน เป็นการประเมินในระหว่างที่มีการเรียนการสอนอยู่เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน และตรวจสอบประสิทธิภาพของ

## กระบวนการเรียนการสอน

5.5 การประเมินผลเพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง เป็นการประเมินที่ครูผู้สอนกำกับผู้เรียนที่มีปัญหาทางวิชาการ เพื่อหาจุดบกพร่องของเด็กและหาสาเหตุของปัญหา

5.6 การประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนในแต่ละระยะ เช่น สิ้นภาคเรียน กลางภาคเรียน และสิ้นปีการศึกษา

สรุปได้ว่า แผนการสอนหรือแผนการเรียนรู้ มีความจำเป็นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับผู้สอนในการกำหนดแนวทาง หรือการกำหนดทิศทาง หรือการกำหนดรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนที่บรรลุเนื้อหาสาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ หรืออีกนัยหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นเครื่องมือการสอนหรือเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้สอนดำเนินให้เป็นไปตามหลักสูตร จุดประสงค์เนื้อหาวิชา และการวัดผลประเมินผล

## การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

### 1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาความหมายขอการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน โดยมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เพื่อแก้ไขหรือสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

พันซ์ทิพย์ รามาสูตร (2540 : 64) สรุปไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติ (Action research) เป็นรูปแบบของวิธีการศึกษาค้นคว้าแบบส่องสะท้อนตนเองเป็นหมู่คณะของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้สอดคล้องกับภาวะของสังคมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

กิตติพร ปัญญาธิคุณ (2541ก : 33) สรุปไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึงการศึกษาค้นคว้า เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ และขณะเดียวกันสร้างความเข้าใจถึงสภาพและกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยผ่านกระบวนการของวงจรแบบบัน ไคเวียน ข้อมูลที่รวบรวมได้

ระหว่างดำเนินงานเป็นฐานของการปรับแก้ไขขั้นถัดไป

เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2542 : 10) สรุปไว้ว่า การวิจัยลักษณะเพื่อหาทางในการแก้ปัญหาทางการศึกษาที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบันที่เป็นปัญหาเฉพาะด้าน และยังเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาอีกด้านหนึ่งด้วย เพราะว่าการวิจัยในรูปแบบนี้สามารถนำไปใช้ได้จริง ทันต่อเหตุการณ์ได้ทันทีเลย ซึ่งจะเป็นการวิจัยหารูปแบบใหม่วิธีปฏิบัติการใหม่หรือเทคนิคใหม่หรือวิจัยโครงการใหม่ๆ หรือกระบวนการจัดการเรียนการสอน เช่น วิธีการสอนรูปแบบใหม่ เทคนิคการสอน

อรัญญา สุชาติโนบล (2544 : 23) สรุปความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่าเป็น การวิจัยอย่างมีระบบโดยนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องเฉพาะจุด ซึ่งจะช่วยให้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โกวัฒน์ เทศบุตร (2545 : 1) ได้กล่าวถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง รูปแบบของวิธีการศึกษาค้นคว้าแบบสะท้อนตนเองเป็นหมู่คณะของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ทางสังคม เพื่อต้องการที่จะพัฒนาลักษณะที่ชอบธรรมและความชอบด้วยเหตุผล วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานนั้นๆ ให้สอดคล้องกับภาวะของสังคมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ประวิต เอรารวรรณ (2545 : 89) สรุปไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติหมายถึง กระบวนการศึกษาร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันต่อปัญหาข้อสงสัยที่เผชิญอยู่ และให้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการปรับปรุงแก้ไขที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน

บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 26) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่าเป็นการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้แก้ปัญหาย่างรีบด่วนหรือปัจจุบันทันทีเช่นปัญหาการเดินขบวน เป็นต้น

จากความหมายข้างต้นดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็น กระบวนการศึกษา และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มบุคลากรในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองจากการศึกษาค้นคว้าความรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงานเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานหาข้อสรุปเพื่อใช้เป็น แนวทางแก้ปัญหากำลังเผชิญอยู่ และปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

อิลเลียต (Elliott, 1978 : Unpaged ; อ้างใน ประวิต เรราวรณ. 2545 : 8-9)

กล่าวว่า ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการมีอยู่ 10 ประการ โดยอาศัยแนวคิดของ Elliott ดังนี้

1. ปัญหาที่นำมาวิจัย ต้องเป็นปัญหาของผู้ปฏิบัติการ
2. ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้
3. ปัญหานั้นเป็นปัญหาเชิงปฏิบัติ ไม่ใช่ปัญหาเชิงทฤษฎีหรือหลักการ
4. มีการเสนอทางออกของปัญหาและปรับเปลี่ยนไปจนกว่าการวิจัยจะเสร็จสิ้น
5. เป้าหมาย คือ ต้องการให้ผู้ศึกษาค้นคว้าเข้าใจปัญหา
6. ใช้วิธีวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับการ

ดำเนินการวิจัย และสถานการณ์ปัญหาที่เกะคิดเพื่อการศึกษา

7. กรณีศึกษาในที่นี้ เป็นการรายงานตามการรับรู้และความเชื่อในสิ่งต่างของ  
ครูหรือผู้เรียน

ประจำวัน

8. ใช้การบรรยายข้อมูลจากสัญลักษณ์ทางภาษาที่แสดงออกมาในชีวิต

อย่างอิสระ

9. กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลได้

การปฏิบัติ

10. เปิดรับหรือรวบรวมข้อมูลได้อย่างอิสระภายในกลุ่ม หรือในระหว่าง

ประวิต เรราวรณ (2545 : 140) กล่าวว่า ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ดังนี้

1. ผู้ศึกษาค้นคว้า คือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
2. สิ่งที่ถูกรวบรวม คือ การปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ต่างๆ
3. วัตถุประสงค์การวิจัย คือ การพัฒนาการทำงาน การค้นหาแนวทางในการ

แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เน้นผลการวิจัยที่จะนำไปเปลี่ยนแปลงการทำงาน

4. วิธีการวิจัยคือ กระบวนการค้นหาข้อความรู้ที่มีขั้นตอนหลักสำคัญการ  
วิจัยเชิงการปฏิบัติ โดยลักษณะสำคัญของการวิจัยเป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และผลที่  
เกิด ขึ้นเปิด โอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อนร่วมงาน มีส่วนในการวิพากษ์  
วิจารณ์การปฏิบัติงาน และผลที่ได้รับเป็น กระบวนการที่มีการดำเนินงานเป็นวงจรต่อเนื่อง  
และเป็นเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีคุณลักษณะสำคัญคือเป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวิพากษ์วิจารณ์ เป็นกระบวนการในการดำเนินงานเป็นวงจรต่อเนื่องและเป็นการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

### 3. รูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สวิมล ว่องวานิช (2544 : 33) ได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ พบว่า มีการจัดประเภทของรูปแบบการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ (Formal and informal research)

1.1 การวิจัยอย่างเป็นทางการ (Formal research) เป็นงานวิจัยที่มีแบบแผนการวิจัย อย่างเคร่งครัด มีลักษณะการดำเนินงานและการนำเสนอเหมือนงานวิจัยเชิงวิชาการ (Academic research) ของนักวิจัยมืออาชีพ นักวิชาการในมหาวิทยาลัย หรือของนักศึกษาที่ทำเป็นวิทยานิพนธ์มีการออกแบบการวิจัยที่รัดกุม เพื่อให้ตอบคำถามการวิจัยได้ชัดเจนและมีรูปแบบการนำเสนอรายงานผลการวิจัยที่กำหนดชัดเจน ส่วนใหญ่แยกเนื้อหาสาระออกเป็น 5 บท

1.2 การวิจัยแบบไม่เป็นทางการ (Informal research) เป็นงานวิจัยที่ไม่ยึดรูปแบบการวิจัยที่เคร่งครัดเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการที่มุ่งเน้นการตอบคำถามวิจัยมากกว่ายึดรูปแบบการวิจัยแบบเป็นทางการ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยก็พยายามใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วจากการเรียนการสอนตามปกติการนำเสนอผลการวิจัยครอบคลุมเพียงประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอ งานวิจัยแบบนี้ บางครั้งพบว่า มีการรายงานผลเพียง 1-2 หน้า

2. รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis และ Zuber-Skerritt

2.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการเชิงเทคนิค (Technical action research) การวิจัยตามรูปแบบนี้ มีเป้าหมายของการวิจัย เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยบุคคลภายนอก (Outside) มาช่วยในการวิจัยในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของนักวิจัยภายนอก บุคคลภายนอกเล่นบทผู้วิจัยหลัก โดยผู้ปฏิบัติไม่ค่อยมีบทบาทในการนำเสนอความคิดวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัยมาจากความคิดของนักวิจัยภายนอกเป็นส่วนใหญ่ซึ่งเน้นเทคนิค การทำวิจัยที่ตอบคำถามวิจัยที่รัดกุม ข้อค้นพบที่ได้อาจใช้ไม่ได้กับการปฏิบัติจริง

## 2.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการเชิงปฏิบัติจริง (Practical Action Research)

เป็นการวิจัยที่มีนักวิจัยภายนอกแสดงบทบาทของที่ปรึกษาด้านกระบวนการทำงาน (Processconsultancy role) มีเป้าหมายของการวิจัยที่มากกว่าแบบแรก คือ นอกจากช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแล้วยังมุ่งสร้าง ความเข้าใจและมุ่งพัฒนาวิชาชีพให้กับผู้ปฏิบัติด้วยในกระบวนการวิจัยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติสะท้อนผล และคิดวิเคราะห์พัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง ดังนั้น ผู้ปฏิบัติจึงมีโอกาสเรียนรู้กระบวนการวิจัย และมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดในประเด็นปัญหาวิจัยที่มาจากการปฏิบัติจริงและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้

## 2.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการเชิงวิพากษ์/อิสระ (Critical/Emancipatory action Research)

เป็นการวิจัยที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอก และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป้าหมายของการวิจัยเพิ่มเติมจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบที่ 1 และ 2 นอกจากพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานส่งเสริม ให้เกิดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติแล้วยังต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานที่เป็นอยู่ในองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม แม้จะมีบุคคล ภายนอกกร่วมด้วย แต่ทุกคนต่างมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็นเห็นเท่าเทียมกันจะไม่มีผู้แสดงบทบาทเป็นที่ปรึกษาวิจัยเหมือนแบบที่ 2 การวิจัยแบบนี้เปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาความ สามารถด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติและนักวิจัยจะเป็น อิสระจะเห็นว่าแนวทางการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้ง 3 แบบ มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดของการทำงาน จากที่ผู้ปฏิบัติถูกครอบงำความคิด โดยจากนักวิจัยภายนอก (Rooption) ซึ่งเป็นแบบแรกมาเป็นการทำงานร่วมกัน (Cooperation) ในแบบที่สอง และรูปแบบการทำงานที่สาม ซึ่งเป็นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) เป็นแนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กำลังเป็นที่นิยมยอมรับกันว่า จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพของผู้ปฏิบัติมากกว่าแบบอื่นๆ

## 3. รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวความคิดของ Calhoun

### 3.1 การวิจัยแบบครูทำคนเดียว (Individual teacher research) เป็น

การวิจัยที่เน้นการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง โดยครูกำหนดปัญหาในห้องเรียนที่ต้องการแก้ไข และหาแนวทางการแก้ไข นักเรียนอาจไม่มีส่วนร่วมในการช่วยกำหนดทางเลือกต่างๆ หากจะมีผู้ปกครองเกี่ยวข้อง ข้องในการทำวิจัยก็จะเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลมากกว่า

### 3.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบร่วม (School wide action research) เป็น

การวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียนมีการทำงาน โดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกันมีการรวบรวมข้อมูล การจัดระบบ และการแปลความหมายเน้นที่ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในห้องเรียนใดห้องหนึ่ง คณะวิจัยอาจจะเห็นปัญหาในระดับพื้นที่ของตน แต่ยังเป็น

กระบวนการที่เป็นการสืบค้นความรู้ในห้องเรียน กระบวนการทำวิจัยเหมือนกันกับการทำวิจัยของครูที่ทำคนเดียว

3.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบทำทั้ง โรงเรียน (School wide action research) เป็นการวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติใน โรงเรียน มีการทำงาน โดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกันมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดระบบ และการแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากโรงเรียนหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง กระบวนการวิจัยเป็นแบบวงจรต่อเนื่อง ที่มีหน้าที่เหมือนการประเมินความก้าวหน้ามีจุดหมายเน้นที่การปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันแก่นักเรียน

3.4 รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการจากการสังเคราะห์ของ นางลักขณ์ วิรัชชัย

3.4.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นการวิจัยที่ทำโดยครู เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการปฏิบัติงานหรือ การเรียนการสอน ในชั้นเรียนของตนเอง

3.4.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบรวมพลัง (Collaborative action research) เป็นงานวิจัยที่ดำเนินการ โดยครูหลายคนร่วมการทำวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนหลายชั้นหรือแผนกวิชา หรือภาควิชา คณะนักวิจัยเกิดจากการรวมตัวกันของครูที่มีความชำนาญเฉพาะด้านต่างกันมาร่วมมือกันทำวิจัย โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

3.4.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการระดับ โรงเรียน (School wide action research) เป็นการวิจัยที่ดำเนินงาน โดยผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอาจรวมหน่วยงานนอก โรงเรียนด้วย มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

3.4.4 การวิจัยเชิงปฏิบัติการอิงชุมชน (Communit-Based Action Research) เป็นการวิจัยที่อาศัยความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน โดยอาศัยพลังชุมชนที่จะระดมทรัพยากรจากทุกแหล่งมาพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. ทฤษฎีหลักของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีทฤษฎีหลัก 2 ทฤษฎีที่ใช้ในการทำวิจัย คือ

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้นำใน โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการอาจ หมายถึง นักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญผู้บริหารของหน่วยงานหรือองค์กร หรือ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ซึ่งในโครงการปฏิบัติงานตามกระบวนการหรือขั้นตอนต่างๆ ของการวิจัยนั้น บทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานนั้นเป็นหน้าที่ของนักปฏิบัติ ซึ่งเป็นผู้ประสบปัญหา



เกี่ยวกับการปฏิบัติงานผู้นำโครงการวิจัยหรือนักวิจัยจะไม่พยายามทำเสียเอง แต่จะคอยให้คำปรึกษา คอยชี้แนะและติดตามความก้าวหน้าของโครงการวิจัยเป็นระยะๆ จะมีบทบาทสำคัญก็เฉพาะในการแนะนำเทคนิควิจัยเท่านั้น เนื่องจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการดำเนินการร่วมกันระหว่างนักวิจัยและนักปฏิบัติด้วยความจริงใจและเต็มใจ ถ้านักวิจัยรู้จักให้เกิดแก่นักปฏิบัติเรียนรู้ในสิ่งที่ยังไม่รู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากนักปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาสังคมและกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่สมบูรณ์นั้น ต้องเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบร่วมมือกัน (Co-operative action research or collaborative action research) ของผู้ร่วมวิจัย ทั้งนักวิจัยและนักปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีความเชื่อว่า การร่วมมือร่วมใจของกลุ่ม จะทำให้ร่วมมือร่วมใจกันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา

#### 5. ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สมบัติ บุญประคม (2545 : 35-39) กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการผู้วิจัยต้องตระหนักอยู่เสมอคือ กลุ่มมีความสำคัญต่อการดำเนินการวิจัย ไม่ควรทำตามลำพังการวิจัยควรดำเนินการตามวงจร 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน การปฏิบัติจริง การสังเกตและการสะท้อนการปฏิบัติ การกระทำซ้ำๆ ตามวงจรจนกว่า จะได้ผลปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้วิธีการของการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การแจกแจงข้อมูลค้นพบที่สำคัญเชิงอธิบายความ ซึ่งจะนำมาสู่การสรุปเป็นผลงานการวิจัย และแสดงให้เห็นแนวทางหรือรูปแบบการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องราวของสิ่งที่ศึกษานั้น

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 172) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยทางการศึกษาที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบของขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนและชั้นเรียนได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดจุดพัฒนาขั้นตอนนี้ นักวิจัยสามารถใช้วิธีการหรือเครื่องมือต่างๆ มาทำการรวบรวม ข้อมูลได้ เช่น การสังเกตการสัมภาษณ์ การบันทึกเหตุการณ์ การตรวจสอบและวิเคราะห์เอกสาร การตรวจสอบ ฯลฯ ในขั้นตอนนี้ถ้าหากเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีบุคลากรภายนอกมาร่วมเป็นนักวิจัยต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในการกำหนด ปัญหาหรือกำหนดจุดพัฒนา หรือหาจุดสนใจร่วมกันที่จะวิจัยไม่ควรที่ให้เป็นบทบาทของนักวิจัยภายนอกเท่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนเพื่อแก้ปัญหา / หรือเพื่อพัฒนา ขั้นตอนนี้ต้องอาศัยกลุ่มผู้เกี่ยวข้องหรือกลุ่มนักวิจัยร่วมกันกำหนดแผนที่จะนำไปใช้ ซึ่งแผนควรประกอบด้วย

จุดประสงค์ของแผน ขั้นตอนและวิธีการ เครื่องมือและวิธีการประเมินผลความก้าวหน้าหรือความสำเร็จการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนอาจได้มาจากการสัมภาษณ์ การตรวจสอบ และการวิเคราะห์เอกสาร กระบวนการกลุ่ม ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผนงาน นักวิจัยนำแผนที่จัดขึ้น ไปปฏิบัติในสภาพการณ์ทำงานที่ประสบปัญหาอยู่ และมีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติอย่างละเอียดรอบคอบซึ่งการรวบรวมข้อมูลนั้น อาจเป็นบันทึกประจำวัน หรืออนุทินการทำตารางการปฏิบัติงานการทำตารางวิเคราะห์ และเวลาเป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล เป็นการรวบรวมข้อมูลระหว่างและภายหลังการดำเนินงานตามแผน ซึ่งวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจใช้วิธีการเชิงปริมาณ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม ฯลฯ ก็ได้

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล เมื่อได้ข้อมูลและผลการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว นักวิจัยรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องต้องมีการร่วมกันพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยที่ต้องพัฒนาหรือแก้ไขต่อไป การรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้อาจใช้แบบประเมินผลการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่มหรือเทคนิคการระดมสมอง เป็นต้น

## 6. ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 23) ได้กล่าวถึง ข้อดีของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

1. ข้อดีของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการวิจัยที่เชื่อมช่องว่างระหว่าง ทฤษฎีการวิจัยและการปฏิบัติตลอดทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การกำหนดปัญหาการวิจัย การประสานงานร่วมมือกันพัฒนารูปแบบปฏิบัติการแทรกแซงตลอดไปจนถึงการนำลงไปปฏิบัติในพื้นที่การวิจัยปฏิบัติ นักวิจัยให้เข้าไปถึงพื้นที่ที่จะวิจัยโดยตรง ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญของการวิจัยปฏิบัติ ดังนั้น ความรู้ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นความรู้ที่เป็นรากฐานในสถานการณ์ปฏิบัติจริงเป็นข้อค้นพบที่ได้มาจากกระบวนการสืบค้น ที่เป็นระบบ และเชื่อถือได้ทำให้สามารถนำไปปรับปรุง และคัดแปลงความรู้พื้นฐานที่มีอยู่เดิมได้ และยังให้ข้อมูลเกี่ยวกับขอบเขตของการใช้ความรู้ในการปฏิบัติด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติอย่างแท้จริงนอกจากนี้แล้วด้วยหลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เน้นการสะท้อนผลทำให้การวิจัยแบบนี้ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานแบบประชาธิปไตยที่ทุกฝ่ายเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และยอมรับในข้อค้นพบร่วมกัน

ประวัติ เอราวรณ (2542 : 45) ได้กล่าวถึงข้อดีของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูทำงานอย่างมีระบบ เห็นภาพของงานตลอดแนว และมีการวางแผนในการทำงาน
2. ช่วยให้ผู้จัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพด้วยวิธีการที่ดีและมีผลการวิจัยที่รองรับ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปจากการเรียนการสอนแบบเดิมที่ครูจะยึดประสบการณ์เดิม ความรู้เดิม และความสนใจส่วนตัวเป็นหลัก
3. ครูสามารถสร้างและวิเคราะห์ทางเลือกอย่างหลากหลายและตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่าง มีคุณภาพ มีเหตุผลและสร้างสรรค์ มองทางเลือก ได้กว้างขวางและลึกซึ้ง
4. ครูที่ใช้กระบวนการวิจัยพื้นฐานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจะสามารถควบคุมกำกับ และพัฒนาการปฏิบัติงานของคน ได้ดี และผลจากการวิจัยจะเป็นร่องรอยของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู
5. โรงเรียนสามารถใช้ผลการวิจัยในการกำหนดนโยบาย หรือมาตรการต่างๆ ของโรงเรียนได้
6. ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่ดีและมีคุณภาพ รวมทั้งเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
7. ข้อจำกัดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการข้อจำกัดของการวิจัยเชิงปฏิบัติ

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 26) ได้สรุป ข้อจำกัดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แม้การวิจัยเชิงปฏิบัติการจะมีคุณประโยชน์มากแต่โดยธรรมชาติและหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการก็ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดของการวิจัยแบบนี้หลายประการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการวิจัยส่งผลกระทบต่อขอบเขตและขนาดของงานวิจัย การวิจัยแบบนี้มักจะมีขนาดเล็กซึ่งทำให้มีผลต่อความเป็นตัวแทนของข้อค้นพบจึงก่อให้เกิดข้อจำกัดในการสรุปอ้างอิงผลการวิจัย
2. งานวิจัยทั่วไปไม่ยอมให้มีตัวแปรส่งผลกระทบวน โดยมีการออกแบบการวิจัยให้สามารถควบคุมตัวแปรภายนอกได้ และก็สามารถดำเนินการจัดการกระทำได้ เนื่องจากงานวิจัยแบบนี้ไม่ได้ทำ ส่วนหนึ่งของการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน แต่สำหรับงานวิจัยเชิงปฏิบัติการมักมีปัญหาในประเด็นนี้ เนื่องจากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติข้อค้นพบที่ได้รับบางครั้งไม่สามารถยืนยันได้หนักแน่นว่ามาจากปัจจัยใด แต่ทราบได้ที่ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นหมดไป ก็ถือว่าการวิจัยครั้งนั้นประสบความสำเร็จ
3. ธรรมชาติของงานวิจัยถูกกำหนดด้วยเงื่อนไขที่มีเรื่องของคณะกรรมการ

เข้ามาเกี่ยวข้องกับในการทำงานทำให้การทดลองต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอาจทำได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากสิ่งที่ทดลองก็ยังไม่ได้มีการตรวจสอบยืนยันในผลที่เกิดขึ้นว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด

#### 8. สรุปหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สมบัติ บุญประคม (2545 : 11) ได้สรุปหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษา โดยการเปลี่ยนแปลงการศึกษาและการเรียนรู้ลำดับขั้นตอนการเปลี่ยนนั้น
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ สะท้อนการปฏิบัติ (Participatory) การให้การปรึกษา หรือ ร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการฝึกปฏิบัติตามแนวทางที่กลุ่มกำหนด
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ใช้สะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยประเมินตรวจสอบในทุกๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการอย่างมีระบบ โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาสร้างเป็นข้อสมมติฐาน ทดลอง ฝึกปฏิบัติและประเมิน ผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบว่าสมมติฐานของแนวคิดนั้นถูกหรือผิด
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เริ่มต้นจากจุดเล็กๆ (Star Small) อาจเริ่มต้นจากบุคคล (ครู/ผู้วิจัย) ที่พยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติต้องปรึกษารับฟังข้อคิดเห็นและอาศัยร่วมปฏิบัติจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ให้แนวทางปฏิบัติในเชิงรูปธรรมจากการบันทึกพัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนไปทำให้เห็นกระบวนการเข้าสู่ปัญหาการแก้ปัญหาการปรับปรุง และได้ผลสรุปที่สมเหตุสมผลในขณะเดียวกันสามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวล เป็นข้อเสนอ เชิงทฤษฎีได้

สรุปได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการศึกษา การทำงานร่วมกันที่มีระบบแบบแผนที่ชัดเจน โดยกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนาเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยบุคคลภายนอก (Outside) มาช่วยใน การวิจัยในหน่วยงาน

## บริบทของโรงเรียนดงน้อยวิทยา

### ข้อมูลสภาพทั่วไป

#### ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนดงน้อยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 หมู่ที่ 5 บ้านหนองผ่าย ตำบลภูสิงห์ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ 46140 โทร 043-890-221 มีผู้บริหารและข้าราชการครู จำนวน 14 คน พนักงานราชการ จำนวน 1 คน ครูธุรการ จำนวน 1 คน ครูพี่เลี้ยงเด็กพิเศษ จำนวน 1 คน และลูกจ้าง ประจำตำแหน่งนักการ ภารโรง จำนวน 1 คน เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ห้องเรียน จำนวน 21 ห้องเรียน

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญาตามแนวปฏิรูปการ เรียนรู้และสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข บนพื้นฐานของความเป็นไทย และพัฒนาสู่ ความเป็นสากล

#### พันธกิจ (Mission)

1. จัดส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนในเขตบริการทุกคน ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาคตั้งแต่ ชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 และจบในหลักสูตรภายในเวลาที่หลักสูตรกำหนด
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามีคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของสังคม โดยเน้น คุณธรรมนำความรู้และมีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทุกคนให้มี ความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ
4. ปรับปรุง พัฒนา อาคารเรียนอาคารประกอบ และสภาพแวดล้อมใน โรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัย น่าอยู่ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และเอื้อต่อการเรียนรู้
5. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย สะดวกแก่การให้บริการและ การสืบค้นข้อมูล พัฒนาระบบ บริหารและการจัดการศึกษาใน โรงเรียน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

### เป้าประสงค์ (Cooperate Objective)

1. ประชากรวัยเรียนในเขตบริการทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาในแต่  
ระดับการศึกษาตามสิทธิอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
2. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและได้  
พัฒนาตามศักยภาพ
- 3.ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการ  
บริหารและจัดการศึกษา

### ตัวชี้วัด

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามหลักธรรมของ  
พระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนเองนับถือ
2. มีความคิดสร้างสรรค์ใฝ่รู้ใฝ่เรียนรักการอ่านรักการเขียนและรักการ  
ค้นคว้า
3. มีความรู้อันเป็นสากลรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้า  
ทางวิชาการ ทักษะและศักยภาพในการจัดการศึกษาและเทคโนโลยีปรับวิถีการคิดวิธีการ  
ทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
4. มีทักษะขบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการ  
คิด การสร้างปัญหา และทักษะในการดำเนินชีวิต
5. รักการออกกำลังกายดูแล ตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกที่ดี
6. มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่า  
ผู้บริโภค
7. เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทยเป็นผลเมือง  
ที่ศิวิลหมั่น ในวิถีชีวิต และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
8. มีกิจสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี กีฬาภูมิ  
ปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
9. รักประเทศชาติและท้องถิ่นมุ่งทำประ โยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม  
กลุ่ทุทธ์
1. คุณธรรมนำความรู้ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างกว้างขวางและถ่วงถึง
3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

## 4. กระจายอำนาจและส่งเสริมความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาและสถานศึกษา

5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน ท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

## การบริหารงานวิชาการ

1. การประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้กับชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

2. การนิเทศภายใน เพื่อบำรุงขวัญและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

4. การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

5. การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

6. การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

7. การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

8. การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะศึกษา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

9. การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

10. การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

11. การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียน

12. การพัฒนา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ชั้นอนุบาล เพื่อพัฒนาศักยภาพ

### การบริหารงานบริหารทั่วไป

1. ดำเนินงานธุรการ
2. การพัฒนาห้องธุรการเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน
3. การจัดซื้อ จัดหา ครุภัณฑ์ จัดเก็บเอกสารให้ เป็นระบบ
4. การอนามัย โรงเรียน นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง
5. การประชาสัมพันธ์ โรงเรียนสร้างความเชื่อถือ เชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วน

### เกี่ยวข้องกับ การศึกษา

#### การบริหารงานงบประมาณ

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการ

### ดำเนินงาน

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

#### การบริหารงานบุคคล

1. พัฒนาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนางานอย่างมี

### คุณภาพและประสิทธิภาพ

2. ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่น

### ในระเบียบวินัยจรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

3. การวางอิตรกำลังและการกำหนดตำแหน่ง
4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
5. การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
6. วินัยและการรักษาวินัย



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

ทองสุข ชาภักดี (2547 : 81-83) ได้วิจัย การพัฒนาครู ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนชุมชนนามะเขือ อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ และการศึกษาดูงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกข้อมูล การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้สามารถพัฒนาครูกลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 คน คือ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 4 มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการสอนได้เป็นที่น่าพอใจ แต่มีกลุ่มเป้าหมายครูประจำชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 ถึง 6 ที่ไม่สามารถเขียนรายละเอียดในแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และยังไม่สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการสอนจริงกับนักเรียนได้ ทั้งนี้ เพราะยังไม่สามารถแยกรายละเอียดของการเขียนแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในรายละเอียดต่าง ๆ ของแผนการจัดการเรียนรู้ เช่น ไม่สามารถกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ จุดประสงค์ปลายทาง จุดประสงค์นำทาง และไม่สามารถกำหนดวิธีวัดผลประเมินผล ให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้ ตลอดจนไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ในห้องเรียนด้วยวิธีการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ เพราะยังยึดติดพฤติกรรมการสอนแบบเดิม ๆ จึงไม่สามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้อุ้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้

เกียรติศักดิ์ สะอาดยิ่ง (2548 : 112-113) ได้วิจัย การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ด้วยวิธีการอบรมให้ความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผนการสังเกตและการสะท้อนผล ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาวงรอบที่ 1 ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 3 กลยุทธ์ คือ การอบรมให้ความรู้ เรื่องแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการนิเทศแบบคลินิกเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ถูกต้อง และสามารถจัดการเรียนรู้ได้ แต่จากการนิเทศพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครูยังใช้สื่อไม่สอดคล้องและ

เชื่อม โยงกับเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ จึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กระบวนการพัฒนา 2 วิธี คือ การประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการนิเทศแบบคลินิกเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ถูกต้อง และสามารถปรับการใช้สื่อให้สอดคล้องกับแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้

นิคม บุญคุ้มภัก (2548 : 83-35) ได้วิจัย การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านนาแพง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามแนวความคิดของ Kemmis และ McTaggart และใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กิจกรรม คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายในผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ 2 กิจกรรม คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาอีกส่วนหนึ่งยังไม่มีผลสำเร็จอย่างชัดเจน ยังไม่มั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เนื่องจากไม่มั่นใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนไม่ประสบผลสำเร็จ จึงได้ดำเนินการในวงรอบที่ 2 ต่อ โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าส่วนมากมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ดีขึ้น

คงเดช แข็งแรง (2549 : 174-175) ได้วิจัย การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนโพนเมืองประชารัฐ “ดร.ก่อสวัสดิ์พาณิชย์ อนุสรณ์” ตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การอบรม และการนิเทศการสอนแบบรายบุคคลมาช่วยในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการวิเคราะห์หลักสูตรการเตรียมสาระการเรียนรู้ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่น มีการบูรณาการระหว่างวิชา จัดกิจกรรมที่หลากหลาย มีส่วนร่วมในการผลิตสื่อ จัดหาสื่อ มีการใช้แหล่งเรียนรู้ มีการกำหนดวิธีการวัดผล มีเครื่องมือวัดที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและ กิจกรรม มีเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะและเจตคติ

สุวรรณ ขาวจำ (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย การพัฒนาแผนการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือ เรื่องเวลา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สาระคณิตศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า แผนการเรียนรู้โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.75/84.53 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นประสิทธิภาพของแผนการเรียนรู้ มีความรู้ความก้าวหน้าเฉลี่ยร้อยละ 76

และนักเรียนมีความคงทนในการเรียนรู้หลักการเรียนได้ทั้งหมด ซึ่งแผนการเรียนรู้แบบร่วมมือนี้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และเป็นแนวทางสำหรับครูในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ และกลุ่มสาระอื่นๆ ได้

ประพินท์ สังขา (2551 : 131-136) ได้วิจัย ผลการใช้เทคนิคการเรียนการสอนแบบร่วมมือ โดยใช้กรณีตัวอย่าง เพื่อฝึกทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสันทรายวิทยาคม อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้เรียนที่เรียน โดยใช้เทคนิคการเรียนการสอนแบบร่วมมือ โดยใช้กรณีตัวอย่าง มีทักษะการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน เป็นการคิดที่ระดับการคิดสังเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัย ผลการใช้เทคนิคการเรียนการสอนแบบร่วมมือ โดยใช้กรณีตัวอย่าง เพื่อฝึกทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสันทรายวิทยาคม อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบ ว่าระดับการคิดวิเคราะห์ก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยระดับการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และมีค่าระดับการคิดวิเคราะห์อยู่ที่ระดับการสังเคราะห์ข้อมูล

พรรณพิไล สุขคี (2552 : 127-128) ได้วิจัย การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบ CHPPA MODEL โรงเรียนพระบุบ้านหันราษฎร์ประชาท่า อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนมีปัญหาด้านคุณภาพนักเรียน ไม่ได้มาตรฐานและผลจากการประเมินคุณภาพภายนอกโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านมาตรฐานครูผู้สอน มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในเกณฑ์พอใช้ ดังนั้นผู้ศึกษาได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูที่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจและได้ร่วมกันกำหนด กลยุทธ์ในการพัฒนา โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) โดยดำเนินการ 2 วงรอบ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาแต่ละวงรอบ คือ วงรอบที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศการสอน วงรอบที่ 2 การนิเทศกำกับติดตามใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านพฤติกรรมของครูและผู้เรียนในทางที่ดีขึ้น แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมพัฒนา สามารถพัฒนาครูได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

สเตปคา (Stepka. 2000 : 3893-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดย ใช้การสอนแบบจิ๊กซอว์และการสอนแบบบรรยายในวิทยาลัยชุมชน การทดสอบครั้งนี้ พบว่าในบางสถานการณ์นักศึกษาที่เรียนแบบจิ๊กซอว์ได้คะแนนสูงกว่า แต่บางสถานการณ์ก็ พบว่านักศึกษาที่เรียนแบบปกติได้คะแนนสูงกว่า ในภาพรวมนักศึกษาที่เรียนแบบจิ๊กซอว์ ได้ คะแนนสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบในเชิงวิชาการ มีตัวแปรหลายตัวที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการทดสอบนี้ เช่น การนำกลวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้ของผู้สอน การเตรียมความพร้อมของนักศึกษา และการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ

วาตามูระ (Watumura. 2001 : 1279) ได้ศึกษาการเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง เพื่อเทียบกับการสอนแบบตรงในวิชาคณิตศาสตร์ ในชั้นเรียนประถมศึกษา ทั้งนี้ เพราะมีการ ได้ถึงกันมากในวงการศึกษเกี่ยวกับวิธีการที่เหมาะสมที่จะให้การศึกษาแก่เด็ก บางคนสนับสนุนการสอนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง แต่บางคนยืนกรานว่าเด็กรู้ได้ดีที่สุดใน สภาพแวดล้อมการสอนแบบตรง การศึกษาเรื่องสมองและวิธีการที่เด็กเรียนรู้เกี่ยวกับสมองครั้งนี้ สรุปได้ว่า เด็กได้รับสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความรู้มากขึ้น เมื่อได้รับการสอนในชั้น เรียนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางมากขึ้น เมื่อ ได้รับการสอนในชั้นเรียนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางมากขึ้น ส่วนการสอนแบบตรงจะผลิตเด็กที่รู้ข้อเท็จจริงที่แยกแยะออกจากกันไว้ต่างหาก แต่ไม่สามารถเชื่อมโยงข้อเท็จจริงเหล่านี้เข้าด้วยกันเป็นประเด็นที่ใหญ่ขึ้น ได้ และเป็นเด็กที่ไม่คงทน ต่อสารสนเทศนี้ มีงานวิจัยชิ้นหนึ่งได้เปรียบเทียบชั้นเรียนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางกับชั้นเรียนที่ ใช้สอนแบบตรง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในการเรียนรู้กล่าวคือ ชั้นเรียนที่ เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางผลิตนักเรียนที่มีฐานความรู้กว้างไกลกว่าและเป็นนักเรียนที่สามารถ เชื่อมโยงความรู้ที่ตนมีอยู่แล้วเข้ากับโลกรอบๆตัวพวกเขาได้

บาชามห์ (Basamh. 2003 : 30-A) ได้ศึกษา เรื่องเจตคติของผู้บริหารและครูผู้สอน ต่อการส่งเสริมวิธีการเรียนแบบร่วมมือในโรงเรียนสตรีเอกชนในเมืองเจดดาห์ประเทศซาอุดี อารเบีย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนมีเจตคติ ในเชิงบวกต่อการส่งเสริมการเรียนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ ครูส่วนใหญ่เห็นว่าสามารถนำวิธีสอนแบบร่วมมือ ไปใช้สอนได้ทุกหัวข้อเรื่องและทุกรายวิชาโดยใช้วิธีสอนแบบร่วมมือทั้ง 4 แบบ ได้แก่ การ สอนแบบการแข่งขันเป็นทีม การสอนแบบจิ๊กซอว์ การสอนแบบกลุ่มสืบเสาะ และการสอน แบบระดมหัวคิด

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า การพัฒนาครู โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร 4 กลยุทธ์ คือ การศึกษาเอกสาร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร ส่วน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบร่วมมือกันเรียนรู้ นั้นจะได้ผลดีและมี ประสิทธิภาพ ครูจะต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ ด้าน ทักษะกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงกับผู้เรียนให้บรรลุผล ด้านคุณภาพการศึกษาและคุณภาพด้าน ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ