บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการ(Action Research)การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ของนักเรียนโรงเรียนบ้านทรายทอง ผู้วิจัยได้ศึกษาตำรา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้
   - 1.1 หลักการและแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
   - 1.2ความหมายของทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้
   - 1.3แนวคิดและหลักการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้
   - 1.4แนวการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้
   - 1.5การจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้
2. แผนการจัดการเรียนรู้
   - 2.1 ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้
   - 2.2 ประเภทของแผนการจัดการเรียนรู้
   - 2.3 ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้
   - 2.4 ลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี
   - 2.5 องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้
   - 2.6 เค้าโครงแผนการจัดการเรียนรู้
   - 2.7ประโยชน์ของแผนการจัดการเรียนรู้
3. การพัฒนาศักยภาพครู
   - 3.1 ความหมายของการพัฒนาศักยภาพครู
   - 3.2 วัตถุประสงค์การพัฒนาศักยภาพครู
   - 3.3แนวทางการพัฒนาศักยภาพครู
     - 3.3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
     - 3.3.2การศึกษาดูงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3.3 การนิเทศภายใน

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.2 ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.3ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.4คุณลักษณะของนักวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.5 ข้อดีข้อจำกัดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

5. บริบทโรงเรียนบ้านทรายทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

5.1ข้อมูลทั่วไป

5.2ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

5.3 โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

5.4แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

5.5แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.6ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้

1.1หลักการและแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมพุทธศักราช 2545)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมพุทธศักราช 2545) มาตรา 24 กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังต่อไปนี้(กระทรวงศึกษาธิการ,2551,หน้า14)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกศักยภาพ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ(2551,หน้า 23)ได้กำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และทุกประเภทสถานศึกษา โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเพื่อรองรับการประเมินภายนอก โดยหนึ่งในมาตรฐานการศึกษาทั้งหมด มาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนเป็นมาตรฐานที่กล่าวถึงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ดังนี้

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสพฐ. จำนวน 5 ด้าน 15 มาตรฐาน ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประสงค์

มาตรฐานที่ 3ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 4ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ด้านที่ 2 มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

มาตรฐานที่ 8 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

มาตรฐานที่ 9 คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองชุมชนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

มาตรฐานที่ 10 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน

มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ด้านที่ 3 มาตรฐานการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

ด้านที่ 4 มาตรฐาน อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 14 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนดขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่ 5 มาตรฐานมาตรการส่งเสริม

มาตรฐานที่ 15 การจัดกิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้น แนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนา และส่งเสริมสถานศึกษาให้ยกระดับคุณภาพสูงขึ้น

สรุปได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการได้มุ่งเน้นให้ครูได้ฝึกศักยภาพในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้กับนักเรียน การฝึกให้นักเรียนได้กล้าเผชิญกับสถานการณ์จริง มาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องฝึกปฏิบัติให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็นแก้ปัญหาเป็น ซึ่งเป็นสิ่งที่สถานศึกษาและครูทุกคนต้องพึงกระทำทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

กระทรวงศึกษาธิการ(2551,หน้า 3–19) ได้มีคำสั่งให้ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แทนหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ด้วยเหตุผลเพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการเทคโนโลยี เป็นการสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในสังคมไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากผลการวิเคราะห์ด้านวิสัยทัศน์ หลักการ จุดหมาย สมรรถนะที่สำคัญและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตร พบว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้ความสำคัญกับความสามารถด้านความรู้และศักยภาพที่จำเป็นตามหลักสูตร การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยกำหนดไว้ในส่วนต่างๆ ของหลักสูตร ดังนี้

1.โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็น 8 กลุ่มสาระ เป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้เรียนทุกคนต้องเรียนรู้โดยอาจจัดเป็น 2 กลุ่ม คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลุ่มแรก ประกอบด้วย ภาษาไทยคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นสาระการเรียนรู้ที่สถานศึกษาต้องใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างพื้นฐานการคิดและเป็นกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาและวิกฤตของชาติกลุ่มที่สองประกอบด้วยสุขศึกษาและพลศึกษาศิลปะการงานอาชีพและเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศเป็นสาระการเรียนรู้ที่เสริมสร้างพื้นฐานความเป็นมนุษย์และสร้างศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์

เรื่องสิ่งแวดล้อมศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ไว้ในสาระการเรียนรู้กลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มวิทยาศาสตร์กลุ่มสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมกลุ่มสุขศึกษาและพลศึกษา

กลุ่มภาษาต่างประเทศกำหนดให้เรียนภาษาอังกฤษทุกช่วงชั้นส่วนภาษาต่างประเทศอื่นๆ สามารถเลือกจัดการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสม

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มไว้เฉพาะส่วนที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนเท่านั้นสำหรับส่วนที่ตอบสนองความสามารถความถนัดและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนนั้นสถานศึกษาสามารถกำหนดเพิ่มขึ้นได้ ให้สอดคล้องและสนองตอบศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน (กระทรวงศึกษาธิการ,2551,หน้า 17)

2.ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 มีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีศักยภาพชีวิต

2.3 มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัยและรักการออกกำลังกาย

2.4 มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.5 มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ด้านสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

3.1 ความสามารถในการสื่อสาร

3.2 ความสามารถในการคิด

3.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา

3.4 ความสามารถในการใช้ศักยภาพชีวิต

3.5 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

4.หลักเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

แนวทางการวัดผลประเมินผล หลักเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีดังนี้

4.1 ผู้เรียนต้องมีเวลาเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80ของเวลาทั้งหมด

4.2 ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินของตัวชี้วัด และผ่านตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

4.3 ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนทุกรายวิชา

4.4 ผู้เรียนต้องได้รับการประเมิน และมีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สรุปได้ว่าส่วนของนโยบายของรัฐ กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนต้องมีความสามารถในการคิด โดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) ได้ระบุเกี่ยวกับด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไว้ในหมวด 4 มาตราที่ 24 ข้อ 2 และในส่วนของการบริหารจัดการ ในมาตราที่ 9 ข้อ 3 ในส่วนของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในส่วนของมาตรฐานคุณภาพด้านผู้เรียนในมาตรฐานที่ 4 อีกทั้งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ข้อ 2 ในส่วนสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนไว้ในข้อที่ 2 และในส่วนของการวัดผลประเมินผลในด้านการประเมินอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนตามที่สถานศึกษากำหนด กอปรกับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยหน่วยงาน สมศ. กำหนดให้มีการประเมิน มาตรฐานด้านผู้เรียน ในมาตรฐานที่ 5 และ 6 เช่นกัน ดังนั้น โรงเรียนซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะครูจึงควรให้ความสำคัญในด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนแบบสร้างองค์ความรู้ให้เกิดกับนักเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และเพื่อเป็นหลักประกันการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสู่สายตาของคนภายนอกต่อไป

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2551,หน้า 1-5) ได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีแนวทางการจัดการเรียนรู้ทั้ง 9 แนวทางสามารถใช้ได้ผลดี ดังนี้

1. **การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้**

การใช้แหล่งเรียนรู้มีความสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนเพราะผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากสภาพจริง การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับบุคคล สถานที่ ธรรมชาติ หน่วยงาน องค์กร สถานประกอบการ ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งผู้เรียน ผู้สอนสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้หรือเรื่องที่สนใจได้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้น ชุมชนและธรรมชาติเป็นขุมทรัพย์มหาศาลที่เราสามารถค้นพบความรู้ได้ไม่จบ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ ลักษณะเด่นของการจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้มีดังนี้

1.1 ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

1.2 ผู้เรียนได้ฝึกทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และทักษะกระบวนการต่างๆ

1.3 ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการสังเกตการณ์เก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความและ การสรุปความ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.4 ผู้เรียนได้ประเมินผลการทำงานด้วยตนเอง

1.5 ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้และเผยแพร่ความรู้ได้

1.6 ผู้สอนเป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน

2. **การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการพหุปัญญา**มีลักษณะเด่นดังนี้

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสู่พหุปัญญา เป็นการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กระบวนการเรียนการสอนในลักษณะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสาระการเรียนรู้และความสามารถทางการเรียนรู้ที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนตามทฤษฎีพหุปัญญาของโฮวาร์ดการ์เนอร์ (Howard Gardner) ซึ่งจำแนกไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านวาจา / ภาษา / ด้านดนตรี / จังหวะ ด้านตรรกะ / คณิตศาสตร์ ด้านทัศนสัมพันธ์ / มิติสัมพันธ์ ด้านร่างกาย /การเคลื่อนไหว ด้านธรรมชาติ ด้านการรู้จักตนเอง และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมุ่นเน้นให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการแก้ปัญหารวมถึงการสร้างผลงานและเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

3.การจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์และที่เน้นการปฏิบัติมีลักษณะเด่นดังนี้

ผู้เรียนได้มีโอกาสรับประสบการณ์ แล้วได้รับการกระตุ้นให้สะท้อนสิ่งต่างๆ ที่ได้จากประสบการณ์ออกมาเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ เจตคติใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ด้าน คือ เวลา สถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสื่อการสอนเป็นตัวเชื่อมโยงให้ผู้เรียนก้าวสู่การเรียนรู้โลกรอบตัวผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ความคิด ประสบการ ความสามารถและทักษะต่างๆ ในเวลาเดียวกัน จนสามารถสร้างองค์ความรู้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน

4.การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานมีลักษณะเด่นดังนี้

การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ หรือการค้นคว้าหาคำตอบในสิ่งที่ผู้เรียนอยากรู้หรือสงสัยด้วยวิธีการต่างๆ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เลือกศึกษาตามความสนใจขอตนเองหรือของกลุ่มเป็นการตัดสินใจร่วมกัน จนได้ชิ้นงานที่สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ได้ในชีวิตจริงการเรียนรู้แบบโครงงาน เป็นการเรียนรู้ที่ใช้เทคนิคหลากหลายรูปแบบนำมาผสมผสานกัน ได้แก่ กระบวนการกลุ่ม การฝึกคิด การแก้ปัญหา การเน้นกระบวนการ การสอนแบบปริศนาความคิด และการสอนแบบร่วมกันคิด ทั้งนี้ มุ่งหวังให้ผู้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งจากความสนใจอยากรู้อยากเรียนของผู้เรียนเอง โดยใช้กระบวนการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ผู้เรียนจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อค้นหาคำตอบด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงกับแหล่งเรียนรู้เบื้องต้น ผู้เรียนสามารถสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งความรู้ที่ผู้เรียนได้มาไม่จำเป็นต้องตรงกับตำรา แต่ผู้สอนจะสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม จากแหล่งเรียนรู้ และปรับปรุงความรู้ที่ได้ให้สมบูรณ์

5. การเรียนรู้แบบส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะเด่นดังนี้

5.1 ผู้เรียนมีความคิดที่อิสระ

5.2 ไม่มีรูปแบบตายตัว

5.3 ใช้ได้ทุกโอกาสทุกเวลา

5.4 ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง

5.5 มีการบูรณาการในตัวเอง

5.6 มีความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง

5.7 เปิดทางเลือกให้ผู้เรียนหาคำตอบที่หลากหลาย

5.8 ชื่อรูปแบบมีนัยเชิงบวก ท้าทาย กระตือรือร้น

5.9 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการคิดที่สันติสุข

5.10 ผู้เรียนสร้างชิ้นงานผลงานสิ่งประดิษฐ์แปลกใหม่ที่เป็นรูปธรรม

5.11 เชื่อมโยงความคิดที่เป็นระบบอย่างมีขั้นตอนจากง่ายไปยากและใกล้ตัวไปไกลตัว

5.12 นำไปจัดการเรียนรู้ได้กับทุกกลุ่มสาระและสามารถเชื่อมโยงได้กับรูปแบบการเรียนรู้อื่นๆ

6. การจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้มีลักษณะเด่นดังนี้

การจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้มีลักษณะเด่นคือ การให้ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและความสำคัญของความรู้ ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงความรู้ สร้างความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนสังเกตสิ่งที่ตนอยากเรียนรู้ แล้วค้นคว้าแสวงหาความรู้เพิ่ม เชื่อมโยงกับความรู้เดิม ประสบการณ์เดิม ผนวกกับความรู้ใหม่ จนสร้างสรรค์เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ กล่าวโดยสรุปเป็นการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ค้นหาความรู้ด้วยตัวเอง จนค้นพบความรู้และรู้จักสิ่งที่ค้นพบ เรียนรู้วิเคราะห์ต่อจนรู้จริง รู้ลึกซึ่งว่าสิ่งนั้นคืออะไรมีความสำคัญมากน้อยเพียงไร การเรียนรู้แบบนี้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถในการคิด พร้อมทั้งฝึกทักษะทางสังคมที่ดี ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน

7. การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานมีลักษณะเด่นดังนี้

การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มต้นจากปัญหาที่เกิดขึ้นโดยสร้างความรู้จากกระบวนการทำงานกลุ่ม เพื่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แก้ปัญหาหรือสถานการณ์เกี่ยวกับชีวิตประจำวัน และมีความสำคัญต่อผู้เรียน ตัวปัญหาจะเป็นตัวตั้งต้นของกระบวนการเรียนรู้และเป็นตัวกระตุ้นการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลและการสืบค้นหาข้อมูลเพื่อเข้าใจกลไกของตัวปัญหาของตัวปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ปัญหา การเรียนรู้แบบนี้ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะและกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง ซึ่งผู้เรียนจะได้ฝึกฝนการสร้างองค์ความรู้โดยผ่านกระบวนการคิดด้วยการแก้ปัญหาอย่างมีความหมายต่อผู้เรียน

8. การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหามีลักษณะเด่นดังนี้

การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหามีลักษณะเด่นคือ ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรม มีชิ้นงานที่เป็นรูปธรรม ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อน ได้พัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหา และตระหนักรู้ในปัญหาที่อาจเกิดขึ้น สามารถใช้ทักษะการคิดแก้ปัญหาที่พบ การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหามีความสำคัญต่อการเรียนรู้เป็นอย่างมาก เพราะเป็นการเรียนรู้จากปัญหาของชีวิตและมีความหมายต่อผู้เรียน ผู้เรียนได้ฝึกคิดด้วยตนเอง จากสถานการณ์หรือปัญหาที่น่าสนใจท้าทายให้คิด กระบวนการเรียนรู้ช่วยพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยผ่านการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การจัดการเรียนรู้ใช้วิธีการที่หลากหลาย การเรียนรู้รูปแบบนี้จะกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนให้ตั้งใจเรียนมากขึ้น พร้อมกับการเห็นประโยชน์ของการเรียนรู้ สร้างนิสัยใฝ่รู้รักการค้นคว้าหาความรู้และฝึกนิสัยให้เป็นคนมีเหตุผล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

9. การจัดการเรียนรู้แบบพัฒนากระบวนการคิดด้วยการใช้คำถาม หมวกความคิด 6 ใบมีลักษณะเด่นดังนี้

การจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้คำถาม เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถด้านทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ จุดเน้นคือการกระตุ้นผู้เรียนให้สามารถคิดและตั้งคำถามกระตุ้นให้เกิดความสนใจใฝ่รู้ และคิดหาคำตอบที่ถูกต้อง คำถามมีส่วนสำคัญที่จะจุดประกายให้ผู้เรียนฉุกคิด เกิดข้อสงสัย ใคร่รู้เพื่อแสวงหาคำตอบ และความรู้ต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การใช้คำถามเพื่อให้เกิดกระบวนการคิดมีหลากหลาย ในที่นี้จะนำเสนอการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบพัฒนากระบวนการคิดด้วยการใช้คำถามหมวกความคิด 6 ใบ (Six Thinking Hats)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ลักษณะเด่นของการใช้คำถามหมวกความคิด 6 ใบ คือ การใช้ “สีหมวก” ได้แก่ หมวกสีขาว หมวกสีแดง หมวกสีเหลือง หมวกสีดำ หมวกสีเขียว และหมวกสีฟ้า เป็นกรอบแนวทางในการตั้งคำถามเพื่อค้นหาคำตอบ ผู้เรียนสามารถค้นหาคำตอบจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างรอบด้าน และได้แสดงบทบาทการคิดในแง่มุมตามสีของหมวก สีของหมวกแต่ละใบจะมีความหมายที่บอกให้ทราบว่าผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนคิดไปทางใด ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะการคิดของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายการจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนบ้านทรายทอง ในการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิม ผนวกกับประสบการณ์ใหม่ จนสร้างสรรค์เกิดเป็นความรู้ใหม่ สามารถนำความรู้ไปใช้และสะท้อนผลได้

1.2 คามหมายของทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้

ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหายของทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ไว้อย่างหลากหลาย บางท่านใช้คำว่า ทฤษฎีการการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

สุมณฑา พรหมบุญ และอรพรรณ พรสีมา (อ้างถึงใน ชาคริต เรืองประพันธ์,2556, หน้า 45)ได้กล่าวถึง การเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการที่ผู้เรียนต้องแสงหาความรู้ความเข้าใจขึ้นด้วยตนเอง ความมั่นคงความเจริญงอกงามในความรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้และเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่นๆ หรือได้พบสิ่งใหม่ๆ แล้วนำความรู้ที่ได้มาเชื่อมโยงตรวจสอบกับสิ่งใหม่ๆ

กรมวิชาการ (2545, หน้า 41)ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของเด็กที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางผ่านรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนตื่นตัวตลอดเวลา และมีการเชื่อมโยงวิธีการเรียนรู้ ในเนื้อหาวิชากับชีวิตจริง ซึ่งเดิมครูจะให้นักเรียนปรับตนเองมาสู่วิถีการสอนของครู ความรู้จึงออกมาจากตัวครู แต่การสร้างองค์ความรู้นั้น จะตรงกันข้าม เพราะเป็นการเรียนแบบสร้างองค์ความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีที่สุด

สุวิทย์ มูลคำ (อ้างถึงใน ชาคริต เรืองประพันธ์,2556, หน้า 48) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้โดยสร้างองค์ความรู้ เป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กระบวนการเรียนที่ผู้สอนจัดสถานการณ์ให้ ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง โดยให้ผู้เรียนได้ศึกษา คิด ค้นคว้า ทดลอง ระดมสมอง ศึกษาจากใบความรู้ สื่อหรือแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ซึ่งจะมีการเชื่อมโยงความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น กับความรู้เดิมที่ผู้เรียนมีอยู่แล้ว โดยผู้สอนช่วยเหลือ มีการตรวจสอบความรู้ใหม่ ซึ่ง สามารถกระทำได้ทั้งการตรวจสอบกันเองระหว่างกลุ่ม หรือผู้สอนช่วยเหลือในการตรวจ–สอบความรู้ใหม่

Piaget (อ้างถึงใน ชุลีมาตร บรรณจงส์,2553, หน้า 17) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ว่า การพัฒนาการทางเชาว์ปัญญาของบุคคล มีการปรับตัวผ่านทางกระบวนการซึมซับ หรือดูด–ซึม และกระบวนการปรับโครงสร้างทางปัญญาพัฒนาการ จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเปิดรับ และซึมซับข้อมูล หรือประสบการณ์ใหม่ เข้าไปสัมพันธ์กับความรู้ หรือโครงสร้างทาง ปัญญาที่มีอยู่เดิม หากไม่สามารถสัมพันธ์กันได้จะเกิดสภาวะไม่สมดุลขึ้น บุคคลจะพยายาม ปรับสภาวะให้อยู่ในสภาวะสมดุล โดยใช้กระบวนการปรับโครงสร้างทางปัญญาโดยเชื่อว่า คนทุกคนมีการพัฒนาไปตามลำดับขั้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ และประสบการณ์กับสิ่งแวด–ล้อมตามธรรมชาติ และประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดเชิงตรรกะและคณิตศาสตร์ รวมทั้งการ ถ่ายทอดความรู้ทางสังคม วุฒิภาวะ และกระบวนการ พัฒนาความสมดุลของบุคคลนั้น

Vygotsky(อ้างถึงใน ชาคริต เรืองประพันธ์,2556, หน้า 50) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ว่า มนุษย์ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมตั้งแต่แรกเกิดซึ่งนอกจากสิ่งแวดล้อมจากธรรมชาติ แล้วก็ยังมีสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งก็คือวัฒนธรรมที่แต่ละสังคมสร้างขึ้น ดังนั้นสถาบัน สังคมต่างๆ เริ่มตั้งแต่ครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางเชาว์ปัญญาของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นภาษายังเป็นเครื่องมือสำคัญของการคิด และพัฒนาเชาว์ปัญญาขั้นสูง พัฒนาการทางภาษา และทางความคิดของเด็กเริ่มด้วยการพัฒนาที่แยกจากกัน แต่เมื่ออายุมากขึ้น พัฒนาการทั้งสองด้านจะเป็นไปแบบรวมกัน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้โดยที่ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเกิดจากการประสานสัมพันธ์ ผ่านรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ระหว่างครูกับนักเรียน สิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็น กระบวนการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และแสวงหาความรู้ โดยอาศัยประสบการณ์ จากความรู้เดิมเป็นฐานและเชื่อมโยงความรู้ใหม่ให้สัมพันธ์กับบริบทในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ นำมาแก้ปัญหาการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3แนวคิดและหลักการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้

แนวคิดทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของความรู้ของมนุษย์ มีความหมายทั้งในเชิงจิตวิทยาและเชิงสังคมวิทยา ทฤษฎีด้านจิตวิทยา เริ่มต้นจาก Jean Piaget ซึ่งเสนอว่า การเรียนรู้ของเด็กเป็นกระบวนการส่วนบุคคลมีความเป็นอัตนัย Vygotskyได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลว่า เกิดจากการสื่อสารทางภาษากับบุคคลอื่น สำหรับด้านสังคมวิทยา Emile Durkheimและคณะ เชื่อว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อการเสริมสร้างความรู้ใหม่(ชนาธิป พรกุล,2554,หน้า 17)

ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแบบการสร้างองค์ความรู้จัดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม (cognitive psychology) มีรากฐานมาจากผลงานของ Ausubelและ Piaget

1. ประเด็นสำคัญประการแรกของทฤษฎีการเรียนรู้ตาม Constructivism คือ ผู้เรียนเป็นผู้สร้าง (Construct) ความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นกับความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม โดยใช้กระบวนการทางปัญญา (cognitive apparatus) ของตน

2. ประเด็นสำคัญประการที่สองของทฤษฎี คือ การเรียนรู้ตามแบบการสร้างองค์ความรู้คือ โครงสร้างทางปัญญา เป็นผลของความพยายามทางความคิด ผู้เรียนสร้างเสริมความรู้ผ่านกระบวนการทางจิตวิทยาด้วยตนเอง ผู้สอนไม่สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาของผู้เรียนได้ แต่ผู้สอนสามารถช่วยผู้เรียนปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาได้โดยจัดสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น(กรมวิชาการ,2545,หน้า 55)

สุวิทย์ มูลคำ (อ้างถึงใน ชาคริต เรืองประพันธ์,2556, หน้า 49) ได้กล่าวถึง หลักการของทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิด ของปรัชญาการสร้างองค์ความรู้ ดังนี้

ความรู้ คือ โครงสร้างทางปัญญาที่บุคคลสร้างขึ้น เพื่อคลี่คลายสถานการณ์ที่เผชิญความรู้เกิดจากตัวผู้เรียน ผู้เรียนไม่เป็นผู้ที่มีแต่ความว่างเปล่า แต่ผู้เรียนจะดูดซับ สารสนเทศใหม่เข้ากับความรู้เดิม

ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความหมายแก่สิ่งที่ได้เรียน โดยการนำมาเชื่อมโยงกับความรู้เดิม หรือประสบการณ์เดิม

กิจกรรมการเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ความสามารถ ตามความเชื่อของตน กิจกรรมการเรียนที่มีลักษณะดังกล่าว จะช่วยให้สร้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความหมายกับสารสนเทศใหม่ที่ได้รับการเรียนรู้เป็นกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นโดยการสืบเสาะร่วมกัน การเรียน แบบที่มีความร่วมมือในการสืบเสาะหาความรู้ร่วมกัน เพราะมีโอกาสแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับผู้อื่น และเป็นการขยายทัศนะของตนให้กว้างขึ้น

ภาวิณี คำชารี (2550, หน้า 25) ได้สรุปหลักสำคัญของแนวคิด และหลักการ เรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรูด้วยตนเองไว้คือ การเชื่อมโยงสิ่งที่รู้แล้วกับสิ่งที่กำลังเรียนการให้โอกาสผู้เรียนเป็นผู้คิดริเริ่มทำโครงการที่ตนเองสนใจ การสนับสนุนอย่าง พอเพียง และเหมาะสมจากผู้สอน ซึ่งได้รับการฝึกฝนให้มีความเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ อย่างลึกซึ้งเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด นำเสนอผลการวิเคราะห์กระบวนการ เรียนรู้ของตนเองให้เวลาสำหรับทำโครงการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ควรต้องมีอิสระในการจัดทำโครงการที่จะศึกษา ตามความต้องการ และความสนใจของ ตนเอง เพื่อให้แต่ละคนเกิดความคิด และลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อย่างหลากหลาย และต่อเนื่อง

George (1994, pp. 91–96) ได้กล่าวถึง หลักสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้มี 2 หลักการดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจ จะต้องสร้างโดยผู้เรียนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ อย่างมีความกระตือรือร้น

2. กระบวนการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนวิธีการของการจัดหลักเกณฑ์ทั่วไป และปรับสิ่งที่ จะเรียนรู้ใหม่ให้เข้ากับโลกของประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมมีหลักสำคัญอยู่ว่า ผู้เรียนจะต้องเป็นฝ่ายสร้างความรู้ขึ้นด้วยตนเอง ซึ่งไม่ใช่เป็นการ ถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนโดยตรง หรือการสร้างความรู้ในเรื่องนั้นๆ หากแต่ผู้เรียนจะต้อง ลงมือสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมาก่อน หรืออาจกล่าวได้ว่าการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น เป็นกระบวนการ จัดโครงสร้างความรู้ ซึ่งจะเกิดขึ้นในขณะที่ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม หรือการทำความเข้าใจกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยอาจมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือไม่มีก็ได้ซึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้นั้น

สรุปได้ว่าหลักสำคัญของการเรียนรู้ตามแนวคิดของปรัชญาการสร้างองค์ความรู้ด้วย ตนเอง คือ การสร้างความรู้ของผู้เรียนโดยเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้ที่มีอยู่เดิมเข้าด้วยกัน จากการเรียนรู้กิจกรรมการเรียนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน แลกเปลี่ยนความคิด หรือการทำความเข้าใจกับ ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยอาจมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นำเสนอผลการวิเคราะห์ สืบเสาะหาความรู้ร่วมกัน จนเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่ยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4แนวการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้

การจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการสร้างองค์ความรู้เป็นกระบวนการ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนตื่นตัวอยู่ตลอด เวลามีการเชื่อมโยงวิธีการเรียนรู้ในเนื้อหากับชีวิตจริงมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการสร้างองค์ความรู้ดังนี้

จิราภรณ์ สิริทวี (2551, หน้า 38–40) กล่าวไว้ว่า เป็นการสอนให้นักเรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ คือการสอน ให้เด็กคิด วิธีคิดมีหลากหลายแล้วแต่ทฤษฎี ในที่นี้จะขอกล่าวถึง การคิด 10 วิธี ที่นักเรียนได้รับการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง นักเรียนจะเป็นผู้มีความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ดังนี้

1. กล้าคิด (risk taking) คือกล้าหาทางเลือกอื่นๆ และเสนอออกมาไม่ว่าจะบังเกิดผล เช่นไรแก่ผู้เสนอ และกล้าปกป้องความคิดของตนด้วย

2. คิดคล่อง (fluency) คือความสามารถที่จะผลิตความคิดรวบยอด (concept)หรือความคิดเห็น (beads) อย่างมากๆ ได้ยิ่งคิดคล่องก็ยิ่งมีข้อคิดเห็นมากยิ่งมีข้อคิดเห็นมาก เท่าไรโอกาสพบความคิดที่มีคุณภาพสูงยิ่งมีมาก

3. คิดกว้าง (flexibility) คือความสามารถที่จะคิดโดยไม่ติดอยู่ในกรอบ หรือมุมมอง เพียงมุมเดียว คนที่มีมุมมองกว้างจะมองเห็นกลยุทธ์ หรือแนวทางแก้ปัญหาที่หลากหลายใน การจัดการกับปัญหาหนึ่ง

4. คิดของเดิม (originality) คือความสามารถที่จะคิดอย่างหลักแหลม ทำให้เกิด ข้อคิดเห็นที่เป็นของตนเอง

5. คิดดัดแปลง (elaboration) คือความสามารถต่อเติมข้อคิดเห็นที่มีอยู่แล้วให้ น่าสนใจ และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ความคิดเห็นเก่าคือรากฐาน การคิดต่อของความคิดใหม่

6. คิดซับซ้อน (complexity) คือความสามารถในการแสวงหาทางเลือกใหม่ซึ่ง หลายๆ ครั้งได้มาด้วยความยากลำบาก คนที่คิดซับซ้อนจะจัดระบบสรรพสิ่งที่สับสน ได้ดี นำระเบียบออกมาจากความซับซ้อนได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. คิดวางแผน (planning) ความสามารถจัดการให้ได้มาซึ่งผลหรือทางออกที่พึงประสงค์เป็นการรวบรวมการคิดวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือป้องกันปัญหาที่อาจจะ เกิดขึ้นอย่างเป็นระเบียบ เป็นระบบมีขั้นตอนดังนี้

7.1 ระบุปัญหา

7.2 ระบุข้อจำกัด

7.3 พิจารณาทางเลือก

7.4 บริหารทรัพยากรและเวลา

7.5 กำหนดแผนงาน

7.6 ไตร่ตรองถึงปัญหาแทรกซ้อนที่อาจจะเกิดขึ้นได้

8. คิดตัดสินใจ (decision making) คือการตกลงใจว่าจะคิดตัดสินใจ เป็นจุดเริ่มต้น ของการปฏิบัติเป็นการประมวลทางเลือกต่างๆ โดยใช้วินิจฉัยแล้วระบุข้อตกลงใจว่าจะ กระทำอย่างใด

9. คิดระดมสมอง (brainstorming) คือเทคนิควิธีการเสาะแสวงหาวัตถุดิบ เพื่อนำไป คิดต่อเป็นการระดมความคิดเห็นให้มากหลากหลาย เพื่อนำไปใช้หรือพิจารณาโดยการคิด วิธีการต่างๆ ต่อไป

10. คิดให้รู้ทั่วกัน (communication) คือความสามารถในการเสนอความคิดหรือข้อคิดเห็นโดยชี้แจงให้ผู้อื่นเข้าใจ และเห็นด้วยเห็นตามได้

สมศักดิ์ จิตร์ประวัติ(2554, หน้า 18) กล่าวว่า สำหรับเด็กปฐมวัย แนวการจัดจัดการเรียนการสอนตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ เป็นแนวคิดที่นำหลักการสำคัญมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจท์ ที่กล่าวถึงเด็กว่าจะมีการปรับปรุงประสบการณ์ให้เข้ากับโครงสร้างทางปัญญาที่มีอยู่และการปรับโครงสร้างหรือแนวคิดที่มีอยู่ให้เข้ากับประสบการณ์ เพื่อให้เข้าใจประสบการณ์ที่เรียกว่าการปรับสมดุลของวิธีการคิด ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญของทฤษฎีนี้ เพราะได้ชี้ให้เห็นว่าเด็กเป็นผู้สร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง De Vries& Kohlberg (1987,หน้า 156-162) อธิบายถึงแนวความคิดคอนสตรัคติวิสต์ที่ได้นำหลักการสำคัญของทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจท์มาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาสติปัญญาและจริยธรรมทางสังคมควบคู่กันไป ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจท์เป็นหัวใจหลักของแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ ดังนั้นหลักสูตรและวิธีการสอนที่นำมาใช้จึงประกอบด้วยกิจกรรมทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่มที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสติปัญญาควบคู่กับการพัฒนาจริยธรรมทางสังคมให้กับเด็กปฐมวัย มีลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม

2. เด็กมีปฏิสัมพันธ์ภายในระหว่างพิธีการในการสร้างความรู้ความเข้าใจของเด็กต่อเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ในปัจจุบันและนำเข้าสู่ประสบการณ์ใหม่

ทิศนา แขมมณี (2554, หน้า 90–94) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้มีลักษณะเด่นคือ การให้ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและความสำคัญของความรู้ ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงความรู้ สร้างความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนสังเกตสิ่งที่ตนอยากเรียนรู้ แล้วค้นคว้าแสวงหาความรู้เพิ่มเชื่อมโยงกับความรู้เดิม ประสบการณ์เดิม ผนวกกับความรู้ใหม่ จนสร้างสรรค์เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่

ชนาธิป พรกุล (2554, หน้า 89)ได้กล่าวว่า นักทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้เชื่อว่าคนเราสร้างความรู้ด้วยการมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว(Active)ในสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตจริง และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวทั้งที่บ้าน โรงเรียน ชุมชนและโลกการนำทฤษฎีการสร้างความรู้ไปใช้ในชั้นเรียน ครูจะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญต่อไปนี้

1.การเห็นคุณค่าของความคิดเห็นของผู้เรียน เมื่อครูส่งเสริมให้ผู้เรียนคิด ครูต้องยอมรับในสิ่งที่ผู้เรียนคิด ถ้าความคิดนั้นไม่เหมาะสม หรือมีเหตุผลเป็นหน้าที่ของครูที่ต้องสอนวิธีคิด การยอมรับและเห็นคุณค่าของครูเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าคิด

2.การใช้คำถามการคิดระดับสูงเพื่อดึงความคิดของผู้เรียนออกมา โดยปกติผู้เรียนมีความคิดของตนอยู่แล้ว การใช้คำถามในระดับต่างๆ ของครูเป็นการล้วงความคิดในสมองของผู้เรียนออกมา ผู้เรียนต้องใช้ศักยภาพการคิดระดับต่างๆ ในการเรียบเรียงคำตอบ

3. การเห็นคุณค่าของกระบวนการคิดมากกว่าคำตอบ หลังจากผู้เรียนตอบคำถามและได้รับการยอมรับจากครู ผู้เรียนจะกล้าแสดงกระบวนการคิดของตน ซึ่งเป็นการขยายประสบการณ์ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ คำถามที่ครูใช้ให้ผู้เรียนแสดงกระบวนการคิด ได้แก่

- อะไรทำให้นักเรียนคิดว่า.....
- ทำไมนักเรียนจึงคิดว่า.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำอธิบายของผู้เรียนเปิดโอกาสให้ครูมองเห็นบางอย่างที่อยู่ภายในความคิดของผู้เรียน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวกับตัวผู้เรียน

สรุปได้ว่า แนวการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ ด้วยตนเอง เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการริเริ่ม และการเป็นตัวของตัวเองของ ผู้เรียน ให้ผู้เรียนใช้ความคิดอย่างอิสระ ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นการคิดของ ผู้เรียน และชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมการเรียนในแต่ละครั้งกับเนื้อหา รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อม สถานการณ์ บรรยากาศต่างๆ เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้

ลักษณะการเรียนการสอนแบบสร้างองค์ความรู้

1. การสอนตามแบบการสร้างองค์ความรู้เน้นความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และความสำคัญของความรู้เดิม

2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองได้ ผู้เรียนจะเป็นผู้ออกไปสังเกตสิ่งที่ตนอยากรู้ มาร่วมกันอภิปราย สรุปผลการค้นพบ แล้วนำไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการ หรือแหล่งความรู้ที่หาได้ เพื่อตรวจความรู้ที่ได้มา และเพิ่มเติมเป็นองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป

3. การเรียนรู้ต้องให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ค้นหาความรู้ด้วยตนเอง จนค้นพบความรู้และรู้จักสิ่งที่ค้นพบ เรียนรู้วิเคราะห์ต่อจนรู้จริงว่าลึกๆ แล้วสิ่งนั้นคืออะไร มีความสำคัญมากน้อยเพียงไร และศึกษาค้นคว้าให้ลึกซึ้งลงไป จนถึงรู้แจ้ง

4. วิธีการจัดการเรียนการสอนตามแบบการสร้างองค์ความรู้ประกอบด้วย 4.1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

4.2 ขั้นทบทวนความรู้เดิม

4.3 ขั้นปรับเปลี่ยนความคิดใหม่

4.4 ขั้นนำความคิดไปใช้

4.5 ขั้นการสะท้อนผล

บทบาทของครูผู้สอน

ภาวิณี คำชารี (2550, หน้า 49-50) ได้กล่าวว่า ผู้สอนมีความสำคัญในการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

บทบาทของผู้สอน ผู้สอนตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้นั้น จะต้องทำการศึกษา และพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และมีศักยภาพที่จะนำความรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จาก ทฤษฎี ไปสู่การปฏิบัติในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างดี นอกจากนี้ ผู้สอน ยังจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน ซึ่งมีแนวทางสำหรับการปฏิบัติ ดังนี้

1. พัฒนาตนเองให้เกิดความเข้าใจ ในการสร้างความรู้เป็นอย่างดี

2. รับรู้และไวต่อความคิด ความต้องการของผู้เรียนในแต่ละคน

3. ยอมรับในความคิดแปลกใหม่ของผู้เรียนและร่วมกิจกรรมกับผู้เรียนอย่างเต็มใจ

4. สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร

5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ทำในสิ่งที่สนใจ ภายใต้ระยะเวลาที่ต้องการ

6. ส่งเสริมให้มีการนำเสนอผลงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

7. สร้างความมั่นใจให้กับตนเองในสิ่งที่ปฏิบัติ

George (อ้างถึงใน ชาคริต เรืองประพันธ์,2556, หน้า 54) ได้กล่าวถึง เทคนิคของครูในการสอนแบบสร้างองค์ความรู้ดังต่อไปนี้

1.ครูผู้สอนต้องโต้แย้งหาเหตุผลมาหักล้างคำตอบของนักเรียน เพื่อพวกเขาจะได้ รับรู้เองว่าคำตอบถูกหรือผิด

2.ครูผู้สอนต้องทำการยั่วยุส่งเสริมให้นักเรียนได้ต่อสู้กับปัญหาที่มอบหมายให้ทำ ไม่ยอมแพ้ง่ายๆ

3.ครูผู้สอนต้องใช้เวลานานอยู่กับกลุ่มของนักเรียน เพื่อที่จะให้นักเรียนเริ่มมองเห็น ทิศทางที่มีศักยภาพ ในการเริ่มทำงานที่มอบหมาย

4.ครูผู้สอนต้องเน้นและให้ความสำคัญของการให้นักเรียนได้ประเมินความสำเร็จ ของตนเอง

จรรยา ภูอุดม (อ้างถึงใน ชาคริต เรืองประพันธ์, 2556, หน้า 54) ได้กล่าวถึง บทบาทของครูในการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนที่เน้นการสร้างองค์ความรู้มีดังต่อไปนี้

1. เลือกมโนมติหลัก ที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้เพื่อนำมากำหนดเป็นสถานการณ์

2. เสนองานที่เหมาะสม

3. ใช้คำถามท้าทายนักเรียนให้เกิดการสำรวจเพื่อนำไปสู่การสร้างหรือขยาย มโนมติเกิดการตรวจสอบแนวคิดของตนเอง โดยการถามให้นักเรียนอธิบายถึง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เหตุผล และรายละเอียดของขั้นตอนการกระทำหรือแนวคิดต่างๆ

4. ช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดความชัดเจนในการสื่อสาร นำเสนอศัพท์เทคนิคที่นักเรียนจะต้องประสบ แนะนำให้นักเรียนรู้จักใช้ภาษา และสัญลักษณ์ที่เหมาะสมตลอดจน ตั้งคำถามให้นักเรียนอธิบาย และขยายความเพิ่มเติม

5. สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนในเวลาที่จำเป็นหรือเหมาะสม หลีกเลี่ยงการตีค่าหรือแก้แนวคิดของนักเรียนในเวลาที่จำเป็นหรือเหมาะสมแต่ใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนสามารถค้นพบแนวทางด้วยตนเอง

6. พยายามทำความเข้าใจ และค้นหารายละเอียดในคำตอบ หรือแนวคิดของนักเรียน

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวน การคิดด้วยตนเองเป็นสำคัญ ครูผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาด้วยตนเองบทบาทของครูผู้สอนในการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้คือ

1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสังเกต สำรวจเพื่อให้เห็นปัญญา

2. มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน เช่นแนะนำ ถามให้คิด หรือสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง

3. ช่วยให้ผู้เรียนคิดค้นต่อๆ ไป ให้ทำงานเป็นกลุ่ม

4. ประเมินความคิดรวบยอดของผู้เรียน ตรวจสอบความคิดและศักยภาพการคิดต่างๆ การปฏิบัติการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เคารพความคิดและเหตุผลของผู้อื่น

บทบาทของผู้เรียน

ทิศนา แขมมณี (2554, หน้า 90) กล่าวว่าในการเรียนตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ ผู้เรียนจะมีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติและสร้างความรู้ไปพร้อมๆกันด้วยตัวของเขาเอง(ทำไปและเรียนรู้ไปพร้อมๆกัน) บทบาทที่คาดหวังจากผู้เรียน คือ

1. มีความยินดีร่วมกิจกรรมทุกครั้งด้วยความสมัครใจ
2. เรียนรู้ได้เอง รู้จักแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆที่มีอยู่ด้วยตนเอง
3. ตัดสินปัญหาต่างๆอย่างมีเหตุผล
4. มีความรู้สึกและความคิดเป็นของตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. วิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นได้

6. ให้ความช่วยเหลือกันและกัน รู้จักรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอยู่และที่ได้รับมอบหมาย

7. นำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้นั้น

เสกสรรค์ แย้มพินิจ(2559, หน้า 5)กล่าวว่าบทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้โดยการทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้มีหลักการว่า ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ และเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้เรียนที่จะต้องคิดริเริ่มลงมือทำกิจกรรม ตามที่ตนเองสนใจ รวมทั้ง คิด และบรรยายเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วให้กับผู้อื่นได้รับรู้ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิดซึ่งกันและกัน และเมื่อได้ปฏิบัติเกี่ยวกับสิ่งเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง แล้วก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้มากขึ้น ตามลำดับ และสำหรับผู้เรียนแล้ว ควรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ควบคุมตนเองให้อยู่ในกระบวนการเรียนรู้ อย่างมีส่วนร่วม

2. ยอมเสียสละเวลาในการทำความเข้าใจ กับสิ่งที่จะเรียนรู้ใหม่

3. สร้างนิสัยในการศึกษาหาความรู้ด้วยการค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้ข้อมูล เพื่อบรรยายความ หรือสรุปความรู้

4. นำสิ่งที่กำลังปฏิบัติหรือเรียนอยู่ไปใช้ให้สอดคล้อง และสัมพันธ์กับสิ่งที่อยู่ใกล้ ตัวในชีวิตประจำวัน

5. การจัดสภาพห้องเรียนการเรียนรู้ แบบทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้

สรุปได้ว่า การเรียนรู้โดยการทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ ผู้เรียนมีบทบาทที่จะต้องคิดริเริ่มลงมือทำกิจกรรม ตามที่ตนเองสนใจ รวมทั้ง คิด และบรรยายเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วให้กับผู้อื่นได้รับรู้ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

1.5 การจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2550, หน้า 3)กล่าวถึงขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้แบบสร้างความรู้แบบสร้างองค์ความรู้(constructivism)5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นนำ (orientation) เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายและมีแรงจูงใจในการเรียนบทเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นตอนที่2 ขั้นทบทวนความรู้เดิม (elicitation of the prior knowledge) เป็นขั้นที่ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจเดิมที่มีอยู่เกี่ยวกับเรื่องที่จะเรียน วิธีการให้ผู้เรียนแสดงออก อาจทำได้โดยการอภิปรายกลุ่ม การให้ผู้เรียนออกแบบโปสเตอร์ หรือการให้ผู้เรียนเขียนเพื่อแสดงความรู้ความเข้าใจที่เขามีอยู่ ผู้เรียนอาจเสนอความรู้เดิมด้วยเทคนิคผังกราฟฟิก (graphic organizers) ขั้นนี้ทำให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญา (cognitive conflict) หรือเกิดภาวะไม่สมดุล (unequillibrium)

ขั้นตอนที่3 ขั้นปรับเปลี่ยนความคิด (turning restructuring of ideas) นับเป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจสำคัญตามแบบการสร้างองค์ความรู้ขั้นนี้ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยดังนี้

3.1 ทำความกระจ่างและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและกัน (clarification and exchange of ideas) ผู้เรียนจะเข้าใจได้ดีขึ้น เมื่อได้พิจารณาความแตกต่างและความขัดแย้งระหว่างความคิดของตนเองกับของคนอื่น ผู้สอนจะมีหน้าที่อำนวยความสะดวก เช่น กำหนดประเด็นกระตุ้นให้คิด

3.2 การสร้างความคิดใหม่ (Construction of new ideas) จากการอภิปรายและการสาธิต ผู้เรียนจะเห็นแนวทางแบบวิธีการที่หลากหลายในการตีความปรากฏการณ์ หรือเหตุการณ์แล้วกำหนดความคิดใหม่ หรือความรู้ใหม่

3.3 ประเมินความคิดใหม่ (Evaluation of the new ideas) โดยการทดลองหรือการคิดอย่างลึกซึ้ง ผู้เรียนควรหาแนวทางที่ดีที่สุดในการทดสอบความคิดหรือความรู้ในขั้นตอนนี้ผู้เรียนอาจจะรู้สึกไม่พึงพอใจความคิดความเข้าใจที่เคยมีอยู่ เนื่องจากหลักฐานการทดลองสนับสนุนแนวคิดใหม่มากกว่า

ขั้นตอนที่4 ขั้นนำความคิดไปใช้ (Application of ideas) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนมีโอกาสใช้แนวคิดหรือความรู้ความเข้าใจที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งที่คุ้นเคยและไม่คุ้นเคย เป็นการแสดงว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย การเรียนรู้ที่ไม่มีการนำความรู้ไปใช้เรียกว่า เรียนหนังสือไม่ใช่เรียนรู้

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นทบทวน (review) เป็นขั้นตอนสุดท้าย ผู้เรียนจะได้ทบทวนว่า ความคิด ความเข้าใจของเขาได้เปลี่ยนไป โดยการเปรียบเทียบความคิดเมื่อเริ่มต้นบทเรียนกับความคิดของเขาเมื่อสิ้นสุดบทเรียน ความรู้ที่ผู้เรียนสร้างด้วยตนเองนั้นจะทำให้เกิดโครงสร้างทางปัญญา (cognitive structure) ปรากฏในช่วงความจำระยะยาว (long-term memory) เป็นการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ผู้เรียนสามารถจำได้ถาวรและสามารถนำไปใช้ได้ในสถานการณ์ต่างๆ เพราะโครงสร้างทางปัญญาคือกรอบของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความหมาย หรือแบบแผนที่บุคคลสร้างขึ้น ใช้เป็นเครื่องมือในการตีความหมาย ให้เหตุผล แก้ปัญหา ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการสร้างโครงสร้างทางปัญญาใหม่ นอกจากนี้ยังทบทวนเกี่ยวกับความรู้สึกที่เกิดขึ้น ทบทวนว่าจะนำความรู้ไปใช้ได้อย่างไร และยังมีเรื่องใดที่ยังสงสัยอยู่อีกบ้างผู้เรียนควรจะเรียนเนื้อหาสาระไปพร้อมกับการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้การสอนแบบให้ผู้เรียนสร้างความรู้เน้นความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และความสำคัญของความรู้เดิมและยังได้สรุปแนวคิดการเรียนรู้แบบสร้างความรู้ได้ดังนี้

1. ผลการเรียนรู้ไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนด้วย

2. การเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างมโนทัศน์นั้น เช่น การสร้างคำจำกัดความ สร้างความคิดสำคัญ ผู้เรียนได้จากการสร้างด้วยตนเองมากกว่าการรับฟังจากคนอื่น

3. การสร้างมโนทัศน์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนเป็นผู้ทำ เป็นผู้ตื่นตัว

4. มโนทัศน์ที่สร้างขึ้นเมื่อประเมินแล้วอาจเป็นที่ยอมรับหรือไม่เป็นที่ยอมรับก็ได้

5. ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการเรียนรู้การเป็นผู้สร้างความรู้เอง คือการเป็นผู้รับผิดชอบในการเรียนนั่นเอง

ภาวิณี คำชารี (2550, หน้า 52–53) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการ สอนตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ ดังนี้

1. กำหนดการเรียนการสอนให้เห็นเรื่อง หรือปัญหาที่มีขอบเขตกว้าง ผู้เรียนควรจะสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมการเรียนในแต่ละครั้งกับเนื้อหาที่สมบูรณ์กว่า

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของหัวข้อการเรียนการสอน และสามารถจะปรับเปลี่ยน หัวข้อการเรียนได้เท่าที่เขามองเห็นว่าจำเป็น ครูนำปัญหา หรือหัวข้อการเรียนมาจากผู้เรียน และใช้ปัญหานั้นเป็นแรงกระตุ้นการเรียนการสอน หรือกำหนดปัญหาที่ผู้เรียนสามารถ ยอมรับว่าปัญหานั้นเป็นปัญหาของเขา

3. ออกแบบการเรียนการสอนที่มีลักษณะสมจริง (authentic) บริบทการเรียนการ สอนที่มีความสมจริงคือ บริบทที่ใช้พลังสติปัญญา ที่มีลักษณะเดียวกันกับพลังสติปัญญาที่ ผู้เรียนต้องนำไปใช้ในอนาคต ผู้เรียนที่เสนอความคิดต่างกันออกมาจำนวน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มากในการอภิปราย จะก่อให้เกิดความขัดข้องที่จดจำไปสู่ความคิดของตนเอง

4. ผู้สอนอาจเสนอแนะให้ผู้เรียน ใช้ข้อมูลเดิม หรือข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ แทนที่ จะมอบให้อ่านแนวคิดที่คนอื่นเขียนไว้

5. กำหนดกิจกรรม และบริบทของการเรียนการสอน ให้มีความละเอียดอ่อน เพื่อให้ ผู้เรียนนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

6. กำหนดบริบทการเรียนการสอน ที่กระตุ้นให้นักเรียนได้ใช้ความคิด

7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสวิเคราะห์เนื้อหา และกระบวนการเรียนการสอนใน ห้องเรียน ที่ใช้ปรัชญาแห่งการสร้างองค์ความรู้

8. ผู้สอนยอมรับ ส่งเสริมการริเริ่ม และการเป็นตัวของตัวเองของผู้เรียน การยอมรับ ความคิดเห็นของผู้เรียน ให้ผู้เรียนใช้ความคิดอิสระ จะเป็นการช่วยพัฒนาความมีเอกลักษณ์ ด้านวิชาการเฉพาะตัว การที่ผู้เรียนตั้งคำถามและประเด็น แล้วนำมาวิเคราะห์ หาคำตอบด้วย ตนเอง จะทำให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ สามารถหาความรู้มาแก้ปัญหาได้

9. ตั้งคำถามปลายเปิดและทิ้งช่วงเวลาให้ผู้เรียนตอบ เพราะความคิดที่ลึกซึ้งต้องใช้เวลา

10. ส่งเสริมความคิดที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น ให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยแลกเปลี่ยนกับผู้สอน และเพื่อน

การจัดการเรียนการสอนด้วยแบบการสร้างองค์ความรู้ผู้ที่จะจัดการเรียนการสอนควรออกแบบการเรียนการสอนเพื่อที่ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการแก้ปัญหาที่มีความหมายจริงๆ และเป็นปัญหาในชีวิตจริงของผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนต่างก็มีความต้องการและมีประสบการณ์ ซึ่งสามารถประยุกต์นำไปใช้ในโลกแห่งความเป็นจริง และต้องการสร้างองค์ความรู้เหล่านั้น ผู้จัดการเรียนการสอนควรจัดเตรียมหากลุ่มหรือชุดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิกิริยาต่อกันและได้คิด แก้ปัญหาต่างๆ ผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรช่วยเหลือโดยการแนะแนวทางและสั่งสอนหรือฝึก (coaching) การจัดการเรียนการสอนแบบการสร้างองค์ความรู้มีส่วนสนับสนุนทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1.การเรียนการสอนจะเกิดขึ้นในกระบวนการที่ได้มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้เรียนต่อผู้เรียน

2.ผู้เรียนจะรวบรวมจัดองค์ความรู้ ปัจจุบันที่มีอยู่แล้ว จากความเข้าใจอย่างลึกซึ้งกับความเข้าใจในสถานการณ์ใหม่ๆ ต่างๆ ที่ได้มา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.แหล่งการเรียนรู้หรือทรัพยากรที่หลากหลายมีลักษณะที่แตกต่างกันจำนวนมากเท่าที่สามารถจัดหามาได้ เพื่อช่วยเหลือต่อการสืบค้น

4.มีเวลาเพียงพอ พอจะสามารถทำผลงาน/ชิ้นงาน/การปฏิบัติการได้สำหรับผู้เรียนในการสืบค้นและประมวลผลองค์ความรู้

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2550,หน้า 24) ได้กล่าวถึง การเรียนการสอนที่ว่าเน้นกระบวนการที่นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองเป็นสำคัญครูผู้สอนจะเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ศึกษาด้วยตนเองมากกว่าที่จะเป็นผู้บอกเล่าให้นักเรียนจดจำ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงวุฒิภาวะประสบการณ์เดิมและสิ่งแวดล้อมที่นักเรียนได้รับมาแล้วก่อนเข้าสู่ห้องเรียน การพัฒนาแนวคิดหลักของเด็ก จะเกิดขึ้นในสมองของนักเรียน ซึ่งอาจสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความเข้าใจและข้อเท็จจริงได้

ในการพัฒนานั้น เด็กจะสร้างแนวคิดอยู่ตลอดเวลาโดยไม่จำเป็นต้องมีการสอนในห้องเรียน ดังนั้น การเรียนรู้แบบการสร้างองค์ความรู้จะเกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไขต่อไปนี้

1. การเรียนรู้เป็น Active Process ที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคล การสอนโดยวิธีบอกเล่าเป็นแบบ Passive Process ไม่ช่วยให้เกิดการพัฒนาแนวคิดหลักมากนัก

2. ความรู้ต่างๆ จะถูกสร้างขึ้นด้วยตัวของนักเรียนเอง โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับมาใหม่กับข้อมูลเก่าหรือความรู้ที่มีอยู่แล้วจากแหล่งต่างๆ มาเป็นเกณฑ์ช่วยในการตัดสินใจ

3. ความรู้และความเชื่อของแต่ละคนจะต่างกันขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมขนบธรรมเนียมประเพณี และสิ่งที่นักเรียนได้พบเห็น ซึ่งจะถูกใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแนวคิดใหม่

4. ความเข้าใจจะแตกต่างจากความเชื่อโดยสิ้นเชิง และความเชื่อจะมีผลโดยตรงต่อการสร้างแนวคิดหรือการเรียนรู้

5. การเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวคิดหลักของนักเรียนในลักษณะต่างๆ

การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของการสร้างองค์ความรู้

นักการศึกษาโดยเฉพาะนักวิทยาศาสตร์ศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มแรกที่นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ พบว่า มีวิธีสอน 2 วิธีที่ใช้ประกอบกันแล้วช่วยให้แนวคิดของ Constructivism ประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีตามแนวทางของ

Constructivism ได้เน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเกิดขึ้นด้วยตัวของนักเรียนเอง วิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม คือ การเรียนรู้แบบค้นพบ (Discovery Learning) ประกอบการเรียนรู้จากกลุ่ม (Cooperative Learning) ซึ่งการเรียนรู้ทั้ง 2 ลักษณะ มีดังนี้

1. การเรียนการสอนแบบค้นพบ เป็นการเรียนการสอนลักษณะเดียวกับแบบการสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry Method) ซึ่งมีขั้นตอนในการเรียนการสอน 5 ขั้นตอน คือ

1.1 การนำเข้าสู่บทเรียน กิจกรรม ประกอบด้วย การซักถามปัญหา ทบทวนความรู้เดิม กำหนดกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในการเรียนการสอนและเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 การสำรวจ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการทดลอง การสำรวจ การสืบค้นด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติเองโดยมีครูเป็นเพียงผู้แนะนำหรือผู้เริ่มต้น

1.3 การอธิบาย กิจกรรมประกอบด้วย การนำข้อมูล ผลการทดลองมาร่วมกันอภิปราย

1.4 การลงข้อสรุป เป็นการสรุปเนื้อหาหรือข้อมูลการทดลองเพื่อให้เห็นถึงความเข้าใจ ศักยภาพ กระบวนการ และความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะช่วยให้นักเรียนมีโอกาสปรับแนวความคิดหลักของตนเองในกรณีที่ไม่สอดคล้องกับความคิดของตนเอง

1.5 การประเมินผล เป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนตรวจสอบแนวคิดหลักที่ตนเองได้เรียนรู้มาแล้ว โดยการประเมินผลด้วยตนเอง ทั้งนี้ จะรวมถึงการประเมินผลของครูต่อการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

2. การเรียนการสอนแบบเรียนรู้จากกลุ่ม เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างศักยภาพของการอยู่ร่วมกันในสังกัด และศักยภาพในด้านเนื้อหาวิชาการต่างๆ เป็นการเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญ โดยจัดให้นักเรียนที่มีความสามารถต่างกันเรียนและทำงานด้วยกันเป็นกลุ่มๆ ละ 2–4 คน โดยมีจุดหมายเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม ผู้เรียนเก่งจะช่วยผู้เรียนอ่อนกว่า และต้องยอมรับซึ่งกันและกันเสมอ ความสำเร็จของกลุ่มขึ้นอยู่กับสมาชิกภายในกลุ่ม โดยบทบาทของครูผู้สอน จะเป็นดังนี้

2.1 จัดเตรียมแหล่งความรู้สำหรับนักเรียนค้นคว้า หาวัสดุอุปกรณ์ที่นักเรียนต้องใช้ร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 จัดเตรียมแบบฝึก หรือมอบหมายงานที่ต้องทำร่วมกันในกลุ่ม

2.3 จัดกลุ่มนักเรียนโดยเฉลี่ยความรู้ ความสามารถให้แต่ละกลุ่มใกล้เคียงกัน เช่น สมาชิกในกลุ่มมี 4 คน ควรเป็นนักเรียนเก่ง 1 คน ปานกลาง 1 คน อีก 2 คนอาจจะเรียนอ่อนหรือค่อนข้างอ่อน และประการสำคัญที่ต้องคำนึงถึง คือ ด้านความประพฤติของนักเรียนในกลุ่ม ไม่ควรจัดให้นักเรียนที่มีความประพฤติเบี่ยงเบน หรือไม่ค่อยสนใจในการเรียนอยู่รวมกันทั้งหมด ต้องเฉลี่ยเข้ากลุ่มต่างๆ กลุ่มนี้อาจจัดเป็นกลุ่มที่ถาวรหรือเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมก็ได้ เช่น 1 เดือนสลับปรับเปลี่ยนครั้งหนึ่ง

2.4 ครูควรปูพื้นฐานศักยภาพเบื้องต้นให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น จัดกลุ่มอย่างรวดเร็ว ทำงานในกลุ่มของตนเอง ไม่รบกวนกลุ่มอื่น ผลัดเปลี่ยนการทำบทบาทหน้าที่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น โต้ตอบ อภิปราย ยอมรับฟังความคิดเห็น มีน้ำใจแบ่งวัสดุอุปกรณ์ใช้ร่วมกัน

2.5 วางแผนการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เช่น

- จากการสังเกต และการสอบถามจากผู้สอน
- จากแบบสำรวจตนเอง
- จากแบบสำรวจของกลุ่ม

สมศักดิ์ จิตร์ประวัติ(2554, หน้า 21)ได้กล่าวถึงลำดับขั้นตอนการสอนแบบการสร้างองค์ความรู้สำหรับเด็กปฐมวัยไว้ 5 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 คือการเตรียมนักเรียนให้สนใจในเรื่องที่จะศึกษาในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่งอาจเรียกว่าเป็นระยะวางแผนการสอนก็ได้

ระยะที่ 2 เป็นระยะที่ดึงความรู้เดิมของเด็กออกมาระยะนี้ครูจะต้องช่วยให้ นักเรียนรู้ตัวว่าในเรื่องนั้นๆ ความรู้เดิมอะไรอยู่ เพื่อครูจะได้รู้ว่าเด็กรู้อะไรมาบ้างถูกหรือผิดอย่างไร

ระยะที่ 3 เป็นการทำให้เด็กเริ่มรู้ว่าในความรู้หรือความคิดของเขานั้นๆ ยังมีความรู้ อย่างอื่นหรือมีความหมายอย่างอื่นที่ไม่เหมือนกับสิ่งที่เขายึดถืออยู่ เด็กจะเริ่มสำรวจตรวจตรา แนวคิดหรือความหมายของตนด้วยจิตที่วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์ แล้วจึงปรับเปลี่ยน หรือขยายความคิดเดิมออกไปครอบคลุมความรู้ใหม่และในที่สุด คือเอาความรู้/ แนวคิด/ ความหมายใหม่แทน ของเดิม หรือสร้างใหม่ (Restructuring) ระยะนี้เป็นหัวใจของการเรียนการสอน ในระยะสร้างใหม่ 4 ขั้นตอนคือ

1. การสร้างความชัดเจน และแลกเปลี่ยนความคิด(Clarification and Exchange)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เข้าสู่สถานการณ์ขัดแย้ง (Expose to Conflict Siation)

3. สร้างความคิดใหม่ (Construction of New Ideas)

4. ประเมินความคิดใหม่ (Evaluation)

ระยะที่ 4 เป็นการประยุกต์ (Application) แนวคิดหรือความรู้ที่สร้างใหม่ไปเชื่อมโยง กับสถานการณ์อื่นหรือความรู้เรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 5 ทบทวน (Review) เพื่อให้ผู้เรียนสะท้อนออกมาให้ทราบว่าความคิด หรือ ความเของเขา เปรียบเทียบกับแนวคิดเดิมที่เด็กเคยมีมานั้น มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนแบบการสร้างองค์ความรู้มีส่วนสนับสนุนทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นให้ผู้เรียนได้คิดค้นและสร้างสรรค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพื่อเกิดความรู้ที่มีความหมาย ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามและพัฒนาการทั้งทางกายและทางสมองอารมณ์และสังคม สามารถนำไปใช้ประโยชน์จริงในชีวิตประจำวัน มีขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นนำ 2) ขั้นทบทวนความรู้เดิม 3) ขั้นปรับเปลี่ยนความคิด 4) ขั้นนำความคิดไปใช้ 5) ขั้นทบทวน

2. แผนการจัดการเรียนรู้

2.1 ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้

กรมวิชาการ (2546,หน้า3) ให้ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ คือ การนำวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ที่ต้องทำการสอน ตลอดภาคเรียนมาสร้างเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อ อุปกรณ์การสอน การวัดและการประเมินผลสำหรับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนการสอนย่อยๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือจุดเน้นของหลักสูตร สภาพผู้เรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านวัสดุอุปกรณ์ และตรงกับชีวิตจริงในท้องถิ่น ซึ่งถ้ากล่าวอีกนัยหนึ่ง แผนการสอนคือ การเตรียมการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ล่วงหน้า หรือ คือการบันทึกการสอนตามปกตินั่นเอง

สุวิทย์มูลคำ (2549, หน้า 58) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแผนการจัดการเรียนรู้คือแผนการเตรียมการสอนหรือกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบและจัดทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีการรวบรวมข้อมูลต่างๆกำหนดกิจกรรมการเรียนการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้โดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์จะให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านใดจะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิธีใดใช้สื่อการสอนหรือแหล่งการเรียนรู้ใดและจะประเมินผลอย่างไร

ชนาธิปพรกุล (2551, หน้า 85) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแผนการจัดการเรียนรู้เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เขียนไว้ล่วงหน้าทำให้ผู้สอนมีความพร้อมและมั่นใจว่าจะสามารถสอนได้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้และเนินการสอนได้ราบรื่น

สรุปได้ว่าแผนการจัดการเรียนรู้หมายถึงแผนการหรือกำหนดการจัดกิจกรรมการสอนที่เขียนระบุข้อมูลต่างๆไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการสอนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.2ประเภทของแผนการจัดการเรียนรู้

ชนาธิปพรกุล (2551, หน้า 85) จำแนกแผนการจัดการเรียนรู้มี 2 ประเภท ได้แก่

1. แผนการจัดการเรียนรู้ระดับหน่วยการเรียนรู้เป็นแผนที่ระบุเฉพาะกิจกรรมหลักๆที่ผู้สอนหรือผู้เรียนทำโดยไม่มีรายละเอียดเป็นการเขียนเค้าโครงว่าใน 1 หน่วยการเรียนรู้ผู้สอนและผู้เรียนต้องทำอะไรบ้างแต่ไม่ได้บอกว่าทำอย่างไรผลของการกระทำหรือผลการเรียนรู้เป็นรายชั่วโมง

2. แผนการจัดการเรียนรู้ระดับรายชั่วโมงหรือครั้งเป็นแผนที่ระบุทั้งกิจกรรมหลักกิจกรรมย่อยและวิธีทำกิจกรรมเหล่านั้นรวมทั้งมีการยกตัวอย่างและการตั้งคำถามเมื่อจบบทเรียนผู้เรียนต้องแสดงผลการเรียนรู้เป็นพฤติกรรมที่ผู้สอนกำหนดไว้ในจุดประสงค์

ระวิวรรณ ศรีคร้ามครัน (2552 , หน้า189) ได้จำแนกประเภทของแผนการสอนแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. แผนการสอนในระดับกระบวนการวิชา (Course) คือ ผู้สอนจะปรับปรุงกระบวนวิชาหนึ่งๆจากหลักสูตรรายวิชา มากำหนดระยะเวลาสำหรับการสอนเป็น 1 ภาคการศึกษา เช่น วิชาแนะแนว จะกำหนดการสอนเป็นประมาณ 14 ครั้งต่อภาคการศึกษา

2. แผนการสอนในลักษณะของหน่วยวิชา (Unit) คือ ผู้สอนจะกำหนดหัวข้อเรื่องหนึ่งๆ ในกระบวนการวิชาว่าจะใช้ระยะเวลากี่คาบในการเรียนรู้ เช่น การวางแผนชีวิตของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1 จะเริ่มจากการให้นักเรียนจินตนาการว่าอีก 10 ปีข้างหน้าจะประกอบอาชีพอะไร (เลือกอย่างน้อย 3 อาชีพ) และเขียนลักษณะการทำงานของอาชีพที่เลือกตามที่นักเรียนทราบมาประกอบ

2.2 ให้นักเรียนสรุปว่า อาชีพที่นักเรียนในห้องนี้สนใจมากที่สุด 3 ระดับแรก คืออาชีพอะไร และวางแผนว่านักเรียนที่แบ่งเป็นกลุ่มๆละประมาณ 6 คน (จากนักเรียนทั้งห้อง 35 คน) ต้องการทราบเรื่องอะไรตั้งแต่ในแต่ละอาชีพ แล้วตั้งคำถามเพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ที่ประกอบอาชีพที่กลุ่มของตนได้รับมอบหมาย

2.3 ให้ตัวแทนกลุ่มมาเล่าข้อมูลที่ไปสัมภาษณ์ให้เพื่อนในห้องฟัง และให้นักเรียนแต่ละคนดูอาชีพที่ตนเองได้เลือกไว้ โดยมีสิทธิแก้ไขหรือคงอาชีพเดิมได้ เพราะฉะนั้นในการวางแผนการสอนในลักษณะหน่วยวิชาในตัวอย่างข้างต้น จึงใช้ระยะเวลา 3 คาบ

3. แผนการสอนในลักษณะของคาบเวลา (Lesson) คือ ผู้สอนกำหนดการสอนในหนึ่งคาบ (50 นาที) ซึ่งวิชาแนะแนวนิยมเขียนการวางแผนการสอนในลักษณะนี้มากที่สุด

สรุปได้ว่า ประเภทของแผนการจัดการเรียนรู้แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ระดับรายวิชา ระดับหน่วยการเรียนรู้ และระดับรายชั่วโมง

2.3 ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้

เอกรินทร์ สี่มหาศาล (2545, หน้า 409) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ว่า การวางแผนจัดการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้สอนทราบว่า ในแต่ละสัปดาห์หรือแต่ละชั่วโมงผู้สอนควรจะสอนรายวิชาใด ขอบข่ายสาระการเรียนรู้ครอบคลุมเรื่องราวอะไรบ้าง รวมทั้งการสำรวจสภาพปัญหาต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้สอนเกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้และสามารถทำการประเมินผลผู้เรียนทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ได้ตามเป้าหมาย

เขียน วันทนียตระกูล(2551, หน้า 2) กล่าวว่าการวางแผนการสอน เป็นงานสำคัญของครูผู้สอน การสอนจะประสบผลสำเร็จด้วยดีหรือไม่มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการวางแผนการสอนเป็นสำคัญประการหนึ่ง ถ้าผู้สอนมีการวางแผนการสอนที่ดีก็เท่ากับบรรลุจุดหมายปลายทางไปแล้วครึ่งหนึ่ง การวางแผนการสอนจึงมีความสำคัญหลายประการ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ทำให้ผู้สอนสอนด้วยความมั่นใจเมื่อเกิดความมั่นใจในการสอนย่อมจะสอนด้วยความแคล่วคล่อง เป็นไปตามลำดับขั้นตอนอย่างราบรื่น ไม่ติดขัด เพราะได้เตรียมการทุกอย่างไว้พร้อมแล้ว การสอนก็จะดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางอย่างสมบูรณ์

2. ทำให้เป็นการสอนที่มีคุณค่าคุ้มกับเวลาที่ผ่านไป เพราะผู้สอนสอนอย่างมีแผน มีเป้าหมาย และมีทิศทางในการสอน มิใช่สอนอย่างเลื่อนลอย ผู้เรียนก็จะได้รับความรู้ ความคิด เกิดเจตคติ เกิดศักยภาพ และเกิดประสบการณ์ใหม่ตามที่ผู้สอนวางแผนไว้ ทำให้เป็นการเรียนการสอนที่มีคุณค่า

3. ทำให้เป็นการสอนที่ตรงตามหลักสูตร ทั้งนี้เพราะในการวางแผนการสอน ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรทั้งด้านจุดประสงค์การสอนเนื้อหาสาระที่จะสอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน และการวัดผลประเมินผล แล้วจัดทำออกมาเป็นแผนการสอน เมื่อผู้สอนสอนตามแผนการสอน ก็ย่อมทำให้เป็นการสอนที่ตรงตามจุดหมายและทิศทางของหลักสูตร

4. ทำให้การสอนบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าการสอนที่ไม่มีการวางแผนเนื่องจากในการวางแผนการสอนผู้สอนต้องวางแผนอย่างรอบคอบในทุกองค์ประกอบของการสอน รวมทั้งการจัดเวลา สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ได้โดยสะดวกและง่ายดายขึ้น ดังนั้น เมื่อมีการวางแผนการสอนที่รอบคอบและปฏิบัติตามแผนการสอนที่วางไว้ ผลของการสอนย่อมสำเร็จได้ดีกว่าการไม่ได้วางแผนการสอน

5. ทำให้ผู้สอนมีเอกสารเตือนความจำ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสอนต่อไป ทำให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อนและเป็นแนวทางในการทบทวนหรือการออกข้อทดสอบเพื่อวัดผลประเมินผู้เรียนได้ นอกจากนี้ทำให้ผู้สอนมีเอกสารไว้ให้แนวทางแก่ผู้ที่เข้าสอนแทนในกรณีจำเป็น เมื่อผู้สอนไม่สามารถเข้าสอนเองได้ ผู้เรียนจะได้รับความรู้และประสบการณ์ที่ต่อเนื่องกัน

6. ทำให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อผู้สอนและต่อวิชาที่เรียน ทั้งนี้เพราะผู้สอน สอนด้วยความพร้อม เป็นความพร้อมทั้งทางด้านจิตใจ และความพร้อมทางด้านวัตถุ ความพร้อมทางด้านจิตใจคือความมั่นใจในการสอน เพราะผู้สอนได้เตรียมการสอนมาอย่างรอบคอบ ส่วนความพร้อมทางด้านวัตถุคือ การที่ผู้สอนได้เตรียมเอกสารหรือสื่อการสอนไว้อย่างพร้อมเพียง เมื่อผู้สอนเกิดความพร้อมในการสอน ย่อมสอนด้วยความกระจ่างแจ้ง ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนในบทเรียน อันส่งผลให้ผู้เรียนเกิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เจตคติที่ดีต่อผู้สอนและต่อวิชาที่เรียน

สรุปได้ว่าความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้คือทำให้เกิดการวางแผนวิธีการสอนที่ดีวิธีเรียนที่ดีที่เกิดจากการผสมผสานความรู้และจิตวิทยาการศึกษาช่วยให้ครูผู้สอนมีคู่มือการเรียนรู้ที่ทำไว้ล่วงหน้าด้วยตนเองและทำให้ครูมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมายช่วยให้ครูผู้สอนทราบว่าการสอนของตนได้เดินไปในทิศทางใดหรือทราบว่าการจะสอนอะไรด้วยวิธีใดสอนทำไมสอนอย่างไรจะใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้อะไรและจะวัดและประเมินผลอย่างไรส่งเสริมครูผู้สอนใฝ่ศึกษาหาความรู้ทั้งเรื่องหลักสูตรวิธีจัดการเรียนรู้จะจัดหาและใช้สื่อแหล่งเรียนรู้ตลอดจนการวัดและประเมินผลใช้เป็นคู่มือสำหรับครูที่สอนมา (จัดการเรียนรู้) แทนได้นำไปใช้และพัฒนาแล้วเกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษาและเป็นผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงความชำนาญและความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนสำหรับประกอบการประเมินเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะครูให้สูงขึ้น

2.4 ลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี

ชนาธิปพรกุล (2551, หน้า 86) กำหนดลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดีไว้ดังนี้คือ

1.มีองค์ประกอบที่สำคัญครบถ้วนทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมผู้สอนสามารถตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆได้ด้วยตนเอง

2. มีความถูกต้องหมายถึงข้อความในแต่ละองค์ประกอบมีความถูกต้องตามลักษณะขององค์ประกอบนั้นความสอดคล้องหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องต่อเนื่องอย่างสมเหตุสมผลเป็นเรื่องเดียวกัน

สุวิทย์มูลคำ (2551, หน้า 59) กำหนดคุณลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดีไว้ดังนี้

1.กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ไว้ชัดเจน (ในการสอนเรื่องนั้นๆต้องการให้ผู้เรียนเกิดคุณสมบัติอะไรหรือด้านใด)

2. กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ชัดเจนและนำไปสู่การเรียนรู้ตามจุดประสงค์ได้จริง (ระบุบทบาทของครูผู้สอนและผู้เรียนไว้ชัดเจนว่าจะต้องทำอะไรจึงจะทำให้การเรียนการสอนบรรลุผล)

3. กำหนดสื่ออุปกรณ์หรือแหล่งเรียนรู้ไว้ชัดเจน (จะใช้สื่ออุปกรณ์หรือแหล่งเรียนรู้อะไรช่วยบ้างและจะใช้อย่างไร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

4. กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลไว้ชัดเจน (จะใช้วิธีการสอนและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลใดเพื่อบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้นั้น)

5.ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ (ในกรณีที่มีปัญหาเมื่อมีการนำไปใช้หรือไม่สามารถกำหนดการจัดการเรียนรู้ตามแผนนั้นได้ก็สามารถปรับเปลี่ยนเป็นอย่างอื่นได้โดยไม่กระทบต่อการเรียนการสอนและผลการเรียนรู้)

6.มีความทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวต่างๆและสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงที่ผู้เรียนดำเนินชีวิตอยู่

7. แปลความได้ตรงกันแผนการจัดการเรียนรู้ที่เขียนขึ้นจะต้องสื่อความหมายได้ตรงกันเขียนให้อ่านเข้าใจง่ายกรณีมีการสอนแทนหรือเผยแพร่ผู้นำไปใช้สามารถเข้าใจและใช้ได้ตามจุดประสงค์ของผู้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้

8. มีการบูรณาการแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดีจะสะท้อนให้เห็นการบูรณาการแบบองค์รวมของเนื้อหาสาระความรู้และวิธีการจัดการเรียนรู้เข้าด้วยกัน

9. มีการเชื่อมโยงความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้และประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับความรู้และประสบการณ์ใหม่และนำไปใช้ในชีวิตจริงกับการเรียนในเรื่องต่อไป

สรุปได้ว่าลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญครบถ้วนทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องหลักสูตรและตัวชี้วัด กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ชัดเจนและนำไปสู่การเรียนรู้ตามจุดประสงค์ได้จริง กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลไว้ชัดเจน

2.5 องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้

ชนาธิปพรกุล (2551, หน้า 86) กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันไว้ 7 ประการได้แก่

1.เรื่องและเวลาที่ใช้สอน

2.ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง/จุดประสงค์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

3. สาระสำคัญ

4. เนื้อหา (สาระ)

5.กิจกรรมการเรียนรู้ (กิจกรรมการเรียนการสอน)

6. สื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ (สื่อการเรียนการสอน)

7. การวัดผลและการประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การสอนในชีวิตประจำวันหากผู้สอนเขียนรายละเอียดของทั้ง 7 องค์ประกอบและสอนได้บรรลุจุดประสงค์ก็เพียงพอแล้วไม่จำเป็นต้องเพิ่มเติมองค์ประกอบอื่นๆเว้นแต่มีจุดประสงค์อย่างอื่น

สุวิทย์มูลคำ (2551, หน้า 63) ระบุส่วนประกอบที่สำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้แผนการจัดการเรียนรู้มีหลายรูปแบบอยู่ในรูปความเรียงหรือตาราง หรือทั้งความเรียงและตารางรวมกันก็ได้ดังตัวอย่างที่กล่าวมาซึ่งผู้สอนสามารถเลือกรูปแบบได้ตามความเหมาะสมจะเห็นว่าแผนการจัดการเรียนรู้ควรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ส่วนนำหรือหัวแผนการจัดการเรียนรู้เป็นส่วนประกอบที่แสดงให้เห็นภาพรวมของแผนฯว่าเป็นแผนฯในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใช้กับผู้เรียนรู้ใดใช้กับผู้เรียนระดับชั้นใดเรื่องอะไรใช้เวลาในการจัดกิจกรรมนานเท่าใด

ส่วนที่ 2 ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ (องค์ประกอบที่สำคัญ)

1.สาระ

2. มาตรฐานการเรียนรู้

3. มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

4. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

5. สาระสำคัญ

6. จุดประสงค์การเรียนรู้

6.1 จุดประสงค์ปลายทาง

6.2 จุดประสงค์นำทาง

7.สาระการเรียนรู้ / เนื้อหา

8. กิจกรรม / กระบวนการเรียนรู้

9. สื่อ / นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้

10. การวัดและประเมินผลประกอบด้วยวิธีการประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน

11.เอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้

12. บันทึกผลการหลังการจัดการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 ท้ายแผนการจัดการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกอบด้วยบันทึกผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้สอนบันทึกข้อสังเกตที่พบจากการนำแผนไปใช้เช่นปัญหาและแนวทางแก้ไขกิจกรรมเสนอแนะและข้อมูลอื่นๆเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแผนฯในการนำไปใช้ต่อไปอีกส่วนหนึ่งของท้ายแผนการจัดการเรียนรู้ได้แก่เอกสารประกอบการสอนได้แก่ใบงานแบบทดสอบที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ตามแผนนั้นๆเป็นต้น

ทิศนา แขมมณี (2558,หน้า 16) ได้นำเสนอองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยหัวข้อดังนี้ คือ สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อและอุปกรณ์ การวัดและประเมินผล บันทึกหลักสอน ซึ่งได้ระบุไว้ 3 ประการ ได้แก่ ผลการเรียน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไข

สรุปได้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญคือสาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อและอุปกรณ์ การวัดและประเมินผล บันทึกหลักสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.6 เค้าโครงแผนการจัดการเรียนรู้

จากรายละเอียดเกี่ยวกับส่วนประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้อาจแสดงเป็นเค้าโครงแผนการจัดการเรียนรู้ได้ดังนี้

แผนการจัดการเรียนรู้

1.กลุ่มสาระ..... ชั้นประถมศึกษาปีที่ .....

หน่วยการเรียนที่ .....

เรื่อง ..... เวลา ..... ชั่วโมง

---

2. มาตรฐานการเรียนรู้

สาระที่ .....

มาตรฐาน .....

3. สาระสำคัญ.....

4. จุดประสงค์การเรียนรู้

ด้านความรู้ (K).....

ด้านศักยภาพกระบวนการ(P).....

ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (A).....

5. สาระการเรียนรู้.....

6. กระบวนการเรียนรู้

ขั้นนำ.....

ขั้นสอน.....

ขั้นสรุป.....

7. สื่อ/นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้.....

8. การวัดและประเมินผลประกอบด้วย

8.1 วิธีการประเมิน.....

8.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน.....

8.3 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน.....

9. บันทึกผลการหลังการจัดการเรียนรู้.....

10. เอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.7ประโยชน์ของแผนการจัดการเรียนรู้

สุวิทย์ มูลคำ (2551, หน้า 58) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแผนการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดการวางแผนการสอนที่ดี วิธีเรียนที่ดี ที่เกิดจากการผสมผสานความรู้และจิตวิทยาการศึกษา

2. ช่วยให้ครูผู้สอนมีคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำไว้ล่วงหน้าด้วยตนเอง และทำให้ครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมาย

3. ช่วยให้ครูผู้สอนทราบว่าการสอนของตนได้เดินทางไปในทิศทางใด รู้ว่าจะสอนอะไร ด้วยวิธีใด สอนอย่างไร จะใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้อะไร จะวัดผลประเมินผลอย่างไร

4. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใฝ่ศึกษาหาความรู้ ทั้งเรื่องหลักสูตร วิธีการจัดการเรียนรู้ จะจัดหาและใช้สื่อแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล

5.เป็นคู่มือสำหรับครูที่มาสอนแทนได้

6. สามารถนำไปใช้และพัฒนาแล้วจะเกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษา

7. เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะครู

เขียน วันทนียตระกูล (2551, หน้า 22)ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดการวางแผนวิธีสอนวิธีเรียนที่มีความหมายยิ่งขึ้น เพราะเป็นการจัดทำอย่างมีหลักการที่ถูกต้อง

2. ช่วยให้ครูมีคู่มือการสอนที่ทำด้วยตนเอง ทำให้เกิดความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน ทำให้สอนได้ครบถ้วนตรงตามหลักสูตร และสอนได้ทันเวลา

3. เป็นผลงานวิชาการที่สามารถเผยแพร่เป็นตัวอย่างได้

4. ช่วยให้ความสะดวกแก่ครูผู้มาสอนแทนในกรณีที่ผู้สอนไม่สามารถเข้าสอนได้

เอกรินทร์ สี่มหาศาล(2545, หน้า 31) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแผนการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. เป็นคู่มือในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่กำหนด

2. เป็นคู่มือจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. เป็นคู่มืออธิบายรายละเอียดแนวคิดและขั้นตอนการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้

4. เป็นเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ และข้อบกพร่องในการจัดการเรียนรู้

5. เป็นหลักฐานในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของแผนการจัดการเรียนรู้สรุปได้ว่าเป็นเครื่องมือในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ช่วยให้ครูผู้สอนทราบว่าการสอนของตนได้เดินทางไปในทิศทางใดเป็นเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ และข้อบกพร่องในการจัดการเรียนรู้ช่วยให้ความสะดวกแก่ครูผู้มาสอนแทนในกรณีที่ผู้สอนไม่สามารถเข้าสอนได้

สรุปได้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้ คือ การวางแผนการจัดกิจกรรมเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ล่วงหน้าอย่างละเอียด เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งมีเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอน และวิธีวัดผลประเมินผลที่ชัดเจน

3. การพัฒนาศักยภาพครู

3.1ความหมายของการพัฒนาศักยภาพครู

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาศักยภาพครูไว้ดังนี้

จำเนียร จวงตระกูล (2550, หน้า 4)การพัฒนาศักยภาพครู หมายถึง การดำเนินการเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูในทางที่พัฒนาขึ้น อันส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผนจัดการเรียนรู้ตลอดจนการใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง ดังคำกล่าวที่ว่า “ครูคือผู้สร้างอนาคตของชาติ” เป็นคำกล่าวที่ยอมรับโดยทั่วไปของประชาคมโลก เพราะการศึกษานั้นเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาคนให้มีความรู้ และปัญญา การพัฒนาศักยภาพครูให้มีความรู้ความสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีศักยภาพอ่านออก เขียนได้ รู้จักค้นคว้า หาคำตอบ หรือค้นหาความรู้ใหม่ สามารถพึ่งพาตนเองได้ในการเรียนรู้ทั้งที่โรงเรียน ที่บ้าน และชุมชน ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพ จึงเป็นงานที่ผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ครูทำงานได้อย่างมี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งในระดับองค์กร รวมถึงทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติด้วย

นิเวทย์ บุญโยธา (2550, หน้า 9) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติหรือให้ฝึกความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นปกติจะมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติประการหนึ่ง และในการพัฒนาบุคลากรนี้อาจจะดำเนินการพัฒนาความรู้ ความชำนาญหรือทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายๆ อย่างก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรใน หน่วยงานนั้นๆ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการเตรียมพนักงานให้เรียนรู้ถึงความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและองค์กรโนอนาคต

ยนต์ ชุ่มจิตอ(2550,หน้า 12) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนว่าหมายถึงการ ดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการสอนและ การทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมความ เป็นครูที่ดีด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพครู หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในอันที่จะส่งเสริมครูให้มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติ ในการทำงานที่ดีขึ้น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2วัตถุประสงค์ของการพัฒนาศักยภาพครู

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาศักยภาพครูดังนี้

วีระชัย จิวะชาติ (2550, หน้า 1)กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาศักยภาพครูดังนี้

1. เพื่อสร้างความตระหนักถึงภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งของครูในการสร้างและรับผิดชอบดูแล อบรมเยาวชนของชาติให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ของชาติ

2. เพื่อให้ครูทุกคนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองในการจัดการเรียนรู้จากการยึดครูเป็นศูนย์กลางมาเป็นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3. เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนแบบสร้างองค์ความรู้ สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้และสร้างเครื่องมือวัดศักยภาพการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียนได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. เพื่อยกระดับความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนแบบสร้างองค์ความรู้ของนักเรียน

5. เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพสู่ครูมืออาชีพ

6. เพื่อสร้างระบบประกันคุณภาพการศึกษาและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน

7.เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม

สุจินต์ ภิญญานิล (2552, หน้า 3) กล่าวว่า หลักการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน

2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ Site Based Development หรือ School Based Development

4. การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

5. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ

7. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวง ศึกษาธิการ ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ

พิทักษ์ โสตถยาคม (2556, หน้า 1) กล่าวว่า กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาศักยภาพครูดังนี้

1. เพื่อสร้างความตระหนักถึงภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งของครูในการสร้างและรับผิดชอบดูแล อบรมเยาวชนของชาติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของชาติ

2. เพื่อให้ครูทุกคนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองในการจัดทำกระบวนการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียน การพัฒนาศักยภาพของครูให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน

4. เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพสู่ครูมืออาชีพ

5. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน

ทรงเดช สอนใจ(2559, หน้า 8)กล่าวถึงหลักการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน

2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การพัฒนามุ่งเน้นลักษณะการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา School Based Development

4. การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

5. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ

7. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่ม

สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการพัฒนาศักยภาพครู เพื่อให้ครูทุกคนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองในการจัดการเรียนรู้ ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนแบบสร้างองค์ความรู้ สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้และสร้างเครื่องมือวัดศักยภาพการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียนได้สร้างความตระหนักถึงภาระหน้าที่ของครูในการสร้างและรับผิดชอบดูแล อบรมเยาวชนของชาติให้คนดีมีคุณธรรม คนเก่งและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3แนวทางการพัฒนาศักยภาพครู

การพัฒนาศักยภาพครูมีหลากหลายแนวทาง แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ 2 แนวทาง คือ

3.3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการเหมาะสำหรับการฝึกอบรมกับกลุ่มบุคคลหนึ่งที่มีความสนใจในปัญหาเดียวกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและแสดงวิธีปฏิบัติงานอย่างละเอียดคล้ายกันเป็นการทำแบบฝึกหัดหรือเป็นการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติภายหลังจากผู้ที่เข้ารับการอบรมได้ฟังการบรรยายจากภาคทฤษฎีไปแล้ว เพื่อช่วยในการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น เทคนิคการประชุมเชิงปฏิบัติการเหมาะสำหรับทุกสถานการณ์ที่เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีความเข้าใจในหลักการต่างๆ ได้มากขึ้นหากได้มีการทดลองปฏิบัติการด้วยตนเองโดยมีผู้ชำนาญหรือเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือประสานงานเหมาะสำหรับการใช้ในการอบรมสั้นๆ การประชุมเชิงปฏิบัติการจะมีสมาชิกในกลุ่มประมาณ 10คนหรือมากกว่านั้นก็ได้โดยปกติแล้วการประชุมเชิงปฏิบัติการจะมีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างความเข้าใจในปัญหาปรึกษาหารือ เพื่อพยายามแก้ไขปัญหา และศึกษาปัญหาด้วยการสอบถามสนทนาและเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรการดำเนินกิจกรรมในองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของกำลังคนดังนั้นจึงถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีค่ายิ่งองค์กรต้องมีความรู้ความสามารถเจตคติที่ดีมีศักยภาพในการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรต้องอาศัยกระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรรูปแบบต่างๆการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่งซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจความสามารถศักยภาพต่างๆเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

3.3.1.1 ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547, หน้า 276–279)กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง เป็นกระบวนการสร้างเสริมความรู้ความสามารถศักยภาพและเจตคติของบุคคลในองค์กรต่างๆ ให้พัฒนาขึ้น โดยจัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้และการสอนหรือประสบการณ์การศึกษาขึ้นเป็นครั้งคราว และการจัดนี้อาจจัดขึ้นภายใต้สภาวะความต้องการและความจำเป็นบางประการ มีรูปแบบขนาดของกลุ่มและใช้เวลามากน้อยต่างกัน

สุพรรณี มะลิงาม (2548, หน้า 26)ได้ให้ความหมายและขั้นตอนของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการอบรมที่เริ่มจากวิทยากรบรรยายทฤษฎี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ และประสบการณ์ตามวัตถุประสงค์ ที่กลุ่มต้องการให้แก่สมาชิก ผู้เข้าอบรม ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ แนวคิด ทฤษฎีที่ได้มาใช้ในการฝึกปฏิบัติยึดหลักกระบวนการกลุ่ม ทุกคนมีส่วนร่วมและอิสระในการแสดงความคิดเห็น โดยมีกระบวนการกลุ่มสมาชิกที่เข้าร่วมมี การประเมินการดำเนินการพัฒนาความรู้ความเข้าใจตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้สามารถนำความรู้ ศักยภาพ และประสบการณ์ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการปฏิบัติงานจริง ในหน่วยงานหรือองค์กรของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, หน้า 149) กล่าว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการทางการสอนที่ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายที่มีปัญหาและความสนใจตรงกันมาพบกับผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสม เพื่อที่จะนำความรู้และศักยภาพตลอดจนหนทางที่จะแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ โดยการศึกษาเป็นกลุ่ม

สมคิด บางโม (2551, หน้า 92) กล่าว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้ฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกใช้เครื่องมือใหม่ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือหรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้รวมกันเป็นกลุ่มๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

ชุมพล ประเทพา (2552, หน้า 44) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ ผู้เข้ารับการอบรมได้เพิ่มพูนความรู้และเกิดศักยภาพในการทำงานสามารถนำประสบการณ์ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานต่อไป

ประภาพร ลีลาชัย (2554, หน้า 31) กล่าว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การฝึกอบรม เพื่อดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การอบรมในลักษณะเข้มโดยจะมีผู้เข้าร่วมประชุมประมาณ 10คน หรือมากกว่านั้นเล็กน้อยก็ได้ มาร่วมประชุมกัน โดยคนเหล่านั้นมีความสนใจหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน ทั้งนี้เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและเพิ่มความรู้หรือศักยภาพในการทำงาน โดยที่ประชุมจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เข้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประชุมทุกคนที่เข้าร่วมประชุมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยมีวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ/มีประสบการณ์เป็นผู้แนะนำช่วยเหลือ ทั้งนี้เพื่อเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและศักยภาพในด้านวิชาการและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมนำสิ่งที่ตนเรียนรู้นั้นไปปฏิบัติ ในสถานการณ์ทำงานอันแท้จริงของเขาได้

3.3.1.2 วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สายสอางค์ แกล้วเกษตรกรณ์ (2545, หน้า 84–87) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดศักยภาพหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. เพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

4. เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องยิ่งขึ้น

โดยบุคคลที่เกี่ยวข้อง ควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. วิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาวิชาหรือเรื่องที่จะจัดประชุมเชิงปฏิบัติการและให้รู้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีประสบการณ์ในงานนั้นๆ และสามารถถ่ายทอดความรู้ทฤษฎีและการปฏิบัติได้อย่างดี

2. ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการต้องพิจารณาว่าจะจัดการประชุมในด้านใดหรือสาขาใดมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนั้น โดยเป็นผู้กำหนดตัวผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ กำหนดเวลาและหลักสูตรการประชุมด้วย

3. ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการควรจะเป็นผู้ที่ทำงานในสาขาเดียวกันหรือด้านเดียวกัน มีปัญหาในการทำงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันมีหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับเดียวกัน

มานิต ศุทธสกุล (2549, หน้า 57–58) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.เพื่อทำความเข้าในปัญหา

2.เพื่อสำรวจปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.เพื่อพยายามหาข้อแก้ไข

4.เพื่อศึกษาปัญหาด้วยการสอบถาม

5.เพื่อพิจารณาสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้น

6.เพื่อส่งเสริมการศึกษารวมถึงการแก้ปัญหาและคิดค้นวิธีการต่างๆ

สมคิด บางโม (2551, หน้า 18) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2.เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ คือ เมื่อรู้หลักการ ทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความและอธิบายให้คนอื่นเข้าใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

3.เพิ่มพูนศักยภาพ เป็นความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่าหนึ่ง

4. เปลี่ยนแปลงเจตคติ เป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่องานที่รับผิดชอบ

กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย(2554, หน้า 5) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการดังนี้

1. เพื่อชี้แจงให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูล และวัตถุประสงค์ของโครงการ

2. เพื่อรับฟังข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรง

3. เพื่อรวบรวมข้อมูล แนวคิด และข้อคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมาจัดทำฐานข้อมูลและวิเคราะห์เพื่อการวางแผน

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดศักยภาพหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ได้ชัดเจนยิ่งขึ้นและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานของตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3.1.3 วิธีการหรือกิจกรรมที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2543, หน้า 167)ได้กล่าวถึงวิธีการหรือกิจกรรมที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการดังนี้

1. วิธีบรรยายหมายถึงวิธีการเสนอความรู้แนวคิดหรือข้อเท็จจริงให้แก่ผู้เข้ารับฝึกอบรมโดยวิทยากรวิธีการนี้สามารถจัดได้ง่ายและสามารถบรรยายให้แก่ผู้ฟังได้จำนวนมาก ความสำเร็จในการบรรยายขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บรรยายที่จัดเรียงเนื้อหาได้ประสานงานสัมพันธ์กันรูปแบบการบรรยายอาจจะใช้รูปแบบแผ่นใสหรือวีดีโอประกอบด้วยก็ได้เพราะวิธีการบรรยายเป็นการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิธีการบรรยายจึงสามารถให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับฝึกอบรมได้จำนวนมากดังนั้นจึงเหมาะในการให้ความรู้พื้นฐานและข้อมูลโดยทั่วไป

2. การอภิปรายเป็นคณะหมายถึงการอภิปรายเป็นคณะมีลักษณะการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3–5 คนให้ข้อเท็จจริงความคิดเห็นปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหาที่กำหนดโดยมีพิธีกรทำหน้าที่ในการแนะนำวิทยากรและประสานงานการอภิปรายของผู้ทรงคุณวุฒิและสรุปประเด็จข้อข้องใจได้และเห็นว่าการอภิปรายเป็นคณะเป็นการสนทนาระหว่างผู้ทรวงคุณวุฒิจำนวน 3–6 ในหัวข้อเรื่องที่กำหนดโดยมีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินการการอภิปรายเป็นคณะเหมาะสำหรับหัวข้อการฝึกอบรมกำลังอยู่ในความสนใจของบุคคลทั่วไปและวิทยากรจะเป็นผู้อภิปรายควรมีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อนั้นอย่างแท้จริงและควรมีหลายวิชาชีพร่วมอภิปราย

3. การสาธิตหมายถึงการแสดงวิธีการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยวิทยากรให้ผู้รับการฝึกอบรมให้เห็นสภาพการจริงโดยแสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของการปฏิบัติงานการใช้เครื่องมือหรือการทดลองต่างๆแล้วจึงเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองทำตามที่ได้เรียนรู้จากการทดลองนั้นหรือการสาธิตเป็นการแสดงให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติจริงมีลักษณะคล้ายกับการสอนงาน

4. การประชุมสัมมนาหมายถึงการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่งผลของการพัฒนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามเพียงใดก็ได้การประชุมสัมมนาเป็นการประชุมกันเพื่อพร้อมใจกันเพื่อแก้ปัญหาและค้นหาความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นวิทยากรส่วนการบันทึกการประชุมสัมมนาหมายถึง การที่คณะบุคคลที่มีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาร่วมประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นุชลี อุปมัย.(2551, หน้า66) ได้กล่าวถึงวิธีการหรือกิจกรรมที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการดังนี้

1. การแสดงบทบาทสมมติ(Roleplaying)เป็นเทคนิคที่นำเอาเรื่องที่เป็นกรณีตัวอย่างมาเสนอในรูปแบบการแสดงบทบาทให้ผู้เข้ารับการ อบรมได้เห็นภาพชัดเจนได้สัมผัสกับประสบการณ์และความรู้สึกที่แท้จริงเกี่ยวกับปัญหาที่เป็นกรณีตัวอย่างการแสดงบทบาทสมมติช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับทราบข้อมูลและเรื่องราวที่ตรงกับเนื้อเรื่องที่ใช้ในการศึกษาแนวเดียวกันซึ่งต่างจากกรณีศึกษาที่ผู้เข้ารับการอบรมอ่านเนื้อหาแล้วต้องจินตนาการและตีความหมายของปัญหาในบางครั้งอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจไขว้เขวได้นอกจากนี้หลังการแสดงบทบาทสมมติแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้พร้อมกันทั้งกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อยได้ทำให้ได้ข้อสรุปเพื่อการแก้ปัญหาการแสดงบทบาทสมมติ ผู้ให้การฝึกอบรมจะต้องเตรียมเรื่อง เนื้อหาและบทบาทข้อตัวละครไว้ล่วงหน้าส่วนผู้แสดงบทบาทจะใช้วิธีอาสาสมัครจากสมาชิกผู้เข้าอบรมเพื่อให้การแสดงบทบาทได้สมจริงและในการแสดงผู้ให้การอบรมเป็นเพียงแต่ให้ข้อมูลพร้อมทั้งชี้แจ้งได้เข้าใจเนื้อเรื่องและบทบาทของตนผู้แสดงจะแสดงออกตามความรู้สึกนึกคิดของตนในบทที่ได้รับมอบหมายสมาชิกที่ได้เข้ารับการอบรมที่เป็นผู้ดูจะได้รับการบอกเล่าเรื่องราวและปัญหาอย่างย่อๆ ส่วนราบละเอียดให้สังเกตจากพฤติกรรมของผู้แสดง หลักการแสดงบทบาทผู้เข้ารับการอบรมจะอภิปรายโดยใช้ประสบการณ์เรียนรู้มาวิเคราะห์ปัญหาจากพฤติกรรมที่แสดงบทบาทสมมติพร้อมทั้งแสดงแนวทางในการแก้ปัญหา

2. การสัมมนา(Seminar)เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาเหมือนๆ กันเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมในการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็นปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อยจากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

3. การศึกษาดูงานนอกสถานที่(FieldTrip)เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรมเพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี วิธีการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาดูงานนอกสถานที่

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติอยู่

ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติงานจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คือ

1.เป็นการให้ความรู้ของวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงงาน

2.เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมที่จะหารืออภิปรายให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการ ปฏิบัติงานโดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแงเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการของส่วนที่ สองจะอาศัยหลักวิชาการหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายมาใช้ประกอบเป็นแนวทาง

5. การอบรมด้านความรู้สึก (SensitivityTraining) เป็นการอบรมในลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมจะเรียนรู้พฤติกรรมของกลุ่มผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่มประสบการณ์ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จ ความผิดหวังและความคับข้องใจของกลุ่มจะได้รับการแก้ไขปัญหากันเองภายในกลุ่มการแสดงออกทางความรู้สึกของคนในกลุ่มอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนมากกว่าการเรียนรู้จุดประสงค์ที่สำคัญของการอบรมด้านความรู้สึกเป็นการสอนให้เข้าใจในเรื่องของประสิทธิภาพของกลุ่มพลวัตรและพฤติกรรมของกลุ่มที่ขาดประสิทธิภาพโดยแจ้งว่าสิ่งที่เรียนรู้จากกลุ่มจะได้รับการนำกลับไปสู่การปฏิบัติงานของแต่ละคน

บุญสม เลิศพิเชษฐ์(2553, หน้า 64) ได้กล่าวถึงวิธีการหรือกิจกรรมที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการดังนี้

1. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คนเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดย ปราศจากข้อจำกัดหรือกฎใดๆในหัวข้อใดหัวขอหนึ่งหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้วนำไปกลั่นกรองอีกชั้นหนึ่งดั้งนั้นพอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน

2. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz session) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2-6 คนเพื่อพิจารณา ประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกันในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่มแต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการแล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

3. กรณีศึกษา (Case Study)เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่นำเอาเรื่องราวหรือกรณีที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นจริงๆเสนอในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมสมาชิกของกลุ่ม

จะใช้หลักวิชาการและประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาผสมผสานเพื่อมาวิเคราะห์กรณีที่ยกมาโดยมีที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและให้แนวทางเพื่อช่วยสมาชิกกลุ่มวิเคราะห์ปัญหาได้ตรงวัตถุประสงค์ขั้นตอนของการศึกษาจะเริ่มด้วยหลักการและการให้ภาพต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาแก้ไขปัญหาจากนั้นผู้เข้าฝึกอบรมจะศึกษา อภิปราย และค้นคว้าตามหลักวิชาการซึ่งบางครั้งข้อมูลที่ต้องการอาจเป็นข้อมูลที่สำเร็จอยู่แล้วแต่บางครั้งจำเป็นต้องค้นคว้าหาข้อมูลบ้างและในขั้นตอนสุดท้ายผู้เข้ารับการอบรมจะต้องพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาหรือกรณีที่นำเสนอภายใต้สภาพการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดและเพื่อช่วยให้การตัดสินใจของผู้เข้ารับการอบรมดีขึ้น การนำเสนอกรณีหรือปัญหาจะต้องมีรายละเอียดมากพอที่จะทำให้ผู้ศึกษาได้เห็นจุดสำคัญของปัญหาและได้ข้อที่เป็นแนวทางนำไปสู่การตัดสินใจการแก้ปัญหากรณีศึกษาเหมาะสำหรับการฝึกอบรมทางด้านกฎหมายด้านการเงิน และการฝึกอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของมนุษย์ ประเภทบุคคลที่เข้าฝึกอบรมที่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิควิธีนี้ คือผู้บริหารผู้จัดการและผู้ที่จะเข้าสู่ระดับมืออาชีพส่วนเรื่องการสนองตอบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะใช้ได้ดีกับการฝึกอบรมที่ต้องการเปลี่ยนทัศนคติและสร้างเสริมศักยภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4. การประชุมแบบฟอรัม(Forum)เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมโดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร วิธีการวิทยากรพูดให้ฟังแล้วผู้ฟังสอบถามและแสดงความคิดเห็นได้

5. เกมการบริหาร(Management Games)เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปโดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งเป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารการตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ ฯลฯขนาดของกลุ่มในการแข่งขันขึ้นอยู่กับเกมการแข่งขัน วิธีการทุกคนในกลุ่มร่วมกันแข่งขันตามเกม

เนตรพัณณา ยาวิราช(2556, หน้า 67) ได้กล่าวถึงวิธีการหรือกิจกรรมที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นเทคนิควิธีที่ใช้ในการถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงให้แก่ผู้ฟังเป็นเทคนิคที่แพร่หลายและสามารถใช้ประกอบกับเทคนิคอื่นๆ ได้แต่มีจุดด้อยตรงที่ลักษณะของการบรรยายจะเป็นระบบสื่อสารทางเดียวยิ่งถ้ามีเวลาจำกัดโอกาสที่จะให้ผู้ฟังได้มีส่วนร่วมในการซักถามหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่บรรยายจะไม่มีผู้บรรยายไม่สามารถประเมินได้ว่าเมื่อจบการ

บรรยายแล้วผู้ฟังมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่บรรยายมากน้อยเพียงใดซึ่งอาจจะต้องพิจารณาจากผลกระทบที่เกิดจากการบรรยายความสำเร็จของการบรรยายจะขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ของผู้บรรยายกล่าวคือผู้บรรยายบางคนสามารถบรรยายเรื่องที่ยากต่อการทำความเข้าใจให้ผู้ฟังเกิดความสนใจเกิดความกระจ่างเกิดเป็นรูปธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องถ้าจะพิจารณาอย่างผิวเผินแล้วอาจคิดว่าการบรรยายเป็นสิ่งที่ง่ายสามารถใช้ได้ทุกโอกาส ซึ่งโดยข้อเท็จจริงแล้วถ้าจะให้การบรรยายเกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ มีส่วนที่ต้องดำเนินการ 2 ส่วน คือ การเตรียมตัวในการบรรยายกับการบรรยาย

2. การอภิปราย(Discussion)คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในปัญหาหรือเรื่องเดียวกันต้องการที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันด้วยวิธีการวิเคราะห์และพิจารณาโดยอาศัยความคิดเห็นร่วมกัน

2.1 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)

เป็นการการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์มาให้ความคิดเห็นหรือทรรศนะในเรื่องเดียวกันจำนวนผู้อภิปรายอาจจะมีประมาณ 3–5 คนในการอภิปรายผู้ทรงคุณวุฒิจะอภิปรายในลักษณะที่สนับสนุนหรือให้เหตุผลโต้แย้งผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกันเพื่อให้ความคิดกว้างไกลออกไป และตอนท้ายผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) จะเป็นผู้สรุปความคิดเห็นของผู้สรุปความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2 การอภิปรายแบบชุมนุมปาฐกถา (Symposium Discussion) เป็นการอภิปรายที่เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ในเรื่องที่สนใจในแต่ละด้านมาร่วมเป็นองค์ปาฐกผู้ฟังหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีความรู้ความเข้าใจตามเรื่องและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การสาธิต(Demonstration)เป็นการแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริงซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงานการสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่นการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ นาฏศิลป์และขับร้อง วิธีการวิทยากรทำให้ดูแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองทำตาม

4. การสอน (Coaching)เป็นการแนะนำให้รู้วิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้องโดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการ ปฏิบัติงานอาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็กๆซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และศักยภาพในเรื่องที่สอนจริงๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปได้ว่า วิธีการหรือกิจกรรมที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีอยู่มากมายหลายชนิดแล้วแต่หน่วยงานจะใช้แบบใดทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ความเหมาะสมของบริบทหน่วยงานองค์กรนั้นๆ

3.3.1.4 กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆที่มีความสัมพันธ์กันเป็นขั้นตอนและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่บุคลากรและหน่วยงานมากที่สุดได้มีนักวิชาการกล่าวถึงขั้นตอนการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

สายสอางค์ แกล้วเกษตรกรณ์(2545, หน้า 84 – 87) กล่าวถึงขั้นตอน ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นวางแผน ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาดูว่ามีปัญหา หรือ ขัดข้องอะไรเกิดขึ้น ซึ่งเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมในด้านใดแล้วดำเนินการ ดังนี้

1.1 เมื่อทราบความจำเป็นของการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ก็ต้องกำหนด วัตถุประสงค์ กำหนดหลักสูตร และระยะเวลา

1.2 กำหนดบุคคลที่จะเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.3 กรอบเนื้อหารายละเอียดของหลักสูตรเมื่อได้กำหนดแล้ว ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการต้องแบ่งหลักสูตรออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นทฤษฎี ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการจะต้องพิจารณาว่าในภาคทฤษฎีนี้ จะมีหัวข้อวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ และส่วนที่สองเป็นการปฏิบัติ หรืออาจจะเป็นการที่ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการมาประชุมปรึกษาหารือประชุม แก้ปัญหาข้อขัดข้อง โดยอาจจะจัดแบ่งกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อยๆ ก็ได้

2. ระยะระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.1 ชี้แจงขั้นตอน และวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ผู้เข้ารับ การประชุมทราบว่ากลุ่มใดได้หัวข้อใดบ้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 การบรรยายหรือการอภิปรายทางวิชาการ โดยวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นการเสนอแนะหรือชี้แนวทางให้ทราบปัญหาข้อขัดข้องหรือแนวทางการพิจารณาประเด็นซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการใช้เป็นแนวทางยึดถืออ้างอิงในการพิจารณาปัญหาในรายกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่

2.3 การประชุมกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย จุดมุ่งหมายก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ใช้หลักวิชาการที่ได้รับจากวิทยากรผู้บรรยายหรือการอภิปราย มาพิจารณาประกอบกับปัญหาหรือประเด็นต่างๆ ของแต่ละคน ในกลุ่มจะประชุมแลกเปลี่ยนประเด็นความรู้หรือให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมหรืออาจจะเป็นการประชุมกลุ่มเพื่อ ช่วยกันฝึกปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามวิธีการที่ดีที่สุด ที่คิดว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือคิดว่าจะแก้ปัญหาได้

2.4 จากการประชุมกลุ่มไม่ว่าจะเป็นการช่วยกันแก้ปัญหาหรือ ฝึกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเสร็จแล้ว กลุ่มจะนำผลการประชุมกลุ่มมารายงานโดยจะกำหนดสภาพขอบเขตของปัญหา / เรื่อง/สาเหตุ และวิธีการแก้ปัญหา หรือแนวทางปฏิบัติ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ เสนอต่อที่ประชุมใหญ่

2.5 ที่ประชุมใหญ่พิจารณารายงานการประชุมกลุ่มย่อยทุกๆ กลุ่ม เพื่อปรับปรุงและแก้ไขหรือเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วกลุ่มย่อยจะนำข้อมูลไปปรับปรุง แก้ไขหรือเพิ่มเติมไปเขียนรายงานให้สมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง แล้วจะนำกลับมาเสนอผลการประชุมใหญ่อีกครั้งหากที่ประชุมใหญ่ลงมติยอมรับภารประชุมครั้งหนึ่งก็ถือว่ารายงานเหล่านี้ เป็นรายงานหรือมติของที่ประชุมใหญ่

2.6 มติที่ประชุมใหญ่นี้ ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการทุกคน จะต้องถือปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติงานต่อไป

3. ระยะหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

หลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรจะโต้จัดให้มีการประเมินผลและติดตามผลเพื่อพิจารณาดูว่า เมื่อจบหลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง หรือปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และประสบความสำเร็จ เพียงใด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชัยยงค์ พรหมวงค์ และคณะ (2547, หน้า 303–312) กล่าวว่า วิธีการ ฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การเตรียมการ การดำเนินการ และการประเมินการฝึกอบรม

1. การวางแผนการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการออกแบบโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและความรู้ใหม่ของบุคลากรของหน่วยงาน การวางแผนหรือการออกแบบ ครอบคลุมถึงการระบุความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร การระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงาน การระบุความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม การจัดหาแหล่งหรือทรัพยากรการฝึกอบรม แผนการดำเนินการ แผนการประเมินและป้อนข้อมูลกลับ ดังแบบจำลองการออกแบบโครงการการฝึกอบรมที่ ดร. ลีโอนาร์ดแนดเลอร์ ศาสตราจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย จอร์จ วอชิงตัน ตั้งชื่อว่า "แบบจำลองวิฤตการณ์ The Critical Events Model หรือ CEM" และสามารถปรับใช้กับการวางแผนโครงการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นอย่างดี นักวางแผนหรือนักออกแบบการฝึกอบรมย่อมสามารถระบุหรือกำหนดเหตุการณ์ที่สำคัญ ยิ่งที่ต้องเกิดขึ้นในการฝึกอบรมได้

1.1 ระบุความต้องการขององค์กร เป็นเหตุการณ์แรกของการ ออกแบบหรือวางแผน และสิ่งที่เราต้องทำในขั้นตอนนี้ก็คือ การสำรวจประเด็นที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งที่เป็นปัญหาในแง่ทฤษฎีและในแง่ปฏิบัติ เพื่อตกลงกันให้ได้เสียก่อนว่านั่นคือปัญหา และการให้ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการคือ ทางแก้ปัญหาเหล่านั้น ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องแสวงหาข้อมูล สารสนเทศ พูดคุยกับผู้คน รวบรวมข้อมูล ฯลฯ ซึ่งเป็นส่วนแรกของการวางแผน

1.2 การระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงาน งานที่กล่าวในที่นี้ก็คือ งานที่สัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร รายละเอียดที่กล่าวถึงก็คือ 1) ภาพของงาน 2) การปฏิบัติงานที่ต้องขึ้นอยู่แก่กันและกัน ธรรมชาติขององค์การ ภารกิจที่จะบรรลุ เป้าหมายแต่ละคนต้องมีส่วนช่วยให้งานเดินไปได้ โดยที่ผลลัพธ์ของกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งจะเป็นปัจจัยนำเข้าสำหรับต่อไป 3) มาตรฐานของงาน ซึ่งได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพและปริมาณ ซึ่งในแต่ละองค์กร ความหมายของคำเหล่านี้อาจไม่เหมือนกัน ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและชัดเจน และ 4) งานนั้นเป็นงานกลุ่มหรือรายบุคคล แหล่งสารสนเทศในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้มาจากการบันทึกและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การประชุม ปรึกษาหารือ การค้นคว้า การสังเกตแล้วการประเมินและการตัดสินใจ

1.3 ระบุความต้องการทางการเรียนรู้ หรือความต้องการของผู้รับ การฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการวางแผนตอนนี้ คือ เพื่อระบุความต้องการทางการเรียนรู้ของบุคคลที่จะต้องทำงานตามที่ได้กำหนดให้ทำ ความต้องการของผู้รับการฝึกอบรมมี 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการที่กำหนดไว้เกิดขึ้นโดยตรง จากการระบุรายละเอียดของการทำงานที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ระบุได้ชัดเจนว่า คนๆ หนึ่งควรจะทำอะไร จากนั้นจะทำให้สามารถบอกได้ว่า อะไรคือความต้องการเฉพาะคนที่กำลังทำงานนั้นอยู่ 2) ความต้องการที่นำไปใช้ประโยชน์ เป็นความต้องการที่ไม่บ่งเฉพาะเจาะจง สำหรับการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่เป็นความต้องการที่เกิดจากสถานการณ์มากกว่า ถ้าคนๆ หนึ่งกำลังได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นหรือถ่ายโอนตำแหน่ง อย่างน้อยก็ต้องการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เขาทำงานในตำแหน่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนคนที่ยังทำงานเดิมอยู่ก็ต้องการฝึกอบรมเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง กระบวนการเทคโนโลยีหรือวัสดุที่เกิดขึ้น ความต้องการประยุกต์หรือเพื่อนำไปใช้อาจเกิด จากการที่คนงานใหม่มาเข้าทำงานในหน่วยงาน มีการวางงานใหม่ให้คนเดิมที่ทำงานอยู่ไปทำงานใหม่ที่ต่างจากเดิม แล้วเอาคนงานใหม่เข้ามาแทน และ 3) ความต้องการจากใจ เป็นความต้องการที่แรงมาก เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น ถ้าผู้เรียนรู้สึกว่านั้นคือสิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้

1.4 การกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการ การกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนนี้ก็เพื่อ 1)ระบุองค์ประกอบที่จะนำมาพิจารณา จุดมุ่งหมายของโครงการ และ พิจารณาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้รับในการอบรม และ 2) ทำรายการจุดมุ่งหมาย ของโครงการและจุดมุ่งให้การเรียนรู้เฉพาะอย่างที่สัมพันธ์กับแบบที่ออกและอยู่ในการ พัฒนาการวางแผน เริ่มด้วยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการที่มีอยู่ด้วยการ คำนึงถึง คือ 2.1) เวลาที่จะมีสำรับการนำผลของการฝึกอบรมไปแก้ปัญหา 2.2) แหล่งทรัพยากรที่จะมีให้แก่โครงการฝึกอบรม และ 2.3) บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากพิจารณาลำดับความสำคัญแล้ว ควรทำเป็นรายงานความต้องการตามลำดับความสำคัญ

1.5 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ สิ่งที่ ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการคือ การทำรายการของหัวข้อที่ผู้รับการฝึกอบรมจะ เรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้แล้วในตอนก่อน และทำรายการเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ลำดับการเรียนรู้ ที่เกิดขึ้น การสร้างหลักสูตรในที่นี้ครอบคลุมตัวแปรหลายๆ อย่างคือ การเลือกเนื้อหา ประเภทของเนื้อหา การเรียนลำดับการเสนอเนื้อหาและบทเรียน

1.5.1 การเลือกเนื้อหา เป็นส่วนของการวางแผนที่เราไม่หวังว่าผู้จัดการฝึกอบรมจะรู้เนื้อหา เป็นสิ่งที่ยากสำหรับเขา การเลือกเนื้อหาต้องเป็นหน้าที่ของนักเนื้อหา ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องเชิญมาร่วมในการวางแผน

1.5.2 นักเนื้อหา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเนื้อหา ซึ่งมี 2 ประเภท คือ บุคลากรภายในองค์กรและบุคลากรภายนอกองค์กร บุคลากรภายในองค์กร อาจได้แก่ บุคลากรที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกอบรมทำนองนี้มาก่อน ถึงแม้จะไม่ใช่มืออาชีพแต่ก็สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญเชิงสัมพันธ์เนื้อหาให้เข้ากับการปฏิบัติได้ บุคลากรภายนอก องค์กร หมายถึง บุคลากรภายนอกองค์กรที่เชิญมาช่วยในการเลือกเนื้อหาวิชา บุคคลเหล่านี้อาจมีอาชีพเป็นผู้ขายโครงการ ผู้บริการ ที่ปรึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เชี่ยวชาญในเนื้อหา ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องเลือกเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการ

1.5.3 ประเภทของเนื้อหา อาจแบ่งได้ 4 ประเภท คือ 1) เนื้อหาที่ขาดไม่ได้ ถ้าจะถามว่าไม่ต้องมีไม่ได้หรือ คำตอบก็จะบอกว่าไม่ได้ 2) เนื้อหาที่พอจะช่วยได้ ได้แก่ เนื้อหาที่มาเสริมให้แก่เนื้อหาที่ขาดไม่ได้ 3) เนื้อหาที่อยู่วงนอกถ้าขาดเสียอาจไม่ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนไป และ 4) เนื้อหาที่ไม่เกี่ยวข้อง ถ้ามีผู้ถามว่าทำไมมีเนื้อหาประเภทนี้อยู่ด้วย เนื้อหาประเภทนี้เกิดขึ้นมาหลายสาเหตุ เหตุหนึ่งที่เกิดขึ้นเสมอ คือ แนวโน้มที่บุคคลบางคน เช่น ผู้บริหารหน่วยงานรู้สึกว่าเนื้อหานั้นดี เราก็ควรนำเนื้อหาประเภทนั้นมาใช้ในการฝึกอบรม

1.5.4 การเรียงลำดับเนื้อหา เป็นส่วนที่สองของหลักสูตร รองมาจากเนื้อหาวิชา การเรียงลำดับเนื้อหาก็คือ การเสนอเนื้อหาต่อผู้รับการฝึกอบรม ควรเรียงลำดับการเสนออย่างไร ผู้จัดการฝึกอบรมอาจนำหัวข้อการพิจารณาการเรียนลำดับเนื้อหาดังนี้ 1) เรียงลำดับจากกว้างมาสู่เฉพาะ 2) จากเฉพาะไปสู่กว้าง 3) จากนามธรรมไปสู่รูปธรรม และ 4) จากแนวคิดของสภาวะแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้อง ก่อนที่ผู้จัดการฝึกอบรมจะจัดการเรียนเนื้อหา จะต้องมีเนื้อหาดังกล่าวชัดเจน บางครั้งตัวเนื้อหาจะบอกลำดับแก่เราได้

1.5.5 ตัวบทเรียน เนื้อหาจากผู้จัดการฝึกอบรมมา สามารถพิจารณาได้ที่ว่าใครจะเป็นผู้มาให้การฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรมทุกคนที่สามารถทำเช่นนั้นได้ หรือหวังไว้ว่าจะมีความสามารถเช่นนั้นทุกคนได้ แต่เมื่อพิจารณาอย่างลึกซึ้งแล้ว เห็นว่ามีส่วนประกอบในตัวบทเรียนอยู่ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการเตรียม เป็นการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เตรียมพร้อมสำหรับสถานการณ์การฝึกอบรม การทำตัวให้คุ้นเคยและสบายใจกับแผน บทเรียนหรือเนื้อหาต่างๆ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เครื่องมือ อุปกรณ์ และการเตรียมผู้รับการฝึกอบรมด้วยการทำให้แน่ใจว่า ผู้รับการฝึกอบรมทราบว่าการฝึกอบรมที่ไหน วันเวลาใด และกิจกรรมการฝึกอบรมมีอะไรบ้าง 2) การนำเสนอ ครอบคลุมวิธีการสอน หรือวิธีการถ่ายทอดหลายอย่าง เช่น การแนะนำ การสาธิต การให้ซักถาม การอภิปราย 3) ขั้นการนำโปใช้ เป็นขั้นที่ต่อเนื่องจากขั้นการนำเสนอที่ผู้รับการฟิกอบรมใช้สิงที่ได้ เรียนรู้มาจากวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญ มาฝึกปฏิบัติทำภารกิจทั้งหมด หรือบางส่วนของภารกิจ ซึ่งเสนอแล้วในขั้นการนำเสนอกิจกรรมของผู้รับการฝึกอบรมอาจรวมถึงการใช้สถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การอบรมรายกลุ่มย่อย หรือยุทธศาสตร์อื่นใดที่เปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรม และโดยเฉพาะการประชุมเชิงปฏิบัติการ นำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาลงมือปฏิบัติจริงในขณะที่การฝึกอบรม กำลังดำเนินการอยู่ และ 4) ขั้นพิสูจน์ยืนยัน เพื่อการประเมินยึดถือหลักเกณฑ์การระเมิน ตามที่ผู้ให้การฝึกอบรมกับผู้รับการฝึกอบรมตกลงกันว่า ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องทำได้ถึงระดับใด และจะต้องทดลองปฏิบัติได้จนถึงระดับที่ต้องการนั้น

สมคิด บางโม (2551, หน้า 74)ได้กล่าวว่า วิธีดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เป็นขั้นตอนการวางแผน ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาดูว่ามีปัญหา หรือขัดข้องอะไรเกิดขึ้น ซึ่งเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมในด้านใดเมื่อทราบความจำเป็นของการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วก็ต้องกำหนด วัตถุประสงค์ กำหนดหลักสูตร และระยะเวลา กำหนดบุคคลที่จะเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการและ เนื้อหารายละเอียดของหลักสูตร โดยแบ่งหลักสูตรออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่เป็นทฤษฎี คือส่วนที่เป็นเนื้อหาความรู้ ว่าจะมีหัวข้อวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานได้และส่วนที่เป็นการปฏิบัติ คือการที่ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการมาประชุมปรึกษาหารือ ประชุมแก้ปัญหาข้อขัดข้อง โดยอาจจะจัดแบ่งกลุ่มหรือกลุ่มย่อยๆ ก็ได้ โดยผู้จัดการประชุมจะต้องคัดเลือกผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการและจะต้องแจ้งให้ผู้เข้ารับคัดเลือกเตรียมตัวด้วยหรืออาจมีการเตรียมกลุ่มย่อย เมื่อมีการแบ่งย่อยเนื้อหาของปัญหาเป็นข้อๆ เพื่อแบ่งกลุ่มประชุมแยกตามหัวข้อเหล่านั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ระยะระหว่างการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เป็นการชี้แจงขั้นตอน และวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ผู้เข้ารับการประชุมทราบว่ากลุ่มใดได้หัวข้อใดบ้างโดยมีการบรรยายหรือการอภิปรายทางวิชาการ โดยวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นการเสนอแนะหรือชี้แนวทางให้ทราบปัญหาข้อขัดข้องหรือแนวทางการพิจารณาอาจมีการประชุมกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย ทั้งนี้จุดมุ่งหมายก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ใช้หลักวิชาการที่ได้รับจากวิทยากรผู้บรรยาย หรือการอภิปรายมาพิจารณาประกอบกับปัญหาหรือประเด็นต่างๆ ของแต่ละคนในกลุ่มโดยการประชุมแลกเปลี่ยนประเด็นความรู้หรือให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาจากนั้นก็มีการนำผลการประชุมกลุ่มย่อยมารายงานต่อที่ประชุมใหญ่เพื่อให้ที่ประชุมกลุ่มใหญ่พิจารณารายงานการประชุมกลุ่มย่อยทุกๆ กลุ่ม เพื่อปรับปรุงและแก้ไขหรือเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่ง หากที่ประชุมใหญ่ลงมติยอมรับการประชุมครั้งนี้ ก็ถือว่ารายงานเหล่านี้ เป็นรายงานหรือมติของที่ประชุมใหญ่โดยมติที่ประชุมใหญ่นี้ ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทุกคนจะต้องถือปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติงานต่อไป

3. ระยะหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

หลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการควรจะได้จัดให้มีการประเมินผลและติดตามผลเพื่อพิจารณาดูว่า เมื่อจบหลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง หรือปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และประสบความสำเร็จเพียงใด

ชุมพล ประเทพา (2552,หน้า 28) ได้สรุปกระบวนการของการจัดประชุมปฏิบัติการอย่างเป็นระบบซึ่งแบ่งออกเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการประชุมปฏิบัติการในขั้นตอนนี้ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ 3 ประการคือ

1. วิเคราะห์องค์กร (Organizational Analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวรวมทั้งแนวโน้มต่างๆที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายของหน่วยงานจะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางของการวางแผนประชุมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์หน่วยงานยังเป็นการตรวจสอบบรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ (Task and Knowledge Skill and Ability Analysis) ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความต้องการในการประชุมเชิงปฏิบัติการคือการวิเคราะห์ภารกิจซึ่งบุคลากรจะต้องปฏิบัติภายหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์นี้ จะแบ่งออกว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำอะไรอย่างไรและเพราะเหตุผลใด

3. การวิเคราะห์บุคคล (Person Analysis) การวิเคราะห์ในขั้นนี้จะช่วยให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ศักยภาพและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานอยู่ในระดับใดการวิเคราะห์บุคคลจะมุ่งเน้นไปที่ระดับความเลวของการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนเพื่อพิจารณาว่าบุคลากรจำเป็นที่จะต้องได้รับการแนะนำเพิ่มเติมหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการข้อมูลต่างๆที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรกจะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการต่อไปและยังเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการประเมินผลโครงการประชุมปฏิบัติการอีกด้วย

ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือกและออกแบบโครงการประชุมปฏิบัติการขั้นตอนนี้เป็นการคัดเลือกและออกแบบโครงการประชุมปฏิบัติการซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้กระบวนการขั้นตอนนี้นับได้ว่ามีความละเอียดอ่อนต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเป็นอย่างมากผู้ดำเนินการจัดการประชุมปฏิบัติการจะต้องมีความรู้ในทางด้านหลักการเรียนรู้และการเลือกสรรสื่อการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปตามที่ได้มุ่งหวังไว้

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินการสร้างเกณฑ์ (Criterion) สำหรับการประเมินผลควรที่จะกระทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงการประชุมปฏิบัติการโดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอ้างอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประชุมปฏิบัติการที่ได้กำหนด

ขั้นตอนที่ 5 การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ผู้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่ของการประชุมเชิงปฏิบัติการให้เรียบร้อยไม่ว่าจะเป็นไปในด้านของโต๊ะเก้าอี้อุปกรณ์และสื่อการสอนต่างๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการกระบวนการของการประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 2 ชนิดด้วยกัน คือการสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผลและการวัดผลโดยใช้วิธีการทดลองเพื่อตรวจสอบว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดๆเกิดขึ้นหรือไม่ภายหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สรุปได้ว่ากระบวนการหรือขั้นตอนในการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการฝึกอบรมมีขั้นตอนหลักๆที่สำคัญอยู่6ขั้นตอนคือขั้นตอนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมขั้นตอนการกำหนดหลักสูตรและโครงการในการฝึกอบรมขั้นตอนดำเนินการฝึกอบรมขั้นสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินและการประเมินผลติดตามผลการอบรมซึ่งหากจะสามารถกำหนดได้มากกว่าได้ตามกระบวนการของแต่ละบุคคล

ดังนั้น การประชุมเชิงปฏิบัติการ สรุปได้ว่าเป็นการประชุมร่วมกันเป็นกลุ่มสำหรับระยะเวลาหนึ่ง เน้นการฝึกหรือลงมือปฏิบัติ เพื่อฝึกการแก้ปัญหาโดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติให้เกิดทักษะ ความเชี่ยวชาญ ตามกระบวนการขั้นตอน มีการวัดและประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3.3.2 การศึกษาดูงาน

3.3.2.1 ความหมายของการศึกษาดูงาน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหายเกี่ยวกับ การศึกษาดูงานไว้ดังนี้

ศราวุธ ทาคำ(2557,หน้า 99) กล่าวไว้ว่า การศึกษาดูงานหมายถึงการมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้นๆ และเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก

ลัดดา ศุขปรีดี (2552 หน้า 55) กล่าวว่า การศึกษาดูงานเป็นการศึกษานอกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศอันซ้ำซากจำเจของงานประจำที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสร้างเสริมแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง การศึกษาดูงานอาจทำได้ตั้งแต่สถานที่ไม่ห่างไกลมากไปกลับได้ใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันเดียว เช่น การดูงานการเรียนการสอนต่างสถาบัน การเยี่ยมชมสถานประกอบการในสถานที่ใกล้เคียง หรือภายในประเทศไปจนถึงเดินทางไปต่างประเทศหรือในส่วนต่างๆ ของโลก

เคียงขวัญ สกุลฮูฮา (2552,หน้า 80) ได้กล่าวถึงการไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนอื่นว่า เป็นกิจกรรมการไปศึกษาการกระทำที่ดีที่สุดของโรงเรียนต้นแบบหรือโรงเรียนตัวอย่าง ทำให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ตรง มีโอกาสได้เห็นสิ่งต่างๆ ที่มีความหลากหลาย แล้วนำสิ่งเหล่านั้นมาปรับปรุง ดัดแปลง ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่ของตนเอง

สรุปได้ว่าการศึกษาดูงานหมายถึงการศึกษานอกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆในช่วงเวลาสั้นๆ และเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆที่จะนำมาพัฒนางานให้มีความก้าวหน้าทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร

3.3.2.2 รูปแบบของการศึกษาดูงาน

มีนักการศึกษาได้กล่าวเกี่ยวกับรูปแบบของการศึกษาดูงานไว้ดังนี้

ศราวุธ ทาคำ(2557,หน้า 98)กล่าวว่า รูปแบบการดูงานนอกสถานที่ประกอบด้วย 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การดูงานภายในองค์กรเดียวกัน การดูงานภายในองค์กรเดียวกันการดูงานลักษณะนี้เป็นการดูงานนอกสถานที่จากองค์กรเดียวกัน เพื่อศึกษาดูงานเกี่ยวกับวิธี/รูปแบบการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) สามารถนำมาใช้เป็นตัวอย่างหรือแม่แบบในการทำงานได้ ทั้งนี้การดูงานในรูปแบบนี้ค่อนข้างสะดวกในการติดต่อประสานงานและการแลกเปลี่ยนข้อมูล เนื่องจากเป็นการดูงานในองค์กรเดียวกันและบุคลากรอาจคุ้นเคยรู้จักกันอยู่แล้ว จึงทำให้การติดต่อเพื่อขอดูงานไม่ยุ่งยาก

2. การดูงานภายนอกองค์กร การดูงานภายนอกองค์กรเป็นการเปิดประสบการณ์ให้กับบุคลากรได้เห็นการทำงานขององค์กรภายนอกที่มีวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (best practice) เป็นวิธีการปฏิบัติงานที่บุคลากรไม่เคยเห็นมาก่อน ซึ่งบุคลากรสามารถนำมุมมองที่ได้รับมาปรับใช้ในองค์กรของตนได้ อย่างไรก็ตามการดูงานภายนอกองค์กร บุคลากรจะต้องมีการเตรียมความพร้อมโดยมีขั้นตอนการประสานงานไว้ล่วงหน้าหลายขั้นตอน เช่น การติดต่อเพื่อกำหนดวัน/เวลาในการดูงานจากองค์กรภายนอก การจัดเตรียมการเดินทาง การจัดเตรียมของที่ระลึกและการขออนุญาตล่วงหน้าหากต้องการขอถ่ายรูปหรือบันทึกเสียง เป็นต้น

เดียงขวัญ สกุลฮูฮา (2552,หน้า 80) ได้กล่าวถึงรูปแบบการศึกษาดูงานไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการศึกษาดูงาน สำรวจและรวบรวมข้อมูลจากงานของโรงเรียนที่รับผิดชอบด้ายเทคนิควิธีการต่างๆ ที่โรงเรียนใช้อยู่จากข้อมูลเหล่านี้ ผู้บริหารจะประมวลเข้าเป็นความต้องการในการพัฒนา งานของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการคิกบาดูงานเมื่อโรงเรียน สำรวจได้ข้อมูลและความจำเป็นในการพัฒนางานแล้ว ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู และบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนต้องการอะไร และ ต้องการให้บุคลากรที่จะไปศึกษาดูงานมีความรู้ ความสามารถหรือความชำนาญในระดับ ใดแล้วกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ขึ้นมา

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดรูปแบบในการศึกษาดูงานเมื่อทราบความต้องการ ความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานแล้ว ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบที่ เกี่ยวข้องต้องพิจารณาหารูปแบบที่สอดคล้องกับหน่วยงานที่จะดำเนินการ เช่น การประชุม มอบหมายให้บุคลากรที่รับผิดชอบการศึกษาดูงานด้านการให้บริการแก่ชุมชน ด้านการ ประชาสัมพันธ์โรงเรียนที่ไปศึกษาดูงาน โดยการสังเกต สัมภาษณ์ และสอบถามผู้ที่ เกี่ยวข้องรับผิดชอบโรงเรียนที่ไปศึกษาดูงาน

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนการคิกบาดูงาน เมื่อได้รูปแบบที่จะดำเนินการศึกษาดูงานแล้วก็นำคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องไปศึกษาดูงาน ตามที่กำหนดไว้มอบหมายให้แต่ละ คนดำเนินการตามขั้นตอนที่ 3 คือศึกษาดูงานด้านการให้บริการด้านชุมชนและด้านการ ประชาสัมพันธ์โรงเรียนที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นการประเมินผล ในการประเมินผลการศึกษาดูงานนั้น ผู้บริหารคือผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะดำเนินการประเมินทั้งในด้านของวิธีและผลที่เกิดจากการ พัฒนาศึกษาดูงานสำหรับการประเมินการพัฒนาการศึกษาดูงาน ควรทำเมื่อบุคลากรผ่าน การศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานสักระยะเวลาหนึ่ง ผลการประเมินทั้งสองด้านจะเป็นประโยชน์ แก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

สรุปได้ว่ารูปแบบของการศึกษาดูงานเป็นการดูงานภายในองค์กรเดียวกันหรือการดูงานภายนอกองค์กร เป็นวิธีการศึกษาดูการปฏิบัติงานที่บุคลากรไม่เคยเห็นมาก่อน ซึ่งบุคลากรสามารถนำมุมมองที่ได้รับมาปรับใช้ในองค์กรของตนหรือเป็นแม่แบบในการปฏิบัติได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3.2.3 ประโยชน์ของการศึกษาดูงาน

มีนักการศึกษาได้กล่าวเกี่ยวกับประโยชน์ของการศึกษาดูงานไว้ดังนี้

ศราวุธ ทาคำ(2557,หน้า 99) การดูงานจากองค์กรเดียวกันจะทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในรูปแบบการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจขั้นตอน การเชื่อมโยงการทำงานของตนกับงานอื่น รวมถึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ การดูงานจากองค์กรเดียวกันยังช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นที่อยู่ในองค์กรเดียวกันและการดูงานจากองค์กรภายนอกจะช่วยทาให้บุคลากรเกิดมุมมองใหม่ๆ เป็นการเสริมสร้างแนวคิดหรือวิสัยทัศน์ในการทำงานทำให้บุคลากรมีแนวคิดใหม่ๆ จากการปฏิบัติงานขององค์กรภายนอก อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากได้เห็นรูปแบบการทำงานขององค์กรอื่น อันนำไปสู่การจุดประกายให้บุคลากรเกิดการเปรียบเทียบรูปแบบหรือขั้นตอนการทำงาน ของตนเองกับองค์กรภายนอก

เคียงขวัญ สกุลฮูฮา (2552,หน้า 80) ได้กล่าวถึงการไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนอื่นว่า กิจกรรมดังกล่าวจะไม่ทำให้หลงผิดไปว่า สิ่งที่ตนทำขึ้นนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีสิ่งใดมาเปรียบเทียบ การไปศึกษาดูงานย่อมทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการทำงานตลอดจนอุปสรรคต่างๆ ที่อาจนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตนเอง การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่จะทำให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ตรง มีโอกาสได้เห็นสิ่งต่างๆ ที่มีความหลากหลาย แล้วนำสิ่งเหล่านั้นมาปรับปรุง ดัดแปลง ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์กับงานในหน้าที่ของตนเอง ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่โรงเรียนควรจัดดำเนินการเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้บริหารควรจะพยายามหาโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงานทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในรูปแบบการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจขั้นตอน การเชื่อมโยงการทำงานของตนกับงานอื่น ช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นที่อยู่ในองค์กรเดียวกันเกิดมุมมองใหม่ๆ เป็นการเสริมสร้างแนวคิดหรือวิสัยทัศน์ในการทำงานทำให้บุคลากรมีแนวคิดใหม่ๆ อันนำไปสู่การจุดประกายให้เกิดความสำเร็จต่องานและองค์กร

3.3.3 การนิเทศภายใน

3.3.3.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างนิเทศ ในอันที่จะพัฒนาปรับปรุงส่งเสริม สนับสนุน หรือการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการนิเทศ ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ให้เกิดการพัฒนาและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน ดังนี้

นิเวทย์ บุญโยธา (2550, หน้า47) กล่าวว่า การนิเทศภายในหมายถึง การทำงานอย่างมีระบบของผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูโนโรงเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน พัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ และศักยภาพในการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนที่สอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ และให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมใน กระบวนการนิเทศภายโนโรงเรียน

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 4) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญาจิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

พัชรี ศานติอาวรณ์ (2552, หน้า 12) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการท างานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยการระดมสรรพกำลัง สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ที่ตรงกับความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

สุมาลี นามแสง(2556, หน้า 69) กล่าวว่า การนิเทศภายในนั้นมีจุดเน้นที่การนิเทศการสอน เป็นระบบย่อยของระบบโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การดำเนินการนิเทศภายในนั้น มีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนของครูผู้สอน เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น และเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ชาคริต เรืองประพันธ์ (2556, หน้า 48) กล่าวว่า การนิเทศภายใน คือ การดำเนินการใดๆ ของโรงเรียน ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีกำลังใจในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาการดำเนินการใดๆ ของโรงเรียน

ให้เป็นไปตามมาตรฐานใดของโรงเรียนและบุคลากรให้สูงขึ้นและรักษาไว้จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับผลประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย อีกทั้งผ่านการประเมินทั้งภายในและภายนอก

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง ความพยายามของผู้นิเทศที่จะพัฒนาปรับปรุงส่งเสริม สนับสนุน หรือการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3.3.3.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

สงัด อุทรานันท์(2530, หน้า 8) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการดังนี้

1.เพื่อพัฒนาคนหมายถึง เป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพ่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

2.เพื่อพัฒนางานมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเหตุนี้การนิเทศที่จัดขึ้นมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนางาน คือการสร้างกิจรรมการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

3.เพื่อสร้างประสานสัมพันธ์เป็นการสร้างประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับและคอยตรวจสอบหรือคอยจับผิด

4.เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดกิจกรรมนิเทศที่มุ่งให้กำลังใจแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศ เนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงาน หากนิเทศไม่ได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การนิเทศการศึกษาก็ย่อมประสบผลสำเร็จได้ยาก

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2546,หน้า7) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. เพื่อช่วยให้ครูมองเห็นปัญหาและความต้องการจำเป็นของเด็กและเยาวชนสามารถจัดสนองความต้องการของเด็กและเยาวชนได้รวมทั้งการช่วยแก้ไขและป้องกันปัญหา

2. เพื่อช่วยครูผู้บริหารและข้าราชการทุกฝ่ายได้มองเห็นและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการศึกษาและบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว

3. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและเจ้าหน้าที่อยู่ในสภาพที่ดีและร่วมปฏิบัติงานเป็นคณะด้วยกำลังและสติปัญญา

4. เพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพในการสอนตลอดจนทำแผนการสอนสื่อการสอนการประเมินผล

5. เพื่อประสานงานกับผู้บริหารการศึกษาในอันที่จะแก้ปัญหาต่างๆที่โรงเรียนไม่อาจดำเนินงานได้ตามลำพัง

6. เพื่อช่วยประเมินผลงานของครูและเจ้าหน้าที่รวมทั้งช่วยวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่มีให้เหมาะสม

7. เพื่อช่วยให้ครูใหม่ได้เข้าใจงานของโรงเรียนและอาชีพของครู

8. เพื่อช่วยในด้านประชาสัมพันธ์และสร้างครูให้มีลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ

กรองทอง จิรเดชากุล (2550,หน้า 4) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน

2. เพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถมีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด

3. เพื่อให้บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

ธีรศักดิ์ เสื่อยไธสง (2550, หน้า2) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาคน คือ เน้นความรู้ ศักยภาพ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. พัฒนางาน คือ เน้นภารกิจหลัก ได้แก่ การสอน เทคนิควิธีการสอน

3. ประสานสัมพันธ์ คือ เน้นความร่วมมือ ความเข้าใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

4. สร้างขวัญและกำลังใจ คือ เน้นการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

จิณหธาน์ อุปาทัง (2551, หน้า 21) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ได้ว่าเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเฉพาะครูให้มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพทางด้านวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้นตามไปด้วย

ชัยณรงค์ ฤทธิ์วงศ์ (2553, หน้า 36) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1.การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน

2.การนิเทศจะช่วยให้ครูอาจารย์ ได้รับการพัฒนาด้านวิชาการและการสอน

3.การนิเทศจะช่วยให้ครูสามารถจำแนกความรู้ความสามารถความรับผิดชอบของครูอาจารย์ และช่วยให้การตัดสินปัญหาการเรียนการสอนได้

4.การนิเทศจะช่วยให้ครูอาจารย์ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

5.การนิเทศจะช่วยให้ครูอาจารย์ มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดแนวคิดใหม่ และนำการวิเคราะห์วิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน

6. การนิเทศช่วยให้ครู อาจารย์ เข้าใจปรัชญา นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

7. การนิเทศช่วยให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจ มีความรู้สึกปลอดภัยมีความรักและความภูมิใจในวิชาชีพ

สุมาลี นามแสง(2556, หน้า 70) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความมุ่งหมาย ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย การให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการเรียนการสอน เพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านการเรียนการสอน

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ประกอบด้วย การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อคุณภาพของนักเรียน และเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน

3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในมีความมุ่งหมาย คือ ช่วยให้ครูมองเห็นปัญหาและความต้องการจำเป็นของเด็กและเยาวชนสามารถจัดสนองความต้องการของเด็กและเยาวชนได้รวมทั้งการช่วยแก้ไขและป้องกันปัญหาครูผู้บริหารและข้าราชการทุกฝ่ายได้มองเห็นและเข้าใจจุดมุ่งหมายของการศึกษาและบทบาทหน้าที่ของตนเองสามารถดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและเจ้าหน้าที่อยู่ในสภาพที่ดีและร่วมปฏิบัติงานเป็นคณะด้วยกำลังและสติปัญญาครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพในการสอนตลอดจนทำแผนการสอนสื่อการสอนการประเมินผล

3.3.3.3 ขอบข่ายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นรูปแบบของการนิเทศการสอนที่จัดดำเนินการโดยบุคลากรภายในโรงเรียน ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายเป็นผู้นิเทศ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการดำเนินการนิเทศดังนี้

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล (2552,บทความ)กล่าวถึงขอบเขตของงานนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาว่างานวิชาการภายในโรงเรียนที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบมี 2 ประเภท คือ

1. งานหลัก ได้แก่ หลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

2. งานสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ งานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ กิจการนักเรียน ธุรการและการเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชน ขอบเขตงานที่กล่าวมานี้หากผู้บริหารมีความมุ่งหวังที่จะให้ได้ผลงานของบุคลากรภายใต้การควบคุมดูแลมีคุณภาพก็จำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจึงจะได้

ผลงานที่มีคุณภาพตามความมุ่งหวังที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาถึงงานภายในสถานศึกษาที่ครูและบุคลากรจะต้องปฏิบัติ ก็อาจจะกล่าวได้ว่าประกอบด้วยงานต่อไปนี้ (สงัด อุทรานันท์2529, หน้า 203 – 206)

1. งานหลัก เป็นงานสำคัญซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาโดยตรง หากครูและบุคลากรไม่ได้เอาใจใส่ต่องานเหล่านี้ถือว่าเป็นความล้มเหลวที่สุด งานหลักที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติและถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งจะประกอบด้วย

1.1 หลักสูตร ได้แก่

– การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น

– การสร้างหลักสูตรเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น

– การจัดแผนการเรียนการสอน

– การจัดทำโครงการสอน

– การจัดตารางสอน

– การจัดครูผู้สอน

– การจัดชั้นเรียน (จัดนักเรียนเข้าแผนการเรียน)

– การจัดกิจกรรมในหลักสูตร

– การผลิตสื่อและอุปกรณ์การสอน ฯลฯ

1.2 การเรียนการสอน ได้แก่

– การพัฒนาเทคนิควิธีการสอน

– การพัฒนาเทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

– การพัฒนาเทคนิคในการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอน ฯลฯ

1.3 การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ได้แก่

– การสร้างข้อทดสอบ

– การวัดและประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

– งานทะเบียนวัดผลและรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน

2. งานสนับสนุนวิชาการ เป็นงานที่จะช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้งานหลักดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ งานสนับสนุนวิชาการที่ผู้บริหารอาจจะจัดให้มีการนิเทศเพื่อประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหลัก ก็คือ

2.1 งานที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ ได้แก่

– การใช้ประโยชน์จากบริเวณสถานศึกษา

– การใช้อาคารเรียน ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการในวิชาต่างๆ

– ห้องโสตทัศนูปกรณ์

– ห้องแนะแนว ฯลฯ

2.2 งานธุรการเงิน ได้แก่

– การปฏิบัติเกี่ยวกับงานธุรการ

– การปฏิบัติเกี่ยวกับงานการเงินและพัสดุ ฯลฯ

2.3 งานกิจการนักเรียน ได้แก่

– กิจกรรมนักเรียน

– การบริการด้านสุขภาพอนามัย

– โครงการอาหารกลางวัน ฯลฯ

2.4 งานสัมพันธ์ชุมชน ได้แก่

– การศึกษาเกี่ยวกับชุมชน

– การบริการชุมชน

– สมาคมครูและผู้ปกครอง ฯลฯ

การที่จะดำเนินงานนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ได้ผลนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีความเข้าใจในหลักการของการนิเทศ สิ่งสำคัญประการแรกนั้น จำเป็นจะต้องเข้าใจและแยกให้ออกว่างานใดเป็นงานนิเทศ และงานใดเป็นงานบริหาร หากผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานโดยไม่ได้มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานเลยนั้นไม่ถือว่าเป็นงานนิเทศ การทำความเข้าใจ เรื่องพฤติกรรมการนิเทศกับพฤติกรรมการบริหารนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการจัดการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะการจำแนกออกได้ว่างานใดเป็นงานนิเทศและงานใดเป็นงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บริหารจะทำให้ปริมาณของงานที่จะต้องทำการนิเทศมีน้อยลง ผู้บริหารย่อมจะสามารถทุ่มเทความพยายามไปสู่งานนิเทศได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้หากไม่จำแนกงานนิเทศกับงานบริหารให้ชัดเจน ก็อาจก่อให้เกิดความสับสน และเป็นผลในทางลบต่อเจตคติต่อการนิเทศได้

สุมาลี นามแสง (2556, หน้า 70) ได้สรุปขอบข่ายของการนิเทศไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียนมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ บุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นผู้จัดดำเนินการ เป็นเจ้าของเรื่องการนิเทศตามความต้องของครูในสถานศึกษานั้นๆ การดำเนินงาน กระบวนการจัดกิจกรรมต่างๆเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

2. ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ต้องมีจุดมุ่งหมายหลักว่า การนิเทศภายในเป็นการมุ่งพัฒนาครูผู้สอนภายในสถานศึกษา ให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อทำให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหมายของการศึกษา โดยทั่วไป การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

3. ผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา(ฝ่ายวิชาการ)หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาครูอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เชิญมาเป็นวิทยากร

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานและดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน ในการแนะนำช่วยเหลือมีขวัญกำลังใจ ส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่ายเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

3.3.3.4 หลักการแนวคิดที่ใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546,หน้า 34 อ้างถึงใน รณชิต แสนณรงค์, 2554, หน้า 76) กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งในปัจจุบันยึดกรอบแนวคิดที่ใช้เป็นแนวทางดำเนิน การนิเทศภายในโรงเรียน โดยสรุป ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. วิธีการเชิงระบบ (System Approach) เป็นแนวคิดการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนมีความมุ่งหมายเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน โดยพิจารณาตามความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ วิเคราะห์หาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา และหรือพัฒนา ทดลองดำเนินการ ติดตามประเมินผล ปรับปรุงและนำไปปฏิบัติจริง ทั้งนี้คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด

2. วิธีการเชิงมนุษยนิยม (Humanistic Approach) เป็นแนวคิดการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้วิธีการประสานงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร ร่วมมือร่วมใจ ผู้บริหารและครูได้รับการยกย่อง เชิงชูเกียรติ ให้ขวัญกำลังใจ และมีความรู้สึกอิสระที่จะแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน

3. วิธีการร่วมพัฒนา (Collaborative Approach) เป็นแนวคิดการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้วิธีการร่วมคิด ร่วมทำระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศภายในโรงเรียน และมีการประสานความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางภายนอก หรือแหล่งวิทยากรภายนอกเพื่อช่วยเหลือโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 52–53) ได้กล่าวว่า หลักการสำคัญ ของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การนิเทศภายใน จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายใน

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการพัฒนาของโรงเรียน คือ ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

3. การนิเทศภายในจะต้องสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาครูในโรงเรียนและสอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู

4. เป้าหมายสำคัญของการนิเทศ คือ การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจหลัก คือ การสอนหรือสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ

ธีรศักดิ์ เสื่อยไธสง (2550, หน้า 2) ได้นำเสนอหลักการของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู

4. จัดสภาพแวดล้อม และแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน

5. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 5) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือผู้บริหารสถานศึกษา

3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตรงกับความต้องการของครู เพื่อปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง และเชื่อในความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล

3.3.3.5 เทคนิคสำหรับใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน

ผู้นิเทศจะสามารถดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนได้ผลดีนั้น จะต้องพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเทคนิคต่างๆเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการนิเทศ มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2546,หน้า 31-34) กล่าวถึงเทคนิคการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. เทคนิคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการนิเทศเพื่อพัฒนาครูในสภาวะการทำงานปกติอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มีแนวทางดำเนินการคือผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษากำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องที่จะศึกษาลงมือปฏิบัติจริงสรุปแนวทางหรือความรู้ที่ได้จากการศึกษาจัดการนิเทศจัดเวทีหรือบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้แต่ละคนนำข้อสรุปแนวปฏิบัติงานของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นที่สนใจเรื่องเดียวกันสนทนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แลกเปลี่ยนความคิดและแลกเปลี่ยนผลงานสรุปแนวคิดหรือองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. เทคนิค Jig Saw เป็นวิธีการนิเทศพัฒนาครูเป็นรายบุคคลโดยกลุ่มผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจแก่ครูผู้รับการนิเทศแนวดำเนินการคือผู้นิเทศสำรวจความต้องการเรื่องที่ผู้รับการนิเทศต้องการรู้จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาตามแผนโดยการแบ่งกลุ่มครั้งที่ 1แบ่งกลุ่มศึกษาตามบัตรงานแบ่งกลุ่มครั้งที่ 2 แต่ละกลุ่มนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งที่ 1 มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่มใหญ่ทุกคนทดสอบความรู้ด้วยตนเองแต่ละคนสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเอง

3. เทคนิคคู่หูปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เป็นวิธีการนิเทศพัฒนาครูเป็นรายบุคคลตามความต้องการของผู้รับการนิเทศโดยวิธีการจับคู่พัฒนาเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้การดำเนินการคือกำหนดข้อตกลงร่วมกันว่าผู้ที่เข้ารับการพัฒนาต้องเผยแพร่ความรู้ความสามารถโดยการลงมือปฏิบัติจริงพร้อมกับคู่หูอย่างน้อย 1 คนการปฏิบัตินั้นให้จัดการเรียนรู้ในสภาวะงานการทำงานปกติคู่หูแต่ละคนนำผลงานหรือกระบวนการทำงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4. เทคนิคการสอนแบบจุลภาค (Microteaching Techniques) เป็นการนิเทศครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ได้มีแนวดำเนินการคือทำความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เตรียมเครื่องมือสื่อและวิธีการประเมินผลผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตรวจแผนการเรียนรู้ร่วมกันก่อนนำไปสอนจริงการสอนจริงนั้นจำนวนนักเรียนประมาณ 5–10 คนผู้รับการนิเทศการสอนตามแผนที่กำหนดไว้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลในกรณีที่ผลยังไม่น่าพอใจผู้รับการนิเทศปรับปรุงและจัดทำแผนการเรียนรู้อีกครั้งเพื่อสอนจริงในกรณีที่ผลน่าพอใจจึงนำวิธีสอนหรือศักยภาพนั้นๆไปจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนปกติ

5. เทคนิคการสอนแนะ (Coaching Techniques) เป็นการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลโดยมีพี่เลี้ยง (Coach) ช่วยแนะนำเพื่อพัฒนาครูให้สามารถการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพแนวดำเนินการคือสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศการศึกษาความต้องการพัฒนาความสามารถของผู้นิเทศจึงเป็นเรื่องสำคัญเมื่อเลือกวิธีใดที่นำไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้แล้วควรกำหนดบทบาทของผู้

นิเทศและผู้รับการนิเทศให้ชัดเจนการนำเทคนิควิธีการนวัตกรรมที่เลือกแล้วลงมือปฏิบัติอาจจะดำเนินการโดยผู้นิเทศเป็นผู้สาธิตหรือพาทำ

6. เทคนิคการร่วมแรงร่วมใจเป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมมือกันเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนรู้แนวดำเนินการคือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศดำเนินการร่วมกันตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติการประเมินผลสรุปและรายงานผลการพัฒนาโดยจัดทำเอกสารรายงานผลการพัฒนาและประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อรับทราบผลการพัฒนาและใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาต่อไป

7. เทคนิคการถามนำสนทนาวิชาการเป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจของผู้รับการนิเทศโดยใช้คำถามเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนการปฏิรูปการเรียนรู้การวัดและประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาและเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวกับการศึกษาแนวดำเนินการคือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดขอบเขตเนื้อหาการนิเทศการเตรียมข้อคำถามโดยผู้นิเทศเป็นผู้จัดเตรียมข้อคำถามตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดผู้รับการนิเทศศึกษารวบรวมข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันที่ประชุมสรุปความรู้ความเข้าใจตามข้อคำถามและเสริมเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่สมบูรณ์ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินและสรุปผลการดำเนินการทั้งด้านความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระและความพึงพอใจ

8. เทคนิคแบบร่วมคิดร่วมทำเป็นการนิเทศที่มุ่งพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศโดยผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการวัดและประเมินผล และการจัดทำเอกสารชั้นเรียนแนวดำเนินการคือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้รับการนิเทศนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่คิดค้นไปปฏิบัติตามขั้นตอนผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำและให้กำลังใจพร้อมทั้งเสริมความรู้และศักยภาพที่จำเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์ประเมินผลและสรุปผลการพัฒนา

9. เทคนิคการตรวจสอบและประเมินตนเองเป็นเทคนิคที่ผู้นิเทศต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและศักยภาพของผู้รับการนิเทศโดยให้ตรวจสอบและประเมินตนเองตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดร่วมกันแนวดำเนินการคือกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยผู้รับการนิเทศวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผู้รับการนิเทศจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่รับผิดชอบตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แผนการจัดการเรียนรู้พร้อมทั้งตรวจสอบและประเมินการจัดการเรียนรู้สรุปผลการประเมินตนเองและเสนอผลการประเมินตนเองต่อผู้นิเทศเพื่อร่วมกันหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขในเรื่องที่ต้องปรับปรุงส่วนเรื่องที่ปฏิบัติได้แล้วกำหนดแนวทางการพัฒนาต่อไป

10. เทคนิคการนำเสนอตัวอย่างผลงานเป็นเทคนิคที่ผู้นิเทศนำตัวอย่างผลงานที่ดีมาให้ผู้รับการนิเทศได้ศึกษาเรียนรู้เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถพัฒนาผลงานทางวิชาการที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพ แนวดำเนินการคือให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของการพัฒนาผลงานวิชาการทั้งในการพัฒนาผู้เรียนความก้าวหน้าด้านวิชาการทางการศึกษาและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูผู้สอนในการเสนอขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นผู้นิเทศเสนอตัวอย่างผลงานทางวิชาการให้ผู้รับการนิเทศศึกษาขั้นตอนดำเนินการพัฒนาผลงานจนเกิดผลสำเร็จผู้รับการนิเทศพิจารณาเลือกประเภทผลงานวิชาการที่สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งเสนอขั้นตอนการพัฒนานาต่อผู้นิเทศผู้รับการนิเทศดำเนินการพัฒนาผลงานทางวิชาการและจัดทำเป็นรายงานผลผู้นิเทศตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องเพื่อแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาผลงานทางวิชาการ

อัมพรวัฒนนิรันดร์ (2546, หน้า 77) กล่าวถึงเทคนิคการนิเทศภายในโรงเรียนหลากหลายวิธีได้แก่

1. เทคนิคการประชุมเป็นการนิเทศเชิงพัฒนาผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ความเข้าใจและศักยภาพในการปฏิบัติงานเน้นให้ผู้เข้าประชุมมีความรู้ความเข้าใจและศักยภาพด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริงโดยนำไปพัฒนาให้มีคุณภาพมากขึ้น

2. เทคนิคการสังเกตเป็นการนิเทศเชิงแก้ไขผู้รับการนิเทศจะมีศักยภาพและเจตคติที่ดีในการสอนซึ่งเป็นการจัดให้บุคคลหนึ่งที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนมาสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในขณะที่ทำการสอนเพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอน

3. เทคนิคการให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการนิเทศรายบุคคลเน้นให้ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้ความเข้าใจเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไปถึงจุดหมายปลายทาง

4. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องของผู้นิเทศต้องทำงานร่วมกับครูผู้นิเทศต้องรู้และเข้าใจเรื่องมนุษยสัมพันธ์และเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตนเองเพราะเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุขเกิดความรักใคร่เชื่อถือศรัทธาไว้วางใจซึ่งกันและกันร่วมมือร่วมใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

5. เทคนิคกระบวนการกลุ่มเป็นเทคนิคที่สำคัญอีกเทคนิคหนึ่งเพราะการทำงานจะสำเร็จและได้ผลดีนั้นต้องมาจากความคิดและร่วมกันปฏิบัติงานของบุคคลหลายฝ่ายการนิเทศปัจจุบันจึงนิเทศเป็นกลุ่มมากกว่านิเทศเป็นรายบุคคลผู้นิเทศจะทำงานได้ดีหรือล้มเหลวย่อมอยู่ที่ความสามารถที่จะดำเนินการนิเทศเป็นกระบวนการกลุ่มหรือทีมทั้งนี้เพราะการนิเทศจะดำเนินการไปได้ดีถ้ากลุ่มและทีมงานมีประสิทธิภาพ

6. เทคนิคเสนอแนะเป็นการใช้แทนคำสั่งแนะให้ทราบถึงความจำเป็นในการดำเนินการนิเทศ

7. เทคนิคสาธิตเป็นการนิเทศเชิงพัฒนาผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และประสบการณ์ในการสอนเพิ่มขึ้นการสาธิตการสอนเป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้ดูได้เห็นการดำเนินการคล้ายสถานการณ์จริงนำประโยชน์จากการชมสาธิตไปปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองและเป็นการเสริมแรงผู้สาธิตการสอนให้ปรับปรุงตนเองให้มากยิ่งขึ้นและเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้สาธิตการสอน

8. เทคนิคชวนพาทีเป็นเทคนิคที่เป็นการสนทนาในหลักการและวิชาการให้ในสิ่งที่ขาดเป็นการชวนให้พูดชวนให้คิดชวนให้ทำงาน

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 190 – 192) ได้กล่าวถึงการนิเทศโดยใช้กระบวนการกัลยาณมิตรที่สามารถนำไปใช้ในการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นวิธีการนำหลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตรมาใช้ตามสาระของหลักอริยสัจ 4 สาระสำคัญ ของกระบวนการกัลยาณมิตร มีดังนี้

1. การสร้างศรัทธาผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธาเพื่อให้ครูยอมรับและเกิดความสนใจที่จะใฝ่รู้ ใฝ่ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการสร้างความสัมพันธ์ แจ้งภารกิจและความมุ่งหมาย จัดเวลา กำหนดวิธีการทำงาน

2. การสาธิตรูปแบบการสอนผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เป็นที่ประจักษ์ชัดว่าการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริงๆ และครูสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้ โดยอาจจัดนิทรรศการทางวิชาการและสาธิตรูปแบบการสอน

3. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องมีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริงมีการร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจัดบริการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เอกสารทางวิชาการวางแผนร่วมกันเพื่อศึกษาดูงานแนะให้ปฏิบัติตามสภาพจริงพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการปฏิบัติหาทางแก้ไขปรับปรุงเข้าร่วมประชุม สัมมนา การฝึกอบรมตามโอกาสและนำเสนอผลงานในการประชุมปฏิบัติการ

4. การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน. (2553, หน้า 20–22)ได้กล่าวถึงเทคนิคสำหรับใช้การดำเนินการนิเทศภายใน ดังนี้

1. เทคนิคการบรรยาย มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาพฤติกรรมผู้รับการนิเทศด้านความรู้ ผู้นิเทศจะมีบทบาทมากที่สุด เน้นเนื้อหาสาระวิชาต่างๆ ที่จำเป็นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการนิเทศสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้รับการนิเทศ สามารถใช้กับคนจำนวนมาก ซึ่งการบรรยายจะต้องกำหนดกรอบเนื้อหาสาระและเวลาแน่นอน และการดำเนินการบรรยายนิยมใช้โสตทัศนูปกรณ์ประกอบช่วย เช่น แผ่นใส สื่อโปแกรมสำเร็จรูป (Power Point) เป็นต้น

2. เทคนิคการอภิปราย มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แสดงความคิดเห็นตามสาระการเรียนรู้ที่ได้จากการอ่าน การฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา โดยผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แสดงความคิดเห็นด้วยความสมัครใจอย่างทั่วถึง ตามกรอบหัวข้อที่กำหนดไว้ ภายใต้การดำเนินการอภิปรายของผู้นิเทศ เป็นการแสดงถึงกระบวนการคิดการให้เหตุผล เวลาที่ใช้จะอยู่ระหว่าง 10–30 นาที

3. เทคนิคการตั้งคำถาม ผู้นิเทศจะต้องใช้วิธีการตั้งคำถาม ซึ่งคำถามที่ตั้งควรมีอย่างหลากหลาย การตั้งคำถามมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการทดสอบการเรียนรู้ และเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ช่วยเปิดประเด็นอภิปรายและช่วยให้ผู้รับการนิเทศได้เรียนรู้ถึงลักษณะต่างๆของการถาม การคิดวิเคราะห์ การค้นพบ การฉุกคิดและการแก้ปัญหา ผู้นิเทศอาจเตรียมคำถามมาก่อนล่วงหน้าได้ เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นและบรรลุตามวัตถุประสงค์ กรณีที่ผู้รับการนิเทศแสดงอาการลังเลในการตอบคำถาม ควรผ่านเลยไป ผู้นิเทศไม่ควรจี้ให้ตอบซึ่งทำให้เกิดความอึดอัด

4. เทคนิคการระดมสมอง เป็นการระดมแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับการนิเทศจากผู้รับการนิเทศ หรือหากจะเป็นการระดมความคิดเพื่อหาวิธีแก้ปัญหาการระดมสมองเป็นวิธีการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดีและสามารถดึงเอา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประสบการณ์ของผู้รับการนิเทศมาใช้ได้ในทันทีทันใด นิยมใช้ในกิจกรรมการประชุมเพื่อการปรึกษาหารือ และใช้ร่วมกับกิจกรรมนิเทศภายในต่างๆ ผู้นิเทศจะต้องพัฒนาศักยภาพในการกระตุ้นให้ผู้รับการอบรมแสดงความคิดเห็น แต่ไม่ใช้การกดดัน

สุนันทา สบายวรรณ (2555, หน้า 36-38)ได้กล่าวถึงเทคนิคสำหรับใช้ประกอบการดำเนินการนิเทศภายใน ดังนี้

1. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง การดำเนินการนิเทศที่ออกแบบไว้ สำหรับปรับปรุงประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียนโดยการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนจากการวิเคราะห์ข้อมูลของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้นิเทศประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การประชุมครูก่อนการสังเกต การสังเกตชั้นเรียน การวิเคราะห์และตีความหมาย การประชุมครูภายหลังการสอน และวิพากษ์วิจารณ์ผลจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน

2. การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) กลิคแมน;กอร์ดอน;และรอส-กอร์ดอน(Glickman;Gordon& Ross-Gordon.2007:308- 311) ได้เสนอรูปแบบในการช่วยเหลือครูโดยเพื่อนนิเทศเพื่อนจากแนวคิดของผลการศึกษาวิจัยที่พบว่าผลการเรียนรู้โดยวิธีการต่างๆ ของคนเราแตกต่างกัน แต่คนเราจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการสอนคนอื่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถนำไปจัดรูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนเพื่อนได้การนิเทศแบบเพื่อน (Peer Coaching) เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอนสองคนหรือมากกว่านั้นได้มาท างานร่วมกัน เพื่อสะท้อนถึงการปฏิบัติงานในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อน าไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ด้วยกิจกรรมต่างๆ หลากหลาย เช่น มีการสอนร่วมกันเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกัน เป็นผู้ควบคุม เป็นเพื่อนร่วมงานกัน เป็นผู้ควบคุมและตรวจสอบเป็นผู้ร่วมในการวางแผนบทเรียน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นทีมศึกษาเป็นคณะผู้พัฒนาหลักสูตรพัฒนาสื่อการสอน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการสอนที่ได้ถ่ายทอดสู่ผู้อื่น

3. การให้ความช่วยเหลืออื่นๆ (Other Forms Assistance) กลิคแมน;กอร์ดอน;และรอส-กอร์ดอน(Glickman;Gordon& Ross-Gordon.2007:311- 312) ได้เสนอรูปแบบของการช่วยเหลือครูโดยตรงอื่นๆ อีก 6 รูปแบบดังนี้

1. การสาธิตการสอน
2. การเข้าร่วมสอนด้วย
3. การให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาสื่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การให้ความช่วยเหลือในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

5. การให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา

6. การเฝ้าติดตาม

การสื่อสารที่ดีของครู การสังเกตการณ์สอนที่มีคุณภาพ การให้ข้อมูลป้อนกลับหลังการนิเทศการสอน และการร่วมอภิปรายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ภายใต้การดำเนินการนิเทศแบบคลินิก และการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสามารถทำให้ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยศึกษานิเทศก์ก็ต้องเป็นผู้ที่เข้าถึงได้ง่าย มีการประเมินแบบกัลยาณมิตร จัดตารางเวลาการพบปะเพื่อปรึกษาหารือ การช่วยเหลือครูโดยตรงควรแยกจาการประเมินผลการสอนเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อมั่นที่จะร่วมกิจกรรมยอมรับข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในรูปแบบของการปฏิบัติงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การนิเทศมีหลากหลายรูปแบบผู้วิจัยได้ใช้การนิเทศภายในที่ผู้นิเทศร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องมีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริงมีการร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันวางแผนร่วมกันแนะให้ปฏิบัติตามสภาพจริงพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการปฏิบัติหาทางแก้ไขปรับปรุง

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นคำที่รู้จักกันอย่างอพร่าหลายในวงการวิจัยทางการศึกษา ถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้ งานบริหารวิชาการและใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) นี้ ได้มีผู้ให้คำจำกัดความของคำดังกล่าว ดังนี้

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2551, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กลยุทธ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเดินทางไปสู่การพัฒนา (Journey of Development) โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่ไปสู่สิ่งที่สามารถเป็นไปได้ ทั้งในระดับปัจเจกชนและระดับสังคม โดยหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่กระบวนการวิจัย ซึ่งใช้แนวทางความร่วมมือ (Collaborative Approach) ระหว่างนักวิจัยกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งนี้กระบวนการวิจัยจะต้องเป็นประชาธิปไตย

ยุติธรรม มีอิสระ และส่งเสริมคุณค่าของชีวิต โดยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเข้าร่วมสังเกต ตรวจสอบสถานการณ์ ต่างๆ สะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของตน ทรัพยากรที่มีอยู่ อุปสรรคและปัญหาที่ปรากฏอยู่ ตรวจสอบทางเลือกที่เป็นไปได้ และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจิตสำนึกไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2552, หน้า 67) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า หมายถึง การศึกษาหาความรู้เพื่อแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้นหรือพัฒนาส่งเสริมสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ด้วยการให้นักวิจัยหรือกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยร่วมมือร่วมใจดำเนินการวิจัยร่วมกันทุกขั้นตอนของการทำวิจัย ใช้หลักความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงานและนำผลการปฏิบัติการมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาสิ่งหนึ่งสิ่งใดในพื้นที่การวิจัยให้ดียิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

ชุมพล ประเทพา (2552, หน้า 47)ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่าเป็นการวิจัยที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นขั้นวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) มิใช่เป็นเพียงผู้ปฏิบัติ ผู้สังเกตการณ์ หรือผู้ได้รับผลประโยชน์เท่านั้น

สำราญ กำจัดภัย และคณะ (2553, หน้า 11)กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า เป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย เพื่อใช้ในอธิบายปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์การที่สนใจศึกษา การวิจัยประเภทนี้จะไม่เรียกกกลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยว่ากลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเหมือนการวิจัยทั่วไป แต่เรียกว่า “นักวิจัยภายในหรือนักวิจัยร่วม” เพราะบทบาทของกลุ่มเป้าหมายไม่ใช่เพียงแค่ผู้ให้ข้อมูล แต่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย ในขณะที่นักวิจัยเอง ก็ไม่ใช่เพียงเป็นผู้สังเกตการณ์เท่านั้น แต่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาร่วมกับกลุ่มเป้าหมายที่นักวิจัยทำงานร่วมอยู่ด้วย

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 289) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่าเป็นการวิจัยที่ดำเนินไปโดยคณะนักวิจัย และบุคคลที่ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนโดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อนำข้อสรุปผลการวิจัยที่ค้นพบหรือสร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานใดๆ ในหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนได้อย่างทันต่อเหตุการณ์สอดคล้องกับสภาพลักษณะและเงื่อนไขของปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข และกลมกลืนกับโครงสร้างการบริหารงานและบริบททางกายภาพ สังคมวัฒนธรรมที่แวดล้อมหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนเหล่านั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการการศึกษาหาความรู้เพื่อแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรหรือหน่วยงานใดๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาส่งเสริมในทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือ (Collaborative Approch) ระหว่างผู้วิจัยและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Strakeholders) และอาศัยการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในแง่ของผู้ร่วมกระบวนการวิจัยและผู้มีส่วนได้เสียและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจิตสำนึกไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ โดยยึดหลักความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงานและนำผลการปฏิบัติการมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาสิ่งหนึ่งสิ่งใดในพื้นที่การวิจัยให้ดียิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis and Mctaggart(1988, pp1–15, อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์,2554, หน้า 301 – 303) ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดหมายว่า จะเกิดขึ้นหลังจากการลงมือปฏิบัติการตามที่วางแผนไว้ กอปรกับการนึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่ผ่านมาว่ามีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสภาวการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องของความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือยากต่อการควบคุมให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านสังคม วัฒนธรรม การเมืองและอื่นๆ ที่เป็นอยู่ในสภาวการณ์เวลานั้น

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่วางไว้อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นตามที่วางไว้ในแผน อย่างไรก็ตามการปฏิบัติการตามแผนก็มีโอกาสอาจเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสภาวการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้ แผนปฏิบัติการที่ดีต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่อยู่ในขณะนั้น การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจของการตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้นแล้วจึงดำเนินการกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติอาจจะใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้นก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว (Working hypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้น

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติงาน ตลอดจนการสังเกตปัจจัยการสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพเป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ มีขอบเขตไม่กว้างหรือแคบจนเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการหรือการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการพิจารณาย้อนกลับดูการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้ จากการสังเกตอย่างครุ่นคิด ไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขวัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ช่วยให้กระบวนการการสะท้อนกลับเกิดขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์ หรือประเมินผลในการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลักการสะท้อนกลับโดยการอาศัยกระบวน การกลุ่มดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การรื้อถอนแนวคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิมเปลี่ยนเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัย ในเกลียวต่อไป

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า การปฏิบัติการเป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ การสังเกตการณ์เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติงาน และการสะท้อนกลับเป็นการพิจารณาย้อนกลับดูการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้

4.3 ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้น มีนักวิชาการอธิบายลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล (2553,หน้า 87) ได้อธิบายลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป็นการวิจัยที่เรียกว่า Self – Reflective Inquiry คือ ไม่ได้มุ่งพัฒนาความรู้ใหม่แต่จุดเน้นอยู่ที่การมองสะท้อนกลับสภาพการณ์หรือปัญหาที่เผชิญอยู่

2. เป็นการดำเนินการวิจัย โดยผู้ที่มีส่วนร่วมภายในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น โดยเป็นการวิจัยร่วมกันของบุคคลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. เป็นการวิจัย เพื่อหวังผลในการปรับปรุง พัฒนาวิธีการปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ เพื่อการพัฒนาตามแนวทางใดแนวทางหนึ่ง

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 289–292) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นปัญหาเกี่ยวกับทางด้านการปฏิบัติการ ผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับจุลภาคมักประสบปัญหาในการปฏิบัติงานขณะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับวิถีการทำงานในแต่ละวัน

2. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย การร่วมมือร่วมใจ การเชื่อถือและไว้วางใจ การเป็นมิตรรวมทั้งเป็นอิสระและความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นด้วย

3. มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อทำความเข้าใจต่อสภาพและปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างลุ่มลึกและกระจ่างชัด ภายใต้กระบวนการใคร่ครวญตรวจสอบสะท้อนกลับผลการปฏิบัติของนักวิจัยอันนำไปสู่การได้แนวทางปฏิบัติสำหรับใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทแวดล้อม

4. มุ่งเน้นการตีความเหตุการณ์หรือสภาวการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้นตามความคิดเห็นหรือทัศนะของผู้ปฏิบัติงาน

5. มักนิยมใช้การผสมผสานวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

6. เสนอผลของการวิจัยในรูปแบบที่ง่ายต่อการเข้าใจ การเสนอรายงานผลการวิจัยในรูปแบบด้วยการใช้ถ้อยคำ สำนวนในระดับเดียวกับผู้ปฏิบัติงาน

7. ผ่อนคลายความเข้มงวดเกี่ยวกับวิธีการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีการปรับวิธีการศึกษาค้นคว้าให้สอดคล้องกับลักษณะสาระสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภาวการณ์ต่างๆ รวมทั้งบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมปัญหาที่ผู้วิจัยต้องการแสวงหาความรู้ความจริง

8. ไม่เน้นสรุปอ้างอิงข้อสรุปผลของการวิจัยข้ามไปยังต่างบริบท

9. สร้างดุลยภาพและความเสมอภาคทางแนวความคิดระหว่างทัศนะของคนในและคนนอก

Kemmis and McTagart (1990)ได้สรุปลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ดังต่อไปนี้

1. เป็นวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเรียนรู้จากการเปลี่ยนแปลงนั้น

2. เป็นการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานเอง เพื่อการพัฒนางานของตนเองและกลุ่มอาชีพของตนเอง

3. เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นวงจร โดยเริ่มจากการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสังเกต และการสะท้อนผล เป็นวงจรเช่นนี้ไปเรื่อยๆจนกว่างานนั้น จะได้รับการปรับปรุงตามที่ต้องการ

4. ต้องอาศัยความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เน้นกระบวนการกลุ่ม

5. เกิดจากความเต็มใจ และเห็นความสำคัญ ของการปรับปรุงพัฒนางานของตนเอง

6. การอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยใช้ความรู้ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานเอง ภายใต้เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงมากกว่าจะเชื่อตามหรืออ้างอิงทฤษฎีจากภายนอกเพียงอย่างเดียว

7. เป็นกระบวนการที่มีความยืดหยุ่นสูง มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับข้อมูลและสถานการณ์ในขณะนั้น

8. เน้นการสังเกตและบันทึกข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละช่วงเวลาเพื่อนำมาวิเคราะห์และ สรุปผลที่ถูกต้อง

9. เน้นทั้งผลที่เกิดขึ้นและกระบวนการปฏิบัติงาน

10. เน้นวิธีการเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการดำเนินการศึกษา และปฏิบัติร่วมกัน แบบมีส่วนร่วมของบุคคลภายในองค์กร โดยผ่านการวิเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิจารณ์อย่างเป็นระบบตามสภาพจริง เพื่อมุ่งหวังในการแก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.4 คุณลักษณะของนักวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2552, หน้า 72–74) กล่าวว่า นักวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นบุคคลที่ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้สึกร่วม (Empathy) มีความรู้สึกเช่นเดียวกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย เหมือนกับเอาใจเขามาใส่ใจเราและทำอย่างที่รู้สึกนั้น

2. การเป็นที่ยอมรับ (Credible) การเป็นคนที่เชื่อถือได้ ไว้วางใจได้ ยิ่งมีความรู้ความสามารถมากยิ่ง จะได้การยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจมากเพราะในการที่คนจะเชื่อถือใครก็ต่อเมื่อเขามองว่าคนๆ นั้น เป็นคนที่มีความซื่อสัตย์และมีเกียรติ

3. ความเป็นมิตรและจริงใจ (Friendly Pleasant) โดยทั่วไปคนจะเชื่อถือคนที่เขาชอบมากกว่าคนที่เขาไม่ชอบ และคนที่เขาชอบจะต้องมีบุคลิกน่านับถือ และเชื่อถือในคนที่เป็นมิตร น่ารัก น่าคบหา

4. การมองโลกในแง่ดี (Positiveness) คนที่มองโลกในแง่ดีจะแผ่ความรู้สึกเช่นนี้แก่ผู้อื่นด้วย ซึ่งผู้ที่ได้รับจะรู้สึกได้และตอบแทนมาในทำนองคล้ายกัน เป็นความรู้สึกที่ดีต่อกัน ซึ่งทำให้เกิดการสื่อสารในทางที่ดี

5. ความร่วมมือและช่วยเหลือ (Cooperative/helpful) การร่วมมือหรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารระหว่างกันที่ดีมีประสิทธิผล

6. การระมัดระวังในเรื่องอากัปกิริยา (The use of gestures) ท่าทางจะบอกอะไรได้หลายๆ อย่าง เพราะฉะนั้นสิ่งนี้เป็นสิ่งจำเป็นว่าเราควรวางตัวอย่างไร เพื่อจะทำตัวให้เพื่อนยอมรับในตัวเรา

7. การยิ้ม (Smiling) การยิ้มเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกดี สบายใจ รู้สึกอบอุ่น รู้สึกถึงการยอมรับและความมีอัธยาศัยดี

8. การเป็นผู้ฟังที่ดี (Good Listener) การฟังเป็นเรื่องสำคัญในการสนทนา นักวิจัยควรใช้เวลาในการฟังให้มาก จะทำให้เรียนรู้อะไรๆ ได้ต่างๆ การฟังคือการซึมซับความรู้สึกของคนอื่นว่าเขารู้สึกอย่างไร และทำให้มองเห็นได้ดังที่คนอื่นมอง

9. การเปิดใจกว้าง (Open Mind) นักวิจัยควรฝึกหัดเปิดใจกว้างที่จะเข้าใจในเหตุผลของผู้อื่นที่อาจเชื่อหรือคิดแตกต่างจากเรา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

10. ความเปิดเผย (Openess) นักวิจัยต้องพร้อมจะเปิดเผยตัวเองกับผู้อื่น การเปิดเผย หมายถึง ความตั้งใจยินดีที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองที่จำเป็นต่อการสนทนา

11. การให้ความนับถือผู้อื่น (Respectful) ทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติ นับถือ

12. ความเสมอภาค (Equality) นักวิจัยต้องปฏิบัติตนต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในทุกสถานการณ์

สรุปได้ว่า นักวิจัยเชิงปฏิบัติการต้องมีคุณลักษณะที่มีความรู้สึกร่วม เป็นคนที่เชื่อถือได้ ไว้วางใจได้ มีความรู้ความสามารถ เป็นมิตรและจริงใจ มีการร่วมมือหรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้างเข้าใจในเหตุผลของผู้อื่นที่อาจเชื่อหรือคิดแตกต่าง ปฏิบัติตนต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในทุกสถานการณ์

4.5 ข้อดีข้อจำกัดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

องอาจ นัยพัฒน์(2554, หน้า 295–297) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีข้อดีและข้อจำกัด ดังนี้

ข้อดีของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1. ได้คำถามการวิจัยที่มีความหมายและตรงความสนใจของผู้เกี่ยวข้อง

2. สนับสนุนการนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น

3. ส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นประชาธิปไตยในหมู่นักวิจัย เพราะหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม อยู่ภายใต้บรรยากาศของการมีส่วนร่วมและทุกคนมีความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมทางวิชาชีพและชุมชนของผู้เรียนรู้ เมื่อนักวิจัยเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการวิจัยแล้วจะเกิดศักยภาพการวิจัย โดยเฉพาะด้านการสะท้อนและวิพากษ์การคิดและผลการคิดของตนเอง ของเพื่อนนักวิจัยปฏิบัติการกลุ่ม เมื่อนักวิจัยแต่ละคนที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันหรือต่างวิชาชีพ ได้ร่วมมือกันร่วมพลังกัน จะก่อให้เกิดวัฒนธรรมทางวิชาชีพและชุมชนของผู้เรียนรู้

ข้อจำกัดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1. ใช้พลังแรงกายแรงใจในการทำวิจัยค่อนข้างมาก เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ของการวิจัยขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจและการมีส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. อาศัยภาวะผู้นำและศักยภาพการทำวิจัยของนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญสูง ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นักวิจัยจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและศักยภาพในการทำวิจัยในระดับสูง

3. ความหมายของการออกแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กระบวน การออกแบบของการวิจัยประเภทนี้ ครอบคลุมกิจกรรมหลัก 2 ประการ ซึ่งนักวิจัยจะต้องกระทำ คือ การวิจัยต้องเป็นแบบการมีส่วนร่วม และการวิจัยต้องเป็นแบบปฏิบัติการ

สรุปได้ว่า รูปแบบและวิธีในการวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการวิจัยที่มีเป้าหมายที่จะแก้ปัญหามุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงโดยบุคลากรในระบบร่วมกับนักวิจัยเข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรในระบบในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นให้เหมาะสมกับการดาเนินการไม่มีการแยกกลุ่มศึกษากลุ่มทดลองแต่เป็นการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์ตามธรรมชาติโดยวิเคราะห์สถานการณ์อย่างลึกซึ้งและเหมาะสมเน้นที่การสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอนและบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องตลอดกระบวนการวิจัยจนเกิดองค์ความรู้ต่างๆที่ได้จากกระบวนการวิจัยนำมาประมวลเป็นแนวคิดหลักการและสร้างเป็นทฤษฎีได้

5. บริบทโรงเรียนบ้านทรายทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามุกดาหาร

5.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนบ้านทรายทอง(2558, หน้า 1-23) ได้สรุปข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนบ้านทรายทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารไว้ดังนี้

5.1.1 ชื่อสถานศึกษา โรงเรียนบ้านทรายทอง ตั้งอยู่ หมู่ที่ 6 ตำบลบางทรายน้อย อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร รหัสไปรษณีย์ 49150 โทรศัพท์ 042-672549 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึงระดับประถมศึกษา ระดับชั้นเรียนละ 1 ห้อง รวมทั้งหมด 8 ห้องเรียน มีพื้นที่ที่อยู่ในเขตบริการ จำนวน 2 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านทรายทอง หมู่ที่ 6 และบ้านดาวเรือง หมู่ที่ 9

5.1.2 ประวัติโรงเรียนโดยย่อโรงเรียนบ้านทรายทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ บ้านทรายทองตำบลบางทรายน้อย อำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร เดิมบ้านทรายทองอยู่ในเขตบริการของโรงเรียนชุมชนบางทรายน้อย จนกระทั่งในปี พ.ศ.2524 จึงได้แยก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ออกมาตั้งเป็นโรงเรียนขึ้น บนที่ดินของ นายอินทร์ – นางสถาน จันทรโคตร ซึ่งได้บริจาคที่ดินจำนวน 5 ไร่ คิดมูลค่าประมาณ 25,000 บาท ให้เป็นที่ตั้งโรงเรียน

5.1.3 ข้อมูลนักเรียน (ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2558) โรงเรียนบ้านทรายทอง มีจำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการทั้งสิ้น 103 คน จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนนักเรียนโรงเรียนบ้านทรายทอง ปีการศึกษา 2559

ระดับชั้นเรียน	**จำนวนห้อง**	**จำนวนนักเรียน**		**รวม**
		ชาย	**หญิง**	
อนุบาลปีที่ 1	1	6	5	11
อนุบาลปีที่ 2	1	8	6	14
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	1	9	10	19
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	1	7	8	15
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	1	5	6	11
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	1	3	9	12
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	1	4	7	11
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	1	6	4	10
รวม	**8**	48	55	103

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.1.4 ข้อมูลครูและบุคลากรมีจำนวนทั้งหมด 9 คน เป็นครูผู้ชาย 4 คน เป็นครูผู้หญิง 5 คน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลบุคลากรโรงเรียนบ้านทรายทอง ปีการศึกษา 2559

ที่	ชื่อ – ชื่อสกุล	อายุ	สอนระดับชั้น	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ	วุฒิ	วิชาเอก
1	นายพิพัฒน์พล ปุริมานุรักษ์	54	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทรายทอง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทรายทอง	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา
2	นายสนิท ไชยบุตร	59	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	ชำนาญการพิเศษ	ศษ.ม.	การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
3	นางอัญญาณี ทองผา	55	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	ครูชำนาญการพิเศษ	ศษ.ม.	การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
4	นายครรชิต พงษ์เจริญ	50	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	ชำนาญการพิเศษ	ศษ.ม.	การพัฒนาหลักสูตรและการสอน
5	นายธีรวุฒิ สุวรรณไตรย์	37	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	ชำนาญการ	ค.อ.ม.	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
6	นางนงค์ลักษณ์ โสมดา	35	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	ครู	ค.บ.	คอมพิวเตอร์ศึกษา
7	นางนิภาภรณ์ สอนเม่น	38	ชั้นอนุบาลปีที่ 1–2	ครูอัตราจ้าง	ค.บ.	ปฐมวัย
8	น.ส.จุฑารัตน์ ทวีโคตร	28	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	ครูอัตราจ้าง	วท.บ.	วิทยาการคอมพิวเตอร์
9	น.ส.เพียงตะวัน ทวีโคตร	34	สอนวิชาคณิตศาสตร์ชั้นระถมศึกษาปีที่4–6	ครูอัตราจ้าง	ค.บ.	คณิตศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.1.5 ข้อมูลอาคารสถานที่ โรงเรียนบ้านทรายทอง มีอาคารเรียน จำนวน 3 หลัง เป็นอาคารประกอบจำนวน 1 หลัง โรงอาหาร 1 หลัง ส้วม 2 หลัง สนามเด็กเล่น 1 สนาม สนามฟุตบอล 1 สนาม สนามวอลเล่ย์บอล 2 สนาม

5.2 ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะ เป็นชุมชนชนบท แนวตะเข็บชายแดนติดแม่น้ำโขง มีประชากรประมาณ 550 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ หมู่บ้านวัด แปลงเกษตรของชาวบ้าน อาชีพหลักของชุมชน คือ เกษตรกร และรับจ้างทั่วไป เนื่องจาก มีพื้นที่ในการเพาะปลูก ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณีท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ ประเพณีวันสงกรานต์ วันผู้สูงอายุ วันสำคัญทางศาสนา ประเพณีเสี้ยงบ้าน (ผีปู่ตา) ประเพณีบุญข้าวเปลือก ประเพณีบุญห่อข้าว และประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับการศึกษาชั้น ป.6 อาชีพหลัก คือ เกษตรกรคิดเป็นร้อยละ 95 อาชีพรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 4.66 อาชีพรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 0.34 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 99 ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้โดยเฉลี่ย/ครอบครัว/ปี 25,000 บาทจำนวนประชากรเฉลี่ยต่อครอบครัว 4 คน

5.2.1 โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

โอกาส คือ ผู้นำชุมชน ชุมชน ผู้ปกครอง วัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหารให้ความร่วมมือทุกด้านกับทางโรงเรียนเป็นอย่างดี

ข้อจำกัด จากการวิเคราะห์องค์กร และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน พบว่า ผู้ปกครองส่วนมากมีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของจังหวัด ให้ความสนใจต่อการศึกษาน้อย พื้นฐานการศึกษาของผู้ปกครองต่ำ และปัญหาการหย่าร้างของผู้ปกครองมีสูงมาก นักเรียนส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับญาติผู้ใหญ่ ทำให้เกิดปัญหาในการดูแลพฤติกรรมนักเรียน นอกจากนี้ ประชาชนบางส่วน ชอบดื่มเหล้า เล่นการพนัน

5.2.2 *สภาพปัญหาโดยรวมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน*

สภาพปัญหาโดยรวมในด้านการจัดเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านทรายทอง มีดังนี้

1. ครูส่วนใหญ่ยังยึดตนเองเป็นสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคือ ครูเป็นผู้ให้ความรู้และเป็นผู้บอกฝ่ายเดียวผู้เรียนไม่ได้ฝึกคิดฝึกสร้างความรู้ด้วยตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ครูส่วนใหญ่มีแผนการจัดการเรียนรู้แต่ไม่สอนตามแผนที่วางไว้

3. ครูส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนแบบสร้างองค์ความรู้

4. มีครูส่วนน้อยที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบสร้างองค์ความรู้แต่ยังไม่เข้าใจขั้นตอนและกระบวนการที่ถูกต้อง

5. ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิด สร้างองค์ความรู้ควรพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และศักยภาพที่จำเป็นตามหลักสูตรและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5 วิชาหลัก ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนา เพื่อให้สามารถศึกษาหาความรู้และรู้จักแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีด้วยตนเอง อันส่งผลให้มีพัฒนาการด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามศักยภาพ

5.3 โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนบ้านทรายทอง พุทธศักราช 2558 โรงเรียนบ้านทรายทอง จัดให้มีการเรียนการสอนปีการศึกษาไม่ต่ำกว่าปีละ 40 สัปดาห์ โดยจัดให้มีเวลาเรียนไม่ต่ำกว่า 1,000 ชั่วโมง ดังแสดงในตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนบ้านทรายทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2559

กลุ่มสาระการเรียนรู้/กิจกรรม/ ชั้น	เวลาเรียนระดับประถมศึกษา					
	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6
ภาษาไทย	200	200	200	160	160	160
คณิตศาสตร์	200	200	200	160	160	160
วิทยาศาสตร์	80	80	80	80	80	80
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	120	120	120	120	120	120
– ประวัติศาสตร์	(40)	(40)	(40)	(40)	(40)	(40)
– ศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม,หน้าที่พลเมือง ฯ , เศรษฐศาสตร์, ภูมิศาสตร์	(80)	(80)	(80)	(80)	(80)	(80)
สุขศึกษาและพลศึกษา	80	80	80	80	80	80
ศิลปะ	80	80	80	80	80	80
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	40	40	40	40	40	40
ภาษาต่างประเทศ	40	40	40	40	40	40
รวมเวลาเรียน (พื้นฐาน)	**840**	**840**	**840**	**840**	**840**	**840**
รายวิชา/ กิจกรรมที่สถานศึกษา						
จัดเพิ่มเติมตามความพร้อมและจุดเน้น	ปีละ 40 ชั่วโมง					
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน						
– กิจกรรมแนะแนว	30	30	30	30	30	30
– กิจกรรมนักเรียน	80	80	80	80	80	80
– ลูกเสือ–ยุวกาชาด	(40)	(40)	(40)	(40)	(40)	(40)
– ชมรม ชุมนุม	(40)	(40)	(40)	(40)	(40)	(40)
–กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์	10	10	10	10	10	10
รวมเวลากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	**120**	**120**	**120**	**120**	**120**	**120**
รวมเวลาเรียน	**1,000 ชั่วโมง**					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิสัยทัศน์โรงเรียน

โรงเรียนบ้านทรายทอง มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นโรงเรียนน่าอยู่ นักเรียนใฝ่รู้ ควบคู่คุณธรรม เน้นกิจกรรมไอที สืบสานประเพณี วิถีชีวิตพอเพียง

พันธกิจ

1.จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ผู้เรียนมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา

2. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีลักษณะของการเป็นผู้นำและมีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

3. พัฒนาผู้เรียน มีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม มีสุขนิสัยที่ดี ตามลักษณะอันพึงประสงค์

4. ประสานงานกับชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และให้องค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนในทุกๆ ด้าน

เป้าประสงค์

1. เพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เรียนได้รับการศึกษาเต็มตามศักยภาพใฝ่เรียนรู้มีความสามารถในการสื่อสารการคิดการแก้ปัญหาการใช้ศักยภาพชีวิตและการใช้เทคโนโลยีส่งผลให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมีจิตสาธารณะและรับผิดชอบต่อสังคม

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษา

4. เพื่อส่งเสริมสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษาสอดรับกับแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานอย่างมีธรรมาภิบาล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

กลยุทธ์โรงเรียน

โรงเรียนบ้านทรายทองจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ คู่คุณธรรม ปลูกฝังผู้เรียนให้มีวิถีชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ปรับปรุงภูมิทัศน์และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมกับระดับชั้น เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระวิชา ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษในสถานศึกษา เพื่อเตรียมนักเรียนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อันเป็นการพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้ยกระดับคุณภาพสูงขึ้น

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

2. ปลูกฝังคุณธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. ขยายโอกาสทางการศึกษา

4. พัฒนาครู

5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจหลักธรรมาภิบาลและเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

5.4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1. โรงเรียนควรจัดหาสื่อการสอนมาใช้ในกลุ่มสาระที่สำคัญ เช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ มีการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนให้มากขึ้น และดำเนินงานในโครงการจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เป็นรูปธรรมขึ้น

2. มีการสอนซ่อมเสริม กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ต่อเนื่องและมากขึ้น

3. ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับน้ำหนัก–ส่วนสูงให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยทางโรงเรียนขอความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลเอาพฤติกรรมการบริโภคอาหาร

4. ระดับประถมศึกษา เน้นการสอนที่เป็นการพัฒนาด้านการสร้างองค์ความรู้ และการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ให้มากขึ้นเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เรียนให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

5. ครูเน้นการสอนและการใช้สื่ออย่างหลากหลาย จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. ผู้บริหารจะส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

5.5 แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.5.1 แหล่งเรียนรู้ภายใน

5.5.1.1 ห้องสมุดมีขนาด 16 ตารางเมตร จำนวนหนังสือในห้องสมุด 2,000 เล่มการสืบค้นหนังสือและการยืม–คืน ใช้ระบบคอมพิวเตอร์จำนวนนักเรียนที่ใช้ห้องสมุดในปีการศึกษาที่รายงาน เฉลี่ย 30 คน ต่อ วันคิดเป็นร้อยละ 29.12 ของนักเรียนทั้งหมด

5.5.1.2 ห้องปฏิบัติการ

ห้องดนตรี จำนวน 1 ห้อง

ห้องจริยศึกษา จำนวน 1 ห้อง

5.5.1.3 คอมพิวเตอร์ จำนวน 17 เครื่อง เครื่องแม่ขาย จำนวน 1 เครื่อง ใช้เพื่อการเรียนการสอน จำนวน 16 เครื่องใช้เพื่อสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 16 เครื่องจำนวนนักเรียนที่สืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ตในปีการศึกษาที่รายงาน เฉลี่ย 45 คน ต่อวันคิดเป็นร้อยละ 43.69 ของนักเรียนทั้งหมด

5.5.2 แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน

แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนได้แก่ ไร่นาสวนผสม สวนแตง สวนข้าวโพด แม่น้ำโขง สะพานมิตรภาพไทย–ลาว แห่งที่ 2 ร้านซ่อมจักรยานวัด ร้านซ่อมมอเตอร์ไซค์ร้านเย็บผ้า

5.5.3 ปราชญ์ชาวบ้าน /ภูมิปัญญาท้องถิ่น /ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สถานศึกษาเชิญมาให้ความรู้แก่ครู /นักเรียน ในปีการศึกษา 2558 ดังแสดงในตาราง 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 ข้อมูลปราชญ์ชาวบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงเรียนบ้านทรายทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2558

ที่	ชื่อ – สกุล	ให้ความรู้เรื่อง	สถิติการใช้ (จำนวนครั้ง/ปี)
1	นายสนิท ทองพั้ว	ศาสนา	30
2	นางวาสนา ทวีโคตร	การทำปลาร้า	2
3	นางเครือวัลย์ ทวีโคตร	การปลูกแตงร้าน	2
4	นางสนิท ทวีโคตร	การปลูกข้าวโพด	2
5	นางลำพูน ศรีประสงค์	การเพาะเห็ดนางฟ้า	2
6	นายปุณพบ ศรีประสงค์	การปลูกมะนาวในท่อ	2
7	นางพลับพลึง เผ่าพันธ์	การเย็บผ้า	2
8	นางสมพร ศรีประสงค์	ประเพณีวัฒนธรรม	2
9	นายวิมาน จันทรโคตร	การซ่อมเครื่องยนต์	2
10	นายประคอง ใจช่วง	ภูมิปัญญาท้องถิ่นแม่น้ำโขง	2
11	นายสมปอง ทองมหา	ประวัติความเป็นมาของสะพานมิตรภาพไทย – ลาว แห่งที่ 2	2
12	นางอุทิศ นาหนองตูม	การทำข้าวเกรียบ	2

5.6 ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม

ผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบสาม โรงเรียนบ้านทรายทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านผู้เรียน เมื่อวันที่ 19, 20 และ 21 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2554ในตัวบ่งชี้ที่5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พบว่า ผลการประเมินทั้งในระดับประถมศึกษา ได้ระดับคุณภาพต้องปรับปรุง โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้ให้ข้อเสนอแนะจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง ดังนี้

ผู้เรียนระดับประถมศึกษา ควรได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง การสร้างองค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความรู้ และมีวิสัยทัศน์ สามารถสรุปความรู้อย่างเป็นระบบ และมีการคิดแบบองค์รวม ครูควรจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ ฝึกแก้ปัญหาด้วยตนเอง การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจน การใช้แผนผังความคิดให้มากขึ้น ควรสอดแทรกศักยภาพกระบวนการทางวิทยาศาสตร์แก่ผู้เรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีการวางแผนโครงการสนับสนุนชัดเจน โดยยึดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเป้าหมายการดำเนินงาน(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน,2554, หน้า 45-46)

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบสอง โรงเรียนบ้านทรายทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) นั้นจะเห็นได้ว่าในตัวบ่งชี้ที่5 ผลการประเมินได้ระดับคุณภาพต้องปรับปรุงทั้งในระดับประถมศึกษา ดังนั้น จึงถือเป็นภาระหน้าที่ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องหาแนวทางและร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ และมีวิสัยทัศน์ ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และเป็นที่น่าสังเกตว่า ในการพัฒนาความสามารถของนักเรียนด้านกระบวนการต่างๆ นั้นผู้เรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถสร้างองค์ความรู้ ผู้วิจัยพร้อมด้วยสมาชิกผู้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย จึงเลือกพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ให้กับนักเรียนโรงเรียนบ้านทรายทอง เพื่อให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคม คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น คิดถูกทางส่งผลให้เป็นบุคคลมีคุณค่าในสังคมเพื่อสร้างสรรค์เด็กไทยให้ก้าวหน้าทันเด็กในสังคมโลกต่อไป

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1งานวิจัยในประเทศ

การจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้เป็นรูปแบบตามแนวการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จิตราภรณ์ จอมคำสิงห์ (2548,บทคัดย่อ อ้างถึงใน ทองปั่น สอนเอี่ยม 2553, หน้า 56) ทำการวิจัยเรื่อง ผลการเรียนจากชุดการสร้างความรู้ที่พัฒนา ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์เรื่อง สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสอบหลังเรียนสูงกว่าคะแนนสอบก่อนเรียน และความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อชุดการสร้างความรู้ที่พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ ในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านเนื้อหาในการเรียนรู้ การนำเสนอเนื้อหาเพียงพอต่อการนำมาใช้ แก้ปัญหา เนื้อหามีความเป็นลำดับขันตอนเข้าใจง่าย 2) ด้านคุณลักษณะของชุดการสร้างความรู้ช่วยให้ผู้เรียนค้นหาข้อมูลได้ง่าย สะดวกในการใช้งานและส่งเสริมการเรียนรู้ 3) ด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้สนับสนุนให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการด้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาทำให้ผู้เรียนมีโอกาสได้คิด ได้เรียนรู้โดยการแสวงหาความรูด้วยตนเอง ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งนำไปสู่การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นการเปิดโอกาสให้สร้างความรู้ด้วยตนเองและ ร่วมกันเรียนรู้ในกลุ่ม

มณีวัลย์ จันระวังยศ (2551, บทคัดย่อ)ทำการวิจัยเรื่อง การจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความสามารถทางคณิตศาสตร์ตามแนวคิด คอนสตรัคติวิสต์ของเด็กปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลเวียงเชียงรุ้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เด็กมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ด้านความสามารถทางคณิตศาสตร์ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ ดังนี้ ด้านการนับ คะแนนเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับพอใช้ คะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนาอยู่ในระดับดี ด้านตัวเลข คะแนนเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับพอใช้ คะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก ด้านการจับคู่ คะแนนเฉลี่ยก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับพอใช้ คะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก

อโนชา จันทบุตร(2551, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทฤษฎีโครงสร้างความรู้เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 2 พบว่า 1) ได้แผนการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทฤษฎีโครงสร้างความรู้เพื่อ ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีกระบวนการจัดการเรียนรู้เป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นสร้างความสนใจ ขั้นสอนอ่านและขั้นสรุปและเชื่อมโยง ผล การพิจารณาความเหมาะสม พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ผลการหาประสิทธิภาพของ แผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีประสิทธิภาพ และ 2) นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยตามแนวทฤษฎีโครงสร้างความรู้มีผลสัมฤทธิ์กานการอ่านภาษาไทยหลังเรียนสูงกว่าก่อน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดารา วิมลอักษร (2552, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคอนสตัคติวิสต์ต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ (1) เด็กปฐมวัยที่ได้รับกิจกรรมการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (2) เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ในภาพรวมและรายด้าน หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) พฤติกรรมกลุ่มของเด็กปฐมวัยที่ได้รับกิจกรรมการเรียนรู้มีพฤติกรรมกลุ่มด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการร่วมมือในการคิดแก้ปัญหา และด้านการแสดงความคิดเห็นในการทำกิจกรรมร่วมกับคนอื่นอยู่ในระดับมาก

สมศักดิ์ จิตร์ประวัติ (2554, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์เพื่อพัฒนาความสารถทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย โรงเรียนสมคิดจิตต์วิทยา จังหวัดชลบุรีผลการวิจัยพบว่า 1) คะแนนความสามารถทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยที่เรียนโดยการจัดกิจกรรมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2)คะแนนความสามารถทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัยที่เรียนโดยการจัดกิจกรรมสูงกว่าคะแนนความสามารถทางคณิตศาสตร์ของเด็กปฐมวัย ที่ได้รับการจัดกิจกรรมตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิตติศักดิ์ แป้นงาม (2554, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์พกพาตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ ผลการวิจับพบว่า 1) รูปแบบการใช้คอมพิวเตอร์พกพาตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ปัญญา ประกอบด้วย วางแผน สร้างงาน ไตร่ตรอง และแบ่งปัน 2) หลังจากเรียนตามรูปแบบการใช้คอมพิวเตอร์พกพาตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ปัญญา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโครงการคอมพิวเตอร์หนึ่งเครื่อง หนึ่งคนเพื่อเด็กไทย ผลสัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จริญญา ไศลบาท (2554, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเขาหินตามแนวทฤษฎีการสร้างสรรค์ด้วยปัญญา (Constructionism) ผลการศึกษาพบว่า 1)ผลการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเขาหิน ตามแนวทฤษฎีการสร้างสรรค์ด้วยปัญญา (Constructionism) จากการประเมินคุณภาพหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชายพบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2)ผลการประเมินประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรบูรณาการ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และเจตคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนโดยใช้หลักสูตรบูรณาการอยู่ในระดับมาก

วิไลวรรณคามาเมือง(2555, บทคัดย่อ)ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาความสามารถการเขียนนิทานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาลวัดท่าสะต่อยจังหวัดเชียงใหม่ผลการวิจัยพบว่า1) การสร้างกิจกรรมการสอนเขียนนิทานโดยใช้แนวคิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผู้เรียนมีความสามารถในการเขียนนิทานหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเขียนนิทานตามแนวคิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับดี

ครรชิต เอกจิตต์(2555, บทคัดย่อ)ทำการวิจัยเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างองค์ความรู้โดยใช้นิทานในท้องถิ่นสตูล ที่มีต่อความเข้าใจในการอ่านและความสามารถในการเขียนภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีความเข้าใจในการอ่านภาษาไทยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน 2) นักเรียน มีความสามารถในการเขียนภาษาไทยหลังเรียนสูงกว่า ก่อนเรียน 3) นักเรียนมีความเข้าใจในการอ่านสัมพันธ์กับความสามารถใน การเขียนภาษาไทยเชิงบวก 4) นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมาก

จินดารัตน์ แสงวงศ์(2555,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนดงมะไฟวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูมีความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ กระบวนการ วิธีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญค่อนข้างน้อย ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ จึงมีความต้องการพัฒนา

มยุรี นาสมใจ(2555,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านหนองไผ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขาดการนิเทศติดตามผลการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเองจากการนิเทศของผู้บริหาร ทำให้แผนการจัดการ

เรียนรู้ไม่สมบูรณ์ จึงมีความต้องการพัฒนา เป็นกรรมวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ได้ผลดี มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วยให้บรรลุเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

น้ำเพชร ทับชา(2557,บทคัดย่อ)ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนอนุบาลแกดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโดยครูได้มีแผนการจัดการเรียนรู้ แต่ไม่ได้นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูสอนนักเรียนตามความคิดของตนเองตามอิสระ ขณะเดียวกันครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงมีความต้องการในการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครู

เพ็ญศรี เยาวรัตน์(2557,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กวัยเตาะแตะ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเพียง อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนครพบว่า ปัญหาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ครูผู้ดูแลเด็กยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย ครูขาดการบันทึกผลการจัดประสบการณ์ที่เป็นปัจจุบัน ไม่มีบันทึกลักษณะพฤติกรรมของเด็กที่เป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข ส่งผลให้การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ณัฐกานต์ ไชยโคตร(2557,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านงิ้วสร้างแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปัญหาที่พบคือ ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไม่หลากหลาย ขาดการอบรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนิเทศภายใน การใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา

กมลทิพย์พูลสมบัติ (2557,บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ร่วมกับแผนผังความคิดที่มีต่อความรู้ทางวิทยาศาสตร์ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และแรงจูงใจในการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6ผลการศึกษาพบว่า1) ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และแรงจูงใจในการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้น

ประถมศึกษาปีที่ 6 ที่จัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ร่วมกับแผนผังความคิดหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 2) ความรู้ทางวิทยาศาสตร์หลังการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ร่วมกับแผนผังความคิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าหลังการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และแรงจูงใจในการเรียนวิทยาศาสตร์ไม่สูงกว่าหลังการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bruckman(2001, Abstract)ได้ศึกษาตัวอย่างเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่เป็นทางเลือกหนึ่งของการสร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ตามแนว Constructionism ในเด็กกลุ่มอายุ 8–13 ปี คือโปรแกรมที่มีชื่อว่า MOOSE Crossing โดยให้เด็กใช้โปรแกรมนี้สร้างสิ่งต่างๆ อาทิ สร้างโลก สิ่งประดิษฐ์ใหม่ วัตถุใหม่ โดยทดลองใช้โปรแกรมนี้ในห้องทดลองสื่อ งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลกรณีศึกษาเป็นเด็ก 7 คน ที่มีส่วนร่วมในโปรแกรมที่จัดขึ้นประจำสัปดาห์ของโรงเรียน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงพรรณา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระห่างชุมชนและการสร้างองค์ความรู้ มาอธิบายว่าโปรแกรม MOOSE Crossing จะสามารถสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการออกแบบและกิจกรรมที่ให้เด็กได้สร้างสิ่งต่างๆ และในทางกลับกัน กิจกรรมที่ให้เด็กได้สร้างสิ่งต่างๆ นั้น นำไปสู่การสร้างชุมชนที่เน้นการใช้สติปัญญาในการคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้นด้วย นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า การสร้างชุมชนที่แท้จริงไม่ได้เกิดจากการเน้นให้การศึกษาหรือถ่ายทอดความรู้จากครูผู้สอนโดยตรงเท่านั้น แต่ต้องใช้วิธีการสร้างสรรค์ด้วยปัญญา (Constructionist approach) มาสนับสนุนด้วย

Stager (2001, Abstract)ได้ศึกษากระบวนการเรียนตามแนวคอนสตรัคชันนิซึม กับความเสี่ยงของผู้เรียนระดับประถมศึกษาในการใช้เครื่องมือ สื่อเทคโนโลยีการศึกษาสมัยใหม่ในยุคสื่อสารไร้พรมแดน ผลการศึกษาปรากฏว่า จากพื้นฐานของทฤษฎีคอนสตรัคชันนิซึมนั้น จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการศึกษาค้นคว้าและสร้างความรู้ ดังนั้นผู้สอนจะต้องดูแลเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และสื่อดิจิทัล ทั้งการศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและการใช้สื่อในการสร้างความรู้ โดยควรคำนึงถึงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมวัยของผู้เรียน และความปลอดภัย

Hooper (2002, Abstract) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการเรียนรู้ตามแนว Constructionism ในโรงเรียนศูนย์กลางชุมชนชาวแอฟริกัน ได้ศึกษาวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case Study) เรื่องกระบวนการเรียนรู้ของเด็ก อายุ 8–11 ปี จำนวน 6 คน ของ

โรงเรียนศูนย์กลางชุมชนชาวแอฟริกัน โรงเรียนแห่งนี้จัดการเรียนการสอน 3 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ครั้งละ 45–120 นาที มีครูผู้สอน 2 คน ที่จัดสถานการณ์การเรียนรู้และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยการแก้ปัญหา ให้ผู้เรียนใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมMicroworldsในการสร้างผลงาน แล้วสังเกตพฤติกรรมระหว่างการสร้างผลงานต่างๆ ตามโปรแกรมที่งานวิจัยครั้งนี้กำหนด ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมีแนวคิดและสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ ตามกระบวนการของโปรแกรม นอกจากนี้การลองผิดลองถูกกระบวนการสร้างผลงานทำให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ปัญหา รู้วิธีการแก้คำสั่งในโปรแกรม รู้สูตรการคำนวณรูปทรงเลขาคณิต ตลอดจนสามารถอธิบายกลไกการเคลื่อนที่ของสิ่งต่างๆ ในโปรแกรมได้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นอีกด้วย

Alexandra (2004, Abstract)ได้ศึกษาผลของการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ด้วยปัญญา Constructionismในวิชาสังคมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา พบว่า นักเรียนที่เรียนวิชาสังคมศึกษาด้วยวิธีเรียนแบบสร้างสรรค์ด้วยปัญญา Constructionism มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีคะแนนความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงกว่านักเรียนที่เรียนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Brown (2005, Abstract)ได้ศึกษาเกี่ยวกับ constructivism: Exploring กระบวนทัศน์การเรียนรู้ในอนาคต การนำทฤษฎีทางการศึกษาไปปฏิบัติใช้ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากระบบ ICT ได้เปลี่ยนแปลงไป มีความเป็นการค้ามากขึ้น โลกของการศึกษาและสังคมขยายวงกว้างมากขึ้น เน้นในเรื่องคุณภาพของระบบ ICT มากขึ้น ผลกระทบนี้ทำให้ระบบเศรษฐกิจมีความสำคัญมากขึ้น เป้าหมายทางการเรียนก็เปลี่ยนไปและนำไปสู่การเรียนเปลี่ยนระบบการสอน การเปลี่ยนแปลงนี้มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนทัศน์ของการสอนและการเรียนรู้ ในปัจจุบัน จากระยะเวลาหลาย 10 ปีที่ ผ่านมา ครูได้สอนและให้นักเรียนเรียนรู้โดยใช้กระบวนทัศน์ของการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนสร้างองค์ความรู้ การศึกษานี้ได้ทำการศึกษาถึงการยกกระบวนทัศน์ของการศึกษาในอดีตและปัจจุบันเพื่อนำระบบการศึกษาไปสู่ยุคปัจจุบัน สรุปผลการศึกษาดังนี้ จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้นี้ ได้เกิดคำถามขึ้นมาว่าทฤษฎีนี้จะเป็นตัวชี้นำไปสู่เป้าหมายทางการศึกษาได้หรือไม่ และครูจะจัดการกับการจัดการเรียนการสอนอย่างไร จากผลการศึกษาทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้นี้ ได้เสนอแนะว่าการจัดการศึกษาในปัจจุบันครูควรเน้นให้ผู้เรียนสามารถค้นหา แยกแยก จัดการและประเมินผลข้อมูลและความรู้ที่ได้ เพื่อบูรณา

การความรู้นำที่ได้รับ ครูและนักการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการชี้แนะแนวทางการจัดการความรู้ที่มาอยู่อย่างหลากหลายให้กับนักเรียน

YasarSeda (2008, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดการชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษาแบบสร้างองค์ความรู้ งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาหลักการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนในโรงเรียนระดับชั้นประถมศึกษาที่ใช้หลักสูตรการเรียนการสอนด้วยทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนประถมจำนวน 265 คน ในเมือง Kastamonuผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากชั้นเรียนที่ให้ความร่วมมือโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและอ้างอิงในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มเพื่อศึกษาค่าความแปรปรวนผลของหลักการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของผู้สอนผลการศึกษาพบว่าครูส่วนใหญ่มักจะใช้หลักการสอนที่เน้นให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นครูเป็นศูนย์กลาง และหลักการสอนที่ครูนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนเป็นทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ นอกจากนี้ผลจากการวิจัยยังพบปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนหลายด้าน โดยความสัมพันธ์ระหว่างหลักการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองในชั้นเรียนในด้านประสบการณ์ทางการสอน สาขา ระดับการศึกษา และ จำนวนเฉลี่ยของนักเรียนและครูในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องของเพศ

TajularipinSulaiman (2009, Abstract)ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบสร้างองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพโดยครูวิทยาศาสตร์โรงเรียนประถมศึกษา งานวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นว่าครูสามารถนำหลักการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนวิทยาศาสตร์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ วิธีการทั้ง 3 วิธีที่ใช้ในงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าหลักการสอนที่หลากหลายสามารถสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพได้ ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการกลวิธีการสอนทั้ง3 วิธี กลวิธีการสอนที่ดีประกอบไปด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในชั้นเรียน การดำเนินกิจกรรมในเรียน และการอภิปรายความรู้ที่จะนำไปสู่ความเข้าใจใหม่ หลักการเหล่านี้ทำให้ครูนักเรียนนำความรู้เดิมไปเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่และบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ของตนเองจากกิจกรรมการเรียนรู้นั้น แต่หลักการนี้ก็มีข้อจำกัดในการนำไปใช้คือระยะเวลาที่จำกัดและเป็นสิ่งที่ต้องบรรจุลงในหลักสูตร

Waleed H. Sultan(2011, Abstract)ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ Constructivist Learning Environments (CLEs)

ผ่านระบบ e-learning ในโรงเรียนของประเทศมาเลเซีย วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาเพื่อศึกษา a) การเรียนรู้ระหว่างทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียนและการเรียนรู้ในชั้นเรียน b) ความสำเร็จ ของนักเรียนที่เรียนรู้ภายใต้ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้c) พัฒนารูปแบบการสื่อสารของนักเรียนตามสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์d) การต้องการในการนำหลักการเรียนรู้ผ่านสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ Constructivist Learning Environments (CLEs) มาใช้ในการเรียนการสอน จากการนำแบบสอบถาม Constructivist eLearning Environment Questionnaire (CLEQ)มาใช้สำรวจในงานวิจัย ผลการศึกษาได้นำเสนอผลแยกตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละด้าน ซึ่งในการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์นี้พบว่านักเรียนต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ใหม่จากเนื้อหานั้นๆ ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ไปสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ จากการศึกษานี้ได้ชี้แนะให้เห็นว่านักเรียนที่เรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ Constructivist Learning Environments (CLEs)นั้น ผลการเรียนรู้จะสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เพราะว่าผู้เรียนมีปฏิสัมพันกับปัญหาจริงที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความเป็นจริงJonassen&Jonassen (2006) ได้กล่าวไว้ว่าการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้จะสัมพันธ์กับความสนใจ รายละเอียดของปัญหา และการแก้ปัญหาอย่างมีความหมาย ซึ่งทำให้นักเรียนมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น การเรียนรู้นี้สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจที่จะเรียนรู้(Glasersfeld, 1989 ,360) แนวความคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ Constructivist Learning Environments (CLEs) ที่ได้นำไปใช้ในการเรียนจัดการเรียนรู้ด้วย e-learning สามารถส่งเสริมทัศนะคติด้านบวกให้กับผู้เรียนได้ นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาในโลกแห่งความเป็นจริงด้วย และยังสามารถพัฒนาทัศนะคติเชิงบวกในการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ได้ด้วย

NyaradzoMvududu (2012, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติ: กรณีสำหรับผู้เรียนภาษาอังกฤษพบว่าในโรงเรียนนั้นต่างก็ทราบกันดีว่ามีนักเรียนที่มีสไตล์การเรียนรู้ที่มากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ครูผู้สอนต้องคำนึงถึงการจัดการเรียนการสอนแบบสร้างองค์ความรู้ในชั้นเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลของทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ที่ครูและนักเรียนได้รับหลังจากได้เรียนรู้ด้วยวิธีนี้ถือได้ว่ามีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ได้สร้างสรรค์ความคิดที่มีคุณค่าขึ้นมาในวงการการศึกษา ทำให้ครูมีวิธีการสอนและผู้เรียนมีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายมากขึ้น ถ้าครูผู้สอนต้องการให้นักเรียนประสบ

ความสำเร็จในการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรเน้นไปที่ตัวผู้เรียนและการให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง นั้นมีความสำคัญต่อการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้เป็นอย่างยิ่ง

Botswana (2012, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ในวิชาวิชาคณิตศาสตร์ กรณีศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาใน Botswana งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพของครูผู้สอนและผลงานของนักเรียนในทวีปแอฟริกาในประเทศบอสวานาและประเทศแอฟริกาใต้ ในงานวิจัยนี้ได้ทำการทดลองกับครูที่สอนวิชาคณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้วิธีการสอนแบบสร้างองค์ความรู้ ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้การบันทึกด้วยวิดีโอเทป จำนวนครู 60 คน จากจำนวนทั้งหมด 64 คน อย่างน้อยต้องสอนวิชาคณิตศาสตร์ 1 บทเรียน และในจำนวน 1 ใน 3 ของจำนวนครูทั้ง 64 คนจะได้รับการบันทึกวิดีโอ 2 ครั้ง บทเรียนคณิตศาสตร์ที่ถูกใช้สอนจำนวน 83 บทเรียน จะถูกบันทึกวิดีโอ ผลการทดลองนี้ชี้ให้เห็นว่า เปอร์เซ็นส่วนใหญ่จากการสังเกตพบว่าบทเรียนที่ใช้สอนนักเรียนเน้นในเรื่องความจำด้านกฎเกณฑ์ทางคณิตศาสตร์ ในขณะเดียวกันเปอร์เซ็นส่วนน้อยพบว่า บทเรียนที่ใช้ในชั้นเรียนเน้นให้นักเรียนค้นหาความสัมพันธ์ทางด้านคณิตศาสตร์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าวิธีการสอนที่ใช้ในชั้นเรียนวิชาคณิตศาสตร์ส่วนใหญ่นั้น ภาระงานที่นักเรียนไม่กระตุ้นให้นักเรียนเป็นผู้กระทำและนักคิดทางคณิตศาสตร์ แต่เน้นให้กลายเป็นผู้บริโภคหลักการทางคณิตศาสตร์มากกว่าโครงสร้างความรู้ที่จัดเตรียมให้นักเรียนมีปริมาณจำกัดและให้ครูมีบทบาทในชั้นเรียนมากกว่านักเรียน(Emily Major และคณะ,146) กล่าวไว้ว่าการให้ครูมีบทบาทในชั้นเรียนมากจะทำให้นักเรียนไม่สามารถคิดได้อย่างลึกซึ้งและไม่สามารถวิเคราะห์ได้ ความรู้เป็นสิ่งที่ได้มาโดยการสร้างสรรค์ของนักเรียน นักเรียนต้องเป็นคนสร้างขึ้นมา ดังนั้นวิธีการสอนแบบการสร้างองค์ความรู้เป็นวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นให้นักเรียนได้มีโอกาสในการสร้างความรู้ขึ้นมาด้วยตนเองจากประสบการณ์ที่พวกเขามีมาก่อนแล้ว โดยนำความรู้ที่มีมาก่อนเชื่อมโยงเข้ากับความรู้ใหม่และทำให้เกิดเป็นความรู้ของนักเรียนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายและทำให้รู้ว่าพวกเขาได้เรียนรู้อะไรบ้างจากโลกแห่งความจริง เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย

Khoirul Anwar (2015, Abstract)ได้ศึกษาเกี่ยวกับ Constructivist รูปแบบการสอนในการเรียนรู้แนวคิดการวิจัยเพื่อการสอนภาษาอังกฤษของนักเรียน พบว่า วิธีการสอนแบบสร้างองค์ความรู้เป็นกลวิธีที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนให้

เรียนรู้บทเรียนได้ด้วยตนเอง ยกตัวอย่างเช่นในรายวิชาภาษอังกฤษ วิธีการสอนแบบสร้างองค์ความรู้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ และสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองต่อไป ในด้านการนำไปใช้ วิธีการสอนแบบสร้างองค์ความรู้สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับตัวผู้เรียนและถึงสมาชิกในกลุ่มและจากสมาชิกในกลุ่มถึงตัวอยู่เรียนแต่ละคน และยังสามารถกระตุ้นผู้เรียนที่ไม่มีแรงจูงใจสนใจเรียนได้ด้วย ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีความเป็นอิสระและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งวิธีการเรียนรู้นี้จะสามารถลดบทบาทของครูเป็นศูนย์กลางลงได้จากงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพิ่มมากขึ้นจากเดิม สามารถสรุปได้ว่าสมาชิกภายในกลุ่มมีอิทธิพลสามารถกระตุ้นสมาชิกภายในกลุ่มด้วยกันได้ งานวิจัยนี้ได้ชี้แนะให้เห็นถึงสิ่งที่จำเป็นต่อตัวผู้เรียน แสดงให้เห็นว่านักเรียนต้องการอะไร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างสื่อการเรียนรู้ การออกแบบและการประเมินผลการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ภายในวิธีการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียนเพราะว่ากระบวนการเรียนรู้ที่ดีกว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่ดีกว่า

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ ทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอด สัมพันธ์กันเป็นองค์รวม เกิดการรู้แจ้ง ผสมผสานสาระ กระบวนการเรียนรู้ วิธีการสอน เทคนิคที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง ซึ่งอาศัยกระบวนการบริหารจัดการโดยครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับหลักสูตร และตัวชี้วัด การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาความซ้ำซ้อนของเนื้อหาสาระ การสอนเนื้อหาที่แยกส่วนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้การมอบภาระงานที่มากเกินไป และการใช้เวลาเรียนให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ช่วยให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนรู้จักใฝ่หาความรู้ ฝึกการคิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบสร้างองค์ความรู้ สามารถจัดได้หลากหลายวิธี โดยประเด็นสำคัญประการแรกของทฤษฎีการเรียนรู้ตามแบบสร้างองค์ความรู้ คือ ผู้เรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นกับความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิมโดยใช้กระบวนการทางปัญญาของตนและประเด็นสำคัญประการที่สองของทฤษฎี คือ การเรียนรู้ตามแบบสร้างองค์ความรู้ คือ โครงสร้างทางปัญญา เป็นผลของความพยายามทาง

ความคิด ผู้เรียนสร้างเสริมความรู้ผ่านกระบวนการทางจิตวิทยาด้วยตนเอง ผู้สอนไม่สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาของผู้เรียนได้ แต่ผู้สอนสามารถช่วยผู้เรียนปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาได้โดยจัดสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นทั้งนี้ครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้พิจารณาเลือกรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน โดยคำนึงถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสถานศึกษา และระดับชั้นเรียน จะต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้งผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่เสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย เป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลากรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเท่ากับการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ได้ผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว บุคลากรต้องได้รับกรพัฒนาแบบองค์รวมทั้ง 7 มิติ คือ ด้านปัญญา ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านสุนทรียศาสตร์ ด้านอาชีพ และด้านอารมณ์ โดยยึดหลักการกำหนดวัตถุประสงค์ หลักการถ่ายทอดความรู้ หลักการสะท้อนกลับข้อมูล หลักการเสริมแรง หลักการทำซ้ำ หลักการจูงใจ และหลักการเรียนรู้ภาพรวม กระบวนการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีด้วยกัน สำหรับการพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ โรงเรียนบ้านทรายทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เลือกวิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน โดยประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis&Mc Taggart(1998,อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์.2554, หน้า 301–303) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ การวางแผน(Planning) การปฏิบัติการ (action) การสังเกตการณ์ (observation) และการสะท้อนกลับ(reflection) ซึ่งกระบวนการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลสนเทศ ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอน จนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้นๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีความยั่งยืนในการแก้ปัญหาอย่างแท้จริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร