

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานโรงเรียนเพียงหลวง ๑๐ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อใช้อธิบายกรอบแนวคิดการวิจัย และเป็นข้อมูลที่ใช้ ประกอบการอภิปรายผลของการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร

- 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
- 1.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
- 1.3 ขั้นตอนและกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
- 1.5 วิธีการพัฒนาบุคลากร
- 1.6 การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน
 - 1.6.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ
 - 1.6.2 การนิเทศและการติดตามผล
 - 1.6.2.1 การนิเทศ
 - 1) ความหมายการนิเทศ
 - 2) ความสำคัญของการนิเทศ
 - 3) กระบวนการนิเทศ
 - 1.6.2.2 การติดตามผล

2. การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน

- 2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน
- 2.2 ประเภทของโครงงาน
- 2.3 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน

- 2.4 บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน
- 2.5 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน
- 2.6 ลักษณะพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน
- 2.7 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)
4. บริบทของโรงเรียนเพียงหลวง ๑๐ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตน

ราชภัฏญาสิริวัฒนาพรรณวดี

- 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน
- 4.2 ข้อมูลด้านการบริหาร
- 4.3 นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์
- 4.4 ข้อมูลบุคลากรในโรงเรียน
- 4.5 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก
- 4.6 ปัญหา ข้อเสนอแนะ ที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน

คุณภาพการศึกษา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษาเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานของตนเองและมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าต่อไปมีหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่าน ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 1) กล่าวถึงการพัฒนาคู่มือผู้สอน หมายถึง การดำเนินงาน ที่พยายามจะสร้างเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอน และการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรม ความเป็นครูที่ดีด้วย

ปรัชญา ภาษา (2550, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามหน่วยงานต้องการ หรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นภาพร พันธุ์ชัย (2552, หน้า 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีหรือกระบวนการ กิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์กร เพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงาน หรือในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ธวัชชัย อยู่พุก (2554, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่เสริมสร้างเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรใน หน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาทักษะตลอดจนมีทัศนคติที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากบุคลากรเป็นครูผู้สอนการพัฒนาจะ ช่วยให้ผู้ครมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีบุคลิกภาพและจรรยาบรรณความเป็นครูที่ดี

อรุณพล ศุภรัตน์ (2555, หน้า 14)กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อสร้างเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาศักยภาพ ของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรข้างต้นที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร คือกระบวนการหรือการกระทำใดๆ ที่เป็นการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริม ให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น มีทัศนคติในการพัฒนาตนเอง และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุจุดประสงค์ หากบุคลากรเป็นครูผู้สอน การพัฒนาจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร คือเพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพ มาพัฒนางานในหน่วยงานหรือองค์กรให้เจริญก้าวหน้า โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้ กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

ศิริลักษณ์ แสงบุญ (2550, หน้า 23) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อดำเนินการให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพพร้อมทั้งเป็นการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรอีกด้วย

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 22) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อพัฒนางานหรือองค์การได้รับผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าจุดประสงค์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

เกตุมะณีย์ คำจันทร์ (2552, หน้า 12) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้ความสามารถหลายๆ ด้าน และเข้าใจนโยบาย ความมุ่งหมายขององค์การที่ตนปฏิบัติงานก่อให้เกิดการประสานงาน และบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ

จากจุดมุ่งหมายดังกล่าวของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาทักษะ เพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน สามารถพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรหรือหน่วยงานการพัฒนาบุคลากรเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ดังเช่นที่กล่าวข้างต้นคือการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะครบทุกด้านที่ขาดไม่ได้ สำหรับการพัฒนาครู โดยเฉพาะในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

1.3 ขั้นตอนและกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร สามารถแบ่งการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้หลายขั้นตอน ซึ่งได้มีนักวิชาการเสนอขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544, หน้า 28-48 อ้างถึงใน ประภาพร ลีลาสัย 2554, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะจากการศึกษา หรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและเจตคติ ตลอดจนแนวความคิดที่ได้รับรู้ใหม่ นำไปประยุกต์ใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบัน และต่อไปในอนาคตซึ่งการ

พัฒนาตนเองนั้นย่อมทำได้หลายวิธี ไม่เฉพาะเจาะจงว่าอยู่ในห้องเรียนหรือสถานศึกษาเท่านั้น

1. หมั่นศึกษาหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตน ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ ให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าของวิชาการอยู่เสมอ
 2. ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง
 3. ไม่ทำงานคนเดียว แต่เป็นผู้ที่ใฝ่ความรู้ ความเข้าใจด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง
 4. เปิดโลกทัศน์ของตนให้กว้างขวาง ด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวของข่าวคราวและเหตุการณ์สำคัญๆ ทั้งภายในและนอกประเทศ
 5. เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจบางแห่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จะเกิดความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น
 6. หากมีเวลาเพียงพออาจสมัครเข้าศึกษา หรือเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตร ที่จะเป็นประโยชน์กับงาน ด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองและไม่เสียเวลางานประจำ
- จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการและขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะจากการศึกษา หรือการฝึกอบรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นย่อมทำได้หลายวิธี ไม่เฉพาะเจาะจงว่าอยู่ในห้องเรียนหรือสถานศึกษาเท่านั้น ไม่ว่าจะจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง การไม่ทำงานคนเดียว แต่เป็นผู้ที่ใฝ่ความรู้ ความเข้าใจด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้และการเปิดโลกทัศน์ของตนให้กว้างขวางเข้าร่วมกิจกรรมที่จะเกิดความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

1.4 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้หน่วยงาน หรือองค์กรมีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่บรรลุเป้าประสงค์ ถ้าบุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทธิวงษ์ (2550, หน้า 106) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ในระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานอยู่นั้น บุคลากรควรจะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่ให้ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ระหว่างปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ซึ่ขีดความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ยิ่งเขาได้รับการพัฒนามากขึ้นเท่าไร องค์กรก็ยิ่งได้รับการพัฒนามากขึ้นเท่านั้น

นภาพร พันธุ์ชัย (2552, หน้า 86)กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และจำเป็นที่หน่วยงานต้องดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้ ปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรและหน่วยงาน

จินดารัตน์ แสงวงศ์ (2553, หน้า 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นที่หน่วยงานต้องดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้ ปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

จากที่กล่าวข้างต้นการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานหรือองค์กรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพราะการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องหากหน่วยงานใดมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานหรือองค์กรนั้นก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จและสามารถพัฒนาบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะหากเป็นหน่วยงานนั้นเป็นสถานศึกษา การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถจึงจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่ช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรในสังคมให้มี

ความรู้ ความเจริญอย่างมั่นคงมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องมีวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับคนและงานแต่ละด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้ นักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรดังนี้

เสาวลักษณ์ นิการพิทยา (2548, หน้า 28-48) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย 3 วิธี คือ

1. การพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะจากการศึกษาหรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนคติ ตลอดจนแนวความคิดที่พึงได้รับรู้ใหม่เข้าไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต
2. การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ความชำนาญค่านิยมศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาศึกษาสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษา หมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน
3. การฝึกอบรม ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร ที่หน่วยงานทุกหน่วยงานให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคคลในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดียิ่งขึ้น

ธีระ รุญเจริญ(2551, หน้า 38) กล่าวถึง การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนว่า ผู้บริหารควรมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยส่วนใหญ่นิยม คือการอบรม การเข้าร่วมการประชุมสัมมนาและทัศนศึกษา การศึกษาดูงานการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และเป็นการพัฒนาครูหรือบุคลากร เพื่อส่งเสริมศักยภาพการของบุคลากรให้มีศักยภาพ

พีธีรี ฐปะวิเชตร์ (2554, หน้า 8-13) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร มีหลายวิธีที่หน่วยงานสามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรวิธีที่นิยมปฏิบัติเช่นการ ปฐมนิเทศการอบรมเชิงปฏิบัติการการฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเอง โดยผู้บริหารจะต้องพิจารณาเลือกวิธีการให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ที่คุ้มค่า ทั้งงบประมาณและเวลา

วิธีการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมานั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าวิธีการพัฒนา บุคลากรมีหลายวิธีแต่วิธีที่หน่วยงานทั่วไปนิยมใช้คือการฝึกอบรม การศึกษาดูงานการ อบรมเชิงปฏิบัติการการนิเทศการจัดการเรียนรู้เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีหลายวิธีที่สามารถนำมาใช้พัฒนาบุคลากรภายใน โรงเรียนโดยต้องให้เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน

1.6 การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ

การดำเนินการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบโครงการโรงเรียน เพียงหลวง๑๐ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แนวทางการพัฒนาครู 2 แนวทาง คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการ เรียนรู้แบบโครงการ ด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบ โครงการ 2) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการและ 3) การจัดการเรียนรู้แบบ โครงการซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับหลักสูตรการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการ เรียนรู้ให้ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา เอกสารชุด “การเสริมสร้างประสิทธิภาพการ จัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน” สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 59 – 91) และรายงานผลการศึกษาค้นคว้า ชนบเที่ยงผดุง (2551, หน้า 90) ที่พบว่า การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบโครงการที่ใช้กลยุทธ์การพัฒนา โดยการ อบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ความรู้กับครูผู้สอนที่ร่วมกัน ศึกษาค้นคว้าในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ การเขียน แผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการทำให้ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการและ สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบโครงการได้สำเร็จและสามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้นส่งผลให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

1.6.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

1.6.1.1 ความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการ(Work shop)เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันมากในวงการศึกษาและวงการทั่วไปเพราะการอบรมเชิงปฏิบัติการจะเน้นทั้งด้านวิชาการทฤษฎีและด้านการปฏิบัติ โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2551, หน้า 92)กล่าวถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการประชุมที่ให้ผู้รับการอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ๆ อบรมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือหรืออบรมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้รวมกันเป็นกลุ่มๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

จินดารัตน์ แสงวงศ์ (2553, หน้า 43) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการว่าการฝึกอบรมเป็นกลุ่ม จากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าต่อไป จากผลการฝึกปฏิบัติ หรือการสร้างผลผลิตขึ้นมา รวมทั้งเพื่อแก้ปัญหาหรือขยายความรู้ด้วยการศึกษาวิจัย

ประเวชนร สาร (2553, หน้า 20) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการอบรม เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญให้กับบุคลากรในหน่วยงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พรทิวา ยืนยง (2553, หน้า 28) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน นำประสบการณ์ดำเนินงานต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่เน้นผู้ประชุม หรือกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก ที่ต้องมีผู้ชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ มาให้ความรู้ ที่สำคัญต้องการส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและแก้ปัญหา ซึ่งมี

ความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรเพราะจะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพบรรลุ จุดประสงค์ของหน่วยงานหรือสถานศึกษา

1.6.1.2 ประเภทของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ประเภทของการอบรมเชิงปฏิบัติการ อาจแบ่งตาม 1) ลักษณะการทำงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน 2) ตามที่มาของการจัดฝึกอบรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ประเภทที่แบ่งตามลักษณะการทำงานของบุคลากร

มี 2 ประเภท คือ การอบรมบุคลากรก่อนประจำการ และการฝึกอบรมบุคลากรประจำการ

1. ประเภทการฝึกอบรมบุคลากรก่อนประจำการ บุคลากร

เหล่านี้ได้แก่ ผู้ที่กำลังจะเข้าทำงาน เข้ารับการฝึกอบรม เน้นหนักในด้านการเตรียมให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความพร้อม ความคุ้นเคยกับสถานที่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการทำงานในหน้าที่และบุคลากรที่คนจะต้องมีสัมพันธภาพในการทำงานต่อไป กล่าวโดยย่อคือ เป็นการสร้างความคุ้นเคยกับสถานที่ทำงาน บุคคลและงานใหม่

2. ประเภทการฝึกอบรมบุคลากรประจำการ เป็นการอบรม

ให้แก่ผู้ที่กำลังประจำการหรือผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว คาร์เตอร์ วี กูด กล่าวถึงการฝึกอบรมประเภทนี้ว่า “เป็นการฝึกอบรมพิเศษหรือเฉพาะคนที่ทำงานอยู่แล้ว รวมทั้งบุคลากรในวงกว้างอาชีพต่างๆ โดยมุ่งจะเพิ่มพูนความสามารถของคนเหล่านั้น” กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การฝึกอบรมประเภทนี้ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานที่ทำอยู่แล้ว ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เป็นการพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนางาน

2) ประเภทที่แบ่งตามที่มาของการจัดฝึกอบรม คือตามนโยบายและความต้องการของผู้บังคับบัญชาและตามความสมัครใจของบุคลากร

ประเภทการฝึกอบรมตามนโยบายและความต้องการของ

ผู้บังคับบัญชา ยังจำแนกได้ 2 ประเภท คือ 1) การฝึกอบรมให้บุคลากรใหม่ เพื่อช่วยให้ปรับตัวได้เร็วขึ้น เข้าลักษณะการฝึกอบรมปฐมนิเทศ และ 2) การจัดฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานหรือมีความชำนาญงานดียิ่งขึ้น เป็นการมองในทรรศนะของผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานที่ต้องการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเภทการฝึกอบรมตามความสมัครใจของบุคลากร การฝึกประชุมเชิงปฏิบัติการประเภทนี้ มักริเริ่มมาจากกลุ่มบุคคลที่มีความสนใจ มีปัญหาาร่วมกัน ต้องการแก้ปัญหานั้นและรู้ตัวว่าการทำเช่นนี้ได้สำเร็จ ต้องการจัดฝึกประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาตนให้พ้นจากการเป็นคนล้าสมัย เพื่อให้สามารถทำหน้าที่หรือการงานของตนได้ดีขึ้น และสามารถแก้ปัญหานั้นได้จริงๆ เรียกว่าเป็นความเต็มใจที่จะให้มีการจัดการฝึกอบรมประเภทนี้ขึ้น

1.6.1.3 ขั้นตอนหรือกระบวนการของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการมีขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินการ ดังนี้

1) เตรียมสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เรียบร้อยล่วงหน้า สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการอบรมเชิงปฏิบัติการควรจัดสถานที่สำหรับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นห้องขนาดใหญ่ มีที่สำหรับบรรยายและสาธิตสำหรับวิทยากร และสิ่งที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้าร่วมประชุม ควรจัดไว้รอบๆ โต๊ะหรือโต๊ะเล็กหลายตัวต่อกันเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า และมีที่เหลือสำหรับวางสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ และสำหรับปฏิบัติงานมีจำนวนพอเพียงกับจำนวนกลุ่ม ในกรณีที่มีหลายกลุ่ม 2) มีมุมเอกสารและสิ่งสำคัญสำหรับค้นคว้าอ้างอิง 3) กระดานดำ ชอล์ก หรือวัสดุอื่นใดที่ใช้สำหรับบันทึกข้อคิดเห็นและจดบันทึก

2) สื่อโสตทัศน ทั้งประเภทเครื่องมือและวัสดุสำหรับวิทยากรใช้หรือสมาชิกเสนอผลงาน

3) ติดต่อวิทยากรและจัดหาแหล่งทรัพยากรทางวิชาการให้เรียบร้อยล่วงหน้า

4) ประชุมเชิงปฏิบัติการไปตามแผน

5) เสนอผลงาน ประเมิน และติดตามผลงานตามความจำเป็น โดยสรุปแล้ว การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมเป็นกลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น เพื่อให้ผู้รับการอบรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ได้รับความรู้และทักษะ ในการทำงานในเรื่องนั้นๆ และสามารถนำไปเป็นแนวทาง ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้ามี - ประสิทธิภาพต่อตนเองและต่อหน่วยงาน

1.6.1.4 วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2550 หน้า 303 – 312) กล่าวว่า วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนการ

เตรียมการ การดำเนินการ และการประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. การวางแผนการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการออกแบบโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ของคุณคลากรของหน่วยงาน วางแผนหรือการออกแบบ ครอบคลุมถึงการระบุความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร การระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงาน การระบุความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม การจัดหาแหล่งทรัพยากรการฝึกอบรม แผนการดำเนินการ แผนการประเมินและป้อนข้อมูลกลับ ตั้งแบบจำลองการออกแบบโครงการการฝึกอบรมที่ ดร.ลีโอนาร์ต แนคเลอร์ ศาสตราจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย จอร์จ วอชิงตัน ตั้งชื่อว่า “แบบจำลองวิกฤตการณ์ The Critical Events Model หรือ CEM” และสามารถปรับใช้กับการวางแผนโครงการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้เป็นอย่างดี นักวางแผนหรือผู้ออกแบบโครงการฝึกอบรม ย่อมสามารถระบุหรือกำหนดเหตุการณ์ที่สำคัญยิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นในการฝึกอบรมได้

1.1 ระบุความต้องการขององค์กร เป็นเหตุการณ์แรกของการออกแบบหรือวางแผน และสิ่งที่เราต้องทำในขั้นตอนนี้ก็คือ การสำรวจประเด็นที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งที่เป็นปัญหาในแง่ทฤษฎีและในแง่ปฏิบัติ เพื่อตกลงกันให้ได้เสียก่อนว่านั่นคือปัญหา และการให้ดำเนินการฝึกประชุมเชิงปฏิบัติการคือทางแก้ปัญหานั้น ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องแสวงหาข้อมูล สารสนเทศ พูดคุยกับผู้คน รวบรวมข้อมูล ฯลฯ ซึ่งเป็นส่วนแรกของการวางแผน

1.2 การระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงาน งานที่กล่าวในที่นี้ก็คืองานที่สัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร รายละเอียดที่กล่าวถึงก็คือ 1) ภาพของงาน 2) การปฏิบัติงานที่ต้องขึ้นอยู่แก่กันและกัน ธรรมชาติขององค์กร ภารกิจที่จะบรรลุเป้าหมาย แต่ละคนต้องมีส่วนช่วยให้งานเดินไปได้ โดยที่ผลลัพธ์ของกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งจะเป็นปัจจัยนำเข้าสำหรับกลุ่มต่อไป 3) มาตรฐานของงาน ซึ่งได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพและปริมาณ ซึ่งในแต่ละองค์กร ความหมายของคำเหล่านี้อาจไม่เหมือนกัน ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและชัดเจน 4) งานนั้นเป็นงานกลุ่มหรือรายบุคคล แหล่งสารสนเทศในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้มาจากการบันทึกและรายงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การประชุมปรึกษาหารือ การค้นคว้า การสังเกต แล้วประเมินและตัดสินใจ

1.3 การระบุความต้องการทางการเรียนรู้หรือความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการวางแผนตอนนี้ คือ เพื่อระบุความต้องการทางการเรียนรู้ของบุคคลที่จะต้องทำงานตามที่ได้กำหนดให้ทำความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม มี 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการที่กำหนดไว้เกิดขึ้นโดยตรง จากการระบุรายละเอียดของการทำงานที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ระบุได้ชัดเจนว่า คนๆ หนึ่งควรจะทำอะไร จากนั้นจะทำให้สามารถบอกได้ว่า อะไรคือความต้องการเฉพาะคนที่กำลังทำงานนั้นอยู่ 2) ความต้องการที่นำไปใช้ประโยชน์ เป็นความต้องการที่ไม่บังเฉพาะเจาะจง สำหรับการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด แต่เป็นความต้องการที่เกิดจากสถานการณ์มากกว่า ถ้าคนๆ หนึ่งกำลังได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นหรือถ่ายโอนตำแหน่ง อย่างน้อยก็ต้องการเรียนรู้ หรือการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เขาทำงานในตำแหน่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนคนที่ยังทำงานเดิมอยู่ก็ต้องการฝึกอบรมเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเทคโนโลยี หรือวัสดุที่เกิดขึ้น ความต้องการประยุกต์หรือเพื่อนำไปใช้ อาจเกิดจากการที่คนงานใหม่มาเข้าทำงานในหน่วยงาน มีการวางแผนใหม่ให้คนเดิมที่ทำงานอยู่ไปทำงานใหม่ที่ต่างจากเดิม แล้วเอาคนงานใหม่เข้ามาแทน 3) ความต้องการจากใจ เป็นความต้องการที่แรงมาก เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าผู้เรียนรู้สึกว่า นั่นคือสิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้

1.4 การกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการ การกำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์ขั้นตอนนี้ก็เพื่อ 1) ระบุองค์ประกอบที่จะนำมาพิจารณา จุดมุ่งหมายของโครงการ และพิจารณาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้รับในการอบรม และ 2) ทำรายการจุดมุ่งหมายของโครงการ และจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ การพัฒนาการวางแผนเริ่มด้วยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการที่มีอยู่ด้วยการคำนึงถึง 1) เวลาที่จะมีสำหรับการนำผลของการฝึกอบรมไปแก้ปัญหา 2) แหล่งทรัพยากรที่จะมีให้แก่โครงการฝึกอบรม และ 3) บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากพิจารณาลำดับความสำคัญแล้ว ควรทำเป็นรายงานความต้องการตามลำดับความสำคัญ

1.5 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ สิ่ง que ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการ คือ การทำรายการของหัวข้อที่ผู้รับการฝึกอบรมจะเรียนรู้ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้แล้วในตอนก่อน และทำรายการเรียงลำดับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นการสร้างหลักสูตรในที่นี้ครอบคลุมตัวแปรหลายๆ อย่าง คือ การเลือกเนื้อหา ประเภทของเนื้อหา การเรียงลำดับการเสนอเนื้อหา

1.5.1 บทเรียนการเลือกเนื้อหา เป็นส่วนของการวางแผนที่เราไม่หวังว่าผู้จัดการฝึกอบรมจะรู้เนื้อหา เป็นสิ่งที่ยากสำหรับเขา การเลือกเนื้อหาต้องเป็นหน้าที่ของนักวิชาการ หรือผู้มีความชำนาญ เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องเชิญมาร่วมในการวางแผน

1.5.2 เนื้อหา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเนื้อหา ซึ่งมี 2 ประเภท คือ บุคลากรภายในองค์กรและบุคลากรภายนอกองค์กร บุคลากรภายในองค์กรอาจได้แก่ บุคลากรที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกอบรมทำนองนี้มาก่อน ถึงแม้จะไม่ใช่มืออาชีพแต่ก็สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญเชิงสัมพันธ์เนื้อหาให้เข้ากับการปฏิบัติได้ บุคลากรภายนอกองค์กร หมายถึง บุคคลภายนอกองค์กรที่เชิญมาช่วยในการเลือกเนื้อหาวิชา บุคคลเหล่านี้อาจมีอาชีพเป็นผู้ขายโครงการ ผู้บริการ ที่ปรึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เชี่ยวชาญในเนื้อหา ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องเลือกเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการ

1.5.3 ประเภทของเนื้อหา อาจแบ่งได้ 4 ประเภท คือ 1) เนื้อหาที่ขาดไม่ได้ ถ้าจะถามว่าไม่ต้องมีไม่ได้หรือ คำตอบก็จะบอกว่าไม่ได้ 2) เนื้อหาที่พอจะช่วยให้ได้ ได้แก่ เนื้อหาที่มาเสริมให้แก่เนื้อหาที่ขาดไม่ได้ 3) เนื้อหาที่อยู่วงนอก ถ้าขาดเสียอาจไม่ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนไปและ 4) เนื้อหาที่ไม่เกี่ยวข้องอาจมีผู้ถามว่าทำไมมีเนื้อหาประเภทนี้อยู่ด้วยเนื้อหาประเภทนี้เกิดขึ้นมาหลายสาเหตุ เหตุหนึ่งที่เกิดขึ้นเสมอคือ แนวโน้มที่บุคคลบางคน เช่น ผู้บริหารหน่วยงานรู้สึกว่เนื้อหานั้นดี เราก็ควรจะนำเนื้อหาประเภทนั้นมาใช้ในการฝึกอบรม

1.5.4 การเรียงลำดับเนื้อหา เป็นส่วนที่สองของหลักสูตรรองมาจากเนื้อหาวิชา การเรียงลำดับเนื้อหาก็คือ การเสนอเนื้อหาต่อผู้รับการฝึกอบรม ควรจะเรียงลำดับการเสนออย่างไร ผู้จัดการฝึกอบรมอาจนำหัวข้อการพิจารณาการเรียงลำดับเนื้อหาดังนี้ 1) เรียงลำดับจากกว้างมาสู่เฉพาะ 2) จากเฉพาะไปสู่กว้าง 3) จากนามธรรมไปสู่รูปธรรม และ 4) จากแนวคิดของสภาวะแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้อง ก่อนที่ผู้จัดการฝึกอบรมจะจัดการเรียงเนื้อหา จะต้องมึเนื้อหาดังกล่าวที่ชัดเจน บางครั้งตัวเนื้อหาจะบอกลำดับแก่เราได้ตัวบทเรียน เนื้อหาจากผู้จัดการฝึกอบรมไม่สามารถพิจารณาได้เต็มที่ว่าใครจะเป็นผู้มาให้การฝึกอบรม ทาง่ายก็คือ ใช้หรือทำไปเพียงบางส่วนของบทเรียนแทนที่จะสร้างขึ้นทั้งหมด ผู้ให้การฝึกอบรมไม่ทุกคนที่สามารถทำเช่นนั้นได้ หรือหวังได้ว่าจะมีความสามารถเช่นนั้นทุกคนได้ แต่เมื่อพิจารณาอย่างลึกซึ้งแล้ว เห็นว่ามีส่วนประกอบในตัวบทเรียนอยู่ 4 ขั้นตอน คือ การเตรียม การเสนอ

การนำไปใช้ และการพิสูจน์ยืนยัน

1.5.4.1 ขั้นการเตรียม เป็นการเตรียมพร้อมสำหรับ

สถานการณ์การฝึกอบรม การทำตัวให้คุ้นเคยและสบายใจกับแผนบทเรียนหรือเนื้อหา ต่างๆ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เครื่องมือ อุปกรณ์ รวมทั้งวัสดุที่ต้องใช้ และการเตรียมผู้รับการฝึกอบรมด้วยการทำให้แน่ใจว่า ผู้รับการฝึกอบรมทราบว่าการ ฝึกอบรมที่ไหน วันเวลาใด และกิจกรรมการฝึก อบรมมีอะไรบ้าง

1.5.4.2 ขั้นการนำเสนอ ครอบคลุมวิธีการสอน หรือวิธีการ

ถ่ายทอดหลายอย่าง เช่น การแนะนำ การสาธิต การให้ซักถาม การอภิปราย และวิธีเสนอ ด้วยสื่อทัศนูปกรณ์

1.5.4.3 ขั้นการนำไปใช้ เป็นขั้นที่ต่อเนื่องจากขั้นการ

นำเสนอที่ผู้รับการฝึกอบรมใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาจากวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญ มาฝึกปฏิบัติ ทำภารกิจทั้งหมดหรือบางส่วนของภารกิจซึ่งเสนอแล้วในขั้นการนำเสนอ กิจกรรมของผู้รับ การฝึกอบรม อาจรวมถึงการใช้สถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปราย กลุ่มย่อย การเสนอรายงาน/ผลงาน หรือยุทธศาสตร์อื่นใดที่เปิดโอกาสให้ผู้รับการ ฝึกอบรม และโดยเฉพาะการอบรมเชิงปฏิบัติการนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับมาลงมือ ปฏิบัติจริงในขณะที่การฝึกอบรมกำลังดำเนินอยู่

1.5.4.4 ขั้นพิสูจน์ยืนยัน หรือคำภาษาอังกฤษเรียกว่า

“Verification” ปัจจุบันนิยามเรียกขั้นนี้ว่า ขั้นการประเมิน ยึดถือหลักเกณฑ์การประเมิน ตามที่ผู้ให้การฝึกอบรมกับผู้รับการฝึกอบรมตกลงกันว่า ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องทำได้ถึง ระดับใด และจะต้องทดลองปฏิบัติได้จนถึงระดับที่ต้องการนั้น สำหรับตัวแผนบทเรียนอาจ ประกอบด้วยชื่อของโครงการ จุดมุ่งหมายของบทเรียน หัวข้อเรื่องหลัก กิจกรรมของผู้ให้ การฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรม สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ วัสดุอุปกรณ์ เวลาที่ใช้ และ แนวการประเมินการฝึกอบรม

จากข้อมูลข้างต้นสรุปว่า ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณา สร้างเนื้อหา หลักสูตรโดยคำนึงถึงธรรมชาติของเนื้อหาและรูปแบบของบทเรียน ด้วยการ ถามคำถามเหล่านี้เป็นต้นว่า เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของที่วางไว้หรือไม่ สัมพันธ์กับความต้องการของผู้รับการฝึกอบรมหรือไม่ สัมพันธ์กับการกระทำหรือไม่ สัมพันธ์กับความต้องการขององค์กรหรือไม่ ถ้าคำตอบเป็นไปในทางบวก ผู้จัดการ ฝึกอบรมก็สามารถพิจารณาต่อไปในเรื่องยุทธศาสตร์การฝึกอบรมในลำดับต่อไป

1.6 ยุทธศาสตร์การฝึกอบรม จากการศึกษาการวางแผน โครงการฝึกอบรมทั้ง 5 ขั้นตอน มีลักษณะที่บ่งชี้ว่า การฝึกอบรมมุ่งไปที่ความต้องการในการพัฒนาองค์กร ด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะทางการกระทำของผู้ เป็นเป้าหมายของการฝึกอบรม และหลักสูตรของการฝึกอบรมมีแนวโน้มที่จะสนองตอบต่อการให้โอกาสแก่บุคลากรที่มีความสนใจ หรือมีปัญหาอย่างเดียวกัน และได้มาพบกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับความรู้ด้วยตัวเองโดยตรง และมีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติงานเองใน ระยะเวลาสั้นๆ ด้วยความเข้มข้น เป็นการฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง มีการกระทำกลุ่ม และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ แล้วยุทธศาสตร์ ที่ต้องการและเหมาะสมก็คือ “การอบรมเชิงปฏิบัติการ”

1.7 การจัดหาแหล่งทรัพยากรการฝึกอบรม เมื่อตัดสินใจวางแผน ว่า วิธีการฝึกอบรม คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ต่อไปก็พิจารณาสิ่งต่างๆ ที่จะนำมาใช้ ในการประชุม ได้แก่ 1) แหล่งทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ เครื่องใช้ต่างๆ เช่น เครื่องมือ ปฏิบัติการวัสดุ เช่น โสติกส์แผ่นวัสดุ คุ่มือ สมุด ดินสอ ปากกา และสิ่งที่ใช้ในการปฏิบัติการ 2) แหล่งทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ ผู้ให้การฝึกอบรมอันประกอบด้วยครูหรือ วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน เพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ รวมทั้งที่ปรึกษา โครงการ และ 3) แหล่งทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม หรือจาก สำนักงบประมาณของสถาบัน หรือจากแหล่งสนับสนุนภายนอก

1.8 การวางแผนการดำเนินการ ครอบคลุมการวางแผนเกี่ยวกับ ผู้รับการฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือและวัสดุ พิธีเปิดการฝึกอบรม การ อบรมเชิงปฏิบัติการ แนวการประเมินการฝึกอบรม พิธีปิดการฝึกอบรม ผู้จัดการ ฝึกอบรมจะต้องพิจารณาถึงการเลือกผู้รับการฝึกอบรม การติดต่อ แจ้งผู้รับการฝึกอบรม ทราบถึงการฝึกอบรม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับห้องประชุม ห้องปฏิบัติการ เครื่องมือและวัสดุ ต้องพิจารณาตามความเหมาะสมกับธรรมชาติของโครงการ กิจกรรม ผู้ใช้ (หมายถึง ผู้ให้ และผู้รับการฝึกอบรม) พิธีเปิดและปิดการฝึกอบรม ควรพิจารณาเกี่ยวกับผู้มาเป็น ประธาน การมอบวุฒิบัตร กำหนดเวลา การมอบของที่ระลึก การจัดสถานที่ การ ต้อนรับและส่งผู้รับเชิญ เป็นต้น

การอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรพิจารณารายละเอียดโครงการ ตารางการอบรมเชิงปฏิบัติการ การดำเนินการตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกิจกรรม ทั้งที่เป็น ส่วนของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรม ส่วนแนวทางการประเมินควรพิจารณาทั้งใน

ส่วนของการประเมินย่อย และการประเมินรวม การประเมินในกระบวนการปฏิบัติงาน และผลผลิตของงานและโครงการฝึกอบรม

1.9 การประเมินและการป้อนข้อมูลกลับ ในการพิจารณาวางแผน โครงการฝึกอบรม ไม่ใช่ขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินงาน แต่ต้องทำการประเมินทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน เพราะต้องใช้ผลการประเมินสำหรับการตัดสินใจให้เสร็จสิ้นไปทุก ขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนที่สมบูรณ์ และมีความเป็นไปได้ เป็นที่รับรองหรือ ยอมรับของผู้มีส่วนรับผิดชอบและเกี่ยวข้อง

1.6.2 การนิเทศและการติดตามผล

1.6.2.1 การนิเทศ

การนิเทศเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา บุคลากรและเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพด้วย โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) ความหมายการนิเทศ

การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับ ผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานด้านต่างๆ ซึ่งได้มีหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการให้ ความความหมายของการนิเทศดังนี้

ดุสิต มั่นคง (2550 หน้า 42) กล่าวว่า การนิเทศการ จัดการเรียนรู้โรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในทุกด้านรวมทั้งให้ครูเกิด ความก้าวหน้าในวิชาชีพและให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 1) กล่าวว่า การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครู โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่และหรือได้รับการอบรมมา ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำชี้แนะมีลักษณะกระบวนการ มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง 3 ประการ คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือความสามารถในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงานที่ตั้งอยู่บนหลักของการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-construction) โดยยึดหลักว่าไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนรู้ไปพร้อมกัน เพื่อให้ค้นพบวิธีการการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

กมลภูประเสริฐ (2548, หน้า 59, อ้างถึงใน ธวัชชัย อยู่พัก. 2554, หน้า 28) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบถือเป็นการพัฒนาบุคลากร รูปแบบหนึ่งที่น่าจะให้ผลรวดเร็วกว่าโดยเฉพาะการนิเทศการจัดการเรียนรู้สถานศึกษา เพราะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานอยู่ร่วมกันและผู้นิเทศในเรื่องอาจเป็นผู้รับการนิเทศในอีกเรื่องหนึ่งได้จึงเป็นการรวมพลังกันเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าการให้แต่ละคน ปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศการจัดการเรียนรู้คือ กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางาน ในหน้าที่กล่าวถึงโรงเรียน งานในหน้าที่ของครู คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนให้ เกิดความรู้ ความเข้าใจและทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา โดยอาศัยหลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ไปพร้อมกันเพื่อสามารถจัดการเรียนการสอนให้มี คุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดให้กับผู้เรียน

2) ความสำคัญของการนิเทศ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2546, หน้า 46 อ้างใน จินดา วัชชุม, 2556 หน้า 41) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศมีความจำเป็นที่ จะต้องนิเทศว่า

- 1) พัฒนาคนเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อนิเทศแล้ว บุคลากรในโรงเรียนได้รับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 2) พัฒนาเป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรใน โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3) ประชาสัมพันธ์ เป็นการร่วมมือ สร้างความเข้าใจ ในการ ทำงานร่วมกัน
- 4) สร้างขวัญกำลังใจ เป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจ และกำลังใจในการทำงาน

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 1) อธิบายถึงความสำคัญ ของการการนิเทศแบบให้คำชี้แนะว่า เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญในการช่วยเหลือ ให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ศึกษานิเทศก์ รวมทั้ง

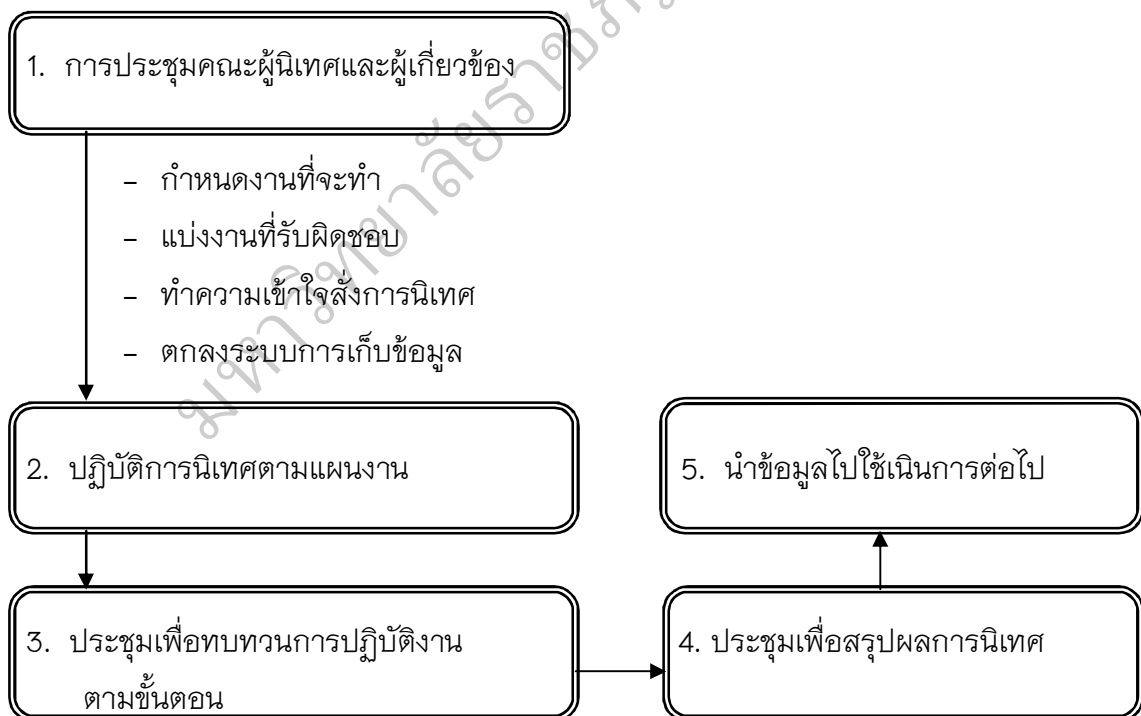
เครือข่ายการนิเทศที่เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา การดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานตลอดจนสามารถเสริมสร้างการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ให้เข้มแข็ง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าโรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องทำการนิเทศอย่างต่อเนื่องเพราะความก้าวหน้าทางวิชาการเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ และเป็นการช่วยให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาเข้าใจถึงปรัชญาการศึกษาของโรงเรียนวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

3) กระบวนการนิเทศ

สลัป มนตรี (2547, หน้า 46 อ้างถึงใน ธวัชชัย อยู่พุก, 2554)

กล่าวไว้ว่ากระบวนการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้โรงเรียนให้ได้ผลดีนั้นควรดำเนินการตามขั้นตอนดังภาพประกอบ 2 กระบวนการนิเทศดังนี้



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการนิเทศภายใน

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 2-10)

อธิบายถึง ขั้นตอนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้นว่า มีขั้นตอนหลักสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ

การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ เป็นการเตรียมองค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการชี้แนะโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้ชี้แนะจะเสนอแนะแล้ว ต้องให้ครูได้วิเคราะห์ตนเอง ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาวะแวดล้อมต่างๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การให้คำชี้แนะจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ตระหนักว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำเป็นต้องใช้วิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ขณะเดียวกันผู้ให้คำชี้แนะจะได้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้น การให้คำชี้แนะที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศ และความสามารถในการรับการนิเทศ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมหลายประการด้วยกัน ผู้ชี้แนะควรจะต้องเป็นผู้รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้ และจะต้องมีความพร้อมก่อนการให้คำชี้แนะ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการให้คำชี้แนะ

ขั้นตอนการดำเนินงานให้คำชี้แนะเป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์ หรือผู้ชี้แนะ ช่วยให้ครูนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ หรือที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามศักยภาพหรือความสามารถของครูแต่ละคน เป็นการพัฒนากลุ่มครู จำนวนน้อยหรือรายบุคคลอย่างเข้มข้น ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เช่น การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน พิจารณาผลงานนักเรียนร่วมกันกับครู เป็นการพัฒนาในบริบทการทำงานในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการให้คำชี้แนะ

การสรุปผลการให้คำชี้แนะเป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์ หรือผู้ให้คำชี้แนะเปิดโอกาสให้ครูได้สรุปผลการให้คำชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงรวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่นๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา

ประสานงานกับบุคคลอื่นๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

สรุปได้ว่ากระบวนการปฏิบัติการนิเทศจะผลดีนั้นควรดำเนินการนิเทศอย่างมีขั้นตอนจากขั้นตอนแรกและขั้นตอนสุดท้ายจะต้องต่อเนื่องกันโดยเริ่มจากการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผนและการกำหนดทางเลือกการสร้างสื่อเครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศการปฏิบัติการนิเทศตามแผนงานการประเมินผลและรายงานผลโดยการปฏิบัติการนิเทศผู้นิเทศสามารถดำเนินการได้ 2 ทางดังนี้

1. การนิเทศทางตรงเป็นการปฏิบัติการนิเทศของผู้นิเทศด้วยตนเองซึ่งปฏิบัติตามโครงการแผนงานสื่อการนิเทศต่างๆ และวิธีการนิเทศที่ได้เตรียมไว้
2. การนิเทศทางอ้อมเป็นการนิเทศโดยใช้สื่อนิเทศแทน ได้แก่ การส่งเอกสารแนะนำการปรับปรุงการเรียนการสอนการใช้เอกสารหลักสูตรคู่มือครู นิตยสาร จุลสาร เทป ไลต์ วิดีโอ หรือใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญความรู้ด้านสาขาต่างๆ มาดูแลช่วยเหลือแทนผู้นิเทศ

จากองค์ประกอบของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่าการนิเทศการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการเป็นขั้นเป็นตอนอย่างเป็นระบบ เริ่มต้นจากการสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยครูและผู้นิเทศจะร่วมมือกันในการวางแผนการสังเกตและการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยอาศัยหลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ไปพร้อมกันเพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองเพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับกับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยแบบโครงการ ใช้แนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง คือการประชุมประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการภายใน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอน เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงการเพื่อพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.6.2.2 การติดตามผล

หทัยรัตน์ ลิ้มอรุณวงศ์ (ออนไลน์, 2556) กล่าวว่า การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จนั้น ส่วนหนึ่งมาจากความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคนิค และกระบวนการบริหารมาใช้บริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การติดตามและประเมินผลก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งมี

หลักการสำคัญคือ การติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและประเมินผลความสำเร็จของงาน อันจะนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขปรับปรุงร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานต่างๆ ของหน่วยงานว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเพียงใด การติดตามและประเมินผลมักใช้ควบคู่กัน แต่ความหมายของ “การติดตาม” และ “การประเมินผล” นั้น มีทั้งความคล้ายคลึงและความแตกต่างกัน เพื่อให้เข้าใจตรงกันจึงกำหนดความหมายของคำทั้งสอง ดังนี้

1. การติดตาม (Monitoring) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินในแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ผลงานเป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมุ่งที่จะตอบคำถามหลักว่า ในการดำเนินงานนั้น ได้รับทรัพยากรครบถ้วนหรือไม่ ได้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดหรือไม่ ได้ผลตรงตามที่กำหนดหรือไม่ ข้อมูลจากการติดตามจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเร่งรัด ให้งาน/โครงการ ดำเนินไปตรงตามเป้าหมายของแผนงานและแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา การติดตามผลจึงต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอในหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ตนเอง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ตลอดจนผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการทุกระดับ เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก้ไข อำนวยความสะดวก ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้า ของแผนงาน/โครงการ ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน/โครงการนั้นๆ ว่า มีมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของแผนงาน/โครงการ ว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการนั้นหรือไม่เพียงใด

จากคำนิยามดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การติดตามเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ ส่วนการประเมินผล อาจจะประเมินได้ในทุกช่วงของแผนงาน/โครงการ ขณะดำเนินงานในจุดต่างๆ และเมื่อสิ้นสุดแผน สิ้นปีงบประมาณ หรือแผนงาน/โครงการดำเนินการแล้วเสร็จ

อัญชลี ธรรมะวิทีกุล (ออนไลน์, 2556) กล่าวไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการติดตาม และประเมินผล การติดตามและประเมินผล จะเรียกสั้นๆ ว่า ระบบการติดตาม

และประเมินผล นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้ดำเนินโครงการทราบ ว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด ดำเนินการประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผล จะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ระบบการติดตามและประเมินผลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริการแผนงานและโครงการ เพราะในวงจรบริหารแผนงานและโครงการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) การควบคุม (Control) และการประเมินผล (Evaluation) ถ้าขาดส่วนหนึ่งส่วนใด หรือส่วนหนึ่งส่วนใดขาดประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารแผนงานและโครงการทั้งหมด

ประโยชน์ของการติดตามและประเมินผล

1. ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและแก้ไขปัญหานั้นที่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร
2. ทำให้วางแผนงาน/โครงการ ได้ตรงเป้าหมาย แก้ปัญหาได้ถูกจุด และพัฒนาได้ตรงตามนโยบาย
3. ช่วยให้ผู้ดำเนินการตามแผนได้ราบรื่น สามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคอย่างได้ผล หรือปรับแผนให้เหมาะสมมากขึ้น
4. ทำให้ทราบผลการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการอย่างชัดเจน อะไรประสบความสำเร็จแล้ว สิ่งใดยังต้องทำต่อไป จำนวนเท่าไร อันจะเป็นข้อมูล ไปสู่การตัดสินใจไปสู่สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการ ซึ่งเป็นการครบวงจร

ถ้ามีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ ย่อมทำให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง การวางแผนงาน/โครงการ สามารถทำได้ตรงตามเป้าหมาย หรือสามารถปรับปรุงแก้ไขแผนงาน/โครงการให้เหมาะสมมากขึ้น สามารถทราบผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ เมื่อเริ่มวางแผนใหม่อีกครั้ง ก็จะมีข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจน เทียบตรง และเป็นปัจจุบัน สามารถเป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ในการนิเทศเป็นกระบวนการเพื่อมุ่งช่วยเหลือ แนะนำปรับปรุงและส่งเสริมการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะเอาความสามารถออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา อันจะส่งผลต่อคุณภาพ ความเจริญก้าวหน้าของ

นักเรียนและโรงเรียนในที่สุด และเมื่อได้มีการนิเทศ ก็จะมีการติดตามผล ซึ่งจะเป็นการดำเนินการควบคุมไปกับการนิเทศ ซึ่งจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ผลงานเป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมุ่งที่จะตอบคำถามหลักว่า ในการดำเนินงานนั้น ได้รับทรัพยากรครบถ้วนหรือไม่ ได้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดหรือไม่ ได้ผลตรงตามที่กำหนดหรือไม่ ข้อมูลจากการติดตามจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเร่งรัดให้โครงการ ดำเนินไปตรงตามเป้าหมายของแผนงานและแล้วเสร็จภายในกำหนด

2. การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงาน

ปัจจุบันการจัดการศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับกระบวนการในการเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตัวของนักเรียนเองมากขึ้น การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนได้เสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างมีระบบ มีขั้นตอนด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ สิ่งที่นักเรียนได้ค้นพบจากโครงงานจะเป็นความรู้ใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ที่ตัวนักเรียนและครูที่ปรึกษาไม่เคยรู้ หรือมีประสบการณ์มาก่อน (พิมพันธ์ เตชะคุปต์, พเยาว์ ยินดีสุข และพันตรีราชน มีศรี. 2551, หน้า 25-27) โดยผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้โดยตรง คือครูผู้สอน ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจในองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานอย่างถ่องแท้ จึงจะสามารถจัดกิจกรรมดังกล่าวให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบโครงงาน

ปัจจุบันโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน มีสาระองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมากมายและก้าวไปอย่างรวดเร็วไม่หยุดยั้ง การให้การศึกษา การเรียนรู้ ต้องให้ผู้เรียนต้องฝึกจากประสบการณ์จริง ครูเป็นแค่คนชี้แนะ การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นวิธีการสอนหนึ่งที่สามารถตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ ทักษะคิดในการเรียนรู้ได้อย่างดี นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน ดังต่อไปนี้

วัฒนา มัคคสมัน (2550, หน้า 19 - 20) กล่าว การพัฒนาให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าพัฒนาระบวนการคิดของตนเอง ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเองได้ แก้ปัญหาได้อย่างเป็นกระบวนการและเห็นคุณค่าในตนเอง โดยผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนที่

ยึดเด็กเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของแคทซ์ (1994 อ้างถึงใน วัฒนา มัคคสมัน, 2550) ที่กล่าวว่าเด็กเกิดมาโดยมีคุณลักษณะของวิทยาศาสตร์ติดตัวมา ตั้งแต่เด็ก ครูสามารถใช้ลักษณะพิเศษนี้จัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงาน ซึ่งเปิดโอกาส ให้เด็กได้อภิปราย ตัดสินใจ ร่วมมือกับคนอื่น คิดสร้างสรรค์ ได้แย่ง ต่อรอง ประณีประนอม และประเมินการปฏิบัติงานของตนเองได้ ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองได้จากกิจกรรมต่างๆ ในการสอนแบบโครงงาน

พิมพันธ์ เดชะคุปต์, เพียว ยินดีสุข และพันตรีราชน มีศรี (2551, หน้า 25)กล่าวว่า การทำโครงงาน หมายถึง การศึกษาเพื่อค้นพบความรู้ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่และวิธีการใหม่ ด้วยตัวของนักเรียนเอง โดยมีอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้คำปรึกษาความรู้ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่และวิธีการใหม่นั้น ทั้งนักเรียนและครูไม่เคยรู้และมีประสบการณ์มาก่อน

ทิตนา แคมมณี (2552, หน้า 132)กล่าวว่า การเรียนการสอนแบบ ใช้โครงงานเป็นหลัก คือการจัดสภาพการณ์การเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนได้ร่วมกัน เลือกทำโครงงานที่สนใจ โดยร่วมกันสำรวจ สังเกต และกำหนดเรื่องที่น่าสนใจ วางแผน งานที่วางไว้จนได้ข้อค้นพบหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่แล้ว จึงเขียนรายงานและนำเสนอต่อ สาธารณชน เก็บข้อมูล แล้วนำผลงานและประสบการณ์ทั้งหมดอธิบายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดค้น และสรุปผลการเรียนรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์ที่ได้รับทั้งหมด

มนไท ฐประโทก (2552, หน้า 22) กล่าวว่า จัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบโครงงานเป็นวิธีที่ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นทั้งในด้านการคิด เพื่อการ วางแผนการลงมือปฏิบัติการประเมินผลการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง วิธีการสอนหนึ่งวิธีที่จะ ช่วยส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนในทุกๆ ด้านและยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดแบบ มีขั้นตอน ฝึกการวางแผน การแก้ปัญหาและส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง รวมถึงส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลตลอดจน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

สายพิน กองกระโทก (2552, หน้า 139) กล่าวว่า การสอนแบบ โครงงานหมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกปฏิบัติ เรียนรู้ตามความสนใจ ความ ต้องการ ความถนัดของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย ช่วยเสริมสร้างควม รับผิดชอบมีวินัยในตนเองที่จะดำเนินตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาทักษะ ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ

ทองใบ ปัดทำ (2553, หน้า 24) กล่าวว่า การสอนแบบโครงการ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ศึกษาค้นคว้าและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ โดยอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือกระบวนการอื่นใดไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าหาคำตอบนั้นๆ โดยมีครูผู้สอนคอยกระตุ้นแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย อาจเป็นโครงการเล็กๆ ที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือโครงการใหญ่ที่มีความยากและซับซ้อนหลายขั้นตอนก็ได้ ตามความเหมาะสม และให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 59) อธิบายความหมายของการเรียนรู้โดยใช้โครงการว่า เป็นการเรียนรู้ที่ใช้เทคนิคหลากหลายรูปแบบนำมาผสมผสานกันได้แก่ กระบวนการกลุ่ม การฝึกคิด การแก้ปัญหา การเน้นกระบวนการ และการสอนแบบร่วมคิดร่วมทำทั้งนี้มุ่งหวังให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีลักษณะพฤติกรรมควบคุมทั้งสามด้าน คือ มีความรู้ มีเจตคติ และทักษะจากความสนใจอยากรู้ อยากเรียนของผู้เรียนเองโดยใช้กระบวนการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ผู้เรียนจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อค้นหาคำตอบด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงกับแหล่งความรู้ต่างๆ ผู้เรียนสามารถสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งความรู้ที่ผู้เรียนได้ไม่จำเป็นต้องตรงกับตำรา แต่ผู้สอนจะสนับสนุนให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม จากแหล่งเรียนรู้และ ปรับปรุงความรู้ที่ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากความหมายของโครงการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า โครงการ หมายถึง การศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่ตนเองสนใจ อาจเป็นกิจกรรมในเวลาเรียน หรือนอกเวลาเรียนก็ได้ โดยใช้ทักษะ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง แล้วนำเสนอโครงการ

2.2 ประเภทของโครงการ

ปัญญา สังข์ภิรมย์ และสุคนธ์ สินธพานนท์ (2550, หน้า 85)กล่าวถึงประเภทของโครงการโดยทั่วไป แบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆ ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. โครงการประเภทการสำรวจรวบรวมข้อมูล เป็นโครงการที่ไม่มีการกำหนดตัวแปร แต่เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วต้องมีการจัดกระทำกับข้อมูล
2. โครงการประเภททดลอง เป็นโครงการที่มีการกำหนดตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และตัวแปรควบคุม

3. โครงการงานประเภทสิ่งประดิษฐ์ เป็นโครงการที่มีการกำหนดตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และตัวแปรควบคุมเหมือนกับโครงการงานประเภททดลอง แต่ผลที่ได้ออกมาเป็นสิ่งประดิษฐ์ที่ได้ทดสอบประสิทธิภาพการทำงานแล้ว

4. โครงการงานประเภททฤษฎีเป็นโครงการที่อธิบายปรากฏการณ์หรือแนวคิดใหม่ๆ อย่างมีเหตุผล และมีหลักฐานสนับสนุนที่เชื่อถือได้

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2551, หน้า 12) ได้กำหนดประเภทของโครงการไว้ดังนี้

1. โครงการงานประเภททฤษฎีหลักการและแนวคิดโครงการประเภทนี้เป็นโครงการที่เกิดจากการศึกษาเนื้อหาทางวิชาการหรือหลักทฤษฎีเกี่ยวกับวิชาการงานและอาชีพหรือวิชาสามัญต่างๆ แล้วนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางทฤษฎีดังกล่าวส่งผลให้มีผลงานเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

2. โครงการงานประเภททดลองโครงการประเภทนี้เป็นโครงการที่เกิดขึ้นจากการศึกษาหลักการต่างๆ ทางวิชาการแล้วนำมาทดลองค้นคว้าเพื่อยืนยันทฤษฎีหรือหลักการหรือต้องการทราบแนวทางเพิ่มคุณค่าและการใช้ประโยชน์ให้มากยิ่งขึ้น

3. โครงการงานประเภทสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์โครงการประเภทนี้เป็นโครงการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ขึ้นมาหลังจากที่ได้ศึกษาทางทฤษฎีหรือพบเห็นผลงานของผู้อื่นแล้วเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาต่อไปจึงประดิษฐ์คิดค้นให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น

4. โครงการงานประเภทสำรวจรวบรวมข้อมูลโครงการประเภทนี้เป็นโครงการการศึกษาสำรวจข้อมูลสำหรับดำเนินงานพัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติมงานและส่งเสริมผลผลิตให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นข้อมูลดังกล่าวอาจมีผู้จัดทำขึ้นแต่มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้วต้องทำการสำรวจจัดทำขึ้นใหม่ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 59-60) ได้แบ่งประเภทของโครงการไว้ดังนี้

1. โครงการงานตามสาระการเรียนรู้ เป็นโครงการที่ผู้เรียนเกิดความสนใจต้องการศึกษาจากเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่างๆ

2. โครงการงานตามความสนใจ เป็นโครงการที่ผู้เรียนกำหนดขั้นตอนความถนัด ความสนใจ ความต้องการของผู้เรียนโดยใช้ทักษะความรู้จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ มาบูรณาการเป็นโครงการและปฏิบัติ

นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งประเภทโครงการ ตามวัตถุประสงค์
ได้เป็น 4 ประเภทคือ

1. โครงการที่เป็นการสำรวจ รวบรวมข้อมูล เป็นโครงการที่มี
วัตถุประสงค์ในการรวบรวมข้อมูล เรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำข้อมูลนั้นมาจำแนกเป็น
หมวดหมู่ ในรูปแบบที่เหมาะสม โดยมีเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เช่น แบบสอบถาม
แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึก เป็นต้น
2. โครงการที่เป็นการค้นคว้า ทดลอง เป็นโครงการที่มี
วัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ โดยออกแบบในรูปผลการทดลอง
เพื่อศึกษาตัวแปรหนึ่ง จะมีผลต่อตัวแปรที่ต้องการศึกษาอย่างไร ด้วยการควบคุมตัวแปร
3. โครงการที่เป็นการศึกษาทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดใหม่ๆ
เป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอความรู้ หรือหลักการใหม่ๆ เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่อง
หนึ่งที่ยังไม่มีใครเคยคิดหรือขัดแย้ง หรือขยายจากของเดิมที่มีอยู่ ซึ่งต้องผ่านการพิสูจน์
อย่างเป็นระบบ
4. โครงการที่เป็นการประดิษฐ์ คิดค้น เป็นโครงการที่มี
วัตถุประสงค์ คือ การนำความรู้ทฤษฎี หลักการ มาประยุกต์ใช้โดยประดิษฐ์เป็นเครื่องมือ
เครื่องใช้ต่างๆ เพื่อประโยชน์ต่างๆ หรืออาจเป็นการประดิษฐ์ขึ้นมาใหม่ หรือปรับปรุง
ของเดิมให้ดีขึ้นก็ได้

จากการแบ่งประเภทของโครงการที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่าโครงการ
แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. โครงการประเภทสำรวจ เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูล
เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีอยู่ แล้วนำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบต่างๆ
อย่างมีระบบ
2. โครงการประเภททดลอง เป็นการศึกษาหาคำตอบว่า
ตัวแปรต้น ที่กำหนด มีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่อย่างไร โดยการควบคุมตัวแปรอื่นๆ
ที่อาจจะผลต่อตัวแปรต้น
3. โครงการประเภทประดิษฐ์ เป็นการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี
มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหรือประดิษฐ์เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อใช้งานหรือแก้ปัญหา
ใดปัญหาหนึ่ง

4. โครงการประเภททฤษฎี เป็นการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆ หรืออธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยมีหลักการทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์สนับสนุน

2.3 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ

ในการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 2-4) กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้แบบโครงการมีหลายรูปแบบหลาย แต่ของสภาการศึกษาแบ่งออกเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ชี้นำเสนอ เป็นขั้นที่ผู้สอนกำหนดสถานการณ์การเรียนรู้ต่างๆ เช่น การเล่นเกมดูรูปภาพ หรือครูผู้สอนใช้เทคนิคการตั้งคำถาม เกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในแผนการจัดการเรียนรู้แต่ละแผน เช่น สาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ และผู้เรียนเสนอแนวคิด เลือก และกำหนดหัวข้อโครงการ
2. ชี้นำวางแผน เป็นขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันวางแผน โดยระดมความคิด อธิบายหรือข้อสรุปของกลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติกิจกรรม เขียนสรุปรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนร่วมกัน
3. ชี้นำปฏิบัติเป็นขั้นที่ผู้ปฏิบัติกิจกรรม เขียนสรุปรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนร่วมกัน
4. ชี้นำประเมินผลเป็นขั้นการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง โดยให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีการร่วมกันประเมิน

วัฒนา มัคคสมัน (2550, หน้า 46 - 60) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ ประกอบไปด้วยระยะของโครงการ 3 ระยะ ใหญ่ๆ คือ

1. ระยะเริ่มต้นโครงการ
 - 1.1. สังเกต/สร้างความสนใจ
 - 1.2. กระตุ้นความสนใจในการกำหนดหัวเรื่อง
 - 1.3. นำเสนอหัวเรื่องสนใจ
 - 1.4. ร่วมกันคัดเลือกและกำหนดหัวเรื่อง
 - 1.5. นำเสนอประสบการณ์เดิม

- 1.6 เลือกประเด็นที่จะศึกษา
- 1.7 แจ้งข่าวสารถึงผู้ปกครอง
2. ระยะพัฒนาโครงการงาน
 - 2.1 สรุปประเด็นปัญหาข้อสงสัยที่ศึกษา
 - 2.2 กำหนดปัญหาที่จะศึกษา
 - 2.3 ตั้งสมมติฐานเบื้องต้น
 - 2.4 ทดสอบสมมติฐานเบื้องต้น
 - 2.5 ตรวจสอบผลการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.6 สรุปความรู้ได้จากการศึกษา
3. ะยะรวบรวมสรุป
 - 3.1 สรุปความรู้เข้าใจที่ได้ศึกษา
 - 3.2 นำเสนอผลงานโครงการงาน
 - 3.3 สิ้นสุดโครงการงาน

จากขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ ดังกล่าวสรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบโครงการจะเป็นขั้นตอน ดังนี้ ขั้นนำเสนอ คือ ที่ผู้สอนกำหนดสถานการณ์การเรียนรู้ต่างๆ ขั้นวางแผน คือ ขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันวางแผน โดยระดมความคิด อธิปราชยหรือข้อสรุปของกลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติกิจกรรม เขียนสรุปรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนร่วมกัน ขั้นลงมือปฏิบัติ คือ เป็นขั้นที่ผู้ปฏิบัติกิจกรรม เขียนสรุปรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนร่วมกัน ขั้นประเมินผล คือขั้นการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง โดยให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีการร่วมกันประเมินตามลำดับ

2.4 บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ

การจัดการเรียนรู้แบบโครงการ ครูผู้สอนเป็นผู้สร้างสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ ครูผู้สอนมีบทบาทโดยมีหน่วยงาน และนักวิชาการ ได้กล่าวไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 6 – 8) กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนและผู้เรียนแสดงตามขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ ตามตาราง 1 บทบาทของครูผู้สอนและผู้เรียนแสดงขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ นี้

ตาราง 1 บทบาทของครูผู้สอนและผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน

บทบาทของครูผู้สอน	ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน	บทบาทของผู้เรียน
1.จัดให้มีวิธีการเรียนรู้แบบโครงงานเพื่อให้รู้หลักการ ประโยชน์ ตัวแปร ปัจจัย สำคัญ ในการทำโครงงาน ปัญหา และอุปสรรคต่างๆ อันอาจเกิดขึ้น	1. ช้่นนำเสนอ	1.เสนอแนวคิด เลือก และ กำหนดหัวข้อโครงงาน
2.ให้คำปรึกษาในการ ดำเนินงานของผู้เรียนทุก ขั้นตอน	2. ช้่นวางแผน	2.เสนอแนวทาง ออกแบบ การทำโครงงาน 3. การวางแผนร่วมกันใน การเรียนรู้แบบโครงงาน 4. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ แบบต่างๆ 5. เสนอเค้าโครงย่อ
3. ติดตาม สอบถาม ความก้าวหน้า ดูแลการทำ โครงงานของผู้เรียน	3. ช้่นการปฏิบัติ	6.ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน ที่วางแผนไว้ 7.รวบรวมผลการทำ โครงงาน 8. เขียนรายงาน 9. นำเสนอผลงานโครงงาน ต่อครูผู้สอน

ทิศนา แคมมณี (2552, หน้า 139 – 140) กล่าวถึงบทบาทของครูและนักเรียนตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน ดังนี้

1. ผู้เรียนมีการอภิปรายปัญหาต่างๆ ร่วมกัน ผู้เรียนมีการเลือกปัญหาที่ตนเองสนใจที่จะจัดทำโครงงาน
2. ผู้สอนมีการชี้แจงหรือทำความเข้าใจกับผู้เรียนถึงวัตถุประสงค์ในการทำโครงงาน ความคาดหวังต่อการทำโครงงาน วิธีการกระบวนการในการดำเนินการบทบาทของผู้เรียนและครู
3. ผู้เรียนมีการร่วมกันศึกษาหาความรู้ ในเรื่องที่จะทำจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
4. ผู้เรียนมีการร่วมมือกันวางแผนการจัดทำโครงงาน ซึ่งมักประกอบด้วยความเป็นมา และความสำคัญของประเด็นปัญหาที่จัดทำโครงงาน วัตถุประสงค์กระบวนการ ขั้นตอนในการดำเนินงาน แหล่งทรัพยากรและวัสดุต่างๆ ที่ต้องการ บทบาทหน้าที่ของบุคคลร่วมโครงการ เครื่องมือ เวลา และค่าใช้จ่ายที่ต้องการ ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน แหล่งทรัพยากรและวัสดุต่างๆ ที่ต้องการ บทบาทหน้าที่บุคคลที่ร่วมทำโครงงาน
5. ผู้เรียนมีการเขียนโครงการ และนำเสนอผู้สอน ผู้สอนอาจใช้คำแนะนำ และช่วยเหลือต่างๆ ตามความจำเป็น ไม่มากเกินไปและไม่น้อยเกินไป ผู้สอนอาจให้ความเห็นชอบในการทำโครงการและช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ตามความจำเป็น
6. ผู้เรียนมีการดำเนินการตามแผนงานที่ได้กำหนด จนกระทั่งสามารถผลิตชิ้นงานออกมาได้ ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก ติดตามงานของผู้เรียนให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือตามความจำเป็นและให้แรงเสริมตามสมควร
7. ผู้สอนและผู้เรียนมีการนำเสนอผลงานของผู้เรียนออกมาแสดง ชี้แจงและวิพากษ์วิจารณ์ผลงาน
8. ผู้เรียนมีการปรับปรุงผลงานและเขียนรายงาน
9. ผู้เรียนมีการนำผลงานออกมาแสดงต่อสาธารณชน (อาจเป็นในชั้นเรียนในโรงเรียน ในชุมชน ฯลฯ)
10. ผู้สอนมีการจัดการเรียนนำผลงาน ประสพการณ์และข้อมูลทั้งหมดมาอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปผลการเรียนรู้ที่ได้รับจากการทำโครงการ

11. ผู้สอนมีการวัดผลและประเมินผลทั้งทางด้านการผลิต คือ ชิ้นงาน จากการทำโครงการงาน และเนื้อหาความรู้ที่ได้เรียนรู้ กระบวนการและทักษะต่างๆ ที่ได้รับการพัฒนาเจตคติที่ดีขึ้น

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553 , หน้า 60-62)ได้ระบุแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานว่ามี 2 แนวทาง ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมตามความสนใจของผู้เรียน เป็นการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเลือกศึกษาโครงการจากสิ่งที่น่าสนใจอยากรู้ที่มีอยู่ในชีวิตประจำวัน สิ่งแวดล้อมในสังคม หรือจากประสบการณ์ต่างๆ ที่ยังต้องการคำตอบ ข้อสรุป ซึ่งอาจจะอยู่นอกเหนือจากสาระการเรียนรู้ในบทเรียนของหลักสูตร มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1.1 ตรวจสอบ วิเคราะห์ พิจารณา รวบรวมความสนใจของผู้เรียน
- 1.2 กำหนดประเด็นปัญหา/หัวข้อเรื่อง
- 1.3 กำหนดวัตถุประสงค์
- 1.4 ตั้งสมมติฐาน
- 1.5 กำหนดวิธีการศึกษา และแหล่งความรู้
- 1.6 กำหนดเค้าโครงของโครงการ
- 1.7 ตรวจสอบสมมติฐาน
- 1.8 สรุปผลการศึกษา และการนำไปใช้
- 1.9 เขียนรายงานวิจัยแบบง่ายๆ
- 1.10 จัดแสดงผลงาน

2. การจัดกิจกรรมตามสาระการเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดเนื้อหาสาระตามที่หลักสูตรกำหนด ผู้เรียนเลือกทำโครงการตามสาระการเรียนรู้ จากหน่วยเนื้อหาที่เรียนที่ผู้สอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 2.1 เริ่มจากศึกษาเอกสารหลักสูตร คู่มือครู
- 2.2 วิเคราะห์หลักสูตร
- 2.3 วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา เพื่อแยกเนื้อหา จุดประสงค์

และกิจกรรมให้เด่นชัด

- 2.4 จัดทำกำหนดการสอน
- 2.5 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้
- 2.6 ผลิตสื่อ จัดหาแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.7 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

2.7.1 แจกจุดประสงค์ เนื้อหาของหลักสูตรให้ผู้เรียนทราบ

2.7.2 กระตุ้นความสนใจของผู้เรียนในขอบเขตของเนื้อหาและจุดประสงค์ในหลักสูตร

2.7.3 จัดกลุ่มผู้เรียนตามความสนใจ

2.7.4 ผู้สอนใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ทำไมผู้เรียนจึงสนใจอยากเรียนเรื่องนี้ (แนวคิด/แรงจูงใจ) ผู้เรียนสนใจเกี่ยวกับอะไรบ้าง (กำหนดเนื้อหา) ผู้เรียนอยากรู้เรื่องนี้เพื่ออะไร (กำหนดจุดประสงค์) ผู้เรียนจะทำอย่างไรจึงจะเรียนรู้ได้ในเรื่องนี้ (กำหนดวิธีการศึกษา/กิจกรรม) ผู้เรียนจะใช้เครื่องมืออะไรบ้างในการศึกษาครั้งนี้ (กำหนดสื่อ อุปกรณ์) ผู้เรียนจะไปศึกษาที่ใดบ้าง (กำหนดแหล่งความรู้ แหล่งข้อมูล) ผลที่ผู้เรียนคาดว่าจะได้รับคืออะไรบ้าง (สรุปความรู้/สมมติฐาน) ผู้เรียนจะทำอย่างไรจึงจะรู้ว่าผลงานของผู้เรียนดีหรือไม่ดีอย่างไร จะให้ใครเป็นผู้ประเมิน (กำหนดการวัดและประเมินผล) ผู้เรียนจะเผยแพร่ผลงานให้ผู้อื่นรู้ได้อย่างไร (นำเสนอผลงาน รายงาน)

2.7.5 ผู้เรียนแต่ละกลุ่มศึกษาตามที่ตกลงกันไว้ (จากคำถามที่ผู้สอนซักถาม) ภายใต้กรอบเวลาในแต่ละครั้ง ถ้ายังไม่สำเร็จให้ศึกษาต่อในคาบต่อไป

2.7.6 ผู้เรียนทุกคนต้องสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยการเรียนของผู้เรียนและสามารถนำเสนอความรู้ที่ได้แก่เพื่อนๆ และผู้สอนได้

2.7.7 ผู้เรียนเขียนรายงานวิจัยแบบง่ายๆ และแสดงผลงานในรูปแบบผังโครงการ

2.8 ผู้สอนจัดแหล่งความรู้เพิ่มเติมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.9 ผู้สอนเขียนบันทึกผลการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการทั้ง 2 แนวทาง มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระยะเวลาใหญ่ๆ ดังนี้

ระยะที่ 1 ขั้นการเริ่มต้นโครงการ เป็นระยะที่ผู้สอนต้องสังเกต/สร้างความสนใจ ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เป็นการเลือกหัวข้อโครงการโดยครูและนักเรียนร่วมกัน โดยหัวข้อโครงการมาจากความสนใจของนักเรียนเป็นหลัก แต่ครูก็ต้องมีส่วนในการแนะนำการเลือกหัวข้อโครงการ จากนั้นตกลงร่วมกันในการเลือกรื่องที่ต้องการศึกษา ผู้สอนอาจสร้างความสนใจให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งหลายวิธี เช่น ศึกษาเรื่องราวจากการบอกเล่าของ

ผู้ใหญ่หรือผู้รู้ จากประสบการณ์ของผู้เรียน/ผู้สอนจากเอกสาร สื่อสิ่งพิมพ์ หรือสื่อต่างๆ จากประสบการณ์ของผู้เรียน จากความคิดที่เกิดขึ้น จากสื่ออุปกรณ์ที่ผู้สอนนำมาในห้องเรียน หรือจากตัวอย่างโครงการที่ผู้อื่นทำไว้แล้ว เป็นต้น

ระยะที่ 2 ขั้นการพัฒนาโครงการ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนกำหนดหัวข้อคำถาม หรือประเด็นปัญหาที่ผู้เรียนสนใจอยากรู้ แล้วตั้งสมมติฐานเพื่อตอบคำถามเหล่านั้น มีการทดสอบสมมติฐานด้วยการลงมือปฏิบัติ จนค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้เรียนกำหนดปัญหาที่จะศึกษา
2. ผู้เรียนตั้งสมมติฐาน (คาดเดา/คาดคะเนคำตอบ)
3. ผู้เรียนตรวจสอบสมมติฐาน (ลงมือปฏิบัติ จนค้นพบคำตอบ)
4. ผู้เรียนสรุปข้อความรู้จากผลการตรวจสอบสมมติฐาน

ระยะที่ 3 ขั้นสรุปโครงการ เป็นระยะสุดท้ายของโครงการที่ผู้เรียนค้นพบคำตอบของปัญหาแล้ว และได้แสดงให้เห็นว่าได้สิ้นสุดความสนใจในหัวข้อโครงการเดิม ซึ่งอาจเริ่มหันเหความสนใจไปสู่เรื่องใหม่ ระยะนี้เป็นระยะที่ผู้สอนและผู้เรียนจะได้แบ่งปันประสบการณ์การทำงาน และแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการทำงานตลอดโครงการแก่คนอื่น ๆ มีกิจกรรมที่ผู้สอนให้ผู้เรียนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้เรียนเขียนรายงาน ซึ่งอาจเป็นรูปแบบงานวิจัยเล็กๆ
2. นำเสนอผลงาน ซึ่งทำได้หลายรูปแบบ เช่น จัดนิทรรศการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้จัดแสดงเป็นแผงโครงการ ฯลฯ

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่าบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้แบบโครงการครูผู้ใช้เทคนิคที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นผู้เรียนเกิดความสงสัย และต้องการค้นคว้าหาความรู้ในสิ่งนั้น มีการสนทนา แลกเปลี่ยนความคิด กำหนดปัญหาและวิธีการแสวงหาความรู้ตลอดจนการอภิปรายเพื่อสรุปผลการศึกษาค้นคว้าสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ และการนำเสนอผลงานทั้งในรูปแบบรายงานและการแสดงนิทรรศการ โดยครูมีบทบาทคอยให้คำปรึกษา และสนับสนุน ร่วมวางแผนตัดสินใจเมื่อพบข้อบกพร่องและเสริมกำลังใจ ตลอดกิจกรรมการทำโครงการวิทยาศาสตร์ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะเริ่มต้นหรือเตรียมการ ระยะดำเนินการกิจกรรมโครงการ และระยะสิ้นสุดการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อเป็นแนวการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีครูเป็นผู้ให้คำชี้แนะ และให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดในทุกขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียน

เป็นผู้ลงมือปฏิบัติในรูปแบบการจัดกิจกรรมแบบโครงการ

2.5 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 80) ระบุว่า การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการ คือ การวางแผนการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเนื้อหา จุดประสงค์ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการ สื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ รวมถึงการวัดผลประเมินผล ซึ่งผู้สอนต้องกำหนดว่าในการจัดการเรียนรู้นั้น ผู้สอนหรือผู้เรียนจะทำกิจกรรมอะไรบ้าง ในช่วงเวลาใด มีสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้อะไรบ้าง ตามกระบวนการเรียนรู้แบบโครงการ รวมทั้งมีการวัดผลประเมินผลอย่างไร โดยมีขั้นตอนที่ผู้สอนต้องดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารหลักสูตร
2. วิเคราะห์หลักสูตร/สาระการเรียนรู้
3. จัดทำหน่วยการเรียนรู้
4. เขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ

องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการควรมี ดังนี้
ส่วนนำควรมีรายละเอียดดังนี้

1. ชื่อกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. ชื่อหน่วยการเรียนรู้ที่
3. ชื่อเรื่อง
4. เวลา / ชั่วโมง
5. ระดับชั้น
6. ชื่อสาระที่
7. มาตรฐานที่

ส่วนรายละเอียดของแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. สาระสำคัญ
2. จุดประสงค์การเรียนรู้
3. สาระการเรียนรู้
4. กิจกรรมการเรียนรู้
 - 4.1 ช้่นนำเสนอ
 - 4.2 ชั้นวางแผน

- 4.3 ชั้นลงมือปฏิบัติตามแผน
- 4.4 ชั้นประเมินผล
- 5. การวัดและประเมินผล
 - 5.1 วิธีวัด
 - 5.2 เครื่องมือวัด
 - 5.3 เกณฑ์การประเมิน
 - 5.4 การตรวจผลงาน
 - 5.5 แบบประเมินรายบุคคล
- 6. สื่อและแหล่งเรียนรู้

การเขียนแผนในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 20-25) ระบุว่า ในส่วนของกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ครูควรระบุไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ให้ชัดเจน โดยต้องให้ครอบคลุมตามรายละเอียดดังนี้

1. ชี้นำเสนอ หมายถึง ขั้นที่ผู้สอนให้ผู้เรียนศึกษาใบความรู้ กำหนดสถานการณ์ ศึกษาสถานการณ์ เล่นเกม ดูรูปภาพ หรือผู้สอนใช้เทคนิคการตั้งคำถามเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในแผนการจัดการเรียนรู้แต่ละแผน เช่น สาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอนของโครงงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเรียนรู้
2. ชี้นำวางแผน หมายถึง ขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันวางแผน โดยการระดมความคิด อภิปรายหรือข้อสรุปของกลุ่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ
3. ชั้นปฏิบัติ หมายถึง ขั้นที่ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม เขียนสรุป รายงานผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนร่วมกัน
4. ชั้นประเมินผล หมายถึง ชั้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีการร่วมกันประเมิน

สรุปได้ว่าการเขียนแผนการสอนแบบโครงงานมีวิธีและหัวข้อในการเขียนเหมือนกับแผนการสอนทั่วไปแต่ในกิจกรรมการเรียนรู้จะเน้นที่การใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ยึดหลักผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบคำตอบด้วยตนเองเพื่อให้ผู้เรียนได้คิดเป็นทำ

เป็นและแก้ปัญหาเป็นตามหลักการของกิจกรรมโครงการ โดยอาจแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ
 ขั้นนำเสนอเป็นการที่ครูผู้สอนนำเสนอรูปแบบกิจกรรม ขั้นวางแผนนักเรียนร่วมกันคิด
 ขั้นลงมือปฏิบัติตามแผนผู้เรียนร่วมกันวางแผน โดยการระดมความคิด อภิปรายหาข้อ
 ข้อสรุปของกลุ่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และขั้นประเมินผลการวัดและประเมินผล
 ตามสภาพจริง โดยให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้
 โดยมีการร่วมกันในการประเมิน เพื่อต้องการให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ตาม
 จุดประสงค์ที่ตั้งไว้

2.6 ลักษณะพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 , หน้า 6-8) ลักษณะการ
 เรียนรู้ของผู้เรียนจะได้ผลดีที่สุด องค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลคือ การเขียนจุดประสงค์การ
 เรียนรู้เชิงพฤติกรรมการ ให้เกิดกับผู้เรียน ให้ความสำคัญทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. พุทธิพิสัย (Cognitive Domain)
2. จิตพิสัย (Affective Domain)
3. ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)

1.พุทธิพิสัย (Cognitive Domain)

เป็นจุดประสงค์ทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทางด้าน
 สติปัญญา คือความรู้ ความเข้าใจ การใช้ความคิด พุทธิพิสัยแบ่งออกเป็น 6ระดับ คือ

- 1.1 ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจำแนกเนื้อหา
 ความรู้และระลึกได้เมื่อต้องการนำมาใช้
- 1.2 ความเข้าใจ หมายถึง การเข้าใจความหมายของเนื้อหา
 สาระ
- 1.3 การนำไปใช้ หมายถึง การนำเอาเนื้อหาสาระ หลักการ
 ความคิดรวบยอด และทฤษฎีต่างๆ ไปใช้ในรูปแบบใหม่
- 1.4 การวิเคราะห์หมายถึงความสามารถในการแยกเนื้อหาให้
 เป็นเพื่อค้นหาองค์ประกอบ โครงสร้าง หรือความสัมพันธ์ในส่วนย่อยนั้น
- 1.5 การสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถที่จะนำ
 องค์ประกอบหรือส่วนย่อยๆ นั้นเข้ามารวมกันเพื่อให้เป็นภาพที่สมบูรณ์เกิดความกระจ่าง
 ใสในสิ่งเหล่านั้น

1.6 การประเมินค่า หมายถึง ความสามารถในการพิจารณา
คุณค่าของสิ่งต่างๆ โดยผู้กำหนดตัดสินขึ้นมาเอง

2. จิตพิสัย(Affective Domain)

เป็นจุดประสงค์ที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางจิตใจ ซึ่งรวมถึงความ
สนใจอารมณ์ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรม กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในเหล่านี้จะเกิด
ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

2.1 การรับ คือการที่นักเรียนได้รับประสบการณ์จาก
สิ่งแวดล้อม

2.2 การตอบสนอง คือการมีปฏิกิริยาโต้ตอบกับสิ่งแวดล้อมที่
รับเข้ามาด้วยความเต็มใจ

2.3 การเห็นคุณค่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่รับรู้สิ่งแวดล้อม
และมีปฏิกิริยาโต้ตอบสังเกตได้จากพฤติกรรมที่ยอมรับค่านิยมใดค่านิยมหนึ่ง

2.4 การจัดรวบรวมเป็นการพิจารณา และรวบรวมค่านิยมให้
เข้าเป็นระบบค่านิยมหรือสร้างมโนทัศน์ของค่านิยม

2.5 การพิจารณาคุณลักษณะจากค่านิยมเป็นเรื่องของความ
ประพฤติคุณสมบัติ และคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เป็นผลของความรู้สึก

3. ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)

ด้าน ทักษะพิสัยเป็นจุดประสงค์ทางการศึกษาที่เกี่ยวกับ
พฤติกรรมความสามารถในการใช้ระบบการทำงานของอวัยวะต่างๆ ในร่างกายให้สัมพันธ์
กัน พฤติกรรมในด้านนี้แบ่งออกเป็น 7 ระดับ

3.1 การรับรู้ เป็นขั้นแรกของการกระทำทางกล้ามเนื้อ เป็น
กระบวนการของการรับรู้วัตถุ สิ่งของ คุณภาพ หรือความสัมพันธ์ ผ่านประสาทสัมผัส
ต่างๆ

3.2 การเตรียมพร้อมเป็นการเตรียมพร้อมและปรับตัวที่จะ
กระทำ หรือเตรียมพบประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งมีอยู่ 3 ด้าน คือ ทางสมองทางร่างกาย
และทางอารมณ์

3.3 การตอบสนองตามการชี้แนะเป็นการพัฒนาทักษะ
โดยตรง ทั้งนี้เพราะเน้นหนักที่ความสามารถในการแสดงออกทางทักษะที่ซับซ้อนขึ้น

การตอบสนองในพฤติกรรมนี้เป็นพฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็นภายใต้การชี้แนะของบุคคลอื่น เช่น ครูผู้สอน หรือเป็นการตัดสินใจเองตามหลักเกณฑ์หรือแบบแผนอย่างใดอย่างหนึ่งการปฏิบัติตามคู่มือ

3.4 การสร้างกลไก พฤติกรรมระดับนี้คือการที่บุคคลสามารถสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติอย่างเชื่อมั่นและมีประสิทธิภาพสูง จนเกิดเป็นพฤติกรรมที่เป็นกิจนิสัย การสนองตอบจึงมักจะมีควมซับซ้อนมากยิ่งขึ้นด้วยและมีรูปแบบในการปฏิบัติที่เด่นชัดขึ้นในทุกๆ สถานการณ์ที่พบนั้น

3.5 การตอบสนองสิ่งที่ซับซ้อนขึ้นพฤติกรรมระดับนี้ คือการปฏิบัติสิ่งที่ยุ้งยากและซับซ้อนขึ้น โดยแสดงให้เห็นชัดเจนว่ามีทักษะในการกระทำ สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่นโดยใช้พลังงานและเวลาน้อย

3.6 การดัดแปลงให้เหมาะสม เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาใหม่ โดยบุคคลที่มีการปฏิบัติจนชำนาญแล้วจะสามารถหาวิธีการอื่นๆ มาลองทำเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การริเริ่มใหม่ เป็นการนำทักษะทางร่างกายที่มีอยู่ไปใช้ให้จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าการเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ต้องควบคุมทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ด้านพุทธิพิสัย เป็นด้านความรู้ 2. จิตพิสัย เป็นด้านเจตคติ คือความรู้สึกภายใน 3. ทักษะพิสัย เป็นทักษะกระบวนการ ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนและส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

2.7 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.7.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ เดิมเรียกกันว่า การจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยขอเสนอความหมายของคำต่างๆ ดังนี้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2550, หน้า 7) ได้ให้ความหมายการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ แนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ โดยใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจความสามารถและความถนัด เน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ ใช้หลากหลายวิธีสอนหลากหลายแหล่งความรู้ สามารถพัฒนาปัญญาอย่างหลากหลาย รวมทั้งเน้นการใช้วิธีการวัดผลอย่างหลากหลายวิธี

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดหลักการว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้โดยการจัดวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้สามารถพัฒนาตนเองได้ การจัดการเรียนรู้ควรเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียนให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ได้ลงมือศึกษาค้นคว้า คิด แก้ปัญหา และปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนจัดสถานการณ์ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

สรุป ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกกิจกรรม และได้ลงมือปฏิบัติในกิจกรรมนั้นๆ แต่มีครูเป็นผู้คอยสังเกตการณ์เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็นเช่นการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน

2.7.2 หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 9-10) ระบุว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ครูผู้สอนจึงให้ความสำคัญและสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ นำพาให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนควรได้มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้/กระบวนการเรียนรู้ คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง และมุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความหลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ธรรมชาติของวิชา ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าหรือเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ตามความสนใจ ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงโดยมีครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งนี้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้ให้หลักการที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

2.7.2.1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยการจัดวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้สามารถพัฒนาตนเองได้ ได้ลงมือศึกษาค้นคว้า คิดแก้ปัญหา และปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน จัดสถานการณ์ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2.7.2.2 การจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

การจัดการเรียนรู้ควรให้ความสำคัญ ความแตกต่างระหว่างบุคคลกับผู้เรียน เพื่อวางรากฐานชีวิตให้เจริญงอกงามอย่างสมบูรณ์ มีพัฒนาการสมวัยอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา การจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นพบและแสดงออกถึงศักยภาพของตนเอง ครูผู้สอนจึงควรมีข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล สำหรับใช้ในการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้และนำไปพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

2.7.2.3 การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง

การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง เป็นการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับการทำงานของสมอง การเชื่อมโยงวงจรสมองหากการจัดการเรียนรู้ที่ขัดต่อการทำงานของสมองจะทำให้เกิดการเรียนรู้ไม่ได้เต็มตามศักยภาพ อีกทั้งต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางอารมณ์ของผู้เรียน การให้เรียนอย่างมีความสุข โดยใช้ประสบการณ์ตรงด้านร่างกายที่เป็นรูปธรรม ข้อเท็จจริง และทักษะด้านต่างๆ ที่ปรากฏในชีวิตจริงตามธรรมชาติ เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสมองในแต่ละช่วงวัย จะส่งผลให้ผู้เรียนมีความสนใจ ความตั้งใจ มีจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ ทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

2.7.4.4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นด้านคุณธรรม จริยธรรม

การจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ได้รับรู้ เกิดการยอมรับ เห็นคุณค่า และพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัยที่ดี

ทิศนา ขัมมณี (2553 : 120 - 148) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง

โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่แท้จริง จากข้อความข้างต้น คัพท์ที่จำเป็นต้องทำความเข้าใจเพิ่มเติมก็คือคำว่า “การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว” มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษ คือ “active participation” ซึ่งหมายถึงการมีส่วนร่วมที่ผู้เรียนรู้เป็นผู้จัดกระทำต่อสิ่งเร้า (สิ่งที่เรียนรู้) มิใช่เพียงรับสิ่งเร้าหรือการมีส่วนร่วมอย่างเป็นผู้รับ (passive participation) เท่านั้น การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงได้ดี ควรเป็นการตื่นตัวที่เป็นไปอย่างรอบด้านทั้งทางด้านกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ เพราะพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางกาย (active participation : physical) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกายทำกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ร่างกายและประสาทการรับรู้ตื่นตัว พร้อมทั้งจะรับรู้และเรียนรู้ได้ดี

2. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสติปัญญา (active participation – intellectual) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทางสติปัญญาหรือสมอง ได้คิด ได้กระทำโดยใช้ความคิด เป็นการใช้สติปัญญาของตนสร้างความหมาย ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้

3. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางอารมณ์ (active participation : emotional) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทางอารมณ์หรือความรู้สึก เกิดความรู้สึกร่างกายต่างๆ อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีในเรื่องที่เรียนรู้ อารมณ์และความรู้สึกของบุคคลจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อตนเอง และต่อการปฏิบัติมากขึ้น

4. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสังคม (active participation : social) คือการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนมีการเคลื่อนไหวทางสังคม หรือ มีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เนื่องจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม การได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน จะช่วยขยายขอบเขตของการเรียนรู้ของบุคคลให้กว้างขวางขึ้น และการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการที่สนุก มีชีวิตชีวามากขึ้นหากผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

สรุปได้ว่า หลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยเป็นผู้แสวงหาข้อมูล ศึกษาทำความเข้าใจคิดวิเคราะห์ ตีความ แปลความ สร้างความหมายแก่ตนเอง สังเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อความรู้ ให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ให้มากที่สุด ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ ต่อกันและกันและได้เรียนรู้จากกันและกัน ได้แลกเปลี่ยน ข้อมูลความรู้ ความคิดและประสบการณ์แก่กันมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ “กระบวนการ” ควบคู่ไปกับ “ผลงานข้อความรู้ที่สรุปได้” ให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ไปใช้ ประโยชน์ในชีวิตประจำวันการเรียนที่สนองความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเด็กได้เรียน สิ่งที่สนใจตามความต้องการมีประโยชน์ต่อตนเอง ได้เรียนรู้ด้วยวิธีที่สอดคล้องกับ ความสามารถของตนและเด็กแต่ละคนมีโอกาสเรียนรู้เต็มศักยภาพ

2.7.3 แนวคิดของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า36 – 38 อ้างถึงใน รจนา ชันทะชา ,2555, หน้า 40 – 41) ได้นำเสนอว่า แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดเป็น แนวคิดที่สืบทอดกันมาอย่างกว้างขวางในสังคมไทย ได้แก่ การเรียนรู้ตามแนวทางพุทธ เน้น “คน” เป็นศูนย์กลาง กระบวนการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการพัฒนา “คน” ทั้งใน ลักษณะที่เป็นปัจเจกชน (คือคนแต่ละคน) และการพัฒนา “กลุ่มคน” ให้อยู่ร่วมกันได้อย่าง สันติ เมื่อ “คน” มีความสำคัญที่สุดของการเรียนรู้ วิธีการฝึกฝนอบรมจึงเป็นการ พัฒนาทุกองค์ประกอบของความเป็น “คน” และการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตไทยแบบดั้งเดิมมี ลักษณะเป็นการสั่งสอนรายบุคคล เมื่ออยู่ในครอบครัวพ่อแม่สอนลูกชายให้ขยันอ่านออกเขียนได้ สอนลูกหญิงให้ทำงานบ้านงานเรือน รู้จักนวลสงวนตัว เมื่อเติบโตขึ้นผู้ชายได้บวชเรียนกับ พระที่วัดได้ฝึกอาชีพการทำมาหากิน ส่วนผู้หญิงฝึกคุณสมบัติของกุลสตรีและฝึกงานอาชีพ กระบวนการเรียนรู้ตามวิถีวัฒนธรรมไทยสรุปได้คือ

1. เป็นกระบวนการบ่มเพาะ ชีมีชัยลักษณะนิสัย
2. กระบวนการถ่ายทอดปลูกฝังวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม
3. กระบวนการเรียนวิชาความรู้
4. กระบวนการอบรมกิริยามารยาททั้งทางกาย วาจา ใจ

ตามหลักคุณธรรม

5. กระบวนการฝึกปฏิบัติด้วยการทำให้ดูแล้วฝึกให้ทำเป็น

6. กระบวนการส่งเสริม สัมมาทิฐิ ให้ลูกหลานเป็นคนคิดดี

คิดชอบ

การเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนไทย มีลักษณะสัมพันธ์ และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม บูรณาการระหว่างความรู้ความสามารถปฏิบัติได้จริง และความมีคุณธรรม การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด ควรคำนึงถึงประเด็นที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะของมนุษย์มีศักยภาพในการเรียนรู้สูงสุด

สมรรถนะของมนุษย์ประกอบด้วยเซลล์สมองประมาณหนึ่งแสนล้านเซลล์เป็นโครงสร้างที่มหัศจรรย์ โดยธรรมชาติสมองมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ตั้งแต่แรกเกิด มีความต้องการที่จะเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ให้บรรลุอะไรก็ได้ มนุษย์ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ธรรมชาติและทุกอย่างรอบตัว มนุษย์สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ต้องอาศัยสมองและระบบประสาทสัมผัส ซึ่งเป็นพื้นฐานของการรับรู้ ซึ่งรับความรู้สึกจากอวัยวะรับความรู้สึกคือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้สอนจะต้องสนใจและให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมอง (Head) จิตใจ (Heart) มือ (Hand) และสุขภาพองค์รวม (Health)

2. ความหลากหลายของสติปัญญา

คนแต่ละมีความสามารถหรือความเก่งแตกต่างกัน และมีรูปแบบการพัฒนาเฉพาะของแต่ละคน สิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาเสริมสร้างความสามารถ ให้แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ควรจัดการกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมศักยภาพ ความเก่ง ความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถเก่งได้หลายด้าน

3. การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินการรวบรวมแนวคิดทางทฤษฎีการเรียนรู้ และเสนอแนวทางการจัดการกระบวนการเรียนรู้ดังนี้

3.1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความ

แตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามความสามารถ ทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์และทักษะต่างๆ

3.2 ลดการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาลง ผู้เรียนกับผู้สอนมี

บทบาทร่วมกันใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้ ให้ผู้เรียนได้เรียนจากสถานการณ์จริงที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับชีวิตจริง เรียนรู้ความจริงในตัวเองและความจริงในสิ่งแวดล้อมจากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.3 กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการ

ทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่เตรียมการ จัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษา วางแนวกิจกรรมและประเมินผล

กล่าวโดยสรุป การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นให้ผู้เรียนได้มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ รู้จักใช้สติปัญญาในการคิด การสร้างปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการเรียน รู้จักวิธีการแก้ปัญหา แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น ฝึกใช้การคิด มีความรู้สึกที่ดีต่อการเรียน และการมีส่วนร่วมในสังคมมากขึ้น และผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดความเหมาะสมแก่วัยของผู้เรียนด้วยสื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ก็จะทำให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยที่นำแนวคิด 2 ประการ คือ การปฏิบัติการ (Action) ซึ่งหมายถึงกิจกรรมที่โครงการวิจัยจะต้องดำเนินการ และคำว่ามีส่วนร่วม (Participatory) อันเป็นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายที่เข้าร่วมกิจกรรมวิจัยในการวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือสถานการณ์อันใดอันหนึ่ง แล้วร่วมในกระบวนการตัดสินใจและดำเนินการ จนกระทั่งสิ้นสุดการวิจัย โดยมีความหมายถึงวิธีการที่ให้ผู้ถูกวิจัยเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัยนับตั้งแต่การระบุปัญหาของการดำเนินการช่วยเหลือข้อมูล และการช่วยวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนช่วยหาวิธีแก้ไขปัญหาหรือกิจกรรมเสริมอื่นๆ ซึ่งในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมข้อมูล จากการทำวิจัยทุกขั้นตอนร่วมกันและหาแนวทางในการแก้ปัญหากระบวนการวิจัย จึงดำเนินไปในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างผู้ร่วมวิจัยกับผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นขั้นๆ ส่วนกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลเป็นไปในเชิงวิพากษ์ (Dialectic) ข้อมูลที่ได้จึงมีความชัดเจน

สะท้อนความคิดความอ่าน ตลอดจนนิสัยใจคอของผู้ร่วมวิจัย สะท้อนความต้องการโดย การศึกษาความรู้หาข้อมูล การศึกษาวิเคราะห์ปัญหา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ โดยร่วมกันวางแผน และกำหนดการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการ พร้อมทั้งการปฏิบัติ ตามแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องตรงความต้องการ ประกอบ กับการใช้ภูมิปัญญาและทุนที่มีอยู่ในชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้าร่วมใน กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ นอกจากส่งผลดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังช่วย ให้เกิดการพัฒนา ของผลงานวิจัยและกระบวนการวิจัยและกระบวนการวิจัยในตัวของตัวเอง ของมันเองอีกด้วย และอีกทางหนึ่งการวิจัยยังเป็นส่วนสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ให้แก่ ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย ซึ่งสามารถเป็นตัวนำของการพัฒนาสู่ชุมชนท้องถิ่น อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพอีกด้วย (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2552 หน้า 67-69)

นางนภัส คู่ขวัญเที่ยงกมล (2551, หน้า 200-209) ได้อธิบายลักษณะเด่น 11 ข้อ ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่

(Body of Knowledge)จากการผสมผสานระหว่างความรู้ของนักวิชาการภายนอกชุมชนมา บูรณาการกับความรู้ของนักวิชาการกับภูมิปัญญาชาวบ้าน(Local Wisdom) จึงเป็นการนำ ความรู้สากลจากนักวิชาการภายนอกชุมชนมาบูรณาการกับความรู้ที่เป็นภูมิปัญญา ชาวบ้านดั้งเดิมเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ จึงเป็นการสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน (co- generative Learning) ในอันที่จะเปลี่ยนแปลงการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วนมาเป็นการมีส่วนร่วม เต็มรูปแบบระหว่างผู้ร่วมวิจัยและผู้วิจัย จนกระทั่งสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันที่จะ บูรณาการทฤษฎีให้เข้ากับการปฏิบัติจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ดังกล่าว

2. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมมีลักษณะ ปฏิสัมพันธ์ (Interactive) และการบูรณาการวิทยาการ (Interdisciplinary) ของวิถีชีวิตที่ ร่วมกับการปฏิบัติการวิจัยของผู้ให้ข้อมูล ผู้ร่วมวิจัย และผู้วิจัย ด้วยใจที่เปิดกว้างพร้อมที่จะ เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแสวงหาค้นพบสิ่งใหม่ร่วมกัน และเป็นความต้องการที่เสริมความรู้ซึ่ง กันและกันทั้งสองฝ่าย ด้วยวิธีการวิทยาการใหม่อันเป็นความมุ่งมั่นว่าการค้นพบสิ่งใหม่ เพื่อเป็นการเปิดหนทางใหม่ เป็นการบูรณาการวิทยาการต่างๆ เข้าด้วยกัน ที่เกิดจาก ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีการฝึกฝนและการทำงานอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องที่จะนำไปสู่ รูปแบบความคิดที่ยืดหยุ่นมากขึ้น ดังนั้น การบูรณาการวิทยาการ จึงเป็นการฝึกปฏิบัติทั้ง โดยส่วนตัวและร่วมกันกับผู้อื่น วิธีการที่ฝึกฝนให้เกิดทักษะมากกว่าการจดจำทฤษฎี ดังนั้น

การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมจึงไม่ใช่เป็นแค่วิธีการทางสหวิทยา (Multidisciplinary Approach) เท่านั้น แต่ยังเป็นการเรียนรู้ข้ามสาขาวิชา (Trans disciplinary) ด้วยการบูรณาการความรู้หลากหลายสาขา ความหลากหลาย เรียกว่า การบูรณาการวิทยาการ (Interdisciplinary Approach) เข้าด้วยกันจนเป็นหนึ่งเดียว ดังเช่น สาขาวิชาที่เรียกว่า สิ่งแวดล้อมศึกษา (Environmental Education) เป็นต้น

3. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม จึงไม่ใช่เป็นเพียงความเข้าใจที่เกิดจากการฟังหรืออ่าน แต่เกิดจากการลงมือทำ (Practice) จึงมีความเข้าใจกันอย่างถ่องแท้ และกลายเป็นรูปธรรมที่เป็นจริง ดังนั้น การปฏิบัติการของ SAR จึงเป็นการสะท้อนความคิดมีการลงมือปฏิบัติ และสะท้อนความคิดแล้วลงมือปฏิบัติ เป็นวัฏจักรเช่นนี้เรื่อยไป จึงเท่ากับเป็นการทบทวนไตร่ตรองความคิดของตนเอง แล้วนำไปลงมือปฏิบัติ (Direct Action) จึงเป็นการชี้้นำการปฏิบัติที่มีความหมายทางจิตวิทยาว่าให้บุคคลตระหนักถึงการที่ตนเองเป็นที่พึ่งแห่งตน หรือตนเองเท่านั้นที่ควรชี้นำตนเองนั่นเอง

4. การลงมือปฏิบัติตามความรู้ที่มีอยู่ของทั้งสองฝ่าย หรือเป็นการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (Practice) เป็นลักษณะเด่นของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมอีกประการหนึ่ง ด้วยการเน้นประเด็นปัญหาที่สำคัญตามความเป็นจริงของท้องถิ่น ซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการให้การศึกษาแก่ผู้ใหญ่ในท้องถิ่น โดยวิธีการเรียนที่ไม่เน้นความรู้ที่เป็นทฤษฎีแต่เน้นการคิดวิเคราะห์ วิจัย และสังเคราะห์ เพราะความรู้ทางทฤษฎีเดิมจะมีลักษณะที่แบ่งแยกคน เช่น แบ่งแยกความแตกต่างของเพศ ตามลักษณะของสังคม วัฒนธรรม และความเชื่อว่าการเรียนรู้ทางทฤษฎีหรือการวิเคราะห์บทบาทของเพศชาย และเพศหญิงจะเน้นที่การหยั่งรู้ หรือ ปัญญา มากกว่าความรู้ทางทฤษฎีหรือทางวิทยาศาสตร์ โดยเพศชายจะมีลักษณะของการคิดค้นและสามารถลงมือปฏิบัติได้จริงมากกว่า

5. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม จึงเป็นกระบวนการเปิดเสรีในตัวเองที่มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพผล ด้วยการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากความรู้เดิม และจากวิธีการที่มีอยู่ โดยไม่พยายามที่จะแยกหรือจำกัดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นทุกความคิดเห็นจะได้รับการฟังและยอมรับ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ อันเป็นลักษณะพิเศษของวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม

6. กระบวนการทางการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เปรียบเสมือนสิ่งมีชีวิต มีชีวิต มีรูปร่าง เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ไม่มีจำกัดเวลา และมีรูปร่างที่ไม่สามารถ

กำหนดแผนการล่วงหน้า รวมทั้งไม่สามารถทำนายผลล่วงหน้าได้อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตามกระแสที่นักวิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชนด้วยการเลื้อนไหลไปตามการขึ้นลงของสถานการณ์ที่ไม่มีทฤษฎีตายตัว และไม่ เป็นไปตามกฎเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ หรือแนวคิดรวบยอดเป็นกรอบกำหนด

7. ในกระบวนการทางการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม จะต้อง สามารถสร้างความตระหนักถึงความเป็นตัวของตัวเอง(Self awareness) ด้วยการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นในตนเองให้เกิดกับประชาชน เพราะการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมสามารถจะช่วยให้มีความเชื่อมั่นตนเอง โดยการพัฒนาอัตมโนทัศน์ (self - concept) ของประชาชน ดังเช่น อัตมโนทัศน์ที่ว่า “แม้คนที่ยากจนก็สามารถมีสิทธิ์มีเสียงได้”

8. การวิจัยอย่างมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างสังคมนิเวศน์ (Ecological Society) ให้เกิดขึ้นทำให้คนในชุมชนมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ต้องมีการสร้างความผสมผสานกลมกลืนระหว่างมนุษยชาติกับธรรมชาติและมนุษย์กับมนุษย์ให้เกิดขึ้นให้ได้ จึงมีสังคมนิเวศน์ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกสังคมในรูปแบบ ประชาธิปไตยที่เท่ากันเสมอภาคในสังคม

9. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เป็นการมุ่งเน้นอนาคต นักวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม จึงต้องรู้วิธีการสร้างสถานการณ์ เพื่อการเรียนรู้ในชุมชนโดยจัดการในลักษณะที่ไม่มีการจัดเตรียมรายการล่วงหน้าสำเร็จรูปหรือตายตัว ซึ่งทำให้เกิดความสามารถช่วยเหลือตนเองของชุมชน มีการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ไม่เคยมีมาก่อนด้วยการ ทบทวนปรับเปลี่ยนและปรับปรุงระบบที่เขาเป็นสมาชิกอยู่เดิม โดยการพัฒนาตัวอย่าง โครงสร้าง หรือภาพลักษณ์นำมาปะติดปะต่อให้เกิดภาพอนาคตที่ชัดเจน และตรงความต้องการของชุมชนโดยรวม ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนความสามารถที่จะสร้างความฝัน ของตนเองได้ อันเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการพัฒนา

10. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม มีแนวคิดที่มองโลกในแง่ดี ตามหลักการพื้นฐานของแนวคิดการปลดปล่อย ที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนสามารถจะจัดการ เรื่องต่างๆ ในสังคมของเขาได้ การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่จะ ส่งเสริมศักยภาพด้านนี้ของบุคคลได้เป็นอย่างดี เพราะกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการ อย่างมีส่วนร่วมนั้น มีการปฏิบัติที่ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนล่วงหน้า

11. การวิจัยแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยที่เน้นวิธีการเรียนรู้ จาก ประสบการณ์โดยตรงด้วยการอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องใน

กิจกรรม หรือกิจกรรมเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาในชุมชน รวมทั้งมีการติดตามผลจนถึงขั้นประเมินโครงการหรือกิจกรรมที่กำลังดำเนินงาน และที่เสร็จสิ้นลงแล้ว

ธีระวุฒิ เอกะกุล (2552, หน้า 67) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม หมายถึง การศึกษาค้นคว้าความรู้เพื่อแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้นหรือเพื่อพัฒนาส่งเสริมสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น ด้วยการให้นักวิจัยและกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการวิจัยร่วมกันทุกขั้นตอนของการทำวิจัย โดยใช้หลักความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงานและนำผลการปฏิบัติการมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสิ่งหนึ่งสิ่งใดในพื้นที่การวิจัยให้ดียิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553, หน้า 49) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นเทคนิคการวิจัยที่เปลี่ยนรูปแบบไปจากแบบบนลงล่าง เป็นแบบล่างขึ้นบน ที่ผู้วิจัยได้เปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ถูกกระทำ เป็นผู้กระทำหรือผู้ร่วมกระทำ หรือเปลี่ยนวิธีการวิจัยจากพวกเขา เป็นการวิจัยโดยพวกเขาและเพื่อพวกเขา กล่าวคือผู้ถูกวิจัยวิจัยจะมีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอน เป็นทั้งผู้ตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติและผู้ได้รับผลจากการปฏิบัตินั้น

คาร์และเคมมีส (Carr and Kemmis, 1986, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553, หน้า 48) ได้ให้ทัศนะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่า ผู้วิจัยมีส่วนร่วมการวิจัยกับผู้วิจัยในลักษณะเป็นความร่วมมือกันที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีสถานะเท่ากันในการร่วมกันคิด ปฏิบัติ สังเกตผล และการสะท้อนกลับ

ขั้นตอนกระบวนการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการของเคมมีสและแมกแท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart, 1988, หน้า 11-12 อ้างใน องอาจ นัยพัฒน์ 2551, หน้า 302 - 303) ได้จำแนกและให้รายละเอียดเกี่ยวกับการทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ 4 ข้อ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิรูปการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดหมายว่าอาจเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ประกอบกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุน หรือขัดขวางความสำเร็จในแก้ไขปัญหารวมทั้งสถานการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการ และความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนให้

กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่ไปตามเงื่อนไขหรือยากต่อการควบคุมให้เป็นแนวทางที่พึงปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ จะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบท ทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง และอื่นๆ

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดอย่างระมัดระวัง ควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสเกิดพลิกผันหรือ แปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไข และข้อจำกัดในสถานการณ์เวลานั้น ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ดังกล่าวมาแล้ว การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตรภายใต้การใช้ดุลพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไข ในขณะนั้นแล้ว จึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติการใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้น ก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้นก็ได้

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐาน กระบวนการ และผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ลักษณะเป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบ (จำกัด) หรือกว้างมากจนเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการ และการปฏิบัติ ที่เกิดขึ้นตามมานอกจากนี้ จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ ดังนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (Sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอการ “รับรู้และเข้าใจ” การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและไม่อาจเกิดขึ้นตามแผนที่ได้วางไว้ โดยผ่านทาง การสังเกตการณ์

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำตามทีบันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรอง ในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการ

ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่ประสงค์หรือไม่ กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่จะช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอธิบายซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การรู้ถ่องตน แนวคิดความเชื่อและการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟู หรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวเดิม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการวิจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการใช้ศักยภาพที่มีอยู่ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เป็นการลงมือปฏิบัติจริงในระหว่างการทำงานเพื่อแก้ปัญหา โดยการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกๆ คน ในสถานที่หน่วยงาน องค์กรนั้นๆ ตามศักยภาพของบุคคลที่มีอยู่ตามธรรมชาติ รวมทั้งการเชื่อมโยงความรู้เดิม และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังมีประชาธิปไตยในการกระทำ ซึ่งอาศัยการสะท้อนความคิดกลับไปกลับมาเชิงวิพากษ์ของแต่ละบุคคลการดำเนินการแก้ปัญหา ปรับปรุงงานในปัจจุบันที่กำลังรับผิดชอบอยู่ให้ดีขึ้น ตามศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร หรือหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินงาน 4 ขั้นตอนคือการวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) และ การสะท้อนกลับ (Reflection)

4. บริบทของโรงเรียนเพียงหลวง ๑๐ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี

4.1 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน

4.1.1 ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนโรงเรียนเพียงหลวง ๑๐

ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เปิดการสอนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนเพียงหลวง ๑๐มีเนื้อที่ 18 ไร่ เดิมชื่อว่า โรงเรียนบ้านเทพนิมิตร เนื่องจากโรงเรียนได้ทำโครงการเข้าร่วมโครงการโรงเรียนเพียงหลวง ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี โดยความรับผิดชอบของศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ 19

จังหวัดนครพนม คัดเลือกโรงเรียนที่มีความห่างไกลและทุรกันดาร ให้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนเพียงหลวง จากกองหนึ่งใจเดียวกัน ในทูลกระหม่อมมหัศจรรย์อุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556 จำนวนหนึ่งแห่ง ได้โรงเรียนเพียงหลวง ๑๐ ในทูลกระหม่อมมหัศจรรย์อุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสนับสนุนเด็กที่มีความขาดแคลนให้ได้รับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และสติปัญญา ตามเลขที่ พม0318.19/6170 ลว. 24 เมษายน 2556 โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานทุกภาคส่วน ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน เข้ามามีส่วนร่วมเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันร่วมสร้าง ร่วมพัฒนา เพื่อให้มีความพร้อมทั้งด้านอาคารสถานที่ ถนนรอบบริเวณโรงเรียน โรงอาหาร ตลอดจนพัฒนาคุณนารีการเรียนรู้ พัฒนาทักษะอาชีพ ส่งเสริมแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2556 ในทูลกระหม่อมมหัศจรรย์อุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ทรงพระกรุณาโปรดให้ นายวิเชียร ชวลิต เป็นผู้แทนพระองค์ ในพิธีเปิดโรงเรียนเพียงหลวง ๑๐ ในทูลกระหม่อมมหัศจรรย์อุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี จนถึงปัจจุบัน โรงเรียนเพียงหลวง ๑๐ ในทูลกระหม่อมมหัศจรรย์อุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดีตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

คำขวัญของโรงเรียน รักการเรียน เพียรทำดี มีวินัยใฝ่กีฬา พึ่งพาเศรษฐกิจพอเพียง เคียงข้างภูมิปัญญาท้องถิ่นตน

ปรัชญา สุวิชา ภวโหติ หมายถึง ผู้มีความรู้ในทางที่ดีเป็นผู้เจริญ
สี่ประจำโรงเรียน

สี่แดง หมายถึง ความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสน์กษัตริย์

สี่ขาว หมายถึง การมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต

ดอกไม้ประจำโรงเรียนดอกอินทรี

ที่ตั้งสถานศึกษา/ขนาดที่ตั้งของโรงเรียน

โรงเรียนเพียงหลวง ๑๐ ในทูลกระหม่อมมหัศจรรย์อุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีพื้นที่ 18 ไร่ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 9 บ้านเทพนิมิตร ตำบลหนองชน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

เอกลักษณ์และอัตลักษณ์

เอกลักษณ์ คือ ศูนย์การเรียนรู้ เชิดชูเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมเพียง
ภาคีเครือข่าย

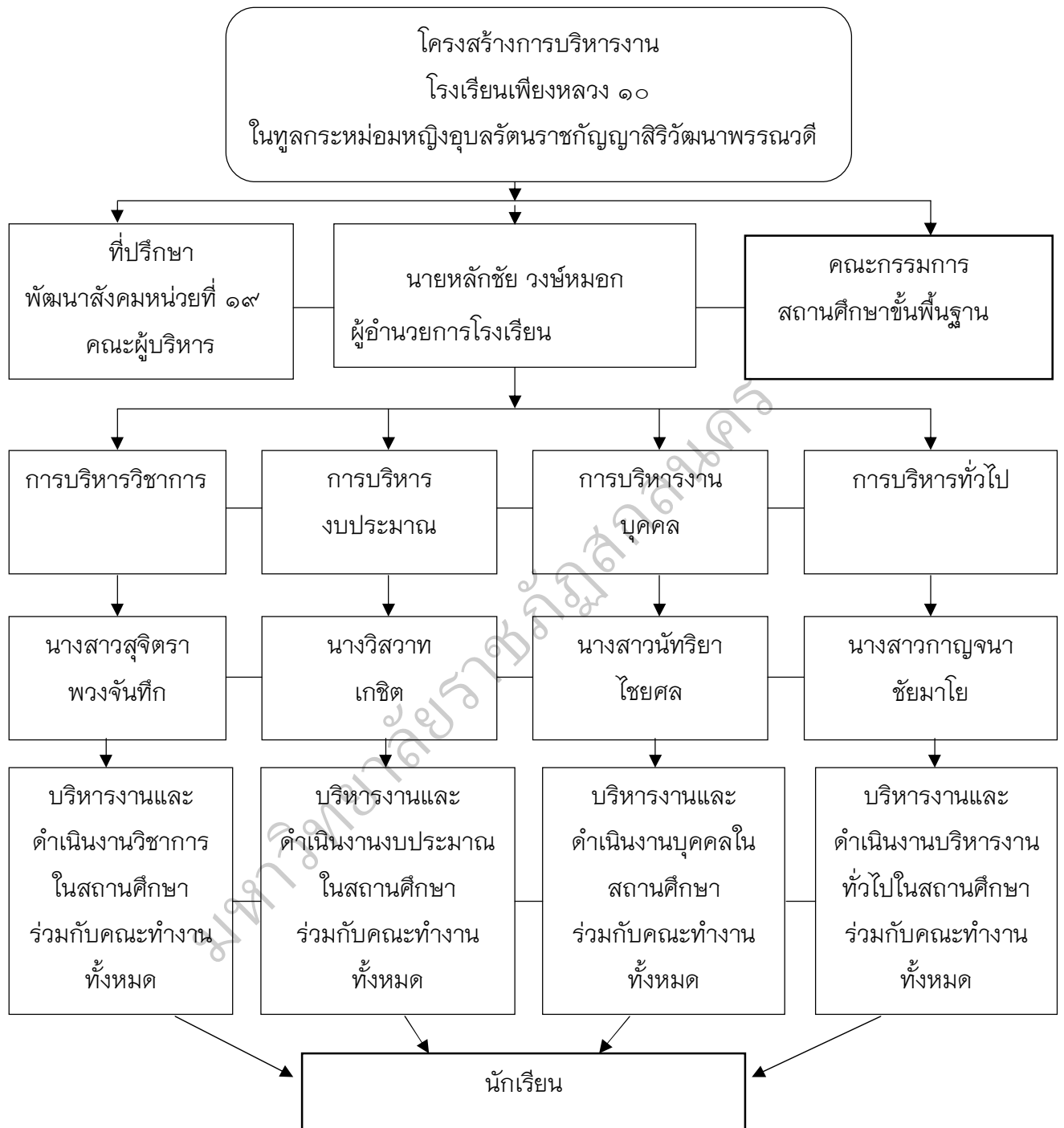
อัตลักษณ์คือ สุขภาพดี มีมารยาท ฉลาดในการออม อยู่อย่างพอเพียง



ภาพประกอบ 3 บริบททั่วไปของโรงเรียน

4.2 ข้อมูลด้านการบริหาร

แผนผังโครงสร้างการบริหารโรงเรียนเพ็ญทิว ๑๐ ในทุลกระหม่อมหญิง
อุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี



แผนภาพประกอบ 4 แผนผังโครงสร้างการบริหารของโรงเรียน

4.3 นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์

4.3.1 นโยบาย (Policy) โรงเรียนเพียงหลวง ๑๐ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี

1. นักเรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาพร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ เต็มความรู้ความสามารถ เต็มเวลาและเต็มหลักสูตร
3. ผู้ปกครอง ชุมชน เอกชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โรงเรียนพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่กับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.2 วิสัยทัศน์(Vision)

1. นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม นำปัญญา ครูได้รับการพัฒนาด้านการสอน
2. ชุมชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาอย่างสถาพร โรงเรียนสอนเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.3 พันธกิจ (Mission)

1. จัดกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
2. พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่หลากหลายให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ก้าวสู่อาเซียนอย่างมั่นคง
3. ส่งเสริม สร้างความสัมพันธ์ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาพัฒนาโรงเรียนและรักษาสิ่งแวดล้อม
4. โรงเรียนส่งเสริม กิจกรรมการเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.4 เป้าประสงค์(Goal)

1. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและการค้นคว้า สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นคนดีมีศีลธรรม
3. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับดี
4. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ

เข้าใจวัฒนธรรมของประเทศในอาเซียน

5. โรงเรียนกับชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ควบคู่กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6. นักเรียนมีความรู้ครบหลักสูตร และมีทักษะ กระบวนการ และเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

4.3.5 กลยุทธ์(Strategy)

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
2. ส่งเสริมให้สถานศึกษามีความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและท้องถิ่นในการจัดการศึกษา
4. ส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีภูมิคุ้มกันยึดหลักการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.4 ข้อมูลบุคลากร ในโรงเรียน

4.4.1 ข้อมูล ผู้บริหาร ครู ในโรงเรียน

ตาราง 2 ข้อมูล ผู้บริหาร ครู โรงเรียนเพียงหลวง ๑๐ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิ	วิชาเอก
1.นายหลักชัย วงษ์หมอก	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ค.ม.	การบริหารการศึกษา
2.นางวิสวาท เกษิต	ครูชำนาญการพิเศษ	ค.บ.	สังคมศึกษา
3.นางสาวสุจิตรา พวงจันทิก	ครู	ค.บ.	วิทยาศาสตร์ทั่วไป
4. นางสาวนันทริยา ไชยศล	ครูผู้ช่วย	วท.บ.	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม
5.นางสาวกาญจนา ชัยมาโย	ครู	ค.บ.	จิตวิทยา

หมายเหตุ : วท.บ. คือ วท.บ. ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม

ตาราง 3 ข้อมูลจำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน
โรงเรียนเพียงหลวง ๑๐ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนา
พรรณวดี

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		รวม	จำนวน ห้องเรียน
	ชาย	หญิง		
อนุบาล 1	5	3	8	1
อนุบาล 2	3	3	6	1
รวมก่อนประถมศึกษา	8	6	14	2
ประถมศึกษาปีที่ 1	5	5	10	1
ประถมศึกษาปีที่ 2	5	4	9	1
ประถมศึกษาปีที่ 3	6	4	10	1
ประถมศึกษาปีที่ 4	4	9	13	1
ประถมศึกษาปีที่ 5	2	5	7	1
ประถมศึกษาปีที่ 6	5	5	10	1
รวมประถมศึกษา	27	32	59	6
รวมทั้งสิ้น	35	38	73	8

ที่มา : แผนปฏิบัติการโรงเรียนเพียงหลวง ๑๐ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบล
รัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี(2556, หน้า 4)

4.5 ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง

โรงเรียนบ้านเทพนิมิตร (โรงเรียนเพียงหลวง ๑๐ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบล
รัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ในปัจจุบัน) ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก
สมศ. รอบสอง เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2552 ถึง วันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ.2552 ผลการ
ประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา มีการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านผู้บริหาร ด้านครู
และด้านผู้เรียน ซึ่งสรุปผลการประเมิน โดยภาพรวมตามมาตรฐานเป็นตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 4 สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานการศึกษาระดับประถมศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก	ระดับคุณภาพ		
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี
ด้านผู้เรียนระดับประถมศึกษา			✓
ด้านผู้เรียน			✓
มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์			✓
มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี			✓
มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา			✓
มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์		✓	
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร			✓
มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง		✓	
มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต			✓
ด้านครู			
มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ			✓
มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			✓
ด้านผู้บริหาร			✓
มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ			✓

ตาราง 4 (ต่อ)

มาตรฐานการศึกษาระดับประถมศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก	ระดับคุณภาพ		
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี
มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง และ บริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุ เป้าหมายการศึกษา			✓
มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			✓
มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตร ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการ เรียนรู้			✓
มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา			✓

โรงเรียนมีผลการประเมินระดับคุณภาพ

ผลการรับรองมาตรฐานคุณภาพ



รับรอง



ไม่รับรอง

ที่มา : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

(องค์การมหาชน) (2553 : 23)

4.5.1 ข้อเสนอแนะจากผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก

1. ด้านผู้บริหาร

ควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยศึกษามาตรฐานการศึกษาของชาติ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์พิจารณาให้เข้าใจโดยถ่องแท้ เพื่อจะสามารถนำมาวางแผนจัดทำเป็นนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับอุดมการณ์และหลักการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านครู

ครูควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล และควรประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียนและนำผลการประเมินดังกล่าวมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนที่หลากหลาย อาทิเช่น การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น

3. ด้านผู้เรียน

ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ให้มากยิ่งขึ้นและเป็นไปอย่างต่อเนื่องด้วยการให้ผู้เรียนเขียนหรือทำรายงานเดี่ยว/กลุ่ม /ทำโครงการ การเขียนเรียงความ เขียนเรื่องสั้น เขียนบรรยายตามภาพ การจัดกิจกรรมด้านการจัดลำดับข้อมูล การจำแนกองค์ประกอบของสิ่งที่เรียนรู้ การวิจารณ์เรื่องราวหรือสิ่งที่เรียนรู้ หรือเหตุการณ์ประจำวันได้อย่างมีเหตุผล การเปรียบเทียบข้อมูล พุดหน้าชั้นเรียน การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลได้อย่างถูกต้องมีเหตุผล การประเมินความน่าเชื่อถือและเลือกความคิดหรือทางเลือกที่เหมาะสม สามารถนำความรู้เดิมมาสร้างเป็นความรู้ใหม่ตามความคิดของตนเองได้อย่างมีหลักเกณฑ์ สามารถคิดนอกกรอบได้ การมีผลงานเขียน/งานศิลปะ/งานที่สร้างสรรค์อื่น สามารถพัฒนาและริเริ่มสิ่งใหม่ สามารถคาดการณ์และกำหนดเป้าหมายในอนาคตได้อย่างมีเหตุผล รวมทั้งการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้สู่การนำไปใช้ เป็นต้น

จากผลการประเมินตามมาตรฐานที่ 4 และมาตรฐานที่ 6 พบว่าผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพอยู่ในระดับปรับปรุงนั้น โรงเรียนได้ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกับคณะครูในโรงเรียน วิเคราะห์หาสาเหตุทำให้ทราบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูยังบกพร่องต่อการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีการบ้านมาก เรียนไม่สนุกเพราะครูเร่งสอนตามเนื้อหาให้ทันตามระยะเวลาเนื่องจากครูมีน้อย ด้วยเหตุนี้โรงเรียน

จึงวางแผนที่จะจัดทำโครงการส่งเสริมงานวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

4.5.2 สรุปสภาพปัญหา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สภาพปัญหา

1. ครูไม่ครบชั้น มีจำนวนครูไม่เพียงพอ
2. ผู้เรียนบางส่วนยังขาดทักษะและความสามารถในการอ่าน – เขียน คณิตวิเคราะห์ ไม่เหมาะสมกับระดับชั้นและมีการจัดการเรียนรู้แบบโครงการไม่ครบชั้น
3. โรงเรียนยังขาดสื่อ วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และไม่เพียงพอในการใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. อาคารสถานที่ ห้องเรียน/ห้องพิเศษ มีไม่เพียงพอ ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน

จุดเด่น

1. โรงเรียนได้ปรับแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้ครบทุกด้าน เช่น การให้บริการอาหารกลางวันอาหารเสริม (นม) เครื่องแบบนักเรียน อุปกรณ์การเรียน เป็นต้น
2. บุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรมสัมมนาตามหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและส่งผลดีต่อเด็กในการได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น
3. โรงเรียนมีการติดต่อประสานงานกับชุมชน และหน่วยงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ได้รับความร่วมมือในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

จุดที่ควรพัฒนา

1. การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองต่อความพร้อมและความแตกต่างของผู้เรียน
2. การปรับอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องพิเศษ แหล่งเรียนรู้ ภายในโรงเรียน ให้มีความพร้อมเพียงพอและเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.6 ปัญหา ข้อเสนอแนะ ที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน

คุณภาพการศึกษา (สมศ.)

การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน ของโรงเรียน ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร และยิ่งเห็นได้ชัดเจนจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบ 2(พ.ศ. 2549- พ.ศ.2553) ซึ่งดำเนินการประเมินในปีการศึกษา2552 ที่ระบุในมาตรฐานที่4ด้านผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ วิจัย วิจารณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดได้ตรง และมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน), 2552, หน้า 9 - 14)และล่าสุด ในช่วงวันที่ 3 - 5 กุมภาพันธ์พุทธศักราช 2557 โรงเรียนได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานรอบ3 ทางคณะผู้ประเมินผลจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา (สมศ.) ได้ประชุมแนะนำคณะครูในเรื่องเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน โดยให้เหตุผลว่าผู้เรียนจะได้ลงมือ ปฏิบัติจริงฝึกวิธีการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม ทำงานเป็นระบบ มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ส่งผลต่อการพัฒนาทางการเรียนรู้ให้สูงขึ้น ผู้ประเมินได้เน้นย้ำให้ ครูทุกคนจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานให้มากกว่าเดิม และให้ครบทุกชั้น เป็นหัวใจ หลักในการเสริมสร้าง และกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพเนื่องจากครูมีจำนวน น้อย ครูไม่ครบชั้นจากปัญหา และขอเสนอแนะจึงได้นำเข้าประชุมพิจารณา และ นำเข้าแผนการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียน และได้จัดทำเป็นงานวิจัยขึ้น เพื่อช่วยส่งเสริมให้ การพัฒนาศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ของครูให้มีความหลากหลาย ให้สอดคล้องกับความ แตกต่างของพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ในการ จัดการเรียนรู้แบบโครงงานขึ้น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครูในการ จัดการเรียนรู้แบบโครงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ แบบโครงงานที่ได้นำมาสนับสนุนงานวิจัยมีดังนี้

สรชา ยันตะบุษย์ (2550, หน้า 98-101) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนา ครู โรงเรียนเมืองนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน ให้พัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมการ เรียนรู้แบบโครงงาน โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาคือการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยน การนิเทศดำเนินการตามหลักการวิจัยปฏิบัติการการ 2 รอบอย่างต่อเนื่อง ผลพบว่าครูมี ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ และสามารถเขียนการจัดการเรียน และสามารถ จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานทุกขั้นตอนได้ถูกต้อง

ประนมพร ประทุมมั่ง (2553, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วมการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้ โครงงานโรงเรียนบ้านดอนม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. จากการศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญโดยใช้โครงงานโรงเรียนบ้านดอนม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่าครูส่วนมากในโรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะความไม่เข้าใจเรื่องของโครงงาน ตลอดจนขั้นตอนการ สอนแบบโครงงานและยังไม่สามารถเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ โครงงาน ครูทั้งหมด 8 คน ไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญแบบโครงงาน ครูยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนตามแนวทางปฏิรูป การเรียนรู้ยังคงใช้วิธีการสอนแบบเดิม

2. การติดตามแนวทางพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้โครงงาน โรงเรียนบ้านดอนม่วง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า

2.1 ผลการดำเนินกิจกรรมการอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพครูกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้โครงงานผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ครูมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก เพราะ ได้รับความรู้และเกิดความเข้าใจในการดำเนินงานแนวทางพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้โครงงาน

2.2 ผลการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน ซึ่งได้ กำหนดการนิเทศด้วยการสังเกตจากกิจกรรมอยู่ 3 กิจกรรม คือ ความตระหนัก ความรู้

ความเข้าใจ เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบโครงการ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบโครงการ สังเกตพฤติกรรมนักเรียน ซึ่งในระหว่างการดำเนินการนิเทศ ผลการนิเทศพบว่า สาระสำคัญการแสดงความคิดรวบยอดของเนื้อหาหรือแก่นของเรื่องและความสอดคล้องสัมพันธ์กับจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหาทุกช่วงชั้นสามารถผ่านเกณฑ์ แต่ด้านความครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้รอบด้านมีเพียงชั้นประถมศึกษาปีที่ 1,2,3 ที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ไม่เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และผู้เรียนในส่วนของจุดประสงค์นำทางเช่นพฤติกรรมที่สามารถชี้วัดได้

3. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้โครงการพบว่า

3.1 จากการดำเนินกิจกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้โครงการพบว่า คณะครูและนักเรียนมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและรู้แนวทางในการร่วมกับผู้ปกครองนักเรียน ในการดำเนินงานกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสำคัญแบบโครงการ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

3.2 ความตระหนักความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบโครงการ พบว่า ผลการดำเนินงาน ทำให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบโครงการ และสามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง อย่างถูกต้องตามรูปแบบโครงการ และสามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง อย่างถูกต้องตามรูปแบบและหลักการที่วางเอาไว้ ซึ่งส่งผลให้ครูที่ปรึกษาได้รับข้อมูลนักเรียนทุกคนเป็นรายบุคคล มีความเข้าใจนักเรียนทุกคนเกิดทักษะ สามารถวางแผนแก้ปัญหา จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นักเรียนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพมากขึ้น นักเรียนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างเห็นได้ชัด เข้าร่วมกิจกรรมทันตามเวลา ตรงเวลา มีความกระตือรือร้น ตั้งใจทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

เดียนเพ็ญ รักเสมอวงศ์ (2553, หน้า 98-101) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการ โรงเรียนบ้านนาขุนนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการ ตามทัศนะคติของครูส่วนมาก ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการ ไม่เข้าใจ

ขั้นตอนการสอน ไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ 2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน คือการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครูมีความสนใจในการฝึกประชุมเชิงปฏิบัติการ ครูมีความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงาน การเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน และสามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาอื่นๆ ตามที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และ3) ผลการติดตามและประเมินผลของการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานจากการประเมินแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบโครงงานพบว่าครูสามารถวัดผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ในเนื้อหา ส่งเสริมการวัดด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย การจัดทำสาระการเรียนรู้อย่างชัดเจน ได้รับความสนใจและเหมาะสมกับระดับชั้น ของนักเรียน นักเรียนมีความกระตือรือร้น มีความสุขสนุกสนานในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานมากที่สุด

พรรณิ พันเทศ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใช้โครงงาน โรงเรียนบ้านสังเปือย อำเภอวานรนิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขจวน เขต 3 ได้ศึกษานักเรียน 13 คน ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 11.62 อยู่ในระดับปรับปรุง หลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 17.69 อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนา

ธวัชชัย อยู่พุก (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนาขานูมานวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า 1) สภาพ และปัญหาในการจัดการเรียนรู้ ของครู โดยใช้โครงงานวิทยาศาสตร์ พบว่า ครูทุกคนมีความตระหนัก เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานวิทยาศาสตร์ และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้โครงงานวิทยาศาสตร์ และปัญหาที่พบ คือ ครูขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดทักษะจึงทำให้ขาดความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานวิทยาศาสตร์ 2) แนวทางพัฒนาครู ในวงรอบที่ 1 ใช้แนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ และ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในวงรอบที่ 2 ใช้แนวทางพัฒนาโดยการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ Coaching ใน

การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานวิทยาศาสตร์ 3) ผลการพัฒนาครู ใน
 วงรอบที่ 1 ด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า ก่อนการพัฒนาผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ
 เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้โครงงานวิทยาศาสตร์ ค่อนข้างน้อย โดยมีค่าคะแนน
 เฉลี่ยเท่ากับ 11.78 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 58.89 หลังจากได้รับการ
 พัฒนาผู้ร่วมวิจัย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน
 วิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 18.33 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน
 คิดเป็นร้อยละ 91.67 ด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีผลการประเมิน
 แผนการจัดการเรียนรู้ภาพรวม อยู่ในระดับ ค่อนข้างดี ซึ่งยังไม่เป็นที่น่าพอใจของผู้ร่วม
 วิจัย จึงนำไปพัฒนาเพิ่มเติมในวงรอบที่ 2 พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความสามารถในการเขียน
 แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานวิทยาศาสตร์ พบว่า ครูมีความมั่นใจในการจัดการ
 เรียนรู้เพิ่มมากขึ้น สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีความรู้
 ความเข้าใจและสามารถทำโครงงานวิทยาศาสตร์ได้ อยู่ในระดับดีมาก

ประสิทธิ์ หลวงปราบ (2555, บทคัดย่อ)งานวิจัยเรื่องพัฒนาศักยภาพ
 ครูในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานโรงเรียนบ้านคำแหง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ศึกษา สภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน
 ของโรงเรียนตามทัศนะของครูโรงเรียนบ้านคำแหง พบว่าปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบ
 โครงงานที่เป็นปัญหา คือ ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดในการจัดการเรียนรู้
 ไม่ได้รับการอบรมแบบโครงงานตามขั้นตอนต่างๆ โดยเฉพาะการจัดทำแผนการจัดการ
 เรียนรู้แบบโครงงานและนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ไม่ประสบ
 ผลสำเร็จ ขาดทักษะในการจัดกิจกรรม แนวทางการพัฒนาคือการอบรมเชิงปฏิบัติการและ
 การนิเทศภายใน ผลการติดตามและประเมินผล ครูมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้
 แบบโครงงาน จากการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน พบว่าครูสามารถเขียน
 แผนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหา ส่งเสริมการวัดพุทธิพิสัย จิตพิสัย
 และทักษะพิสัย กิจกรรมการเรียนการสอนสร้างความสนใจของผู้เรียน เหมาะสมกับระดับชั้น
 ของผู้เรียน ส่วนพฤติกรรมจากการสังเกตของผู้เรียน ผลปรากฏว่า นักเรียนสนใจ ตั้งใจ
 เรียน มีความสุขสนุกสนานในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน อยู่ในระดับดีมาก

ศรีสุดา เจริญราษฎร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพ
 ครูในการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้โครงงาน โรงเรียนบ้านบะ สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า 1) สภาพ และปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนา

ศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้โครงงาน 2) หาแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้โครงงาน 3) ติดตามผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน ดำเนินการ 2 รอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล โดยมีกลุ่มเป้าหมาย 6 คน กลุ่มผู้ร่วมวิจัย 24 คน ผลปรากฏว่า 1) สภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้โครงงาน พบว่า คุณภาพของนักเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเป้าหมาย กิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ปรับกิจกรรมการเรียนการสอนครูไม่ผ่านการอบรม ไม่มีประสบการณ์ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้โครงงาน โดยแบ่งเป็น 2 วงรอบ ในวงรอบที่ 1 แนวทางการพัฒนา คือ การอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการจัดการเรียนรู้วงรอบที่ 2 ใช้แนวทางพัฒนาโดยการให้คำชี้แนะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้โครงงาน ผลการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้โครงงานหลังจากการพัฒนา ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้โครงงานเพิ่มมากขึ้น มีการพัฒนาปรับปรุงการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานอย่างมั่นใจ และมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ กระตือรือร้น สนใจ ใคร่เรียนรู้มากยิ่งขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่อการสอนโดยใช้โครงงาน

จากงานวิจัยในประเทศที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน มีความสำเร็จลงได้ อาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในโรงเรียนหรือในองค์กรนั้น ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่ครูผู้สอนต้องการพัฒนาตนเองปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทั้งการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน เรียนรู้ตามสภาพจริงได้ ลงมือปฏิบัติเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม โดยใช้วิธีการแสวงหาความรู้ใช้ทักษะทางวิทยาศาสตร์ มีครูเป็นผู้กระตุ้น ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด และเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง แก้ปัญหาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปใช้ในชีวิต

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้แบบโครงการที่นำมาสนับสนุนงานวิจัย ดังนี้

Clark(2001,P.2014-A) ได้ศึกษาครูชั้นประถมศึกษาในโรงเรียนเขตเมืองใหญ่ในขณะที่เธอเริ่มเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนของเธอในการนำการสอนแบบโครงการไปใช้โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะตามโครงการในประเด็นโรงเรียนของเธอ โครงการนี้มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนรวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนต่อผู้ประกอบการอาหาร ยามจราจรและเจ้าหน้าที่ห้องสมุดโรงเรียนการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตชั้นเรียน สังเกตการณ์ร่วมวางแผนการประชุมที่ให้การบรรยายสรุปร่วมกับผู้วิจัยซึ่งมีบทบาทคู่ ในฐานะผู้ให้คำปรึกษาแก่ครูผู้นำนอกจากนั้นครูยังมีวารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ได้ตอบกับผู้วิจัยในขณะที่ดำเนินการวิจัยผลการศึกษาพบว่าสิ่งที่พยากรณ์อุปสรรคที่ครูเผชิญอยู่ในขณะที่ใช้งานการสอนแบบโครงการมีดังนี้ (1) การจัดการพฤติกรรมที่ท้าทายของนักเรียนของเธอในกลุ่มเล็กๆ (2) การวางแผนสำหรับงานโครงการภายในเวลาจำกัดของหลักสูตรที่บังคับและ (3) การเผชิญกับอุปสรรคจากบรรยากาศโรงเรียนที่มุ่งเน้นการสอนตรงเกี่ยวกับทักษะในการเตรียมตัวสอบแบบทดสอบมาตรฐาน

Burr(2002,P.2337, -A) ได้ศึกษาและอธิบายการฝึกอบรมครูในเชิงลึกโดยมุ่งเน้นด้านหนึ่งของการสอนแบบโครงการคือการแสดงออกซึ่งความรู้ของเด็ก การศึกษาใช้คำถาม 3 ข้อเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูจำนวน 3 คนที่ตอบคำถามและผลสะท้อนในชั้นเรียนในระยะเวลาหลายเดือนที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพนอกจากนี้ ได้ใช้การสังเกตการณ์บันทึกวิดีโอในชั้นเรียนการอภิปรายกลุ่มจากภาพกิจกรรมรวมทั้งให้แบบทดสอบก่อนและหลังการทดลองและการสะท้อนจากวารสารทางวิชาการของครู ผลการศึกษาพบว่าครูเห็นด้านต่างๆ ต่อไปนี้เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพว่ามีประโยชน์คือการมุ่งเน้นและการดำเนินงานการปฏิบัติความรู้ของนักเรียนเนื้อหาที่มุ่งทฤษฎี การสอนและการเรียนและการประเมินตนเองโดยใช้แบบวัดชนิดประมาณค่าด้านสภาพแวดล้อมของเด็ก

Owen (2002, P. 563 - A) ได้ทำการศึกษาความสามารถในการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติเพื่อศึกษานักศึกษาครูจำนวน 2 คนสามารถเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างสิ่งที่พวกเขาได้รับจากการสอนในรายวิชาการจัดการศึกษากับสิ่งที่เขาได้สังเกตจากการปฏิบัติจริงในห้องเรียนระดับประถมศึกษาโดยการใช้ปฏิรูป

ที่อาศัยแนวความคิดเชิงพัฒนา มาประยุกต์ใช้กับการสอนแบบโครงการ การเก็บข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต และการศึกษาจากเอกสาร ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาผู้มีความคิดเชิงบวกต่อการวิจัย และวิธีการทางสถิติปัญญาเพิ่มมากขึ้น แต่ปัญหาที่พบ ได้แก่ เวลาการเขียนแผนการสอน การขาดต้นแบบให้ศึกษา และการฝึกอบรมเป็นทีม 3 คน อย่างไรก็ตาม การกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของการสอนแบบโครงการ ไปใช้มีส่วนช่วยให้นักศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม

Wahl(2003, P. 3458 - A) ได้ศึกษาการเรียนรู้ด้วยโครงการ ซึ่งมีอยู่สองส่วนคือ ส่วนแรกคือการสร้างรูปแบบการเรียนรู้แบบโครงการในหลักสูตรคณิตศาสตร์ระดับวิทยาลัย เพื่อให้เข้าใจถึงวิธีที่นักเรียนได้ตอบสนองทางด้านสติปัญญาอารมณ์ และให้เกิดแรงจูงใจต่อรูปแบบการเรียนรู้แบบโครงการ โครงการที่ใช้ในการศึกษามีทั้งหมด 54 โครงการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสังเกต ใช้สังเกตห้องเรียน ในขณะที่นักเรียนทำกิจกรรมแบบสัมภาษณ์ โดยสุ่มสัมภาษณ์นักเรียน 18 คน ผลการศึกษาที่ได้มี 3 ส่วนคือ ส่วนแรกพบว่านักเรียนมีความรู้ว่าการเรียนรู้แบบโครงการทำให้พวกเขาเข้าใจแนวคิดวิชาคณิตศาสตร์ ได้ดีกว่าการสอนแบบเขียนบรรยาย ส่วนที่สองพบว่านักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ นักเรียนมีความสุขในการร่วมกิจกรรมนักเรียนเห็นคุณค่ากิจกรรมในห้องเรียนที่หลากหลาย

Harris (2004, P. 3581-A) ได้ทำการศึกษาประสพการณ์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในแมตซาชูเซตกับประวัติศาสตร์และสังคมเกี่ยวกับการสอนแบบโครงการ พบว่าในการศึกษาความแตกต่างของผลที่เกิดจากเหตุผลทางสังคมแมตซาชูเซตที่ผ่านการปฏิรูปการศึกษาในปี 1993 จากการดำเนินการดังกล่าวแผนการปฏิรูปการศึกษาถูกพัฒนาขึ้นในทุกโรงเรียนการสอนแบบโครงการ ถูกกำหนดสำหรับการสอนแบบโครงการ รายงานนี้เป็นกรกล่าวถึงคุณภาพการเรียนจากการสัมภาษณ์ของครูเกี่ยวกับโครงการประวัติศาสตร์ และสังคมครูผู้ให้สัมภาษณ์มาจากสถานที่ต่างๆ กัน ประสพการณ์สอนต่างกันต่างเพศต่างชาติพันธ์และต่างประสพการณ์ในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาครั้งนี้ ใช้การสัมภาษณ์และการใช้คำถามเพื่อวิเคราะห์ซึ่งสามารถวิเคราะห์จำแนกประสพการณ์ของครูเกี่ยวกับการทำโครงการพิเศษต่างๆ และประเมินผลจากการสอนแบบโครงการมีผลต่อการสอนและการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนและผลการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งผลวิเคราะห์พบว่าครูในโรงเรียนทั่วไปไม่ได้มีหลักสูตรเตรียมการทำโครงการจึงไม่สามารถจัดการเรียนรู้แบบโครงการได้ผลสำเร็จจากข้อค้นพบนี้สามารถเป็นแนวทางให้โรงเรียน

พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้และสร้างหลักสูตรที่น่าสนใจของนักการศึกษามืออาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาเป็นลำดับข้างต้น นั้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน กับโรงเรียนเพียงหลวง ๑๐ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้แนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน การวิจัยในครั้งนี้ใช้หลักของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม(Participatory Action Research) โดยดำเนินการเป็น 2 วงรอบ ซึ่งแต่ละวงรอบประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) การวางแผน(Planning) 2) การปฏิบัติการ (Action) 3) การสังเกตการณ์(Observation) และ 4) การสะท้อนกลับ(Reflection) เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเพียงหลวง ๑๐ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาในการทำวิจัยครั้งนี้