บทที่ 2

เอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร
    1.1 ความหมายของการพัฒนาศักยภาพ
    1.2 ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพ
    1.3 หลักของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
    1.4 กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
    1.5 วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
        1.5.1 การศึกษาดูงาน
        1.5.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
        1.5.3 การนิเทศภายใน
2. การจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้
    2.1 ความหมายของกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้
    2.2 ความสำคัญและปัญหาของกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้
    2.3 แนวคิดทฤษฎีที่สนับสนุนการจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้
    2.4 หลักของการจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้
    2.5 แนวทางการบริหารจัดการ ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้
    2.6 แนวทางการดำเนินงาน ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้
    2.7 แนวทางการจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้
    2.8 ตัวอย่างกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้
3. บริบทของโรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
    4.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 หลักการ แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

4.3 ความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

4.4 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (2558, หน้า 60) เขียนไว้ว่า ปัญหาคุณภาพการศึกษาที่แย่ลงในปัจจุบันส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับครูผู้สอนที่ด้อยคุณภาพ ถ้าครูมีทั้งจิตวิญญาณและองค์ความรู้ สอนด้วยหัวใจ ไม่เน้นสอนพิเศษนอกเวลาเป็นหลัก อยู่กับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ก็สามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงที่คุณภาพผู้เรียนได้ องค์ประกอบหลักของครู ต้องมีความรับผิดชอบ รักเด็กเข้าใจเด็ก ดูแลเด็ก หากเด็กยอมรับในตัวครูได้ก็จะเป็นด่านแรกที่เปลี่ยนแปลงเด็กได้อย่างแท้จริง ดังนั้นเราจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของสังคม ซึ่งมีหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงค์ (2550, หน้า 105) กล่าวถึงการพัฒนาบุคคลว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาคนให้เป็นคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ลักษณะชีวิต ให้ถึงมาตรฐานที่ต้องการให้สามารถทำหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองให้พร้อม เพื่อรับผิดชอบกับบทบาทที่สูงขึ้นได้ในอนาคต

ทศพร ทักษิมา (2550, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการทุกอย่างที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่เจริญขึ้น ดีขึ้น เป็นประโยชน์มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นตัวตน ระบบงาน องค์การ สถานที่ ทฤษฎี ความรู้สึกนึกคิด การพัฒนาบุคลากรที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ ก็เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้

ความเหมาะสมกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน และตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่จะได้เพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์การมากขึ้นตามลำดับ

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 23) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเดิมที่เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากร ให้มีพฤติกรรมใหม่ตามเป้าประสงค์ขององค์การ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนบุคลิกภาพ และเจตคติอย่างมีหลักเกณฑ์มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์การ

วนัชพร วงค์ประชา (2552, หน้า 88) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้มีทักษะ ความถนัด ความสามารถเหมาะสมกับงานและพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น

พลอยพัชชา อามาตย์ (2552, หน้า11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การนำวิธีการต่างๆ มาพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ในหน่วยงานให้มีความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานจริง หรือมีความชำนาญในวิชาชีพ ทำให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความต้องการของหน่วยงาน

ชูชัย สมิทธิไกร (2552, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อส่งเริม สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพรวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, หน้า 147–159) กล่าวถึง ศักยภาพ (Potential) ว่า เป็นความสามารถที่ติดตัวมาแต่กำเนิด มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านภาษา องค์ประกอบด้านความคล่องแคล่วในการใช้ถ้อยคำ มีปฏิภาณไหวพริบในการเจรจา องค์ประกอบด้านจำนวน องค์ประกอบด้านมิติสัมพันธ์ องค์ประกอบด้านความจำ องค์ประกอบด้านสังเกตวิทยา และองค์ประกอบด้านเหตุผล เมื่อผ่านกระบวนการพัฒนา ซึ่งเป็นการต่อยอดศักยภาพนั้นให้สูงขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ จนประสบผลสำเร็จ ศักยภาพนั้นจะถูกเรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จันทร์ศรี ลีลาชินาเวศ (2554, ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงานขององค์กรใด จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ เรื่องนี้จึงนับเป็นวาระแห่งชาติที่ผู้เกี่ยวข้องพึงตระหนักและร่วมกันพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกระดับเพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ เพื่อความเจริญเติบโตขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการงาน สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุขสืบไป

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่หน่วยงานได้เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนะคติ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรด้วยวิธีที่หลากหลาย ตลอดจนมีความงอกงามทางด้านจิตใจ และมีความสามารถในการเข้าสังคมจนบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป การพัฒนาบุคลากร คือการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาให้บุคคลมีความความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ก้อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิผลในงาน ซึ่งจะช่วยนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

2. ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการการศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, หน้า 121) กล่าวว่า เหตุผลสำคัญในการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

2. ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดในการทำงาน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา

3. เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากร ทำให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ มีความพร้อมในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เพ็ญนภา แก้วอินธิ (2554, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นที่หน่วยงานต้องดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้ ปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอัน จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การหรือหน่วยงาน

พศิน แตงจวง (2554, หน้า 51) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีความจำเป็น เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีความสำคัญมากที่สุดที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สรรค์สร้าง กระตุ้น ส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะ พัฒนา คิดค้นสิ่งใหม่ๆ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใด โดยเฉพาะในยุคที่สังคมโลกมีการแข่งขันการพัฒนาอย่างมหาศาล

ปริญญา ปากดี (2559, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดของหน่วยงาน หรือองค์การทุกองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกระบวนการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานทำให้การทำงานนั้นสามารถบรรลุถึงเป้าหมาย ลดค่าใช้จ่ายต่างๆ และบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำงานของหน่วยงานหรือองค์การ

วิกิซอร์ซ (2559, ออนไลน์) อ้างถึง หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ว่าการพัฒนาศักยภาพครู ถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้ครูเป็นครูมืออาชีพ โดยศึกษา วิเคราะห์ระบบต่างๆ ของสถานศึกษาว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร รวมทั้งระบบการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การวิเคราะห์ครูผู้สอนในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณา สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่ม กามีครูพี่เลี้ยง ครูทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตร ครูแนะแนวทั้งหมดเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาต้องพัฒนาสร้างสรรค์ให้เป็นระบบ โดยมีปัจจัยเกื้อหนุนที่มีประสิทธิภาพ พร้อมด้วยนวัตกรรมที่หลากหลาย ผู้เรียนมีระบบการช่วยเหลือซึ่งกันละกัน โดยมีผู้เรียนเป็นผู้ช่วยครู เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นภารกิจที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีการกำหนดสมรรถนะเชิงวิชาชีพเพื่อเป็นมาตรฐานในการพัฒนา เพราะการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หากหน่วยงานใดมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานนั้นก็ย่อมจะประสบความสำเร็จและสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หลักของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 48) กล่าวถึง การพัฒนาครูผู้สอนเพื่อดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืนนั้นมีหลักในการดำเนินการดังนี้

1. บุคลากรทุกคนต้องเกิดความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดวิธีการในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ดังนั้นจึงต้องใช้วิธีการต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการลงมือปฏิบัติและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกันในทุกระดับ

2. การพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องสอดคล้องกับสภาพจริง และต้องพัฒนาให้สัมพันธ์กับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการได้จริง

3. ทำให้เห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ทั้งประโยชน์ต่อตนเอง ผู้เรียน บุคลากรอื่นๆ และประเทศชาติจะเป็นแรงจูงใจจากภายในให้เกิดการพัฒนาแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 33–34) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาครูดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเต็มที่

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ๆ สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้ ความเข้าใจ กฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสภาวะบ้านเมือง รวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในทางสังคมปัจจุบัน

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนระดับใด จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการขจัดความด้อยหรือข้อบกพร่องต่างๆ

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร และความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู จะต้องให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพและเกิดความภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

วีระชัย จิวะชาติ (2551, ออนไลน์) ได้นำเสนอหลักการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่ ดังนี้

1. การพัฒนาต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน

2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การพัฒนาต้องมุ่งลักษณะการพัฒนาที่มุ่งเน้นโรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School based Development หรือ Site based Development)

4. การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือก ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

5. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครู

6. การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปของเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ

7. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

อนันต์ ศรีอำไพ (2550, หน้า 207) เสนอหลักการและเหตุผลการพัฒนาบุคลากรในองค์กร คือ

1. ประสิทธิภาพขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

2. พัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่เกิดจนตาย

3. เป็นหน้าที่และความจำเป็นขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การพัฒนาบุคลากรนั้นถือได้ว่าเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะได้ผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว ขวัญหรือน้ำใจที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีต่อองค์กรนั้นก็ต่อเมื่อเขาเห็นประโยชน์และความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กรนั้น และความก้าวหน้าในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อเขามีโอกาสได้พัฒนาตัวเองให้สูงขึ้น

พศิน แตงจวง (2554, หน้า 144 – 145) กล่าวถึงรูปแบบของหลักการในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิด Gilley, Jerry W, Eggland, Stephen A. และ Gilley, Ann M. ประกอบด้วย

1. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล (Individual development) หมายความว่า บุคลากรทางการศึกษาพึงต้องได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ครูมีความรู้มีทักษะ มีพฤติกรรมซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานจัดการศึกษาได้ดียิ่งขึ้นเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน นวัตกรรมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รูปแบบการพัฒนาอาจดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น เรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ กิจกรรมการฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the job training)

2. การพัฒนาอาชีพ (Career development) ในการพัฒนาอาชีพหมายความรวมถึง การทำความเข้าใจและสนใจเฉพาะส่วนบุคคล ค่านิยม สมรรถนะ และรวมถึงการวางแผน การพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับงานในอนาคต

3. รูปแบบการบริหารจัดการ (Performance management) เป็นระบบที่ใช้เพื่อการพัฒนาสภาพขององค์กร

4. การพัฒนาองค์กร (Organization development) หมายความว่า การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมายสุดท้ายคือการให้องค์กรได้รับการพัฒนา

จิรประภา อัครบวร (2554, หน้า 41–51) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาคนแบบองค์รวม (WPD–Whole Person Development) เป็นการพัฒนาที่บูรณาการ 7 มิติในการพัฒนาคนอย่างสมบูรณ์ ได้แก่ การพัฒนาด้านปัญญา (Intellectual Development), การพัฒนาด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Development), การพัฒนาด้านร่างกาย (Physical Development), การพัฒนาด้านสังคม (Social Development), การพัฒนาด้านสุนทรียศาสตร์ (Aesthetics Development), การพัฒนาด้านอาชีพ (Career Development), และการพัฒนาด้านอารมณ์ (Emotional Development)

จากหลักการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากรเป็นการให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่าง

มีประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรเท่ากับการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ให้ผลได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาแบบองค์รวมทั้ง 7 มิติ คือ ด้านปัญญา ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านสุนทรียศาสตร์ ด้านอาชีพ และด้านอารมณ์ โดยยึดหลักการกำหนด วัตถุประสงค์ หลักการถ่ายทอดความรู้ หลักการสะท้อนกลับข้อมูล หลักการเสริมแรง หลักการทำซ้ำ หลักการจูงใจและหลักการเรียนรู้

4. กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกอย่างของโรงเรียนจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตาเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียน จะต้องพยายามหาทางให้ครูได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีนักศึกษาได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

นิเวทย์ บุญโยธา (2550, หน้า 12) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา
ขั้นที่ 2 การกำหนด เป้าหมายของการพัฒนา
ขั้นที่ 3 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการพัฒนาบุคลากร
ขั้นที่ 4 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
ขั้นที่ 5 การจัดทำและดำเนินโครงการตามแผน ที่กำหนด
ขั้นที่ 6 การประเมินผลการพัฒนา

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 117–118) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผน การดำเนินการและการประเมินผล

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรสื่อการสำรวจความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร เป็นการหาปัญหาขององค์การที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทำได้โดยการวิเคราะห์กรมการ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากร

1.1 การวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysis) เป็นการพิจารณาองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมขององค์การ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หาปัญหา ซึ่งเป็นความแตกต่างของสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นอยู่ กำหนดลำดับความสำคัญหรือ ความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของแต่ละปัญหาว่ามีสาเหตุจากคน หรือจากวัสดุ อุปกรณ์ หรือจักการจัดการ ปัญหาอะไรบ้างที่เกิดจากคนขององค์การ สำหรับองค์การที่เป็นสถานศึกษาซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานสถานศึกษาอยู่แล้ว การวิเคราะห์องค์การเป็นการเปรียบเทียบ สภาพที่เป็นอยู่ตามมาตรฐานสถานศึกษา ผลการประเมินสถานศึกษาในด้านใดที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ก็เป็นความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนา

1.2 การวิเคราะห์งาน (Task Analysis) เป็นการพิจารณาตำแหน่งงานต่างๆ ภายในองค์การว่าแต่ละงานประกอบด้วยงานย่อยๆ อะไรบ้าง มีลำดับขั้นตอนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อย่างไร สัมพันธ์กับงานอื่นอย่างไร ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างไรในการปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าว

1.3 การการวิเคราะห์บุคลากร (Person Analysis) เป็นการพิจารณาพนักงาน แต่ละคนว่ามีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์อย่างไร เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่หรือไม่ มีทัศนคติ มีมนุษย์สัมพันธ์เป็นอย่างไร มีความต้องการและมีสายงานอาชีพที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร การวิเคราะห์บุคลากรทางการศึกษาเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลนั้น ทำได้โดยการเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละคน กับมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่บุคลากรผู้นั้นดำรงอยู่ และมาตรฐานการปฏิบัติตน หากปรากฏว่าด้านใดด้านหนึ่งต่ำกว่ามาตรฐานก็เป็นความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา เมื่อทำการวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากรแล้ว นำผลการวิเคราะห์มาประมวลก็จะได้ปัญหาที่ต้องแก้โดยการพัฒนาบุคลากร

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการนำผลที่ได้จากการสำรวจความจำเป็นและความต้องการพัฒนาบุคลากรตามข้อ 1 มาวางแผนดำเนินการ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาบุคลากรทั้งระดับองค์การ ระดับหน่วยงานของแต่ละหน่วยงานและระดับบุคคลกำหนดเรื่องที่ต้องทำในระยะยาวและเรื่องที่ต้องทำอย่างเร่งด่วน กำหนดแผนการพัฒนาบุคคล ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา ฯลฯ กำหนดโครงการ กำหนดงบประมาณ ปฏิทินการปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่ได้กำหนดไว้

4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ซึ่งอาจดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระหว่างการดำเนินการ แต่ละโครงการ ภายหลังการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นลง และภายหลังจากบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามโครงการกลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง เพื่อดูว่าการพัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์ แก่องค์การและบุคคลนั้นหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นอย่างไร

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งสามารถจะดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลาย แต่ละรูปแบบมีหลักการ และจุดเน้น ที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากร

5. วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับคนและงานแต่ละด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้การทำงานบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่องค์การหรือหน่วยงานกำหนดไว้ มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2552, หน้า 3–12) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล สามารถดำเนินการได้หลายวิธี ซึ่งในแต่ละวิธีการที่ใช้จะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของตัวบุคลากร และสิ่งที่ต้องการพัฒนา โดยเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรเพื่อกำหนด แผนพัฒนาตนเองขึ้น ซึ่งวิธีการพัฒนารายบุคคลรวม 14 วิธี (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2552, หน้า, 136–256) ดังนี้

1. การสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กรู้รายบุคคล ซึ่งต้องอาศัยเวลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการสอนงาน จึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาลูกน้องของตนเอง โดยผู้สอนงานจะเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกสอนงาน

2. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติ (On the job training: OJT) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (OJT) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง จากสถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือกลุ่มเล็กๆ ในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ ซึ่งวิธีการนี้จะมีประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน ให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติ (OJT) สามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรคนอื่นๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ วิธีการนี้มักนำมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่ทำ OJT ให้กับบุคลากรตามลักษณะงานที่รับผิดชอบผู้สอนให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับคู่มือขั้นตอน การปฏิบัติงานวิธีการปฏิบัติงาน คู่มือการทำงาน ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบก็ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

3. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยง เป็นอีกเทคนิคหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในองค์การที่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารและมีการนำมาใช้ปฏิบัติแล้วในหลายๆ องค์การ ซึ่งวิธีการนี้เน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมจากบุคคลที่ต้องทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ข้อมูลต่างๆ และมุมมองส่วนบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้อีกฝ่ายมีความพร้อมในการทำงาน พร้อมที่จะเจริญเติบโต และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ วิธีการนี้จึงเป็นรูปแบบของการมองจากคนภายนอกต่อการดำเนินชีวิตปกติและประสบการณ์ในการทำงานของอีกฝ่าย วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์ รับฟัง และการนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้กับอีกฝ่าย โดยรูปแบบของการดำเนินการจะเป็นการพัฒนาที่เน้นให้เกิดการสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วม การแก้ไขปัญหาและการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นรูปแบบของการเป็นพี่เลี้ยงจึงเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ และความชำนาญให้กับผู้ที่ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนักหรือที่เรียกว่า ผู้รับคำปรึกษา แนะนำ (Mentee) สรุปลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ซึ่งเป็นการสนับสนุน

ทั้งเป็นผู้สอนงานและการให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆ รวมทั้งเรื่องส่วนตัวด้วย

4. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การเพิ่มคุณค่าในวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ใช้การออกแบบลักษณะ โดยเป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติเน้นให้บุคลากรเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น ความรับผิดชอบในงานของตน เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ มีอิสระ สามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตัวเองและการได้รับ ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความแปลกใหม่ไม่ให้บุคลากรเบื่อหน่าย มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน บุคคลที่จะติดต่อประสาน และเป็นการพัฒนาแสวงหา ทักษะความชำนาญเพิ่มเติม เกิดทั้งสัมพันธภาพ เกิดความสามารถจากงานที่ทำ

5. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นวิธีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่น่าสนใจ วิธีการนี้จะเน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีคุณค่างาน (Job Value) แต่จะไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยายขอบเขตงานขึ้น การเพิ่มปริมาณงานสามารถเป็นได้ทั้งการขยายงานที่มีความแตกต่างเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะผลผลิต ที่เพิ่มขึ้น หรือพื้นที่การดูแลรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น โดยมีขั้นตอนการทำงานเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลงไป หรืออาจเป็นการขยายขอบเขตงานที่มากขึ้นกว่าเดิม แต่มูลค่าของงานนั้นยังเหมือนกับงานเดิมที่เคยรับผิดชอบ

6. การมอบหมายงาน (Delegation) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเป็นที่นิยมของหน่วยงานต่างๆ โดยการมอบหมายงาน จะเป็นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้อื่นไปปฏิบัติผู้บริหารบางคนก็มีความมานะทุ่มเททำงาน ทุกอย่างที่ขวางหน้าแม้กระทั่งงานของลูกน้องก็ตาม อาจมีผู้บริหารตั้งคำถามว่าแล้วจะทำอย่างไร เมื่องานในความรับผิดชอบเงินเยอะไปหมด ไม่รู้จะทำอะไรก่อนหลัง และที่สำคัญก็ไม่รู้จะมอบให้ใครทำดี เพราะดูเหมือนจะไม่ค่อยจะไว้วางใจไปเสียหมด การมอบหมายงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถช่วยให้ปัญหาดังกล่าวบรรเทาเบาบางลงได้บ้าง เพื่อช่วยให้ผู้บริหารมีเวลามากขึ้น โดยสามารถนำเวลาไปทำกิจกรรมงานอื่นๆได้เช่น การพัฒนาตนเอง การแก้ปัญหางาน หรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และยังเป็นการเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถและเป็นการประเมินศักยภาพของบุคลากรให้สามารถก้าวสู่ระดับต่อไปได้ โดยมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ

7. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนา ขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงาน ที่หลากหลาย (Multi – skills) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในเชิงแนวนอน จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่เน้นการทำงานที่สูงขึ้นตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

8. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและนำมากำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไข ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวเองได้ การแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้ดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำ โดยส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์ และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ภายในหรือภายนอกองค์การ ทั้งนี้ผู้ที่ดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม

9. การติดตาม สังเกต (Job Shadowing) การติดตาม สังเกต เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ (Role Model) ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้นโดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้บุคลากรผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้บุคลากรได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือเป็นปี ทั้งนี้การติดตามเฝ้าสังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนั้น จะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคลากรเอง หรือเป็นการมอบหมายงานอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่ให้บุคลากรติดตามและสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบก็ได้ เทคนิคนี้มักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือการพัฒนาคนเก่งให้มีโอกาสติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้มีโอกาสศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ การติดตาม สังเกต (Job Shadowing) ยังนำมาใช้เพื่อให้บุคลากรทั่วไป ได้เรียนรู้

การทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตัวเองให้ดีขึ้น และยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Path) ได้อีกด้วย

10. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นเทคนิค การพัฒนาบุคลากรขององค์การที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจะเกิดประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหนนั้น องค์การจะต้องกำหนดสื่อหรือแหล่งข้อมูลเพื่อให้บุคลากรเลือกสื่อต่างๆ สำหรับการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองได้ง่าย เช่น หนังสือภาษาไทย – ต่างประเทศ รายงานการประชุม CD VCD วารสาร นิตยสาร ที่เกี่ยวกับงาน คู่มือการปฏิบัติงาน หนังสือพิมพ์ เอกสารในงานที่เกี่ยวข้อง เทปบันทึก แผ่นพับ ใบปลิว ตัวอย่างชิ้นงาน Internet บทความ รายงานการปฏิบัติงาน Internet ผลการวิจัย การเรียนผ่านดาวเทียม และ e-learning

11. การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน (In House Instructor) การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพราะการเป็นวิทยากรหมายถึงผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และพร้อมที่จะถ่ายทอดให้กับบุคคลต่างๆ ได้ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำหน้าที่เป็นวิทยากรภายในถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะและทัศนคติให้กับบุคลากร ทั้งนี้บุคลากรจะได้พัฒนาทักษะตัวนี้ให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น group การถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานด้านต่างๆ ทำให้ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคลากรคงอยู่กับองค์การต่อไปอันเป็นการแปลงความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้เป็นความรู้ภายนอก(Explisit Knowledge) มีการจัดทำเป็นสื่อการสอน การทำเอกสารประกอบการบรรยาย ทำให้เกิดการบริหารจัดการความรู้ในองค์การ (Knowledge Management: KM) ขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับองค์การทั้งในภาวะปกติ และภาวะที่องค์การประสบปัญหาสมองล่อง (Brain Drain) ได้ ดังนั้นการเป็นวิทยากรภายในจึงเป็นการพัฒนาตัวบุคลากรเอง

และรักษาองค์ความรู้ในองค์การ ซึ่งวิทยากรภายในเหล่านี้จะสร้างให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ต่อไปได้

12. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้การมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อการดูงานนอกสถานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์การภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้บุคลากร สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานนอกสถานที่ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งบุคคลยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้การดูงานนอกสถานที่โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วยการดูงาน ภายในประเทศและการดูงานในต่างประเทศ

13. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่ให้บุคลากรได้ร่วมฝึกงาน เดรสทำงานกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย วิธีการนี้ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการมอบหมายให้เป็นผู้ฝึกงานนั้น จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทำงานอยู่ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลายๆ ด้าน ซึ่งรวมถึงผู้บริหารด้วย การพัฒนาโดยการฝึกงานแล้วทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญนี้ เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเจาะลึกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง

14. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship) การให้ทุนการศึกษาเป็นการพัฒนา บุคลากรโดยใช้ช่วงเวลาทำงานปกติ หรือนอกเวลาทำงาน ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น โดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบันคลองบุคลากรหรือการทำงานในอนาคต การให้ทุนการศึกษาอาจเป็นการให้ทุนการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เช่น หลักสูตรประกาศนียบัตร ระยะเวลาเรียน 6 เดือน หรือ 1 ปี เป็นต้น รู้หลักสูตรระยะยาว เช่น หลักสูตรระดับปริญญาโทร หรือปริญญาเอก เป็นต้น โดยศึกษากับมหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือสถาบัน ภายในประเทศหรือต่างประเทศ การให้ทุนการศึกษาในบางองค์การเป็นการให้ทุนการศึกษาโดยไม่ต้องทำงานชดใช้ทุนการศึกษา ซึ่งบุคลากรจะต้องกลับมาทำงานที่องค์การไม่น้อยกว่า 1 – 3 เท่า ของระยะเวลาที่ศึกษา หรือหากบุคลากรมีความประสงค์ไม่ต้องการกลับมาทำงานชดใช้ทุนที่ได้รับจากองค์การ บุคลากรสามารถเลือกที่จะจ่ายเงินชดเชยทุนการศึกษาที่ได้รับ การให้

ทุนการศึกษาถือได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ใน การทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและองค์การได้ประโยชน์ในแง่ที่มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในหน้าที่งานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น

พศิน แตงจวง (2554, หน้า 41–50) กล่าวถึงรูปแบบในการพัฒนาครูว่ามีหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสร้างผลงานทางวิชาการ การนิเทศติดตามผลและการศึกษาต่อ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล และการช่วยให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถและความมั่นใจในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การดำเนินการฝึกอบรม จะประกอบด้วย หลักสูตร วิทยากร สื่อ ชื่อวิทยากรจะมีกระบวนการในการฝึกอบรม เช่น สาธิตหรือนำกรณีศึกษามาเสนอ อยู่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลองทำดู เพื่อให้ได้ผลิตผล คือ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะเบื้องต้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้

2. การศึกษาดูงาน เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ใช้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้แนวทาง ประสบการณ์ตรงจากการสังเกต พูดคุยกับผู้ปฏิบัติงานของสถานที่ที่ประสบความสำเร็จสูงกว่า ที่องค์กรใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน การเข้าไปศึกษาดูงานจึงเสมือนได้สัมผัสจริง ตามที่ปรัชญาจีน Confucius กล่าวว่า “ถ้าฉันเพียงได้ยิน ฉันอาจลืมได้ ถ้าฉันเห็น ฉันจะจำได้ และถ้าฉันลงมือปฏิบัติจริง ฉันจะเข้าใจ’’

3. การสร้างผลงานวิชาการ มีแนวคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนคิดค้นนวัตกรรมทำการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหากระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ภายใต้บริบทของตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดี เป็นการสร้างความเป็นมืออาชีพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

4. การนิเทศติดตามผล มีแนวคิดสำคัญคือ เพื่อช่วยปรับปรุงแก้ไข พัฒนาคุณภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะเข้าไปช่วยเหลือครูเพื่อให้คุณภาพการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น

5. การศึกษาต่อ มีแนวคิดหลักคือ การศึกษาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการ (Cognitive Skills) เพิ่มขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมชาติ กิจยรรยง (2556, หน้า 135) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การให้การศึกษา และส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง
   1.1 ระยะสั้น – ระยะยาว
   1.2 ในประเทศ– ต่างประเทศ
   1.3 การศึกษาดูงาน
2. การฝึกอบรม และการพัฒนา
   2.1 ในฝึกอบรม
   2.2 ห้องฝึกอบรม
   2.3 ภายในองค์กร หรืออบรมภายนอก
3. การพัฒนาในงาน
   3.1 ฝึกอบรมในงาน
   3.2 เรียนรู้ในงาน

สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวันนพร สิทธิสาร (2560,หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า ในการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานต่างๆ ในหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างทันต่อปรากฏการณ์ โดยสอดคล้องกับสภาพลักษณะและเงื่อนไขของปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของการปฏิบัติงาน ในเฉพาะแต่ละสถานที่ มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีหลายวิธีด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้ตามความเหมาะสม สำหรับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษารูปแบบที่นิยมใช้ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสร้างผลงานทางวิชาการ การนิเทศติดตามผล การศึกษาต่อ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพครูในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ไม่อาจกล่าวได้โดยเฉพาะเจาะจงว่าจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง พัฒนาบุคลากรทั้งองค์กรได้ และยังไม่มีวิธีใดวิธีหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรทั้งองค์การ ดังนั้น ในการจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูในโรงเรียน เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และเกิดศักยภาพสูงสุด ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ของโรงเรียนอนุบาล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โพนนาแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เลือกวิธีการพัฒนา 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน

5.1 การศึกษาดูงาน

1. ความหมายของการศึกษาดูงาน

การกำหนดวิธีการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดก็คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง มีความเป็นเลิศ มีการสั่งสมความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และมีการขยายขอบเขตความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง โดยมีการถ่ายทอดความรู้ให้คนในองค์กร ส่งผลทำให้องค์กรเกิดกระบวนการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรเกิดการยอมรับความคิดใหม่ๆ และแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสร้างต้นทุนที่มีความคุ้มค่าให้กับองค์กรทำให้องค์กรเต็มเปี่ยมไปด้วยทุนความรู้ พร้อมทั้งยังเป็นการสร้างทุนมนุษย์และแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้ประสบความสำเร็จได้นั้นคือการใช้วิธีการเรียนรู้แบบการศึกษาดูงาน (ศราวุธ ทาคำ, 2556, ออนไลน์)

การศึกษาดูงาน หมายถึง การมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้นๆ และเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ, 2554, อ้างถึงใน ศราวุธ ทาคำ, 2556, ออนไลน์)

การศึกษาดูงาน หมายถึง การศึกษานอกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศอันซ้ำซากจำเจของงานประจำที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสร้างเสริมแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง (บ้านจอมยุทธ, 2543, ออนไลน์)

การศึกษาดูงาน หมายถึง คือ กิจกรรมหนึ่งที่ให้ความสำคัญเพื่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็น กิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรเกิดสัมพันธภาพ ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มทักษะประสบการณ์ ที่เกิดจาก ประสบการณ์และการเรียนรู้ของผู้อื่นที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป็นมุมมองใหม่ๆ ในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวคิดหรือมุมมองๆ ต่างกันร่วมกัน (น.ท.หญิง ศรีประภา วันลา , 2560, ออนไลน์)

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน คือการจัดกิจกรรมที่องค์กรนำบุคลากรไปค้นพบความรู้ มวลประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ พัฒนาองค์กร ให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

2. ประโยชน์ของการศึกษาดูงาน

1. การดูงานภายในองค์กรเดียวกันจะทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในรูปแบบการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจขั้นตอนการเชื่อมโยงการทำงานของตนกับงานอื่น รวมถึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ การดูงานจากองค์กรเดียวกันยังช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน

2. การดูงานภายนอกองค์กร จะช่วยทำให้บุคลากรเกิดมุมมองใหม่ๆ เป็นการเสริมสร้างแนวคิดหรือวิสัยทัศน์ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีแนวคิดใหม่ๆ จากการปฏิบัติงานขององค์กรภายนอก อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากได้เห็นรูปแบบการทำงานขององค์กรอื่น อันนำไปสู่การจุดประกายให้บุคลากรเกิดการเปรียบเทียบรูปแบบหรือขั้นตอนการทำงานของตนเองกับองค์กรภายนอก (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2554, อ้างถึงใน ศราวุธ ทาคำ. 2556, ออนไลน์)

3. ความสำเร็จของการศึกษาดูงาน

ศราวุธ ทาคำ. (2556, ออนไลน์) กล่าวว่า การดูงานองค์กรแห่งความสุขจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารที่จะส่งบุคลากรไปดูงานนอกสถานที่ จะต้องวิเคราะห์ถึงความสามารถที่ต้องการให้บุคลากรพัฒนาก่อน ไม่ว่าจะเป็นความรู้หรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงกำหนดเป้าหมายหรือความคาดหวังจากการดูงานภายนอกสถานที่ให้ชัดเจน

2. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรก่อนดูงาน บุคลากรต้องมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดูงานเป็นอย่างดี และการร่วมกันช่วยตั้งคำถามระหว่างหัวหน้าทีมและบุคลากรก่อนไปดูงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเข้าใจขอบเขต และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นที่หัวหน้าทีมต้องการมากขึ้น

3. การกำหนดระยะเวลาในการศึกษาดูงานให้เหมาะสมกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เนื่องจากการศึกษาดูงานบางครั้งอาจต้องใช้ระยะเวลามากกว่า 1 วัน จึงควรคำนึงถึงระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

4. ความร่วมมือของสถานที่ที่จะไปศึกษาดูงานองค์กรเจ้าบ้านเพื่อให้องค์กรที่จะไปศึกษาดูงานได้จัดเตรียมข้อมูลได้ถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาดูงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแจ้งเป้าหมายให้ชัดเจนว่า ต้องการขอดูงานในเรื่องใดและต้องการข้อมูลเอกสารใดบ้าง เพราะองค์กรจะได้เตรียมข้อมูลหรือเอกสารบางส่วนที่สามารถเปิดเผยกับบุคลากรที่ขอเข้ามาดูงาน ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาค้นหาหรือรอเอกสาร

5. ภายหลังการดูงานนอกสถานที่ทุกครั้ง ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามและดำเนินการพัฒนาต่อยอด โดยการใช้เทคนิคการพัฒนาอื่นๆ มาใช้ปรับปรุงความสามารถของบุคลากร เช่น การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การถอดบทเรียน เป็นต้น ถือว่าเป็นเทคนิคการพัฒนาความสามารถที่นำมาใช้ภายหลังจากการดูงานเสร็จสิ้น

5.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

5.2.1 ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ (2552, หน้า 487) ให้ความหมายว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมปรึกษาหารือ ศึกษา ค้นคว้า หรือวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลงาน หรือ เพื่อที่จะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมคิด บางโม (2554, หน้า 92) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกใช้เครื่องมือใหม่ๆ ประชุมเพื่อช่วยสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ เป็นการปฏิบัตินิยมให้รวมกันเป็นกลุ่มๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

สิทธิ แก้วรอด (2554, ออนไลน์) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติภารกิจร่วมกันในระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสมาชิก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จะมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และลงมือปฏิบัติหรือทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งร่วมกันไปด้วย เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจึงต้องมีผลลัพธ์หรือผลงานจากการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือมีการนำผลงานจากการประชุมเชิงปฏิบัติการไปปรับปรุงหรือพัฒนาให้แล้วเสร็จภายหลังจากการประชุมเสร็จสิ้นไปแล้ว

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 142) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติ (Workshop) หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่มๆ เน้นการร่วมกันทำงานฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนจะต้อง มีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (Hands – on Training)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้แก่ครูในโรงเรียน ให้สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติของครูทุกคนในโรงเรียนในการศึกษา ค้นคว้า ประชุมพฤกษา หารือ และอภิปรายให้ได้แนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ หาข้อสรุปเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติร่วมกัน

5.2.2 ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไป ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้าร่วมอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน (รสสุคนธ์ มกรมณี, 2549, หน้า 6) คือ

5.2.2.1 เป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ และปรับปรุงงาน

5.2.2.2 เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรม ส่วนนี้เป็นการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะหารือ อภิปรายให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงานโดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่ หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการของส่วนที่สอง จะอาศัยเนื้อหาสาระหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายมาใช้ประกอบเป็นแนวทาง

5.2.3 ข้อดีและข้อจำกัดของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

5.2.3.1 ข้อดีของการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมทุกคน ผู้เข้าอบรมมีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานกลุ่ม ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำผลการประชุมปฏิบัติการไปใช้ในการดำเนินงาน และปฏิบัติงานใน หน่วยงานของตน

5.2.3.2 ข้อจำกัดของการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ จะต้องใช้เจ้าหน้าที่จำนวนมากเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละกลุ่ม รวมทั้งการจัดวิทยากรประจำกลุ่ม และต้องใช้เวลามากโดยเฉพาะเวลาสำหรับการปฏิบัติงานกลุ่ม

5.2.4 ประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติ

สมคิด บางโม (2554, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์แก่หน่วยงานที่ทุกๆฝ่าย โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

5.2.4.1 ระดับองค์กรหรือหน่วยงาน ได้รับประโยชน์ คือ เพิ่มผลผลิตขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่างๆ แก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กร ทำให้ข่าวสารภายในองค์กรดีขึ้น ทำให้ก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้และองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

5.2.4.2 ระดับผู้บังคับบัญชา ได้รับประโยชน์ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตในส่วนงานของตนให้สูงขึ้น ลดเวลาในการสอนงานและลดเวลาในการพัฒนาพนักงาน ลดภาระในการปกครองบังคับบัญชา ช่วยให้พนักงานตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

5.2.4.3 ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการเอง ได้รับประโยชน์ คือ เพิ่มความรู้ ความสามารถและเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง ลดการทำงานผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้เพิ่มขึ้น ลดเวลาในการเรียนรู้งาน สร้างความรู้สึกที่ดีให้แก่ตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน ทำให้รู้จักคนมากขึ้น กว้างขวางขึ้น การปฏิบัติงานสะดวก มีความรู้กว้างเท่าทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ความรู้ใหม่ และสังคมเปลี่ยนแปลงไป

5.2.5 องค์ประกอบในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 143) กล่าวถึง องค์ประกอบใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

5.2.5.1 เรื่องของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ต้องมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนกำหนดภารกิจสิ่งที่ต้องปฏิบัติในการประชุม

5.2.5.2 จุดมุ่งหมาย มุ่งที่จะเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเรื่องนั้นๆ อย่างเป็นรูปธรรมทำที่ชัดเจน

5.2.5.3 บุคลากร ประกอบด้วยบุคลากรที่เป็นวิทยากรทำหน้าที่เป็นผู้บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการและวิธีการปฏิบัติในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและกำกับดูแลการฝึกหรือปฏิบัติการ และบุคลากรที่เป็นผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการเป็น ผู้ที่ได้รับการฝึกหรือเป็นผู้ที่จะลงมือปฏิบัติการ เป็นผู้ที่จะนำผลจากการประชุมไปใช้ในการทำงานจริง

5.2.5.4 การเตรียมการ ทางด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูล เอกสาร คู่มือการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการฝึกปฏิบัติหรือปฏิบัติในการประชุม

5.2.5.5 การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่ผู้เข้าประชุมทุกคนจะได้รับการฝึก ได้ทดลองปฏิบัติ หรือได้ลงมือปฏิบัติงาน

5.2.5.6 ผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกผู้ปฏิบัติงาน ผลงานที่ได้จากการประชุมคือ ทักษะและความรู้ความสามารถของผู้เข้าประชุม ถ้าการประชุมมีจุดมุ่งหมายที่จะร่วมกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ผลที่ได้จากการประชุมก็เป็นสิ่งที่ผู้เข้าประชุมจะนำไปใช้ในการทำงานจริง

5.2.5.7 การประเมินผล ควรจะได้มีการประเมินอย่างน้อย 3 ด้าน คือ ประเมินกระบวนการในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประเมินผลงานที่ได้จากการร่วมกันปฏิบัติในการประชุมเชิงปฏิบัติการและประเมินการนำผลงานที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการทำงานจริง

5.2.6 ขั้นตอน กระบวนการของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการมีขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินการดังนี้

5.2.6.1 เตรียมสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เรียบร้อย ล่วงหน้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2.6.2 ติดต่อวิทยากรและจัดหาแหล่งทรัพยากรทางวิชาการให้เรียบร้อยล่วงหน้า

5.2.6.3 ประชุมปฏิบัติการไปตามแผน

5.2.6.4 เสนอผลงาน ประเมิน และติดตามผลงานตามความจำเป็น

5.2.7 วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547, หน้า 303-313) กล่าวว่า วิธีประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.2.7.1 การวางแผนการประชุมเชิงปฏิบัติการ การวางแผนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการออกแบบโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ของบุคลากรของหน่วยงาน การวางแผนหรือการออกแบบ ครอบคลุมถึงการระบุความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร การระบุรายละเอียด ของการปฏิบัติงาน การระบุความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม การจัดหาแหล่งทรัพยากร การฝึกอบรม แผนการดำเนินการ แผนการประเมินและป้อนข้อมูลกลับ ดังแบบจำลองการออกแบบโครงการฝึกอบรมที่ ดร.ลีโอนาร์ด แนดเลอร์ ศาสตราจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย จอร์จ วอชิงตัน ตั้งชื่อว่า แบบจำลองวิกฤตการณ์ (The Critical Events Model หรือ CEM) สามารถปรับใช้กับ การวางแผนโครงการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการได้เป็นอย่างดี นักวางแผนหรือนักออกแบบโครงการฝึกอบรม ย่อมสามารถระบุหรือกำหนดการที่สำคัญยิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นในการฝึกอบรมได้

1) ระบบความต้องการขององค์กร เป็นเหตุการณ์แรกของการออกแบบ หรือวางแผน และสิ่งที่เราต้องทำในขั้นตอนนี้ก็คือ การสำรวจประเด็นที่เกี่ยวข้องต่างๆทั้งที่เป็น ปัญหาในแง่ทฤษฎีและในแง่ปฏิบัติ ข้อตกลงการให้ได้เสียก่อนว่านั่นคือปัญหา และการให้ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการคือการแก้ปัญหาเหล่านั้น ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องแสวงหาข้อมูล สารสนเทศ พูดคุยกับผู้คน รวบรวมข้อมูล ฯลฯ ซึ่งเป็นส่วนแรกของการวางแผน

2) การระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงาน งานที่กล่าวในที่นี้ ก็คืองานที่สัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร รายละเอียดที่กล่าวถึงก็คือ ภาพของงาน การปฏิบัติงานที่ต้องขึ้นอยู่แก่กันและกัน ธรรมชาติขององค์กร ภารกิจที่จะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรลุเป้าหมายแต่ละคนต้องมีส่วนช่วยงานเดินไปได้โดยที่ผลลัพธ์ของกลุ่มคนหนึ่งกลุ่มจะเป็นปัจจัยนำเข้าสำหรับกลุ่มต่อไป มาตรฐานของงาน ซึ่งได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพและปริมาณซึ่งในแต่ละองค์กร ความหมายของคำเหล่านี้อาจไม่เหมือนกัน ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและ ชัดเจน งานนั้นเป็นงานกลุ่ม หรือรายบุคคล แหล่งสารสนเทศ ในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้มาจากการบันทึกและรายงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การประชุมปรึกษาหารือ การค้นคว้า การสังเกต แล้วประเมินและตัดสินใจ

3) การระบุความต้องการทางการเรียนรู้ หรือความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการวางแผนตอนนี้ คือ เพื่อระบุความต้องการทางการเรียนรู้ของบุคคลที่จะต้องทำงานตามที่ได้กำหนดให้ทำตามความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม มี 3 ประเภท คือ หนึ่ง ความต้องการที่กำหนดเกิดขึ้นโดยตรงจากการระบุรายละเอียดของการทำงานที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ระบุได้ชัดเจนว่า คนๆ หนึ่งควรจะทำอะไร จากนั้นจะทำให้สามารถบอกได้ว่าอะไร คือความต้องการเฉพาะของคนที่กำลังทำงานนั้นอยู่ สอง ความต้องการที่จะนำไปใช้ประโยชน์เป็นความต้องการที่ไม่บ่งเพาะเจาะจง สำหรับการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดแต่เป็นความต้องการที่ เกิดจากสถานการณ์มากกว่า ถ้าคนๆ หนึ่งกำลังได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นหรือถ่ายโอนตำแหน่งอย่างน้อยก็ต้องการเรียนรู้ หรือการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เขาทำงานในตำแหน่งใหม่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนคนที่ยังทำงานเดิมอยู่ก็ต้องการฝึกอบรมเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเทคโนโลยี หรือวัสดุที่เกิดขึ้น มีการวางงานใหม่ให้คนเดิมที่ทำงานอยู่ไปทำงานใหม่ ที่ต่างจากเดิม แล้วเอาผลงานใหม่เข้ามาแทน สามคือ ความต้องการจากใจ เป็นความต้องการที่แรงมาก เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าผู้เรียนรู้สึกว่า นั้นคือ สิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้

4) การกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการ การกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนนี้เพื่อ ระบุองค์ประกอบที่จะนำมาพิจารณาจุดมุ่งหมายของโครงการและพิจารณา ประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้รับการอบรม และทำรายงานจุดมุ่งหมายของโครงการ และจุดมุ่งหมายการเรียนรู้เฉพาะอย่างที่สัมพันธ์กับแบบที่ออก และอยู่ในการพัฒนาการวางแผนเริ่มด้วยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการที่มีอยู่ด้วยการคำนึงถึง เวลาที่จะมีสำหรับการนำผลของการฝึกอบรมไปแก้ปัญหา แหล่งทรัพยากรที่จะมีให้แก่โครงการฝึกอบรม และบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากพิจารณาลำดับ

ความสำคัญแล้วควรทำเป็นรายงานความต้องการ ตามลำดับและความสำคัญ

5) การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมการประชุม เชิงปฏิบัติการ สิ่งที่ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการ คือ การทำรายการของหัวข้อที่ผู้รับการฝึกอบรมจะเรียนรู้ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในตอนก่อน และทำรายงานเรียงลำดับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นการสร้าง หลักสูตรในที่นี้ครอบคลุมตัวแปรหลายๆอย่าง คือการเลือกเนื้อหา การจัดเนื้อหา ประเภทของเนื้อหา การเรียงลำดับ นำเสนอเนื้อหา และบทเรียน

6) ยุทธศาสตร์การฝึกอบ จากการพิจารณาการวางแผนโครงการ ฝึกอบรมทั้ง 5 ขั้นตอน มีลักษณะที่บ่งว่า การฝึกอบรมมุ่งไปที่ความต้องการในการพัฒนาองค์กร ด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะทางการกระทำของผู้เป็นเป้าหมายของ การฝึกอบรม และหลักสูตรของการฝึกอบรมมีแนวโน้มที่จะสนองตอบต่อการให้โอกาสแก่ บุคลากรที่มีความสนใจ หรือมีปัญหาอย่างเดียวกัน ได้มาพบกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับความรู้ด้วยตัวเองโดยตรง และมีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติงานเองในระยะสั้นๆ ด้วยความเข้มข้น เป็นการฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง มีการกระทำกลุ่ม และมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการฝึกอบรมอย่างเต็มที่แล้ว ยุทธศาสตร์ที่ต้องการและเหมาะสมก็คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

7) การจัดหาแหล่งทรัพยากรการฝึกอบรม เมื่อตัดสินใจวางแผนว่าวิธีการฝึกอบรม คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ต่อไปก็พิจารณาสิ่งต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการประชุม ได้แก่ แหล่งทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ เครื่องใช้ต่างๆ พร้อมซอฟต์แวร์ที่ใช้กับเครื่องเหล่านั้น และเครื่องมือปฏิบัติการวัสดุ เช่น โสตทัศนวัสดุ คู่มือ สมุด ดินสอ ปากกา และสิ่งที่ใช้ในการปฏิบัติการ แหล่งทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ ผู้ให้การฝึกอบรมอันประกอบด้วยครู หรือวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน เพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์รวมทั้งที่ปรึกษาโครงการ และแหล่งทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม รู้จักสำนักงบประมาณของสถาบัน หรือจากแหล่งสนับสนุนภายนอก

8) การวางแผนการดำเนินการ ครอบคลุมการวางแผนเกี่ยวกับผู้รับการฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือและวัสดุ พิธีเปิดการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ แนวการประเมินการฝึกอบรม พิธีการปิดการฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาถึงการเลือกผู้รับการฝึกอบรม การติดต่อแจ้งผู้รับการฝึกอบรม ทราบถึงการฝึกอบรม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับห้องประชุม ห้องปฏิบัติการ เครื่องมือและวัสดุ

ต้องพิจารณาตามความเหมาะสมกับธรรมชาติของโครงการ กิจกรรม ผู้ใช้ (หมายถึงผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม) พิธีเปิด และปิดการฝึกอบรม ควรพิจารณาเกี่ยวกับผู้มาเป็นประธาน การมอบวุฒิบัตร กำหนดเวลา การมอบของที่ระลึก การจัดสถานที่ การต้อนรับและส่งผู้รับเชิญ เป็นต้น การประชุม เชิงปฏิบัติการ ควรพิจารณารายละเอียดโครงการ ตารางการประชุมปฏิบัติการ การดำเนินการ ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกิจกรรม ทั้งที่เป็นส่วนของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรม ส่วนแนวทางการประเมิน ควรพิจารณาทั้งในส่วนของการประเมินย่อย และการประเมินรวม การประเมินในกระบวนการปฏิบัติงานและผลิตผลของงานและโครงการฝึกอบรม

9) การประเมินและการป้อนข้อมูลกลับ ในการพิจารณาวางแผนโครงการฝึกอบรม ไม่ใช่ขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินงาน แต่ต้องทำการประเมินทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน เพราะต้องใช้ผลการประเมินสำหรับการตัดสินใจให้เสร็จสิ้นไปทุกขั้นตอน อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนที่สมบูรณ์ และมีความเป็นไปได้ เป็นที่รับรองหรือยอมรับของผู้มีส่วนรับผิดชอบและเกี่ยวข้อง

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547, หน้า 312– 313)

กล่าวว่า การเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครอบคลุมถึงการอนุมัติโครงการ การจัดสถานที่ประชุมวัสดุอุปกรณ์ การเลือกและแจ้งผู้รับการฝึกอบ การกำหนดและเชิญผู้ให้การฝึกอบรมและการตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

1) ขออนุมัติโครงการ โครงการที่สำเร็จลงจากการวางแผนที่กล่าวมาแล้ว มักประกอบด้วยส่วนต่างๆ คือ หลักการและเหตุผล หรือที่มาของปัญหา วัตถุประสงค์ ของโครงการ หลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม วิธีดำเนินการ สถานที่จัด วันเวลาและรายละเอียดของกำหนดการ บุคลากรและงบประมาณ ผู้อนุมัติโครงการส่วนใหญ่ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันหรือ องค์กร ซึ่งอาจประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น ผู้อำนวยการ ผู้จัดการองค์กร ผู้บริหารหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานการเงิน เป็นต้น

2) การจัดสถานที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ สถานที่ประชุมเชิงปฏิบัติการมีการจัด 2 ลักษณะคือ ห้องสำหรับประชุมเพื่อรับการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์จากผู้ให้การฝึกอบรม ซึ่งอาจจัดเป็นโต๊ะประชุมที่นั่งล้อมรอบ ที่หัวโต๊ะเป็นที่นั่งของผู้ให้การฝึกอบรม และด้านหลังเป็นที่ตั้งกระดาน ชอล์ก อยู่ที่แขวนจอฉาย ซึ่งจะใช้กับเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ หรือเครื่องใช้อย่างต่อเนื่อง ฯลฯ อีกลักษณะหนึ่งอาจเป็นห้อง

ที่ประกอบด้วยเนื้อหาที่ สำหรับถ่ายทอดความรู้และวิธีการจากผู้ให้การอบรม ทั้งที่เป็นการสาธิต การแนะนำวิธีการ ลดการใช้สูตรทัศนูปกรณ์ ส่วนที่นั่งของผู้รับการฝึกอบรม อาจจะเป็นที่นั่งรวมโต๊ะเป็นกลุ่มย่อยๆ และพร้อมที่จะใช้เป็นที่สำหรับปฏิบัติการได้ในทันทีที่ต้องการ

3) วัสดุและอุปกรณ์ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ สำหรับผู้ให้การฝึกอบรมใช้ถ่ายทอดความรู้ และสำหรับผู้รับการฝึกอบรมในกิจกรรมภาคปฏิบัติ การเสนอรายงานและผลงาน ซึ่งบางอย่างเป็นประเภทเดียวกับที่ผู้ให้การฝึกอบรมใช้ก็ได้ รวมทั้งคู่มือ แผ่นพับ และเอกสารประกอบต่างๆ ที่จะต้องเตรียมให้พร้อมก่อนการดำเนินการ

4) การเลือกและการแจ้งให้ผู้รับการฝึกอบรมชอบในสิ่งต่างๆ ผู้จัดการฝึกอบรมจึงต้องประสานงานในการเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ชื่อบุคลากรจะต้องเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนผู้ตัดสินอาจได้แก่ หัวหน้างาน หลังจากเลือกได้แล้ว ควรจัดการแจ้งให้บุคลากรเหล่านั้นทราบล่วงหน้า ด้วยการส่งจดหมายพร้อมด้วยรายละเอียดของ โครงการฝึกอบรม และสิ่งที่ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องเตรียมตัวก่อนมาประชุมเชิงปฏิบัติการ

5) การกำหนดตัวและการเชิญให้การฝึกอบรม เป็นการเตรียมที่สำคัญเพราะจะทำให้แน่ใจว่าจะได้ผู้เชี่ยวชาญที่ตรงกับเนื้อหาสาระตามเวลาที่ต้องการด้วย การติดต่อ เป็นการภายใน และเชิญเป็นทางการล่วงหน้านานพอที่จะให้ผู้ให้การฝึกอบรมสะสางภารกิจอื่น มีเวลามาเป็นวิทยากรได้ เตรียมเอกสาร เตรียมตัวถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเต็มที่

6) การเตรียมแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน หมายถึง คณะผู้รับผิดชอบในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการในด้านต่างๆ ตามความจำเป็นที่จะทำให้การดำเนินการทั้งก่อนการประชุม ขณะประชุม และหลังการประชุม ลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อยทั้งในด้านบริการและด้านวิชาการ

5.2.7.3 การดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547, หน้า 312 – 313) อธิบายว่า การดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครอบคลุมการดำเนินการตั้งแต่การเปิดโครงการ การปฏิบัติการโครงการไปจนกระทั่งการปิดโครงการการการประชุมเชิงปฏิบัติการ การปลูกโครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ มีหลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บางองค์กรมีพิธีเปิดอย่างเป็นทางการ มีการสร้างบรรยากาศด้วยกิจกรรมหลายอย่าง อย่างไรก็ตาม ในการเปิดการอบรมนี้ ผู้รับการฝึกอบรม ต้องการจะรู้ใน 3 ประการ ประการแรก คือ ผลที่ได้รับจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประการที่สอง คือ ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องทำอะไรบ้าง และประการที่สาม คือ ความคาดหวังร่วมกัน การปฏิบัติโครงการในการประชุมเชิงปฏิบัติการมี 2 ส่วนที่ต้องทำ คือ การสอนหรือถ่ายทอดประสบการณ์ซึ่งเป็นกิจกรรมของผู้ให้การฝึกอบรม และลงมือปฏิบัติในการสร้างหรือผลิตผลงาน ผู้ให้การฝึกอบรมจะดำเนินการฝึกอบรมไปตามบทเรียนที่ได้เตรียมมาสำหรับเสนอแก่ กลุ่มผู้รับการฝึกอบรมตามลำดับหัวข้อและขั้นกิจกรรม ด้วยการบรรยายสรุป อธิบายแนะนำ และสาธิตวิธีการกระทำหรือปฏิบัติพร้อมทั้งการใช้เครื่องมือและวัสดุสำหรับการปฏิบัติการ และโสตทัศนูปกรณ์สำหรับขยายประสบการณ์การเรียนรู้ และประสบการณ์ภาคปฏิบัติแล้วแต่ความเหมาะสมในแต่ละกรณี ในช่วงต้น คือ ผู้รับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้ความเข้าใจจากผู้ให้การฝึกอบรม ด้วยวิธีการที่สนองต่อการถ่ายทอดการสอนหรือประสบการณ์ของผู้ให้การฝึกอบรมตามความเหมาะสม เป็นลักษณะของผู้ให้การฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางก่อนแล้วตามด้วยกิจกรรม คือผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติ ทดลองกระทำการแก้ปัญหา ผลิตผลงานสร้าง สิ่งต่างๆ ด้วยตัวผู้รับการฝึกอบรมเอง โดยนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ส่วนแรกมาใช้ เป็นลักษณะที่ผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง ส่วนการปิดโครงการมีความสำคัญเท่ากับการเปิดโครงการ ผู้ให้การฝึกอบรมควรกระทำให้การประชุมเชิงปฏิบัติการ จบลงด้วยความชัดเจน ไม่สับสน มีชีวิตชีวา พร้อมกับความสำเร็จที่ผู้รับการฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรม และผู้ที่เกี่ยวข้องพอใจและมั่นใจ อย่างน้อยในระดับหนึ่ง เป็นการกระทำภายหลังการประเมินเสร็จสิ้นลง การปิดโครงการอาจเป็นได้ทั้งแบบที่เป็นพิธีการ ซึ่งอยู่กับเหตุผลในการตัดสินใจ แต่สิ่งหนึ่งที่น่าจะกระทำไปควบคู่กับการปิดโครงการ เพื่อเป็นการยอมรับใน ความสำเร็จและความพยายามของผู้รับการฝึกอบรม คือ ประกาศนียบัตร เกียรติบัตรหรือเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร

5.2.7.4 การประเมินการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547, หน้า 313–314)

อธิบายว่า การประเมินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครอบคลุม 3 ลักษณะ คือ การประเมินโปรแกรมทางด้านวิชาการ การประเมินโครงการโดยรวม และการประเมินติดตามผล การประเมินโปรแกรมทางด้านวิชาการ เป็นการประเมินการเรียนรู้และการกระทำมัก

เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในบทเรียนที่สร้างขึ้น ตามหลักสูตรของการฝึกอบรม การประเมินด้านวิชาการ กระทำได้ใน 2 รูปแบบ คือ การประเมินย่อย และการประเมินรวม การประเมินย่อยคงกระทำในจุดต่างๆ ของโปรแกรมการเรียนและการกระทำ ในขณะที่โปรแกรมกำลังดำเนินอยู่ การประเมินแบบนี้ ทำให้ผู้ให้การฝึกอบรม ทราบว่าการเรียนและการกระทำที่เหมาะสมเกิดขึ้นหรือไม่อย่างไร และหาทางเสริมแรงหรือปรับปรุงแก้ไขช่วยเหลือในส่วนที่บกพร่องให้ดีขึ้น การประเมินรวม เป็นการประเมินการเรียนและการกระทำตอนสุดท้ายของโปรแกรมที่จะจัดต่อไปในอนาคต การประเมินรวมอาจใช้การทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมก็ได้ หรือจะใช้การทดสอบหลังการฝึกอบรมก็ได้ ซึ่งเป็นการประเมินที่พักการเรียนรู้เท่านั้น นอกจากนั้นการประเมินควรรวมถึงการประเมินหรือผลผลิตและวิธีการทำหรือผลิตด้วย การประเมินโครงการเชิงปฏิบัติการโดยรวม เป็นสิ่งที่ควรกระทำนอกเหนือไปจากประเมินโปรแกรมในด้านวิชาการประกอบด้วยการประเมินการจัดโครงการในด้านวัตถุประสงค์ของการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ สถานที่การบริการสวัสดิการ กระบวนการประชุม และเพื่อให้การฝึกอบรม ซึ่งเป็นประโยชน์แก่การฝึกอบรมโครงการในโอกาสต่อไป นอกจากนี้ ยังอาจมีการประเมินติดตามผลเป็นการประเมินภายหลังที่การประชุมเชิงปฏิบัติการได้เสร็จสิ้นไปแล้วระยะหนึ่ง ผู้ติดตามดูว่า ผู้รับการฝึกอบรมได้ประโยชน์จากการฝึกอบรมประการใดบ้าง มากน้อยเพียงใด ในเรื่องอะไร และความต้องการที่หน่วยงานฝึกอบรมจะช่วยผู้รับการฝึกอบรมเหล่านั้นต่อไปอย่างไร

หัทยา อินทร์เชิง (2559, ออนไลน์) ได้ลำดับขั้นตอนในการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

1. เตรียมการประชุม เพื่อการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการตั้งแต่การประชุมขั้นต้น ออกหนังสือเชิญประชุมให้ เป็นที่เรียบร้อย และจดบันทึกพร้อมจัดทำรายงานการประชุม

2. ดูแลการจัดสถานที่ประชุม ให้เรียบร้อย

3. เตรียมการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องของเอกสารที่จะต้องทำให้เสร็จก่อนการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการได้แก่ กำหนดการ หนังสือเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกรวมถึงผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ และผู้ให้การสนับสนุน (ถ้าหากมี)

4. เตรียมเอกสารและเครื่องมือเครื่องใช้ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

5. เตรียมคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินการ

6. เตรียมทำหนังสือขออนุมัติงบประมาณ

7. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การเงิน งานพัสดุและ วิทยบริการ

8. เตรียมร่างคำกล่าวเปิด–ปิด การสัมมนา

9. เตรียมหนังสือขออนุญาตใช้สถานที่ ขอยืมวัสดุ–อุปกรณ์จากแผนกต่างๆหรือจากหน่วยงาน อื่น

10. เตรียมทำเอกสารเกี่ยวกับการจัดอบรมทั้งหมด

11. เตรียมเอกสารทำเรื่องขอเบิกจ่ายเงิน (ส่งคืนเงินกรณีมีเงินเหลือ)

5.2.7.2 การเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้ทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไป ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่เป็นการให้ความรู้ของวิทยากร และส่วนที่เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้แก่ครูในโรงเรียน ให้สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ หาข้อสรุปเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับราชการอบรมทุกคน สามารถนำผลการประชุมปฏิบัติการไปใช้ในการดำเนินงาน และปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานทั้งในระดับองค์กรหรือหน่วยงาน ระดับผู้บังคับบัญชา และระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการเอง โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการมีขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินการ ได้แก่ การเตรียมสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ติดต่อวิทยากรและจัดหาแหล่งทรัพยากรทางวิชาการ ประชุมปฏิบัติการไปตามแผน เสนอผลงาน ประเมิน และติดตามผลงานตามความจำเป็น และมีวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การเตรียมการ การดำเนินการ และการประเมินการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 การนิเทศภายใน

การนิเทศเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรและ เป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพด้วย โดยมีองค์ประกอบดังนี้

5.3.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศ เป็นการจัดกิจกรรมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอน และผู้นิเทศ เพื่อเชื่อมโยงซึ่งการเรียนรู้เนื้อหาทักษะพื้นฐาน สิ่งแวดล้อมปัจจุบันและแนวโน้ม ในอนาคต ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจลึกซึ้ง ชัดเจน และไปใช้ในชีวิตประจำวันและสังคมได้ อย่างมีการสังเกต การพิจารณา การวางแผน การปฏิบัติจริง บริการวิเคราะห์ปรับปรุงแนวทาง จนเกิดผลตามความต้องการ การสรุปนำไปใช้ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การจัดกระบวนการเรียนรู้ มีนักวิชาการนำเสนอความหมายของการนิเทศ ดังนี้

สุมน อมรวิวัฒน์ (2547, หน้า 7) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามิใช่ การอบรมสั่งสอนในแนวดิ่ง คือ จากผู้รู้มากไปสู่ผู้ที่รู้น้อยกว่าเพียงอย่างเดียว หากแท้จริงเป็นกระบวนการแนวราบที่ทุกฝ่ายยอมรับนับถือในความเด่นและความด้อยของกันและกัน นำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

อัญชลี โพธิ์ทอง (2549, หน้า 66) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาหมายถึงการชี้แจง การแสดง หรือการจำแนกเกี่ยวกับการเล่าเรียน การฝึกฝนและการอบรม

วัชรา เล่าเรียนดี (2552, หน้า 120) กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนว่า เป็นกระบวนการนิเทศการศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนที่จัดดำเนินการในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคลากร ภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน เพื่อปรับปรุง แก้ไข การดำเนินกิจกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้ รับทราบ จุดเด่นและจุดด้อยของครูผู้สอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรม ความสามารถ การจัด กระบวนการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5.3.2 หลักการของการนิเทศภายใน

มีนักวิชาการให้แนวคิดในหลักการนิเทศภายใน ดังต่อไปนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 5) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียนถึงแม้ว่า หลักการนิเทศการศึกษาที่นักศึกษาหลายท่านได้แสดงทัศนะต่างๆ กัน แต่ที่ทุกคนเห็นตรงกันและถือว่าเป็นหลักการที่สำคัญก็คือ การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่เป็นวิทยาศาสตร์ เป็นการสร้างสรรค์ มีความเป็นประชาธิปไตย ทั้งนี้เพื่อพัฒนาการสอนของครูและพัฒนาการศึกษาให้เจริญงอกงามในทุกๆ ด้าน

สุทธนู ศรีไสย์ (2555, หน้า 4) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการนิเทศ การศึกษาในปัจจุบันจะยังคงเน้นอยู่ที่การให้ความช่วยเหลือโดยตรงแก่ครูหรือผู้สอนเพื่อให้เป็นครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทางกายภาพที่จะช่วยให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจสิ่งเหล่านั้นมากขึ้นด้วย ผลจากการช่วยเหลือและพัฒนาครูดังกล่าว จะทำให้นักเรียนที่เป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอน ได้รับประโยชน์อันยิ่งใหญ่จากการสอนของครู รวมทั้งการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของทางโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้ทุกประการ

จอมพงศ์ มงคลวณิช (2555, หน้า 133) ได้สรุปหลักการของการนิเทศ ภายในโรงเรียนว่า หลักของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของ บุคลากรในสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายหลักคือ คุณภาพของนักเรียน โดยผู้บริหารต้องยอมรับว่า การนิเทศการสอนเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง มีการวางแผนดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ เน้นบรรยากาศแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และภาคภูมิใจในความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (2556, หน้า 4) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนไว้ว่า การนิเทศการสอนภายในโรงเรียนจะต้องยึดหลักสำคัญดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องถือว่าการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง สำหรับการดำเนินนิเทศการสอนนั้นผู้บริหารอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้

2. การนิเทศการสอนภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้ก็จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การนิเทศการสอนจะไม่มีโอกาสทุกความสำเร็จได้เลย

3. จะต้องตระหนักถึงความเข้าใจว่า การนิเทศการสอนภายในโรงเรียนนั้น เป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น การนิเทศการสอนไม่ใช่เป็นการบังคับ ขู่เข็ญ หรือคอยจับผิดจับประการใด

4. บุคลากรภายในโรงเรียนจะต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันในสภาพความเป็นจริงแล้ว ไม่มีใครที่จะมีความเชี่ยวชาญทุกด้าน ดังนั้นจึงน่าจะได้แลกเปลี่ยน และถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น

5. การนิเทศการสอนภายในโรงเรียนจะต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นใน การแก้ปัญหาหรือสนองนโยบายหรือความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนจะมีผลโดยตรงต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูผู้สอน ดังนั้นจึงถือว่าการเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนจะส่งผลต่อความสำเร็จผลของการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนด้วย

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในจะอาศัยหลักการปฏิบัติงานตามหลักวิทยาศาสตร์ มีระบบ มีขั้นตอนและความต่อเนื่อง มีความเป็นวิถีประชาธิปไตยเพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เสริมสร้างกำลังใจให้กับครูผู้สอน เป็นการช่วยเหลือครูโดยตรง ไม่ใช่การบังคับหรือการจับผิด ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิเทศภายใน โดยการนิเทศภายในจะต้องเกิดจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือความต้องการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครู ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาให้ดำเนินไปด้วยดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป้าหมายหลักของการนิเทศภายในคือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.3.3 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

การดำเนินการใดๆ ต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ดำเนินไป ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เพื่อให้งานสำเร็จตามความต้องการ การนิเทศการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการนิเทศจากภายในหรือภายนอกโรงเรียน ต่างก็มุ่งเน้นเป้าหมายที่สำคัญ และสอดคล้องกัน อย่างไรก็ตาม มีนักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

สันติวัฒน์ จันทร์ใด (2549, หน้า 103) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศการสอน มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ตลอดจนพัฒนาตัวครูผู้จัดการเรียนการสอนให้มี ความเชี่ยวชาญทั้งในด้านการวางแผนการสอน การปฏิบัติการสอน ตลอดจนการวัดการประเมินผลตามสภาพจริง แต่ในปัจจุบันมีมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศ คือ การที่ผู้นิเทศมุ่งเน้นที่จะตรวจเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำงานประกอบกับเมื่อมีเรื่องของการประกันคุณภาพเข้ามาเกี่ยวข้อง ครูทั้งหลายจึงมุ่งเน้นไปที่การสร้างเอกสารเพื่อเป็นหลักฐานในการทำงาน ซึ่งความเข้าใจเช่นนี้เป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องนัก นั่นเพราะกระบวนการนิเทศการศึกษามีประสิทธิภาพนั้นจะเน้นการนิเทศคน เพื่อให้เป็นผู้มีประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์ผลงาน มิใช่มุ่งเน้นที่การนิเทศ กระดาษ ซึ่งเป็นเพียงร่องรอยของการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 3) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป

1.1 เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนได้

1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถของครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้

1.4 เพื่อให้ครูเกิดความงอกงามทางวิชาชีพ

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ

เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานในเรื่องดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2 เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการ เน้นทักษะกระบวนการคิด ฯลฯ

2.4 เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ วิธีจัดการเรียนรู้ของครู

2.5 เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.6 เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้

2.7 เพื่อให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สำนักงานการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มงานนิเทศติดตาม และประเมินผล (2555, หน้า 5) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาคือการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยปฏิบัติการผ่านครูผู้สอนดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพสูงขึ้น กล่าวคือ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2. เพื่อการพัฒนางานให้ได้ผลดี กล่าวคือ เมื่อเกิดการนิเทศแล้วจะต้องมี ปัญหาจากการปฏิบัติงานน้อยที่สุดและผลงานที่ได้รับต้องมีคุณภาพสูง

3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หมายถึง การนิเทศที่ดีต้องมีการประสานสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานลดความขัดแย้งให้มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั่นคือ เป็นการสร้าง ความมั่นใจ ความสุข มีกำลังใจในการทำงานนั่นเอง

กล่าวโดยสรุปแล้ว การนิเทศภายในโรงเรียน มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาความสามารถของครู ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานสูงขึ้น ประสานสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้ง มุ่งเน้นการนิเทศ เพื่อพัฒนาตัวครูซึ่งเป็นผู้จัดการเรียนการสอนให้มีความเชี่ยวชาญทั้งในด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ ตลอดจนการวัด การประเมินผล ไม่ใช่มุ่งเน้นที่การตรวจเอกสารหลักฐานซึ่งเป็นร่องรอยเกี่ยวกับการทำงาน ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน โดยมีเป้าหมายคือ การพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

5.3.4 กระบวนการนิเทศภายใน โดยใช้ความเป็นกัลยาณมิตร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547, หน้า 7 – 10) ได้สรุปความคิดเห็นของศาสตราจารย์ สุมน อมรวิวัฒน์ เรื่องแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษารูปแบบใหม่ ที่เรียกว่า “กัลยาณมิตรนิเทศ” ซึ่งกระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศสำหรับผู้บริหาร เน้น 5 กระบวนการสำคัญ ดังนี้

1. กัลยาณมิตรนิเทศเน้นการนิเทศคนไม่ใช่นิเทศกระดาษ การนิเทศครูในโรงเรียนของเราเป็นการนิเทศคนไม่ใช่การนิเทศกระดาษและอุปกรณ์ เพราะฉะนั้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าท่านผู้บริหารไม่สนใจครู สนใจนักเรียน คุยกับเขา สนทนาเป็นกลุ่ม หรือสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ มีวันศุกร์ชั่วโมงสุดท้ายที่มีการพบกัน ดูตอนเช้าวันพฤหัสบดีมีการพบกัน 30 นาทีก่อนเข้าเรียนหรืออะไรก็แล้วแต่คุณจะไปหาวิธีในการจัดเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาพบกับครูคุยกับครูในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ และเป็นทางการ ครูนั่งประชุมตัวตรงอย่างเป็นทางการก็ทำ หรือนั่งคุยกันไปกินขนมครกกับกาแฟตอนเช้าไปก็ได้ เป็นการนิเทศคนแล้วเราจะได้ปัญญาจะได้แนวทางแก้ไขมากกว่านิเทศกระดาษ

2. กัลยาณมิตรนิเทศ เป็นกระบวนการ “ให้ใจ” และ “ร่วมใจ” การนิเทศคนเราจะนิเทศไม่ได้ถ้าไม่ได้ใจของเขา เพราะถ้าจำใจแล้วจำเจ มันน่าเบื่อ อะไรก็ตามที่จำใจทำแล้วไม่เกิดฉันทะ เพราะฉะนั้นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาคือทำอย่างไรจะให้ครูในโรงเรียนของเรา มีใจ ไม่มาโรงเรียนแต่กาย เพราะฉะนั้นสิ่งแรกคือ ทำอย่างไรจึงจะได้ใจเขามาแล้วครูในโรงเรียนของเราทำงานสำเร็จ เป็นความสำเร็จจากการร่วมใจ

ของทุกคน

3. กัลยาณมิตรเริ่มต้นที่ “ศรัทธา” การที่จะได้ใจต้องสร้างศรัทธา เราไหว้พระมานานเพราะความศรัทธาเลื่อมใสศรัทธาสำหรับคนไทยสร้างไม่ยาก พอเริ่มยิ้มให้กันศรัทธาจะเกิดขึ้น ใช้ผัสสะทั้ง 6 ให้ได้เห็น ให้ได้ยิน ให้ได้สัมผัสด้วยกาย วาจาใจ คือเป็นการสร้างรอยยิ้มให้เกิดขึ้น ขอให้ยิ้มแม้ว่าเราจะหนักใจอย่างไรก็ตาม เอาน้ำขุ่นไว้ใน น้ำใสไว้นอก ไม่ได้หมายความว่าหน้าไหว้หลังหลอก แต่ขอให้สร้างศรัทธา

4. กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศเน้นการสร้างสังคมการเรียนรู้ ในประเทศไทยเรานี้ที่เรายังไปไม่ถึงไหน เพราะเราไม่ใช่สังคมความรู้แต่เป็นสังคมความเห็น ถ้าท่านอ่านหนังสือพิมพ์แล้วดูหน้าการศึกษา จะไม่ค่อยมีใครออกมาให้ความรู้แก่คนใน วงการศึกษาหรือให้ความรู้แก่ครู มีแต่การแสดงความเห็น จึงเป็นหน้าที่ของสภาการศึกษาอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้สังคมเกิดความรู้ขึ้น ในบรรดาคนที่สภาการศึกษาไปเกี่ยวข้อง ใครต้องการ อ่านหนังสือดีๆ จะมาขอที่สภาการศึกษา เกิดเป็นสังคมความรู้ขึ้น ถ้ามีแต่สังคมความเห็นเดี๋ยวก็ เอาไมโครโฟนไปยื่นให้ท่านนี้ ท่านโน้น แล้วเอามารวมกันเป็นสังคมความเห็นเราก็จะมีชีวิตชีวา

5. กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศมาจากฐานปัญญาธรรม ฐานเมตตาธรรมและฐานความเป็นจริงในชีวิต ถ้าทางใดทางหนึ่งขาดไป กัลยาณมิตรไม่เกิด สถานที่ 1 คือ ปัญญา ธรรม คือฐานความรู้ ผู้บริหารจะมาพูดว่าผมไม่รู้อยู่ตลอดเวลาไม่ได้ จริงอยู่ไม่มีใครที่รู้ทั้งหมด เพราะเราไม่ใช่สัพพัญญู แต่โรงเรียนของเราจะต้องตื่นตัว ในการที่จะแสวงหาความรู้ มีป้าย กระดานข่าวให้ความรู้ครู มีความสะดวกในการค้นหาความรู้ข่าวสารจากอินเตอร์เน็ต หรือแต่ละมันให้ความรู้แก่ครูต่างๆ กัน ฐานที่ 2 เมตตาธรรม คือฐานความรัก ก่อนอื่นท่านต้องเมตตาตัวเอง เราไม่ควรจะโหมงานอยู่คนเดียว พยายามกระจายงาน พยายามทำตนให้มีชีวิตชีวา พยายามสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีทุกอย่างเป็นฐานของความเมตตาทั้งสิ้น ทางที่ 3 คือ ฐานความเป็นจริงในชีวิต วิถีชีวิตที่เราสามารถจะพัฒนาได้ เป็นฐานทางวัฒนธรรม ขณะนี้การยุบรวมเขต พื้นที่การศึกษาได้ทำให้ครู และศึกษานิเทศก์ สปช. สช. ไปรวมกับครู ศึกษานิเทศก์กรมสามัญ ศึกษา คนละวัฒนธรรมการทำงาน คนละวัฒนธรรมความคิด คนละวัฒนธรรมฐานความรู้ถึงแม้ว่าจะเป็นครูเหมือนกันมีประสบการณ์คล้ายคลึงกัน แต่เมื่อมาทำงานร่วมกัน คนที่เป็นผู้บริหารจะต้องเข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละคน แล้วมีความสามารถที่จะสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนของ เราเป็นวัฒนธรรมองค์กรของเรา จึงจะไม่มีว่าใครมาจากไหน เมื่อมาอยู่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รวมกันแล้วทำอย่างไรถึง จะหลอมรวมวัฒนธรรมกันได้

วัชรา เล่าเรียนดี (2552, หน้า 27 – 28) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา

3. นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียน ได้รับทราบและขออนุมัติการดำเนินการ

4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่างๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่น่าสนใจ

5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุม ปรึกษาหารือเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6. ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศ (แผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ)

7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนารายงานผลสำเร็จ

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 2 – 10) อธิบายถึงขั้นตอนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้และ ยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้นว่า มีขั้นตอนหลักสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนให้คำชี้แนะ การเตรียมการก่อน การให้คำชี้แนะ เป็นการเตรียมองค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการชี้แนะโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะขอแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้ชี้แนะจะเสนอแนะแล้ว ต้องให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในสภาวะแวดล้อมต่างๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การให้คำชี้แนะจะช่วยให้คุณสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ตระหนักว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นั้นจะต้องใช้วิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมี คุณภาพจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ขณะเดียวกันผู้ให้คำชี้แนะจะได้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้น การให้คำชี้แนะที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศ และความสามารถในการรับการรับการนิเทศ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมหลายประการด้วยกัน ผู้ชี้แนะควรจะต้องเป็นผู้รักการอ่าน หลักการแสวงหาความรู้ และจะต้องมีความพร้อมก่อนการให้คำชี้แนะ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการให้คำชี้แนะ ขั้นตอนการดำเนินงานให้คำชี้แนะเป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้ชี้แนะ ช่วยให้ครูนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่หรือที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามศักยภาพหรือความสามารถของครูแต่ละคน เป็นการพัฒนากลุ่มครูจำนวนน้อยหรือรายบุคคลอย่างเข้มข้น ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เช่น การสังเกตการสอนในชั้นเรียน พิจารณาผลงานนักเรียนร่วมกันกับครู เป็นการพัฒนาในบริบท การทำงานในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการให้คำชี้แนะ การสรุปผลการให้คำชี้แนะ เป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์ หรือผู้ให้คำชี้แนะเปิดโอกาสให้ครูได้สรุปผลการให้คำชี้แนะเพื่อให้ได้ หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะรวมกันอีกครั้งว่า ความรู้ความเข้าใจไหมที่ได้รับการใช้ในครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่นอื่นๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา ประสานงานกับบุคคลอื่นๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

จอมพงศ์ มงคลวณิช (2555, หน้า 136) ได้สรุปกระบวนการของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องจัดกระบวนการนิเทศอย่างมี แบบแผนตามลำดับขั้นตอน ต่อเนื่องกันอย่างมีระบบตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ พร้อมด้วยเหตุผลและความเป็นไปได้ นั่นคือจะต้องประกอบด้วยการวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ในสิ่งที่จะต้องทำ การลงมือปฏิบัติ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลและกระบวนการ ดำเนินงาน และปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนานิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สน สุวรรณ (2556, ออนไลน์) ในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนเชิงระบบให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นจะต้องมีกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องครบวงจร ของการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน

สามารถสังเคราะห์จากแนวคิดที่นำเสนอมาแล้วเป็นแนวดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนเชิงระบบในครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน

1.2 การวางแผนการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

1.3 การสร้างและพัฒนาสื่อและเครื่องมือสำหรับนิเทศภายในโรงเรียน

1.4 การกำหนดบทบาทและหน้าที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศภายในโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 4 การสรุปและรายงานผลการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารและผู้ที่รับผิดชอบงานการนิเทศภายในโรงเรียนต้องนำมาปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตร ในการดำเนินงาน เน้นการนิเทศคนไม่ใช่นิเทศกระดาษ เป็นการให้ใจและร่วมใจกันดำเนินงาน ศรัทธาในการนิเทศ ร่วมกันสร้างสังคมการเรียนรู้ มีปัญญาธรรม เมตตาธรรม และเข้าใจความเป็นจริงในชีวิต โดยมีขั้นตอนในการนิเทศภายใน 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ สภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่างๆ ของโรงเรียนขณะนั้น มีการสำรวจและประเมินความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และการดำเนินการตามความต้องการ

2. การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการ มากำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียนเป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดำเนินการมารวมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรม และจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

3. การปฏิบัติการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนหรือ ผู้นิเทศจะต้องนำหลักฐานการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรม และเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศ

4. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ประเมินความคิดเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สรุปรวมผลการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

การจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

การจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงเพื่อให้มีทักษะในการทำงานทั้ง 4 ด้านคือ Head Heart Hand และ Health

1. ความหมายของกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2558, หน้า 2) เพื่อให้การนำนโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ไปสู่การปฏิบัติที่มีความชัดเจนตรงกันจึงกำหนดความหมายของคำสำคัญ ไว้ดังนี้

ลดเวลาเรียน หมายถึง การลดเวลาเรียนภาควิชาการและการลดเวลาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้รับความรู้ เช่นการบรรยาย การสาธิต การศึกษาใบความรู้ ให้น้อยลง

เพิ่มเวลารู้ หมายถึง การเพิ่มเวลาและโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง มีประสบการณ์ตรง คิดวิเคราะห์ ทำงานเป็นทีม และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีความสุขจากกิจกรรมสร้างสรรค์ที่หลากหลายมากขึ้น

กรุงเทพธุรกิจ (2558, ออนไลน์) เขียนไว้ว่า ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ คือปรัชญาสากลของประเทศที่ให้ความสำคัญกับการศึกษา สิงคโปร์ใช้หลักที่เรียกว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Teach less, learn more แปลว่า “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ซึ่งทำให้เด็กฉลาดขึ้น ค้นหาเองมากขึ้น ไม่นั่งท่องตำราหรือจดตามที่ครูสอนอย่างที่เด็กไทยถูกบังคับให้ทำมาช้านาน

ดนุชา ปนคำ (2559, หน้า 2) ให้ความหมายของ ลดเวลาเรียน หมายถึง การลดเวลาเรียนภาควิชาการ และการลดเวลาเรียนของการจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้รับความรู้ เช่นการบรรยาย การสาธิต การศึกษาใบความรู้ให้น้อยลง จากความหมายดังกล่าวเมื่อพิจารณาโครงสร้างเวลาที่กำหนดไว้พบว่า เวลาเรียนรวมของทั้ง 8 กลุ่มสาระไม่ได้ลดลง แต่มีการเสนอให้สถานศึกษาปรับเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มสาระได้ตามความเหมาะสม และจัดให้มีการบูรณาการการเรียนรู้ นั่นคือ ใช้เวลาเท่าเดิมแต่จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาสาระ และมีเวลาในการทำกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น เพิ่มเวลารู้ หมายถึง การเพิ่มเวลาและให้โอกาสนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง มีประสบการณ์ตรง ได้คิดวิเคราะห์ทำงานเป็นทีม และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีความสุข ด้วยกิจกรรมสร้างสรรค์ที่หลากหลาย โดยกิจกรรม เพิ่มเวลารู้ คือ กิจกรรมในส่วนของกิจกรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเดิมกำหนดให้จัดกิจกรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน (ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ชุมนุม ชมรม) และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณะประโยชน์นั้น ให้ปรับมาเป็นการจัดกิจกรมใน 4 หมวด 16 กลุ่มกิจกรรม

2. ความสำคัญและปัญหาของกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

วิจารณ์ พานิช (2556, หน้า 12 – 19) กล่าวว่า การศึกษาไม่ว่าประเทศใดต้องก้าวจากที่เรียกว่าสิ่งที่เป็นทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ ความรู้ที่อยู่ในการปฏิบัตินั้นเป็นความรู้ที่ไม่ชัดเจนแต่ปฏิบัติได้ ทำแล้วได้ผลหรือบางทีไม่ได้ผลแต่เกิดการเรียนรู้ ตรงนี้คือจุดที่สำคัญที่สุด เพราะฉะนั้นการเรียนสมัยใหม่ต้องไม่ใช่แค่เพื่อให้ความรู้แต่ต้องได้ทักษะหรือ Skill เป็น 21st Century Skill หมายถึงได้ทักษะในศตวรรษที่ 21 หมายความว่าการเรียนรู้เพื่อให้ได้วิชาแกนและแนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 ไม่เพียงพอ คือต้องให้ได้ทั้งสาระวิชา และได้ทักษะ 3 กลุ่ม คือ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีที่ว่าต้องเรียนให้ได้ทักษะ แปลว่าการเรียนต้องเป็นการฝึก คือลงมือทำ สัจธรรมของการเรียนรู้สมัยใหม่ก็คือ คนเราจะเรียนได้ต้องลงมือทำด้วยตนเองเท่านั้น เพราะฉะนั้นในการเรียนสาระวิชาเป็นการฝึกลงมือทำ Learning By Doing and Thinking ด้วย เพื่อที่จะให้เกิดทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และหลักการเรียนรู้สมัยใหม่คือ Teach Less, Learn More สอนน้อยแต่ให้ลูกศิษย์เรียนได้เยอะ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 1) การลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เป็นกรอบวิสัยทัศน์ด้านการศึกษาเพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมเข้าสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของไทยนั้น สอดคล้องกับของหลายประเทศที่เป็นผู้นำด้านการศึกษาของโลกที่เห็นกันกับแนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 เรื่องของจิตสำนึกต่อโลกความรู้พื้นฐานการประกอบสัมมาอาชีพ ความรู้พื้นฐานด้านพลเมือง สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อันได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะการทำงาน ทักษะชีวิตที่ใช้ได้จริง (กับครอบครัว โรงเรียน ชุมชน รัฐ และประเทศชาติ) โลกกำลังเปลี่ยนแปลงคนที่มีความรู้และทักษะในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆได้เท่านั้นที่จะประสบความสำเร็จ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยภาพประกอบ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 2 การขับเคลื่อนภารกิจเร่งด่วนตามประเด็นปฏิรูปการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, ออนไลน์)

เพชร เหมือนพันธุ์ (2559, ออนไลน์) ผลตรวจสอบประเมินการปฏิบัติตามนโยบายในระยะเริ่มต้น พบว่า ครูส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจและไม่ถนัดในการออกแบบกิจกรรม เพิ่มเวลารู้ ที่เชื่อมโยงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ครูยังมองว่าเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ครู ขณะที่ผู้ปกครองหวั่นว่าเด็กจะเรียนไม่ครบตามหลักสูตร ทำให้กิจกรรมยังไม่บรรลุเป้าหมาย ในขณะนี้ความหวังที่จะให้เด็กได้คิดวิเคราะห์เป็นจึงยังไม่เกิดขึ้น ระดับความสำเร็จเบื้องต้นในแต่ละสถาบันการศึกษาไม่เท่ากัน เนื่องจากขีดความสามารถของแต่ละโรงเรียนยังแตกต่างกัน การเปลี่ยนแปลงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ชั่วข้ามคืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ต้องใช้เวลา ผู้บริหาร

โรงเรียนและครูต้องพยายาม การวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนตนเองเพื่อรองรับนโยบายของกระทรวงให้ได้

วารสารวิชาการ (2559, หน้า 3-12) สรุปผลการดำเนินงานโครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เดือนมกราคม 2559 จากสถานศึกษา 3,831 แห่ง สาระสำคัญ 3 หัวข้อ คือ สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในร้อยละ 91.06 ความก้าวหน้าของผลการดำเนินการจัดกิจกรรมระหว่างเดือนธันวาคม 2558 และเดือนมกราคม 2559 ภาพรวมอยู่ในร้อยละ 89.41 และ 89.52 สูงขึ้น 0.11 และผลการประเมินด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ภาพรวมอยู่ในร้อยละ 88.18 สูงขึ้น 0.31 ในสาระสำคัญทั้งสามหัวข้อนี้ มีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในสาระที่หนึ่ง เรื่องสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาคือ การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ 63.33

สรุปคือ กิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ มีความสำคัญเพราะเป็นกิจกรมตามนโยบายที่รัฐบาลได้วางแผนให้โรงเรียนจัดกิจกรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติ เน้นแก้ปัญหาในระยะยาว ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะ และนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้เพื่อการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21

3. แนวคิดทฤษฎีที่สนับสนุนการจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 3) ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ อาจจะไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน เพราะโรงเรียนหลายแห่งดำเนินการอยู่แล้ว ในปัจจุบันนี้กาเรียนรู้ของเด็กนักเรียนได้เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากการมีแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีเช่น Internet, Computer, Tablet, หรือ Smart Phone และอื่นๆ อีกมากมายที่นักเรียนใช้ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และกาเรียนรู้ดังกล่าวไม่จำเป็นต้องจำกัดเฉพาะในห้องเรียน ตามเวลาที่ครูกำหนด นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกแห่ง ทุกเวลาทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ตามความพร้อม ความสามารถของนักเรียน ครูผู้สอนต้องปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ และนักเรียนต้องเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของตนเอง จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิเช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่ม (Group Process) การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน (Project-Base Learning) เรียนรู้จากกิจกรรมการปฏิบัติจริง จากประสบการณ์ตรง ใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิเคราะห์และสืบค้นข้อมูล นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ มีการจัดกิจกรรมโดยให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน ครูจะเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นที่ปรึกษา ชี้แนะ ช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จและนักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้เป็นทีมหรือจากกลุ่มเพื่อนมากขึ้น ซึ่งการเรียนรู้ลักษณะนี้ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมความสุข ภายใต้แนวคิดดังนี้

1. กิจกรรมเป็นทางเลือก สนองตอบความสนใจความถนัดของผู้เรียนอย่างหลากหลาย

2. เรียนรู้หลักการ สร้างความรู้ผ่านกระบวนการและกิจกรรม (Process And Content)

3. ลงมือปฏิบัติและสร้างความรู้ในบรรยากาศที่อบอุ่น อิสระ และปลอดภัย

4. ปรับบทบาทครูจากการเป็นผู้สอนเป็นผู้ให้คำปรึกษาชี้แนะ (Coach and Mentor)

5. ครูผู้สอนควรใช้การประเมินผลที่หลากหลาย และเป็นการประเมินตามสภาพจริง วิเคราะห์คุณภาพและพัฒนาการของนักเรียน มากกว่าการประเมินนักเรียนจากการสอบเท่านั้น

ทิศนา แขมมณี (2554, อ้างถึงใน ชูศักดิ์ ประเสริฐ, 2558, ออนไลน์) ได้เขียนไว้ว่า การลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสรุปได้ดังนี้ ประเด็นสำคัญประการแรกของทฤษฎีการเรียนรู้ตาม Constructivism คือ ผู้เรียนเป็นผู้สร้าง (Construct) ความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นกับความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม โดยใช้กระบวนการทางปัญญา (cognitive apparatus) ของตน ประเด็นสำคัญประการที่สองของทฤษฎี คือ การเรียนรู้ตามแนว Constructivism คือ โครงสร้างทางปัญญา เป็นผลของความพยายามทางความคิด ผู้เรียนสร้างเสริมความรู้ผ่านกระบวนการทางจิตวิทยาด้วยตนเอง ผู้สอนไม่สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาของผู้เรียนได้ แต่ผู้สอนสามารถช่วยผู้เรียนปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาได้โดยจัดสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น

อัจฉรา นุ่นชูผล (2556, ออนไลน์) กล่าวในสรุปเรื่อง การบริหารจัดการในชั้นเรียน Teach Less Learn More ตอน 5 กรอบคิดของการสอนน้อย เรียนรู้มาก Teach Less, Learn More ว่า การสอนแบบ (TLLM) เป็นแนวคิดหนึ่งในการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ที่สอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาระดับชาติของประเทศไทย โดยอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ซึ่งต้องการให้ผู้สอนลดบทบาทในการสอนของตนเองให้น้อยลง และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2558, ออนไลน์) กระทรวงศึกษาธิการได้ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของเบนจามิน บลูม (Bloom et al, 1956) และคณะ ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ซึ่งได้จำแนกจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หรือสมองที่จะต้องฝึกให้เด็กรู้จักคิดตามหลักการการพัฒนาสมองของเด็กแต่ละช่วงวัย ด้านเจตพิสัย (Affective Domain) หรือหัวใจ ที่จะต้องปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย ความเป็นชาติไทย รักสถาบันพระมหากษัตริย์ รู้จักสิทธิและหน้าที่ ฝึกให้มีทัศนคติที่ถูกที่ควร ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) หรือมือ ก็คือการฝึกให้มีทักษะจากการปฏิบัติสอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการจะผลิตกำลังสายอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น ทำให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่อาจจะไปเรียนต่อสายอาชีวะ มีกระบวนการได้เรียนรู้ตัวเอง นอกจากนี้ทฤษฎีดังกล่าวยังสอดคล้องกับพระราชดำรัสของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เกี่ยวกับองค์ 4 แห่งการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย พุทธิศึกษา จริยศึกษา หัตถศึกษา และพลศึกษา การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดTeach Less, Learn More สามารถจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายวิธีแต่ต้องเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่ประเทศสิงคโปร์นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

เสาวลักษณ์ พิสิทไพบูลย์ (2558, ออนไลน์) เขียนไว้ว่า นายแพทย์ปิยะสกล เปิดเผยว่า นโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ลดความเคร่งเครียดจากการเรียน เนื้อหามาเป็นกิจกรรมกลุ่มสร้างสรรค์ เสริมสร้างทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ซึ่งในส่วนของกระทรวงสาธารณสุข ได้สั่งการให้บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับ ดำเนินการสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพิ่มเวลารู้ของสถานศึกษาในพื้นที่ เตรียมเด็กวัยเรียนตรวจคัดกรองสายตา และส่งต่อแก้ไขหากพบความผิดปกติ พร้อมจัดกิจกรรมบนฐานของ หน้าต่างแห่งโอกาสแต่ละช่วงวัยหรือช่วงชั้นเรียน และให้ความสำคัญกับการลดการเสียชีวิตก่อนวัยอันควร ภาวะโรคและปัจจัยเสี่ยงก่อให้เกิดความตระหนักรู้ด้านสุขภาพ ทักษะการมีสุขภาพและชีวิตที่ดีสอดคล้องกับค่านิยม 12 ประการ

บัญชา ชลาภิรมย์ (2558, ออนไลน์) จากผลสำรวจคุรุศาสตร์โพล โครงการจับตาการศึกษาไทย (Education Watch) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเครือข่าย นักเรียนทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น เห็นด้วยอย่างยิ่งกับนโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ พร้อมทั้งเห็นว่านโยบายดังกล่าวทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนมากขึ้น โดยในช่วงเวลาหลังบ่ายสอง นักเรียนมีความต้องการทำกิจกรรม 3 อันดับแรกใกล้เคียงกันคือ กิจกรรมชมรมเลือกเสรี เช่น ทำโครงงาน ละคร วาดรูป การได้ทำการบ้านแบบให้กิจกรรมฝึกทักษะอาชีพ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น

อนุศร หงส์ขุนทด (2559, ออนไลน์) ได้สรุปแนวคิดไว้ใน กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้โดยใช้แนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสาน (ตอนที่ 2) ว่ากิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้สำหรับระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีความเป็นเลิศในเนื้อหาและมีทักษะควบคู่กัน โดยต้องมีการพัฒนาโครงสร้าง หรือระบบต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสนับสนุนทั้งระบบ เช่น การปรับมาตรฐานการเรียนรู้ การปรับโครงสร้างหลักสูตร วิธีการประเมิน วิธีการสอน กาพัฒนาทางวิชาชีพ การเตรียมความพร้อมของครู การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน และโครงสร้างด้านเทคโนโลยี โครงสร้างดังที่กล่าวมาทั้งหมดควรมีการสนับสนุนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ การแสวงหาความรู้ การพัฒนาทักษะการคิดระดับสูงของผู้เรียนซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในความหมายคือทั้งหลักสูตร สถานศึกษาและผู้สอน ไม่ควรที่จะฝึกฝนหรือส่งเสริมแค่ให้ผู้เรียนมีความเชี่ยวชาญในการใช้อุปกรณ์ดิจิตอล แล้วถือว่าผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การเชี่ยวชาญในการอุปกรณ์ดิจิตอลของผู้เรียน ไม่ได้หมายความว่าผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และมีทักษะการคิดนวัตกรรม มีทักษะชีวิต ดังนั้นกรอบแนวคิดในการพัฒนาโครงสร้างเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรต้องได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย เช่นทักษะโดยรวมที่บรรจุลงในมาตรฐานการเรียนรู้อย่างชัดเจน วิธีการประเมินผล หลักสูตรและการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพและสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดความเหมาะสมต่อการเรียนการสอน กาเรียนรู้รวมไปถึงผลลัพธ์ที่ต้องกาในอนาคตของผู้เรียนด้วย เช่น ผู้เรียนมีกระบวนการคิดขั้นสูง มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว มีความเป็นผู้นำ มีทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม รวมไปถึงความรู้พื้นฐานในทักษะด้านต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อกาใช้ชีวิตในอนาคตของผู้เรียน

ลักษณะการพัฒนารูปแบบการสอน

1. การสอนตามแนว Constructivism เน้นความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และความสำคัญของความรู้เดิม

2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองได้ ผู้เรียนจะเป็นผู้ออกไปสังเกตสิ่งที่ตนอยากรู้ มาร่วมกันอภิปราย หาได้ เพื่อตรวจความรู้ที่ได้มา และเพิ่มเติมเป็นองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป

3. การเรียนรู้ต้องให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ค้นหาความรู้ด้วยตนเอง จนค้นพบความรู้และรู้จักสิ่งที่ค้นพบ เรียนรู้วิเคราะห์ต่อจนรู้จริงว่า ลึก ๆ แล้วสิ่งนั้นคืออะไร มีความสำคัญมากน้อยเพียงไร และศึกษาค้นคว้าให้ลึกซึ้งลงไป จนถึงรู้แจ้ง

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2558, หน้า 3–4) ทฤษฎีการเรียนรู้ที่สนับสนุนแนวคิด ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ คือ ทฤษฎี Constructivist ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับตัวผู้เรียน เชื่อว่าผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมอย่างกระตือรือร้น

กรอบแนวคิดของทฤษฎี Constructivist

1. นักเรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง และนักเรียนแต่ละคนสร้างความรู้ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันรวมทั้งอาจแตกต่างกับแนวทางของผู้สอน

2. ประสบการณ์เดิมของนักเรียนเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการสร้างความรู้ใหม่และนักเรียนแต่ละคนมีความรู้และประสบการณ์เดิมที่แตกต่างกัน

3. การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม การมีประสบการณ์ตรง และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันของผู้เรียนมีส่วนช่วยในการสร้างความรู้ใหม่

4. ครูมีบทบาทในการจัดบริบทการเรียนรู้ตั้งคำถามที่ท้าทายความสามารถ กระตุ้นสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการสร้างความรู้ และให้ความช่วยเหลือนักเรียนในทุกๆ ด้าน

สมมติฐานของทฤษฎี Constructivist

1. มนุษย์สร้างความรู้ผ่านกิจกรรมการไตร่ตรอง การสื่อสาร และการอภิปราย ซึ่งทำให้พวกเขาสร้างประสบการณ์ในการแก้ปัญหาโดยมีแผนภาพโมเดลการเพิ่มพลังการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการอธิบายความอยากรู้อยากเห็นการมีปฏิสัมพันธ์ความขัดแย้ง การไตร่ตรอง การจัดโครงสร้างใหม่ การสร้างพลังกับเพื่อนทางปัญญาการเรียนรู้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.1 ความอยากรู้อยากเห็นและความขัดแย้งเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้นักเรียนอยากเรียน

1.2 การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญา

1.3 ความขัดแย้งทางปัญญานำมาซึ่งการไตร่ตรอง

1.4 การไตร่ตรองกระตุ้นให้เกิดการจัดโครงสร้างใหม่ทางปัญญา

1.5 จากข้อที่กล่าวข้างต้นเกิดเป็นวงจร โดยประสบการณ์ของนักเรียนมีผลต่อการเกิดของวงจรและวงจรนี้เองที่ทำให้นักเรียนสามารถสร้างพลังการเรียนรู้ให้กับตนเอง

2. การสร้างความรู้ของนักเรียนแต่ละคนแตกต่างกันและต่างจากที่ผู้สอนคาดหวัง ผู้สอนต้องยอมรับและจัดการที่จะสนับสนุนสิ่งที่ผู้เรียนคิด

3. องค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้

3.1 การรวบรวมสิ่งที่นักเรียนสร้างขึ้นให้เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง

3.2 การสร้างแรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความรู้

3.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักเรียนในกระบวนการเรียนการสอน

ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ครูผู้สอนต้องใช้เวลาสอนเนื้อหาสาระให้น้อยลง แต่จัดเวลาส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นครูผู้สอนต้องกระตุ้นให้นักเรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งบทบาทการสอนของครูผู้สอนแม้จะน้อยลง แต่บทบาทที่เพิ่มมากขึ้นของครูผู้สอน คือ ต้องมีการวางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน เตรียมสื่อ แหล่งเรียนรู้ และเตรียมคำถามที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ประสาท เนืองเฉลิม (2559, หน้า 141) การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21กับนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ เป็นการแปลงความคิดผ่านทฤษฎีทางการศึกษา ทักษะที่จำเป็นของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจัดว่าเป็นการนำเสนอการจัดการเรียนรู้แบบร่วมสมัย จึงขอนำเสนอแนวคิด 4H4C4R เพื่อนำไปสู่การพัฒนานโยบายลดเวลาเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เพิ่มเวลารู้สู่การปฏิบัติดังนี้

4H ได้แก่ Head Heart Hand และ Health ซึ่ง Head การเรียนรู้ต้องพัฒนา การคิด ความรู้ ความเข้าใจ Heart การเรียนรู้ต้องพัฒนาความเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ Hand เป็นการเรียนรู้ผ่านการลงมือกระทำ เมื่อเข้าไปสัมผัสแล้วจะเกิดความสัมพันธ์ของการทำงานระหว่างสมองกับอวัยวะรับสัมผัส ผู้เรียนก็จะเกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อสิ่งเร้านั้นๆ Health เป็นการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่สุขภาวะที่ดี มีจิตใจที่เข้มแข็ง และสุขภาพร่างกายดี

4C ได้แก่ Critical thinking, Creativity, Collaboration และ Communication ซึ่ง Critical thinking เป็นการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารหรือสถานการณ์แล้วตัดสินใจได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีข้อมูลข่าวสารและเหตุผลที่เพียงพอ Creativity การเรียนรู้ต้องการสร้างสรรค์และความแปลกใหม่ที่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม Collaboration การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำงานเป็นแก้ไขปัญหาได้ และที่สำคัญ Communication ต้องสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และแสดงความรู้สึกนึกคิดผ่านการสื่อสารด้วยรูปแบบต่างๆ ได้

4R ได้แก่ Reading, Writing, Arithmetic และ Research ซึ่ง Reading เป็นการอ่านเพื่อความเข้าใจ อ่านวิเคราะห์ อ่านสร้างสรรค์ การอ่านทำให้เรารู้โลกกว้างขึ้น Writing เป็นการเขียนความรู้ การถ่ายทอด อารมณ์ ความรู้สึก Arithmetic เป็นการคิดคำนวณโดยใช้ตรรกะและResearchทำให้รู้จักคิดและลงมือค้นคว้าหาคำตอบเป็นระบบ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีที่สนับสนุน การจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ได้แก่ ทฤษฎี Constructivist ทฤษฎีการเรียนรู้ของเบนจามิน บลูม แนวคิดการจัดการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ Teach Less Learn More (TLLM)และแนวคิด 4H4C4R ที่สามารถนำมาบูรณาการการจัดการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

4. หลักของการจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2558, หน้า 4-5) การจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ มีหลักที่สำคัญดังนี้

1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะชีวิต ทักษะการแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีม สร้างเสริมคุณลักษณะ ค่านิยมที่ดีงาม และมีน้ำใจต่อกัน

2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครอบคลุมหลักองค์ 4 แห่งการศึกษา ได้แก่

2.1 ด้านพุทธิศึกษา คือ ความรอบรู้วิชาการที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตการศึกษา และการเรียนรู้

2.2 ด้านจริยศึกษา คือ การมีศีลธรรมจรรยาที่ดี มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

2.3 ด้านหัตถศึกษา คือ ความรู้และทักษะในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และเห็นคุณค่าของการทำงาน

2.4 ด้านพลศึกษา คือการมีสุขภาพแข็งแรง การกินอาหารที่ถูกต้องและการออกกำลังกายให้เหมาะสม รวมทั้งความสะอาดและสุขาภิบาลด้วย

3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สนองตอบความสนใจ ความถนัด และความต้องการของผู้เรียนทุกคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริง มีประสบการณ์ตรง สร้างความรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้อย่างมีความสุข

5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีความหมายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน ใช้ชุมชน ภูมปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศรอบตัวเป็นแหล่งเรียนรู้

6. จัดกิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วางแผน คิดวิเคราะห์อภิปราย สรุปความรู้ นำเสนอ จุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความมุ่งมั่นเพื่อแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม

7. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

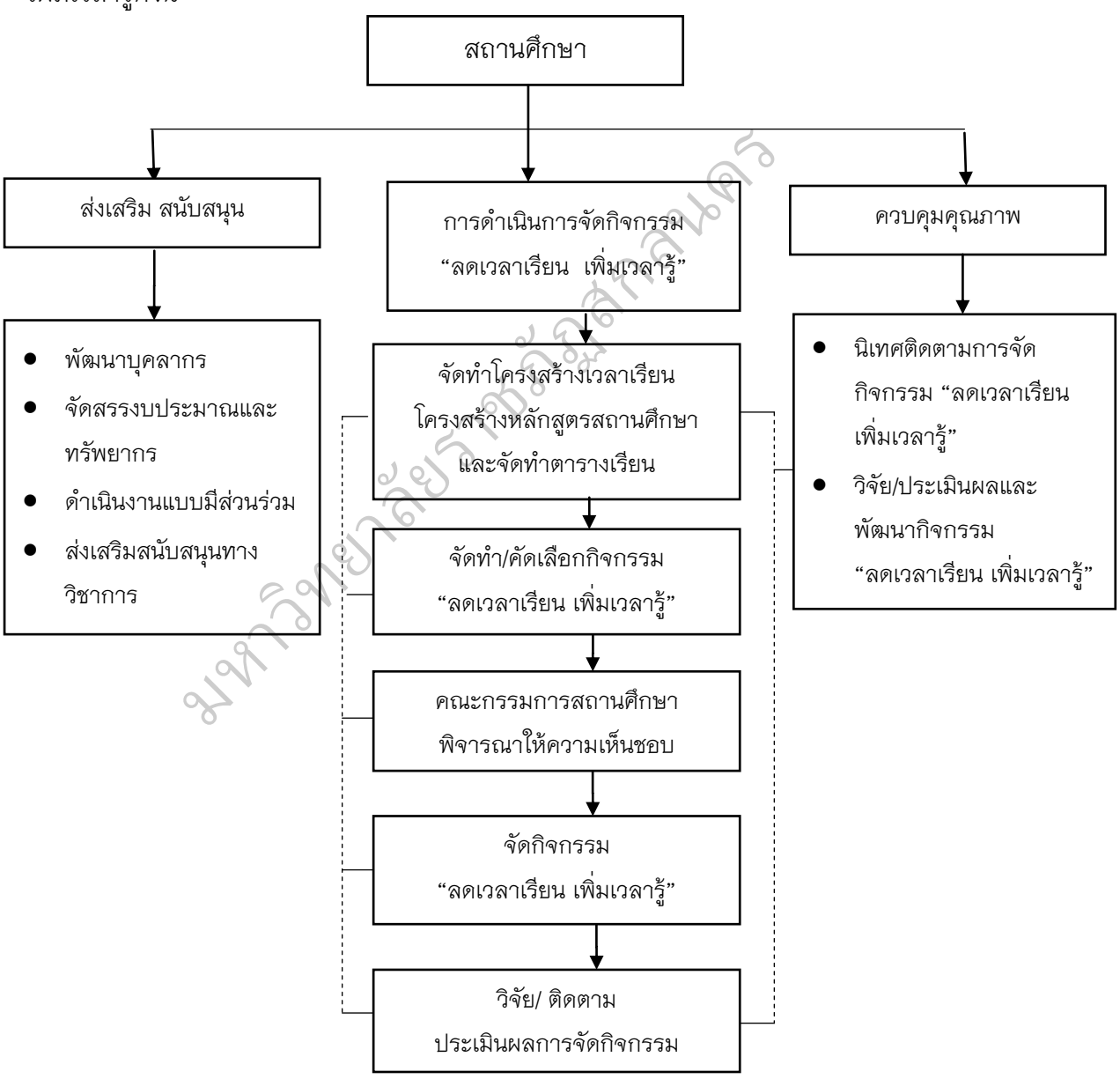
8. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน ที่ทุกคนในทีมเน้นความเป็นระบบ มีวิจารณญาณร่มกันตลอดเวลาว่ากำลังทำอะไร จะทำให้ดีขึ้นอย่างไร แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูล มีความสามัคคี มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี

9. จัดกิจกรรมเรียนรู้ควบคู่กับการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นการ

ประเมินสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยใช้เทคนิควิธีการประเมินสภาพจริงที่หลากหลาย ที่ให้ความสำคัญกับการประเมินการปฏิบัติ (Performance Assessment)

5. แนวทางการบริหารจัดการ ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2558, หน้า 7-8) การจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ มีแนวทางการบริหารจัดการ กิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แนวทางการบริหารจัดการ "ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้"ของสถานศึกษา (คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน "ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้", 2558, หน้า 7)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การบริหารจัดการเวลาเรียนและการจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้มีแนวทางดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุน สร้างความเข้าใจในการนำนโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ สู่การปฏิบัติแก่ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2. ปรับปรุงโครงสร้างเวลาเรียนของสถานศึกษาและจัดทำตารางเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ แต่ละช่วงชั้น

3. เลือกกำหนดกิจกรรมให้ตอบสนองต่อความสนใจ ความถนัด และความต้องการของผู้เรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับช่วงวัย และวุฒิภาวะของผู้เรียน

4. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามบริบทของสถานศึกษาและชุมชน

5. ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณ สื่อการเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

6. กำกับ ติดตามการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ

7. ใช้การนิเทศภายใน การเสวนาสะท้อนผลหลังการปฏิบัติ (After Action Review: AAR) เป็นเครื่องมือในการศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ และเป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง

8. ศึกษา วิจัย และพัฒนา กระบวนการบริหารจัดการเวลาเรียนอย่างเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. แนวทางการดำเนินงาน ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2558, หน้า 12–15) การจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ มีแนวทางการดำเนินงาน กิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ดังนี้

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดโครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐาน ซึ่งระบุการจัดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนรายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาสามารถจัดให้เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และบริบทของสถานศึกษาโดยการกำหนดเวลาเรียนในแต่ละระดับการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ระดับประถมศึกษา กำหนดกรอบเวลาเรียนโครงสร้างพื้นฐาน สำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้รวม 840 ชั่งโมงต่อปี กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 120 ชั่วโมงต่อปี และรายวิชา/กิจกรรมที่สถานศึกษาจัดเพิ่มเติมตามความพร้อม และจุดเน้นไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อปี รวมไม่น้อยกว่า 1,000 ชั่วโมงต่อปี

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กำหนดกรอบเวลาเรียนโครงสร้างพื้นฐานสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้รวม 880 ชั่งโมงต่อปี (22 หน่วยกิต) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 120 ชั่วโมงต่อปี และรายวิชา/กิจกรรมที่สถานศึกษาจัดเพิ่มเติมตามความพร้อมและจุดเน้นไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมงต่อปี
รวมไม่น้อยกว่า 1,200 ชั่วโมงต่อปี

จากกรอบโครงสร้างเวลาเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สถานศึกษาสามารถนำโครงสร้างเวลาเรียนดังกล่าว ไปจัดทำเป็นโครงสร้างสถานศึกษาโดยยืดหยุ่นเวลาเรียนได้ตามความพร้อม ความต้องการ ความจำเป็น หรือจุดเน้นของสถานศึกษาให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา ชุมชน และสังคม

แนวทางการปรับลดเวลาเรียน ตามนโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ กำหนดให้ลดเวลาเรียนภาควิชาการลดลง แต่ต้องไม่กระทบเนื้อหาหลักที่เด็กๆ ควรเรียนรู้ ซึ่งครูผู้สอนต้องใช้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ให้นักเรียนได้สาระที่ครบถ้วนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น ในการนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้พิจารณาปรับโครงสร้างเวลาเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้มีความเหมาะสมในการลดเวลาเรียน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 แนวทางการปรับลดเวลาเรียนและโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

(คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้”, 2559, หน้า 10)

แนวทางการปรับลดเวลาเรียน						
กลุ่มสาระการเรียนรู้/ รายวิชา / กิจกรรม	เวลาเรียนต่อปี ชั้น ป.1-3		เวลาเรียนต่อปี ชั้น ป.4-6		เวลาเรียนต่อปี ชั้น ม.1-3	
	เดิม	**ใหม่**	**เดิม**	**ใหม่**	**เดิม**	**ใหม่**
กลุ่มสาระการเรียนรู้						
ภาษาไทย	200	200	160		120	
คณิตศาสตร์	200	200	160		120	
วิทยาศาสตร์	80	80	80		120	
ภาษาต่างประเทศ(ภาษาอังกฤษ)	80	200	80		120	
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	120		120		160	
- ประวัติศาสตร์	40		40		40	
- ศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม				คงเดิม		คงเดิม
- หน้าที่พลเมือง วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิตในสังคม	80	160	80		120	
- เศรษฐศาสตร์						
- ภูมิศาสตร์						
สุขศึกษาและพลศึกษา	80		80		80	
ศิลปะ	80		80		80	
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	40		80		80	
รวมเวลาเรียนพื้นฐาน	840	840	840	840	880	880
รายวิชา / กิจกรรมที่สถานศึกษาจัดเพิ่มเติมตามความพร้อมและจุดเน้น	ปีละไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง	ปีละ 40 ชั่วโมง	ปีละไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง	ปีละ 40 ชั่วโมง	ปีละไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง	ปีละ 200 ชั่วโมง
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	120	120	120	120	120	120
- กิจกรรมแนะแนว	40	กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้	40	กิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	40	กิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้
- กิจกรรมนักเรียน						
- กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร	40		40		40	
- ชุมนุม ชมรม	30		30		30	
- กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์	10		10		10	
รวมเวลาเรียนทั้งหมดตามที่หลักสูตรกำหนด	**ไม่น้อยกว่า 1,000 ชม./ปี**	**ไม่เกิน 1,000 ชม./ปี**	**ไม่น้อยกว่า 1,000 ชม./ปี**	**ไม่เกิน 1,000 ชม./ปี**	**ไม่น้อยกว่า 1,200 ชม./ปี**	**ไม่เกิน 1,200 ชม./ปี**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระดับประถมศึกษา ปรับเวลาเรียนพื้นฐานของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสมและบูรณาการการเรียนรู้ ทั้งนี้ต้องมีเวลาเรียนรวมตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างเวลาเรียน โดยรายวิชาพื้นฐาน เท่ากับ 840 ชั่วโมง/ปี และรายวิชา/กิจกรรมที่สถานศึกษาจัดเพิ่มเติมความพร้อมและจุดเน้นเท่ากับ 40 ชั่งโมง/ปี รวมทั้งสิ้น 880 ชั่งโมง/ปี (22 ชั่วโมง /สัปดาห์) โดยผู้เรียนต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่กำหนด เวลาของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 120 ชั่วโมง/ปี (3 ชั่วโมง / สัปดาห์)จัดเป็นกิจกรรม “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” บังคับตามหลักสูตร ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณะประโยชน์ โดยเวลาเรียนรวมทั้งหมดไม่เกิน 1,000 ชั่วโมง /ปี

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สถานศึกษาจัดแบ่งหน่วยกิตที่เรียนของแต่ละรายวิชาต่อภาคเรียนได้ตามความเหมาะสม และบูรณาการการเรียนรู้ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามโครงสร้างเวลาเรียนที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑กำหนด โดยรายวิชาพื้นฐานเท่ากับ 880 ชั่วโมง/ปี และรายวิชา/กิจกรรมที่สถานศึกษาจัดเพิ่มเติมตามความพร้อมและจุดเน้น เท่ากับ 200 ชั่วโมง/ปี รวมทั้งสิ้น 1,080 ชั่วโมง/ปี(27 ชั่วโมง/สัปดาห์) โดยผู้เรียนต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่กำหนด เวลาของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 120 ชั่วโมง/ปี (3 ชั่วโมง/สัปดาห์)จัดเป็นกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ บังคับตามหลักสูตร ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เวลาเรียนรวมทั้งหมดไม่เกิน 1,200 ชั่วโมง /ปี

สถานศึกษาที่มีความประสงค์จะปรับลดเวลาเรียนต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ความพร้อมของสถานศึกษา ได้แก่ จำนวนครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน ห้องเรียนและสถานที่ งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน
2. ความต้องการและจุดเน้นของสถานศึกษา
3. ความต้องการของผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 ตัวอย่าง โครงสร้างเวลาเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้”, 2559, หน้า 13)

รายวิชา/กิจกรรม	เวลาเรียน(ชม./ปี)
รายวิชาพื้นฐาน	(840)
ท11101 ภาษาไทย	200
ค11101 คณิตศาสตร์	200
ว11101 วิทยาศาสตร์	80
ส11101 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	160
ส11102 ประวัติศาสตร์	
พ11101 สุขศึกษาและพลศึกษา	
ศ11101 ศิลปะ	
ง11101 การงานอาชีพ และเทคโนโลยี	
อ11101 ภาษาอังกฤษ	200
รายวิชา/กิจกรรมเพิ่มเติม	(40)
ส11231 หน้าที่พลเมือง	40
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	(120)
กิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	120
– กิจกรรมแนะแนว	
– กิจกรรมนักเรียน	
– ลูกเสือ/เนตรนารี/ยุวกาชาด	
– ชุมนุม/ชมรม	
– กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์	
รวมเวลาเรียนทั้งสิ้น	1,000

หมายเหตุ

1. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจัดเป็นกิจกรรม “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” บังคับตามหลักสูตรประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. วิชาหน้าที่พลเมือง จัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติม แต่จัดการเรียนการสอนให้บูรณาการลงสู่กิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการอยู่แล้ว โดยไม่เพิ่มชั่วโมงเรียน ได้แก่ กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมกีฬาสี กิจกรรมตามประเพณี กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด เป็นต้น เพื่อปลูกฝังให้เกิดการปฏิบัติและกลายเป็นพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน

7. แนวทางการจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2558, หน้า 26–36) การจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ มีแนวทางการจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ แบ่งออกเป็น 4 หมวด 16 กิจกรรม ดังนี้

หมวดที่ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมบังคับตามหลักสูตร)

1. กิจกรรมแนะแนว
2. กิจกรรมนักเรียน
3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

หมวดที่ 2 สร้างเสริมสมรรถนะและการเรียนรู้

4. พัฒนาความสามารถด้านการสื่อสาร
5. พัฒนาความสามารถด้านการคิดและการพัฒนากรอบความคิดแบบเปิดกว้าง (Growth Mindset)
6. พัฒนาความสามารถด้านการแก้ปัญหา
7. พัฒนาความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี
8. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

หมวดที่ 3 สร้างเสริมคุณลักษณะและค่านิยม

9. ปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกการทำประโยชน์ต่อสังคม มีจิตสาธารณะและให้บริการด้านต่างๆ ทั้งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อส่วนรวม
10. ปลูกฝังความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
11. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม (มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ อดทน มุ่งมั่นในการทำงาน กตัญญู)
12. ปลูกฝังความรักความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและหวงแหนสมบัติของชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หมวดที่ 4 สร้างเสริมทักษะการทำงาน การดำรงชีพ และทักษะชีวิต

13. ตอบสนองความสนใจ ความถนัด และความต้องการของผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

14. ฝึกการทำงาน ทักษะทางอาชีพ ทรัพย์สินทางปัญญา อยู่อย่างพอเพียง และมีวินัยทางการเงิน

15. พัฒนาความสามารถด้านการใช้ทักษะชีวิต

16. สร้างเสริมสมรรถนะทางกาย

8. ตัวอย่างกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ชั้นประถมปีที่ 4–6

1. ชื่อกิจกรรม ถกแถลง

2. เวลาที่ใช้ 4 ชั่วโมง

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อนักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการถกแถลง

3.2 เพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

3.3 เพื่อเกิดความร่วมมือและหาทางออกร่วมกัน

3.4 เพื่อให้นักเรียนมีความจริงใจและเห็นประโยชน์ของทุกฝ่ายร่วมกัน

4. กิจกรรมการเรียนรู้

4.1 ครูและนักเรียนถกปัญหาในโรงเรียนที่ควรนำมาคุยกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

4.2 นักเรียนร่วมกันเข้ากลุ่มตั้งประเด็นที่ต้องถกแถลงและกติการ่วมกันในการสนทนา

4.3 ตั้งปัญหาที่ต้องถกแถลง เช่น ความสะอาดบริเวณโรงเรียน วินัยในการรับประทานอาหาร การแสดงความเคารพของนักเรียน เป็นต้น

4.4 จากประเด็นที่ตั้งปัญหา ให้ร่วมกันหาสาเหตุเกิดจากอะไร และที่มาของปัญหา

4.5 ทุกกลุ่มร่วมกันหาข้อสรุปที่ได้จากการถกแถลงที่นำไปสู่การนำเสนอแนะได้อย่างรอบคอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.6 นำข้อเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติหลังจากได้ข้อสรุปว่าควรจะปฏิบัติร่วมกันอย่างไร

5. สื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้

5.1 วีดีทัศน์ตัวอย่างการโต้วาที การอภิปราย การประชุมสภานักเรียน

5.2 รูปภาพการประชุม

5.3 ตัวอย่างหัวข้อถกแถลง

6. การวัดและการประเมินผล

6.1 สังเกตพฤติกรรมนักเรียนในเรื่องต่อไปนี้

6.1.1 สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนขณะปฏิบัติกิจกรรม

6.1.2 สังเกตความสำเร็จของการถกแถลงในขณะปฏิบัติกิจกรรม

6.2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของนักเรียน

(สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2558, หน้า 26-36)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เป็นการจัดกิจกรรมโดยใช้ฐานของทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีเหตุผล เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติ การคิด การแก้ปัญหา จนค้นพบความรู้นั้นและเชื่อมโยงไปถึงความสามารถในการนำเอาความรู้ที่เกิดขึ้นไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งความรู้ต่างๆ นั้นเกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมที่ครูได้วางแผนการจัดกิจกรรมอย่างมีลำดับขั้นตอน เป็นกิจกรรมที่น่าสนใจ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ พัฒนานักเรียนได้ทั้ง 4 ด้าน Head Heart Hand Health มีความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน และสามารถนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมจนเกิดผลกับผู้เรียนอย่างแท้จริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บริบทของโรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว ตั้งอยู่บ้านอ้อมแก้ว หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านโพน อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เปิดสอนในระดับ ปฐมวัย ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 – 2 และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีเขตพื้นที่บริการ 2 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านอ้อมแก้ว หมู่ที่ 1 และ บ้านอ้อมแก้ว หมู่ที่ 7 มีเนื้อที่ 15 ไร่ 5 ตารางวา

2. ประวัติโรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้วโดยย่อ

โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2483 เดิมชื่อโรงเรียนประชาบาลตำบลบ้านโพน 3 (อ้อมแก้วบำรุงวิทย์) ตั้งอยู่ที่บ้านอ้อมแก้ว หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านโพน อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจนถึงปัจจุบัน จำนวน 15 คน เมื่อปี พ.ศ. 2541 ได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนเครือข่ายสหวิทยาเขตอนุบาลสกลนคร และผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2554 ได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว มีหมู่บ้านในเขตบริการของโรงเรียน จำนวน 2 หมู่บ้าน คือ บ้านอ้อมแก้วหมู่ที่ 1 และบ้านอ้อมแก้วหมู่ที่ 7 มีครัวเรือนประมาณ 500 ครัวเรือน

3. วิสัยทัศน์

โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ใช้เทคโนโลยีพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ เสมอภาคทางการศึกษา

4. พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์

2. เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพตามมาตรฐานการศึกษา

สหวิทยาเขตอนุบาลสกลนคร

4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองที่ดี

5. ส่งเสริม สนับสนุน เน้นทักษะการบวนการคิด และเทคโนโลยีต่างๆ

6. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

7. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

5. เป้าหมาย

1. เป้าหมายด้านโรงเรียน และ สถานศึกษา (อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์)

1.1 โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สวยงามน่าอยู่ มีบรรยากาศการเรียนรู้ ที่รู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย เหมือนบ้าน

1.2 นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีการของตนเอง สอดคล้องกับชีวิตจริง เรียนรู้จากธรรมชาติ สนองความสนใจใฝ่รู้

1.3 มีอาคารเรียนอาคารประกอบเพียงพอ และเป็นปัจจุบัน

1.4 ใช้ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องคอมพิวเตอร์ และห้องวิทยาศาสตร์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.5 จัดให้มีน้ำดื่ม น้ำใช้ ที่สะอาดและเพียงพอในการบริโภค

2. เป้าหมายด้านบุคลากร

2.1 มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีคุณลักษณะ รู้กว้าง มองไกล ใฝ่ดี

2.2 สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารโรงเรียน และ บุคลากรทางการศึกษา

2.3 เปิดโอกาสให้ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2.4 มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร มีความภูมิใจในอาชีพ

2.5 พัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของครู

3. เป้าหมายด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน

3.1 มีการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งมีรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และเหมาะสมกับวัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2 มีการจัดสื่อทุกประเภท รวมทั้งสื่อการพิมพ์ สื่ออิเลคทรอนิกส์ สื่อคอมพิวเตอร์ และสื่อผสมอุปกรณ์การเรียนการสอนต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูและการเรียนด้วยตนเองของผู้เรียน

3.3 ให้นักเรียนเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ให้ใช้สื่อสารในชีวิตประจำวันได้

3.4. มีการพัฒนา และจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น

3.5 มีการจัดการเรียนการสอนแบบมุ่งประสบการณ์ทางภาษา

3.6 มีการจัดและประเมินผลสภาพที่แท้จริงของนักเรียน

4. เป้าหมายด้านการบริหารและการจัดการ

4.1 โรงเรียนมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชนในการจัดการศึกษา

4.2 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ควบคุม กำกับ นิเทศ และติดตามผล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4.3 พัฒนาทีมงาน ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันอย่างจริงใจในการปฏิบัติงาน

4.4 มีการประชาสัมพันธ์ ให้ชุมชนและหน่วยงานอื่นทราบอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

4.5 นำผลการประเมินผล การปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนาอย่างจริงจัง

6. อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

นักเรียนมีนิสัยรักการประหยัด และอดออม

7. เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

โรงเรียนสะอาด บรรยากาศร่มรื่น

8. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

8.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนได้จัดโครงการต่างๆเพื่อพัฒนาด้านการเรียนการสอนให้ครบทุกด้าน ด้านวิชาการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนมากที่สุด ฝึกประสบการณ์ตรงจากแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยขอความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามที่หลักสูตรกำหนดและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ โรงเรียนได้เน้นกิจกรรมด้านคุณธรรมโดยการฝึก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปฏิบัติจริงทั้งในโรงเรียนและที่บ้าน ติดตามประเมินผลเป็นระยะๆ

8.2 ด้านบุคลากร โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาในวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยเข้าร่วมอบรมสัมมนาด้านวิชาการ เทคนิควิธีการสอนที่ทันเหตุการณ์ รวมทั้งในการวางแผนการบริหารจัดการ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกด้าน

8.3 ด้านอัตลักษณ์ของโรงเรียน โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว เน้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านการประหยัดอดออมของนักเรียน โดยให้ผู้เรียนรู้จักการประหยัดและอดออมตั้งแต่เด็กจะทำให้มีนิสัยประหยัดอดออมในอนาคต

8.4 ด้านการส่งเสริม โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ตามศักยภาพของตนเองและมีความเสมอภาคด้านการศึกษาทุกระดับชั้น เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา กลยุทธ์ และคำขวัญของโรงเรียน

9. ข้อมูลนักเรียน

โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว มีนักเรียนในเขตพื้นที่บริการจำนวน 181 คน นอกเขตบริการจำนวน 35 คน จำนวนนักเรียนในโรงเรียนทั้งสิ้น 216 คน (ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560) จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนนักเรียนโรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว ปีการศึกษา 2560

ระดับชั้นเรียน	จำนวนห้อง	เพศ		รวม	เฉลี่ยต่อห้อง
		ชาย	หญิง		
อนุบาล 1	1	15	17	32	1:28
อนุบาล 2	1	10	15	25	
รวม	2	25	32	57	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	1	9	11	20	1:27
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	1	12	18	30	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	1	8	17	25	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	1	17	13	30	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	1	9	18	27	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	1	19	7	26	
รวม	6	82	84	162	
รวมทั้งหมด	8	100	116	216	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

10. ข้อมูลครูและบุคลากร

โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว มีครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 13 คน จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน ดังนี้

ตาราง 4 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว ปีการศึกษา 2560

ที่	ชื่อ – ชื่อสกุล	อายุ	อายุราชการ	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ	วุฒิ	วิชา เอก	สอนวิชา/ชั้น	
1.	นางสาวญาสุมินทร์ นนทมาตร	38	14	ผู้บริหาร	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา		
2.	นางทองคำ โคตรผาบ	59	38	ครู/คศ.3	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	ป.4-6	
3.	นางนงเยาว์ เรือนธรรม	60	37	ครู/คศ.3	คบ.	ประถมศึกษา	อบ.1	
4.	นายอดิศักดิ์ ทัศคร	58	36	ครู/คศ.3	คบ.	เกษตร	ป.4-6	
5.	นางไพฑูรย์ ทัศคร	57	36	ครู/คศ.3	คบ.	ประถมศึกษา	อบ.2	
6.	นางวิสุดา ศรีทะชิต	41	15	ครู/คศ.3	กศ.ม	เทคโนโลยีฯ	ป.4-6	
7.	นางรินยา อินธิแสง	54	28	ครู/คศ.3	ศษ.บ	สุขศึกษา	ป.1	
8.	นางวนิดา เฉียดไธสง	45	21	ครู/คศ.3	คบ.	ประถมศึกษา	ป.2	
9.	นางฉันทนา ภูวะนะผา	38	14	พนักงานฯ	วท.บ.	วิทยาศาสตร์	ป.3	
10.	นางราตรี วิเศษ	38	12	ครู/คศ.3	คบ.	ภาษาอังกฤษ	ป.1-6	
11.	นายกรีธา สิงห์วิโรจน์	56	10	ครู/คศ.3	คบ.	พลศึกษา	ป.1-6	
12.	นางสาวกุหลาบ ไพคำนาม	31	6	ครูพี่เลี้ยง	วท.บ.	คอมพิวเตอร์	เด็กพิเศษ ป.1-6	
13.	นายวิชัย อินธิแสง	42	6	ภารโรง	ป.6			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

11. ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

11.1 สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะ เป็นชุมชนในเขตชนบท มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีประชากรประมาณ 20,000 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ ทุ่งนา และติดกับหมู่บ้าน อาชีพหลักของชุมชนคือ ทำนา และเลี้ยงสัตว์ เนื่องจากพื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะในการทำนา นับถือศาสนาพุทธ ทั้งหมด ประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ งานบุญมหาชาติ

11.2 ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อาชีพหลักคือทำนา คิดเป็นร้อยละ 95 นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 100 ฐานะทางเศรษฐกิจ รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัวต่อปี 15,000 บาท จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 4 คน

11.3 โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

11.3.1 โอกาส

11.3.1.1 นักเรียนใช้ภาษาถิ่น ภาษาไทยในการติดต่อสื่อสาร สามารถพูดและสื่อสารเข้าใจ ไม่มีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

11.3.1.2 นักเรียนมีความเชื่อ และ นับถือศาสนาเดียวกัน ไม่มีปัญหาต่อการจัดการเรียนการสอน

11.3.1.3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นคนในชุมชน ในท้องถิ่น จึงไม่มีปัญหาในการบริหารและมีความคล่องตัวในการทำงาน

11.3.2 ข้อจำกัด

11.3.2.1 ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะครอบครัวยากจน มีกำลังทรัพย์ในการช่วยเหลือโรงเรียนน้อย

11.3.2.2 มีการอพยพแรงงานไปต่างถิ่น มีปัญหากระทบต่อการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน เพราะบิดา มารดาไม่ได้อยู่กับนักเรียนทำให้ผู้ปกครองดูแลได้ไม่ทั่วถึง

12. โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำหรับหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเปลี่ยนแปลงตามนโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ปีพุทธศักราช 2558 โรงเรียนจึงได้ปรับปรุง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ดังแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 5 โครงสร้างหลักสูตร โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้วชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6

โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว			
กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา/กิจกรรม	เวลาเรียนต่อปี ชั้น ป.1-3	เวลาเรียนต่อปี ชั้น ป.4-6	หมายเหตุ
ภาษาไทย	200	160	
คณิตศาสตร์	200	160	
วิทยาศาสตร์	80	80	
ภาษาอังกฤษ	200	80	
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ศาสนา ศีลธรรม จริยธรรมหน้าที่พลเมือง วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิตในสังคม เศรษฐศาสตร์ ภูมิศาสตร์	160	120 40 80	
สุขศึกษาพลศึกษา		80	
ศิลปะ		80	
การงานอาชีพและเทคโนโลยี		80	
รวมเวลาเรียนพื้นฐาน	840	840	
รายวิชา/กิจกรรมที่สถานศึกษาจัดเพิ่มเติมตามความพร้อมและจุดเน้น	ปีละ 40 ชั่วโมง	ปีละ 40 ชั่วโมง	
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมแนะแนว ลูกเสือ เนตรนารี ชุมนุม กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์	120 กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้	120 กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้	
รวมเวลาเรียนทั้งหมดตามที่หลักสูตรกำหนด	ไม่เกิน 1000 ช.ม./ปี	ไม่เกิน 1000 ช.ม./ปี	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

13. แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

13.1 ห้องสมุดมีขนาด 96 ตารางเมตร จำนวนหนังสือในห้องสมุด 2,500 เล่ม การสืบค้นหนังสือและการยืมหนังสือ ใช้ระบบคณะกรรมการห้องสมุดดำเนินงาน

13.2 ห้องปฏิบัติการ

ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 ห้อง

ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 ห้อง

13.3 คอมพิวเตอร์ จำนวน 20 เครื่อง

ใช้ในการเรียนการสอน จำนวน 6 เครื่อง

ใช้เพื่อการบริการจัดการ จำนวน 3 เครื่อง

ใช้เพื่อสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 11 เครื่อง

13.4 แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน

สระเลี้ยงปลา

เล้าเป็ด ไก่ และหมูป่า

สวนครัว

สวนกล้วย

โรงเพาะชำ

สวนหย่อม

สหกรณ์โรงเรียน

13.5 แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน

วัดศรีชมชื่น

วัดป่าอ้อมแก้ว

ร้านซ่อมจักรยานคุณยุทธ

ร้านตัดผมเจ้ทม

น้อยพันธุ์ไม้

สวนมะนาวป้าจุด

แหล่งเรียนรู้อื่นๆ ภายในจังหวัด

13.6 ปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษาเชิญมาให้ความรู้แก่ครู นักเรียน ในปีการศึกษานี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. นายเรือง วงศ์ศรีชา ให้ความรู้เรื่อง พิธีการทางศาสนา

2. นายวิรัตน์ อินธิแสง ให้ความรู้เรื่อง การทำไม้กวาดก้านมะพร้าว

3. นายทม หาญเขมร ให้ความรู้เรื่องการตัดผม เสริมสวย

4. เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยบ้านใหม่ไชยา ให้ความรู้เรื่องการรักษาสุขภาพร่างกาย โรคระบาดต่างๆ

5. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลโพนนาแก้ว ให้ความรู้เกี่ยวกับทันตสุขภาพ ยาเสพติด การป้องกันโรค

6. เจ้าหน้าที่สถานีตำรวจอำเภอโพนนาแก้ว ให้ความรู้การใช้กฎจราจร การป้องกันยาเสพติด

7. อาสาสมัครสาธารณสุขมูลประจำหมู่บ้าน ให้ความรู้เกี่ยวกับการกำจัดลูกน้ำยุงลาย การป้องกัน

8. พระสงฆ์ ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ให้ความรู้ด้านศาสนากิจกรรมของพุทธศาสนิกชน

14. จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบที่สาม) ของโรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คณะกรมการกาประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), (สมศ.) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้ (สมศ, 2555, อ้างถึงใน การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว. หน้า 128–129)

14.1 จุดเด่น

ผู้เรียนเป็นผู้มีสุขภาพกายที่ดี มีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ผู้ปกครอง นักเรียนที่ดีของโรงเรียน และบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินงานตามโครงสร้างงานทั้ง 4 งานที่เป็นระบบ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนดได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และมีการพัฒนาคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การศึกษาที่สามารถรักษามาตรฐานที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

14.2 จุดที่ควรพัฒนา

ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับต้องปรับปรุง สถานศึกษาขาดการนำผลการพัฒนาครูและการนิเทศกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคนในการนำไปพัฒนายังขาดระบบ ครูมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนที่ยังไม่ครอบคลุมในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สถานศึกษามีการจัดระบบการนิเทศ ติดตามงานตามโครงสร้างงานทั้ง 4 งานที่ไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และการรายงานผลการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับสภาพจริงในการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้อมูลเชิงปริมาณ ไม่สอดคล้องกับข้อมูลในการรายงานผล

จากจุดที่ควรพัฒนา สรุปได้ว่า โรงเรียนยังมีปัญหาในการจัดการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 ในหลายด้าน เช่น ขาดการนำผลการพัฒนาครูและการนิเทศกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคนในการนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบเรียนปนเล่น (Play and Learn) เพื่อให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนการบูรณาการการเรียนรู้ที่ลดการเรียนด้านวิชาการและเพิ่มเวลาในการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นพบความรู้ด้วยตนเอง สามารถนำประสบการณ์ตรงมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนั้นการจัดกิจกรรมตามนโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ จึงเป็นการจัดกิจกรรมการการเรียนรู้วิธีหนึ่งที่สามารถนำมาพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เพราะกิจกรรมนี้ช่วยสร้างเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกซึ่งศักยภาพ ตามความถนัดและความสนใจ ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ศึกษาค้นคว้า คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังสามารถนำเอาประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในชีวิตประจำวัน จากสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขนี้บุคลากรในโรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว จึงควรได้รับการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมตามนโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพตามแนวทางทางการปฏิรูปการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 ของประเทศต่อไป

15. แนวทางการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ โรงเรียนอนุบาล

โพนนาแก้ว

จากผลการวิเคราะห์สภาพและปัญหาดังกล่าว โรงเรียนจึงได้กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการเขียนแผนการจัดกิจกรรมและการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว ดังนี้

1. วิเคราะห์ สาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ทั้ง 8 กลุ่มสาระในแต่ละระดับชั้น โดยใช้แนวทางการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ของโรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว ในการเขียนแผนการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ดังต่อไปนี้

ภาพประกอบ 4 แนวทางการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ของโรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว

2. จัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ให้กับนักเรียนตามตารางการจัดกิจกรรม

3. ประเมินผลการจัดกิจกรรมที่เน้นการประเมินสภาพจริง โดยใช้เทคนิควิธีการประเมินสภาพจริงที่หลากหลาย

4. นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติกิจกรรม ความพึงพอใจของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5. สรุป และรายงานผลการดำเนินงาน

ในด้านการจัดกิจกรรมให้กับนักเรียน ครูที่ปรึกษาหรือครูผู้จัดกิจกรรมจะเลือกและออกแบบกิจกรรมที่มีเนื้อหาอยู่ในกรอบมาตรฐาน ตัวชี้วัด ตามระดับชั้นของนักเรียน เพื่อให้เหมาะสมกับอายุและช่วงวัยของผู้เรียน ความพร้อมของนักเรียนจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่และมีความสุข ดังนั้นการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ให้กับนักเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ของโรงเรียนอนุบาลพนนาแก้ว จึงมีการจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนตามหมวดต่างๆ ดังนี้

หมวดที่ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมบังคับตามหลักสูตร)

1. กิจกรรมแนะแนว
2. กิจกรรมนักเรียน
3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

หมวดที่ 2 สร้างเสริมสมรรถนะและการเรียนรู้

4. พัฒนาความสามารถด้านการสื่อสาร
5. พัฒนาความสามารถด้านการคิดและการพัฒนากรอบความคิดแบบเปิดกว้าง (Growth Mindset)
6. พัฒนาความสามารถด้านการแก้ปัญหา
7. พัฒนาความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี
8. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

หมวดที่ 3 สร้างเสริมคุณลักษณะและค่านิยม

9. ปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกการทำประโยชน์ต่อสังคม มีจิตสาธารณะและให้บริการด้านต่างๆ ทั้งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อส่วนรวม
10. ปลูกฝังความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

11. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม (มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละอดทน มุ่งมั่นในการทำงาน กตัญญู)

12. ปลูกฝังความรักความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและหวงแหนสมบัติของชาติ

หมวดที่ 4 สร้างเสริมทักษะการทำงาน การดำรงชีพ และทักษะชีวิต

13. ตอบสนองความสนใจ ความถนัด และความต้องการของผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

14. ฝึกการทำงาน ทักษะทางอาชีพ ทรัพย์สินทางปัญญา อยู่อย่างพอเพียง และมีวินัยทางการเงิน

15. พัฒนาความสามารถด้านการใช้ทักษะชีวิต

16. สร้างเสริมสมรรถนะทางกาย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบของการวิจัยแบบใหม่ที่ประยุกต์และกรมเอาแนวความคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) กับการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) มาผสมผสานเข้าด้วยกันโดยเน้นหนักที่การวิจัยเชิงคุณภาพ เมื่อได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเกิดจากการลงมือปฏิบัติควบคู่กับการวิจัย (ชอบ เข็มกลัด และ โกวิทย์ พวงงาม, 2547, หน้า 1–2)

1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการค้นหาความรู้ ความจริง และนำไปแก้ปัญหาขององค์การหรือสังคมนั้นๆ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2550, หน้า 15) ได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ว่าพูดถูกวิจัยได้ถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถูกกระทำเป็นผู้กระทำหรือร่วมกระทำและผู้ถูกวิจัยจะมีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอน

วรรณี แกมเกตุ (2551, หน้า 190– 191) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็น การวิจัยที่มุ่งก่อให้เกิดผลเพื่อนำไปใช้ในทางปฏิบัติสำหรับแก้ไขสถานการณ์ที่กำลังเป็นปัญหาอยู่ในขณะนั้น ส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Action Research: APR) ก็เป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่มักจะถูกนำไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเช่นเดียวกัน แต่ผลจากการวิจัยนอกจากจะสร้างความรู้และความเข้าใจที่มีประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติแล้ว ยังเพิ่มความตระหนักและการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป็นสมาชิกที่เกี่ยวข้อง เพิ่มวงสร้างการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางกลุ่มที่ทำการศึกษาวิจัยด้วย

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2552, หน้า 67) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้นหรือเพื่อพัฒนาส่งเสริมสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น โดยการให้นักวิจัยและกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ร่วมมือร่วมใจดำเนินการวิจัยร่วมกันทุกขั้นตอนของการทำวิจัย โดยใช้หลักความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงานและนำผลการปฏิบัติการมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสิ่งหนึ่งสิ่งใดในพื้นที่การวิจัยให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สุภางค์ จันทวานิช (2552, หน้า 67– 68) กล่าวถึงการวิจัยแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหาการดำเนินการ การติดตามผลจนถึงขั้นประเมินผลในการวิจัยชนิดนี้มีคำว่า การปฏิบัติการ (Action) หมายถึงกิจกรรมที่โครงการวิจัยต้องการจะดำเนินการ อาจเป็นเรื่องที่พัฒนาแหล่งน้ำ พลังงานหรือภาวะโภชนาการ ฯลฯ ส่วนใหญ่แล้วปฏิบัติการมักเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาด้านใดด้านหนึ่ง ส่วนคำว่า การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การมีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายที่ร่วมกิจกรรมวิจัย ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือสถานการณ์อันใดอันหนึ่งแล้วร่วมในกระบวนการตัดสินใจและดำเนินการ จนสิ้นสุดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ การนำแนวคิด 2 ประการมาผสมผสานกัน

วรรณดี สุทธินรากร (2556, หน้า 2) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือการวิจัย ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของกลุ่มคนที่ร่วมกันอธิบายปัญหา แก้ไขปัญหาและตรวจสอบความสำเร็จจากการแก้ไขปัญหา มีการทดลองปรับปรุงแก้ไขปัญหาใหม่ในครั้งต่อๆ มาจนกว่าจะถึงจุดที่พอใจ วรรณดี สุทธินรากร (2556, หน้า 311 – 312)และได้กล่าวว่านิยามของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research – PAR) ในหลากหลายแนวคิดสะท้อนความเชื่อในทิศทางเดียวกันคือ มุ่งในสิ่งที่ดีกว่า มุ่งการดำรงอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี และความเท่าเทียมกัน

สรุป การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอน ซึ่งกระบวนการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลสนเทศจะเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมของการวิจัยทุกขั้นตอนตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผลการปฏิบัติและการสะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกัน จนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้นๆ

2. หลักการ แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2552, หน้า 67– 68) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีหลักการสำคัญดังนี้

1. หลักความเสมอภาค กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยกับนักวิจัยมีความเท่าเทียม กันของแต่ละฝ่าย นักวิจัยไม่ใช่ผู้นำหรือผู้ชี้นำให้กับกลุ่มเป้าหมาย ขณะเดียวกันกลุ่มเป้าหมาย ไม่ใช่ผู้ตามหรือปฏิบัติตามนักวิจัยทุกประเด็นเสมอปลายทั้งสองฝ่ายต่างมีความเท่าเทียมกันเสมอภาคกัน

2. หลักการเรียนรู้ นักวิจัยควรเปิดใจให้รับข้อเสนอแนะ และความรู้ความสามารถของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยต้องพร้อมที่จะรับการปรับเปลี่ยนตนเอง มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งนักวิจัยไม่ใช่เป็นไก่ให้เท่านั้นแต่ต้องพร้อมที่จะเป็นฝ่ายรับด้วย

3. หลักอิสระทางความคิด ควรเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยมีอิสระเสรี ในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่เป็นสำคัญ รวมทั้งสามารถใช้วิจารณญาณใน การวิเคราะห์วิจารณ์ได้

4. หลักการเคารพภูมิความรู้ ความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยที่เป็นพื้นฐานความรู้ หรือประสบการณ์ของกลุ่มดังกล่าวที่แตกต่างจากนักวิจัย เป็นสิ่งสำคัญที่นักวิจัยต้องให้ความเคารพให้เกียรติ

5. หลักความเป็นประชาธิปไตย การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการวิจัย ต้องใช้การแสดงความคิดเห็นและเคารพมติของเสียงส่วนใหญ่ ดังนั้นการประชุม ปรึกษา หารือ พูดคุยระหว่างนักวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ จึงเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาที่ทำการวิจัย

Robin Mc Taggart (1991, pp.172 – 179) กล่าวถึงหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ว่า ประกอบไปด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การดำเนินงานร่วมกันของบุคคล ที่มีความแตกต่างกัน

2. การเปลี่ยนแปลงวิธีศึกษาโดยการเข้าร่วมปฏิบัติงาน

3. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการทำงานของกลุ่ม สถาบันและสังคม

4. การปฏิบัติการ และการสะท้อนกลับ

5. การใช้ความรู้ลงสู่การปฏิบัติ

6. การสร้างความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ เกิดจากการแบ่งปันจากกลุ่มทำงานและเกิดจากการพัฒนางานวิชาการ

7. การปฏิบัติที่เกี่ยวกับนโยบาย

8. การใช้วิธีการที่หลากหลายวิธี

9. ดำเนินการวิจัยตามทฤษฎี

Smith (1997, อ้างถึงใน วรรณดี สุทธินรากร, 2556, หน้า 314 – 315) ได้กล่าวถึงหลักการที่สำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ คือ

1. มุ่งไปสู่เสรีภาพ (Liberation) ซึ่งหมายถึงความสำเร็จร่วมกัน ที่มีพื้นฐานของความเสมอภาค มีความเป็นอิสระ (Freedom) ยุติธรรม (Justice) และคำนึงถึงความสมดุลของระบบนิเวศ

2. มีวัฒนธรรมของการเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (Compassionate culture)

3. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นกระบวนการขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติ (Action) และตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Reflection) หรือที่เรียกว่า Praxis

4. สร้างคุณค่า (Value) เป็นคุณค่าที่เกิดจากความรู้ ความเชื่อ โดยใช้เกณฑ์จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยมีการศึกษาความรู้จากความจริงทั้งในมิติของปัจจุบัน ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สมาชิกในกลุ่ม PAR ต้องมีหน้าที่กอบกู้สิ่งที่ดีงามในอดีตขึ้นมาใช้พลังของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการต่อสู้กับการครอบงำในปัจจุบัน

5. สำรวจและปฏิบัติ กลุ่ม PAR จะแสวงหาความสำเร็จร่วมกันโดยการตั้งคำถามวิวาทะ (Dialogue) เพื่อสำรวจ ค้นหาความรู้จากความจริงที่เป็นปัญหาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยเน้นที่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงที่ตัวบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ผลิตความรู้ใหม่อย่างมีสำนึกภายใต้พื้นฐานประสบการณ์ของกลุ่ม กลุ่มจะค้นหาสิ่งใหม่ๆ ท่ามกลางประสบการณ์ที่มีอยู่ด้วยความมุ่งมั่น

จากหลักการและแนวคิดที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า หลักการและแนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือหลักความเสมอภาค หลักการเรียนรู้ หลักอิสระทาง ความคิด เปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยมีอิสรเสรี ในการแสดงความคิดเห็น ใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์วิจารณ์ได้ หลักการเคารพภูมิความรู้ให้ความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และหลักความเป็นประชาธิปไตย ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต้องแสดงความคิดเห็น และเคารพมติของเสียงส่วนใหญ่ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมงานทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติงานในฐานะหุ้นส่วนและมีความเสมอภาคกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร ร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

3. ความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2552, หน้า 76– 77) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม มีจุดเด่นที่สำคัญๆ ดังนี้

1. เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของนักวิจัยกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ทั้งสองฝ่าย ได้เรียนรู้องค์ความรู้ซึ่งกันและกัน นักวิจัยได้ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการให้กับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ขณะที่กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยได้ให้ประสบการณ์และสภาพที่เป็นจริงให้กับนักวิจัย ซึ่งอาจจะไม่เป็นไปตามตำราทฤษฎีใดๆ ที่กล่าวอ้างก็เป็นได้

2. การมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการวิจัยทำให้กลุ่มเป้าหมายเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถูกทดลอง ผู้รับคำสั่งให้ปฏิบัติตาม มาเป็นผู้ร่วมให้ข้อคิด ร่วมลงมือปฏิบัติวิจัยด้วยตนเอง ทำให้กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยมีความรู้สึกว่าเจ้าของงานวิจัยมีมาก รวมทั้งความมุ่งมั่นและสนใจในการทำวิจัยจะมีมากยิ่งขึ้น

3. เป็นการวิจัยและพัฒนาที่แท้จริง การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นงานวิจัยที่มุ่งศึกษาหาองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยรวมทั้งมีการปฏิบัติการซ้ำจนได้ผลการวิจัยที่มีความถูกต้อง และพิสูจน์ได้อย่างแท้จริง

4. การยอมรับในภูมิความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย บริบทของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ประสบการณ์หรือภูมิความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้อย่างเต็มที่ ทำให้ได้ข้อมูลทางการวิจัยที่เป็นปฐมภูมิมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ความยืดหยุ่นของกระบวนการวิจัยมีมาก ทำให้ไม่ถูกบังคับต้องให้เป็นไปตามกรอบหรือแนวคิดทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งมากจนเกินไป กระบวนการวิจัยปฏิบัติการอย่าง มีส่วนร่วมสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข ปรับให้เหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริงได้มากที่สุด

6. ผลการวิจัยที่ได้มุ่งแก้ไข ปรับเปลี่ยนได้อย่างแท้จริง ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ไม่ใช่การเก็บขึ้นชั้นหนังสือเท่านั้น แต่เป็นผลการวิจัยที่นำไปสู่การปฏิบัติจริงในสภาพที่เป็นจริง

7. ความยั่งยืนของผลการวิจัยมีความคงอยู่ ผลงานวิจัยที่ได้จากการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เมื่อนักวิจัยถอนตัวออกจากพื้นที่ในการวิจัยแล้ว กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยจะเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจะเป็นผู้นำในพื้นที่ในการวิจัยแล้ว กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยจะเกิดเรียนรู้ด้วยตนเอง และจะเป็นผู้นำในพื้นที่ที่จะนำผลวิจัยไปใช้ต่อไป

8. สภาพปัญหาที่ใช้ในการวิจัยได้ถูกขจัดไปอย่างแท้จริง การทำวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมสามารถตอบโจทย์ปัญหาในการวิจัยได้จริง โดยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นเอง เนื่องจากมีการทำซ้ำๆ จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ด้วยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น จึงถือได้ว่าปัญหาการวิจัยนั้นได้รับการแก้ไขได้อย่างแท้จริง

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 295 – 296) กล่าวถึงข้อดีของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่สำคัญ ไว้ดังนี้

1. ได้คำถามการวิจัยที่มีความหมายและตรงความสนใจของผู้เกี่ยวข้อง เนื่องจากมีบุคคลผู้ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และหรือ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ จึงทำให้ประเด็นคำถามการวิจัยที่กำหนดขึ้นร่วมกันมีความหมายเชื่อมโยงกับวิถีการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมทั้งตรงกับความสนใจของนักวิจัยปฏิบัติการและกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. สนับสนุนการนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ข้อสรุปผลของการศึกษาวิจัยที่ได้ค้นพบหรือสรรค์สร้างขึ้นจากการรวมพลังทำกิจกรรมการวิจัยของผู้ปฏิบัติการ “หน้างาน” และกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีแนวโน้มสูงต่อการได้รับความสนใจและการประยุกต์ ไปใช้เปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือชุมชน ทั้งนี้เพราะการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานการวิจัยที่ได้กระทำขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นประชาธิปไตยในหมู่นักวิจัย เนื่องจากโดยหลักการแล้วการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการอยู่ภายใต้บรรยากาศของการมีส่วนร่วม การร่วมมือร่วมใจ การเชื่อถือและไว้วางใจ รวมทั้งการมีความอิสระและความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นในมือของนักวิจัยต่าง โดยไม่คำนึงถึงระดับของการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หรือปัจจัยอื่นๆ จึงทำให้ นักวิจัยท้องถิ่น หรือ นักวิจัยปฏิบัติการที่หน้างาน ที่อาจสำเร็จการศึกษาหรือมีสถานภาพทางสังคมในระดับไม่สูงมากนัก แต่เป็นผู้ สัมผัส หรือมีประสบการณ์ตรงกับปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข มีความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตน(self – esteem) คณะปฏิบัติการวิจัยร่วมกับ นักวิจัยวิชาการ ผู้มีการศึกษาสูงและมีความเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งสิ่งสำคัญนี้ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและความเสมอภาคทางความคิดเห็นในหมู่นักวิจัย

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมทางวิชาชีพ และชุมชนของผู้เรียนรู้ เมื่อนักวิจัยเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ นักวิจัยจะค่อยๆเกิดทักษะการวิจัยโดยเฉพาะทักษะด้านการสะท้อนและวิพากษ์การคิดและผลการคิด (reflective and critical thinking) ของตนเองและของเพื่อนนักวิจัยปฏิบัติการในกลุ่ม เมื่อนักวิจัยปฏิบัติการแต่ละคนที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันและต่างกัน ร่วมมือและร่วมพลัง กันพัฒนาทักษะดังกล่าวนี้อย่างต่อเนื่อง ก็จะก่อให้เกิดวัฒนธรรมทางวิชาชีพและชุมชนของผู้เรียน (community of learners) ขึ้นในสถานที่ทำงานขององค์กรใดๆ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับความจำเป็นและต้องการขององค์กร สามารถนำความรู้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการนำสู่การปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีความยั่งยืนในการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง พอสรุปได้เป็นข้อๆได้ดังนี้

1. ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้เรียนรู้องค์ความรู้ซึ่งกันและกัน

2. ส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นประชาธิปไตย ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการวิจัย มีบทบาทเป็นผู้ร่วมให้ข้อคิด รูปลงมือปฏิบัติการวิจัยด้วยตนเองมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงานวิจัย รวมทั้งมีความมุ่งมั่นและเต็มใจในการทำวิจัยจะมีมากยิ่งขึ้น

3. สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขกระบวนการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมให้เหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริงได้

4. การวิจัยมีความหมายเชื่อมโยงกับวิถีการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน มุ่งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จึงสามารถไปใช้ประโยชน์ได้จริงและมีความยั่งยืน

4.ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้นมี 4 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนอาจมีรายละเอียดแตกต่างกันออกไปแล้วแต่จุดมุ่งหมายของการวิจัย เช่น

Kemmis & Mc Taggart การแสดงขั้นตอนหลักของกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีรากฐานการพัฒนามาจากแนวคิดของ Lewin โดยเฉพาะ การประยุกต์ในเรื่องการกระทำตามหลัก (core activity) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Kemmis & Mc Taggart, 1998, อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2554, หน้า 301 – 303) ได้จำแนกกิจกรรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก คือ

1. การวางแผน (planning)
2. การปฏิบัติการ (action)
3. การสังเกตการณ์ (observation)
4. การสะท้อนกลับ (reflection)

แบบวงจรการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart (1998) เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางในบรรดานักวิชาการหรือผู้สนใจการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยทั่วไป ดังจะเห็นได้จากมีผู้นำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้เป็นแบบการวิจัยในชั้นเรียน อย่างแพร่หลายภายหลังจากที่ Kemmis และผู้ร่วมงานของเขาคือ Mc Taggart ได้นำเสนอวงจรการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยมีรากฐานมาจากแนวคิดของ Lewin ซึ่งเป็นครั้งแรกในการประชุมเชิงวิชาการของสมาคมการวิจัยทางการศึกษาแห่งประเทศออสเตรเลีย ณ เมืองซิดนีย์ ปีคริสต์ศักราช 1980 (Elliott, 1991; Kemmis, 1982 cited in Elliott, 1991) และนับจากเวลานั้นเป็นต้นมา Kemmis และผู้ร่วมงานที่มหาวิทยาลัย Deakin ประเทศออสเตรเลีย (Kemmis & Mc Taggart. 1988, p, 2000) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง มีผลงานการวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่สู่สาธารณชนประจำนวนมาก แบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดดั้งเดิมของ Kemmis & Mc Taggart ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน

วงจรการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart (1988) ประกอบด้วยกิจกรรมการวิจัยที่สำคัญ 4 ขั้นตอนหลัก คือ การนำแผนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในสภาพที่พึงปรารถนา (planning) การลงมือปฏิบัติตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แผน (action) การสังเกตการณ์ (observation) กระบวนการและผลของการเปลี่ยนแปลงตามแผน และการสะท้อนกลับ (reflection) กระบวนการและผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน (re – planning) ได้ดำเนินการเช่นนี้ต่อไปเรื่อยๆ ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมหลักของการทำวิจัยที่หมุนเครื่องตามวัฏจักรหรือวงจรกระบวนการวิจัยในสถานที่ปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ จึงเป็นเสมือนแหล่งที่ทำให้เกิดการก่อรูปความรู้เชิงปฏิบัติการและกลไกลการทำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เป็นการดำเนินงานวิจัยที่ไม่แยกกิจกรรมการวิจัยออกจากกิจกรรมการแก้ไขปัญหา พัฒนาผลที่กระทำในสถานการณ์ที่ทำงานออกจากกัน โดยมีนักวิจัยและผู้เข้าร่วมในการวิจัยรวมพลังกันปฏิบัติงานวิจัย สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับการทำกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนตามวงจรการวิจัย เชิงปฏิบัติการของ Kemmis & Mc Taggart (1998, อ้างถึงในองอาจ นัยพัฒน์, 2554, หน้า 301 – 303) มีรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนของการทำกิจกรรมตามวงจรการวิจัย เชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน (planning) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดหมายว่าอาจเกิดขึ้นจากการ ลงมือ ปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ กอปรกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและอ้อมของผู้วางแผนภายใต้การพัฒนาและไตร่ตรองถึงปัจจัยการสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหารวมทั้งสภาวะการอันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องของความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือยากต่อการควบคุมให้เป็นไปในทางที่พึงปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืน กับบริบททางด้านสังคม วัฒนธรรม การเมืองและอื่นๆ ที่เป็นอยู่ในสภาวะการเวลานั้น

2. การปฏิบัติการ (action) เป็นการลงมือดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ตามแผน อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสเกิดการพลิกผันหรือแปลเปลี่ยนไป ตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสภาวการณ์ในเวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมี ลักษณะเป็นเพียงแผนการทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิด

ช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถ ปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้นแล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติการอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วนแต่ประสบการณ์เหล่านั้นก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว(Working hypothesis) ซึ่งอาจ ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้น

3. การสังเกตการณ์ (observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ตลอดจนการสังเกตการปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพลักษณะอย่างไร โดยการสังเกตการที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ ดูจะต้องมีขอบเขตไม่แคบ (จำกัด) หรือกว้างมากจนเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้ จะต้องตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ ดังนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (Sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอต่อการ “รับรู้และเข้าใจ”ต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดขึ้นตามแผนที่ได้วางไว้ โดยผ่านทางการสังเกตการณ์

4. การสะท้อนกลับ (reflection) เป็นการหวนระลึกถึง การกระทำตามที่บันทึกไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการพัฒนารวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นไปตามที่พึงประสงค์หรือไม่ กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับเกิดขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถามในลักษณะ วิเคราะห์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างลึกไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิมเปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงการวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart, 1998, อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์. 2554, หน้า 301 – 303) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือการวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) และการสะท้อนกลับ (Reflection)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เผด็จ สุพันธนา (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องการพัฒนาการสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนลำสนธิวิทยา โดยใช้กิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับความตระหนักรู้ในตนเอง พบว่าการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ (4H) ส่งผลต่อความตระหนักรู้ในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ (4H) หลังจากผ่านการจัดกิจกรรมตามรูปแบบดังกล่าว พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ (4H) เท่ากับ 4.60 ครูมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ (4H) เท่ากับ 4.19 คณะกรรมการสถานศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ (4H เท่ากับ 4.06 ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ (4H) เท่ากับ 4.42 และมีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 แปลผลได้ว่า ทั้งนักเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ (4H) ในระดับมาก

กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, จรัสศรี เพ็ชรคง, จุฬารัตน์ ห้าวหาญ และนวพร มามาก (2559, หน้า 13) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการศึกษาพยาบาล พบว่า การลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ หรือสอนน้อยเรียนรู้มาก (Teach less, Learn more, TLLM) เป็นแนวคิดการจัดการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาไปสู่การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นนักคิด การจัดกิจกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเรียนรู้จึงไม่มุ่งที่การบรรยายเป็นหลักแต่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นผู้กระทำการเรียนรู้เอง เช่นให้มีการสืบค้น การคิดวิเคราะห์ และการลงมือปฏิบัติ หลักการของ TLLM ประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 3 ประการคือ ทำไมจึงต้องสอน สอนอะไร และสอนอย่างไร โดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการจัดการเรียนการสอน การออกแบบและวางแผนของครูผู้สอนมีความสำคัญมาก ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง 3 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดหลักฐาน และการประเมินผลการเรียนรู้ และขั้นตอนที่ 3 การวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เมื่อพิจารณาหลักการของ TLLM แล้วจะเห็นได้ว่า เป็นนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีรากฐานมาจากแนวคิดการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ประเทศไทยได้พยายามนำมาใช้ในการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่ใช้กันมากว่าสองทศวรรษที่เรียกว่าการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกหรือ Active learning นั่นเอง

จุฑามาศ สุธาพจน์ และธีระดา ภิญโญ (2559, ออนไลน์) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารกิจกรรมการเรียนรู้ตามนโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจกรรมการเรียนรู้ตามนโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการบริหารกิจกรรมการเรียนรู้โดยภาพรวม ด้านโครงสร้างเวลาเรียนและตารางเรียน ด้าน รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการดำเนินกิจกรรม ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้และด้านการวัดและประเมินผล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีแนวทางการบริหารกิจกรรมการเรียนรู้ คือ การเตรียมความ พร้อมของผู้สอน และการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมทักษะการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

ดนุชา ปนคำ (2559, ออนไลน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ดีกว่างงอยู่กับเนื้อหามากมาย ผลจากการวิจัย สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ไม่ใช่สิ่งใหม่สำหรับครู ที่ผ่านมาครูคุ้นเคยกับการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมชมรม กิจกรรมชุมนุม อยู่แล้ว จึงไม่ใช่เรื่องยากที่ครูจะจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เพียงแต่ครูต้องตั้งหลักให้มั่นว่า กิจกรรมที่จัดต้องเป็นไปตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ต้องสอดคล้องกับหลักองค์ 4 แห่งการศึกษา และต้องครอบคลุมกรอบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4 หมวด 16 กิจกรรม เพียงเท่านี้ การจัดกิจกรรม

ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของครู ก็จะสามารถนำพานักเรียนไปสู่จุดหมายได้อย่างแน่นอน

อาสาฬห์ อุตตาลกาญจนา (2559, ออนไลน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเปลี่ยนการจัดการศึกษาแบบเชิงปริมาณไปสู่การจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ ภายใต้แนวคิด สอนให้น้อยลง เรียนรู้ให้มากขึ้น (Teach Less, Learn More; TL, LM) สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาเชิงคุณภาพนั้น เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดของตนเอง มีการสร้างองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งในการจัดการศึกษาเชิงคุณภาพนั้น ได้นำแนวทางการจัดการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ภายใต้แนวคิด สอนให้น้อยลง เรียนรู้ให้มากขึ้น (Teach Less, Learn More; TL, LM) มาใช้เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนลดบทบาทในการสอนของตนเองให้น้อยลง และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น โดยนำวิธีการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การกำหนดหลักฐานการเรียนรู้ และการวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้ความสำคัญกับความคิดของผู้เรียน โดยผู้สอนทำหน้าที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และในการสอนตามแนวคิด สอนให้น้อยลง เรียนรู้ให้มากขึ้น นั้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีความตั้งใจเรียน แก้ไขปัญหา และกระตือรือร้นต่อการเรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาเชิงคุณภาพของประเทศไทย

2.งานวิจัยต่างประเทศ

Yong Chish, K0h and Fei Victor, LIM (2006, Abstract) ได้ศึกษาวิธีการสอนน้อย รู้มากจริงหรือไม่ การแก้ไขความขัดแย้งกับการพัฒนาคน ในปรัชญา Think Less,Learn More (TLLM) ซึ่งนายกรัฐมนตรี ลี เซียน ลุง ได้กล่าวในพิธีการชุมนุมประจำชาติปี 2004 ในประเด็น ครูควรสอนน้อย แต่ให้เด็กสามารถเรียนรู้ได้มากแม้ว่าครูจะทบทวนและแก้ไขการสอนที่มีอยู่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ในชั้นเรียน แต่บทบาทสำคัญของนักเรียนในกรอบ TLLM นี้ควรมุ่งเน้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ การบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาในการตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการเรียนที่มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่นักเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในโรงเรียนมากขึ้น เช่น การพัฒนาบุคลากรทำให้สามารถปลูกฝังค่านิยมทางศีลธรรมให้กับนักเรียน กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ในขณะเดียวกันการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นอิสระเกินขอบเขตการเรียนรู้ของชั้นเรียนและ

ตำราเรียน บทความนี้แสดงถึงวิทยาลัยในสิงคโปร์ของ Journey เพื่อสร้างแบบจำลองการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและความพยายามในการปรับตัว

H. K. Tan Kelvin (2007, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง สอนน้อย รู้มาก เป็นความคิดเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ว่า การเรียนการสอน Teach Less, Learn More (TLLM) เป็นการบรรยายเกี่ยวกับการใช้ระบบการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้ในระบบการศึกษาของสิงคโปร์เกี่ยวกับความคิดและแนวปฏิบัติที่มุ่งเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียน บทความนี้จะกล่าวถึงวาทกรรมพื้นฐานของการริเริ่มโครงการ (TLLM) ในระบบการศึกษาของสิงคโปร์และตั้งคำถามว่าจะเข้าใจในรูปแบบที่สอดคล้องกับความตั้งใจเดิมหรือไม่ แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่จะตีความ (TLLM) ด้วยมุมมองเชิงปริมาณ อย่างไรก็ตาม แถลงการณ์อย่างเป็นทางการเกี่ยวกับการขยับจุดรวม TLLM จากปริมาณไปสู่คุณภาพในการศึกษา ระบุถึงเจตนาเชิงคุณภาพ วาทกรรมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีต้นกำเนิดและญาณวิทยาต่างกันของเป้าหมายของการศึกษา วิธีการสอน รูปแบบของการประเมินผล การประเมินผล และความคิดของการเรียนรู้ของนักเรียน ที่อยู่ในความตรึงเครียดระหว่างวาทกรรมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในโครงการ Teach Less, Learn More

Tan Charlene (2009, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเริ่มต้น เรียนน้อยรู้มากในสิงคโปร์กับศาสตร์การสอนใหม่สำหรับโรงเรียนศาสนาอิสลาม บทความนี้ศึกษาว่ารัฐบาลสิงคโปร์พยายามที่จะแนะนำการสอนแบบใหม่ ในการศึกษาของโรงเรียนผ่านหนังสือเรียนใหม่ของศาสนาอิสลาม ซึ่งเป็นการเคลื่อนไหวที่สอดคล้องกับการริเริ่มด้านการศึกษาของประเทศ ที่จะสอนให้น้อยลงเรียนรู้เพิ่มเติม โดยให้เหตุผลของการยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางนั้นไม่ใช่สิ่งใหม่ พวกเขาได้รับการเผยแพร่โดยนักวิชาการมุสลิมตั้งแต่ยุคกลาง แต่หลายๆ โรงเรียนยังอาจยังไม่คุ้นเคยกับการเรียนการสอนเหล่านี้ เนื่องจากมีการเรียนการสอนเน้นการให้ความสำคัญกับครูเป็นอย่างมากในปัจจุบัน

Caroline, Chan (2012, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์นโยบายการศึกษา Teach Less, Learn Moreในประเทศสิงคโปร์ โดยการวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษานโยบายการสอน Teach Less, Learn More (TLLM) ในปี ค.ศ. 2004 เพื่อแนะนำและการลดปรับปรุงหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในสิงคโปร์ ตำราแนวคิดเกี่ยวกับบริบทและการปฏิบัติตามนโยบาย ค้นพบในข้อความเชิงนโยบายได้มาจากการวิเคราะห์วาทกรรมของเอกสารหลายชุดการค้นพบในข้อปฏิบัติได้มาจากวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งมีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ข้อมูลการสัมภาษณ์เหล่านี้ได้รับการ

สนับสนุน จากการวิเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจาก Miles and Huberman (1994) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การค้นพบที่สำคัญคือ รัฐบาลสิงคโปร์เห็นว่าระบบการศึกษาที่ก้าวหน้าเป็นกุญแจสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความอยู่รอดของสิงคโปร์อย่างต่อเนื่อง และรัฐบาลสิงคโปร์จึงเป็นผู้นำในนโยบาย TLLM และมองว่าการก่อตัวของนโยบายนี้ เป็นรูปแบบเพื่อพัฒนาและปฏิบัติตามอุดมการณ์ของรัฐบาลซึ่งเชื่อว่าการค้นพบที่สำคัญเพิ่มเติมคือกระบวนการของ TLLM นี้ส่งผลต่อความคิดของครู ที่กระทรวงการศึกษาสิงคโปร์ (MOE) และครูเป็นครูที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุน TLLM ในระดับรากหญ้า

Romano Francesca (2014, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง Teach Less, Learn More: มุมมองทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อความแตกต่างใน STEM ระหว่างระบบการศึกษาที่ได้รับอิทธิพลจากขงจื้อและประประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ระบบการศึกษาของขงจื้อที่มีอิทธิพลต่อระบบการศึกษา เช่น จีน เซี่ยงไฮ้ ฮ่องกง สิงคโปร์ และเกาหลีใต้ มีความรู้ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์สูง เกี่ยวกับการศึกษาระหว่างประเทศโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (PISA) สหรัฐอเมริกามีค่าเฉลี่ยที่ดีที่สุด สำหรับ PISA ทั้งด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไม่สามารถศึกษาต่อในระดับปริญญาโทด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิศวกรรม หรือคณิตศาสตร์ (STEM) ได้ ความแตกต่างอย่างมากของความสำเร็จทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์อันเนื่องมาจากความแตกต่างในมุมมองทางวัฒนธรรมต่อการศึกษาระหว่างภูมิภาค ที่ได้รับอิทธิพลจากรัฐคองโกและประเทศสหรัฐอเมริกา วัฒนธรรมของชาวขงจื้อเชื่อมั่นในการทำงานหนัก ในการศึกษาเพื่อปรับปรุงสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจในขณะที่วัฒนธรรมของสหรัฐอเมริกาเน้นประสบการณ์ที่ทำให้พอใจเป็นส่วนตัว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการเริ่มต้นของการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้เกิดทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพเป็นผู้ขับเคลื่อนกลไกการศึกษา ทำให้เกิดความเจริญงอกงามที่เป็นสากลต่อมนุษย์ ทั้งทางด้านความรู้ เทคโนโลยี วัฒนธรรมและด้านวัตถุ โดยส่งผลต่อชุมชน สังคม ประเทศชาติและโลกต่อไป การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันก็เป็นจุดสำคัญที่จะทำให้เราก้าวไปสู่การใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้จึงเป็นแนวทางที่สอดคล้องกันกับแนวคิดในการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ที่สามารถนำเอาแนวการจัดกิจกรรมมาประยุกต์ใช้ได้กับการปฏิบัติงานในหลายองค์กรที่แตกต่างกันได้ ซึ่งใน

กระบวนการการดำเนินกิจกรรม อาจใช้หลักทฤษฎีที่มีความสอดคล้องส่งเสริม สนับสนุน การลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้เล็งเห็นความสำคัญ โดยกำหนดให้มีนโยบายโครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ซึ่งหวังว่าจะเป็นกิจกรรมที่จะช่วยผลักดันให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และค้นพบความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นสิ่งที่ผู้เรียนสามารถจดจำได้ทั้งความรู้ ทักษะการทำงาน การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม หล่อหลอมให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่สามารถใช้ทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้

โรงเรียนอนุบาลโพนนาแก้ว เป็นโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามนโยบาย กิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ จึงได้มีการส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพครูเพื่อให้เป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีสมรรถนะตามที่หลักสูตรแกนกลางพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดไว้ โดยบุคลากรจะได้รับการพัฒนาตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมตามนโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ซึ่งใช้หลักของการดำเนินงานแบบ PAOR ตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) และการสะท้อนกลับ (Reflection) ด้วยวิธีการศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการจัดกิจกรรม ซึ่งจะได้นำผลจากการพัฒนามาเป็นสารสนเทศเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร