

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จะนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
3. การนิเทศภายใน
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
5. บริบทโรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การพัฒนาบุคลากร

ในองค์กรแต่ละองค์กรบุคลากรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมได้ ถ้าหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีการเพิ่มพูนความรู้ให้ก้าวหน้า ทันโลก ทันสมัย ทันเทคโนโลยีและการสื่อสาร และทราบเป้าหมายของหน่วยงานชัดเจน มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร องค์กรนั้นย่อมมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้แต่ละองค์กรจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ และเพิ่มพูน ความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากร องค์กร และต่อสังคม

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้ ญัฐยา สินตระการผล (2555, หน้า 22) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องการให้บุคลากรมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนา ทักษะการทำงานซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร เช่น

การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น

อำไพ มั่งมี (2555, หน้า13) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการส่งเสริมความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

ทรงศักดิ์ พัฒนแสง (2555, หน้า29) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์การให้ดีขึ้น ให้มีคุณค่าขึ้นและมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

ชฎานิน วันเป็รียงเทา (2556, หน้า 8) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการส่งเสริมการดำเนินงานให้บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร ได้เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลตามที่หน่วยงานต้องการด้วยกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่ง เพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญและความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นโดยมุ่งพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานไปในทางที่ถูกต้อง รวมทั้งการให้ความรู้แนวคิดใหม่ๆ สำหรับการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในการเพิ่มพูนทักษะและ ประสบการณ์จากความคิดเห็นของบุคคลต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงานหรือองค์กร

ชนิดา ศาสตราโชติ (2557, หน้า 8) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ หรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่ จำเป็นต่อบุคลากรผู้ต้องการรับการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

โดยสรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน และทัศนคติที่ดี เพื่อให้บุคลากรสามารถที่จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรและองค์กร

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อบุคลากรและต่อองค์กร ซึ่งมีนักการ ศึกษาได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ณัฐยา สินตระการผล (2555, หน้า 26) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนา บุคลากรไว้ 2 ประการ ดังนี้

2.1 ความสำคัญต่อบุคลากร การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรดังนี้

2.1.1 การพัฒนาบุคลากรได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ท้นต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี

2.1.2 การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่างและปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

- 2.1.3 การพัฒนาบุคลากร เป็นการสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าอันเป็นความต้องการระดับสูงของบุคลากรส่วนมาก เช่น การเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น
- 2.1.4 การพัฒนาบุคลากร เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าได้รับความเอาใจใส่และเห็นคุณค่าจากองค์กรและก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
- 2.1.5 การพัฒนาบุคลากร เป็นการลดอุบัติเหตุหรือความสูญเสียต่อบุคลากรเอง
- 2.1.6 การพัฒนาบุคลากร ก่อให้เกิดความเข้าใจในเหตุผล นโยบายและความจำเป็นดำเนินงานขององค์กร หรือหน่วยงาน
- 2.2 ความสำคัญต่อองค์กร การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรสรุปได้ดังนี้
- 2.2.1 การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนผลผลิตขององค์กรและทำให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพดีขึ้น
- 2.2.2 การพัฒนาบุคลากร ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพดีขึ้น
- 2.2.3 การพัฒนาบุคลากร ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2.2.4 การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน
- 2.2.5 การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยให้องค์กรลดความสูญเสียอันเกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือความประมาทเลินเล่อของบุคลากรและลดอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กร
- 2.2.6 การพัฒนาบุคลากร เป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับงานที่ขยายขึ้นหรือทดแทนคนที่ต้องเปลี่ยนหน้าที่หรือคนที่ต้องสูญเสียไป
- ปรีชา พุทธลา (2555, หน้า 8) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ หรือกระตุ้นให้บุคลากรในด้านวิชาชีพของตนเองมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น และนำไปพัฒนาหน่วยงาน องค์กร ทั้งนี้ยังกล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่า ความจริงน่าจะเป็นความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานเองที่จะต้องหาทางปรับปรุงคุณภาพในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น แต่ผลที่ได้ออกมาอาจจะไม่ตรง ไม่เป็นตามจุดประสงค์ของหน่วยงานนั้นก็ได้ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสนองความต้องการได้ทั้งของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้นทุกระดับ เพื่อให้งานได้สอดคล้องกัน และยังได้กล่าวถึงหลักการ และเหตุผลที่แสดงทิศทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น เมื่อหน่วยงานให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน
2. การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย หรือตั้งแต่แรกเข้าทำงานถึงเวลาที่ออกจากงาน ตามวาระ
3. หน่วยงานมีหน้าที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่างๆ เพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงที่ทำงานอยู่เดิม ให้มีประสิทธิภาพทั้งที่เป็นคณะบุคคล และเป็นรายบุคคลเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ
4. การพัฒนาบุคลากรมีจุดประสงค์แรก เพื่อปรับปรุงระบบของหน่วยงานให้สูงขึ้นจึงต้องปรับปรุงผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถทำงานสอดคล้องกันด้วยคุณภาพที่ทัดเทียมกัน
5. หน่วยงานที่ถือว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ได้ผลในระยะยาวนอกจากนั้นจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการดึงดูดให้คนปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบงานนั้นนานๆ มากขึ้นอันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้กับหน่วยงานเพื่อให้ผู้เข้ามาปฏิบัติงาน สามารถทำงานให้แก่หน่วยงานนั้นนานๆ มากขึ้นได้ อย่างเฉพาะเจาะจง การให้การศึกษาระหว่างปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเลย

กัมปนาท สุ่มมาตย์ (2557, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่นทางด้านทัศนคติพฤติกรรม ความรู้ความเข้าใจในงานประสบการณ์เปลี่ยนแปลงไป การทำงานมีทั้งคุณภาพและปริมาณงาน รู้จักเทคนิคและวิธีการทำงานดีขึ้น สามารถปรับตัวปรับใจ ปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี
2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะช่วยแก้ปัญหาขององค์กร ปัญหาของการปฏิบัติงานทั้งระดับผู้บริหารในองค์กรและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีงานจะดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยเพราะบุคลากรเข้าใจทำงานดีช่วยละปัญหาต่างๆลงได้พอสมควร
3. ช่วยทำให้ขวัญของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น บุคลากรที่พัฒนาแล้วจะช่วยให้เข้าทำงานอย่างมีความรู้ความเข้าใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน
4. สามารถลดการควบคุมการทำงานของบุคลากรได้มากเพราะบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีสามารถควบคุมตัวเองในการปฏิบัติงานได้องค์กรและผู้บริหารลดค่าแรงงานในการควบคุมได้
5. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจะมีน้อย เพราะบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานดีฉะนั้น การพัฒนาที่ดีจึงเท่ากับลดปัญหาและอุปสรรคได้ส่วนหนึ่ง
6. เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง เนื่องจากบุคลากรได้เรียนรู้สัมผัส มีความชำนาญจึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความก้าวหน้าของ

บุคลากรนอกจากนี้ยังมีโอกาสได้รับความชอบในการเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานตนเองให้สูงขึ้นเรื่อยๆ

7. ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงแก่องค์กรทุกองค์กร ถ้าหากองค์กรขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ก็สามารถคัดเลือกเอาจากบุคคลที่ได้พัฒนาแล้วลงไปแทนได้

8. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพราะได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะองค์กรที่มีแผนงานและนโยบายใหม่ๆ องค์กรควรจะได้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในแผนงานอันใหม่ๆ อาจจะทำให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับแผนนั้น ทำให้การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

9. องค์กรสามารถลดความสิ้นเปลืองและการสูญเปล่าต่างๆ ลงได้เช่น การขาดงานของ บุคลากรอาจจะน้อยลง งานที่ดำเนินการก็เกิดผลเสียหายน้อยมาก ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น

โดยสรุป ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อบุคลากรและต่อองค์กรซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การทำงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สร้างความเข้าใจเหตุผล นโยบายและความจำเป็นขององค์กรทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะส่งผลดีต่อองค์กรทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายรูปแบบซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรดังนี้

ชฎานิน วันเป็รียงเทา(2555,หน้า 12 - 14)ได้สรุปรูปแบบและวิธีพัฒนาบุคลากรออกเป็น3 วิธีซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันทั้งในด้านวัตถุประสงค์ หลักการ แนวคิด กระบวนการ จุดเน้นและผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีการวัดและประเมินผล ตลอดจนอัตราความเสี่ยงต่อการสูญเปล่า รูปแบบหรือวิธีการพัฒนาบุคลากร 3 วิธี ได้แก่

1. การพัฒนาโดยการศึกษา (Education) คือ การมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และสติปัญญาของแต่ละบุคคล เป็นการเตรียมการเพื่อให้บุคคลมีความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงานหนึ่งงานใดที่จะได้รับมอบหมายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องใช้เวลาเป็นปีหรือมากกว่าหนึ่งปีขึ้นไป ความรู้ที่ได้รับจะเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ และเป็นสิ่งซึ่งจะวัดผลได้ด้วย การสอบโดยสถาบันที่เข้าไปรับการศึกษา ซึ่งการพัฒนาในรูปแบบนี้จะใช้เวลานานและใช้การลงทุนสูงกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่น แต่เป็นการพัฒนาที่ส่งผลในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีนี้จะต้องมีการวางแผนระยะยาวเป็นอย่างดีและต้องมีการคัดเลือกบุคลากรอย่างพิถีพิถันและที่สำคัญที่สุดต้องมีการติดตามประเมินผลตลอดเวลาผู้บริหารที่ฉลาดจะไม่ละเลยต่อการพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษา

2. การพัฒนาในงาน (Development in Career) คือประสบการณ์เรียนรู้ที่มุ่งเสริมความสามารถโดยทั่วไปให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีความรอบรู้และเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติยึดถือเป็นอาชีพ อันจะเป็นส่วนเสริมสร้างและพัฒนาให้งานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพ การพัฒนาในงานอาจจะกระทำได้ทั้งโดยผู้บริหารหน่วยงานที่สังกัดและโดยตนเองเพื่อสร้างความมั่นคงและเชื่อถือให้เกิดขึ้นแก่สังคมและส่วนรวม การพัฒนางานอาจใช้ระยะเวลาสั้นๆ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และวัดผลที่ความสำเร็จโดยส่วนรวมขององค์กร การพัฒนาในงานเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นโดยใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามปกติวิธีการพัฒนาในงานเท่าที่ใช้กันอยู่มี 10 วิธีคือ

2.1 การมอบหมายงาน คือ การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่บุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรได้บังคับบัญชามีตำแหน่งหน้าที่มีบทบาทรับผิดชอบซึ่งจะเป็นแนวทางให้บุคลากรใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ

2.2 การสอนงาน คือ การที่ผู้บังคับบัญชาได้กระทำให้บุคลากรได้บังคับบัญชาเข้าใจถึงขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน เป็นผลให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง

2.3 การเสนอแนะ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาแนะนำบุคลากรได้บังคับบัญชาให้แก้ไข ปรับปรุง ความรู้สึกริเริ่มคิด พฤติกรรม และความรู้ความสามารถให้เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงานและตำแหน่งที่กำหนดหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

2.4 ขยายปริมาณงาน คือ การที่ผู้บังคับบัญชาเพิ่มขอบเขตของงานที่จะต้องปฏิบัติให้แก่บุคลากรได้บังคับบัญชา โดยใช้พื้นฐานที่สัมพันธ์กับงานเดิม หรือต้องเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเดิมที่มีอยู่เพียงแต่ขยายปริมาณงานให้เพิ่มมากขึ้น

2.5 การเพิ่มคุณภาพงาน คือ การที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานในลักษณะที่จะทำให้คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายไว้แล้วให้สูงขึ้น ทั้งในส่วนของงานปฏิบัติและผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติซึ่งจะก่อประโยชน์ต่องานมากกว่าเดิม

2.6 การเพิ่มความรับผิดชอบ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานใหม่ๆ ให้แก่บุคลากรผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยงานนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับงานที่ได้ปฏิบัติมาแต่เดิม

2.7 การมอบหมายอำนาจหน้าที่คือ การที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายอำนาจหน้าที่ของตนไปให้บุคลากรได้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องรับผิดชอบต่อผลงานนั้น

2.8 การให้รักษาราชการแทน คือ การที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้บุคลากรได้บังคับบัญชารักษาราชการแทนในตำแหน่งในขณะที่ไม่อยู่โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชา

2.9 การหมุนเวียนงาน คือ การที่ผู้บังคับบัญชาได้ทำการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรใต้บังคับบัญชา ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันและสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด

2.10 การเลื่อนตำแหน่ง คือ การที่ผู้บังคับบัญชาได้สนับสนุนให้บุคลากรใต้บังคับบัญชา ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานอื่น

3. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม(Training) คือ ประสบการณ์เรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ และมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำเรื่องที่ทำ หรือต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันจะยังผลให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรือกำลังจะได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การอบรมเป็นการพัฒนาตามหลักสูตรเฉพาะเรื่องที่ใช้ระยะเวลาสั้นๆ จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายในหรือภายนอก มุ่งเน้นการพัฒนางานที่ตรงกับสาขาที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย และผู้รับมอบหมายที่เข้ารับการอบรมอาจจะได้รับหรือไม่ได้รับวุฒิบัตรก็ได้การวัดผลจะวัดจากผลงานที่ทำหรือปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีฝึกอบรมมีระบบการดำเนินงานในทำนองเดียวกันกับการให้การศึกษา แต่จะดำเนินการในระยะเวลาที่สั้นกว่า และจะจัดขึ้นตามปัญหา หรือกับความต้องการจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องจัดอบรมการจัดอบรมจึงสามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวาง และมีรูปแบบของการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่หลากหลาย โดยจำแนกออกเป็นหลายรูปแบบ ดังนี้

3.1 การบรรยาย วิทยากรจะบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้สื่อต่างๆ ประกอบ เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์วิดีโอเทป บางครั้งก็จะเปิดให้ซักถาม

3.2 การอภิปรายเป็นคณะ เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 – 5 คน ให้ความเห็น ข้อเท็จจริง ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไขซึ่งเป็นการอภิปรายในลักษณะที่สนับสนุนหรือใช้เหตุผลโต้แย้งผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกัน และมีพิธีกรคนหนึ่งเป็นผู้ดำเนินรายการ หลังอภิปรายเปิดให้ซักถาม

3.3 การประชุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ เป็นการบรรยายแบบมีวิทยากรที่เชี่ยวชาญ 2 – 6 คน มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินรายการและสรุปการบรรยาย เน้นหัวข้อวิชาสำคัญเมื่อเสร็จการบรรยายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

3.4 การสาธิต เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่แสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นของจริง เกิดความเข้าใจกรรมวิธีวิธีการและขั้นตอน สามารถปฏิบัติตามได้

3.5 การสอนงาน เป็นการแนะนำให้รู้จักปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็กๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดีหรืออาจจะกล่าวได้ว่า การสอนงานเป็นวิธีการหนึ่งที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานสอนผู้ปฏิบัติตัวต่อตัว

3.6 การระดมสมอง เป็นการให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายความเห็น แล้วพิจารณาคำความเห็นที่เห็นว่าดีที่สุดไปปฏิบัติ

3.7 การประชุมกลุ่มย่อย เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย จากกลุ่มใหญ่กลุ่มละ 2 – 6 คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกัน หรือต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนดมีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่มมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่ม เพื่อทำงานแล้วนำความคิดเห็นเข้าสู่ที่ประชุมใหญ่

3.8 กรณีศึกษา หรือการศึกษาเฉพาะกรณีเป็นการฝึกอบรมที่นำเอากรณี หรือเรื่องเกิดขึ้นจริง ๆ มาเสนอในกลุ่มผู้รับการอบรม แล้วให้สมาชิกวิเคราะห์ปัญหาสืบหาข้อมูล ที่จะใช้ในการดำเนินงานด้วยวิธีการต่างๆ ในขั้นสุดท้ายผู้เข้ารับการอบรมจะต้องพิจารณา ตัดสินใจแก้ปัญหาหรือกรณีนำเสนอภายใต้สถานการณ์ใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด เพื่อช่วยให้ การตัดสินใจของผู้เข้ารับการอบรมดีขึ้น และจะต้องมีรายละเอียดของข้อมูล

3.9 การประชุมใหญ่ เป็นรูปแบบการประชุมที่จัดขึ้นเพื่อให้สมาชิกที่ผู้แทน ในส่วนงานต่างๆ ได้มาร่วมพิจารณานโยบาย หลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้เกิด ความมั่นคงและก้าวหน้าขององค์กร และจะได้รับความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ ด้าน เทคนิควิธีการนำเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ของโลก

สมชาติ กิจยรรยง. (2556, หน้า 136) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การให้การศึกษาระยะสั้นและส่งเสริมพัฒนาตนเอง เช่น บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ การศึกษาจากเอกสาร คู่มือการทำงาน ศึกษาจากสื่อทัศนูปกรณ์ต่างๆ ให้การศึกษาระยะสั้น-ระยะยาว ส่งเอกสารให้สรุป รายงานเสนอ และการมอบหมายให้วิพากษ์วิจารณ์หนังสือ
2. การให้การฝึกอบรมและการพัฒนา เช่น จัดทำโครงการภายใน จัดส่ง อบรมสถาบันภายนอก วางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี วางแผนฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ตามความจำเป็นหรือทุกระดับ
3. การพัฒนาในงาน เช่น การให้รักษาการแทน การให้ทำหน้าที่เป็น คณะกรรมการ การให้ความร่วมมือขณะทำงาน การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม การให้คำปรึกษาหารือ การให้ออกไปสังเกตการณ์ การมีเพื่อนที่มีประสบการณ์ร่วม การเป็นตัวอย่างที่ดี การ สอนแนะนำให้นำไปประยุกต์ใช้ การดูแลหน่วยงานภายใน/ภายนอก การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน การแนะนำงาน การฝึกอบรมโครงการ (OJT) การมอบหมายงาน ขยายปริมาณ งานที่สัมพันธ์กับงานเดิม

ชนิดา ศาสตราโชติ (2557, หน้า 11) ได้สรุปการพัฒนาบุคลากรสามารถ ดำเนินการได้หลากหลายวิธีการ ซึ่งต้องเลือกใช้ให้เกิดความเหมาะสมกับเนื้อหา และบุคคลที่ ต้องการพัฒนาการจะใช้วิธีการพัฒนารูปแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมขององค์กรและไม่มีวิธีใด ที่ดีที่สุด ซึ่งจำแนกได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการ เป็นการพัฒนาบุคลากรที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น อาจทำโดยเชิญ

บุคลากรจากภายนอกมาให้ความรู้ หรือจัดส่งบุคลากรไปร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรยังหน่วยงานอื่นๆ สามารถจำแนกย่อยได้ ดังนี้

1.1 การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดให้มีขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีความชำนาญ หรือเพื่อมุ่งถ่ายทอดวิธีการและเทคนิคต่างๆ ของการปฏิบัติงานเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคลากรนั้นได้เรียนรู้อะไรหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรนั้นไปในแนวทางที่ต้องการ ซึ่งการฝึกอบรมมุ่งจัดขึ้นสำหรับบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ บุคลากรที่มีหน้าปฏิบัติงานประจำตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรและมักจะอยู่ในระดับต่ำสุดของสายการบังคับบัญชา

1.2 การประชุมสัมมนา (seminars) เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาถกเถียงถึงประเด็นหรือหัวข้อบางอย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้ การสัมมนาจะเน้นในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซักถามปัญหาข้อข้องใจและเพิ่มเติมทรรศนะต่างๆ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของประเด็นที่พิจารณา การสัมมนาเป็นวิธีการที่นิยมแพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชุม สัมมนาเจ้าหน้าที่ระดับสูง

1.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบที่นิยมใช้กันมากในสถาบันการศึกษาและในวงการทั่วไป การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่มีปัญหาและความสนใจตรงกันมาพบกับผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสมเพื่อที่จะหาความรู้และหนทางที่จะแก้ปัญหาที่ประสบอยู่โดยการศึกษาเป็นกลุ่มและใช้เวลาหลายวัน

1.4 การศึกษาดูงาน (Study Visit) เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นการปฏิบัติและเรียนรู้งานที่มีการปฏิบัติคล้ายคลึงกับงานของตนเอง ได้เห็นรูปแบบหรือวิธีการหรือแนวคิดของหน่วยงานอื่นๆ ที่อาจนำสิ่งที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของตน นอกจากนี้การไปศึกษาดูงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติได้เรียนรู้งานจริงโดยเห็นด้วยตนเองและเป็นการผ่อนคลายการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

1.5 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) วิธีการนี้มักจะใช้สำหรับตำแหน่งระดับหัวหน้า จุดประสงค์ของการหมุนเวียนตำแหน่งก็คือเพื่อให้แต่ละคนได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ที่มีในองค์กร เพื่อจะได้ความรู้และเห็นความสัมพันธ์และความสำคัญของงานและมีความรอบรู้งานในแต่ละแผนทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

1.6 การศึกษาต่อ (Study Program) ในกรณีที่ต้องการปรับปรุง หรือขยายงานโดยเฉพาะงานประเภทที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือการบริหารงานในองค์กรให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การพิจารณาบุคลากรที่มีพื้นฐานการศึกษาพอที่จะไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาระดับสูง และมีชื่อเสียงในทางนั้นๆ เป็นสิ่งควรทำและต้องกำหนดพันธะสัญญาว่าต้องกลับมาทำงานให้แก่องค์กรด้วย

2. รูปแบบที่บุคลากรปฏิบัติเอง เป็นรูปแบบที่บุคลากรสามารถดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถได้ด้วยตนเองไม่จำเป็นต้องผู้ดำเนินการจัดให้ สามารถจำแนกย่อยได้ ดังนี้

2.1 การศึกษาจากตำรา เอกสารและข่าวสารทางวิชาการ เป็นการศึกษาโดยการอ่านซึ่งผู้อ่านจะต้องรู้วิธีการอ่าน รู้จักจับประเด็นใจความสำคัญและรู้จักการอ่านอย่างพินิจพิเคราะห์

2.2 การพบปะ สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ เป็นรูปแบบการพัฒนาที่บุคลากรสามารถปฏิบัติเอง ซึ่งผู้มีความรู้และประสบการณ์อาจจะเป็นบุคลากรระดับหัวหน้าหรือผู้มีความรู้และประสบการณ์จากภายนอก

กัมปนาท สุ่มมัตย์ (2557, หน้า 27) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไว้ 3รูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษาในงาน เป็นการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในที่ทำงานปกติโดยใช้เทคนิคการสอนงาน การหมุนเวียนงาน การเป็นโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปแล้วการศึกษาในงานจะดำเนินการโดยผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้งจากองค์กร ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีข้อดีกว่าการศึกษานอกงาน 2 ประการ คือ สามารถดำเนินการได้ง่ายเพราะบุคลากรได้ใช้สถานที่และสถานการณ์ที่ปฏิบัติงานจริงประหยัดค่าใช้จ่ายเพราะไม่ต้องใช้วัสดุ/อุปกรณ์อื่นที่ซื้อหาเพิ่มเติมแต่อย่างไร

2. การศึกษานอกงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้นอกสถานที่ทำงานปกติโดยใช้เทคนิค คือ การบรรยาย การอภิปราย การใช้สไลด์ทัศนูปกรณ์ ประกอบการบรรยาย เช่น การฉายสไลด์การฉายวีดีโอ การประชุมปรึกษาโดยการถ่ายทอดวีดีโอหรือถ่ายทอดผ่านดาวเทียม การใช้ประสบการณ์ช่วยสอนเช่น กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง การทำกิจกรรมกลางแจ้ง

3. การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการพัฒนาบุคลากร โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้ซีดีรอม และการใช้อินเทอร์เน็ต

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธีซึ่งบางรูปแบบองค์กรเป็นผู้ดำเนินการแต่บางรูปแบบผู้ปฏิบัติงานก็สามารถที่จะดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการ ทักษะและทัศนคติที่ดีได้ด้วยตนเอง และไม่มีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบใดเป็นวิธีที่ดีที่สุดขึ้นอยู่กับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การมีส่วนร่วม และวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ดังนั้นการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กรและเหมาะสมกับบุคคลจะช่วยให้การพัฒนาสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

4. วิธีการพัฒนาบุคลากรในการวิจัยครั้งนี้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดังนี้

4.1 การศึกษาดูงาน การศึกษาดูงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นการปฏิบัติและเรียนรู้งานที่มีการปฏิบัติคล้ายคลึงกับงานของตน ได้เห็นรูปแบบ ได้เห็นแนวคิดและวิธีการทำงานของหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน แล้วนำเอาสิ่งที่ได้เห็นและเรียนรู้ขึ้นมาประยุกต์ใช้หรือปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น ซึ่งการศึกษาดูงานมีประโยชน์หลายประการ

ได้แก่ การสร้างความเป็นทีมงาน (Teamwork) ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรและเกิดการแข่งขันการทำงานเชิงเปรียบเทียบคุณภาพของงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การผ่อนคลายในการทำงาน กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้สรุปและลงความเห็นเลือกโรงเรียนธาดุนารายณ์วิทยา ตำบลธาดูเชิงชุม จังหวัดสกลนคร เป็นโรงเรียนที่จะเข้าไปศึกษาดูงานครั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนธาดุนารายณ์วิทยาเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและมีจำนวนนักเรียนและครูเป็นจำนวนมากซึ่งต้องมีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการให้เข้ากันทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และยังเป็นโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเดียวกัน มีลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่คล้ายคลึงกันสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับโรงเรียนโพธิแสนวิทยาได้ง่ายขึ้น

4.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการที่องค์กรนิยมใช้แก้ปัญหาโดยการมาพบกับผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสมเพื่อที่จะหาความรู้และแนวทางในการแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้เชิญผู้เชี่ยวชาญคือ นายทองปาน ศรีอักษร ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นวิทยากรผู้ชำนาญการด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มาให้ความรู้และจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างวันที่ 5 มิถุนายน 2560 - 6 มิถุนายน 2560 เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างบูรณาการ รวมถึงการแนะนำพร้อมทั้งสอนวิธีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างละเอียด ถี่ถ้วน ครอบคลุมเนื้อหา ผลที่เกิดขึ้นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการจะส่งผลให้บุคลากร เกิดความรู้ ความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 การนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นวิธีที่จะทำให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุผลได้ เนื่องจากบุคลากรมีความแตกต่างกัน ทำให้แต่ละคนมีการพัฒนาไม่เท่ากัน ดังนั้นจะต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในแง่มุมต่างๆ การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานด้านต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ

4.3.1 ความหมายของการนิเทศภายในได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

สำนักทดสอบการศึกษา (2553, หน้า 1) นำเสนอว่า การนิเทศแบบสอนแนะเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครู โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ หรือได้รับการอบรมมา ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้เกิดผล 3 ประการ คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ทักษะในการทำงานที่ตั้งอยู่บนหลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน

รัตติมา โสภาคะยัง (2555, หน้า, 39) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึงกระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนาครู เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยมีคณะกรรมการนิเทศภายในประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และคณะครู ผู้เชี่ยวชาญในการสอน แต่ละหน่วยวิชาร่วมกันเป็นกรรมการ ดำเนินการให้การเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน

ทัศนีย์ บุตรดีวงศ์ (2556, หน้า 43) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศภายในหมายถึง การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาระหว่างผู้นิเทศ คือ ผู้บริหาร และผู้ถูกนิเทศ คือ ครูหรือบุคลากรภายในสถานศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานของคุณครู ทำให้ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อารยา บุพจันโท (2557, หน้า, 35) กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นการดำเนินงานอย่างมีระบบของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้รับการนิเทศให้มีคุณภาพสูงขึ้นมีประสิทธิภาพ และเพิ่มศักยภาพของผู้รับการนิเทศให้มากขึ้น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าการนิเทศภายใน คือกระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนาครู เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยมีคณะกรรมการดำเนินการนิเทศ และเพื่อให้ผู้รับการนิเทศสามารถปรับปรุง การทำงานของตนเองให้ดีขึ้น

4.3.2 องค์ประกอบของการนิเทศภายใน องค์ประกอบที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนมี 3 ประการ คือ

4.3.2.1 บุคลากรผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นความร่วมมือของผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครู

4.3.2.2 วิธีการนิเทศ ตระหนักถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศคือการช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดีขึ้น การหาข้อมูลศึกษาปัญหาข้อบกพร่อง กำหนดกิจกรรมการนิเทศและวิธีการนิเทศที่เหมาะสม

4.3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศประกอบด้วย แบบทดสอบ แบบสำรวจ การสังเกตการสอนในชั้นเรียน แบบบันทึกพฤติกรรมครู นักเรียน ระบบไตรภาคีทั้ง 3 ดังกล่าวนี้อาจต้องผสมผสานดำเนินการไปด้วยกัน หากมีข้อบกพร่องส่วนใดส่วนหนึ่งจะทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนยากที่จะประสบความสำเร็จ

4.4 กระบวนการนิเทศภายใน กระบวนการการนิเทศภายในแบบแผน แนวทางของการปฏิบัติงานที่จะดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

สุภากร ราชกิจและคณะ (2550:70-71 อ้างถึงใน ลำพูล บุญลี: 2555) กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นการนิเทศการศึกษาที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มี 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าชั้น

คุณลักษณะต่างๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น การสำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์สาเหตุปัญหาการจัดลำดับการกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาและดำเนินการตามความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผน นำเอาทางเลือกในขั้นที่ 1 มากำหนดรายละเอียดของกิจกรรมโดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการณ์นิเทศ เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนด โดยคำนึงถึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจ รวมทั้งการเสริมแรงให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผลการดำเนินการณ์นิเทศตามโครงการที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ประเมินความเห็น กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน รวมผลการประเมินข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุง

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2552, หน้า 28) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นขั้นตอนได้ 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการเตรียมการ

- 1.1 ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.2 ร่วมศึกษา วิเคราะห์รายละเอียดต่างๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์

ที่สำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้

- 1.3 ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนร่วม

(Stakeholder) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกัน

- 1.4 จัดเตรียมความพร้อม ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ สำหรับการ

นิเทศ

- 1.5 สร้างความรู้ ความเข้าใจให้ครูอาจารย์ และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการนิเทศภายใน อาจกำหนดได้ 2 ลักษณะใหญ่ๆ ดังนี้

- 2.1 การนิเทศภายในกลุ่ม สามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี
 - 2.1.1 การประชุมชี้แจงให้ทราบถึงความเคลื่อนไหว
 - 2.1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคนวัตกรรมการสอนใหม่ๆ
 - 2.1.3 การจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า
 - 2.1.4 การร่วมสัมมนาลักษณะสมาคมเครือข่ายวิชาชีพ
 - 2.1.5 การเยี่ยมสถานศึกษา/ครูต้นแบบแห่งอื่นๆ
- 2.2 การนิเทศเป็นรายบุคคล สามารถทำได้หลายวิธีเช่นเดียวกัน

2.2.1 การตรวจบันทึกการสอน เป็นการเตรียมความพร้อมก่อน
การสอบ

2.2.2 การเยี่ยมชั้นเรียน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้สอน

2.2.3 การสังเกตการสอน

2.2.4 การให้คำปรึกษา

ขั้นที่ 3 ขั้นประเมินผล/สรุปผล เป็นการประเมินผลและสรุปผลการ
ดำเนินงานนิเทศภายใน จากการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ตามกรอบการปฏิรูปการ
เรียนรู้ที่ครูอาจารย์นำไปจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การ
ประเมินผลอาจทำได้หลายวิธี เช่น การประเมิน โครงการ การวิเคราะห์ การวิจัย ฯลฯ เพื่อนำ
ผลสรุปที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนางานการนิเทศภายในโอกาสต่อไป

4.5 บทบาทของบุคลากรการนิเทศกรองทอง จิตรเดชากุล (2550, หน้า 5)
กล่าวถึงบทบาทของบุคลากรนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

บุคลากรการนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของ
สถานศึกษาแต่ละแห่งมีบทบาทและภารกิจสำคัญ ดังนี้

4.5.1 บทบาทในการส่งเสริมและการจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อ
เกิดการพัฒนาตนเอง สามารถดำเนินงานตามนโยบายได้ถูกต้อง ทำหน้าที่นิเทศภายในโรงเรียน
ได้อย่างสมบูรณ์

4.5.2 บทบาทในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อพัฒนา
ศักยภาพครูโดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่มี
ประสิทธิภาพ นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับครูในโรงเรียน

4.5.3 บทบาทในการจัดประชุมอบรม มีการจัดประชุมอบรมในรูปแบบ
ต่างๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้อง
ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรมในการพัฒนาวิชาชีพ นำทักษะความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ

4.5.4 บทบาทในการติดตามประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ครูพัฒนาศักยภาพให้
ดีขึ้น การประเมินเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข ให้เกิดการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์

4.6 บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ

4.6.1 กำหนดนโยบายของการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น ส่งเสริมให้ใช้
กระบวนการกลุ่มในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นต้น

4.6.2 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและเรื่องอื่นๆ ที่
ครูส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานใน
หน้าที่ครูตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

4.6.3 ปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ตามแผนการนิเทศของสถานศึกษา

4.6.4 เปิดโอกาสให้คณะครู มีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายใน
โรงเรียน และมีการประเมินตนเอง

4.6.5 สรุปและเผยแพร่ผลงานที่ประสบความสำเร็จ

4.7 บทบาทของผู้รับการนิเทศ

4.7.1 ร่วมกิจกรรมในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดทำแผนการนิเทศ
ภายในโรงเรียน

4.7.2 นำแนวทางที่ได้รับจากการนิเทศไปแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน

4.7.3 เสนอปัญหาต่อผู้นิเทศเมื่อพบปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อ
ร่วมกันหาแนวทางแก้ไข

4.7.4 ให้ความร่วมมือในการประเมินผลการนิเทศ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในจำเป็นต้องอาศัยตาม
ขั้นตอน การเตรียมการ การดำเนินการนิเทศภายในและการประเมินผล/สรุปผล เป็นระบบและ
ต่อเนื่อง ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่ร่วมวางแผน ร่วมวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยต่างๆ เพื่อที่จะ
กำหนดจุดบกพร่องที่ต้องแก้ไข ร่วมมือกันหาแนวทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนา ร่วมปฏิบัติ
ร่วมกันประเมินผล เพื่อที่จะให้เกิดการร่วมมือประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้รับการนิเทศ
และผู้นิเทศให้เป็นไปตามกระบวนการ

5. การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching)

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553 ช;1) นำเสนอว่า การนิเทศแบบสอนแนะ
(Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครู โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตาม
เป้าหมายของงานหรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และหรือการได้รับการ
อบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสอนแนะมีลักษณะเป็นกระบวนการมี
เป้าหมายที่ต้องการไปถึง 3 ประการ คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนาความรู้ทักษะ
หรือความสามารถในการทำงานและการประยุกต์ใช้ทักษะ หรือความรู้ในการทำงานที่ตั้งอยู่บน
หลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) โดยยึดหลักว่าไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้อง
เรียนไปพร้อมกันเพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ขั้นตอนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ขั้นตอนการนิเทศแบบสอนแนะ
เพื่อเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพ
การศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น มีขั้นตอนหลักสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการสอนแนะ การเตรียมการก่อนการสอน
แนะเป็นการเตรียมองค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการสอนแนะ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ครู
สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำ ให้
คำปรึกษา ช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้สอนแนะจะ
เสนอแนะแล้ว ต้องให้ครูได้วิเคราะห์ตนเอง ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
ในสภาวะแวดล้อมต่างๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป
การสอนแนะจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ตระหนักว่าการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้นั้นจะต้องใช้วิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมี
คุณภาพจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ขณะเดียวกันผู้ให้การสอนแนะจะได้ข้อมูล

ความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้น การสอนแนะที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศ และความสามารถในการรับการนิเทศ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมหลายประการด้วยกัน ผู้สอนแนะควรจะต้องเป็นผู้รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้ และจะต้องมีการขวนขวายหาข้อมูลความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนแนะ จะต้องมีความพร้อมก่อนการสอนแนะ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการสอนแนะ ขั้นตอนการดำเนินงานสอนแนะเป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้สอนแนะ ช่วยให้ครูนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ หรือที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามศักยภาพหรือความสามารถของครูแต่ละคน เป็นการพัฒนากลุ่มครูจำนวนน้อยหรือรายบุคคลอย่างเข้มข้น ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เช่น การสังเกตการสอนในชั้นเรียน พิจารณาผลงานนักเรียนร่วมกันกับครู เป็นการพัฒนาในบริบทการทำงานในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการสอนแนะ การสรุปผลการสอนแนะเป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์ หรือผู้ให้การสอนแนะเปิดโอกาสให้ครูได้สรุปผลการสอนแนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้งว่า ความรู้ความเข้าใจใหม่ที่ได้รับการสอนแนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่นๆ เช่น จัดหาเอกสารมาให้ศึกษา ประสานงานกับบุคคลอื่นๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

สรุปได้ว่า การสอนแนะเป็นวิธีการที่มีส่วนช่วยให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย หรือช่วยให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่และหรือที่ได้รับการอบรมมาสู่การปฏิบัติได้ เพื่อให้การสอนแนะประสบผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 23 ใช้แนวทางการพัฒนา 3 แนวทางประกอบด้วย 1) การศึกษาดูงาน 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 3) การนิเทศภายในในวงรอบที่ 2 ใช้การนิเทศแบบสอนแนะ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการประสบความสำเร็จบรรลุตามความมุ่งหมายของการวิจัย

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ช่วยในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดการเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเข้าเป็นเรื่องเดียวกันอย่างกลมกลืน คลอบคลุมความรู้ ความคิด ทักษะและประสบการณ์ของผู้เรียนโดยมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนและสาระการเรียนรู้ เพื่อทำให้ผู้เรียนมีความสนใจ

ในการแสวงหาความรู้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะองค์รวม เกิดความรู้ที่มีความหมาย เกิดการ
รู้แจ้ง รู้จริงและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้

1. หลักสูตรการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 การจัดการศึกษา
มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตาม
อัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้และการบูรณาการตามความ
เหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้(กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 7-8)

1.1.1 มีความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม
ได้แก่ ครอบครัวชุมชน และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของ
สังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น
ประมุข

1.1.2 ความรู้ และทักษะด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้
ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องของการจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จาก
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

1.1.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย และการ
ประยุกต์ใช้

1.1.4 ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาเน้นการใช้อย่าง
ถูกต้อง

1.1.5 ความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข
จากกฎหมายดังกล่าว สถานศึกษาต้องจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ
ให้สัมพันธ์กับข้อกำหนดเหล่านี้

1.2 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดแนว
ทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังด้านปัญญา พัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถในการ
คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ โดยการปลูกฝัง
ให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง เข้าใจตัวเอง เห็นอกเห็นใจคนอื่น สามารถแก้ปัญหาได้อย่าง
เหมาะสม ฉะนั้น สถานศึกษาจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ หาแนวทางแก้ไข
ด้วยการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่างๆ มีกระบวนการจัดการเรียนรู้และวิธีการที่หลากหลาย
ผู้สอนต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญาของผู้เรียนเน้นการ
จัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จาก
การปฏิบัติจริงซึ่งแนวทางการจัดการเรียนรู้แต่ละช่วงชั้นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551 พอสรุปได้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 หน้า 21)

1.2.1 ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6) การศึกษาระดับนี้เป็น
ช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ
ทักษะการคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็น

มนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม โดยเน้นจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

1.2.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3) เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัดและความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัว มีทักษะในการคิดวิจารณ์ญาณ คิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

1.2.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6) การศึกษาระดับนี้เน้นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้าน สนองตอบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในการใช้วิทยาการและเทคโนโลยี ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ มุ่งพัฒนาตนและประเทศตามบทบาทของตน สามารถเป็นผู้นำ และผู้ให้บริการชุมชนในด้านต่างๆ

กล่าวโดยสรุปข้างต้น การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวดที่ 4 การจัดการศึกษา และหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการต้องเชื่อมโยง ความรู้ มาตรฐานและตัวชี้วัดที่หลักสูตรกำหนดแล้วนำมาจัดการเรียนรู้ให้เป็นเรื่องเดียวกัน โดย มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรมสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

2. ความหมายการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนซึ่งมีเหตุผลในการที่จะจัดการ เรียนรู้แบบบูรณาการ คือ 1) สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันนั้นจะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ กันกับศาสตร์ในสาขาต่างๆ ผสมผสานกันทำให้ผู้เรียนที่เรียนรู้ศาสตร์เดี่ยวๆ มาไม่สามารถนำ ความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาได้ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจะช่วยให้สามารถนำ ความรู้ ทักษะจากหลายๆศาสตร์มาแก้ปัญหาได้กับชีวิตจริง และ 2) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณา การ ทำให้เกิดความสัมพันธ์เชื่อมโยงความคิดรวบยอดของศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกันทำให้เกิดการ ถ่ายโอนการเรียนรู้ (Transfer of Learning) ของศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกันทำให้ผู้เรียนมองเห็น ประโยชน์ของสิ่งที่เรียนและนำไปใช้จริงได้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจะตอบสนองต่อ ความสามารถในหลายๆ ด้านของผู้เรียนช่วยสร้างความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการ หลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ ดังนี้

กลุ่มพัฒนากระบวนการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 13) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง การจัดการเรียนรู้โดยการนำสาระการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน นำมาจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะที่เป็นองค์รวม และสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีหลายแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมกับผู้เรียนและสาระการเรียนรู้

ปรีชา พุทธลา (2555, หน้า 5) ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม จัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบหรือวิธีการที่หลากหลายเน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และมีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยประเมินจากการปฏิบัติ (Performance Assessment) และประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment)

กวรรณ ศิริสานต์ (2556, หน้า 3) ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง การสอนโดยใช้เรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือวิชาใดวิชาหนึ่งเป็นแกนหลักแล้วสอนเชื่อมโยงให้สัมพันธ์กับเรื่องหรือวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างกลมกลืน เพื่อให้เหมาะสมกับการประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง การสอนบูรณาการเป็นการสอนที่เน้นองค์รวมของเนื้อหาวิชามากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละวิชา และเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าการสอนเนื้อหาของครู

สุพรรณิการ์ आयुวัฒน์ (2556, หน้า 35) ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง การจัดการเรียนรู้โดยใช้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในวิชาต่างๆ มากกว่าหนึ่งวิชาขึ้นไป เพื่อแก้ปัญหาหรือแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทำให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้ความคิด และประสบการณ์ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ในเวลาเดียวกัน ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจลักษณะองค์รวม

ทิศนา แคมมณี (2557, หน้า 147) ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง การนำเนื้อหาสาระที่มีความเกี่ยวข้องกันมาสัมพันธ์ให้เป็นเรื่องเดียวกัน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะที่เป็นองค์รวม

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559, หน้า 1) ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มีความเชื่อมโยงตั้งแต่หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ที่ครอบคลุมความรู้ ความคิด ทักษะและประสบการณ์ที่มีความหมายอย่างหลากหลายและสัมพันธ์เป็นองค์รวม เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง สอดคล้องกับความเป็นจริงในการดำเนินชีวิต

สรุป การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเนื้อหาวิชาต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเข้าเป็นเรื่องเดียวกันอย่างกลมกลืน ครอบคลุมความรู้ ความคิด ทักษะและประสบการณ์ของผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมกับผู้เรียนและสาระการเรียนรู้เพื่อทำให้ผู้เรียนมีความสนใจในการ

แสวงหาความรู้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะองค์รวม เกิดความรู้ที่มีความหมาย เกิดการรู้แจ้งรู้จริงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในชีวิตประจำวัน

3. ประเภทของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

นักวิชาการศึกษาได้แบ่งประเภทของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ไว้ดังนี้
 ธรรมนูญ แท่นแก้ว (2556, หน้า 11 - 12) ได้สรุปลักษณะของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. การบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ แบบนี้จะกำหนดหัวข้อเรื่อง (Theme) ขึ้นมาก่อนแล้วนำเนื้อหาจากวิชาต่างๆ มาเชื่อมโยงให้สัมพันธ์สอดคล้องกับเรื่องที่กำหนด การบูรณาการแบบสหวิทยาการสามารถจัดทำได้ ดังนี้

- 1.1 การกำหนดหัวข้อเรื่อง (Theme) ได้แก่ การสร้างหัวข้อเรื่อง โดยมีหลักในการกำหนดเรื่อง ดังนี้
 - 1.1.1 เป็นเรื่องที่คุณเรียนสนใจและมีโอกาสได้เลือกเรียน
 - 1.1.2 เป็นเรื่องที่สามารถโยงความสัมพันธ์ได้หลายวิชาหรือหลายกลุ่มประสบการณ์
 - 1.1.3 เป็นเรื่องที่คุณเรียนมีประสบการณ์เดิมอยู่แล้ว สอดคล้องกับชีวิตจริงและมีความหมายต่อผู้เรียน
 - 1.1.4 เป็นเรื่องที่มีแหล่งความรู้ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าอย่างหลากหลายเชื่อมโยงระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นกับความรู้ที่เป็นสากล
 - 1.1.5 เป็นเรื่องที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน
 - 1.1.6 การตั้งชื่อเรื่องต้องทันสมัยและน่าสนใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากรู้อยากเรียน
 - 1.1.7 ตัวอย่างการตั้งชื่อเรื่อง “บ้านแสนสุข” “โรคร้ายที่ใกล้ตัว” “นักสืบชุมชนค้นหาคนดี” “ชีวิตกับสิ่งแวดล้อม”

1.2 การเชื่อมโยงสาระวิชากับหัวข้อเรื่องเมื่อครูกำหนดหัวข้อเรื่องแล้วการนำเนื้อหาวิชามาเชื่อมโยงกันให้เกิดความสมดุลหรือเกิดความสมบูรณ์ของเรื่องนั้น ครูต้องวิเคราะห์หลักสูตรจากคำอธิบายหลักสูตรในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งในคำอธิบายหลักสูตรจะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ เนื้อหา กิจกรรม และจุดประสงค์การเรียนรู้ แล้ววิเคราะห์หัวข้อเนื้อหาส่วนใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำหนด ในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสาระการเรียนรู้จากวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ ครูต้องคำนึงถึงความสมบูรณ์ของเรื่องเพื่อสอดคล้องกับท้องถิ่นและต้องเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของจุดประสงค์การเรียนรู้หรือหลอมจุดประสงค์การเรียนรู้ของเรื่องนั้นเข้าด้วยกัน จึงออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป

2. การบูรณาการแบบพหุวิทยาการ (Multidisciplinary) เป็นการนำเรื่องหรือเนื้อหาต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ไปบูรณาการสอดแทรกไว้ในวิชาแกนหลัก ตัวอย่าง

เช่น ครูต้องการสอนเนื้อหาเรื่อง “การอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม” โดยการนำไปบูรณาการ สอดแทรกในวิชาภาษาไทยซึ่งเป็นวิชาแกนหลัก โดยแทรกอยู่ในทักษะทางภาษาทั้ง 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการฟังให้ผู้เรียนฟังเรื่องการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ทักษะการพูดให้ผู้เรียน ฝึกพูดเล่าเรื่องการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ทักษะการอ่านให้ผู้เรียนอ่านบทความเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม และทักษะการเขียนให้ผู้เรียนเขียนเรียงความเรื่องการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ทิศนา แคมมณี (2557, หน้า 147)ได้แบ่งประเภทของการจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการไว้ดังนี้

1. การบูรณาการภายในวิชา (Intradisciplinary) เป็นการนำเนื้อหาสาระ ในวิชาเดียวกัน หรือกลุ่มประสบการณ์เดียวกันมาสัมพันธ์กัน เช่น ในวิชาภาษาไทยมีเนื้อหาสาระ เกี่ยวกับการอ่าน การเขียนคำประพันธ์ การพุดจูงใจ ไวยากรณ์ และวรรณคดี ฯลฯ แทนที่ผู้สอน จะสอนเนื้อหาสาระทีละเรื่องแยกจากกัน ผู้สอนสามารถนำสาระทุกเรื่องมาสัมพันธ์กันเป็นเรื่อง เดียว โดยเลือกการศึกษาวรรณคดีเรื่อง “พระอภัยมณี” เป็นแกนหรือเป็นหัวข้อหลัก (Theme) ในการศึกษาเรื่องพระอภัยมณี ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องราว ความงามของภาษา การเขียนคำ ประพันธ์(กลอน) การใช้ไวยากรณ์ในคำประพันธ์ การอ่านให้ไพเราะ ชาบซึ้งและการพุดจูงใจให้ เยอาชนหันมาสนใจวรรณคดีไทย เป็นต้น

2. การบูรณาการระหว่างวิชา (Interdisciplinary) เป็นการนำเนื้อหา สาระของหลายๆ วิชามาสัมพันธ์ให้เป็นเรื่องเดียวกัน ตัวอย่างเช่น นำเนื้อหาสาระของวิชา ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศิลปะ และดนตรีมาประสานสัมพันธ์เป็นเรื่อง เดียวกัน ภายใต้หัวข้อเรื่อง(Theme) ที่เลือก

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559, หน้า 12) ได้แบ่งการจัดการ เรียนรู้แบบบูรณาการออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ เชื่อมโยงมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ในกลุ่มสาระนั้นๆ เข้าด้วยกัน เพื่อ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราว ประเด็น ปัญหา หัวข้อ หรือประสบการณ์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งโดยปกติ ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้โดยครูผู้สอนในกลุ่มสาระนั้นๆ ไม่เกี่ยวข้องกันกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ อื่นๆ

2. การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ เชื่อมโยงมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ตั้งแต่สองกลุ่มสาระการเรียนรู้ขึ้นไป เข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราว ประเด็น ปัญหา หัวข้อ หรือประสบการณ์เรื่องใด เรื่องหนึ่ง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ อย่างเข้าใจลึกซึ้ง รู้แจ้ง และรู้จริง สามารถ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้โดยมีวิธีการบูรณาการได้ดังนี้

2.1 การบูรณาการแบบสอดแทรก (Infusion Instruction) เป็นการ จัดการเรียนรู้ในลักษณะที่ครูผู้สอนในกลุ่มสาระใดสาระหนึ่งสอดแทรกกลุ่มสาระอื่นๆ ในการ จัดการเรียนรู้ของตน

2.2 การบูรณาการแบบคู่ขนาน (Parallel Instruction) เป็นการจัดการเรียนรู้โดยครูผู้สอนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมุ่งจัดการเรียนรู้ในหัวเรื่อง ประเด็น ปัญหา เรื่องราวเดียวกันแต่ต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ และต่างคนต่างจัดการเรียนรู้ของตนเอง

2.3 การบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary Instruction) เป็นการจัดการเรียนรู้บูรณาการแบบคู่ขนาน แต่มีการมอบหมายภาระงาน/ชิ้นงาน หรือโครงการร่วมกัน

2.4 การบูรณาการข้ามกลุ่มสาระ หรือการจัดการเรียนรู้เป็นคณะ (Transdisciplinary Instruction) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกันสอนเป็นคณะหรือเป็นทีม มีการวางแผนปรึกษาหารือร่วมกันโดยกำหนดหัวเรื่อง ความคิดรวบยอดหรือปัญหาร่วมกัน แล้วร่วมกันจัดการเรียนรู้ มีผู้เรียนเป็นกลุ่มเดียวกัน

สรุปว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสามารถแบ่งออกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์ของนักวิชาการศึกษา ซึ่งนักการศึกษาส่วนมากใช้เนื้อหาวิชาเป็นหลักในการแบ่งประเภท หรือใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นหลักในการแบ่งประเภท ทั้งนี้โดยทั่วไปการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมักจะใช้กลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นหลักในการจัดประเภท ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 2) การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

4. ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการมีขั้นตอนในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดบูรณาการเป็นขั้นตอนที่สำคัญและบรรลุผลสำเร็จ ในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการนั้นได้มีนักศึกษากำหนดขั้นตอนในการสอนแบบบูรณาการไว้ ดังต่อไปนี้

สำลี ริกสุทธิ (2553, หน้า 57) กล่าวถึงขั้นตอนการจัดทำการบูรณาการเนื้อหาและการจัดการเรียนการสอนว่า ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร เป็นการหาความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อนำมากำหนดเป็นปัญหาหรือหัวเรื่องในการเรียนการสอน 2) วิเคราะห์หลักสูตร เป็นการศึกษาค้นจุดประสงค์ของวิชาหลักและวิชารองที่จะนำมาบูรณาการ จะทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนในการดำเนินการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดและประเมินผล 3) จัดทำกำหนดการสอน เป็นการวางแผนการสอนแบบกว้างๆ โดยนำรายละเอียดที่ได้จากการวิเคราะห์คำอธิบายในหลักสูตรมาแยกย่อยเนื้อหา จุดประสงค์ กิจกรรม รวมทั้งกำหนดคาบในการสอน ซึ่งกำหนดการสอนแบบบูรณาการจะเพิ่มช่องบูรณาการและมีเนื้อหาบูรณาการแบบภายในวิชาหรือเนื้อหาบูรณาการระหว่างวิชาต่างๆ เข้าไปด้วย 4) เขียนแผนการสอน เป็นการกำหนดรายละเอียดของการสอนตั้งแต่ต้นจนจบ ประกอบด้วย สาระสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยยึดหลักความสอดคล้องของแต่ละวิชาในการเรียนการสอนในช่วงเวลาเดียวกัน 5) ปฏิบัติการสอน เป็นการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ในแผนการสอน โดยมีการสังเกตพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน ความสอดคล้องสัมพันธ์กันของการจัดกิจกรรมการ

เรียนการสอน รวมทั้งผลสำเร็จของการสอนตามจุดประสงค์ เป็นต้น โดยมีการบันทึกจุดเด่นและข้อปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อไปและ 6) ประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการสอน เป็นการนำผลที่ได้จากการบันทึกรวบรวมไว้ในขณะปฏิบัติการสอนมาวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอนแบบบูรณาการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุพรรณิการ์ อายุวัฒน์ (2556, หน้า46-47) ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามรูปแบบการสอนแบบบูรณาการ 2 วิธี คือ 1) วิธีที่หนึ่ง เลือกหัวเรื่อง (Theme) ก่อนแล้วดำเนินการพัฒนาหัวเรื่องให้สมบูรณ์มีกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมให้ชัดเจนกำหนดแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่จะใช้ในการค้นคว้าและเรียนรู้ และพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและอื่นๆ ตามลำดับ และ 2) วิธีที่สอง เลือกจุดประสงค์รายวิชาจาก 2 รายวิชาขึ้นไปก่อนแล้วนำมาสร้างเป็นหัวเรื่องที่ร่วมกันระหว่างจุดประสงค์ที่เลือกไว้กำหนดแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่ใช้ในการค้นคว้าและเรียนรู้และพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและอื่นๆ ตามลำดับ ซึ่งมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วิธีที่หนึ่ง เลือกหัวเรื่องก่อน มี 8 ขั้นตอน ดังนี้
 - ขั้นที่ 1 เลือกหัวเรื่อง โดยวิธีต่อไปนี้
 1. ระดมสมองของครูและนักเรียน
 2. เน้นที่การสอดคล้องกับชีวิตจริง
 3. ศึกษาเอกสารต่างๆ
 4. ทำหัวเรื่องให้แคบลง โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับชีวิตจริง
 - ขั้นที่ 2 พัฒนาหัวเรื่อง ดังนี้
 1. เขียนวัตถุประสงค์ โดยกำหนดความรู้และความสามารถที่ต้องการจะให้เกิดแก่ผู้เรียน เขียนวัตถุประสงค์ในลักษณะที่จะช่วยให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างวิชา กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนเพื่อนำไปสู่กิจกรรม
 2. กำหนดเวลาในการสอนให้เหมาะสมกับกำหนดเวลาต่างๆ ตามปฏิทินของโรงเรียน เช่น จะสอนเมื่อใด ใช้เวลาเท่าไร ยืดหยุ่นได้หรือไม่ ต้องใช้เวลาออกสำรวจหรือทำกิจกรรมนอกห้องเรียนหรือไม่ ฯลฯ
 3. จัดทำเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการกระทำกิจกรรม
 - ขั้นที่ 3 ระบุทรัพยากรที่ต้องการ ควรคำนึงถึงทรัพยากรที่หาได้ง่าย
 - ขั้นที่ 4 พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้
 1. พัฒนากิจกรรมที่ช่วยให้เกิดความเชื่อมโยงกับเนื้อหาวิชาอื่น
 2. ตั้งจุดมุ่งหมายของกิจกรรมให้ชัดเจน
 3. เลือกวิธีที่ครูวิชาต่างๆ จะทำงานร่วมกันเพื่อเชื่อมโยงระหว่างวิชา
 4. เลือกวิธีการสอนที่จะใช้
 5. สร้างเอกสารแนะนำการปฏิบัติกิจกรรม
 6. สิ่งที่ครูควรจะต้องเตรียมล่วงหน้า อาจประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ คือ ใบความรู้ ใบงาน แบบบันทึก สื่อและอุปกรณ์อื่นๆ แบบประเมิน ฯลฯ

ขั้นที่ 5 ดำเนินการตามกิจกรรมการเรียนการสอนที่เตรียมไว้ โดย

1. พยายามปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ แต่อาจปรับกิจกรรมตามความสนใจของนักเรียน

2. ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตลอดหน่วยการเรียนรู้

3. ร่วมมือกับครูผู้อื่น มีการพบปะกันเป็นระยะเพื่อตรวจสอบ

ความก้าวหน้า

ขั้นที่ 6 ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน โดยครูควรกระทำตลอดเวลาเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ครูอาจให้นักเรียนประเมินผลตนเองก็ได้ ครูควรใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง เช่น สังเกต วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียน ตรวจสอบผลงาน ทดสอบ ประเมินจากการนำเสนอรายงานหรือผลงานของนักเรียน ประเมินจากการแสดงนิทรรศการของนักเรียน การสัมภาษณ์นักเรียน ฯลฯ

ขั้นที่ 7 ประเมินกิจกรรมการเรียนการสอน โดยครูสำรวจจุดเด่น จุดด้อยของกิจกรรม แล้วบันทึกไว้เพื่อนำไปปรับปรุง

ขั้นที่ 8 แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างครูด้วยกันเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา กิจกรรมในครั้งต่อไป

2. วิธีที่สอง เลือกจุดประสงค์การเรียนรู้ก่อน มี 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกจุดประสงค์การเรียนรู้จาก 2 รายวิชาขึ้นไป ที่จะนำมาบูรณาการกันโดยจะต้องพิจารณาว่าจุดประสงค์นั้นๆ เกี่ยวข้องกันหรือไม่ และเกี่ยวข้องกันอย่างไร ถ้าหากมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหรือไปด้วยกันได้ จึงนำมาบูรณาการกัน

ขั้นที่ 2 นำจุดประสงค์ดังกล่าวในขั้นที่ 1 มาสร้างเป็นหัวเรื่องที่ร่วมกันระหว่างจุดประสงค์ที่เลือกไว้

ขั้นที่ 3 ระบุทรัพยากรที่ต้องการ

ขั้นที่ 4 พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน

ขั้นที่ 5 ดำเนินการตามกิจกรรมการเรียนการสอนที่เตรียมไว้

ขั้นที่ 6 ประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน

ขั้นที่ 7 ประเมินกิจกรรมการเรียนการสอน

ขั้นที่ 8 แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างครูด้วยกัน

ชนิดา ศาสตราโชติ(2557, หน้า20-21) ได้สรุปขั้นตอนการดำเนินการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกหา Theme คณะผู้สอนจะต้องมาร่วมปรึกษาหารือกำหนดหัวข้อ ที่จะศึกษา (Theme) โดยพิจารณาหัวข้อที่เป็นปัญหาควรศึกษาและหาแนวทางแก้ไข ซึ่งเป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องสามารถบูรณาการได้หลายวิชา เช่น ปัญหาโรคเอดส์ ปัญหายาเสพติด การตัดไม้ทำลายป่าการบุกรุกป่าสงวนแห่งชาติปัญหามลภาวะของโลก ฯลฯ

ขั้นที่ 2 พัฒนา Theme คณะผู้สอนช่วยกันคิดประเด็นปัญหาและพิจารณาแต่ละปัญหาเกี่ยวข้องกับวิชาใด ผู้เรียนจะสามารถศึกษาหาความรู้ และค้นคว้าจากไหน

ขั้นที่ 3 หาแหล่งข้อมูลคณะผู้สอนจะต้องรวบรวมเอกสารประกอบการสอนหนังสือเรียน หนังสือค้นคว้าต่างๆ ไว้ในห้องศูนย์วิชาของตนเอง รวบรวมแหล่งข้อมูล เอกสารการศึกษาแนวทางการศึกษาค้นคว้า เพื่อชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียน และเสนอรายชื่อ หนังสือค้นคว้าอ้างอิงให้ห้องสมุดโรงเรียนจัดซื้อจัดหามาให้เพิ่มเติมหรือเสนอแหล่งข้อมูลอื่นๆ ให้ผู้เรียนค้นคว้า

ขั้นที่ 4 การสร้างกิจกรรมและวางแผนกิจกรรม ผู้สอนที่เป็นแกนนำต้องให้ผู้เรียนกำหนดกิจกรรมว่าต้องทำกิจกรรมอะไร มีวัตถุประสงค์อย่างไร กิจกรรมนั้นต้องหลากหลายตอบสนองตามความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียนได้

ขั้นที่ 5 การสร้างกิจกรรมและการดำเนินกิจกรรมตามแผน มอบภาระงานให้ผู้เรียนได้เข้ากลุ่มเลือกประธาน รองประธาน เลขานุการ และกรรมการอื่นๆ ตามความเหมาะสมให้กรรมการประชุมปรึกษาหารือและวางแผนทำกิจกรรมตามความถนัด ความสนใจของตนเองอย่างอิสระผู้เรียนวางแผนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีผู้สอนเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางหรือสอนทักษะที่จำเป็นให้ เช่น ทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการใช้ภาษา ทักษะทางสังคมการทำโครงการนำเสนอโครงการ ฯลฯ ผู้สอนร่วมคณะมีหน้าที่เตรียมสื่ออุปกรณ์ต่างๆ ให้คำปรึกษาเมื่อผู้เรียนเกิดปัญหา ทำหน้าที่ในฐานะแหล่งความรู้และวิทยากร

ขั้นที่ 6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน ในระหว่างที่ผู้เรียนทำการศึกษา ค้นคว้าผู้สอนจะต้องติดตามและบันทึกความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นระยะๆ แนะนำ ตักเตือน เมื่อผู้เรียนมีปัญหา ซึ่งปัญหานั้นอาจมาจากการขาดทักษะในการศึกษาค้นคว้า การขาดทักษะในการทำงาน การขาดความรับผิดชอบหรือกระบวนการกลุ่มยังไม่สมบูรณ์ ไม่รู้แหล่งศึกษาค้นคว้า ฯลฯ ผู้สอนที่เป็นแกนนำมีหน้าที่เติมเต็มความรู้ช่วงนี้ให้

ขั้นที่ 7 ประเมินผลกิจกรรม เมื่อผู้เรียนดำเนินการศึกษาค้นคว้าหรือทำกิจกรรมภายในเวลาที่กำหนด ผู้เรียนต้องนำเสนอความรู้เป็นรูปรายงาน นิทรรศการ การแสดงละครหรือการเสนอโครงการอิสระประเมินตามสภาพจริงซึ่งประเมินความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระความรู้ที่ผู้เรียนค้นพบ ประเมินกระบวนการ ประเมินทักษะทางสังคมและเมื่อผู้เรียนนำเสนอความรู้จะประเมินการใช้ภาษา บุคลิกภาพและรูปแบบการนำเสนอ นอกจากนี้ผู้สอนอาจแนะนำผู้เรียนให้รู้จักประเมินตนเอง ประเมินผลงานของเพื่อนและยอมรับคำติชม ผู้สอนควรให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย เพื่อเป็นความภูมิใจในผลการศึกษาค้นคว้าของบุตรหลาน

ขั้นที่ 8 การแลกเปลี่ยนข้อมูลกิจกรรมขณะที่ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม นำเสนอความรู้ในรูปแบบต่างๆ นั้น ผู้เรียนกลุ่มอื่นจะต้องเป็นผู้ชมผู้ฟัง จะเรียนรู้การทำงานของกลุ่มอื่นๆ ด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลกิจกรรมซึ่งกันและกันสำหรับกลุ่มที่มีผลงานดีเด่น ผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่มเก็บผลงานเข้าแฟ้มสะสมงานของตนเอง เพื่อเป็นความภูมิใจส่วนตัวและผู้สอนก็อาจเก็บผลงานของแต่ละกลุ่มเข้าแฟ้มสะสมงานของครู เพื่อเป็นความภูมิใจของครูและเป็นตัวอย่างในการพัฒนางานของผู้เรียนรุ่นต่อไป

ทศนา แชมมณี (2557, หน้า255-257)ได้นำเสนอขั้นตอนวิธีการการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. เลือกเรื่องที่จะสอนแบบบูรณาการ โดยพิจารณาความเหมาะสมกับท้องถิ่นและความเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน
2. กำหนดจุดประสงค์การสอน เนื้อหาสาระและความคิดรวบยอดในเรื่องนั้นตามความคิดเห็นของผู้สอน โดยพิจารณาถึงความเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนของตน และปัญหาความต้องการของท้องถิ่น
3. ตรวจสอบจุดประสงค์ เนื้อหาสาระ และความคิดรวบยอดที่ผู้สอนกำหนดกับจุดประสงค์และกรอบเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร หากที่กำหนดไว้มีไม่ครบตามที่หลักสูตรกำหนดให้เพิ่มให้ครบ
4. สำรวจพื้นฐานเดิมของผู้เรียน เพื่อจะได้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ให้เชื่อมโยงกับความรู้เดิม และไม่สอนซ้ำในสิ่งที่ผู้เรียนรู้อยู่แล้ว
5. กำหนดแนวการสอนหรือวางยุทธศาสตร์ในการสอนที่จะทำให้การสอนไม่หลงทาง และบรรลุตามจุดประสงค์ครบถ้วน
6. กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนในรายละเอียดโดยอาศัยหลักการเรียนรู้วิธีสอน และเทคนิคการสอนต่างๆ
7. บูรณาการความรู้/สาระ ทักษะ เจตคติ และอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆที่มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันกับสาระและกิจกรรมที่กำหนดไว้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559, หน้า 7 - 19) ได้กำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์หลักสูตร เป็นขั้นตอนสำคัญในการศึกษาโครงสร้างเวลาเรียนของหลักสูตรสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือรายวิชา ศึกษาคำอธิบายรายวิชา ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของระดับชั้น พิจารณาคัดเลือกมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่สัมพันธ์กัน และสามารถมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการร่วมกันได้ เพื่อจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้บูรณาการตลอดภาคเรียน/ปีการศึกษา
2. กำหนดสาระการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้นั้นได้มาจากสาระการเรียนรู้แกนกลาง และสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ที่นำมาบูรณาการในหน่วยการเรียนรู้
3. กำหนดเวลาเรียน การกำหนดเวลาเรียนในแต่ละหน่วยการเรียนรู้บูรณาการควรจัดให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะใช้ในการพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ รวมทั้งเพียงพอที่จะให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้
4. จัดทำโครงสร้างหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ เป็นการกำหนดโครงสร้างขอบข่ายของการจัดการเรียนรู้บูรณาการ ช่วยให้เห็นภาพรวมของการจัดการเรียนรู้แต่ละชั้นตลอดภาคเรียน/ปี ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้จำนวนเท่าใด มีสาระการเรียนรู้ใดบ้าง แต่ละ

หน่วยการเรียนรู้จะพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ใดบ้าง และใช้เวลาเท่าไร โดยดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 ออกแบบหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้บูรณาการโดยทั่วไป มี 2 วิธี คือ

วิธีที่ 1 เริ่มต้นด้วยการกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง(Theme) มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประเด็น/หัวเรื่อง(Theme) ให้น่าสนใจ เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน โดยกำหนดประเด็น/หัวเรื่องที่ชัดเจน เป็นชื่อหน่วยการเรียนรู้ เช่น รัชกาลสี่แควดล้อม ภาษาสร้างสรรค์ชีวิต Communication สร้างสรรค์ประดิษฐ์ สุขภาพดีไม่มีขาย ฯลฯ

2. กำหนดเนื้อหา/สาระการเรียนรู้ที่ครอบคลุมสอดคล้องกับประเด็น/หัวเรื่อง(Theme) และเหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียนเพียงพอที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ภาพรวมจากการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้นั้นๆ

3. พิจารณามาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในหลักสูตรฯ ที่สอดคล้องกับเนื้อหา หรือสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในข้อ 2 (อาจจะบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ/หรือระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้)

4. พัฒนาหน่วยการเรียนรู้(ระบุมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดสาระสำคัญ/ความคิดรวบยอดสาระการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ชิ้นงาน/ภาระงาน การวัดและประเมินผลรวมทั้งสร้างเครื่องมือวัด กิจกรรมการเรียนรู้ และสื่อและแหล่งการเรียนรู้)

5. ประเมินหน่วยการเรียนรู้โดยเพื่อนครู ฝ่ายวิชาการ ผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุง

6. นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

วิธีที่ 2 เริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ในระดับชั้นนั้นๆ ที่สัมพันธ์กัน มีขั้นตอน ดังนี้

1. จัดกลุ่มมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ในระดับชั้นที่สอน ที่สัมพันธ์กัน เป็นหน่วยการเรียนรู้(อาจจะบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ/หรือระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้)

2. ตั้งชื่อหน่วยการเรียนรู้ให้น่าสนใจ เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน

3. พัฒนาหน่วยการเรียนรู้ โดยระบุมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดสาระสำคัญ/ความคิดรวบยอดสาระการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ชิ้นงาน/ภาระงาน การวัดและประเมินผลรวมทั้งสร้างเครื่องมือวัด กิจกรรมการเรียนรู้ และสื่อและแหล่งการเรียนรู้

4. ประเมินหน่วยการเรียนรู้ โดยเพื่อนครู ฝ่ายวิชาการ ผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุง

5. นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

4.2 ดำเนินการจัดทำโครงสร้างหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ การจัดทำ
โครงสร้างหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ ดำเนินการได้ 2 กรณี ดังนี้
กรณีที่ 1 หน่วยการเรียนรู้บูรณาการครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครบทุก
มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ดังตาราง 1

ตาราง 1 โครงสร้างหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ ระดับชั้น.....(กรณีที่ 1)

ชื่อ หน่วย	มาตรฐานการ เรียนรู้และ ตัวชี้วัด(รหัส)	กลุ่มสาระ การเรียนรู้	สาระสำคัญ/ความคิด รวบยอด	ชั้นงาน/ ภาระงาน	เวลา (ชั่วโมง)

ที่มา : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559, หน้า 9)

กรณีที่ 2 หน่วยการเรียนรู้บูรณาการบางกลุ่มสาระการเรียนรู้
บางมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด และหน่วยการเรียนรู้ตามธรรมชาติของวิชา ดังตาราง 2
ตาราง 2 โครงสร้างหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ ระดับชั้น..... (กรณีที่ 2)

ชื่อ หน่วย	มาตรฐานการ เรียนรู้และ ตัวชี้วัด(รหัส)	กลุ่มสาระ การเรียนรู้	สาระสำคัญ/ความคิด รวบยอด	ชั้นงาน/ ภาระงาน	เวลา (ชั่วโมง)

หน่วยการเรียนรู้ตามธรรมชาติวิชา

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ชื่อ หน่วย	มาตรฐานการ เรียนรู้และ ตัวชี้วัด(รหัส)	กลุ่มสาระ การเรียนรู้	สาระสำคัญ/ความคิด รวบยอด	ชั้นงาน/ ภาระงาน	เวลา (ชั่วโมง)

ตาราง 2 (ต่อ)

กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์					
ชื่อหน่วย	มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด(รหัส)	กลุ่มสาระการเรียนรู้	สาระสำคัญ/ความคิดรวบยอด	ชิ้นงาน/ภาระงาน	เวลา (ชั่วโมง)
ฯลฯ					

ที่มา : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559, หน้า 9)

จากตารางโครงสร้างหน่วยการเรียนรู้ แต่ละคอลัมน์ มีที่มาและความหมาย ดังนี้

ชื่อหน่วยการเรียนรู้ ควรตั้งชื่อหน่วยการเรียนรู้ที่น่าสนใจ เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน

มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดได้มาจากการจัดกลุ่มมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดในระดับชั้นที่สอนที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจจะนำมาจากกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาจัดเป็นหน่วยการเรียนรู้เดียวกัน

สาระการเรียนรู้ เป็นสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่นำมาบูรณาการเป็นหน่วยการเรียนรู้

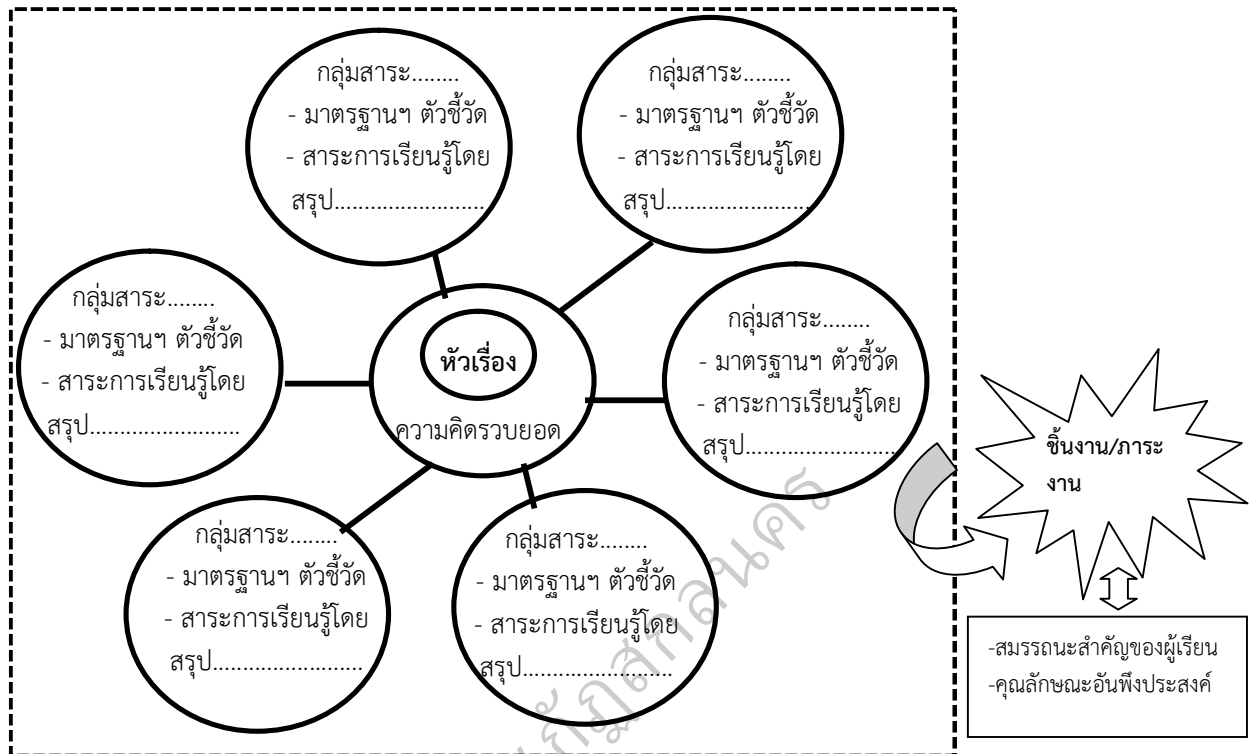
สาระสำคัญ/ความคิดรวบยอด เป็นแก่นความรู้ที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนรู้ผ่าน มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่ระบุอยู่ในหน่วยการเรียนรู้

กลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนด นำมาจัดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นหน่วยการเรียนรู้

ชิ้นงาน/ภาระงานเป็นหลักฐาน/ร่องรอยที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน และสะท้อนคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้

เวลา เป็นเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้

โดยแต่ละหน่วยการเรียนรู้ควรจัดทำแผนผังบูรณาการด้วยซึ่งรูปแบบของแผนผังการบูรณาการอาจจะเป็นดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แผนผังการบูรณาการ

ที่มา : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559, หน้า 11)

5. การจัดการเรียนรู้ เป็นการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ลงมือปฏิบัติจริงในชั้นเรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่วางไว้ โดยมีรายละเอียดตามประเด็นต่อไปนี้

5.1 ชื่อหน่วยการเรียนรู้

5.2 สาระสำคัญ/ความคิดรวบยอด

5.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่นำมาบูรณาการ และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

5.4 สาระการเรียนรู้(ความรู้-ทักษะ)

5.5 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน(ความสามารถในการสื่อสาร/ความสามารถในการคิด/ความสามารถในการแก้ปัญหา/ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต/ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี)

5.6 คุณลักษณะอันพึงประสงค์(แยกเป็นคุณลักษณะของวิชา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรฯ)(รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์/ซื่อสัตย์สุจริต/มีวินัย/ใฝ่เรียนรู้/อยู่อย่างพอเพียง/มุ่งมั่นในการทำงาน/รักความเป็นไทย/มีจิตสาธารณะ)

5.7 ชิ้นงาน/ภาระงาน(ชิ้นงาน/ภาระงานระหว่างเรียนตามตัวชี้วัด และชิ้นงาน/ภาระงานรวบยอดเป็นผลงานภาพรวมของหน่วยการเรียนรู้)

5.8 การวัดและประเมินผล(ชิ้นงาน/ภาระงาน -วิธีวัด -เครื่องมือวัด -เกณฑ์การให้คะแนน -เกณฑ์การผ่านรายบุคคล -เกณฑ์การผ่านรายกลุ่ม)

5.9 กิจกรรมการเรียนรู้(นำเข้าสูบทเรียน กิจกรรมได้รับความรู้ สรุปและนำเสนอ ครึ่งละกี่ชั่วโมง ตามตารางสอน)

5.10 สื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้

5.11 เครื่องมือวัด และแบบบันทึกคะแนน เช่น Ribrics แบบสังเกต แบบทดสอบ แบบบันทึกสรุปคะแนนของนักเรียนแต่ละคน ฯลฯ

6. เตรียมสื่อ/แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่น สื่อเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงความหมายการถ่ายทอดของครู และผู้เรียนให้สามารถเข้าใจและเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น รวมทั้งทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

7. วัดและประเมินผล เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หน่วยบูรณาการ สามารถทำได้ 2 กรณี คือ 1) การวัดและประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ที่บูรณาการ ได้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และครอบคลุมทุกมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 2) การวัดและประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ที่บูรณาการได้บางกลุ่มสาระการเรียนรู้ บางมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

8. นิเทศ กำกับ และติดตามการดำเนินงาน การนิเทศติดตามเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะช่วยให้การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้บูรณาการได้อย่างครบวงจรและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และการชี้แนะ

โดยสรุป จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับลำดับขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของนักวิชาการศึกษาหลายท่านที่ได้กำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ ซึ่งมีลักษณะความคล้ายกันของการจัดการเรียนการสอนที่พอสรุปว่าประกอบด้วย ขั้นนำ ขั้นสอน ขั้นสรุปและประเมินผลซึ่งจะมีลำดับขั้นตอนที่คล้ายกันและสอดคล้องตรงกันกับสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1)การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อแยกแยะให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหา กับพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน แล้วนำมาสร้างหัวเรื่อง 2)กำหนดสาระการเรียนรู้ 3)กำหนดเวลาเรียน 4) จัดทำโครงสร้างหน่วยการเรียนรู้ 5)การจัดการเรียนรู้ 6)เตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ 7)การวัดและประเมินผล และ 8)การนิเทศ กำกับ และติดตามซึ่งสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักทางด้านวิชาการของโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำวิธีและขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษามาเป็นต้นแบบในการจัดการเรียนรู้

5. ประโยชน์และความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ปรีชา พุทธิลา (2555,หน้า 12) ได้สรุปถึงประโยชน์และความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการดังนี้

1. เป็นการบูรณาการระหว่างความรู้ และกระบวนการเรียนรู้เพราะปัจจุบันนี้ ปริมาณความรู้มีมากขึ้นเป็นทวีคูณ รวมทั้งมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นเป็นลำดับ การเรียนการสอนด้วยวิธีการเดิม อาทิ การบอกเล่า การบรรยาย และการท่องจำ อาจจะไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้ ผู้เรียนควรเป็นผู้สำรวจความสนใจของตนเอง ว่าในองค์ความรู้หลากหลายนั้นอะไรคือสิ่งที่ตนสนใจอย่างแท้จริง ตนควรแสวงหาความรู้เพื่อตอบสนองความสนใจเหล่านั้นได้อย่างไร เพียงใดและด้วยกระบวนการเช่นไร ซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. เป็นการบูรณาการระหว่างพัฒนาการทางความรู้ และพัฒนาการทางจิตใจ นั่นคือให้ความสำคัญกับจิตพิสัย เจตคติค่านิยมความสนใจ และสุนทรียภาพแก่ผู้เรียน ในการแสวงหาความรู้ด้วยไม่ใช่เน้นแค่องค์ความรู้ หรือพุทธิพิสัยเพียงอย่างเดียว
3. เป็นการบูรณาการระหว่างความรู้ และการกระทำความสัมพันธ์ของการบูรณาการระหว่างความรู้ และการกระทำมีนัยแห่งความสำคัญ และความสัมพันธ์เช่นเดียวกับที่ได้กล่าวไว้แล้วในข้อที่สอง เพียงแต่เปลี่ยนจิตพิสัยเป็นทักษะพิสัย
4. เป็นการบูรณาการระหว่างสิ่งที่เรียนในโรงเรียน กับสิ่งที่อยู่ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน คือการตระหนักถึงความสำคัญแห่งคุณภาพชีวิตของผู้เรียนว่าเมื่อได้ผ่านกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรแล้ว สิ่งที่เรียนที่สอนในห้องเรียนจะต้องมีความหมาย และคุณค่าต่อชีวิตของผู้เรียนอย่างแท้จริง
5. เป็นการบูรณาการระหว่างวิชาต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เจตคติ และการกระทำที่เหมาะสมกับความต้องการ และความสนใจของผู้เรียนอย่างแท้จริง ตอบสนองต่อคุณค่าในการดำรงชีวิตของผู้เรียนแต่ละคน การบูรณาการความรู้ของวิชาต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อตอบสนองความต้องการ หรือการตอบปัญหาที่ผู้เรียนสนใจ จึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ควรจะทำในขั้นตอนการบูรณาการหลักสูตรและการเรียนการสอน
6. ช่วยให้เกิดการถ่ายโยงการเรียนรู้ (Transfer of Learning) ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาในลักษณะองค์รวม ภาพรวม มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างวิชา และลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาในแต่ละวิชา
7. ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ คุณธรรมค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนอย่างไม่จำกัด เพราะผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ
8. ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยส่งเสริมกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา
9. ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับการปกครองแบบประชาธิปไตย รู้จักการเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น โดยคำนึงถึงความคิดเห็น และผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักช่วยแก้ปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรในการสอนแต่ละวิชา

ธรรมนูญชน แทนแก้ว (2556, หน้า 11) ได้สรุปประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตของบุคคลเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อรู้จักเผชิญและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะแตกต่างกันไปในแต่ละวันแต่ละช่วงชีวิต หรือแต่ละวัย บุคคลย่อมมีวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน แต่ถ้าบุคคลไม่สามารถแก้ปัญหาเพื่อช่วยเหลือตนเองได้ ก็จะทำให้เกิดความลำบากใจ เกิดความกังวล มีความทุกข์อาจเป็นโรคจิต โรคประสาทถ้าร่างกายไม่แข็งแรงด้วยแล้ว ชีวิตก็ขาดความสมบูรณ์ ถือได้ว่าไม่มีการบูรณาการหรือขาดความสมดุลในชีวิตอันจะเป็นแนวทางให้อยู่อย่างมีความสุข ในเรื่องการเรียนการสอนก็เช่นเดียวกัน การเรียนรู้วิชาการหรือประสบการณ์ในชีวิตจริง ปัญหาและประสบการณ์ต่างๆ อาจไม่เป็นไปในแนวเดียวกันทั้งหมดเราจำเป็นต้องใช้ทักษะกระบวนการที่หลากหลายในการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการแก้ปัญหาต่างๆ ในแต่ละวัน สิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงไม่ได้จำกัดว่าจะเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ การเรียนรู้เนื้อหาวิชาต่างๆ ในลักษณะเชื่อมโยงสัมพันธ์กันจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิชา และความสัมพันธ์ของวิชาต่างๆ เหล่านี้กับชีวิตจริงนอกจากนี้ การเรียนการสอนแบบบูรณาการมีประโยชน์ในการขจัดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาต่างๆ ในหลักสูตร ปัจจุบันเราประสบปัญหาในเรื่องที่ให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีเรื่องที่จะต้องเรียนรู้เพิ่มขึ้นจำนวนมากมาย จึงทำให้การเรียนแบบบูรณาการสัมพันธ์กับวิชาสำคัญมากกว่าที่ต่างวิชาต่างเพิ่มเนื้อหาเข้าไป ในหลักสูตรของตน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559, หน้า 5 -6) กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดังนี้

1. เป็นการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตจริง เพราะในชีวิตประจำวันการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ได้แยกส่วนในการใช้องค์ความรู้แต่ใช้ความรู้ที่หลากหลายสาขาที่มีความสัมพันธ์กันต่อการทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งและมีการบูรณาการองค์ความรู้ที่สอดคล้องกันจนงานหรือกิจกรรมที่ทำสำเร็จ
2. ทำให้ครูผู้สอนตามกลุ่มสาระต่างๆ มีกระบวนการทำงานร่วมกัน มีแนวทางการจัดการเรียนรู้บูรณาการที่เกิดจากการวางแผน การจัดการเรียนการสอนร่วมกัน อย่างเป็นระบบครบวงจรตั้งแต่หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล
3. เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน การใฝ่หาความรู้ รู้จักคิดวิเคราะห์ และมีคุณธรรมจริยธรรม
4. ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบบูรณาการเป็นองค์รวม ลดการใช้เวลาเรียนที่มีความซ้ำซ้อนของเนื้อหา และภาระงาน และมีโอกาสทำกิจกรรมนอกห้องเรียนมากขึ้น
5. ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ในห้องเรียนกับความรู้นอกห้องเรียนเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืนไม่เรียนรู้แบบแยกส่วน ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนมากขึ้น
6. ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้เก่ากับความรู้ใหม่ๆ ผ่านสื่อที่หลากหลาย
7. ทำให้ลดภาระงานและเวลาในการเรียนรู้ในห้องเรียน

8. ช่วยให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง
9. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้

กล่าวโดยสรุป คือ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีประโยชน์และความสำคัญในการเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องกันเข้าด้วยกัน ลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหา ทำให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ ทั้งนี้การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดการพัฒนาเต็มศักยภาพตามความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้นั้นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน สภาพปัญหา หรือแนวดำเนินงานของแต่ละโรงเรียน

การนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศเป็นกระบวนการหนึ่งของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุน และพัฒนามาตรฐานของการศึกษาโดยเฉพาะผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะต่างๆ ในการนิเทศการนิเทศภายในมีความหมายกว้างขวาง และแตกต่างกันกันไปตามความรู้ ประสบการณ์ และทักษะของนักการศึกษาขึ้นอยู่กับแนวความคิด และระดับการปฏิบัติในการนำการนิเทศไปใช้ ดังนี้

1. ความหมายการนิเทศภายใน

อำไพ มั่งมี (2555, หน้า 6) กล่าวว่า การนิเทศภายในคือกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนในการให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน หรือการให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการการสอน

ภัทรารวรรณ การรัมย์ (2555, หน้า 22) กล่าวว่า การนิเทศภายในคือกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารการศึกษา เป็นการปรึกษาหารือ ชี้แนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายแห่งหลักสูตร

สุรัชย์ คุณแก้ว (2555, หน้า 12) กล่าวว่า การนิเทศภายในคือกระบวนการร่วมกันทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

กรวรรณ ศิริสานต์ (2556, หน้า 72) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนในการให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนหรือการให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตาม

ภารกิจหลัก คือ การสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม ให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559, หน้า 28) กล่าวว่า การนิเทศ ภายในเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะช่วยให้การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด ซึ่งเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และการชี้แนะ (Coaching) โดยผู้มีความเชี่ยวชาญในการนิเทศ ภายใน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือเพื่อนครูด้วยกัน การนิเทศภายใน ผู้นิเทศกับผู้ที่ได้รับการนิเทศควรได้ปรึกษาหารือกันเพื่อเสนอแนะเชิงบวกให้เกิดการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

สรุป การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาผู้รับ การนิเทศให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัวในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องอาศัยข้อตกลงยอมรับร่วมกัน ระหว่างผู้ นิเทศและผู้ถูกนิเทศ ทั้งนี้การนิเทศภายในโรงเรียนผู้บริหารหรือผู้นิเทศจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนา ผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน

2. ขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลได้รู้จักช่วยเหลือตนเอง ในการพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการการศึกษาได้นำเสนอกระบวนการ นิเทศภายในไว้หลากหลาย ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศภายในเป็นกระบวนการเฉพาะ มีการชี้แนะ ทางปัญญา การชี้แนะการสอนกระบวนการต่างๆ มีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2555, หน้า 137) ได้จัดลำดับขั้นตอนกระบวนการ นิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการนิเทศ (Planning) 2) การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (Informing) 3) การปฏิบัติการณ์นิเทศ (Doing) 4) การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing) และ 5) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating)

กรวรรณ ศิริสานต์ (2556, หน้า 50 - 51) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศ ภายในว่าประกอบด้วย

1. โรงเรียนมีแผนการนิเทศการเรียนการสอน หมายถึง การกำหนด นโยบายการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการคณะครูมีความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศภายในมีการวางแผนการนิเทศภายในที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายในการวางแผนการนิเทศภายในให้ชัดเจนใช้ข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเป็นแนวทางกำหนดกิจกรรมและการปฏิบัติการณ์นิเทศภายในการกำหนด รูปแบบวิธีการ และเครื่องมือในการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศให้ชัดเจนและครอบคลุม

2. โรงเรียนมีแผนการปฏิบัติงาน/ปฏิทิน ซึ่งกำหนดบุคคลรับผิดชอบอย่าง ชัดเจน หมายถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในมีความสอดคล้องความถนัดและ ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน มีการสำรวจความรู้ความสามารถความถนัดของครูใน โรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน คณะครูอาจารย์

มีส่วนร่วมในการพิจารณาบุคคลที่จะมาเป็นกรรมการนิเทศภายใน บทบาทและหน้าที่ของ คณะกรรมการนิเทศภายในที่ชัดเจนมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการบุคลากร ในโรงเรียน มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน/ปฏิทินให้สอดคล้องกับเวลาปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของครู

3. โรงเรียนมีผู้กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามปฏิทินที่กำหนด หมายถึงการปฏิบัติกรนิเทศภายในตามแผนงานที่กำหนดไว้ การจัดลำดับขั้นตอนการ นิเทศเหมาะสมการส่งเสริมสนับสนุนให้คณะครูดำเนินการนิเทศภายในกันเอง วัสดุอุปกรณ์และ การให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติกรนิเทศภายในโรงเรียนเพียงพอ มีการ ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับหน่วยศึกษานิเทศก์เพื่อประโยชน์ต่อการนิเทศภายใน ผู้นิเทศมี การติดตามข่าวสารการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการนิเทศภายในเป็นระบบ และต่อเนื่องมีการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพการเรียนการสอนก่อนดำเนินการและหลัง ดำเนินการนิเทศภายใน มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ครู และผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และสรุปผลการนิเทศตามแผนงานที่ กำหนดไว้

4. โรงเรียนมีรายงานผลการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การ แต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการนิเทศภายในได้สอดคล้องความถนัดและความสามารถของ บุคลากรในโรงเรียน การแจ้งผลข้อมูลของการนิเทศให้ครูทราบเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีการรายงานผลข้อมูลของการนิเทศให้ผู้บริหารทราบ มีการรายงานผลข้อมูลของการนิเทศให้ ผู้บริหารในระดับสูงกว่าทราบ การส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศจากผู้บริหารการ กำกับติดตาม ควบคุมดูแล มีความต่อเนื่องและทั่วถึง

5. โรงเรียนมีการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุผลตามที่โรงเรียนกำหนดและมีรายงานประจำปี หมายถึง การที่นำผลจากการประเมิน การนิเทศภายในมาใช้เป็นแนวทางในการกระตุ้นสนับสนุนส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน และการปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียน การสอน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559, หน้า 28) ได้เสนอลำดับ ขั้นตอนการนิเทศภายในประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดนโยบายการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้
2. แต่งตั้งคณะนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เพื่อทำงานร่วมกัน คิด ร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และแก้ปัญหาาร่วมกัน
3. วางแผนและจัดทำตารางนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้
4. ปฏิบัติการนิเทศติดตาม ตามแผนที่ได้กำหนดไว้
5. สะท้อนผลการนิเทศติดตาม รวมทั้งจุดเด่น จุดที่ควรแก้ไข และ นำเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไข

6. ให้ความช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษา และให้ขวัญกำลังใจกับครูในการจัดการเรียนรู้

7. นำผลการนิเทศติดตามมาปรับปรุงพัฒนาครู

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลเป็นกันเองและสอดคล้องกับความต้องการ อันเป็นสิ่งส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจหลักคือการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการเป็นลำดับดังนี้ 1)วางแผนการนิเทศ 2)ปฏิบัติการนิเทศ 3)สะท้อนผลการนิเทศ และ 4)ปรับปรุงแก้ไขพัฒนา

3. ประโยชน์การนิเทศภายใน

ปรีชา พุทธิลา (2555,หน้า26)กล่าวว่า ประโยชน์ของการนิเทศภายในจะช่วยเหลือและประสานงานด้านวิชาการภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตร ช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริม และรักษาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อช่วยปรับปรุง และประเมินผลการเรียนการสอนตลอดจนช่วยให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพครู การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างมีขั้นตอนและอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนทำงานประสบผลสำเร็จในด้านการสอน และสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์

ชนิดา ศาสตราโชติ (2557,หน้า35)กล่าวว่า การนิเทศภายในมีประโยชน์ในการช่วยทำให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้นิเทศจะสอนงานแล้วยังจะช่วยให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพในสภาวะแวดล้อมต่างๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การนิเทศภายในจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูตระหนักว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้น จะต้องใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไรเพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูขณะเดียวกันผู้นิเทศจะให้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้น การนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศและความสามารถในการรับ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมของการนิเทศด้วย เช่น ความชัดเจนของตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI : Key Performance Index) ความชัดเจนในเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จ ประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้สภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้น การพูดคุยระหว่างการนิเทศจะช่วยให้ครูเข้าใจดีขึ้นว่าผู้นิเทศมีความคาดหวังจากการนิเทศอย่างไร ทำให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ต้องคิดถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จในขณะปฏิบัติงาน รวมถึงการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพจะสัมพันธ์กับบรรยากาศของการเรียนรู้ซึ่งทั้งสองประการนี้จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน

อนันต์ กัณนาง (2559) กล่าวว่า ประโยชน์การนิเทศภายในที่ส่งผลโดยตรงต่อครู สถานศึกษา และผู้นิเทศมีดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้ฝึกสอน (Coach)

1.1 ผู้ฝึกสอนสามารถปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น

1.2 ผู้ฝึกสอนสามารถช่วยเหลือครู ในการสะท้อนจุดเด่น และจุดที่ยังมีปัญหาของ
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูได้อย่างแท้จริง และครูสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ จากผู้ฝึกสอนไปใช้
ในการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

1.3 ผู้ฝึกสอนสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และปัญหา
การเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้ครูได้เข้าใจตรงกัน และมี
ทิศทางในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.4 ผู้ฝึกสอนสามารถรับรู้ความคาดหวัง สภาพและปัญหา อุปสรรค ในการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ของครู ซึ่งจะนำไปสู่ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการนิเทศอย่างแท้จริง

1.5 เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานระหว่างผู้ฝึกสอนและผู้รับการนิเทศ

2. ประโยชน์ต่อครูผู้รับการนิเทศ (Coachee)

2.1 การสอนงานจะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่าง
มีคุณภาพ

2.2 Coaching เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยผลักดันและสนับสนุนให้ครูทำงาน
ให้บรรลุเป้าหมาย (Performance Goal) ตามแผนงานที่กำหนด

2.3 เข้าใจขอบเขต เป้าหมาย ของงาน และความต้องการที่ผู้ฝึกสอนคาดหวัง

2.4 ได้รับรู้สถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง ปัญหา อุปสรรค ของการจัดการศึกษา
ในสถานศึกษา และภารกิจที่สถานศึกษากำลังดำเนินการในปัจจุบัน และจะดำเนินการต่อไปใน
อนาคต

2.5 ได้รับรู้ถึงปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้ฝึกสอน
และมีส่วนร่วมกับผู้ฝึกสอน ในการพิจารณา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.6 มีโอกาสรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของตน เพื่อสามารถนำไปพัฒนา และปรับปรุง
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3.1 สถานศึกษามีผลการปฏิบัติงาน (Organization Performance)
เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 สถานศึกษามีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในยุค
โลกาภิวัตน์ เนื่องจากการสอนงานทำให้ครูมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งด้านการ
ทำงานตามนโยบาย กลยุทธ์ วิธีการทำงาน และการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เป็นต้น

3.3 เป็นการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
โดยสรุปประโยชน์การนิเทศภายในทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับรู้ถึงปัญหา หรือ
อุปสรรคที่เกิดขึ้น ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้ฝึกสอน และมีส่วนร่วมกับผู้ฝึกสอน ในการพิจารณา

แก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น และมีโอกาสรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของตน เพื่อสามารถนำไปพัฒนา และปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

1. ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นคำที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในวงการวิจัยทางการศึกษา ถูกนำมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานการจัดการเรียนรู้ งานบริหารวิชาการและใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ได้มีผู้ให้คำจำกัดความของคำดังกล่าว ดังนี้

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 289) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การวิจัยที่ดำเนินการโดยนักวิจัย และบุคคลที่ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานองค์กรหรือชุมชนโดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อนำข้อสรุปผลของการวิจัยที่ค้นพบหรือสรรสร้างขึ้นไปใช้ปรับปรุงแก้ไข้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานใดๆ ในหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับสภาพลักษณะและเงื่อนไขของปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และกลมกลืนกับโครงสร้างการบริหารงาน และบริบททางกายภาพ สังคมวัฒนธรรมที่แวดล้อมหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนเหล่านั้น

สุธาสิณี ด้วงโต๊ด (2555, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การวิจัยเพื่อค้นหาความจริงหรือสิ่งที่ดีขึ้นของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ที่จะนำมาแก้ไข้ปัญหาและพัฒนากิจการดำเนินงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการใช้กระบวนการต่างๆ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนเพื่อการพัฒนา การดำเนินการแก้ไข้ปัญหา และมีการติดตามประเมินผลไปพร้อมๆ กับการดำเนินการพัฒนา ได้ข้อมูลย้อนกลับ จนกว่าการพัฒนากิจการต่างๆ นั้นบรรลุผลตามที่ต้องการ

รัตนะ บัวสนธ์ (2558, หน้า 43) ได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การวิจัยที่มุ่งแก้ไข้ปัญหาหรือพัฒนางานของหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนตามแนวทางที่บุคคลหลายฝ่ายซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมในกิจกรรมการวิจัยทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ขั้นตอนแรกเริ่ม จนกระทั่งสิ้นสุดการดำเนินงานวิจัย

ภัทรพร เกษสังข์ (2559, หน้า 61) ได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้ร่วมกันตลอดการดำเนินงานระหว่างผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาหรือผู้ปฏิบัติการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไข้ปัญหาหรือพัฒนา ตั้งแต่ค้นหาปัญหา แนวทางการวางแผนแก้ไข้ ผลที่คาดหวัง วิธีการดำเนินงาน การประเมินผลการดำเนินงาน โดยยึดหลักประชาธิปไตย

สุภางค์ จันทวานิช (2559, หน้า 67) กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ว่าเป็นวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหา

การดำเนินการ การติดตามผล จนถึงขั้นประเมินผล ในการวิจัยชนิดนี้คำว่า ปฏิบัติการ (Action) หมายถึง กิจกรรมที่โครงการวิจัยต้องการจะดำเนินการซึ่งส่วนใหญ่แล้วปฏิบัติการมักเป็น กิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาด้านใดด้านหนึ่ง ส่วนคำว่าการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายที่ร่วมกิจกรรมวิจัย ในการวิเคราะห์สภาพปัญหา หรือ สถานการณ์อันใดอันหนึ่งแล้วร่วมในกระบวนการตัดสินใจและดำเนินการจนสิ้นสุดการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมคือ การนำแนวคิด 2 ประการนี้มาผสมผสานกัน

จากความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ซึ่งดำเนินการโดยผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยร่วมมือกันดำเนินการวิจัยตั้งแต่ต้นจนจบการดำเนินงานวิจัยเพื่อนำข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยไปแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา งานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น โดยยึดหลักความเป็นประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความมีอิสระ และ ส่งเสริมคุณค่าของชีวิต

2. ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวความคิดของ แคมมิส และแม็กแท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart, 1988 หน้า 11-15, อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2554 หน้า 301 – 303) ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ กอปรกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสภาพการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือยากต่อการควบคุมให้เป็นไปในทางที่ปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านสังคม วัฒนธรรม การเมืองและอื่นๆ ที่เป็นอยู่ในสภาพการณ์เวลานั้น

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสภาพการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่อยู่ในขณะนั้น ดังที่กล่าวมาแล้ว การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้นแล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติอาจใช้

ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้นก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว (working hypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้นก็ได้

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการร่วมกันรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป ตลอดจนการสังเกตปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพเป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ มีขอบเขตไม่กว้างหรือแคบจนเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้น

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการหวนระลึกถึงการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่พึงประสงค์หรือไม่ กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่จะช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับเกิดขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้จะนำไปสู่การรื้อถอนแนวคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิมเปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

3. หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยที่มีหลักการของการดำเนินงานหลายประการ ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยแบบอื่นๆ ดังนี้ (องอาจ นัยพัฒน์, 2554, หน้า 289; ภัทรพร เกษสังข์, 2559, หน้า 63 - 66)

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติการทางสังคม โดยการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้จากการเปลี่ยนแปลงตามลำดับขั้นตอน
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมขึ้นอยู่กับความร่วมมือตามสภาพจริง ซึ่งเกี่ยวข้องกับเกลียวสว่านดำเนินการอย่างต่อเนื่องของการวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกต การสะท้อนผลและการวางแผนปรับปรุง และดำเนินการวงรอบเกลียวสว่านใหม่อีกครั้ง
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นความร่วมมือกันในการแก้ปัญหา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะตอบสนองการปฏิบัติได้ เพราะการปฏิบัติจะเกี่ยวข้องตรงตามสิ่งที่ต้องการปรับปรุง การทำงานเป็นกลุ่มจะช่วยขยายจากสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงทั้งหมดที่เป็นไปได้ ผลที่ได้จากสิ่งเหล่านี้โดยการปฏิบัติในสิ่งที่ตนสนใจ

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการพิสูจน์โดยการหาข้อบกพร่องของคนในสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน และความร่วมมือกันในกระบวนการวิจัยเกี่ยวกับการวางแผน การปฏิบัติงาน การสังเกต และการสะท้อนผล
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับประชาชนตามทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบและเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและผลลัพธ์
7. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการกำหนดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ แสดงความคิดเห็นและทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น แล้วทดสอบโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สนใจเป็นหลักฐานสำคัญเพื่อยืนยัน
8. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องไม่เพียงแต่การเก็บบันทึกข้อมูลเพื่อบรรยายความถูกต้องว่าเกิดอะไรขึ้นเท่านั้น แต่ควรเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตัดสินใจจากกลุ่มที่มีปฏิริยาโต้ตอบและสิ่งที่สนใจเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
9. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมแสดงให้ปรากฏออกมาจากประสบการณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถทำได้โดยการเก็บบันทึกประจำวันของบุคคล บันทึกการมีส่วนร่วมการดำเนินงานและการสะท้อนผลที่ดำเนินการควบคู่กับการเรียนรู้การปฏิบัติงานด้วยตนเองและกระบวนการเรียนรู้สิ่งที่ปฏิบัติไปด้วย
10. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเพราะสัมพันธ์กับผู้เรียนในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติอื่นๆ
11. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการทำการวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณตามสถานการณ์โครงสร้างการทำงาน การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกรู้สึกที่เกิดจากนักวิจัย เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายการปฏิบัติใหม่ และการยอมรับการปฏิบัติที่นักวิจัยสร้างขึ้น ฉะนั้นการวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณจะช่วยให้การวิจัยดำเนินตามนโยบาย โดยการเกี่ยวข้องร่วมมือกับคนอื่นๆ ในกระบวนการวิจัย
12. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเริ่มต้นโดยการดำเนินงานในประเด็นย่อยเล็กที่เปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลที่สามารถจัดการและควบคุมได้ แล้วขยายผังรูปแบบการเปลี่ยนแปลงให้กว้างขึ้น รวมถึงการวิพากษ์แนวความคิดเพื่อปฏิรูปโครงการหรือเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น
13. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเริ่มต้นที่วงจรเล็กๆ โดยการวางแผนการปฏิบัติงาน การสังเกต และการสะท้อนผล ซึ่งจะช่วยนิยามปัญหา แนวคิดและข้อตกลงให้ชัดเจนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้สามารถนิยามให้คำถามมีความสำคัญมากสำหรับตนเองและความก้าวหน้าของงาน

14. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเริ่มต้นที่กลุ่มเล็กๆ ร่วมมือกันแล้วค่อยๆ มีส่วนร่วมของกลุ่มที่เข้าร่วมกว้างขึ้น

15. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอนุญาตและต้องการให้ผู้มีส่วนร่วมสร้างบันทึกในสิ่งที่ต้องการปรับปรุง

16 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอนุญาตและกำหนดให้ผู้มีส่วนร่วมให้เหตุผลของการตัดสินใจ เพราะจากหลักฐานที่เก็บรวบรวมข้อมูลและสะท้อนผลการวิพากษ์ช่วยให้สร้างสรรค์การพัฒนา การทดสอบและการตรวจสอบเหตุผลอย่างมีวิจารณญาณเพื่อดำเนินกิจกรรมพัฒนามีเหตุผล นอกจากนี้อาจจะถามคนอื่นๆ ให้ตัดสินใจการปฏิบัติงานของตนและสะท้อนผลด้วยตนเอง

4. ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการการศึกษาได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะสำคัญดังนี้

องอาจ นัยพัฒน์ (2554. หน้า 289 – 292) กล่าวถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับทางด้านการปฏิบัติการ ผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับจุลภาคมักประสบปัญหาในการทำงานขณะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับวิธีการทำงานแต่ละวัน

2. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย การดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการทุกขั้นตอนจะต้องอยู่ภายใต้บรรยากาศการมีส่วนร่วม การร่วมมือร่วมใจ การเชื่อถือและไว้วางใจ การเป็นมิตรรวมทั้งความเป็นอิสระและความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น

3. มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อการทำความเข้าใจต่อสภาพและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างลุ่มลึกและกระจ่างชัดภายใต้กระบวนการใคร่ครวญตรวจสอบสะท้อนกลับผลการปฏิบัติของนักวิจัยอันนำไปสู่การได้แนวทางปฏิบัติสำหรับใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทแวดล้อม

4. มุ่งเน้นการตีความเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้นตามความคิดเห็นหรือทัศนะของผู้ปฏิบัติงาน

5. มักนิยมใช้การผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

6. เสนอผลของการวิจัยในรูปแบบที่ง่ายต่อการเข้าใจ การเสนอรายงานผลการศึกษาวิจัยในรูปแบบด้วยการใช้ถ้อยคำ สำนวนในระดับเดียวกับผู้ปฏิบัติงาน

7. ผ่อนคลายความเข้มงวดเกี่ยวกับวิธีการศึกษาวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีการปรับวิธีศึกษาค้นคว้าให้สอดคล้องกับลักษณะสาระสำคัญของปัญหา สภาวะการณ์ต่างๆ รวมทั้งบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมปัญหาซึ่งผู้วิจัยต้องการแสวงหาความรู้ความจริง

8. ไม่เน้นสรุปอ้างอิงข้อสรุปผลของการวิจัยข้ามไปยังต่างบริบท

9. สร้างดุลยภาพและความเสมอภาคทางแนวความคิดระหว่างทัศนะของคนในและคนนอก

ทรงศักดิ์ พัฒนแสง (2555, หน้า 64) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจำแนกเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. ร่วมศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา เป็นการให้ผู้มีส่วนร่วมทุกกลุ่มช่วยกันศึกษา ค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ ด้วยการร่วมมือกันนี้เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้สภาพแวดล้อมของตน และใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการจัดทำและประกอบการพิจารณาวางแผนงานวิจัย
2. ร่วมกันวางแผน เมื่อได้ข้อมูลสภาพแวดล้อมเบื้องต้นและนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหา รู้สาเหตุของปัญหาแล้วจึงนำมาอภิปรายและแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ การกำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมนี้จะเกิดการผนึกกำลังเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแผนงานและโครงการนั้นๆ
3. ร่วมกันดำเนินการ เป็นการมีส่วนร่วมของผู้วิจัยในการดำเนินการพัฒนาหรือเป็นขั้นปฏิบัติการตามแผนวิจัยที่วางไว้ ขั้นตอนร่วมสร้างประโยชน์ร่วมกันเช่นการสนับสนุนแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ การร่วมบริหาร การช่วยประสานขอความช่วยเหลือจากภายนอกกรณีจำเป็น
4. ร่วมรับผลประโยชน์ ในการวิจัยทั่วไปผู้ที่ได้รับผลประโยชน์มักเป็นผู้วิจัยที่ได้ผลลัพธ์จากการวิจัยในการนำไปเผยแพร่อันเป็นผลงานการวิจัยของตน แต่การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ผู้วิจัยหรือผู้ร่วมวิจัยจะได้รับผลประโยชน์จากการวิจัยในเรื่องที่ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความต้องการของเขา
5. ร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินงานวิจัย ว่าผลจากการพัฒนานั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดอย่างไร เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ทันทีและนำข้อผิดพลาดไปเป็นบทเรียนในการดำเนินงานต่อไป

บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 181) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานไม่ใช่บุคคลภายนอก
2. มักร่วมมือกับคนอื่นๆ เช่น นักเรียน ผู้ปกครองหรือครูคนอื่นๆ กล่าวได้ว่ามีการแลกเปลี่ยน (Sharing) การมีส่วนร่วม (Participation) และมีการเปลี่ยนแปลง (Change) โดยเฉพาะการพัฒนาของผู้เรียน
3. ไม่ได้มุ่งนำผลวิจัยไปอ้างอิง แต่เป็นเรื่องเฉพาะที่
4. นิยมใช้วงจรหรือวงรอบซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผนและสังเกต และการสะท้อนผล ถ้ายังแก้ปัญหาไม่สำเร็จเพียงบางส่วนหรือบางระดับ ก็ต้องนำปัญหาที่ยังมีอยู่มาวางแผนใหม่ ปฏิบัติตามแผน(ใหม่) สังเกต และสะท้อนผล

สุวิมล ว่องวานิช (2555, หน้า 21) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่ามีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการสะท้อนกลับผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองและผลที่เกิดขึ้น

2. เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน/เพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานและผลที่ได้รับ

3. กระบวนการที่มีการดำเนินงานเป็นวงจรหรือวงรอบต่อเนื่องและทำเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

4. ผลที่ได้จากการวิจัยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะสำคัญคือเป็นกระบวนการทำงานซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานไม่ใช่บุคคลภายนอก โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยตั้งแต่ต้นจนจบการวิจัย ซึ่งเริ่มจากการมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมปฏิบัติการ ร่วมสังเกตการณ์ และร่วมสะท้อนผล ทั้งนี้วัตถุประสงค์การวิจัยมุ่งเน้นที่การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีกระบวนการดำเนินงานเป็นวงรอบต่อเนื่องและทำเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานปกติการเขียนรายงานเป็นแบบที่เข้าใจง่ายใช้ภาษาเดียวกับผู้ปฏิบัติงาน และผลที่ได้จากการวิจัยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

5. คุณลักษณะของนักวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นักวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นบุคคลที่ควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ (สุธาสิณี ด้วงได้ด, 2555, หน้า 35)

1. ความรู้สึกร่วม (Empathy) มีความรู้สึกเช่นเดียวกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเหมือนเอาใจเขามาใส่ใจเราและทำอย่างที่เราที่รู้สึกนั้น

2. การเป็นที่ยอมรับ (Credible) การเป็นคน เชื่อถือได้ วางใจได้ ยังมี ความรู้ความสามารถมากยิ่งจะได้รับการยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจมาก และการที่คนจะยอมรับให้การเชื่อถือใครต่อเมื่อเขามองเห็นว่าเป็นคนซื่อสัตย์และมีเกียรติ

3. ความเป็นมิตรและจริงใจ (Friendly Pleasant) โดยทั่วไปคนจะเชื่อถือคนที่เขาชอบมากกว่าคนที่เขาไม่ชอบ และมักชอบคนที่มีบุคลิกที่น่านับถือ และเชื่อถือในคนที่ เป็นมิตร น่ารัก น่าคบหา

4. การมองโลกในแง่ดี (Positiveness) คนที่มองโลกในแง่ดีจะแผ่ความรู้สึก เช่นนี้แก่ผู้อื่นด้วย ซึ่งผู้ที่ได้รับจะรู้สึกได้และตอบแทนในทำนองคล้ายกัน เป็นความรู้สึกที่ดีต่อกัน ซึ่งทำให้การสื่อสารเกิดในทางที่ดี

5. การร่วมมือและช่วยเหลือ (Cooperative/helpful) การร่วมมือหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารระหว่างกันที่ดีมีประสิทธิผล

6. การระมัดระวังเรื่องอากัปกิริยา (The use of gestures) ท่าทางจะบอกลักษณะอะไรหลายอย่างได้ เช่น การชี้นิ้ว เป็นลักษณะบ่งบอกความเป็นเจ้านาย การกระดิกนิ้ว เป็นอาการที่หลบหลู่หรือทำทนายผู้อื่น

7. การยิ้ม (Smiling) การยิ้มจะทำให้รู้สึกดี สบายใจ รู้สึกอบอุ่น รู้สึกถึงการยอมรับและอัธยาศัย

8. เป็นผู้ฟังที่ดี (Good Listener) การฟังเป็นเรื่องสำคัญในการสนทนา นักวิจัยควรใช้เวลาในการฟังให้มากจะทำให้เรียนรู้อะไรต่าง ๆ การฟังคือการซึมซับความรู้สึกของคนอื่นว่าเขารู้สึกอย่างไร และทำให้มองเห็นได้ดังที่คนอื่นเขามอง

9. การเปิดใจกว้าง (Open mind) นักวิจัยควรฝึกหัดเปิดใจให้กว้างที่จะเข้าใจในเหตุผลของผู้อื่นที่อาจเชื่อหรือคิดแตกต่างจากเรา

10. ความเปิดเผย (Openness) นักวิจัยต้องพร้อมจะเปิดเผยตัวเองกับผู้อื่น การเปิดเผย หมายถึง ความตั้งใจที่ดีที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองที่จำเป็นต่อการสนทนา

11. การให้ความนับถือผู้อื่น (Respectful) ทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติ นับถือ

12. ความเสมอภาค (Equality) นักวิจัยต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในทุกสถานการณ์

รัตนะ บัวสนธ์ (2558, หน้า 38) ได้สรุปคุณลักษณะสำคัญของนักวิจัย ดังนี้

1. นักวิจัยต้องหาทางป้องกันไม่ให้บุคคลที่ร่วมวิจัยหรือถูกวิจัยเกิดความไม่พอใจหรือเกิดความไม่ปลอดภัย เช่น การไม่เปิดเผยข้อมูลของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลมาให้บุคคลอื่นๆ รับรู้

2. นักวิจัยต้องกระทำกับผู้ให้ข้อมูลด้วยความรู้สึกจริงใจ ตระหนักและยอมรับในความเป็นมนุษย์ของผู้ให้ข้อมูล แสวงหาความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูลโดยไม่ใช้เล่ห์เพทุบายใดๆ หลีกเลี่ยงหรือบังคับให้เปิดเผยข้อมูลแก่นักวิจัย ตลอดจนไม่แอบบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ พูดคุย โดยที่บุคคลที่ให้ข้อมูลแก่นักวิจัยไม่อนุญาตให้กระทำ

3. ในกรณีที่มีการต่อรองกับผู้ว่าจ้างหรือผู้มีส่วนร่วม ผู้เกี่ยวข้องกับการวิจัย นักวิจัยต้องทำให้เกิดความชัดเจนในประเด็นต่างๆ ก่อนที่จะทำสัญญาตกลง และเมื่อได้ตกลงทำสัญญาใดแล้วก็จำเป็นต้องดำเนินการตามสัญญานั้น อาทิ ถ้าในเงื่อนไขการเจรจาตกลงไม่มีการตีพิมพ์เปิดเผยสถานที่ บุคคล หรือบริบทอื่นๆ ในรายงานวิจัย นักวิจัยก็ต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด

4. เขียนรายงานวิจัยตามความเป็นจริงที่ค้นพบ แม้ว่าสิ่งที่ค้นพบนั้นจะไม่เป็นไปตามที่นักวิจัยพึงปรารถนาจะให้ เป็น และไม่เขียนรายงานวิจัยตามแรงกดดันของผู้ว่าจ้างที่ต้องการให้เขียน

นิภา ศรีไพโรจน์ (2559, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนักวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่าในการทำงานวิจัยใดๆ ก็ตามผู้วิจัยหรือนักวิจัยนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะงานวิจัยจะสำเร็จสมความมุ่งหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับนักวิจัยเป็นสำคัญ ดังนั้นนักวิจัยจึงต้องมีคุณลักษณะที่จำเป็นบางประการดังต่อไปนี้

1. มีความรู้พื้นฐานในสาขาวิชาที่ทำการวิจัยเป็นอย่างดี นับเป็นความจำเป็นมากที่นักวิจัยจะต้องมีความรู้เป็นอย่างดีในสาขาวิชาที่ตนทำการวิจัยอยู่เพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิค วิธีการและเครื่องมือให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะของงานวิจัยนั้น และสามารถค้นหาหรือเลือกใช้ความรู้จากงานวิจัยที่แล้มาได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้การที่นักวิจัยมีความรู้ดี

ก็จะสามารถสรุปผลของข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ฉะนั้นนักวิจัยจึงต้องค้นคว้าติดตามอ่านผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อจะได้ศึกษาความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคนิคใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

2. มีความรอบรู้ในสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่กำลังทำอยู่ นักวิจัยจะองค์ความรู้ในวิชาอื่นด้วย เพราะในการวิจัยนั้นอาจจะพาดพิงหรือเกี่ยวข้องกับวิชาต่างๆ อยู่บ้าง เนื่องจากขอบเขตของการวิจัยไม่สามารถจะแยกออกไปได้อย่างชัดเจนเหมือนวิชาเรียนในห้องเรียน เช่น การศึกษาเรื่องการคายน้ำของพืช ก็ต้องอาศัยความรู้ทางชีววิทยาและเคมี เป็นต้น ฉะนั้นนักวิจัยจึงต้องศึกษาและขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งอาจจะกลับไปทบทวนความรู้ที่เคยเรียนมาก่อนหรือไม่ก็ต้องศึกษาเพิ่มเติม

3. มีความอยากรู้อยากเห็น นักวิจัยที่ดีต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานวิจัยเพื่อหาความรู้ใหม่ๆ ตามที่ตนเองสนใจ แม้จะได้ผลวิจัยแล้วก็ไม่ยอมหยุดที่จะทำการวิจัยต่อไปเพื่อค้นหาให้ได้คำตอบใหม่ๆ ออกมาอีก ในการวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบนั้นอาจจะพบปัญหาเพิ่มขึ้นซึ่งจะเป็นการทำทายนักวิจัยและนักวิจัยก็จะไม่ยอมหยุดยั้งที่จะค้นหาคำตอบของปัญหานั้นๆ ให้ได้ การที่นักวิจัยมีความอยากรู้อยากเห็นอยากที่จะได้คำตอบของปัญหาต่างๆ นี้ ทำให้เกิดความก้าวหน้าในศาสตร์ด้านต่างๆ เป็นอันมาก เช่น ความอยากรู้อยากเห็นของเบนจามิน แฟรงคลิน ถึงสาเหตุของการเกิดฟ้าแลบฟ้าผ่า ก็ได้มีการค้นคว้าทดลองจนได้คำตอบในที่สุด

4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามปกตินักวิจัยต้องใช้สมองในการคิดมากกว่าวิชาอื่นๆ มาก เพราะในการวิจัยนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ความคิดของนักวิจัยอันจะก่อให้เกิดความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ ขึ้นมาได้ การดัดแปลงวิธีการที่มีผู้ใช้กันอยู่แล้วมาปรับปรุงใช้ก็ถือได้ว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งวิธีนี้จะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการศึกษามาก แต่ นักวิจัยจะทำได้มากหรือน้อยอย่างไรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ความสนใจ การอ่าน และการรวบรวมผลการวิจัยที่เคยมีคนทำมาก่อน ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละคนว่ามีมากน้อยเพียงใดด้วย

5. มีความอดทนเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความล้มเหลว นักวิจัยควรตระหนักเสมอว่าการทำงานวิจัยเป็นการผจญภัยอย่างหนึ่ง ซึ่งย่อมจะต้องมีปัญหหรืออุปสรรคนานัปการ นักวิจัยจึงต้องมีความอดทนพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคนั้นๆ อยู่ตลอดเวลา และหาทางแก้ไขเพื่อให้งานวิจัยนั้นดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น ฉะนั้นนักวิจัยที่ดีจึงต้องเตรียมตัวเตรียมใจให้ได้เสียก่อนว่าอุปสรรคในการวิจัยนั้นมีทั้งสิ่งที่มองเห็นและมองไม่เห็น ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นเมื่อไรก็ได้ ในกรณีที่การวิจัยนั้นไม่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นักวิจัยก็ควรยอมรับ เพราะการทำการวิจัยนั้นขึ้นอยู่กับส่วนประกอบหลายอย่าง ถ้าขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปก็อาจทำให้งานวิจัยหยุดชะงักหรือต้องล้มเลิกไปก็ได้ นักวิจัยก็ไม่ควรที่จะรู้สึกผิดหวังและหมดกำลังใจที่จะคิดทำการวิจัยต่อไป แต่ขอให้หนักเสมอว่าการประสบผลสำเร็จในการวิจัยนั้นขึ้นอยู่กับเวลาด้วยเหมือนกัน เพราะการวิจัยบางชนิดต้องลงทุนมากและใช้เวลานานกว่าจะเห็นผล

6. มีความกล้าที่จะตัดสินใจ นักวิจัยที่ดีจะต้องมีความกล้าที่จะคิดและตัดสินใจในการทำงานวิจัยนั้นๆ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของตนเองโดยมีความคิดเป็นอิสระ

และมีความซื่อสัตย์ต่อหลักวิชาไม่ลำเอียงต่อผลการวิจัยที่ได้ พร้อมเสมอที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นและคำวิพากษ์วิจารณ์ของคนอื่นในเรื่องที่ตัดสินใจเพื่องานวิจัยนั้น

7. มีความสามารถในการบังคับตนเอง เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าการวิจัยเป็นงานที่ต้องใช้ความวิริยะ อุตสาหะเป็นอย่างมากจึงจะสำเร็จได้ ดังนั้นนักวิจัยที่ดีจะต้องรู้จักควบคุมตนเองเพื่อให้งานการวิจัยนั้นดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุผลในที่สุด ด้วยเหตุนี้ นักวิจัยจึงควรมีความอดทน ไม่เบื่อง่าย รู้จักประมาณตน รู้กำลังและขอบเขตความสามารถของตนด้วย สิ่งต่างๆ ดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้งานวิจัยประสบความสำเร็จได้

โดยสรุป คุณลักษณะของนักวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมควรมีความรู้พื้นฐาน มีความชำนาญ มีความรอบรู้ในสาขาวิชาที่ทำการวิจัยเป็นอย่างดี มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา กล้าคิด กล้าตัดสินใจ เห็นคุณค่าของคนอื่น ไม่เปิดเผยข้อมูลอันเป็นความลับของผู้ให้ข้อมูล ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัย รวมถึงไม่เขียนรายงานอันเป็นเท็จแม้ผลการวิจัยจะไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้

บริบทโรงเรียนโพธิแสนวิทยา

1. ประวัติโรงเรียนโพธิแสนวิทยา

โรงเรียนโพธิแสนวิทยา เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศจัดตั้งโรงเรียนเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2524 ตั้งอยู่บ้านแสนพัน ตำบลอู่จวน อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ซึ่งชื่อโรงเรียนโพธิแสนวิทยา เป็นการนำเอาชื่อวัดประจำหมู่บ้าน “วัดโพธิ์ชัย” และชื่อหมู่บ้าน “บ้านแสนพัน” รวมเข้าด้วยกัน

เมื่อเริ่มดำเนินการสอน ได้ขอใช้อาคารของโรงเรียนชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211 เนื่องจากไม่มีอาคารเรียนเป็นของตนเอง จนกระทั่งวันที่ 1 มีนาคม 2527 จึงได้ย้ายมาทำการเรียนการสอนในสถานที่ปัจจุบัน โดยมีเนื้อที่จำนวน 50 ไร่ อาคารเรียนแบบ 208 จำนวน 1 หลัง บ้านพักครู 5 หลัง บ้านพักภารโรง 1 หลัง เปิดทำการเรียนการสอนชั้น ม.1-ม.6

โรงเรียนโพธิแสนวิทยา ตั้งอยู่ห่างจากตัวจังหวัดสกลนคร ประมาณ 30 กิโลเมตร และห่างจากตัวอำเภอกุสุมาลย์ ประมาณ 28 กิโลเมตร ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพ ทำนาและเลี้ยงสัตว์ รายได้และฐานะความเป็นอยู่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ อัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาต่อกรมสามัญศึกษาได้คัดเลือกให้โรงเรียนเข้าร่วมโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา (ค.อมต.สศ.) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2530 เป็นต้นมา และในปีพ.ศ.2535 โรงเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณให้ซื้อรถบัสขนาด 50 ที่นั่ง ไว้บริการรับ-ส่งนักเรียน ตามโครงการทดลองรูปแบบและวิธีขยายโอกาสทางการศึกษา (โรงเรียนโพธิแสนวิทยา, 2559, หน้า 4)

2. คติพจน์ คำขวัญ และสีประจำโรงเรียน

คติพจน์ของโรงเรียน : ปัญญา ประเสริฐกว่าทรัพย์

คำขวัญของโรงเรียน : ตั้งใจศึกษา กีฬายอดเยี่ยม เปี่ยมด้วยคุณธรรม

สีประจำโรงเรียน : น้ำเงิน – เหลือง
 สีน้ำเงิน หมายถึง ความเข้มแข็ง มั่นคง
 สีเหลือง หมายถึง ความอ่อนน้อม

3. ตราประจำโรงเรียน



รูปดอกกระจายอยู่ใต้ใบโพธิ์ซึ่งรองรับด้วยช่อชัยพฤกษ์ หมายถึง โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการกระจาย เผยแพร่ความรู้และคุณธรรมสู่ชุมชน

4. ข้อมูลนักเรียน

โรงเรียนโพธิแสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จัดการศึกษา 2 ระดับคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 21 ห้องเรียน มีจำนวนนักเรียนในปีการศึกษา 2560 รวมทั้งหมด 700 คน รายละเอียดตามตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับการศึกษา และห้องเรียน ปีการศึกษา 2560
 (ข้อมูล ณ วันที่ 10มิ.ย. 60)

ระดับชั้น	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	4	120
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	4	132
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	4	130
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	3	86
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	3	133
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	3	99
รวม	21	700

ที่มา : โรงเรียนโพธิแสนวิทยา (2560,หน้า6)

4. ข้อมูลเกี่ยวกับครู/บุคลากร

โรงเรียนโพธิแสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาเขต 23
ปีการศึกษา 2560 มีข้าราชการครูและบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 4

ตาราง 4 รายละเอียดของข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนโพธิแสนวิทยา ปีการศึกษา 2560

ตำแหน่ง	ชาย	หญิง	รวม
ผู้อำนวยการ	1	-	1
รองผู้อำนวยการ	1	-	1
ครู คศ.3	5	5	10
ครู คศ.2	2	5	7
ครู คศ.1	4	7	11
ครูผู้ช่วย	5	2	7
พนักงานราชการ	1	1	2
ครูอัตราจ้าง	3	1	4
พนักงานอัตราส่วน	2	-	2
พนักงานขับรถ	1	-	1
รวม	25	21	46

ที่มา : โรงเรียนโพธิแสนวิทยา (2560,หน้า6)

5. ข้อมูลด้านอาคารสถานที่

โรงเรียนโพธิแสนวิทยา มีอาคารเรียนและอาคารประกอบ ดังนี้ อาคารเรียน แบบ 208 ล จำนวน 10 ห้องเรียน 1 หลัง, อาคารเรียนแบบ 108 ล จำนวน 2 หลัง รวม 16 ห้องเรียน, โรงฝึกงานแบบมาตรฐาน จำนวน 1 หลัง, หอประชุม-โรงอาหาร แบบ 100/27 จำนวน 1 หลัง, บ้านพักครูแบบมาตรฐาน (204/27) จำนวน 4 หลัง, บ้านพักภารโรง จำนวน 1 หลัง, ห้องน้ำ-ห้องส้วม จำนวน 2 หลัง รวม 12 ที่ และถังเก็บน้ำฝน แบบ ฝ 33 จำนวน 2 ที่โรงเรียนได้จัดห้องพิเศษ และแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนดังนี้ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องวิทยาศาสตร์ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด ห้องผู้บริหาร และห้องธุรการ พื้นที่ในการปฏิบัติกิจกรรมอื่นๆ ได้แก่ สนามฟุตบอล สนามบาสเกตบอล สนามตะกร้อ สนามวอลเลย์บอล และห้องสหกรณ์

6. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ของโรงเรียน

6.1 วิสัยทัศน์

“มุ่งมั่นจัดการศึกษา พัฒนาให้เป็นคนดี มีเด่นทางปัญญา สร้างศรัทธาให้ชุมชน”

6.2 พันธกิจ

6.2.1 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการศึกษา อย่างเสมอภาคและทั่วถึง

6.2.2 พัฒนาการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยระบบ
การประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา

6.2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2.4 พัฒนาอาคารสถานที่และจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียน
การสอน

6.2.5 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัด
การศึกษา

6.2.6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

6.2.7 ระดมทุนและทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

6.3 เป้าประสงค์

“ผู้เรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเต็มศักยภาพ มีคุณภาพตามมาตรฐาน
การศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์และภาคภูมิใจในท้องถิ่น รวมถึงความเป็นไทยสู่
ความเป็นสากลสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข”

6.4 กลยุทธ์

6.4.1 มีการบริหารและการจัดการอย่างมีระบบ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนางาน
- 2) ส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่ต่อ

สาธารณชนอย่างต่อเนื่อง

3) กระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และกำหนดบทบาทหน้าที่
ของผู้ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนนำไปปฏิบัติได้

4) เร่งรัดให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานทุกด้านอย่างต่อเนื่องให้
เป็นปัจจุบัน

- 5) ส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษา

6.4.2 มีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทุกรายวิชา
- 2) ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อ

การเรียนรู้ที่เหมาะสม

3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนจัดกิจกรรมหารายได้ระหว่างเรียน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียน
เกิดเจตคติที่ดี และคุณลักษณะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพสุจริต

4) ส่งเสริมการเรียนการสอนตามศักยภาพของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
อย่างมีประสิทธิภาพ

6.4.3 มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและ
ความปลอดภัยของผู้เรียน ดังนี้

1) ส่งเสริมการพัฒนาอาคารสถานที่ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายใน
โรงเรียนและของท้องถิ่น ให้ผู้เรียนรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2) ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการให้บริการแก่ผู้เรียน
3) ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพอนามัยของผู้เรียนให้ได้มาตรฐาน ปลอดภัยจาก
สิ่งเสพติด การพนัน สื่อลามกอนาจาร และโรคเอดส์

6.4.4 มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ ดังนี้

1) ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์
2) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านคุณธรรม จริยธรรม
อย่างต่อเนื่อง
3) ส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัย เคารพกฎหมาย ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา
พระมหากษัตริย์
4) สร้างความตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ ความยึดมั่นในระบอบการปกครอง
แบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

6.4.5 ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ดนตรี กีฬา ดังนี้

1) ส่งเสริมการสร้างสุนทรียภาพของผู้เรียนด้านศิลปะ วัฒนธรรม ดนตรี กีฬา
2) ส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ดนตรี กีฬา
3) ส่งเสริมการแสดงออกทางด้านศิลปะ วัฒนธรรม ดนตรี กีฬา และเป็นผู้มี
ส่วนร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม ดนตรี กีฬา อย่างถูกต้อง

6.4.6 มีการระดมสรรพกำลังเพื่อพัฒนาการศึกษา ดังนี้

1) ส่งเสริมการประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อจัด
ประสบการณ์การเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน
2) พัฒนาความรู้ความสามารถ เจตคติ และบทบาทที่ดีของผู้สอนและ
บุคลากรอื่นๆ
3) สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยาจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มุ่งจัดการศึกษาให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ชุมชน
มีความเชื่อมั่นและศรัทธาซึ่งสามารถดูได้จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน
แต่ทั้งนี้จากการศึกษาเอกสาร SAR ปีการศึกษา 2559 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ นักเรียนยังขาดการสร้างความรู้แบบองค์รวม ไม่สามารถเชื่อมโยง
เนื้อหา มาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรที่เรียนกับชีวิตจริงได้ การจัดกิจกรรมการเรียนการ
สอนของครูส่วนใหญ่สอนในสาระการเรียนรู้ของตนเองไม่เชื่อมโยงไปยังกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ
ครูจึงให้การบ้านนักเรียนซ้ำซ้อนกันจากปัญหาดังกล่าวผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ
โรงเรียนและคณะครูจึงได้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันโดยได้ข้อสรุปว่าควรต้องพัฒนา
ครูผู้สอน ให้มีความรู้ความเข้าใจมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้งนี้

เนื่องจากการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีความเชื่อมโยงตั้งแต่หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ที่ครอบคลุมความรู้ ความคิด ทักษะและประสบการณ์ที่มีความหมายอย่างหลากหลายและสัมพันธ์เป็นองค์รวม เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง สอดคล้องกับความ เป็นจริงในการดำเนินชีวิตของผู้เรียน โดยใช้แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา เช่น การศึกษา ูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน เพื่อเป็นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการซึ่งจะเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลทำให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ มีความรับผิดชอบ ใฝ่ใฝ่รู้ สามารถคิดวิเคราะห์สร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังนี้

ปรีชา พุทธลา (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาครูด้านการ จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนโพธิ์สูงประชาสรรค์ อำเภอปทุมรัตน์จังหวัดร้อยเอ็ดผล การศึกษาพบว่า ก่อนการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการครูผู้สอน ส่วน ใหญ่ยึดการสอนแบบเดิมคือ เน้นการบรรยาย เพื่อบอกความรู้แก่ผู้เรียนเป็นหลัก ไม่ให้โอกาสได้ แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย แล้วนำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ด้วยตนเอง จัดการ เรียนการสอนไม่สอดคล้อง ความสนใจความต้องการความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดเนื้อหาการเรียนไม่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น และตัวผู้เรียน ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และไม่มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนแบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอนได้แก่ การกำหนดเรื่องที่จะสอนการกำหนดจุดประสงค์การ เรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาย่อย การวางแผนการสอนการปฏิบัติการสอน การประเมินผลปรับปรุง พัฒนาหลังดำเนินการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 3 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติ การนิเทศภายใน และการประชุมระดมความคิด ผลการ พัฒนาในวงรอบที่ 1 ปรากฏว่าครูมีความรู้ ความเข้าใจในการเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ และมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้ง 6 ขั้นตอนได้ค่อนข้างดี แต่ยังไม่ชัดเจนในเรื่องการเขียนแผนการเรียนรู้และขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึง ดำเนินการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมระดมความคิด ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ วิทยากร และกลุ่มเป้าหมาย ปรากฏว่าครูกลุ่มเป้าหมายทั้ง 6 คน มีความรู้ความเข้าใจในการ เขียนแผนการเรียนรู้เป็นอย่างดี และมีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ บูรณาการได้เป็นอย่างดี ส่วนด้านการนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง พบว่าสามารถทำได้ดีทุก คน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับ

เนื้อหา และนักเรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน กระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ได้ฝึกปฏิบัติจริง ครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีผลการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมายเป็นอย่างดี

อำไพ มั่งมี (2555, หน้า 110) ได้ทำการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนจักราชวิทยา อำเภอจักราชจังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้บุคลากรผู้ร่วมวิจัยทั้ง 5 คน มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการตามกรอบการศึกษาทั้ง 5 ขั้นตอนได้ คือ 1) การกำหนดเรื่องที่จะสอน มีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดเรื่อง ที่จะสอนโดยศึกษาหลักสูตร และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกัน 2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ สามารถกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้โดยศึกษาจุดประสงค์ ของวิชาหลักและวิชารองที่จะนำมาบูรณาการ และกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในการสอนสำหรับหัวข้อนั้น ๆ เพื่อการวัดและประเมินผล 3) การกำหนดเนื้อหา สามารถกำหนดเนื้อหาหรือหัวข้อย่อยๆ สำหรับการเรียนการสอนให้สนองจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด 4) การวางแผนการสอน มีกำหนดรายละเอียดของการสอนตั้งแต่ต้นจนจบโดยมีการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ตามกระบวนการของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และถูกต้องตามรูปแบบของการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ แต่จุดอ่อนที่พบคือขาดเทคนิคในการสร้างกระบวนการเรียนรู้และการใช้นวัตกรรมมาประกอบกิจกรรม การเรียนรู้ 5) การปฏิบัติการสอน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ได้แต่ยังขาดทักษะในการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระรายวิชา สอนไม่ทันเวลา และบุคลากร ยังขาดความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ต้องดำเนินการพัฒนาต่อในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจ มีความมั่นใจมากขึ้นเกิดทักษะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ถูกต้องและเหมาะสมมากขึ้น สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ดีขึ้น กิจกรรมการเรียนรู้ครอบคลุมเนื้อหา เป็นไปตามแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์ของการจัดการเรียนรู้มากขึ้นกิจกรรมเป็นไปตามเวลาที่กำหนดไว้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปตามที่กำหนดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

กรวรรณ ศิริสานต์ (2556, หน้า 171) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนต่างอยพัฒนาศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการพัฒนาครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ จัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งยังขาดแคลนงบประมาณ สื่อวัสดุ อุปกรณ์ ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการบรรลุเป้าหมายได้ นักเรียนยังขาดทักษะในการแสวงหาความรู้ ไม่กล้าแสดงออก ไม่สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ด้วย

ตนเอง หลังการพัฒนาโดยใช้การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ครูผู้ร่วมวิจัยมีคะแนนทดสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าคะแนนก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ แสดงให้เห็นว่าครูผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มขึ้น สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการได้ดียิ่งขึ้น

ธรรณชนก แทนแก้ว (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนสหศาสตร์ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ครูผู้สอนโรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา ครูส่วนใหญ่ไม่นำแผนการสอนไปใช้ในชั้นเรียน และบางคนไม่มีแผนการสอน เน้นการสอนตามหนังสือเรียนเท่านั้น ครูสอนไม่จบหลักสูตร และครูไม่สนใจที่จะนำแผนการสอนไปใช้ในชั้นเรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยีของครูขาดความหลากหลาย ครูไม่ได้พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนยังคงเน้นการบรรยายเป็นหลัก ไม่ได้ตอบสนองความสนใจ ความถนัด ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และขาดทักษะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน จากผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องอันเนื่องมาจากผู้บริหารไม่มีเวลา ส่งผลให้มีปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำหลังดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ปรากฏว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ และมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ค่อนข้างดีแต่มีผู้ร่วมวิจัย จำนวน 2 คน เขียนแผนการเรียนรู้ไม่ชัดเจนและขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ยังไม่ราบรื่น จึงดำเนินการพัฒนาครูในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศ ปรากฏว่าผู้ร่วมวิจัยทั้ง 14 คน มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการเรียนรู้เป็นอย่างดีและมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เป็นอย่างดี ส่วนด้านการนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ปฏิบัติจริงพบว่า สามารถทำได้ดีทุกคน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนมีกิจกรรมที่หลากหลาย และเหมาะสมกับเนื้อหาสาระนักเรียนเรียนรู้ได้อย่างสนุกสนาน กระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ได้ฝึกปฏิบัติจริง ครูมีตระหนักและมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ชนิดา ศาสตราโชติ (2557, หน้า 97) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของโรงเรียนชนิดา อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) คะแนนสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการและ 2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามขั้นตอน PAOR ร่วมกับเทคนิคการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching Techniques) และผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีรายละเอียดดังนี้ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ มี 2 กิจกรรมได้แก่ 1) การบรรยายให้ความรู้ 2) การฝึกปฏิบัติและใช้การนิเทศ 3) กิจกรรมได้แก่ การให้คำปรึกษาและแนะนำ การสังเกตการสอนของครู การสังเกตพฤติกรรมการ

เรียนรู้ของนักเรียนสามารถพัฒนาบุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้งหมดให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ แต่พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ยังมีความวิตกกังวลและ ไม่มั่นใจในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเฉพาะด้านการวัดและประเมินผลวิธีการ และเครื่องมือการวัดและประเมินผลยังไม่เป็นไปตามวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เกณฑ์การวัดยังไม่ชัดเจน เครื่องมือยังไม่หลากหลาย การวัดและประเมินผลยังไม่ครอบคลุม พฤติกรรมทั้ง 3 ด้านของผู้เรียน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ ผู้เรียนยังไม่มีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้ประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา ที่ประชุมมีมติให้มีการพัฒนาในการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยการนิเทศอีก ในวงรอบที่ 2 และผู้ศึกษาค้นคว้าได้จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตัวอย่าง แผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ การวัดและประเมินผลตาม สภาพจริงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาใน วงรอบที่ 2 ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์การนิเทศ ได้แก่การให้คำปรึกษาและแนะนำโดยใช้ เทคนิคการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching Techniques) การสังเกตการสอนในชั้นเรียนการสังเกต พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การศึกษาเอกสารเพิ่มเติม พบว่าสามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติการ จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้โดยจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ใช้กระบวนการกลุ่ม มีสื่อการสอนที่ทันสมัยหลากหลายและเพียงพอ มีแหล่งเรียนรู้ทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา วิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและสอดคล้องกับสาระ การเรียนรู้ เนื้อหาสาระเหมาะสมกับผู้เรียนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Olson (2011, p : 3891-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการสอนภาษาแบบ บูรณาการสำหรับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของกลุ่มนักเรียนหญิงชาวญี่ปุ่น จำนวน 13 คน จากวิทยาลัยไซตามา ในเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม ปี 2014 ประเทศญี่ปุ่น การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ ส่งเสริมทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษ หลักสูตรใช้การสอนภาษาแบบบูรณาการ และฝึก การพูดจริง โดยประสบความสำเร็จจากการใช้จดหมาย บทสนทนา บทละคร และมีปฏิสัมพันธ์ กับเจ้าของภาษา แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกี่ยวกับทัศนคติทางเพศ การแสดงออกของบุคคล กลุ่ม และความแตกต่างทางวัฒนธรรม แต่โปรแกรมการเรียนแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างการกล้าทดลองใช้ภาษากับการใช้ภาษา และประโยชน์ของการสอนภาษาแบบบูรณาการ การวิจัยใช้วิธีการวัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีทักษะทาง ภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญภายในระยะเวลา 1 เดือนของการเรียน

Stohlmann (2012, pp 28-34) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลการจัดการเรียนการ สอนบูรณาการรายวิชาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ของครู มัธยมศึกษาในรัฐมินนิโซตา สหรัฐอเมริกา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์ครู และนักเรียนทุกเดือนเป็นเวลา 1 ปีการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการสอนดังกล่าวส่งผล

ให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมของนักเรียนได้ นักเรียนจัดระเบียบความรู้เกี่ยวกับแนวคิดหรือรูปแบบได้ เกิดการพัฒนาความรู้ของนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและกระบวนการต่างๆ เข้าใจว่าความรู้เป็นสถานการณ์หรือบริบทที่เฉพาะเจาะจงทำให้ความรู้สามารถก้าวหน้าทางสังคมได้และเข้าใจว่าความรู้ถูกสร้างขึ้นเพื่อสังคมล่วงหน้า

Zakaria, Lu Chung Chin (2013. pp 272-275) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของความสำเร็จ, ทักษะและพฤติกรรมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการซึ่งใช้แบบร่วมมือกันและเป็นรายบุคคลการศึกษานี้ประกอบด้วยนักเรียนจากโรงเรียนของรัฐในเขตเมืองมีรัฐชาราวักประเทศมาเลเซีย โดยมีการทดสอบ pre - test และ post - test ผู้วิจัยวัดความสำเร็จโดยใช้แบบทดสอบก่อนเรียน/หลังเรียนสุ่มและแบ่งนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่มโดยกลุ่มที่ได้รับมอบหมาย ($n = 44$) เป็นกลุ่มทดลองและอีกกลุ่มหนึ่ง ($n = 38$) ได้รับมอบหมายให้เป็นกลุ่มควบคุม ทั้งสองกลุ่มได้รับการทดสอบก่อนเรียนในตอนท้ายของการศึกษาทำการทดสอบหลังเรียนทุกวัน ในขณะที่แบบทดสอบประจำวันถูกใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างการทดสอบ กระบวนการเรียนการสอนได้ดำเนินการเป็นเวลาสองสัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test เพื่อหาประสิทธิภาพโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการทดสอบหลังการดำเนินการกิจกรรมการสอนของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผลจากการศึกษาพบว่าวิธีการเรียนแบบบูรณาการและการร่วมมือช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน ผลการวิจัยสรุปว่าการเรียนรู้แบบบูรณาการและการมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพซึ่งครูคณิตศาสตร์จำเป็นต้องนำมาใช้ในการสอน

Harr (2015, p : 738 - A) ได้ทำการศึกษากิจการและเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนสอนแบบบูรณาการและการสอนแยกวิชาของครูโดยทดลองกับครูและนักเรียน จำนวน 69 คน พบว่าในการเรียนการสอนของครูความรู้ด้านการสอนและจิตวิทยาโดยทั่วไปมักถูกสอนแยกต่างหากจากเรื่องที่ดำเนินการสอนซึ่งอาจนำไปสู่ความรู้ที่เฉื่อย การวิจัยได้ทดสอบประโยชน์ของการเสริมสร้างความรู้ด้านเนื้อหาการสอนแบบบูรณาการและการสอนแบบแยกวิชา รวมถึงการประยุกต์ใช้ความรู้แบบบูรณาการซึ่งได้รับการส่งเสริมโดยการบูรณาการเนื้อหาหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนรวมองค์ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้ เมื่อเปรียบเทียบกันนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการจะเรียนรู้ได้ดีและทำงานได้มากขึ้นกว่านักเรียนที่สอนแบบแยกวิชาออกจากกันโดยไม่มีความช่วยเหลือด้านการรวมเข้าด้วยกันข้อดีของการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแบบบูรณาการคือนักเรียนมีอิสระปราศจากการควบคุมโดยความรู้เดิมของครู ข้อเสียของการบูรณาการความรู้ประเภทต่างๆคือใช้เวลาเรียนที่เพิ่มขึ้น

Fazriyah (2017, A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของรูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการและทักษะการคิดวิจารณ์ของผลการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ โดยการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของรูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการและทักษะการคิดวิจารณ์ต่อผลการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ การศึกษาได้ดำเนินการวิจัยกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ใน SDN Kemiri Muka 1 Depok ประเทศอินโดนีเซีย การวิจัยดำเนินการในช่วงครึ่งปีแรกของการศึกษา 2014/2015 ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2014 เลือกรุ่นตัวอย่าง

นักเรียนจำนวน 80 คน โดยจับฉลากโรงเรียนที่มีการรับรองระดับน้อยและโรงเรียนระดับดี จากนั้นจับฉลากนักเรียนมา 1 ชั้นซึ่งจะใช้เป็นชั้นเรียนทดลองและชั้นควบคุมแต่ละชั้นเรียนได้รับการคัดเลือกโดยการทดสอบเป็นกลุ่มสองกลุ่มซึ่งเป็นนักเรียนที่มีวิจรรย์ญาณสูงและนักเรียนกลุ่มที่มีวิจรรย์ญาณต่ำชั้นการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการและการควบคุมชั้นเรียน โดยการเรียนรู้แบบแยกส่วนเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการทดสอบและวิเคราะห์ด้วยผลต่าง (ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับรูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการเฉพาะด้านสูงกว่ากลุ่มนักเรียนที่ได้รับแบบจำลองการเรียนรู้แบบแยกส่วน 2) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างทักษะการคิดวิจรรย์ญาณกับโมเดลการเรียนรู้แบบบูรณาการ 3) สำหรับนักเรียนที่มีทักษะในการคิดวิจรรย์ญาณสูง ผลการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับจากรูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการเฉพาะด้านสูงกว่ารูปแบบการเรียนรู้ที่แยกส่วน และ 4) สำหรับนักเรียนที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และมีผลการเรียนในระดับต่ำการเรียนรู้แบบบูรณาการสามารถปรับปรุงผลการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนให้ดีขึ้นได้

จากการศึกษาวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้สามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ครูได้รับไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการช่วยให้การสอนเกิดความเชื่อมโยงทางความรู้และความคิดอย่างหลากหลาย เกิดการจัดการเรียนรู้แบบองค์รวม เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและแนวปฏิบัติที่ดีงามให้กับผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ สามารถพัฒนาการคิดวิเคราะห์ แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง มีความกระตือรือร้นในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูจัดให้และสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 23 ที่กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของระดับการศึกษา ฝึกทักษะการคิด กระบวนการคิด จัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดการเรียนรู้โดยผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา