

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

1. การบริหาร โรงเรียน
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การเรียนรู้แบบร่วมมือ
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
5. บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### การบริหารงานโรงเรียน

##### 1. ความหมายของการบริหารงานโรงเรียน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการบริหารงานโรงเรียนไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้ สมศักดิ์ มั่นสวัสดิ์ (2531 : 43) อธิบายว่า การบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้อำนาจสองประการ คือ อำนาจหน้าที่ของตำแหน่ง (Format authority) โดยอาศัยระเบียบ กฎ และคำสั่งกับอำนาจของผู้ปกครอง ตำแหน่ง (Functional authority) หรืออำนาจที่เกิดมาจากความดีงามที่มีในตัวจัดองค์ประกอบในการบริหารให้เกิดประสานกันเพื่อจัดการศึกษาในโรงเรียน

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบุรณ์ (2535 : 1) ให้ความหมายการบริหารงานไว้ว่า เป็นการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมซึ่งประกอบขึ้นด้วยบุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำงานภายใต้กฎระเบียบจุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดที่สุดและได้ประโยชน์สูงสุด

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2544 : 173) ได้กล่าวถึงการบริหารงานโรงเรียนไว้ว่า การดำเนินงานขององค์การใดก็ตามจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรในองค์การนั้น ๆ จะต้องปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องและ

สัมพันธ์กัน โดยคำนึงถึงขั้นตอนกระบวนการแนวทางปฏิบัติและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย การบริหารงาน การบริหารงานจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเข้าใจ เกิดแนวคิดและรู้ทิศทางที่จะเดินไปสู่เป้าหมายได้อย่างถูกต้อง

## 2. แนวคิดใหม่ในการบริหารโรงเรียน

เมื่อสังคมเกิดปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมก็ตาม การศึกษาจะถูกคาดหวังจากประชาชน ในฐานะที่เป็นสิ่งซึ่งสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เหล่านั้นได้ยิ่งไปกว่านั้นด้วยสภาพครอบครัวที่มีปัญหา หลากๆ คน จึงมองเห็นโรงเรียนเป็นความหวังสุดท้ายที่จะเป็นที่พึ่งที่ดีที่สุด สำหรับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม สถานะการดังกล่าว จึงเป็นเสมือนแรงกดดัน และความต้องการที่จะให้ การศึกษารับภาระที่จะแก้ไขสังคมให้ดีขึ้น โดยจะต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินการทางการศึกษา ซึ่งจะต้องอาศัยแนวคิดใหม่ที่จะนำมาพัฒนาการศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้นมาพอที่จะส่งผลทำให้สังคมดีขึ้นได้ด้วยการปรับเปลี่ยนการศึกษาด้วยแนวคิดทางการบริหาร แนวใหม่จะต้องทำใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิต ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความเป็นชุมชน (สุวรรณ ชาติสุกานต์. 2551 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Boyd. 1999)

### 2.1 ด้านการผลิต

การปรับปรุงด้านการผลิตของการศึกษาเป็นสิ่งที่ถูกกล่าวถึงมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสามารถสร้างผลผลิตที่มีศักยภาพพร้อมที่จะเผชิญกับการแข่งขันด้านเศรษฐกิจกับนานาชาติได้ และการที่ค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาภาครัฐได้รับการสนับสนุนมาอย่างต่อเนื่อง ก็ด้วยต้องการที่จะบรรลุผลดังกล่าวความพยายามอย่างจริงจังที่จะปรับปรุงผลผลิตทางการศึกษา มีสิ่งที่ต้องดำเนินการ 2 ประการ ได้แก่

#### 2.1.1 การเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการกำหนดนโยบายและการจัดการ

การศึกษาของโรงเรียนจากการเน้นที่ตัวป้อน (inputs) ไปเป็นการเน้นที่ผลลัพธ์ (out comes) ที่มีประสิทธิภาพ วิธีการเดิมที่ใช้ตัวป้อนเป็นหลักในการกำหนดนโยบายและการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนไม่สนใจที่จะติดตามประเมินผลลัพธ์ทางการศึกษา และยังคงให้เห็นถึงการใช้ทรัพยากร โดยเฉพาะงบประมาณ อย่างไม่มีประสิทธิภาพด้วย การเปลี่ยนมาให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ทางการศึกษาทำให้เกิดแนวคิดใหม่ในการจัดสรรงบประมาณที่เรียกว่าการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน กล่าวคือ เป็นการจัดทำงบประมาณที่เน้นการวัดการดำเนินงานที่กำหนดหน่วยนับในการตรวจวัด และประเมินผล การดำเนินงาน

โดยทั่วไปหน่วยนับในการตรวจวัดจะต้องครอบคลุมทั้งปริมาณ และคุณภาพการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทันเวลา ตามต้องการระบบ งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานนี้ ทำให้มั่นใจได้ว่า ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ และสอดคล้องกับเป้าหมาย ผลลัพธ์ที่ต้องการมีปริมาณ และคุณภาพเหมาะสมสอดคล้องกันกลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสมจะได้รับประโยชน์จากผลลัพธ์นั้น ภายในเวลาที่ต้องการ การจัดทำงบประมาณแบบนี้จะทำให้โรงเรียนต้องสนใจที่จะดำเนินการวางแผนการผลิต เพื่อให้ได้ผลผลิต ตามที่กำหนด ซึ่งจะทำให้มีการประเมินผลการใช้งบประมาณไปพร้อมกันด้วยกระบวนการทศนิยมในการจัดการที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์นี้ จัดได้ว่าเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญด้านเศรษฐกิจมากกว่าด้านการเมืองและสังคม

2.1.2 การเปลี่ยนกระบวนการบริหารจากระบบปิดไปเป็นระบบเปิด การบริหารการศึกษาในระบบปิด เป็นการบริหารที่เน้นกระบวนการทางจิตวิทยาสังคม ภายในองค์กรที่เชื่อว่าเมื่อกระบวนการดังกล่าว สามารถนำไปใช้ได้อย่างสมบูรณ์แล้วจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง อย่างไรก็ตาม การบริหารการศึกษาในระบบปิดนี้ไม่ได้ระดมชัดเจนถึงวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ นอกจากนี้ การบริหารการศึกษาในระบบปิด ยังทำให้โรงเรียนปิดกั้นตัวเองจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ด้วยเหตุนี้จึงมีผลทำให้ผลผลิตหลักของโรงเรียน อันได้แก่ ผลสำเร็จด้านการเรียน และทักษะวิชาชีพของนักเรียน มีความขัดแย้งกับสภาพแท้จริงที่เป็นอยู่ในสังคม การบริหารการศึกษาในระบบเปิดเป็นระบบการบริหารที่เน้นเป้าหมาย และผลลัพธ์ ซึ่งโรงเรียนจะเป็นผู้แบกรับภาระนี้โดยตรง กล่าวคือ ความคาดหวังของประชาชนและสังคมที่มีต่อการศึกษา จะมุ่งไปที่ความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน มากกว่าที่จะดูความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน การเปลี่ยนจุดเน้นนี้เป็น การสร้างให้เกิดความตระหนักว่า การศึกษาเป็นการรับผิดชอบร่วมกันของนักเรียนครอบครัว และโรงเรียนในการรับผิดชอบร่วมกันในผลผลิตทางการศึกษานั้นต้องไม่เป็นเพียงความพยายามสร้างสรรค์ให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศ แต่ต้องให้ความสำคัญอย่างเป็นระบบที่จะพัฒนาทั้งนักเรียน ครอบครัว และชุมชนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถให้การสนับสนุน ความต้องการ และเป้าหมายของโรงเรียน จากสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้โรงเรียนต้องทำงานร่วมกับบ้านและชุมชนมากขึ้น และผลสืบเนื่องที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ โรงเรียนต้องหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์กรมากพอๆ กับหลักสูตรการสอนและการประเมินผล

## 2.2 ด้านความน่าเชื่อถือ

การดำเนินการทางการศึกษาที่มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับแก่ชุมชน และสังคมเป็นสิ่งจำเป็น และเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการศึกษาก็คือ คุณภาพของการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้น การดำเนินการทางการศึกษาที่เกิดจากการร่วมกันทั้งที่บ้าน โรงเรียนและชุมชน เพื่อให้ได้การศึกษาที่มีคุณภาพตามที่มุ่งหวังนั้น จะต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบ และการประเมินอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็น การรับรองในคุณภาพของการศึกษา และจะต้องเผยแพร่ให้กับสาธารณะทราบด้วยกระบวนการทั้งหมดนี้เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับโรงเรียน ที่ผ่านมาระบบการตรวจสอบได้ถูก นำมาใช้กับโรงเรียน เพื่อที่จะพิจารณาในด้านคุณภาพ และประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา แต่ไม่เปิดเผยผลการตรวจสอบแก่สาธารณะ

2.2.1 แนวคิดใหม่ในการสร้างความน่าเชื่อถือทางการศึกษา ให้ ความสำคัญในการทำให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ นักเรียน และผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคม โดยรวม มีความมั่นใจว่าการดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด หลักการสำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อสร้างความ น่าเชื่อถือ ได้แก่ การควบคุมมาตรฐาน การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ การควบคุมมาตรฐาน เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ การสร้างความน่าเชื่อถือเป็น การให้ทางเลือกกับ ผู้รับบริการการศึกษา อีกทั้งยังเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ การศึกษา ในการที่จะหลีกเลี่ยงสถานศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ และเลือกสถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เพื่อเป็นการเพิ่มทางเลือกให้กว้างขวางมากขึ้น จึงควรที่จะให้มีคุณภาพการศึกษาในหลายมิติ กล่าวคือ สถานศึกษาสามารถที่จะมีความเป็นเลิศที่หลากหลาย และแตกต่างกันไป อันจะทำให้แต่ละสถานศึกษามีจุดเด่นเฉพาะของตนเอง ซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการได้อย่างกว้างขวางด้วย

2.2.2 กระบวนการสร้างความน่าเชื่อถือ ในการสร้างความน่าเชื่อถือ ทางการศึกษานั้น นอกจากจะต้องพิจารณาในเรื่องขอบข่ายและแนวทางแล้ว กระบวนการ สร้างความน่าเชื่อถือเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึง กระบวนการในการสร้างความน่าเชื่อถือ จะต้องทำไปพร้อมกัน ทุกๆ ด้านของการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียน และจะต้องให้ บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอน กระบวนการสร้างความน่าเชื่อถือทาง การศึกษาของโรงเรียน จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกๆ คนที่มีส่วน

เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษาของโรงเรียนต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนว่าผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร ช่วยกันวางแผน และลงมือทำ ร่วมกัน ในการตรวจสอบทุกๆ ขั้นตอน และต้องแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องทั้งหลายที่ตรวจสอบพบด้วยการสร้างความน่าเชื่อถือทางการศึกษาของโรงเรียนนี้ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีหยุด นั้นหมายความว่า เมื่อสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายแล้ว ก็ต้องรักษาสถานภาพนั้นให้คงไว้ พร้อมๆ กับการเริ่มต้นกำหนดเป้าหมายใหม่ขึ้นมาอีก กระบวนการสร้างความน่าเชื่อถือรอบใหม่ก็จะดำเนินการต่อไปในการนำกระบวนการสร้างความน่าเชื่อถือไปสู่การปฏิบัติในการดำเนินกิจการทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนี้ ยังต้องมีวิธีการกระตุ้นให้ โรงเรียน มีความตื่นตัวในการพยายามสร้างความน่าเชื่อถือทางการศึกษาด้วย

### 2.3 ด้านความเป็นชุมชน

แนวความคิดที่ให้ความสำคัญกับความเป็นชุมชนนี้ เป็นการเน้นให้ตระหนักว่าการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับการปรับปรุงและเสริมสร้างความเป็นชุมชนให้เกิดขึ้นทั้งภายในสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษากับชุมชนภายนอก ความเป็นชุมชน จะมีส่วนช่วยทำให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และให้ความนับถือซึ่งกันและกัน ตลอดเวลาไม่ว่าจะอยู่ภายในและภายนอกห้องเรียน นั่นก็แสดงว่าโรงเรียนควรจะสร้างความเป็นชุมชนให้เกิดขึ้นทั้งภายใน โรงเรียนและภายนอกโรงเรียน

2.3.1 ความเป็นชุมชนภายในโรงเรียน โรงเรียนที่สร้างความเป็นชุมชนให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้นั้น ต้องเริ่มต้นที่การที่สมาชิกมีความเป็นเอกฉันท์ในความเชื่อ และค่านิยมในการดำเนินงานทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การกำหนดงานที่จะต้องทำร่วมกันได้อย่างชัดเจน รวมถึงกิจกรรมการเรียนการสอน และเนื้อหาวิชาที่นักเรียนจะต้องเรียน สิ่งที่สำคัญยิ่งก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโรงเรียน จะต้องเป็นไปในลักษณะที่สนับสนุนช่วยเหลือ และมีความห่วงใยกัน การดำเนินการเพื่อสร้างความเป็นชุมชนภายในโรงเรียนนี้ สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อการเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคคลในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลและในฐานะที่เป็นสมาชิกของชุมชน จากการพยายามที่จะให้ทุกคนร่วมกันกำหนดความเชื่อและค่านิยมในการดำเนินการทางการศึกษาย่อมหมายถึงการที่สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันตัดสินใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะดำเนินงานให้บรรลุถึงสิ่งที่เป็นเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวังและต้องการความเป็นสมาชิกของชุมชนภายในโรงเรียนนั้น ย่อมหมายถึงรวมถึงนักเรียนด้วย สภาพการณ์ใหม่ที่ต้องทำให้เกิดขึ้น ได้แก่ ครู ต้องเชื่อว่านักเรียนมีความต้องการ ความรับผิดชอบ และมีความคิด รวมถึงการมีความสามารถที่จะเข้าใจ และ



ร่วมกันในการกำหนดกฎเกณฑ์และระเบียบที่จะใช้เป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันในชุมชน  
ห้องเรียน การให้ความสำคัญกับการสร้างความเป็นชุมชนให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนนี้จะมีผล  
ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จมากขึ้น มีผลงานการวิจัยที่แสดงว่า  
ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียนและการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น เมื่อโรงเรียนเอา  
ใจใส่และสนับสนุนด้านคุณภาพของความเป็นชุมชนภายในองค์กร ความเป็นชุมชนภายใน  
องค์กรนี้ ไม่เพียงจะให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพการเรียนของนักเรียนเท่านั้นแต่ยังรวมไป  
ถึงการนำเทคนิคการบริหารที่ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอน มาใช้ในการจัดการศึกษา  
ด้วย

2.3.2 ความเป็นชุมชนภายนอกโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนและ  
ชุมชนรอบๆ โรงเรียนร่วมกันสร้าง ความเป็นชุมชนให้เกิดขึ้น นั่นก็คือการเปิดโอกาสให้  
ชุมชนภายนอกโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่  
จะช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ในประเทศอังกฤษ โรงเรียนที่ประสบกับ  
ความล้มเหลวมักจะถูกตั้งคำถามถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า โรงเรียนดำเนินการจัด  
การศึกษาตามลำพัง หรือ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เนื่องจากส่วนใหญ่แล้วโรงเรียนที่ล้มเหลว  
มักจะถูกตั้งคำถามถึงการมีส่วนร่วมของชุมชน ความเคลื่อนไหวในการทำ ให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ  
เริ่มที่ความพยายามในการค้นหาแนวทางที่โรงเรียนจะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ใน  
การช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มคือยโอกาสและกลุ่มเสี่ยง (At-risk Students) ซึ่งเป็นผู้ที่มีปัญหา  
ให้ประสบความสำเร็จในการศึกษา ในการดำเนินการดังกล่าวเป็นงานที่ทำยาก มากกว่า  
การจัดการศึกษาให้กับนักเรียนปกติ นี่เป็นการสนับสนุนว่าความสำเร็จของโรงเรียนนั้น  
ไม่สามารถเกิดจากการทำงานเพียงลำพังเท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มาของความพยายามใน  
การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน ผู้ปกครอง และชุมชน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าแนวคิดใหม่ที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา  
จะมีผลทำให้การดำเนินการจัดการศึกษาของ โรงเรียนทั้งหลายต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ  
ด้าน แนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษานี้ให้ความสำคัญกับการผลิต ที่เน้นถึงผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ  
กระบวนการของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างความสำเร็จของ  
การศึกษา ด้วยการควบคุมมาตรฐาน เพื่อให้แน่ใจว่าผู้รับบริการจะได้รับการศึกษาที่ได้  
มาตรฐานเท่าเทียมกัน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับความเป็นชุมชนทั้งภายในและภายนอก  
สถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทำให้สามารถที่  
จะจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

### 3. ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาแบ่งเป็น 4 ด้านคือ

#### 3.1 การบริหารวิชาการ

3.1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3.1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.1.3 การวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

3.1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

3.1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

3.1.7 การนิเทศการศึกษา

3.1.8 การแนะแนวการศึกษา

3.1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3.1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

3.1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

3.1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว

องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

#### 3.2 การบริหารงบประมาณ

3.2.1 การจัดทำและเสนอขอของบประมาณ

3.2.2 การจัดสรรงบประมาณ

3.2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและ

ผลการดำเนินงาน

3.2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

3.2.5 การบริหารการเงิน

3.2.6 การบริหารบัญชี

3.2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

#### 3.3 การบริหารงานบุคคล

3.3.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

3.3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.3.3 การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.3.5 การออกจากราชการ

3.4 การบริหารทั่วไป

3.4.1 การดำเนินงานธุรการ

3.4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4.3 งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

3.4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

3.4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหาร

ทั่วไป

3.4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

3.4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

3.4.10 การรับนักเรียน

3.4.11 การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบนอกระบบและตาม

อัธยาศัย

3.4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3.4.13 งานส่งเสริมกิจการนักเรียน

3.4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

3.4.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล

ชุมชนองค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา

3.4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่และหน่วยงานอื่น

3.4.17 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

3.4.18 งานบริการสาธารณะ

## 2. การพัฒนาบุคลากร

### 2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2540 : 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่



ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2545 : 20) กล่าวว่า การพัฒนา (Development) หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่คนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สมคิด บางโม (2545 : 164) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการใด ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกรักงานที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย

## 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

วิจิตร อวระกุล (2542 : 25-27) กล่าวถึงเหตุผลที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. เพื่อการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าและมีชื่อเสียงขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสมบูรณ์พร้อมที่จะอยู่ท่ามกลางการแข่งขัน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นประจำทันสมัยอยู่เสมอ
2. องค์กรจะดำรงอยู่ได้จะต้องมีความเจริญก้าวหน้า ขยายกิจการทั้งชายฝั่งผลิตเติบโต กว้างขวาง จึงจำเป็นต้องสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ
3. สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกด้าน บุคลากรจึงต้องมีความรู้ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับชุมชนที่เปลี่ยนไป
4. บุคลากรปฏิบัติงานมานานเกิดการจำเจ เบื่อหน่าย ขาดขวัญกำลังใจ จำเป็นต้องอบรมพัฒนาปัดฝุ่นเพื่อกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นเพิ่มประสิทธิภาพ

5. องค์การต้องการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ ต้องใช้เวลาในการเตรียมคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 72) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรอยู่ที่ต้องการให้สถานศึกษาโดยภาพรวมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพัฒนาถึงจุดนี้แล้ว สถานศึกษาก็จะก้าวต่อไปสู่ความเป็นเลิศในภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) กล่าวถึงแนวคิดและกรอบการบริหารงานบุคลากร ว่าการบริหารบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุป การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อตนเอง หน่วยงานหรือองค์กร เพราะถ้าบุคลากรซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารที่สำคัญที่สุด ถ้าได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ จะทำให้งานของหน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นครูผู้สอนเมื่อได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้อีก ก็จะส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาด้วยในที่สุด

### 2.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2541 : 48)

1. ศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีพิจารณาจากความเร่งด่วนของผลที่จะเกิดขึ้น
2. จัดเรียงลำดับความสำคัญหรือความจำเป็นของเรื่องที่ต้องพัฒนา กลุ่มบุคคลที่ควรจะได้รับพัฒนา
3. กำหนดวิธีการหรือรูปแบบของการพัฒนาว่าจะจัดในลักษณะใด
4. กำหนดรายละเอียดของแผนการพัฒนา เช่น ระยะเวลา สถานที่ วิทยากรงบประมาณ ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ฯลฯ

5. ดำเนินการตามแผนการพัฒนาที่กำหนด

6. ประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และกระบวนการทำงาน โดยมีแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงาน ดังนี้

6.1 บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาโดยวิธีการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

6.2 บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มาพัฒนาปรับปรุงงานที่

รับผิดชอบ

6.3 มีนวัตกรรมการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตรอยู่เสมอ

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 71-72) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากร ว่าควรมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. การสำรวจและวิเคราะห์เพื่อทราบสภาพปัญหาทางด้านสุขภาพในด้านต่างๆ ของสถานศึกษาและทราบจุดเด่น จุดด้อย ในด้านความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาในสภาพที่เป็นจริง

2. การสร้างความตระหนักในความสำคัญที่ต้องพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อการพัฒนาของสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้นได้

3. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในและการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบว่า ในการพัฒนาบุคลากรนั้นกระทำได้ทั้งการให้บุคลากรยังคงทำงานเป็นปกติอยู่ในสถานศึกษา และการพัฒนาโดยการส่งบุคลากรออกไปภายนอก

4. การวางแผนดำเนินการนิเทศภายในและการพัฒนาบุคลากร

5. การติดตามกำกับให้มีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ให้สมบูรณ์

6. การจัดบริการเพื่อส่งเสริมความสามารถของบุคลากร บริการที่มีควรมี

ได้แก่

6.1 การรวบรวมเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า

6.2 การรวบรวมสื่อประเภทอื่น เช่น วีดิทัศน์ เทปบันทึกเสียง ซีดี ที่

เกี่ยวข้องกับพัฒนางานในหน้าที่

6.3 การเผยแพร่แนวความคิดใหม่แก่บุคลากร โดยผู้บริหารและบุคลากรที่ได้ศึกษาค้นคว้า หรือได้จากการประชุมอบรม สัมมนา ปฏิบัติการ นำมาเผยแพร่ เพื่อให้บุคลากรอื่นๆ ได้เรียนรู้ไปด้วย

7. การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสนำผลงานต่อสาธารณชน

จากการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการและวางแผนพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า

กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปมักจะประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้คือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

#### 2.4 กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาของการวิจัยครั้งนี้ ใช้ 2 กลยุทธ์ ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

##### 2.4.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

###### 1) ความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ซารี มณีศรี (2542 : 90) กล่าวว่า เป็นกลวิธีที่จัดให้บุคคล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ทักษะ มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ทำหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ในวงแคบอาจกล่าวได้ว่า การอบรมมุ่งปรับปรุงงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น การศึกษานั้นประกอบอาชีพในอนาคต และการพัฒนา เป้าหมายคือ การพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น การฝึกอบรมมีขั้นตอนไม่ซับซ้อนเมื่อเทียบกับการศึกษาและการพัฒนาอาจจัดสำหรับบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์การ โดยมีระยะเวลาดำเนินการตามวัตถุประสงค์และหลักสูตรกำหนด

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 213) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบมุ่งพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานของบุคลากร ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

สมคิด บางโม (2545 : 14) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็น กระบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการให้ประสบการณ์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมี

ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทำให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

2) ความสำคัญของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 2) ได้

กล่าวถึงความสำคัญของการอบรมไว้ดังนี้

1. หน่วยงานแต่ละแห่งจะมีลักษณะเฉพาะตัว มีแบบแผนการทำงานที่แตกต่างเมื่อรับบุคลากรใหม่เข้ามาในหน่วยงาน บุคลากรเหล่านี้อาจเป็นบุคลากรที่เพิ่งจบมาใหม่สำหรับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานบ้างแล้ว การฝึกอบรมจะช่วยให้สามารถปรับปรุงในการทำงานให้เป็นไปตามแบบแผนของหน่วยงานใหม่ได้

2. ความจำเป็นที่หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วก็ทำให้หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่เพื่อให้การทำงานมีผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. เมื่อทำงานไประยะหนึ่งอาจมีเปลี่ยนแปลงบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรใหม่มาทำงานแทน การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรที่มาทำงานแทนเรียนรู้งานและวิธีการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เร็วขึ้น สามารถเริ่มทำงานได้อย่างถูกต้องและมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น

ซารี มณีศรี (2542) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่า การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น บุคคลที่ทำงานใหม่ย่อมต้องการทักษะในการทำงาน ต้องการเข้าใจนโยบายวิธีดำเนินงาน ในส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ก็ต้องการความรู้ขั้นสูงเพื่อปรับประยุกต์กับการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมที่ดีเป็นบทบาทสำคัญของผู้นำที่จะดำเนินการจัดอบรม เพราะวิทยาการสมัยใหม่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วตามยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) การรับรู้เพื่อป้องกันปัญหา การเรียนรู้จากกันและกัน ความคุ้นเคย มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้เกิดประสานสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน

สรุป การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะจะช่วยให้สามารถปรับปรุงในการทำงานให้เป็นไปตามแบบแผนของหน่วยงานใหม่ได้ ทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังทำให้สามารถเริ่มทำงานได้อย่างถูกต้องและมีความมั่นใจ



ในการทำงานมากขึ้นด้วย

### 3) กระบวนการฝึกอบรม

อนุชิต ฮุนสวัสดิกุล (ซารี มณีศรี. 2542 : 92-93 ; อ้างอิงมาจาก อนุชิต ฮุนสวัสดิกุล. 2535 : 3-5) ได้สรุปขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ดำเนินการศึกษาหาข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เชื่อมั่นว่าจำเป็นต้องการฝึกอบรมอย่างแท้จริง จากการสำรวจของประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก ASTD (The American Society for Training and Development) สองในสามของบริษัทสหรัฐอเมริกาใช้เทคนิคการหาความจำเป็น โดยการสัมภาษณ์การสังเกตโดยตรง การตรวจสอบงาน การประเมินผลผลิต และแบบสอบถามเพื่อหาความจำเป็นว่าใครควรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เมื่อตกลงเลือกที่จะอบรมเรื่องอะไรการสร้างหลักสูตรให้เหมาะสมกับเรื่องนั้น ประกอบด้วย หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรมเนื้อหาหรือประเด็นสำคัญ เทคนิควิธีการ สื่อ และเวลาดำหนดไว้ โดยเรียงลำดับหัวข้อ และความสำคัญตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 3 การจัดดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วยการบริหารโครงการการขออนุมัติจัดการฝึกอบรม การจัดทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ รวมทั้งความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย แบ่งคน แบ่งงาน แบ่งความรับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการฝึกอบรม การประเมินควรทำทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นแรก ความจำเป็นที่ได้มานั้นถูกต้องตามความเป็นจริงหรือไม่ หลักสูตรที่สร้างขึ้นตอบสนองความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมหรือไม่ การดำเนินการมีประสิทธิภาพหรือไม่โดยยึดวัตถุประสงค์ผู้คุมกับงบประมาณเวลาที่สูญเสียไป หากประเมินแล้วพบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีศักยภาพสูงขึ้น ปฏิบัติงานได้อย่างดี ผลผลิตสูงขึ้น ย่อมบ่งบอกได้ว่า การฝึกอบรมนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ เมื่อรายงานประเมินผลนำเสนอผู้บังคับบัญชา

เจ็มทอง แสง (2544 : 21) ได้กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรมตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติว่ามี 5 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดหลักสูตรและแผนการอบรม การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม และการติดตามผลการฝึกอบรม พร้อมทั้งสรุปขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. หาความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรม เป็นการค้นหาสถานการณ์

และปัญหาของหน่วยงาน ในการที่จะพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญของ กระบวนการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงานมีความไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาคนจะให้เป็นเช่นใด เพื่อประโยชน์อะไร แต่อย่างไรก็ตาม ทุกหน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ของกรฝึกอบรม ซึ่งขั้นตอนการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นสรุปได้ 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์หน่วยงานทั้งระบบ วิเคราะห์งานที่จะ ปฏิบัติ และวิเคราะห์บุคลากรในหน่วยงาน

2. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาสาระที่จะใช้ในการฝึกอบรมของหน่วยงาน

3. ดำเนินการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ตามที่กำหนดไว้ในแผนงานและโครงการ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่ง ขั้นตอนการฝึกอบรมไว้เป็น 3 ระยะ คือ

3.1 ก่อนดำเนินการฝึกอบรม จะต้องดำเนินการในเรื่องการติดต่อ สถานฝึกอบรม ติดต่อวิทยากร เตรียมเอกสารประกอบการอบรม และเตรียมงบประมาณ ค่าใช้จ่ายต่างๆ

3.2 ระหว่างการฝึกอบรม จะต้องดำเนินการในเรื่องการตรวจสอบ ความเรียบร้อยโดยทั่วไป การลงทะเบียน จัดพิธีกร และดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นระบบ

3.3 หลังการฝึกอบรม จะต้องดำเนินการในเรื่องประเมินการฝึกอบรม ประเมินระหว่างอบรม และประเมินการฝึกอบรมหรือสิ้นสุดการฝึกอบรม

สหชาติ ไชยรา (2544 : 36) ได้สรุปขั้นตอนการฝึกอบรมว่า ควรดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาความต้องการ (Needs Assessment) เช่น ผลการดำเนินงาน วิธีการทำงานความตั้งใจ ขวัญกำลังใจ การประสานงาน การควบคุมกำกับการทำงาน เป็นต้น

2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม (Training Objective)

3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร (Program)

4. กำหนดวิธีการฝึกอบรม (Learning Program)

5. ดำเนินการฝึกอบรม (Actual Program)

6. ประเมินผล (Evaluation)

### 7. ติดตามผลการฝึกอบรม (Follow -up)

สรุป ขั้นตอนการฝึกอบรม ควรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาความต้องการ การสร้างหลักสูตรการอบรม ดำเนินการอบรม และประเมินผลการอบรม โดยสรุป การอบรมเชิงปฏิบัติ เป็นกระบวนการให้ประสบการณ์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงการทำงานให้เป็นไปตามแบบแผนของหน่วยงานได้ จากความสำคัญดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงได้เลือกใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการมาเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

#### 2.4.2 การนิเทศภายใน

##### 1) ความหมายของการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 ข : 51) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือการสอนหรือการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมให้เต็มศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 59) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาในหน้าที่ความรับผิดชอบถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลรวดเร็วกว่า โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะผู้นิเทศและผู้เข้ารับการนิเทศทำงานอยู่ร่วมกัน และผู้นิเทศในเรื่องหนึ่งอาจเป็นผู้เข้ารับการนิเทศในอีกเรื่องหนึ่งได้เป็นการรวมพลังกันเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าให้แต่ละคนปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำ

กรมวิชาการ (2543 : 16) กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครูชำนาญการ ครูผู้ร่วมนิเทศ ดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำทำให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการศึกษา

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 26) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนา

การทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

สรุป การนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินการให้คำปรึกษาช่วยกัน แก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรครูใน โรงเรียนหรือระหว่างบุคลากรครูผู้สอนด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน

## 2) ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 7-8) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อเป็นการช่วยเหลือให้ครูสามารถปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองให้ดียิ่งขึ้น
3. เพื่อพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
4. เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งให้ขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

## 3) ความจำเป็นของการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 ก : 51) ให้ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าการนิเทศที่จัดขึ้นภายในโรงเรียน โดยความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียน จึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลังครู และการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันครูก็มีความมั่นใจ มีขวัญกำลังใจดี มีความภาคภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจนถึงขั้นเกิดความภูมิใจแล้ว ก็จะปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ จนเป็นนิสัย ทำให้เกิดการพัฒนาที่ถาวร ดังมีคำกล่าวที่ว่า การจัดการที่ดีเป็นบุญเจนาไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การนิเทศที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดี

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 26) ให้ความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. พัฒนาคณะเป็นการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อนิเทศแล้วบุคลากรภายในโรงเรียน ได้รับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. พัฒนางานเป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ประสานสัมพันธ์เป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจเป็นการสร้างความมั่นใจความสบายใจและมีกำลังใจในการทำงาน

#### 4) หลักการนิเทศภายใน

กรม ฎ่งประเสริฐ (2544 : 59-62) กล่าวถึงหลักการสำคัญที่นำมาใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. มุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ แม้ว่าการนิเทศภายในจะเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สิ่งที่จะพัฒนาจะต้องโยงไปสู่คุณภาพของผู้เรียน ทั้งสิ้น
2. อาศัยความร่วมมือภายในสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน ร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหลายกรณีอาจต้องเชิญวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาช่วยให้คำแนะนำ
3. อาศัยวิธีการที่หลากหลาย ที่จะเป็นสิ่งช่วยกระตุ้นความสนใจและความร่วมมือในการดำเนินการ แต่ละวิธีมีจุดเด่น จุดด้อยที่จะช่วยเสริมประสิทธิภาพของกันและกัน
4. กระทำอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จนสร้างความรู้สึกร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ กลายเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างอุปนิสัยของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
5. ใช้กระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจได้ว่างานนิเทศภายในโรงเรียนจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 ก : 43-44) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายใน โรงเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จมีดังนี้

1. การนิเทศภายใน โรงเรียน จะต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศ
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญ ในการดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศ



ภายในโรงเรียน คือผู้บริหารโรงเรียน โดยความร่วมมือของคณะครูในโรงเรียน

3. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาของครูและของโรงเรียน และมีความสอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู

4. เป้าหมายสำคัญในการนิเทศคือ การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครู ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจหลักคือการสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านให้เต็มตามวัยและเต็มศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบกำกับในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรืออาจกล่าวสั้น ๆ ว่า เป้าหมายสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนคือ การสร้างครูมืออาชีพ

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียน ต้องมีระบบต่อเนื่องเป็นกระบวนการมีเป้าหมายในการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุน ให้การช่วยเหลือครูให้ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพโดยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

5) กระบวนการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 ข : 138-139) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในไว้ว่า เป็นการจัดลำดับขั้นตอนการนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน เป็นผู้ดำเนินการร่วมกัน มีกระบวนการ 5 ขั้นตอนคือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของโรงเรียน
2. การวางแผน กำหนดทางเลือกการดำเนินงาน ให้มีความสอดคล้องกับปัจจุบันปัญหาและความต้องการของโรงเรียน
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือ ตลอดจนการพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่จะใช้

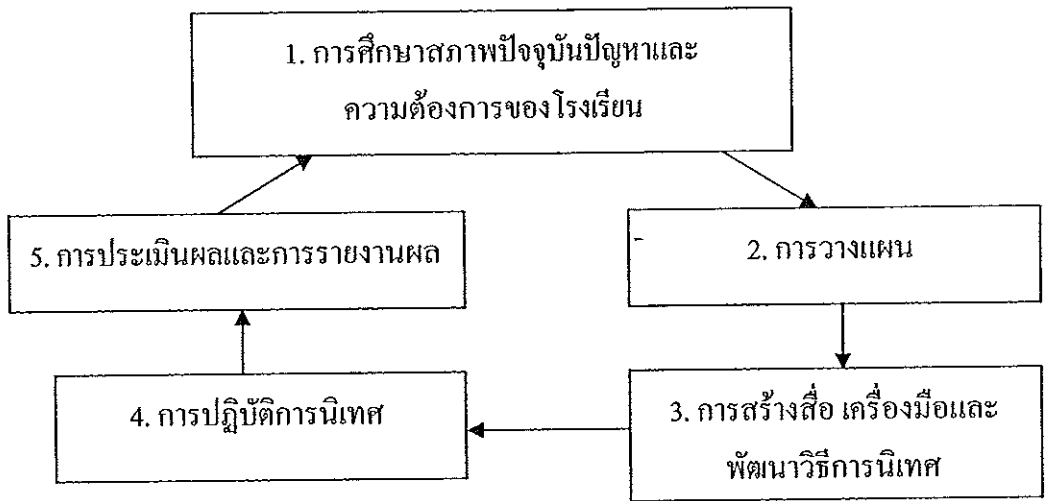
ในการนิเทศ

4. การปฏิบัติการณ์เทศการศึกษา

5. การประเมินผล

โดยกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันระหว่างขั้นตอนต่างๆ

ดังแสดงในภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 28) กำหนดกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้

3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการเตรียมการ

- 1.1 ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานนิเทศภายในโรงเรียน
- 1.2 ร่วมศึกษา วิเคราะห์รายละเอียดต่างๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ที่

สำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้

- 1.3 ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานต่อไป

การนิเทศ

- 1.4 จัดเตรียมความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการนิเทศ

- 1.5 สร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูอาจารย์และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. ขั้นดำเนินการนิเทศภายใน กำหนดไว้ 2 ลักษณะใหญ่ๆ ดังนี้

- 2.1 การนิเทศภายในเป็นกลุ่มสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น

- 2.1.1 การประชุมชี้แจงให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่างๆ

- 2.1.2 การประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคนวัตกรรมการสอน

ใหม่ๆ

- 2.1.3 การจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า

- 2.1.4 การร่วมสัมมนาลักษณะสมาคมเครือข่ายวิชาชีพ  
 2.1.5 การเยี่ยมสถานศึกษา ครูต้นแบบแห่งอื่น ๆ  
 2.2 การนิเทศเป็นรายบุคคล สามารถทำได้หลายวิธี เช่น  
 2.2.1 การตรวจบันทึกการสอน เป็นการเตรียมความพร้อมก่อน  
 สอนทุกครั้ง

โรงเรียน

- 2.2.2 การเยี่ยมชั้นเรียน สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูผู้สอนใน  
 2.2.3 การสังเกตการสอน  
 2.2.4 การให้คำปรึกษา

### 3. ชั้นประเมินผล/สรุปผล เป็นการประเมินผลและสรุปผล

การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน จากการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตาม  
 กรอบปฏิบัติการเรียนรู้ที่ครูอาจารย์นำไปจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน  
 เป็นสำคัญ การประเมินผลอาจทำได้หลายวิธี เช่น การประเมิน โครงการ การวิเคราะห์  
 การวิจัย ฯลฯ เพื่อนำผลสรุปที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนางานนิเทศภายใน โอกาสต่อไป

สรุป กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสามารถแบ่งได้ 3 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) ชั้นเตรียมการ ซึ่งเป็นการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ การวางแผน และจัดเตรียม  
 เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ
- 2) ชั้นดำเนินการนิเทศ เป็นขั้นตอนในการปฏิบัติการนิเทศ และ
- 3) ชั้นประเมินผลและสรุปรายงาน เป็นการประเมินผลและสรุปรายงานผลจากการดำเนินงาน  
 นิเทศภายใน

โดยสรุป การนิเทศภายในนับเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยพัฒนาครู  
 ให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ใน  
 ขณะเดียวกันครูก็มีความมั่นใจ มีขวัญกำลังใจ มีความภาคภูมิใจ จากความสำคัญดังกล่าว  
 การวิจัยครั้งนี้จึงได้เลือกใช้การนิเทศภายในมาเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนา  
 เด็กเล็ก เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

### 3. การเรียนรู้แบบร่วมมือ

#### 3.1 ความหมายของการเรียนแบบร่วมมือ

การเรียนแบบร่วมมือ คือ การเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย โดยมีสมาชิกกลุ่มที่มี  
 ความสามารถแตกต่างกัน ประมาณ 3-6 คน ช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม

นักศึกษาค้นสำคัญที่เผยแพร่แนวคิดของการเรียนรู้แบบนี้เป็น สลาวิน (Slavin) เดวิดจอห์นสัน (David Johnson) และรอเจอร์ จอห์นสัน (Roger Johnson) เขากล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไปมักไม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ส่วนใหญ่มักจะมุ่งไปที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ครูกับนักเรียน หรือระหว่างผู้เรียนกับบทเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนเป็นมิติที่มักจะถูกละเลยหรือมองข้ามไป ทั้งๆที่มีผลการวิจัยชี้ชัดเจนว่าความรู้สึของผู้เรียนต่อตนเองต่อ โรงเรียน ครูและเพื่อนร่วมชั้นมีผลต่อการเรียนรู้มาก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนมี 3 ลักษณะ คือ (ทิสนา แจมมณี. 2542 : 196)

1. ลักษณะของการแข่งขัน ในการศึกษาเรียนรู้ ผู้เรียนแต่ละคนจะพยายามเรียนให้ได้ดีกว่าคนอื่นให้ได้คะแนนดี ได้รับการยกย่อง หรือได้รับการตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ

2. ลักษณะต่างคนต่างเรียน คือ แต่ละคนต่างก็รับผิดชอบดูแลตนเองให้เกิดการเรียนรู้ไม่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น

3. ลักษณะร่วมมือกันหรือช่วยในการเรียนรู้ คือแต่ละคนต่างก็ดูแลรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนในขณะที่เดียวกันก็ต้องช่วยให้สมาชิกคนอื่นเรียนรู้ด้วย

สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ (2544 : 3) กล่าวว่า การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งเป็นการเรียนที่มีการจัดกลุ่มการทำงาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และเพิ่มพูนแรงจูงใจทางการเรียนของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

สรุป การเรียนแบบร่วมมือ หมายถึง วิธีการเรียนที่มีการจัดกลุ่มการทำงาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และเพิ่มพูนแรงจูงใจทางการเรียนของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม โดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถแตกต่างกัน ช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม

### 3.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ (ชนาธิป พรกุล. 2544 : 72) ดังนี้

1. การพึ่งพาอาศัยในทางบวก (Positive Interdependence) เป็นการรับรู้ว่าจะไม่มีใครทำสำเร็จได้ ถ้าคนอื่นในกลุ่มไม่สำเร็จ

2. ปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-face Interaction) เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนอธิบายวิธีแก้ปัญหาหรือความคิดรวบยอดและช่วยเหลือสนับสนุนให้กำลังใจในการเรียน

3. ทุกคนรับผิดชอบในการเรียนรู้ (Individual Accountability) โดยทำ

การทดสอบและประเมินเป็นรายบุคคล และสุ่มเรียกบางคนให้เป็นตัวแทนรายงานการทำงาน  
กลุ่ม

4. ทักษะความร่วมมือ (Collaborative Skills) ที่ช่วยให้ผู้เรียนทำงานร่วมกัน  
อย่างได้ผล ได้แก่ ทักษะผู้นำ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการสร้างควมไว้วางใจ ทักษะการสื่อสาร  
และทักษะการจัดการความขัดแย้ง

5. กระบวนการกลุ่ม (Group Processing) เป็นการให้กลุ่มอภิปราย วิธีการ  
ทำงานบรรลุเป้าหมาย และยังคงความสัมพันธ์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสมาชิก

### 3.3 ประเภทของกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ

กลุ่มการเรียนรู้ที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปมี 3 ประเภท คือ (ทิสานา แจมมณี. 2542 :  
199)

1. กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างเป็นทางการ (Formal Cooperative Learning Group) กลุ่มประเภทนี้ ครูจัดขึ้นโดยการวางแผน จัดระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการและเทคนิค  
ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันเรียนรู้สาระต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องซึ่งอาจเป็นหลาย ๆ ชั่วโมง  
ติดต่อกันหรือหลายสัปดาห์ติดต่อกันจนกระทั่งผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุจุดมุ่งหมาย  
ตามที่กำหนด

2. กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal Cooperative Learning groups) กลุ่มประเภทนี้ครูจัดขึ้นเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว โดยสอดแทรกอยู่ใน  
การสอนปกติอื่น ๆ โดยเฉพาะการสอนแบบบรรยาย ครูสามารถจัดกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ  
สอดแทรกเข้าไปเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมุ่งความสนใจหรือใช้ความคิดเป็นพิเศษในสาระบางจุด

3. กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างถาวร (Cooperative Base Groups) กลุ่ม  
ประเภทนี้เป็นกลุ่มการเรียนรู้ที่สมาชิกกลุ่มมีประสบการณ์ทำงาน/การเรียนรู้ร่วมกันมานาน  
จนกระทั่งเกิดสัมพันธ์ภาพที่แน่นแฟ้น สมาชิกกลุ่มมีความผูกพัน ห่วงใย ช่วยเหลือกันและ  
กันอย่างต่อเนื่อง

### 3.4 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ครูสามารถนำหลักการของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ไปจัดการเรียนการสอน  
ให้กับเด็กปฐมวัยได้ โดยจะต้องทำการผสมผสานลักษณะการเรียนการสอนแบบนี้เข้ากับ  
เทคนิคการจัดประสบการณ์แบบอื่น ๆ ได้แก่ การเคลื่อนไหว การละคร ศิลปะ เกม เพลง  
นิทาน ซึ่งเป็นวิธีการเพื่อใช้สร้างสถานการณ์ให้เด็กได้ทำงานร่วมกัน เป็นต้นว่า ผู้สอนให้  
ผู้เรียนเดินกระจ่ายบริเวณห้องแล้วให้เข้ากลุ่มละ 4 คน แจกกระดาษโรเนียว และสีเทียน



คนละแท่ง แล้วแต่ละกลุ่มส่งตัวแทนที่ไม่ซ้ำคนเดิมมารับวัสดุอุปกรณ์ไปแจกเพื่อนในกลุ่มของตน ต่อจากนั้นครูให้ทุกคนนึกถึงดอกไม้สีแดงให้มากที่สุดแล้ววาดภาพลงบนกระดาษ ครูให้สัญญาณหยุด ตัวแทนกลุ่มเก็บวัสดุอุปกรณ์ หลังจากนั้นให้ผู้เรียนจับคู่แลกเปลี่ยนกัน บอกชื่อภาพที่วาดภายในกลุ่มแล้วให้แต่ละคนบอกชื่อภาพที่ตนวาด ทีละคนจนครบทุกคน ครูสุ่มถามคนใดคนหนึ่งในกลุ่ม สรุปชื่อดอกไม้สีแดง แล้วเปิดโอกาสให้กลุ่มอื่นบอกเพิ่มเติม ครูสรุปเพิ่มเติม เพื่อให้เป็นแนวทางการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการร่วมมือควรจัดกลุ่มการเรียนรู้อให้มีองค์ประกอบครบ 4 ประการ โดยทั่วไปการวางแผนบทเรียนและจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบร่วมมือมีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้ (ทิตานา แจมมณี, 2542 : 200-201)

### 1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน หรือขั้นเตรียม

1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายของบทเรียนทั้งทางด้านความรู้และทักษะ กระบวนการต่าง ๆ

1.2 กำหนดขนาดของกลุ่ม กลุ่มควรมีขนาดเล็ก ประมาณ 3 – 6 คน กลุ่มขนาด 4 คน จะเป็นขนาดที่เหมาะสมที่สุด

1.3 กำหนดองค์ประกอบของกลุ่ม หมายถึง การจัดผู้เรียนเข้ากลุ่ม ซึ่งอาจทำได้โดยการสุ่ม หรือการเลือกให้เหมาะกับวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปกลุ่มจะต้องประกอบไปด้วยสมาชิกที่คละกันในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ ความสามารถ ความถนัด เป็นต้น

1.4 กำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดและมีส่วนในการทำงานอย่างทั่วถึง ครูควรมอบหมายบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้ทุกคน และบทบาทหน้าที่นั้น ๆ จะต้องเป็นส่วนหนึ่งของงานอันเป็นจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ครูควรจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกให้อยู่ในลักษณะที่จะต้องพึ่งพาอาศัยและเกื้อกูลกัน บทบาทหน้าที่ในการทำงานเพื่อการเรียนรู้มีจำนวนมาก เช่น บทบาทผู้นำกลุ่ม ผู้สังเกตการณ์ เลขานุการ ผู้เสนอผลงาน ผู้ตรวจสอบผลงาน เป็นต้น

1.5 จัดสถานที่ให้เหมาะสมในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กัน ครูจำเป็นต้องคิดออกแบบการจัดห้องเรียนหรือสถานที่ที่จะใช้ในการเรียนรู้ให้เอื้อและสะดวกต่อการทำงานของกลุ่ม

1.6 จัดสาระ วัสดุ หรืองานที่จะให้ผู้เรียนทำ วิเคราะห์สาระ/งาน/หรือวัสดุที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และจัดแบ่งสาระหรืองานนั้นในลักษณะที่ให้ผู้เรียนแต่ละคนมีส่วนในการช่วยกลุ่มและพึ่งพากันในการเรียนรู้

2. ด้านการสอน หรือชั้นเริ่มบทเรียน ครูควรมีการเตรียมกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้

2.1 อธิบายชี้แจงเกี่ยวกับงานของกลุ่ม ครูควรอธิบายถึงจุดมุ่งหมายของบทเรียนเหตุผลในการดำเนินงานต่าง ๆ รายละเอียดของงานและขั้นตอนในการทำงาน

2.2 อธิบายเกณฑ์การประเมินผลงาน ผู้เรียนจะต้องมีความเข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จของงานอยู่ตรงไหน งานที่คาดหวังจะมีลักษณะอย่างไร เกณฑ์ที่จะใช้ในการวัดความสำเร็จของงานคืออะไร

2.3 อธิบายถึงความสำคัญและวิธีการของการฟังพินิจและเกื้อกูลกัน ครูควรอธิบายกฎเกณฑ์ ระเบียบ กติกา บทบาทหน้าที่ และระบบการให้รางวัลหรือประโยชน์ที่กลุ่มจะได้รับในการร่วมมือกันเรียนรู้

2.4 อธิบายวิธีการช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม

2.5 อธิบายถึงความสำคัญและวิธีการในการตรวจสอบความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย เช่น การสุ่มเรียกชื่อผู้เสนอผลงาน การทดสอบ การตรวจสอบผลงาน เป็นต้น

2.6 ชี้แจงพฤติกรรมที่คาดหวัง หากครูชี้แจงให้ผู้เรียนได้รู้อย่างชัดเจนว่าต้องการให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมอะไรบ้าง จะช่วยให้ผู้เรียนรู้ความคาดหวังที่มีต่อคนและพยายามจะแสดงพฤติกรรมนั้น

3. ด้านการควบคุมกำกับและการช่วยเหลือกลุ่ม

3.1 ดูแลให้สมาชิกกลุ่มมีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด

3.2 สังเกตการณ์การทำงานร่วมกันของกลุ่ม ตรวจสอบว่า สมาชิกกลุ่มความเข้าใจในงานหรือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ สังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้แรงเสริมและบันทึกข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม

3.3 เข้าไปช่วยเหลือกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานและการทำงาน เมื่อพบว่ากลุ่มต้องการความช่วยเหลือ ครูสามารถเข้าไปชี้แจง สอนซ้ำ หรือให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ

3.4 สร้างการเรียนรู้ ครูควรให้กลุ่มสรุปประเด็นการเรียนรู้ที่ได้จากการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อช่วยให้การเรียนรู้มีความชัดเจนขึ้น

4. ด้านการประเมินผลและวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้

4.1 ประเมินผลการเรียนรู้ ครูประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน

4.2 วิเคราะห์กระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ครูควรจัดให้ผู้เรียนมีเวลาในการวิเคราะห์การทำงานของกลุ่มและพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีโอกาสเรียนรู้ที่จะปรับปรุงส่วนบกพร่องของกลุ่ม

สรุป แนวทางการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการร่วมมือควรจัดกลุ่มการเรียนรู้ให้มีองค์ประกอบครบ 4 ประการ ได้แก่ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ด้านการสอน ด้านการควบคุมกำกับและการช่วยเหลือกลุ่ม และด้านการประเมินผลและวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ และผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดนี้เป็นกรอบในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

### 3.5 แนวคิดหลักของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

สเปนเซอร์ คาแกน (Spender Kagan) นักการศึกษาชาวสหรัฐอเมริกา ได้ทำการวิจัยและพัฒนาแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อย่างจริงจังมาตั้งแต่ พ.ศ. 2528 (ค.ศ. 1985) และได้เผยแพร่ผลงานอย่างกว้างขวางในสหรัฐอเมริกาและหลายประเทศในแถบเอเชีย โดยมีการนำมาใช้ในการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ได้นำเสนอแนวคิดหลักการที่จะนำไปสู่การเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพไว้ 6 ประการ (ซาตรี เกิดธรรม, 2545 : 8-11) ดังนี้

1. การจัดกลุ่ม (Teams) หมายถึง การจัดกลุ่มเด็กที่จะร่วมกิจกรรมด้วยกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งควรจัดเด็กเข้ากลุ่มดังนี้

1.1 จำนวนเด็กในกลุ่ม 4 คน ประกอบด้วย เด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง ปานกลาง และต่ำคละกันไป

1.2 จัดให้มีทั้งเด็กนักเรียนหญิงและนักเรียนชายในกลุ่มเดียวกัน ถ้าในห้องมีทั้งเด็กนักเรียนหญิงและนักเรียนชาย

1.3 จัดให้เด็กอยู่ในกลุ่มประมาณ 6 สัปดาห์

บางกรณีอาจจัดกลุ่มโดยวิธีอื่น เช่น จัดเด็กที่มีความสนใจเหมือน ๆ กันในเรื่องเดียวกันในการศึกษาเฉพาะกรณี เช่น การทำโครงการวิทยาศาสตร์ หรือจัดกลุ่มแบบสุ่มเมื่อต้องการทบทวนความรู้

2. ความมุ่งมั่น (Will) หมายถึง ความมุ่งมั่นและอุดมการณ์ของเด็กที่จะทำงานร่วมกัน ซึ่งจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม

ต่างๆ ร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิผลร่วมกัน สามารถสร้างความมุ่งมั่นร่วมกันให้เกิดขึ้นได้ โดยใช้กิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่ใช่กิจกรรมทางวิชาการ เช่น การเล่นเกมส่ การสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการต่อไปนี้

- 2.1 สร้างความมุ่งมั่นของกลุ่มที่จะทำงานร่วมกัน
- 2.2 สร้างความมุ่งมั่นของชั้นที่จะทำงานร่วมกัน
- 2.3 การทำงานร่วมกันโดยเลือกกิจกรรมที่คนเดียวไม่สามารถทำได้สำเร็จ

3. การจัดการ (Management) หมายถึง การจัดการกลุ่มให้สามารถทำได้สำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวมถึงการจัดการเรียนรู้ของครู การจัดการภายในกลุ่ม เพื่อให้การทำกิจกรรมของกลุ่มประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

- 3.1 การจัดที่นั่งของนักเรียนในกลุ่ม
- 3.2 การแบ่งงานกันภายใน
- 3.3 การสร้างกฎของห้อง (Class Rule)
- 3.4 การให้สัญญาณเงียบ (Quiet Signal)
- 3.5 การดูแลกลุ่มไม่ให้วุ่นวายกับกลุ่มอื่น
- 3.6 การดูแลกลุ่มไม่ให้วุ่นวายกับกลุ่มอื่น

4. ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง การพัฒนาให้เด็กมีทักษะในการทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกัน ให้มีการร่วมมือช่วยเหลือกันอย่างจริงจัง ให้กำลังใจกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกันที่สำคัญที่สุดคือต้องรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. กฎพื้นฐาน 4 ข้อ (4 Basic Principles : PIES) หมายถึง หลักการพื้นฐานของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ องค์ประกอบดังกล่าวได้แก่

5.1 การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (P : Positive Interdependence) นักเรียนจะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเราได้รับประโยชน์จากเพื่อน เพื่อนก็จะได้รับประโยชน์จากเรา ความสำเร็จของเราและความสำเร็จของเพื่อนก็คือความสำเร็จของกลุ่ม หรือ ความสำเร็จของกลุ่มก็คือความสำเร็จของแต่ละคนนั่นเอง

5.2 การยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน (I : Individual Accountability) ยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน ยอมรับว่าคนในกลุ่มต่างมีความสามารถในตัวเอง และมีส่วนในการทำงานของกลุ่มประสบผลสำเร็จด้วยดี

5.3 ความเสมอภาพ (E : Equal Participation) ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน

ทุกคนในกลุ่มต้องให้ความร่วมมือกันอย่างทั่วถึงและมีบทบาทหน้าที่ภายในกลุ่มเท่าเทียมกัน

5.4 การปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง (S : Simultaneous Interaction) มีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ทุกคนภายในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

6. รูปแบบของกิจกรรม (Structures) หมายถึง รูปแบบของกิจกรรมในการทำงานกลุ่มซึ่งมีหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาและสถานการณ์ที่จะศึกษา ตัวอย่างกิจกรรม เช่น

6.1 สลับสับเปลี่ยน (Timed-Pair-Share) นักเรียนจับคู่กันให้คนหนึ่งพูด ส่วนอีกคนหนึ่งฟัง แล้วให้สลับกัน ใช้เป็นกิจกรรมเมื่อเริ่มสอนใหม่

6.2 ทนายช่างชัก (Rally Robin) ให้นักเรียนจับคู่กัน พูดคุย ชักถามกัน เรื่องใดเรื่องหนึ่ง

6.3 ชักใช้ไล่เสียง (Round Robin) ให้นักเรียนในกลุ่มผลัดกันพูด

6.4 อัสวิน โต๊ะกลม (Round Table) นักเรียนในกลุ่มผลัดกันเขียนกระดาน แล้ววนไปเรื่อย ๆ จนหมด แล้วสรุป

6.5 หมู่ - คู่ - เดี่ยว (Team-Pair-Solo) เป็นกิจกรรมที่นักเรียนเริ่มแก้ปัญหาด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม (Team) หลังจากนั้นเปลี่ยนเป็นจับคู่ (Pair) เมื่อได้รูปแบบในการแก้ปัญหาแล้วสามารถแก้ปัญหาทำนองเดียวกันได้ด้วยตัวเอง (Solo)

6.6 ค้นหากติกา (Find My Rule) นักเรียนช่วยกันค้นหาคำตอบโดยการทายเกณฑ์ที่ใช้แบ่งประเภท เช่น ร้อน-เย็น, หนัก-เบา, ดำ-ขาว, จม-ลอย, สร้างสรรค์-ทำลาย, การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ - การเปลี่ยนแปลงทางชีวภาพ, มีกระดูกสันหลัง-ไม่มีกระดูกสันหลัง

6.7 รวมหัวคิด (Numbered Heads Together) เป็นกิจกรรมรวมหัวกันคิดคล้าย ๆ ชักใช้ไล่เสียง (Round Robin) แต่จะมีขั้นตอนดังนี้

6.7.1 กำหนดหมายเลขของนักเรียนแต่ละคน เช่น 1,2,3...

6.7.2 ครูกำหนดปัญหาให้ช่วยกันคิด

6.7.3 นักเรียนรวมหัวกันคิด

6.7.4 ครูเรียกหมายเลขใดหมายเลขหนึ่งให้ตอบ ซึ่งนักเรียนต้อง

ตอบได้ทุกคนเพราะทุกคนต้องรู้เท่ากัน

สรุปขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ขั้นที่ 1 : เลือกเนื้อหาและกำหนดเกณฑ์ที่จะให้นักเรียนรู้และเข้าใจ



- ขั้นที่ 2 : กำหนดวัตถุประสงค์โดยครูเป็นผู้พิจารณาวัตถุประสงค์ของ  
บทเรียน
- ขั้นที่ 3 : จัดแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่ม ครูอธิบายให้นักเรียนทราบถึงวิธีการจัด  
แบ่งกลุ่ม
- ขั้นที่ 4 : ครูบอกสิ่งที่คาดหวังจากกลุ่มให้ชัดเจนและกำหนดเวลา  
ในการทำงาน
- ขั้นที่ 5 : ครูเสนอเนื้อหาโดยใช้วิธีสอนที่เหมาะสม
- ขั้นที่ 6 : ช่วยเหลือกลุ่มทำงาน ครูช่วยเหลือกลุ่มนักเรียนในขณะที่นักเรียน  
ทำงาน
- ขั้นที่ 7 : ทดสอบ ครูทดสอบความรู้การเรียนรู้ การใช้อุปกรณ์หรือผลงาน  
ของกลุ่ม
- ขั้นที่ 8 : บันทึกผลที่ได้รับ ครูหาวิธีการบันทึกผลที่ได้รับจากทั้งรายบุคคล  
และกลุ่ม

### 3.6 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมีเทคนิคที่หลากหลาย ในที่นี้จะกล่าวเป็นเพียงบาง  
เทคนิคที่ครูผู้สอนสามารถนำไปใช้ได้ในห้องเรียนโดยทั่วไป เช่น (ชาติรี เกิดธรรม, 2545 :  
12-21)

#### 3.6.1 เทคนิคร่วมด้วยช่วยกัน (Team Assisted Individualization : TAI)

TAI (Team Assisted Individualization) เป็นวิธีการสอนที่ผสมผสานระหว่าง  
การเรียนรู้แบบร่วมมือและการเรียนรายบุคคลเข้าด้วยกัน โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือทำกิจกรรมใน  
การเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและช่วยส่งเสริมความร่วมมือภายในกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์  
การเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เทคนิคร่วมด้วยช่วยกัน (TAI) นี้  
ได้รับการออกแบบและพัฒนาในครั้งแรกที่มหาวิทยาลัยจอห์นฮอปกินส์ เมื่อ ค.ศ. 1986 เป็น  
การออกแบบไว้สำหรับสอนคณิตศาสตร์ในชั้นประถมศึกษาแต่ภายหลังได้มีการดัดแปลงและ  
ปรับปรุงมาใช้ในวิชาอื่นๆ และในระดับอื่นๆ ด้วย

##### 1) จุดมุ่งหมาย

(1) เทคนิคร่วมด้วยช่วยกัน (TAI) เป็นการสอนที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้  
ปัญหาการเรียนรายบุคคลที่ทำให้ผู้เรียนขาดปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และแก้ปัญหาการทำงาน  
ร่วมกันเป็นกลุ่มที่ทำให้ผู้เรียนที่อ่อนตามผู้เรียนเก่งในกลุ่มไม่ทัน โดยให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรม

รายบุคคลก่อนเมื่อทำไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้เรียนในกลุ่มที่เรียนเก่ง (ผ่านเกณฑ์) จะช่วยเหลือผู้ที่เรียนอ่อนสักครั้ง เพื่อให้คะแนนของกลุ่มดีขึ้น และผู้เรียนที่เรียนอ่อนจะพยายามช่วยตัวเองเพื่อไม่ให้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำลง

(2) เทคนิคร่วมด้วยช่วยกัน (TAI) ช่วยแก้ปัญหาเรื่องความพร้อมของเด็กที่เรียนอ่อนซึ่งทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างเชื่องช้า และช่วยแก้ปัญหาเด็กเก่งและเด็กปานกลางในเรื่องไม่ยอมรับเด็กเรียนอ่อนให้สามารถยอมรับเด็กที่เรียนอ่อนได้

## 2) บทบาทของครู

เทคนิคร่วมด้วยช่วยกัน (TAI) เป็นเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนทำกิจกรรมทุกขั้นตอน ซึ่งครูมีบทบาทดังนี้

(1) ชั้นของการเรียนและจัดกลุ่มผู้เรียนเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 4 คนในกลุ่มประกอบด้วยผู้เรียนที่เรียนเก่ง ปานกลางและอ่อน อัตราส่วน 1:2:1 ตามลำดับ โดยมีหญิงและชายปะปนกันซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงสมาชิกในกลุ่มทุก 8 สัปดาห์หรือเมื่อสิ้นสุดเนื้อหาหรือจุดประสงค์

(2) สร้างสื่อการเรียนการสอน เช่น ใบงาน แบบฝึกทักษะ เอกสารความรู้ พร้อมเฉลย ชุดการสอน ชุดกิจกรรม บทเรียนสำเร็จรูป บทเรียนคอมพิวเตอร์ ช่วยสอน ฯลฯ เพื่อให้เรียนศึกษาเป็นรายบุคคล

(3) สร้างแบบทดสอบย่อยของแต่ละเรื่องและแบบทดสอบรวมของแต่ละหน่วยการเรียนรู้

(4) ให้คำแนะนำในระหว่างการเรียนของนักเรียนและตรวจคำตอบของผู้เรียนอีกครั้งเพื่อพิจารณาปัญหาและหาทางแก้ไข

(5) รวบรวมคะแนนของแต่ละกลุ่มและจัดลำดับหลังทดสอบหลังเรียน

(6) ร่วมกับนักเรียนสรุปบทเรียนให้ครอบคลุมจุดประสงค์และเนื้อหาที่เรียน

## 3) ขั้นตอนในการสอน

เทคนิคร่วมด้วยช่วยกัน (TAI) มีขั้นตอนในการสอนโดยสรุปดังนี้

(1) จัดกลุ่มโดยให้สมาชิกกลุ่ม 4-5 คน ในแต่ละกลุ่มประกอบด้วยผู้เรียนเก่งปานกลางและอ่อน (ควรมีทั้งหญิงและชายในแต่ละกลุ่ม) และจะมีการเปลี่ยนแปลงกลุ่มทุกๆ 8 สัปดาห์หรือจบเนื้อหา/จุดประสงค์

(2) ทดสอบแบบจัดระดับ เป็นการทดสอบเพื่อจัดระดับตอนเริ่มต้น

ของการเรียนตามคะแนนที่ได้

(3) ผู้เรียนเริ่มศึกษาจากสื่อการสอนที่สร้างขึ้นหรือจัดขึ้นมาใช้ดังนี้

(3.1) ผู้เรียนศึกษาเอกสารแนะนำบทเรียน และมีการซักถาม  
ปรึกษาหารือกับสมาชิกในกลุ่ม หรือถามครูในกรณีที่จำเป็นต้องของความช่วยเหลือ

(3.2) ผู้เรียนแต่ละคนเริ่มทำกิจกรรมหรือศึกษาจากสื่อที่รับ เมื่อ  
ศึกษาจบแล้วส่งให้เพื่อนในกลุ่มตรวจคำตอบจากกระดาษคำตอบ ถ้าทำถูกหมดทุกข้อให้เรียน  
ต่อไป แต่ถ้ายังตอบผิดให้ซักถามเพื่อนในกลุ่มเพื่อขอความช่วยเหลือได้ก่อนที่จะถามครู

(3.3) เมื่อผู้เรียนทำกิจกรรมหรือศึกษาถึงหน่วยสุดท้ายเสร็จแล้ว  
ผู้เรียนจะได้แบบทดสอบย่อยฉบับที่ 1 จำนวน 10 ข้อ โดยทดสอบเป็นรายบุคคลส่งให้เพื่อน  
ในกลุ่มเป็นผู้ตรวจ ถ้าได้คะแนน 80% ผู้สอนจะต้องเข้าไปช่วยตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นและ  
ให้นักเรียนผู้นั้นไปศึกษาสื่อที่ศึกษาไปแล้วอีกครั้งและทดสอบซ้ำในแบบทดสอบย่อยฉบับที่ 2  
ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบทดสอบคู่ขนานกับฉบับที่ 1

(3.4) เมื่อทำแบบทดสอบย่อยฉบับที่ 1 และ/หรือฉบับที่ 2 ผ่าน  
แล้ว จะนำแบบทดสอบที่ผ่านแล้วไปให้หัวหน้ากลุ่มที่อยู่ต่างกลุ่ม เพื่อที่จะบันทึกผล  
แบบทดสอบประจำหน่วย ผู้เรียนทำแบบทดสอบต้องได้คะแนน 80% ขึ้นไป หัวหน้ากลุ่ม  
ต่างกลุ่มจะบันทึกคะแนนลงในแผ่นสรุปผลประจำกลุ่มของผู้ทดสอบ จากนั้นผู้สอนจะตรวจ  
คำตอบของผู้เรียนอีกครั้งหนึ่งเพื่อพิจารณาปัญหาและหาทางแก้ไข

(4) คะแนนและการรับรองของกลุ่ม เมื่อสิ้นสุดแต่หน่วยการเรียน ครู  
จะรวบรวมคะแนนของกลุ่มโดยคิดเฉลี่ยคะแนนที่ตอบถูกจากการทำแบบทดสอบประจำหน่วย  
การเรียนของสมาชิกในแต่ละกลุ่มดังนี้

(4.1) กลุ่มที่ผ่านเกณฑ์สูง ได้เป็นกลุ่มยอดเยี่ยม

(4.2) กลุ่มที่ผ่านเกณฑ์ปานกลาง ได้เป็นกลุ่มดีมาก

(4.3) กลุ่มที่ผ่านเกณฑ์ต่ำ ได้เป็นกลุ่มดี

(5) สรุปบทเรียน เมื่อสอนจบหน่วยการเรียน ผู้เรียนและครูจะร่วมกัน  
สรุปบทเรียนต่าง ๆ ให้ครอบคลุมเนื้อหาและจุดประสงค์ของบทเรียน

4) ข้อดีของเทคนิคร่วมด้วยช่วยกัน (TAI)

(1) ช่วยให้เกิดแรงจูงใจ มีการเสริมแรงให้เกิดขึ้น ทั้งรายกลุ่มและ  
รายบุคคลและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนตามความสามารถของตนเอง

(2) ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดความช่วยเหลือกันในกลุ่มของผู้เรียน

ปลูกฝังนิสัยที่ดีในการอยู่ร่วมกันในสังคม เกิดการยอมรับในกลุ่ม โดยเด็กเก่งยอมรับเด็กอ่อน และเด็กอ่อนเห็นคุณค่าของเด็กเก่ง

(3) สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาเด็กเรียนอ่อนในห้องเรียนได้

(4) สนองความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี เด็กที่เรียนช้า มีเวลาศึกษาและฝึกฝนเรื่องที่ไม่เข้าใจมากขึ้น และเด็กที่เรียนเร็วใช้เวลาศึกษาน้อย ทำให้ไม่เบื่อมีเวลาไปทำอย่างอื่น เช่น ช่วยเหลือเพื่อนที่อ่อนในกลุ่ม

(5) ช่วยแบ่งเบาภาระของครูในการสอนบางเรื่อง ทำให้ครูมีเวลาสร้างสรรค์และปรับปรุงงานสอนมากขึ้น และมีเวลาที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมความสนใจหรืออภิปรายปัญหากับนักเรียนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มย่อย

(6) ช่วยให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น และทราบความก้าวหน้าของตนเองตลอดเวลา

5) ข้อจำกัดของเทคนิคร่วมด้วยช่วยกัน (TAI)

ใช้เวลามากในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้นจึงต้องมีเวลาเพียงพอในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และควรให้ผู้เรียนได้มีเวลาผ่อนคลายระหว่างกิจกรรมบ้าง

3.6.2 เทคนิคร่วมด้วยช่วยงานกลุ่ม (Student Teams Achievement Divisions :

STAD)

เทคนิคร่วมด้วยช่วยงานกลุ่ม ถูกพัฒนาโดย โรเบิร์ต สลาวิน (Robert Slavin) และคณะในมหาวิทยาลัยจอห์นฮอปกินส์ ลักษณะบทเรียนที่เหมาะสม กิจกรรมนี้เหมาะสำหรับการส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม เน้นการทดสอบเป็นรายบุคคลแบบร่วมมือในกลุ่มแทนการทดสอบแข่งขันกันเอง

1) ขั้นตอนการทำกิจกรรม

กิจกรรมการสอนแบ่งได้ 6 ขั้นตอน คือ

(1) ครูนำเสนอเนื้อหา ครูจะสอนเนื้อหาให้นักเรียนทั้งชั้นโดยรวมก่อน อาจใช้อุปกรณ์การสอนต่าง ๆ มาช่วยในการสอน เนื้อหาที่สอนจะเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่จะให้นักเรียนศึกษา

(2) จัดกลุ่ม กลุ่มควรประกอบด้วย 4-5 คน และแบ่งกลุ่มตามความสามารถที่แตกต่างกัน หน้าทีของกลุ่ม คือ เตรียมสมาชิกเข้าทำการทดสอบแข่งขัน สมาชิกในกลุ่มจะอภิปรายทำแบบฝึกหัด ถกเถียงปัญหาและทำความเข้าใจกับบทเรียน

(3) ศึกษาความรู้ สมาชิกภายในกลุ่มช่วยกันศึกษา ทบทวนในเนื้อหา

หรือหัวข้อที่ครูผู้สอนกำหนดให้ โดยช่วยกันสรุปเนื้อหาทั้งหมด

#### (4) ทดสอบ

(4.1) ครูทำการทดสอบ โดยการแจกแบบทดสอบหรือแบบฝึกหัดให้ผู้เรียนทำ พร้อมอธิบายขั้นตอนการทำในลักษณะกลุ่มร่วมมือ โดย

สมาชิกคนที่ 1 อ่านคำถามหรือโจทย์ที่กำหนดให้สมาชิกในกลุ่มฟัง

สมาชิกคนที่ 2 วิเคราะห์หาคำตอบที่ถูกต้องเหมาะสม

สมาชิกคนที่ 3 เขียนคำตอบ

สมาชิกคนที่ 4 ตรวจสอบคำตอบ

(4.2) ให้สมาชิกในกลุ่มเวียนวนกันทำหน้าที่ต่าง ๆ ในแต่ละข้อจนกว่าจะครบข้อคำถามที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งช่วยกันสรุปอีกครั้งเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันในกลุ่ม

(4.3) ผู้เรียนที่อยู่กลุ่มเดียวกันทุกกลุ่ม แยกทำแบบฝึกหัดเป็นรายบุคคลเพื่อทดสอบความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียน

(5) ประเมินผล โดยตรวจสอบความถูกต้องของการทำแบบทดสอบ พร้อมทั้งนำคะแนนของแต่ละคนมารวมกันเป็นคะแนนของกลุ่ม แล้วคิดคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม

(6) ให้รางวัล กลุ่มที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากกว่าเกณฑ์ที่วางไว้จะได้รับคำชมเชย กลุ่มที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดจะได้รับรางวัล

#### 3.6.3 เทคนิคกลุ่มแข่งขัน (Team-Games-Tournaments : TGT)

เทคนิคกลุ่มแข่งขันถูกพัฒนาโดยเดอวีส์ (Dervies) และคณะ เทคนิคนี้คล้ายกับ STAD ยกเว้นแต่คะแนนการทดสอบ TGT ใช้คะแนนที่ตัวแทนแต่ละกลุ่มแข่งขันกับกลุ่มอื่นๆ ขั้นตอนของเทคนิคนี้มี 4 ขั้นตอน คือ ครูนำเสนอเนื้อหา จัดนักเรียนเป็นกลุ่มแข่งขัน/ทดสอบ และให้รางวัล

ในการทดสอบแบบ TGT ในขั้นการแข่งขัน/ทดสอบจะจัดให้นักเรียนที่มีระดับความสามารถเท่ากับทีมต่าง ๆ แข่งขันกัน จากนั้นกลุ่มจะหยิบการ์ดหมายเลข นักเรียนแต่ละคนจะตอบคำถามตามบัตรที่ได้ และคะแนนของกลุ่มจะได้จากคะแนนของคนแต่ละคนมารวมกัน ส่วนการให้รางวัลอาจใช้วิธีประกาศหน้าเสาธงหน้าชั้นเรียน ในวารสารของโรงเรียน หรือเสียงตามสายของโรงเรียนก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

#### 3.6.4 เทคนิคร่วมมือร่วมกลุ่ม (Co-Op-Co-Op)

เทคนิคนี้ถูกพัฒนาโดยคาเกน (Kagen) เทคนิคนี้เหมาะสำหรับกิจกรรม



การเรียนการสอนที่ต้องการให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันและใช้ได้กับบทเรียนที่มีเนื้อหามาก เนื้อหามีหัวข้อย่อยมาก โดยมีขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 10 ขั้นตอนด้วยกัน ดังต่อไปนี้

- 1) นักเรียนช่วยกันอภิปรายหัวข้อที่จะศึกษา
- 2) แบ่งหัวข้อใหญ่ออกเป็นหัวข้อย่อย
- 3) จัดนักเรียนเข้ากลุ่มตามความสามารถที่แตกต่างกัน
- 4) กลุ่มเลือกหัวข้อที่จะศึกษาตามความสามารถของกลุ่ม
- 5) กลุ่มแบ่งหัวข้อย่อยเป็นหัวข้อเล็ก ๆ เพื่อให้นักเรียนแต่ละคนเลือกไป

ศึกษา

- 6) นักเรียนศึกษาเรื่องที่ตนเลือกตามความสนใจ
- 7) นักเรียนเสนอผลงานของตนเองต่อกลุ่ม
- 8) กลุ่มรวบรวมหัวข้อต่าง ๆ จากนักเรียนทุกคนในกลุ่ม
- 9) แต่ละกลุ่มรายงานผลหน้าชั้นเรียน
- 10) วัดผลโดยการประเมินตามสภาพจริงจากงานที่นักเรียนแสดงผลงาน

กับกลุ่มและกลุ่มแสดงผลงานหน้าชั้นเรียน

### 3.6.5 เทคนิคเติมเต็ม (Jigsaw)

เทคนิคนี้ อารอนสัน (Aronson) และคณะได้พัฒนาเทคนิคนี้ขึ้น อาจทำโดยการให้นักเรียนในกลุ่มไปศึกษาในเนื้อหาหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งกับกลุ่มอื่น ๆ ที่ไม่ซ้อนกัน เมื่อเสร็จงานแล้วเข้ากลุ่มเดิม แล้วสอนเพื่อนในสิ่งที่ตนได้รู้มา ทำให้ทั้งกลุ่มได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยเท่าเทียมกัน วิธีนี้ใช้กับการเรียนในเนื้อหาที่เป็นความรู้ใหม่และการทบทวนความรู้เก่า เป็นวิธีการที่ส่งเสริมให้เด็กพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียมกัน เหมาะสำหรับวิชาที่มีเนื้อหามาก มีภาคปฏิบัติน้อย

วิธีทำกิจกรรม มีขั้นตอนดังนี้

- 1) ครูแบ่งเนื้อหาทั้งหมดที่จะสอนออกเป็นเนื้อหาย่อย โดยให้มีหัวข้อเท่ากับจำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่ม
- 2) จัดสมาชิกเข้ากลุ่มในลักษณะละความสามารถ
- 3) ครูแจกเนื้อหาย่อยให้สมาชิกของแต่ละกลุ่มทุกกลุ่ม โดยในแต่ละกลุ่มจะต้องได้เนื้อหาย่อยที่ไม่ซ้ำกัน
- 4) สมาชิกแต่ละกลุ่มที่ได้เนื้อหาย่อยเรื่องเดียวกัน ให้แยกจากกลุ่มเดิม มา

รวมกลุ่มกันใหม่เพื่ออภิปราย พุดคุย และหาข้อสรุปของกลุ่มในประเด็นหรือเนื้อหาย่อยที่ได้รับมา

5) หลังจากได้ข้อสรุปแล้ว ให้สมาชิกแต่ละกลุ่มกลับเข้ากลุ่มเดิมอีกครั้ง แล้วให้สมาชิกแต่ละคนผลัดเปลี่ยนกันนำเสนอข้อมูลของแต่ละเนื้อหาย่อยที่ได้มาให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มฟัง ในขั้นตอนนี้สมาชิกทุกคนสามารถอภิปรายซักถามในหัวข้อย่อยที่ได้รับฟัง ถ้าไม่เข้าใจหรือไม่กระจ่างชัดในเนื้อหาข้อย่อยนั้น ๆ

6) ทำการทดสอบเนื้อหาเป็นรายบุคคล ซึ่งการทดสอบจะทำหลังจากกิจกรรมสิ้นสุดลง โดยนักเรียนต้องทำแบบทดสอบที่ครูเตรียมให้ และคะแนนของแต่ละคนที่ได้จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการตอบคำถาม

### 3.6.6 เทคนิคอัสวิน โต๊ะกลม (Round Table)

อุปกรณ์ แบบฟอร์มกรอกข้อมูลหรือตารางกรอกข้อมูลที่ครูกำหนดให้ ลักษณะบทเรียนที่เหมาะสมมีการยกตัวอย่างหรือบอกรายละเอียดของกลุ่ม ชนิด ประเภท บอกระยะ โทษ คุณสมบัติ ตัวอย่าง เช่น ชื่อสารอาหาร ชนิดที่มีสารอาหาร และความสำคัญของสารอาหาร ชื่อของหิน ชนิดของหิน และการนำไปใช้ประโยชน์ ชื่อของสัตว์ ชนิดของพืช - สัตว์และประโยชน์เป็นต้น ใช้สำหรับทบทวนและฝึกฝนทำกิจกรรมร่วมกัน

#### วิธีทำกิจกรรม

1) ให้นักเรียนแต่ละคนในกลุ่มบันทึกข้อมูลในตารางโดยใช้ 1 ชุดต่อ 1 กลุ่ม ซึ่งนักเรียนทุกคนจะหมุนเวียนกันเขียนข้อมูลในตารางเดียวกัน จากคนที่ 1-2-3-4 คนที่ 1 ข้อมูลแล้ววนกลับไปยังคนที่ 1-2-3-4 อีก ทำเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ ถ้ามีเวลาพอและเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น

2) อาจใช้การจับคู่กันภายในกลุ่ม 4 คนเพื่อแข่งขันกันระหว่าง 2 คู่ โดยเวียนกันเฉพาะ 2 คนที่จับคู่กันในกลุ่ม เมื่อหมดเวลาที่กำหนด นำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกัน คู่ใดได้ข้อมูลมากกว่าและถูกต้องมากกว่าจะเป็นผู้ชนะ ถ้ามีการแข่งขันกันสมาชิกแต่ละคนจะช่วยเหลือกันมากขึ้น

3) ครูนักเรียนร่วมกันอภิปรายสรุป

### 3.6.7 เทคนิคซึก ใช้ไล่เสียง (Round Robin)

ลักษณะบทเรียนที่เหมาะสม สามารถใช้ได้ในการบวนการเรียนการสอน ตอนใดตอนหนึ่งได้ วิธีทำกิจกรรม กิจกรรมซึก ใช้ไล่เสียง สามารถจัดได้หลายรูปแบบเช่น

1) แบบสัมภาษณ์ 3 ขั้นตอน (3-Step Interview) เป็นกิจกรรมที่

ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 ตอบคำถามครูให้เพื่อนฟัง

ขั้นที่ 2 ผู้ฟังคำถามเดียวกันให้ผู้พูดฟัง

ขั้นที่ 3 ทุกคนตอบคำถามให้กลุ่มฟัง

มีการทำกิจกรรมดังนี้

(1) กำหนดหมายเลขสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นเลข 1,2,3,4

(2) ครูตั้งคำถามหรือเสนอหัวข้อเรื่อง เช่น นักเรียนมีความรู้ความรู้อะไรเกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต ถ้าโลกนี้ไม่มีพีซีเขียนจะเป็นอย่างไร ถ้าจะให้มนุษย์ลงไปอาศัยอยู่ในน้ำต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างอย่างไร ฯลฯ

(3) สมาชิกคนที่ 1 แสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถามของครูให้สมาชิกคนที่ 2 ฟัง สมาชิกคนที่ 3 แสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถามของครูให้สมาชิกคนที่ 4 ฟัง

(4) สมาชิกคนที่ 2 แสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถามของครูให้สมาชิกคนที่ 1 ฟังสมาชิกคนที่ 4 แสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถามของครูให้สมาชิกคนที่ 3 ฟัง

(5) สมาชิกทุกคนอภิปรายให้ฟังทั้งกลุ่ม โดยเริ่มคนที่ 1,2,3 และ 4 ทีละคน ตามลำดับ

(6) ครูสุ่มเรียกให้ตอบคำถาม

2) แบบสัมภาษณ์ 4 ขั้นตอน (4-Step Interview) เป็นกิจกรรมที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 สมาชิกคนที่ 1 แสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถามของครูให้สมาชิกคนที่ 2 ฟัง สมาชิกคนที่ 3 แสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถามของครูให้สมาชิกคนที่ 4 ฟัง

ขั้นที่ 2 สมาชิกคนที่ 1 และคนที่ 3 แสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถามของครูให้สมาชิกในกลุ่มฟัง

ขั้นที่ 3 สมาชิกคนที่ 2 แสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถามของครูให้สมาชิกคนที่ 1 ฟัง สมาชิกคนที่ 4 แสดงความคิดเห็นหรือตอบคำถามของครูให้สมาชิกคนที่ 3 ฟัง

ขั้นที่ 4 สมาชิกคนที่ 2 และคนที่ 4 แสดงความคิดเห็นหรือตอบ

คำถามของครูให้สมาชิกในกลุ่มฟัง

3) แบบสัมภาษณ์ 6 ขั้นตอน (6-Step Interview) เป็นกิจกรรมที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 จับคู่ 2 คู่ แต่ละคู่ซักถามพูดคุย คนหนึ่งถาม คนหนึ่งตอบ

ขั้นที่ 2 สลับบทบาทการซักถาม

ขั้นที่ 3 จับคู่ใหม่ระหว่าง 2 คู่ ซักถามพูดคุย คนหนึ่งถามคนหนึ่ง

ตอบ

ขั้นที่ 4 สลับบทบาทการซักถาม

ขั้นที่ 5 ซักถามพูดคุย คนหนึ่งถาม คนหนึ่งตอบ

ขั้นที่ 6 สลับบทบาทการซักถาม

### 3.6.8 เทคนิคเพื่อนคู่คิด (Think Pair Share)

ลักษณะบทเรียนที่เหมาะสม สามารถใช้ได้ในการบวนการเรียนการสอนตอนใดตอนหนึ่งได้ และเป็นกิจกรรมที่ช่วยฝึกทักษะการคิดและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

วิธีทำกิจกรรม : ประกอบด้วยกิจกรรม 4 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 ครูตั้งปัญหาหรือข้อคำถาม

ขั้นที่ 2 สมาชิกทุกคนคิดหาคำตอบตามเวลาที่ครูกำหนดไว้

ขั้นที่ 3 สมาชิกจับคู่ปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบ

ขั้นที่ 4 ครูสุ่มเรียกนักเรียนให้ตอบปัญหาให้ฟังทั้งห้องเรียน

### 3.6.9 เทคนิคเพื่อนร่วมงาน (Partners)

ลักษณะบทเรียนที่เหมาะสม วิธีนี้เหมาะกับการสอนบทเรียนใหม่ การพัฒนาแนวความคิด และเพิ่มความจำ ผู้เรียนมีโอกาสฝึกทักษะในการสื่อสารและการนำเสนอข้อมูลด้วย

วิธีทำกิจกรรม ให้นักเรียนในกลุ่มจับคู่กันไปปรึกษากับอีกคู่ในกลุ่มอื่น แล้วนำความรู้ที่ได้มาปรึกษากับอีกคู่ในกลุ่มเดิมของตน

### 3.6.10 เทคนิคค้นหาร่วมกัน (Group Investigation)

แนวความคิดนี้เสนอโดยชาเรน (Sharan) ลักษณะบทเรียนที่เหมาะสม เป็นเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาหรือหาคำตอบในสิ่งที่ตนเองสนใจ กลุ่มประกอบด้วยสมาชิก 2-6 คน นักเรียนวางแผนด้วยกัน ถกปัญหาค้นหาคำตอบ อภิปรายและสรุปผลเพื่อรายงานหน้าชั้น ส่วนการวัดตัดสินจากผลงานสรุปของกลุ่ม

วิธีทำกิจกรรม มีขั้นตอนในการสอนดังนี้

- 1) ครูอธิบายหัวข้อและจัดกลุ่มนักเรียนในลักษณะความสะดวกสามารถ
- 2) ขึ้นวางแผน ให้นักเรียนวางแผนทำงาน โดยเน้นให้คำนึงถึงหัวข้อที่จะเรียน วิธีการรวบรวมข้อมูล และการแบ่งงานกันทำ
- 3) ขึ้นทำงาน ขั้นนี้นักเรียนจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน อภิปรายรวบรวมข้อมูล และสรุปผลร่วมกัน เป็นการสรุปผลของกลุ่ม โดยการสรุปสาระสำคัญของเรื่องที่ศึกษาสมาชิกในกลุ่มต้องช่วยกันแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง และต้องให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของนักเรียนที่เรียนอ่อนที่สุดในกลุ่มด้วย โดยให้แสดงความคิดเห็นก่อน
- 4) ขึ้นนำเสนอ นำเสนอผลการสรุปของกลุ่มหน้าชั้นเรียน
- 5) ขึ้นวัดผล อาจทำได้โดยให้เพื่อนวัดผลกันเอง (Peer Evaluation) หรือครูวัดผลเอง โดยการแจกคำถามแก่นักเรียนทุกคน หรืออาจให้การวัดผลโดยครูเป็นผู้สังเกตทักษะต่าง ๆ ที่นักเรียนใช้ทำงานกลุ่มก็ได้

เทคนิคการสอนนี้เหมาะสำหรับการสอนเนื้อหาที่ต้องการความเข้าใจในลักษณะความคิดรวบยอดหรือการค้นหาคำตอบในลักษณะของการทำโครงการ ไม่เหมาะกับเนื้อหาที่มีคำตอบเฉพาะ เทคนิคนี้จะเน้นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มเป็นการฝึกทักษะการสื่อสารให้กับนักเรียนด้วย

### 3.6.11 เทคนิคเครือข่ายความคิด (Team Work-Webbing)

ลักษณะบทเรียนที่เหมาะสมจะเหมาะสำหรับบทเรียนที่ต้องการให้เห็นองค์ประกอบย่อยและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อย หรือเป็นบทเรียนที่ต้องการให้วิเคราะห์ความคิดหรือความสัมพันธ์ของความคิดหลักกับองค์ประกอบต่าง ๆ เทคนิคนี้จะช่วยพัฒนาแนวคิดได้ดี

วิธีทำกิจกรรม

- 1) จัดสมาชิกเข้ากลุ่มในลักษณะความสะดวก
  - 2) ให้สมาชิกภายในกลุ่มแต่ละกลุ่มช่วยกันเขียนแนวความคิดหลักและองค์ประกอบย่อยของแนวคิดหลัก พร้อมแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดหลักกับองค์ประกอบในลักษณะของแผนความรู้
  - 3) นำเสนอแผนภูมิความรู้สรุปของกลุ่มต่อชั้นเรียน
  - 4) ครูประเมินผลจากแผนภูมิความรู้สรุปของกลุ่ม
- โดยสรุป การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นวิธีการเรียนที่มีการจัดกลุ่มการทำงาน



เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มพูนแรงจูงใจทางการเรียนของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม และเป็น การส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ครูกับนักเรียน หรือระหว่างผู้เรียนกับ บทเรียน ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์หรือมีความรู้สึกร่วมกันของผู้เรียนต่อตนเอง ต่อโรงเรียน ครูและเพื่อน ร่วมชั้นมีผลต่อการเรียนรู้มาก และในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูผู้สอนช่วยดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้ยึดหลักการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของ ทิศนา แจมมณี ซึ่งเป็น แนวทางในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนสำหรับครู มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดการเรียนการสอน ด้านการสอน ด้านการควบคุมกำกับและการช่วยเหลือกลุ่ม และด้านการประเมินผลและวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้

### 3.7 แผนการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้

#### 3.7.1 ความหมายแผนการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้

กรมวิชาการ (2542 : 5-6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แผนการสอน หมายถึง การนำวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ที่จะต้องทำการสอนตลอดภาคเรียน มาสร้างเป็นแผนการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อและอุปกรณ์ การวัดและประเมินผล สำหรับเนื้อหาสาระ และจุดประสงค์การเรียนรู้ย่อย ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือจุดเน้นของหลักสูตร สภาพของผู้เรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และตรงกับสภาพที่เป็นจริง ในท้องถิ่น โดยสรุปก็คือ การเตรียมการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นไปโดย ปกติของครูผู้สอนนั่นเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 ค : 125) ได้ให้ ความหมายว่าแผนการสอน หมายถึง การเตรียมการสอนที่เป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้า หรือ คือบันทึกการสอนตามปกตินั่นเอง เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ อย่าง มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดให้การเตรียมการสอนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของครู สายงานการสอนที่จะต้องปฏิบัติก่อนทำการสอน

แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้ ผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในสาระการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่ม ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 โดยแสดงการจัดการเรียนตามบทเรียนและประสบการณ์เรียนรู้เป็นรายสัปดาห์หรือ รายวัน ซึ่งโดยปกติแล้วมักจะพัฒนามาจากหน่วยการเรียนรู้ และกรมวิชาการให้ความหมายว่า แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผนที่ครูผู้สอนจัดทำขึ้นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 โดยวิเคราะห์จากคำอธิบายรายวิชา รายปีหรือรายภาคและหน่วยการเรียนรู้ที่จัดทำ

กำหนดเป็นแผนการเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้สอน (กรมวิชาการ. 2544 : 30)

โดยสรุป แผนการสอนหรือแผนการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางหรือแผนการที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้ในการปฏิบัติการสอนในรายวิชาใดรายวิชาหนึ่ง เป็นการเตรียมการสอนอย่างมีระบบและเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้และจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนแผนการจัดการเรียนรู้มีความหมายเช่นเดียวกับแผนการสอน โดยแผนการจัดการเรียนรู้เป็นคำที่ใช้กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

### 3.7.2 ประโยชน์ของการแผนการสอน

นิคม ชมภูหอง (2545 : 180) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดทำแผนการสอนจะเอื้อประโยชน์ต่อผู้สอนและผู้เรียน ดังนี้

1. ทำให้ผู้สอนเกิดความมั่นใจในการสอนยิ่งขึ้น
2. ทำให้การสอนของต่อเนื่อง
3. ทำให้ผู้เรียนเกิดความศรัทธาในตัวครู
4. ทำให้บทเรียนมีประโยชน์และมีความหมายต่อชีวิตของผู้เรียน
5. เป็นแนวทางการสอนสำหรับผู้อื่นที่จำเป็นต้องสอนแทน
6. เป็นหลักฐานในการพิจารณาผลงานของครู
7. เป็นหลักฐานในการพิจารณาผลงานของครู

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 (2543 : 126) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแผนการสอนไว้ ดังนี้

1. เป็นการวางแผนวิธีการสอน จัดลำดับ ขั้นตอนการสอนที่ดี มีจุดหมายปลายทางที่เห็นได้ชัดเจน
2. ทำให้ผู้สอนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองขึ้น สอนได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้
3. ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดหมายของหลักสูตรตามที่คาดหวัง
4. เป็นหลักฐานการทำงานที่ชี้ชัด เพราะกำหนดบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนรวมทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในตัวผู้เรียนไว้ชัดเจน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน
5. เป็นการกำหนดวัสดุ อุปกรณ์และกิจกรรมให้เหมาะสมกับระดับของ

ผู้เรียนช่วยให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้น่าสนใจ

6. เป็นเครื่องมือประเมินตนเองของผู้สอนว่า สอนได้ครบตามขั้นตอน และบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

7. ใช้ประโยชน์ในการสอนซึ่งกันและกัน

8. เป็นผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงความชำนาญการ และความเชี่ยวชาญของผู้สอน

โดยสรุป แผนการสอน มีประโยชน์คือ เป็นการวางแผนและเตรียมการล่วงหน้าในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ช่วยส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเทคนิคการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อ การวัดผลประเมินผลตลอดจนประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำเป็น เป็นคู่มือสำหรับครูผู้สอนและผู้สอนแทน นำไปใช้ปฏิบัติการสอนอย่างมั่นใจ เป็นหลักฐานแสดงข้อมูลการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนรวมทั้งเป็นหลักฐานที่แสดงถึงความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนอีกด้วย

### 3.7.3 ลักษณะของแผนการสอนที่ดี

แผนการสอนที่ดี ควรมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เข้าลักษณะ 4 ประการ คือ (นิคม ชมภูหลง, 2545 : 181)

1. เป็นแผนการสอนที่มีกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้ได้ลงมือปฏิบัติให้มากที่สุด โดยครูเป็นเพียงผู้คอยชี้แนะ ส่งเสริม หรือกระตุ้นให้กิจกรรมดำเนินไปตามความมุ่งหมาย
2. เป็นแผนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบคำตอบหรือทำสำเร็จด้วยตนเอง โดยครูพยายามลดบทบาทจากผู้บอกคำตอบ มาเป็นผู้คอยกระตุ้นด้วยคำถามหรือปัญหาให้ผู้เรียนคิดแก้หรือหาแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการทำกิจกรรมเอง
3. เป็นแผนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการ มุ่งให้ผู้เรียนรับรู้และนำกระบวนการไปใช้จริง
4. เป็นแผนการสอนที่สามารถจัดหาสื่อการเรียนการสอนได้ในท้องถิ่น หลีกเลี่ยงการใช้วัสดุ อุปกรณ์สำเร็จรูปราคาสูง

### 3.7.4 องค์ประกอบของแผนการสอน

ส่วนประกอบของแผนการสอนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีลักษณะเหมือนแผนการสอนทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย (กรมวิชาการ, 2544 : 49)

1. สาระสำคัญ คือ ความคิดรวบยอด หรือหลักการ หรือโครงสร้างของ

เนื้อหาที่ต้องการให้ผู้เรียนได้รับหลังจากเรียนเรื่องรานั้น ๆ ไปแล้ว

2. จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วิเคราะห์มาจากหลักสูตรในคำอธิบายรายวิชาเป็นสิ่งที่บอกให้ทราบว่า จะจัดการเรียนการสอนให้อยู่ในชั้นใดของทักษะ เช่น ชั้นความรู้ความจำ ความเข้าใจ นำไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า และเมื่อกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้แล้วควรมีจุดประสงค์ย่อย เพื่อนำทางไปสู่การเรียนรู้ปลายทางนั้นด้วย

3. เนื้อหา คือ หัวข้อเนื้อหาย่อย ๆ ตามจุดประสงค์นำทาง

4. กิจกรรมการเรียนการสอน คือ การจัดสภาพการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จะต้องเน้นกระบวนการที่ส่งเสริมให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ได้ฝึกปฏิบัติทั้งงานกลุ่มและงานบุคคล

5. สื่อการเรียนการสอน คือ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุจุดประสงค์ได้ง่ายและรวดเร็ว

6. การวัดและประเมินผล คือ การประมาณราคาหรือประมาณค่าสิ่งของต่าง ๆ เพื่อบอกคุณภาพของสิ่งนั้น ๆ เช่น การประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการบอกคุณภาพว่าผู้เรียนมีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้มีการพัฒนาหรือต้องปรับปรุงแก้ไขครูอาจต้องใช้เครื่องมือหลายชนิด เพื่อจะได้ข้อมูลมากเพียงพอที่นำมาประกอบการวินิจฉัยได้เป็นต้นว่า แบบสังเกต แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ ฯลฯ

### 3.7.5 ขั้นตอนการจัดทำแผนการสอน

ทองสุข ชาภักดี (2545 : 36-38) กล่าวถึง ขั้นตอนการจัดทำแผนการสอน ดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร ได้แก่ หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง จุดประสงค์ของกลุ่มวิชา คำอธิบายรายวิชา จิตวิทยาการศึกษา

2. วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา ซึ่งประกอบด้วย จุดประสงค์ กิจกรรม และเนื้อหาจากคำอธิบายรายวิชา จะมีคำที่บ่งบอกว่าส่วนใดเป็นกิจกรรม เป็นเนื้อหา และเป็นจุดประสงค์ซึ่งมีข้อสังเกต คือ

2.1 กิจกรรม เป็นลักษณะด้วยคำที่บ่งบอกพฤติกรรม การกระทำ เช่น สังเกต ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ สรุป จำแนก ฯลฯ และมักปรากฏต้นข้อย่อย หรือ สอดแทรก

2.2 เนื้อหา มีลักษณะเป็นเนื้อหาหลัก ซึ่งปรากฏตามหลังคำที่เป็น

## กิจกรรม

2.3 จุดประสงค์ เป็นข้อความตามหลัง คำว่า “เพื่อ” ปรากฏในย่อหน้าสุดท้ายของคำอธิบายรายวิชา

3. จัดทำกำหนดการสอน เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาหลัก เนื้อหาย่อย จุดประสงค์ ตาม เวลา จากหลักสูตรและเอกสารอื่น ๆ ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษากำหนด นำรายละเอียดที่วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชาที่วิเคราะห์ไว้แล้วมา กำหนดเนื้อหาย่อย กิจกรรมการเรียนการสอน กำหนดเวลา

4. ลงมือเขียนแผนการสอน การเขียนแผนการสอนมีหลายรูปแบบ เช่น เป็นแบบความเรียง แบบตาราง หรือแบบตารางผสมความเรียง ซึ่งในแต่ละแบบจะมีองค์ประกอบของแผนการสอนเหมือนกันดังนี้

4.1 ชื่อแผนการสอน เป็นส่วนที่ต้องระบุให้ชัดเจน เกี่ยวกับรายวิชา ชั้น เวลา (จำนวนคาบ) วัน เดือน ปี ที่สอน

4.2 สาระสำคัญ เป็นส่วนที่เป็นข้อความที่แสดงถึงความคิด ความเข้าใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความสำคัญ อันเป็นโครงสร้าง หรือหลักการ หรือประเด็นที่สำคัญ ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ อย่างคงทนตลอดไป

4.3 จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นการกำหนดแนวทางที่บ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้เรียน

4.3.1 จุดประสงค์ปลายทาง เป็นการกำหนดเป้าหมายพฤติกรรมกว้าง ๆ ให้เห็นเป็นภาพรวมที่ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงเมื่อได้เรียนรู้เนื้อหาทั้งหมดของรายวิชานั้น ๆ โดยผ่านกระบวนการเรียนการสอนครบถ้วนแล้ว

4.3.2 จุดประสงค์นำทาง เป็นจุดประสงค์ย่อย ๆ ที่แยกออกมาจากจุดประสงค์ปลายทาง ที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนแต่ละครั้งและเมื่อเรียนรู้ตามจุดประสงค์นำทางที่กำหนดไว้แล้ว ก็สามารถบ่งบอกถึงพฤติกรรมของผู้เรียนที่กำหนดไว้ในจุดประสงค์ปลายทางได้อย่างสมบูรณ์

4.4 เนื้อหา กำหนดจากกรวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชาแยกแยะเป็นเนื้อหาย่อย ๆ

4.5 กิจกรรม เป็นส่วนที่บ่งบอกถึงลำดับขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ละเอียดและเด่นชัด ที่สำคัญ คือ ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน ชั้นสอน ชั้นสรุป ซึ่งในแต่ละชั้น จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ออกไป กิจกรรมที่จัดต้องคำนึงถึงการเน้นนักเรียนเป็น



## ศูนย์กลาง

4.5.1 วิเคราะห์และกำหนดพฤติกรรมการเรียนการสอนจาก

### จุดประสงค์นำทาง

4.5.2 ลำดับพฤติกรรมการเรียนการสอน

4.5.3 นำพฤติกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิคการสอน สื่อการสอนที่เหมาะสมน่าสนใจหลากหลาย ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเหมาะสมกับตัวเอง

4.6 สื่อการเรียนการสอน เป็นสื่อที่บ่งถึงรายชื่อหรือสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนทั้งหมดที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์ สื่อการสอนที่ดีต้องหาง่าย ประหยัด น่าสนใจ เหมาะสมกับเนื้อหาและสภาพของผู้เรียนไม่ซับซ้อน ใช้งานได้คุ้มค่า

4.7 การวัดผลและประเมินผล ควรกำหนดให้ครอบคลุมทุก

### จุดประสงค์การเรียนรู้ที่ระบุไว้ในแผนการสอน

4.7.1 การวัดผล เป็นการวัดผลพฤติกรรมที่คาดหวัง โดยกำหนดวิธีการเครื่องมือและเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน

4.7.2 การประเมินผล เป็นการนำผลที่ได้จากการวัดมาตัดสินใจเพื่อบ่งบอกถึงแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข นักเรียนควรมีโอกาสประเมินตนเองบ้าง และต้องการประเมินผลตามสภาพจริง

4.8 กิจกรรมเสนอแนะ เป็นกิจกรรมเพิ่มเติมเพื่อฝึกทักษะให้นักเรียน นอกเหนือจากกิจกรรมกำหนดไว้ในแผนการเรียน

4.9 ความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ได้รับมอบหมายให้ตรวจแผนการสอนสามารถบันทึกความคิดเห็นให้ตามความเห็นหรือข้อเสนอแนะว่า แผนการสอนเหมาะสมหรือมีความเป็นไปได้ที่จะใช้ทำการสอนหรือไม่ มีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงหรือเพิ่มเติมก่อนที่จะนำไปใช้สอน

4.10 บันทึกหลังการสอน ผู้สอนควรบันทึกผลการใช้แผนการสอนว่าสัมฤทธิ์ผลเพียงใด ต้องปรับปรุงแก้ไขหรือไม่นักเรียนผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ตามแผนการสอนร้อยละเท่าไรต้องสอนซ่อมเสริมเรื่องใด หรือไม่

### 3.7.6 การประเมินแผนการสอน

แผนการสอนที่ดี มีความสมบูรณ์และถูกต้อง จะต้องผ่านขั้นตอนการพัฒนาปรับปรุงมาอย่างดี ซึ่งก็คือการประเมินแผนการสอนนั่นเอง การประเมินแผนการสอน อาจ

ดำเนินการได้ 3 ระยะ คือ

1. การประเมินแผนการสอนก่อนนำไปใช้ เป็นการตรวจสอบแผนการสอนว่าเป็นการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือไม่ มีความเหมาะสม ครอบคลุมเพียงใด และมีสิ่งใดที่ยังบกพร่องควรปรับปรุงแก้ไข

2. การประเมินแผนการสอนระหว่างนำไปใช้ เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนการสอน โดยสังเกตและบันทึกปัญหา หรือข้อบกพร่อง ๆ ที่ทำให้การเรียนการสอนไม่เป็นไปตามที่วางแผน หรือไม่ประสบความสำเร็จและประเด็นที่ควรปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3. การประเมินแผนการสอนเมื่อสิ้นสุดการใช้ เป็นการประเมินภาพรวมเมื่อสอนจบแต่ละหน่วยหรือบทเมื่อสอนจบทั้งวิชาเพื่อให้ข้อสรุปว่า เมื่อจัดการเรียนการสอนแล้วตามแผนการสอนที่จัดทำไว้แล้วนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลการทดสอบหลังเรียนเป็นอย่างไร เมื่อเทียบกับการทดสอบก่อนเรียน

### 3.7.7 แนวทางการตรวจสอบคุณภาพของแผนการสอน

นิคม ชมภูหอง (2545 : 196-197) ได้เสนอแนวทางในการตรวจสอบคุณภาพของแผนการสอน โดยมีหลักการ ดังนี้

1. จุดประสงค์การเรียนการสอน จุดประสงค์ที่ตีนั้นจะต้องมีคุณสมบัติ 3 ประการ

1.1 ความครอบคลุม หมายถึง ความครอบคลุมมวลพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ เพราะทั้ง 3 ด้านเป็นองค์ประกอบเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นจุดหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตามในแผนการสอน หรือบันทึกการสอนหนึ่ง ๆ อาจไม่จำเป็นต้องครอบงำองค์ประกอบ 3 ด้านนี้เสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเวลา เนื้อหา และวัยของผู้เรียน

1.2 ความชัดเจน หมายถึง จุดประสงค์นั้นมีความเป็นพฤติกรรมมากพอที่จะตรวจสอบว่า มีการบรรลุแล้วหรือไม่ เช่น ถ้าเขียนเพื่อให้ “รู้” กับเพื่อให้ “ตอบได้” คำว่า “รู้” เป็นความคิดรวบยอดมากกว่าพฤติกรรม ถือว่าไม่ชัดเจน แต่คำว่า “ตอบ” มีลักษณะเป็นพฤติกรรมมากขึ้น โดยนักเรียนอาจจะพูดตอบ หรือเขียนตอบก็ได้

1.3 ความเหมาะสม หมายถึง จุดประสงค์นั้นไม่สูงหรือต่ำเกินไป ทั้งนี้เมื่อคำนึงถึงเวลา เนื้อหา และวัยของผู้เรียน

2. เนื้อหาในแผนการสอน หรือบันทึกการสอนที่ตีนั้น จะต้องมีความสมบูรณ์

3 ประการ คือ ความถูกต้อง ความครอบคลุม และความชัดเจน ดังนี้

2.1 ความถูกต้อง หมายถึง เนื้อหาสาระนั้นต้องตรงกับหลักวิชา

2.2 ความครอบคลุม หมายถึง ปริมาณเนื้อหาตามหัวข้อนั้นมีมาก

พอที่จะก่อให้เกิดความคิดรวบยอดได้หรือไม่

2.3 ความชัดเจน หมายถึง การที่เนื้อหา มีแบบแผนของการนำเสนอ สาระที่ไม่สับสนเข้าใจง่าย

3. กิจกรรมการเรียนการสอน (เน้นผู้เรียน) กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดี จะต้องมีคุณสมบัติของความน่าสนใจ ความเหมาะสมและความริเริ่ม ดังนี้

3.1 ความน่าสนใจ หมายถึง กิจกรรมที่นำมาใช้ ช่วยให้น่าติดตาม ไม่เบื่อหน่าย

3.2 ความเหมาะสม หมายถึง กิจกรรมที่นำมาใช้ จะต้องทำให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ได้จริง

3.3 ความริเริ่ม หมายถึง การที่นำเอากิจกรรมใหม่ๆ ที่ท้าทายมา สอดแทรกช่วยให้เกิดการเรียนรู้

4. สื่อการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนที่ดี จะต้องมีคุณสมบัติของความน่าสนใจ ความประหยัด และการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็ว ดังนี้

4.1 ความน่าสนใจ หมายถึง สื่อที่ชวนให้น่าติดตาม ไม่น่าเบื่อ

4.2 ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็ว หมายถึง สื่อนั้นจะต้องใช้ได้ผลในการทำให้ผู้เรียนรู้ได้จริง และได้ผลดีกว่าการไม่ใช้ และตรงกับเนื้อหาวิชาที่ใช้เรียน

4.3 ความประหยัด หมายถึง สื่อที่ใช้มีราคาอยู่ในระดับที่ สถานศึกษาสามารถซื้อได้

5. การวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลที่ระบุไว้ในแผนการสอนที่ดีควรมีคุณสมบัติของความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ และสามารถประยุกต์ได้ ดังนี้

5.1 ความเที่ยงตรง หมายถึง เครื่องมือ วิธีการที่ใช้ในการวัดผลของแต่ละแผนนั้น ๆ ต้องสอดคล้อง และตรงตามจุดประสงค์ที่ระบุไว้ในแผนการสอนนั้น ๆ และรวมทั้งตรงตามเนื้อหาที่ใช้ประกอบการสอน

5.2 ความเชื่อถือได้ หมายถึง เครื่องมือ วิธีการที่ใช้ในการวัดผลของแต่ละแผนนั้น ๆ ถูกต้องและผลจากการวัดและประเมินมีความแน่นอนหรือคงเส้นคงวา และ

สามารถแยกเด็กเก่ง เด็กปานกลาง เด็กอ่อนได้ตามความเป็นจริง

5.3 ความสามารถประยุกต์ได้ หมายถึง การประเมินที่ระบุไว้สามารถประเมินได้จริง มีใช้แต่ระบุไว้เลย ๆ

6. ความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ของแผนการสอน ความสอดคล้องของแผนการสอน ให้พิจารณาความสอดคล้องของเรื่องจุดประสงค์การเรียนการสอน เนื้อหาสาระกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การประเมินผล ตลอดทั้งแผนนั้น ๆ

โดยสรุป การสอนที่มีคุณภาพ ครูต้องมีการเขียนแผนการสอน เพื่อเป็นการวางแผนและเตรียมการล่วงหน้าในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้ครูผู้สอนนำไปใช้ปฏิบัติการสอนอย่างมั่นใจ เป็นหลักฐานแสดงข้อมูลการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน รวมทั้งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถของครูผู้สอนอีกด้วย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กลุ่มเป้าหมายได้ลงมือเขียนแผนการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วย เพื่อให้สามารถนำไปจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

##### 4.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

โกวิทน์ เทศบุตร (2545 : 1) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นรูปแบบของวิธีการศึกษาค้นคว้า แบบสะท้อนตนเองเป็นหมู่คณะของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ทางสังคม เพื่อต้องการที่จะพัฒนาลักษณะที่ชอบธรรมและความชอบด้วยเหตุผลของการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับภาวะทางสังคมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ประวิต เอรารวรรณ์ (2545 : 5) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน จากการสะท้อนตนเองมากกว่าของผู้เชี่ยวชาญ การวิจัยปฏิบัติการจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ความสามารถหรือควบคุมสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยตนเอง

ห้องพรรณ ตรียมงคลกุล (2545 : 201) กล่าวว่า เมื่อมีการประสานกิจกรรมของ

“Research” กับ “Action” เข้าด้วยกันเป็น “Action Research” ซึ่งเชื่อมโยงการแสวงหาความรู้กับการปฏิบัติเข้าด้วยกัน จึงเป็นรูปแบบของการวิจัยที่ได้รับการยอมรับอย่างดียิ่งทั้งจากกลุ่มผู้วิจัยที่มุ่งประโยชน์ทางปฏิบัติ กับกลุ่มนักปฏิบัติที่ต้องการเรียนรู้และพัฒนางาน (เปลี่ยนแปลง/แก้ไข) โดยอาศัยกระบวนการที่มีระบบระเบียบและเชื่อถือได้

โดยสรุป การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง วิธีการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบระเบียบและเชื่อถือได้ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาลักษณะที่ขอพรรณม และเพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน

#### 4.2 ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

คุณลักษณะ 10 ประการของการวิจัยปฏิบัติการ มีดังนี้ (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 8-9 ; อ้างอิงมาจาก McKernan. 1996)

1. ปัญหาที่นำมาวิจัยต้องเป็นปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน
2. ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้
3. ปัญหานั้นเป็นปัญหาในเชิงปฏิบัติ ไม่ใช่ปัญหาเชิงทฤษฎีหรือเชิงหลักการ
4. มีการเสนอทางออกของปัญหาและปรับเปลี่ยนไปจนกว่าการวิจัยจะ

เสร็จสิ้น

5. เป้าหมายคือต้องการให้ผู้วิจัยเข้าใจปัญหา
6. ใช้วิธีวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อบอกล่าเรื่องราวเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย และสถานการณ์ปัญหาที่เกะติดเพื่อศึกษา
7. กรณีศึกษาในที่นี้ เป็นการรายงานตามการรับรู้และความเชื่อในสิ่งต่าง ๆ ของครูหรือผู้เรียน ฯลฯ

8. ใช้การบรรยายข้อมูลจากสัญลักษณ์ทางภาษาที่แสดงออกมาในชีวิตประจำวัน

9. กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลได้อย่าง

อิสระ

10. เปิดรับหรือรวบรวมข้อมูลได้อย่างอิสระภายในกลุ่มหรือในระหว่าง

การปฏิบัติ

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 70-71) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ครูทุกคนสมควรนำวิธีวิจัยลักษณะนี้ไป



แก้ปัญหาหรือพัฒนางานมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มุ่งแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในชีวิตประจำวันของครูผู้วิจัย
2. มีการลงมือปฏิบัติหรือกระทำ ปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งอาจสามารถแก้ปัญหา  
นั้นได้ตามที่วางแผนไว้

3. ผู้วิจัยอาจทำการวิจัยเพื่อแก้ปัญหของตนเองด้วยตนเองคนเดียว หรือทำ  
การวิจัยร่วมกัน (Participatory) หลายคนก็ได้

4. เน้นการวิจัยเฉพาะที่ ไม่ได้มุ่งนำผลการวิจัยมาใช้สรุปอ้างอิง หรือ  
สรุปครอบคลุม

5. ในการดำเนินการวิจัย ครูผู้วิจัยอาจมีการเปลี่ยนแปลงในจุดมุ่งหมายและ  
วิธีการวิจัย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้นก็ได้

จากลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า มีลักษณะเป็น  
การแก้ปัญหาหรือพัฒนางานโดยกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันวางแผน ลงมือปฏิบัติ มีการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลขณะปฏิบัติ และสะท้อนผลที่ได้จากการปฏิบัติกลับมาวางแผนเพื่อพัฒนาต่อไป

#### 4.3 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ เคมมิส และแม็กแท็กการ์ท (Kemmis and  
McTaggart. 1988 : 11-15) ในแต่ละวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน  
คือ

1. ขั้นการวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยการสำรวจปัญหาหรือร่วมกันระหว่าง  
บุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการแก้ไข ตลอดจนการแยกแยะ  
รายละเอียดของปัญหานั้น เกี่ยวกับลักษณะของปัญหาเกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไร  
และจะต้องปฏิบัติการอย่างไร

2. ขั้นการปฏิบัติ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้น  
การวางแผนมาดำเนินการ โดยการวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของ  
คณะผู้วิจัย เพื่อทำการปรับปรุงแผน ดังนั้นแผนที่กำหนดไว้จึงควรมีความยืดหยุ่นสามารถ  
ปรับเปลี่ยนได้

3. ขั้นการสังเกต (Observation) เป็นการสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วย  
ความรอบคอบ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นตามคาดหรือไม่ได้คาดหวังไว้ โดยอาศัยเครื่องมือในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลเป็นตัวช่วย

4. ขั้นการสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการ

วิจัยเชิงปฏิบัติการ คณะผู้วิจัยร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่างๆ โดยผ่านการอภิปรายปัญหาแต่ละอย่าง การประเมินโดยกลุ่มจะทำให้ได้แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนดำเนินกิจกรรม และพื้นฐานข้อมูล ไปใช้ในการปรับปรุงและวางแผนการปฏิบัติในวงจรรอบต่อไป

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิเคราะห์ข้อมูลอาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ตามลักษณะของเครื่องมือที่ใช้และข้อมูลที่รับมา ดังนี้ (ประวิต เอราวรรณ์, 2545 : 88-90)

##### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เครื่องมือในการวิจัยปฏิบัติการที่ทำให้ได้

ข้อมูลที่เป็นปริมาณ (Quantitative Data) เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบวัด การสังเกตที่ใช้การตรวจสอบรายการ ฯลฯ สามารถใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการที่ใช้ก็เป็นสถิติภาพบรรยาย (Descriptive Statistics) เช่น การแจกแจงความถี่ ร้อยละ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง หรือการวัดการกระจายเท่านั้น จุดที่สำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยปฏิบัติการคือ ไม่ได้ต้องการผลการวิเคราะห์ไปสู่ประชากร (Population) เป็นเพียงวิธีการอธิบายข้อมูลที่ได้รับมาให้เข้าใจในกลุ่มของนักวิจัยหรือผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ใช้ผลเท่านั้น

##### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิธีการสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง

คุณภาพมี 2 วิธี คือ

2.1 การตีความสร้างข้อสรุป (Induction) เหมาะกับข้อมูลที่เป็นข้อความจากการสังเกต คำพูดจากการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

2.1.1 นักวิจัยต้องอ่านทำความเข้าใจกับข้อมูลที่ได้มาก่อนว่า มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอะไรบ้าง เช่น พูดเรื่องการเรียนการสอน การนิเทศของผู้บริหาร พฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียน ฯลฯ

2.2.2 จากนั้นทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล ด้วยการขีดเส้นใต้หรือตัดส่วนข้อมูลที่เป็นคำพูดเหล่านั้น แยกออกมาจัดหมวดหมู่ข้อมูลให้เป็นกลุ่ม ๆ ประเด็นเดียวกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เรียกว่าการตัดปะ (Cut and Paste)

2.2.3 การตีความสร้างข้อสรุป โดยนักวิจัยต้องอ่านหรือพิจารณาข้อมูลในแต่ละกลุ่มประเด็นว่าคืออะไร หมายความว่าอย่างไร อาจย้อนนึกไปพิจารณาถึงเหตุการณ์ที่ได้ข้อมูลมาด้วยก็ได้ แล้วเขียนเป็นข้อสรุป อาจบรรยายเป็นความเรียงหรือเสนอเป็นแผนภาพหรือแผนภูมิก็ได้

2.2 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เหมาะสำหรับข้อมูลที่ได้มาจากการรวบรวมเอกสาร การสังเกต หรือการสัมภาษณ์ แตกต่างจากการตีความสร้างข้อสรุป คือ การวิเคราะห์เนื้อหาพยายามที่จะแจกแจงข้อมูลที่ได้มาออกมาในรูปของจำนวนที่เกิดขึ้น หรือความเข้มข้นของข้อมูลว่ามีเท่าไร ไม่ใช่ตีความหมายว่าข้อมูลนั้นหมายความว่าอย่างไร ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 อ่านหรือพิจารณาข้อมูลทั้งหมดว่ามีประเด็นอะไรบ้าง แล้วกำหนดกรอบของข้อมูลว่าประกอบไปด้วยเนื้อหา หรือพฤติกรรม หรือประเด็นอะไรบ้าง

2.2.2 ทำตารางแล้วแจกแจงนับเนื้อหา หรือพฤติกรรม หรือประเด็นเหล่านั้นออกมาเป็นรอยจิกคะแนน

2.2.3 วิเคราะห์ความเข้มข้นของข้อมูลที่เกิดขึ้น โดยการนับจำนวนและคำนวณค่าร้อยละ แล้วสรุปผล

## 5. บริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

### 5.1 ประวัติความเป็นมา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ตั้งอยู่บริเวณคุ้มสระบัว ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2541 ตามโครงการเด็กผู้ด้อยโอกาสในเขตเมือง ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรมการปกครอง และเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เปิดสอนระดับชั้นเด็กเล็ก (ก่อนระดับการศึกษาปฐมวัย) ห้องเรียนละ 20 คน จำนวน 4 ห้อง ระดับอายุตั้งแต่ 2 ปี 6 เดือน - 5 ปี (กองการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด. 2549 : ไม่มีเลขหน้า)

### 5.2 ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

ปีการศึกษา 2549 มีครูผู้ดูแลเด็กประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีเด็กอยู่ในความดูแล ดังนี้ (กองการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด. 2549 : ไม่มีเลขหน้า)

5.2.1 ครูผู้ดูแลเด็กประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีจำนวน 6 คน รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลครูที่ปฏิบัติในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

ที่	ชื่อ - สกุล	อายุ	วุฒิ	ตำแหน่ง	หน้าที่
1.	นางจตุพร ชมภูคำ	39	ปริญญาตรี	ครู	หัวหน้าศูนย์
2.	นางจงกล โพธิ์แก้ว	39	ปริญญาตรี	ครู	ครูอนุบาล 2
3.	นางยุพาวดี ญาณสาร	42	ปริญญาตรี	ครู	ครูอนุบาล 1
4.	นางรัชณี บัวนิล	40	ปริญญาตรี	ครู	ครูอนุบาล 1
5.	นางสาวเพ็ญศรี จัตตะโล	31	ปริญญาตรี	ครู	ครูอนุบาล 2
6.	นางไพฑูรย์ เสริฐแสงดี	42	ปริญญาตรี	พนักงานจ้าง	ครูอนุบาล 1

5.2.2 เด็กที่อยู่ในความดูแลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น 91 คน รับผิดชอบที่มีอายุตั้งแต่ 2 ปี 6 เดือน ถึง 5 ปี โดยแยกระดับอายุนักเรียนดังนี้

เด็กอายุ 2 ปี 6 เดือน ถึง 3 ปี จำนวน 46 คน

เด็กอายุ 3 ปี ถึง 4 ปี จำนวน 35 คน

เด็กอายุ 4 ปี ถึง 5 ปี จำนวน 10 คน

### 5.3 การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ ใช้หลักสูตรของการสอนแบบมอนเตสซอรี ซึ่งมีหลักสูตรพื้นฐานสำหรับเด็ก 3-6 ปี แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ (กองการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด, 2549 : ไม่มีเลขหน้า)

1. กิจกรรมในกลุ่มประสบการณ์ชีวิต มีวัตถุประสงค์ในการฝึกเด็กให้มีความรับผิดชอบ มีสมาธิ เป็นตัวของตนเอง สามารถตัดสินใจเองได้ เรียนรู้กระบวนการในการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ฝึกกล้ามเนื้อมัดใหญ่-มัดเล็ก และกล้ามเนื้อมือ ฝึกตา-มือ ประสานสัมพันธ์เป็นการปูพื้นฐานในการเรียนต่อไป

2. กิจกรรมในกลุ่มประสาทสัมผัส มีวัตถุประสงค์ในการฝึกประสาทสัมผัสอุปกรณ์ต่าง ๆ ในกลุ่มนี้ จะช่วยนำทางให้เด็กได้ใช้ประสาทสัมผัสให้สัมพันธ์กันได้อย่างเหมาะสม เด็กจะได้สำรวจเพื่อค้นหาและทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว เป็นเส้นทางสู่การเรียนรู้โลกภายนอก ทำให้สามารถมองเห็นได้กว้างและไกลด้วยความเข้าใจยิ่งขึ้น

3. กิจกรรมในกลุ่มวิชาการ (คณิตศาสตร์และภาษา) มีวัตถุประสงค์เพื่อปูพื้นฐานความรู้ให้กับเด็กเกี่ยวกับจำนวนตัวเลข การอ่านและการเขียน โดยเด็กจะได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการอย่างเป็นขั้นตอนจากรูปธรรมสู่นามธรรม

#### 5.4 สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน

จากการประชุมในวันที่ 25 ตุลาคม 2550 เพื่อสรุปผลการดำเนินงานในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 และเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 พบว่าการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันครูไม่ได้ดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ผู้เรียนขาดทักษะทางสังคม ทักษะในการทำงานกลุ่ม ทักษะการคิด และทักษะการสื่อสาร ดังนั้น ครูผู้สอนจึงมีความคิดเห็นและมีข้อสรุปร่วมกันว่า ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอให้ใช้การจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพราะเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกวิธีการหนึ่ง ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) นี้สามารถทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางสติปัญญา มีทักษะการคิด การสื่อสาร การแก้ปัญหา มีทักษะทางสังคม มีปฏิสัมพันธ์ในทางสร้างสรรค์ เรียนรู้ในการพึ่งพาผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม ควบคุมตนเองในการเรียน เข้าใจตนเอง มีความมั่นใจ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นที่ประชุมจึงมีข้อสรุปร่วมกันว่า จะใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะทางสังคม ทักษะในการทำงานกลุ่ม ทักษะการคิด และทักษะการสื่อสาร โดยจะจัดให้มีการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

### 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 6.1 งานวิจัยในประเทศ

ฐิติมา อุ่นใจ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบพัฒนาการของการคิดแบบอนุกรมของเด็กปฐมวัยที่ได้รับประสบการณ์การเรียนแบบร่วมมือกับประสบการณ์ตามแผนปกติ กลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กปฐมวัยอายุระหว่าง 4-5 ปี จำนวน 72 คน กำลังศึกษาอยู่ในชั้นอนุบาลปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2538 ของโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี ตั้งกีดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายมา 2 ห้องเรียน แล้วสุ่มอีกครั้งเพื่อกำหนดเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองได้รับประสบการณ์การเรียนแบบร่วมมือ กลุ่มควบคุมได้รับประสบการณ์ตามแผนปกติ ดำเนินการทดลองทั้งสองกลุ่มโดยใช้กิจกรรมในวงกลมเป็นระยะเวลา 10 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แผนการจัดประสบการณ์การเรียนแบบร่วมมือ แผนการจัดประสบการณ์ตามแผนปกติ และ



แบบทดสอบวัดการคิดแบบอเนกนัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทดสอบเด็กปฐมวัยทั้ง 2 กลุ่ม ก่อนและหลังการทดลอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้แบบร่วมมือกับเด็กปฐมวัยที่ได้รับประสบการณ์ตามแผนปกติมีพัฒนาการของการคิดแบบอเนกนัยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้แบบร่วมมือมีความสามารถในการคิดแบบอเนกนัยสูงกว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับประสบการณ์ตามแผนปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สายฝน ศิริพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้แบบร่วมมือ และขนาดของกลุ่มที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเล่นเกม และเทคนิคการตรวจสอบ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนที่เรียนโดยใช้ขนาดกลุ่ม 4 คน และขนาดกลุ่ม 6 คน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน

ชูดินธร หัตถพนม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์เรื่องการบวก การลบ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยเน้น Thematic Approach และการเรียนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 25 คน ความมุ่งหมายเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และสร้างรูปแบบการสอนคณิตศาสตร์ เรื่องการบวก ลบ จำนวนที่มีตัวตั้งและผลลัพธ์ไม่เกิน 100 ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สอนโดยใช้รูปแบบการสอน Thematic Approach และการเรียนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ สูงกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ร้อยละ 71.25 และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 80.21

อารยันต์ แสงนิกุล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแผนการเรียนรู้แบบกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องขุนช้างขุนแผน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า แผนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเท่ากับ 88.00/86.86 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 นักเรียนกลุ่มเรียนเก่ง ปานกลาง และอ่อน มีค่าเฉลี่ยหลังเรียน เพิ่มขึ้นจากก่อนเรียน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

มิสมร ผลทรัพย์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนสุรนารีวิทยา อำเภอ

เมือง จังหวัดนครราชสีมา ตามกรอบการศึกษาค้นคว้า 5 ด้านคือ (1) การสร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน (2) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน (3) ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลกับกลุ่ม (4) มีทักษะระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม และ (5) การดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม โดยใช้วิธีปฏิบัติการ 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วยกระบวนการกลุ่มการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสังเกต และการสะท้อน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเอกสาร และการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ส่งผลให้ครูกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถ ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมมือให้ผู้เรียนได้

ธีรภาพ วลามิตร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ โรงเรียนสุรวิทยาคาร อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศโดยครูต้นแบบ วิธีการดำเนินการศึกษาใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart ดำเนินการ 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วยกระบวนการกลุ่มการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสังเกต และการสะท้อน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเอกสาร และการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ส่งผลให้ครูกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถ ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมมือให้ผู้เรียนได้ ผลการศึกษาพบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การบรรยายของวิทยากร การฝึกเขียนแผนการเรียนรู้แบบร่วมมือและการนำเสนอแผนการเรียนรู้ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถนำแผนการสอนไปใช้ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้ ส่วนการนิเทศโดยครูต้นแบบ ดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การเขียนแผนการเรียนรู้แบบร่วมมือ การสาธิตการสอนของครูผู้นิเทศ และการสังเกตการสอนในชั้นเรียน ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และจัดทำสื่อการเรียนการสอนได้เป็นผลสำเร็จ

เกียรติศักดิ์ สอาดยิ่ง (2548 : 112-113) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ด้วยวิธีการอบรมให้ความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการสอน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน

การสังเกต และการสะท้อนผล ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนากรอบที่ 1 ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 3 กลยุทธ์ คือ การอบรมให้ความรู้เรื่องแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการนิเทศแบบคลินิกเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการพัฒนาในกรอบที่ 1 พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ถูกต้อง และสามารถจัดการเรียนรู้ได้ แต่จากการนิเทศพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครูยังใช้สื่อไม่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ จึงได้ดำเนินการพัฒนาในกรอบที่ 2 โดยใช้กระบวนการพัฒนา 2 วิธี คือ การประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการนิเทศแบบคลินิกเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ถูกต้อง และสามารถปรับการใช้สื่อให้สอดคล้องกับแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้

นิยม บุญคุ้ม (2548 : 83-85) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านนาแพง อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ ตามแนวความคิดของ Kemmis และ McTaggart และใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กิจกรรม คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ผลการพัฒนาในกรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ 2 กิจกรรม คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษามีความรู้ความเข้าใจดีขึ้นทุกคน แต่ยังมีกลุ่มผู้ร่วมศึกษาอีกส่วนหนึ่งยังไม่มี ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ชัดเจน ยังไม่มั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เนื่องจากไม่มั่นใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนไม่ประสบผลสำเร็จ จึงได้ดำเนินการในกรอบที่ 2 ต่อ โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าส่วนมากมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ดีขึ้น

พงศ์เทพ ธานี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนอ่างศิลา อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินการพัฒนาตามขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีการดำเนินการเป็น 2 วงรอบ ตามวงจร PAOR มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวางแผน ขั้นการปฏิบัติตามแผน

ชั้นการสังเกต และชั้นการสะท้อนผล ผลการศึกษาพบว่า การใช้กลยุทธ์การประหมัดเชิงปฏิบัติและการนิเทศภายใน พบว่า ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงประสบการณ์และได้รับการนิเทศจากผู้มีประสบการณ์ตรงในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีผลทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบตามกลุ่มสาระของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ในระดับปานกลางถึงระดับสูง และครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6 ขั้นตอน คือ การสำรวจความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผล และสรุปผล การเรียนรู้ได้ดียิ่ง นักเรียนได้เรียนรู้ตามกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้คิดเอง ปฏิบัติเองและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายจนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้

คงเดช แข็งแรง (2549 : 174-175) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนโพนเมืองประจักษ์รัฐ “ดร.ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ อนุสรณ์” ตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การอบรม และการนิเทศการสอนแบบรายบุคคล มาช่วยในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากิจการกรรการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการวิเคราะห์หลักสูตร การเตรียมสาระการเรียนรู้ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่น มีการบูรณาการระหว่างวิชา จัดกิจกรรมที่หลากหลาย มีส่วนร่วมในการผลิตจัดหาการใช้สื่อ มีการใช้แหล่งเรียนรู้ มีการกำหนดวิธีการวัดผล มีเครื่องมือวัดที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและกิจกรรม มีเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ

สุวรรณ ขาวขำ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแผนการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือ เรื่องเวลา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สาระคณิตศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า แผนการเรียนรู้โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.75/84.53 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นประสิทธิภาพของแผนการเรียนรู้ มีความรู้และความก้าวหน้าเฉลี่ยร้อยละ 76 และนักเรียนมีความคงทนในการเรียนรู้หลังการเรียนได้ทั้งหมด ซึ่งแผนการเรียนรู้



โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือนี้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และเป็นแนวทางสำหรับครูในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระคณิตศาสตร์และกลุ่มสาระอื่น ๆ ได้

สรุปจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นยุทธศาสตร์การเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญวิธีหนึ่ง ที่มีการจัดกลุ่มการทำงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และเพิ่มพูนแรงจูงใจทางการเรียน โดยสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการเรียนรู้ และสมาชิกทุกคนจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเพื่อที่จะช่วยเหลือและเพิ่มพูนการเรียนรู้ของสมาชิกในทีม ในการพัฒนาแผนการเรียนรู้โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถทำได้ทั้งกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ กลุ่มสาระภาษาไทย กลุ่มสาระสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต และกลุ่มสาระอื่น ๆ ซึ่งผลจากการนำแผนการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และมีความคงทนในการเรียน และในการพัฒนาบุคลากรครูในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือส่วนใหญ่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อน โดยกระบวนการวิจัยดังกล่าวทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพตนเองได้ และกลยุทธ์ที่นิยมใช้ในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเอกสาร การนิเทศแบบมีส่วนร่วม การนิเทศภายใน การนิเทศโดยครูต้นแบบ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้เลือกกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร 2 กลยุทธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับความเหมาะสมและความต้องการของครู คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และสามารถจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ออร์แลนโด (Orlando, 1992 : 2382-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการนำรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือมาใช้ในห้องเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยชุมชนในห้องเรียนวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้ระยะเวลาในการทดลอง 12 สัปดาห์ ใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนจำนวน 132 คน และครูผู้สอนที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือจำนวน 4 คน และครูผู้สอนอีก 4 คน ไม่ได้รับการอบรมและใช้การสอนแบบปกติ จากการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, การนำกลวิธีเรียนรู้แบบทีมไปใช้ และการพัฒนาทักษะการเรียนและ



ความคิดรวบยอดของนักศึกษาที่เรียนแบบร่วมมือและนักศึกษาที่เรียนแบบปกติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นักศึกษามีเจตคติในทางบวกต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือ

สเตปคา (Stepka. 2000 : 3893-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้การสอนแบบจิ๊กซอว์และการสอนแบบบรรยายในวิทยาลัยชุมชน การทดสอบครั้งนี้พบว่าในบางสถานการณ์นักศึกษาที่เรียนแบบจิ๊กซอว์ได้คะแนนสูงกว่า แต่บางสถานการณ์ก็พบว่านักศึกษาที่เรียนแบบปกติได้คะแนนสูงกว่า ในภาพรวมนักศึกษาที่เรียนแบบจิ๊กซอว์ได้คะแนนสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบในเชิงวิชาการ มีตัวแปรหลายตัวที่อาจส่งผลต่อผลการทดสอบนี้ เช่น การนำกลวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้ของผู้สอน การเตรียมความพร้อมของนักศึกษา และการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ

กิลเลียม (Gilliam. 2002 : 1243-A) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการเรียนรู้แบบร่วมมือและองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิภาพโดยรวมในชั้นเรียนของวิทยาลัยชุมชน พบว่า นักศึกษากลุ่มที่มีการเรียนการสอนแบบร่วมมือมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงกว่านักศึกษากลุ่มที่ไม่ได้จัดการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 10 ในทั้งหมด 12 แบบ และประสิทธิภาพโดยรวมของหลักสูตรและการสอนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

ครูซ (Cruz. 2002 : 1789-A) ศึกษาถึงผลกระทบของการใช้สื่อประสมในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของครูและความพึงพอใจของนักศึกษากับการเรียนแบบร่วมมือ โดยได้ตรวจสอบว่า การใช้สื่อประสมในกระบวนการฝึกอบรมครู ช่วยสนับสนุนให้ครูนำวิธีการสอนแบบร่วมมือมาใช้ในชั้นเรียนอาชีวศึกษาได้หรือไม่ และช่วยลดความกังวลของครูที่จะใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือในชั้นเรียนหรือไม่ และในการใช้สื่อประสมดังกล่าวในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของครูจะสร้างความพึงพอใจให้กับนักศึกษาที่ใช้สื่อประสมสูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ใช้สื่อประสมในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือหรือไม่ ในการศึกษานี้ได้มีการดำเนินการ โดยนักวิจัยต่าง ๆ เพื่อศึกษาผลกระทบดังกล่าว ซึ่งพบว่า สื่อประสมมีผลกระทบต่อจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของครูและต่างประเทศ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

บาชามห์ (Basamh. 2003 : 30-A) ศึกษาเรื่อง เจตคติของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการส่งเสริมวิธีการเรียนแบบร่วมมือในโรงเรียนสตรีเอกชน ในเมืองเจดดาห์ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนมีเจตคติในเชิงบวกต่อการส่งเสริมการเรียนแบบร่วมมือ ครูส่วนใหญ่เห็นว่าสามารถนำวิธีการสอนแบบร่วมมือไปใช้สอนได้ทุกหัวเรื่องและทุกรายวิชาโดยใช้วิธีการสอนแบบร่วมมือทั้ง 4 แบบ ได้แก่

การสอนแบบการแข่งขันเป็นทีม การสอนแบบจิ๊กซอว์ การสอนแบบกลุ่มสืบเสาะ และ การสอนแบบระดมหัวคิด

สรุปจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ พบว่า การเรียนแบบร่วมมือ เช่น การสอนแบบการแข่งขันเป็นทีม การสอนแบบจิ๊กซอว์ การสอนแบบกลุ่มสืบเสาะ และ การสอนแบบระดมหัวคิด สามารถนำวิธีสอนแบบร่วมมือไปใช้สอนได้ทุกหัวเรื่องและ ทุกรายวิชา ซึ่งวิธีการสอนดังกล่าวทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้เรียนที่เรียน แบบปกติ รวมทั้งผู้เรียนยังมีเจตคติในทางบวกต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วย

สรุปจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การจัด การเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นยุทธศาสตร์การเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญวิธีหนึ่ง ที่มีการจัด กลุ่มการทำงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และเพิ่มพูนแรงจูงใจทางการเรียน ทำให้ผู้เรียนมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการเรียนรู้ เทคนิคในการเรียนแบบร่วมมือมีหลายเทคนิค เช่น การสอน แบบการแข่งขันเป็นทีม การสอนแบบจิ๊กซอว์ การสอนแบบกลุ่มสืบเสาะ และการสอนแบบ ระดมหัวคิด เป็นต้น ครูสามารถนำไปใช้สอนได้ทุกหัวเรื่องและทุกรายวิชา เพราะทำให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียน มีความคงทนในการเรียน รวมทั้งนักเรียน ยังมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนด้วยวิธีดังกล่าว ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งอาจใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา บุคลากรดังเช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเอกสาร การนิเทศแบบมีส่วนร่วม การนิเทศภายใน และการนิเทศโดยครูต้นแบบ เป็นต้น

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดใน การพัฒนาบุคลากร โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร 2 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิง ปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัด การเรียนรู้แบบร่วมมือ และสามารถจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ