

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน โรงเรียนบ้านหนองชุมแสง อำเภอนองบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 1.3 วิธีการพัฒนาบุคลากร
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน
3. กลยุทธ์การวิจัย
 - 3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 3.2 การศึกษาดูงาน
 - 3.3 การนิเทศ
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
5. ความพึงพอใจ
6. บริบทโรงเรียนบ้านหนองชุมแสง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

สมคิด บางโม (2542 : 170) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึงกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

แสน ยาสุข (2543 : 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการ วิธีการหรือการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพในการทำงานโดยส่งเสริมความรู้ความสามารถความถนัด ส่งเสริมทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานใน

หน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น และรวมถึงการพัฒนาเจตคติคุณลักษณะกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

คณบดี เทียนพูน (2545 : 3) กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึงวิธีการที่มุ่งให้พนักงานได้รับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร งาน และตัวพนักงานเอง

ประสาน จันทร์เผือก (2546 : 10) สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

จากที่มีผู้ให้ความหมายสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการให้การศึกษาเพื่อทำให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถมีทักษะ ในการปฏิบัติงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

นักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2540 : 83) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมากกล่าวคือ มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอ ไปจำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service Training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยไม่สามารถจะทำงานได้ทันที ต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบหลักเกณฑ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงก็จำเป็นจะต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดูแล

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2541 : 10) กล่าวถึงความสำคัญของการอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องถือเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตอย่างมั่นคง มีพัฒนาการที่ยั่งยืน (Sustainable Growth and Development) และสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

วิจิตร อวระกุล (2540 : 25- 27) กล่าวว่า ความจำเป็นที่องค์กรต้องการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมสรุปย่อได้ดังนี้

1. บุคลากรใหม่ที่เข้าทำงาน จะมีเพียงความรู้ก่อนการทำงาน ซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาจากสถาบันหรือมหาวิทยาลัย แต่ยังไม่อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ ต้องมีการสอนงาน อบรมงาน เพื่อปรับความรู้ให้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าและมีชื่อเสียงขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสมบูรณ์และพร้อมที่จะดำรงอยู่ในสังคมโลก ท่ามกลางการแข่งขันการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่พนักงานจากการฝึกอบรมที่เข้มข้น และมีประสิทธิภาพเป็นประจำทันสมัยอยู่เสมอ

3. องค์กรจะดำรงอยู่จะต้องมีความเจริญก้าวหน้า ขยายกิจการทั้งการขยายการผลิต การเจริญเติบโตกว้างขวางจึงจำเป็นต้องสร้างบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อทดแทนเพิ่มเติมและเข้าประจำตำแหน่งต่าง ๆ ตามขนาดของงานที่ขยายออกไปตามความต้องการของตลาด องค์กรต้องเตรียมคนเอาไว้เพื่อรับการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลาออก องค์กรจึงต้องพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนา

4. ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่เชิงซ้ำเหมือนสมัยก่อน ไม่ว่าด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำเป็นต้องอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป

5. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลานาน แม้แต่เดิมจะมีความรู้ ความชำนาญ แต่เมื่ออยู่กับที่นาน ๆ จะเกิดความจำเจ เบื่อหน่าย ขาดขวัญกำลังใจ จำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้เข้ารับการสัมมนา ประชุม อบรม เพื่อการพัฒนาที่เรียกว่าการบดฝุ่น เพื่อเป็นการกระตุ้นบำรุงขวัญในการทำงาน เป็นการสร้างบรรยากาศและเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร

6. องค์กรต้องวางแผนพัฒนาตำแหน่งของเจ้าหน้าที่บุคลากรที่จะฝึกอบรมเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เช่นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถพิเศษ งานด้านบริหารที่ต้องใช้เวลาเตรียมคน และฝึกอบรมเป็นระยะเวลาานานกว่าคนนั้นจะทำงานได้

จากความหมายและแนวคิดของการพัฒนาบุคลากรจะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่งคนดี และมีความสุข เสริมสร้างศักยภาพการทำงานให้บุคลากรและให้มีทัศนคติที่ดีการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะการทำงานและทำงานเต็มความสามารถ

1.3 วิธีการพัฒนาบุคลากร

ดังนี้

สมคิด บางโม (2542 : 171) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่นิยมกันหลายวิธี

1. ปฐมนิเทศสำหรับคนงานใหม่
2. การสอนงานเมื่อได้รับมอบงานใหม่
3. มอบอำนาจในการปฏิบัติงานเพื่อ
 - 3.1 ให้อำนาจรับผิดชอบ
 - 3.2 ให้อำนาจมีเวลาปรับปรุงและริเริ่มงานใหม่
4. สับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
5. หาพี่เลี้ยงให้
6. ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย
7. ให้อำนาจการแทน
8. พาไปสังเกตการณ์ด้วยในบางโอกาส
9. ส่งไปศึกษาดูงาน
10. ส่งไปประชุม สัมมนา และฝึกอบรม
11. ใช้การประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้มาก
12. ส่งเสริมให้มีบทบาทในองค์กรทางวิชาการ
13. ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน
14. จัดเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานให้มิใช่เพียงพอ
15. จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
16. สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง

พนัส หันนาทินทร์ (2542 : 120 -126) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า

1. กิจกรรมการพัฒนาตนเองด้านวิชาการตามคำพิง มีกิจกรรมดังนี้
 - 1.1 การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ เช่นการฟังปาฐกถา การอ่านนับว่ามี
ความสำคัญยิ่ง
 - 1.2 การค้นคว้าและการทดลอง คือการศึกษาตำราต่าง ๆ และรวบรวมเป็น
บทความชิ้นใหม่
 - 1.3 การเข้าร่วมประชุมอบรมทางวิชาการ เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ใน
หมู่ที่มีความสนใจร่วมกันทำให้มีความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น
 - 1.4 การมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน เป็นการฝึกให้มีส่วนร่วมในการ
บริหาร ในฐานะผู้บริหารซึ่งเป็นการเตรียมผู้บริหารในโอกาสต่อไป

1.5 การมีกิจกรรมร่วมกับชุมชน ทำให้มีความรู้เกี่ยวกับประเพณี และวัฒนธรรม ตลอดจนความเชื่อและความคิดเห็นของชุมชน

2. กิจกรรมที่ได้รับการพัฒนาเป็นหมู่คณะ มีกิจกรรมดังนี้

2.1 การประชุมครูในโรงเรียน เพื่อเป็นการประชุมนิเทศด้านวิชาการ

2.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และหาแนวทางแก้ไข

ปัญหาร่วมกัน

2.3 การวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อชักจูงความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 20-21) กล่าวถึงการพัฒนาครูให้มีความสามารถสูงขึ้นมีหลายวิธีซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การให้ครูอ่านบทความทางวิชาการ

2. การสนทนาทางวิชาการกับเพื่อนครู

3. การประชุมปฏิบัติการเขียนแผนการสอนของครู

4. ผู้บริหารร่วมวางแผนการสอน

5. ผู้บริหารเข้าสังเกตการสอน

6. ผู้บริหารร่วมปรับปรุงการสอนของครู

7. การไปทัศนศึกษาโรงเรียนที่จัดกิจกรรมดีเด่นต่างๆ

8. การใช้วิธีระดมสมองโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการ

9. ใช้การวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์

10. ให้ครูได้ฝึกวิเคราะห์ภาระงานของตนเอง

กล่าวโดยสรุปวิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะทำให้อุคลากรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายการทำงาน เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถเหมาะสม และมีประสิทธิภาพวิธีการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ได้แก่

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2. การอบรม

3. สัมมนา

4. ศึกษาดูงาน

5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ได้เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการ

2.1 ความหมายของโครงการ

กรมวิชาการ (2544 : 28) ให้ความหมายโครงการไว้ว่า การศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่นักเรียนเป็นผู้ศึกษา ค้นคว้า และลงมือปฏิบัติด้วยตนเองโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ภายใต้คำแนะนำ ปรึกษาและดูแลของครู อาจารย์ที่ปรึกษา โดยอาจใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยในการศึกษา เพื่อให้การศึกษาค้นคว้านั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์

ลัดดา ภูเกียรติ (2544 : 27) ให้ความหมายของโครงการไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความสนใจใคร่รู้ของผู้เรียนที่อยากจะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ สิ่งที่เกี่ยวข้องและอยากรู้คำตอบให้ลึกซึ้งชัดเจนหรือต้องการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ให้มากกว่าเดิมโดยใช้กระบวนการและปัญหาหลาย ๆ ด้าน มีวิธีการที่เป็นระบบและมีขั้นตอนต่อเนื่องมีการวางแผนในการศึกษาอย่างละเอียดแล้วลงมือปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ จนได้ข้อสรุปหรือผลการศึกษาหรือคำตอบเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2545 : 59) ให้ความหมายของโครงการว่า โครงการเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่ง ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากการลงมือปฏิบัติ ใช้กระบวนการแสวงหาคำตอบหรือค้นคว้าหาคำตอบ ในสิ่งที่ผู้เรียนอยากรู้หรือสงสัยด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

สมศักดิ์ ภูวิภาดาธรรม (2544 : 81) ให้ความหมายของโครงการไว้ว่า การสืบค้นอย่างลุ่มลึกในหัวข้อของการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียนรายบุคคลกลุ่มเล็ก หรือกลุ่มใหญ่ทั้งชั้นเรียน ลักษณะสำคัญของโครงการคือ เน้นไปที่การหาคำตอบให้แก่คำถามหรือสิ่งที่อยากทราบ ตามหัวข้อของโครงการการแสวงหาคำตอบอาจทำโดยนักเรียนหรือครูร่วมกับนักเรียนก็ได้ ถือเป็น การปรึกษาหารือร่วมกันโดยยึดผู้เรียนเป็นหลัก

ศุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2545 : 84) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงการเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ศึกษาค้นคว้าและลงมือปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจความถนัดและความสามารถของตนเอง ซึ่งอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ หรือกระบวนการอื่น ๆ ที่เป็นระบบไปใช้ในการศึกษาหาคำตอบในเรื่องนั้น ๆ ภายใต้คำแนะนำปรึกษาและความช่วยเหลือจากผู้สอนหรือผู้เชี่ยวชาญ เริ่มตั้งแต่การเลือกเรื่องหรือหัวข้อที่จะศึกษาวางแผนการดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนด ตลอดจนการนำเสนอซึ่งในการจัดทำโครงการนั้นสามารถทำได้ทุกระดับชั้นอาจเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม จะกระทำในเวลาเรียนหรือนอกเวลาเรียนก็ได้

จากที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นการเรียนรู้ให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจที่อยากศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่อยากรู้คำตอบโดยผู้เรียนเป็นผู้ศึกษาและลงมือปฏิบัติด้วยตนเองอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนต่อเนื่อง มีการวางแผนในการศึกษาอย่างละเอียดจนได้คำตอบที่ชัดเจน

2.2 ประเภทของโครงงาน

กรมวิชาการ (2544 : 29) ได้แบ่งโครงงานออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1 โครงงานประเภทสำรวจ (Survey Project) เป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามความสนใจ หรือความต้องการ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีระบบ

2 โครงงานประเภทการทดลอง (Experimental Research Project) เป็นการศึกษาหาคำตอบว่าตัวแปรต้นที่กำหนด มีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่อย่างไร โดยการควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อตัวแปรต้น

3. โครงงานประเภทการพัฒนาหรือประดิษฐ์คิดค้น (Development Research Project or Invention) เป็นการทำหลักการแนวคิด ทฤษฎี มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหรือประดิษฐ์เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้งานหรือแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่ง

4. โครงงานประเภทการสร้างหรืออธิบายทฤษฎี (Theoretical Research Project) เป็นการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ หรืออธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยมีหลักการ ทฤษฎี ทางวิทยาศาสตร์สนับสนุน

2.3 ลักษณะสำคัญของโครงงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 4) กล่าวไว้ดังนี้

1. เป็นเรื่องที่น่าสนใจสงสัยต้องการหาคำตอบ
2. เป็นการเรียนรู้ที่มีกระบวนการมีระบบครบกระบวนการ
3. เป็นการบูรณาการการเรียนรู้
4. นักเรียนใช้ความสามารถหลายด้าน
5. มีความสอดคล้องกับชีวิตจริง
6. มีการศึกษาอย่างลุ่มลึกด้วยแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
7. เป็นการแสวงหาความรู้และสรุปความรู้ด้วยตนเอง
8. มีการนำเสนอโครงงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมในกระบวนการและผลงานที่ค้นพบ
9. ข้อค้นพบสิ่งที่ค้นพบสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

2.4 ขั้นตอนการทำโครงการ

กรมวิชาการ (2544 : 30) ได้กำหนดขั้นตอนการทำโครงการไว้ดังนี้

1. การคิดและเลือกปัญหาที่จะศึกษา

นักเรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดปัญหา แนวคิดและวิธีการที่จะใช้แก้ปัญหาตามความสนใจอยากรู้ของตนเองทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในเรื่องเวลาความรู้ความสามารถและแหล่งข้อมูลที่มีอยู่

2. วางแผนในการทำโครงการ

นักเรียนจะต้องวางแผนการทำงานในทุกขั้นตอนอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาดและสับสน ขั้นตอนประกอบด้วย

2.1 การกำหนดปัญหาและขอบเขตของปัญหา

2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์แนวคิดวิธีการที่จะนำมาใช้แก้ปัญหา สมมติฐาน และนิยามเชิงปฏิบัติการ

2.3 การวางแผนรวบรวมข้อมูล และการค้นคว้าเพิ่มเติม

2.4 กำหนดวิธีทำงาน ได้แก่แนวทางการศึกษาค้นคว้า วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ การออกแบบการทดลอง การควบคุมตัวแปร การสำรวจและรวบรวมข้อมูล การประดิษฐ์คิดค้น การวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดระยะเวลาในการทำงานแต่ละขั้นตอน

3. ลงมือทำโครงการ

นักเรียนจะต้องปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ใน ข้อ 2 และถ้ามีปัญหาให้ขอคำแนะนำปรึกษาครูหรืออาจารย์ที่ปรึกษา

4. การเขียนรายงาน

นักเรียนจะต้องเสนอผลงานการศึกษาค้นคว้าเป็นเอกสารอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจและทราบถึงปัญหาวิธีการและผลสรุปที่ได้จากการศึกษาพร้อมอภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการที่จะศึกษาค้นคว้าต่อไป

5. การนำเสนอผลงานโครงการ

เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการทำโครงการเป็นวิธีการที่จะทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจผลงานนั้น การนำเสนอผลงานทำได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับประเภทของโครงการ เนื้อหา เวลา ระดับของผู้เรียน การนำเสนอผลงานต้องดึงดูดความสนใจของผู้ชม มีความชัดเจน เข้าใจง่าย มีความถูกต้องของเนื้อหา

2.5 การเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน

สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (2544 : 16) กล่าวถึงการเขียนแผนการเรียนรู้แบบโครงงานว่ามีส่วนประกอบ ดังนี้

1. วิเคราะห์หลักสูตร จุดประสงค์การเรียนรู้ เวลา และกิจกรรม
2. หาวิธีการสอน โดยใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ยึดผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบคำตอบด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น
3. จัดสื่อการเรียนให้เหมาะสม แนะนำแหล่งเรียนรู้ เป็นที่ปรึกษาให้นักเรียน
4. การวัดผลประเมินผลควรประเมินตามสภาพจริง
5. ในแผนการสอนควรเขียนรวม ๆ โดยมีรายละเอียดคือสาระสำคัญเป็นความคิดรวบยอดหรือหลักการ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียน การวัดผลและประเมินผล กิจกรรมเสนอแนะ

2.6 การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

วิชาญ ไทยแท้ (2545 : 22) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา โดยการสังเกตความสนใจของผู้เรียน
2. การอภิปราย วิเคราะห์ ร่วมกันกำหนดเรื่องที่จะทำโครงงาน
 - 2.1 แบ่งกลุ่มนักเรียนตามความเหมาะสม
 - 2.2 ดำเนินการตามกระบวนการกลุ่ม เช่นเลือกหัวหน้า รอง เลขานุการ
 - 2.3 อภิปราย วิเคราะห์ เรื่องที่ผู้เรียนสนใจ
 - 2.4 ร่วมกันสรุป กำหนดชื่อเรื่องที่จะทำโครงงาน
3. การวางแผนทำโครงงาน
 - 3.1 สมาชิกแต่ละกลุ่มร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ อุปกรณ์ ในการดำเนินงาน
 - 3.2 แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการนำอุปกรณ์มาดำเนินการ
 - 3.3 แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันดำเนินการ
4. การดำเนินกิจกรรม
 - 4.1 สมาชิกแต่ละกลุ่มตรวจสอบอุปกรณ์
 - 4.2 สมาชิกแต่ละกลุ่มทบทวนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 4.3 สมาชิกแต่ละกลุ่มลงมือปฏิบัติกิจกรรม
5. การรายงานผลการดำเนินกิจกรรม
 - 5.1 สมาชิกคัดเลือกตัวแทนกลุ่ม
 - 5.2 ร่วมกันอภิปรายถึงขั้นตอนและกระบวนการทำงาน
 - 5.3 ช่วยกันสรุปกระบวนการทำงานและประโยชน์การนำไปใช้

5.4 ตัวแทนกลุ่มรายงาน

6. สรุปผลการดำเนินกิจกรรม

6.1 นักเรียนและครูร่วมกันอภิปรายเรื่องต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม

6.2 นักเรียนและครูร่วมกันสรุปขั้นตอนการทำงาน

6.3 นักเรียนและครูร่วมกันสรุปประโยชน์การนำไปใช้

6.4 นักเรียนและครูร่วมกันเสนอแนะให้ข้อคิดเห็นในการนำไปใช้

2.7 การประเมินโครงการงาน

การประเมินโครงการงานเป็นหัวใจของการเรียนการสอนที่สะท้อนภาพความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนผู้เรียนและผู้สอนประเมินร่วมกันว่ากิจกรรมที่ทำไปนั้นบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ปัญหาอุปสรรค ที่พบมีอะไรบ้าง ได้ใช้วิธีการแก้ไขอย่างไร ผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรจากโครงการงานนี้ ผู้ประเมินอาจประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียนประเมินตนเอง
2. เพื่อนร่วมชั้นเรียนเป็นผู้ประเมิน
3. ครูผู้สอนหรือครูที่ปรึกษาเป็นผู้ประเมิน
4. ผู้ปกครองเป็นผู้ประเมิน

2.8 บทบาทของครูและนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการงาน

กรมวิชาการ (2544 : 31) กล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้แบบโครงการงาน

ดังนี้

1. กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจในการทำโครงการงาน
2. แนะนำให้นักเรียนรู้หลักการและวิธีการในการทำโครงการงาน
3. จัดกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนเห็นปัญหา
4. แนะนำแก่นักเรียนให้เลือกปัญหา
5. ให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในการวางแผนดำเนินโครงการงาน
6. อำนวยความสะดวกแก่นักเรียนในการทำโครงการงาน
7. ติดตามการทำโครงการงานของเด็กทุกระยะและให้คำแนะนำช่วยเหลือ
8. ให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในการทำโครงการงาน
9. ให้โอกาสนักเรียนได้แสดงผลงานในโอกาสและรูปแบบต่าง ๆ ตามความ

เหมาะสม

10. ประเมินผลการทำโครงการงานของนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงการทำโครงการงานของนักเรียนให้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุปแล้วการจัดการเรียนรู้แบบโครงการเป็นเครื่องมือหรือเทคนิคที่จะช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้เกิดผลสำเร็จ เนื่องจากกิจกรรมโครงการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อขยายพื่นความรู้เดิมไปสู่ความรู้ใหม่ และครุมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงการเนื่องจากเป็นกลไกสำคัญในการกำกับ และอำนวยความสะดวกให้เกิดกิจกรรมโครงการขึ้นในชั้นเรียน โดยการจัดกิจกรรมกระตุ้นให้นักเรียนปฏิบัติตามกระบวนการขั้นตอนของโครงการการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงการแสดงผลงานที่เกิดจากการทำโครงการ

3. กลยุทธ์การวิจัย

3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 93) ให้ความหมายไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการหมายถึง การพบปะการประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ไขปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2524 : 209) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติการเป็นเทคนิค และกิจกรรมหลักของการพัฒนาการสอน การประชุมปฏิบัติการ (WorkShop) มีลักษณะที่สำคัญคือ มีผู้นำการประชุมและสมาชิกที่เข้าประชุมมีบทบาทในการลงมือปฏิบัติหรือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง การประชุมจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาว ในสถาบัน นอกสถาบันแล้วแต่ความเหมาะสมของเรื่องกลุ่มผู้เข้าประชุม คณะวิทยากรและข้อจำกัดอื่น ๆ

ยรรยง ฝิวอ่อน (2543 : 22) กล่าวว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้เกิดประสบการณ์ทางด้านการทำงานนำไปใช้ในการปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยสรุปความหมายได้ว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการจัดให้ผู้ประชุมได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง ๆ เพื่อแก้ปัญหาดตามวัตถุประสงค์ของการประชุมและนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การศึกษาดูงาน

ความหมายการศึกษาดูงานมีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน ดังนี้

ภิญโญ สาร (2531 : 57) กล่าวว่า การส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่

ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษาบรมคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้มีคุณภาพ ปัญหาที่เคยได้รับทราบมาคือเกี่ยวกับความรู้ของครูซึ่งปรากฏว่าในระยะปีแรกที่ครูสำเร็จการศึกษาจากสถาบันต่าง ๆ มาทำการสอน งานสอนของครูจะมีคุณภาพสูงเท่ากับวุฒิที่เรียนมา แต่ไปต่อไปคุณภาพและความรู้จะลดลง เมื่อนานไปจะเหลือเพียงแต่ระดับชั้นที่ครูทำการสอนอยู่เท่านั้น ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติมอาจจะอยู่ในรูปของการศึกษาคูงานก็ถือได้ว่าเป็นการเพิ่มพูนพัฒนาความรู้อีกวิธีหนึ่งที่ทำให้บุคลากร ได้รู้และเห็นของจริงซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2539 : 102) ได้ให้ความหมายของการศึกษาคูงานนอกสถานที่ไว้ว่า การศึกษาคูงานหมายถึงการพานักศึกษารไปทัศนศึกษาคูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรเกิดวิสัยทัศน์ แนวคิดที่จะนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองนอกจากนี้การไปศึกษาคูงานยังช่วยให้บุคลากรเกิดความสัมพันธ์มีความรู้สึกที่ติดต่อกันเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้

หวน พิณรุพันธ์ (2528 : 83) กล่าวว่า การศึกษาคูงานนอกสถานที่เป็นการศึกษาคูงานทั้งในและต่างประเทศ เช่น การศึกษาคูงานของโรงเรียนดีเด่น เพื่อการนำเอาแนวทางการดำเนินงานมาปรับปรุงการปฏิบัติงานและการดำเนินงานของ โรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นหรือคูงานต่างประเทศ จะได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานได้มาก

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2526 : 239) ได้กล่าวถึงการศึกษาคูงานสรุปได้ดังนี้ การศึกษาคูงานตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Field Trip เป็นการนำครูไปยังสถานที่อื่นเพื่อศึกษาจากสภาพจริงด้วยตนเอง การไปศึกษาคูงานไม่ใช่จำกัดอยู่เฉพาะการไปดูการสอน แต่หมายรวมถึงกิจกรรมอื่นใดที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูด้วย ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. หาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งที่จะไปศึกษาให้ชัดเจน
2. วางแผนการไปศึกษาคูงานอย่างชัดเจน
3. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน แจ้งผู้ที่จะไปศึกษาคูงานทราบล่วงหน้า
4. มอบหมายหน้าที่และแบ่งงานกันทำในการเดินทางทุกขั้นตอน
5. อย่าให้มีผลกระทบต่อการเรียนของนักเรียน
6. ไม่ควรนำคณะไปศึกษาคูงานจำนวนมาก ๆ
7. ควรพิจารณาคูงานในท้องถิ่นใกล้เคียงก่อน
8. การดูงานให้เป็นไปด้วยความสมัครใจของครูหรือจงใจให้ครูเกิดความต้องการที่จะไปศึกษาคูงานจริง ๆ จะได้ผลดี

กล่าวโดยสรุปการศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ให้ความรู้ทักษะ ประสบการณ์แก่บุคลากรอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติหน้าที่ ของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3.3 การนิเทศ

3.3.1 ความหมายของการนิเทศ

กรมวิชาการ (2544 : 16) ได้กล่าวไว้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็น กระบวนการที่ผู้นิเทศสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวด ครูชำนาญ การ ครูผู้ร่วมนิเทศครูแกนนำดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงาน และใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้น ๆ โดย ส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 42) กล่าวว่าการนิเทศ ภายในหมายถึงการส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูใน โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จใน การปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้ง ด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มวัยและเต็มตามศักยภาพ โดยความร่วมมือ ของบุคลากรในโรงเรียน การนิเทศภายในสถานศึกษาจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหาร โรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาครู เพราะการนิเทศภายในที่ดีเป็นกุญแจนำไปสู่ความสำเร็จ ขององค์กร

ชารี มณีศรี (2538 : 201) กล่าวว่าการนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึงความพยายาม ทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียนตั้งแต่ผู้บริหารลงไป ในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการ เรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายของการนิเทศที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการนิเทศหมายถึงการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.2 ความมุ่งหมายของการนิเทศ

มีผู้ให้ความมุ่งหมายของการนิเทศ ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2539 : 2) กล่าวว่าการนิเทศการศึกษามี ความมุ่งหมายได้แก่ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตามที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเรียนการสอนให้เป็น ไป ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองเพื่อให้ บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ ในการเรียนการสอนและการ ปฏิบัติงานตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานตามหน้าที่และเพื่อให้เกิดการประสานงาน และความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในระหว่างสถานศึกษาในสังกัดหน่วยงานของรัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรต่างประเทศ กรมวิชาการ (2544 : 13) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศ มีดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตรและให้เป็นแนวทางของพระราโชบายการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ ความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะและ ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงานตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบราชการ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ ชื่นชมผลงาน
6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้แก่ ชุมชน สังคม วัฒนธรรม วิชาชีพต่าง ๆ

จากความมุ่งหมายการนิเทศภายใน จะเห็นได้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนทุกคนมี หน้าที่ในการนิเทศ และต้องปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนของตน เพื่อที่จะมุ่งช่วยเหลือครูทุกด้าน เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.3 กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน

มีผู้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายใน ดังนี้

- กิติมา ปรีดิถก (2532 : 277) กล่าวว่ากระบวนการนิเทศการศึกษามี 5 ชั้น ดังนี้
1. ชั้นวางแผน (Planning) ได้แก่ การคิด การตั้งวัตถุประสงค์ การ คาดการณ์ล่วงหน้า การกำหนดตารางงาน การค้นหาวิธีปฏิบัติงาน
 2. ชั้นการจัดโครงการงาน (Organizing) ได้แก่ การตั้งเกณฑ์มาตรฐาน การ รวบรวมทรัพยากรที่มีทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ ความสัมพันธ์แต่ละชั้น การมอบหมายงาน การ ประสานงาน การกระจายอำนาจตามหน้าที่ โครงสร้างองค์กร และการพัฒนางานนโยบาย
 3. ชั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ (Leading) ได้แก่ การตัดสินใจ การเลือกสรร บุคคล การเร้าใจให้มีกำลังคิดริเริ่มอะไรใหม่ๆ การสาธิต การจูงใจและการแนะนำ การสื่อสาร การกระตุ้นส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมใหม่ๆ และความสะดวกในการทำงาน
 4. ชั้นการควบคุม (Controlling) ได้แก่ การสั่งการ การให้รางวัล การ ลงโทษ การให้โอกาส การตำหนิ การไล่ออก และการบังคับให้กระทำตาม

5. ชั้นประเมินผล (Appraising) ได้แก่ การตัดสินใจการปฏิบัติงาน การวิจัย วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญคือพิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลมากเพียงใด และ วัตถุประสงค์ประเมินอย่างมีแบบแผนมีความเที่ยงตรงทั้งนี้ควรมีการวิจัยด้วย

สังค อุทรานันท์ (2530 : 125-131) กล่าวว่ากระบวนการนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนมี 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ชั้นวางแผนการนิเทศ

1.1 เริ่มจากการรับรู้สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการร่วมกันของ บุคลากรในโรงเรียน โดยประชุมชี้แจงระดมความเห็นหรืออาจใช้วิธีการอื่นก็ได้ เพื่อให้ครูรู้ว่าเขา จะเป็นบุคคลที่จะต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาหรือดำเนินการเพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนให้ดีขึ้นกว่าเดิม

1.2 เมื่อผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศได้ รับรู้และยอมรับสภาพปัญหาและความต้องการร่วมกันแล้วผู้ดำเนินก็จะเป็นผู้ดำเนินการวิเคราะห์หา สาเหตุของปัญหา กำหนดจุดประสงค์ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือกำหนดทางเลือกสำหรับการ ดำเนินการนิเทศ

1.3 หลังจากได้แนวทางในการดำเนินการแล้ว ต้องมีการสรรหาบุคลากร และมอบหมายงานให้รับผิดชอบ โดยผู้บริหารต้องรับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ แล้วให้ ความสนใจและเอาใจใส่การปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้น

2. ชั้นการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ

2.1 ให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อาจใช้บุคคลภายนอกเป็นวิทยากร หรือเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกก็ได้

2.2 ในการเชิญวิทยากรภายนอกผู้บริหารต้องมอบหมายให้ผู้ใดผู้หนึ่งหรือ คณะผู้นิเทศติดตามแนวคิดจากวิทยากรเพื่อนำ ไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรร่วมรับฟังวิชาการใหม่ ๆ จากวิทยากรไป พร้อม ๆ กับครูผู้รับการนิเทศด้วย ซึ่งการเข้าร่วมกิจกรรมผู้บริหารนี้จะเกิดประโยชน์ 3 ประการ ดังนี้

2.3.1 ทำให้ผู้บริหารเข้าใจถึงหลักการและแนวคิดใหม่ ๆ ที่ครูจะต้อง ปฏิบัติอันจะก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในแนวปฏิบัติงาน

2.3.2 หากเกิดปัญหาอุปสรรคหรือต้องการความช่วยเหลือสิ่งใด ผู้บริหารสามารถตัดสินใจช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องทันที

2.3.3 การเข้าร่วมกิจกรรมของผู้บริหารจะมีผลต่อความเอาใจใส่และ ความตั้งใจของคณะครู เพราะ โดยปกติแล้วครูย่อมมีความยำเกรงผู้บริหาร โรงเรียนอยู่แล้ว

2.4 หลังจากให้ความรู้แก่ครูแล้ว ก่อนสิ้นสุดรายการควรจัดให้มีช่วงเวลาสำหรับสร้างข้อตกลงในการทำงานด้วย ข้อตกลงนี้จะเป็นเหมือนแนวทางในการทำงานและจะเป็นกฎหรือระเบียบหรือสัญญาต่อกลุ่ม ซึ่งจะมีผลต่อความตั้งใจของครูเป็นอย่างมาก

3. ขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศ

3.1 ดำเนินการนิเทศตามข้อตกลงที่ได้ร่วมกันในขั้นที่ 2

3.2 จะต้องมีการวางแผนก่อนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

3.3 ควรใช้เทคนิควิธีการนิเทศหลาย ๆ แบบ ควรนำเอาวิธีการที่เหมาะสมมาใช้ เช่น การนิเทศแบบคลินิก เป็นต้น

4. การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ

4.1 ผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีหน้าที่สร้างเสริมกำลังใจแก่ครูผู้รับการนิเทศ

4.2 ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ สร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

4.3 ผู้บริหารควรทำโครงการสนับสนุนการปฏิบัติงานและเข้าร่วม

กิจกรรมต่าง ๆ เท่าที่สามารถจะทำได้ห้ามทำลายขวัญโดยเด็ดขาด โดยเฉพาะเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ จะต้องพิจารณาอย่างเป็นธรรม มิฉะนั้นผู้บริหารจะได้มิตรเทียม 1 คน และศัตรู 6 คน

5. การประเมินผลการนิเทศ

5.1 ควรประเมินผลผลิตกระบวนการ และปัจจัยป้อนเข้า โดยให้ความสำคัญกับผลผลิตมากที่สุด

5.2 ในส่วนของผลผลิตให้ประเมินผลที่เกิดขึ้นกับครู โดยตรงมุ่งเน้นที่พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน

5.3 นำผลที่ได้จากการประเมินมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่อไป

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

มีผู้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

บุรินทร์ ทองแมน (2544 : 8) ให้ความหมายไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยของผู้ทำงานทำการวิจัยระหว่างการปฏิบัติงานตามปกติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการทำงาน

ให้ดีขึ้นเพิ่มคุณภาพของกระบวนการและผลผลิต เป็นการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขไปพร้อมกัน ถ้าเป็นการเรียนการสอนก็คือ สอนไป วิจัยไป

ทองสุข ชาภักดี (2545 : 69) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการคือ การวิจัยแบบเข้าไปมีส่วนร่วมและร่วมมือกันซึ่งตามปกติเกิดจากกลุ่มที่มีความคิดเห็นร่วมกัน คนจะอธิบายส่วนที่คนสนใจเกี่ยวข้อง สืบหาสิ่งที่คนอื่นคิดและหาทางแก้ไขที่เป็นไปได้ ในการประชุมอภิปรายเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่กลุ่มจะดำเนินการต่อไป กลุ่มจะต้องกำหนดแนวคิดที่สนใจร่วมกันของการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกัน โดยจะกำหนดขอบเขตการดำเนินการที่กลุ่มต้องการปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงวิธีการสมาชิกของกลุ่มจะวางแผนร่วมกันปฏิบัติ และสังเกตเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มรวมและสะท้อนกลับการดำเนินงานร่วมกัน แล้วจัดวางแนวทางใหม่อย่างมีวิจารณ์ญาณ โดยอาศัยความเข้าใจและเหตุการณ์ในอดีตเป็นแนวทาง

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 5) ให้ความหมายว่ากระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้ากล่าวในบริบทของโรงเรียนก็คือการวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียน โดยครูพยายามปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง จากการสะท้อนตนเอง การหาข้อสรุปเพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่รวมทั้งการใช้ความเข้าใจและมโนทัศน์ของตนเองมากกว่าของผู้เชี่ยวชาญ การวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ความสามารถหรือควบคุมสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยตัวเอง

สรุปความหมายได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึงกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบของผู้ปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางหรือวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

4.2 ประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 7) ได้แบ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็น 3 ประเภท คือ

1. การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Action Research) เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่อาศัยกระบวนการวิทยาศาสตร์เป็นวิธีวิจัยหรือวิธีแก้ปัญหาเช่น

1.1 รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) ที่มีขั้นตอนคือ การวางแผน (Planning) การค้นหาความจริง (Fact Finding) การดำเนินการ (Execution) และการวิเคราะห์ผล (Analysis)

1.2 รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ ทาบา โนล (Taba Noel) และฮิลดา ทาบา (Hilda Taba) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีหลักสูตร ได้ประยุกต์วิธีการของ ดิวอี้ (Dewey) ที่มี 5 ขั้นตอน มาใช้ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยแยกได้เป็น 6 ขั้นตอนคือ 1) ระบุปัญหา 2) วิเคราะห์ปัญหา 3)

กำหนดแนวคิดหรือสมมติฐาน 4) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 5) ปฏิบัติหรือดำเนินการ 6) ประเมินผลการปฏิบัติ

1.3 รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ ลิปปีทท์ แรดเค้ (Lippitt Radke) ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

- 1.3.1 เริ่มต้นจากกลุ่มที่มีความต้องการที่จะค้นหาความรู้ความจริง
- 1.3.2 ร่วมกันกำหนดว่า “อะไรคือสิ่งที่กลุ่มอยากรู้”
- 1.3.3 สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นวิทยาศาสตร์ขึ้นมา
- 1.3.4 กำหนดกลุ่มเป้าหมายและทดลองใช้เครื่องมือ
- 1.3.5 รวบรวมข้อมูลโดยมีการร่วมกันกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด
- 1.3.6 รวบรวมข้อมูลด้านทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เกี่ยวข้อง เช่น ตั้งคำถามว่า มองสิ่งต่าง ๆ แตกต่างไปจากเดิมหรือไม่เมื่อรู้ความจริง
- 1.3.7 ร่วมมือกันค้นหาความจริงและนำเสนอความจริงซึ่งอาจต้องใช้เทคนิควิจัยเฉพาะ และควรแบ่งงานกันอย่างเสมอภาค
- 1.3.8 ในบางครั้งข้อค้นพบที่เกิดขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือการรับรู้ทางสังคมของกลุ่มหรือคนใดคนหนึ่งซึ่งต้องช่วยกันสำรวจให้พบ
- 1.3.9 เสนอข้อค้นพบให้กลุ่มอื่นรู้โดยการสนทนาหรือเขียนเป็นรายงาน

2. การวิจัยปฏิบัติการเชิงปฏิบัติ (Practical-Deliberative Action Research)

เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจและปรับปรุงพัฒนาหรือวิธีการปฏิบัติงานซึ่งรูปแบบนี้จะเน้นที่การให้เกิดการวิจัยขึ้นจากค่านิยมในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้เริ่มโครงการและบทบาทผู้วิจัย คือการกระตุ้น และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจและทำการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เช่น

2.1 รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของจอห์น เอลเลียต (John Elliott) จะเน้นวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานส่องสะท้อนการพัฒนาตนเอง ในมุมมองของ จอห์น เอลเลียต (John Elliott) เขาเชื่อว่าการวิจัยการปฏิบัติการจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานการณ์สังคม

2.2 รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ เดวิด เอ็บบัตต์ (David Ebbutt) ซึ่งเสนอแนวทางที่ดีที่สุด การคิดเชิงกระบวนการคือ ลำดับขั้นตอนตามวงจรแห่งความสำเร็จ ไม่ใช่การดำเนินการแบบเกลียว

3. การวิจัยปฏิบัติการเชิงอิสระ (Emancipator Action Research)

เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการขององค์กร โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจและปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มผู้วิจัยมีอิสระในการ

เผชิญหน้ากับปัญหาและร่วมมือกันแสวงหาวิธีการที่ดีที่จะแก้ไขแล้วสะท้อนตนเองจากผลการปฏิบัติ เช่นรูปแบบวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยดีกิน (Deakin) หรือ การวิจัยปฏิบัติการตามรูปแบบของ เคมมิต และคณะ ซึ่งมีความคิดว่ากระบวนการวิจัยปฏิบัติการมีลักษณะเป็นเกลียว (Spiral) ประกอบด้วย การวางแผนการปฏิบัติ การสังเกตผล และการสะท้อนผล

4.3 จุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานประจำให้ดีขึ้น โดยนำเอางานที่ปฏิบัติอยู่มาวิเคราะห์สภาพปัญหาอันเป็นสาเหตุให้งานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จากนั้นใช้แนวคิดทางทฤษฎีและประสบการณ์ปฏิบัติงานที่ผ่านมาเสาะหาข้อมูลและวิธีการที่คาดว่าจะแก้ปัญหาดังกล่าวได้แล้วสะท้อนวิธีการดังกล่าวไปทดลองใช้กับกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น (ยาใจ วงษ์บริบูรณ์. 2537 : 11)

4.4 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ

ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าและนำเอากระบวนการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยดีกิน (Deakin) ประเทศออสเตรเลียมาใช้เป็นแนวทางและวิธีการในการศึกษาครั้งนี้

ในประเทศออสเตรเลีย สตีเฟน เคมมิต และคณะได้นำแนวคิดของ เลวิน มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงการจัดการศึกษาของออสเตรเลียจนได้รับการยอมรับและเผยแพร่ไปกว้างขวาง ซึ่งในความคิดของ เคมมิต และคณะนั้น การวิจัยปฏิบัติการ คือ การวิจัยแบบมีส่วนร่วม และการร่วมมือกันเป็นหมู่คณะจะทำคนเดียวไม่ได้ เพราะการทำคนเดียวถึงแม้จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ก็จะทำลายพลังการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากกลุ่ม ดังนั้นในขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการ จึงต้องกำหนดจุดสนใจร่วมกัน (Thematic Concern) เช่น สนใจที่จะพัฒนาหลักสูตร และวิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ หรือพัฒนาให้ผู้เรียนเข้าใจวิธีการวิทยาศาสตร์ให้ลึกซึ้งเป็นต้น เมื่อได้จุดสนใจร่วมกันแล้วก็จะนำไปสู่การปฏิบัติที่สำคัญ 4 ประการที่เกี่ยวข้องกันเป็นวงจรคือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Action) การสังเกตผล (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งมีการเคลื่อนไหวลักษณะเกลียวสว่านไปในจุดทั้ง 4 ไม่อยู่นิ่ง และไม่จบลงด้วยตัวเอง (ประวิต เอรารธรรม์. 2545 : 15)

5. ความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการพัฒนาตนเองของผู้เข้าอบรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการอบรมเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากการอบรมเชิงปฏิบัติการที่มีคุณภาพย่อมจะส่งผลหรือจูงใจให้ผู้เข้าอบรมสนใจ และต้องการที่จะเข้าอบรมตามหลักสูตรการอบรมด้วยความตั้งใจ

5.1 ความหมายของความพึงพอใจ

กิติมา ปรีคิลก (2529 : 321) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้

พิน คงพล (2529 : 389) ได้สรุปว่า ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกชอบ ยินดี พอใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

แอมเบิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหมายกว้างรวมไปถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้วย การมีความสุขที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องานด้วย

สลใจ วิบูลย์กิจ (2544 : 42) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงสภาพของอารมณ์บุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลนั้น ๆ

กู๊ด (Good. 1973 : 161) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึงสภาพหรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจและเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน

ประชุม พลเมืองดี (2523 : 7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อสิ่งเร้า ต่างเป็นผลต่อเนื่องจากการที่บุคคลประเมินผลสิ่งนั้นแล้วว่า พอใจ ต้องการหรือคืออะไร

จากที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติของบุคคลที่แสดงต่องานหรือกิจกรรมของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อสิ่งเร้า และทัศนคติที่ดีต่องาน

5.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจต่อการทำงานนั้น มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในงานที่ทำอยู่ การสร้างสิ่งจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษาค้นคว้าและตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69-80) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierachy of Needs) นับว่าเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า “มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง หรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีกความ

ต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งอาจเกิดขึ้นได้” ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เน้นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความมั่นคงในชีวิตทั้งที่เป็นที่อยู่ปัจจุบันและอนาคต ความเจริญก้าวหน้า อบอุ่นใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมความต้องการให้สังคมยอมรับตนเองเข้าเป็นสมาชิก ความต้องการเป็นมิตร ความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการมีฐานะ (Esteem Needs) มีความอยากเด่นในสังคม มีชื่อเสียง อยากให้บุคคลยกย่องสรรเสริญ อยากมีความเป็นอิสระภาพ

5. ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการในระดับสูง อยากให้ตนเองประสบความสำเร็จทุกอย่างในชีวิตซึ่งเป็นไปได้ยาก

แมกเกรเกอร์ (Mc Gregor, 1960 : 33-58) ได้ศึกษาธรรมชาติของมนุษย์ และได้อธิบายลักษณะของมนุษย์ว่ามี 2 ประเภท คือ

1. คนประเภท X มีลักษณะดังนี้

- 1.1 มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
- 1.2 มีความรับผิดชอบน้อย
- 1.3 ชอบให้สั่งการ
- 1.4 ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงองค์กร
- 1.5 มีความปรารถนาให้มีความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัย

2. คนประเภท Y มีลักษณะดังนี้

- 2.1 ชอบทำงาน เห็นว่าการทำงานเป็นของสนุกเหมือนการเล่นหรือการพักผ่อน
- 2.2 มีความรับผิดชอบ
- 2.3 มีความทะเยอทะยานและกระตือรือร้น
- 2.4 สั่งการตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้
- 2.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานและองค์กร พัฒนา

วิธีการทำงาน

- 2.6 ปรารถนาด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง ความสมหวังในชีวิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2540 : 141-144) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของแมคเคลีแลนด (David McClelland) ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement) เป็นพฤติกรรมที่จะกระทำการใด ๆ ให้เป็นผลสำเร็จดีเลิศมาตรฐาน เป็นแรงขับที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ
2. ความต้องการสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
3. ความต้องการอำนาจ (Needs for power) เป็นความต้องการควบคุมผู้อื่น มีอิทธิพลต่อผู้อื่น และต้องการควบคุมผู้อื่น

สกอตต์ (Scott. 1970 : 124) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานที่จะให้เกิดผลเชิงปฏิบัติ มีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างแรงจูงใจภายในเป้าหมายของงาน จะต้องมีลักษณะดังนี้
 - 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
 - 3.3 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

เฮอซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113-115) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า The Motivation Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

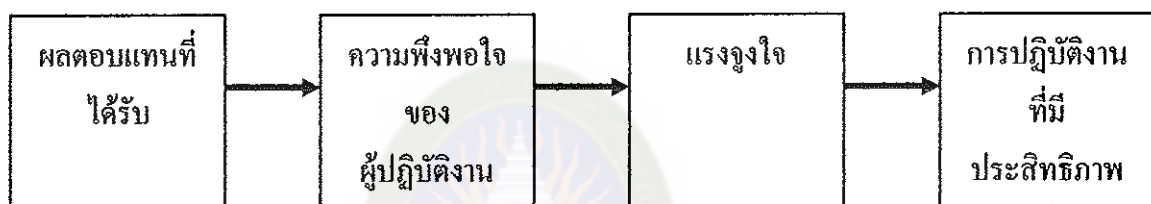
1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการงาน ซึ่งมีผลก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและหน้าที่ให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ สภาพการทำงาน เป็นต้น

การดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือต้องการปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้ดำเนินการอบรม

ต้องคำนึงถึงความพึงพอใจให้ผู้เข้าอบรมเกิดความพึงพอใจในการอบรมหรือการปฏิบัติงานมีแนวคิดพื้นฐานที่ต่างกัน 2 ลักษณะ คือ

1. ความพึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงาน

การตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพึงพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการตอบสนอง ทักษะตามแนวคิดดังกล่าว ดังแผนภูมิภาพประกอบ (สมยศ นาวิการ. 2545 : 155)



ภาพประกอบที่ 1 แผนภาพความพึงพอใจนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว วิทยากรที่ต้องการให้การอบรมบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์จึงต้องคำนึงถึงการจัดบรรยากาศและสถานการณ์รวมทั้งสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในการอบรมจนบรรลุวัตถุประสงค์การอบรม

2. ผลของการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสำเร็จ

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดี จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัล หรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ นั่นคือ ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง และการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วความพึงพอใจย่อมเกิดขึ้น (สมยศ นาวิการ. 2545 : 119)

แนวคิดพื้นฐานดังกล่าว เมื่อนำมาใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการผลตอบแทนภายในหรือรางวัลภายในเป็นผลด้านความรู้สึของผู้เข้าอบรมที่เกิดแก่ตัวผู้เข้าอบรมเองเช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้นเมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยากต่าง ๆ และสามารถดำเนินงาน

ภายใต้ความยุ่งยากทั้งหลายได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจ ตลอดจนได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ส่วนผลตอบแทนภายนอก เป็นรางวัลที่ผู้อื่นจัดมาให้มากกว่าที่ตนเองให้ตนเอง เช่น การได้รับคำยกย่องจากครูผู้สอน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ความพึงพอใจในการอบรมขึ้นอยู่กับว่า กิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมได้ปฏิบัตินั้นทำให้ผู้เข้าอบรมได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจในทางบวกเพียงใด

6. บริบทของโรงเรียนบ้านหนองชุมแสง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

6.1 ที่ตั้งโรงเรียน

โรงเรียนบ้านหนองชุมแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ที่บ้านหนองชุมแสง หมู่ที่ 8 ตำบลหนองใหญ่ อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46220 หมายเลขโทรศัพท์-

โรงเรียนบ้านหนองชุมแสง จัดการศึกษา 3 ช่วงชั้น และระดับปฐมวัยศึกษา มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 289 คน นักเรียนชายจำนวน 157 คน นักเรียนหญิงจำนวน 132 คน มีรายละเอียดดังนี้ ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 2 ห้องเรียน มีนักเรียนจำนวน 35 คน แยกเป็น นักเรียนชาย 15 คน นักเรียนหญิง 20 คน ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 10 ห้องเรียน มีนักเรียนจำนวน 172 คน แยกเป็น นักเรียนชายจำนวน 91 คน และนักเรียนหญิงจำนวน 81 คน ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 3 ห้องเรียน มีนักเรียนจำนวน 72 คน แยกเป็นนักเรียนชาย จำนวน 40 คน นักเรียนหญิงจำนวน 32 คน

ปัจจุบันมีอาคารเรียน 3 หลัง และมีระบบสาธารณูปโภคครบครัน มีการนำน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติมาใช้ในการเกษตร และเป็นน้ำใช้ภายในโรงเรียน บริเวณโรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้และมีการจัดแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น สวนพฤกษศาสตร์ จำพวก ไม้พะยูน ไม้สัก ต้นมะม่วง สวนยางพารา และไม้ดอก เพื่อให้ความร่มรื่นและเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และมีการสหกรณ์ภายในโรงเรียน มีการประกอบอาหารกลางวันแก่นักเรียนเป็นการลดภาวะทุพโภชนาการแก่เด็กในโรงเรียน

ส่วนบริเวณหน้าและหลังอาคารเรียนมีการตกแต่งสวนหย่อมประดับด้วยไม้ดอกไม้ประดับที่สวยงามเพื่อสร้างบรรยากาศในบริเวณนั้น ให้สะอาดร่มรื่นซึ่งในการดูแลรักษาเป็นหน้าที่ทุกคนในโรงเรียนที่ร่วมกันปฏิบัติ และโรงเรียนได้บริการชุมชน โดยการใช้นามกีฬาของโรงเรียน

ในการออกกำลังกายและการแข่งขันกีฬา รวมทั้งการให้บริการทางวัสดุอุปกรณ์แก่ชุมชนได้เข้ามาใช้

6.2 สภาพทางภูมิศาสตร์

ที่ตั้ง โรงเรียนบ้านหนองชุมแสง ตั้งอยู่ที่บ้านหนองชุมแสง หมู่ที่ 8 ตำบลหนองใหญ่ อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ มีหมู่บ้านในเขตบริการ คือ

บ้านหนองชุมแสง หมู่ที่ 5 , หมู่ที่ 7 , หมู่ที่ 8 , หมู่ที่ 13 , หมู่ที่ 14

บ้านหนองใหญ่ หมู่ที่ 1 (ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น)

บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ 4 (ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น)

พื้นที่

ทิศเหนือ ติด วัดบ้านหนองชุมแสง

ทิศใต้ ติด สวนไม้กฤษณาคุณเสงี่ยม บานแย้ม และคุณสุนันท์ อำนวยมนตรี

ทิศตะวันออก ติด ถนน รพช.บ้านหนองใหญ่ – นาคำน้อย

ทิศตะวันตก ติด ถนน คสล. บ้านหนองชุมแสง หมู่ที่ 8

6.3 ข้อมูลนักเรียน/การจัดชั้นเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนบ้านหนองชุมแสง เปิดทำการสอน 3 ระดับ คือ

6.3.1 ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 2 ห้องเรียน นักเรียน 35 คน

6.3.2 ระดับประถมศึกษา จำนวน 6 ห้องเรียน นักเรียน 172 คน

6.3.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 4 ห้องเรียน นักเรียน 72 คน

รวม 14 ห้องเรียน นักเรียนทั้งสิ้น 289 คน แบ่งเป็น นักเรียนชาย 146 คน

นักเรียนหญิง 133 คน ข้าราชการครู 18 คน ชาย 13 คน หญิง 7 คน ครูพิเศษ 2 คน ชาย 1 คน และหญิง 1 คน และลูกจ้างประจำ 2 คน โรงเรียนบ้านหนองชุมแสง รับคิดชอบดูแลนักเรียนจากบ้านหนองใหญ่ หมู่ที่ 1 และบ้านโนนสมบูรณ์ที่ 4 เดินทางมาเรียนกับโรงเรียนบ้านหนองชุมแสง (นักเรียนบ้านห่างไกลเกิน 3 กิโลเมตร) จำนวน 26 คน โดยได้จัดหารถรับ-ส่ง ทุกวันปัจจุบัน นายอเนกบุญ นาชัยฤทธิ์ การศึกษาปริญญาโท วุฒิ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

6.4 แสดงจำนวนนักเรียนจำแนกตามรายชั้นเรียน ปีการศึกษา 2550

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2550

ชั้น	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนห้อง	หมายเหตุ
อนุบาล 1	6	7	13	1	
อนุบาล 2	10	14	24	1	
รวม	16	21	37	2	
ประถมศึกษาปีที่ 1	8	10	18	1	
ประถมศึกษาปีที่ 2	14	10	24	2	
ประถมศึกษาปีที่ 3	20	9	29	2	
ประถมศึกษาปีที่ 4	14	17	31	2	
ประถมศึกษาปีที่ 5	24	17	41	2	
ประถมศึกษาปีที่ 6	11	18	29	1	
รวม	91	81	172	10	
มัธยมศึกษาปีที่ 1	18	11	29	1	
มัธยมศึกษาปีที่ 2	18	12	30	1	
มัธยมศึกษาปีที่ 3	14	9	23	1	
รวม	50	32	82	3	
รวมทั้งสิ้น	157	134	291	15	

6.5 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 2 พ.ศ. 2550 การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินภายนอก รอบ 2 โรงเรียนบ้านหนองชุมแสง

การศึกษาขั้นพื้นฐาน: ประถมและมัธยม	ผลการประเมิน อิงเกณฑ์		ผลการประเมิน อิงสถานศึกษา		ค่าเฉลี่ย	ผลการ รับรอง มาตรฐาน คุณภาพ
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	คะแนน	ระดับ คุณภาพ		
ด้านผู้เรียน						
มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยมที่พึงประสงค์	3.15	ดี	3	ดี	3.07	ได้
มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	3.11	ดี	3	ดี	3.06	ได้
มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและ ลักษณะนิสัย ด้านศิลปะ คนตรี และกีฬา	3.12	ดี	3	ดี	3.06	ได้
มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการ ทิศวิเคราะห์ ทิศสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ ทิศไตร่ตรอง และมี วิจารณญาณ	2.49	พอใช้	1	ปรับปรุง	1.75	ไม่ได้
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่ จำเป็นตามหลักสูตร	2.00	พอใช้	2	พอใช้	2.00	ไม่ได้
มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	2.50	พอใช้	1	ปรับปรุง	1.75	ไม่ได้
มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	3.10	ดี	3	ดี	3.07	ได้
ด้านครู						
มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมี ครูเพียงพอ	2.80	ดี	3	ดี	2.90	ได้
มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการ จัดการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.07	ดี	3	ดี	3.04	ได้

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินภายนอก รอบ 2 โรงเรียนบ้านหนองชุมแสง (ต่อ)

การศึกษาขั้นพื้นฐาน : ประถมและมัธยมศึกษา	ผลประเมิน อิงเกณฑ์		ผลประเมิน อิงสถานศึกษา		ค่าเฉลี่ย	ผลการ รับรอง มาตรฐาน คุณภาพ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	คะแนน	ระดับ คุณภาพ			
ด้านผู้บริหาร							
มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะ ผู้นำ และมีความสามารถในการ บริหารจัดการ	3.28	ดี	3	ดี	3.14	ได้	
มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัด องค์กร/โครงสร้างและการ บริหารงาน อย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุ เป้าหมายการศึกษา	3.04	ดี	3	ดี	3.02	ได้	
มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัด กิจกรรม และการเรียนการ สอน โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	3.32	ดี	3	ดี	3.16	ได้	
มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตร เหมาะสมกับผู้ เรียนและ ท้องถิ่น มีสื่อการเรียน การสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.10	ดี	3	ดี	3.05	ได้	
มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริม ความสัมพันธ์ และความ ร่วมมือกับชุมชนในการ พัฒนาการศึกษา	3.20	ดี	3	ดี	3.10	ได้	
ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวมได้มาตรฐานคุณภาพ สมศ.						✓ ได้	ไม่ได้

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สอง พ.ศ. 2550 ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ทั้งหมด 14 มาตรฐาน 60 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่เป็นปัญหาสำหรับโรงเรียนบ้านหนองชุมแสงและไม่ผ่านการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาคือ มาตรฐานที่ 4 มาตรฐานที่ 5 มาตรฐานที่ 6 ดังรายละเอียดที่แสดง

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

ผลการประเมินอิงเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย 2.49 ระดับคุณภาพ พอใช้ ผลการประเมินระดับสถานศึกษา คะแนน 1 ระดับคุณภาพ ปรับปรุง ค่าเฉลี่ย 1.75 ผลการรับรองคุณภาพ ไม่ได้ (ไม่รับรอง) เหตุปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาไม่ได้รับรองในมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดอย่างเป็นระบบ และการคิดแบบองค์รวม รวมถึงการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดไตร่ตรอง คิดสร้างสรรค์ และมีจินตนาการได้เหมาะสมกับวัย

มาตรฐานที่ 5 ผลการประเมินอิงเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย 2.00 ระดับคุณภาพ พอใช้ ผลการประเมินอิงสถานศึกษา คะแนน 2 ระดับคุณภาพ พอใช้ ค่าเฉลี่ย 2.0 ระดับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ ไม่ได้ (ไม่รับรอง) เหตุปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาไม่ได้รับรองในมาตรฐานที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระดับสถานศึกษาอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ตามมาตรฐานที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษากำหนดไว้

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผลการประเมินอิงเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย 2.05 ระดับคุณภาพ พอใช้ ผลการประเมินระดับสถานศึกษา คะแนน 1 ระดับคุณภาพ ปรับปรุง ค่าเฉลี่ย 1.75 ผลการรับรองมาตรฐานคุณภาพ ไม่ได้ (ไม่รับรอง) เหตุปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาไม่ได้รับรองในมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนขาดทักษะในการใฝ่รู้ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ยังไม่มีนิสัยรักการอ่าน ไม่รู้จักแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รอบตัว การเข้าไปใช้บริการห้องสมุดใช้แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษายังไม่ดีเท่าที่ควร

6.6 วิสัยทัศน์

โรงเรียนบ้านหนองชุมแสงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนแต่ละระดับมีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร รักการอ่าน สามารถใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ ในการสื่อสาร มีทักษะการคิดคำนวณ การแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการชีวิตประจำวัน โดยชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานภายในปี 2552

6.7 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

โรงเรียนบ้านหนองชุมแสง มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ดังนี้

- 6.7.1 จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- 6.7.2 มีวินัยรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ประหยัด
- 6.7.3 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
- 6.7.4 สุขภาพจิต สุขภาพร่างกายแข็งแรง
- 6.7.5 อนุรักษ์พัฒนาศิลปวัฒนธรรมประเพณี

ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนบ้านหนองชุมแสง มี ดังนี้

โรงเรียนบ้านหนองชุมแสงได้ดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามกรอบภารกิจที่ได้รับมอบหมาย แต่ก็สามารถปฏิบัติได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังมีบางส่วนที่ยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้สภาพปัญหามีดังนี้

1. ด้านการจัดการศึกษา

1.1 ระดับก่อนประถมศึกษา

1.1.1 นักเรียนส่วนหนึ่งไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมด้านพัฒนาการของร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ไม่เป็นไปตามที่กำหนด

1.1.2 การจัดกิจกรรม และประสบการณ์ให้กับนักเรียนในระดับก่อนประถมศึกษายังขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยขาดสื่ออุปกรณ์ที่น่าสนใจ เช่น สื่อ ICT เทคโนโลยีทางการศึกษาไม่เพียงพอ เป็นต้น

1.2 ระดับประถมศึกษา

1.2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังเน้นการจัดการเรียนการสอนแบบเดิม คือสอนตามหนังสือ นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ขาดเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นวิชาหลักคือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นที่น่าพอใจ

1.2.3 นักเรียนส่วนใหญ่ขาดความพร้อมด้านร่างกาย ความพร้อมทางด้านครอบครัว และสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ทำให้การเรียนไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร

1.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

1.3.1 นักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ทำให้ขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนส่งผลให้พัฒนาการด้านต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามวัย

1.3.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ

2. ด้านการให้บริการสนับสนุน

2.1 การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนยังขาดการบริหารที่ดี

2.2 โรงเรียนไม่สามารถใช้แผนปฏิบัติการเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาและขาดการกำกับติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2.3 ขาดแคลนบุคลากรในบางสาขาวิชาคือ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ศิลปะและคอมพิวเตอร์

2.4 ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์การเรียนที่ใช้ในการสนับสนุนการศึกษา

จากการประเมินตนเองของโรงเรียนบ้านหนองชุมแสงตามแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2550 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะการจัดการเรียนรู้ไม่ไปตามแนวทางการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ขาดประสิทธิภาพไม่ส่งผลต่อผู้เรียนอย่างแท้จริงตามความมุ่งหวังของหลักสูตร และจากการ ศึกษาสภาพปัญหาในปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์ศักยภาพองค์กร (SWOT) ของโรงเรียนโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ครั้งที่ 2 ปีการศึกษา 2550 พบว่า ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุผลและสถานศึกษาต้องพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วม ในกระบวนการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนวิธีหนึ่ง ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์คิดอย่างมีเหตุผล สามารถศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และการสรุปความแบบมีเหตุผล ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหรือกิจกรรมอื่นที่ตนเองสนใจ และสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันของตนเองได้เป็นอย่างดี

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

กาญจนา ฉัตรศรีตระกูล (2544 ; บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความสามารถในการเขียนเค้าโครงของโครงงานภูมิปัญญาไทย การคิดแก้ปัญหาและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่สอนโดยใช้แบบฝึกการทำโครงงานภูมิปัญญาไทยทางวิทยาศาสตร์กับการสอนแบบสืบเสาะ พบว่า ความสามารถในการเขียนเค้าโครงของโครงงาน การคิดแก้ปัญหาและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การคิดแก้ปัญหาและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

แจ่มจันทร์ ทองคุ้ม (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาผลการเรียนวิทยาศาสตร์สาระการเรียนรู้เรื่องกินคืออยู่ดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเบญจมราชนุสรณ์ที่ได้รับการสอนแบบโครงงาน โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลการเรียนและความสามารถในการคิดและทำโครงงานวิทยาศาสตร์ตามสาระการเรียนรู้เรื่องกินคืออยู่ดี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังได้รับการสอนแบบโครงงาน ผสมผสานกับการใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีผลการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และนักเรียนมีความสามารถในการคิดและทำโครงงานวิทยาศาสตร์ในระดับดีมาก

เฉลิมชัย จันทโทภาษ (2547 : 111-112) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบโครงงาน โรงเรียนบ้านคำอูปราษ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ก่อนทำการวิจัยครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการเรียนรู้แบบโครงงานและไม่สามารถจัดการเรียนรู้แบบโครงงานได้จึงได้ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 3 กลยุทธ์ ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติและการนิเทศ เพื่อให้ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานได้ วงรอบที่ 1 ครูไม่สามารถเขียนแผนการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ได้ ไม่มีความรู้ความเข้าใจเค้าโครงของโครงงาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล วงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์ประเมินแผนการจัดกิจกรรมและการนิเทศภายใน ครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานและมีทักษะประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานได้ดี

ประภาส ลาสุตตา (2546 : 97-99) ได้ศึกษาการพัฒนาครูการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน โรงเรียนบ้านไทรงาม อำเภอพิบูลมังสาหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาฝึกอบรมและนิเทศภายในตามหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ เคมมิส และ แม็กแทกคาร์ท ครูไม่ปฏิรูปการเรียนการสอนไม่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

เป็นสาเหตุให้มีการวิจัยปฏิบัติการในครั้งนี้อย่างพัฒนาในวงรอบที่ 1 ได้ฝึกอบรม 1 วัน ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน ผลการนิเทศภายในปรากฏว่าในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนครูต้องคอยกระตุ้นช่วยเหลือ ขึ้นวางแผนนักเรียนจะมีปัญหาด้านการเขียนเค้าโครงโครงงาน ขาดการวางแผนที่ดี ขึ้นดำเนินการนักเรียนทำงานไม่ได้ วัสดุอุปกรณ์ครูต้องจัดหาไว้ ขึ้นเขียนรายงานนักเรียนเขียนบทคัดย่อไม่เป็น ในการพัฒนาวงรอบที่ 2 จัดทำแบบฝึกการเขียนเค้าโครงโครงงาน แบบสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน แบบฝึกการเขียนรายงาน ฝึกเขียนบทคัดย่อ ศึกษาเอกสารเพิ่มเติมและการนิเทศภายใน ปรากฏว่าครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานได้ นักเรียนสามารถวางแผนและเขียนรายงาน โครงงานได้ถูกต้องรวดเร็วขึ้นมีโครงงานที่ถูกต้องสมบูรณ์เพิ่ม การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน โรงเรียนบ้านไทรงามครั้งนี้ ทำให้ครูในโรงเรียนที่เป็นผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนรู้แบบโครงงานได้ทุกคน

วีรพงษ์ อ่อนอุทร (2547 : 92-94) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนแบบโครงงาน โรงเรียนบ้านหนองไฮ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ครูโรงเรียนบ้านหนองไฮ พบว่า ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะเทคนิคการสอนแบบโครงงาน หลังจากการพัฒนาครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนแบบโครงงาน สามารถเขียนแผนการเรียนรู้แบบโครงงาน นำแผนไปสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนสามารถทำโครงงานได้ การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงาน ควรใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาที่หลากหลายสนองและแก้ปัญหาสภาพการดำเนินการในโรงเรียนที่ชัดเจน การประชุมปฏิบัติการควรมีกิจกรรมที่หลากหลาย การมีส่วนร่วมการระดมความรู้ ความคิด การสร้างองค์ความรู้ใหม่ การร่วมกันสะท้อนผลการพัฒนาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุจิต ชมพูนงค์ (2547 : 81-82) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน โรงเรียนถนนหัก (เพ็ชรประจงวิทยา) อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอีกรูปแบบหนึ่ง เป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมความรู้ความสามารถของนักเรียนทุกด้านเป็นวิธีการเรียนรู้ที่นักเรียนได้ฝึกทักษะต่างๆ ฝึกกระบวนการคิดฝึกกระบวนการทำงานให้เป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ แบบสัมภาระณ์แบบสังเกต และแบบประเมิน กลยุทธ์ที่ใช้ 2 กิจกรรม ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ผลการดำเนินงาน โครงงานของนักเรียนยังไม่สมบูรณ์ เนื่องจากครูและนักเรียนยังขาดประสบการณ์ในการทำโครงงาน จึงประชุมวางแผนการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและใกล้ชิดมากขึ้น วงรอบที่ 2 มีการนิเทศแนะนำอย่างใกล้ชิด ทำให้ครูมี

ความมั่นใจในการจัดกิจกรรมส่งผลให้การทำงานร่วมกับนักเรียนประสบผลสำเร็จมีข้อผิดพลาดน้อย นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน นักเรียนชอบการทำงานเป็นทีมมากขึ้น

พชรพร จันทร์ทอง (2547 : 95-98) ได้ศึกษาการพัฒนาดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน โรงเรียนค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี พบว่า การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุผลตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาในรอบที่ 1 จำนวน 3 กิจกรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน การสังเกตการสอน และในรอบที่ 2 จำนวน 1 กิจกรรม คือ การสังเกตการณ์สอน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานมากขึ้น การนิเทศภายใน ทำให้สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานได้ถูกต้อง และสังเกตการณ์สอนทำให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานได้ครบทุกขั้นตอน และยังมีจุดอ่อนที่จะต้องพัฒนาอย่างหลากหลาย เช่น การอบรม การศึกษาคูงาน การศึกษาเอกสาร และการสาธิตการสอน

สมจิต ผาคไธสง (2547 : 137-139) ได้ศึกษาการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการสอนแบบโครงงานศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กิ่งอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีปัญหาในการดำเนินการ ไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนในขั้นตอนกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงาน ไม่เขียนแผนการสอน ขาดประสบการณ์ในการสร้างสื่อวัตกรรมการสอน วัสดุผลประเมินผลทำให้นักศึกษาไม่มาพบกลุ่มตามนัดและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การประชุมปฏิบัติการ ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจตามขั้นตอนการทำโครงงาน 5 กิจกรรมดังนี้ ทักษะการและแนวคิด ความหมาย ความสำคัญและประเภทของโครงงาน ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยการทำโครงงาน การเขียนรายละเอียดโครงงาน การเขียนรายงานผลการดำเนินโครงงานและการวัดและประเมินผลโครงงาน การนิเทศภายในครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบโครงงานตามขั้นตอนการจัดทำโครงงาน ทั้ง 5 กิจกรรมได้สมบูรณ์ครบถ้วน

มาลีสา เฌิบกิ่ง (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมโครงงานเพื่อการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องพระมหากษัตริย์กษัตริย์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า แผนการจัดกิจกรรมโครงงานเพื่อการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องพระมหากษัตริย์กษัตริย์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 87.21/78.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 75/75 ซึ่งมีดัชนีประสิทธิผลร้อยละ 51.32

ทัศนีย์ สีนอุดม (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการสอนรายวิชา ว 107 โครงงานวิทยาศาสตร์กับคุณภาพชีวิต ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า คู่มือที่ทางผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีค่าเฉลี่ย และการแปลผลของการประเมินการใช้โดยครูอยู่ใน

เกณฑ์เหมาะสม การนำคู่มือไปใช้ ทำให้เกิดความสะดวกและประหยัดเวลามากขึ้น นอกจากนี้ให้มองเห็นแนวทางในการทำโครงการวิทยาศาสตร์ชัดเจน และช่วยให้เข้าใจบทบาทของตนเองในการเป็นที่ปรึกษามากขึ้น

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

นีซ (Niesz. 2004 : 378) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียน ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทำให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ พัฒนาเจตคติทางวิทยาศาสตร์ มีบุคลิกของนักวิทยาศาสตร์ สามารถแก้ปัญหาด้วยตัวเอง จึงเป็นกิจกรรมที่ควรส่งเสริมให้ครูนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

กรีนวูด (Greenwood. 2004 : 377) ได้ศึกษาการเรียนรู้แบบโครงการเป็นวิธีเรียนรู้ที่มีศักยภาพ สามารถสร้างประสบการณ์ทางการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงให้กับผู้เรียน ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมทางการเรียนแบบร่วมมือและสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน

ไรเวท (Rivet. 2034-A) ได้ศึกษาวิธีสอนแบบโครงการ เพื่อจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนสามารถประสบผลสำเร็จได้ นักเรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์เดิมออกมาใช้ในการเรียนรู้ได้ การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมทำให้นักเรียนสามารถสร้างภูมิความรู้และประสบการณ์ให้นักเรียนได้และส่งผลกระทบต่อความสามารถของนักเรียนในการพัฒนาและประยุกต์ใช้แนวคิดที่ได้จากการเรียนรู้สู่โลกแห่งความเป็นจริงได้

อดัมสัน (Adamson. 2000 : 514) ได้ศึกษาการเรียนรู้โดยใช้โครงการสามารถสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจของนักเรียน เพื่อนำไปสู่ความรู้สู่ถึงการเป็นเจ้าของการเรียนรู้ด้วยตัวเอง และนำไปสู่ความเข้าใจอย่างชัดเจน

คลาร์ก (Clark. 2001 : 2014-A) ได้ศึกษาครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 คนในโรงเรียนเขตเมืองใหญ่ในขณะที่เธอเริ่มเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการสอนในการนำการสอนแบบโครงการไปใช้โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ ตามโครงการในประเด็นโรงเรียนของเธอโครงการนี้มุ่งเน้นปฏิบัติงานในโรงเรียนรวมทั้งผู้บริหาร โรงเรียนต่อผู้ประกอบการ ยามจรรยา และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดโรงเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกตชั้นเรียน สังเกตการณ์ร่วมวางแผนและการประชุมที่ให้การบรรยายสรุปร่วมกับผู้วิจัย ซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษาแก่ครูผู้นำ นอกจากนั้นครูยังมีวารสารวิชาอิเล็กทรอนิกส์ได้ตอบกับผู้วิจัยในขณะที่ดำเนินการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ยากที่สุดอุปสรรคที่ครูเผชิญอยู่ในขณะที่ใช้งานการสอนแบบโครงการมีดังนี้ (1) การจัดการพฤติกรรมที่ทำลายของนักเรียนของเธอในกลุ่มเล็ก ๆ (2) การวางแผนสำหรับงานโครงการ

ภายในเวลาจำกัดของหลักสูตรที่บังคับ และ (3) การเผชิญกับอุปสรรคจากบรรยากาศโรงเรียนที่มุ่งเน้นการสอนตรงเกี่ยวกับทักษะในการเตรียมตัวสอบแบบทดสอบมาตรฐาน

เบอร์ (Burr. 2002 : 2337 – A) ได้ทำการศึกษาและอธิบายการฝึกอบรมครูในเชิงลึก โดยมุ่งเน้นด้านหนึ่งของวิธีสอนแบบ โครงงาน คือ การแสดงออกซึ่งความรู้ของเด็ก การศึกษาใช้คำถาม 3 ข้อ เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูจำนวน 3 คน ที่ตอบคำถามและผลการสะท้อนในชั้นเรียน ในระยะเวลาหลายเดือนที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ได้ใช้การสังเกต การบันทึก วิดีโอในชั้นเรียน การอภิปรายกลุ่มจากภาพกิจกรรม รวมทั้งให้ทำแบบทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ผลการศึกษาพบว่า ครูรับรู้ว่าคุณลักษณะของโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพที่มีประโยชน์ได้แก่ การมุ่งเน้นและการดำเนินงานการปฏิบัติแบบการร่วมมือกันกับเพื่อนร่วมงานการมีโอกาสสังเกตครูคนอื่น ๆ การถ่ายภาพนิ่งการแสดงออกซึ่งความรู้ของนักเรียน เนื้อหาที่มุ่งเน้นทฤษฎีการสอนและการเรียน การประเมินตนเองโดยใช้แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าด้านสภาพแวดล้อมของเด็กปฐมวัย

โอเวน (Owen. 563 – A) ได้ทำการศึกษาความสามารถในการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติเพื่อศึกษานักศึกษาคูครูจำนวน 2 คน สามารถเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างสิ่งที่พวกเขาได้รับจากการสอนในรายวิชาการระดับอุดมศึกษา กับสิ่งที่เขาสังเกตจากการปฏิบัติจริงในห้องเรียนระดับประถมศึกษา โดยใช้การปฏิรูปที่อาศัยแนวความคิดเชิงพัฒนาการมาประยุกต์ใช้กับการสอนแบบ โครงงาน การเก็บข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต และการศึกษาเอกสาร ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาผู้มีความคิดเชิงบวกต่อการวิจัยและวิธีการทางสถิติปัญญาเพิ่มมากขึ้น แต่ปัญหาที่พบได้แก่ เวลาการเขียนแผนการสอน การขาดต้นแบบให้ศึกษา และการฝึกอบรมเป็นทีม 3 คน อย่างไรก็ตาม การกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของการสอนแบบ โครงงาน ไปใช้มีส่วนช่วยให้นักศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม

ยุน (Yun. 2003 : 2850 – A) ได้ศึกษาวิจัยศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้วิธีการสอนแบบ โครงงานการศึกษาใช้การสังเกตเด็กนักเรียนอายุ 4 - 6 ปี จำนวน 25 คน โดยสังเกตสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ตลอดภาคเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเด็กอยู่ในโครงการกลุ่ม และใช้การสัมภาษณ์ครูและเด็กทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มการสอนทำให้นักเรียนมีพัฒนาการที่รวดเร็ว และนักเรียนสามารถหาคำตอบในสิ่งที่ตนสงสัยได้ภายใต้การแนะนำของครูก่อให้เกิดการจัดกิจกรรมในลักษณะโครงงาน ได้มีการนำไปใช้กิจกรรมการเรียนรู้ในสภาพห้องเรียนที่แตกต่างกัน เนื่องจากการสอนโดยโครงงานมีการดำเนินการที่แตกต่างจากการสอนวิธีอื่น ๆ ผู้สอนจึงจำเป็นต้องช่วยเหลือนักเรียนที่อ่อน และต้องประสานงานเพื่อขอความร่วมมือ ความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในต่างประเทศที่ได้ศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในรูปแบบที่หลากหลาย โดยเฉพาะ กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยวิธี โครงงานนั้นมีความสำคัญ สรุปได้ว่าการนำเอา กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ลดน้อยลงไปและหมดไปในที่สุดซึ่งเป็นผลทำให้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพของเยาวชนของชาติต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY