

3. หลักการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้การสอนแบบบูรณาการ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนด้วยการบูรณาการ เป็นส่วนที่สำคัญของหลักสูตรแบบบูรณาการ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้การสอนจะต้องคำนึงถึงหลักของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน ลำดี รักสุทธิ และคณะ (2544 : 27-18) ได้เสนอหลักการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้การสอนในหลักสูตรแบบบูรณาการ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมที่ใช้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทุกด้าน ได้แก่ ร่างกาย สติปัญญา สังคม และ อารมณ์
 2. ยึดการบูรณาการวิชาเป็นสำคัญ โดยการบูรณาการทั้งภายในวิชาเดียวกัน หรือระหว่าง วิชาเชื่อมโยงหรือบูรณาการเข้าด้วยกันให้เป็นความรู้แบบองค์รวม
 3. ยึดกลุ่มเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ โดยให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม ปรัชญาหรือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
 4. ยึดการค้นพบด้วยตนเองเป็นสำคัญ
 5. เน้นกระบวนการควบคุมกำกับผลงาน โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนวิเคราะห์ถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิผลของงานด้วย
 6. เน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติจริงและ การติดตามผลการปฏิบัติของผู้เรียน
 7. เน้นการเรียนรู้อย่างมีความสุขและมีความหมาย
 8. เน้นการเป็นคนดีและมีคุณค่า ต่อสังคม ประเทศชาติ เห็นคุณค่าของสรรพสิ่งหรือ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- ส่วนอรทัย มูลคำ และคณะ (2542 : 13) ได้เสนอหลักในการจัดการเรียนรู้การสอนในหลักสูตรบูรณาการ ได้แก่

1. จัดการเรียนรู้การสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการ เรียนการสอนอย่างกระตือรือร้น
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ร่วมกันทำงานกลุ่มด้วยตนเอง โดยส่งเสริมให้มีกิจกรรมกลุ่ม ลักษณะต่าง ๆ หลากหลายในการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ลงมือทำ
3. จัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งที่เป็นรูปธรรม เข้าใจง่ายตรง กับความจริง สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีเหตุผล

4. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกกล้าคิดกล้าทำ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดของตนเองต่อสาธารณชนหรือเพื่อนร่วมชั้นเรียน

5. เน้นการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้องดีงาม ให้ผู้เรียนสามารถ วางแผนแยกแยะความถูกต้องดีงามและความเหมาะสมได้ สามารถขจัดความขัดแย้งได้ด้วยเหตุผล มีความกล้าหาญทางจริยธรรม และแก้ไขปัญหาด้วยปัญญาและสามัคคี แนวคิดเดียวกันนี้ วลัย พาณิช (2543 : 167-169) ได้เสนอแนวทางการออกแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการออกเป็น 2 ลักษณะ

1. ลักษณะที่เป็นหัวเรื่อง (Theme) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 การจัดการเรียนการสอนแบบจัดหน่วยบูรณาการ (Integrated Unit) ซึ่งจะต้องมี เนื้อหาและกระบวนการ วิธีการ และเนื้อหาวิชาที่จะบูรณาการตั้งแต่ 2 วิชาขึ้นไป

1.2 การจัดการเรียนการสอนแบบมีหัวเรื่อง (Theme) จะไม่มีการบูรณาการเชิง เนื้อหาวิชา เรียกว่า เป็นการบูรณาการแบบหน่วยการเรียนรู้หรือหน่วยรายวิชา

2. ลักษณะที่เป็นโครงการ เป็นการสอนตั้งแต่ 2 วิชาขึ้นไป ให้ผู้เรียนสามารถจัดในรูปแบบของโครงการที่บูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหา ความรู้จากหลากหลายวิชาในเรื่องเดียวกัน มอบหมายให้ผู้เรียนทำโครงการร่วมกัน ครูวางแผนการสอนร่วมกัน และกำหนดงานหรือโครงการร่วมกัน

กระบวนการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรบูรณาการนั้น จะต้องมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการสอนที่เป็นบูรณาการ (Integrative Teaching Styles) ซึ่งต้องมีวิธีการที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่ผสมผสานกัน ฝึกให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบด้วยวิธีสืบสอบ (Inquiry) หรือใช้วิธีการแก้ปัญหา (Problem Solving) เน้นการทำงานร่วมกัน มีงานกลุ่มหรืองานเดี่ยวผสมผสานกันไป เน้นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในประสบการณ์จริง ประสบการณ์การเรียนรู้ควรอยู่ในขอบเขตสมรรถภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงต้องพิจารณาขอบเขตการเรียนรู้ลำดับของเนื้อหาของลักษณะวิชารวมทั้งลักษณะของผู้เรียนด้วย และให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง

4. ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

สุมิตร คุณานุกร ได้กล่าวถึงประโยชน์การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการไว้ดังนี้คือ

1. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเชื่อมโยงการเรียนรู้ (Transfer of Learning)

กล่าวคือ ความรู้ที่เรียนไปแล้วจะถูกนำมาสัมพันธ์กับความรู้ที่จะเรียนใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็วขึ้น

2. ช่วยจัดเนื้อหาวิชาหรือความรู้ให้อยู่ในลักษณะเหมือนชีวิตจริง คือ ผสมผสานและสัมพันธ์เป็นความรู้ที่อยู่ในลักษณะหรือรูปแบบที่เอื้อต่อการนำไปใช้กับชีวิต

3. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจสภาพและปัญหาสังคมได้ดีกว่าการกระทำหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในสังคมเป็นผลรวมจากหลาย ๆ สาเหตุ การที่จะเข้าใจปัญหาใด และสามารถแก้ปัญหาได้ ควรพิจารณาปัญหาและที่มาของปัญหาอย่างกว้าง ๆ ใช้ความรู้จากหลาย ๆ วิชามาสัมพันธ์กันเพื่อสร้างความเข้าใจใหม่ ๆ ขึ้น

4. ช่วยให้การสอนและการให้การศึกษาามีคุณค่ามากขึ้น แทนที่จะเป็น ขบวนการถ่ายทอดความรู้หรือสาระแต่เพียงประการเดียว กลับช่วยให้สามารถเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็น ให้เกิดความคิดรวบยอดที่กระจ่างถูกต้อง และให้สามารถปลูกฝังค่านิยมที่ปรารถนาได้อีกด้วย ทำให้เกิดการบูรณาการความรู้ ทำให้วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาหรือการสอนเปลี่ยนไป จากเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ไปเป็นเพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นคุณค่าและนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

หทัย น้อยสมบัติ , กงศักดิ์ ชาติทอง และอรทัย มูลคำ (อรทัย มูลคำ และคณะ.

2542 : 89 -90) ได้ร่วมกันดำเนินการวิจัยเรื่อง ผลการเรียนรู้วิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการสอนแบบการสร้างเรื่อง (Storyline Method) ผลการวิจัยพบว่า การสอนแบบบูรณาการ โดยวิธีการสร้างเรื่อง (Storyline Method) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด ค้นคว้าแสดงออกและลงมือปฏิบัติด้วยตนเองอย่างอิสระ ทำให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้นกระตือรือร้นในการเรียน มีความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความร่าเริงสนุกสนานในการเรียน นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะในการวางแผน การคิดวิเคราะห์เปรียบเทียบ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม มีทักษะการตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้เป็นอย่างดีและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ตระหนักถึงคุณค่าของธรรมชาติ มีพัฒนาการทางสังคม

โดยสรุป การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจะก่อให้เกิดคุณค่ากับผู้เรียนดังนี้คือ

- 1) ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งเนื้อหาสาระ และมโนทัศน์ต่าง ๆ รวมทั้งได้ฝึกปฏิบัติทักษะต่าง ๆ จนสามารถทำได้ดีและประสบความสำเร็จได้ในเวลาที่จำกัด
- 2) ช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติของผู้เรียนในเรื่องที่เรียน รวมทั้งทักษะกระบวนการต่าง ๆ เช่น ทักษะการคิด ทักษะ

การทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร เป็นต้น 3) ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสใช้สมองทุกส่วน (Whole Brain) ทั้งซีกซ้ายและขวา ในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ตนเอง 4) ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ ด้วยตนเองและด้วยความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อน ๆ

5. ข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

สำหรับในด้านข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีดังนี้ (อรทัย มวลคำ และคณะ. 2542 : 92)

1. เป็นวิธีการที่ทำได้ค่อนข้างยาก เพราะต้องอาศัยความร่วมมือจากครูผู้สอนหลายคนมาปรึกษาร่วมกัน ต้องมีความเข้าใจตรงกัน และต้องเป็นความร่วมมืออย่างจริงจังและจริง ต้องทุ่มเททั้งความรู้ ความสามารถ และเวลาอย่างเต็มที่
 2. การบูรณาการหลักสูตรเข้าด้วยกัน อาจทำให้ผู้เรียนขาดความลึกซึ้งในการเรียนรู้ มองไม่เห็นความสำคัญของเนื้อหาสาระ หรือวิชาการต่าง ๆ ตามที่ครูต้องการได้ .
 3. การจัดตารางสอนของครูทุกคน โดยเฉพาะครูที่สอนประจำวิชาต่าง ๆ เช่น ศิลปะ พลศึกษา ดนตรีและนาฏศิลป์ งานเกษตร ต้องสอนหลายชั้น หลายห้อง จึงต้องจัดตารางสอนของแต่ละห้องแน่นอนตายตัว ซึ่งขัดกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ เพราะเนื้อหาสาระต่าง ๆ จะคลุกเคล้ากันไปตามบรรยากาศของการเรียนการสอน
 4. การบูรณาการหลักสูตรเหมาะสมมากสำหรับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น แต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอาจจะไม่ค่อยเอื้ออำนวย เนื่องจากเนื้อหาที่มีความลึกซึ้งมาก และทางโรงเรียนก็ต้องการจัดการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเข้มข้น หรือถ้าจะบูรณาการก็สามารถทำได้ในบางรูปแบบที่เป็นการบูรณาการภายในวิชาเดียว
- จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ สรุปได้ว่า การบูรณาการการจัดกิจกรรมลูกเสือระดับชั้นอนุบาล เป็นการนำหลักการ วิธีการแนวปฏิบัติ วัตถุประสงค์ สาระการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือสำรอง มาประยุกต์ใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล ได้แก่ การจัดให้มีกิจกรรมที่สนุกสนาน ดึงดูดความสนใจ โดยอาศัยคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือเป็นบรรทัดฐาน มีผู้ใหญ่เป็นผู้คอยให้คำแนะนำ การบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น การใช้ระบบหมู่ การจัดกิจกรรมกลางแจ้ง การเล่นเพื่อสุขภาพ (เกมต่าง ๆ) การร้องเพลง การแสดงเจียบ การชุมนุมรอบกองไฟ การแสดงรหัส การสัมผัสมือ การทำความเคารพ การทำแกมรณรงค์ฮาวล์ พิธีเปิด - ปิดประชุมกอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม ซึ่งได้แก่

การพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่เหมาะสมกับวัย
 ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 ดังนี้คือ 1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย และมีสุขนิสัยที่ดี 2) กล้ามเนื้อใหญ่และกล้ามเนื้อเล็ก
 แข็งแรง ใช้ได้อย่างคล่องแคล่วและประสานสัมพันธ์กัน 3) มีสุขภาพจิตดี และมีความสุข 4)
 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตใจที่ดีงาม 5) ชื่นชมและแสดงออกทางศิลปะ ดนตรี การ
 เคลื่อนไหว และรักการออกกำลังกาย 6) ช่วยเหลือตนเองได้เหมาะสมกับวัย 7) รักธรรมชาติ
 สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความเป็นไทย 8) อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติ
 ตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข 9) ใช้
 ภาษาสื่อสารได้เหมาะสมกับวัย 10) มีความสามารถในการคิดและการแก้ปัญหาได้อย่าง
 เหมาะสมกับวัย 11) มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ และ 12) มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้
 และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 แบบบูรณาการ การจัดกิจกรรมลูกเสือระดับชั้นอนุบาล ที่สร้างขึ้น โดยการนำเอา การประชุม
 กองของลูกเสือสำรอง 5 ชั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย 1) พิธีเปิดประชุมกอง (ทำเกรนค์ฮาวล์, ชัก
 ชงชาติ, สวดมนต์, สงบนิ่ง, ตรวจสอบสะอาดร่างกาย) 2) การเล่นเพื่อสุขภาพ 3) การเรียน
 ตามสาระการเรียนรู้ (เน้นกิจกรรมกลางแจ้งและเรียนแบบฐาน) 4) เล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์
 และ 5) พิธีปิดประชุมกอง (เรียกแถววงกลมเล็ก แล้วขยายแถวออก, นัดหมาย, ตรวจสอบเครื่อง
 แต่งกาย, ทำเกรนค์ฮาวล์, ชักชงลง, เลิก) มาใช้ตามสาระการเรียนรู้ลูกเสือระดับชั้นอนุบาล ซึ่ง
 ได้มาจากการบูรณาการเนื้อหา หลักสูตรลูกเสือสำรองกับหลักสูตรระดับชั้นอนุบาล เพื่อการ
 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือระดับชั้นอนุบาล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
 ประกอบด้วย 1) สถาบันและความหมาย 2) มารยาท วัฒนธรรมไทย 3) อนามัยส่วนตัว
 4) ความสามารถในการเชิงทักษะ 5) การสำรวจ 6) การค้นหาธรรมชาติ 7) ความปลอดภัยและ
 การปฐมพยาบาล 8) การบริการ 9) การฝีมือ 10) การสัมผัส 11) กิจกรรมกลางแจ้ง
 12) กิจกรรมการบันเทิงเพลงประกอบท่าทาง 13) การเดินทางไกลและการสังเกต
 14) กิจกรรมการแสดงเจียบ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR)

Arhar, Holly, and Kasten (2001 : 320), Mills (2007 : 230-237), Coghlan and
 Brannick (2007 : 59-74), James, Milenkiewicz and Bucknam (2008 : 248) มีทัศนะที่ตรงกัน
 ว่าการวิจัยในปัจจุบันจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ อิงกับปรัชญา

ปฏิฐานนิยมหรือประจักษ์นิยม (Positivism/Empiricism) เน้นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปร 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ อิงกับปรัชญากำหนดสร้างนิยามหรือปรากฏการณ์นิยม (Constructivism/ Phenomenologicalism) เน้นการศึกษาเชิงพรรณนาเพื่อทำความเข้าใจในสิ่งที่เป็นอย่างอยู่และความหมายของสิ่งนั้น และ 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ อิงกับปรัชญาของทฤษฎีสังคมเชิงวิพากษ์ (Critical Social Theory) และทฤษฎีหลังสมัยใหม่นิยม (Theories of Postmodernism) ที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่มีอยู่จริงของมนุษย์ และการดึงศักยภาพของมนุษย์ออกมาใช้ให้เต็มที่ การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความเป็นประชาธิปไตยในการกระทำและการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในทางบวก การมีอำนาจในการตัดสินใจถึงสิ่งที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงและไม่เปลี่ยนแปลง การเชื่อมโยงความรู้ที่มีอยู่ก่อนกับสารสนเทศที่ได้รับใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ การตั้งคำถามและการแสวงหาคำตอบอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการใช้วิธีการเชิงพรรณนาอธิบายถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น และทำความเข้าใจผลของการใช้ตัวสอดแทรกทางการศึกษา

ระดับของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2553 : 47) เริ่มมีการพัฒนาขึ้นครั้งแรกในปี 1952 โดยนักวิชาการชื่อ Lewin แล้วได้รับการพัฒนาโดยนักวิชาการคนอื่น ๆ ในระยะต่อมาอีกหลายท่าน เช่น Kolb ในปี 1984 และ Carr and Kemmis ในปี 1986 เป็นต้น ในกรณีของ Carr and Kemmis (1992 : 223) ได้จำแนกการวิจัยเชิงปฏิบัติการออกเป็นสามระดับ คือ

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค (Technical Action Research) มีแนวคิดที่สำคัญ คือ ผู้วิจัยทำตัวเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก (Outside Expert) ที่นำแนวคิด แผนงาน หรือโครงการที่คิดหรือจัดทำขึ้นไปให้ผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ปฏิบัติ
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบปฏิบัติ (Practical Action Research) มีแนวคิดที่สำคัญ คือ ผู้วิจัยมีส่วนร่วมกับผู้ร่วมวิจัยมากขึ้น ไม่นำเอาแนวคิด แผนงาน หรือโครงการของตนไปใช้ปฏิบัติตามแบบแรก แต่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา เป็นปรึกษา เป็นผู้กระตุ้น ตั้งประเด็น และกำกับให้มีการร่วมกันคิด ปฏิบัติ สังเกตผล และสะท้อนผล
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบร่วมมือหรือแบบอิสระ (Emancipator Action Research) มีแนวคิดที่สำคัญคือ ผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการวิจัยกับผู้ร่วมวิจัยในลักษณะเป็นความร่วมมือ (Collaboration) ที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีสถานะที่เท่าเทียมกัน (Equally) ในการร่วมกันคิด ปฏิบัติ สังเกตผล และสะท้อนผล

หากนำไปเปรียบเทียบกับหลักการทางการบริหารการศึกษา มีข้อสังเกตว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค เป็นการปฏิบัติแบบบนลงล่าง (Top – Down) ที่ผู้ร่วมวิจัยมีลักษณะเป็นผู้ถูกกระทำหรือเป็นผู้ตาม (Passive / Follower) เป็นรูปแบบที่มีความเป็นอำนาจนิยม เปรียบเทียบ ได้กับการบริหารที่ใช้แนวคิดของทฤษฎี X หรือ ทฤษฎี Immaturity Organization หรือ ทฤษฎี System 1 เป็นต้น หรือหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีภาวะผู้นำก็เปรียบเทียบกับได้กับการใช้ภาวะผู้นำแบบยึดผู้บริหารเป็นศูนย์กลาง (Administrator Centered) แบบกำกับ (Telling) แบบชี้แนะ (Directing) แบบควบคุม (Control) หรือแบบมุ่งงาน (Job Centered) เป็นต้น ส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบร่วมมือ เป็นรูปแบบล่างขึ้นบน (Bottom-up) ที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ต่างมีความเท่าเทียมกันทั้งในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติ จึงมีความเป็นประชาธิปไตยสูง ต่างฝ่ายต่างแสดงบทบาทในการเป็นผู้กระทำหรือเป็นผู้นำ (Active/Leader) ซึ่งหากนำไปเปรียบเทียบกับการใช้ทฤษฎีเพื่อการบริหาร ก็เปรียบเทียบกับได้กับการใช้ทฤษฎี Y หรือ ทฤษฎี Maturity Organization หรือทฤษฎี System 4 หรือหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ก็เปรียบเทียบกับได้กับการใช้ภาวะผู้นำแบบยึดผู้ปฏิบัติเป็นศูนย์กลาง (Practitioner Centered) แบบมีส่วนร่วม (Participating) แบบมอบอำนาจ (Delegating) แบบเป็นเพื่อนร่วมงาน (Colleague) หรือแบบมุ่งคน (Employee Centered) เป็นต้น เพื่อให้การเรียกชื่อของ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบร่วมมือหรือแบบอิสระ สอดคล้องกับชื่อที่นิยมเรียกกันทั่วไป คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หรือที่นิยมเรียกกันย่อ ๆ ว่า พาร์ (PAR) อันเป็นการนำเอาอักษรตัวแรกของชื่อภาษาอังกฤษมาเขียน ในเนื้อหาที่จะกล่าวถึงต่อไป ผู้เขียนจะเรียกชื่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบร่วมมือเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมแทน ส่วน การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบปฏิบัติ จัดอยู่ระหว่างระดับแรกและระดับที่สามของเส้นต่อเนื่อง (Continuum) ดังแสดงในภาพประกอบ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2553 : 48)

เส้นต่อเนื่อง (Continuum)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค	การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบปฏิบัติ	การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
ผู้วิจัยทำตัวเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ที่นำแนวคิด นำแผนงานหรือนำโครงการที่ตนเองคิดหรือจัดทำขึ้น ไปให้ผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ปฏิบัติ	ผู้วิจัยมีส่วนร่วมมากขึ้น ไม่นำเอาแนวคิด แผนงาน หรือโครงการของคนไปให้ปฏิบัติตามแบบแรก แต่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้กระตุ้นตั้งประเด็น และกำกับให้มีการร่วมกันคิด ปฏิบัติสังเกตผล และสะท้อนผล	ผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการวิจัยกับผู้ร่วมวิจัยในลักษณะเป็นความร่วมมือกัน ที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีสถานะที่เท่าเทียมกัน ในการร่วมกันคิด ปฏิบัติสังเกตผล และสะท้อนผล

ภาพประกอบที่ 2 การจำแนกระดับของการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามระดับ ตามทัศนะ

ของ Carr and Kemmis (1992 : 225)

หากนำเอาลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค ไปเปรียบเทียบกับลักษณะการบริหารในหน่วยงานราชการ การวิจัยดังกล่าวจะคล้ายคลึงกับลักษณะการบริหารที่ใช้กันอยู่มากในระยะเวลาที่ผ่านมา โดยเฉพาะในประเด็นที่ผู้บริหารแสดงตนเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือเป็นผู้ดี แสดงบทบาทเป็นผู้กำหนดปัญหาหรือความต้องการ ตลอดจนวิธีการในการจัดการ ในลักษณะที่เป็นอาหารสำเร็จรูปให้ผู้ปฏิบัตินำไปปฏิบัติ ทำให้ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดความกระตือรือร้น และขาดความจริงใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องจากการที่ต้องคอยรับแต่คำสั่ง หรือต้องฟังพาดความคิดเห็นของผู้ที่อยู่เหนือกว่าอยู่เสมอ ส่งผลให้การบริหารนั้นขาดความยั่งยืน ดังจะเห็นได้จากโครงการหลายโครงการต้องยุติลงเมื่อผู้บริหารเปลี่ยนไป อย่งไรก็ตามในระยะปัจจุบัน อันเป็นผลจากการปฏิรูประบบราชการ และการปฏิรูประบบการศึกษาที่มีการกระจายอำนาจทางการบริหารกันมากขึ้น มีการนำเอาหลักการบริหารแบบยึดพื้นที่หรือสถานศึกษาเป็นฐาน (Site/School Based Management) มากันอย่างกว้างขวาง ก็คาดหวังว่าลักษณะการบริหารจะเปลี่ยนแปลงไป ให้เหมือนกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น

สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นเทคนิคการวิจัยที่เปลี่ยนรูปแบบไปจากแบบบนลงล่าง (Top-Down) เป็นแบบล่างขึ้นบน (Bottom-up) ที่ผู้ถูกวิจัยได้เปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) เป็นผู้กระทำ (Active) หรือผู้ร่วมกระทำ

(Participant) หรือเปลี่ยนวิธีการวิจัยจากพวกเขา (On Them) เป็นการวิจัยโดยพวกเขาและเพื่อนพวกเขา (By Them and For Them) กล่าวคือ ผู้ถูกวิจัยจะมีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอน เป็นทั้งผู้ตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติ และผู้ได้รับผลจากการปฏิบัตินั้น ในขณะที่วิธีการวิจัยจากพวกเขา (On Them) ส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำความเข้าใจ (Understanding) หรือเพื่อความรู้ (Knowing) ในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ โดยผู้วิจัยมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ในการเลือกเรื่องและระเบียบวิธีการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการวิจัยกับกลุ่มผู้ถูกวิจัย เมื่อได้รับคำตอบแล้วผู้วิจัยก็จะจากไป ทิ้งให้ปัญหาต่าง ๆ ยังคงปรากฏอยู่ ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกวิจัยยังคงเป็นเช่นเดิม ไม่ได้รับประโยชน์หรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ จากการวิจัยนั้น ในทางตรงกันข้าม ผู้วิจัยกลับได้ประโยชน์มากมาย เช่น ความก้าวหน้าทางอาชีพ ผลตอบแทน และความมีชื่อเสียง เป็นต้น นอกจากนั้นลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้น บทบาทของผู้วิจัยก็เปลี่ยนไปด้วย จากการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้ดีจากภายนอก (Outside Expert) ก็กลายเป็นผู้ร่วมวิจัยที่เสมอภาคกัน นอกจากนั้นการวิจัยก็ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อทำความเข้าใจ หรือเพื่อความรู้ในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอยู่เท่านั้น แต่จะต้องมีการปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิด “การเปลี่ยนแปลง” ไปในทิศทางที่พึงประสงค์ด้วย และคาดหวังว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนอันเนื่องจากความมีพันธะผูกพันในสิ่งที่ทำจากบทบาทการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนนั้น

ในทางปฏิบัติ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นทั้งการทำวิจัย การบริหาร การพัฒนา และการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาในเวลาเดียวกัน โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจะร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง จากนั้นจึงกำหนดแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ในช่วงการปฏิบัติงานตามแผน ก็จะมีการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามแผน ก็มีการประเมินผลสรุปโดยภาพรวม แล้วมีข้อมูลย้อนกลับ โดยในขั้นตอนต่าง ๆ อาศัยเทคนิควิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจ ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ การบันทึกรายวัน หรือการบันทึกภาพ เป็นต้น จากลักษณะดังกล่าวมีข้อสังเกตว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีความคล้ายคลึงกับกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่

สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน (Planning) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Acting/Implementing) การติดตามผลการดำเนินงานตามแผน (Observing/Monitoring/Evaluating) และการมีข้อมูลย้อนกลับ (reflecting/feedback) เพื่อเข้าสู่วงจรการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ อีก

จากผลงานของ McTaggart (1991 : 397-403), Webb (1991 : 22), Kemmis and McTaggart (1992 : 10), Zuber-Skerritt (1992 : 124-142), Arhar et al. (2001 : 41), McMillan and Wergin (2002 : 3), Mills (2007 : 230-237), Coghlan and Brannick (2007 : 59-74), James, Milenkiewicz and Bucknam (2008 : 236), (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2553 : 54 - 55) ได้ข้อสรุปเป็นหลักการ 10 ประการ จรรยาบรรณ 10 ประการ และบทบาทของผู้วิจัย 10 ประการ ไว้สำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม ด้วยดังนี้ (พัฒนาต่อยอดให้สมบูรณ์กว่านี้ได้ 10 หลักการ มีดังนี้ 1) ในบริบทเฉพาะ 2) ทักษะที่หลากหลาย 3) มุ่งการเปลี่ยนแปลง 4) มุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุผล 5) รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน 6) วิเคราะห์วิพากษ์และประเมินตนเอง 7) ตระหนักในศักยภาพ ความเชี่ยวชาญและการเป็นผู้มีส่วนได้เสียจากภายในชุมชนเอง 8) เรียนรู้จากการกระทำ ทั้งสำเร็จและไม่สำเร็จ เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ 9) การมีบันทึกของผู้ร่วมวิจัยทุกคน เช่น การเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมและการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในคำอธิบายสิ่งที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคมและรูปแบบองค์การ การพัฒนาตนเองจากการร่วมในการวิจัย เป็นต้น 10) นำไปสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนาที่ยั่งยืน 10 จรรยาบรรณ มีดังนี้ 1) ผู้วิจัยต้องรับผิดชอบต่อการรักษาความลับ 2) ผู้ร่วมวิจัยเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเสมอภาคกัน 3) ทิศทางการวิจัยและผลลัพธ์ที่คาดหวังเกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน 4) ให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการวิจัยมากที่สุด 5) มีการปรึกษาหารือร่วมกัน และข้อเสนอแนะได้รับการเห็นชอบจากทุกฝ่าย 6) การสังเกตหรือการตรวจสอบเอกสารเพื่อจุดมุ่งหมายอื่นต้องได้รับการอนุญาตก่อน 7) ผลการดำเนินงานจะยังคงปรากฏให้เห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นให้ข้อมูลแนะได้ 8) ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์งานเขียนหรือทักษะของคนอื่น โดยขาดการเจรจาต่อรองก่อนการจัดพิมพ์เผยแพร่ 9) ผู้วิจัยต้องแสดงให้เห็นถึงธรรมชาติของกระบวนการวิจัยแต่เริ่มแรก รวมทั้งข้อเสนอแนะและผลประโยชน์ 10) ผู้ร่วมการวิจัยต่างมีอิทธิพลต่อการทำงานแต่ผู้ที่ไม่ประสงค์มีส่วนร่วมต้องได้รับการยอมรับและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล 10 บทบาทของผู้วิจัย มีดังนี้ 1) เป็นครู 2) เป็นผู้นำ 3) เป็นผู้ฟังที่ดี 4) เป็นนักวางแผน 5) เป็นนักออกแบบ 6) เป็นนักวิเคราะห์ 7) เป็นนักสังเกตการณ์ 8) เป็นนักสังเกตการณ์ 9) เป็นนักรายงานผล 10) เป็นผู้

ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

ในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ มักมีคำถามว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research : AR) กับการวิจัยและพัฒนา (Research & Development : R&D) เหมือนกันหรือต่างกันอย่างไร ซึ่งเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนขอวิเคราะห์ให้เห็นถึงความแตกต่างกันของการวิจัยสองประเภทนี้ โดยขอเสนอรูปแบบการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษามากว่าถึง 4 กรณี หลังจากนั้นจะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของการวิจัยสองประเภทนี้ ดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตน์. 2553 : 55)

R&D กรณีที่ 1 รูปแบบของ Espich and Williams (1967 : 75-79) ได้อธิบายถึงการทดลองใช้และการปรับปรุงแก้ไขสื่อการเรียนการสอนแบบโปรแกรม 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การทดสอบทีละคน (One to One Testing) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับสติปัญญาต่ำกว่าปานกลางเล็กน้อย จำนวน 2-3 คน เพื่อให้ศึกษาสื่อที่ผู้พัฒนาสื่อได้พัฒนาขึ้นและหลังการศึกษา ผู้พัฒนาสื่อจะสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบกพร่องของสื่อที่พัฒนาขึ้นนั้น แล้วทำการปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบกับกลุ่มเล็ก (Small Group Testing) จากกลุ่มตัวอย่างประมาณ 5-8 คน ดำเนินการคล้ายกับขั้นตอนที่ 1 แต่จะให้กลุ่มตัวอย่างได้รับการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนด้วย เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ทดสอบประสิทธิภาพของสื่อ อาจอาศัยเกณฑ์ 90/90 โดย 90 ตัวแรกหมายถึง คะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนทั้งหมดเมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วได้ 90 หรือสูงกว่า ส่วน 90 หรือสูงกว่า ส่วน 90 ตัวหลัง หมายถึงผู้เรียนร้อยละ 90 ของทั้งหมดสามารถทำข้อทดสอบข้อหนึ่ง ๆ ได้ถูกต้อง หากผลการวิเคราะห์เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าว ก็จะปรับปรุงแก้ไขสื่อเฉพาะส่วนที่บกพร่องเพื่อนำไปทดลองใช้ในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป หากผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าว ก็จะดำเนินการด้วยวิธีการเดิมกับกลุ่มตัวอย่างใหม่จนกว่าจะได้ผลตามเกณฑ์ที่กำหนด ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบภาคสนาม (Field Testing) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรเป้าหมายจริง โดยผู้พัฒนาสื่อจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับทดลองด้วย แต่จะอาศัยครูผู้สอนหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมดำเนินการแทน โดยใช้วิธีการเดียวกับขั้นตอนที่ 2

R&D กรณีที่ 2 รูปแบบของ Borg (1982 : 377-381) ได้อธิบายถึงการทดลองใช้และการปรับปรุงแก้ไขสื่อการเรียนการสอนทั่ว ๆ ไป 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การทดสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Testing and Revision) จากโรงเรียนประมาณ 1-3 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประมาณ 6-12 คน มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบหาข้อบกพร่องของสื่อด้วยวิธีการสอบถามความคิดเห็น ขั้นตอนที่ 2 การ

ทดสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing and Revision) จากโรงเรียนประมาณ 5 – 15 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประมาณ 30 – 100 คน มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบหาข้อบกพร่องและทดสอบประสิทธิภาพของสื่อไปพร้อมกันด้วย โดยอาศัยรูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งหากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสื่อที่พัฒนามีประสิทธิภาพ ก็จะปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่อง เพื่อนำไปทดลองใช้ในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป แต่หากไม่มีประสิทธิภาพก็จะดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างใหม่จนกว่าจะพบว่ามีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบภาคสนามเชิงปฏิบัติการและการปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย (Operational Field Testing and Final Revision) จากโรงเรียนประมาณ 10 – 30 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประมาณ 40 – 200 คน มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบหาข้อบกพร่องของสื่อจากการทดลองใช้ในสถานการณ์จริงกล่าวคือ ในการทดลองใช้สื่อในขั้นตอนนี้ ผู้พัฒนาจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับสื่อ แต่จะอาศัยผู้ประสานงาน ซึ่งอาจเป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือบุคคลอื่นดำเนินการแทน ข้อมูลที่รวบรวมได้จะได้รับการวิเคราะห์เพื่อหาข้อบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย ก่อนที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

R&D กรณีที่ 3 รูปแบบของ Meyer (1984 : 74) ซึ่งอธิบายถึงการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกด้วยตนเอง 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การพิจารณาจากกลุ่มเพื่อน (Judgment by Peers) โดยการศึกษาชุดฝึกที่ละชุดหลังการศึกษา ผู้พัฒนาชุดฝึกจะสอบถามความคิดเห็นต่างๆ ไปเกี่ยวกับชุดฝึก จากนั้นจึงร่วมกันพิจารณาหาข้อบกพร่องเป็นรายหน้า และหลังจากนั้นให้ผู้ศึกษาชุดฝึกตอบแบบสอบถามแบบประมาณค่าและแบบปลายเปิดเพื่อนำไปวิเคราะห์หาข้อบกพร่อง ขั้นตอนที่ 2 การทดลองกับกลุ่มเล็ก (Trial with Small Group) จากอาสาสมัครประมาณ 3 – 5 คน มีการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน มีการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนในระหว่างเรียน หลังจากศึกษาเสร็จ ผู้ศึกษาชุดฝึกจะร่วมกันอภิปรายชี้แจงถึงข้อบกพร่องเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนที่ 3 การทดลองกับชั้นเรียนที่เป็นตัวแทน (Trail with Representative Class/Classes) ดำเนินการคล้ายกับขั้นตอนที่ 2 คือ ให้มีการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน แต่การให้ได้ว่าซึ่งบกพร่องของสื่อจะใช้แบบสอบถามแทน เนื่องจากการทดลองใช้สื่อในขั้นตอนนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากขึ้น ไม่สะดวกต่อการสัมภาษณ์หรืออภิปรายแบบเดิม ข้อมูลที่ได้จากการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน และจากแบบสอบถาม จะได้รับการวิเคราะห์เพื่อหาข้อบกพร่องที่จะทำการปรับปรุงต่อไป

R&D กรณีที่ 4 รูปแบบของ Owens (Daresh, 2001) ได้พัฒนา Research – Development – Diffusion Model of Change ขึ้น มี 4 ขั้นตอนหลัก 9 ขั้นตอนย่อย คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (research) ประกอบด้วย การสร้างหรือค้นหาความรู้ใหม่ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (development) ประกอบด้วย การสร้างทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาและทดสอบผลผลิตที่พัฒนาขึ้น และการจัดทำเป็นผลผลิต ขั้นตอนที่ 3 การเผยแพร่ (Diffusion) ประกอบด้วย การเผยแพร่ผลผลิต และการสาธิตผลผลิต และขั้นตอนที่ 4 การนำไปใช้ (Adoption) ประกอบด้วย การลองใช้ การนำไปใช้จริง และการทำให้เป็นสถาบัน

จากกรณีของรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) 4 รูปแบบดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่าการวิจัยและพัฒนาเน้นการพัฒนาผลผลิต (Product) ซึ่งผลผลิตนี้ในทางการศึกษาอาจเป็นหลักสูตร ชุดฝึกอบรม ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โปรแกรมสำเร็จรูป หรือ โครงการพัฒนา เป็นต้น ในรูปแบบของ R1D1..R2D2..R3D3...RiDi โดยมีขั้นตอนสุดท้ายใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Design) ที่มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อทดสอบคุณภาพของผลผลิตในลักษณะ If X...then Y และเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของผลผลิต ก่อนที่จะนำไปเผยแพร่ (Diffusion) ในวงกว้างต่อไป ในขณะที่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (AR) เป็นการวิจัยที่เน้นการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลง หรือการพัฒนา ควบคู่กับการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ใหม่ จากการปฏิบัติงานจริงตามหลักการเรียนรู้จากการกระทำ (Action Learning) ตามวงจรแบบเกลียวสว่าน (Spiral Cycle) ของกิจกรรมการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตผล และการสะท้อนผล โดยผลจากการวิจัยจะมีข้อจำกัดในการนำไปปรับที่คล้ายคลึงกัน ดังที่เสนอของ Coghlan and Brannick (2007 : 59-74) และ James, Milenkiewicz, and Bucknam (2008 : 248) ที่กล่าวว่า “ผลการวิจัยมีข้อจำกัดในการนำไปเผยแพร่หรืออ้างอิง แต่สามารถนำเอาประเด็นข้อคิด หรือเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือที่กำลังมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกันได้”

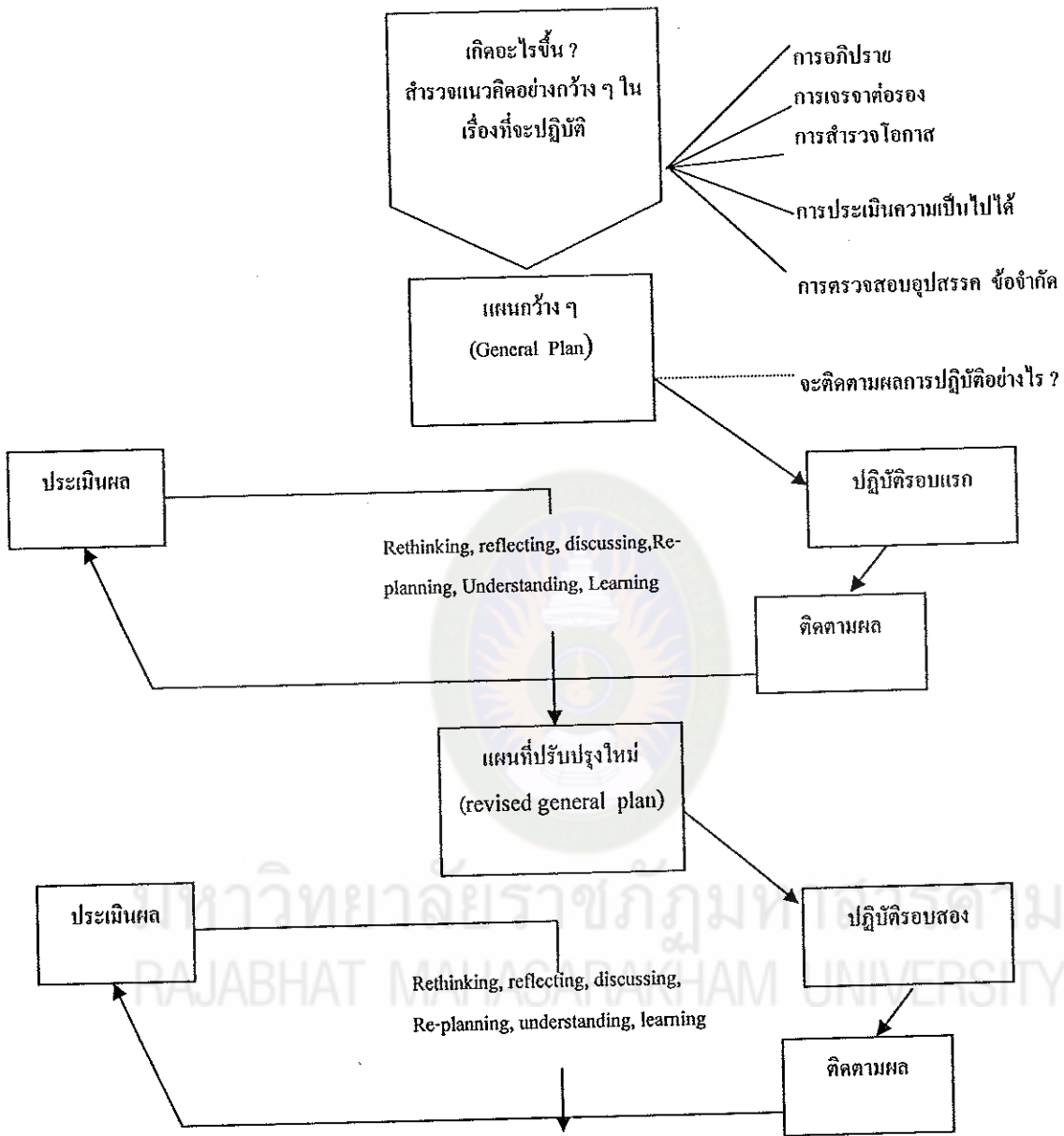
ในกรณีของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (AR) ผู้วิจัยจะมีบทบาทเป็นเช่นไร จะมีอะไรอยู่ในมือให้ผู้ร่วมการวิจัยนำไปปฏิบัติหรือไม่เพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามประเภทดังกล่าวข้างต้น คือ ถ้าเป็น “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค” ผู้วิจัยก็จะมีบทบาทเป็นเสมือนผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกที่นำแนวคิด นำแผนงาน หรือนำโครงการที่ตนเองคิดหรือจัดทำขึ้น ไปให้ผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้ปฏิบัติ (ประเภทนี้อาจมีส่วนคล้ายคลึงกับการวิจัยและพัฒนาอยู่บ้าง เพราะเป็นการนำเอานวัตกรรมจากภายนอกเข้าไปให้คนในพื้นที่ปฏิบัติตาม แต่โดยกระบวนการแล้วก็ยังถือว่าต่างกัน นั่นคือ ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนาเป็น R1D1..R2D2..R3D3..RiDi ดังกล่าวข้างต้น ในขณะที่การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

แบบเทคนิค ใช้ขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล) ถ้าเป็น “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบปฏิบัติ” ผู้วิจัยจะมีลักษณะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยมากขึ้น ไม่นำเอาแนวคิด แผนงาน หรือโครงการของตนไปให้ปฏิบัติตามแบบแรก แต่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้กระตุ้น เป็นผู้ตั้งประเด็น และเป็นผู้กำกับให้มีการร่วมกันคิด ปฏิบัติ ประเมินผล และทบทวนแก้ไข ถ้าเป็น “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” ผู้วิจัยจะเป็นผู้มีส่วนร่วมแบบความร่วมมือกัน ที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีสถานะที่เท่าเทียมกันในการร่วมกันคิด ปฏิบัติ สังเกตผล และสะท้อนผลตามวงจรการวางแผน การปฏิบัติ และการสะท้อนผล

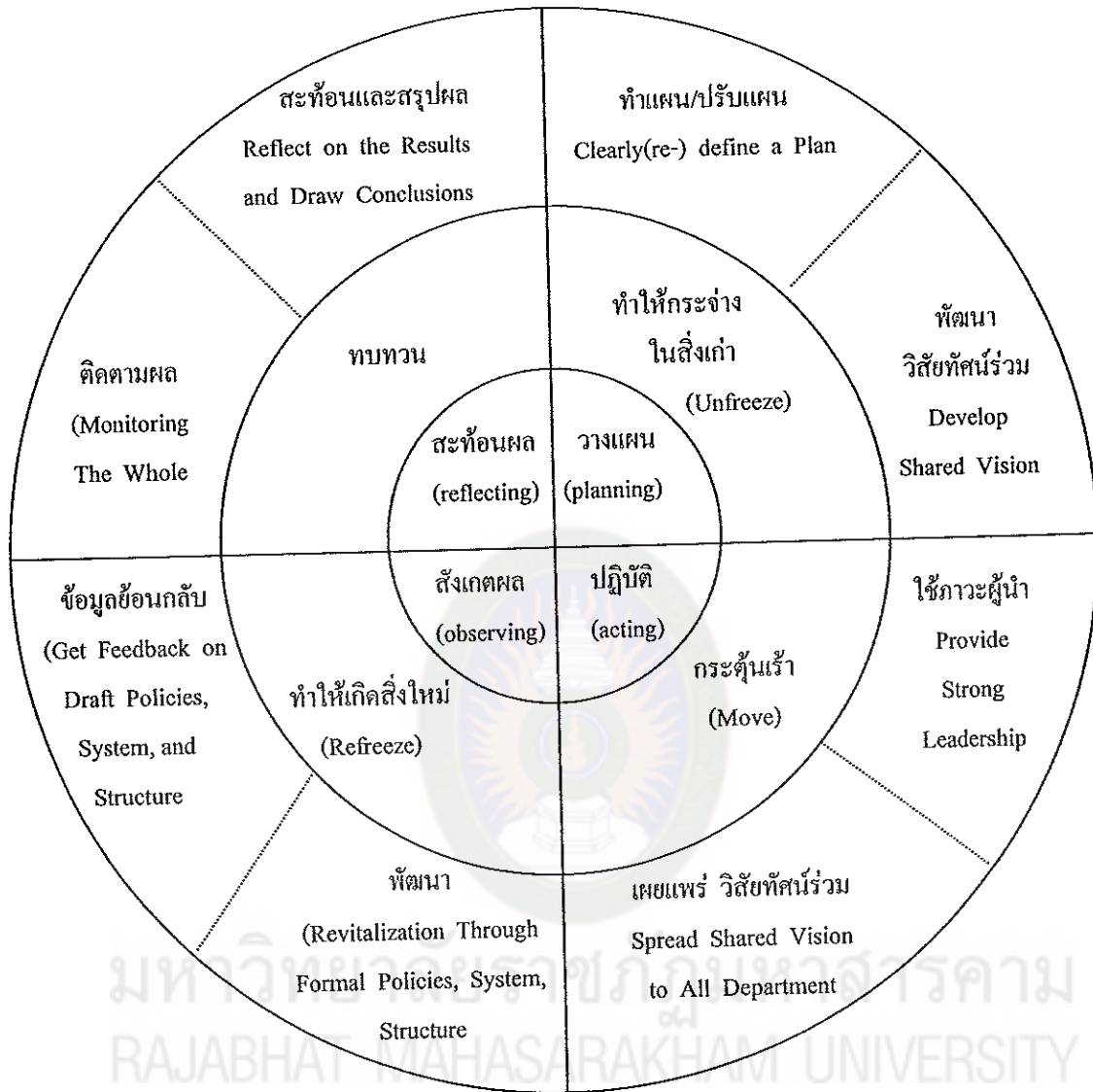
เพื่อให้มองเห็นภาพความต่างกันที่ชัดเจนขึ้น ขอนำเอาภาพที่แสดงถึงรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (AR) และการวิจัยและพัฒนา (R&D) มาเปรียบเทียบกันประเภทละสองรูปแบบ ตามภาพประกอบ ดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2553 : 58)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

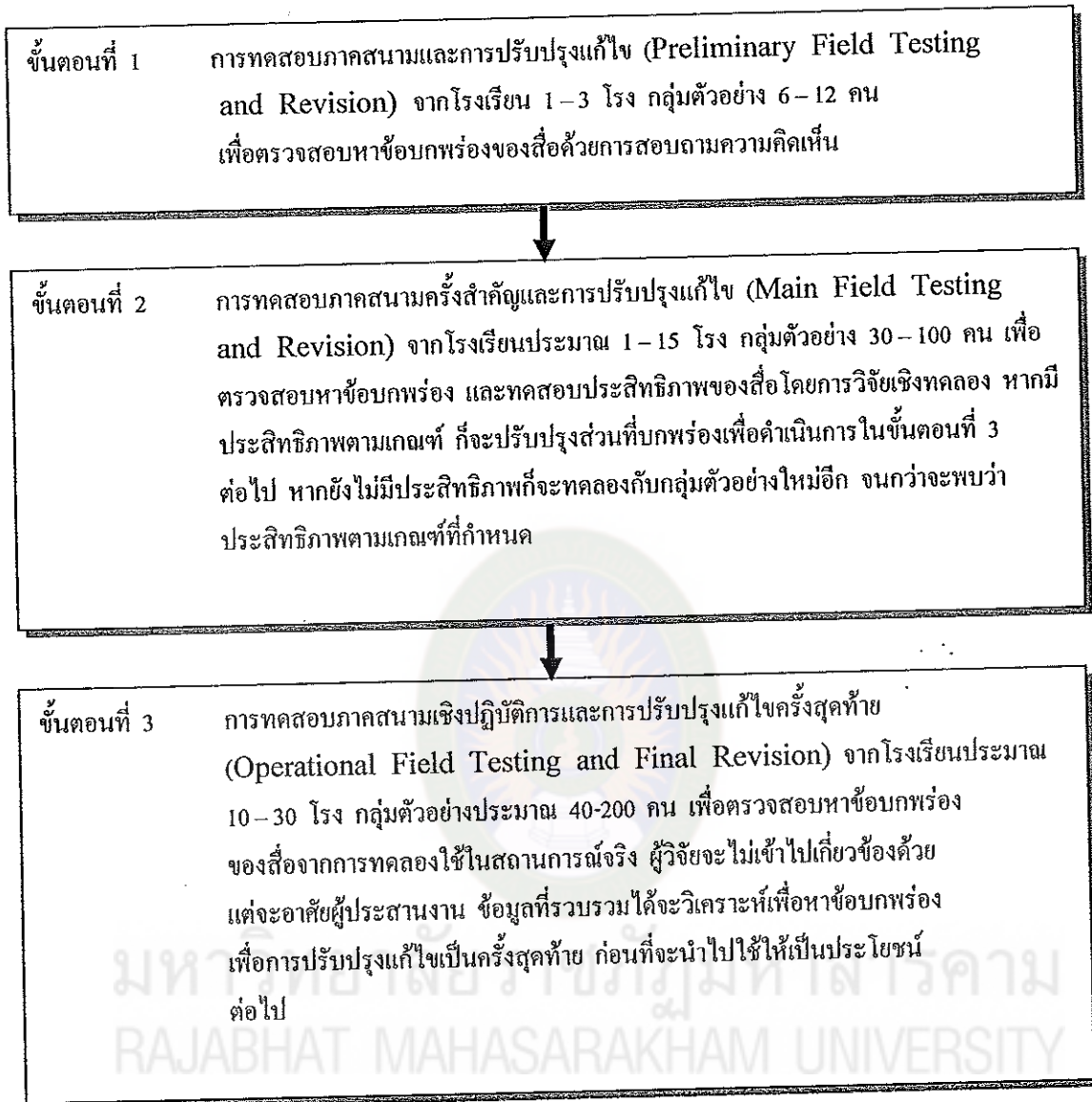


ภาพประกอบที่ 3 รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามทัศนะของ Lewin (Mills. 2007 : 230-237)



ภาพประกอบที่ 4 รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามทัศนะของ Zuber-Skerritt

(Cohen. 2000 : 446-468)



ภาพประกอบที่ 5 รูปแบบการวิจัยและพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามทัศนะของ Owens

จากกรณีตัวอย่างของการวิจัยและพัฒนา (R&D) 4 กรณี และการชี้ประเด็นให้เห็นถึงความต่างกันของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (AR) กับการวิจัยและพัฒนา (R&D) รวมทั้งการนำารูปแบบของการวิจัยทั้งสองประเภทมาแสดงให้เห็นประเภทละ 2 รูปแบบ ดังกล่าวถึงข้างต้น ผู้เขียนหวังว่า จะทำให้เข้าใจในจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินการวิจัยทั้งสองประเภทนั้นได้ดีขึ้น ไม่สับสนกันในการนำไปใช้

ข้อเสนอแนวคิดและแนวปฏิบัติเพื่อการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม

ดังได้กล่าวไว้ในตอนต้นว่า การวิจัยในปัจจุบันจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท

คือ 1) การวิจัยเชิงปริมาณอิงกับปรัชญาปฏิฐานนิยมหรือประจักษ์นิยม (Positivism/ Empiricism) เน้นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปร (Cause-effect Relationships) 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ อิงกับปรัชญาโครงสร้างนิยมหรือปรากฏการณ์นิยม (Constructivism/Phenomenologicalism) เน้นการศึกษาเชิงพรรณนาเพื่อทำความเข้าใจในสิ่งที่ เป็นอยู่และความหมายของสิ่งนั้น และ 3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ อิงกับปรัชญาของทฤษฎี สังคมเชิงวิพากษ์ (Critical Social Theory) และทฤษฎีหลังสมัยใหม่นิยม (Theories Of Postmodernism) ดังนั้น การให้ข้อเสนอแนวคิดและแนวปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วมในที่นี้ จะคำนึงถึงกระบวนการทัศน์ที่เป็นรากฐานการแสวงหาความรู้และความจริงตาม ปรัชญาหรือวิถีคิดของทฤษฎีสังคมเชิงวิพากษ์ และทฤษฎีหลังสมัยใหม่นิยมเป็นเบื้องต้น จากนั้นจะคำนึงถึง 10 หลักการ 10 จรรยาบรรณ และ 10 บทบาทของผู้วิจัย ที่นำมากล่าวถึง ข้างต้น ตลอดจนแนวคิดสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้น ถือ ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการวิจัยตามกระบวนการทัศน์ของการวิจัยภายใต้ แนวคิดทฤษฎีสังคมเชิงวิพากษ์ (Critical Social Theory) เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาศาสตร์ บางส่วน แต่ใช้วิธีปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Approach) ระหว่างผู้วิจัย กับผู้ร่วมวิจัย เพื่อผู้ปฏิบัติแก้ไขปรับปรุงสภาพของตนเอง โดยมีข้อสรุปลักษณะสำคัญที่ นำมาใช้อธิบายหรือชี้แนะแนวการวิจัยเชิงปฏิบัติกับผู้ร่วมวิจัย เพื่อผู้ปฏิบัติแก้ไขปรับปรุงสภาพ ของตนเอง โดยมีข้อสรุปลักษณะสำคัญที่นำมาใช้อธิบายหรือชี้แนะแนวการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม ดังนี้(วิโรจน์ สารัตนะ. 2553 : 60)

1. ปฏิเสธความคิดที่ว่า ความรู้และความจริง แยกขาดจากระบบคุณค่า (Set of Values) และตัวตนของผู้แสวงหาความรู้และความจริง ซึ่งนัยหนึ่งก็คือการปฏิเสธวิธี คิดแบบปฏิฐานนิยมที่แยกตัวผู้แสวงหาออกจากความรู้และความจริง

2. เป้าหมายของการแสวงหาความรู้และความจริง ไม่ใช่ตัวความรู้และ ความจริงนั้น ๆ แต่ก็คือการนำความรู้และความจริงที่ได้มาไปใช้ในการแก้ปัญหา และสร้าง การเปลี่ยนแปลง

3. เป็นลักษณะของสำนักคิด “ปฏิบัตินิยม” (Pragmatism) ที่ให้ ความหมายของ “ความรู้” ว่าเป็น “กระบวนการ” แสวงหาความจริง ดังนั้น จุดมุ่งเน้นจึง ไม่ได้อยู่ที่ผลลัพธ์แบบตายตัว แต่อยู่ที่องค์ประกอบต่าง ๆ อาทิ วิธีการ การปรับเปลี่ยน ฯลฯ

ที่เกิดขึ้นในกระบวนการแสวงหาความรู้และความจริง (ศึกษา “ปฏิบัตินิยม (Pragmatism) คืออะไร และอย่างไร” ข้างล่าง)

4. กระบวนการแสวงหาความรู้และความจริงดังกล่าว เริ่มต้นที่การตั้งคำถาม หรือมองไปที่ปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วจึงสร้างกระบวนการที่นำไปสู่การตอบคำถาม หรือแก้ปัญหานั้น ๆ และปัญหาในความหมายนี้ ก็ไม่ใช่ปัญหาหรือคำถามในเชิงปรัชญา หากเป็นปัญหาในเชิงปฏิบัติ (Practical Problem)

5. สิ่งที่สำคัญคือทำให้ความสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ในกระบวนการแก้ปัญหานั้น จะเกิดปัญหาหรือคำถามอื่น ๆ ขึ้น ผลลัพธ์ของคำถามแรกก็จะเป็นพื้นฐานในเชิงวิธีการและทฤษฎีสำหรับการตอบคำถามใหม่ที่เกิดขึ้น

6. สำคัญคือเชื่อว่า กระบวนการแสวงหาความรู้ไม่ได้มีเป้าหมายในการแสวงหาคำตอบแบบเบ็ดเสร็จหากเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาในเชิงปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงและซับซ้อนยิ่งขึ้น ดังนั้น “ความรู้” ภายใต้วิธีคิดปฏิบัตินิยมจึงหมายถึง “การเรียนรู้เพื่อที่รู้” อันจะนำไปสู่ “การคิด” วิธีการแก้ปัญหาที่ดียิ่งขึ้น และนักคิดปฏิบัตินิยมก็ไม่ตัดสินสิ่งที่ตนค้นพบต่อคำถามหรือปัญหาหนึ่ง ๆ ว่า “ถูก” หรือ “ผิด” แต่จะเรียกสิ่งนั้น ว่า “ความจริงชั่วคราว” (Temporary Truth) ทั้งนี้ก็เพราะเมื่อเวลาผ่านไปและสังคมเปลี่ยนไป คำตอบที่เกิดขึ้น ณ เวลาหนึ่ง ก็จะล้าสมัยและไม่ใช่ว่าคำตอบสำหรับเวลาใหม่ที่ตามมา

7. กระบวนการตอบคำถามหรือแก้ปัญหาที่สำคัญของนักคิดปฏิบัตินิยมเป็นกระบวนการที่ตั้งอยู่บน “การไม่เห็นพ้องว่าร่วมกัน” (Disagreement) หรือที่เรียกว่า Dialectic Inquiry หรือ “กระบวนการเข้าถึงความรู้แบบวิภาษวิธี” โดยวิธีการเช่นนี้เป็นวิธีการที่ให้นักวิจัย 2 กลุ่ม ศึกษาในสิ่งเดียวกัน จากนั้นจึงให้ทั้งสองวิจารณ์ซึ่งกันและกัน วิธีการนี้จะทำให้ทั้งสองกลุ่มได้มองเห็น “ตำแหน่งแห่งที่ในเชิงญาณวิทยา” (Epistemological Position) ของตน กล่าวคือ ทั้งสองจะมองเห็นสมมติฐานและโลกทัศน์ที่กำกับกระบวนการแสวงหาความรู้ รวมทั้งมองเห็น ข้อจำกัด และจิตสำนึกที่ผิดพลาด (False Consciousness) ในวิธีการของตน กระบวนการเช่นนี้จึงไม่มีจุดสิ้นสุด (Endpoint) หากเป็นการเรียนรู้กระบวนการในการแก้ไขปัญหาหรือแสวงหาคำตอบให้ดียิ่งขึ้นไป และด้วยวิธีคิดเช่นนี้เองที่ทำให้นักคิดสำนักปฏิบัตินิยมและทฤษฎีสังคมเชิงวิพากษ์เห็นว่า กระบวนการเข้าถึงความรู้ นั้น ไม่สามารถแยกขาดจากตัววิจัยและบริบททางสังคม

8. “ทฤษฎี” ของทฤษฎีสังคมเชิงวิพากษ์เป็นทฤษฎีที่เห็นว่า ความรู้และความจริงนั้นไม่ได้ไร้เดียงสา แต่มีลักษณะ “อัตวิสัย” (Subjective) ซึ่งหมายถึงว่า ความรู้และความจริงไม่ได้ปลอดจากระบบคุณค่าที่ผู้เชื่อที่ว่าภาวะของผู้แสวงหาความรู้และความจริงส่งผลต่อความรู้และความจริงนั้น ๆ แสวงหาเชื่อถือ ดังนั้น “ญาณวิทยา” ของทฤษฎีสังคมเชิงวิพากษ์จึงเป็นญาณวิทยาที่ยืนอยู่บนความเชื่อที่ว่า ภาวะของผู้แสวงหาความรู้และความจริงส่งผลต่อความรู้และความจริงนั้น ๆ

จากลักษณะสำคัญของปรัชญาหรือวิธีคิดของทฤษฎีสังคมเชิงวิพากษ์ (Critical Social Theory) หรือปฏิบัตินิยม (Pragmatism) และทฤษฎีหลังสมัยใหม่นิยม (Theories of Postmodernism) ดังกล่าว มีความสอดคล้องกับ 10 หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ผู้เขียนกล่าวถึงมาแล้วข้างต้น ดังนี้ 1) ในบริบทเฉพาะ 2) ทักษะที่หลากหลาย 3) มุ่งการเปลี่ยนแปลง 4) มุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุผล 5) รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน 6) วิเคราะห์ วิพากษ์และประเมินตนเอง 7) ตระหนักในศักยภาพ ความเชี่ยวชาญและการเป็นผู้มีส่วนได้เสียจากภายในชุมชนเอง 8) เรียนรู้จากการกระทำ ทั้งสำเร็จและไม่สำเร็จ เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ 9) การมีบันทึกของผู้ร่วมวิจัยทุกคน เช่น การเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมและการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในคำอธิบายสิ่งที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคมและรูปแบบองค์การ การพัฒนาตนเองจากการร่วมในการวิจัยเป็นต้น 10) นำไปสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนาที่ยั่งยืน และสอดคล้องกัน 10 จรรยาบรรณ ดังนี้ 1) ผู้วิจัยต้องรับผิดชอบต่อการรักษาความลับ 2) ผู้ร่วมวิจัยเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเสมอภาคกัน 3) ทิศทางการวิจัยและผลลัพธ์ที่คาดหวังเกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน 4) ให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการวิจัยมากที่สุด 5) มีการปรึกษาหารือร่วมกัน และข้อเสนอแนะได้รับการเห็นชอบจากทุกฝ่าย 6) การสังเกตหรือการตรวจสอบเอกสารเพื่อจุดมุ่งหมายอื่นต้องได้รับการอนุญาตก่อน 7) เป็นนักสังเคราะห์ 8) เป็นนักสังเกตการณ์ 9) เป็นนักรายงานผล และ 10) เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

จากแนวคิดดังกล่าวเขียนเป็นขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 10 ขั้นตอน ซึ่งแนวปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ (Preparation) จากการแบ่งรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Calhoun (สุวิมล ว่องวาณิช. 2549 : 102) ว่ามี 3 รูปแบบ คือ แบบครูทำคนเดียว (Individual) แบบร่วมมือ (Collaborative) และแบบทั้งโรงเรียน (School-wide) หรือจาก

ผลการสังเคราะห์ของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (สุวิมล ว่องวานิช. 2549 : 103) ได้แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ ในระดับชั้นเรียน (Classroom) แบบรวมพลัง (Collaborative) ระดับโรงเรียน (School-Wide) และแบบอิงชุมชน (Community-Based) ในที่นี้จะกล่าวถึงการวิจัยในระดับโรงเรียน

ในกรณีการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมที่ทำระดับโรงเรียน ผู้วิจัยควรกำหนดหรือพัฒนาเกณฑ์ในการเลือกโรงเรียนที่จะดำเนินการวิจัยก่อน เช่น อาจใช้เกณฑ์การมี ปัญหาในประเด็นที่ต้องการพัฒนาหรือต้องการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง เป็นต้น จากนั้นจึงลงพื้นที่เพื่อสร้างความคุ้นเคย สร้างความรู้สึกเป็นแบบเพื่อนร่วมงาน ความเป็นผู้ร่วมการวิจัย ให้เกิดขึ้นก่อน และแสดงบทบาทการเป็น “ผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก” ให้เกิดขึ้นด้วย รวมทั้งบทบาทอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ 10 บทบาทดังกล่าวข้างต้น ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และไม่ให้เสียหลักความมีสถานะที่เท่าเทียมกัน ในทุกระยะของการวิจัย ควรหลีกเลี่ยงรูปแบบการทำงานแบบปราชัยหรือแบบสายการบังคับบัญชา ไม่ควรกำหนดตำแหน่งหรือสถานะใด ๆ ที่จะทำให้เกิดการแบ่งชั้นวรรณะ ทุกคนจะมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน นั่งประชุมสนทนากันแบบโต๊ะกลม (Round Table) ขณะเดียวกันก็ควรตระหนักถึงแนวคิดหนึ่งของการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วมที่นำมากล่าวถึงข้างต้น ที่เรียกว่า “... ผู้วิจัยจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องผนวกตัวเองเข้าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ตนเองทำงานด้วยอย่างเต็มที่เพื่อทำความคุ้นเคย จนมีฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่ง ของชุมชน จะต้องคอยดูแลช่วยกับชุมชน ไม่ว่าจะป็นวัฒนธรรมลักษณะนิสัย ความต้องการ ความใฝ่ฝัน ทะเยอทะยาน ตลอดจนมีปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเกี่ยวพันโดยตรงกับงานที่จะต้องทำให้กับชุมชนนั้น..”

ในขั้นตอนการเตรียมความพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะต้องนำเอาแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนำเสนอชี้แจงต่อผู้ร่วมวิจัย (Participants) ในฐานะผู้วิจัยเป็นผู้รู้ในเรื่องระเบียบวิธีวิจัย เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับกระบวนการ หลักการ จรรยาบรรณ บทบาท และอื่น ๆ ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและเพื่อให้เป็นไปตามจรรยาบรรณที่ระบุว่า “...ผู้วิจัยต้องแสดงให้เห็นถึงธรรมชาติของกระบวนการวิจัยแต่เริ่มแรก รวมทั้งข้อเสนอแนะ และผลประโยชน์ให้แก่ผู้ร่วมวิจัยทราบ..” ขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงหลักการ “...ผู้ร่วมการวิจัยต่างมีอิทธิพลต่อการทำงาน แต่ผู้ที่ไม่ประสงค์มีส่วนร่วมต้องได้รับการยอมรับและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล..” ด้วย และสิ่งหนึ่งที่ผู้วิจัยควรคำนึงถึงด้วยคือ การสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมวิจัยหรือผู้เกี่ยวข้องในความสำคัญของ

“การวิจัย” กับ “การปฏิบัติ” และของ “นักวิจัย” กับ “นักปฏิบัติ” ว่าเป็นของคู่กัน ไปด้วยกันได้ ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อทั้งตัวบุคคล กลุ่มบุคคลและองค์กร ไม่ได้เป็นเสมือนรางรถไฟที่ไม่มีวันบรรจบกัน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Planning) ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมวิจัย ร่วมกันวิเคราะห์สภาพของงานที่ต้องการพัฒนาหรือต้องการเปลี่ยนแปลงเพื่อระบุ “สภาพที่เคยเป็นมา” “สภาพปัจจุบัน” “สภาพที่คาดหวัง” “ทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหาหรือบรรลุสภาพที่คาดหวัง” “การประเมิน และเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ” ตามหลักการ “ทักษะที่หลากหลายและในบริบทเฉพาะ” และตามหลักการ “ตระหนักในศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และการเป็นผู้มีส่วนได้เสียจากภายในชุมชนเอง” และตามความเชื่อของกาญจนา แก้วเทพ (2532) ที่กล่าวว่า “แนวคิดใหม่ในการพัฒนานั้นเชื่อว่าในวัฒนธรรมชุมชนนั้น ไม่ว่างเปล่า ในนั้นบรรจุด้วยพลังความสามารถ พลังภูมิปัญญา และพลังสร้างสรรค์ที่จะแก้ปัญหาชุมชน” ซึ่งผลจากการดำเนินการดังกล่าว จะทำให้ได้แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ขึ้นมาชุดหนึ่ง ซึ่งจะมีองค์ประกอบอะไรบ้างขึ้นกับผู้วิจัยและร่วมวิจัยจะร่วมกันกำหนด แต่อย่างน้อยควรประกอบด้วยจุดมุ่งหมายในการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงนั้น ว่าทำเพื่ออะไร (What) และจะอย่างไร (How) ทั้งนี้แผนปฏิบัติการที่ได้จากหลักการมีส่วนร่วมนี้ ตามหลักการพัฒนาองค์การ (Organizational Development) ถือเป็นตัวสอดแทรกหลัก (Main Intervention) ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดการเรียนรู้และความรู้ใหม่ด้วย

ในกระบวนการวางแผนนี้ ผู้วิจัยสามารถนำเสนอแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนางานนั้น ๆ ให้ผู้ร่วมวิจัยได้ทำความเข้าใจด้วย ไม่ว่าจะ เป็นแนวคิดเชิงทฤษฎีโดยภาพรวม หรือแนวคิดเชิงทฤษฎีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นตัวสอดแทรกเสริม (Additional Intervention) ในการวิจัย เช่น กรณีมีจุดมุ่งหมายนำเอาหลักการบูรณาการ (Integrated Approach) เป็นตัวสอดแทรกเสริมเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน เป็นต้น ในฐานะผู้วิจัยเป็นเสมือนตัวแทนของผู้รู้ในด้านทฤษฎี ตามที่ได้ศึกษาทบทวนไว้ในบทที่ 2 ของงานวิจัย ทั้งนี้เพราะทฤษฎีมีประโยชน์หลายประการ เช่น ช่วยชี้นำการตัดสินใจ ช่วยให้มองภาพองค์การได้ชัดเจนขึ้น ช่วยให้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมขององค์การ ช่วยเห็นแหล่งของความคิดใหม่ (Stoner & Freeman, 1992 : 440) ช่วยกำหนดกรอบของปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์กัน ช่วยจำแนกแยกแยะปรากฏการณ์ ช่วยสร้างสิ่งใหม่ ๆ ช่วยทำนายปรากฏการณ์ (Lunenburg & Ornstein, 2000 : 96) เป็นต้น ซึ่งหากพิจารณาตามหลักการ

จัดการความรู้ (Knowledge management) ผู้วิจัยจะเป็นเสมือนตัวแทนของคนที่มีความรู้เชิงทฤษฎี (Explicit Knowledge) มากกว่า ในขณะที่ผู้ร่วมวิจัยจะเป็นเสมือนตัวแทนของกลุ่มคนที่มีประสบการณ์ที่สะสมมาเป็นความรู้ส่วนตัว (Tacit Knowledge) มากกว่า จึงเป็นการผสมผสานกันระหว่างความรู้เชิงทฤษฎีกับความรู้เฉพาะตัว หรืออีกนัยหนึ่งคือ การผสมผสานกันระหว่างภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ เป็นสายธารสองสายที่มาบรรจบกัน (หรือมากกว่าสองสายยาว ขึ้นกับแบบแผนของการวิจัย เช่น อาจมีนักพัฒนา นักวิชาการ หรือ อื่น ๆ มาร่วมด้วย) คือ สายธารเชิงวิชาการหรือเชิงทฤษฎีที่ได้จากนักวิจัยกับสายธารเชิงประสบการณ์ที่มาจากสิ่งที่เหมาะสมอยู่ในตัวของผู้ร่วมวิจัยในพื้นที่ ตามความเชื่อของทฤษฎีสังคมเชิงวิพากษ์ที่กล่าวถึงกระบวนการเข้าถึงความรู้แบบวิภาษวิธี (Dialectical Method) ว่า “โดยวิธีการเช่นนี้เป็นวิธีการที่ให้นักวิจัย 2 กลุ่ม ศึกษาในสิ่งเดียวกัน จากนั้นจึงให้ทั้งสองวิจารณ์ซึ่งกันและกัน วิธีการนี้จะทำให้ทั้งสองกลุ่มได้มองเห็นตำแหน่งแห่งที่ในเชิงญาณวิทยา (Epistemological Position) ของตน”

จากแนวคิดกระบวนการสร้างความรู้แบบวิภาษวิธี (Dialectical Method) หรืออุปมาอุปมัยการผสมผสานกันระหว่างภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติที่เป็นธารสองสายที่มาบรรจบกันดังกล่าว (อาจมีมากกว่าสองสายธาร) มีข้อที่ผู้วิจัยควรคำนึงถึงอย่างน้อยสามประการ คือ

1. การศึกษาทบทวนทฤษฎีของผู้วิจัย (ในบทที่ 2) จะต้องทบทวนขึ้นมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย อย่างมีความหมาย และอย่างมีประโยชน์ที่จะทำให้ผู้วิจัยมีความรอบรู้และความไวเชิงทฤษฎี (Theoretical Sensitivity) ต่อการนำไปใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือการให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมวิจัย ตามทัศนะของ กาญจนา แก้วเทพ (2549 : 78) ที่ว่าไม่ใช่ทบทวนมาไว้อย่างเป็น “ไม่ระดับงานวิจัย” หรือ “หิ้งพระประจำงานวิจัย” ที่ไม่มีการมาเช่นไหว้เหลียวแลอีกเลย

2. ผู้วิจัยจะต้องสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมวิจัยและผู้เกี่ยวข้องว่า ทฤษฎีกับการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันได้ ไม่ได้เป็นเส้นขนานที่ไม่มีวันบรรจบกัน เหมือนกับคำพูดที่มักพูดกันว่า “ทฤษฎีจับปฏิบัติไม่ได้ หรือทฤษฎีก็คือทฤษฎี ปฏิบัติก็คือปฏิบัติ” เป็นต้น จะต้องสร้างความตระหนักว่า ทฤษฎีจะช่วยย่นระยะทางการลองถูกลองผิดให้สั้นลงได้ ดังประโยชน์ของทฤษฎีที่กล่าวถึงข้างต้น และหากวิเคราะห์จากความสัมพันธ์ระหว่าง “การวิจัย” กับ “การปฏิบัติ” หรือ “นักวิจัย” กับ “นักปฏิบัติ” ดังกล่าวในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยอาจสร้างแนวคิดให้ผู้ร่วมวิจัยและผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์เชิงบวกในลักษณะสามเส้าระหว่าง “การวิจัย” “ทฤษฎี” และ “การปฏิบัติ” หรือ “นักวิจัย” “นัก

ทฤษฎี” และ “นักปฏิบัติ” ให้เกิดขึ้นได้ก็จะทำให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. การนำเสนอแนวคิดเชิงทฤษฎี ไม่ว่าจะป็นกรณีโดยภาพรวมเพื่อการพัฒนางานนั้น ๆ หรือในกรณีที่มุ่งหมายเอาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นตัวสอดแทรกเสริม (Additional Intervention) เพื่อการพัฒนา จะต้องเป็นไปหลังจากที่ปล่อยให้ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันคิดอย่างเต็มที่ก่อน โดยหากนำเสนอก่อน มีแนวโน้มที่พวกเขาจะยอมรับเอาแนวคิดเชิงทฤษฎีนั้นไปใช้เลยมืออยู่สูง อาจเป็นเพราะความเคยชินกับการเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) หรือเป็นผู้ตาม (Follower) ในระบบการบริหารแบบสั่งการหรือแบบบนสู่ล่าง (Top-down Approach) ที่ฝังรากลึกลงมานาน หรืออาจเป็นเพราะแนวโน้มที่จะเชื่อฟังผู้วิจัยเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ซึ่งจะทำให้การวิจัยมีแนวโน้มเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค (Technical Action Research) มากกว่าจะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) มากกว่าจะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) แนวโน้มที่อิทธิพลของความรู้เชิงทฤษฎี (Explicit Knowledge) ที่สำเร็จรูปจากภายนอกจะมีมาก จนความรู้ส่วนตัวที่สะสมจากประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ของผู้ร่วมวิจัยแทบจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้ นอกจากนั้นการนำเสนอแนวคิดเชิงทฤษฎีของผู้วิจัยจะต้องนำเสนอแบบไม่ยึดติด โดยยึดหลักการ “ตระหนักในศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และการเป็นผู้มีส่วนได้เสียจากภายในชุมชนเอง” และตามแนวคิดหนึ่งของการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วมที่นำมากล่าวถึงข้างต้น ที่กล่าวว่า “...ให้โอกาสแก่ชุมชนที่จะเสนอแนวทางการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างเต็มที่ จากนั้นนักพัฒนาที่เสนอเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือประสบการณ์ ความรับรู้ของชุมชนเข้าสู่วงสนทนาด้วย ในระยะแรก ๆ ให้เสนอแบบง่าย ๆ แต่จะไม่สรุปว่าแบบนี้แบบนี้เท่านั้นที่จะช่วยแก้ปัญหาให้ชุมชนจะปล่อยให้ชุมชนคิดเปรียบเทียบทางเลือกต่าง ๆ ด้วยตนเอง และยังไม่กล่าวพาดพิงถึงเทคโนโลยีอื่น ๆ ให้มากกว่านั้น จนกว่าจะมีการถามไถ่เพิ่มเติม ซึ่งนักพัฒนาจะต้องคอยให้ข้อมูลอยู่เป็นระยะ ๆ เมื่อเสนอข้อมูลเปรียบเทียบให้เต็มที่แล้ว ก็ปล่อยให้ชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกเทคโนโลยีที่เห็นว่าเหมาะสมกับตนเองมากที่สุดมาชุดหนึ่ง...”

ในขั้นตอนนี้และในขั้นตอนที่ต่อไป หากมีการตัดสินใจร่วมกันจากผู้ร่วมวิจัยว่ามีความประสงค์ที่จะศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจ หรือเพิ่มพูนโลกทัศน์ เพิ่มเติมจากผู้วิจัย นำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นนำเสนอแล้ว เช่น การศึกษาของบุคคลหรือหน่วยงานที่ทำประสพผลสำเร็จ การจัดอบรมสัมมนา การเชิญวิทยากร เป็นต้น ผู้วิจัยควรทำหน้าที่ส่งเสริม.

สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านั้นให้แก่ผู้ร่วมวิจัยด้วย

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ (Acting) ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่กำหนดไว้แล้ว โดยมุ่งให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตามหลักการ “มุ่งการเปลี่ยนแปลง และมุ่งให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุผล” พยายามไม่ให้ความช่วยเหลือใด ๆ ที่ได้ด้อย่างง่าย ๆ หรือสำเร็จรูปเกินไป คอยให้กำลังใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังให้มีการบันทึกผลการดำเนินงานทั้งของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย โดยคำนึงถึงหลักการ “...บันทึกการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมและการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในคำอธิบายถึงสิ่งที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคมและรูปแบบขององค์การ และการพัฒนาตนเองจากการร่วมในการวิจัย” และจัดให้มีการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นระยะ ๆ ตามหลักการ “รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน การวิเคราะห์ วิพากษ์และประเมินตนเอง ตลอดจนจนเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ..” ดังนั้น กิจกรรมต่าง ๆ จากเรื่องการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อาจนำมาประยุกต์ใช้ได้ เช่น การจัดกิจกรรมการเล่าเรื่อง (Storytelling) การจัดกิจกรรมสนทนาเรียนรู้ (Learning Conversation) การจัดกิจกรรมสนทนาโต้ตอบ (Dialogue) การจัดกิจกรรมสะท้อนกลับ (Reflection) การจัดให้มีกลุ่มเรียนรู้ (Learning Sets) การจัดให้มีกลุ่มเรียนรู้ด้วยการกระทำ (Action Learning) การจัดให้มีชุมชนความรู้หรือเรียนรู้ (Knowledge/Learning Community) การจัดให้มีภาวะผู้นำเครือข่ายหรือเครือข่ายความรู้ (Network Leaderships/Knowledge Networks) และการจัดกลุ่มบริหารตนเองเพื่อการเรียนรู้ (Learning Self Managed Group) เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล (Observing) Carr and Kemmis (1992 : 21-22) ได้วิเคราะห์ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นศาสตร์เชิงวิพากษ์ (Critical Science) ในขณะที่ Mills (2007 : 230-237) และ Arhar et al. (2001 : 140), Coghlan and Brannick (2007 : 70), James, Milenkiewicz and Bucknam (2008 : 248) ก็เห็นตรงกันว่า Emancipator/Participatory Action Research ก็คือ Critical Action Research ซึ่งอิงกับปรัชญาของ Critical Social Theory และ Theories of Postmodernism ที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ที่มีอยู่จริงของมนุษย์ การกระตุ้นให้แสดงออกอย่างเต็มศักยภาพ การมีส่วนร่วมและความเป็นประชาธิปไตย ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้น การสังเกตผลการปฏิบัติงานอาจจะอิงแนวความคิดการประเมินเชิงวิพากษ์ (Criticism Approach) ตามทัศนะของ Eisner (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550 : 78) ที่ประยุกต์ใช้มโนทัศน์ของศิลปะวิพากษ์ (Art Criticism)

กับการประเมิน โดยให้แนวคิดว่า “...การวิพากษ์เป็นการใช้วิจารณ์ญาณในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (Descriptive) ตีความหมายของสิ่งที่ศึกษา (Interpretive) ออกมาในเชิงประจักษ์ ตามการรับรู้ของผู้ประเมิน และการตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น (Evaluative) ซึ่งการประเมินในแนวทางนี้ ประกอบด้วย ศิลปะของการรับรู้อันประณีต ซึ่งเกิดจากการฝึกฝนและประสบการณ์ กับศิลปะของการเปิดเผยคุณภาพของการถ่ายทอดความรู้สึกที่กลั่นกรองผ่านเกณฑ์มาตรฐานเพื่อสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมา วิธีการประเมินแนวนี้จึงขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และการฝึกหัดที่เหมาะสมของนักประเมิน เพื่อให้มีการรับรู้ที่ไวและสามารถสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมาได้...”

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการสังเกตผลที่เกิดขึ้นจริง (Actual Effects) ทั้งคาดหวังและไม่ได้คาดหวังทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนขึ้น รวมทั้งการจับกฎเกณฑ์ทางทฤษฎีและการอธิบายตีความปรากฏการณ์ด้านต่าง ๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุผลนั้นด้วยว่าเป็นอย่างไร ได้ความรู้ใหม่ ทฤษฎีใหม่ หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่อะไรบ้าง โดยอาจพิจารณาจากการตั้งคำถาม เช่น ใคร (Who) อะไร (What) ที่ไหน (Where) เมื่อไหร่ (When) ทำไม (Why) และอย่างไร (How) เป็นต้น และจากข้อมูลที่ได้มาจากหลากหลายแหล่ง เช่น จากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการบันทึก การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการแบบสอบถาม ความเห็น แบบวัดทัศนคติ แบบทดสอบมาตรฐาน เอกสาร เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพ หรือวัตถุสิ่งของ เป็นต้น (Mills, 2007 : 230-237)

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (Reflecting) ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการสะท้อนผล โดยให้มีการพบปะสนทนาหรือการสนทนาโต้ตอบ (Dialogue) เพื่อนำข้อมูลที่เป็นบันทึกการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมและการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในคำอธิบายถึงสิ่งที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคมและรูปแบบองค์กร และการพัฒนาตนเองจากการร่วมในการวิจัย และบันทึกผลการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ในขั้นตอนที่ 3 ทั้งของรายบุคคลและของกลุ่ม รวมทั้งผลการสังเกตผลในขั้นตอนที่ 4 เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และวิเคราะห์วิพากษ์ถึงสิ่งที่ทำสำเร็จ สิ่งที่ยังทำไม่สำเร็จ สิ่งที่เป็นปัจจัยผลักดัน สิ่งที่เป็นปัจจัยต่อต้าน สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งการเรียนรู้และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ และอื่น ๆ ตามหลักการ “...รับฟัง

ข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยทุกคน การวิเคราะห์วิพากษ์และประเมินตนเอง ตลอดจนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ”

ขณะเดียวกันก็ควรคำนึงถึงแนวคิดหนึ่งของการพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วมที่นำมากล่าวถึงข้างต้นด้วยว่า “...ปัจจัยด้านการสะท้อนกลับของปัญหาจากการดำเนินงาน (Action-Reflection) ซึ่งจัดในรูปของการถกเถียงอภิปรายกัน...กิจกรรมนี้จะช่วยพัฒนาความสามารถของชุมชนให้เกิดความคิดรวบยอด รู้จักจับกฎเกณฑ์ทางทฤษฎีจากกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินกันมา ก่อให้เกิดการอธิบายตีความปรากฏการณ์ด้านต่างๆ ด้วยเหตุด้วยผล ได้มีโอกาสพูดกันถึงสิ่งที่อยู่ในใจของแต่ละคน ไม่ว่าจะป็นทัศนคติ วิธีชีวิต ความเชื่อ ความกลัว รวมทั้งความรู้ที่อาจเพิ่มพูนขึ้นหรือระงัดจกใจต้องเก็บไปไตร่ตรองในใจ ตลอดจนการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นสนับสนุนคัดค้านหรือขัดแย้งกัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะทำให้ชุมชนเข้าใจถึงภาวะแห่งการรวมพลังทำงานของกลุ่ม เกิดการตระหนักถึงสิ่งใดที่ควรสนับสนุน สิ่งใดที่ควรคัดค้าน การมีโอกาสประชุมปรึกษาหารือกันหลังการดำเนินกิจกรรมหนึ่ง ๆ จะช่วยพัฒนาทัศนคติและค่านิยมของชุมชนในด้านความเชื่อมั่นในตนเองให้สูงขึ้น ช่วยลดความคิดที่จะหวังพึ่งพาความช่วยเหลือจากภายนอกให้น้อยลง ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ถึงเครื่องมือที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาใด ๆ ก่อให้เกิดพลังแห่งความสามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง การประชุมถกเถียงอภิปรายกันของชุมชน อาจได้ผลสรุปว่า เทคโนโลยีที่มีอยู่เดิมมีความเหมาะสมหรือไม่ เทคโนโลยีที่นำเข้ามาจากที่อื่นมีความเหมาะสมหรือไม่ แล้วแต่กรณี ขึ้นอยู่กับการพิจารณาและการตัดสินใจของชุมชน ซึ่งจะผลทำให้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับชุมชนถูกยกเลิกไปในที่สุด หากเป็นเทคโนโลยีที่เหมาะสมก็จะได้รับการยอมรับและถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางเรื่อยไป นั่นคือ ถ้ายังทำให้เทคโนโลยีที่มีเหมาะสมกับชุมชนเกิดขึ้นได้มากเท่าใด ก็จะทำให้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมถูกขจัดออกไปมากเท่านั้น...นักพัฒนาจะต้องให้ความสนใจต่อการตัดสินใจของชุมชนว่า เป็นการตัดสินใจตามความรู้สึกของอารมณ์หรือไม่ เพราะบ่อยครั้งที่สิ่งที่ชุมชนต้องการนั้นเป็นเพียงสิ่งที่ต้องการตามความรู้สึกเท่านั้น (Felt need) มิใช่สิ่งที่ต้องการที่แท้จริง (Real need) ดังนั้น นักพัฒนาจะต้องคอยกระตุ้นให้ชุมชนขบคิดอยู่เสมอว่า ปัญหาที่แท้จริงคืออะไร อยากรู้ได้อะไร...”

วิธีการสะท้อนผล (Refletive Method) วิธีการหาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ Hermeneutic Interview Reflection, Exegetical Reflection, Linguistic Reflection, Thematic Reflection, Guided Existential Reflection, และ Collaborative Reflection ซึ่งใน

แต่ละวิธีที่มีวิธีเฉพาะเจาะจงที่แตกต่างกันออกไป ในการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมควร เป็นวิธีสะท้อนผลแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Reflection) ซึ่งในการสะท้อนผลนี้ อาจจะมี อิงกับแนวคิดใดแนวคิดหนึ่งหรือนำมาผสมผสานกัน เช่น แนวคิดการประเมินเชิงวิพากษ์ตาม ทักษะของ Eisner ดังกล่าวข้างต้น หรือแนวคิดการสะท้อนผลเชิงวิพากษ์ตามทักษะของ Heron (สุวิมล ว่องวานิช. 2549 : 110) ที่อาจทำได้ในสี่ระดับที่สูงขึ้นตามลำดับ คือ

1. ระดับบรรยายสภาพที่เกิดขึ้นและข้อค้นพบ
2. ระดับวิพากษ์ถึงสิ่งที่ดีหรือไม่ดีของสิ่งที่ดำเนินการหรือข้อค้นพบ

และเหตุผลว่าเพราะอะไร

3. ระดับวิพากษ์หาคำอธิบายต่อสิ่งที่ค้นพบ และ
4. ระดับวิพากษ์เพื่อนำผลที่ค้นพบไปประยุกต์ใช้หรือใช้ประโยชน์

แนวคิดของ กาญจนา แก้วเทพ (2549 : 87) ที่กล่าวถึงการวิพากษ์ข้อ

ค้นพบจากผลการวิจัยในสามระดับ คือ

1. ระดับการพรรณนา (Description) เพื่อให้ “รู้ว่า” ใครเป็นใคร

อะไรเกิดขึ้น

2. ระดับการทำความเข้าใจ (Understanding) เชื่อมโยงกับข้อมูลอื่น

หรือนำข้อมูลอื่นมาเชื่อมโยงด้วย

3. ระดับการให้คำอธิบาย (Explanation) เป็นการยกระดับข้อมูล

รูปธรรมให้เป็นนามธรรม มีการใส่ตัวแปรบางอย่างให้มีความหมายและมีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking) ตามทักษะของ

Feldman (1996 : 242) ที่กล่าวว่า เป็นกระบวนการใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ปัญหา เป็นการ ใช้ข้อมูลและการแก้ปัญหาเพื่อช่วยตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเกี่ยวกับสิ่งที่จะทำหรือเชื่อต่อไป มี หลักฐานจากการวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนความคิดที่ว่า คนเราสามารถเรียนรู้วิธีการคิดในการ ตัดสินใจและการแก้ปัญหาได้ กฎต่าง ๆ ที่เป็นนามธรรม การใช้เหตุผลในการคิดเป็นสิ่งที่ สอนได้ ฝึกได้ การฝึกจะช่วยให้คนเราคิดหาสาเหตุที่ซ่อนเร้นไว้ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ใน ชีวิตประจำวัน มียุทธวิธีหลายอย่าง (Strategies) ที่ช่วยให้เราคิดเชิงวิเคราะห์ ประเมินปัญหา และตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ดังนี้

1. การระบุและคิดทบทวนปัญหา (Redefine the Problems)
2. คิดอย่างมีวิจารณ์ (Adopt a Critical Perspective)

3. ใช้หลักการของเหตุผล (Use Analogies)
4. คิดหลากหลาย (Think Divergently)
5. ใช้แนวคิดแบบของคร่ำม (Use Heuristics)
6. ทดลองแก้ปัญหาหลาย ๆ แบบ (Experiment With Various

Solutions)

คนเราต้องใช้ทักษะการคิดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เพื่อช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับความถูกต้องของข้อมูล เพื่อเลือกสิ่งต่าง ๆ จากตัวอย่าง (Choices) ทั้งหลายที่มีอยู่มากมาย ผู้ที่มีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์จะสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ (Morrison, 2000 : 446) ดังนี้

1. ระบุประเด็นสำคัญได้
2. เปรียบเทียบความเหมือนกันและความแตกต่างกัน
3. ตัดสินใจได้ว่าข้อมูลใดใช้ได้หรือเกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๆ
4. ตั้งคำถามที่เหมาะสมได้
5. แยกแยะระหว่างความจริงกับความคิดเห็นได้ และตัดสินใจว่าการ

กระทำใดเป็นการกระทำที่สมเหตุสมผล

6. ตรวจสอบความคงที่ได้ (Checking Consistency)
7. ระบุความคิด/สมมติฐานที่แฝงไว้ (Unstated Ideas) ได้
8. รู้ว่าอะไรเป็นการพูดแบบ Stereotype คือ การคิดถึงลักษณะของ

คนใดคนหนึ่งแล้วเหมารวมว่าคนอื่น ๆ จะเป็นเช่นเดียวกัน

9. รู้ว่าข้อมูลใดเบี่ยงเบน (Dias) ข้อมูลใดเป็นการชวนเชื่อ หรือ

ลำเอียง

10. รับรู้ถึงค่านิยมที่แตกต่างกันและรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี
11. ประเมินได้ว่าข้อมูลที่จำเป็นมีอะไรบ้าง ต้องใช้ข้อมูลมากเพียงใด
12. คาดเดาผลที่เกิดขึ้นภายหลังได้ (Consequences)

การถอดบทเรียน (Lesson Distilled) เป็นอีกเทคนิคหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการสะท้อนผล เป็นเทคนิคการทบทวนหรือสรุปประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอกซึ่งทำให้เกิดผลอย่างที่เป็นอยู่ ทั้งที่สำเร็จหรือไม่สำเร็จ โดยเน้นการระดมสมอง พูดคุย เล่าเรื่อง สังเคราะห์ จับประเด็น กระบวนการวิธีทำงานเชิงบทเรียนหรือประสบการณ์ หรืออาจกล่าวได้ว่า การถอดบทเรียนมี

จุดมุ่งหมายเพื่อสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ที่ฝังลึกจากผู้ร่วมวิจัยและผู้เกี่ยวข้องที่ได้ร่วมการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานทั้งที่สำเร็จหรือไม่สำเร็จ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถเผยแพร่ศึกษาเรียนรู้ได้ หรือกล่าวในอีกนัยหนึ่งว่า การถอดบทเรียน หมายถึง กระบวนการดึงเอาบางสิ่งบางอย่างออกมาจากบทเรียนที่มีอยู่จากสิ่งที่เราทำ เพื่อให้ได้งานที่เป็นความสำเร็จ (Best Practice) รวมทั้งความไม่สำเร็จ (Bad Practice) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ และแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

การถอดบทเรียนโดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ คือ 1) การถอดบทเรียนเฉพาะประเด็น เพื่อการเรียนรู้ระหว่างการทำงาน ดำเนินการทันทีหลังจากทำกิจกรรมในโครงการเสร็จ หรือหากเป็นชุดกิจกรรมก็ดำเนินการหลังจากกิจกรรมย่อยเสร็จ และสามารถนำผลการถอดบทเรียนจากกิจกรรมนั้น ๆ ไปใช้ประโยชน์ในพัฒนาโครงการให้ประสบความสำเร็จในอนาคต ซึ่งก็หมายถึงการถอดบทเรียนในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวมา 2) การถอดบทเรียนทั้งโครงการ เพื่อการเรียนรู้หลังสิ้นสุดโครงการ เป็นการถอดบทเรียนทั้งระบบ เป็นกระบวนการวิเคราะห์การปฏิบัติงานและบทเรียนความรู้ที่ลึกซึ้ง และประกอบด้วยรายละเอียดจำนวนมากโดยเริ่มตั้งแต่ความเป็นมาของโครงการ กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดโครงการ การถอดบทเรียนทั้ง 2 รูปแบบ ต้องใช้การวิเคราะห์เชิงลึก เช่น วิเคราะห์ด้วย SWOT เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่นำไปสู่ผลของการดำเนินโครงการ

เทคนิคการถอดบทเรียนที่จะช่วยให้ทีมงานถอดบทเรียนและผู้ร่วมถอดบทเรียนเกิดการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานและได้บทเรียนพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เช่น เทคนิคการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ (After Action Review) การเล่าเรื่อง (Story Telling) การทำแผนที่ความคิด (Mind Map) การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม ซึ่งอาจใช้หลายวิธีร่วมกัน กรณีเทคนิคการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ (After Action Review) ทำทันทีหลังเสร็จกิจกรรม เหมาะกับการถอดบทเรียนระหว่างปฏิบัติงานในโครงการ โดยผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกคน อาศัยคำถามดังนี้ คาดหวังอะไรจากงานครั้งนี้ สิ่งที่บรรลุความคาดหวังคืออะไร เพราะอะไร สิ่งที่ยังไม่บรรลุความคาดหวังคืออะไร เพราะอะไร และถ้ามีงานแบบนี้อีกเราจะปรับปรุงข้อใดบ้าง อย่างไร ภายใต้หลักการ 1) เป็นธรรมชาติ สบาย ๆ อาจนั่งเก้าอี้หรือปูเสื่อนำในท่าที่สบายที่สุด 2) เรียบง่าย แต่มีแบบแผน (สัมพันธ์กัน แต่มีช่องว่างให้กัน)

3) เห็นหน้ากันทุกคน (เห็นรอยยิ้ม อุณหภูมิ และการพูดคุย) และ 4) เห็นข้อมูลเหมือนกัน ไปพร้อม ๆ กัน (ตรวจสอบ/สอบถามและเพิ่มเติมได้) – เทคนิคการถอดบทเรียนสามารถนำไปใช้ในการวิจัยและพัฒนาการประเมินเชิงระบบและรวมพลังและอื่น ๆ ที่เป็นการวิจัยเชิงประยุกต์ได้

ขั้นตอนที่ 6 การวางแผนใหม่ (Re-Planning) เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการวางแผนใหม่ ให้มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการพัฒนางาน เพื่อระบุปัญหา สาเหตุของปัญหา ทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหา ประเมินและเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติกันใหม่ โดยนำเอาผลการสะท้อนผลในขั้นตอนที่ 5 มาร่วมพิจารณาด้วย ซึ่งจะทำได้ตัวสอดคล้องหลัก คือ แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ขึ้นมาชุดหนึ่ง ซึ่งอาจมีบางอย่างทำต่อเนื่อง บางอย่างต้องหยุดไป หรือมีบางอย่างเพิ่มเติมเข้ามา

ขั้นตอนที่ 7 การปฏิบัติใหม่ (Re-Acting) เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 3 คือ ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดใหม่นั้น โดยมุ่งให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ให้มีการบันทึกผลการดำเนินงานทั้งของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย และจัดให้มีการพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงหลักการต่าง ๆ ดังกล่าวในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 8 การสังเกตผลใหม่ (Re-Observing) เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 4 คือ ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการสังเกตผลที่เกิดขึ้นจริง (Actual Effects) ทั้งคาดหวังและไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนขึ้น รวมทั้งการจับกุณเณท์ทางทฤษฎีและการอธิบายตีความปรากฏการณ์ด้านต่าง ๆ จากกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุผลนั้นด้วยว่าเป็นอย่างไร ได้ความรู้ใหม่ ทฤษฎีใหม่ หรือเกิดการเรียนรู้ใหม่อะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 9 การสะท้อนผลใหม่ (Re-Reflecting) เช่นเดียวกับขั้นตอนที่ 5 คือ ผู้วิจัยควรเน้นบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วมและผู้ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้มีการสะท้อนผล โดยให้มีการพบปะสนทนาเพื่อนำข้อมูลที่เป็นบันทึกการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมและการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในคำอธิบายถึงสิ่งที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคม และรูปแบบขององค์การ และการพัฒนาตนเองจากการ

ร่วมในการวิจัย และบันทึกผลการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในขั้นตอนที่ 7 ทั้งของรายบุคคล และของกลุ่ม รวมทั้งผลการสังเกตผลจากขั้นตอนที่ 8 มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และวิเคราะห์วิพากษ์ถึงสิ่งที่ทำสำเร็จ สิ่งที่ยังทำไม่สำเร็จ สิ่งที่เป็นปัจจัยผลักดัน สิ่งที่เป็นปัจจัยต่อต้าน สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งการเรียนรู้และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ และอื่น ๆ โดยคำนึงถึงหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ดังที่กล่าวในขั้นตอนที่ 5 ด้วยเช่นกัน

ขั้นตอนที่ 10 การสรุปผล (Conclusion) หากพิจารณาตามแนวคิดของ Coghlan and Brannick (2007 : 59-74) และ James, Millenkiewicz and Buckhano (2008 : 248) การสรุปผลการวิจัยจะเป็นการนำเสนอผลการปฏิบัติจริงทั้ง 2 วงจร 10 ขั้นตอน ดังนี้ (จิโรจน์ สารรัตนะ. 2553 : 62)

1. การนำเสนอเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะการเล่าเรื่อง (Story Telling) ตามความเป็นจริงและเป็นกลาง (Factual and Neutral Manner) ของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1.1 เหตุการณ์เกี่ยวกับการเตรียมการ เช่น ทำอย่างไรและเป็นอย่างไรเกี่ยวกับ 1) การเตรียมตัวก่อนลงพื้นที่ 2) การนำแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนำเสนอชี้แจงต่อผู้ร่วมวิจัย การเคารพในสิทธิของผู้ไม่ร่วมการวิจัย 3) การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของ “การวิจัย” และของ “นักวิจัย” กับ “นักปฏิบัติ” เป็นต้น

1.2 เหตุการณ์เกี่ยวกับการวางแผนในวงจรแรก เช่น ทำอย่างไรและเป็นอย่างไรเกี่ยวกับ 1) การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) จากกระบวนการวิเคราะห์สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหา การประเมินและเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ 2) การนำเสนอแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนางานนั้น ๆ ตามที่ได้ศึกษาทบทวนไว้ในบทที่ 2 ให้ผู้ร่วมวิจัยได้ทำความเข้าใจ (หลังจากที่ปล่อยให้ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันคิดอย่างเต็มที่แล้ว) 3) การสร้างแนวคิดให้ผู้ร่วมวิจัยและผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์เชิงบวกในลักษณะสามเส้าระหว่าง “การวิจัย” “ทฤษฎี” และ “การปฏิบัติ” หรือ “นักวิจัย” “นักทฤษฎี” และ “นักปฏิบัติ” 4) อื่น ๆ เช่น การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์นอกสถานที่ เป็นต้น

1.3 เหตุการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติในวงจรแรก เช่น ทำอย่างไรและเป็นอย่างไรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่กำหนดไว้ โดย

แผนปฏิบัติการนั้นอาจประกอบด้วยโครงการหลายโครงการ แต่ละโครงการประกอบด้วยกิจกรรมหลายกิจกรรม มีการแบ่งงานกันอย่างไร ใช้ทรัพยากรอะไรกันบ้าง เป็นต้น

1.4 เหตุการณ์เกี่ยวกับการสังเกตในวงจรแรก เช่น ทำอย่างไรและเป็นอย่างไในการสังเกตผลที่เกิดขึ้นจริง (Actual Effects) ทั้งคาดหวังและไม่ได้คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับผลการเปลี่ยนแปลง (Change) การเรียนรู้ (Learning) ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม และหน่วยงาน และความรู้ใหม่ (New Knowledge) จากการใช้ตัวสอดแทรก (ทั้งตัวสอดแทรกหลักและตัวสอดแทรกเสริม) หรือจากปรากฏการณ์ในการทำงาน

1.5 เหตุการณ์เกี่ยวกับการสะท้อนผลในวงจรแรก เช่น ทำอย่างไรและเป็นอย่างไรเกี่ยวกับการสะท้อนผลถึงการเปลี่ยนแปลง ทั้งที่สำเร็จและยังไม่สำเร็จ ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ตลอดจนการเรียนรู้และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ และอื่น ๆ ในกรณีที่เป็นการเปลี่ยนแปลงนั้น ควรวิพากษ์ด้วยว่า มีปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง (Support of Change) อะไรบ้าง อย่างไร ขณะเดียวกันก็ควรกล่าวถึงปัจจัยต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistant of Change) ที่เกิดขึ้นด้วยว่ามีอะไรบ้าง อย่างไร และได้ใช้เทคนิควิธีการอะไรในการเอาชนะ (Overcome) สิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น ซึ่งบทวิพากษ์นี้จะเชื่อมโยงไปถึงการระบุนการเรียนรู้และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นได้ด้วย (เพื่อให้ได้แนวคิดเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ควรศึกษาเรื่อง “การเปลี่ยนแปลง” ที่กล่าวถึงในการประเมินเชิงระบบและรวมพลังเพิ่มเติม)

1.6 เหตุการณ์เกี่ยวกับการวางแผนใหม่ในวงจรที่สอง เช่น ทำอย่างไรและเป็นอย่างไรเกี่ยวกับการนำข้อมูลจากผลการสังเกตและการสะท้อนผลในวงจรแรกมาประกอบการพิจารณา ทำให้ได้แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ใหม่ ที่ประกอบด้วยโครงการและกิจกรรมอะไรบ้าง มีอะไรที่ทำต่อเนื่อง อะไรที่ตัดออกไป และอะไรที่เพิ่มเติมเข้ามา

1.7 เหตุการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติใหม่ในวงจรที่สอง เช่น ทำอย่างไรและเป็นอย่างไรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่กำหนดได้ใหม่ ทั้งที่ทำต่อเนื่องและที่เพิ่มเติมใหม่เข้ามา มีการแบ่งงานกันอย่างไร ทำกันอย่างไร ใช้ทรัพยากรอะไรกันบ้าง เป็นต้น

1.8 เหตุการณ์เกี่ยวกับการสังเกตในวงจรที่สอง เช่น ทำอย่างไรและเป็นอย่างไรเกี่ยวกับการสังเกตผลที่เกิดขึ้นจริง (Actual Effects) ทั้งคาดหวังและไม่ได้

คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ จากผลการปฏิบัติงานในวงจรที่สอง เพื่อให้ได้คำตอบเกี่ยวกับผลการเปลี่ยนแปลง (Change) การเรียนรู้จากการกระทำ (Action Learning) ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม และหน่วยงาน และความรู้ใหม่ (New Knowledge) จากการใช้ตัวสอดแทรก (ทั้งตัวสอดแทรกหลักและตัวสอดแทรกเสริม) หรือจากปรากฏการณ์ในการทำงาน

1.9 เหตุการณ์เกี่ยวกับการสะท้อนผลในวงจรที่สอง เช่น ทำอย่างไรและเป็นอย่างไรเกี่ยวกับการวิพากษ์ถึงสิ่งที่ทำสำเร็จ สิ่งที่ยังทำไม่สำเร็จ สิ่งที่เป็นปัจจัยผลักดัน สิ่งที่เป็นปัจจัยต่อต้าน การเอาชนะปัจจัยต่อต้าน ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนการเรียนรู้ และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติและอื่น ๆ

2. สรุปผลเป็นผลจากการนำเสนอเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะการเล่าเรื่อง (Story Telling) ที่กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ และความรู้ใหม่ แทรกไว้เป็นระยะ ๆ แล้วนำมาเสนอเป็นสรุปผลใน 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

2.1 การเปลี่ยนแปลง (Change) จากการปฏิบัติจริง ทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ในกรณีแสดงข้อมูลประกอบเป็นคำสถิติ เช่น คำเฉลี่ย (และ คำส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) คำมัธยฐาน หรือคำฐานนิยม ก็มุ่งการแปลความในเชิงบรรยาย (Description) ไม่มุ่งการชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Not for Identifying Statistically Significant Relationships) (Mills. 2007 : 230-237) ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีความแตกต่างจากการวิจัยและพัฒนา ไม่เน้นหลักการวิจัยเชิงทดลองในลักษณะ If X...Then Y ดังที่กล่าวมาแล้ว และจะกล่าวอีกครั้งในเรื่องการวิจัยและพัฒนา

2.2 การเรียนรู้ (Learn) ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม และระดับหน่วยงาน ในลักษณะที่เป็นการเรียนรู้จากการกระทำ (Action Learning) จากการร่วมกันแก้ปัญหา นั่น ๆ ว่ามีอะไรบ้าง และอย่างไร เน้น “การเรียนรู้เพื่อที่รู้” อันจะนำไปสู่ “การคิด” วิธีการแก้ปัญหาที่ดียิ่งขึ้น

การเรียนรู้ มีความหมายลึกซึ้งมากกว่าการสอน หรือการบอกเล่าให้เข้าใจและจำได้เท่านั้น ไม่ใช่เรื่องของการทำตามแบบ ไม่ได้มีความหมายแต่การเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ เท่านั้น แต่ความหมายคลุมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมอันเป็นผลจากการสังเกตพิจารณา ไตร่ตรอง แก้ปัญหาที่บังเอิญ การเรียนรู้เป็นการปรับตัวให้เข้ากับ

สิ่งแวดล้อม การเรียนรู้เป็นความจริงองกาม เน้นว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นการเรียนรู้ต้องเนื่องมาจากประสบการณ์ หรือการฝึกหัด และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นควรจะต้องมีความคงทนถาวรเหมาะสมแก่เหตุเมื่อพฤติกรรมดั้งเดิมเปลี่ยนไปสู่พฤติกรรมที่มุ่งหวัง ก็แสดงว่าเกิดการเรียนรู้แล้ว

ธรรมชาติของการเรียนรู้ของมนุษย์มีดังนี้ เช่น 1) การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมก่อนข้างถาวร 2) การเรียนรู้ย่อมมีการแก้ไข ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง โดยการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ จะต้องเนื่องมาจากประสบการณ์ 3) การเปลี่ยนแปลงชั่วคราวชั่วคราวไม่นับว่าเป็นการเรียนรู้ 4) การเรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรม 5) การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นตลอดเวลาที่บุคคลมีชีวิตอยู่ โดยอาศัยประสบการณ์ในชีวิต 6) การเรียนรู้ไม่ใช่วุฒิภาวะแต่อาศัยวุฒิภาวะ วุฒิภาวะคือระดับความเจริญเติบโตสูงสุดของพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาของบุคคลในแต่ละช่วงวัยที่เป็นไปตามธรรมชาติ แต่การเรียนรู้ไม่ใช่วุฒิภาวะแต่ต้องอาศัยวุฒิภาวะประกอบกัน 7) การเรียนรู้เกิดได้ง่ายถ้าสิ่งที่เรียนเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน 8) การเรียนรู้ของแต่ละคนแตกต่างกัน 9) การเรียนรู้ย่อมเป็นผลให้เกิดการสร้างแบบแผนของพฤติกรรมใหม่ 10) การเรียนรู้อาจจะเกิดขึ้น โดยการตั้งใจหรือเกิดโดยบังเอิญก็ได้

การเรียนรู้จากการกระทำ (Action Learning) มีพัฒนาการจากในช่วงแรกของศตวรรษที่ 20 John Dewey นักการศึกษาชาวอเมริกันซึ่งเป็นผู้คิดค้นวิธีสอนแบบแก้ปัญหา และเป็นผู้เสนอแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้เกิดจากการปฏิบัติหรือได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง (Learning by Doing) จากแนวคิดนี้ ได้นำไปสู่ทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม (Constructivist Learning Theory) ซึ่งมีแนวคิดที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด ซึ่งในกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า วิธีการแสวงหาความรู้และคำตอบในสิ่งต่าง ๆ ด้วยหลักการที่ว่า “ใช้ได้หรือไม่” ถ้าใช้ได้ ก็คือ “ทำได้” หมายความว่า “เป็นความจริง” เป็นความคิดที่แสวงหาวิธีการกระทำ นำมาใช้ให้เกิดผลตามที่กำหนดไว้ (Workability) เป็นประโยชน์เมื่อนำมาปฏิบัติได้จริง ประยุกต์ได้จริง (Adaptability) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนได้สร้างความรู้ที่เป็นของตนเองขึ้นมา จากความรู้ที่มีอยู่เดิมหรือจากความรู้ที่รับเข้ามาใหม่ ที่เกิดจากความเข้าใจของตนเอง และมีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น (Active Learning) รูปแบบการเรียนรู้ ที่เกิดจากแนวคิดนี้มีอยู่หลายรูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) การเรียนรู้แบบช่วยเหลือกัน (Collaborative Learning) การเรียนรู้

โดยการค้นคว้าอย่างอิสระ (Independent investigation method) รวมทั้งการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) ซึ่งจาก ที่กล่าวมา เห็นได้ว่า การเรียนรู้จากการกระทำในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดูเหมือนจะครอบคลุมในทุกรูปแบบของการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้นนี้ เพราะเป็นการเรียนรู้ที่มีทั้งจากการร่วมมือ จากการช่วยเหลือกัน จากการค้นคว้าอย่างเป็นอิสระ และจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน (โดยเฉพาะการเรียนรู้จากการใช้ปัญหาเป็นฐาน เพราะการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีจุดมุ่งหมายเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น)

2.3 ความรู้ใหม่ (New Knowledge) จากผลการใช้ตัวสอดแทรก ทั้งตัวสอดแทรกหลักคือแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่ร่วมกันจัดทำขึ้น และตัวสอดแทรกเสริม ส่วนมากจะเป็น “หลักการ” เช่น หลักการบูรณาการ หลักการพัฒนองค์กรรวม หลักการเสริมพลัง เป็นต้น ความรู้ใหม่ในที่นี้ก็คือ ความรู้เกี่ยวกับการใช้แผนปฏิบัติการและหลักการที่นำมาใช้ในการวิจัย ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับความรู้เชิงทฤษฎีที่ศึกษาไว้ในบทที่ 2 เหมือนกันหรือต่างกันหรือไม่ อย่างไร

การนำเสนอความรู้ใหม่อาจคำนึงถึงลักษณะของความรู้ที่มีผู้แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 1) ความรู้เชิงทฤษฎี (Know-What) เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง รู้อะไร เป็นอะไร จะพบในผู้ที่สำเร็จการศึกษามาใหม่ ๆ ที่มีความรู้โดยเฉพาะความรู้ที่จำมาได้จากความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ซึ่งได้จากการได้เรียนมา 2) ความรู้เชิงทฤษฎีและเชิงบริบท (Know-How) เป็นความรู้เชื่อมโยงกับโลกของความเป็นจริง ภายใต้อสภาพความเป็นจริงที่ซับซ้อน สามารถนำเอาความรู้ชัดแจ้งที่ได้มาประยุกต์ใช้ตามบริบทของตนเองได้ มักพบในคนที่ทำงานไปหลายๆ ปี จนเกิดความรู้ฝังลึกที่เป็นทักษะหรือประสบการณ์มากขึ้น 3) ความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผล (Know-Why) เป็นความรู้เชิงเหตุผล ระหว่างเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ผลของประสบการณ์แก้ปัญหาที่ซับซ้อน และนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เป็นผู้ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วเกิดความรู้ฝังลึก สามารถถอดความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นหรือถ่ายทอดให้ผู้อื่น ได้พร้อมทั้งรับเอาความรู้จากผู้อื่น ไปปรับใช้ในบริบทของตนเองได้ 4) ความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ (Care-Why) เป็นความรู้ในลักษณะของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ซับซ้อนมาจากภายใน ตนเองจะเป็นผู้ที่สามารถสกัด ประมวล วิเคราะห์ความรู้ที่ตนเองมีอยู่ กับความรู้ที่ตนเองได้รับมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาได้ เช่น สร้างตัวแบบหรือทฤษฎีใหม่หรือนวัตกรรมขึ้นมาใช้ในการทำงานได้

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้รูปแบบกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ซึ่งหมายถึงการวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลที่มีส่วนได้เสียเข้ามาดำเนินการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นการวิจัย (ไพศาล วรคำ, 2556 : 22) ในระดับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบร่วมมือหรือแบบอิสระ (Emancipator Action Research) ที่มีแนวคิดที่สำคัญคือ ผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการวิจัยกับผู้ร่วมวิจัยในลักษณะเป็นความร่วมมือ (Collaboration) ที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีสถานะที่เท่าเทียมกัน (Equally) ในการร่วมกันคิดวางแผน ปฏิบัติ สังเกตผล และสะท้อนผล ตามหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ของ Kemmis และ McTaggart

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. ความหมายของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กันและร่วมกันหาแนวทางหรือวิธีการที่จะนำความรู้มาพัฒนางาน หน่วยงานตนเองให้ดียิ่งขึ้น สอนง เครือมาก (2537 : 12-24) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ไว้ว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมในลักษณะที่เป็นการเน้นให้ผู้ประชุมมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะทางวิชาการ ด้านการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน รู้จักแก้ปัญหาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น (วิจิตร อาวะกุล, 2540 : 94) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ต้องการให้ผู้เข้าอบรมเกิดประสบการณ์ และเน้นหนักไปในการนำเองไปใช้ปฏิบัติ มากกว่าการพูดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย ต้องการเน้นหรือมีชั่วโมงทางการปฏิบัติมากกว่าการบรรยายทั่วไป (พนัส หันนาคินทร์, 2542 : 13) เพื่อแก้ปัญหาทางด้านปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหา นั้นร่วมกัน (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545 : 88) ต้องมีการวางแผน มีการจัดกิจกรรม และมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีความรู้ความเข้าใจความชำนาญเกี่ยวกับงานในหน้าที่ หรือใน เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ภายในระยะที่กำหนดและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ในทางที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ครูเป็น บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะพึงประสงค์ตามหลักสูตร ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและ

กิจกรรมเสริมหลักสูตรจะต้องจัดให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม
ครูจึงจำเป็นต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อที่จะได้นำความรู้มาใช้ในการ
พัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิติมา ปรีดีดิถ (2532 : 425) ได้เสนอหลักการในการจัดประชุมไว้ดังนี้

1. มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และเป็นที่ยอมรับในหมู่สมาชิก
2. ควรวางแผนการประชุมไว้อย่างดี
3. ควรสร้างเจตคติที่ดีในเรื่องคุณค่าของการประชุม
4. เรื่องที่ประชุมมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับงาน
5. ควรเลือกสรรวิทยากรที่ดี
6. ควรมีผู้นำที่ดี ตลอดเวลา
7. ผู้เข้าประชุมทราบ โครงการประชุมล่วงหน้า
8. ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมได้ร่วมมืออย่างกว้างขวาง
9. ควรมีการกำหนดและทำการอภิปรายที่ถูกต้อง
10. ควรปรับใช้การประชุมกับงานประจำวัน
11. ไม่ควรใช้การประชุมกับงานประจำวัน

วิธีดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะปฏิบัติเพื่อเป็นพื้นฐาน
2. แบ่งกลุ่มปฏิบัติ
3. รายงานผลของกลุ่มต่อที่ประชุม
4. สรุปผลการรายงานและพิมพ์เผยแพร่

ข้อดีของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้เข้าประชุมได้มีโอกาสปฏิบัติจริงตามที่สนใจ
2. บรรยากาศเป็นกันเองไม่น่าเบื่อ
3. เป็นการพัฒนาความรู้และประสบการณ์

ข้อจำกัดของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. เหมาะสำหรับการประชุมกลุ่มเล็ก ๆ
2. ถ้ามีกลุ่มย่อยมากจะทำให้เสียเวลามาก

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
ครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติ และทักษะในการทำงาน โดยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระดมความคิดเห็น การอภิปราย และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติทุกขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ฐิระ ปวาลพฤษ์ (2538 : 148) ได้ศึกษาจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ฝ่ายที่รับผิดชอบร่วมกันหาหรือหาแนวทางในการแก้ปัญหา ข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน หรือหาวิธีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละหน่วยงานย่อยในองค์กร ให้รู้งานของหน่วยงานอื่นขององค์กร ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

3. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์แก่สมาชิกใหม่ กล่าวคือ สมาชิกจะเรียนรู้วิธีการทำงานจากคนเก่าที่มีความรู้ และประสบการณ์แก่สมาชิกใหม่ที่มีส่วนร่วมในการอบรม

สมคิด บางโม (2540 : 25) สรุปวัตถุประสงค์การฝึกอบรมมี 3 ประการ คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อำนาจ เดชชัยศรี (2542 : 12-18) ได้ศึกษาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักแก้ปัญหาได้จริง มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเนื้อหา เจตคติ ทักษะ แต่โดยวัตถุประสงค์ทั่วไปในการฝึกอบรมส่วนใหญ่ก็เน้นการสนับสนุนด้านความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ ที่ต้องการเพื่อเสริมทักษะ ส่วนการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ เป็นพฤติกรรมภายในที่เป็นผลพลอยได้ เพราะเป็นเรื่องที่ฝึกอบรมได้ยากกว่าการฝึกอบรมด้านความรู้และทักษะ

สมิต สัจฉกร (2543 : 23-24) ได้สรุปถึงจุดประสงค์การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. เพื่อทำความเข้าใจปัญหา
2. เพื่อสำรวจปัญหา
3. เพื่อพยายามหาข้อแก้ไขปัญหา
4. เพื่อศึกษาปัญหาด้วยการสอบถาม

5. เพื่อพิจารณาด้วยการสอบถาม

6. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคล

7. เพื่อส่งเสริมการศึกษา รวมถึงการแก้ปัญหา และค้นคว้าวิธีการต่างๆ

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิธีการอบรมซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรได้เป็นอย่างดีอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 43) ได้เสนอขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ดังนี้

ขั้นตอนการประชุม

ขั้นที่ 1 การเตรียมการฝึกอบรม

1. วางแผนการฝึกอบรม

1.1 กำหนดจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม

1.2 เตรียมสถานที่ฝึกอบรม

1.3 กำหนดวิธีการฝึกอบรม

1.4 กำหนดวิทยากร

1.5 กำหนดวิธีการดำเนินการหรือตารางปฏิบัติการ

2. จัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

2.1 จัดทรัพยากรที่เอื้อต่อความมุ่งหมายของการฝึกอบรม

2.2 จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

2.3 จัดสถานที่ที่ปลอดภัยและบรรยากาศร่มรื่น

3. การเตรียมเอกสาร

3.1 เตรียมเอกสารและข้อมูลต่างๆ ให้พร้อม

3.2 จัดตารางการประชุม

3.3 จัดกิจกรรมที่จะกระทำในระหว่างการฝึกอบรม

4. การเตรียมบุคลากร

4.1 เชิญวิทยากร

4.2 แจ้งคณะครูผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทราบล่วงหน้า

4.3 บอกความมุ่งหมายในการฝึกอบรมให้ชัดเจน

ขั้นที่ 2 จัดการฝึกอบรม

1. จัดแบ่งกลุ่ม
2. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
 - 2.1 ให้พิจารณาไปด้วยเหตุด้วยผล
 - 2.2 ให้สมาชิกได้ปฏิบัติทุกคน
 - 2.3 อย่าให้คนใดคนหนึ่งทำอย่างใดอย่างหนึ่งมากเกินไป
 - 2.4 ควบคุมดูแลให้เป็นไปตามลำดับ

ขั้นที่ 3 การประเมินผล

1. ทดสอบความรู้ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
 2. ประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
 3. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
- กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นหัวข้อใหญ่ๆ ได้ดังนี้

1. เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงาน

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 159) ได้เสนอขั้นตอนในการฝึกอบรมไว้ 5

ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ความต้องการ (Need Analysis)

1.1 รวบรวมทักษะที่เป็นงานเฉพาะที่จำเป็นต้องปรับปรุงในการปฏิบัติงานและการผลิต

1.2 วิเคราะห์ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้แน่ใจว่า แผนการอบรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมทางด้านการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะคิดและแรงจูงใจส่วนตัว

1.3 ใช้งานวิจัยพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน และการวางแผนในแนวทางการปฏิบัติงาน

2. ขั้นออกแบบเนื้อหา (Instructional Design)

2.1 รวบรวมจุดประสงค์ วิธีการสอน สื่อ คำอธิบาย ลักษณะ และจัด

เรียงลำดับเนื้อหา การยกตัวอย่าง การทำแบบฝึกหัดและกิจกรรม จัดเป็นหลักสูตรเพื่อช่วยการเรียนรู้และจัดแผนการสำหรับพัฒนาความรู้

2.2 จัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมสำหรับการอบรม เช่น คู่มือการฝึกอบรม เอกสารประกอบการอบรม เป็นต้น

3. ชี้แจงเนื้อหาจริงต่อผู้เข้าฝึกอบรม เพื่อให้แน่ใจว่าแผนงานมีความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

4. ขั้นปฏิบัติ (Implementation) ดำเนินการอบรมและฝึกปฏิบัติที่มุ่งนำเสนอความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ โดยยึดความสำคัญของแผนงานทั้งหมด และแก้ไขข้อบกพร่องให้เรียบร้อย

5. ขั้นประเมินและติดตามผล (Evaluation and Follow-up) โดยทำการประเมินความสำเร็จของแผนงาน ดังนี้

5.1 ปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม (Reaction) โดยการจดบันทึกพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5.2 การเรียนรู้ (Learning) โดยการใช้เครื่องมือวัดก่อนและหลังการฝึกอบรม

5.3 พฤติกรรม (Behavior) โดยการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน ทักษะและการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

5.4 ผลลัพธ์ (Result) โดยพิจารณาผลของการปฏิบัติงาน ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จหรือล้มเหลวของแผนงาน

สรุปขั้นตอนการฝึกอบรม มีขั้นตอนหลักในการดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ความต้องการของผู้เข้าอบรม เพื่อที่จะได้จัดทำแผนการอบรมให้ตรงจุดประสงค์ ความต้องการและมีความเหมาะสมกับผู้เข้าอบรมในหลายๆ ด้าน
2. ขั้นออกแบบเนื้อหา เป็นขั้นตอนที่รวบรวมเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมโดยมีความเหมาะสมและจำนวนเพียงพอ
3. ขั้นปฏิบัติงานโดยให้มีการดำเนินการตามกรอบและแผนงานที่กำหนดไว้
4. ขั้นประเมินและติดตามผล ได้แก่การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมมีการบันทึก พฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้เข้าอบรมเพื่อนำไปสรุปผลการประเมินผลและวางแผนต่อไป

4. ประโยชน์ของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

สมคิด บางโม (2540 : 16) สรุปถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร

1.1 สามารถขยายความรับผิดชอบมากขึ้น สูงขึ้น มีความรู้ด้านการงาน หรือด้านการดูแลปกครอง บริหารงานดีขึ้น

1.2 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ กับงานของตน เพิ่มการประสานงาน ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจ และกำลังใจในการทำงาน สูงขึ้น

1.3 ลดความตึงเครียดในการทำงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

1.4 สร้างนิสัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คู่ขนานกับการทำงานที่มีระเบียบมีระบบขั้นตอนแบบแผน

1.5 เพิ่มความมั่นใจในการทำงาน มีการปรับปรุงการทำงาน คำนึงถึง ศักดิ์ศรีและการเคารพตนเอง ซึ่งส่งผลให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีบุคลิกภาพเป็นที่ยอมรับ

2. ประโยชน์ต่อหน่วยงาน ช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงานทั้งในด้าน ปริมาณและคุณภาพ อันเป็นผลเนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนให้มีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญและเจตคติที่ดี

2.1 หน่วยงานสร้างผลงานและการบริการได้มากขึ้นและดีขึ้น เพราะ บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้อย่างรวดเร็วตลอดจนมีขวัญและกำลังใจ ที่ดี

2.2 ส่งเสริมความมั่นคงและยืดหยุ่นให้กับหน่วยงาน รวมถึงให้มีการ เตรียมพร้อมหากมีการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน เช่น นโยบายของหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือแม้กระทั่งการสื่อสารหรือเทคโนโลยี ต่างๆ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆ ดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบทำให้หน่วยงานเกิดการ ชะงักงันเนื่องจากหน่วยงานสามารถปรับเปลี่ยน เพิ่ม หรือลดกำลังคนให้ทันกับเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงได้ โดยไม่เกิดผลเสียหาย หรือหากเกิดการเสียหายก็จะไม่มากนัก สามารถแก้ไขได้ไม่ยาก

2.3 ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงาน งานไม่ติดขัดและอุบัติเหตุในการทำงานลดลง

2.4 ช่วยลดภาระของผู้บริหารในการควบคุมงาน เนื่องจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานและควบคุมตัวเองได้ ทำให้ผู้บริหารไม่ต้องดูแลอย่างใกล้ชิด เป็นการประหยัดเวลาและพลังสมองสามารถคิดอ่านพัฒนาหน่วยงานได้มากขึ้น

2.5 ช่วยลดภาระของผู้บริหารในการควบคุมงาน เนื่องจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานและควบคุมตัวเองได้ ทำให้ผู้บริหารไม่ต้องดูแลอย่างใกล้ชิดเป็นการประหยัดเวลาและพลังสมองสามารถคิดอ่านพัฒนาหน่วยงานได้มากขึ้น

2.6 ช่วยให้หน่วยงานมีชื่อเสียงและมีภาพพจน์ที่ดี เป็นที่ต้องการของผู้คนที่เข้ามาทำงาน หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

2.7 ลดการขาด ลางาน เพราะบุคลากรบางคนจะเกิดความอึดอัดใจทำงานได้ไม่ดี กลัวถูกตำหนิว่ากล่าวจากหัวหน้า เนื่องจากไม่ได้รับการแนะนำให้ความรู้ในการที่จะทำงานนั้น ๆ จึงไม่อยากไปทำงาน ถ้ามีโอกาสขาดงาน ลางานได้ก็จะทำ

2.8 ลดการลาออกของบุคลากร องค์กรใดที่จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมักเป็นองค์กรที่ได้จัดการบริหารบุคคลอย่างมีระบบและระเบียบ

บรรยงค์ โดจินดา (2543 : 194) กล่าวว่า การฝึกอบรมนั้นมีประโยชน์ ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมงานที่มอบหมาย การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนา และปรับปรุงงานให้ เป็นไปตามความต้องการของบุคคล และนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิค และหลักการเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การตั้งใจ ความเข้าใจ การได้ความรู้ และการเก็บความรู้ นั้นไว้ แล้วนำมาปฏิบัติการทำงานได้การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการอบรมรู้ จุดมุ่งหมายของการอบรม การอบรมจะมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้อง ฝึกงาน การอบรม โดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น โดย ส่วนใหญ่การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับงานปัจจุบัน และเป็นทางการใช้กับระดับ พนักงาน สำหรับการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคตเป็นรูปแบบที่ไม่เป็น ทางการมากนักใช้กับนักบริหารก็ได้

สมิต สัจฉกร (2543 : 16-18) ได้สรุปถึงประโยชน์การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. ช่วยให้การงานทางความคิดร่วมกัน

2. ช่วยให้เกิดความรับผิดชอบผูกพันระหว่างผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และแบ่งเบาภาระรับผิดชอบได้ดี
3. ช่วยให้มีมารอบคอบในการตัดสินใจ
4. ช่วยในการรวบรวมข้อมูล และความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง มีความกว้างขวางครอบคลุม
5. ช่วยในการกระจายข่าวสารเรื่องราวต่าง ๆ ถ่ายทอดไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างรวดเร็ว
6. ช่วยในการประสานงาน ประสานความคิดเห็นและความเข้าใจ
7. ช่วยในการหยั่งความคิดใหม่ ๆ ในวิธีการต่าง ๆ และมีโอกาสรับฟังความคิดเห็นของบุคคลหลาย ๆ คน
8. ช่วยไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการตัดสินใจรวดเร็วโดยลำพังคนเดียว จนเกิดความผิดพลาดได้ง่าย เพราะการประชุมจะช่วยในการตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลต่างๆ อย่างรอบคอบ
9. ช่วยให้เกิดความรู้สึกันว่า แต่ละคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน
10. ช่วยให้ผู้สามารถติดตามความคืบหน้าของงานและชำระสะสางกิจกรรม
11. ช่วยให้ผู้สามารถมีมุมมองในปัญหาต่างๆ ได้อย่างกว้างขวางแทนการคิดคนเดียว

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นประโยชน์ทั้งในส่วนตัว และส่วนรวม เพราะเป็นการพัฒนาตนเองในด้านงานในหน้าที่และกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดทักษะ มีความรู้ ความชำนาญและบรรลุเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคการพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจะได้ทั้งความรู้และทฤษฎีและการลงมือปฏิบัติหรือร่วมกันหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนางานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การนิเทศภายใน

1. ความหมายการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน มีความสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร โรงเรียนร่วมกับคณะครูในโรงเรียนในการดำเนินงาน ที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้บรรลุตามภารกิจหลักของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538 : 7) ได้สรุปความหมายว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการช่วยเหลือปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาดน เพื่อพัฒนางาน โดยการเรียนรู้ได้จากการลงมือปฏิบัติงานในภาวะปกติของตนเอง ประเมินตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาให้ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้นและมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (สิทธิชัย เวศสุวรรณ. 2541 : 9) การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่เป็นงานระหว่างบุคลากรที่การศึกษาภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้นและตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กรมวิชาการ. 2542 : 16) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศภายในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครูผู้ชำนาญการ ครูผู้ร่วมนิเทศ ดำเนินการ โดยใช้ภาวะผู้นำทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงานและการใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวม ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา (ชาลี มณีศรี. 2542 : 201) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะแก้ไขปรับปรุง พัฒนาการ ทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน (กมล ภูประเสริฐ. 2544 : 59) ให้ความหมายว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่น่าจะให้ผลรวดเร็วกว่า โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในเรื่องหนึ่งอาจเป็นผู้รับการนิเทศในเรื่องหนึ่งก็ได้ ในทำนองเดียวกันผู้รับการนิเทศก็อาจกลับไปเป็นผู้นิเทศในเรื่องที่ตนเองมีความรู้ ความเข้าใจได้ จึงเป็นการรวมพลังกันเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าการให้แต่ละคนปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำงาน

จากความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนที่นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ความหมายที่ได้อาจคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันบ้างตามความเชื่อตามแนวคิดของแต่ละบุคคล ซึ่งเมื่อนำมาผนวกเข้าด้วยกัน พอสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการ พัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนร่วมมือกัน โดยใช้เทคนิควิธีการและกิจกรรมการนิเทศแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีการประสานสัมพันธ์

และเสริมสร้างขวัญกำลังใจโดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ คุณภาพของคน คุณภาพของงาน คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนและคุณภาพของนักเรียน

2. ความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกระดับ ทั้งนี้เพราะเมื่อเวลาเปลี่ยนไปสภาพแวดล้อมต่างๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติย่อมหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน ความจำเป็นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นภาระรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารหน่วยงานนั้น ๆ ผู้บริหารสามารถใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาหรือความต้องการนั้นได้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 262-263) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในไว้ว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนระบบการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาจึงต้องแปรเปลี่ยนไปตามระบบการศึกษา เช่น หลักสูตร การจัดและดำเนินการสอน ผู้บริหารและครูอาจารย์ในสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเป็นอยู่ สิ่งหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครูอาจารย์ในด้านวิชาการและช่วยให้งานวิชาการก้าวหน้ามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็คือ การนิเทศการศึกษา ปัจจุบันการนิเทศการศึกษาโดยศึกษานิเทศก์จากกรมนั้น ไม่สามารถจะทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจาก การขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา ตลอดจนสาขาวิชาในสถานศึกษานั้น ทำให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษาเพิ่มจำนวนขึ้นมากกว่าเดิมมากมาย การนิเทศการศึกษาจากภายนอกหรือจากศึกษานิเทศก์จึงไม่เพียงพอ เพราะการมีศึกษานิเทศก์น้อยกับความรู้ของศึกษานิเทศก์ไม่สามารถครอบคลุมไปทุกสาขาวิชา เมื่อเปรียบเทียบกับครูอาจารย์ของสถานศึกษาและจำนวนครูอาจารย์และนักเรียนนักศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายในสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในด้านต่าง ๆ ของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งวัฒนธรรมต่าง ๆ ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้น การนิเทศจึงมีความจำเป็นเนื่องจากสภาพการนิเทศของกรมที่รับผิดชอบการนิเทศมีจำนวนจำกัด ความรู้ของศึกษานิเทศก์ไม่สามารถครอบคลุมไปทุกสาขาวิชา เมื่อเปรียบเทียบกับครูอาจารย์ของสถานศึกษาและจำนวนครูอาจารย์และนักเรียนนักศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาใน

เรื่องนี้จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายในสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆ ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้น การนิเทศจึงมีความจำเป็นเนื่องจากสภาพการนิเทศของกรมที่รับผิดชอบการนิเทศมีจำนวนจำกัด สถานศึกษากระจายอยู่ตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ กรมไม่สามารถจัดทำได้ทั่วถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษามีดังนี้

1. ศีกษานิเทศที่มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึง และเจาะลึกถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

2. การศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีความหลากหลายในวิชาชีพความชำนาญ ความรู้เฉพาะกาลทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ การจัดศึกษานิเทศทำให้ครบตามสาขาและเพียงพอเป็นสิ่งที่ทำได้จำกัด

3. การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีบุคลากรจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขา เป็นการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้วย

4. การนิเทศภายในสถานศึกษาก็จะได้สร้างความใกล้ชิดความคุ้นเคยกัน และกัน และการทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน

5. การประสานในสถานศึกษาจะสะดวก เพราะความคุ้นเคยกันมีประชาสัมพันธงานได้ทั่วถึง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 52) ได้ชี้แจงความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา ทั้งสามกระบวนการนี้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีหน้าที่ในการนิเทศภายในโรงเรียน

2. ภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียน คือ บริหารงานที่รับผิดชอบหรืองานในหน้าที่ ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องดำเนินการนิเทศครูผู้สอน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนหรือพัฒนา

วิธีการสอนให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. โรงเรียนประกอบด้วยครูที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนจะต่างกัน การลดช่องว่างดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการดำเนินการให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน ทั้งนี้ นอกจากจะทำให้ช่องว่างดังกล่าวลดลงแล้ว ยังทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม โดยธรรมชาติจะมีปัญหาเกิดขึ้น หากเป็นหน่วยงานใหญ่ปัญหาจะซับซ้อนและแตกต่างกันไป ในโรงเรียนประกอบด้วยครู นักเรียนที่มีพื้นฐานต่างกัน การป้องกันและลดปัญหาต่างๆ ให้น้อยลง ทางหนึ่งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้แก่การนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารมักใช้ยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหา ชารี มณีศรี (2542 : 201-202) กล่าวถึงเหตุผลและความจำเป็นในการจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียน มีดังนี้

1. ปัญหาหลักมี 2 ประเด็น คือ การนิเทศไม่ทั่วถึงและการนิเทศไม่มีคุณภาพ ประการแรก อาศัยการนิเทศจากภายนอกเมื่อขยายโรงเรียนเพิ่ม ครูเพิ่ม การนิเทศภายนอกทำไม่ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน

2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูศิษย์ใช้ผู้สอนดี มีความรู้ ประพฤติดีเท่านั้น หากแต่ยังต้องบริหารเวลาเพื่อสังคม ชุมชน พัฒนาบุคลากรโรงเรียน ไม่หวังพึ่งไม่รอคอยพัฒนานิเทศกันเอง

3. การช่วยเหลือกันและกัน การนิเทศเพื่อให้พัฒนาตนเอง โดยการประสานการนิเทศภายนอกและภายใน นิเทศให้โรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า วิจัยร่วมกัน

4. ปรับปรุงงานวิชาการ ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีสภาพข้อจำกัดไม่เหมือนกัน การที่คนภายในรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอก จึงทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

5. การยอมรับ บุคคลที่จะเป็นผู้นำหรือหัวหน้าคนจะต้องให้ผู้อื่นยอมรับ แม้ในการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหมวด ควรคำนึงถึงคุณลักษณะด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมความประพฤติเป็นแบบอย่าง เป็นครูของครู การยอมรับนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายใน

6. ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญ เช่น ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนไป สื่ออุปกรณ์การสอน การประเมินและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 179) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า เป็นการนำเอาความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกสู่ภายในโรงเรียน ให้ครูเกิดการพัฒนาการทำงานของตน แต่การนิเทศจากภายนอกโรงเรียนไม่อาจตอบสนองความต้องการของโรงเรียนได้ จึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ระบบหรือวิธีการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งมีความจำเป็น ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียน
2. ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภายในโรงเรียน
3. โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศจะช่วยในการจำแนกคุณภาพครู และยังสามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้

4. การนิเทศสามารถกระตุ้นนำทางความคิดใหม่ๆ ตลอดจนนำการวิจัยมาใช้จะเป็นการช่วยเก็บข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ

5. โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องให้ครูทำต่อเนื่องกันไป เพราะไม่มีหลักการประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไป โดยไม่ต้องการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการมีเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ

6. เพื่อเป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาต่างๆ ไป ปรัชญาของโรงเรียนวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์

7. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจคณะครู และก่อให้เกิดความรู้สึกลดอคติในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนปฏิบัติอยู่

เมตต์ เมตต์การุณกิจ (2543 : 55-59) กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

การนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง เพราะในบางครั้งแม้ครูอาจารย์จะได้ใช้ความรู้ ความสามารถในกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้แล้วก็ตาม อาจจะมีบางอย่างขาดตกบกพร่องทำให้ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นถ้าหากจะมีบุคคลอื่นได้มีโอกาสชี้แนะ แนะนำ คอยช่วยเหลือแล้วก็ย่อมจะบังเกิดผลดีกว่าที่จะกระทำเพียงผู้เดียว ดังนั้น การนิเทศจึงเปรียบเสมือนกระจกเงาที่คอยส่องให้เห็นภาพการสอนของครู แต่มิใช่เป็นเพียงกระจก

เงาอย่างเดี่ยว ยังคงยั้งเเนะให้คำปรึกษาอีกด้วย คล้าย ๆ กับเป็นกระจกวิเศษ การนิเทศจึงมีความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ ดังนี้

1. เป็นการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน
2. เป็นการบริการแก่ครูที่มีความสามารถแตกต่างกัน
3. ทำให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์
4. เพื่อให้ครูพัฒนาการสอนและสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้
5. การนิเทศจะช่วยรักษามาตรฐานทางการศึกษาได้วิธีหนึ่ง
6. ช่วยให้ครูค้นคว้าหาและรู้วิธีการทำงานด้วยตนเอง
7. เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับครู โดยดูจากผลการเรียนการสอน

ด้วยความจำเป็นของการนิเทศภายในที่กล่าวมา สรุปได้ว่า เนื่องจากสังคมที่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และความจำกัดของบุคลากรทางการนิเทศการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน โรงเรียน โดยผู้บริหาร โรงเรียนรวมพลังร่วมมือของครูและบุคลากรทุกคน เพราะว่าการนิเทศภายใน โรงเรียนเป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างมีแผน ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน และเพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินการที่สำคัญในการพัฒนาครู พัฒนางานในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น และให้มีความมั่นใจที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการ ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้น

3. จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

ไวไลร์ตัน นูญสวัสตี (2538 : 7) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. เพื่อเป็นการช่วยเหลือในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง
2. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูรู้จักประเมิน โครงการ การปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของตนเอง
4. เพื่อช่วยเหลือครูในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเด็กให้ดีขึ้น
5. เพื่อช่วยครูในการปรับปรุงการสอนของตนเอง
6. เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจในอุปกรณ์การสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 7-8) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนใน ความรับผิดชอบของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อเป็นการช่วยเหลือให้ครูสามารถปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน ของตนเองให้ดีขึ้น
3. เพื่อพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
4. เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ ร่วม แก่ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งให้ขวัญกำลังใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุ วัตถุประสงค์

อนึ่ง ส่งแสง (2540 : 137) ให้ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียน ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน พัฒนาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้านการเรียนของ นักเรียน
2. เพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนให้เข้าใจในหลักสูตร และ โครงสร้างของ หลักสูตรในแต่ละระดับชั้น สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน
3. เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยการประชุม อบรม สัมมนาปฏิบัติการเพิ่มพูน ความรู้ทักษะอยู่เสมอ
4. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้มีส่วนร่วม ในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา
5. เพื่อช่วยแก้ไขปัญหากับการเรียนการสอน การปรับตัวของ ครูผู้สอนและนักเรียน เช่น การทำการศึกษาเป็นรายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา การจัด เน้นแนวในโรงเรียน การอบรมควบคุมความประพฤติและการจัดบรรยากาศทางการเรียน เป็นต้น

6. เพื่อแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของบุคคลในแต่ละฝ่ายให้รับผิดชอบร่วมกันและทำแทนกันได้ เช่น หัวหน้าหมวดวิชาทำหน้าที่นี้แทนอาจารย์ใหญ่หรือครูผู้ช่วยอาจารย์ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น

7. เพื่อแนะนำครู อาจารย์ใหญ่ และจัดประชุมนิเทศครู อาจารย์ ตั้งแต่การเริ่มเปิดเรียน เพื่อตกลงทำความเข้าใจทบทวนนโยบายการดำเนินงานหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาทั้งงานหลักและงานสนับสนุน

8. เพื่อช่วยในการประชาสัมพันธ์ความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

9. เพื่อให้การเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพของนักเรียน โดยเน้นกระบวนการให้มาก นอกเหนือจากการกวาดขันผู้เรียนแต่เพียงฝ่ายเดียว ทั้งเป็นการเน้นระบบของการบริหารและนิเทศภายในโรงเรียน

ซารี มณีสรี (2542 : 6) กล่าวถึงความมุ่งหมายที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติกรนิเทศภายในสถานศึกษา คือ

1. เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของเด็กที่กำลังสอนอยู่และพยายามให้ครูเห็นและเข้าใจอย่างชัดเจนว่า เด็กในวัยนี้มีลักษณะพฤติกรรมและความต้องการอย่างไรจะได้ดำเนินการสอนและจัด โปรแกรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สนองความต้องการของเด็กให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

3. เพื่อให้ครูได้ทราบถึงความแตกต่างของเด็กแต่ละคน ทราบจุดอ่อนในการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคนว่าคิดอย่างไร และช่วยให้สามารถวางแผนการสอนให้เหมาะสมเพื่อแก้จุดอ่อนเหล่านั้น การเรียนการสอนจะได้ผลเต็มเม็ดเต็มหน่วย

4. เพื่อให้ครูได้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งถึงจุดประสงค์ของการศึกษาโดยทั่วไปของโรงเรียน ตลอดจนปรัชญาของโรงเรียนและช่วยให้ครูดำเนินการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นมีความมุ่งหมายเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมครูหรือทีมงานได้ร่วมมือกันวางแผนการในการแก้ไขปัญหา และดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ให้คำแนะนำและพัฒนาบุคลิกภาพการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และช่วยเหลือครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการให้นักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถและพัฒนาด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม และประสิทธิภาพของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4. หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาคน พัฒนางานสร้างการประสานสัมพันธ์และสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญและจำเป็นในหลักการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล กำหนดแนวทางเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยหลักการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้องในการนิเทศควรนำไปปฏิบัติและทำการนิเทศเพื่อเป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 52) ได้กำหนดหลักการสำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ดังนี้

1. การนิเทศภายใน โรงเรียนจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศ
 2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน และจะต้องดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมการดำเนินการตามหลักประชาธิปไตย หลักความร่วมมือประสานงาน หลักการทางวิทยาศาสตร์ หลักการทางปรัชญา หลักการความคิดสร้างสรรค์ หลักการประเมินผล หลักการความเป็นระบบงาน หลักยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลักความยืดหยุ่นการบริหารการนิเทศภายใน
 3. การนิเทศภายใน โรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูของโรงเรียน และสอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู
 4. เป้าหมายสำคัญของการนิเทศ คือ การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจหลัก คือ การสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาของนักเรียนทุกด้านให้เต็มตามวัยและเต็มศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบกำกับในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- ซารี มณีศรี (2542 : 31-33) ได้กล่าวถึงหลักพื้นฐานของการนิเทศการศึกษาไว้
 อย่างน่าสนใจว่า

1. การนิเทศเป็นการกระตุ้น ประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ครูทั่วไป ซึ่งอาจกระทำโดยการจัดให้มีฝ่ายอบรมด้านวิชาชีพ เพื่อให้ครูทราบถึง

หลักและวิธีการสอนทั่วไป พัฒนาวิชาความรู้โดยใช้เทคนิควิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ ให้มีความเชื่อมั่นในการสอน ให้มีประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนพัฒนาเจตคติในการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์ดีและปรับปรุงแบบประมวลการเรียนการสอน โครงการสอนทั้งจัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร อันเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน จัดทำวัสดุอุปกรณ์การสอนชนิดต่างๆ ทั้งที่หาได้ในโรงเรียนและท้องถิ่น ให้เข้าใจเทคนิคในการประเมินผลและช่วยให้มีประสบการณ์ในการเตรียมเครื่องมือประเมินผลชนิดต่างๆ สรุปผลการวางแผนช่วยที่เรียนล้าหลัง

2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานประชาธิปไตย ถือว่าครูเป็นใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษา (ด้านวิชาการ) มากกว่าที่จะเป็นโดยตำแหน่ง การนิเทศยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ครูมีความสามารถเพื่อพัฒนาการเรียนของเด็กให้ดี เปิดโอกาสให้คิดและกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบาย การนิเทศช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างครู ครูใหญ่ และศึกษานิเทศก์ คือ การช่วยแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์ ซึ่งควรหลีกเลี่ยงการบังคับการปฏิบัติไม่ใช่อุดมคติ การประเมินค่า เช่นงวดตรวจตรา จัดมาตรฐานและพิธีรีตอง การนิเทศจึงสร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีทำงานแบบใหม่และอย่างคิดสร้างสรรค์หากเขามีความมั่นคงพอ การนิเทศต้องปล่อยให้ครูได้คิดสร้างสรรค์ตามสติปัญญาของแต่ละคน

4. การนิเทศการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องและถือว่าการนิเทศเกี่ยวข้องกับปัญหาการใช้หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ การใช้แหล่งทรัพยากร ในชุมชนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวางแผนพัฒนาหลักสูตร

5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการยอมรับนับถือบุคคลอื่น เห็นอกเห็นใจคนอื่น ตรงไปตรงมาและหาโอกาสช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรไมตรีกับคนอื่น

6. การนิเทศมุ่งส่งเสริม บำรุงขวัญและกำลังใจของครูให้สูงขึ้น ซึ่งช่วยให้การเรียนการสอนดีขึ้นตามไปด้วย การนิเทศไม่ขอร้องให้ครูทำในสิ่งที่แม้ตัวเองก็ไม่ปรารถนาจะทำ

7. การนิเทศมุ่งจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยเฉพาะในชนบทด้วย การศึกษาและการวางแผนเพื่อทราบความต้องการและปัญหาในชุมชน ช่วยเหลือเร่งเร้าครูให้สำรวจการใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ ร่วมมือกับผู้นำในชนบทในการวางแผน ปรับปรุงโรงเรียนและช่วยในการพัฒนาหลักสูตรให้เข้ากับสภาพสังคมชนบท

ปรับปรุงเทคนิควิธีการสอนให้เหมาะสมกับเด็กชนบท ทั้งส่งเสริมให้ครูจัดแสดงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสาธิตทางการเกษตร สัปดาห์ศิลปวัฒนธรรม การอยู่ค่ายพักแรมและการจัดทัศนศึกษา เป็นต้น

บริกส์ (Briggs. 1952 : 130-140) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

1. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นการส่งเสริมและสร้างสรรค์
2. การนิเทศการศึกษาต้องเป็นประชาธิปไตย
3. การนิเทศการศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับการรวบรวมแหล่งวิทยากรเข้าเป็นกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนรากฐานการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าที่จะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. การนิเทศการศึกษาต้องมีเป้าหมายสูงสุดในการหาทางช่วยเหลือให้เด็กได้บรรลุตามความมุ่งหมายของการศึกษา
6. การนิเทศการศึกษาต้องแสวงหาแนวทางที่จะส่งเสริมความเจริญงอกงามและพัฒนาการของครู โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับความถนัดของแต่ละบุคคล
7. การนิเทศการศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความรู้ที่พึงพอใจ อบอุ่นใจให้แก่ครูมีความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะครู
8. การนิเทศการศึกษาต้องเริ่มต้นจากสภาพปัจจุบันที่กำลังเผชิญอยู่
9. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าและความพยายามของครูให้สูงขึ้น
10. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการปรับปรุงส่งเสริมเจตคติและข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง
11. การนิเทศการศึกษาควรเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตอง
12. การนิเทศการศึกษาควรใช้เครื่องมือและกลวิธีง่าย ๆ
13. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล
14. การนิเทศการศึกษาควรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและสามารถประเมินผลได้

ได้

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในการพัฒนาครูให้เป็น “ครูมืออาชีพ” บนรากฐานของประชาธิปไตย โดย

ใช้เครื่องมือเทคนิคเป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศที่จะนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การนิเทศต้องนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีหลักประชาธิปไตย ตั้งจุดประสงค์ในการนิเทศและกระทำอย่างต่อเนื่อง มุ่งการช่วยเหลือครู เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและผู้บริหาร โรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในซึ่งกำหนดให้เป็นแนวทางและหลักการในการบริหารจัดการสถานศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

5. กระบวนการและขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษาเป็นการนิเทศงานการเรียนการสอน ซึ่งมีมาพร้อมกับการจัดการศึกษาอย่างมีระบบ การนิเทศในปัจจุบันใช้หลักประชาธิปไตยที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันคิดแก้ไขปรับปรุงสภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และสนับสนุนระบบการบริหารการศึกษาให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยังประโยชน์ให้เกิดต่อการเรียนรู้ของเด็กเป็นสำคัญ กระบวนการนิเทศการศึกษาประกอบด้วย 5. ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ โดยวิธีการสอบถามเก็บข้อมูล ทดสอบผู้เรียน สังเกตการณ์สอน นำผลไปวิเคราะห์ วิจัย รู้สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผนการนิเทศการศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การกำหนดเอกสารประกอบการนิเทศ

ขั้นที่ 3 สร้างสื่อ สร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการซึ่งสื่อ เครื่องมือ และวิธีการต้องมีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับได้อย่างแท้จริง ตามแผนการนิเทศการศึกษาที่วางไว้

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ ทำได้หลายรูปแบบ หลายวิธีการ ตามความเหมาะสม ซึ่งรูปแบบการนิเทศ เช่น นิเทศเป็นรายบุคคล นิเทศเป็นกลุ่ม ให้ครูช่วยนิเทศให้ผู้บริหารนิเทศ โดยใช้วิธีการแจกคู่มือ ประชุมครู จัดแจง สาธิต ประเมินผลการเรียน การเก็บข้อมูล เป็นต้น

ขั้นที่ 5 การประเมินผลและสรุปรายงาน ทำโดยการสอบถาม การเก็บข้อมูลการทดสอบนักเรียน การดูเอกสารหลักฐาน สรุปรายงานเชิงวิเคราะห์ หรือรายงานการวิจัยตามความเหมาะสม เผยแพร่เอกสารรายงาน และนำผลที่ได้ไปพัฒนางาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 25-27) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูตามกระบวนการไว้ดังนี้

1. การประเมินความต้องการ เป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำมาพิจารณาข้อมูลที่แสดงภาพปลายทาง หรือแสดงความสำเร็จของงาน การประเมินความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน
- 1.2 กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์การประเมิน
- 1.3 กำหนดแหล่งข้อมูล
- 1.4 กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.6 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.8 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ
- 1.8 พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศแสดงภาพปัจจุบันกับสภาพ

ความสำเร็จของงานหรือภาพปลายทาง โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่าความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อไปหรือไม่

1.9 เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

1.10 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่ต้องการจะพัฒนา และนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

1.11 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่ต้องการจะพัฒนา และนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

แฮร์ริส (Harris. 1985 : 13-15) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การประเมินกระบวนการนิเทศการศึกษา จะศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเพื่อเก็บข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจดำเนินการตามความต้องการ สำหรับการเปลี่ยนแปลงโดยวิธีการวิเคราะห์ สังเกต การเรียบเรียงทบทวน การจัดการแสดงออก

2. การจัดลำดับก่อนหลัง หมายถึง กระบวนการของการจัดในลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ เพื่อใช้ในการตัดสินใจดำเนินการตามความต้องการ สำหรับการเปลี่ยนแปลง โดยวิธีการวิเคราะห์ สังเกต การเรียบเรียงทบทวน การจัดการแสดงออก

3. การออกแบบ เป็นกระบวนการของการวางแผนหรือวางโครงการ ร่างระบบในการส่งผลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย การจัดองค์การ การวางแผน การเตรียมและการจัดระบบ

4. การกำหนดจัดแบ่งทรัพยากร เป็นกระบวนการของการกำหนดและมอบหมายแหล่งทรัพยากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ได้มากที่สุด

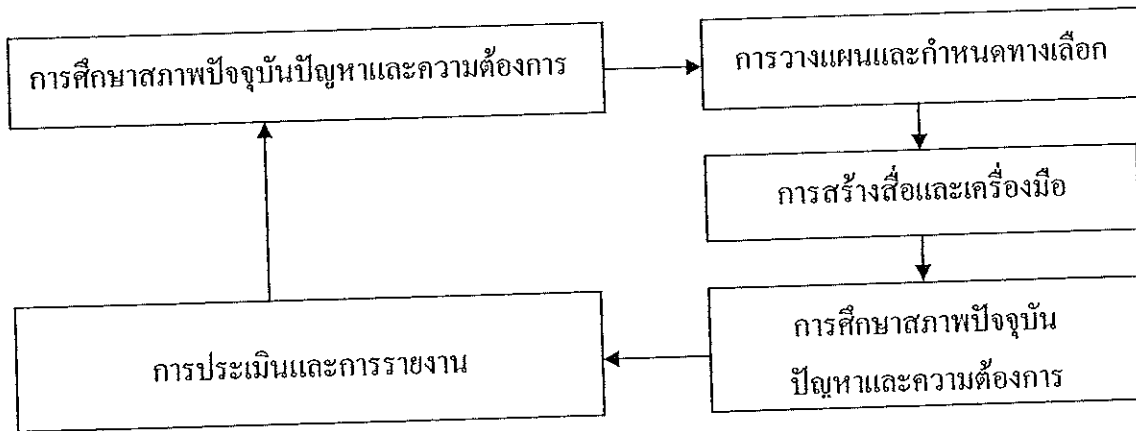
5. การประสานความร่วมมือ เป็นกระบวนการของการเชื่อมคน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง

6. การชี้แนะ เป็นกระบวนการของการส่งผลการปฏิบัติเพื่อให้เข้ากันได้กับเนื้อหาสำคัญและความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความสำเร็จ

ดังนั้น กระบวนการนิเทศภายในจึงเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานเป็นไปตามขั้นตอนการทำงานที่ไม่สับสน และเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงานนิเทศสู่ความสำเร็จได้อยู่ 4 ขั้นหลัก คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาความต้องการ การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน และการประเมินผลงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 24) กำหนดรูปแบบกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือ
4. การปฏิบัติการณ์นิเทศภายในโรงเรียน
5. การประเมินและการรายงานผล



ภาพประกอบที่ 6 ขั้นตอนการนิเทศภายใน

สมาคมผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา (2545 : 258-260) ได้สรุป
กระบวนการนิเทศการศึกษาที่นิยมนำมาใช้ คือ Ben M. Harris ที่เรียกว่า POLCA ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอะไร อย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวิธีดำเนินงาน การกำหนดงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากการจัดทำโครงการ
2. การจัดองค์กรการนิเทศ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างขององค์กรเพื่อการดำเนินงานนิเทศ การกำหนดเกณฑ์ในการทำงาน การจัดหาทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการนิเทศ การกำหนดภารกิจ บทบาทหน้าที่ ตลอดจนการประสานงาน
3. การนำการนิเทศสู่การปฏิบัติ (Leading) หมายถึง การดำเนินการวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกบุคลากร การกระตุ้นให้เกิดการทำงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การให้ขวัญกำลังใจ การให้คำแนะนำการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
4. การควบคุมการนิเทศ (Controlling) หมายถึง การติดตามควบคุมงานนิเทศ โดยการมอบหมายงาน การติดตามช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุง ให้งานนิเทศบรรลุ วัตถุประสงค์ ตลอดจนการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงาน
5. การประเมินผลการนิเทศ (Assessing) หมายถึง การตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานการนิเทศ โดยการวัดและประเมินผลงานนิเทศ

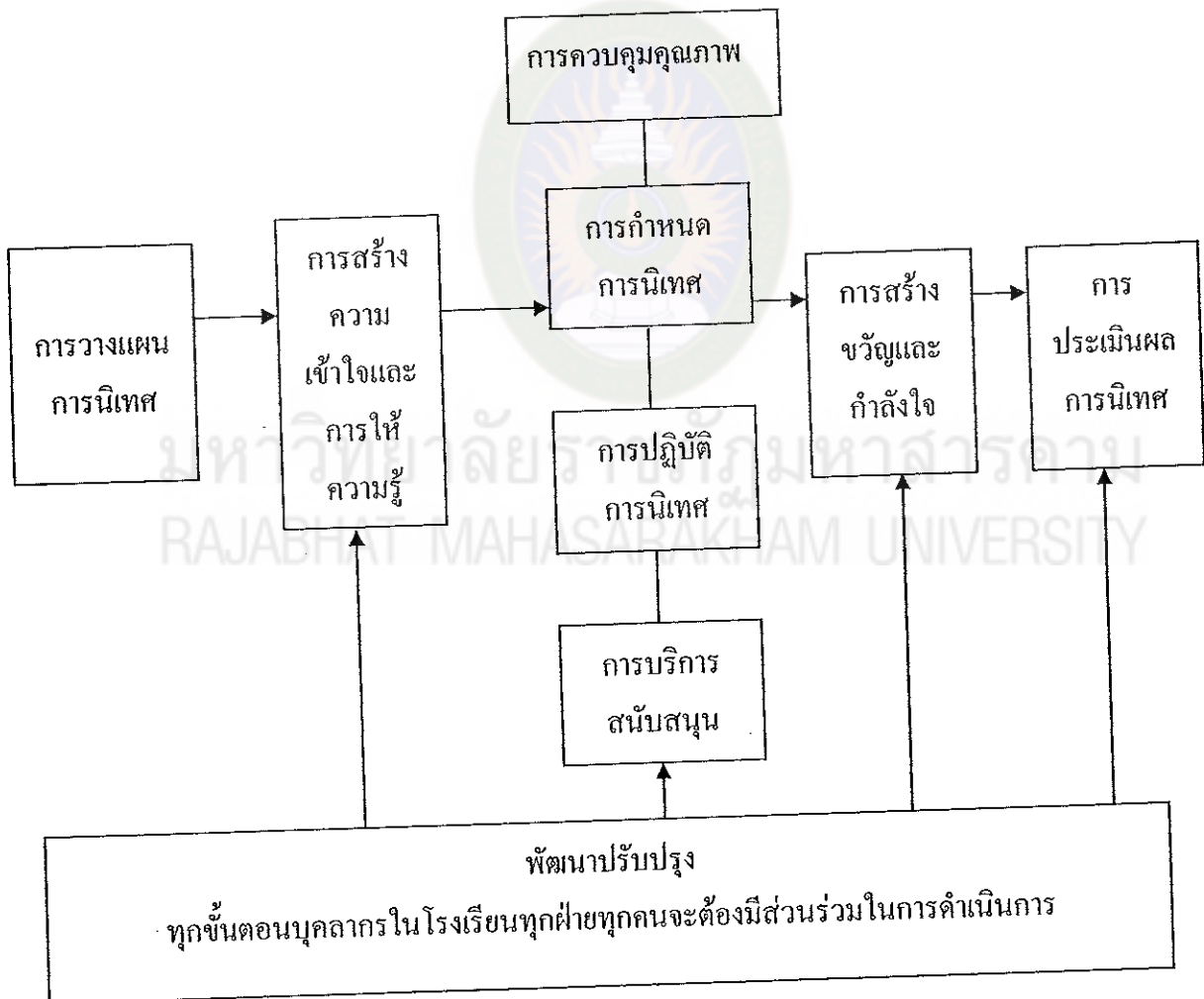
นอกจากกระบวนการนิเทศของ Ben M. Harris แล้วยังมีกระบวนการนิเทศอีกมากมาย แต่ที่เห็นว่าเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนซึ่ง

กระบวนการนี้ได้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทดลองใช้แล้ว โดยรองศาสตราจารย์ ดร.สังัด อุทรานันท์ เป็นกระบวนการซึ่งเรียกว่า PIDRE โดยกำหนดเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning)
2. การสร้างความเข้าใจและการให้ความรู้วางแผนการนิเทศ

(Information)

3. การปฏิบัติการนิเทศ (Doing)
4. การสร้างขวัญ กำลังใจ (Reinforcing)
5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating)



ภาพประกอบที่ 7 แผนภูมิกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่างๆ ของ
โรงเรียนในขณะนั้น

ปัญหา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่
คาดหวังหรือเป้าหมาย

ความต้องการ หมายถึง ความคาดหวังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ในขณะที่
ที่งานนั้นมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับที่ไม่เป็นปัญหา

สำหรับวิธีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพด้านต่างๆ เช่น ด้าน
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์ทุกชั้น ด้านอัตราการเข้าชั้นทุกชั้น ด้านภาวะ
สุขภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

2. สำรวจและประเมินความต้องการของครู

3. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ

4. วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ

กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและการดำเนินการตามความต้องการ

6. รูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียน

วัชรวิทย์ เถาเรียนดี (2545 : 137-150) เสนอแนวทางในการจัดการนิเทศภายในไว้

4 วิธี คือ

1. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นการนิเทศที่เน้น

กระบวนการปรับปรุงการสอนของครูอย่างเข้มข้นต้องวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการกระทำ
อย่างรอบคอบทุกขั้นตอน และทำให้ครบกระบวนการนิเทศ

2. การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional
Development) เป็นทางเลือกหนึ่งของการนิเทศสำหรับครูที่ไม่ประสงค์จะรับการนิเทศรูปแบบ
อื่น เป็นกระบวนการที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตกลงทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการ
สังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่
เกี่ยวกับปรับปรุงวิชาชีพ

3. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-Directed Development) เป็น
กระบวนการนิเทศที่ครูทำงานโดยอิสระ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพของตนเองด้วยการ

วางแผน เพื่อพัฒนาวิชาชีพการสอนของตน และดำเนินตามโครงการที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมาย วิธีการในการพัฒนาตนเอง แหล่งทรัพยากรที่ต้องการ วิธีการประเมินผล และความช่วยเหลือจากผู้บริหารที่ครูต้องการ

4. การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหาร (Administrative Monitoring) เป็นการนิเทศที่ผู้บริหารเข้าเยี่ยมเยียนชั้นเรียนในระยะเวลาสั้นๆ และอย่างไม่เป็นทางการเท่าใด แต่ต้องมีการวางแผนทั้งก่อนการเข้าเยี่ยมและการให้คำปรึกษาหลังเข้าเยี่ยมแล้ว

จะเห็นว่าวิธีการนิเทศภายใน 4 วิธีการ ที่นำเสนอ นั้นจะเป็นการนิเทศการเรียนการสอน แต่เราสามารถที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนของเราได้ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน เงื่อนไขของความสำเร็จการนิเทศภายในจะประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยบริบทที่เอื้อต่อการนิเทศ เช่น การจัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน การสอนด้วยสื่อและอุปกรณ์ต่างๆ ความพร้อมของสื่อวัสดุอุปกรณ์การสอน และการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจของบุคลากร การทำงานเป็นทีม ความสามัคคี หรือความเป็นเอกภาพของบุคลากร ความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติในเรื่องการนิเทศของบุคลากรในโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการของฝ่ายบริหาร

เทนเนอร์ และเทนเนอร์ (Tanner and Tanner. 1987 : 270-206 ; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2546 : 34-38) ได้แบ่งรูปแบบของการนิเทศ ตามลักษณะของปรัชญาและลักษณะของผู้นิเทศ เป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การนิเทศแบบตรวจตรา (Inspection Supervision) เป็นการนิเทศแบบดั้งเดิม การนิเทศแบบนี้ผู้นิเทศทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจดูแลการปฏิบัติงานของโรงเรียนแต่ละแห่งว่าเป็นไปตามกฎระเบียบที่วางไว้หรือมอบหมายให้หรือไม่

2. การนิเทศแบบให้ผลผลิต (Supervision as Production) การนิเทศลักษณะนี้เปรียบเหมือนโรงเรียนเป็นแหล่งผลิตและครูก็คือลูกจ้างที่ต้องสร้างผลผลิตหรือผลงานให้กับโรงเรียน โดยพิจารณาจากผลผลิตหรือคุณภาพของนักเรียนเป็นหลักการผลิต จึงต้องเน้นที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การนิเทศแบบให้ผลผลิตบางครั้งก็เรียกว่า เป็นการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นการนำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการนิเทศ โดยพิจารณาจากผลผลิตการนิเทศเป็นหลัก

3. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) คำว่า คลินิกเป็นการยืมคำมาจากการแพทย์มาใช้ ซึ่งหมายถึงการรักษาคนไข้และการดูแลโดยการให้ยาและการรักษา

ด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นระบบการออกแบบในห้องเรียนเพื่อช่วยครูในด้านการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเรียนการสอน โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ คือ การประชุมปรึกษาหารือก่อนการ สังเกตการณ์สอน การสังเกตการณ์สอน การวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดวิธีการประชุม การ ประชุมนิเทศ การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์นิเทศ

4. การนิเทศเพื่อพัฒนา (Developmental Supervision) การนิเทศแบบนี้ มองครูในฐานะผู้แก้ปัญหา และการนิเทศมุ่งที่กระบวนการเพื่อแก้ปัญหา โดยมองที่ตัวแปรที่ ครูและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยแบ่งวิธีนิเทศเพื่อพัฒนาเป็น 3 วิธี คือ

4.1 การนิเทศมุ่งวิธีทำ (Directive Approach) ผู้นิเทศเป็นผู้ชี้แนะ เมื่อ ครูมีความรู้ความสามารถต่ำ และยังขาดประสบการณ์

4.2 การนิเทศมุ่งวิธีไม่นำ (Non directive Approach) วิธีนี้จะใช้เมื่อ ครูมีคุณภาพสูง มีประสบการณ์และความสามารถ

4.3 การนิเทศมุ่งวิธีให้ความร่วมมือ (Directive Approach) เป็นวิธีการ ที่ผู้นิเทศใช้เมื่อคุณภาพของครูมีลักษณะผสมผสานระหว่างสองแบบข้างต้น

อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการนิเทศที่จะนำมาใช้ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ของการดำเนินงานนั้น สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพปัญหา และ ประเด็นของความรู้ที่ต้องการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง

7. บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศภายในโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ตามฐานะผู้นำและเป็นผู้บริหารหน่วยงาน ได้แก่ สนับสนุนให้เกิดการนิเทศการศึกษาภายใน อย่างจริงจังและจริงใจ ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาสให้คำแนะนำชี้แจง บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับการนิเทศในทุกๆ ด้าน ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ผู้นิเทศทางการศึกษาจะต้องมี ลักษณะพิเศษบางประการที่เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ จะต้องรับผิดชอบต่อการให้ความ ช่วยเหลือครู เพื่อปรับปรุงการสอนให้มีคุณภาพ ลักษณะพื้นฐานของผู้นิเทศควรมี ดังนี้

1. พื้นฐานความรู้ซึ่งผู้นิเทศต้องมีความเข้าใจหน้าที่ของครูผู้สอน เข้าใจ บทบาทผู้มีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา รวมทั้งพื้นฐานความรู้เรื่องการพัฒนาคน โดยเฉพาะวัยผู้ใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพครู

2. ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ผู้นิเทศจะต้องทราบว่า มีพฤติกรรมกรณีพิเศษในลักษณะใดบ้างที่มีผลต่อครูผู้สอนแต่ละคนหรือเป็นกลุ่มมากที่สุด

3. ทักษะเฉพาะ (Technical Skills) ในกรณีที่ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะเฉพาะในด้านการสังเกต (Observing) การวางแผน (Planning) การประเมิน (Assessing) และการประเมินภายหลังการปรับปรุงการสอน ซึ่งนับเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่ผู้นิเทศการศึกษาควรมี

ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. จัดประชุมให้ความรู้ ทำความเข้าใจร่วมกับคณะครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเกี่ยวกับความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน ขอบข่ายงานนิเทศภายในโรงเรียน การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน รวมทั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2. แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่นิเทศและรับผิดชอบการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีบทบาทในการวางแผนปฏิบัติงาน ร่วมปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรดังกล่าวอาจแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน โดยพิจารณาจากขนาดของโรงเรียน ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่หรือขนาดใหญ่่มากมีคณะกรรมการนิเทศภายในประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการเป็นรองประธาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้าระดับชั้นเป็นกรรมการ ส่วนครูที่ได้รับการคัดเลือกจากเพื่อนครูเป็นกรรมการและเลขานุการ

2.2 โรงเรียนขนาดเล็ก หรือเล็กมาก มีคณะกรรมการนิเทศภายในประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน หัวหน้าฝ่ายวิชาการเป็นรองประธาน ส่วนครูที่ได้รับการคัดเลือกจากเพื่อนครูเป็นกรรมการและเลขานุการ

การแต่งตั้งครูที่ได้รับการคัดเลือกจากเพื่อนครูให้เป็นผู้นิเทศเป็นคณะกรรมการ จะช่วยแก้ปัญหาการไม่ยอมรับผู้นิเทศได้ในระดับหนึ่ง และเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดีในการทำงานควรแต่งตั้งผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มนุษย์สัมพันธ์ดี มีความสามารถทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูในโรงเรียน ให้เป็นกรรมการและเลขานุการ

3. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และผู้ที่เกี่ยวข้องชัดเจนแล้ว จะทำให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ ไม่อึดอัด ขณะเดียวกันก็ช่วยลดความรู้สึกลังเลของผู้รับการนิเทศที่มีต่อผู้นิเทศได้อีกด้วย

3.1 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

3.1.1 กำหนดนโยบายของการนิเทศภายในโรงเรียน เช่น ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูเป็นหมู่คณะ ใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูรักงานวิชาการ ทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เคารพในหลักการและเหตุผลของการปรับปรุงคุณภาพของงาน ช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานได้สะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่เกิดประโยชน์ ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพ

3.1.2 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน หลักสูตรการสอนและอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพ

3.1.3 กระตุ้นให้ครูเกิดการตื่นตัวทางวิชาการอยู่เสมอด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น แข่งข่วงความเคลื่อนไหวทางวิชาการ เปิดโอกาสให้มีการเยี่ยมชมนิทรรศการทางวิชาการของหน่วยงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้อ่านวารสารทางวิชาการ และเขียนบทความ

3.1.4 ร่วมกับคณะกรรมการดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

3.1.5 สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ยกย่องชมเชยในที่ประชุม นำผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมาแสดงให้ปรากฏแก่ผู้อื่น แต่งตั้งเป็นคณะทำงานตามความถนัด และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้รับการนิเทศ

3.2.1 ยอมรับบทบาทของผู้รับการนิเทศโดยรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะให้มีส่วนร่วม

3.2.2 ร่วมปรึกษากับผู้นิเทศในการวิเคราะห์ปัญหา และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา

3.2.3 ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงใจ และใช้แนวทางที่ได้รับจากการนิเทศไปแก้ไขปัญหาคือหรือพัฒนางาน

3.2.4 ขอรับการนิเทศจากเพื่อนครูหรือผู้นิเทศ เมื่อพบปัญหาเพื่อ

หาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

3.2.5 ให้ความร่วมมืออย่างดีในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการ

ปฏิบัติ

4. ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนิเทศ ให้เข้าใจตรงกันใน คณะกรรมการดำเนินการนิเทศปฏิบัติการนิเทศในขณะที่มีความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ไม่ตรงกัน อาจก่อให้เกิดความผิดพลาด และความขัดแย้งในการนิเทศ ทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดความสับสน ไม่ศรัทธาผู้นิเทศและการนิเทศ เรื่องที่คณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน ความ เข้าใจตรงกันเริ่มต้นจัดการนิเทศ มีดังนี้

4.1 การเริ่มต้นจัดการนิเทศภายในโรงเรียนระยะแรก ควรหลีกเลี่ยง กิจกรรมการสังเกตการสอนเพราะเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและเกิดความขัดแย้งได้ง่าย ควร เลือกใช้กิจกรรมอย่างอื่นที่ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศไม่ต้องเผชิญหน้ากันโดยตรง เช่น การรับ ฟังคำบรรยาย การมอบหมายให้ศึกษาเอกสารมาเล่าผู้กันฟัง ให้ชมวีดิทัศน์ การนำไปดู ตัวอย่างการสอนที่ดี เป็นต้น เมื่อครูมีความคุ้นเคยกับการนิเทศและมีความพร้อม จึงใช้ กิจกรรมการสังเกตการณ์สอน

4.2 ความรักสามัคคีในหมู่คณะเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนอันสำคัญที่จะช่วย ให้การนิเทศในโรงเรียนประสบความสำเร็จ การสร้างบรรยากาศ ความเป็นมิตร และความ ไว้วางใจ โดยใช้กิจกรรมทางสังคมหรือกลุ่มสัมพันธ์เข้าดำเนินการในระยะแรกจะช่วยได้ อย่างมาก

4.3 การตัดสินใจเลือกกิจกรรมการนิเทศใดมาช่วยแก้ปัญหา และ พัฒนางานขึ้นอยู่กับปัญหา และสาเหตุของปัญหา ซึ่งต้องร่วมกันพิจารณาอย่างรอบคอบ

อนึ่ง ส่องแสง (2540 : 137-139) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน เป็นการดำเนินงานที่ต้องมีการประสานงานกันระหว่างบุคคล 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้ให้การ นิเทศ และผู้รับการนิเทศ โดยบุคคลทั้ง 3 ฝ่ายจะต้องยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารในฐานะผู้นำและเป็นผู้บริหารของ หน่วยงานต้องแสดงบทบาท ดังนี้

1.1 สนับสนุนให้ส่งเสริมการนิเทศภายในอย่างจริงจังและจริงใจ

1.2 ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส ให้คำแนะนำชี้แหล่ง

วิชาการให้แก่ครู

ทุกด้าน

1.3 บริการและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศใน

1.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

1.5 สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้นิเทศ

2. บทบาทของผู้นิเทศ ผู้นิเทศหรือผู้ให้การนิเทศ หมายถึง ครูวิชาการหรือครูคนใดคนหนึ่งของโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งคณะครูเต็มใจและคัดเลือกให้เป็นผู้นิเทศ มีดังนี้

2.1 ประชุมวางแผนร่วมกับเพื่อนครู เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ครูเผชิญอยู่

2.2 ร่วมกับเพื่อนวางแผนและจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา

2.3 ช่วยเหลือครูในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน

2.5 ช่วยเหลือครูในการประเมินผลนักเรียน

2.5 ช่วยเหลือเพื่อนครูประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน

และมีความรู้สึกมั่นคง

2.6 ร่วมกับผู้บริหารและเพื่อนครูประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.7 ร่วมกับเพื่อนครูหาข้อบกพร่องและแนวทางแก้ไขจากผลการ

ปฏิบัติงาน

3. บทบาทของผู้รับนิเทศ ผู้รับนิเทศ หมายถึง คณะครูโรงเรียนที่ในขณะนั้นไม่ได้แสดงบทบาทเป็นผู้นิเทศ หมายความว่า ครูบางคนอาจมีโอกาสดำเนินการตามบทบาท คือ เป็นผู้นิเทศในเรื่องหนึ่งแต่อาจจะเป็นผู้รับการนิเทศในเรื่องอื่น ous ไรก็ตามถ้าเป็นผู้รับการนิเทศต้องแสดงบทบาท ดังนี้

3.1 ร่วมกับผู้นิเทศวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และเรียงลำดับ

ความสำคัญของปัญหาจากมากไปหาน้อย

3.2 วางแผนร่วมกับผู้นิเทศในอันที่จะหาทางแก้ไขปัญหานั้นๆ กัน

3.3 ลงมือปฏิบัติ หรือดำเนินการตามโครงการหลังจากได้รับความรู้

ความเข้าใจแล้ว

3.4 ขอความสนับสนุน หรือคำปรึกษาหารือจากผู้นิเทศ และผู้บริหาร

ในกรณีที่มีปัญหาระหว่างดำเนินการ

8. เทคนิคและวิธีการนิเทศภายใน

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2531 : 22 - 29) ได้กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. การแนะนำ หลังจากสังเกตการณ์สอนก็จะให้การแนะนำ เพื่อให้ครูเกิดความคิดพบแนวทางที่จะแก้ปัญหาปรับปรุงงาน การแนะนำนี้ส่วนมากก็จะแนะนำหลักการ วิธีการ และความคิดเห็นต่าง ๆ
2. การประชุมชี้แจง การประชุมลักษณะนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อชี้แจงเรื่องราวบางอย่าง ผู้นิเทศอาจเชิญชวน หรือชักจูงให้ผู้อื่นเข้าร่วมประชุมก็ได้
3. การประชุมอบรม กิจกรรมลักษณะนี้ประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การบรรยาย การอภิปราย ชักถามปัญหา การสาธิต การปฏิบัติจริง การประชุมอบรมมักจัดเฉพาะเรื่องและใช้เวลายาวนานมากกว่าการประชุมธรรมดา
4. การประชุมปฏิบัติการ มีลักษณะเช่นเดียวกับการประชุมอบรม แต่เป้าหมายสำคัญนอกเหนือไปจากความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ดังนั้น เนื้อหาการประชุมจึงเกี่ยวกับภาคปฏิบัติ
5. การประชุมสัมมนา คือการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ โดยผู้เข้าร่วมมีโอกาสแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนกัน มักจะใช้สำหรับในการแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
6. การสาธิต คือการแสดงวิธีการเป็นตัวอย่างให้ดู ผู้แสดงอาจเป็นศึกษานิเทศก์หรือวิทยากรที่รับเชิญ ผู้ชมการสาธิต คือครูซึ่งจัดไว้เป็นกลุ่มโดยทางโรงเรียนเป็นผู้จัดไว้ หรือในการประชุมอื่น อาจนำวิธีการสาธิตไปใช้
7. การไปศึกษานอกสถานที่ ซึ่งเป็นวิธีการอีกวิธีหนึ่งซึ่งอาจหมายถึงการไปเยี่ยมชมโรงเรียนอื่นซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนและการศึกษาการพัฒนาหน่วยงานของกันและกันด้วย
8. การปาฐกถาหรือการอภิปราย เป็นการเผยแพร่ความคิดเห็นหรือความรู้อื่นที่เป็นประโยชน์แก่ครู อาจจัดให้มีการอภิปรายหรือปาฐกถาหรืออภิปรายให้ครูฟัง
9. การทดลองปฏิบัติการ การทดลองเพื่อการค้นหาข้อสรุปในบางเรื่อง เป็นวิธีนิเทศอีกแบบหนึ่ง ผู้นิเทศและครูสามารถทำร่วมกันได้
10. การตั้งศูนย์วิชาการ เป็นกิจกรรมที่จัดสถานที่แห่งใดแห่งหนึ่งเป็นศูนย์กลางสำหรับศึกษาค้นคว้าหรือช่วยเหลือทางด้านงานวิชาการ ศูนย์วิชาการอาจ

ประกอบด้วย โสตทัศนูปกรณ์ ตำรา คู่มือ หนังสือประกอบการเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 35-36) ได้เสนอเทคนิคและวิธีการนิเทศภายในโรงเรียนว่า

1. การบริการเอกสารทางวิชาการ เป็นการใช้อเอกสารให้ความรู้เป็นกลวิธีทำได้ง่าย เอกสารที่จะใช้เผยแพร่ให้ความรู้พัฒนาการเรียนการสอน มีหลายประเภท เช่น เอกสารที่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนจัดทำขึ้น และเอกสารที่บุคลากรในโรงเรียนผลิตขึ้นเอง

2. การประชุมทางวิชาการ การประชุมทางวิชาการอาจจัดขึ้นในลักษณะที่มีหลายรูปแบบ เช่น

2.1 การประชุมนิเทศ เป็นการประชุมครั้งแรก เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ให้ความรู้ความเข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติ ช่วยครูผู้สอนให้เข้าใจเห็นความสำคัญ และมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม เตรียมความพร้อม สามารถปรับปรุงจัดประสบการณ์ให้นักเรียนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย

2.2 การอบรมสัมมนา จะช่วยให้ครูได้พบปะเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.3 การประชุมปฏิบัติการ เป็นวิธีการที่ให้ความรู้แก่ครู โดยอาศัยวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิและเปิดโอกาสให้ครู ได้ลงมือปฏิบัติงานหรือมีการแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อช่วยกันศึกษา

3. เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ เป็นวิธีการที่มีประโยชน์และสำคัญมากในเรื่องเกี่ยวกับการให้ความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ แก่บุคลากร

4. การประชุมหารือและให้คำแนะนำ เป็นโอกาสที่ผู้นิเทศโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะได้ทำงานร่วมกับครูเป็นรายบุคคล การให้คำปรึกษาหารือให้คำแนะนำในหลาย ๆ เรื่องที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นการสร้างสัมพันธ์อันมิตรระหว่างครูในองค์กร

5. การศึกษาและงานนอกสถานที่ (Field Trips) เป็นการนำบุคลากรในโรงเรียนไปศึกษาดูงาน ชมกิจกรรมหรือการดำเนินงานต่างๆ ที่นอกโรงเรียน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูมีความคิดเปรียบเทียบและแนวความคิดที่เหมาะสม มาพัฒนาปรับปรุงงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ

6. การสังเกตการณ์สอน (Observing in Classroom) เป็นเทคนิคสำคัญในการนิเทศภายใน เพื่อให้มีการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างแท้จริง การ

สังเกตการณ์สอนที่เป็นระบบจะทำให้ผู้นิเทศได้ร่วมมือกันอย่างจริงจัง เพื่อนำความรู้ความสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ในการสังเกตการณ์การสอนควรมีการบันทึกเทปกิจกรรมต่างๆ จะช่วยปรับปรุงแก้ไขและให้แนวคิดในการจัดกิจกรรมนิเทศการสอน เช่น การบันทึกเทปการสอนจะเป็นแนวทางการถกเถียง อภิปรายได้เป็นอย่างดี การบันทึกเทปของการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการจะช่วยให้ครูเข้าใจพฤติกรรมของตนเองในขณะที่สอนในชั้นเรียน

7. การจัดนิทรรศการ (Exhibition) มีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมความเข้าใจใช้ได้ดีสำหรับกลุ่มขนาดใหญ่ บางครั้งการจัดนิทรรศการอาจใช้เป็นเครื่องมือประกอบการประชุมก็ได้ เช่น การจัดสัปดาห์เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ การจัดนิทรรศการแสดงผลงานของนักเรียน ซึ่งการจัดกิจกรรมแบบนี้จะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียน การจัดกิจกรรมนี้จะให้ผลดีมากขึ้น ถ้าหากมีการจัดกิจกรรมเสริมด้วยเพื่อให้ผู้ชมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้น เช่น การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับผลงานนักเรียนด้านวิทยาศาสตร์ ศิลปะ คหกรรม งานฝีมือ เป็นต้น

8. การสาธิต (Demonstration) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการนำเหตุการณ์ที่จัดเรียงลำดับไว้แล้วมาเสนอต่อกลุ่มผู้สังเกตการณ์สาธิต โดยธรรมชาติจะเน้นในด้านการปฏิบัติ กลุ่มผู้สังเกตจะเป็นกลุ่มใหญ่หรือเล็กก็ได้ การสาธิตมีข้อจำกัดหลายอย่างคือขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สาธิตกับผู้ชม การปฏิบัติการสาธิตจะต้องมีการวางแผน ทดลอง และเตรียมอุปกรณ์ไว้ล่วงหน้า วางแผนในรายละเอียดที่ซุ่มมาเพื่อให้การสาธิตบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นกิจกรรมระหว่างคนสองคน เป็นกิจกรรมที่เก็บรายละเอียด การเลือกคนเข้าทำงาน การสื่อสารกับชุมชนและเก็บข้อมูลการวัดผล การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไม่เหมาะสมในการใช้เป็นการกิจกรรมในการเปลี่ยนทัศนคติ แต่เหมาะในการเก็บข้อมูลของผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ การรวบรวมแนวคิด ความคิดเห็น คำอธิบายเกี่ยวกับการสอนและทัศนคติ กิจกรรมนี้ยังใช้หาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ที่ต้องหาข้อมูลในการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ด้วย การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนั้นจะมีการกำหนดคำถามต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าและกำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ เพื่อให้ครอบคลุมในคำถาม

10. การสัมภาษณ์ทางอ้อม (Non-directed Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่ต้องมีแนวทางการสัมภาษณ์ตัวต่อตัวระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ จุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติให้ดีขึ้น การสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับว่าผู้

สัมภาษณ์มีปัญหาคความสนใจและข้อข้องใจอย่างไรบ้าง มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ผู้สัมภาษณ์พยายามหาช่องทางกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามให้ได้มากที่สุด กระบวนการสัมภาษณ์ทางอ้อมที่ให้ผู้รู้ได้เล่าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอดีตและสิ่งที่คิดในปัจจุบันและอนาคต โดยเน้นการประเมินตนเองและความตั้งใจของตนเอง

11. กิจกรรมเยี่ยมชมชั้นเรียน (Inter Visiting) เป็นกิจกรรมที่ครูคนหนึ่งไปเยี่ยมชมชั้นเรียนของครูอีกคนหนึ่ง การเยี่ยมชมชั้นเรียนแตกต่างจากการสาธิต คือ จะมีการเตรียมการน้อยกว่า ดังนั้นผู้สังเกตจึงสามารถเห็นสิ่งที่ป็นจริงมากที่สุด การเยี่ยมชมชั้นเรียน บทบาทผู้สังเกตก็เหมือนกับการดูการสาธิต ผู้เยี่ยมชมชั้นเรียนจะได้รับการสรุปย่อในสิ่งที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะให้บังเกิดผลดีที่สุดและในขณะที่สังเกตควรมีเครื่องมือ คู่มือการเยี่ยมชมชั้นเรียนหรือกิจกรรมอื่นเสริมก่อนการเยี่ยมชมชั้นเรียนก็ควรมีการคัดเลือกครูที่มีความสามารถในการสอนมาเป็นแบบอย่างที่ดี และควรตั้งจุดมุ่งหมายในการเยี่ยมชมชั้นเรียนให้ชัดเจนว่าผู้เยี่ยมชมต้องการอะไร เพราะหากไม่ตั้งจุดมุ่งหมายจะไม่ทำให้เกิดผลดีแต่อย่างใด

12. บทบาทสมมติ (Role Playing) จะทำให้เชื่อมโยงการพูดและการแสดงกิจกรรมนี้ใช้ในการศึกษาทุกระดับชั้น ในการนิเทศการศึกษาปัญหาของครูสามารถนำมาแสดงบทบาทสมมติได้ ผู้ร่วมแสดงจะได้รับอนุญาตให้แต่งบทสนทนา อารมณ์ ท่าทางและการแสดงถึงปัญหาต่างๆ ที่ต้องแสดงออกซึ่งบางครั้งครูอาจแสดงเป็นตัวเองหรือสวมบทบาทของผู้อื่น จากบทบาทเหล่านี้ทำให้รู้สึกของผู้อื่นต่อตัวเขาเอง เมื่อจบการแสดงควรมีการวิเคราะห์ วิเคราะห์บทบาทเหล่านั้น กิจกรรมนี้จะช่วยพัฒนาทักษะและการหยั่งรู้สถานการณ์

9. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 109-113) ซึ่งสามารถสรุปได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขึ้นกำหนดนโยบาย ก่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการดำเนินงาน แล้วแจ้งให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน

1.1 หลักการกำหนดนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรชี้แจงแสดงทิศทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน แสดงจุดเน้นและกิจกรรมที่ต้องการปฏิบัติและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสนองตอบต่อปัญหา และความต้องการพัฒนาอย่างแท้จริง โดยสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 การสร้างความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศภายใน
โรงเรียน ผู้บริหารต้องชี้แจงถึงสาเหตุหรือความจำเป็นในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน
เช่น ต้องการพัฒนากลุ่มวิชาใดวิชาหนึ่งให้มีความเป็นเลิศเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง
จุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูเข้าใจถูกต้องว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการพัฒนาอย่าง
แท้จริง ไม่ใช่เครื่องมือที่ผู้บริหารจะใช้เพื่อการจับผิดครู การพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู
หากได้ร่วมมือช่วยเหลือถ่ายโอนความรู้ ประสบการณ์ เทคนิควิธีการแก่กันและกัน จะทำให้
พฤติกรรมการสอนของครูพัฒนายิ่งขึ้น และเป็นพัฒนาวิชาชีพครูให้ทันต่อสภาวะสังคม
วิชาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาที่ปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง

2. ขั้นตอนคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

2.1 พิจารณาคุณสมบัติคณะกรรมการ การนิเทศภายในโรงเรียน
ประกอบด้วย ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ รองผู้บริหาร
หัวหน้าระดับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูที่มีความชำนาญ มีประสบการณ์สอนเป็นที่
ยอมรับแก่คณะครูในโรงเรียน

2.2 ขั้นตอนการดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน
ผู้บริหารควรดำเนินการ โดยการสำรวจครูอาจารย์ในโรงเรียนที่มีความชำนาญ หรือมี
ประสบการณ์พิเศษ โดยใช้แบบสำรวจประวัติการศึกษา ประสบการณ์ของครูในโรงเรียน
คัดเลือกครูจากประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จนเป็นที่ยอมรับของคณะครู
ในโรงเรียน หรือมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

3. การเตรียมการและการวางแผน

3.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน
เพื่อนำไปวางแผนการบริหารงานต่อไป เช่น การจัดประชุมภายในโรงเรียน โดยบรรยากาศ
ต้องเป็นแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นโดยเสรี การสำรวจ ศึกษาปัญหา
โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อสอบถาม สัมภาษณ์ สังเกต หรือขอประชามติ การศึกษาจาก
แหล่งข้อมูลในโรงเรียน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าระดับ หัวหน้ากลุ่มงาน

3.2 การวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบสาเหตุแล้วดำเนินการแก้ไขตามขั้นตอน

3.3 การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา หรือกำหนดวิธีการนิเทศ
เช่น ให้ความรู้แก่ครูจากเอกสารที่มีอยู่ ให้ครูเข้ารับการอบรมศึกษานอกสถานที่ หรือให้มีการ
สังเกตการณ์สอน

3.4 การเตรียมเครื่องมือการนิเทศ เช่น เอกสาร หนังสือ เพื่อการนิเทศสถานที่ให้บริการการนิเทศภายในโรงเรียน โดยการสังเกตการณ์สอน

3.5 การให้ความรู้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างเจตคติที่ดีให้เกิดแก่ผู้เกี่ยวข้องกับการนิเทศทุกฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

4. การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการดำเนินงานตามแผน ซึ่งได้ดำเนินการเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการเลือกในการแก้ปัญหา การเตรียมเครื่องมือการนิเทศ โดยยึดหลักปรัชญาการนิเทศคือหลักประชาธิปไตยเพื่อการนิเทศ ผู้นิเทศต้องมีมนุษยสัมพันธ์ การรู้จักสร้างเสริมกำลังใจ การสร้างความเชื่อมั่นตนเอง

5. ขั้นตอนการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียน ขั้นตอนการติดตามผลการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีอุปสรรคและการได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น และเพื่อนำข้อมูลจากการติดตามผลการปฏิบัติงานนั้นมาวางแผนการทำงานต่อไป วิธีการประเมินผลทำได้ดังนี้

5.1 ประเมินผลด้วยเครื่องมือ เป็นวิธีการประเมินผลที่มีคุณภาพ และข้อมูลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เครื่องมือที่นิยมใช้กันมากที่สุด ได้แก่ แบบประเมินสังเกตพฤติกรรม แบบบันทึก แบบสัมภาษณ์

5.2 ประเมินผลโดยวิธีการประชุมปรึกษาหารือ ประชุมสัมมนา เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน วิธีการแก้ปัญหา และการวางแผนปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแผนภูมิแสดงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนจากกระบวนการนิเทศดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แล้วสรุปเป็นกรอบของการวิจัยได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้คือ การกำหนดและแจ้งนโยบาย การแต่งตั้งคณะกรรมการ การนิเทศภายในโรงเรียน การเตรียมการและการวางแผนงานการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน และการประเมินผลการนิเทศภายใน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในเป็นงานที่ช่วยพัฒนาครูในด้านการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศการศึกษาเนื่องจากโรงเรียนเองเป็นผู้ที่เข้าใจปัญหาในการเรียนการสอนได้ดี รวมทั้งการสร้างความร่วมมือและแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ดี บุคลากรในโรงเรียนที่สามารถนิเทศได้ นอกจากผู้บริหารแล้วครูที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความชำนาญก็สามารถทำหน้าที่นิเทศได้ รวมทั้งเชิญวิทยากร

จากหน่วยงานภายนอกมาร่วมโครงการ เทคนิควิธีการนั้นสามารถใช้ได้หลายรูปแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย จำนวนผู้เข้ารับการนิเทศ เวลาและทรัพยากรอื่นๆ การดำเนินการนิเทศนั้นควรจะได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศ แล้วนำแผน ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และควรมีการประเมินผล การนิเทศเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

การทัศนศึกษา (Field Trip)

การศึกษานับเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและเป็นรากฐานสำคัญ ของการพัฒนาประเทศในปัจจุบันการจัดการศึกษาของประเทศไทยได้มุ่งเน้นให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงจากประสบการณ์ของตนเอง โดยผสมผสานความรู้ต่าง ๆ อย่างสมดุล ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 23 และ 24 ซึ่งมีสาระสำคัญพอสรุปได้ว่า การศึกษาในระดับต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นในเรื่องของ ความรู้ คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้ และ บูรณาการความรู้ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม รวมทั้งจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยผสมผสานสาระความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนและสมดุลกับ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : 12-13) นอกจากนี้แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ก็ได้กำหนดให้ผู้สอนจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้ตรงจากประสบการณ์จริงที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยังมุ่งเน้นการเรียนรู้ในลักษณะ ของการบูรณาการสาระความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนแบบองค์รวม และสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่เกิดขึ้น ไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ (กรมวิชาการ. 2551 : 21 – 22) และเมื่อพิจารณาจากแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ดังกล่าวแล้วจะพบว่า วิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสมสำหรับผู้เรียนมากที่สุดอีกวิธีหนึ่ง ก็คือการจัดทัศนศึกษาในรูปแบบของการบูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับการจัดทัศนศึกษาการจัดทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อแสวงหาประสบการณ์ตรงจากแหล่งความรู้ที่มีอยู่จริงตามสถานที่ต่าง ๆ นอกห้องเรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาสติปัญญาตลอดจนทักษะทางสังคมอันจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเข้าใจเรื่องที่เรียนอย่างลึกซึ้ง ซึ่ง บลาวท์ และคลาวสเมียร์ (Blount and

Klausmeir. 1968 : 7) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดทัศนศึกษาว่า การจัดทัศนศึกษา เป็นกิจกรรมการศึกษาหาความรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรง (Direct Experience) ที่ช่วยเสริมสร้างประสบการณ์อันทรงคุณค่าให้เกิดให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นการย้าให้ชุมชนตระหนักถึงความจริงที่ว่า ชุมชนก็มีส่วนในการเสริมสร้างความรู้ให้แก่เด็กนักเรียนด้วย นอกจากนี้การจัดทัศนศึกษาก็เป็นลักษณะของการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Learning) ซึ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงบนโลก โดยผู้เรียนมีโอกาสที่จะพบเห็นได้ในชีวิตประจำวัน อันเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน ซึ่งเฟาท์ส (Pfouts. 2003 : 75) ก็ได้เสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าวิธีการที่ดีที่สุดในการที่จะเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกและสังคมให้เกิดขึ้นในตัวเด็กก็คือ การเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์ตรง (Direct Learning Experience) ทั้งนี้การที่ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ตามสภาพจริง ก็มีผลสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดจนเกิดความเข้าใจในเรื่องที่เรียน และ การจัดทัศนศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่พบเห็นให้แก่ผู้เรียน ได้อีกด้วยดังนั้นการจัดทัศนศึกษาจึงเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่งซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ศึกษาอย่างแท้จริง ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นเพราะการพาผู้เรียนไปทัศนศึกษานั้น ถือว่าเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาผู้เรียนในด้านร่างกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ได้เป็นอย่างดีอีกด้วย ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีลักษณะของการผสมผสานประสบการณ์การเรียนรู้ และเนื้อหาความรู้ต่าง ๆ ในกลุ่มวิชา เดียวกัน หรือต่างกลุ่มวิชากันให้เกิดความสอดคล้อง สัมพันธ์ และเชื่อมโยงกัน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้

การศึกษานอกสถานที่ หรือทัศนศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่พาผู้เรียนออกไปหาประสบการณ์นอกห้องเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การไปทัศนศึกษาต่างจากการทัศนจร ตรงที่ การทัศนจรมุ่งความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นสำคัญ ส่วนการศึกษานอกสถานที่ เน้นการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยการวางแผน และการดำเนินการอย่างมีขั้นตอนเป็นสำคัญ คุณค่าของการศึกษานอกสถานที่

1. ช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรง
2. ช่วยให้ผู้เรียนมีความหมายยิ่งขึ้น
3. ช่วยให้ผู้ฝึกฝนระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา และมนุษยสัมพันธ์
4. ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งก่อนและหลังการทำกิจกรรมทัศนศึกษา
5. ช่วยให้ผู้เรียนได้ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเพลิดเพลิน
6. ช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปในลักษณะบูรณาการความหมาย วิธีสอนโดยใช้การไปทัศนศึกษา คือ กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดย

6.1 ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันวางแผนและเดินทางไปศึกษาเรียนรู้ ณ สถานที่อันเป็นแหล่งความรู้ในเรื่องนั้น (ซึ่งอยู่นอกสถานที่ที่เรียนกันอยู่เป็นปกติ) โดยมีการศึกษาสิ่งต่าง ๆ ในสถานที่นั้นตามกระบวนการหรือวิธีการที่ได้วางแผน และมีการอภิปรายสรุปการเรียนรู้จากข้อมูลที่ได้ศึกษามา

6.2 วัตถุประสงค์ วิธีสอนโดยใช้การไปทัศนศึกษาเป็นวิธีที่ช่วยผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในเรื่องที่เรียน ได้เรียนรู้สภาพความเป็นจริง ได้ใช้แหล่งชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ทำให้เกิดความเข้าใจ และเกิดเจตคติที่ดีต่อทั้งสถานที่นั้นและต่อการเรียนรู้

6.3 องค์ประกอบสำคัญ (ที่ขาดไม่ได้) ของวิธีสอน

6.3.1 มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียนในเรื่อง วัตถุประสงค์ สถานที่ การเดินทาง เรื่องที่จะศึกษา วิธีศึกษา ค่าใช้จ่าย กำหนดการเดินทางและหน้าที่ความรับผิดชอบ

6.3.2 มีการเดินทางออกไปยังสถานที่เป้าหมายซึ่งอยู่นอกโรงเรียน หรือนอกสถานที่ที่เรียนกันอยู่เป็นปกติ

6.3.3 มีกระบวนการในการศึกษาสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ในสถานที่นั้น

6.3.4 มีสรุปผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับจากการไปทัศนศึกษา

6.4 ขั้นตอนสำคัญ (ที่ขาดไม่ได้) ของการสอน

6.4.1 ผู้สอนและผู้เรียนวางแผนร่วมกันในเรื่องวัตถุประสงค์ สถานที่ที่จะไป การเดินทางสิ่งที่จะไปศึกษา วิธีศึกษา ค่าใช้จ่าย กำหนดการเดินทาง และหน้าที่ความรับผิดชอบ

6.4.2 ผู้สอนและผู้เรียนเดินทางไปยังสถานที่เป้าหมาย

6.4.3 ผู้เรียนศึกษาสิ่งต่าง ๆ ในสถานที่นั้นตามกระบวนการหรือวิธีการศึกษาที่ได้วางแผนไว้

6.4.4 ผู้สอนและผู้เรียนเดินทางกลับ และสรุปผลการเรียนรู้ หรือผู้สอนและผู้เรียนสรุปผลการเรียนรู้ และเดินทางกลับ

6.5 เทคนิคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการใช้วิธีสอนโดยใช้การไปทัศนศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

6.5.1 การวางแผน ผู้สอนและผู้เรียนจำเป็นต้องมีการวางแผนร่วมกันก่อนจะเดินทางไปทัศนศึกษา สิ่งที่ผู้สอนควรทำความเข้าใจกับผู้เรียนให้ชัดเจนคือวัตถุประสงค์ของการไปศึกษา ซึ่งหากวัตถุประสงค์ชัดเจนแล้ว ผู้เรียนอาจมีส่วนในการเลือกสถานที่ที่จะไปด้วย (ในกรณีที่ผู้สอนไม่เจาะจงสถานที่) เมื่อมีการกำหนดแน่ชัดแล้ว จะเป็นการดีมากหากผู้สอนและ/หรือผู้เรียนบางคนมีโอกาสดำเนินการสำรวจสถานที่นั้นก่อน จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ดีในการวางแผนขั้นต่อไป และช่วยคลี่คลายปัญหาเมื่อมีการเดินทางจริงหลังจากไปสำรวจสถานที่และได้ข้อมูลกลับมาแล้ว ผู้สอนและผู้เรียนจึงวางแผนในรายละเอียดต่อไปเรื่องสำคัญที่จำเป็นต้องตกลงกันให้ชัดเจนมีหลายประการ ได้แก่

- 1) การเดินทาง จะใช้พาหนะ ไปอย่างไร
- 2) เรื่องที่จะศึกษามีอะไรบ้าง
- 3) วิธีการที่จะศึกษา จะใช้วิธีอะไร เช่น ใช้การสังเกต จดบันทึก อัดเทป ถ่ายภาพ ถ่ายวิดีโอ ทัศนศึกษา สัมภาษณ์ เข้าร่วมกิจกรรม ลงมือปฏิบัติ ทดลอง ฯลฯ ซึ่งถ้าวิธีการที่ใช้ดังกล่าว จำเป็นต้องใช้เครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์อะไร ก็ต้องมีการจัดเตรียมให้เรียบร้อย เช่น จัดทำแบบสังเกตแบบสัมภาษณ์ เตรียมเครื่องเล่นเทป กล้อง เป็นต้น

4) กำหนดการ ได้แก่ โปรแกรมการเดินทางที่มีกำหนดเวลาที่

แน่นอน

5) ค่าใช้จ่าย จำนวนค่าใช้จ่ายในแต่ละเรื่องรวมแล้วเป็นเท่าใด ถ้าผู้เรียนจำเป็นต้องช่วยออกค่าใช้จ่าย จะเฉลี่ยกันออกมากน้อยเพียงใดและ

6) หน้าที่ความรับผิดชอบ ใครจะต้องช่วยส่วนไหนอย่างไร ควรกำหนดให้ชัดเจนเรื่องต่าง ๆ ที่ตกลงกันนี้ ควรจัดทำเป็นเอกสารแจกให้สมาชิกทุกคนได้รับรู้ตรงกัน ในเรื่องการวางแผนนี้ ถ้าผู้สอนแบ่งกลุ่มผู้เรียนให้ช่วยกันคิดในแต่ละเรื่องให้ข้อมูลตกลงร่วมกัน จะเป็นการดี เพราะจะช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสูง และเกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันสำหรับผู้สอน ไม่ควรลืมนึกที่จะติดต่อยืนยันต่อเจ้าของสถานที่อย่างเป็นทางการ

และขออนุญาตผู้บังคับบัญชาและผู้ปกครองนักเรียน (ในกรณีที่ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการพานักเรียนนอกสถานที่)

6.5.2 การเดินทางไปทัศนศึกษา ผู้สอนควรดูแล เอาใจใส่ในเรื่องความปลอดภัย สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน และให้คำปรึกษาแนะนำตามความเหมาะสม

6.5.3 ศึกษาในสถานที่เป้าหมาย เมื่อไปถึงยังสถานที่เป้าหมายแล้ว ผู้สอนควรประชุมผู้เรียนทั้งหมดก่อนปล่อยผู้เรียนให้ไปศึกษาตามความสนใจของตน โดยย้ำถึง 1) วัตถุประสงค์ของการมาศึกษา 2) การเคารพต่อสถานที่ ไม่ทำสิ่งใดอันเป็นการทำลายหรือทำความเสียหายต่อสถานที่ 3) ความปลอดภัย 4) การศึกษาด้วยวิธีการที่เตรียมมา และ 5) การนัดหมายและการตรงต่อเวลา เมื่อทำความเข้าใจแล้ว จึงปล่อยให้ผู้เรียนไปศึกษาด้วยตนเอง โดยผู้สอนสังเกตการณ์ทั่ว ๆ ไป

6.5.4 การเดินทางกลับ และสรุปบทเรียน โดยทั่วไป หลังจากที่ชมและศึกษาสถานที่แล้ว ผู้สอนและผู้เรียนมักไม่มีเวลาที่จะสรุปการเรียนรู้ในทันที เพราะต้องรีบเดินทางกลับ แต่หากไม่รีบเดินทางกลับและสามารถจัดสรรเวลาได้ การสรุปประเมินผลการเรียนรู้ในทันที จะให้ผลดีมากเนื่องจากผู้เรียนยังจำความคิด ประสบการณ์ และความรู้สึกต่าง ๆ ได้ดี แต่ถ้ายังสรุปไม่ได้ทันทีจำเป็นต้องรอไปอีกระยะหนึ่ง ความรู้สึก ความคิด และประสบการณ์บางส่วนอาจเลือนไปบ้าง การสรุปผลการเรียนรู้ ทำได้หลายวิธี เช่น การให้ผู้เรียนแต่ละคนนำเสนอประสบการณ์และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและอภิปรายร่วมกัน สรุปเป็นประเด็นการเรียนรู้ที่ได้รับและอาจจะประเมินดูว่า การเรียนรู้ที่ได้รับเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด หรือผู้สอนอาจให้ผู้เรียนเขียนเป็นรายงานจัดนิทรรศการ หรือถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับแก่ผู้อื่น (เช่น ผู้เรียนกลุ่มอื่น ๆ หรือในการประชุมต่าง ๆ) อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะผู้สอนจะใช้วิธีใด ในการสรุปผลการเรียนรู้ ผู้สอนควรดูแลให้มีการสรุปให้ครอบคลุมประเด็นการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) การเรียนรู้ในด้านความรู้ (สิ่งที่ศึกษา) 2) การเรียนรู้ในด้านเจตคติ 3) การเรียนรู้ในด้านกระบวนการต่าง ๆ (เช่น กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น ฯลฯ)

6.6 ข้อดี และข้อจำกัดของวิธีการสอนโดยใช้การไปทัศนศึกษา

ข้อดี

6.6.1 เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ได้เรียนรู้สภาพความเป็นจริง มีการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ในห้องเรียนและความเป็นจริง

6.6.2 เป็นวิธีสอนที่ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นและชุมชนให้เป็น

ประโยชน์ของการเรียนรู้ของผู้เรียน และช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

6.6.3 เป็นวิธีการสอนที่เอื้อให้ผู้เรียนมีโอกาสฝึกทักษะต่าง ๆ จำนวนมาก เช่น ทักษะการวางแผน ทักษะการประสานงาน ทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการแสวงหาความรู้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ ความสามัคคี ความเสียสละ เป็นต้น

6.6.4 เป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนบรรยากาศในการเรียนรู้อ ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น และความสนใจในการเรียนเพิ่มขึ้น

ข้อจำกัด

6.6.5 เป็นวิธีสอนที่ยุ่งยากสำหรับผู้สอน เนื่องจากต้องมีการเตรียมการติดต่อประสานงาน จัดการ และรับผิดชอบงานหลายด้าน

6.6.6 เป็นวิธีสอนที่มีค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลามาก และมีความเสี่ยง อาจเกิดอันตรายระหว่างการเดินทางได้

6.6.7 เป็นวิธีสอนที่อาจเกิดผลไม่คุ้มค่า หากการจัดการ และกระบวนการศึกษาไม่ดีเท่าที่ควร

ดังนั้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจึงมีส่วนสำคัญ ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความคิด ประสบการณ์ และสามารถที่มีอยู่ในการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนจากตำรา ให้เข้ากับชีวิตจริงได้ นอกจากนี้ก็ยังสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ตรงที่ได้รับจากการเห็นของจริงให้เข้ากับสิ่งที่เรียนจากตำราในห้องเรียนได้ทำให้ผู้เรียนมองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้หลักการจัดทัศนศึกษาในรูปแบบของการบูรณาการการจัดทัศนศึกษาในรูปแบบของการบูรณาการเป็นการนำแนวความคิดในการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ มาประยุกต์ใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยวิธีการศึกษานอกสถานที่ หรือ การทัศนศึกษา ซึ่งการจัดทัศนศึกษาในลักษณะดังกล่าว ผู้สอนสามารถดำเนินการได้ 2 ลักษณะ โดยอาศัยหลักการตามรูปแบบการบูรณาการของ กรมวิชาการ (2541 : 35) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การบูรณาการภายในวิชา (Intradisciplinary) มีลักษณะเป็นการบูรณาการที่เกิดขึ้นภายในขอบเขตของเนื้อหาวิชาเดียวกัน โดยวิชาต่าง ๆ เช่น วิชาทางภาษา สังคมศึกษา คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ ฯลฯ ล้วนสามารถใช้หลักการเชื่อมโยงภายในวิชาได้ทั้งสิ้น
2. การบูรณาการระหว่างวิชา (Interdisciplinary) หรือแบบสหวิทยาการ ซึ่งเป็นลักษณะของการสร้างหัวข้อ (Theme) ขึ้นมา แล้วเชื่อมโยงเนื้อหาสาระจากสาขาวิชาต่าง ๆ

ตั้งแต่ 2 สาขาวิชาขึ้นไป ให้มาสัมพันธ์กับหัวเรื่องที่กำหนดไว้ การเรียนรู้ในลักษณะนี้จะมีประโยชน์ในการช่วยแก้ปัญหาหรือแสวงหาความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การเชื่อมโยงความรู้และทักษะระหว่างวิชาต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและใกล้เคียงกับชีวิตจริงสำหรับในบทความนี้ผู้เขียนต้องการนำเสนอรูปแบบของการจัดทัศนศึกษาในลักษณะของการบูรณาการระหว่างวิชา(Interdisciplinary) โดยสิ่งที่ครูผู้สอนควรปฏิบัติ เพื่อให้การจัดทัศนศึกษาในรูปแบบของการบูรณาการประสบผลสำเร็จ ก็คือ

2.1 ศึกษาจุดประสงค์ของหลักสูตรผู้สอนควรศึกษาจุดประสงค์ของหลักสูตรอย่างละเอียดก่อนตัดสินใจว่าจะจัดทัศนศึกษาในสถานที่ใด จึงจะมีความเหมาะสม สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนและก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนมากที่สุด

2.2 กำหนดหัวเรื่อง (Theme) การจัดทัศนศึกษาในรูปแบบของการบูรณาการนั้นผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหัวเรื่อง เพื่อให้เรื่องที่ได้เรียนนั้นสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน อีกทั้งยังทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกร่วมและเป็นเจ้าของกิจกรรมในครั้งนี้ด้วย โดยผู้สอนจะต้องมีบทบาทในการให้คำแนะนำและพิจารณาถึงหัวเรื่องที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานที่ที่จะไปทัศนศึกษา เช่น จะไปทัศนศึกษาที่อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย หรือสถานที่สำคัญต่าง ๆ ในจังหวัดสุโขทัย หัวเรื่องที่กำหนดอาจเป็น “สุโขทัย” ก็ได้ ทั้งนี้ในการพิจารณากำหนดหัวเรื่องนั้นผู้สอนจะต้องคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจ ประสบการณ์เดิม และระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยเสมอ

2.3 บูรณาการความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อให้การจัดทัศนศึกษาในรูปแบบของการบูรณาการบรรลุจุดประสงค์ของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้น ผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องนำเอาความรู้ในสาขาวิชาของตน มาเชื่อมโยงให้สัมพันธ์ร่วมกันภายใต้ หัวเรื่อง(Theme) เดียวกัน ทั้งนี้ ผู้สอนสามารถนำหัวเรื่องและเนื้อหาสาระของสาขาวิชาต่าง ๆ มากำหนดลงในแผนผังความคิด (Mind Mapping) ได้ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ผู้สอน อาจพิจารณาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทัศนศึกษาในรูปแบบของการบูรณาการนั้น ผู้สอนสามารถกำหนดรูปแบบการเรียนการสอน และพิจารณาคัดเลือกเนื้อหาสาระของแต่ละสาขาวิชาได้ตามความเหมาะสมดังตัวอย่าง เช่นกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ผู้สอนอาจพิจารณาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการใช้แผนที่ ประกอบการเดินทาง การใช้หลักกิโลเมตรแผ่นป้าย สัญญาณต่าง ๆ ตลอดจนเส้นทาง ลักษณะภูมิประเทศ ภูมิอากาศ รวมทั้งปัจจัยทางภูมิศาสตร์ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตั้งถิ่นฐานการดำรงชีวิต

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สภาพแวดล้อม
 ทรัพยากรธรรมชาติ พืชพรรณธรรมชาติต่าง ๆ สิ่งมีชีวิต และความหลากหลายของระบบนิเวศ
 ในท้องถิ่นที่ไปทัศนศึกษาหรือจากการสังเกต ตามเส้นทางที่เดินทางไปรวมถึงความสัมพันธ์
 ของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อมกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ สภาพแวดล้อมที่ถูกทำลาย
 แนวทางในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการฝึกฝนให้ผู้เรียน ได้
 เรียนรู้ตามทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยผู้สอนอาจ
 พิจารณาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนในวิชาภาษาไทย เช่นนิทาน
 พื้นบ้าน วรรณคดี โคลง กลอน และนิราศที่ผู้แต่งหรือ กวี ได้นำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ
 บรรยายสภาพหรือเหตุการณ์ ที่สอดคล้องกับสถานที่จริงที่ไปทัศนศึกษา นอกจากนี้ผู้สอนยัง
 สามารถฝึกฝนให้ผู้เรียน ได้เขียนบันทึกประสบการณ์จากการเดินทางทัศนศึกษา การเขียน
 เรียงความเขียนคำขวัญ และการแต่งคำประพันธ์ประเภท ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อถ่ายทอด
 เรื่องราวหรือความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทัศนศึกษา รวมทั้งควรฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มารยาท
 ในการพูดแบบต่าง ๆ และฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อให้สามารถสรุปความและจับประเด็นสำคัญ
 ต่าง ๆ จากการฟังหรือวิทยากรบรรยายได้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ผู้สอนอาจ
 พิจารณาให้ผู้เรียนได้ฝึกการใช้ภาษาต่างประเทศ จากการอ่านหนังสือหรือจดบันทึกข้อความที่
 เป็นภาษาต่างประเทศหรือข้อความภาษา ต่างประเทศที่มีคำอธิบายเป็นภาษาไทยคู่กัน เช่น
 พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ(National Museum) สุโขทัย (Sukhothai) ศิลปะไทยสมัยอยุธยา (Thai
 art in Ayutthaya) ชายหาด (Beach) ถ้ำ (Cave) น้ำตก (Waterfall) เป็นต้น โดยสังเกตจากแผ่น
 ป้าย โฉมฉาย แผ่นป้ายบอกสถานที่ ตารางบอกเวลา และสื่ออื่น ๆ อีกจำนวนมาก นอกจากนี้
 ผู้สอนอาจ ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการฟังและพูด โดยใช้ภาษาต่างประเทศที่ได้เรียนรู้มาในการ
 สนทนา หรือแนะนำข้อมูลการท่องเที่ยวที่น่าสนใจให้ กับนักท่องเที่ยวหรือชาวต่างชาติที่มา
 ทัศนศึกษาในสถานที่นั้น ๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ผู้สอนอาจพิจารณาให้
 ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนเพื่อความปลอดภัยในการเดินทาง และพฤติกรรมเสี่ยงต่อ
 การเกิดอุบัติเหตุจากการเดินทาง การแก้ปัญหาเมื่อเผชิญอันตรายการขอความช่วยเหลือและการ
 ปฐมพยาบาลเบื้องต้นอีกทั้งยังสามารถแนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับการเลือกซื้ออาหาร และผลิตภัณฑ์
 ต่าง ๆ ของชุมชนในการนำมาบริโภคหรือเป็นของฝากจากการเดินทาง กลุ่มสาระการเรียนรู้
 ศิลปะ ผู้สอนอาจพิจารณาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับงานศิลปะในท้องถิ่น อิทธิพลของ
 วัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์งานศิลปะในสถานที่ที่ไปทัศนศึกษาฝึกผู้เรียนให้รู้จัก
 สังเกตลักษณะรูปร่าง รูปทรงของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ชนิด ประเภทของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้

ในการทำกิจกรรมทางศิลปะ ฝึกการวิเคราะห์ วิจัยงานทัศนศิลป์ และควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ถ่ายทอด ความคิด จินตนาการและความรู้สึกต่าง ๆ ออกมา เป็นผลงานทางศิลปะ (วารสารศึกษาศาสตร์. 2547 : 7) เช่น การวาดภาพ การถ่ายภาพที่น่าประทับใจ เป็นต้น นอกเหนือจากตัวอย่างของสาระการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้สอนก็สามารถพิจารณา คัดเลือก เนื้อหาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการจัดทัศนศึกษาในรูปแบบของการบูรณาการได้ตามความเหมาะสม

2.4 ประเมินผลการเรียนรู้ ผู้สอนควรเลือกใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เรียน ทั้งนี้ผู้สอนควรประเมินผู้เรียนจากการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การประเมินตนเอง และสะท้อนความรู้สึกล่อผลงานการทดสอบ และการบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (เพื่อนของ ผู้เรียน เพื่อนครู ผู้ปกครอง) นอกจากนี้การประเมินผลจากแฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment) ก็เป็นวิธีการประเมินผลที่ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงผลที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างชัดเจนดังที่ ทิศนาแจมณี และคณะ (2545 : 47) ได้กล่าวถึงการประเมินผลจากแฟ้มสะสมงานว่าเป็นการประเมินที่

2.4.1 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลอย่างเต็มที่ เพราะผู้เรียนจะต้องเก็บรวบรวมผลงาน คัดเลือกผลงาน ประเมินผลงาน และจัดทำเป็นแฟ้มผลงาน (Portfolio) ด้วยตนเอง

2.4.2 เป็นความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้เรียน ซึ่งต้องช่วยกันกำหนดเกณฑ์และวิธีการ ในการประเมินผล

2.4.3 เป็นวิธีการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเปิด โอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจของตนและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

2.4.4 เป็นวิธีที่ช่วยให้ผู้สอนสามารถสัมพันธ์หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินเข้าเป็นกระบวนการต่อเนื่องอีกทั้งการประเมินผลจากแฟ้มสะสมงานก็สอดคล้องกับการประเมินตามสภาพจริงตามที่กรมวิชาการ (2544 : 23- 24) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผล โดยใช้แฟ้มสะสมงานว่า การประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ได้อย่างหลากหลาย และช่วยเสริมสร้าง ความสนใจในการเรียนรู้ รวมทั้งการเกิดความร่วมมือในการเรียนรู้ด้วย ดังนั้นการประเมินผล โดยใช้แฟ้มสะสมงาน จึงเป็นการประเมินความสำเร็จของผู้เรียนจากผลงาน ได้ดีอีกวิธีหนึ่งขั้นตอนการจัดทัศนศึกษาในการจัดทัศนศึกษา

เพื่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ผู้สอนควรพิจารณาก่อนการตัดสินใจว่าควรจัดทัศนศึกษาให้แก่ผู้เรียนหรือไม่โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. การพานักเรียนไปทัศนศึกษา มีความเกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับหัวเรื่องที่กำลังศึกษาหรือไม่
2. มีความจำเป็นจริงหรือไม่ ที่จะต้องพานักเรียนไปทัศนศึกษาออกสถานที่
3. ไม่มีสื่ออื่นที่จะทดแทนการไปทัศนศึกษา ได้แน่นอนหรือไม่ และควรพิจารณาว่าเนื้อหาที่เรียนนั้นจะต้องเป็นเรื่องที่ไม่สามารถที่จะเรียนรู้ได้ภายในห้องเรียนเพราะถ้าหากเนื้อหาต่าง ๆ สามารถเรียนรู้ได้ภายในห้องเรียนอย่างสมบูรณ์แบบแล้ว การจัดทัศนศึกษา ก็จะหมดความสำคัญไปทันที
4. วัตถุประสงค์ในการจัดทัศนศึกษา นั้นมีความสอดคล้องกับความสนใจและประสบการณ์เดิมของผู้เรียนหรือไม่
5. การจัดทัศนศึกษามีความเหมาะสมกับอายุและระดับชั้นของผู้เรียนหรือไม่
6. การเดินทางไปทัศนศึกษาไม่สิ้นเปลืองมาก มีความปลอดภัยสูง มีสภาพแวดล้อมหรือสถานที่ที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนหรือไม่
7. การจัดทัศนศึกษาจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนด้วยหรือไม่

8. การจัดทัศนศึกษาจะช่วยสร้างค่านิยมและทัศนคติที่ดีแก่ผู้เรียนได้มากน้อยเพียงใดถ้าคำตอบออกมาในเชิงบวก หมายความว่า ควรจัดทัศนศึกษาให้แก่ผู้เรียน ผู้สอนจึงดำเนินการตามขั้นตอน ดังที่ สมสิทธิ์ จิตรสถาพร (2535 : 27-35) และ ทิศนา แคมณี (2545 ข : 44 - 45) กล่าวไว้ซึ่งพอจะ สรุปได้ดังนี้

8.1 ขึ้นกำหนดจุดประสงค์ ผู้สอนควรพิจารณาว่าการจัดทัศนศึกษานั้นจะเกิดผลคุ้มค่าต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือไม่ และเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าการจัดทัศนศึกษาจะเกิดประโยชน์คุ้มค่าแก่ผู้เรียนอย่างแน่นอน ขั้นตอนต่อไปผู้สอนจะต้องกำหนดจุดประสงค์ในการจัดทัศนศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรและตรงกับวัตถุประสงค์ หรือ จุดมุ่งหมายของการเรียนหลังจากนั้นผู้สอนควรทำความเข้าใจกับผู้เรียนให้ชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการไปทัศนศึกษา

8.2 ขึ้นวางแผนร่วมกัน ผู้สอนควรวางแผนร่วมกันกับผู้เรียนในการพิจารณาสถานที่ที่จะไปศึกษาให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน รวมถึงความเหมาะสมด้านอายุ ความสนใจ และประสบการณ์เดิมของผู้เรียน โดยเมื่อมีการ

กำหนดสถานที่แน่ชัดแล้ว ผู้สอนและผู้เรียนบางคน ควรมีโอกาสไปสำรวจสถานที่ที่จะไปทัศนศึกษาเสียก่อนล่วงหน้า โดยสำรวจเส้นทาง ระยะเวลาในการเดินทาง เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เกี่ยวกับการเดินทาง เช่นความปลอดภัยของเส้นทางที่จะไปทัศนศึกษา ยานพาหนะที่เหมาะสม สถานที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ หลังจากนั้นผู้สอนและผู้เรียนจึงนำข้อมูลที่ได้รับกลับมาวางแผนร่วมกันในรายละเอียดต่าง ๆ ได้แก่

8.2.1 การเดินทางควรใช้พาหนะอะไรจะเดินทางไปอย่างไร สวัสดิภาพและความปลอดภัยในการเดินทาง

8.2.2 สารความรู้ที่ผู้เรียน ควรจะได้รับจากการไปทัศนศึกษา มีอะไรบ้าง

8.2.3 วิธีการในการศึกษา จะใช้วิธีอะไรบ้าง เช่น การสังเกต จดบันทึก สัมภาษณ์อภิปรายแสดงความคิดเห็น บันทึกภาพ ทดลองลงมือปฏิบัติ ฯลฯ ซึ่งถ้าวิธีการดังกล่าวจำเป็นต้องใช้เครื่องมือ หรือ อุปกรณ์อะไร ก็ควรมีการเตรียมให้พร้อมก่อนการเดินทาง

8.2.4 กำหนดการในการเดินทาง ควรมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

8.2.5 ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการเดินทางมีอะไรบ้าง เช่น ค่าเช่ารถ ค่าอาหารค่าที่พัก ค่าเข้าชมสถานที่ เป็นต้น และนักเรียนจำเป็นต้องช่วยกันออกค่าใช้จ่ายหรือไม่ว่างไร

8.2.6 ติดต่อและขออนุญาตเจ้าของสถานที่ นัดหมายกำหนดการในการเดินทางและรายละเอียดต่าง ๆ เช่น วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการทัศนศึกษา จำนวนผู้ร่วมเดินทาง เพศ อายุ เพื่อความสะดวก และความเหมาะสมในการจัดการต้อนรับ การจัดสถานที่ การจัดวิทยากร รวมทั้งการบริการอาหารและที่พัก หากไปค้างคืน

8.2.7 ควรคำนึงถึงสภาพภูมิอากาศที่อาจมีผลต่อการเดินทาง เช่น ฤดูฝนและฤดูหนาวซึ่งบางสถานที่ที่มีอากาศหนาวเย็น ต้องมีการเตรียมเครื่องกันหนาวให้เพียงพอหรือบางสถานที่ อาจไม่เหมาะสมในการไปทัศนศึกษาช่วงฤดูฝน

8.2.8 จัดเตรียมคู่มือ เอกสารประกอบการเดินทางไปทัศนศึกษา

8.2.9 หน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ ควรมีการกำหนดและแบ่งหน้าที่ให้ผู้เรียน ได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อกิจกรรมในครั้งนี้ร่วมกันนอกจากนี้ผู้สอนต้องทำหน้าที่ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาและผู้ปกครองของนักเรียน โดยปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่ และ ก่อนการเดินทางผู้สอนควรประชุมนิเทศ ผู้เรียนที่ร่วม โครงการเพื่อ

ตรวจสอบความเรียบร้อยและชี้แจงสิ่งที่ผู้เรียนควรราบ เพื่อจะได้เตรียมตัว ได้ถูกต้อง เช่น วัตถุประสงค์ หรือ จุดมุ่งหมายของการไปทัศนศึกษาในครั้งนี้ กำหนดการเดินทาง จุดนัดพบ หรือจุดเริ่มต้น การเดินทางและจุดหมายปลายทางของการเดินทางที่แน่นอน เพื่อป้องกันการสับสนสิ่งของเครื่องใช้ประจำตัว เช่น เครื่องแต่งกายที่กำหนด หรือที่เหมาะสมกับสถานที่ที่ไปทัศนศึกษา ค่าใช้จ่ายและเงินติดตัวเครื่องนอน อาหาร และยารักษาโรคเป็นต้น ข้อปฏิบัติในการเดินทางเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย เช่น การแต่งกายที่เหมาะสมการรับประทานอาหาร กิริยา มารยาท การตรงต่อเวลา การรักษาความสะอาด ฯลฯ ข้อปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในการเดินทาง ผู้สอนอาจแบ่งกลุ่มผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อย ๆ กลุ่มละประมาณ 5 - 10 คนให้เพื่อนนักเรียนช่วยกันตรวจสอบและดูแลกันเอง หรืออาจใช้ระบบคู่หู (Buddy System) นอกจากนี้อาจใช้อุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ ในการช่วยควบคุมดูแลความปลอดภัย เช่น วิทยุสื่อสาร โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น วางแผนการสอน เป็นการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมการเรียนการสอนตั้งแต่ต้นจนจบ

สำหรับการจัดทัศนศึกษาในรูปแบบของการบูรณาการนั้นผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ร่วมโครงการควรมีโอกาสได้วางแผนร่วมกันเพื่อกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ตามขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่กรมวิชาการ (2544 : 17) ได้เสนอไว้ 6 ขั้นตอนคือ

1. กำหนดเรื่องที่จะสอน โดยการศึกษาหลักสูตรและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกันเพื่อนำมากำหนดเป็นหัวข้อเรื่อง (Theme)
2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยศึกษาจุดประสงค์ของวิชาหลักและวิชารองที่จะนำมาบูรณาการ
3. กำหนดเนื้อหาย่อย เป็นการกำหนดเนื้อหาย่อย ๆ สำหรับการเรียนรู้เพื่อสนองจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ลำดับขั้นตอน การดำเนินกิจกรรม กำหนดเรื่องที่จะสอน เช่น ต้องการสอนเรื่อง “กรุงสุโขทัย” กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
4. ขั้นตอนปฏิบัติการทัศนศึกษา ในขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรมการทัศนศึกษา ตามแผนการที่ได้กำหนดไว้ โดยเริ่มตั้งแต่ การออกเดินทางทัศนศึกษา การศึกษาเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ จนกระทั่งเสร็จสิ้นการทัศนศึกษา โดยเมื่อเริ่มการ เดินทางผู้สอนควรดูแลเอาใจใส่ในเรื่อง ความปลอดภัยความประพฤติ กิริยามารยาทของผู้เรียน และเมื่อเดินทางถึงสถานที่ที่ได้กำหนดไว้ ผู้สอนควรเน้นย้ำผู้เรียนในเรื่องจุดมุ่งหมายของการมาทัศนศึกษา การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่ไปศึกษา

วิธีการในการแสวงหาความรู้ตามที่ได้เตรียมตัวมา การตรงต่อเวลา และมารยาทต่าง ๆ เมื่อทำ
ความเข้าใจร่วมกันแล้วจึงเปิด โอกาสให้ผู้เรียนได้เริ่มศึกษาเรียนรู้

5. **ขั้นประเมินและสรุปผล** เมื่อเสร็จสิ้นการทัศนศึกษา ผู้สอนควรทำการ
ประเมินผลด้วยวิธีการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพ
จริง (Authentic Assessment) ว่า การจัดทัศนศึกษาในครั้งนี้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือ
จุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังหรือไม่โดยพิจารณาให้
ครอบคลุมประเด็นการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ศึกษา 2) ด้านเจต
คติ หรือ ทัศนคติ (Attitude) 3) ด้านกระบวนการในการเรียนรู้ เช่นวิธีการในการแสวงหา
ความรู้ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น กระบวนการวางแผน กระบวนการคิดและการ
ตัดสินใจ ฯลฯ นอกจากนี้ผู้สอนควรพิจารณาว่าในการจัดทัศนศึกษาครั้งนี้มีส่วนใดที่ต้องแก้ไข
ปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

สรุปได้ว่า การจัดทัศนศึกษาในรูปแบบของการบูรณาการนี้ ถือเป็นอีกทางเลือกหนึ่ง
ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งนี้ผู้สอนสามารถนำแนวคิดดังกล่าว ไปประยุกต์ใช้ได้
ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความพร้อมของผู้สอนตลอดจนความถนัด ความสนใจและ
ความต้องการของผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลสูงสุดในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญกำหนด
จุดประสงค์ วางแผนร่วมกัน ปฏิบัติการ
ทัศนศึกษา ประเมินและสรุปผล

หลักการสร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินทางการศึกษา

เครื่องมือวัดเป็นสิ่งเร้าที่เพื่อให้ผู้ถูกเร้าแสดงพฤติกรรมที่ต้องการวัด หรือสังเกตได้
ออกมา โดยที่พฤติกรรมที่ต้องการวัดแต่ละพฤติกรรม อาจต้องการเครื่องมือวัดที่แตกต่างกัน
ไปและการวัดพฤติกรรมแต่ละพฤติกรรมอาจต้องใช้เครื่องมือมากกว่า 1 ประเภทและใช้ข้อมูล
จากการวัดหลายประเภทประกอบกัน เพื่ออธิบายถึงลักษณะที่ต้องการวัดอย่างเชื่อถือได้และ
เที่ยงตรง เครื่องมือที่ใช้เพื่อการประเมินนั้น ก็เป็นเช่นเดียวกับเครื่องมือที่ใช้เพื่อการอื่นๆ ที่
ต้องการมีประสิทธิภาพในการใช้งานด้วย เปรียบเทียบกับเครื่องมือของช่างไม้ เช่น กบ
ส่วน ที่ต้องคมและอยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้เสมอจึงจะสามารถผลิตผลงานที่มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

เครื่องมือประเมินการศึกษาแบ่งได้หลายประเภท เช่น แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์
แบบสอบถาม ซึ่งอาจมีลักษณะของมาตรวัดต่างๆ กันไปเช่น ข้อสอบ ข้อคำถามที่ต้องการให้ผู้

ถูกวัดเติมคำตอบเอง ข้อคำถามที่มีตัวเลือกให้เลือก มาตราประมาณค่า แบบตรวจสอบรายการ เป็นต้น โดยมีรายละเอียดของลักษณะเครื่องมือ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพที่แตกต่างกันไป และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินค่า (Rubric) ดังนั้นจึงนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับเครื่องมือทั้งสองประเภทดังนี้

1. แบบสังเกต (Observation)

การสังเกต (Observation) หมายถึง การเฝ้าดูอย่างเอาใจใส่ การพิจารณาและกำหนดไว้อย่างมีระเบียบวิธีการเฝ้าดูและกำหนดอย่างแม่นยำในสิ่งที่ปรากฏเพื่อวิเคราะห์และหาความสัมพันธ์ของสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นกับสิ่งอื่น ๆ บุญเจ็ด ภิญโญอนันตพงษ์ (2546 : 40) กล่าวว่า การสังเกต หมายถึง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือวิธีวัดอย่างหนึ่งที่ทำให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงลักษณะของบุคคลตลอดจนเหตุการณ์ สภาวะแวดล้อมต่างๆ โดยการเฝ้าสังเกตอย่างเอาใจใส่และกำหนดไว้อย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อนำข้อมูลจากการสังเกตมาวิเคราะห์ หาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมของบุคคลเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับปัจจัยอื่นๆ การสังเกตในความหมายดังกล่าว ไม่จำกัดว่าต้องสังเกตด้วยประสาทตาอย่างเดียว แต่ยังรวมประสาทอื่น ๆ อีก เช่น สังเกตจากการฟังเสียง การสัมผัส อุณหภูมิ จับต้อง เป็นต้น การสังเกตเป็นวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลได้ละเอียด ครอบคลุมถึงเหตุการณ์อื่นมาประกอบหลักฐานการอธิบายได้ ทำให้การอธิบายต่าง ๆ ของผู้เรียนได้กว้างขวางลุ่มลึกยิ่งขึ้น การสังเกตมีลักษณะการวัดโดดเด่นคือ สามารถนำไปใช้ในการวัดซ้ำ ซึ่งเครื่องมือชนิดอื่นๆ เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ทำไม่ได้ แต่การสังเกตสามารถเฝ้าสังเกตซ้ำได้หลายครั้ง ทำให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้และถูกต้องตรงตามที่ต้องการได้ดีกว่า และเป็นการวัดทางตรง ซึ่งเครื่องมือชนิดอื่นเป็นการวัดทางอ้อม ส่วน สมคิด พรหมจ้อย (2550 : 10) กล่าวว่า แบบสังเกต เป็นเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลอย่างมีระบบ และมีจุดมุ่งหมายพิจารณาเรื่องใด และปรากฏการณ์ใด โดยใช้คนหรือผู้สังเกต โดยการเฝ้าติดตามดูอย่างเอาใจใส่และพิจารณารายละเอียดต่างๆ ตั้งแต่ความเป็นไปและความเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการจะศึกษาอย่างใกล้ชิดในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพของเครื่องมือประเภทนี้จะดีมากน้อยเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของคนที่สังเกตโดยใช้ประสาทสัมผัสต่างๆ ในการรวบรวมข้อมูล

หลักในการสังเกตที่ดีต้องมีหลักการดังนี้

1. วางแผนในการสังเกตไว้ล่วงหน้า กำหนดจุดมุ่งหมายในการสังเกตให้ชัดเจนว่าต้องการสังเกตอะไร ถ้านอกเหนือจากนี้แล้วจะไม่มีเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการสังเกตก่อนการสังเกตจริง
3. ดูด้วยความพินิจพิเคราะห์ จนสามารถมองเห็นรายละเอียดของเรื่องที่จะสังเกตอย่างลึกซึ้ง มิใช่จ้องมองเห็นแต่ผิวเผินหรือลักษณะแต่ของภายนอกเท่านั้น
4. เมื่อสังเกตแล้ว ต้องมีการบันทึกข้อมูลไว้เตือนความจำ และแปลความหมายของข้อมูลหลังจากสังเกตเสร็จแล้ว
5. กำหนดระยะเวลาที่จะทำการสังเกต เวลาที่กำหนดนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการสังเกต
6. ผู้สังเกตควรใช้แบบตรวจสอบรายการ พร้อมเครื่องมือวัดอื่นๆ ประกอบในการสังเกตด้วย
7. ควรมีการฝึกฝนผู้สังเกตให้มีความชำนาญก่อนการสังเกตจริง ตลอดจนจัดอคติส่วนตัวให้เหลือน้อยที่สุด

วิธีสังเกต แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นการสังเกตที่ผู้สังเกตเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสถานการณ์ที่ตนจะสังเกต โดยเข้าไปร่วมกิจกรรมในกลุ่ม
2. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเป็นการสังเกต โดยที่ผู้สังเกตไม่ได้เข้าไปร่วมในเหตุการณ์การทำกิจกรรมนั้น ๆ ผู้สังเกตจะอยู่ภายนอกของผู้ถูกสังเกต กระทำตนเป็นบุคคลภายนอกผู้ถูกสังเกตอาจรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ (สมคิด พรหมจ้อย. 2550 : 101 - 102)

บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์ (2546 : 41-44) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบว่ามี 3 ส่วน คือ

1. สิ่งที่ต้องการประเมินการศึกษา สิ่งที่ต้องการสังเกตส่วนใหญ่เป็นพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านลักษณะนิสัย ได้แก่ ความสนใจใฝ่รู้ ความมุมานะพยายาม บุคลิกลักษณะท่าทางเป็นต้น ด้านสติปัญญา ได้แก่ การแสดงความจับใจในการคิด การแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายเป็นต้น และด้านการปฏิบัติ ได้แก่ พฤติกรรมการแสดงออกซึ่งขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้องเป็นต้น

2. ตัวผู้สังเกต ตัวผู้สังเกตเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยการดู ฟังหรือสังเกต ดังนี้

2.1 ผู้สังเกตต้องมีความตั้งใจใฝ่ใจอย่างจดจ่อในการสังเกตมี

จุดมุ่งหมายแน่ชัด

2.2 ผู้สังเกตต้องมีประสาทสัมผัสในการดู ฟัง และสัมผัสรู้ในความแตกต่างของสิ่งที่สังเกตได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ

2.3 ผู้สังเกตต้องมีความจำดี เพราะต้องจดจำพฤติกรรมที่ได้สังเกตแล้วผ่านมาจดบันทึกหลังการสังเกต

2.4 ผู้สังเกตต้องมีการรับรู้ถึงพฤติกรรมการแสดงออกได้รวดเร็ว สื่อความหมายได้ทันที

2.5 ผู้สังเกตต้องมีประสบการณ์และผ่านการฝึกอบรม การสังเกตมาอย่างดีไม่เช่นนั้นอาจทำให้เข้าใจเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่ต้องการสังเกตคลาดเคลื่อนไป

2.6 ผู้สังเกตต้องมีนิสัยชอบบันทึกและต้องบันทึกผลการสังเกตอย่างละเอียดรอบคอบ

2.7 ผู้สังเกตต้องไม่ใช่อารมณ์และความรู้สึกเป็นเครื่องตัดสินใจในการทำงาน

2.8 ผู้สังเกตต้องมีความอดทนในการทำงาน อดทนต่อการรอคอยรวมทั้งอดทนต่อความไม่สำเร็จ

2.9 ผู้สังเกตต้องสามารถตีความหมายวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงความเป็นจริง

2.10 ผู้สังเกตต้องมีใจเป็นกลางไม่ลำเอียง อดทนในการรับรู้ หรือจดบันทึกในการสังเกต ตั้งผู้สังเกตต้องอยู่ในสภาวะปกติ สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มิฉะนั้นอาจชักนำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการสังเกตได้

3. การบันทึกการสังเกต การจดจำข้อมูลจำนวนมากอาจทำให้ได้ข้อมูลผิดพลาด ขาดตกบกพร่องได้ ดังนั้นการจดบันทึกผลการสังเกตจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการสังเกต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีเรสังเกตนักเรียนเป็นกลุ่ม หรือสังเกตพฤติกรรมอย่างในเวลาเดียวกันการบันทึกการสังเกตมี 2 อย่างดังนี้

3.1 การบันทึกการสังเกตแบบพรรณนา เป็นการจดบันทึกเรื่องราวเป็นถ้อยคำตามที่ผู้สังเกตเห็น สำคัญในการบันทึกควรบรรยายถึงบันทึกพฤติกรรมของผู้ถูกสังเกตที่แสดงออกในสถานการณ์นั้น ๆ

3.2 การบันทึกการสังเกตแบบปรนัย เป็นการบันทึกด้วยรอยขีดเป็นความถี่หรือกาทัບรายการหรือบันทึกที่รายงานว่าแสดงพฤติกรรมหรือไม่แสดงพฤติกรรม ในแบบตรวจสอบรายการหรือบันทึกตามระดับพฤติกรรมที่ปรากฏมากขึ้นไปตามมาตรประมาณค่า

การสร้างแบบสังเกต

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ (2546 : 66-61) ได้กล่าวถึงการสร้างแบบสังเกตว่า การสร้างแบบสังเกตให้ได้ข้อมูลตรงตามความต้องการและเชื่อถือได้ต้องดำเนินการดังนี้

1. ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมที่ต้องการสังเกต โดยครอบคลุมรายละเอียดดังต่อไปนี้
 - 1.1 ระบุสิ่งที่สังเกตเป็นใคร จำนวนเท่าไร เป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม
 - 1.2 ระบุพฤติกรรมที่สังเกต มีอะไรบ้าง มีกี่พฤติกรรม
 - 1.3 ให้ความหมายของพฤติกรรมที่สังเกตว่าแสดงออกอย่างไร
- ระยะเวลาของการแสดงพฤติกรรมนานเท่าไรจึงจะบันทึก

2. เลือกรูปแบบการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย สถานการณ์และพฤติกรรมที่ต้องการสังเกต

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของแบบสังเกต

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ (2546 : 65) ได้กล่าวว่า คุณภาพของการสังเกตขึ้นอยู่กับตัวผู้สังเกตมากที่สุด เพราะผู้สังเกตเป็นผู้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การส่งเสริมให้สามารถสังเกตได้ตรงตามที่ต้องการและเชื่อถือได้ จึงต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมผู้สังเกต ผู้สังเกตต้องได้รับฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการสังเกต เพราะตัวผู้สังเกตเป็นเครื่องมือวัดชนิดหนึ่ง จึงต้องฝึกฝนให้มีความตรง ความเที่ยงไม่ลำเอียง ได้ข้อมูลแน่นอน แม่นยำ เชื่อถือได้ ความเที่ยงของผู้สังเกตควรมีค่า 0.70 ขึ้นไป

2. ความอคติของผู้สังเกต อคติของผู้สังเกตทำให้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมผิดพลาดคลาดเคลื่อนได้มาก อคติอาจเกิดจากตั้งผู้สังเกตเองหรือปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพล ดังนั้นควรระวังปัจจัยเหล่านั้นอย่างจริงจัง ดังนี้

- 2.1 ความประทับใจของผู้สังเกตที่ได้รับจากผู้ถูกสังเกตมาก่อน เช่น เคยเห็นพฤติกรรมของเด็กมาก่อนมีการสังเกตความรับผิดชอบของเด็กคนนั้นทำให้เกิดความลำเอียงได้

- 2.2 ความถูกต้องแม่นยำในการใช้แบบสังเกตประกอบ เช่น การสังเกตและจดบันทึกด้วยมาตรประเมินค่า อาจบันทึกผลการประเมินในระดับสูงหรือต่ำหว่าที่ควรจะเป็น

2.3 อคติของผู้สังเกตที่มีต่อผู้ถูกสังเกตทำให้ละเลยสิ่งที่ควรสนใจหรือต้องการให้สังเกตได้ เช่น การอคติต่อชุมชนแออัด

3. การป้องกันอิทธิพลที่เป็นผลมาจากผู้ถูกสังเกตรู้ตัวว่ากำลังมีการสังเกต เพราะการที่ผู้ถูกสังเกตรู้ตัวว่าถูกสังเกตจะทำให้ไม่แสดงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามปกติ ควรลดอิทธิพลชนิดนี้

การตรวจสอบคุณภาพของการสังเกต

สมคิด พรหมจ้อย (2550 : 1418) ได้กล่าวถึงการตรวจสอบคุณภาพของการสังเกตโดยการตรวจสอบได้ 3 ประการ คือ

1. ความตรง การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสังเกต โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อพิจารณาว่ามีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือโครงสร้างเนื้อหา หรือเรื่องที่จะสังเกตเพียงใด

2. ความเที่ยง การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสังเกต นิยมใช้ 2 วิธี คือ

2.1 ให้ผู้สังเกตคนเดียวสังเกตพฤติกรรมเดียวกันในเวลาที่แตกต่างกัน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

2.2 ให้ผู้สังเกตหลายคนสังเกตพฤติกรรมเดียวกันของคนคนเดียว แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

2.3 การหาความเที่ยงของแบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรมแบบตรวจสอบรายการ และมาตรประเมินค่า แบบสังเกตชนิดนี้สามารถนำไปใช้สังเกตนักเรียนจำนวนหลายคนได้สะดวกและการบันทึกจะให้ 1 เมื่อนักเรียนแสดงพฤติกรรมและได้ 0 เมื่อนักเรียนไม่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการ ส่วนมาตรประมาณค่าสามารถให้คะแนนได้ตามพฤติกรรมที่ปรากฏเป็น 2,1,0 สามารถคำนวณหาค่าความเที่ยงของการสังเกตจากผู้สังเกต โดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

2. แบบสอบถาม (Questionnaire)

เป็นเครื่องมือที่จัดอยู่ในประเภทที่มีลักษณะของการได้มาซึ่งข้อมูลแตกต่างจากการสังเกต เนื่องจากเป็นข้อมูลที่ใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการให้ผู้ตอบรายงานตนเอง มาตรวัดที่ใช้ในแบบสอบถามอาจมีได้หลายลักษณะในแบบสอบถามฉบับเดียวกัน โดยนิยมแบ่งเป็นตอน ๆ ตามลักษณะของมาตรวัด

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 ความตรง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่าแบบสอบถามมีข้อคำถามครอบคลุมประเด็นหรือสิ่งที่ต้องการรู้หรือไม่ ข้อความที่ใช้เหมาะสมถูกต้องหรือไม่ โดยคำนวณจากสูตร IOC และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่ง เพื่อตรวจสอบข้อคำถามต่างๆ ใช้ได้หรือไม่ ข้อบกพร่องอะไรสมควรจะได้มีการแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมอย่างไร

2.2 ความเที่ยง ทำได้โดย

2.2.1 ใช้วิธีการถามซ้ำ โดยการนำแบบสอบถามไปสอบถามกลุ่มเดียวกัน 2 ครั้ง โดยเว้นเวลาห่างพอควร จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความสัมพันธ์หรือความสอดคล้องกัน โดยใช้เทคนิคหาค่าสหสัมพันธ์

2.2.2 ใช้วิธีหาค่าโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งมีการให้น้ำหนักของคำตอบ 1 2 3 4 5

3. มาตรฐานค่า (Rating Scale)

เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินค่าของสถานการณ์หรือคุณลักษณะต่างๆ ที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขโดยตรง เช่น การทดสอบภาคปฏิบัติในวิชาชีพระยะสั้น การวัดความประพฤติก้าวร้าวในอนาคต เป็นต้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 มาตรฐานค่าแบบบรรยาย เป็นมาตรวัดของการจัดอันดับในแต่ละระดับในรูปแบบของการบรรยายทางภาษา ปกติจะแบ่ง 3-5 ชั้น เช่น

ดีมาก : การต่อสายไฟทุกจุดต่อได้เหมาะสมดีมาก สวยงาม ไม่มี

ข้อบกพร่อง ประหยัด

ดี : การต่อระหว่างคัตเอาท์ไปยังปลั๊กไฟต่อได้ดี แต่จากปลั๊กไฟไปยังไฟ

ต่อได้ไม่สวย

ปานกลาง : พอต่อได้แต่ไม่มีความสวยงามอยู่ในตัวทุกจุด

ไม่ดี : ใช้สายไฟและตะปูที่ตอกยึดสายไฟเปลือยต่อได้ซ้ำ

ไม่ดียุ่ : ใช้อุปกรณ์อย่างเปลือยมากต่อไม่ดี

3.2 มาตรฐานค่าแบบตัวเลข มาตรฐานประเภทนี้ได้แยกคุณลักษณะของสิ่งที่วัดออกมาตามระดับความเข้มแล้วแทนด้วยตัวเลข เช่น การประเมินผลความขยัน

5 หมายถึง เกิดกับท่านเป็นประจำ

4 หมายถึง เกิดขึ้นกับท่านนานๆ ครั้ง

- 3 หมายถึง เกิดขึ้นกับท่านเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง ไม่ค่อยจะเกิดขึ้นกับท่าน
- 1 หมายถึง ไม่เคยเกิดขึ้นกับท่านเลย

นอกจากนี้อาจจะอยู่ในรูปของการถามความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วแปลงตัวหนังสือออกมาเป็นตัวเลข คือ ชอบมากที่สุดคือ 5 ชอบคือ 4 ชอบปานกลางคือ 3 ไม่ชอบคือ 2 ไม่ชอบที่สุดคือ 1 ดังนี้

3.2.1 ท่านชอบดนตรีพื้นเมืองหรือไม่

3.2.2 ท่านชอบเล่นดนตรีพื้นเมืองหรือไม่

การตรวจสอบคุณภาพของแบบมาตรฐานค่า ดำเนินการดังนี้

1) ความตรง นิยมตรวจสอบความตรงโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ โดยให้พิจารณาถึงความสอดคล้องและความครอบคลุมถึงข้อคำถามหรือประเด็นมาใช้ในมาตรฐานค่า เมื่อเปรียบเทียบกับ โครงสร้างและเนื้อหาที่ต้องการวัดรวมทั้งอาจตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของข้อความหรือรายการประเด็นคำถามที่ใช้และพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือหรือมาตรวัดด้วยการคำนวณคุณค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามและโครงสร้างเนื้อหาที่ต้องการวัด (IOC) ก่อนที่จะทดลองนำเครื่องมือไปใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะตามที่ต้องการ เพื่อตรวจสอบดูข้อคำถามต่างๆ ว่ามีความเป็นปรนัยหรือไม่ มีข้อบกพร่องอะไรและสมควรจะได้มีการแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมอย่างไร จึงเป็นเครื่องมือที่นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ

2) ความเที่ยง ทำได้โดยวิธีหาค่าโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาสำหรับมาตรฐานค่า ซึ่งมีการให้ค่าน้ำหนักของคำตอบ 1 2 3 4 5

4. แบบวัดเจตคติของลิเคิร์ต

กานดา พูนลาภทวี (2543 : 223) กล่าวว่าลิเคิร์ตได้พัฒนาแบบวัดเจตคติที่ใช้วิธีการรวมค่าประเมินเป็นแบบวัดที่ได้รับความนิยมในการนำไปใช้วัดเจตคติของบุคคล เนื่องจากมีวิธีการสร้างง่าย การสร้างแบบวัดไม่จำเป็นต้องอาศัยกลุ่มผู้ตัดสินในการกำหนดค่าประจำข้อความเจตคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ได้จากการรวมคะแนนคำตอบทุกข้อความคิดเห็น กล่าวคือคะแนนจากการรวมค่าคะแนนคำตอบที่ผู้ตอบเลือกในแต่ละข้อ แสดงถึงเจตคติของบุคคลนั้น

ขั้นตอนในการสร้างแบบวัดเจตคติตามวิธีของลิเคิร์ต มีดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายเจตคติที่ต้องการศึกษา

2. เขียนข้อความที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา

3. กำหนดคำตอบและน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกแต่ละข้อความ แต่เดิมลิ
เคิร์ทได้กำหนดให้มีคำตอบระดับดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เห็นด้วย

เฉย ๆ หรือไม่แน่ใจ

ไม่เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผู้สร้างแบบวัดเจตคติอาจกำหนดจำนวนคำตอบที่แตกต่างจากที่กล่าว
ข้างต้นก็ได้ ในกรณีที่ต้องการให้แบบวัดมีความละเอียดในการจำแนกผู้ตอบก็อาจกำหนดให้มี
จำนวนคำตอบมากขึ้น เช่น กำหนดให้มีคำตอบ 7 ระดับ หรือถ้ากลุ่มผู้ตอบมีการศึกษาน้อยหรือ
เป็นเด็กจำนวนคำตอบอาจน้อยกว่า 5 ระดับได้

4. คัดเลือกข้อความที่จะนำไปใช้วัดเจตคติโดยการวิเคราะห์รายชื่อ

5. ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดทั้งฉบับ ซึ่งการตรวจสอบคุณภาพแบบวัด
เจตคติของลิเคิร์ท ดำเนินการได้ดังนี้

5.1 ความตรง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อความคิดเห็นแต่ละข้อ
สร้างได้ตรงตามนิยามไว้หรือไม่ ครอบคลุมเจตคติที่ศึกษาหรือไม่ โดยคำนวณค่าดัชนี IOC
ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและนำแบบมาตร
ประมาณค่าไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่ง เพื่อตรวจสอบดูข้อความต่างๆ ว่ามีความเป็น
ปรนัยหรือไม่ มีข้อบกพร่องที่สมควรจะได้มีการแก้ไขปรับปรุงหรือไม่ มีข้อสมควรที่จะได้รับ
การแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมอย่างไร

5.2 ความเที่ยง ทำได้โดยใช้วิธีการหาค่าโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์
แอลฟา หลักการสร้างมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (ภัทธา นิคมานนท์. 2540 : 156) โดย
การเขียนพฤติกรรมบ่งชี้ลักษณะที่ต้องการวัด ดังนี้

5.2.1 ข้อความที่ใช้ไม่ให้ยาวเกินไป

5.2.2 ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ต้องตีความ

5.2.3 หลีกเลี่ยงข้อความที่เป็นปฏิเสธ เพราะอาจทำให้ตีความหมาย

ผิดได้

5.2.4 ไม่ควรใช้ข้อความที่ทุกคนตอบตรงกัน

เทคนิคการสร้างแบบวัดของลิเคิร์ต ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. เขียนข้อความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาให้ได้มากที่สุด
2. ใช้ภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ไม่ต้องตีความ
3. ตัดข้อความส่วนใหญ่ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นพ้องกันว่าเป็นข้อความเชิงกลางๆ

ออก

4. ตัดสินว่าให้มีตัวเลือกในแต่ละข้อความกี่ตัวเลือก
5. นำข้อความที่คัดเลือกมาเรียบเรียงเป็นแบบวัด โดยมีคำชี้แจงในการตอบ

อย่างชัดเจน

สรุปขั้นตอนการสร้างแบบประเมินค่า และมาตราวัดเจตคติ

1. กำหนดโครงสร้างของประเด็นที่ต้องการวัด การกำหนดโครงสร้างนี้ควรทำให้มีรายละเอียดมากที่สุด และต้องชัดเจนสามารถวัดได้

2. เลือกประเภทแบบประเมินค่าหรือมาตราวัดเจตคติการเลือกแบบประเมินค่าขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความจำเป็นของการวิจัยเรื่องนั้น ๆ

3. กำหนดสิ่งเร้า

4. ตรวจสอบปรับปรุงและแก้ไข

4.1 ตรวจสอบเอง

4.2 ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ

5. ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้นในการพัฒนาเครื่องมือประเมินเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีความจำเป็นต้องใช้เครื่องมือประเมินแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) เพราะเป็นเครื่องมือประเมินคุณลักษณะต่างๆ ออกมาเป็นระดับมากน้อยตามปริมาณของการกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นข้อความหรือสถานการณ์ และส่วนที่เป็นระดับคุณภาพประเมิน โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน (Rubrics) ให้คะแนนขึ้น โดยกำหนดระดับการให้คะแนนและคำอธิบายในแต่ละระดับคะแนนไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

ดีเยี่ยม หมายถึง ผู้เรียนปฏิบัติตามคุณลักษณะจนเป็นนิสัย และนำไปใช้ใน
ชีวิตประจำวันเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและสังคม โดยพิจารณาจากผลการประเมินระดับดี
เยี่ยมจำนวน 5-8 คุณลักษณะ และไม่มีคุณลักษณะใดได้ผลประเมินต่ำกว่าระดับดี

ดี หมายถึง ผู้เรียนมีคุณลักษณะในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ เพื่อให้เป็นการ
ยอมรับของสังคม โดยพิจารณาจาก

1. ได้ผลการประเมินดีเยี่ยม จำนวน 1-4 คุณลักษณะ และไม่มีคุณลักษณะ
ใดได้ผลการประเมินต่ำกว่าระดับดี หรือ

2. ได้ผลการประเมินระดับดีเยี่ยม จำนวน 4 คุณลักษณะ และไม่มี
คุณลักษณะใดได้ผลการประเมินต่ำกว่าระดับผ่าน หรือ

3. ได้ผลการประเมินระดับดีจำนวน 5-8 คุณลักษณะ และไม่มีคุณลักษณะ
ใดได้ผลการประเมินต่ำกว่าระดับผ่าน

ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนรับรู้และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และเงื่อนไขที่สถานศึกษา
กำหนดโดยพิจารณาจาก

1. ได้ผลการประเมินระดับผ่าน จำนวน 5-8 คุณลักษณะ และไม่มี
คุณลักษณะใดได้ผลประเมินต่ำกว่าระดับผ่าน หรือ

2. ได้ผลการประเมินระดับดี จำนวน 4 คุณลักษณะ และไม่มีคุณลักษณะใด
ได้ผลการประเมินต่ำกว่าระดับผ่าน

ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนรับรู้และปฏิบัติได้ไม่ครบตามกฎเกณฑ์และเงื่อนไขที่
สถานศึกษากำหนด โดยพิจารณาจากผลการประเมินระดับไม่ผ่าน ตั้งแต่ 1 คุณลักษณะ

การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์จะต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้
ชัดเจนเหมาะสมเพราะเกณฑ์การประเมินเป็นแนวทางการให้คะแนนที่ประกอบด้วยเกณฑ์ด้าน
ต่าง ๆ เพื่อใช้ประเมินค่าผลการประพฤติปฏิบัติของผู้เรียนเกณฑ์เหล่านี้คือสิ่งสำคัญที่ผู้เรียน
ควรประพฤติจนกลายเป็นลักษณะนิสัย เกณฑ์ประเมินมี 2 ลักษณะคือ

1. เกณฑ์ประเมินภาพรวม (Holistic Rubrics) คือแนวทางการให้คะแนน
โดยพิจารณาภาพรวมการปฏิบัติ โดยจะมีคำอธิบายลักษณะการปฏิบัติแต่ละระดับไว้อย่าง
ชัดเจน เช่น มีวินัย

ระดับ 3 ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของครอบครัว
และโรงเรียนปฏิบัติหรือทำงานที่ได้รับมอบหมาย

ระดับ 2 ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว และโรงเรียน โดยต้องมีการเตือนเป็นบางครั้ง

ระดับ 1 ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว และโรงเรียน โดยต้องมีการเตือนเป็นส่วนใหญ่

2. เกณฑ์การประเมินแบบแยกประเด็น (Analytical Rubrics) คือแนวทาง การให้คะแนนโดยพิจารณาแต่ละส่วนของการปฏิบัติ ซึ่งแต่ละส่วนจะต้องกำหนดคำอธิบาย ลักษณะของการอธิบายลักษณะของการปฏิบัติในส่วนนั้นๆ ไว้อย่างชัดเจน

5. การสัมภาษณ์ (Interview Form)

การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ หมายถึง การสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายตาม วัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้แล้ว การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มี ลักษณะเหมือนการสอบปากเปล่า ต้องอาศัยได้ตอบว่าเป็นหลัก ใช้ได้ดีสำหรับการเก็บข้อมูล เกี่ยวกับความรู้สึก ความสนใจ ความคิดเห็น และทัศนคติในเรื่องต่างๆ ซึ่งเป็นข้อมูลด้านจิต พันธ์ (Affective Domain) และบางโอกาสก็อาจใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความคิดต่างๆ จึง เป็นข้อมูลทางด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ได้ด้วยประเภทของการสัมภาษณ์ การ สัมภาษณ์แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

5.1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแน่นอน (Structured Interview) เป็นการ สัมภาษณ์ที่ได้กำหนดตัวคำถามและคำตอบไว้เรียบร้อยแล้ว คำตอบมักเป็นแบบให้ผู้ตอบ เลือกตอบอย่างใดอย่างหนึ่ง การสัมภาษณ์แบบนี้ ส่วนใหญ่ใช้ในการสำรวจ เช่นการสำรวจ ความคิดเห็นต่อรัฐบาล เป็นต้น

5.2 การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างแน่นอน (Unstructured Interview) เป็น การสัมภาษณ์ที่ไม่มีการกำหนดคำตอบไว้แน่นอนตายตัว คำถามที่ใช่และลำดับคำถามจึง เปลี่ยนแปลงยืดหยุ่นได้ ผู้สัมภาษณ์มีอิสระในการดัดแปลงคำถามได้ตามความเหมาะสม แต่ก็ ให้เป็นไปตามที่ได้ตั้งจุดประสงค์ไว้และผู้ตอบก็มีอิสระในการตอบ

5.3 หลักของการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ที่ดี มีหลักดังต่อไปนี้

5.3.1 การสัมภาษณ์ต้องมีจุดมุ่งหมายแน่นอน ผู้สัมภาษณ์ต้องทราบ แน่นนอนว่าการสัมภาษณ์ครั้งแรกนั้นๆ ต้องการข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง

5.3.2 ผู้สัมภาษณ์ต้องเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้าและเรียงลำดับคำถามไว้ อย่างเป็นระบบไม่ให้เกิดความสับสน

5.3.3 ควรมีการฝึกหรือทดลองสัมภาษณ์ก่อนที่จะสัมภาษณ์จริงเพื่อให้เกิดความชำนาญ

5.3.4 ในการสัมภาษณ์ต้องมีการสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง ผู้ถูกสัมภาษณ์จะได้สบายใจและให้ข้อมูลตามความเป็นจริงมากที่สุด

5.3.5 ผู้สัมภาษณ์ต้องมีพื้นความรู้ในเรื่องที่จะสัมภาษณ์เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้การสนทนาเป็นที่เข้าใจกัน สามารถแปลและสรุปคำตอบได้ถูกต้อง

5.3.6 ผู้สัมภาษณ์ควรใช้วาจาสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย

5.3.7 การสัมภาษณ์ที่ดีต้องการช่วยหรือเร้าให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อยากหาคำตอบอยากแสดงความคิดเห็น โดยไม่มีการแนะคำตอบ

5.3.8 การสัมภาษณ์ต้องมีการจดบันทึกผลการสัมภาษณ์ การจดบันทึกต้องกระทำอย่างรอบคอบระวังอย่าให้เกิดความคลาดเคลื่อน อาจใช้เครื่องมืออื่นช่วย เช่น เทป โดยต้องขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย

5.3.9 ผู้สัมภาษณ์ต้องมีมารยาทดีในการสัมภาษณ์ อย่าให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดว่าคำตอบไม่ได้รับความสนใจ

5.4 เทคนิคการสัมภาษณ์

สุรวาท ทองบุ (2550 : 91-92) กล่าวว่า ในการสัมภาษณ์สิ่งที่จำเป็นที่สุดคือ การให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองมากที่สุดแลมีความยินดีที่จะให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ นั่นคือ ผู้สัมภาษณ์จะต้องแสดงความเป็นมิตร ความจริงใจกับผู้ถูกสัมภาษณ์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หลังจากนั้นจึงเริ่มทำการสัมภาษณ์ ซึ่งการสัมภาษณ์ควรปฏิบัติ ดังนี้

5.4.1 สัมภาษณ์ทีละคำ

5.4.2 ควรเริ่มจากคำถามง่าย ๆ

5.4.3 ใช้ถ้อยคำที่เข้าใจง่าย

5.4.4 ทบทวนคำถามถ้าจำเป็น

5.4.5 ฟังคำตอบจากผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยความตั้งใจเพื่อให้ได้คำตอบที่

ถูกต้อง

5.4.6 ปล่อยให้เวลาผู้ถูกสัมภาษณ์ในการตอบคำถามอย่างเพียงพอ แต่ก็ไม่ปล่อยให้การสัมภาษณ์หยุดชะงักและพยายามให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด

5.4.7 หลีกเลี่ยงการแนะนำคำตอบ และถามนอกนอกเรื่อง

5.4.8 ใช้กลวิธีและทักษะในการควบคุมไม่ให้ถูกสัมภาษณ์ออกนอกเรื่อง

5.4.9 หลีกเลี่ยงคำถามที่จะกระทบกระเทือนต่อความรู้สึกรู้สึกของผู้ถูก

สัมภาษณ์

5.4.10 อย่าใช้คำถามที่แสดงว่าเป็นการสอนผู้ถูกสัมภาษณ์

5.5 ข้อดี ข้อเสียของการเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์

5.5.1 ข้อดี สรุปที่สำคัญได้ดังนี้

- 1) การสัมภาษณ์ใช้ได้กับบุคคลทุกประเภท ทุกระดับการศึกษา
- 2) การสัมภาษณ์มีลักษณะยืดหยุ่นได้มากกว่าการใช้แบบสอบถาม

สามารถดัดแปลงแก้ไขข้อคำถามจนกว่าผู้ตอบจะเข้าใจคำถามได้

3) การสัมภาษณ์ช่วยให้ผู้สัมภาษณ์สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลได้ เพราะผู้สัมภาษณ์ทราบได้ว่าผู้ตอบมีความชัดเจนในคำตอบแต่ละคำถามหรือไม่ นอกจากนี้ยังทราบว่าผู้ตอบตอบด้วยความตั้งใจหรือด้วยความจริงใจหรือไม่

4) การวิจัยทางจิตวิทยาเป็นเรื่องของการแสวงหาความจริง ทางด้านพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึก อารมณ์ จิตใจ ความคิดเห็น และเจตคติ ดังนั้นการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์จึงนับว่าเหมาะสมที่สุด

5.5.2 ข้อเสีย

แม้ว่าการสัมภาษณ์จะมีข้อได้เปรียบหลายประการดังกล่าวข้างต้น แต่มีข้อจำกัดหลายอย่างเช่นกัน ดังนี้

1) การสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรอบรู้ และความชำนาญของผู้สัมภาษณ์ ดังนั้นหากผู้สัมภาษณ์ขาดคุณสมบัติดังกล่าว ข้อมูลที่ได้ขาดความน่าเชื่อถือ

2) ข้อมูลที่ได้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ถูกสัมภาษณ์ ถ้าผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่ให้ข้อมูลตามความเป็นจริงข้อมูลที่ได้จะขาดความน่าเชื่อถือ

3) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บางครั้งขึ้นอยู่กับความสามารถในการตีความหมายของผู้สัมภาษณ์ ซึ่งอาจตีความหมายผิด ทำให้ข้อมูลที่ได้ขาดความเป็นปรนัยได้

4) ในการสัมภาษณ์ถ้าสิ่งอื่นๆ มารบกวน เช่น ความเครียด ความเหนื่อยความวิตกกังวลในบางอย่าง ทำให้ผู้ตอบ ตอบอย่างไม่เต็มที่ ตอบอย่างเสียไม่ได้ที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์และไม่ตรงตามความเป็นจริงได้

5) การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลา แรงงานและเงินจำนวนมาก

จากตัวอย่างของการพัฒนาเกณฑ์ประเมินที่นำเสนอมาเห็นได้ว่าวิธีการพัฒนาเกณฑ์ประเมินสามารถทำได้หลายลักษณะ อย่างไรก็ตามในเชิงปฏิบัติผู้ประเมินอาจจะต้องเลือกใช้

วิธีการพัฒนาเกณฑ์ตามความเหมาะสมกับสภาพความต้องการ วิธีการที่จะให้ได้มติดของ ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความถูกต้องเชื่อถือได้มากที่สุดนั้นสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะและ หลายขั้นตอน ตั้งแต่การให้แนวทาง ข้อคิดเป็น ในการพัฒนาเกณฑ์การกำหนดเกณฑ์ พิจารณา ความเหมาะสมความเที่ยงตรงของเกณฑ์ การนำไปทดลองใช้และปรับปรุงพร้อมทั้งกำหนด รูปแบบการสร้างเกณฑ์การประเมิน โดยทั่วไป เทคนิคหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ให้เก็บรวบรวม ข้อมูลคือการสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานของการประเมิน

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1981 ; อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550 : 178-180) กล่าวว่า ประชานกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมินเอกสารและ โครงการทางการศึกษาคณะกรรมการชุดนี้ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางการประเมินต่างมีความเชื่อว่าการประเมินเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกิจกรรมของมนุษย์ การประเมินที่ดีจะช่วย เสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาผู้สิ่งที่ดีกว่า ส่วนการประเมินที่ไม่ดีจะเป็นตัวถ่วงและทำลาย ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสามารถจัดเป็น 4 หมวดดังนี้

1. มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการ ประกันว่าการประเมินได้ทำอย่างเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณ มีการคำนึงถึงสวัสดิ ภาพของผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน และผู้ที่ได้รับจากผลกระทบจากการประเมิน มาตรฐานการ ประเมินประกอบด้วยเกณฑ์มีคุณลักษณะดังนี้

- 1.1 การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ
 - 1.2 การแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรม
- โปร่งใส
- 1.3 รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผยและคำนึงถึง ข้อจำกัดของการประเมิน
 - 1.4 การให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ
 - 1.5 การคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.6 การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง
 - 1.7 รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม เสนอทั้งจุดเด่น จุดด้อย
- ของสิ่งที่จะประเมิน
- 1.8 ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

2. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการถึงการประกันถึงการประเมินที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่ามาตรฐานความเป็นไปได้ประกอบด้วยเกณฑ์มีคุณลักษณะดังนี้

- 2.1 วิธีการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- 2.2 เป็นที่ยอมรับในทางการเมือง
- 2.3 ผลที่ได้คุ้มค่า

3. มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่า การประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อค้นพบ และสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินใจค่าของสิ่งที่จะประเมิน มาตรฐานความถูกต้องประกอบด้วยเกณฑ์มีคุณลักษณะดังนี้

- 3.1 การระบุนิยามของการประเมินอย่างชัดเจน
- 3.2 การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ
- 3.3 การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน
- 3.4 การบรรยายแหล่งข้อมูลได้มาอย่างชัดเจน
- 3.5 การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง
- 3.6 การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง
- 3.7 การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และ

รายงาน

- 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
- 3.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- 3.10 การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน
- 3.11 การเขียนรายงานเป็นปรนัย

4. มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการถึงการประกันถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมิน ในการตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้ มาตรฐานการใช้ประโยชน์นี้ประกอบด้วยเกณฑ์มีคุณลักษณะดังนี้

- 4.1 การระบุผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศ
- 4.2 ความเป็นที่เชื่อถือของผู้ประเมิน

- 4.3 การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศผู้เกี่ยวข้อง
- 4.4 การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่ามีความชัดเจน
- 4.5 รายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน
- 4.6 การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง
- 4.7 รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์
- 4.8 การประเมินส่งผลกระทบต่อกระบวนการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

บริบทของกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

1. ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาสารคาม เขต 1

กระทรวงศึกษาธิการ ได้แต่งตั้งกรมการจังหวัดเป็นผู้ดูแลเรื่องการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2459 โดยมีขุนการกสิทวิธเป็นกรรมการจังหวัดคนแรก ตั้งอยู่ที่ศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม เมื่อปี พ.ศ. 2484 ได้เปลี่ยนชื่อกรมการจังหวัดมาเป็น ศึกษาธิการจังหวัดมีนายโสภณ ปาลบุตร เป็นศึกษาธิการจังหวัด การจัดการศึกษาระดับต่าง ๆ ได้มีกรมสังกัดอยู่หลายกรม ทำให้มีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาหลายหน่วยงาน มีความยุ่งยากในการติดต่อประสานงาน ต่อมาเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2546 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 120 ตอนที่ 62 ก มีผลบังคับใช้ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ส่งผลให้มีการประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศออกเป็น 175 เขต และต่อมาพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 38 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 ได้กำหนด ให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 โดยให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้งหมด จำนวน 42 เขต (ประกาศในราชกิจจา

นุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 66 วันที่ 18 สิงหาคม 2553) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา จึงได้มีการหลอมรวมสำนักงานที่รับผิดชอบงานด้าน การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน เข้าด้วยกัน คือ สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด สำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตั้งสำนักงานอยู่เลขที่ 1093 ถนนศรีสวัสดิ์ ดำเนิน ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยมีผู้อำนวยการสำนักงาน และรอง ผู้อำนวยการสำนักงาน ได้ดำเนินการปรับปรุงการบริหารและจัดการสำนักงาน ปรับปรุงอาคาร สถานที่ ซึ่งมีข้าราชการประจำสำนักงาน จำนวน 110 คน แบ่งโครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานออกเป็น 5 กลุ่ม 1 ส่วน คือ กลุ่มอำนาจการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่ม บริหารงานบุคคล กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน มีโรงเรียนในสังกัดอำเภอเมือง อำเภอบรบือ อำเภอ กันทรวิชัย และอำเภอแกลง จำนวน 202 โรงเรียน โดยแบ่งออกเป็นศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 20 ศูนย์ เพื่อประสิทธิภาพของการบริหารงาน และโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนได้ เปิดทำการเรียนการสอนลูกเสือทุกโรงเรียน มีจำนวนผู้บังคับบัญชาลูกเสือ แยกเป็นประเภทได้ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือสำรอง จำนวน 352 คน ผู้บังคับบัญชาลูกเสือสามัญ จำนวน 672 คน ผู้บังคับบัญชาลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำนวน 155 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. 2553 : 1-2)

2. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการลูกเสือ เนตรนารี สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 (2553 : 2-4) ได้ กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการลูกเสือ เนตรนารีของเขตพื้นที่การศึกษา เป็นแผน ระยะ 4 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2554 - 2557 โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการลูกเสือ เขตพื้นที่การศึกษา โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ครั้งนี้คือ ใช้กรอบ แนวคิดตามยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นเจ้าภาพหลักในประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 2 (ก) ของแผนบริหารราชการแผ่นดิน คือการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอด ชีวิต พัฒนาค้นให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม เตรียมพร้อม ให้สอดคล้องกับการพัฒนา และการแข่งขันของประเทศ ซึ่งมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ ให้คนเป็นศูนย์กลางของการ เรียนรู้ เป็นคนดี มีคุณภาพ ความสามารถในการแข่งขัน และมีคุณธรรมจริยธรรม

ผู้สังคมนฐานความรู้ จากนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ก็ได้กำหนด ยุทธศาสตร์รองรับว่า ในด้านการพัฒนาการจัดการและคุณภาพการเรียนรู้ ให้มีการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ด้วยการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมที่ถูกต้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จึงกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2553 ในระดับเขตพื้นที่ว่า การปลูกฝังคุณธรรมความสำนึกในความเป็น ชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเป้าหมายของความสำเร็จ คือ โรงเรียนทุกแห่งจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็น ชาติไทย และวิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมเพื่อลดภาวะ โลกร้อน และมีมาตรการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนที่หลากหลาย โดยเฉพาะการจัดค่าย การแสดง ลูกเสือ คณิตฯ กีฬา เพื่อเป็นแนวทางใน การปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย วิถีประชาธิปไตย และหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ในการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นอกจากนี้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 (มาตรา 9) ยังกำหนดให้ กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนงานของคณะลูกเสือแห่งชาติ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานลูกเสือจังหวัด สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดกิจกรรมลูกเสือเป็นไปอย่างทั่วถึงและมี ประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จึงได้กำหนดให้ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีขึ้นเพื่อสนองนโยบาย และยุทธศาสตร์ การพัฒนาของเขตพื้นที่ โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มุ่ง ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้กับผู้เรียนทั้งในระบบและนอกระบบ”

พันธกิจ 1) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นักศึกษาด้วยกิจกรรม ลูกเสือ เนตรนารี 2) ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนนักศึกษา ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ด้วยกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี 3) พัฒนา บุคลากรทางลูกเสือ เนตรนารี 4) พัฒนาการบริหารจัดการและระบบงานขององค์กรด้าน ลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ และ 5) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ทุก ประเภท

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้วยกิจกรรมลูกเสือ ประกอบด้วยโครงการ กิจกรรม ดังนี้ 1) โครงการฝึกอบรมนายหมู่ลูกเสือเนตรนารี เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 2) โครงการจัดกิจกรรมร่วมด้วยช่วยกันสร้างสรรค์สังคม 3) โครงการประกวดระเบียบแถวลูกเสือ เนตรนารี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน นักศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ด้วยกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ประกอบด้วยโครงการ กิจกรรมดังนี้ 1) โครงการพัฒนาคู่มือลูกเสือ เนตรนารี ทุกประเภท 2) โครงการปรับปรุงหลักสูตรลูกเสือ เนตรนารี 3) โครงการพัฒนานวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนลูกเสือ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางลูกเสือ เนตรนารี ประกอบด้วยโครงการ / กิจกรรม ดังนี้ 1) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางด้านลูกเสือ เนตรนารี 2) โครงการฝึกทบทวนผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตรนารี 3) โครงการสัมมนาพัฒนา ศักยภาพ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เนตรนารี และคณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา 4) โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านลูกเสือ เนตรนารี และผู้สนับสนุน กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วยโครงการ / กิจกรรม ดังนี้ 1) โครงการพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับกิจกรรมลูกเสือ 2) โครงการประชาสัมพันธ์กิจการของลูกเสือ เนตรนารี 3) โครงการกำกับนิเทศติดตามประเมินมาตรฐานลูกเสือ โรงเรียน 4) โครงการประชุม คณะกรรมการลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือเนตรนารีทุก ประเภท ประกอบด้วยโครงการ / กิจกรรม ดังนี้ 1) โครงการจัดงานชุมนุมลูกเสือ เนตรนารี ระดับเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด และระดับประเทศ 2) โครงการจัดงานวันคล้ายวันสถาปนา คณะลูกเสือแห่งชาติและวันวิชิราวุธ

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจกรรม ลูกเสือ เนตรนารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นหน่วยงานหลักที่จะต้องให้ การส่งเสริม สนับสนุนทุกโรงเรียนในสังกัด พัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้เป็นผู้ที่มี คุณธรรม

จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร โดยใช้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนลูกเสือทุกระดับ ทั้งนี้ได้จัดให้มีโครงการ กิจกรรมต่างๆ และพัฒนาบุคลากร สื่อนวัตกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการกิจกรรม ลูกเสือในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY