

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบร่วมมือ
4. แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
7. การนิเทศแบบกัลยาณมิตร
8. บริบทโรงเรียนอนุบาลแกดดำ
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 1-5) กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ โดยกำหนดจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายและกรอบทิศทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลกพร้อมกันนี้ได้ปรับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พบว่า หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554 มีจุดดีหลายประการ เช่น ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอย่างชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษ ที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ ซึ่งมีหลักการ จุดหมายและสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนดังนี้

1. หลักการของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้
 - 1.1 เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
 - 1.2 เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ
 - 1.3 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น
 - 1.4 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้
 - 1.5 เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 1.6 เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์
2. จุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขมีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้
 - 2.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2.2 มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
 - 2.3 มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
 - 2.4 มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 2.5 มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมมีจิตสำนึกที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข
3. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้
 - 3.1 ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร

มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับ ข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

3.2 ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

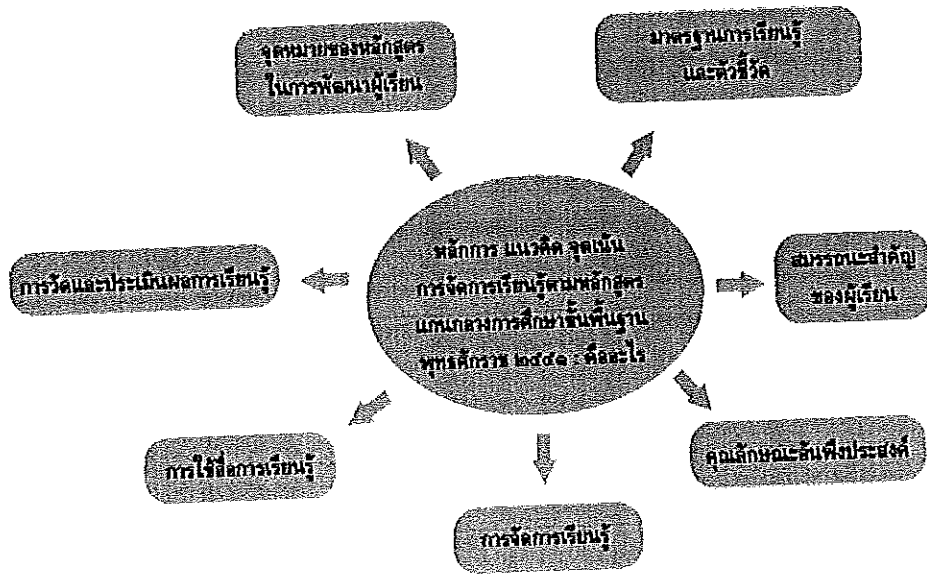
3.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น ต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

3.4 ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

3.5 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือก และใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสารการทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

4. แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551

การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนให้มีคุณภาพ ตามที่หลักสูตรกำหนดและเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการพัฒนาผู้เรียนครูผู้สอนจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการแนวคิด และจุดเน้นของการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยในบทนี้ตั้งแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 เนื้อหาและสาระเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และจุดเน้นการจัดการเรียนรู้ ตาม

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน และนำพาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนต้องคำนึงถึงการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาการทางสมอง และเน้นคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ใช้สื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศ เครือข่ายการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพให้เกิดการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียน

การพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ถวิล มาตรฐาน (2545 : 138) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการใช้กิจกรรมหลากหลายเพื่อช่วยให้คณะบุคลากรได้เรียนและพัฒนาตนเองแต่ละคนและพัฒนา กลุ่มแต่ละกลุ่มให้มีประสิทธิภาพในการสอนนักเรียน สามารถจัดการระบบโรงเรียนและช่วยเหลือ สนับสนุน โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

สมคิด บางโม (2545 : 164) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในหน่วยงานหรือองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในแต่ละองค์กรให้มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรและเป็นตัวจักรสำคัญในการนำพาองค์กรประสบความสำเร็จและไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในทางบวกตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ต่างๆ จึงมีความจำเป็นยิ่งเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมนุษย์จะมีชีวิตที่ดี ที่ประเสริฐ ก็จะต้องฝึกต้องเรียนรู้ การเรียนรู้ การฝึกฝนพัฒนานี้เป็นความพิเศษของมนุษย์ที่ฝึกตนหรือมีการเรียนรู้จึงเปลี่ยนแปลงไป และจะทำให้โลกเปลี่ยนแปลงไปมากมาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานบุคคลในการเพิ่มศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะผ่านกระบวนการคัดเลือกมา อย่างดีแล้วก็ตาม เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุดทั้งด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ปรับตัวทันการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและวิทยาการ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นหัวใจที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล (กระทรวง ศึกษาธิการ. 2545 : 56)

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2547 : 20) ให้ความหมายว่า การพัฒนา (Development) การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

วีระศักดิ์ สวงโท (2548 : 11) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรการช่วยพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพและการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่มีอยู่อย่างมีคุณค่ารวมทั้งทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ นอกจากนี้ยังช่วยการพัฒนาคุณภาพการทำงานและวิธีการทำงานของครูทำให้มีศักยภาพในการสอน ประหยัดเวลา ลดความสูญเสียทางการศึกษา ช่วยให้บุคคลทันสมัยในด้านความรู้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ดี

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2549 : 36) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้เจริญงอกงาม เมื่อคนทำงานอยู่ในโรงเรียนนาน ๆ แล้วไม่ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมก็จะเกิดการถอยหลัง แม้แต่การอยู่นิ่งก็จะถอยหลังอยู่แล้วเพราะวิชาการก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นเป็นลำดับมีของใหม่มาทดแทนที่ของเก่าที่ล้าสมัยอยู่เสมอ ดังนั้น ครูที่อยู่กับโรงเรียนนานๆ แล้วไม่หาความรู้เพิ่มเติม เกิดความเฉื่อยชา ทำงานกันไปเรื่อย ๆ อย่างที่กล่าวกันว่า “เข้าขามเย็นขาม” จะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนล้าหลังไม่ก้าวหน้า ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาคนในหน่วยงาน

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัย สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากร คือกระบวนการหรือวิธีดำเนินการต่างๆที่ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับผิดชอบซึ่งส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ธนุ กุลชล (2545 : 11) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์กรว่า องค์กรใดจะเจริญก้าวหน้า หรือเสื่อมสลาย ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ คุณภาพของบุคลากรในองค์กรนั้น ผู้บริหารองค์กรที่ฉลาดจะต้องทำการพัฒนาบุคลากรที่ตนเองมีให้มีคุณภาพ และทันสมัยอยู่เสมอ ยิ่งในโลกปัจจุบันที่เทคโนโลยีก้าวหน้า และพัฒนาไปอย่างรวดเร็วจนตามแทบไม่ทัน องค์กรใด ไม่มีการพัฒนาบุคลากรต่อเนื่องสม่ำเสมอ ก็หมายความว่า องค์กรนั้นกำลังเดินถอยหลัง และจะไม่สามารถดำรงอยู่ในวงการอีกต่อไป

เฉลิมพล จันทรรักษ์ (2546 : 89) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและเหตุผลหลายประการดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่แม้ว่าจะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาแล้วก็ตามเมื่อเข้ามาทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเท่าที่ควร รวมทั้งนโยบายและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ในกรณีที่บุคคลเข้ามาทำงานใหม่ หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เหล่านั้นก่อน โดยการจัดฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การแนะนำชี้แจง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อบุคคลใหม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานนั่นเอง

2. เนื่องจากการปฏิบัติงานใหม่ในหน่วยงานต่างๆ นั้นมีลักษณะงานที่แตกต่างกันรวมทั้งระบบวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้นก่อนที่บุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติการพัฒนา บุคลากรในกรณีนี้ เช่น กรณีบุคคลบรรจุใหม่ นอกจากปฐมนิเทศแล้วก็ต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับงานในด้านความสามารถ นอกจากนั้นบุคคลที่ย้ายมาปฏิบัติงานก็ถือว่ามี ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเช่นเดียวกัน

3. เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จำเป็นต้องพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้ความชำนาญให้เหมาะสมกับงานอยู่เสมอ โดยดำเนินการพัฒนาหลาย ๆ รูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การแนะนำการทำงาน

4. โดยปกติบุคคลได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้งในการบริหารงานใหม่ ๆ มักจะเกิด ปัญหาเนื่องจากไม่มีความรู้และประสบการณ์จึงเป็นภาระของหน่วยงานจะต้องพัฒนาบุคคลเหล่านั้นกรณีบุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ได้รับตำแหน่งผู้บริหารใหม่ ๆ

5. เนื่องจากโลกปัจจุบันเป็นโลกแห่งการแข่งขันและโลกแห่งประสิทธิภาพการบริหารทุก หน่วยงานจึงต้องพัฒนางานของตนเองอยู่เสมอให้มีผลงานสูงและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป วิธีการที่นิยมกันคือการพัฒนาบุคคลในลักษณะเฉพาะตัวหรือพัฒนาทีมปฏิบัติงาน

จากการศึกษาถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรตามที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว

3. ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร

ความมุ่งหมายหลักของการพัฒนาบุคลากรมี 2 ประการ คือ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2541 : 35; กิติ ตยัคคานนท์. 2532 : 143; สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2536 : 32)

3.1 ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional Objective) เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ สร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดพัฒนาการให้ได้ผลสูงสุด ลดความสิ้นเปลือง ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน จัดวางมาตรฐานในการทำงานพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคลพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และขยายองค์การและสนองบริการที่มีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือผู้มาติดต่อ

3.2 ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objective) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การหรือหน่วยงานความมุ่งหมายของบุคคลนี้ได้แก่

3.4 ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พัฒนาท่วงที บุคลิกภาพในการทำงานพัฒนาฝีมือในการทำงาน โดยการทดลองปฏิบัติฝึกฝนการใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจ เรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงานปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงานเข้าใจนโยบายและความ มุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นและให้ความพอใจในการ ทำงานการพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ 4 ประการดังนี้

1. เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติ พร้อมทั้งการเพิ่มและปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่ๆ

2. เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

3. เพื่อเพิ่มผลผลิต

4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็น วิธีหนึ่งที่มีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ตัวเขา

กาญจน์ เรื่องมนตรี (2547 : 65) สรุปจุดมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการ T-Groups ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตระหนักและมีความสนใจต่อปฏิกริยาทางด้านอารมณ์และการแสดงออกของตนเองและของผู้อื่น

2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีการรับรู้และเรียนรู้จากผลสืบเนื่อง ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนโดยเข้าใจและสนใจต่อความรู้สึกของตนเองและของคนอื่น

3. เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระจำง และพัฒนาค่านิยมและเป้าหมายส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับการเป็นประชาธิปไตย และการแก้ไขปัญหาแบบวิทยาศาสตร์ของสังคม รวมทั้งการตัดสินใจและการกระทำส่วนบุคคล

4) เพื่อพัฒนาความคิดรวบยอด และแนวทฤษฎีให้ลึกซึ้ง ซึ่งจะเป็นเสมือนเครื่องมือในการเชื่อมโยงค่านิยมเป้าหมาย และความตั้งใจส่วนบุคคลให้เข้ากับการกระทำและให้สอดคล้องกับองค์ประกอบภายในเหล่านี้ และสอดคล้องกับความต้องการของสถานการณ์ด้วย

5. เพื่อเร่งเร้าให้ได้มาซึ่งพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเน้นที่กระบวนการมากกว่าเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายก็เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และพัฒนาคุณภาพขององค์การให้มีประสิทธิภาพจากจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้น

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบร่วมมือ

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวความคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ จะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อนักการศึกษาและครูในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีทฤษฎีที่สนับสนุนดังนี้ (วัฒนาพร ระวังบุทช์. 2541 : 38-42)

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism or S.R Associationism) นักจิตวิทยาเชื่อว่า สิ่งแวดล้อมและประสบการณ์จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การเรียนรู้จะ

เกิดขึ้นเมื่อมีการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง การแสดงพฤติกรรมจะมีความถี่มาก เมื่อได้รับการเสริมแรง Bruphus F. Skinner เป็นเจ้าของความคิดเรื่อง Operant Conditioning และ Teaching Machine ได้เสนอแนะวิธีการสอนโดยใช้เครื่องช่วยสอนและบทเรียนสำเร็จรูป เนื่องจากมีความเห็นว่าการจัดการศึกษา ในปัจจุบันไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ มักสนใจแต่ผลการเรียน แต่ไม่ได้คำนึงถึงวิธีการที่จะช่วยให้การเรียนประสบผลสำเร็จ ดังนั้นบทเรียนสำเร็จรูปจะสามารถให้การเสริมแรงได้ทันทีที่ทั้งนักเรียนสามารถทำงานได้ตามลำพัง รู้สึกเป็นอิสระ รู้จักพึ่งตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

1.2 แนวความคิดของกลุ่มพุทธินิยม (Cognitivism) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มองว่า คนทุกคนมีธรรมชาติภายในที่ใฝ่ใจใคร่รู้ใคร่เรียน เพื่อก่อให้เกิดสภาวะสมดุล ดังนั้นการที่เด็กได้มีโอกาสเลือกเรียนตามความต้องการและความสนใจของตนเองเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับเด็ก นักจิตวิทยาสำคัญของกลุ่มนี้ คือ Jerome S. Bruner ซึ่งให้ความสนใจอย่างมากกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Discovery ในการจัดการเรียนการสอน ถ้าครูช่วยให้ผู้เรียนมองเห็น “โครงสร้าง” ของสิ่งที่จะเรียนช่วยให้จำสิ่งที่เรียนได้ดี สามารถทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อีกมากมาย ครูควรตั้งปัญหาให้นักเรียนหาคำตอบซึ่งอาจให้การค้นคว้าเป็นกลุ่มหรือตามลำพังซึ่งการให้เด็กค้นคว้าหาคำตอบนั้นไม่เพียงจะฝึกให้เขามีทักษะในการแก้ปัญหาเท่านั้นแต่ยังเป็นการช่วยให้เด็กมีความเชื่อมั่นในตนเองในการเรียนรู้ซึ่งจะทำให้เขาเป็นนักแก้ปัญหาต่อไป

1.3 แนวคิดกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้คำนึงถึงความเป็นคนที่มีความเป็นอิสระ ทักษะ (Psychomotor) นั่นคือครูควรฝึกให้รู้จักคิด รู้จักใช้เหตุผล มีความชื่นชมหรือมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน และให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ คือ Abraham H. Maslow ผู้ที่มีความเชื่อว่า หากเราให้อิสระต่อเด็ก เด็กจะสามารถที่จะนำตนเองและพึ่งพาตนเองได้ มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม มีอิสระเสรีในการเลือกทำสิ่งต่างๆ มีอิสระภาพในการเลือกทำสิ่งต่างๆ ที่จะไม่ทำให้ผู้อื่น หรือตนเองเดือดร้อนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กลุ่มนี้เสนอแนะว่าควรให้เด็กมีสมรรถภาพทั้ง 3 ด้านไปพร้อมๆ กัน คือ ด้านความรู้ (Cognitive) ด้านเจตคติ (Affective) และด้านเลือกสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง พ่อแม่และครูควรไว้วางใจในตัวเด็ก เปิดโอกาสและช่วยให้เด็กได้เจริญเติบโตต่อไป ไม่ควรควบคุมหรือบงการชีวิตเด็กให้เป็นไปตามต้องการ Carl R. Rogers ซึ่งได้นำหลักการของ Client - Centred มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนที่ให้ “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” และได้กล่าวถึงลักษณะของครูผู้สอนว่าครูจะต้องเชื่อและศรัทธาในความเป็นมนุษย์ ความเชื่อและความไว้วางใจจะช่วยทำให้บุคคลพัฒนาศักยภาพของคน ครูต้องจริงใจ ไม่เสแสร้งและต้องพยายามสื่อให้ผู้เรียนทราบถึง

ความรู้สึกนึกคิดด้านดีที่ครูมีให้เขา รวมทั้งการให้เกียรติผู้เรียนทั้งในแง่ความรู้สึกและความคิดเห็น

1.4 แนวความคิดของกลุ่มสร้างสรรค์ความรู้นิยม (Constructivism)

แนวความคิดของกลุ่มนี้เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้สร้าง (Construct) ความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นกับความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม พยายามที่จะนำความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุการณ์ และปรากฏการณ์ที่ตนพบเห็นมาสร้างเป็นโครงสร้างทางปัญญา (Cognitive structure) หรือที่เรียกว่า Schema โครงสร้างทางปัญญานี้ประกอบด้วย ความหมาย หรือความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่แต่ละคนมีประสบการณ์ อาจเป็นความเชื่อความเข้าใจ คำอธิบายความรู้ของบุคคลนั้น

2. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 ความเป็นมาของแนวคิด

มีผู้กล่าวแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในลักษณะที่ให้ ความสำคัญกับผู้เรียนดังนี้ (วัฒนาพร ระบุว่า พุทธ. 2541 : 46)

Donna Brandes และ Paul Ginnnis กล่าวว่า การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ ระบบการจัดการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญด้วยมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะบรรลุ ศักยภาพสูงสุดของตนเอง 100 % ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมและรับผิดชอบ การเรียนรู้ของตน

Colin Cambell Hanna Kryszewska มองว่า หลักการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ การให้บทบาทแก่ผู้เรียนได้เตรียมข้อมูลและเนื้อหาที่จะทำกิจกรรม ได้เอง โดยใช้ประสบการณ์ความรู้และความชำนาญของผู้เรียนแต่ละคน

หลักการเรียนรู้ 5 ประการ สามารถนำไปสู่หลักการถ่ายทอดความรู้และ ประสบการณ์ดังนี้ (วัฒนาพร ระบุว่า พุทธ. 2541 : 34)

1. ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียน การสอนมากที่สุด การเรียนผู้เรียนมีบทบาทในการกระทำ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมและ กระตือรือร้นในการเรียนอย่างมีชีวิตชีวา
2. ยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญโดยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ได้พูดคุย ปรึกษา และเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พฤติกรรมของ ตนเองและผู้อื่นและการปรับตัวให้สามารถอยู่ในสังคมกับผู้อื่นได้
3. ยึดการค้นพบด้วยตนเอง โดยครูพยายามจัดกิจกรรมการสอนที่ส่งเสริมให้ นักเรียนค้นพบตัวเอง เพราะการค้นพบตัวเองจะทำให้ผู้เรียนจดจำและเกิดความคงทนของความรู้

4. เน้นกระบวนการ (Process) ควบคู่ไปกับการสร้างผลงาน (Product) โดยเน้นให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. เน้นให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน (Application) พยายามให้เกิดการปฏิบัติจริง และติดตามผลการปฏิบัติของ

นอกจากนี้ ทิศนา แคมมณี (2541: 48) ยังได้สรุปความแตกต่างของสภาพห้องเรียนปกติกับสภาพห้องเรียนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

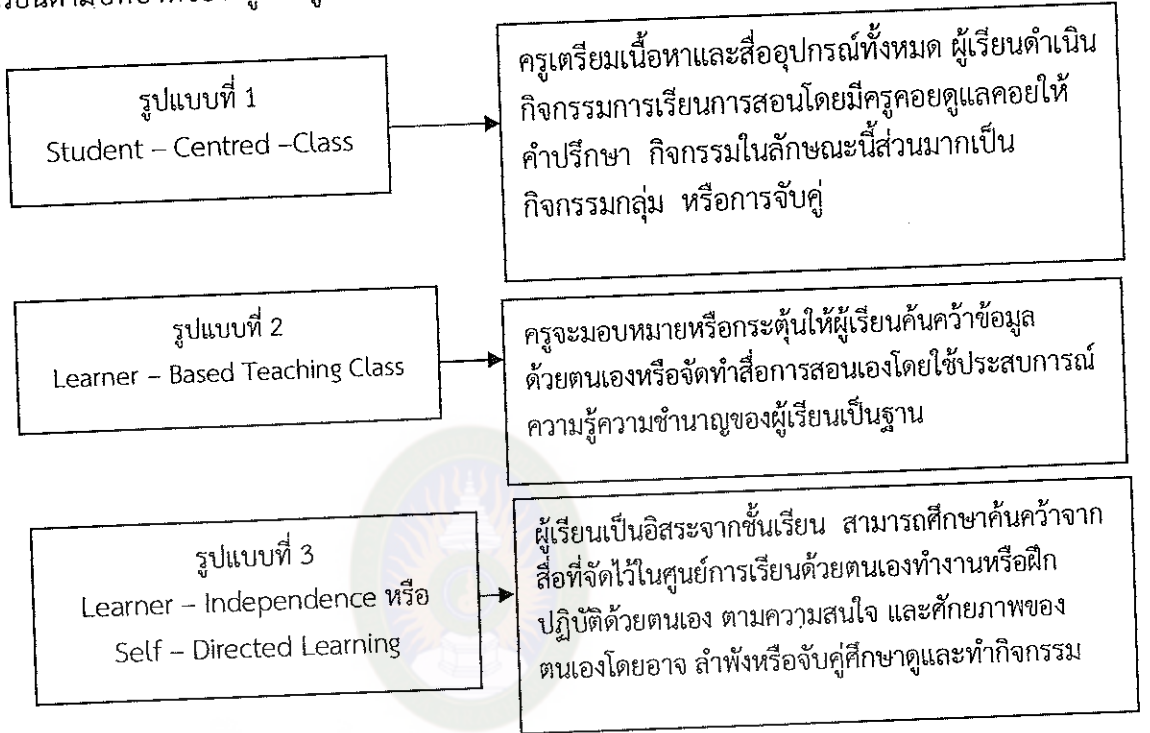
ตารางที่ 1 สภาพห้องเรียนปกติกับสภาพห้องเรียนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้

สภาพห้องเรียนปกติ (Traditional Classroom)	สภาพห้องเรียนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนสร้างสรรค์ ความรู้ (Constructivist Classroom)
<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตรนำเสนอจากรายละเอียดค่อยไปสู่องค์ความรู้รวมเน้นทักษะพื้นฐาน 2. กิจกรรมการสอนเน้นรูปตามที่หลักสูตรกำหนด 3. กิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปตามบทเรียน 4. สภาพของนักเรียนเป็นเหมือนกระดานชนวนว่างๆ ที่ครูมีหน้าที่ขีดร่องรอยลงไป 5. บทบาทของครูคือผู้สั่งการ 6. ครูต้องการคำตอบที่ถูกต้อง 7. กิจกรรมการวัดผลประเมินผลถูกแยกส่วนจากกิจกรรมการสอน ส่วนมากเน้นที่การสอบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตรมองสู่องค์รวมไปสู่รายละเอียดค่อยๆ เน้นที่ความคิดรวบยอดหลักๆ 2. กิจกรรมการสอนเน้นให้นักเรียนถามคำถามเพื่อเป็นแนวทางหาข้อสรุป 3. กิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้นักเรียนหาข้อมูลและเรียนรู้ด้วยการกระทำหรือสิ่งที่จับต้องได้ 4. นักเรียนถูกคาดหวังให้เป็นนักคิดที่สามารถสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้ได้ 5. บทบาทของครูคือผู้จัดการทำให้เกิดการเรียนรู้ 6. ครูต้องการให้นักเรียนแสดงความคิดที่หลากหลายเพื่อให้สามารถค้นหาจุดยืนของความคิดของตนเอง 7. กิจกรรมการสอนและการประเมินผสมผสานกัน รูปแบบการประเมินใช้วิธีการที่หลากหลายเน้นการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนผลงานที่นักเรียนสร้างขึ้นเก็บรวบรวมไว้ใน Portfolio

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวว่า จะเห็นได้ว่าแนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ แนวทางที่มุ่งพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นความสำคัญของผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความต้องการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตน

แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2542 : 55) ได้จำแนกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนตามบทบาทของครูและผู้เรียน ดังภาพประกอบ 1



ภาพที่ 2 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนตามบทบาทของครูและผู้เรียน

1. การเรียนแบบร่วมมือเรียนรู้ (Cooperative learning)

1.1 ความหมายของการเรียนแบบร่วมมือเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเรียนรู้ (Cooperative Learning) เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนลงมือปฏิบัติงานเป็นกลุ่มย่อยๆ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน และสนับสนุนให้มีการช่วยเหลือกันจนบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งหลักการดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ที่ต้องการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมให้มากที่สุด เพื่อพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ การทำงานร่วมกันด้วยความสุขและสร้างสรรค์ (กรมวิชาการ. 2544 : 16)

การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็น

กลุ่มเล็กๆแต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้และในความสำเร็จของกลุ่ม ทั้งโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กัน คนที่เรียนเก่งจะช่วยเหลือคนที่เรียนอ่อนกว่าสมาชิกในกลุ่มไม่เพียงแต่รับผิดชอบต่อการเรียนของตนเท่านั้น หากแต่จะต้องร่วมรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่มความสำเร็จของแต่ละบุคคลคือความสำเร็จของกลุ่ม (วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์. 2545 : 51)

การเรียนรู้แบบร่วมมือ (CL) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีการจัดกลุ่มทำงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และเพิ่มพูนแรงจูงใจทางการเรียน การเรียนรู้แบบร่วมมือไม่ใช่วิธีการจัดนักเรียนเข้ากลุ่มรวมกันธรรมดา แต่เป็นการรวมกลุ่มอย่างมีโครงสร้างที่ชัดเจน กล่าวคือสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อการเรียนรู้ และสมาชิกทุกคนจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเพื่อที่จะช่วยเหลือและเพิ่มพูนการเรียนรู้ของสมาชิกในทีม (สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ. ม.ป.ป.)

1.2 ขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้

ขั้นเตรียม กิจกรรมในขั้นเตรียมประกอบด้วย ครูแนะนำทักษะในการเรียนรู้ร่วมกันและจัดเป็นกลุ่มย่อย ๆ ประมาณ 3-5 คน ครูควรแนะนำเกี่ยวกับระเบียบของกลุ่ม บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม แจ้งวัตถุประสงค์ของบทเรียน ทำกิจกรรมร่วมกัน และการฝึกฝนทักษะพื้นฐานจำเป็นสำหรับการทำกิจกรรมกลุ่ม

ขั้นสอน ครูนำเข้าสู่บทเรียนแนะนำเนื้อหา แนะนำแหล่งข้อมูลและมอบหมายงานให้ นักเรียนแต่ละกลุ่ม

ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม ผู้เรียนเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มย่อย โดยที่แต่ละคนมีบทบาทและหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นขั้นตอนที่สมาชิกในกลุ่มจะได้ร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่ม ในขั้นนี้ครูอาจกำหนดให้นักเรียนใช้เทคนิคต่าง ๆ กัน เช่น แบบ JIGSAW, TGT, STAD, TAI, GT, LT, CIRC, CO-OP เป็นต้น ในการทำกิจกรรมแต่ละครั้ง เทคนิคที่ใช้แต่ละครั้ง จะต้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการเรียนแต่ละเรื่อง ในการเรียนครั้งหนึ่ง อาจต้องใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ หลาย ๆ เทคนิคประกอบกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียน

ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ ในขั้นนี้เป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนได้ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนแล้วหรือยังผลการปฏิบัติเป็นอย่างไร เน้นการตรวจสอบผลงานกลุ่มและรายบุคคลในบางกรณี ผู้เรียนอาจต้องซ่อมเสริมสิ่งที่ยังขาดตกบกพร่อง ต่อจากนั้นเป็นการทดสอบความรู้

ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม ครูและผู้เรียนช่วยกันสรุปบทเรียนถ้ามี สิ่งที่ผู้เรียนยังไม่เข้าใจครูควรอธิบายเพิ่มเติมและช่วยกันประเมินผลการทำงานกลุ่มและพิจารณาว่า อะไรคือจุดเด่นของงาน และอะไรคือสิ่งที่ควรปรับปรุง

1.3 รูปแบบการสอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

รูปแบบการสอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือพัฒนาขึ้นโดยอาศัยหลักการเรียนรู้แบบร่วมมือของจอห์นสัน และจอห์นสัน (สุลัดดา ลอยฟ้า, 2536 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Johnson and Johnson, 1974 : 213-240) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนควรร่วมมือกันในการเรียนรู้มากกว่าการแข่งขันเพราะการแข่งขัน ก่อให้เกิดสภาพการณ์ของการแพ้-ชนะ ต่างจากการร่วมมือกัน ซึ่งก่อให้เกิดสภาพ การณ์ ของการชนะ-ชนะ อันเป็นสภาพการณ์ที่ดีกว่าทั้งทางด้านจิตใจและสติปัญญา หลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 ประการประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ต้องอาศัยหลักการพึ่งพากัน (Positive Interdependent) โดยถือ ว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกันและจะต้องพึ่งพากันเพื่อความสำเร็จ 2) การเรียนที่ดีต้องอาศัยการหันหน้าเข้าหากัน มีปฏิสัมพันธ์กัน (Face to Face Interaction) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อมูล และการเรียนต่าง ๆ 3) การเรียนรู้ร่วมกันต้องอาศัยทักษะทางสังคม(Social Skills) โดยเฉพาะทักษะในการทำงานร่วมกันและ 4) การเรียนรู้ร่วมกันควรมีการวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม (Group Processing) ที่ใช้ในการทำงาน และ 5) การเรียนรู้ร่วมกันจะต้องมีผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ทั้งรายบุคคล และรายกลุ่มที่สามารถตรวจสอบและวัดประเมินได้ (Individual Accountability) หากผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนรู้แบบร่วมมือกัน นอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาสาระต่างๆได้กว้างขึ้นและลึกซึ้งขึ้นแล้ว ยังสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทางด้านสังคมและอารมณ์มากขึ้นด้วย รวมทั้งมีโอกาสได้ฝึกฝนพัฒนาทักษะกระบวนการต่างๆที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอีกมากมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบกลุ่มร่วมมือไว้หลากหลายดังนี้

Slavin กล่าวว่า การสอนแบบกลุ่มร่วมมือเป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียน ใช้ความสามารถเฉพาะตัวและศักยภาพในตนเองและร่วมมือแก้ปัญหาต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จโดยสมาชิกในกลุ่มตระหนักว่าแต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทั้งนี้ก็เรียนรู้ถึงคุณค่าของตนเอง ที่เพิ่มขึ้นเพราะว่านักเรียนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งแต่ละคนมีบทบาทสำคัญต่อความสำคัญของกลุ่ม นอกจากนั้นการสอนแบบกลุ่มร่วมมือยังก่อให้เกิดบรรยากาศที่นักเรียนได้พูดคุยกันเป็นการช่วยให้นักเรียนและเพื่อนเข้าใจปัญหาชัดเจนขึ้น การที่นักเรียนสามารถอธิบายให้เพื่อนฟังได้เป็นการยกระดับความเข้าใจให้ชัดเจนแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น สำหรับบทบาทของครูที่จะเปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมต้องไม่ถือว่าตนเองเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ในชั้นเรียนเดียวกัน แต่เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้นักเรียนสามารถค้นหาความรู้ ได้จากการร่วมมือกันเรียนรู้ซึ่งเกิดจากการกระทำของตนเองและจากเพื่อนนักเรียนด้วยกันนอกจากนี้ Joyce and Wiel ได้กล่าวว่า เทคนิคการเรียนแบบกลุ่มร่วมมือเป็นเทคนิคที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียน

ทั้งด้านสติปัญญา ให้เกิดการเรียนรู้จนบรรลุถึงขีดความสามารถสูงสุดได้ โดยมีเพื่อนในวัยเดียวกัน กลุ่มเดียวกันเป็นผู้คอยแนะนำหรือช่วยเหลือ ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนที่อยู่ในวัยเดียวกันย่อมจะมีการใช้ภาษาสื่อสารที่เข้าใจกันง่ายกว่าครูผู้สอน ซึ่งการเรียนการสอนแบบกลุ่มร่วมมือมีหลักที่ผู้สอนต้องคำนึงถึงอยู่ 3 ประการ คือ

1. มีรางวัลหรือเป้าหมายของกลุ่ม
2. ความหมายของแต่ละบุคคลในกลุ่ม
3. สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสในการช่วยให้กลุ่มประสบผลสำเร็จได้เท่าเทียมกัน

รายละเอียด ของหลักการ 3 ประการ มีดังนี้

3.1 มีรางวัลหรือเป้าหมายของกลุ่มในการจัดการเรียนการสอนผู้สอนจะต้องตั้งเป้าหมาย หรือรางวัลไว้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพยายามในการเรียนรู้มากขึ้นและพยายามปรับพฤติกรรมของตนเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม รางวัลที่กำหนดอาจเป็นสิ่งของ ประกาศนียบัตร หรือคำชมเชย การเชิดชูเกียรติ แต่อย่างไรก็ตามครูผู้สอนต้องแจ้งให้ผู้เรียนทราบว่าไม่ควรแข่งขันกันเพื่อจุดประสงค์ต้องการรางวัลอย่างเดียว

3.2 ความหมายของแต่ละบุคคลในกลุ่ม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถึงแม้จะอยู่ในรูปของกลุ่มแต่ต้องมีขั้นตอนที่สามารถบอกถึงความสามารถของสมาชิกแต่ละคนได้ว่าเข้าใจบทเรียน มากน้อยเพียงไรในการเรียนแต่ละครั้งต้องมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนในกลุ่มเข้าใจ เนื้อหาบทเรียนเป้าหมายของกลุ่มจะประสบผลสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของทุกคนในกลุ่ม

3.3 สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมีโอกาสในการช่วยให้กลุ่มประสบผลสำเร็จได้เท่าเทียมกัน นักเรียนทุกคนในกลุ่มมีส่วนช่วยเหลือกลุ่มของตนเองให้ผ่านกิจกรรมไปได้เท่าเทียมกันทั้งคนเก่งปานกลาง และอ่อนรูปแบบการสอนแบบกลุ่มร่วมมือ มีแนวคิดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อดังต่อไปนี้

3.3.1 การสอนแบบกลุ่มร่วมมือจะสร้างแรงจูงใจในการเรียนมากกว่าการเรียนรายบุคคลหรือการแข่งขันความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มจะสร้างพลังในทางบวกให้แก่กลุ่ม

3.3.2 สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มของการสอนแบบกลุ่มร่วมมือจะเรียนจากกันและกันจะพึ่งพากันเรียนรู้

3.3.3 การปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มนอกจากจะพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา วิชาที่เรียนแล้ว ยังพัฒนาทักษะทางสังคมไปในตัวด้วย เป็นรูปแบบการสอนที่พัฒนากิจกรรมทางสติ ปัญญาที่เพิ่มพูนการเรียนรู้มากกว่าการเรียนการสอนรายบุคคล

3.3.4 การร่วมมือกันเรียนรู้ จะเพิ่มพูนความรู้ในทางบวกต่อกันและกัน ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและห่างเหิน ในทางตรงข้าม

3.3.5 การร่วมมือกันเรียนรู้ จะพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง รู้จักตนเองจากการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งจากสิ่งแวดล้อมที่ทำให้ตระหนักว่าตนเองได้รับการยอมรับ และเอาใจใส่จากสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม

3.3.6 ผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจากการทำงานที่กำหนดให้กลุ่มรับผิดชอบ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันทำงานมากเท่าใด ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาทักษะทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการทำงานร่วมกันมากเท่านั้น

3.3.7 ทักษะทางสังคมที่จำเป็นต่าง ๆ สามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้เพื่อ ประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันจากแนวคิดดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่าการเรียนการสอนแบบ กลุ่มร่วมมือ นั้นเป็น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่ง สมาชิกทุกคนต้องช่วยเหลือกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการอยู่ร่วมกันทางสังคม ซึ่ง เปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างการเรียน แบบกลุ่มร่วมมือการเรียนเป็นกลุ่ม แบบเดิม ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือกับการเรียนเป็นกลุ่มแบบเดิม

กลุ่มการเรียนรู้แบบเดิม (Traditional Learning)	กลุ่มการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning)
1. มีความรับผิดชอบเฉพาะตน	1. สมาชิกมีความรับผิดชอบร่วมกัน
2. สมาชิกแต่ละคนอาจจะไม่รับผิดชอบต่องาน	2. สมาชิกแต่ละคนรับผิดชอบต่องานของตนเองและของสมาชิกกลุ่ม
3. สมาชิกมีความสามารถใกล้เคียงกัน	3. สมาชิกมีความสามารถที่แตกต่างกัน
4. สมาชิกเลือกหัวหน้า	4. สมาชิกผลัดเปลี่ยนกันเป็นหัวหน้า
5. สมาชิกรับผิดชอบเฉพาะตนเอง	5. สมาชิกแบ่งความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน
6. การประเมินผลเน้นที่ผลงาน	6. การประเมินผลเน้นวิธีการและผลงาน
7. ทักษะทางสังคมถูกละเลยไม่มีการสอน	7. ครูจัดการสอนทักษะทางสังคม
8. ครูละเลยไม่สนใจการทำงานกลุ่ม	8. ครูสังเกตการณ์สอน แนะนำการทำงานกลุ่ม
9. วิธีการทำงานกลุ่มมีน้อย	9. ครูเน้นวิธีการทำงานกลุ่ม

1.4 ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นวิธีการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ท าให้นักเรียนได้ท างานร่วมกัน มีเป้าหมายในการท างานร่วมกัน ซึ่งจะท าให้มีทักษะในการท างานกลุ่ม ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนรู้แบบร่วมมือไว้ ดังนี้

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson, 1987 : 27-30) กล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนรู้แบบร่วมมือไว้ สรุปได้ 9 ประการ ดังนี้

1. นักเรียนเก่งที่เข้าใจค าสอนของครูได้ดี จะเปลี่ยนค าสอนของครูเป็นภาษาพูดของนักเรียน แล้วอธิบายให้เพื่อนฟังได้และท าให้เพื่อนเข้าใจได้ดีขึ้น
2. นักเรียนที่ทำหน้าที่อธิบายบทเรียนให้เพื่อนฟัง จะเข้าใจบทเรียนได้ดีขึ้น
3. การสอนเพื่อนเป็นการสอนแบบตัวต่อตัวท าให้นักเรียน ได้รับความเอาใจใส่ และมีความสนใจมากยิ่งขึ้น
4. นักเรียนทุกคนต่างก็พยายามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะครูก็คิดคะแนนเฉลี่ยของทั้งกลุ่มด้วย
5. นักเรียนทุกคนเข้าใจดีว่าคะแนนของตน มีส่วนช่วยเพิ่มหรือลดค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ดังนั้นทุกคนต้องพยายามปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ

6. นักเรียนทุกคนมีโอกาสฝึกทักษะทางสังคมมีเพื่อนร่วมกลุ่มและเป็นการเรียนรู้วิธีการท างานเป็นกลุ่ม ซึ่งจะ เป็นประโยชน์มากเมื่อเข้าสู่ระบบการท างานอันแท้จริง

7. นักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้กระบวนการกลุ่ม เพราะในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้น ก็ต้องมีการทบทวนกระบวนการท างานของกลุ่มเพื่อให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือคะแนน ของกลุ่มดีขึ้น

8. นักเรียนเก่งจะมีบทบาททางสังคมในชั้นมากขึ้น เขาจะรู้สึกว่าเขาไม่ได้เรียน หรือหลบไปท่องหนังสือเฉพาะตน เพราะเขาต้องมีหน้าที่ต่อสังคมด้วย

9. ในการตอบค าถามในห้องเรียน หากตอบผิดเพื่อนจะหัวเราะ แต่เมื่อท างาน เป็นกลุ่ม นักเรียนจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถ้าหากตอบผิดก็ถือว่าผิดทั้งกลุ่ม คนอื่น ๆ อาจจะทำให้ ความช่วยเหลือบ้าง ทำให้นักเรียนในกลุ่มมีความผูกพันกันมากขึ้น

การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่แบ่งผู้เรียน ออกเป็นกลุ่มเล็กๆ สมาชิกในกลุ่มมีความสามารถแตกต่างกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมี การ ช่วยเหลือสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้กลุ่มได้รับ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การเรียนรู้แบบร่วมมือมีหลายรูปแบบ ได้เสนอรูปแบบที่ น่าสนใจได้แก่ การแบ่งกลุ่มตามสังกัดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน (Student Teams - Achievement Divisions หรือ STAD) สมาชิกในกลุ่ม กลุ่มละ 4 คนที่มีระดับสติปัญญา แตกต่างกัน เป็นคนเก่ง 1 คน ปานกลาง 2 คน และคนอ่อน 1 คนครูกำหนดบทเรียนและงาน ของกลุ่มไว้แล้วครูทำการสอนบทเรียนให้นักเรียน ทั้งชั้นแล้วให้กลุ่มทำงานตามที่กำหนด นักเรียนกลุ่มช่วยเหลือกัน นักเรียนเก่งช่วยและตรวจสอบงานของเพื่อนในกลุ่มช่วยเหลือกัน นักเรียนเก่งช่วยและตรวจงานของเพื่อนในกลุ่มก่อนส่ง ครู และในช่วงสุดท้ายนักเรียนจะต่างคน ต่างทำข้อสอบแล้วนำคะแนนของทุกคนร่วมกันและเป็น คะแนนเฉลี่ยของ กลุ่ม ครูจัดลำดับของ คะแนนทุกกลุ่มเพื่อให้การยกย่องชมเชย (ทิตานา แคมมณี. 2548 : 23; อ้างอิงมาจาก Johnson and Johnson. 1974 : 33)

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2545 : 170-175) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้โดยใช้ เทคนิค STAD ว่ามีองค์ประกอบแต่ละขั้นของการเรียนรู้ดังนี้

1. องค์ประกอบที่สำคัญ

1.1 การเสนอเนื้อหา ผู้สอนทบทวนบทเรียนที่เรียนมาแล้วและนำเสนอเนื้อหา สารหรือความคิดรวบยอดใหม่

1.2 การทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ผู้สอนจัดผู้เรียนที่มีความสามารถต่างกันจัดให้ คละกัน และชี้แจงให้ผู้เรียนทราบถึงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่จะต้องช่วยและ ร่วมกันเรียนรู้ เพราะผลการเรียนของสมาชิกแต่ละคนส่งผลต่อผลรวมของกลุ่ม

1.3 การทดสอบย่อย สมาชิกหรือผู้เรียนทุกคนทำแบบทดสอบย่อยเป็นรายบุคคล หลังจากเรียนรู้หรือทำกิจกรรมแล้ว

1.4 คะแนนพัฒนาการของผู้เรียน เป็นคะแนนการพัฒนาหรือความก้าวหน้าของ สมาชิกแต่ละคน ซึ่งผู้สอนและผู้เรียนอาจร่วมกันกำหนดคะแนนการพัฒนาเป็นเกณฑ์ขึ้นมา ก็ได้

1.5 การรับรองผลงานและเผยแพร่ชื่อเสียงของทีม เป็นการประกาศผลงานของ ทีมเพื่อรองรับและยกย่องชมเชยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ปิดประกาศ ให้งานวัล

2. ขั้นตอนการเรียนรู้

2.1 ชั้นเตรียมเนื้อหา ประกอบด้วย

2.1.1 การจัดเตรียมเนื้อหาสาระ ผู้สอนจัดเตรียมเนื้อหาสาระหรือเรื่องที่จะให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ เป็นเนื้อหาใหม่ โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งสื่อวัสดุ อุปกรณ์หรือแหล่งเรียนรู้ ใบความรู้ ใบงาน เป็นต้น

2.1.2 การจัดเตรียมแบบทดสอบย่อย เช่น ข้อทดสอบกระต่ายคำตอบ เกณฑ์ การให้คะแนน เป็นต้น

2.2 ชั้นจัดทีม ผู้สอนจัดทีมผู้เรียนโดยให้คละกันทั้งเพศและความสามารถทีมละ ประมาณ 4-5 คน

2.3 ชั้นเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.3.1 ผู้สอนแนะนำวิธีการเรียนรู้

2.3.2 ทีมวางแผนการเรียนรู้ โดยแบ่งหน้าที่กัน เช่น ผู้อ่าน ผู้ค้นหาคำตอบ ผู้สนับสนุน ผู้บันทึก ผู้ประเมินผล

2.3.3 สมาชิกในกลุ่มแต่ละกลุ่มศึกษาเนื้อหาสาระและทำกิจกรรมตามใบงาน ที่ผู้สอนกำหนด ซึ่งการเรียนรู้โดยวิธีนี้เน้นการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในห้องมากกว่าการ แข่งขัน

2.3.4 ผู้เรียนหรือสมาชิกแต่ละกลุ่มประเมินเพื่อทบทวนความรู้ความเข้าใจใน เนื้อหา

2.4 ชั้นทดสอบ

2.4.1 ผู้เรียนแต่ละคนทำการทดสอบย่อย เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา สาระที่ได้เรียนจากข้อทดสอบของผู้สอน

2.4.2 ผู้สอนและผู้เรียนอาจร่วมกันตรวจผลการทดสอบของสมาชิกแต่ละคน

2.4.3 ทีมจัดทำคะแนนการพัฒนาของสมาชิกแต่ละคน และคะแนนการ พัฒนาของกลุ่ม

2.4.4 ให้แต่ละทีมนำคะแนนการพัฒนาของทีมไปเทียบกับเกณฑ์เพื่อหาระดับคุณภาพ

2.5 การรับรองผลงานและเผยแพร่ชื่อเสียงของทีมเป็นการประกาศผลงานของทีมว่าแต่ละทีมอยู่ในระดับคุณภาพได้รับรองยกย่อง ชมเชย ทีมที่มีคะแนนการพัฒนาสูงในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ปิดประกาศ ใ้รางวัล เป็นต้น

สรุปขั้นตอนการทำกิจกรรม กิจกรรมการสอนแบ่งได้ 5 ขั้นตอน คือ

1. ครูนำเสนอเนื้อหา ครูจะสอนเนื้อหาให้นักเรียนทั้งชั้นโดยรวมก่อนอาจใช้อุปกรณ์การสอน ต่างๆมาช่วยสอน เนื้อหาที่สอนจะเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่จะให้นักเรียนศึกษา

2. จัดกลุ่ม กลุ่มควรประกอบไปด้วย 4-5 คน และแบ่งกลุ่มตามความสามารถที่แตกต่างกัน หน้าที่ของกลุ่ม คือเตรียมสมาชิกเข้าทำการทดสอบแข่งขัน สมาชิกในกลุ่มจะอภิปรายทำแบบฝึกหัด ถกเถียงปัญหาและทำความเข้าใจบทเรียน

3. ศึกษาหาความรู้ สมาชิกภายในกลุ่มช่วยกันศึกษา ทบทวนในเนื้อหาหรือหัวข้อที่ครูผู้สอนกำหนดให้ โดยช่วยกันสรุปเนื้อหาทั้งหมด

4. ทดสอบ

4.1 ครูทำการทดสอบ โดยการแจกแบบทดสอบหรือแบบฝึกหัดให้ผู้เรียนทำพร้อมอธิบายขั้นตอนการทำในลักษณะกลุ่มร่วมมือ โดยสมาชิกคนที่ 1 อ่านคำถามหรือโจทย์ที่กำหนดให้สมาชิกในกลุ่มฟังสมาชิกคนที่ 2 วิเคราะห์หาคำตอบที่ถูกต้องเหมาะสมสมาชิกคนที่ 3 เขียนคำตอบสมาชิกคนที่ 4 ตรวจสอบคำตอบ

4.2 ให้สมาชิกในกลุ่มเวียนกันทำหน้าที่ต่าง ๆ ในแต่ละข้อจนกว่าจะครบข้อคำถามที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งช่วยกันสรุปอีกครั้งเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันในกลุ่ม

4.3 ผู้เรียนที่อยู่กลุ่มเดียวกันทุกกลุ่ม แยกทำแบบฝึกหัดเป็นรายบุคคลเพื่อทดสอบความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียน

5. ประเมินผล โดยตรวจสอบความถูกต้องของการทำแบบทดสอบพร้อมทั้งนำคะแนนของแต่ละคนมารวมกันเป็นคะแนนของกลุ่ม แล้วคิดคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม

6. ใ้รางวัล กลุ่มที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากกว่าเกณฑ์ทวางไว้จะได้รับคำชมเชยกลุ่มที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดจะได้รับรางวัล

สุลัดดา ลอยฟ้า และคณะ (2530 : 16) กล่าวถึงขั้นตอนการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค STAD (Student Team - Achievement Division) ว่าเป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้ที่สลาวิน (Slavin) และคณะได้พัฒนาขึ้นซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการเรียนรู้ 5 ขั้น ดังนี้

1. การนำเสนอบทเรียนต่อชั้นเรียน (Class Presentation)
2. การเรียนกลุ่มย่อย (Team Study)

3. การทดสอบย่อย (Test)
4. คะแนนความก้าวหน้าของแต่ละคน (Individual Improvement Scores)
5. ทีมที่ได้รับการยกย่อง (Team Recognition)

ซึ่งขั้นตอนตามการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้ โดยใช้เทคนิค STAD ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน อธิบายได้ ดังนี้

1. การนำเสนอบทเรียนต่อทั้งชั้น ครูจะทำการสอนเนื้อหาของบทเรียนแก่นักเรียนพร้อมกันทั้งชั้น ซึ่งครูอาจใช้เทคนิค วิธีการสอนเสนอรูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของเนื้อหาของบทเรียน และการตัดสินใจของครูผู้สอนเป็นสิ่งที่เลือกวิธีการที่เหมาะสม การนำเสนอบทเรียนของครูต้องใช้สื่อประกอบ อย่างเพียงพอ

2. การเรียนกลุ่มย่อย กลุ่มจะประกอบด้วยนักเรียนประมาณ 4-5 คน ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในแง่ของผลการเรียนและเพศ หน้าที่สำคัญของกลุ่มคือ การเตรียมสมาชิกของกลุ่มให้สามารถทำแบบทดสอบได้ดีหลังจากการเสนอเนื้อหาของครูต่อนักเรียนทั้งชั้น แล้วนักเรียนจะแยกกันทำงานเป็นกลุ่มเพื่อศึกษาตามบัตรงานหรือกิจกรรมกลุ่มที่ครูกำหนดให้ โดยส่วนมากแล้วกิจกรรมจะอยู่ในรูปการอภิปรายการแก้ปัญหาาร่วมกัน การเปรียบเทียบคำตอบและการแก้ความเข้าใจผิด สมาชิกในกลุ่มต้องทำให้ดีที่สุด เพื่อช่วยสมาชิกแต่ละคนของกลุ่ม มีการติวและสอบเพื่อนร่วมกลุ่ม การนับถือตนเองและการยอมรับเพื่อนนักเรียนที่เรียนอ่อน สิ่งที่นักเรียนต้องคำนึงในการทำงานกลุ่มย่อยมีดังนี้

2.1 นักเรียนต้องช่วยเหลือเพื่อนในทีมให้ได้เรียนรู้เนื้อหาที่เรียนอย่างถ่องแท้

2.2 ไม่มีใครจะเรียนหรือศึกษาเนื้อหาจบเพียงคนเดียวโดยที่เพื่อนในกลุ่มยังไม่เข้าใจเนื้อหา

2.3 ถ้ายังไม่เข้าใจให้ปรึกษาเพื่อนในกลุ่มก่อนจึงปรึกษาครู

2.4 เพื่อนร่วมทีมต้องปรึกษาหารือกันเบา ๆ ไม่ให้รบกวนผู้อื่นในการจัดการเรียนการสอนกลุ่มย่อย ครูควรสนับสนุนในสิ่งต่อไปนี้

2.4.1 ให้โอกาสผู้เรียนได้ตั้งชื่อทีม

2.4.2 นักเรียนสามารถเคลื่อนย้ายโต๊ะ เก้าอี้ ภายในกลุ่มหรือย้ายที่ทำงานกลุ่มได้ภายในชั้นเรียน

2.4.3 แนะนำให้ผู้เรียนร่วมมือกันทำงานเป็นคู่หรือ 3 คน โดยให้มีการตรวจผลงานของกันและกัน เมื่อมีการผิดพลาด เพื่อนในทีมต้องช่วยอธิบายให้เข้าใจ

2.4.4 ไม่ควรจบการศึกษาเนื้อหาง่ายๆ จนกว่าจะแน่ใจว่าเพื่อนในทีมทุกคนพร้อมที่จะทำข้อสอบได้ 100%

2.4.5 ให้มีการอธิบายคำตอบซึ่งกันและกัน แล้วจึงนำไปตรวจกับบัตรเฉลย

คำตอบ

2.4.6 เมื่อมีปัญหาให้ปรึกษาเพื่อนร่วมทีมก่อนจึงปรึกษาครู

2.4.7 ระหว่างผู้เรียนทำกิจกรรม ครูควรเดินไปรอบๆ ห้อง เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสปรึกษาหารือได้สะดวก และเป็นกำลังใจแก่ผู้เรียน

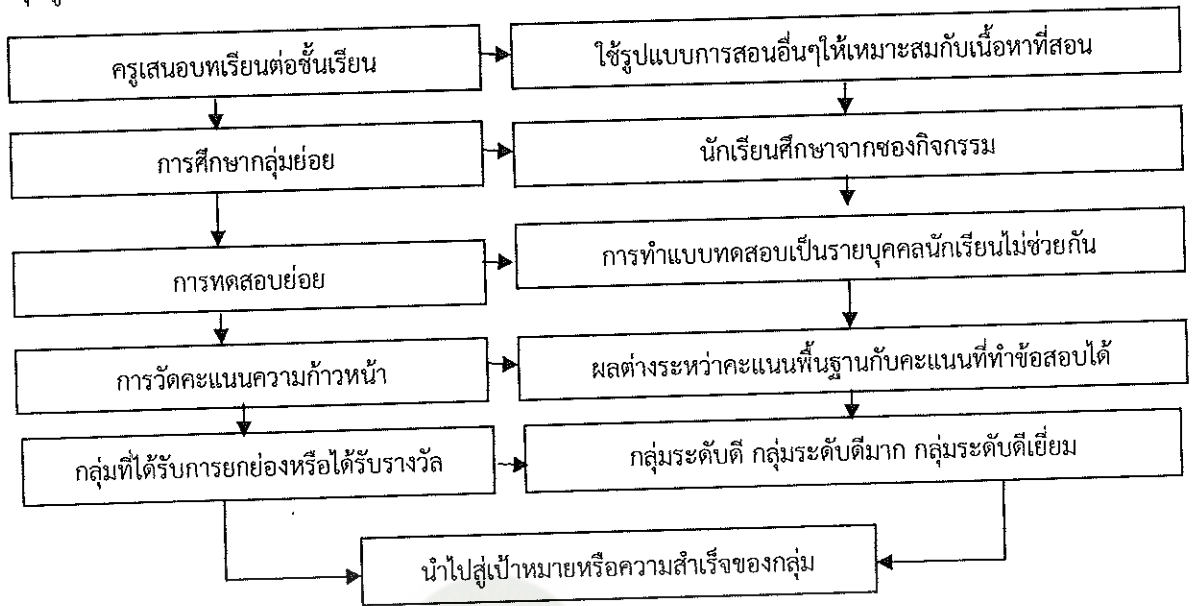
3. การทดสอบกลุ่มย่อย หลังจากเรียนได้ประมาณ 1-2 คาบ นักเรียนจะต้องได้รับการทดสอบ ในระหว่างทำการทดสอบ ไม่อนุญาตให้นักเรียนในกลุ่มช่วยเหลือกัน ทุกคนต้องทำข้อสอบตามความสามารถ

4. คะแนนในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการสอนแบบกลุ่มร่วมมือ ประการหนึ่งว่าสมาชิกแต่ละคนมีโอกาสที่จะช่วยเหลือกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จเท่าเทียมกันไม่ว่านักเรียนจะจัดอยู่ในกลุ่มเรียนเก่ง ปานกลาง หรือ อ่อน ดังนั้นการคิดคะแนนของกลุ่มจึงคิดคำนวณจากคะแนนของความก้าวหน้าของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม โดยที่แต่ละคนจะมีคะแนนความรู้พื้นฐานไม่เท่ากัน โดยครูจะกำหนดคะแนนพื้นฐานสำหรับแต่ละคนจากผลการทดสอบครั้งล่าสุด (นักเรียนพยายามจะทำคะแนนจากการทดสอบย่อยให้ได้มากกว่าคะแนนพื้นฐานของตน)

5. กลุ่มที่ได้รับการยกย่องและยอมรับกลุ่มที่ได้รับการยกย่องและยอมรับ จะได้รับรางวัลเมื่อคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มมากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

สรุปขั้นตอนของการเรียนแบบร่วมมือโดยใช้เทคนิค STAD เป็นแผนภูมิซึ่งได้ปรับมาจากขั้นตอนการสอนโดยใช้เทคนิค STAD ของศรีภรณ์ ณะวงศ์ษา (2542 : 35) ดังภาพประกอบ

สรุปรูปแบบการสอนแบบกลุ่มร่วมมือ STAD



ภาพที่ 3 สรุปรูปแบบการสอนแบบกลุ่มร่วมมือ ตามวิธี STAD

จากรูปแบบการสอนแบบกลุ่มร่วมมือ STAD เป็นรูปแบบการสอนที่ใช้ได้กับทุกวิชาและในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องเตรียมสื่อหลายๆ อย่าง เช่น บัตรเนื้อหา บัตรกิจกรรม บัตรเฉลย รวมทั้งแบบทดสอบ กิจกรรมที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการสอนส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนมากขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ STAD (Student Teams Achievement Divisions) ซึ่งมีแนวทางของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังนี้คือ

1. การนำเสนอบทเรียนต่อชั้นเรียน (Class Presentation)
2. การเรียน กลุ่มย่อย (Team Study)
3. การทดสอบย่อย (Test)
4. คะแนนความก้าวหน้าของแต่ละคน (Individual Improvement Scores)
5. ทีมที่ได้รับการยกย่อง (Team Recognition)

แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. การเขียนแผนจัดการเรียนรู้
 - 1.1 ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้

กรมวิชาการ (2544 : 1) ให้ความหมายของแผนการสอนว่า แผนการสอน หมายถึง การนำวิชาหรือประสบการณ์ที่จะต้องทำการสอนตลอดภาคเรียน มาสร้างเป็นแผนการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อ อุปกรณ์ การสอน และการวัดผลประเมินผล เพื่อใช้สอนใน ช่วงเวลาหนึ่ง ๆ โดยกำหนดเนื้อหาสาระ และจุดประสงค์ของการเรียนย่อย ๆ ให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์หรือจุดหมายของหลักสูตร สภาพ ของผู้เรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านวัสดุ อุปกรณ์และตรงกับชีวิตจริงในท้องถิ่น ซึ่งถ้ากล่าวอีกนัยหนึ่ง แผนการสอนก็คือ การเตรียมการ สอนเป็นลายลักษณ์อักษร ล่วงหน้า หรือบันทึกการสอนนั่นเอง

ณัฐวุฒิ กิจรุ่งเรืองและคณะ (2545 : 53) ได้ให้ความหมายของการสอนไว้ว่า แผนการสอน คือ การเตรียมการจัดการเรียนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง ให้บรรลุผลตาม จุดมุ่งหมายที่หลัก สูตรกำหนด

จันทรา ตันติพิงสานุรักษ์ และวิมล กระจ่างทอง (2546 : 57) ได้สรุปไว้ว่าการจัดทำ แผนการเรียนรู้ จัดทำได้โดยการนำหน่วยการเรียนรู้มาจัดทำเป็นแผนการจัดการเรียนรู้โดยการ วิเคราะห์ผลการเรียนรู้เฉพาะหน่วยที่สะท้อนให้เห็นถึงเนื้อหา กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะรวมทั้ง กระบวนการคิด คุณธรรม จริยธรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสม และสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่ คาดหวังรายปี/รายภาคที่กำหนดไว้ ในการจัดทำแผนการเรียนรู้ควรมีการกำหนดรายละเอียดของ จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้

2. ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้

นันทนวล ทศวัฒน์ (2545 : 131) แผนการสอนเป็นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและ เป็น ขั้นตอนที่ต้องอาศัยหลักวิชาประกอบกับความคิดริเริ่มของครู

วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ (2545 : 289) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ หรือแผนการสอนไว้ ดังนี้

1. ทำให้ผู้สอนสอนด้วยความมั่นใจเมื่อเกิดความมั่นใจในการสอนจะสอนด้วยความ คล่องแคล่ว เป็นไปตามลำดับขั้นตอนอย่างราบรื่น ไม่ติดขัด เพราะได้เตรียมการทุกอย่างไว้พร้อม แล้วการ สอนก็จะดำเนินการไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างสมบูรณ์

2. ทำให้เป็นการสอนที่มีคุณค่าคุ้มกับเวลาที่ผ่านไปเพราะผู้สอนเตรียมอย่างมีแผน มีเป้าหมายและมีทิศทางในการสอนมิใช่สอนอย่างเลื่อนลอยผู้เรียนก็จะได้รับความรู้ความคิดเกิด เจตคติ เกิดทักษะ และเกิดประสบการณ์ใหม่ตามที่ผู้สอนวางแผนไว้ ทำให้ได้การเรียนการสอนที่ มีคุณค่า

3. ทำให้เป็นการสอนที่ตรงตามหลักสูตร ทั้งนี้เพราะในการวางแผนการสอนผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรทั้งด้านจุดประสงค์การสอน เนื้อหาสาระที่จะสอน การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนการใช้สื่อการสอน และการวัดผลประเมินผล แล้วจัดทำออกมาเป็นแผนการสอน เมื่อผู้สอนสอนตามแผนการสอน ก็ย่อมทำให้เป็นการสอนที่ตรงตามจุดหมายและทิศทางของหลักสูตร

4. ทำให้การสอนบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าการสอนที่ไม่มีการวางแผน เนื่องจากในการวางแผนการสอน ผู้สอนต้องวางแผนอย่างรอบคอบในทุกองค์ประกอบของการสอนรวมทั้งการจัดเวลา สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้โดยสะดวกและง่ายดายขึ้น ดังนั้นเมื่อมีการวางแผนการสอนที่รอบคอบ และปฏิบัติตามตามแผนการสอนที่วางไว้ ผลของการสอนย่อมสำเร็จได้ดีกว่าการไม่ได้วางแผนการสอน

5. ทำให้ผู้สอนมีเอกสารเตือนความจำ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสอนต่อไปทำให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อนและเป็นแนวทางในการทบทวนหรือการออกข้อทดสอบเพื่อวัดผลประเมินผลผู้เรียนได้ นอกจากนี้ทำให้ผู้สอนมีเอกสารไว้ให้เป็นแนวทางแก่ผู้ที่เข้าสอนแทนในกรณีที่จำเป็น เมื่อผู้สอนไม่สามารถเข้าสอนเองได้ ผู้เรียนจะได้รับความรู้ และประสบการณ์ที่ต่อเนื่องกัน

6. ทำให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อผู้สอน และต่อวิชาที่เรียน ทั้งนี้เพราะผู้สอนสอนด้วยความพร้อม เป็นความพร้อมทั้งด้านจิตใจ และความพร้อมทางด้านวัตถุ ความพร้อมทางด้านจิตใจ คือ ความมั่นใจในการสอน เพราะผู้สอนได้เตรียมการสอนไว้อย่างพร้อมเพรียง เมื่อผู้สอนเกิดความพร้อมในการสอนย่อมสอนด้วยความกระฉ่างแจ้ว ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนในบทเรียนอันส่งผลให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อผู้สอน และต่อวิชาที่เรียน

3. ลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้หรือแผนการสอนที่ดี

วัลลภ กันทรพิชัย (2539 : 18) ได้ศึกษาไว้ว่า แผนการสอนที่ดีควรมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เข้าลักษณะ 4 ประการ คือ

3.1 เป็นการสอนที่มีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้ได้ลงมือปฏิบัติให้มากที่สุดโดยครูเป็นเพียงผู้คอยชี้แนะส่งเสริม หรือกระตุ้นให้กิจกรรมที่ผู้เรียนดำเนินการเป็นไปตามความมุ่งหมาย

3.2 เป็นแผนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบคำตอบ หรือทำสำเร็จด้วยตนเอง โดยครูพยายามลดบทบาทจากผู้บอกคำตอบมาเป็นผู้คอยกระตุ้นด้วยคำถามหรือปัญหาให้ผู้เรียนคิดแก้ หรือหาแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการทำกิจกรรมเอง

3.3 เป็นแผนการสอนที่เน้นกระบวนการมุ่งให้นักเรียนรับรู้ และนำกระบวนการไปใช้

จริง

3.4 เป็นแผนการสอนที่ส่งเสริมการใช้วัสดุที่สามารถจัดหาได้ในท้องถิ่น หลีกเลี่ยงการใช้วัสดุอุปกรณ์สำเร็จราคาสูง

4. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

วัฒนาพร รัชภัทก์ (2542 : 80) ได้เสนอแนวทางสำหรับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ควรดำเนินการตามขั้นลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตร การศึกษาหลักสูตร เพื่อทำแผนการสอนนั้นจะต้องศึกษาตั้งแต่หลักการ จุดหมาย จุดประสงค์ของรายวิชาที่จะทำแผนการสอน คำอธิบายรายวิชา ที่จะนำไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้อย่างครบถ้วน

2. วิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้รายวิชาสอน โดยวิเคราะห์จากจุดประสงค์ และคำอธิบายรายวิชา แล้วนำไปสัมพันธ์กับจุดหมายและหลักการของหลักสูตรด้วย เพื่อดูว่า จุดประสงค์ของรายวิชาที่ได้นั้น ครอบคลุมตามที่หลักสูตรต้องการหรือไม่ หากยังไม่ครบจะได้เติมให้สมบูรณ์

3. สัมพันธ์จุดประสงค์การเรียนกับเวลา ในโครงสร้างของหลักสูตรจะกำหนดเวลาเรียนไว้ชัดเจนและตายตัวฉะนั้นเมื่อวิเคราะห์จุดประสงค์แล้ว ควรจะพิจารณากำหนดเวลาสอนให้เหมาะสม

4. จัดลำดับจุดประสงค์ วิเคราะห์จุดประสงค์แล้วจัดลำดับให้เหมาะสมกับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน

5. กลวิธีสอน การทำแผนการสอน คือการเตรียมการสอน ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องหา กลวิธี หรือเทคนิคการสอน เพื่อการสอนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ หลักสูตร ปัจจุบันมุ่งการสอนที่เน้นกระบวนการ โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนค้นคำตอบด้วยตนเอง มีการฝึก ทักษะเป็นรายบุคคล และเป็นรายกลุ่ม และใช้วัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลาย

6. การจัดทำแผนการสอน การจัดทำแผนการสอนจำเป็นต้องหาสื่อ และอุปกรณ์ การเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับกลวิธีที่คิดขึ้น หากคิดกิจกรรมการเรียนการสอนแล้วไม่มีสื่อ ก็ต้องจัดการทำสื่อเพิ่มเติมตามความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย

7. การจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล การทำแผนการสอนนั้น ต้องคิดวางแผนให้ครบวงจร คือจะต้องวางแผนครอบคลุมถึงการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อจะดูว่าการเรียนการสอนบรรลุผลหรือไม่ เครื่องมือวัดผลนั้นจะต้องมีทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาความหมายขอการวิจัยปฏิบัติการเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานโดยมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เพื่อแก้ไขหรือสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

พันธ์ทิพย์ รามาสูตร (2540 : 64) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติ (Action research) เป็นรูปแบบของวิธีการศึกษาค้นคว้าแบบสองสะท้อนตนเองเป็นหมู่คณะของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้สอดคล้องกับภาวะของสังคมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

กิตติพร ปัญญาภิญโญผล (2541 : 33) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการหมายถึงการศึกษาค้นคว้า เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ และขณะเดียวกันสร้างความเข้าใจถึงสภาพและกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการของวงจรแบบบันไดเวียน ข้อมูลที่รวบรวมได้ระหว่างดำเนินงานเป็นฐานของการปรับแก้ไขขั้นถัดไป

ประวิต เอราวรรณ์ (2542 : 89) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติหมายถึงกระบวนการศึกษาค้นคว้า ร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่เผชิญอยู่ และให้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการปรับปรุงแก้ไขที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน

บุญชม ศรีสะอาด (2543 : 26) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่าเป็นการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้แก้ปัญหาอย่างรีบด่วนหรือปัจจุบันทันที เช่น ปัญหาการเดินทางขบวน เป็นต้น

อรัญญา สุธาสิโนบล (2544 : 23) สรุปความหมายของการวิจัยปฏิบัติการว่าเป็นการวิจัยอย่างมีระบบโดยนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องเฉพาะจุดซึ่งจะทำให้แก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โกวิวัฒน์ เทศบุตร (2545 : 1) ได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง รูปแบบของวิธีการศึกษาค้นคว้าแบบสะท้อนตนเองเป็นหมู่คณะของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ทางสังคม เพื่อต้องการที่จะพัฒนาลักษณะที่ชอบธรรมและความชอบด้วยเหตุผลวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้

รูปแบบหรือแนวทางไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานนั้นๆ ให้สอดคล้องกับภาวะของสังคมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ประวัติ เอรารวรรณ (2545 : 89) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติหมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันต่อปัญหา ข้อสงสัยที่เผชิญอยู่ และให้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการปรับปรุงแก้ไขที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน

บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 26) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่าเป็นการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้แก้ปัญหาอย่างรีบด่วนหรือปัจจุบันทันที เช่น ปัญหาการเดินทางเป็นต้น

จากความหมายข้างต้นดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการศึกษาและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มบุคลากรในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองจากการศึกษาค้นคว้าความรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหาข้อสรุปเพื่อใช้เป็น แนวทางแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ

อิลเลียต (ประวัติ เอรารวรรณ, 2545 : 8-9 ; อ้างอิงมาจาก Elliott, 1978 : unpagged) กล่าวว่า ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการมีอยู่ 10 ประการ โดยอาศัยแนวคิดของ Elliott ดังนี้

1. ปัญหาที่นำมาวิจัย ต้องเป็นปัญหาของผู้ปฏิบัติการ
2. ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้
3. ปัญหานั้นเป็นปัญหาเชิงปฏิบัติ ไม่ใช่ปัญหาเชิงทฤษฎีหรือหลักการ
4. มีการเสนอทางออกของปัญหาและปรับเปลี่ยนไปจนกว่าการวิจัยจะเสร็จสิ้น
5. เป้าหมาย คือ ต้องการให้ผู้ศึกษาค้นคว้าเข้าใจปัญหา
6. ใช้วิธีวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย และสถานการณ์ปัญหาที่เกาะติดเพื่อการศึกษา
7. กรณีศึกษาในที่นี้ เป็นการรายงานตามการรับรู้และความเชื่อในสิ่งต่างของครูหรือ ผู้เรียน
8. ใช้การบรรยายข้อมูลจากสัญลักษณ์ทางภาษาที่แสดงออกมาในชีวิตประจำวัน
9. กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลได้อย่าง

อิสระ

10. เปิดรับหรือรวบรวมข้อมูลได้อย่างอิสระภายในกลุ่ม หรือในระหว่างการประชุมปฏิบัติ

ประวัติ เอรารรณ (2545 : 140) กล่าวว่า ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาค้นคว้า คือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
2. สิ่งที่ถูกวิจัย คือ การปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ต่างๆ
3. วัตถุประสงค์การวิจัย คือ การพัฒนาการทำงาน การค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เน้นผลการวิจัยที่จะนำไปเปลี่ยนแปลงการทำงาน
4. วิธีการวิจัยคือ กระบวนการค้นหาข้อความรู้ที่มีขั้นตอนหลักสำคัญการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยลักษณะสำคัญของการวิจัยเป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และผลที่เกิดขึ้นเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อนร่วมงาน มีส่วนในการวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงาน และผลที่ได้รับเป็น กระบวนการที่มีการดำเนินงานเป็นวงจรต่อเนื่อง และเป็นเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าการวิจัยปฏิบัติการมีคุณลักษณะสำคัญคือเป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้ มี ส่วนร่วมในการวิพากษ์วิจารณ์ เป็นกระบวนการในการดำเนินงานเป็นวงจรต่อเนื่องและเป็นการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

3. รูปแบบของการวิจัยปฏิบัติการ

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 33) ได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ พบว่า มีการจัดประเภทของรูปแบบการทำวิจัยปฏิบัติการไว้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ (Formal and information research)

1.1 การวิจัยอย่างเป็นทางการ (Formal research) เป็นงานวิจัยที่มีแบบแผนการวิจัย อย่างเคร่งครัด มีลักษณะการดำเนินงานและการนำเสนอเหมือนงานวิจัยเชิงวิชาการ (Academic research) ของนักวิจัยมืออาชีพ นักวิชาการในมหาวิทยาลัย หรือของนักศึกษาที่ทำเป็นวิทยานิพนธ์มีการออกแบบการวิจัยที่รัดกุม เพื่อให้ตอบคำถามการวิจัยได้ชัดเจนและมีรูปแบบการนำเสนอรายงานผลการวิจัยที่กำหนดชัดเจน ส่วนใหญ่แยกเนื้อหาสาระออกเป็น 5 บท

1.2 การวิจัยแบบไม่เป็นทางการ (Informal research) เป็นงานวิจัยที่ไม่ยึดรูปแบบการวิจัยที่เคร่งครัดเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการที่มุ่งเน้นการตอบคำถามวิจัยมากกว่ายึดรูปแบบการวิจัยแบบเป็นทางการ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยก็พยายามใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว จากการเรียนการสอนตามปกติการนำเสนอผลการวิจัยครอบคลุมเพียงประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนองานวิจัยแบบนี้ บางครั้งพบว่า มีการรายงานผลเพียง 1-2 หน้า

3. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis และ Zuber – Skerritt

3.1 การวิจัยปฏิบัติการเชิงเทคนิค (Technical action research) การวิจัยตามรูปแบบนี้ มีเป้าหมายของการวิจัย เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยบุคคลภายนอก (Outside) มาช่วยในการวิจัยในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของนักวิจัยภายนอก บุคคลภายนอกเล่นบทผู้วิจัยหลัก โดยผู้ปฏิบัติไม่ค่อยมีบทบาทในการนำเสนอความคิดวิธีการต่างๆที่ใช้ในการวิจัยมาจากความคิดของนักวิจัยภายนอก เป็นส่วนใหญ่ซึ่งเน้นเทคนิค การทำวิจัยที่ตอบคำถามวิจัยที่รัดกุม ข้อค้นพบที่ได้อาจใช้ไม่ได้กับการปฏิบัติจริง

3.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการเชิงปฏิบัติจริง (Practical Action Research) เป็นการวิจัยที่มีนักวิจัยภายนอกแสดงบทบาทของที่ปรึกษาด้านกระบวนการทำงาน (Processconsultancy role) มีเป้าหมายของการวิจัยที่มากกว่าแบบแรก คือ นอกจากช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแล้วยังมุ่งสร้าง ความเข้าใจและมุ่งพัฒนาวิชาชีพให้กับผู้ปฏิบัติด้วยในกระบวนการวิจัยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติสะท้อนผล และคิดวิเคราะห์พัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง ดังนั้น ผู้ปฏิบัติจึงมีโอกาสเรียนรู้กระบวนการวิจัย และมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดในประเด็นปัญหาวิจัยที่มาจากการปฏิบัติจริง และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้

3.3 การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์/อิสระ (Critical/Emancipatory action Research) เป็น การวิจัยที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอก และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป้าหมายของการวิจัยเพิ่มเติมจากการวิจัยปฏิบัติการแบบที่1 และ 2 นอกจากพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานการส่งเสริม ให้เกิดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติแล้วยังต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานที่เป็นอยู่ในองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม แม้จะมีบุคคล ภายนอกร่วมด้วย แต่ทุกคนต่างมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็นเท่าเทียมกันจะไม่มีผู้แสดงบทบาทเป็นที่ปรึกษาวิจัยเหมือนแบบที่ 2 การวิจัยแบบนี้เปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาความ สามารถด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติและนักวิจัยจะเป็น อิสระจะเห็นว่าแนวทางการทำวิจัยปฏิบัติการทั้ง 3 แบบ มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดของการทำงาน จากที่ผู้ปฏิบัติถูกครอบงำความคิดโดยจากนักวิจัยภายนอก (Rooption) ซึ่งเป็นแบบแรกมาเป็นการทำงานร่วมกัน (Cooperation) ในแบบที่สอง และรูปแบบการทำงานที่สาม ซึ่งเป็นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) เป็นแนวทางการวิจัยปฏิบัติการที่กำลังเป็นที่นิยมยอมรับกันว่าจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพของผู้ปฏิบัติมากกว่าแบบอื่นๆ

4. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวความคิดของ Calhoun

4.1 การวิจัยแบบครูทำคนเดียว (Individual teacher research) เป็นการวิจัยที่เน้น การเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง โดยครูกำหนดปัญหาในห้องเรียนที่ต้องการแก้ไข และหาแนวทางการแก้ไข นักเรียนอาจไม่มีส่วนร่วมในการช่วยกำหนดทางเลือกต่างๆ หากจะมีผู้ปกครองเกี่ยวข้อง ข้อในการทำวิจัยก็จะเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลมากกว่า

4.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วม (School wide action research) เป็นการวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียน มีการทำงานโดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกันมีการรวบรวมข้อมูล การจัดระบบ และการแปลความหมายเน้นที่ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในห้องเรียนใดห้องหนึ่ง คณะวิจัยอาจจะเห็นปัญหาในระดับพื้นที่ของตน แต่ยังเป็นกระบวนการที่เป็นการสืบค้นความรู้ในห้องเรียน กระบวนการทำวิจัยเหมือนกันกับการทำวิจัยของครูที่ทำคนเดียว

4.3 การวิจัยปฏิบัติการแบบทำทั้งโรงเรียน (School wide action research) เป็นการ วิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียน มีการทำงานโดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกันมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดระบบ และการแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากโรงเรียนหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง กระบวนการวิจัยเป็นแบบวงจรต่อเนื่อง ที่มีหน้าที่เหมือนการประเมินความก้าวหน้ามีจุดหมายเน้นที่การปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันแก่นักเรียน

4.4 รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการจากการสังเคราะห์ของ นางลักษณ์ วิรัชชัย

4.4.1 การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นการวิจัยที่ทำโดยครู เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือ การเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง

4.4.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบรวมพลัง (Collaborative action research) เป็นงานวิจัยที่ดำเนินการโดยครูหลายคนร่วมการทำวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนหลายชั้นหรือแผนกวิชา หรือภาควิชา คณะนักวิจัยเกิดจากการรวมตัวกันของครูที่มีความชำนาญเฉพาะด้านต่างกันมารวมมือกันทำวิจัยโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

4.4.3 การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียน (School wide action research) เป็นการ วิจัยที่ดำเนินงาน โดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอาจรวมหน่วยงานนอกโรงเรียนด้วย มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

4.4.4 การวิจัยปฏิบัติการอิงชุมชน (Communit-Based Action Research) เป็นการ วิจัยที่อาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยอาศัยพลังชุมชนที่จะระดมทรัพยากรจากทุก แหล่ง มาพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ทฤษฎีหลักของการวิจัยปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีทฤษฎีหลัก 2 ทฤษฎีที่ใช้ในการทำวิจัย (ทวีป ศิริรัศมี. 2537) กล่าวคือ

5.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้นำในโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการอาจ หมายถึง นักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้จัดการของหน่วยงานหรือองค์กร หรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ซึ่งในโครงการปฏิบัติงานตามกระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัยนั้น บทบาทสำคัญในการแก้ ปัญหา หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานนั้นเป็นหน้าที่ของนักปฏิบัติ ซึ่งเป็นผู้ประสบปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานผู้นำโครงการวิจัยหรือนักวิจัยจะไม่พยายามทำ เสียเอง แต่จะคอยให้คำปรึกษา คอยชี้แนะและติดตามความก้าวหน้าของโครงการวิจัยเป็นระยะๆ จะมีบทบาทสำคัญก็ เฉพาะในการแนะนำเทคนิควิจัยเท่านั้น เนื่องจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการดำเนินการร่วมกัน ระหว่างนักวิจัยและนักปฏิบัติด้วยความจริงใจและเต็มใจ ถ้านักวิจัยรู้จักให้เกียรติแก่นักปฏิบัติ เรียนรู้ในสิ่งที่ยังไม่รู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากนักปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกัน และเคารพความคิดเห็นของนักปฏิบัติ

5.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาสังคมและกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่สมบูรณ์นั้น ต้องเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบร่วมมือกัน (Co-operative action research or collaborative action research) ของผู้ร่วมวิจัย ทั้งนักวิจัยและนักปฏิบัติ การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีความเชื่อว่า การร่วมมือร่วมใจของกลุ่ม จะทำให้ร่วมมือร่วมใจกันทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา

6. ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สมบัติ บุญประคม (2545 : 35-39) กล่าวถึงการวิจัยปฏิบัติการ ผู้วิจัยต้องตระหนัก อยู่เสมอคือ กลุ่มมีความสำคัญต่อการดำเนินการวิจัยไม่ควรทำตามลำพัง การวิจัยควรดำเนินการ ตามวงจร 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน การปฏิบัติจริง การสังเกต และการสะท้อนการปฏิบัติ การกระทำซ้ำๆตามวงจรจนกว่า จะได้ผลปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้วิธีของการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การแจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญของเชิงอธิบาย ความ ซึ่งจะนำมาสู่การสรุปเป็นผลงานการวิจัย และแสดงให้เห็นแนวทางหรือรูปแบบการปฏิบัติ ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องราวของสิ่งที่ศึกษานั้น

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 172) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยทางการศึกษาที่เกิดขึ้น จากองค์ประกอบของขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน โรงเรียนและชั้นเรียนได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดจุดพัฒนาขั้นตอนนี้ นักวิจัยสามารถใช้วิธีการหรือเครื่องมือต่างๆ มาทำการรวบรวมข้อมูลได้ เช่น การสังเกตการณ์สัมภาษณ์ การบันทึกเหตุการณ์ การตรวจสอบและวิเคราะห์เอกสาร การตรวจสอบ ฯลฯ ในขั้นตอนนี้ถ้าหากเป็น การวิจัยปฏิบัติการที่มีบุคลากรภายนอกร่วมเป็นนักวิจัย ต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุก ฝ่าย ในการกำหนดปัญหาหรือกำหนดจุดพัฒนาหรือหาจุดสนใจร่วมกันที่จะวิจัยไม่ควรที่ให้เป็นบทบาทของนักวิจัยภายนอกเท่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนเพื่อแก้ปัญหา / หรือเพื่อพัฒนา ขั้นตอนนี้ต้องอาศัยกลุ่มผู้เกี่ยวข้องหรือกลุ่มนักวิจัยร่วมกันกำหนดแผนที่จะนำไปใช้ ซึ่งแผนควรประกอบด้วยจุดประสงค์ของแผนขั้นตอน และวิธีการเครื่องมือและวิธีการประเมินผลความก้าวหน้าหรือความสำเร็จการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนอาจได้มาจากการสัมภาษณ์ การตรวจสอบ และการวิเคราะห์เอกสาร กระบวนการกลุ่ม ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผนงาน นักวิจัยนำแผนที่จัดขึ้นไปปฏิบัติในสภาพการณ์ทำงานที่ประสบปัญหาอยู่ และมีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติอย่างละเอียดรอบคอบ ซึ่งการรวบรวมข้อมูลนั้น อาจเป็นบันทึกประจำวัน หรืออนุทินการทำตารางการปฏิบัติงานการทำตารางวิเคราะห์ และเวลาเป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล เป็นการรวบรวมข้อมูลระหว่างและภายหลังการดำเนินงานตามแผน ซึ่งวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจใช้วิธีการเชิงปริมาณ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม ฯลฯ ก็ได้

ขั้นตอนที่ 5 การส่งสะท้อนผล เมื่อได้ข้อมูลและผลการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว นักวิจัยรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องต้องมีการร่วมกันพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยที่ต้องพัฒนา หรือแก้ไขต่อไป การรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้อาจใช้แบบประเมินผลการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่มหรือเทคนิคการระดมสมอง เป็นต้น

7. ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยปฏิบัติการ

7.1 ข้อดีของการทำวิจัยปฏิบัติการการวิจัยปฏิบัติการเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการวิจัยที่เชื่อมช่องว่างระหว่าง ทฤษฎีการวิจัยและการปฏิบัติตลอดทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การวิจัย การประสานงานร่วมมือกันพัฒนารูปแบบปฏิบัติการแทรกแซง ตลอดไปจนถึงนำลงไปปฏิบัติในพื้นที่ การวิจัยปฏิบัติให้นักวิจัยให้เข้าไปถึงพื้นที่ที่จะวิจัยโดยตรง ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญของการวิจัยปฏิบัติ ดังนั้น ความรู้ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยปฏิบัติ ซึ่งเป็นความรู้ที่เป็นรากฐานในสถานการณ์ปฏิบัติจริงเป็นข้อค้นพบที่ได้มาจากระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ทำให้สามารถนำไปปรับปรุง และดัดแปลงความรู้พื้นฐานที่มีอยู่เดิมได้

และยังให้ข้อมูลเกี่ยวกับขอบเขตของการใช้ความรู้ในการปฏิบัติด้วยการวิจัยปฏิบัติการจึงเป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับปรุง วิธีการปฏิบัติอย่างแท้จริง นอกจากนี้แล้วด้วยหลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการที่เน้นการ สะท้อนผลทำให้การวิจัยแบบนี้ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานแบบประชาธิปไตยที่ทุกฝ่ายเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และยอมรับในข้อค้นพบร่วมกัน (สุวิมล ว่องวานิช. 2544 : 23)

ประวิต เอราวรรณ์ (2542 : 45) ได้กล่าวถึงข้อดีของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูทำงานอย่างมีระบบ เห็นภาพของงานตลอดแนว และมีการวางแผนในการทำงาน
2. ช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพด้วยวิธีการที่ดีและมีผลการวิจัยที่รองรับ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปจากการเรียนการสอนแบบเดิมที่ครูจะยึดประสบการณ์เดิม ความรู้เดิม และความสนใจส่วนตัวเป็นหลัก
3. ครูสามารถสร้างและวิเคราะห์ทางเลือกอย่างหลากหลายและตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่าง มีคุณภาพ มีเหตุผลและสร้างสรรค์ มองทางเลือกได้กว้างขวางและลึกซึ้ง
4. ครูที่ใช้กระบวนการวิจัยพื้นฐานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจะสามารถควบคุมกำกับ และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนได้ดี และผลจากการวิจัยจะเป็นร่องรอยของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู
5. โรงเรียนสามารถใช้ผลการวิจัยในการกำหนดนโยบาย หรือมาตรการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้
6. ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่ดีและมีคุณภาพ รวมทั้งเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.2 ข้อจำกัดของการวิจัยปฏิบัติการ ข้อจำกัดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แม้การวิจัยปฏิบัติการจะมีคุณประโยชน์มากแต่โดยธรรมชาติและหลักการของการวิจัยปฏิบัติการก็ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดของการวิจัยแบบนี้หลายประการเช่นกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (สุวิมล ว่องวานิช. 2544 : 26)

7.2.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการวิจัยส่งผลกระทบต่อขอบเขตและขนาดของงานวิจัย การวิจัยแบบนี้มักจะมีขนาดเล็กซึ่งทำให้มีผลต่อความเป็นตัวแทนของข้อค้นพบจึงก่อให้เกิดข้อจำกัดในการสรุปอ้างอิงผลการวิจัย

7.2.2 งานวิจัยทั่วไปไม่ยอมให้มีตัวแปรส่งผลרבวอน โดยมีการออกแบบการวิจัยให้สามารถควบคุมตัวแปรภายนอกได้ และก็สามารถดำเนินการจัดการกระทำได้ เนื่องจากงานวิจัยแบบนั้นไม่ได้ทำ ส่วนหนึ่งของการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน แต่สำหรับงานวิจัยปฏิบัติการมักมีปัญหามาประเดี๋ยวนี้ เนื่องจากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติข้อค้นพบที่

ได้รับบางครั้งไม่สามารถยืนยันได้หนักแน่นว่าเนื่องจากปัจจัยใด แต่ทราบได้ที่ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นหมดไป ก็ถือว่าการวิจัยครั้งนั้นประสบความสำเร็จ

7.2.3 ธรรมชาติของงานวิจัยถูกกำหนดด้วยเงื่อนไขที่มีเรื่องของคณะกรรมการเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงานทำให้การทดลองต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอาจทำได้ไม่เต็มที่เนื่องจากสิ่งที่ทดลองก็ยังไม่ได้มีการตรวจสอบยืนยันในผลที่เกิดขึ้นว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด

8. สรุปหลักการวิจัยปฏิบัติการ

สมบัติ บุญประคม (2545 : 11) ได้สรุปหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษา โดยการเปลี่ยนแปลงการศึกษาและการเรียนรู้ลำดับขั้นตอนการเปลี่ยนนั้น
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ สะท้อนการปฏิบัติ (Participatory) การให้การปรึกษา หรือ ร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการฝึกปฏิบัติตามแนวทางที่กลุ่ม กำหนด
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ใช้สะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยประเมิน ตรวจสอบ ในทุกๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการอย่างมีระบบ โดยบุคคลที่เกี่ยวข้อง นำความคิดเชิงนามธรรมมาสร้างเป็นข้อสมมติฐาน ทดลอง ฝึกปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบ ว่าสมมติฐานของแนวคิดนั้นถูกหรือผิด
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เริ่มต้นจากจุดเล็กๆ (Star Small) อาจเริ่มต้นจากบุคคล (ครู / ผู้วิจัย) ที่พยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติต้องปรึกษารับฟังข้อคิดเห็นและอาศัยร่วมปฏิบัติจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ให้แนวทางปฏิบัติในเชิงรูปธรรม จากการบันทึกพัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนไปทำให้เห็นกระบวนการเข้าสู่ปัญหาการแก้ปัญหา การปรับปรุง และได้ผลสรุปที่สมเหตุสมผลในขณะเดียวกันสามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวล เป็นข้อเสนอ เชิงทฤษฎีได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้า การทำงานร่วมกันที่มีระบบแบบแผนที่ชัดเจน โดยกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนาเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานโดยอาศัยบุคคลภายนอก (Outside) มาช่วยในการวิจัยในหน่วยงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ทางการศึกษาถือเป็นการประชุมกลุ่มบุคลากรในโรงเรียนเพื่อทำงานร่วมกันในปัญหาต่าง ๆ โดยใช้การอภิปรายกลุ่ม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้ทำงานตามปัญหาของตนเองโดยการช่วยเหลือของที่ปรึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถจัดให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และปัญหาตามความต้องการของครู และคำนึงถึงความต้องการของครูเป็นสำคัญ (ธีรภาพ วรามิตร, 2547 : 43)

สมจิตร์ เกิดปรางค์และคณะ (2545 : 27) กล่าวว่าไว้ว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการประชุมที่ประกอบด้วยจำนวนสมาชิกขนาดกลางเป็นการประชุมที่มีความยืดหยุ่น อาจแบ่งสมาชิกเป็น กลุ่มย่อยประมาณ 1-5 กลุ่ม ซึ่งจำนวนกลุ่มขึ้นอยู่กับเนื้อเรื่อง ความพร้อมและจำนวนของวิทยากร การประชุมเชิงปฏิบัติการจะประกอบด้วยการบรรยายทางทฤษฎีและการนำทฤษฎีมาทดลองปฏิบัติ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงเพื่อหาข้อสรุปและนำความรู้ที่ได้รับจากภาคทฤษฎีและจากการทดลองปฏิบัติไปใช้ให้เป็นประโยชน์

จากแนวคิดที่นักวิชาการกล่าวไว้สรุปได้ว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการหมายถึงการประชุมที่เน้น ให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ ความเข้าใจทั้งทักษะทางด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ อย่างแท้จริง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติงาน โดยสามารถนำไปพัฒนาให้มีคุณภาพขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สมคิด บางโม (2545 : 173) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์การประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

1. เพื่อให้สมาชิกได้ปฏิบัติจริง
2. เพื่อให้เกิดผลงานใหม่ๆขึ้น
3. ส่งเสริมความร่วมมือของสมาชิก

ชูชัย สมสิทธิ์ไกร (2540 : 29) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ ซึ่งแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในขั้นนี้ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ 3 ประการคือ

1. การวิเคราะห์องค์การ (Organizationl Amalysis) เป็นการวิเคราะห์ที่เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวรวมทั้งแนวโน้มต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมาย ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายของหน่วยงานจะเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางของการวางแผนการประชุมเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์หน่วยงานยังเป็นการตรวจสอบบรรยากาศของการ

ทำงานในหน่วยงาน

2. การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ (Task and Knowledge, Skill and Ability) ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความต้องการในการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การวิเคราะห์ภารกิจซึ่งบุคคลจะ ต้องปฏิบัติภายหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์นี้จะบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำอะไร อย่างไร และเพราะเหตุใด

3. การวิเคราะห์บุคคล (Person Analysis) การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้จะช่วยให้ทราบว่าปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด การวิเคราะห์บุคคลจึงมีความสัมพันธ์กับการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่การวิเคราะห์บุคคล จะมุ่งเน้นไปที่ระดับความดีเลวของการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน เพื่อพิจารณาว่าบุคลากร จำเป็นที่จะต้องได้รับการแนะนำเพิ่มเติมหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการ วิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรกจะเป็นสิ่งที่นำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการ ต่อไปและยังเป็นที่กำหนดแนวทางประเมินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการอีกด้วย

ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือกและออกแบบโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการขั้นตอนนี้เป็นการคัดเลือกและออกแบบโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการขั้นตอนนี้บ่งได้ว่ามีความละเอียดอ่อนและต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเป็นอย่างมาก ผู้ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความรู้ทั้งในด้านหลักการเรียนรู้และการเลือกสรรสื่อการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปตามที่ได้ มุ่งหวังไว้

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินการสร้างเกณฑ์ สำหรับการประเมินผล ควรที่จะได้กระทำควบคู่ไปกับการเลือกและออกแบบโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ผู้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการต้องดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่ของการประชุมเชิงปฏิบัติการให้เรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็นไปในด้านของโต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์และสื่อการสอนต่าง ๆ แสงสว่าง อุณหภูมิ อาหาร หรือที่พักอาศัยสำหรับผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการกระบวนการของการประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 2 ชนิด ด้วยกัน คือการสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล และการวัดผลโดยใช้วิธีการทดลอง (Experimental) หรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดลอง (Non-Experimental) เพื่อตรวจสอบว่ามีความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่

ภายหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการที่ให้ผู้ที่เข้าประชุม ฟังบรรยาย และฝึกปฏิบัติที่ได้เรียนรู้มาเท่ากับได้ประยุกต์ทฤษฎีอย่างเต็มที่ทันทีที่ได้เรียนรู้มา ใหม่ ๆ ผู้เข้าประชุมได้ประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างที่มี ประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้นร่วมกัน มีลักษณะเป็น ประชาธิปไตย มีการวางแผนและการดำเนินงานเป็นไปตามความต้องการของส่วนรวม และการ ปฏิบัติกิจกรรม ช่วยให้ ผู้เข้าร่วมประชุมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการประชุมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

1. ความหมายกัลยาณมิตรนิเทศ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของกัลยาณมิตรและ กัลยาณมิตรนิเทศไว้ดังนี้

พระราชวรมนี (2528 : 13) กล่าวถึงคำว่า “กัลยาณ” หมายถึง งาม ดี และ “มิตร” หมายถึง เพื่อนรักใคร่ที่สนิทสนมคุ้นเคย ดังนั้น กัลยาณมิตร จึงมีความหมายว่า เพื่อนที่ดี เพื่อนที่งาม หรือเพื่อนที่รักใคร่คุ้นเคยที่ดี เพื่อนรักใคร่คุ้นเคยที่งาม กัลยาณมิตรไม่ได้ หมายถึง เพื่อนที่ดีตามความหมายทั่วไปเท่านั้น แต่เป็นผู้เปรียบพร้อมด้วยคุณธรรม มีความตั้งใจประพฤติ ปฏิบัติธรรม ทำหน้าที่ของชาวพุทธที่ดี เพื่อยังประโยชน์ให้ถึงพร้อมทั้งแก่ตนเอง และผู้อื่น ผู้สั่งสอน แนะนำ ชักนำไปในหนทางที่ถูกต้องดีงาม

สุมน อมรวิวัฒน์ (2546 : 14 – 16) ได้กล่าวว่า กัลยาณมิตรนิเทศเป็นวิธีการนิเทศ แบบหนึ่งที่ใช้กันมากในกลุ่มวิทยาลัยฯ และภายในวิทยาลัยฯ คือ “การนิเทศครูโดยเพื่อนครู” โดย แปลมาจากคำว่า “PEER SUPER VISION” การนิเทศแบบนี้เริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารและครูเห็น ปัญหา จุดด้อย จุดเด่นทางการเรียนการสอนของวิทยาลัยฯ และเห็นว่าบุคลากร หรือเพื่อนครู แต่ละคนต่างก็มีความสามารถที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยการปรึกษาหารือกัน พบปะเสวนากันอย่างสม่ำเสมอ วางแผนงานและวิธีการร่วมกัน ช่วยให้ เกิดพลังการเรียนรู้ที่แข็งแกร่งขึ้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า กัลยาณมิตรนิเทศ เป็นการแนะนำ ช่วยเหลือ ชี้แนะ แก้ปัญหา ให้ครูในสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยการ ปรึกษาหารือกัน วางแผนงานและวิธีการร่วมกัน โดยใช้รูปแบบ ให้ใจ ร่วมใจ ตั้งใจ และเปิดใจ

2. รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ : กรอบความคิดพื้นฐาน

พระราชวรมนี (2528 : 28) ได้กำหนดกรอบความคิดพื้นฐานของกัลยาณมิตรนิเทศ คือ หลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตร 7 ประการ ในที่นี้มุ่งเอาประเภทครู หรือพี่เลี้ยงเป็นสำคัญ

ได้แก่

1. ปิโย นารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนมชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาได้
ถาม
 2. ครุ นาเครพ ในฐานะประพุดติสมควรแก่ฐานะให้เกิดความรู้สึกรอบอุ้มใจ เป็นที่
พึ่งได้และปลอดภัย
 3. ภาวนีโย นำเจริญใจหรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณคือความรู้ และภูมิปัญญาแท้
จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงคนอยู่เสมอ ควรเอาอย่างทำให้ระลึกและเอ๋ยอ้าง
ด้วยความซาบซึ้งภูมิใจ
 4. วตตจ รุจักกพุดให้ได้ผล รุจักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพุดอะไร
อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี
 5. วจนกขโม อุดหนุนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ซักถาม
คำเสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์ อุดหนุน ฟังได้ไม่เบื่อไม่ฉุนเฉียว
 6. คมกีรณจ กถ กตดา แดงเรื่องกล้าได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก
ซับซ้อน ให้เข้าใจและให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป
 7. โน จฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำในอฐานะ คือ ไม่แนะนำในเรื่อง
เหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย
- จะเห็นได้ว่า กัลยาณมิตรธรรม 7 นี้มุ่งเน้น ความปลอดภัย โปร่ง ไม่บีบคั้น เน้น
ความมีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สร้างความเข้าใจกระจ่างแจ้งแนะแนวทางที่ถูกต้องด้วยการยอมรับ
นับถือซึ่งกันและกัน
3. รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ : ให้อใจ ร่วมใจ ตั้งใจ เปิดใจ
- สุมน อมรวิวัฒน์(2546 : 217- 220)ได้กล่าวถึงรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศเพื่อพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ ดังนี้
1. ให้อใจ คือ การสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับ
และเกิดความสนใจที่จะใฝ่รู้ ใฝ่ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้
 2. ร่วมใจ คือ การร่วมคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะต้องมี
การพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ มีการร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกระบวนการ
เรียนรู้ซึ่งกันและกัน
 3. ตั้งใจ คือ การสาธิตการสอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดว่า
การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริง ๆ และเพื่อนครูสามารถนำ
รูปแบบไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้

4. เปิดใจ คือ การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

บริบทของโรงเรียนอนุบาลแกดดำ

1. ข้อมูลสภาพทั่วไป

1.1 ประวัติโรงเรียน

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนอนุบาลแกดดำ โรงเรียนอนุบาลแกดดำตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2460 นายศิลา ภาวภูตานนท์ เป็นตัวแทนของอำเภอเมืองมหาสารคามมาจัดตั้งขึ้น โดยครั้งแรกได้สถานที่วัด ศาลาวัดดาวดึงษ์แกดดำเป็นสถานที่ทำการเรียนการสอน โดยให้ชื่อว่า “โรงเรียนประชาบาล (วัดดาวดึงษ์)” จัดการเรียนการสอนออกเป็น 3 ชั้นเรียน คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 2 และ 3 มีนักเรียนทั้งหมด 400 คน ครู 4 คน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2482 ได้รับงบประมาณจากทางอำเภอเมืองมหาสารคาม เป็นเงินจำนวน 600 บาท มาก่อสร้างอาคารเรียนขึ้นในสถานที่โรงเรียนปัจจุบัน จึงสามารถขยายชั้นเรียนขึ้นไปถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ได้ตั้งชื่อใหม่ว่า “โรงเรียนบ้านแกดดำ (แกดดำวิทยานุกูล)” และเปิดทำการเรียนการสอนเมื่อ วันที่ 9 สิงหาคม 2482

เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2544 ได้เปลี่ยนชื่อใหม่ว่า “โรงเรียนอนุบาลแกดดำ” สหวิทยาเขตอนุบาลมหาสารคาม จนถึงปัจจุบัน

โรงเรียนอนุบาลแกดดำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีผู้บริหารและข้าราชการครู จำนวน 10 คน ครูธุรการ จำนวน 1 คน ครูพี่เลี้ยงเด็กพิเศษ จำนวน 1 คนและลูกจ้างประจำตำแหน่งนักการภารโรง จำนวน 1 คน เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล 1 ถึง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 8 ห้องเรียน

1.2 เขตพื้นที่บริการของโรงเรียน

ลักษณะทั่วไปของชุมชน มีหมู่บ้านในเขตบริการ 6 หมู่บ้าน ประชากรส่วนใหญ่ในเขตบริการมีอาชีพเกษตรกรรม และ รับจ้าง ได้แก่

- | | |
|-------------------|------------|
| 1. บ้านแกดดำ | หมู่ที่ 1 |
| 2. บ้านหนองไข่น้ำ | หมู่ที่ 2 |
| 3. บ้านขามหวาน | หมู่ที่ 3 |
| 4. บ้านโนนสีดา | หมู่ที่ 5 |
| 5. บ้านบอน | หมู่ที่ 13 |
| 6. บ้านแกดดำกลาง | หมู่ที่ 15 |

1.3 วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียน มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรเป็นครูมืออาชีพ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ คู่คุณธรรม มีทักษะทางวิชาการทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี สามารถดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

1.4 พันธกิจ (Mission)

- 1.4.1 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.4.2 ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา ให้ประชากรวัยเรียนมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- 1.4.3 พัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเป็นครูมืออาชีพ
- 1.4.4 สร้างความร่วมมือระหว่างองค์กร ชุมชน และหน่วยงานอื่นในการจัดการศึกษา

1.5 เป้าประสงค์ (Cooperate Objectiove)

- 1.5.1 ประชากรวัยเรียนในเขตบริการทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษาตามสิทธิอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
- 1.5.2 ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และได้พัฒนาตามศักยภาพ
- 1.5.3 ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา

1.6 ตัวชี้วัด

- 1.6.1 เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนเองนับถือ
- 1.6.2 มีความคิดสร้างสรรค์ใฝ่รู้ใฝ่เรียนรักการอ่านรักการเขียนและรักการค้นคว้า
- 1.6.3 มีความรู้อันเป็นสากลรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ ทักษะและศักยภาพในการจัดการศึกษาและเทคโนโลยีปรับวิถีการคิดวิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
- 1.6.4 มีทักษะขบวนการโดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด การสร้างปัญหา และทักษะในการดำเนินชีวิต
- 1.6.5 รักการออกกำลังกายดูแล ตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกที่ดี

- 1.6.6 มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าผู้บริโภค
- 1.6.7 เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทยเป็นผลเมืองที่ดี ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ประมุข
- 1.6.8 มีกิจสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- 1.6.9 รักประเทศชาติ และท้องถิ่นมุ่งทำประโยชน์ และใสร่างสิ่งที่ตั้งงามให้สังคม
- 1.7 กลยุทธ์
- 1.7.1 คุณธรรมนำความรู้ นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 1.7.2 ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างกว้างขวางและทั่วถึง
- 1.7.3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
- 1.7.4 กระจายอำนาจและส่งเสริมความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
- 1.7.5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน ท้องถิ่นในการจัดการศึกษา
- 1.8 การบริหารงานวิชาการ
- 1.8.1 การประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้กับชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
- 1.8.2 การนิเทศภายใน เพื่อบำรุงขวัญและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 1.8.3 การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
- 1.8.4 การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
- 1.8.5 การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
- 1.8.6 การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
- 1.8.7 การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

1.8.8 การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปศึกษา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

1.8.9 การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

1.8.10 การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

1.8.11 การพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียน

1.8.12 การพัฒนา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ชั้นอนุบาล เพื่อพัฒนา ศักยภาพ

1.9 การบริหารงานบริหารทั่วไป

1.9.1 การพัฒนางานธุรการโรงเรียน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

1.9.2 การพัฒนาห้องธุรการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

1.9.3 การจัดซื้อ จัดหา ครุภัณฑ์ จัดเก็บเอกสารให้ เป็นระบบ

1.9.4 การอนามัยโรงเรียน นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง

1.9.5 การประชาสัมพันธ์โรงเรียนสร้างความเชื่อถือ เชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วน

เกี่ยวข้อง การศึกษา

1.10 การบริหารงานงบประมาณ

1.10.1 การสรรงงบประมาณ ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า

1.10.2 การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี มีแผนงาน/โครงการไว้การ

ดำเนินงาน

1.10.3 การจัดซื้อ จัดจ้าง ก่อเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียน ครู ชุมชน

1.10.4 การการติดตามการใช้งบประมาณ การตรวจสอบการใช้งบประมาณ

1.10.5 การสำรองจ่ายงบประมาณ สำรองงบประมาณไว้จ่ายค่าสาธารณูปโภค

1.11 การบริหารงานบุคคล

1.11.1 พัฒนาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนางานอย่างมี

คุณภาพและประสิทธิภาพ

1.11.2 ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่น

ในระเบียบวินัยจรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า โรงเรียนอนุบาลแกดำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มหาสารคามเขต 1 เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน
8 ห้องเรียน มีผู้บริหารและข้าราชการครู 10 คน ครูธุรการ 1 คน ครูพี่เลี้ยงเด็กพิเศษ 1 คน
ภารโรง 1 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เกษรา เถยงาม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความ
รับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการสอนแบบบูรณาการและการ
สอนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค เอส ที เอ ดี (STAD) ที่เรียนเรื่องมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ผล
การศึกษาพบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยการสอนแบบบูรณาการกับนักเรียนที่เรียนด้วยการสอนแบบ
ร่วมมือด้วย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย
นักเรียนที่เรียนด้วยการสอนแบบบูรณาการมีค่าเฉลี่ยของผลต่างของคะแนนแบบทดสอบวัดผล
สัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างจากการเรียนด้วยการสอนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค เอส ที เอ ดี
(STAD)

พรศรี ดาวรุ่งสุวรรณค์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรียน
วิทยาศาสตร์และความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่
ได้รับการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่ได้รับ
การสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรียนวิทยาศาสตร์
และความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

บาชามท์ (Basamh. 2003 : 30-A) ได้ศึกษาเรื่อง เจตคติของผู้บริหารและครูผู้สอน
ต่อการส่งเสริมวิธีการเรียนแบบร่วมมือในโรงเรียนสตรีเอกชนในเมืองเจดดาห์ประเทศซาอุดีอาร
เบีย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมของผู้บริหารการและครูผู้สอนมีเจตคติในเชิงบวกต่อการ
ส่งเสริมการเรียนแบบร่วมมือเรียนรู้ ครูส่วนใหญ่เห็นว่าสามารถนำวิธีสอนแบบร่วมมือไปใช้สอน
ได้ทุกหัวข้อเรื่องและทุกรายวิชาโดยใช้วิธีสอนแบบร่วมมือทั้ง 4 แบบ ได้แก่ การสอนแบบการ
แข่งขันเป็นทีม การสอนแบบจิ๊กซอว์ การสอนแบบกลุ่มสืบเสาะ และการสอนแบบระดมหัวคิด

ฟาร์โลว์ (Farlow. 2004 : 395) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างชุมชนชั้นเรียน
รวม การใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อส่งเสริมการรวมกันของนักเรียนกับความต้องการเฉพาะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ ศึกษาการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ร่วมกันเป็นวิธีในการสร้างสภาพแวดล้อมชั้นเรียนรวม สำหรับนักเรียนกับความพิการเฉพาะ การวิจัยได้เน้นที่กรณีศึกษา นักเรียน 3 กรณีประกอบด้วย กลุ่มนักเรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้และอีก 2 กรณี เป็นนักเรียนกลุ่มเสียง เก็บข้อมูลด้วยการสังเกตการณ์จากผู้วิจัย การสัมภาษณ์นักเรียน การประเมินและปฏิกริยาตอบโต้ของนักเรียน ข้อมูลที่ได้ยืนยันว่าการเรียนรู้สามารถเกิดเพิ่มขึ้นได้โดยผ่านการเรียนรู้แบบร่วมกันและนักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีกว่า และปรับปรุงการรู้จักในสังคมเมื่อกลยุทธ์ได้รับการดูแลและแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดกระบวนการกลุ่มในตัวผู้เรียน สมาชิกทุกคนจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบทั้งภาระหน้าที่ของตนเองและของกลุ่ม นักเรียนมีความสนใจในการเรียนรู้สนุกสนานกับการเรียน มีลักษณะการเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านสติปัญญาและด้านสังคมและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น นอกจากนี้ การใช้วิธีสอนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเรียนไปในทางที่ดี มีความคงทนในการเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนได้มีโอกาสช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งพัฒนาทัศนคติและค่านิยมในตัวผู้เรียนด้วย ทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติและความพึงพอใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น