

การพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน  
ด้านการแนะแนว โรงเรียน โนนสมบูรณ์วิทยา  
อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ของ  
สุรัตน์ ประคำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ตุลาคม 2556  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



การพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน  
ด้านการแนะแนว โรงเรียน โนนสมบูรณ์วิทยา  
อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ของ  
สุรัตน์ ประคำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม






คณะกรรมการสอบการศึกษาชั้นคว่ำอึสระ ได้พิจารณาการศึกษาชั้นคว่ำอึสระ  
ของนายสุรัตน์ ประคำ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม


คณะกรรมการสอบการศึกษาชั้นคว่ำอึสระ

  
.....  
(ผศ.ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์)

ประธานกรรมการ  
(กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)


  
.....  
(อาจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์)

กรรมการ  
(อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาชั้นคว่ำอึสระ)


  
.....  
(พล.อ.ต.ดร.อนันต์ ศรีอำไพ)

กรรมการ  
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับการศึกษาชั้นคว่ำอึสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

  
.....

(รศ.ดร.ประวิต เอราวรรณ์)  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

  
.....

(รศ.เทียนศักดิ์ เมฆพรรณโอกาส)  
ผู้รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่ 29 เดือน ๓.ค. พ.ศ. 2556



## ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ ประธานกรรมการสอบ และ พลอากาศตรี ดร.อนันต์ ศรีอำไพ กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตรวจสอบและแก้ไข ข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระกราบขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์หลักสูตรบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดทั้งตำราเรียน ผลงาน และเอกสารวิชาการของทุกท่าน

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ 1) ดร.สมัคร ไชยบุตร 2) ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูมิ เพชรศักดิ์ศิริ 3) อาจารย์จنگล คารมย์กลาง ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ทั้งให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ทำให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จด้วยความเรียบร้อย ขอขอบคุณ นายจารึก ธารักษ์ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ที่ให้เกียรติเป็นวิทยากรในการประชุมปฏิบัติการ การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา ได้ประสบผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ คณะครู โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ผู้ให้ข้อมูลทุกคน ที่กรุณาให้การช่วยเหลือ สนับสนุนการศึกษาค้นคว้า ทั้งเป็นผู้ร่วมศึกษา และผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่ให้ชีวิต และให้สติปัญญาประดุจแสงสว่างแห่งคุณธรรมที่ช่วยชี้นำ ทางสู่ความสำเร็จของชีวิต

สุรัตน์ ประคำ



**ชื่อเรื่อง** การพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว  
โรงเรียน โนนสมบูรณวิทยา อำเภอลำปาง จังหวัดนครราชสีมา

**ผู้ศึกษาค้นคว้า** นายสุรรัตน์ ประคำ

**อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์

**ปริญญา** กศ.ม. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

**มหาวิทยาลัย** มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2556

### บทคัดย่อ

การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนวโรงเรียนโนนสมบูรณวิทยาอำเภอลำปาง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูที่ปรึกษาในฐานะเป็นครูผู้ทำหน้าที่ในการจัดกิจกรรมแนะแนวให้กับนักเรียนทุกคนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ ขาดประสบการณ์ทั้งด้านทักษะ กระบวนการตลอดแนวทางการปฏิบัติงาน ไม่มีแผนการเรียนการสอนรู้การจัดกิจกรรม บุคลากร ยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมแนะแนว ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การจัดกิจกรรมแนะแนวยังไม่มี ประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรครูที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแนะแนวไม่ได้จบการศึกษาด้านการแนะ แนว คุณวุฒิที่จบการศึกษา ไม่เฉพาะทาง ผู้ได้รับมอบหมายให้จัดกิจกรรมแนะแนวยังขาดความรู้ความ เข้าใจในเรื่องขอบข่ายเนื้อหาสาระในการจัดกิจกรรมแนะแนว ทั้งด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัว และสังคม การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถเขียน แผนการจัดการเรียนรู้และนำไปจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยปฏิบัติการ 2 วงรอบ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีจำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้าและครูที่ปรึกษาแต่ละ ชั้นเรียน ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบก่อน-หลังการอบรม แบบประเมินฝึกปฏิบัติการกิจกรรมแนะแนว ประเมินแผนการเรียนรู้อบรม จัดกิจกรรม แบบประเมินการจัดกิจกรรม แบบสอบถามการจัดกิจกรรม แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามวัดความพึงพอใจของนักเรียน

การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว ใช้กลยุทธ์นำความรู้สู่การ ปฏิบัติโดยใช้การประชุมปฏิบัติการและการนิเทศเพื่อพัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าตามผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ ดังนี้

การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมเข้าประชุม ปฏิบัติการโดยกำหนด เรื่องความรู้ความเข้าใจแนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนว 1 วัน และฝึก ปฏิบัติการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวอีก 2 วัน เชิญวิทยากรมาให้ความรู้และผู้เชี่ยวชาญนิเทศ ติดตาม

ผลจากการประชุมปฏิบัติการ ปรากฏว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจใน การจัดกิจกรรมแนะแนวโดยการฝึกปฏิบัติ และสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวที่มีเนื้อหา ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมได้ระดับหนึ่ง จากการประเมินแผนการจัด กิจกรรมแนะแนวที่ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ฝึกการปฏิบัติเขียน ซึ่งมีผลการประเมินระดับ ดี มีจำนวน 11 ท่าน ปานกลาง จำนวน 6 ท่าน และระดับการประเมิน น้อย จำนวน 13 ท่าน ผล การประเมิน แผนการจัดกิจกรรมรายข้อของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ที่ 2.13 คือ เครื่องมือที่ใช้



ประเมินผลและเกณฑ์การประเมินผล ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ที่ 3.67 คือ ใช้ค่าง่าย ๆ อ่านแล้วเข้าใจทันที รวมค่าเฉลี่ยทุกข้อเท่ากับ 2.91 ผลประเมินรวมทุกข้อ ระดับ ปานกลาง ผลจากการนิเทศติดตามกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ปรากฏว่า การนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญช่วยพัฒนาครูที่ยังไม่เข้าใจ ที่ต้องปรับปรุง แก้ไข ในการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว ได้เพิ่มพูนความสามารถของตนเอง สามารถที่จะเขียน แผนการจัดกิจกรรมแนะแนวและนำแผนกิจกรรมไปจัดกิจกรรมได้ ซึ่งเกิดจากการให้ข้อเสนอแนะ ให้ความรู้ ตอบข้อซักถามอีกทั้งผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังรวมกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา แนวทาง การปรับปรุงแก้ไข และแสดงความคิดเห็น จัดทำแผนการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และของแต่ละเนื้อหาที่กำหนดไว้ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม แต่ยังมีผู้ร่วมศึกษาบางท่านที่ยัง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมจากการนิเทศในวงรอบที่ 2 ต่อไป

การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าพัฒนาความรู้ โดยเน้นการ ให้นำเสนอแบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง การศึกษาดำรง เอกสารคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมแนะ แนว ลงมือปฏิบัติเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว ผลปรากฏว่าผู้ร่วมศึกษาค้นคว่ามีความรู้ความ เข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ที่ 4.20 คือ เนื้อหากิจกรรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสรุปใจความสำคัญของเนื้อหาได้ถูกต้องชัดเจน ค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ที่ 5.00 คือ เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล รวมค่าเฉลี่ยทุกข้อเท่ากับ 4.48 ผลรวมประเมินทุกข้อ ระดับ ดี

จากการพัฒนาครูการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลยุทธ์การประชุมปฏิบัติการและการนิเทศรอบที่ 1 และ รอบที่ 2 สามารถที่จะพัฒนาครูที่ทำหน้าที่การสอนการจัดกิจกรรมแนะแนวทุกคนให้มีความรู้ ความเข้าใจสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมและนำแผนกิจกรรมไปจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ ..... 1
	ภูมิหลัง ..... 1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ..... 3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า ..... 3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า ..... 3
	นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 7
	การพัฒนาบุคลากร ..... 7
	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ..... 14
	หลักการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ..... 23
	การแนะแนวในสถานศึกษา ..... 30
	กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา ..... 44
	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ..... 53
	การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ..... 59
	บริบทของโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา ..... 61
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 63
	งานวิจัยในประเทศ ..... 63
	งานวิจัยต่างประเทศ ..... 67
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า ..... 69
	กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล ..... 69
	ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า ..... 70
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 81
	การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 86
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 88
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 90
4	ผลการศึกษาค้นคว้า ..... 91
	การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ..... 91
	การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ..... 105
	การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ..... 106



บทที่	หน้า
การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 .....	115
สรุปผลการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ .....	116
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	118
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า .....	118
สรุปผล .....	118
อภิปรายผล .....	119
ข้อเสนอแนะ .....	122
บรรณานุกรม .....	123
ภาคผนวก .....	129
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า .....	130
ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	142
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	145
ภาคผนวก ง รูปภาพประกอบ .....	149
ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า .....	153





## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	โครงสร้างการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในแต่ละระดับชั้นตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 .....	25
2	แผนพัฒนาการประชุมปฏิบัติการและการนิเทศภายใน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการ แนะแนว ในวงรอบที่ 1 .....	70
3	กำหนดการประชุมปฏิบัติการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว ณ ห้อง โสตทัศนศึกษาโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา .....	74
4	กำหนดการในการนิเทศ วงรอบที่ 1 .....	76
5	แผนพัฒนาครูโดยการนิเทศภายใน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว ในวงรอบที่ 2 .....	79
6	กำหนดการในการนิเทศ วงรอบที่ 2 .....	80
7	แผนปฏิบัติการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาครูกระบวนการจัดกิจกรรม แนะแนว .....	87
8	ผลความก้าวหน้าด้านความรู้ ความเข้าใจ ของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าก่อนการประชุม เชิงปฏิบัติการและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ .....	93
9	ผลการประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นราย องค์ประกอบย่อย .....	95
10	ผลการประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรมของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในวงรอบที่ 1 .....	98
11	ผลสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมแนะแนวของผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้า ในวงรอบที่ 1 .....	101
12	ผลการประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรมของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในวงรอบที่ 2 .....	108
13	ผลสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมแนะแนวของผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้า ในวงรอบที่ 2 .....	111
14	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจเรื่อง การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการแนะแนว .....	143
15	ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรม แนะแนว .....	143
16	ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนว .....	144
17	ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของนักเรียน .....	144



## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน .....	26
2 แผนภูมิการบริหารงานแนะแนว .....	32
3 แผนภูมิระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา .....	33



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวทางการศึกษา โดยยึดเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยจัดเนื้อหาที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการจัดการ การเผชิญสถานการณ์ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี ก่อให้เกิดผลดีและผลเสียต่อการดำเนินชีวิต พร้อมกันนี้ได้ปรับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ท้องถิ่นและสถานศึกษาได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพ และความต้องการของท้องถิ่น (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2542) ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเสริมให้ผู้เรียนรักความเป็นไทย ใฝ่ทักษะคิด วิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านการทำงาน รักความเป็นไทย ใฝ่ทักษะการคิดสร้างสรรค์และคิดวิเคราะห์สามารถทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นกับผู้อื่นในสังคมโลกอย่างสันติ

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ได้นำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเด็กเยาวชน ให้มีคุณภาพด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคม แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) ได้เน้นให้เห็นถึงการพัฒนามุ่งเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 โดยใช้หลักยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กวัยเรียนให้มีความรู้ทางวิชาการ และสติปัญญาทางอารมณ์ที่เข้มแข็งสามารถศึกษาหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยการพัฒนากลยุทธ์ ปรับกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนบูรณาการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และนันทนาการที่ครอบคลุมทั้งศิลปะ ดนตรี กีฬา วัฒนธรรม ศาสนา ประชาธิปไตย ความเป็นไทย อาเซียนศึกษา ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในและนอกห้องเรียน สร้างนิสัยฝึกทักษะความคิด วิเคราะห์แก้ไขปัญหเฉพาะหน้าการต่อยอดสู่ความคิดสร้างสรรค์ตลอดทั้ง การจัดกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสาธารณประโยชน์ ค้นหาเด็กที่มีอัจฉริยภาพมีความสามารถพิเศษ ด้านต่าง ๆ อาทิ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปกรรม การกีฬา ดนตรี เป็นต้น ได้รับส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นเลิศ ผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ การพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาที่สมดุลอย่างเป็นองค์รวมทุกด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีพื้นฐานทางจริยศาสตร์



ความเป็นคนที่แข็งแรง สติปัญญา อารมณ์และสังคม ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสร้างองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ ภาษาไทยคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกิดจากการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

สถานศึกษามีส่วนสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีประสิทธิภาพ โดยสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เกื้อกูลส่งเสริมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง ที่ตอบสนองความสนใจ ความถนัดตามธรรมชาติ และความสามารถ ความต้องการของผู้เรียน ฝึกการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนร่วม การที่สถานศึกษาจะจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนใด ๆ ขึ้นในสถานศึกษานั้น จะต้องยึดความถนัดความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงจะสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนวนับว่ามีความจำเป็นและสำคัญยิ่ง เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเองสามารถเลือกและตัดสินใจอย่างเหมาะสม มีทักษะในการจัดการชีวิต ตลอดจนสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้นในการบริหารจัดการหลักสูตรให้บรรลุจุดมุ่งหมายจำเป็นต้องใช้กระบวนการทางจิตวิทยาและการแนะแนวเพื่อให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง ทราบถึงความถนัด ความสนใจ ตลอดจนความต้องการ เพื่อนำไปสู่การเลือกวิชาเรียน เลือกอาชีพ เห็นคุณค่าในตนเอง เข้าใจยอมรับผู้อื่น สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ ครูมีข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมสนองความต้องการความถนัด ความสนใจ และวิธีการหรือลีลาการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน บรรยากาศการเรียนการสอนเป็นไปอย่างอบอุ่น ผู้เรียนมีความสุขที่เรียนรู้ ครูมีความสุขที่จะอยู่กับผู้เรียนการดำเนินงานแนะแนวให้ประสบความสำเร็จมิใช่เพียงรู้จักว่า “การแนะแนวคืออะไร หลักการที่สำคัญของการแนะแนวมีอะไรบ้างหรือเทคนิคในการแนะแนวเป็นอย่างไร” แต่งานแนะแนวจะประสบความสำเร็จจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ นั่นคือการใช้องค์ความรู้ทางจิตวิทยาเพื่อให้เข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันทั้งวัย ความถนัด ความสนใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งสาเหตุของพฤติกรรมของแต่ละบุคคล และการใช้ศิลป์ของการแนะแนวได้แก่ เทคนิคและทักษะต่าง ๆ ที่จะทำความเข้าใจและหาทางช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเหมาะสมเป็นกรณี ๆ ไป (กรมวิชาการ. 2545 : 27)

ผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะเป็นครูผู้สอน โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยาทระหนักถึงเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่การสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนวของคณะครู ซึ่งโรงเรียนไม่มีกระบวนการ จัดทำแผนพัฒนาครู นิเทศ ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้ความสามารถและเกิดทักษะในการทำงานมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานที่ทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านแนะแนวโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนตามกิจกรรมดังกล่าวมานั้น บุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทั้งด้านทักษะกระบวนการตลอดแนวทางการปฏิบัติงานบุคลากรครูที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแนะแนวไม่ได้จบการศึกษาด้านการแนะแนว คุณวุฒิของครูที่จบการศึกษา ไม่เฉพาะทาง ทำให้ขาดทักษะการวิเคราะห์



ข้อมูลจากนักเรียนครูผู้ได้รับมอบหมายให้จัดกิจกรรมแนะแนวยังขาดความรู้ความเข้าใจขอบข่ายเนื้อหาสาระในการจัดกิจกรรมแนะแนว จัดกิจกรรมแนะแนวโดยไม่ได้เขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวการวัดประเมินผลนักเรียนไม่ชัดเจน การจัดกิจกรรมแนะแนวไม่สนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ขาดความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถประสบการณ์ในการเตรียมการสอน ครูแนะแนวมีปัญหาในการจัดตารางเวลาในการให้คำปรึกษา การส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาไปรับการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ปัญหาเกี่ยวกับห้องให้คำปรึกษา ขาดการปฏิบัติในวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการเรียนและปัญหาครอบครัวแต่ไม่กล้าที่จะปรึกษา กับครูประจำชั้น ไม่มีสถานที่และกำหนดเวลาในการให้คำปรึกษาเป็นการเฉพาะ และ ครูแนะแนวมีปัญหาด้านคุณลักษณะผู้ให้การศึกษา

ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่าโรงเรียนควรมีการปรับปรุงและพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนวใหม่ เพื่อให้สถานศึกษา ครูผู้สอน สามารถจัดกิจกรรมได้ตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร และตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดสัมฤทธิ์ผลแก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง และนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวและจัดกิจกรรมแนะแนวได้

### ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. เป็นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นข้อสนเทศในการพัฒนาแนวการจัดกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา ให้มีคุณภาพ และเป็นข้อสนเทศสำหรับหน่วยงานที่สนใจ นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการดำเนินแนวการจัดกิจกรรมแนะแนวของโรงเรียน

### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนวโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ได้กำหนดขอบเขตดังนี้

1. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า (Research Participants) ได้มาจากการสำรวจความสมัครใจ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย
  - 1.1 ครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1 คน
  - 1.2 ครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 1 คน
  - 1.3 ครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1 คน



- 1.4 ครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 คน
- 1.5 ครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 1 คน
- 1.6 ครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 คน
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 40 คน
  - 2.1 วิทยากร
  - 2.2 ผู้อำนวยการโรงเรียน
  - 2.3 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
  - 2.4 ผู้ศึกษาค้นคว้า
  - 2.5 ตัวแทนกลุ่มนักเรียน เก่ง ปานกลาง อ่อน กลุ่มละ 2 คน
    - 2.5.1 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 6 คน
    - 2.5.2 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 6 คน
    - 2.5.3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 6 คน
    - 2.5.4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 6 คน
    - 2.5.5 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 6 คน
    - 2.5.6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 6 คน
3. กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า
  - 3.1 กรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว
    - 3.1.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมแนะแนว
    - 3.1.2 ครูสามารถเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมแนะแนวให้ครอบคลุม กิจกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ แนะนำด้านการศึกษา แนะนำอาชีพ การแนะแนวส่วนตัวและสังคม
    - 3.1.3 ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านกิจกรรมแนะแนว
  - 3.2 กรอบกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา
    - 3.2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
    - 3.2.2 การนิเทศภายใน
4. วิธีการศึกษาค้นคว้า
 

วิธีการศึกษา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research Principle) ตามแนวคิดของเคมมิสและแม็กแท็กเกิร์ต (ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. 2537 : 3 - 9 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis and McTaggart. 1971 : 169 - 170) เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนวโดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 วงรอบ (Spiral) การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection)
5. ระยะเวลาที่ศึกษาค้นคว้า การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการ
  - วงรอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 8 มกราคม 2556 – ถึงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2556
  - วงรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2556 – ถึงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2556



## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์การเพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงาน หรือในองค์การเกิดความรู้ ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนว หมายถึง ครูสามารถร่วมกันวางแผน วิเคราะห์ สภาพปัญหา ความต้องการ วิสัยทัศน์สถานศึกษาข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา
3. ครูสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวให้ครอบคลุม กิจกรรมทั้ง 3 ด้าน หมายถึง การเตรียมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านการแนะแนว โดยการเขียนแผนการเรียนรู้ที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้งด้านแนะแนวการศึกษา (Educational Guidance) แนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) การแนะแนวส่วนตัวและสังคม (Personal and Social Guidance)
4. ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านกิจกรรมแนะแนว หมายถึง ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านกิจกรรมแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การแนะแนว หมายถึง ขบวนการที่ช่วยให้นักเรียนรู้จักตนเองและรู้ถึงแนวทางที่จะใช้ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของตนให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมให้มากที่สุดและช่วยให้สามารถเผชิญความจริงได้อย่างกล้าหาญ สามารถใช้ตัดสินใจเลือกและวางแผนชีวิตในอนาคตของตนได้อย่างฉลาดและถูกต้องในปัจจุบัน
6. แนะแนวด้านการศึกษา (Educational Guidance) หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้เด็กมีพัฒนาการทางด้านสติปัญญา มีความเฉลียวฉลาด เช่น วิธีศึกษาค้นคว้าวิชาต่าง ๆ วิธีใช้อุปกรณ์ใน การเรียน วิธีปรับตัวภายในโรงเรียน วิธีเลือกวิชาเรียน การศึกษาต่อ การใช้ห้องสมุด การแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียน
7. แนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยบุคคลในการตัดสินใจเลือกอาชีพ และเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ
8. การแนะแนวส่วนตัวและสังคม (Personal and Social Guidance) หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลมีชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีที่สุดสมบูรณ์ เจริญทั้งกายและใจ มีอารมณ์ที่มั่นคง สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
9. กลยุทธ์ในการพัฒนา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งใช้วิธีการประกอบด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน
  - 9.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ เวิร์กชอป (workshop) หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม ๆ เป็นระยะเวลาหลายวัน โดยเน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหาโดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (hands-on training)



9.2 การนิเทศภายใน หมายถึง การช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและส่งเสริมครูให้พัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่เพื่อที่จะเอาความสามารถของครูออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนและโรงเรียนในที่สุด





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมแนะแนวและจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนได้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรียงตามหัวข้อดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. หลักการจัดการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. การแนะแนวในสถานศึกษา
5. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
7. การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า
8. บริบทของโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 9.1 การวิจัยในประเทศ
  - 9.2 การวิจัยต่างประเทศ

### การพัฒนาบุคลากร

#### 1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง คำที่ใช้อยู่ 2 คำในกระบวนการพัฒนา คือ การฝึกฝน (Training) กับการให้การศึกษา (Education) ความหมายแรก จะมีความหมายไปในเชิงการเพิ่มความถนัด ทักษะ ความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน ส่วนคำว่า การให้การศึกษา มักจะมีความหมายของการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ

นราลักษณ์ พันธะสา (2542 : 19) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันที่และยังช่วยให้ตนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 192) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และประสบการณ์ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สร้างความรับผิดชอบ จริยธรรม ความซื่อสัตย์ มีส่วนร่วม และให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติงาน

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 68) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งหมายถึงความถึงค่านิยม ความร่วมมือ การมุ่งพัฒนา ความรับผิดชอบ



พะยอม วงศ์สารศรี (2544 : 146) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้มีความรู้มีทักษะในการทำงานและพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนดีมีคุณภาพ

## 2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพราะสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาทันที่ และนอกจากจะช่วยให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และช่วยลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุก ๆ หน่วยงาน ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 250 - 251) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรไว้ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเป็นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทั้งทางด้านวิชาทฤษฎีและวิชาปฏิบัติในวิชาชีพหรือทักษะวิชาชีพ จากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในวิชาชีพ

2. ช่วยพัฒนาทักษะบุคลากรให้ทันสมัยเนื่องจากการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้หน้าที่ขององค์กรจะต้องปรับตัว และเปลี่ยนแปลงไปในทางด้านความมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นจะต้องฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและทันสมัย สามารถรองรับความก้าวหน้า และการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. ช่วยจัดปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์กร ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล มาตรฐานการทำงาน การขาดงาน การลาออก และความขัดแย้งกับสภาพแรงงาน ดังนั้นการฝึกอบรมก็เป็นแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่ง จะช่วยจัดปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์กรนั้นได้

4. ช่วยในการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่การจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่โดยการในรูปแบบโปรแกรมการฝึกอบรม จะช่วยให้บุคลากรใหม่ที่เริ่มเข้าทำงานในองค์กรมีความรู้สึก ประทับใจ และมีความมั่นใจต่อองค์กร ตั้งแต่ระดับประทับใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดการจัดโปรแกรมปฐมนิเทศที่ดีย่อมทำให้บุคลากรใหม่เกิดความรู้สึกประทับใจ และมีความพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรใหม่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงต้องรู้จักระมัดระวังและให้ความสำคัญต่อการจัดและดำเนินการตามโปรแกรมการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

5. ช่วยพัฒนาและเตรียมบุคลากรสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้า งานที่สูงขึ้น การเลื่อนระดับและตำแหน่งงานให้สูงขึ้น สำหรับบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงาน ย่อมเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ดีขององค์กร



ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากรทำให้บุคลากรได้รับทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะสำหรับการทำงานในตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

6. ช่วยตอบสนองความต้องการความเจริญก้าวหน้าในงานวิชาชีพของบุคลากร พบว่าบุคลากรที่ดีทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้นการฝึกอบรมที่มีการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมตลอดปีจะสามารถตอบสนองการทำหายในงานวิชาชีพ และต่อการพัฒนาตัวบุคลากรโดยตรง ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพได้ดีมากขึ้น

7. ช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานขององค์การในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรในองค์การ ถ้าบุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านปริมาณ การทำงาน และระดับคุณภาพการทำงานอย่างมีระบบ และมีความต่อเนื่องตลอดปี โดยผ่านระบบการฝึกอบรมที่ดีแล้ว จะทำให้บุคลากรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และจะเป็นผลให้งานการผลิตมีผลิตภัณฑหรืองานการบริหารที่ดีเพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์การสามารถมีรายได้เพิ่มมากขึ้น และจะเป็นการลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ถ้าบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

8. ช่วยเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรขององค์ การอย่างเป็นระบบจะสามารถใช้เป็นประโยชน์ ในการส่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม ไปพัฒนาทางด้านฝึกอบรมเพิ่มเติม ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง นอกจากนั้นยังสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างมีความเหมาะสมและถูกต้องตรงกับสายงานอาชีพ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 154-155) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่ามีเหตุผลที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ แม้ว่าจะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาแล้วก็ตาม เมื่อเข้ามาทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเท่าที่ควร รวมทั้งนโยบายและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ในกรณีที่มีบุคคลเข้ามาทำงานใหม่ หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นก่อน โดยการจัดฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การแนะนำชี้แจง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรใหม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานนั่นเอง

2. เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ นั้นมีลักษณะงานที่แตกต่างกันมากมาयरวมทั้งระบบวิธีการทำงาน จะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานต่าง ๆ นั้นด้วย ดังนั้นก่อนที่บุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลนั้นให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ การพัฒนาบุคคลในกรณีนี้ เช่น กรณีบุคคลบรรจุใหม่ นอกจากจะปฐมนิเทศแล้วก็ต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ นอกจากนั้นบุคคลที่ย้ายมาปฏิบัติงานก็ถือว่ามีความจำเป็นต้องพัฒนาเช่นกัน

3. แม้ว่าบุคคลจะได้ปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ มาเป็นเวลานานจนถึงถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นแล้วก็ตามแต่เนื่องจากนานๆเข้ามักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนการปฏิบัติงานมาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบวิธีการทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้วิชาการและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอโดยดำเนินการพัฒนาบุคคลในรูปต่าง ๆ กัน เช่น การปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การแนะนำงาน เป็นต้น



4. กรณีที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารใหม่ ๆ บุคคลเหล่านั้นมักจะมีปัญหาเนื่องจากไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน จึงต้องดำเนินการฝึกอบรมให้แก่บุคคลเหล่านั้น เช่น การฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น การฝึกอบรมนักบริหารระดับกลาง และการฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง

5. แม้บุคคลจะมีความสามารถในการทำงานอยู่แล้วก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันนี้เป็นโลกแห่งการแข่งขัน และโลกแห่งประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีผลงานสูง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเสมอ วิธีหนึ่งที่นิยมดำเนินการคือ การพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน ทั้งการพัฒนาบุคคลในลักษณะเฉพาะตัว และพัฒนาทีมปฏิบัติงานให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย เหตุนี้หน่วยงานต่าง ๆ จึงถือว่าการพัฒนาบุคคลนั้น นอกจากจะจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถให้แต่ละคนได้ ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดแล้วหน่วยงานจะให้การพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือพัฒนาองค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในส่วนรวมของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2531 : 248-259), ภูษิต บุญอึ้ง (2547 : 12) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้นทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ ไม่มากนักจึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นหรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่แรกทำให้ไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นตลอดเวลาทำให้หัวหน้างานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลงจะได้และมีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่



5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

บรรจง อินทรินทร์ (2547 : 10) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนา บุคลากรว่า สังคมมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรต่างๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคตามสมัยขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ เกิดจากความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญของบุคลากรเป็นสำคัญจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ภูษิต บุญอิง (2547 : 13) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะสามารถทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้สูงขึ้น ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานเกิดมั่นคง และผลักดันองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคง ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุก ๆ หน่วยงาน

Castetter (บรรจง อินทรินทร์. 2547 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Castetter. 1996 : 238) ได้สรุปว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารบุคคลที่ดี เพราะว่าการพัฒนาบุคลากรจะช่วยแก้ไขสิ่งต่อไปนี้

1. แก้ไขข้อบกพร่องของครู อาจารย์ ช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคมเพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการบริหารการศึกษา

2. นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว สิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาบุคคล คือ การที่มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การผลิตของสถาบันครู การสอนภาคฤดูร้อน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาทางไปรษณีย์ และการประชุมต่าง ๆ

3. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดและวิทยาการได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

จากการศึกษาถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังกล่าวมาพอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะสามารถทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การหรือหน่วยงานมั่นคง

3. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 78) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้



1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อลดความสูญเสียอันเกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือความประมาทเลินเล่อ รวมทั้งความไม่รู้จักรับวิธีการทำงาน
3. เพื่อลดอุบัติเหตุอันอาจเกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานเอง หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ อยู่โดยเฉพาะอัคคีภัย
4. เพื่อพัฒนาความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้า เพราะจากประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ความเข้าใจที่กว้างไกลแตกต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะขจัดลงได้ด้วย ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และยอมนำมาซึ่งความพอใจในการทำงานต่อไป
5. เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มทั้งในการผลิตและการจัดระบบการจัดการ
6. เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับงานที่อาจจะขยายขึ้น หรือทดแทนคนที่ต้องเปลี่ยนหน้าที่ หรือคนที่ต้องสูญเสียไป
7. เพื่อสนองความก้าวหน้า ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล
8. เพื่อสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าได้รับความเอาใจใส่และเห็นคุณค่าจากองค์กรอันก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
9. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
10. เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในเหตุผล นโยบายและความจำเป็นในการดำเนินงานของหน่วยงาน

นาริรัตน์ ตั้งสกุล (2542 : 29) ได้สรุปความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรปรับปรุง เพิ่มพูนและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองด้วยความรู้ ความสามารถในลักษณะต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกจิตใจ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีกว่าเดิม ทั้งคุณภาพและปริมาณ

กิติ ตย์คานนท์ (2543 : 105) ได้สรุปถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพ
4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้เขามีโอกาสจะได้รับการพิจารณาจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนหรือการเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ตัวเขาเองผลดีจากการพัฒนาบุคลากร 4 ประการ ที่กล่าวมา จะทำให้หน่วยงานได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพดีขึ้น ถ้าจะพูดในแง่ของหน่วยงานเอกชน การพัฒนาคนในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นก็สามารถลดจำนวนผู้ปฏิบัติงานลงได้ หรือไม่จำเป็นต้องหาคนมาทำงานเพิ่มขึ้น ฉะนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสัมพันธ์กับความต้องการในเรื่อง การใช้และจำนวนบุคลากร

จิตติมา พิทักษ์ปรกรณ์ (2547 : 10) ได้สรุปถึงการพัฒนาบุคลากรว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์แก่ตัวของบุคลากรหรือพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและสมรรถภาพในการ



ปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน หรือองค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ก็เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรได้รับผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ หรืออาจกล่าวในอีกนัยหนึ่งว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างคุณภาพและเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

4. รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร ในการพัฒนาบุคลากร มีวิธีดำเนินการโดยใช้วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน 5 ด้าน ดังนี้ (รัตนาน เนื่องแก้ว. 2548 : 32-35)

4.1 การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้ว แต่เพิ่งย้ายสับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจง ให้ทราบความรู้ทั่ว ๆ ไป กฎ ระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานลักษณะโครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร เพื่อให้สมาชิกใหม่ เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป

4.2 การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

4.3 การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากร ได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้

4.4 การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนวุฒิ ของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากร ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

4.5 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง ที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจทำได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ วิธีการพัฒนาบุคลากร สามารถทำได้ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. 2545)

4.5.1 การฝึกอบรม

4.5.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง

4.5.3 การวิจัยปฏิบัติการ

4.5.4 การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

4.5.5 การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ

4.5.6 การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อให้การแนะแนว (Counseling) และเพื่อการเสนอแนะ (Coaching)

4.5.7 การศึกษาต่อ



สรุปได้ว่า วิธีการหรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลาย ดังนั้น การเลือกรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร จะต้องพิจารณาตามวัตถุประสงค์ว่าต้องการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

ทักษิณา สีหบุตร (2546 : 11) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ในการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยตรง ควรคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. ความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงานที่สังกัด
2. ความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
3. แผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะเวลานั้นและระยะเวลายาว

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการดังนี้

1. การวิเคราะห์ ค้นหาปัญหาและความต้องการในการพัฒนา
2. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการจะพัฒนา
3. คัดเลือกวิธีการ/สื่อ ในการพัฒนาบุคลากร
4. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร
5. การประเมินผลของการพัฒนา เพื่อปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาบุคลากรต่อไป

### การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. แนวคิดและความเป็นมาการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในวิธีการสอนนี้ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์ที่มีความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมเต็มที่ต่อการเรียนรู้ของตน ผู้เรียนแต่ละคนมีคุณค่าสมควรได้รับการเชื่อถือไว้วางใจ แนวทางนี้จึงเป็นแนวทางที่จะผลักดันผู้เรียนไปสู่การบรรลุศักยภาพของตน โดยส่งเสริมความคิดของผู้เรียนและอำนวยความสะดวกให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะแตกต่างจากการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบดั้งเดิมทั่วไปที่เคยชินกัน (วัฒนาพร ระวังทุกข์. 2542 : 45) ประมาณปี พ.ศ. 2538 มีการเคลื่อนไหวให้มีการปฏิรูปการศึกษาอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งส่งผลทำให้พระราชบัญญัติการศึกษาเกิดขึ้น การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนที่ชัดเจนและกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หรือการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ก็ยังเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องส่งเสริมกันอย่างเข้มแข็งต่อไปนับเป็นเรื่องน่าประหลาดใจแม้เวลาจะผ่านไปแล้วถึง 20 ปี นับตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร แต่แนวคิดเดิมในเรื่องการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางก็ยังคงอยู่ แสดงให้เห็นว่าแนวคิดดังกล่าวยังไม่เกิดผลในทางปฏิบัติในระดับที่น่าพอใจ จึงเป็นเรื่องที่ควรคิดวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขต่อไป สาเหตุที่ครูยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนจากการที่ครูเป็นศูนย์กลางมาเป็นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้นคงมีจำนวนมาก แต่สาเหตุสำคัญหนึ่งก็คือ ครูขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการ แม้ว่าการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะเป็นที่คุ้นเคยของครูและผู้อยู่ในวงการศึกษามาโดยทั่วไป แต่ถ้าหากถามถึงความหมายแล้วจะพบว่ามีความแตกต่างกันออกไป บ้างก็ว่าเป็นการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรม บ้างก็ว่าเป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนได้เรียนตามความสนใจของตน หรือให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมหลากหลาย ซึ่งจะเห็นได้ว่า มีความแตกต่างกันไปตามสิ่งที่ผู้ตอบเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่





ควรเน้น อย่างไรก็ตามโดยหลักการแล้ว แนวคิดนี้มีที่มาจากแนวคิดทางการศึกษาของ John Dewey ซึ่งเป็นต้นคิดในเรื่องของ “การเรียนรู้ด้วยการกระทำ” หรือ “Learning by Doing” อันเป็นแนวคิดที่แพร่หลายและได้รับการยอมรับทั่วโลก เปลี่ยนบทบาทในการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการเป็น “ผู้รับ” มาเป็น “ผู้เรียน” และเปลี่ยนบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” หรือ “ผู้ถ่ายทอดข้อมูลความรู้” มาเป็น “ผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้” ให้ผู้เรียน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงบทบาทนี้เท่ากับเป็นการเปลี่ยนจุดเน้นของการเรียนรู้ว่าอยู่กับผู้เรียนมากกว่าอยู่กับผู้สอน ดังนั้นผู้เรียนจึงกลายเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอนเพราะบทบาทในการเรียนรู้ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ (ทิสนา แชมมณี. 2542 : 3 – 4)

2. หลักการพื้นฐานของแนวคิด “ผู้เรียนเป็นสำคัญ” (วัฒนาพร ระบุว่าทุกข. 2542 : 6 – 7)

2.1 ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน บทบาทของครูเป็นผู้สนับสนุน (Supporter) และเป็นแหล่งเรียนรู้ (Resource Person) ของผู้เรียน ผู้เรียนจะรับผิดชอบตั้งแต่เลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียนหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือก และจะเริ่มต้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้ารับผิดชอบการเรียน ตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2 เนื้อหาวิชามีความสำคัญและมีความหมายต่อการเรียนรู้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ปัจจัยที่สำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วยเนื้อหาวิชา ประสบการณ์เดิม และความต้องการของผู้เรียน การเรียนรู้ที่สำคัญและมีความหมายจึงขึ้นอยู่กับ “สิ่งที่สอน (เนื้อหา) และวิธีที่ใช้สอน (เทคนิคการสอน)”

2.3 การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จหากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียนจะได้รับความสนุกจากการเรียนหากได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ได้ค้นพบข้อคำถามและคำตอบใหม่ ๆ สิ่งใหม่ ๆ ประเด็นที่ท้าทาย และความสามารถในเรื่องใหม่ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จของงานที่พวกเขาเริ่มด้วยตนเอง

2.4 สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มจะช่วยส่งเสริมความเจริญงอกงาม การพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ การปรับปรุงการทำงาน และการจัดการกับชีวิตของแต่ละบุคคล สัมพันธภาพที่เท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของผู้เรียน

2.5 ครูคือผู้อำนวยความสะดวกและเป็นแหล่งความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูจะต้องมีความสามารถที่จะต้องพบความต้องการแท้จริงของผู้เรียน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความเต็มใจของครูที่จะช่วยเหลือไม่มีเงื่อนไข ครูจะให้ทุกอย่างแก่ผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นความเชี่ยวชาญ ความรู้ เจตคติ และการฝึกฝน โดยผู้เรียนมีอิสระที่จะรับหรือไม่รับการให้นั้นก็

2.6 ผู้เรียนมีโอกาสเห็นตนเองในแง่ใหม่ที่แตกต่างจากเดิม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งให้ผู้เรียนมองเห็นตนเองในแง่ที่แตกต่างออกไป ผู้เรียนจะมีความมั่นใจในตนเองและควบคุมตนเองได้มากขึ้น สามารถเป็นในสิ่งที่อยากเป็น มีวุฒิภาวะสูงมากขึ้น

2.7 การศึกษา คือ การพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนหลาย ๆ ด้าน พร้อมกันไป การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาผู้เรียนหลาย ๆ ด้าน คุณลักษณะ ด้านความรู้ความคิด ด้านการปฏิบัติ และด้านอารมณ์ความรู้สึกจะได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กันการที่ครูจะจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้ได้ผลดีสูงสูดนั้น



ก่อนอื่นต้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องว่า “ศูนย์กลาง” นั้นคืออะไร หรือเป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางคงไม่ได้หมายถึงการจัดให้ผู้เรียนไปนั่งเรียนร่วมกันกลางห้อง เพื่อให้เป็นศูนย์กลางของห้องเรียน ข้อความที่ว่า “ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” น่าจะหมายถึง “การให้ผู้เรียนเป็นจุดสนใจ (Center of Attention) หรือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ” และบทบาทในที่นี้คงไม่ได้หมายถึง บทบาทอื่นใดนอกจากบทบาทในการเรียนรู้ซึ่งถ้าจะทำให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เราจะดูตรงไหนว่าผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ ซึ่งคำตอบก็ว่าจะชัดเจนว่า เราคงต้องดูตรงการมีส่วนร่วมกิจกรรม การเรียนรู้ หากผู้เรียนมีส่วนร่วม (Participation) ในกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นมาก ผู้เรียนก็จะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการเรียนรู้มาก และควรจะเกิดการเรียนรู้ที่ดีตามมา แม้ว่าแนวคิดจะชัดเจนขึ้นว่า หากครูต้องการจะจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูจะต้องให้โอกาสผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้นั้นมาก ๆ แต่คำว่า “การมีส่วนร่วม” ในที่นี้คงไม่ได้มีความหมายเพียงว่า ให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมมาก ๆ หรือคำนึงถึง “ปริมาณ” การมีส่วนร่วมเท่านั้น “การมีส่วนร่วม” นี้โดยศัพท์ทางวิชาการมาจากคำว่า “Active Participation” ซึ่งหมายถึงการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น ตื่นตัว ตื่นใจ หรือมีใจจดจ่อผูกพันกับสิ่งที่ทำมิใช่เพียงทำไปให้เสร็จภารกิจเท่านั้น ดังนั้นการที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมนั้น กิจกรรมนั้นจะต้องมีลักษณะที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่าง “Active” คือ ช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกตื่นตัว ตื่นใจ มีความจดจ่อ ผูกพันกับสิ่งที่ทำ (ทิตินา แคมมณี. 2542 : 4 – 5)

3. หลักการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างเข้มข้นคงทนมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่สำคัญคือ การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามรูปแบบและวิธีต่าง ๆ อย่างหลากหลาย โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนรู้ตามจุดประสงค์แตกต่างกัน เข้มข้นคงทน มากน้อยบ้าง ซึ่งจากการสังเกตและคำบอกเล่าของครูและนักเรียน พบว่า ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อได้ลงมือทำ มีส่วนร่วมเป็นผู้เรียน และผู้สร้างความรู้ได้เรียนรู้วิธีเรียน มีการจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศสนุกสนาน ตื่นเต้น มีชีวิตชีวา มีความหมายต่อผู้เรียน ได้ฝึกแก้ปัญหาซึ่งจำเป็นต้องแก้ไข ผู้เรียนเต็มใจเรียน ได้รับความรู้ความก้าวหน้า ความสำเร็จของตนเอง และมีความสุข จากข้อสังเกตดังกล่าวอาจจะถือเป็นหลักในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่โรงเรียนควรให้ความสำคัญยิ่ง โรงเรียนมีข้อสงสัยหลายประการว่าจะจัดการเรียนการสอนอย่างไรจึงจะถูกต้องตามหลักและวิธีที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ก่อนอื่นครูควรหาคำตอบให้ได้ว่าจะยึดอะไร เช่น ยึดผู้เรียน ยึดกลุ่มเป็นแหล่งเรียนรู้ ยึดการค้นพบด้วยตนเอง เน้นกระบวนการและผลงานหรือเน้นการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน บางทีการมองที่บทบาทของครูและผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติ กิจกรรมคู่หรือจับคู่เรียน รูปแบบที่สองครูเป็นผู้มอบหมายงานและกำกับ ติดตาม ดูแลให้ผู้เรียนสร้างความรู้หรือวางแผน และทำงานเองโดยใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญพิเศษของผู้เรียน รูปแบบสุดท้าย ผู้เรียนเป็นอิสระจากชั้นเรียน โดยสามารถเลือกหลักการและวิธีดังกล่าว จะช่วยลดข้อสงสัย วิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นเหมือนแบบแผน ขั้นตอน รูปแบบ หรือแนวทางจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งแตกต่างกันออกไป วิธีทดลองวิธีนี้ผู้เรียนทำการทดลองหาคำตอบด้วยตนเองจับคู่หรือเป็นกลุ่ม โดยทำตามแผนและขั้นตอนที่ผู้เรียนเรียนรู้มาวิธีทำงานตามโครงการ วิธีนี้เริ่มจากผู้เรียนคิดทำโครงการว่าจะแก้ปัญหา หรือทำอะไร อย่างไร จึงเกิดประโยชน์ แล้วจึงทำตามโครงการเป็นกลุ่มให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย เป็นการฝึกหัดและทำงานอย่างมีแผน ได้ใช้ความรู้เดิมและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เกิดทักษะ



การทำงานร่วมกันได้ผลผลิตเป็นรูปธรรมวิธีแก้ปัญหา เมื่อผู้เรียนมีปัญหาหรือข้อสงสัยจำเป็นต้องแก้ไข ผู้เรียนเริ่มจากการสังเกตและทำความเข้าใจปัญหา ระบุว่าประเด็นปัญหาคืออะไร ใครเกี่ยวข้อง มีข้อมูลอ้างอิงหรือไม่ เพื่อหาสาเหตุสำคัญและอภิปรายหาทางเลือกที่เหมาะสม วางแผน ลงมือ แก้ปัญหา แล้วสรุปรายงานผลถ้าเป็นการสืบสวนสอบสวน หรือแก้ปัญหาตามวิธีการวิทยาศาสตร์ จะมีการคาดคะเนผลไว้ก่อนที่จะสรุปผลการแก้ปัญหาวิธีร่วมมือกัน ผู้เรียนจะร่วมกันเป็นกลุ่ม ๆ ละ 2 – 6 คน ซึ่งสมาชิกมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน ให้ผู้เรียนแบ่งปันความรู้และช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน รับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองและของเพื่อนด้วย ผลสำเร็จของแต่ละคนเป็นความสำเร็จ ของกลุ่มด้วย จะให้ได้ผลดีผู้เรียนควรเลือกเทคนิคที่เหมาะสม เช่น การต่อภาพ เกม และแข่งขัน ทดสอบ เป็นต้น ศูนย์การเรียน วิธีนี้นักเรียนสามารถเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป ชุดการเรียนการสอน หรือสื่อการเรียน ซึ่งจัดไว้เป็นกลุ่มหรือศูนย์ในห้องเรียน ประมาณ 4 – 6 กลุ่ม แต่ละศูนย์จะมี บัตรคำสั่ง แบบทดสอบก่อน – หลังเรียน บทเรียนและอุปกรณ์การเรียน มีการหมุนเวียนศูนย์ จนครบทุกกลุ่มแล้วอาจจะพบกันหมด เพื่ออภิปรายซักถาม หรือเสนอรายงานตามความเหมาะสม การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการใช้สื่อการเรียนด้วยตนเองที่มีคุณภาพ การทดสอบ ประเมินผลตนเอง แล้วพัฒนาจุดบกพร่อง การอ่าน การเล่นเกม การสำรวจ การสัมภาษณ์การรวบรวมข้อมูล การศึกษานอกสถานที่ การสังเกต การชมภาพยนตร์ การใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ การชมโทรทัศน์ เรียนจากวีดิทัศน์ ฝึกในห้องปฏิบัติการ คิดงานและการทำงาน การเขียนหนังสือ และวิธีอื่น ซึ่งเลือกเรียนด้วยตนเองได้โดยอิสระตามความสนใจและตามที่ตนเองถนัด (วัฒนาพร ระงับทุกข์. 2542 : 8)

4. รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรูปแบบการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน รูปแบบหนึ่งที่มีความสนใจและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติคือ CIPPA Model ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ Contract คือ การให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยการศึกษาค้นคว้า หาข้อมูล ทำความเข้าใจ คิดวิเคราะห์ แผลความ ดีความ สร้างความหมาย สังเคราะห์ข้อมูล และ สรุปเป็นความรู้ Interaction คือ การให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน แลกเปลี่ยนและเรียนรู้ข้อมูล ความคิด และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน Participation คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในด้านร่างกาย อารมณ์ ปัญญา และสังคม ในการเรียนรู้ให้มากที่สุด Process and Product คือ การให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้กระบวนการ และมีผลงานจากการเรียนรู้ Application คือ การให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ไป ประยุกต์ หรือใช้ในชีวิตประจำวัน CIPPA Model นอกจากจะเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอน แล้ว ยังสามารถนำไปใช้เป็นตัวบ่งชี้วัด หรือเป็นเครื่องตรวจสอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ว่า กิจกรรมนั้นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือไม่ โดยนำเอากิจกรรมในแผนการสอนมาตรวจสอบตามหลัก CIPPA (วัฒนาพร ระงับทุกข์. 2542 : 8)

ทิศนา แคมมณี (2542 : 24 – 25) ขอเสนอแนวคิดที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการ ออกแบบกิจกรรมการเรียนที่มีคุณภาพ ดังนี้

1. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีมีการช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย (Physical Participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเคลื่อนไหวร่างกาย เพื่อช่วยให้ประสาท การรับรู้ของผู้เรียนตื่นตัวพร้อมจะรับข้อมูลและการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การรับรู้เป็นปัจจัยสำคัญ ในการเรียนรู้ หากผู้เรียนไม่มีความพร้อมในการรับรู้ แม้จะให้ความรู้ที่ดี ๆ ผู้เรียนก็ไม่สามารถรับได้ ซึ่งจะเห็นได้จากเหตุการณ์ที่พบเสมอ ๆ คือ การเคลื่อนไหวทางร่างกายมีส่วนช่วยให้ประสาทรับรู้



ตื่นตัวพร้อมที่จะรับและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดี ดังนั้นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนจึงเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสมกับวัยและระดับความสนใจของผู้เรียน

2. กิจกรรมการเรียนรู้ที่คิดช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางสติปัญญา (Intellectual Participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเคลื่อนไหวทางสติปัญญา หรือพูดง่าย ๆ ว่าเป็นกิจกรรมที่ท้าทายความคิดของผู้เรียน สามารถกระตุ้นสมองของผู้เรียน เกิดการเคลื่อนไหว ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความจดจ่อในการคิด สนุกที่จะคิด ซึ่งกิจกรรมจะมีลักษณะดังกล่าวได้ก็ต้องมีเรื่องให้ผู้เรียนคิด โดยเรื่องนั้นจะต้องไม่ง่าย และไม่ยากจนเกินไปสำหรับผู้เรียน เพราะถ้าง่ายเกินไปผู้เรียนไม่จำเป็นต้องใช้ความคิด แต่ถ้ายากเกินไปผู้เรียนจะเกิดความท้อถอยที่จะคิด ดังนั้นครูจึงต้องหาประเด็นการคิดที่เหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความคิดหรือลงมือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. กิจกรรมการเรียนรู้ที่คิดช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางสังคม (Social Participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้นั้นเกิดความหมายต่อตนเอง กิจกรรมที่ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียนนั้นมักเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียนโดยตรง หรือใกล้ตัวผู้เรียนอันที่จริงเรื่องของอารมณ์ ความรู้สึกหรือจิตใจนี้ เป็นเรื่องที่ไม่ได้เกิดขึ้นลอย ๆ แต่มักเกิดขึ้นพร้อมการกระทำด้านอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ กาย สติปัญญา และสังคม เช่น เมื่อครูให้ผู้เรียนเคลื่อนไหวที่เปลี่ยนอิริยาบถ เปลี่ยนกิจกรรม ผู้เรียนจะเกิดอารมณ์ความรู้สึกตามมา เช่น พอใจ ไม่พอใจเฉย ๆ เมื่อครูให้คิดแก้ปัญหาอะไรก็ตาม ผู้เรียนอาจจะเกิดอารมณ์สนุก ท้าทาย เพลิดเพลินที่จะคิดหรืออาจจะเกิดอารมณ์หงุดหงิด เครียด กังวล ก็เป็นได้ ในทำนองเดียวกันกิจกรรมการเรียนรู้ใดหากสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกายอย่างเหมาะสมกับวัยวุฒิภาวะและความสนใจของผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่ท้าทายความคิด สติปัญญาของผู้เรียน สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความคิดได้อย่างเต็มที่ และช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสนักปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างกว้างขวาง กิจกรรมนั้นจึงสามารถก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีและหากกิจกรรมนั้นเป็นกิจกรรมที่ส่งผลทางอารมณ์ ความรู้สึกของผู้เรียนโดยตรง ก็ยิ่งจะช่วยให้การเรียนรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียนยิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่มีลักษณะดังกล่าว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการรอบด้านของบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ ดังนั้นหากครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีลักษณะดังกล่าวแล้ว นอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีแล้วยังช่วยส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้านของผู้เรียนไปพร้อม ๆ กันอีกด้วย

5. ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child-Centred)

วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2542 : 8 – 10) ได้กำหนดถึงตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กล่าวว่า ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (พ.ค.ร.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้พัฒนาตัวบ่งชี้การเรียนเป็นศูนย์กลางขึ้น โดยกำหนดตัวบ่งชี้การเรียนของผู้เรียน 9 ข้อ และตัวบ่งชี้การสอนของครู 10 ข้อ เป็นเครื่องตรวจสอบว่าเมื่อใดก็ตามที่เกิดการเรียนหรือการสอนตามตัวบ่งชี้เหล่านี้ เมื่อนั้นได้เกิดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตัวบ่งชี้การเรียนของผู้เรียน

1. ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรง สัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง



3. ผู้เรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม
  4. ผู้เรียนฝึกคิดอย่างหลากหลาย และสร้างสรรค์จินตนาการ ตลอดจนได้แสดงออกอย่างชัดเจน และมีเหตุผล
  5. ผู้เรียนได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบ แก้ปัญหา ทั้งด้วยตนเอง และร่วมด้วยช่วยกัน
  6. ผู้เรียนได้ฝึกค้นคว้า รวบรวมข้อมูล และสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
  7. ผู้เรียนได้เลือกเรียนกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข
  8. ผู้เรียนฝึกตนเองให้มีวินัยและมีความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้เรียนฝึกประเมินปรับปรุง ตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจนสนใจใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง
- ตัวบ่งชี้การสอนของครู
1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
  2. ครูจัดสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศที่ปลุกเร้า จูงใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
  3. ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาผู้เรียนอย่างทั่วถึง
  4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์
  5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
  6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน
  7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้
  8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง
  9. ครูฝึกฝนกิจกรรมรายาและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
  10. ครูสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
6. หลักการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแบบประสาน 5 แนวคิดหลักที่เป็นพื้นฐานของการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแบบ CIPPA Model หรือแบบประสาน 5 แนวคิดหลักคือ
- 6.1 แนวคิดการสร้างสรรค์ความรู้ (Constructivism)
  - 6.2 แนวคิดเรื่องกระบวนการกลุ่มและการเรียนแบบร่วมมือ (Group Process and Co-operative Learning)
  - 6.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ (Learning Readiness)
  - 6.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้กระบวนการ (Process Learning)
  - 6.5 แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนการเรียนรู้ (Transfer of Learning)
- การใช้แนวคิดหลักทั้ง 5 ดังกล่าวข้างต้น ใช้บนพื้นฐานของทฤษฎีสำคัญ 2 ทฤษฎีคือ
1. ทฤษฎีพัฒนาการมนุษย์ (Human Development)
  2. ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning)



การเริ่มต้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

1. สำหรับครูที่มีแผนการสอนอยู่แล้ว สามารถนำมาปรับปรุงให้มีคุณสมบัติตาม CIPPA Model อันจะทำให้แผนการสอนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ขั้นแรกที่ครูควรดำเนินการคือการตรวจสอบว่าแผนการสอนดังกล่าวมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายครบถ้วนหรือไม่ เพราะจุดนี้เป็นประเด็นสำคัญที่สุด หากแผนการสอนใดมีกิจกรรมที่น่าสนใจแต่ไม่ได้ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ แผนนั้นก็คงใช้ไม่ได้ หลายท่านอาจจะสงสัยว่า เป็นธรรมดาอยู่แล้วที่ครูจะต้องคิดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เหตุใดจะต้องมานั่งตรวจสอบกันอีก ประเด็นนี้สามารถอธิบายได้ว่า ในการคิดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นไม่ใช่เรื่องที่ย่าง และในหลาย ๆ ครั้ง ครูอาจเผลอออกนอกทางได้ ซึ่งพบบ่อย ๆ จากแผนการสอนของครู ดังนั้น ครูจึงควรตรวจสอบประเด็นหลักนี้ให้แน่ใจก่อนที่จะคิดในรายละเอียดอื่น ๆ ซึ่งครูสามารถที่จะเพิ่มคุณภาพของกิจกรรม โดยองค์ประกอบอีก 2 ประการ

1.1 บทบาทที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้พิจารณาว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนนั้น ผู้เรียนมีบทบาทมากน้อยเพียงใด มีบทบาทน้อยกว่าครู มีบทบาทพอ ๆ กันกับครู มีบทบาทมากกว่าครูมีบทบาทเต็มที่ คือ เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูช่วยเหลือเพียงเล็กน้อย ในการพิจารณาปรับปรุงกิจกรรมให้ดีขึ้นก็คือ การพยายามช่วยให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากเดิมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ในสภาพการณ์ และเงื่อนไขข้อจำกัดที่มีอยู่

1.2 จำนวนผู้เรียนที่มีส่วนในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น (Active Participation) ให้พิจารณาว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนนั้นสามารถช่วยให้ผู้เรียนจำนวนเท่าใดได้มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น (Active Participation)

จำนวนประมาณ 10 – 39% ถือว่าอยู่ในระดับน้อย

จำนวนประมาณ 40 – 59% ถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง

จำนวนประมาณ 60 – 79% ถือว่าอยู่ในระดับมาก

จำนวนประมาณ 80 – 100% ถือว่าอยู่ในระดับมากที่สุด

การพิจารณาปรับปรุงกิจกรรมให้ดีขึ้นก็คือ การพยายามช่วยให้ผู้เรียนจำนวนมากขึ้น มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น ยิ่งเพิ่มจำนวนผู้เรียนในการทำกิจกรรมได้มากเท่าไรในสภาพการณ์ และเงื่อนไขข้อจำกัดที่มีอยู่ก็ยิ่งเพิ่มคุณภาพของกิจกรรมได้ในแง่ของการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

2. สำหรับครูที่ไม่มีแผนการสอนเดิม แต่ต้องการคิดออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตามเกณฑ์ตามหลัก CIPPA เกณฑ์ประเมินคุณภาพกิจกรรมเป็นหลักในการคิดกิจกรรม ทั้งนี้อาจใช้คำถามเป็นตัวกระตุ้นการคิดให้เข้าตามเกณฑ์ดังกล่าว เช่น

2.1 ทำอย่างไรจึงจะให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่ายและเร็วที่สุด

2.2 ทำอย่างไรจึงจะสอนเนื้อหาให้แก่ผู้เรียน โดยครูไม่ต้องบอก แต่ให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ หรือค้นพบด้วยตนเองให้มากที่สุด

2.3 ทำอย่างไรจึงจะช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างทั่วถึง

2.4 ผู้เรียนจำเป็นต้องได้ข้อมูล/ประสบการณ์อะไรบ้างที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และผู้เรียนจะสามารถไปแสวงหาข้อมูลนั้นได้ที่ไหน อย่างไร



2.5 ผู้เรียนจะแสวงหาข้อมูล/ข้อมูลจริง/ประสบการณ์ได้ด้วยตนเอง หรือครูจะต้องเตรียมข้อมูลอะไรให้แก่ผู้เรียนบ้าง อย่างไร

2.6 ทำอย่างไรผู้เรียนจะรู้สึกอยากเรียน อยากรู้ อยากคิด

2.7 ทำอย่างไรผู้เรียนจึงจะศึกษาข้อมูลแล้วเกิดความเข้าใจตามที่ครูต้องการทักษะกระบวนการอะไรที่ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ หรือเสริมให้ผู้เรียนได้ และจะทำอย่างไร ผู้เรียนจึงจะใช้กระบวนการดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

2.8 ผู้เรียนจะช่วยกันศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างไร

2.9 ผู้เรียนจะเรียนรู้จากกันและกันได้อย่างไร

2.10 ทำอย่างไรผู้เรียนจึงจะสามารถจัดระเบียบความรู้ที่สร้างขึ้นมาได้

2.11 ทำอย่างไรจึงสามารถจัดให้ผู้เรียนได้แสดงออกในสิ่งที่ตนเรียนรู้

2.12 ทำอย่างไรผู้เรียนจึงจะได้เคลื่อนไหวร่างกาย เปลี่ยนอิริยาบถตามสมควร กิจกรรมที่จัดพอเหมาะแล้วหรือยัง กิจกรรมบางส่วนนานไปสำหรับผู้เรียน หรือทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายหรือไม่

2.13 จะให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ความรู้อย่างไรในสถานการณ์อย่างไรการประยุกต์ใช้เพียงพอที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในการนำไปใช้หรือไม่

## 7. บทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 7.1 บทบาทด้านการเตรียมการ ประกอบด้วย

7.1.1 การเตรียมตนเอง ครูจะต้องเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทของแหล่งผู้ให้ความรู้ (Resource Person) ซึ่งเตรียมอธิบายคำแนะนำ คำปรึกษาให้ข้อมูลความรู้ที่ชัดเจนแก่ผู้เรียน รวมทั้งแหล่งความรู้จะแนะนำให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้า การทดลองปฏิบัติมาก ๆ ในหัวข้อเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งข้อมูลและประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

7.1.2 การเตรียมแหล่งข้อมูล เมื่อบทบาทครูไม่ใช่ผู้บอกเล่ามวลความรู้อีกต่อไป ครูจึงต้องเตรียมแหล่งข้อมูลความรู้แก่ผู้เรียน ทั้งในรูปแบบของสื่อการเรียน ในความรู้และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมในห้องเรียน หรือศูนย์การเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ศูนย์วิทยบริการ ศูนย์สื่อ ห้องสมุด ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุดวิชา ห้องปฏิบัติการวิชาต่าง ๆ และห้องพิพิธภัณฑ์ในโรงเรียน ทั้งนี้รวมถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนด้วย ซึ่งครูสามารถสำรวจบัญชีรายชื่อหนังสือ อุปกรณ์หรือสื่อต่าง ๆ ไว้สำหรับผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าตามกำหนดในกิจกรรมการเรียนหรือศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทั้งในและนอกเวลาเรียน

7.1.3 การเตรียมกิจกรรมการเรียน บทบาทของครูก่อนการเรียนการสอนทุกครั้ง คือวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ครูจะต้องวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อให้ได้สาระเนื้อหาข้อความรู้ อันจะนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนที่กำหนด โดยบทบาทในส่วนนี้ครูจะทำหน้าที่คล้ายกับผู้จัดการ (Manager) ที่กำหนดบทบาทการเรียนรู้อื่น และความรับผิดชอบแก่ผู้เรียนให้เขาได้ทำกิจกรรมตามความต้องการความสามารถและความสนใจของแต่ละคน

7.1.4 การเตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ เมื่อออกแบบ หรือกำหนดกิจกรรมการเรียนแล้ว ครูจะต้องพิจารณาและกำหนดว่า จะใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ใด เพื่อให้กิจกรรมการเรียนดังกล่าวบรรลุผล



แล้วจัดเตรียมให้พร้อม บทบาทของครูตรงนี้จึงเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เพื่อให้การเรียนรู้บรรลุผล

7.1.5 การเตรียมการวัดและประเมินผล บทบาทในด้านการเตรียมการประการหนึ่ง คือ การเตรียมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยการวัดให้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ และวัดให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของกระบวนการ (Process) และผลงาน (Product) ที่เกิดขึ้น ทั้งด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) จิตพิสัย (Affective) และทักษะ (Skill) โดยเตรียมวิธีการวัดและเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนทุกครั้ง

7.2 บทบาทในด้านการดำเนินการ เป็นบทบาทขณะผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการเรียน การสอน ประกอบด้วย

7.2.1 การเป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา (Helper and Advisor) คอยให้คำตอบเมื่อผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือ เช่น ให้ข้อมูล หรือความรู้ในเวลาผู้เรียนต้องการ เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2.2 การเป็นผู้สนับสนุนและเสริมแรง (Supporter and Encourager) ช่วยสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรม หรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

7.2.3 การเป็นผู้ร่วมทำกิจกรรม (Active Participant) โดยเข้าร่วมทำกิจกรรมในกลุ่มผู้เรียน พร้อมทั้งให้ความคิดและความเห็น ช่วยเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เรียน ขณะทำกิจกรรม

7.2.4 การเป็นติดตามตรวจสอบ (Monitor) ตรวจสอบผลการทำงานตามกิจกรรมของผู้เรียนเพื่อให้ถูกต้อง ชัดเจน และสมบูรณ์ก่อนให้ผู้เรียนสรุปเป็นความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้

7.2.5 การเป็นผู้สร้างเสริมบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตร โดยการสนับสนุนเสริมแรง และกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมทำงานกลุ่ม แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยเต็มที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อภิปรายโต้แย้งแสดงความคิดเห็นด้วยท่าทีนุ่มนวล ให้เกียรติ และเป็นมิตร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุความสำเร็จ

7.3 บทบาทด้านการประเมินผล เป็นบทบาทที่ครูผู้สอนต้องดำเนินการเพื่อตรวจสอบว่า สามารถจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้ครูควรเตรียมเครื่องมือและวิธีการให้พร้อมก่อนขั้นตอนการวัดและประเมินผลทุกครั้ง และการวัดควรให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเน้นการวัดจากสภาพจริง (Authentic Measurement) จากการปฏิบัติ (Performance) และจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ซึ่งในการวัดและประเมินผลนี้นอกจากครูจะเป็นผู้วัดและประเมินเองแล้ว ผู้เรียนและสมาชิกของแต่ละกลุ่มควรจะมีบทบาทร่วมวัดและประเมินตนเอง และกลุ่มด้วย (วัฒนาพร ระวังบุคข์. 2542 : 12 – 14)

บทบาทของครูและผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตาม CIPPA Model หรือตามแบบประสาน 5 แนวคิด หลักการเรียนการสอนแบบผู้เรียนไม่เปลี่ยน บทบาทของตนเองดังกล่าวไว้ข้างต้น ครูจำนวนมากยังคงชินอยู่กับบทบาทเดิม คือ การเป็นผู้บอกเล่า ถ่ายทอด อธิบายเนื้อหาความรู้ให้ผู้เรียน และผู้เรียนจำนวนมากก็เคยชินกับการเป็นผู้ฟังรับความรู้ และจำความรู้ การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูและผู้เรียนทั้ง 2 ฝ่ายต่างก็เปลี่ยนพฤติกรรม ครูเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน และผู้เรียนก็เปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนอย่างไรก็ตาม ผู้ที่จำเป็นต้องเริ่มต้นก่อนก็ควรจะเป็นครู เพราะครูเป็นผู้ดำเนินการรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอน





อยู่แล้ว เมื่อสภาพการเรียนการสอนเปลี่ยนไป ผู้เรียนก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพที่จัดให้ ไม่ช้าก็เร็ว ขึ้นอยู่กับการปรับตัวของผู้เรียนและแรงเสริมที่ได้จากครูการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนแบบตื่นตาตื่นใจ (Active) โดยมีครูเป็นผู้จัดประสบการณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นผู้กระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนจัดสิ่งเร้าและจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน เกิดการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล การจัดกิจกรรมจึงต้องเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ วิจัย สร้างสรรค์ ศึกษาและค้นคว้า ได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้ และค้นพบความรู้ด้วยตนเอง เป็นสาระ ความรู้ ด้วยตนเอง รักการอ่าน รักการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Long-Life Education) และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Man) ผู้สอนจึงต้องสอนวิธีการแสวงหา ความรู้ (Learn How to Learn) มากกว่าสอนตัวความรู้ สอนการคิดมากกว่าสอนให้ท่องจำ สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่าเน้นเนื้อหาวิชา การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการจัด กิจกรรมโดยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง เกิดการพัฒนา ตนและสังคมคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมของประเทศชาติต่อไป

### หลักการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. มีเป้าหมายของการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และครอบคลุมผู้เรียนทุกคน
2. เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้านเต็มตามศักยภาพตามความสนใจ ความถนัด ความต้องการ เหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะ
3. เป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ ต่อสังคมในลักษณะต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต ประเพณี และวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. เป็นกิจกรรมที่ยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้นำ ชุมชน ปรชาชนชาวบ้าน องค์กร และหน่วยงานอื่น มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม

เป้าหมาย

การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมุ่งส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนใช้ความรู้ทักษะ และ ประสบการณ์จากการเรียนรู้ไปพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะสำคัญ ๕ ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี อันจะนำไปสู่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้แก่ รักชาติ ศาสน์กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทยและมีจิตสาธารณะ

แนวการจัดกิจกรรม

สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม โดยมีแนวการจัดกิจกรรม ดังนี้

1. ให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจ
2. ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมผ่านประสบการณ์ที่หลากหลาย ฝึกการทำงานที่ สอดคล้องกับชีวิตจริง ตลอดจนสะท้อนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้เรียน



3. จัดกิจกรรมอย่างสมดุลทั้ง ๓ ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยจัดกิจกรรมรายบุคคล กิจกรรมกลุ่ม ทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการ โดยการศึกษาและใช้ข้อมูลประกอบการวางแผนอย่างเป็นระบบ เน้นการคิดวิเคราะห์และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินกิจกรรม

5. ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้แบบร่วมมือมากกว่าเน้นการแข่งขันบนพื้นฐานการปฏิบัติตามวิถีประชาธิปไตย

6. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่กิจกรรม

ขอบข่ายการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมให้ครบทั้ง 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยสามารถจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้หลากหลายรูปแบบและวิธีการ โดยมีขอบข่าย ดังนี้

1. เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ๘ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น ในลักษณะเป็นกระบวนการเชิงบูรณาการโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนสามารถบูรณาการระหว่างกิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

2. เป็นกิจกรรมที่ตอบสนองความสนใจ ความถนัด และความต้องการของผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นการให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของวิชาความรู้ อาชีพ และการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ตลอดจนเห็นแนวทางในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ

3. เป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกการทำประโยชน์ต่อสังคมในลักษณะต่าง ๆ สนับสนุนค่านิยมที่ดีงามและเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

4. เป็นกิจกรรมที่ฝึกการทำงานและการให้บริการด้านต่าง ๆ ทั้งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อส่วนรวม เพื่อเสริมสร้างความมีน้ำใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นพลเมืองดี และความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม

โครงสร้างการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน



ตาราง 1 โครงสร้างการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในแต่ละระดับชั้นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

กิจกรรม	ประถมศึกษา						มัธยมตอนต้น			มัธยมตอนปลาย
	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6	ม.1	ม.2	ม.3	ม.4-6
- กิจกรรมแนะแนว										
- กิจกรรมนักเรียน										
- กิจกรรมเพื่อสังคม และสาธารณประโยชน์	60 ชม.						45 ชม.			60 ชม.
<b>รวม</b>	120	120	120	120	120	120	120	120	120	360

ที่มา : แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (2553 : 16)

ตามหลักการของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนด  
โครงสร้างเวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีละ  
120 ชั่วโมง และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 จำนวน 360 ชั่วโมง เป็นเวลาสำหรับปฏิบัติ กิจกรรมแนะแนว  
กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ สำหรับกิจกรรมเพื่อสังคมและ  
สาธารณประโยชน์ให้สถานศึกษาจัดเวลาให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมดังนี้

ระดับประถมศึกษา (ป.1-6) รวม 6 ปี จำนวน 60 ชั่วโมง

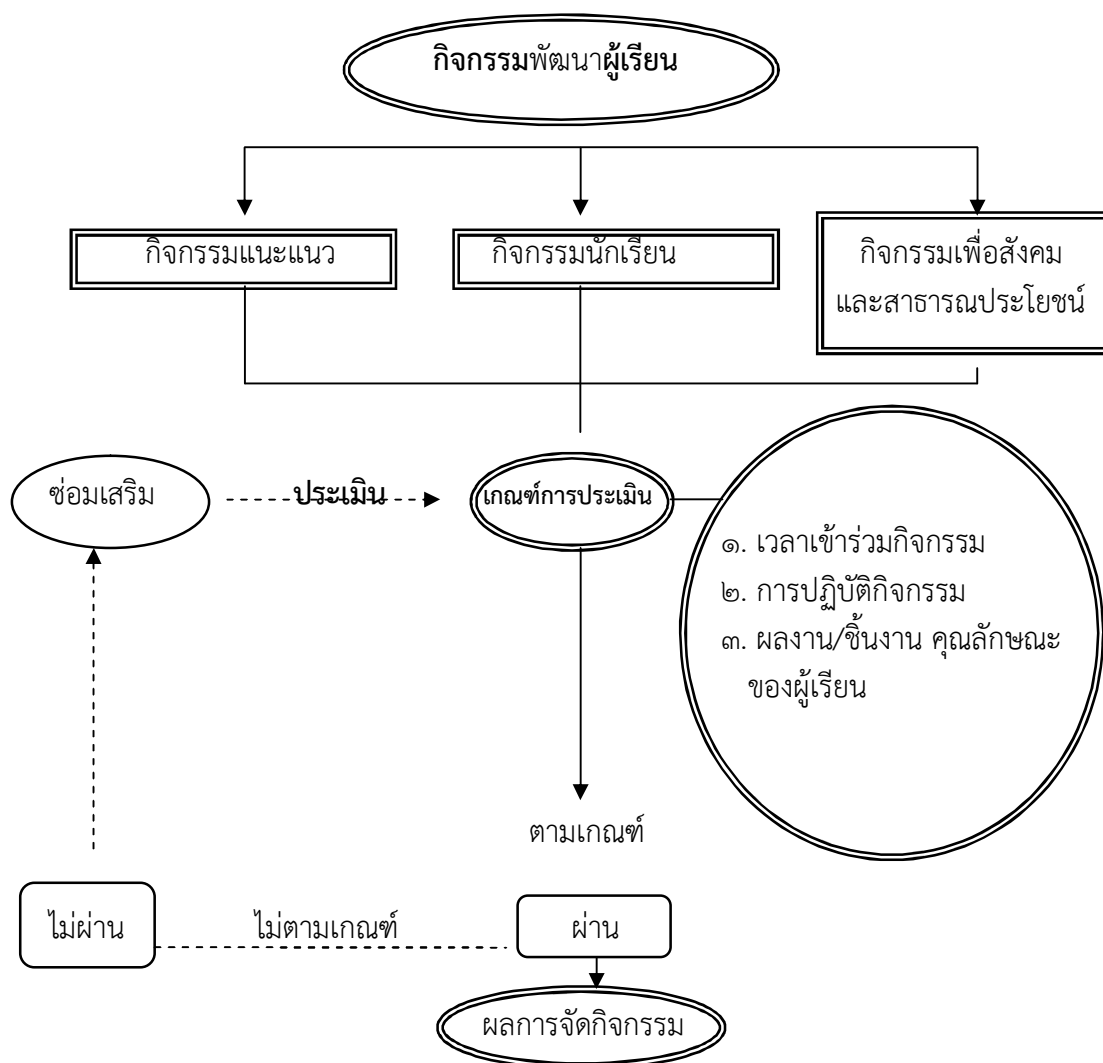
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-3) รวม 3 ปี จำนวน 45 ชั่วโมง

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-6) รวม 3 ปี จำนวน 60 ชั่วโมง

การจัดสรรเวลาของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ขึ้นกับการบริหารจัดการของสถานศึกษาทั้งนี้  
ให้เป็นไปตามโครงสร้างเวลาของหลักสูตร และผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาและฝึกปฏิบัติกิจกรรมทั้ง 3  
ลักษณะ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องทุกปีจนจบการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
พุทธศักราช 2551 การจัดสรรเวลาของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ขึ้นกับการบริหารจัดการของสถานศึกษา  
ทั้งนี้ให้เป็นไปตามโครงสร้างเวลาของหลักสูตร และผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาและฝึกปฏิบัติกิจกรรมทั้ง  
3 ลักษณะ การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การประเมินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
พุทธศักราช 2551 เป็นการประเมินโดยผู้เรียนต้องมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม ปฏิบัติกิจกรรมและมีผลงาน/  
ชิ้นงาน/คุณลักษณะผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด





ที่มา : แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (2553 : 17)

### ภาพประกอบ 1 การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

#### 1. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรายกิจกรรม

การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรายกิจกรรมมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ตรวจสอบเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา กำหนด

1.2 ประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจากการปฏิบัติกิจกรรม และผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติกิจกรรม

1.3 ผู้เรียนที่มีเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม มีการปฏิบัติกิจกรรม และมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด เป็นผู้ผ่านการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรายกิจกรรม และนำผลการประเมินไปบันทึกในทะเบียนแสดงผลการเรียนรู้



1.4 ผู้เรียนที่มีผลการประเมินไม่ผ่านในเกณฑ์เวลาการเข้าร่วมกิจกรรม การปฏิบัติกิจกรรมและผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามที่สถานศึกษากำหนด ครูหรือผู้รับผิดชอบต้องดำเนินการซ่อมเสริมและประเมินจนผ่าน ทั้งนี้ควรดำเนินการให้เสร็จสิ้นในปีการศึกษานั้น ๆ ยกเว้นมีเหตุสุดวิสัยให้อยู่ในดุลพินิจของสถานศึกษา

## 2. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อการตัดสิน

การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อตัดสินเลื่อนชั้น และจบระดับการศึกษา เป็นการประเมินการผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค เพื่อสรุปผลการผ่านในแต่ละกิจกรรมสรุปผลรวมเพื่อเลื่อนชั้นและประมวลผลรวมในปีสุดท้ายเพื่อการจบแต่ละระดับการศึกษา โดยการทำเนิการดังกล่าวมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้เรียนทุกคนตลอดระดับการศึกษา

2.2 ผู้รับผิดชอบสรุปและตัดสินผลการร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด เกณฑ์การจบแต่ละระดับการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดนั้น ผู้เรียนจะต้องผ่านกิจกรรม 3 กิจกรรมสำคัญ ดังนี้

2.2.1 กิจกรรมแนะแนว

2.2.2 กิจกรรมนักเรียน ได้แก่

1) กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร โดยเลือกเพียง 1 กิจกรรม

2) กิจกรรมชุมนุม ชมรม

2.2.3 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

2.3 ผู้รับผิดชอบเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้ความเห็นชอบ

2.4 ผู้รับผิดชอบเสนอผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณา เพื่ออนุมัติผลการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนผ่านเกณฑ์การจบแต่ละระดับการศึกษา

### เกณฑ์การตัดสิน

ผู้เรียนจะต้องได้รับการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและผ่านเกณฑ์ตามที่สถานศึกษากำหนด โดยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินอย่างเหมาะสม ดังนี้

1. กำหนดคุณภาพหรือเกณฑ์ในการประเมินตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ 2 ระดับ คือ ผ่าน และไม่ผ่าน

2. กำหนดประเด็นการประเมิน ให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ในแต่ละกิจกรรม และกำหนดเกณฑ์การผ่านการประเมิน ดังนี้

### 2.1 เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินรายกิจกรรม

ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมครบตามเกณฑ์ ปฏิบัติกิจกรรมและมีผลงาน ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามที่สถานศึกษากำหนด

ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามเกณฑ์ ไม่ผ่านการปฏิบัติกิจกรรม หรือมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด



2.2 เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรายปี/รายภาคผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีผลการประเมินระดับ “ผ่าน” ในกิจกรรมสำคัญทั้ง 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีผลการประเมินระดับ “ไม่ผ่าน” ในกิจกรรมสำคัญกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งจาก 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนวกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

2.3 เกณฑ์การตัดสินผลการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อจบระดับการศึกษาผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีผลการประเมินระดับ “ผ่าน” ทุกชั้นปีในระดับการศึกษานั้น ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีผลการประเมินระดับ “ไม่ผ่าน” บางชั้นปี ในระดับการศึกษานั้น

บทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติได้ตามความเหมาะสม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

1. กำหนดแผนการพัฒนากิจกรรมในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา และโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
2. ผู้บริหารชี้แจง ทำความเข้าใจ และสร้างความตระหนักให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเห็นคุณค่าและร่วมมือในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
3. พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีความทันสมัย ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
4. สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือ และความเข้าใจอันดีระหว่างสถานศึกษากับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรม
5. นิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษา ประเมินผล และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงานที่ประสบผลสำเร็จกับหน่วยงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

บทบาทของครูผู้รับผิดชอบกิจกรรม

1. ศึกษาหลักการ วัตถุประสงค์ ขอบข่าย แนวการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การประเมินผลพัฒนาผู้เรียน และจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย
2. ชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้เรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
3. ร่วมกับผู้เรียนออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจของผู้เรียน และเป็นไปตามหลักการ ปรัชญา และแนวการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน
4. ส่งเสริม กระตุ้น และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ในการจัดทำแผนงาน โครงการ ร่วมปฏิบัติกิจกรรม และการประเมินผล
5. ให้คำปรึกษา ดูแล ติดตาม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนในการร่วมกิจกรรมให้เป็นไปตามแผน



6. ประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เรียน และซ่อมเสริมกรณีที่ไม่ผ่านเกณฑ์ พร้อมจัดทำเอกสารหลักฐานการประเมินผล
7. รายงานผลการดำเนินกิจกรรมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ แล้วนำผลการจัดกิจกรรมมาพัฒนา และปรับปรุงแก้ไข
8. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานที่ประสบผลสำเร็จกับหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

#### บทบาทของผู้เรียน

1. ศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ตนเอง และเข้าร่วมกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัดและความสามารถ หรือตามข้อเสนอแนะของสถานศึกษา
2. เข้ารับการปฐมนิเทศจากครูผู้รับผิดชอบกิจกรรม
3. ร่วมประชุมเลือกตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ตามลักษณะของกิจกรรม
4. ร่วมประชุมจัดทำแผนงาน โครงการ ปฏิทินงาน และปฏิบัติกิจกรรม ด้วยความเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ
5. ร่วมประเมินการปฏิบัติกิจกรรมและนำผลมาพัฒนาตนเอง และนำเสนอผลการปฏิบัติกิจกรรมต่อครูผู้รับผิดชอบ
6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดประสบการณ์ ทบทวน และสะท้อนความรู้สึกละหว่างการปฏิบัติกิจกรรม (After Action Review : AAR) รวมทั้งสร้างเครือข่ายจิตอาสา และขยายผลต่อยอดสู่ความยั่งยืน

#### บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา

1. ให้ความเห็นชอบและมีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผนดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
2. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามความเหมาะสม

#### บทบาทของผู้ปกครองและชุมชน

1. มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรม และอาสาสมัครกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและชุมชน
2. ยอมรับในศักยภาพของผู้เรียน ให้โอกาสให้ผู้เรียนได้สำรวจตนเองเพื่อประกอบการตัดสินใจในการเลือกแผนการเรียน การศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ
3. ดูแล เอาใจใส่ผู้เรียน และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาของผู้เรียน
4. เป็นที่ปรึกษาหรือแนะแนวทางการดำเนินชีวิตที่พึงมาให้แก่ผู้เรียน
5. ร่วมมือกับสถานศึกษาเพื่อติดตามประเมินผลพัฒนาและการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน



## การแนะแนวในสถานศึกษา

การแนะแนวคือจิตวิทยาประยุกต์ แขนงหนึ่งที่ว่าด้วย กระบวนการพัฒนาคนให้รู้จัก ตนเอง อย่างถ่องแท้ รู้จัก ความถนัด ความชอบ สติปัญญา ภูมิหลังของตนเอง วิเคราะห์ตนเองได้ถูกต้อง รู้จัก เลือกและตัดสินใจได้ ปรับตนเองได้อย่างเหมาะสมและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุขช่วยตนเอง หรือพึ่งตนเองได้ เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลได้มีบทบาทเต็มที่ในการเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนา ศักยภาพและสามารถจัดการกับชีวิตของตนอย่างฉลาด การจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่จะพัฒนา ศักยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ความพร้อมในการเรียนรู้ความถนัด ความสนใจและความ ต้องการของผู้เรียน การแนะแนวเป็นกระบวนการหนึ่งของการศึกษาที่จะพัฒนามนุษย์ให้เป็นพลเมืองดี มีความรู้ในทักษะกระบวนการต่าง ๆ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้และมีความสุขในการดำรงชีวิต

### ธรรมชาติ/ลักษณะเฉพาะ

กิจกรรมแนะแนวเป็นกระบวนการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนด้วยการจัดบริการ และ กิจกรรมที่หลากหลายทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยมุ่งให้ผู้เรียนสามารถจัดการชีวิตของตน ได้ตามความสนใจ ความถนัด และความสามารถบนพื้นฐานของความเชื่อว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สามารถพัฒนาให้เจริญงอกงามได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้บุคคลรู้จักตนเอง รู้จักโลกแวดล้อม สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา รู้จักเลือกและ วางแผนชีวิตการเรียน อาชีพ และสามารถปรับตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่ การมีชีวิตที่มีความสุข ความสำเร็จ และเป็นประโยชน์

สรุปการแนะแนวมีจุดมุ่งหมายหลัก 3 ประการ คือ

1. ป้องกัน
2. แก้ไข
3. พัฒนา

### ขอบข่ายบริการแนะแนว

กรมวิชาการ (2545 : 5-6) ได้กล่าวว่าขอบข่ายของงานแนะแนว เป็นการกำหนด ภารกิจของงานแนะแนว ตามความต้องการของผู้เรียนที่สนองจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งการกำหนด ขอบข่ายภารกิจการแนะแนวนั้น จะต้องอาศัยหลักการแนะแนวพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. เน้นแนวด้านการเรียนหรือการศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายงานตั้งแต่ การสร้างเจตคติที่ดี ต่อการเรียน การฝึกทักษะหรือเทคนิคการเรียนที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนการเรียนที่ดี การรู้ช่องทาง การศึกษาและ การเลือกทางศึกษาต่อ ตลอดทั้งการสร้างนิสัยเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. เน้นแนวอาชีพ ซึ่งมีขอบข่ายงานตั้งแต่การสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และการ ประกอบอาชีพ การสร้างความตระหนัก รับรู้เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของโลกอาชีพ การสำรวจอาชีพ การตัดสินใจและ วางแผนด้านอาชีพ การเตรียมตัวเพื่ออาชีพ การเข้าสู่อาชีพและการพัฒนาตนเองเพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดทั้งการปรับตนในการทำงาน

3. เน้นแนวด้านชีวิตและสังคม ซึ่งมีขอบข่ายงานตั้งแต่การรู้จัก ตนเอง รู้จักชีวิตและ สังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การรู้จักตนเองและรู้คุณค่าของตน การรู้จักปรับตัวและแก้ปัญหา การพัฒนาตนเอง การฝึกทักษะชีวิตและทักษะทางสังคม เพื่อให้มีบุคลิกภาพ สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี

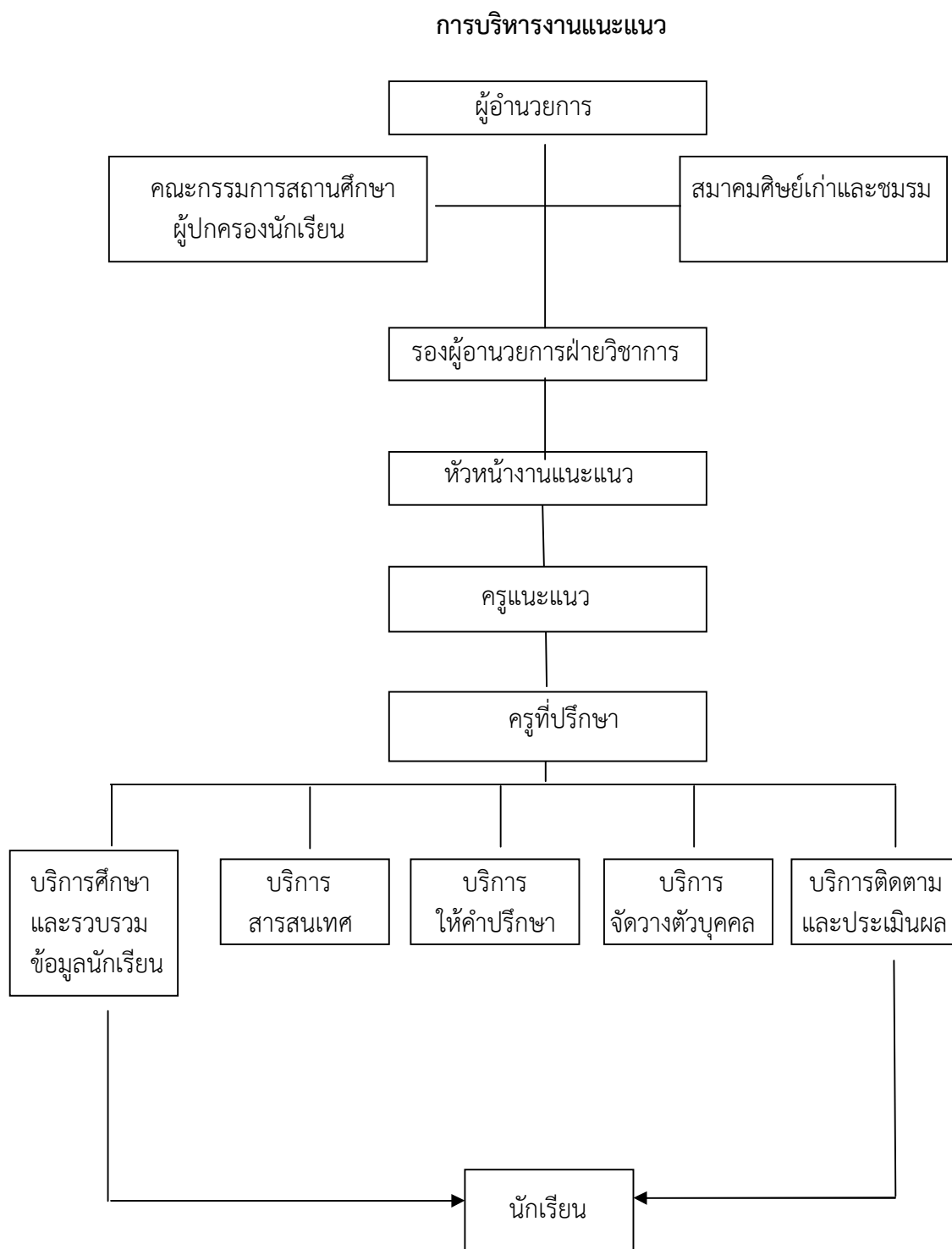




การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน มีความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ในการดำเนินงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้อง อาศัยหลักการดำเนินงานที่เหมาะสม ดังที่ ศุภวดี บุญญวงษ์ (2531 : 25) กรมวิชาการ (2532 : 2) ประหยัด ทองมาก (2533 : 357-358) และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2539 : 357-376) ได้กล่าวถึงการจัดงานแนะแนวในโรงเรียนไว้สอดคล้องกัน คือ ควรจัดหลายบริการเพื่อสนองความต้องการของนักเรียนทุกคน สนองจุดเน้นของหลักสูตรที่มุ่งให้นักเรียนมีทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ มีความมุ่งมั่นที่จะช่วยพัฒนานักเรียนในทุก ๆ ด้านควรจัดอย่างต่อเนื่อง ควรมีการประสานงานและร่วมมือกับบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน ควรทำควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน ควรจัดบริการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม ควรกำหนดขอบข่ายให้แน่นอนควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจน

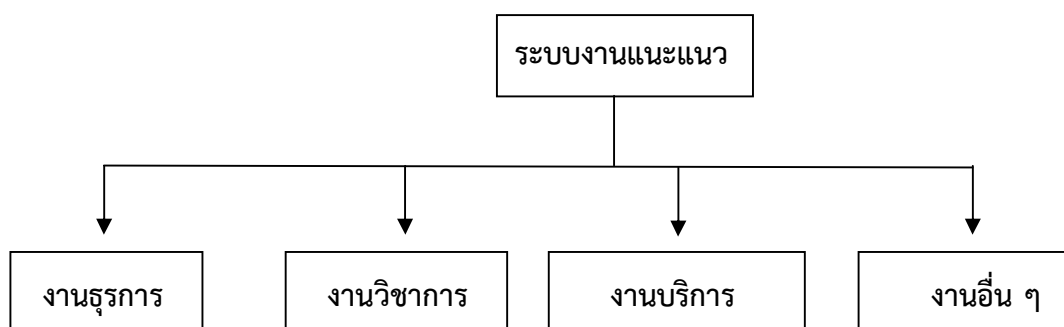
สรุปการศึกษากับงานแนะแนวมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเพราะงานแนะแนวเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การศึกษาบรรลุเป้าหมาย งานแนะแนวจะช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ถ้าหากขาดด้านใดด้านหนึ่งไป เนื่องจากบุคลากรผู้รับผิดชอบในหน้าที่ขาดคุณสมบัติหรือไม่ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันแล้ว ผลเสียที่เกิดขึ้นย่อมตกแก่ผลผลิตของวงการศึกษาคือตัวนักเรียนเพราะงานแนะแนวมีบทบาทสำคัญ 3 ประการ คือ ช่วยแก้ปัญหา ช่วยป้องกันปัญหา และช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาในทุก ๆ ด้านตามความเหมาะสม





ภาพประกอบ 2 แผนภูมิการบริหารงานแนะแนว





ภาพประกอบ 3 แผนภูมิระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา

### ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมแนะแนว

สมร ทองดี และปราณี รามสูตร (2545 : 51) กล่าวว่าขั้นตอนของกิจกรรมแนะแนวที่จัดในชั้นเรียนควรประกอบด้วย ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรม ขั้นดำเนินกิจกรรม ขั้นสรุป และขั้น ประเมินผล กิจกรรมเพื่อมุ่งให้ผู้รับบริการนำผลการเรียนรู้จากกิจกรรมไปใช้ประโยชน์โดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ที่เน้นการเรียนรู้เชิง ประสบการณ์ (Experiential Learning) และการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม (Group Process Learning) ซึ่งนักการศึกษาส่วนใหญ่ยอมรับว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จะเสริมสร้างผู้รับบริการ ทั้งกระบวนการคิดและการปฏิบัติ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรม ซึ่งผู้ให้ต้อง กระตุ้นให้ผู้รับบริการได้เป็น “ผู้ร่วมกิจกรรม” (Participant) ไม่ใช่ “ผู้สังเกตการณ์” (Spectator) และต้องจัดกิจกรรมให้ผู้รับบริการมีอารมณ์ร่วม สนุกสนานมีชีวิตชีวา โดยอาจใช้เกม เพลง นิทาน ข่าว กรณีศึกษา ฯลฯ เป็นสื่อแนวทางในการจัดกิจกรรม

### การเรียนการสอน

กรมวิชาการ (สุภาพรณ กอเข็ม. 2548 : 49-50 ; อ้างอิงมาจาก กรมวิชาการ (2545 : 31-32) ได้ให้หลักการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและทำให้

1. บรรยากาศที่ทำท่าย กระตุ้นกำลังใจ เพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการทำงาน
2. บรรยากาศที่มีอิสระ บรรยากาศที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และยอมรับนับถือความสามารถของตนเอง คือ บรรยากาศที่มีอิสระ ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเลือกสิ่งที่มีความหมาย และมีคุณค่าสำหรับตนเอง
3. บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ การที่ครูเห็นคุณค่าในตัวผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ในการพัฒนาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง
4. บรรยากาศที่มีความอบอุ่น ความรู้สึกทางด้านจิตใจมีผลต่อความสำเร็จในการเรียน ดังนั้นการที่ครูมีความเข้าใจเป็นมิตร ยอมรับ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือจะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกสบายใจ อยากเข้าใกล้ ความรู้สึกนี้จะส่งผลต่อผู้เรียนที่จะเรียนรู้ด้วยความสุข
5. บรรยากาศแห่งการดูแล หมายถึง บรรยากาศที่มีวินัย แต่มีได้อยู่ภายใต้การควบคุมลงโทษ ครูจะต้องชี้แจงให้ผู้เรียนเข้าใจว่า เพราะเหตุใดจึงต้องทำสิ่งนี้ แต่ไม่ทำสิ่งนั้นและครูควรจะต้องคำนึงถึงการไม่ให้สิทธิพิเศษกับผู้เรียนบางคน เพราะทุกคนล้วนเป็นคนที่มี ความสำคัญทั้งสิ้น



6. บรรยากาศแห่งความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ครูควรสร้างให้เกิดในชั้นเรียน ดังนั้น ครูจึงควรพูดถึงความสำเร็จมากกว่าพูดถึงความล้มเหลวของผู้เรียน ทั้งนี้เพราะคนเราเรียนรู้ว่าตนเองมีความสามารถนั้นเกิดจากความสำเร็จ มิใช่จากความล้มเหลว

7. บรรยากาศแห่งความใกล้ชิด การเอาใจใส่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของ อารมณ์ ความรู้สึก และความสามารถของผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกดีงาม มีชีวิตชีวา ตื่นตัว กระฉับกระเฉงและรู้สึกว่ามีความสำคัญ เช่นการสัมผัส การมอง การสบตา การยิ้มให้

8. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทำงานกลุ่มร่วมกัน เน้นบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยให้มีการเลือกประธานกลุ่ม เลขานุการกลุ่ม และให้แสดงความคิดเห็นด้วยการใช้เหตุผลจนได้ข้อยุติของกลุ่มโดยไม่ใช้วิธีโหวต

9. สะท้อนค่านิยมของนักเรียนจากคำตอบที่เป็นเหตุผลของนักเรียน

10. ถ้านักเรียนค้นหาคำตอบไม่ได้ หรือแก้ปัญหาบางอย่างไม่ได้ ครูอาจยกตัวอย่างคำตอบของตนนำทางได้

11. เตรียมอุปกรณ์ ศึกษาเนื้อหา วิธีดำเนินกิจกรรมทุกครั้งก่อนจัดกิจกรรม

12. ให้นักเรียนทุกคนได้รับทราบข้อควรปฏิบัติในการร่วมกิจกรรมแนะแนว

#### ปรัชญาของการแนะแนว

การแนะแนวยึดหลักปรัชญาต่อไปนี้

1. บุคคลแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันทั้งทางร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญา ความสนใจความสามารถความถนัดและเจตคติ

2. บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีศักยภาพแฝงอยู่ในตน ควรพัฒนาให้เจริญขึ้นทุกด้าน

3. บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน การเปลี่ยนแปลงจะเป็นไปด้วยดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยและสาเหตุการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

4. พฤติกรรมทุกอย่างของบุคคลย่อมมีสาเหตุการที่บุคคลแสดงออกอย่างใดหรือเป็นเช่นไรย่อมเกิดจากตนเองและสิ่งแวดล้อมเป็นเหตุ

5. บุคคลย่อมมีศักดิ์ศรีและต้องการการยอมรับซึ่งกันและกัน

6. ธรรมชาติของคนอยู่ร่วมกันเป็นสังคม จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

โดยสรุปการแนะแนวหมายถึงการแนะแนวเป็นกระบวนการส่งเสริมและช่วยเหลือให้นักเรียนได้รู้จักตนเองเข้าใจสิ่งแวดล้อมสามารถเลือกตัดสินใจแก้ปัญหาและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เป็นคนดีโดยสมบูรณ์และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

หลักการของการแนะแนว

1. การแนะแนวควรจัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนทุกคน

2. การแนะแนวควรจะเป็นการช่วยให้นักเรียนสามารถนำตนเองได้

3. การแนะแนวจะต้องมีข้อมูลของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ตรงตามข้อเท็จจริงและเป็น

ปัจจุบัน

4. การแนะแนวจะต้องจัดอย่างต่อเนื่อง



5. การจัดการแนะแนวจะต้องมีการประสานงาน และร่วมมือในระหว่างบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน
6. การแนะแนวจะต้องทำควบคู่กันไปกับการจัดการเรียนการสอน
7. การแนะแนวควรจัดบริการต่างๆให้ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา ด้านอาชีพส่วนตัว และสังคม

#### เป้าหมายของการแนะแนว

การแนะแนวมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่ตัวเด็ก โดยเน้นที่

1. การป้องกันปัญหา
2. การแก้ปัญหา
3. การส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน

เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนากิจกรรมแนะแนว

1. เด็กต้องเผชิญสิ่งแวดล้อมใหม่ในโรงเรียน ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ
2. เด็กกำลังพัฒนาในทุกด้าน ควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน
3. สภาพสังคมและเศรษฐกิจทำให้นักเรียนและผู้ปกครองห่างเหินกัน
4. สภาพแวดล้อมทางสังคมทำให้นักเรียนเกิดความสับสน
5. นักเรียนต้องดิ้นรนเพื่อการเรียนและการเตรียมตัวในอาชีพมากขึ้น

การพัฒนากิจกรรมแนะแนวตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

การพัฒนากิจกรรมแนะแนวตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ ดังนี้

มาตรา 22 ระบุว่าจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 24 ระบุว่าจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ



6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับ บิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

จุดมุ่งหมายของการแนะแนว

การแนะแนวมีความสำคัญมากจึงมีขอบข่ายที่กว้างขวางโดยเฉพาะในสถาบันการศึกษา ทุกระดับตั้งนั้นความมุ่งหมายในการจัดบริการแนะแนวจึงควรเน้นทั้งด้านการป้องกันปัญหาการ แก้ปัญหา และการส่งเสริมพัฒนาการแก่บุคคล ดังที่ ทองเรียน อมรัชกุล และคณะ (2528 : 54-55) พรหมธิดา แสนคำเครือ (2528 : 10) และพนม ลีมาอารีย์ (2533 : 6) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการแนะแนว มีใจความสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้นักเรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเองในทุกด้านรู้จักพัฒนาตนเองนำความรู้ ความสามารถหรือศักยภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา อันจะทำให้เกิด ความเจริญงอกงามในทุกด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

2. เพื่อช่วยให้นักเรียนได้รู้จักปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาเพื่อจะได้รู้จักวิธีการปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. เพื่อช่วยให้ครูได้เข้าใจนักเรียนแต่ละคนซึ่งเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้มีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพ

4. เพื่อช่วยให้ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ได้เข้าใจในตัวเด็กทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์ สังคม สติปัญญา ความสามารถและปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาทางส่งเสริมช่วยเหลือเด็กให้พ้นภัยจากปัญหาต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป จุดมุ่งหมายสูงสุด คือ การทำให้บุคคลพัฒนาตัวเองอย่างดีที่สุดทั้งทางด้าน ร่างกายสติ ปัญญา อารมณ์ สังคมและจิตใจ และช่วยให้บุคคลช่วยเหลือตนเองได้ในทุกเรื่อง เรียนรู้ที่จะ ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข

ประโยชน์ที่จะได้รับจากบริการแนะแนว

ประโยชน์แก่ผู้ปกครองหรือบิดามารดา

1. ได้รับรู้และเข้าใจสถานภาพทางการเรียนของบุตรหลานของท่าน เมื่อท่านได้มี โอกาสปรึกษาหารือกับครูแนะแนว

2. ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสที่บุตรหลานของท่านจะได้เรียนต่อหรือออกไปประกอบ อาชีพ

3. รับรู้และเข้าใจสภาพปัญหาของเด็กวัยรุ่นเพื่อจะได้ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนใน การปรับปรุงพฤติกรรมของบุตรหลานของท่านต่อไป

ประโยชน์ต่อนักเรียน

1. ช่วยให้นักเรียนรู้จักตนเองดีขึ้นและสามารถปรับปรุงตนเองในด้านการเรียน สังคม อารมณ์และสติปัญญา

2. ช่วยให้นักเรียนตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างฉลาดและมีเหตุผล

3. ช่วยให้นักเรียนเข้าใจสาเหตุของปัญหาและวิธีแก้ปัญหาเพื่อสามารถดำเนินชีวิต อย่างมี และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข



### ประโยชน์แก่ครู

1. ช่วยครูให้เข้าใจถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหารวมทั้งหาวิธีแก้ปัญหานั้น
2. ช่วยครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการและ ความสนใจของนักเรียน
3. ช่วยครูในการศึกษานักเรียนทำให้รู้จักนักเรียนดีขึ้น

### ประโยชน์แก่โรงเรียน

1. ช่วยโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน
2. ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เช่นปัญหานักเรียนเรียนไม่จบหลักสูตร หรือปัญหานักเรียนเรียนอ่อน หรือหนีเรียน เป็นต้น

### บริการหลักที่งานแนะแนวจัดให้นักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา มี 5 บริการ คือ 1) บริการศึกษาและรวบรวมข้อมูล 2) บริการให้คำปรึกษา 3) บริการสนเทศ 4) บริการจัดวางตัวบุคคล 5) บริการติดตามผลและประเมินผล โดยมีรายละเอียดพอสังเขป คือ (พรหมธิดา แสนคำเครือ. 2528 : 12-15 ; กรมวิชาการ. 2532 : 4-5 ; และพนม ลีมาอารีย์. 2533 : 235-237)

1. บริการรวบรวมข้อมูลและศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง การศึกษา สํารวจ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนด้านการศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเมื่อนำข้อมูลมา วิเคราะห์ และจัดระบบแล้ว จะทำให้ครูรู้จักนักเรียน และสามารถให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนา ได้อย่างถูกต้อง ทั้งสามารถช่วยให้นักเรียนได้เข้าใจตนเองและยอมรับตนเองอีกด้วย เป็นบริการที่จำเป็น พื้นฐานในการที่จะให้ความช่วยเหลือให้นักเรียนได้ถูกต้อง เพราะจะทำให้ได้ทราบปัญหา หรือ ข้อบกพร่อง ในตัวนักเรียน เพื่อดำเนินการแก้ไขได้ถูกต้องและนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาเป็นองค์ประกอบในการ จัดบริการอื่น ๆ ต่อไป งานบริการด้านนี้ได้แก่

- 1.1 บันทึกประวัตินักเรียนทุกคนไว้ในระบบสารสนเทศบริการข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 ทดสอบความถนัด ความสนใจของนักเรียน
- 1.3 สํารวจพฤติกรรมที่มีปัญหาของนักเรียน

2. บริการให้คำปรึกษา หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ ความใกล้ชิด ความอบอุ่น ความมั่นใจ อันจะช่วยให้นักเรียนสามารถตัดสินใจและเลือกได้อย่างฉลาด ถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพ ปัญหาความต้องการ เป็นบริการที่นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของงานแนะแนว โดยเฉพาะการเรียนการสอน ตามหลักสูตรใหม่ และในสภาวะเศรษฐกิจและสังคมยุคปัจจุบัน งานบริการในด้านนี้ คือ

- 2.1 ให้คำปรึกษานักเรียนที่มีปัญหาด้านส่วนตัว การเรียน และอาชีพ
- 2.2 ศึกษาและหาทางช่วยให้นักเรียนแก้ปัญหาของตนเองได้อย่างถูกต้องและ

เหมาะสม

2.3 เสนอแนะแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพบริการให้คำปรึกษาจะ ช่วยผ่อนคลายความเครียดในจิตใจของนักเรียนและ ผู้ปกครองโดย อาจารย์แนะแนวมีจรรยาบรรณที่จะ "รักษาความลับของนักเรียน" ฉะนั้นการเข้าไปคุยกับครูแนะแนวจึงเป็นเรื่องที่เด็กฉลาดควรทำ ไม่ควรคิด ผิด ๆ ว่า "เฉพาะเด็กที่มีปัญหาเท่านั้นที่จะเข้าห้องแนะแนว" อาจารย์แนะแนวพร้อมที่จะเป็นคู่คิด



เป็นที่ปรึกษาทั้งการเลือกวิชาเรียนการศึกษาต่อ การหางานทำ หรือปัญหาส่วนตัว งานแนะแนวยินดีช่วยนักเรียนเสมอ

3. บริการสนเทศ หมายถึง การให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ เพื่อให้นักเรียนเกิดการ พัฒนา เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ต้องเนื่องจากบริการศึกษาและรวบรวมข้อมูล อันจะช่วยให้นักเรียนได้รับข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่ตรงกับความต้องการในการส่งเสริม พัฒนา ตลอดจนแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมเป็น บริการให้ความรู้แก่นักเรียนในหลายรูปแบบ เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้ รู้จักตัดสินใจ และวางแผนอนาคตอย่างฉลาด ได้แก่

- 3.1 การจัดสอนให้ความรู้ต่าง ๆ ในคาบกิจกรรมแนะแนว
- 3.2 การจัดป้ายนิเทศ
- 3.3 การจัดทำเอกสารที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน
- 3.4 การจัดอภิปราย บรรยาย ให้ความรู้ในด้านการศึกษาอาชีพ และการปรับตัว
- 3.5 การจัดวันอาชีพ
- 3.6 การจัดสัปดาห์แนะแนวทางศึกษาต่อ
- 3.7 การจัดฉายภาพยนตร์ วีดีโอ สไลด์ที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน
- 3.8 จัดปฐมนิเทศ และปัจฉิมนิเทศ

4. บริการจัดวางตัวบุคคล หมายถึง การให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรง หรือฝึกฝน ทักษะในเรื่องที่ตนสนใจ การจัดบรรยายภาค สิ่งแวดล้อม ตลอดจนกิจกรรมให้ นักเรียนได้รับ ประสบการณ์ดังกล่าวนั้น โดยจัดให้สอดคล้อง ต่อเนื่องกับกระบวนการเรียนการสอน ทั้งสอดคล้องกับ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ความสนใจ ความต้องการ

5. บริการติดตามประเมินผล หมายถึง การปฏิบัติกรอย่างต่อเนื่องจากบริการต่าง ๆ ที่กำหนด เพื่อติดตาม ดูแลว่านักเรียนมีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ตลอดจนติดตามการจัดกิจการ ต่าง ๆ ว่าสัมฤทธิ์ผลเพียงใด มีสิ่งใดต้องปรับปรุงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ในการจัดบริการแนะแนวจะประกอบด้วยบริการหลักทั้ง 5 บริการ ซึ่งเป็น กระบวนการที่มีขั้นตอนต่อเนื่อง นักแนะแนวได้กำหนดโครงสร้างและความสัมพันธ์ของงานบริการแนะ แนวสอดคล้องกัน ดังนี้ (พรหมธิดา แสนคำเครือ. 2528 : 12-15 ; กรมวิชาการ. 2532 : 4-5 ; และพนม ลิมอารีย์. 2533 : 235-237)

1. บริการสำรวจและศึกษาข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อรู้จักเด็กทุก ๆ ด้าน สังเกต ระเบียบพฤติกรรม มาตราส่วน ประเมินค่า การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การทดสอบ การทำสังคมมิติ การเยี่ยมบ้าน การศึกษาเด็กเป็นรายกรณี อุตชีวประวัติ ระเบียบสะสม
2. การบริการสนเทศ เพื่อให้ข่าวสารความรู้ที่จำเป็น แก่นักเรียนเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ สังคม วัฒนธรรม และ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อภิปราย บรรยาย หรือการจัดกิจกรรมใน รูปแบบของ นิทรรศการการศึกษา นอก สถานที่ การสาธิต การจัตรายการวิทยุ โทรทัศน์
3. บริการให้คำปรึกษา เพื่อช่วยให้นักเรียนมองเห็นช่องทางในการ ตัดสินใจ และสามารถแก้ปัญหา ด้วยตนเองด้วยวิธีที่ฉลาดและ เหมาะสม ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและให้ คำปรึกษาเป็นกลุ่ม
4. บริการจัดวางตัวบุคคล เพื่อช่วยให้นักเรียนได้มีโอกาสแสดงตาม พฤติกรรมหรือได้ ประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม การจัดเด็กเข้าโครงการเรียนและ





ชุมชนต่าง ๆ การจัดหาทุนการศึกษา การจัดสอน ซ่อมเสริม การจัดโครงการอาหารกลางวัน จัดบริการ  
ฝึกงาน และทำงาน ฯลฯ

5. บริการติดตามผล เพื่อติดตามผลงานในด้านต่าง ๆ ของบริการแนะแนวและติดตาม  
ผลพฤติกรรมของบุคคลหรือเด็ก ว่าควรได้รับการแนะแนวเพิ่มเติมหรือไม่เพียงใด การสังเกต  
การสัมภาษณ์ การใช้ แบบสอบถาม

บทบาทหน้าที่ของครูในการจัดกิจกรรมแนะแนว

ครูอาจารย์นับเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุด ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของเยาวชน  
ในโรงเรียน ซึ่งเป็นความหวังอันสำคัญว่าจะช่วยนำเยาวชนไปสู่ทิศทางที่เหมาะสม และในการใช้  
กระบวนการแนะแนวหรือการจัดบริการแนะแนว ในการป้องกันและแก้ปัญหาในโรงเรียน ครูจึงเป็น  
ผู้ที่มีหน้าที่โดยตรง เพราะครูมีบทบาทหน้าที่ในการศึกษา ปัญหา และพฤติกรรมนักเรียน รวมทั้งการ  
จัดบริการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบและอย่างมีหลักวิชานั้นๆ จึงกล่าวได้ว่า บทบาท  
ของครูมีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมแนะแนว มีนักวิชาการหรือหน่วยงาน  
ต่าง ๆ ได้สรุปหน้าที่ของครูไว้ดังนี้

วัชรีย์ ทรัพย์มี (2523 : 107-109) ได้สรุปบทบาทของครูแนะแนวในโรงเรียนไว้  
ดังนี้คือ จัดบริการแนะแนวให้แก่ นักเรียน ประสานงานกับผู้บริหาร ครู บุคลากร อื่น ๆ ในโรงเรียน  
ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและสถาบันอื่น ๆ ประเมินผลงานแนะแนวและการวิจัยตลอดจนการ เผยแพร่  
กิจกรรมการแนะแนว

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2532 : 9-10) ได้กล่าวว่า ในการกำหนดหน้าที่  
และความรับผิดชอบของครูแนะแนวที่ครูสภากำหนดในฐานะครูสายสนับสนุนการสอน (บริการ)  
ในตำแหน่งครูแนะแนวไว้ดังต่อไปนี้

1. จัดระบบการทำการทะเบียนสะสม และระเบียบพฤติกรรมของนักเรียนทุกคนที่  
รับผิดชอบ
2. ตรวจสอบบุคลิกภาพของนักเรียน และแนวทางแก้ไขบุคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์  
ตามหลักการแนะแนว สอนและอบรมตามที่ได้รับมอบหมาย
3. รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แบบทดสอบ เพื่อใช้ประกอบการให้คำแนะนำ  
แก้ไขปัญหา แก่ครูผู้ปรึกษา
4. แนะนำเรื่องส่วนตัว การเลือกวิชาเรียน การเลือกวิชาชีพ และการศึกษาต่อ
5. แนะนำปฏิบัติต่อครูที่ปรึกษาในการดูแลสุขภาพอนามัย การแก้ปัญหาส่วนตัว  
และการเรียน
6. ร่วมมือกับบรรณารักษ์จัดเอกสารประเภทแนะแนว การจัดนิทรรศการแนะแนว  
เพื่อให้นักเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับระเบียบของสังคม
7. ติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในบ้านและติดตามนักเรียนที่  
ออกจากโรงเรียน
8. ทำรายงานผลการเรียนและความประพฤติของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ  
สรุปได้ว่าครูแนะแนวในโรงเรียนมีหน้าที่จัดบริการต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการแนะแนว  
ทั้งนี้เพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญเพื่อให้นักเรียนมีสติปัญญาความรู้ความสามารถ  
ในการพัฒนา ตนเอง และสังคม ให้เจริญขึ้น ครูแนะแนวมีหน้าที่ในการศึกษาปัญหา และพฤติกรรม



นักเรียน โดยใช้กระบวนการแนะแนว เพราะพฤติกรรมดังกล่าว เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนานักเรียน ส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม และการป้องกันแก้ไขปัญหานักเรียนจะต้องทำงานร่วมกันของ บุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะครอบครัวของนักเรียนและชุมชนที่นักเรียนอาศัยอยู่ เพื่อให้ครอบครัว และ ชุมชนได้มีบทบาทร่วมกับโรงเรียนในการพัฒนานักเรียน ซึ่งงานดังกล่าวจัดว่าเป็น ภารกิจของครู เช่นกัน บทบาทของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่มีต่องานบริการแนะแนวในโรงเรียน การจัดบริการแนะแนว ในโรงเรียน จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งมีนักแนะแนวได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2529 : 38-41) กล่าวถึง บทบาทของบุคลากรต่าง ๆ ไว้ว่า

1. บทบาทของผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจกระบวนการแนะแนวในทุก ๆ ด้านให้การสนับสนุนงานแนะแนว จัดตั้งคณะกรรมการแนะแนวรับผิดชอบในการวางโครงการปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ สถานที่ให้ความรู้ประสบการณ์แก่ครูแนะแนว ให้สอดคล้องกับงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน

2. บทบาทของครูในฐานะของผู้แนะแนว ครูประจำชั้นควรจะเข้าใจปรัชญา วัตถุประสงค์ของการแนะแนว เข้าใจพฤติกรรมของเด็กและบุคคลอื่น ๆ ยอมรับในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อบริการแนะแนว จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของ นักเรียนเข้าใจคุณประโยชน์ของบริการแนะแนวปรึกษาหารือกับครูผู้ปกครอง นักเรียนเพื่อพัฒนางานแนะแนว

3. บทบาทครูแนะแนวหรือผู้ให้คำปรึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่องานแนะแนวและให้คำปรึกษาได้แก่การวางแผนให้การสนับสนุนโปรแกรมการแนะแนวจัดดำเนินการอบรมด้านการแนะแนวแก่บุคลากรในโรงเรียน

พนม ลิ้มอารีย์ (2533 : 255-163) ได้กล่าวถึงบทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวไว้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ริเริ่มงานกำหนดนโยบายงานแนะแนวในโรงเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการแนะแนว ให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ สถานที่ ประชาสัมพันธ์ประเมินผลและปรับปรุงบริการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง

2. บทบาทของครูประจำชั้น ศึกษาทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ขอบข่ายของโครงการแนะแนว ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน ประสานงาน ประชาสัมพันธ์งานแนะแนว จัดส่งนักเรียนที่สมควรได้รับคำปรึกษาเป็นสื่อกลางระหว่างบ้านและโรงเรียน

3. บทบาทของครูแนะแนว เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานบริการแนะแนวในโรงเรียน ประสานงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในการจัดโครงการบริการแนะแนวประชาสัมพันธ์สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนและนอกโรงเรียนสนใจงานแนะแนวติดต่อขอความร่วมมือจากหน่วยงาน บุคลากรนอกโรงเรียนทำหน้าที่วิจัยและประเมินผลงานแนะแนว

4. บทบาทของผู้ปกครอง ให้ความร่วมมือให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับตัวเด็กให้การสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนของเด็กสนับสนุนเด็กในปกครองให้บริการแนะแนวอยู่เสมอ



สรุปได้ว่า บุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูแนะแนว ครูผู้สอน และผู้ปกครอง บุคคลต่าง ๆ นี้จะมีหน้าที่เฉพาะแตกต่างกัน แต่ละคน ดังนั้นถ้าบุคคลหรือทุกฝ่ายให้ความร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องจริงจัง บริการแนะแนวก็จะมีประโยชน์ต่อตัวนักเรียนมากที่สุด

ลักษณะของการพัฒนากิจกรรมแนะแนว

โรงเรียนสามารถพัฒนากิจกรรมแนะแนวได้ 5 ลักษณะดังนี้

1. ปรับกิจกรรมการเรียนการสอนหรือจัดกิจกรรมเสริม ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของผู้เรียนโดยไม่ทำให้จุดประสงค์ เนื้อหา คาบเวลาเรียนเปลี่ยนไป
2. ปรับรายละเอียดของเนื้อหา ด้วยการเพิ่ม ลดหรือปรับรายละเอียดของเนื้อหา โดยไม่ทำให้จุดประสงค์และคาบเวลาเรียนเปลี่ยนแปลงไปจากหลักสูตรแม่บท
3. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน โดยการเพิ่มเติม ตัดทอนสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพผู้เรียน สอดคล้องกับจุดประสงค์และ เนื้อหาที่หลักสูตรกำหนด
4. จัดทำสื่อการเรียนการสอนขึ้นใหม่ โดยจัดทำหนังสือเรียน คู่มือครู หนังสือเสริมประสบการณ์ แบบฝึกหัดและเอกสารประกอบการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับจุดประสงค์ เนื้อหา และสภาพของผู้เรียน
5. จัดทำคำอธิบายรายวิชาขึ้นใหม่ เป็นการพัฒนาลักษณะกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว) ด้วยการจัดทำคำอธิบาย หรือทำรายวิชาเพิ่มเติมจากที่ปรากฏในหลักสูตร กระบวนการพัฒนากิจกรรมแนะแนว

กระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญในการพัฒนากิจกรรมแนะแนว มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

- 1.1 การศึกษาแนวโน้มการพัฒนา
- 1.2 การสำรวจความต้องการของผู้เรียน
- 1.3 การศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรแกนกลาง
- 1.4 การวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน

ขั้นที่ 2 การกำหนดแนวทางการพัฒนากิจกรรมแนะแนว

ขั้นที่ 3 การจัดทำสาระของกิจกรรมแนะแนว

- 3.1 ชื่อกิจกรรม
- 3.2 หลักการและเหตุผลในการจัดทำกิจกรรม
- 3.3 หลักการ
- 3.4 จุดประสงค์
- 3.5 โครงสร้างและขอบเขตของเนื้อหา
- 3.6 การจัดกระบวนการเรียนรู้
- 3.7 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 3.8 การวัดผลประเมินผล
- 3.9 เกณฑ์การวัดผลประเมินผล

ขั้นที่ 4 การจัดทำแผนการสอน

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของกิจกรรม



ขั้นที่ 6 การนำหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้

ขั้นที่ 7 การประเมินผล ปรับปรุงแก้ไข

การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

การพัฒนากิจกรรมแนะแนว ควรศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวโน้มการพัฒนา
2. สำรวจความต้องการของผู้เรียน
3. ศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรแกนกลาง
4. วิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน

การศึกษาแนวโน้มการพัฒนา

การศึกษาแนวโน้มของการพัฒนา เป็นการศึกษาสภาพของสังคมที่ ท้องถิ่นนั้นตั้งอยู่ว่ามีแนวโน้มของการพัฒนาไปในทิศทางใด ผลที่ได้จากการศึกษาแนวโน้มของการพัฒนาจะช่วยให้ท้องถิ่นมองเห็นลู่ทางหรือแนวทางของการที่จะ ลงมือพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งกับแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงนั้น ในขณะที่เดียวกันผลจากการศึกษาทำให้ท้องถิ่นได้ทราบข้อจำกัดต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนหรือสังคม อันอาจเป็นอุปสรรคของการพัฒนา และทราบโอกาสที่จะทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาความต้องการของท้องถิ่น เป็นการศึกษาหรือสำรวจความต้องการของผู้รับบริการในชุมชนที่ท้องถิ่นตั้งอยู่ ซึ่งได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง พ่อค้า ข้าราชการ ประชาชน ฯลฯ ว่ามีความต้องการในเรื่องใด อย่างไร และมากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะในเรื่องการศึกษา ผลที่ได้จากการศึกษาตามขั้นตอนนี้ นำมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินงานพัฒนากิจกรรมแนะแนวให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

การศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรแกนกลาง

หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการแปลงจุดมุ่งหมายและนโยบายทางการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา หลักสูตรจะเป็นเครื่องชี้แนะทางในการจัดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้เรียน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดถึงความเจริญของชาติ ถ้าพิจารณาแล้วจะพบว่า แผนการศึกษาชาติ นโยบายการศึกษา และหลักสูตร มีความสัมพันธ์กันเรียงตามลำดับ ถ้าท้องถิ่นหรือโรงเรียนดำเนินการจัดการศึกษาตามจุดหมายของหลักสูตรได้ครบ แสดงว่าได้ตอบสนองนโยบายการศึกษาและความมุ่งหมายในแผนการศึกษาแห่งชาติได้ครบถ้วน ผลที่ได้จากการศึกษาหลักสูตรแกนกลางสามารถนำมากำหนดเป็น แนวดำเนินการในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นได้ว่าจะพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นใน กลุ่มประสบการณ์/รายวิชาใด เรื่องใดได้บ้าง และควรมุ่งเน้นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในเรื่องใดบ้าง

ขั้นตอนการวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน

การศึกษาศักยภาพของโรงเรียน เป็นการศึกษาสภาพของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านบริหาร วิชาการ บุคลากร ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ ว่ามีความพร้อมหรือไม่พร้อมในด้านใด มากน้อยเพียงใด ผลจากการศึกษาตามขั้นตอนนี้จะทำให้ท้องถิ่นทราบถึงความพร้อม ไม่พร้อม จุดเด่น จุดด้อยหรือจุดพัฒนาของโรงเรียน จุดเด่นจุดด้อยของการสรุปศักยภาพของโรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการพิจารณาตัดสินใจพัฒนากิจกรรมแนะแนว ถ้าเน้นจุดเด่นอาจพิจารณาพัฒนาเสริมให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีจุดเด่นนั้นเป็นสิ่งสนับสนุน ถ้าเน้นจุดด้อยอาจจะพิจารณาพัฒนาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับความเหมาะสมและความต้องการ



การกำหนดแนวทางการพัฒนากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว)

เมื่อมีการวางแผน โดยการศึกษาแนวโน้มในการพัฒนา ความต้องการของผู้เรียน หลักสูตรแกนกลาง และศักยภาพของโรงเรียนแล้ว ต้องนำผลที่ได้ทั้งหมดมากำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนาในอนาคต ต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับเงื่อนไขหรือสภาพที่ควรจะเป็น และมีโอกาสที่จะพัฒนาได้สำเร็จ จากนั้นจึงวิเคราะห์หาแนวปฏิบัติอันนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรพิจารณาตัดสินใจเลือกแนวปฏิบัติที่ทำง่ายและเหมาะสมสอดคล้องกับเงื่อนไขหรือศักยภาพและแนววิธีการจัดการศึกษานำแนวปฏิบัติที่ตัดสินใจเลือกมากำหนดเป็นเรื่องที่จะพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (กิจกรรมแนะแนว) นำแนวปฏิบัติของแต่ละองค์ประกอบมาพิจารณาร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนา

กล่าวโดยสรุป บุคลากรทุกคน ทุกฝ่ายในโรงเรียน รวมถึงผู้ปกครองและชุมชน เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างมาก ในการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน ดังนั้นถ้า ทุกคนหรือทุกฝ่าย ให้ความร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องจริงจัง งานแนะแนวก็จะมีประโยชน์ต่อตัวนักเรียนมากที่สุด

จำเนียร ช่างโชติ (2524 : 5) กล่าวว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลแต่ละคน ให้รู้จักเข้าใจตนเอง โลกที่เขาอยู่และบุคคลอื่นที่เขาเกี่ยวข้องด้วยให้สามารถช่วยตนเอง หรือนำตนเองในสิ่งแวดล้อมได้อย่างฉลาด ให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ในทุกด้าน ให้สามารถนำศักยภาพของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 32) อธิบายไว้ว่า การแนะแนว คือ จิตวิทยาประยุกต์แขนงหนึ่ง ที่ว่าด้วยการพัฒนาคนให้รู้จักตนเองหรือพึ่งพาตนเอง โดยกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลได้มีบทบาทเต็มที่ในการเรียนรู้ เพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพและสามารถจัดการชีวิตของตนอย่างฉลาด

สรุปได้ว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการที่อาจารย์แนะแนวช่วยเหลือบุคคลแต่ละคน ให้เข้าใจตนเองและโลกที่เขาอาศัยอยู่ ตลอดจนจัดสภาพการเรียนรู้ให้ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในด้านการศึกษา อาชีพ และการปรับตัว ให้เข้ากับสังคมได้อย่างฉลาด และเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

วิเรืองโร วงศ์วรรณ (2542 : 14) ให้ความหมายว่า “การแนะแนว” คือกระบวนการช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเอง รู้จักสิ่งแวดล้อมรอบตัว สามารถเลือกและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

กรมวิชาการ (2544 : 14) ให้ความหมายว่า “การแนะแนว” เป็นกระบวนการที่ช่วยทำให้ผู้เรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเอง รู้จักสภาพแวดล้อม สามารถเรียนและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายของการจัดบริการแนะแนว คือ การให้ผู้เรียนสามารถรับผิดชอบ ตัดสินใจได้อย่างฉลาดเหมาะสมกับตนเองและสามารถปรับตัวได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

สรุปได้ว่าการแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์การเรียนรู้ ในเชิงเพิ่มพูนปัญญา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี รู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถเลือกและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมรู้จักวางแผนการศึกษาต่อ และการพัฒนาตนสู่โลกอาชีพและการมีงานทำ ตลอดจนสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข



## กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

### 1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1.1 ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลนั้นมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยต้องคำนึงถึงกลวิธี ความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้อย่างเหมาะสม

เป็รื่อง กุฎุท (2537 : 128) ได้นิยามความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการว่าเป็นวิธีการทางการสอนที่ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายที่มีปัญหา และความสนใจตรงกันมาพบกัน ผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสมเพื่อจะนำความรู้ และทักษะตลอดจนหนทางที่จะแก้ปัญหาที่ประสบอยู่โดยการศึกษาเป็นกลุ่ม ซึ่งโดยปกติมักพักรวมกัน และใช้เวลาในการฝึกอบรมหลายวันจากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อแก้ปัญหา หรือเพื่อเพิ่มความรู้โดยการศึกษาเป็นกลุ่ม

1.2 ประเภทของการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการอาจแบ่งตามลักษณะการทำงานของบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน และตามที่มาของการจัดฝึกอบรม มีผู้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

เป็รื่อง กุฎุท (2537 : 128) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ มี 2 ประเภทคือ

#### 1. ประเภทที่แบ่งตามลักษณะการทำงานของบุคลากร มี 2 ประเภท คือ

1.1 ประเภทการฝึกอบรมบุคลากรก่อนประจำการ บุคลากรเหล่านี้ ได้แก่ ผู้ที่กำลังจะเข้าทำงาน การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้ที่กำลังจะเข้าทำงาน เน้นหนักในด้าน การเตรียมให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความพร้อม ความคุ้นเคยกับสถานที่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับ กระบวนการทำงานในหน้าที่ และบุคลากรที่ตนจะต้องสัมพันธ์ภาพในการทำงานต่อไป กล่าวโดยย่อ คือ ให้คุ้นกับสถานที่ทำงาน บุคคล และงานใหม่

1.2 ประเภทการฝึกอบรมบุคลากรประจำการ เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่จัดให้แก่ผู้ที่กำลังประจำการ หรือผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว

2. ประเภทที่แบ่งตามที่มาของการจัดฝึกอบรม มี 2 ประเภท คือ ตามนโยบาย และความต้องการของผู้บังคับบัญชา และตามความสมัครใจของบุคลากร

2.1 ประเภทของการฝึกอบรมตามนโยบาย และความต้องการของผู้บังคับบัญชา ยังจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

2.1.1 การจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรใหม่ เพื่อช่วยปรับตัวเองให้เร็วขึ้น เข้าลักษณะการฝึกอบรมปฐมนิเทศ

2.1.2 การจัดฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือมีความชำนาญงานดียิ่งขึ้น เป็นการมองในทรรศนะของผู้บริหารองค์กร หรือหน่วยงานที่ต้องการ พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล



2.2 ประเภทการฝึกอบรมตามความสมัครใจของบุคลากร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการประเภทนี้มักเริ่มมาจากกลุ่มบุคคลที่มีความสมัครใจ มีปัญหาาร่วมกันต้องการแก้ปัญหาานั้น และรู้ดีว่าการทำเช่นนั้นได้สำเร็จต้องจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาตนให้พ้นจากการเป็นคนล้าสมัย เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ หรือการทำงานของตนได้ดีขึ้น และสามารถแก้ปัญหาได้จริง ๆ เรียกว่าเป็นความเต็มใจที่จะให้มีการฝึกอบรมประเภทนี้ขึ้น

### 1.3 ขั้นตอนหรือกระบวนการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ

เป็รื่อง กุมุท (2537 : 124) ได้สรุปขั้นตอนการฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ มีขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินการดังนี้

1. เตรียมสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เรียบร้อยล่วงหน้า
2. ติดต่อวิทยากร และจัดแหล่งทรัพยากรทางวิชาการล่วงหน้า
3. ประชุมเชิงปฏิบัติการไปตามแผน
4. เสนอผลงานประเมินและ/หรือติดตามผลตามความจำเป็น

### 1.4 วิธีการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ

เป็รื่อง กุมุท (2537 : 128) ได้เสนอวิธีการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ มีแนวดำเนินการ ดังนี้

1. การวางแผนการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการออกแบบโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ และความรู้ใหม่ของบุคลากรในหน่วยงาน การวางแผน หรือ การออกแบบครอบคลุมถึงการระบุความต้องการของหน่วยงาน หรือองค์กร การระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงานการระบุความต้องการผู้รับการฝึกอบรม การกำหนดจุดมุ่งหมาย การสร้างหลักสูตร การเลือกกลยุทธ์การฝึกอบรม การจัดแหล่งทรัพยากรการฝึกอบรม แผนดำเนินการ แผนการประเมิน และป้อนข้อมูลกลับ สามารถปรับใช้กับการวางแผนโครงการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการได้เป็นอย่างดี นักวางแผนหรือนักออกแบบโครงการฝึกอบรมย่อมสามารถระบุ หรือกำหนดเหตุการณ์สำคัญยิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นในการฝึกอบรม

2. การเตรียมการฝึกอบรม ขออนุมัติโครงการ การจัดสถานที่ประชุม การเลือกวัสดุ และอุปกรณ์ แจ้งผู้รับการฝึกอบรม และการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

3. การดำเนินการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ ครอบคลุมการดำเนินการ ตั้งแต่การเปิดโครงการ การปฏิบัติการโครงการ ไปจนกระทั่งการปิดโครงการ การประชุมเชิงปฏิบัติการในการประชุมเชิงปฏิบัติการ มี 2 ส่วนที่ต้องทำ คือ

3.1 การสอนหรือการถ่ายทอดประสบการณ์ ซึ่งเป็นกิจกรรมของผู้ให้การฝึกอบรม

3.2 ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้จากผู้ให้การฝึกอบรม และลงมือปฏิบัติการในการสร้าง หรือผลิตผลงานหรือเพิ่มพูนทักษะในการกระทำ ซึ่งเป็นกิจกรรมของผู้รับการฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรมจะดำเนินการฝึกอบรมไปตามบทเรียนที่ได้เตรียมมา สำหรับเสนอแก่กลุ่มผู้รับฝึกอบรมตามลำดับหัวข้อ และขึ้นกิจกรรมด้วยการบรรยายสรุป อธิบายแนะนำวัสดุทัศนูปกรณ์ สำหรับการขยายประสบการณ์การเรียนรู้ และประสบการณ์ภาคปฏิบัติ แล้วแต่ความเหมาะสม ในแต่ละกรณีในช่วงต้น คือ ผู้รับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้ความเข้าใจจากผู้ให้การฝึกอบรม ด้วยวิธีการที่สนองต่อการถ่ายทอดการสอน หรือประสบการณ์ตามความเหมาะสม เป็นลักษณะของ



ผู้ให้การฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางก่อน แล้วตามด้วยกิจกรรม คือ ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติทดลอง กระทำการแก้ปัญหา ผลิตผลงานสร้างสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวผู้รับการฝึกอบรมเอง โดยนำความรู้ และ ประสบการณ์ที่รับมาจากการเรียนรู้ส่วนแรกมาใช้ เป็นลักษณะที่ผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง การปิดโครงการมีความสำคัญเท่ากับเปิดโครงการ ให้การประชุมเชิงปฏิบัติการจบลงอย่างชัดเจน ไม่สับสน มีชีวิตชีวาพร้อมกับความสำเร็จที่ผู้รับการฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรม และผู้ที่เกี่ยวข้องพอใจ และมั่นใจอย่างน้อยในระดับหนึ่ง เป็นการกระทำหลังการประเมินเสร็จสิ้นลง การปิดโครงการ อาจเป็นได้ทั้งที่เป็นพิธีการ และไม่เป็นพิธีการ ซึ่งอยู่กับเหตุผลในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการยอมรับ ในความสำเร็จ และความพยายามของผู้รับการฝึกอบรม (ผ่านการประเมิน) ก็คือ ประกาศนียบัตร หรือเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร

4. การประเมินการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการครอบคลุม 3 ลักษณะ คือ การประเมินโปรแกรมทางด้านวิชาการ การประเมินโครงการโดยรวม และการประเมินติดตามผล โดยสรุปแล้ว วิธีการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

- 4.1 การวางแผน
- 4.2 การเตรียมการ
- 4.3 การดำเนินการ
- 4.4 การประเมินผลการฝึกอบรม

#### 5. สื่อการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ

5.1 สื่อเพื่อการเรียนรู้ครอบคลุม 2 ประเภท คือ สื่อสำหรับผู้ให้การ ฝึกอบรมและ สื่อสำหรับผู้รับการฝึกอบรม

5.2 สื่อสำหรับผู้ให้การฝึกอบรมประกอบด้วย สื่อบุคคล คือ ผู้ให้การ ฝึกอบรมวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ และวิธีการ สื่อเหล่านี้เป็นสื่อที่ใช้ในการเสนอเนื้อหาสาระส่วนขั้นตอน วิธีการสำหรับการปฏิบัติงาน สื่อที่ใช้ได้แก่ โสตทัศนูปกรณ์วัสดุกราฟิก วิธีการบรรยาย และการสาธิต เป็นต้น ทั้งนี้รวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือ และวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

5.3 สื่อสำหรับผู้รับการฝึกอบรมประกอบด้วย เอกสารวัสดุอุปกรณ์ และ เครื่องมือที่ใช้ประกอบการเรียนรู้ที่กำลังได้รับการถ่ายทอดจากผู้ให้การฝึกอบรม รวมทั้งเครื่องเขียน และอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ ที่จำเป็น

5.4 สื่อเพื่อการปฏิบัติการเน้นหนักไปในสื่อสำหรับผู้รับการฝึกอบรม ตามธรรมชาติของการฝึกอบรม แบบประชุมเชิงปฏิบัติการหลังจากที่ผู้รับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดมาแล้ว ผู้รับการฝึกอบรมต้องฝึกทักษะ ในการปฏิบัติด้วยการนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากตอนแรกมาลงมือปฏิบัติ ค้นคว้า ทดลอง สำหรับสร้าง หรือผลิตผลงาน สื่อการฝึกอบรมเพื่อการปฏิบัติการ ประกอบด้วย

5.4.1 ตำราเอกสารคู่มือแบบฝึกหัด และใบงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางและ สนับสนุนการดำเนินการปฏิบัติงานตามที่กำหนด

5.4.2 วัสดุสำหรับฝึกปฏิบัติ ได้แก่ วัสดุดิบ หรือสิ่งสิ้นเปลืองทั้งหลาย ในการเขียน การพิมพ์ การผลิต การสร้างผลิตภัณฑ์ ผลงาน หรือรายงานในการค้นคว้า และทดลอง





5.4.3 อุปกรณ์ และเครื่องมือสำหรับการฝึกปฏิบัติ มีตั้งแต่ประเภทไม่ซับซ้อน เช่น เครื่องพิมพ์อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ไฟฟ้าไปจนถึงประเภทอุปกรณ์ และเครื่องมือประเภทอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การฝึกด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ การใช้สถานการณ์จำลองอิเล็กทรอนิกส์ในการฝึก เป็นต้น สื่อเหล่านี้จะจัดไว้ในห้องที่เหมาะสม ตามแผนที่เตรียมไว้ พร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกตามควรแก่กรณี ในบางสถานการณ์อาจจัดในห้องประชุมที่ใช้เป็นที่ฝึกอบรมด้วยการปรับห้องประชุมให้เป็นห้องปฏิบัติการ ฝึกอบรมชั่วคราวโดยจัดโต๊ะ และเก้าอี้ที่สำหรับใช้เป็นแหล่งค้นคว้า และสำหรับเสนอผลงานในบริเวณเดียวกัน ในบางสถานการณ์อาจจัดอยู่ในห้องปฏิบัติการ ห้องค้นคว้าทดลองโดยเฉพาะ หรือในบางสถานการณ์อาจจัดในสถานที่ทำงานจริงความสำเร็จในการใช้สื่อฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการจะเกิดขึ้นได้ก็เพราะ การวางแผน การเตรียมการจัด และประสานงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หลักสูตร แผนการสอน และการฝึกผู้ให้การฝึกอบรม ผู้รับการฝึกอบรม องค์กรและงบประมาณ โดยสรุปแล้วสื่อการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ จำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ สื่อเพื่อการเรียนรู้ และสื่อเพื่อการปฏิบัติการ

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 167 – 168) ได้สรุปวิธีในการประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำคัญ ๆ ไว้ดังนี้

1. วิธีการบรรยาย หมายถึง วิธีการเสนอความรู้ แนวคิด หรือข้อเท็จจริงให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมโดยวิทยากร วิธีการนี้สามารถจัดได้ง่าย และสามารถบรรยายให้แก่ผู้ฟังได้จำนวนมาก ความสำเร็จในการบรรยายขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บรรยายที่จัดเรียงเนื้อหาได้ประสานสัมพันธ์กัน รูปแบบการบรรยายอาจจะใช้รูปแบบแผ่นใส หรือวิดีโอประกอบด้วยก็ได้ เพราะวิธีการบรรยายเป็นการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้เป็นวิทยากรซึ่งเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุด ในการเตรียมเนื้อหา การให้ข้อมูลต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีการบรรยายจึงสามารถให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้จำนวนมาก ดังนั้นจึงเหมาะในการให้ความรู้พื้นฐาน และให้ข้อมูลทั่วไป

2. การอภิปรายเป็นคณะ หมายถึง การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 – 5 คน ให้ข้อเท็จจริง ความเห็น ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข ตามเนื้อหาที่กำหนด โดยมีพิธีกรทำหน้าที่ในการแนะนำวิทยากร และประสานการอภิปรายของผู้ทรงคุณวุฒิ และสรุปประเด็นข้อข้องใจได้ และเห็นว่าการอภิปรายเป็นคณะเป็นการสนทนาระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3-6 คน ในหัวข้อเรื่องที่กำหนด โดยพิธีกรเป็นผู้ดำเนินการ การอภิปรายเป็นคณะเหมาะสำหรับหัวข้อการฝึกอบรมที่กำลังอยู่ในความสนใจของบุคคลทั่วไป และวิทยากรที่จะเป็นคณะอภิปรายควรมีความรู้เกี่ยวกับหัวข้อนั้นอย่างแท้จริง และควรมีหลายอาชีพร่วมอภิปราย

3. การประชุมทางวิชาการ หมายถึง การประชุมที่มุ่งเน้นการพัฒนาศาสตร์ทางวิชาการ โดยการเชิญวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญมาหลายคน และมีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินรายการจะขึ้นเวทีบรรยายพร้อม ๆ กัน หรือบรรยายทีละคนก็ได้ แต่หัวข้อการบรรยายแต่ละคนได้รับมอบหมายไม่เหมือนกัน ผู้เข้ารับการอบรมสามารถซักถามปัญหาได้ เนื้อหาสาระของหัวข้อจะมีลักษณะในทางวิชาการเป็นสำคัญ

เสนาะ ตีเยาว์ (2535 : 124) เสนอแนวคิดว่าการประชุมทางวิชาการเป็นลักษณะการประชุมคล้ายกับการประชุมอภิปราย แต่มีหัวข้อจำกัดเฉพาะเรื่องทางวิชาการ มีการบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ทางวิชาการ



1. การสาธิต หมายถึง การแสดงวิธีการ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยวิทยากร ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นสภาพจริง โดยแสดงให้เห็นถึงกระบวนการ หรือขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ หรือทดลองต่าง ๆ แล้วจึงเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองทำตามที่ได้เรียนรู้

2. การประชุมสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นข้อเสนอแนะ ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามเพียงใดก็ได้ การประชุมสัมมนาเป็นการประชุมกันเพื่อพร้อมใจกันแก้ปัญหา และค้นคว้าความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นวิทยากร ส่วนการบันทึกการประชุมสัมมนา หมายถึง การที่คณะบุคคลที่มีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มาร่วมประชุมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน การระดมสมอง หมายถึง การประชุมเพื่อให้บุคลากรในที่ประชุมได้ระดมพลังความคิดหรือความคิดเห็นโดยการเปิดโอกาสให้อภิปรายอย่างกว้างขวางแล้วสรุป เป็นมติที่ประชุมเพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติ การระดมสมองเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้ใช้สมองหรือแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนดขึ้นได้อย่างเต็มที่

#### 1.5 ประโยชน์ของการประชุม

สมิต สัมชุกร (2543 : 16 – 18) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการประชุมว่า การประชุมมีประโยชน์อย่างมากต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม การแสวงหาความรู้ และความรู้รับผิดชอบ ของบรรดาสมาชิก ประโยชน์ที่สำคัญมีดังนี้

1. ช่วยให้การงานทางความคิดร่วมกัน
2. ช่วยให้เกิดความรับผิดชอบ ผู้พัวระหว่างผู้เข้าร่วมประชุม
3. ช่วยให้มีมารอบคอบในการตัดสินใจ
4. ช่วยให้มีการรวบรวมข้อมูล และความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง
5. ช่วยในการกระจายข่าวสาร เรื่องราวต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว
6. ช่วยในการประสานงาน ประสานความคิดเห็นและความเข้าใจ
7. ช่วยให้มีการหยั่งความคิดเห็นใหม่ ๆ ในวิธีการต่าง ๆ
8. ช่วยไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการตัดสินใจรวดเร็วโดยลำพังคนเดียว
9. ช่วยให้เกิดความรู้สึกว่าแต่ละคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน
10. ช่วยให้ผู้สามารถติดตามความคืบหน้าของงาน และชำระสะสางกิจกรรม
11. ช่วยให้ผู้สามารถมีมุมมองในปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางแทนการคิด

คนเดียว

สรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือ เวิร์กชอป (Workshop) หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม ๆ เป็นระยะเวลาหลายวัน โดยเน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหาโดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (Hands-on Training)

#### 2. การนิเทศ

การนิเทศ ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของไทย ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษาและให้รายละเอียดสำคัญ ดังนี้



## 2.1 ความหมายของการนิเทศ

การนิเทศ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Supervision” จากความหมายตามรูปศัพท์ก็คือ การให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และการปรับปรุง ตามรูปศัพท์มาจากพจนานุกรม หมายถึง การชี้แจง การแสดง การจำแนกเบอร์ตัน และบรูคเนอร์ (Burton) นิเทศ (To Supervise) ให้ความหมายว่าช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุง คือ การพัฒนา หรืออองกาม การให้บริการทางด้านเทคนิคจากผู้เชี่ยวชาญ การร่วมมือ และการประสานงาน (Coordination) นักการศึกษาของไทย ได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ โดยสรุป

ชุมพล ศฤงคารศิริ (2538 : 5) กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง กิจกรรมการนิเทศที่ผู้ศึกษาค้นคว้า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า และคณะทำงาน ได้ร่วมกันทำงาน และตรวจสอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษา แนะนำ การกำกับ ติดตามของผู้ศึกษาค้นคว้าในด้านการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

นิรัตติย ชินกะธรรม (2547 : 5) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศ หมายถึงกิจกรรมการนิเทศที่ผู้ศึกษาค้นคว้า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า และคณะทำงาน ได้ร่วมกันทำงาน และตรวจสอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษา แนะนำ การกำกับ ติดตามของผู้ศึกษาค้นคว้าในด้านการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 15) สรุปว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษา เพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา การนิเทศถือเป็นศาสตร์ และศิลป์ เพราะกระบวนการนิเทศที่จัดว่าเป็นศาสตร์ก็เพราะกระบวนการนี้เป็นปรัชญาที่แสวงหาความจริง ความรู้ และคุณค่าในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา ส่วนที่ถือเป็นศิลป์ ก็เพราะต้องอาศัยเทคนิควิธี และมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การติดต่อประสานงาน การจูงใจ เพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การนิเทศ คือ กระบวนการจัด และบริหารการศึกษาในการแนะนำชี้แนะช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ และทักษะการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผู้รับการนิเทศ

## 2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

จุดมุ่งหมายของการนิเทศ ในการดำเนินงานนิเทศนั้น จำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายทั้งนี้ เพื่อให้ การดำเนินงานบรรลุตามที่ต้องการ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ ไว้ดังนี้

สงัด อุทรานันท์ (2530 : 13) ได้ให้ความเห็นถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น กล่าวคือเมื่อเกิดการนิเทศแล้ว มีปัญหาจากการปฏิบัติงานน้อยที่สุด และผลงานที่ได้รับต้องมีคุณภาพสูงสุด
2. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หมายถึง การนิเทศที่ดีต้องประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งให้เหลือน้อยที่สุด
3. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร นั่นคือเป็นการสร้างความมั่นใจ ความสุขและมีกำลังใจในการทำงานนั่นเอง



วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 85) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคน พัฒนาครู ช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การศึกษาช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจ อันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังจะสร้างความมั่นคงในอาชีพ สร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ ครู เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามความมุ่งหมายของการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533 : 11) ได้กำหนด จุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. เพื่อแก้ปัญหาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร ให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
3. เพื่อพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี รูปแบบการเรียนการสอนและการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
4. เพื่อพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้มีความรู้และประสบการณ์อันจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน และสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการดังกล่าวได้ รวมทั้งให้มีขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
5. เพื่อให้คำปรึกษาและประสานงานทางวิชาการแก่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด / กรุงเทพฯ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอดจนงานองค์การระหว่างประเทศ
6. เพื่อประสานงานให้ความร่วมมือกับสำนักงานศึกษาธิการเขตสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ดำเนินโครงการ และงานพัฒนาต่าง ๆ ที่กระทรวงและกรมมอบหมายไปยังศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ เมื่อพิจารณาจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาแล้วพบว่า เป็นกระบวนการทำงาน ที่มุ่งสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูซึ่งจะยังผลสู่เป้าหมายสุดท้าย คือผู้เรียนมีคุณภาพสมดังจุดมุ่งหมายของการศึกษา และในขณะเดียวกันการนิเทศการศึกษาต้อง พิจารณาในเรื่องการพัฒนากลุ่มคนผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูให้มีความรู้ความสามารถ ความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน กระบวนการทำงานเป็นไปในลักษณะที่ก่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์อันดีปราศจากความขัดแย้ง

### 2.3 ความสำคัญของการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เป็นนโยบายหนึ่งที่จะให้หน่วยงานทุกระดับตั้งแต่โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกิ่งอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานพัฒนามาตรฐานคุณภาพ



ให้สามารถทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง โดยมีเป้าหมายให้มีการพัฒนาระบบโครงสร้างองค์กรทุกระดับ ให้มีขนาดเล็ก ทันสมัย และมีประสิทธิภาพมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หน่วยงานทุกระดับได้รับการปรับปรุงระบบข้อมูลและสารสนเทศระบบวางแผน การใช้เทคโนโลยีการนิเทศติดตามและประเมินผลให้คล่องตัว สามารถบริการได้รวดเร็ว เพียงพอและถูกต้อง ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามความสามารถ มีจรรยาบรรณในอาชีพ รู้จักใช้เทคโนโลยี สามารถปรับตัวให้ เข้ากับการ เปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งการดำเนินการตามเป้าหมายดังกล่าว มียุทธศาสตร์มาตรการหนึ่งที่กำหนดไว้ว่า พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพอย่างเหมาะสม ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย พัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินผล ให้เป็นกลไกในการตรวจสอบ เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนา การปฏิบัติงานตามแผนให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ โดยพัฒนาระบบและบุคลากรการนิเทศ ตรวจสอบติดตาม และประเมินผลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกัน มุ่งเน้นการนำกระบวนการมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงนโยบาย มาตรการ แผน / โครงการ การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตลอดจนเผยแพร่สู่สาธารณชน

#### 2.4 กระบวนการนิเทศ

การนิเทศ มาพร้อมกับการจัดการศึกษาอย่างมีระบบ การนิเทศปัจจุบันใช้หลักประชาธิปไตย ที่ต้องอาศัยการคิดร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงการจัดสภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และสนับสนุนระบบบริหารจัดการศึกษา ให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยังประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียนเป็นสำคัญกระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการโดยทั่วไปที่นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับ

สรุป การนิเทศมีความจำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษาของไทย ทั้งนี้การนิเทศมีบทบาทในการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ กัน และต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่อาจสละเวลาได้มากเพียงพอต่อการเตรียมการสอน การนิเทศจึงสามารถลดภาระของครูได้ในกรณี ซึ่ง ครู ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจะได้รับ การดูแล ช่วยเหลือ และได้รับการบริการ จากผู้ทำหน้าที่นิเทศ ซึ่งจะช่วยรักษามาตรฐานการศึกษาให้เท่าเทียมกัน ต่อไป

วัตถุประสงค์และกิจกรรมการนิเทศ ดังแนวทางดังต่อไปนี้

กระบวนการพัฒนาคุณภาพ ของเด็มนิ่ง และกระบวนการนิเทศ ของเลห์แมน

1. ขั้นวางแผน (Plan) กิจกรรมที่ปฏิบัติ คือ ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหาและความต้องการจำเป็น (Need) ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดประสงค์ที่วัดได้ (Measurable Goals) ขั้นที่ 3 การกำหนดอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ (Constraints) ขั้นที่ 4 การกำหนดวิธีการที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหา (Alternatives) ขั้นที่ 5 การเลือกทางเลือกในขั้นที่ 4 มาปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา
2. ขั้นปฏิบัติ (Do) กิจกรรมที่ปฏิบัติ คือ ขั้นที่ 6 การนำทางเลือกที่เลือกแล้วไปทดลองใช้ (Implementation)
3. ขั้นประเมิน ตรวจสอบ (Check) กิจกรรมที่ปฏิบัติ คือ ขั้นที่ 7 การประเมินผลการทดลองเพื่อพิจารณาว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ (Evaluation)
4. ขั้นปรับปรุงแก้ไข (Action) กิจกรรมที่ปฏิบัติ คือ ขั้นที่ 8 การปรับปรุงแก้ไข ส่วนที่บกพร่องหลังจากทดลองดูแล้ว (Modification)



## 2.5 กิจกรรมการนิเทศ

กิจกรรมการนิเทศในที่นี้หมายถึงหัวข้อกิจกรรมที่จะนำไปเป็นแนวทางในการออกแบบวิธีการนิเทศตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ หรือพิจารณากำหนดรายละเอียดในการดำเนินการนิเทศในแต่ละครั้ง หรือแต่ละรายการให้เป็นที่ไปตามหลักการและกระบวนการนิเทศ ได้แก่

2.5.1 เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ใหม่

2.5.2 จัดประชุมชี้แจงเรื่องใหม่ ๆ สาธิตการสอน โดยครูในโรงเรียน หรือจากโรงเรียนอื่น ๆ ที่เชิญมา

2.5.3 การสัมมนาเสนอแผนการสอน แผนงาน โครงการ ประจำปีภาคเรียนหรือประจำปีของหมวดวิชา ฝ่าย งาน

2.5.4 การสัมมนาเสนอผลงานของหมวดวิชา ฝ่าย งานประจำปีภาคเรียน หรือประจำปีการสัมมนาสรุปผลการสอน หรือผลงานใดๆ ของครู หรือบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน

2.5.5 ศึกษาดูงาน ดูนิตรรศการ

2.5.6 จัดประกวดหรือนิทรรศการผลงานของครู

2.5.7 ส่งครูไปฝึกงาน สังเกตการสอนในห้องเรียน การวางแผนการสอนที่พบว่า มีปัญหาแล้วทดลองสอนตามแผน และสังเกตการสอนร่วมกัน

2.5.8 เยี่ยมชั้นเรียน ให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมอบรม ประชุมปฏิบัติการ ในเรื่องใด ๆ ร่วมกัน

2.5.9 การร่วมกันวิจัยในชั้นเรียน หรือวิจัยเชิง ปฏิบัติการอื่น ๆ ผลผลิตสื่อการเรียน การสอนให้ครูศึกษาร่วมกัน

## 2.6 เงื่อนไขความสำเร็จของการนิเทศ

ในกรณีที่เป็นการนิเทศภายใน การนิเทศจะประสบความสำเร็จ คงต้องอาศัยบริบทที่เอื้อต่อการนิเทศ ดังนี้คือ

2.6.1 การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

2.6.2 ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์การสอน การปฏิบัติงาน และสื่อการเรียน การสอน

2.6.3 ขวัญและกำลังใจของบุคลากร

2.6.4 ความเป็นทีม ความสามัคคี หรือความเป็นเอกภาพของบุคลากร

บทสรุป จากการศึกษาที่ได้กล่าวการนิเทศ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับ ผู้รับการนิเทศ เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาทุกวิถีทางของผู้บริหารการศึกษาหรือศึกษานิเทศก์ในการอบรมแนะนำให้ครูหรือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้พัฒนา ในหน่วยงานนั้น



## การวิจัยปฏิบัติการ

การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) มีความสำคัญต่อการศึกษา ค้นคว้า การพัฒนา ระบบงาน แนวโน้ม เพื่อให้เข้าใจการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนางาน จึงขอกกล่าวถึงรายละเอียดต่าง ๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้อง ดังนี้

### 1. ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ

นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้นิยามความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้มากมายหลาย ท่าน ดังต่อไปนี้

Kemmis และ McTaggart (1988 : 11-15) ระบุว่า กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ ได้เสนอแนวคิดมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาที่ปฏิบัติเป็นปกติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือแก้ปัญหาในองค์กรของตนเอง เรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

Corey (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 3 ; อ้างอิงมาจาก Corey. 1953 : 6) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า เป็นกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานได้พยายามที่จะศึกษา ปัญหาของพวกเขาค้นคว้าโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความถูกต้องรวมทั้ง ประเมินผลการตัดสินใจ

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 3) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานเพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่เผชิญอยู่และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการ แก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวในบริบทของโรงเรียน ก็คือ การวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียน การหาข้อสรุปเพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่รวมทั้งการใช้ ความเข้าใจและมโนทัศน์ของตนเองมากกว่าของผู้เชี่ยวชาญ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ จึงเป็นการเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ความสามารถหรือควบคุมสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยตนเอง

บุญชม ศรีสะอาด (2543 : 12) ได้กล่าวถึงความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ว่าเป็นการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างรีบด่วนหรือเพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 11) ได้สังเคราะห์นิยามเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการใน ชั้นเรียน คือ เพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องการทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และ สะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ได้มีโอกาสอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนต่อไป

### 2. ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 6) ได้เสนอกรอบแนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ 7 ประการดังนี้



1. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการเชื่อมโยง 2 เรื่องเข้าด้วยกันคือ แนวคิด (Ideal) ซึ่งเป็นทฤษฎี (Theory) ด้านๆอยู่บนหอคอยงาช้าง (Ivory tower) ไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Practical) ซึ่งอยู่ล่างๆ ระดับรากหญ้า (Grass Root)
2. ผู้ปฏิบัติงานคือนักวิจัย (Practitioners as a Researcher) ซึ่งอยู่ในองค์กรหรือชุมชนที่กำลังเผชิญสภาพการณ์การปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาหรือข้อสงสัยที่คลุมเครือไม่กระจ่าง
3. เป้าหมายคือเพื่อแก้ปัญหา (To solve problem) และเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ (To Improve Professional Practice)
4. หัวใจสำคัญที่แฝงอยู่ในกระบวนการ (Process) ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วม (Participation) และความร่วมมือกัน (Collaboration) เพื่อนำไปสู่ความเกี่ยวพันกัน (Involvement) ของผู้เกี่ยวข้อง (Participants) ในองค์กรหรือชุมชนที่ดำเนินการวิจัย
5. การมีส่วนร่วม (Participation) ในการวิจัยปฏิบัติการคือ การร่วมมือกันตระหนักในปัญหา (Awareness) วางแผน (Plan) ตัดสินใจ (Decision Making) ลงมือปฏิบัติ (Practice) ส่องสะท้อนตัวเอง (Reflection) และรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging)
6. เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าแบบวิวัฒนาการ (Evolving) ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับ จากจุดเล็ก ๆ (Small Scale) ของกลุ่มหนึ่งในประเด็นปัญหาที่ไม่ใหญ่โตซับซ้อนเกินไป
7. จุดเด่นข้อหนึ่งของการวิจัยปฏิบัติการคือ ผู้ปฏิบัติงานในฐานะนักวิจัยเมื่อได้ทำวิจัยแล้วผลวิจัยจะตอบสนองความต้องการของตนเองทำให้อยากศึกษาค้นคว้าและปรับปรุงพัฒนางานต่อไป (Self – reflective inquiry)

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2545 : 12) ได้ให้กรอบแนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและมีการร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่ม ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีส่วนสำคัญและมีบทบาทเท่าเทียมกันในทุกกระบวนการของการวิจัย ทั้งการเสนอความคิดเห็นเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ ตลอดจนการวางนโยบายในการวิจัย
2. เน้นการปฏิบัติการ การวิจัยชนิดนี้ใช้การปฏิบัติเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและศึกษาผลของการปฏิบัติเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนา
3. ใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ การวิเคราะห์การปฏิบัติการอย่างลึกซึ้งซึ่งสมเหตุสมผลเพื่อการปรับแผนการปฏิบัติการ
4. ใช้วงจรการปฏิบัติการ ตามแนวความคิดของ Kemmis และ McTaggart คือ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนการปฏิบัติการ ตลอดจนการปรับปรุงแผนเพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไป จนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่เป็นที่พึงพอใจและได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎีเพื่อเผยแพร่ต่อไป

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ คือ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ดำเนินงานที่เป็นวงจรต่อเนื่อง มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม และเป็นกระบวนการทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ ข้อค้นพบในการแก้ปัญหาสามารถปฏิบัติได้จริง





### 3. จุดมุ่งหมายของการวิจัยปฏิบัติการ

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2545 : 13) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยที่มุ่งหวังในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานประจำให้ดีขึ้น โดยนางงานที่ปฏิบัติมาวิเคราะห์หาสาระสำคัญของสาเหตุที่เป็นปัญหา อันเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร และร่วมกับคณะทำงานในการวางแผนดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหายังมีระบบ

กรมวิชาการ (2545 ค : 50) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นการกำหนดคำตอบที่ต้องการของครูผู้วิจัยว่าต้องการจะรู้เรื่องเกี่ยวกับอะไร

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 11) กล่าวว่าไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการวิจัยปฏิบัติการ คือ การพัฒนาการเรียนการสอน การค้นหาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนเป็นการพัฒนาอาชีพ

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการวิจัยปฏิบัติการ เป็นการดำเนินการอย่างมีระบบ เพื่อมุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 4. กระบวนการวิจัยปฏิบัติการกระบวนการหรือขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการที่สำคัญ และมีผู้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาอย่างแพร่หลาย มีดังนี้

#### 4.1 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย Deakin กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย Deakin ประกอบด้วยจุดสำคัญ 4 จุด คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Action) การสังเกตผล (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) มีการเคลื่อนไหวลักษณะ “เกลียวสว่าน” ไปในจุดทั้ง 4 จุดไม่อยู่นิ่งและไม่จบลงได้ด้วยตัวเอง โดยเสนอแนวคิดปรัชญาไว้ในรูปของ Action

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นที่จะต้องร่วมมือกันเก็บรวบรวมข้อมูลสำรวจปัญหา หรือกำหนดแนวคิดเกี่ยวข้องกับปัญหา (Thematic Concern) จากผู้ที่เกี่ยวข้องในทางราชการศึกษา สำรวจปัญหาสำคัญที่ต้องการให้มีการแก้ไข สำรวจสภาพการณ์ของปัญหาว่ามืออย่างไร ปัญหาที่ต้องการคืออะไร ปัญหานั้นเกี่ยวข้องกับใครบ้าง วิธีการแก้ไขจะเป็นรูปใดบ้างจะต้องปฏิบัติอย่างไร การปฏิบัติการแก้ไขจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดบ้าง

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนการกำหนดกิจกรรมการวางแผน นำมาดำเนินการที่ละกิจกรรม เพื่อให้เกิดผลติดตามวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามจุดประสงค์แต่ละวงรอบตามที่วางไว้ตั้งแต่ต้น บางครั้งเรียกว่า การทดลองปฏิบัติจริง หรือลงมือทำจริงโดยผู้วิจัยคนเดียวหรืออาจปฏิบัติเป็นกลุ่ม เป็นคณะบุคคล แบบร่วมมือกันวิจัย

ขั้นที่ 3 การสังเกต (Observation) เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้น ควบคู่ไปกับการปฏิบัติการในขณะที่ผู้วิจัยดำเนินการ (Action Process) อาจมีการจดบันทึกในแบบบันทึกกิจกรรม มีการวิเคราะห์เอกสาร การเขียนอนุทิน การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การบันทึกเสียง การถ่ายภาพนิ่ง การจัดทำวีดิทัศน์ หรืออาจมีการใช้แบบทดสอบประกอบการสังเกต ด้วยก็ได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความเที่ยง (Reliably) มีความตรง (Validity) ผู้วิจัยควรคำนึงถึงการยืนยันจาก 3 ฝ่าย (Triangulations) ซึ่งนิยมคำนึงถึง ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัย และคนอื่น ๆ เช่น นักเรียน ผู้ปกครองหรือเพื่อน หากเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ บางครั้งนิยมข้อมูลยืนยันจากเอกสารและผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ และข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมของผู้วิจัยเอง เป็นต้น



ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นการประเมิน ตรวจสอบกระบวนการ เพื่อนำข้อมูลย้อนกลับไปวางแผนในวงรอบต่อไป

#### 4.2 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ Kurt Lewin

ประวัติ เอรารวรรณ์ (2545 : 15) กล่าวว่า กระบวนการของ Kurt Lewin มีการประยุกต์ในการวิจัยเพื่อจัดการ หรือทำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม กระบวนการของ Kurt Lewin จะมีลักษณะเป็นลำดับการตัดสินใจแบบบันไดเวียน (Spiraling decision) ซึ่งเริ่มต้นจากการสำรวจสภาพปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตปัญหาให้ชัดเจน วางแผนแล้วลงมือปฏิบัติ และประเมินผลที่เกิดขึ้นดังนั้นกระบวนการวิจัย ปฏิบัติการจะเริ่มต้นด้วย

4.2.1 การกำหนดแนวคิด (Idea) ที่ต้องปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจะต้องร่วมกันพัฒนาว่า จะเริ่มต้นปรับปรุงส่วนไหนของงาน สิ่งใดเป็นปัญหาที่แท้จริงและผลกระทบที่ตามมา แนวความคิดทั่วไปนี้เกิดจากการสำรวจสภาพการณ์เบื้องต้น (Reconnaissance) ซึ่งผลที่ได้นี้ กลุ่มผู้วิจัยปฏิบัติการจะนำไปกำหนดเป็นแผนในการปฏิบัติ

4.2.2 ร่วมกันวางแผนทั่วไป (General Plan) กลุ่มร่วมกันพิจารณาว่าจะเริ่มต้นเปลี่ยนแปลง ณ จุดใดก่อน จะใช้วิธีการใดในการแก้ไขปรับปรุง บนพื้นฐานของความเป็นไปได้และเป็นความสนใจร่วมกัน

#### 4.3 กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ (Action Steps) โดยแบ่งเป็นแผนย่อยๆ ดังนี้

4.3.1 เริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงวิธีการที่ใช้ในการปรับปรุงงาน และต้องมองไปที่ผลที่คาดว่าจะได้รับก่อนการเริ่มต้นด้วยความรอบคอบและวางแผนติดตามผลที่เกิดตามมา แล้วร่วมกันพิจารณาเพื่อประเมินว่าวิธีการนั้นสามารถปฏิบัติได้ผลดีเพียงใด ต้องมีการส่องสะท้อนผลที่เกิดขึ้นในขั้นแรกนี้อย่างชัดเจน เป็นสารสนเทศในการวางแผนขั้นตอนที่สอง หรือขั้นตอนต่อไป

4.3.2 เริ่มดำเนินการปฏิบัติงานในแผนที่สอง แล้วติดตามตรวจสอบ ประเมินผล แล้ววางแผนใหม่ไปเรื่อยๆ ถ้ายังไม่ได้รับคำตอบ หรือปัญหาไม่คลี่คลาย ในกระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ Lewin มีแนวคิดสำคัญ 3 ประการ คือ

4.3.2.1 การอาศัยความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน ทุกขั้นตอนของ กระบวนการวิจัยต้องอาศัยความร่วมมือจากกลุ่ม

4.3.2.2 การอาศัยความเคลื่อนไหวภายในกลุ่มโดยการทำงานจะใช้ กระบวนการกลุ่มมาเป็นเครื่องมือ

4.3.2.3 การส่องสะท้อนผล ตามบันไดเวียน

#### 5. เป้าหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สมบัติ บุญประคม (2545 : 6-8) กล่าวว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามขั้นตอนของ Kemmis และ McTaggart ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. วางแผน (Planning) เริ่มต้นจากผู้วิจัยหรือครูผู้สอนสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาสำคัญเพื่อนำมาแก้ไข ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การสำรวจข้อมูลในลักษณะ รูปก้างปลา (Fish Bone) สำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน การสังเกตของครู ข้อมูลจากการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น



2. การลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในชั้นวางแผนมาดำเนินการ ในขั้นนี้ครูผู้วิจัยจะต้องพบปัญหาในการวิจัยมากมาย แผนที่วางไว้จะต้องกำหนดให้สามารถยืดหยุ่นได้ เปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสม โดยกำหนดให้เกิดความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงในห้องเรียน

3. การสังเกต (Observation) เป็นการสังเกตเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสังเกตกระบวนการของการปฏิบัติการ (the action of process) และผลของการปฏิบัติ (the effect of action) พร้อมทั้งจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง การสังเกตนี้หมายถึงการรวบรวมข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ โดยทั้งการเห็นด้วยตา การฟังและการใช้เครื่องมือ อาจเป็นแบบทดสอบวัดผลที่ออกมาเป็นตัวเลข แบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในขณะที่ดำเนินการวิจัยควบคู่ไปกับการสังเกตผลการปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายวิธี ครูผู้ทำวิจัยต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม พิจารณาข้อดีข้อเสียของเครื่องมือแต่ละชนิด เพื่อรวบรวมข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. การสะท้อนผล (Reflection) ขั้นสุดท้ายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการคือการตรวจสอบกระบวนการปัญหา หรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมของโรงเรียนหรือกิจกรรมที่กำลังศึกษา โดยผ่านกระบวนการถกอภิปรายปัญหา การประเมินโดยกลุ่มให้ได้แนวทางการพัฒนาขั้นตอนดำเนินการกิจกรรมและเป็นพื้นฐานข้อมูลที่จะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงและการวางแผนการปฏิบัติการต่อไปการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยจะต้องตระหนักอยู่เสมอคือ กลุ่มมีความสำคัญต่อการวิจัยไม่ควรทำตามลำพัง การวิจัยควรดำเนินการตามวงจร 4 ขั้นตอน คือการวางแผนการปฏิบัติจริงการสังเกตและการสะท้อนการปฏิบัติกระทำซ้ำ ๆ ตามวงจรจนกว่าจะได้ผลปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายสำหรับการคิดวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปฏิบัติการ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คือการแจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญในเชิงอธิบายความ ซึ่งจะนำไปสู่การสรุปเป็นผลงานวิจัย และแสดงให้เห็นแนวทางหรือรูปแบบการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาในเรื่องราวของสิ่งที่ศึกษานั้น

กรมวิชาการ (2545 ค : 36 - 39) กล่าวว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาและปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนจริงในโรงเรียนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามขั้นตอนของ Kimmis และ McTaggart ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. วางแผน (Planning) เริ่มต้นจากผู้วิจัยหรือครูผู้สอนสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาสำคัญเพื่อนำมาแก้ไข ซึ่งสามารถมาดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การสำรวจข้อมูลในลักษณะรูปก้างปลา (Fish Bone) สำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน การสังเกตของครู ข้อมูลจากการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. การปฏิบัติ (Action) เป็นการแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในชั้นวางแผนมาดำเนินการ ในขั้นนี้ครูผู้วิจัยจะต้องพบปัญหาในการวิจัยมากมาย แผนที่วางไว้จะต้องกำหนดให้สามารถยืดหยุ่นได้ เปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสม โดยกำหนดให้เกิดความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงในห้องเรียน

3. การสังเกต (Observation) เป็นการสังเกตเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสังเกตกระบวนการของการปฏิบัติการ (Action of Process) และผลของการปฏิบัติ พร้อมทั้งจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง การสังเกตนี้หมายถึงการรวบรวมข้อมูลที่เกิดขึ้นจาก



การปฏิบัติ โดยทั้งการเห็นด้วยตา การฟังและการใช้เครื่องมือ อาจเป็นแบบทดสอบวัดผลที่ออกมาเป็นตัวเลข แบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในขณะที่ดำเนินการวิจัย ควบคู่ไปกับการสังเกตผลการปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายวิธี ครูผู้ทำวิจัย ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม พิจารณาข้อดีข้อเสียของเครื่องมือแต่ละชนิด เพื่อรวบรวมข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. การสะท้อนผล (Reflection) ขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการคือการตรวจสอบกระบวนการปัญหา หรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมของโรงเรียนหรือกิจกรรมที่กำลังศึกษา โดยผ่านกระบวนการ ถก อภิปรายปัญหา การประเมินโดยกลุ่มให้ได้แนวทางการพัฒนาขั้นตอนดำเนินกิจกรรม และเป็นพื้นฐานข้อมูลที่จะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงและการวางแผนการปฏิบัติต่อไป

กรมวิชาการ (2545 ค : 39) หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ สามารถสรุปคุณลักษณะเฉพาะได้ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษาโดยการเปลี่ยนแปลงการศึกษานั้นและเรียนรู้ลำดับขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงนั้น
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการทำงานกลุ่ม (Participatory) และการใช้การปรึกษาหารือร่วมกันทำงาน (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการฝึกปฏิบัติตามแนวทางที่กลุ่มกำหนด
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยประเมินตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (Systematic Learning Process) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาสร้างเป็นข้อสมมุติฐาน ทดลองฝึกปฏิบัติ และ ประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบว่าข้อสมมุติฐานของแนวคิดนั้นผิดหรือถูก
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start small) อาจจะเริ่มต้นจากบุคคล (ครู/ ผู้วิจัย) ที่พยายามดำเนินการ ให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติการต้องปรึกษา/รับฟังข้อคิดเห็นและอาศัยการร่วมปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้อง
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ให้แนวทางปฏิบัติเชิงรูปธรรมจากการบันทึก (Record) พัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เห็นกระบวนการเข้าสู่ปัญหา การแก้ปัญหา การปรับปรุงและได้ผลสรุปที่สมเหตุสมผล ในขณะเดียวกัน สามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวลเป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎีได้

สรุป การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) นั้น คือ กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่เผชิญอยู่และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีขั้นตอนในการศึกษาหา 4 ขั้นตอน โดยมีวงรอบในการแก้ปัญหาดังกล่าวที่ไม่มีที่สิ้นสุด ดังกลีเยศวาน ที่เชื่อมโยงปัญหาจนกว่าจะพอใจในการแก้ปัญหา นั้น ๆ



1. การวางแผน (Planning)
2. การปฏิบัติ (Action)
3. การสังเกต (Observation)
4. การสะท้อนผล (Reflection)

หลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ต้องตระหนักอยู่เสมอคือ กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินการวิจัย นั่นคือ การวิจัยชนิดนี้ไม่ควรจะทำตามลำพังและควรใช้วงจรของกระบวนการการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงแผนงาน แล้วดำเนินกิจกรรมที่ปรับปรุงใหม่ ซึ่งวงจร 4 ขั้นตอนดังกล่าว จะมีลักษณะการดำเนินการเป็นบันไดเวียน (Spiral) กระทำซ้ำตามวงจรจนกว่าจะได้ผลการปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย การวิจัยเชิงปฏิบัติการอาจเริ่มต้นโดยผู้วิจัยแล้วปฏิบัติการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางพัฒนาขึ้น

### การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

วรรณิ แกมเกตุ (2551 : 201) กล่าวถึง การเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยเชิงคุณภาพ มีหลายวิธี วิธีหนึ่งคือ การตรวจสอบแบบสามเส้าซึ่งครุภาพมีหลายวิธี (triangulation) เป็นแนวคิดที่ถ่ายทอดมาจากแนวคิดของการสำรวจหรือการชี้ทิศในการเดินเรือ ซึ่งถ้ารู้จุดตั้งบนแผนที่สองจุด แล้วลากเส้นจากจุดทั้งสองมาตัดกันก็ได้ทิศทาง หรือถ้ารู้จุดตั้งเพียงจุดเดียว ผู้สังเกตก็จะรู้ว่าเราควร จะอยู่ในทิศทางระนาบใดๆของเส้นนั้นๆ วิธีการตรวจสอบสามเส้านี้เปรียบเสมือนการตรึงความจริง ณ จุดหนึ่ง แล้วก็จะรู้ถึงความจริงอื่นๆ ซึ่งสามารถตรวจสอบข้อมูลได้หลายวิธี

สุภางค์ จันทวานิช (2553 : 128-130) กล่าวถึง ความสำคัญของการตรวจสอบและ วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ว่า ในการวิจัยเชิงคุณภาพเรามากจะได้ยินเสมอว่า มีผู้สงสัยใน ความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของข้อมูล เพราะแคลงใจในความลำเอียงของนักวิจัยที่อาจเกิดขึ้น เมื่อได้ไปคลุกคลีกับปรากฏการณ์และผู้ให้ข้อมูล นักวิจัยเชิงคุณภาพตระหนักดีถึงข้อสงสัยนี้ และได้วาง มาตรการที่จะป้องกันความผิดพลาด นั่นคือ การตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์ การตรวจสอบ ข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) มีวิธีการตรวจสอบ 4 วิธี คือ

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่วิธีการตรวจสอบ คือ

1.1 การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่

1.1.1 แหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ เช่น ถ้า ผู้วิจัยเคยสังเกตผู้ป่วยโรคจิตเวลาเช้า ควรตรวจสอบโดยการสังเกตผู้ป่วยเวลาบ่ายและเวลาอื่นด้วย

1.1.2 แหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ เช่น ผู้ป่วยโรคจิตมีอาการคลุ้มคลั่งเมื่ออยู่ในบ้าน ถ้าหากไปอยู่ที่อื่นจะยังมีอาการคลุ้มคลั่งหรือไม่

1.1.3 แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิม หรือไม่ เช่น เคยซักถามบุตรชายผู้ป่วยเปลี่ยนเป็นซักถามบุตรหญิง หรือพยาบาล หรือเปลี่ยนจาก บัณฑิตบุคคลเป็นกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มสังคม



2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือ ตรวจสอบว่าผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลแตกต่างกันอย่างไร โดยเปลี่ยนตัวผู้สังเกต แทนที่จะใช้ผู้วิจัยคนเดียวกันสังเกต โดยตลอด ในกรณีที่ไม่น่าสนใจในคุณภาพของผู้รวบรวมข้อมูลภาคสนาม ควรเปลี่ยนให้มีผู้วิจัยหลายคน

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด อาจทำได้ง่ายกว่าในระดับสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) และแนวคิดขณะที่ยังมือตีความสร้างข้อสรุปเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์ ปกตินักวิจัยจะตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎีได้ยากกว่าตรวจสอบด้านอื่น

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆกันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

สุภางค์ จันทวานิช (2552 : 32) ได้สรุปไว้ว่า หลักของการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า คือ การไม่ปักใจว่าแหล่งข้อมูลแหล่งใดแหล่งหนึ่งที่ได้มาตั้งแต่แรกเป็นแหล่งที่เชื่อถือได้แล้ว นักวิจัยจำเป็นต้องแสวงหาความเป็นไปได้ว่ายังมีแหล่งอื่นได้อีกบ้าง มีวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าโดยใช้วิธีการดังนี้

1. วิธีตรวจสอบโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่ต่างกันออกไป (Methodological Triangulation)
2. วิธีตรวจสอบโดยใช้แหล่งข้อมูลที่ต่างกัน (Data Triangulation) ใช้วิธีการโดยเปลี่ยนแหล่งที่เป็นบุคคลเวลาหรือสถานที่ที่ให้ข้อมูล
3. วิธีตรวจสอบโดยใช้ผู้เก็บข้อมูลที่ต่างกัน (Investigator Triangulation)

สุภางค์ จันทวานิช (2552 : 34) ได้ยกตัวอย่างการใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่ต่างกันออกไปไว้ดังนี้ ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนของครูในโครงการวิจัย ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอนของครู ด้วยการสัมภาษณ์ครู ครูที่เป็นผู้ให้ข้อมูลแจ้งว่า ในการสอนเลขครูจะใช้วิธีอธิบายตัวอย่างแล้วให้ทำแบบฝึกหัด ถ้าเด็กไม่เข้าใจครูจะอธิบายซ้ำอีกครั้ง เนื่องจากข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอนของครูเป็นข้อมูลสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงตรวจสอบข้อมูลนี้ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลอีกวิธีหนึ่งได้แก่ การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมนอกห้องเรียนและการเงี่ยหูฟัง (Eavesdropping) ผู้วิจัยได้พบว่ามีชั่วโมงเลขเมื่อเด็กไม่เข้าใจตัวอย่างและทำแบบฝึกหัดไม่ได้ ครูดูว่าเด็กด้วยถ้อยคำรุนแรง ไม่ได้มีการอธิบายซ้ำดังที่ครูบอกแก่ผู้วิจัย ข้อมูลที่ได้มาจากวิธีการแบบที่สองจึงเป็นข้อมูลที่ตรงกันข้ามกับข้อมูลที่ครูให้สัมภาษณ์ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยไม่ได้ปักใจเชื่อว่าข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นข้อมูลที่แท้จริงแล้วสรุปว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยแอบเงี่ยหูฟังเป็นข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้ เพราะข้อมูลทั้ง 2 แบบนี้มีลักษณะตรงกันข้ามโดยสิ้นเชิง ผู้วิจัยจึงได้หาวิธีการเก็บข้อมูลใหม่ต่อไปอีก โดยเข้าไปสังเกตแบบมีส่วนร่วมในห้องเรียนที่มีการสอนเลขโดยครูคนเดิม แต่ทั้งนี้ ได้ขอเวลาให้ผ่านไปจนผู้วิจัยกับครูมีความสนิทสนมกัน เรียกกันเป็นที่เป็นนื่องแล้ว เมื่อได้สังเกตแบบมีส่วนร่วมในห้องเรียนนี้เองผู้วิจัยจึงได้พบว่า ครูใช้ทั้งวิธีอธิบายซ้ำให้เด็กฟัง และวิธีดูค่าเด็กด้วยถ้อยคำรุนแรง โดยจะอธิบายซ้ำให้เด็กที่ตั้งใจเรียนแต่สติปัญญาเชิงซ้ำ และจะดูค่าด้วยถ้อยคำรุนแรงแก่เด็กที่เกเรในห้องเรียน นอกจากนั้นการใช้ถ้อยคำดูว่ารุนแรงยังขึ้นอยู่กับพื้นฐานอารมณ์ในวันที่มีการสอนอีกด้วย ถ้าวันใดครูมีปากเสียงกับสามี ก็จะมีพื้นอารมณ์เสีย ดูว่าเด็กรุนแรงกว่าปกติ ข้อมูลที่รวบรวมได้ในที่สุดจึงเป็นแบบ ค ซึ่งมีลักษณะการสังเคราะห์ข้อมูลแบบ ก. และ



ข้อมูลแบบ ข. ก็เชื่อถือได้ในระดับหนึ่ง แต่ข้อมูล ค มีความเชื่อถือได้มากขึ้น เพราะได้แสดงเงื่อนไข (Condition) ว่าเมื่อใดจึงจะเกิดข้อมูล แบบ ก. และเมื่อไรจะเกิดข้อมูลแบบ ข.

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551 : 282) สรุปไว้ว่า เนื่องจากการวิจัยเชิงคุณภาพไม่เน้นข้อมูลเชิงปริมาณ การเก็บข้อมูลจึงไม่เน้นที่การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูล จึงฝากไว้ที่คุณภาพของผู้วิจัย และการตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ โดยจะต้องตรวจสอบข้อมูลในขณะที่เก็บข้อมูลอยู่ในภาคสนาม และเมื่อออกจากภาคสนามก็ต้องมีการตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้นั้นเพียงพอที่จะตอบคำถามวิจัยได้หรือไม่ และข้อมูลที่ได้รับความถูกต้องน่าเชื่อถือเพียงไร การตรวจสอบข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพนิยมใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation Method) ซึ่งกระทำได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านข้อมูลเป็นการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลในด้านเวลา สถานที่ และบุคคล เพื่อพิจารณาว่า ถ้าเก็บข้อมูลต่างเวลา ต่างสถานที่ และผู้ให้ข้อมูลต่างคนจะยังได้ข้อมูลเหมือนเดิมหรือไม่

2. การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านผู้วิจัยเป็นการตรวจสอบข้อมูลว่าถ้าเปลี่ยนผู้เก็บข้อมูลเป็นผู้ช่วยผู้วิจัยรวม 3 คนแล้ว ข้อมูลที่ได้ควรจะตรงกัน

3. การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านวิธีการเป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากวิธีการเก็บข้อมูล 3 วิธีที่ต่างกันแล้วจะได้ผลเหมือนเดิม เช่น ใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้เอกสาร

องอาจ นัยวัฒน์ (2551 : 252, 156) กล่าวว่า ในทางปฏิบัตินักวิจัยภาคสนามสามารถประเมินแบบแผนความสัมพันธ์ในข้อมูลได้หลายวิธี เช่น การตรวจสอบเชื่อมโยงแบบสามเส้า โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ หรือตีความหมายข้อมูลแตกต่างกัน (Data Analyst/Interpreter Triangulation) การตรวจสอบโดยตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลการวิจัย (Member Checks) การตรวจสอบโดยกลุ่มเพื่อนนักวิจัย (Peer Debriefing) และการตรวจสอบโดยใช้หลักฐานร่องรอย (Audit Trail) ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัย เช่น สมุดบันทึกการสังเกตการณ์ในภาคสนาม (Field Note) และใบสัมภาษณ์เสียงถ้อยคำให้สัมภาษณ์ (Interview Transcript)

### บริบทของโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา

โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยาจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2518 ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ โดยชาวบ้านใกล้เคียงได้บริจาคที่ดินรวมพื้นที่ 123 ไร่ 1 งาน 75 ตารางวา พร้อมทั้งได้บริจาคทุนทรัพย์สร้างอาคารเรียนชั่วคราว 1 หลังเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นแบบสหศึกษา และได้รับอนุมัติให้เปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเมื่อปี พ.ศ. 2536 เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2528 ฯพณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ รัฐบุรุษ ซึ่งดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีขณะนั้นได้เดินทางมาตรวจเยี่ยมและมอบรถบรรทุกขนาดเล็ก จำนวน 1 คัน สำหรับใช้ในราชการ และได้บันทึกในการตรวจราชการของโรงเรียนว่า “โรงเรียนเล็กๆ ก็มีความสำคัญเท่ากับโรงเรียนใหญ่ฉะนั้นขอให้ตั้งใจจริงในการให้การศึกษาแก่เด็กๆ เด็กของโรงเรียนนี้ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ค่อนข้างยากจน และต้องการดูแลเอาใจใส่จากครูมากกว่าเด็กของโรงเรียนในเมืองขอให้เข้าใจปัญหานี้ และภูมิใจที่มีส่วนได้ช่วยเหลือเด็กในชนบท” การมาตรวจเยี่ยมในครั้งนี้นับเป็นเกียรติประวัติและความภาคภูมิใจของชาวโนนสมบูรณ์วิทยาดรพบจนปัจจุบัน



คติธรรมของโรงเรียน นฤติปัญญาสมาอาภา “แสงสว่างเสมอด้วยปัญญาไม่มี” สีโรงเรียน แสด-เขียว เอกลักษณ์ของโรงเรียน ลูกแสดเขียว มีวินัย ใฝ่วิชา สมัคคี ตัวอักษรย่อของโรงเรียน น.บ.ว. อัตลักษณ์ของโรงเรียน “ธรรมศึกษาเพื่อความก้าวหน้า” ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนปัจจุบัน คือ นายสฤษฏ์พงษ์ เครืองกลาง

วิสัยทัศน์ (Vision) โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมกันจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง โรงเรียน ครู นักเรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน การศึกษา

#### พันธกิจ (Mission)

1. ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีเหตุผล รู้จักการแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี
3. ส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร
4. ส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อนุรักษ์วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย พัฒนา สิ่งแวดล้อม การมีจิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์และสร้างสิ่งดีงามในสังคมมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน บริหารจัดการโดยใช้หลักประชาธิปไตย มีการกระจายอำนาจทางการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
6. ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างเครือข่ายให้องค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
7. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 8. พัฒนาครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

#### เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีเหตุผล รู้จักการแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี
3. ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร
4. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. การบริหารจัดการสถานศึกษา ใช้หลักประชาธิปไตย มีการกระจายอำนาจทางการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
7. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ
8. มีการอนุรักษ์วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย พัฒนาสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนมีจิตสาธารณะ มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งดีงามในสังคมมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

#### สภาพปัญหาการดำเนินงานแนะแนว

สภาพการดำเนินงานด้านการจัดการแนะแนวโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงจันทนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2555 ได้จัดการเรียนการสอนในช่วงชั้น 3 และช่วงชั้นที่ 4





รวม 30 ห้องเรียน มีนักเรียนทั้งหมด 1,055 คน บุคลากรทั้งสิ้น 58 คน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในมาตราที่ 22 และ 24 ตามพระราชบัญญัติการศึกษา 2542 ได้มีการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกิจกรรมแนะแนว แต่ยังคงขาดการบริหารจัดการระบบที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนซึ่งส่งผลกระทบต่อตัวนักเรียนโดยตรง วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาพอสรุปได้ ดังนี้

ปัญหาด้านการปฏิบัติงานการดำเนินงานการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยาไม่ได้รับการเอาใจใส่อย่างจริงจังและชัดเจน ทั้งด้านผู้ปฏิบัติปัญหาด้านผู้เรียน นักเรียนขาดความเข้าใจตนเอง ขาดความเชื่อมั่น ขาดการตัดสินใจที่ถูกต้องเนื่องจากไม่ได้รับความช่วยเหลือจากครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว จนเกิดปัญหาที่ตามมากับตัวผู้เรียน เช่นหนีเรียน สิ่งเสพติด ลักขโมย ฝ่าฝืนกฎระเบียบของสถานศึกษา

ปัญหาด้านครูแนะแนว จบไม่ตรงตามสาขาวิชา ขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมงานแนะแนว ทำให้การเรียนการสอนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานแนะแนวที่ตั้งไว้ ทำให้การจัดกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง

ปัญหาด้านผู้บริหาร ขาดการกำกับติดตามและนิเทศภายในงานแนะแนวอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติในการบริหารจัดการงานแนะแนว และ

ปัญหาด้านผู้ปกครอง ชุมชนไม่ให้ความสำคัญกับงานแนะแนวของโรงเรียนที่จัดขึ้น ผู้ศึกษาในฐานะครูผู้สอนกิจกรรมแนะแนวโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนแนะแนว ในการที่จะร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมงานต่างๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปตามหลักการและจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษา 2542 เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข จึงได้ประชุม ร่วมกับนักศึกษาค้นคว้าเห็นชอบด้วยความสมัครใจร่วมกันและมีแนวคิดไปในทางเดียวกันว่าจะพัฒนาการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านแนะแนวในโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา โดยเน้นรอบพัฒนาครูมีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว ครูสามารถเขียนแผนการจัดการกิจกรรมแนะแนวให้ครอบคลุม กิจกรรมทั้ง 3 ด้าน คือแนะแนวทางการศึกษา (Educational Guidance) แนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) การแนะแนวส่วนตัวและสังคม (Personal and Social Guidance) เพื่อพัฒนาการดำเนินงานการจัดกิจกรรมแนะแนว ของโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา โดยจะพัฒนาที่บุคลากรผู้สอนกิจกรรมแนะแนว ให้มีคุณภาพสามารถนำความรู้ลงไปสู่การปฏิบัติ สามารถแก้ไขปัญหานักเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

กิ่งแก้ว มิตรวินิจฉัย (2551 : 91) ได้ศึกษาและพัฒนาบุคลากรโครงการโรงเรียนสองภาษาด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาคือการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ได้ ผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ผู้ศึกษาค้นคว้า



ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผน และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ถูกต้อง และเพิ่มขึ้นมาก ส่วนการนิเทศภายใน พบว่า ภายหลังจากดำเนินการนิเทศภายในทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน พัฒนาพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับดี มีการนำกิจกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยกิจกรรมการเรียนรู้ นั้นเหมาะสมกับระดับของผู้เรียน

อรรวรรณ พะมณี (2551 : 126-128) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ก่อนการพัฒนาพบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการไม่เป็นที่น่าพอใจ มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เป็นที่น่าพอใจ ครูผู้สอนส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอนแบบบรรยาย ไม่เน้นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและสอนเฉพาะเนื้อหาตามรายวิชา ไม่สอดแทรกความรู้หรือเนื้อหาอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันไม่วิเคราะห์แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูเขียนแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการและกิจกรรมการนิเทศภายใน พบว่ากลุ่มเป้าหมายสามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้จำนวน 2 คน แต่ยังมีกลุ่มเป้าหมายอีก 2 คน ที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เนื่องจาก การปฏิบัติการสอนที่ยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่กำหนดไว้ในแผนการสอนได้ เพราะการเขียนแผนการจัดการกิจกรรมยังไม่สมบูรณ์ จึงควรมีการพัฒนาต่อไปในวงรอบที่ 2 โดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายในพบว่า กลุ่มเป้าหมายทุกคนสามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ จากการได้รับประสบการณ์ตรง ได้แนวทางและเกิดความมั่นใจในการพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มมากขึ้น สามารถดำเนินการพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการให้บรรลุเป้าหมายได้

คุณ จันทระประทักษิณี (2552 : 132-134) การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโรงเรียนโชฬารพิทยาคม อำเภอโชฬาร จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ มีกิจกรรมให้ความรู้เรื่องหลักสูตรการวิเคราะห์หลักสูตร การใช้เทคนิครูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยวิทยากร กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การระดมความคิดกิจกรรม ฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการเรียนรู้ และสาคิตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้ครูส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์หลักสูตร การใช้เทคนิครูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ได้ตามองค์ประกอบของแผนการเรียนรู้ แต่ครูบางส่วนยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามแผนการเรียนรู้ ขาดความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศ มีกิจกรรมการสังเกตการณ์สอน การให้การแนะนำและการประเมินอย่างใกล้ชิดครูสามารถจัดการเรียนรู้ในระดับดี เป็นที่น่าพอใจ มีการใช้กิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาใน



ห้องเรียน มีส่วนร่วมกิจกรรมกลุ่มกับเพื่อน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก รู้จักวิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น

ญาณวัฒน์ ภูเขตดา (2552 : 114-115) การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ โรงเรียนกุศลบงพิทยาคาร อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่าในการพัฒนาครูด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายในได้เชิญวิทยากรให้ความรู้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ แบบโครงการตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน แก่ครูภายในโรงเรียนกุศลบงพิทยาคาร ทำให้ครูส่วนใหญ่สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบโครงการและสามารถจัดการเรียนรู้แบบโครงการตามกระบวนการ 5 ขั้นตอนได้ แต่มีครูส่วนน้อยไม่สามารถพัฒนาตามความมุ่งหมายดังกล่าวจึงต้องพัฒนาต่อในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิกเป็นการช่วยเหลือของเพื่อนครูในชั้นตอนที่ไม่มีเข้าใจ ช่วยให้ครูทุกคนได้พัฒนา และสามารถจัดการเรียนรู้แบบโครงการตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้ครบทุกขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ

วัลย์นิภา มะลิซ้อน (2552 : 119-122) การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการ โรงเรียนดงเย็นวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอน ในวงรอบที่ 1 ทำให้ครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการเพิ่มขึ้น สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ มีความเหมาะสมโดยรวมเฉลี่ยและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับพอใช้ถึงดี และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการมีพฤติกรรมการสอนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ แต่ยังคงต้องปรับปรุงเรื่องคุณครูได้มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการอย่างครบถ้วน และการนำเสนอผลงาน จากผลการประเมินความเหมาะสมของโครงการของนักเรียน ซึ่งนักเรียนสามารถเขียนโครงการมีความเหมาะสมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงมีมติร่วมกันในการเพิ่มความรู้ครั้งนี้โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศในวงรอบที่ 2 โดยดำเนินการนิเทศ ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการได้ตามขั้นตอนและวิธีจัดทำโครงการได้ทั้ง 5 ขั้นตอน ทำให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการในห้องเรียนได้ ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบโครงการเป็นอย่างมาก ทำให้ปัญหาเรื่องครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการหมดไป เพราะครูสามารถที่จะเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการ จนสามารถทำให้ครูและนักเรียนมีโครงการและนำผลงานออกมาจัดนิทรรศการแสดงผลงาน

วิชา ตรินา (2552 : 137-138) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการให้บริการแนะแนว 5 บริการโรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าหลังการพัฒนาบุคลากรด้านการให้บริการแนะแนว 5 บริการโดยใช้กลยุทธ์ 2 กลยุทธ์คือการอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ทำให้หัวหน้างานแนะแนวโรงเรียนครูที่ปรึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการให้บริการแนะแนว 5 บริการเพิ่มมากขึ้น โดยรวมได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ 80.50 อยู่ในระดับมาก มีการปรับปรุงแก้ไข เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการให้บริการแนะแนว สามารถสร้างเครื่องมือเพื่อจัดเก็บข้อมูลในการให้บริการแนะแนว



ทั้ง 5 บริการให้กับนักเรียนในชั้นเรียนได้อย่างมีคุณภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น

เกษมศักดิ์ ช้องลา (2552 : 141-142) การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโรงเรียนกุตบงพิทยาคาร อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย ศึกษาพบว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำไปเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแก้ปัญหาการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

กาญจน์กวีณ คาคสนิท (2553 : 117) การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนหนองไผ่วิทยานุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ การศึกษาพบว่า การดำเนินการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโรงเรียนหนองไผ่วิทยานุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ด้วยกิจกรรมการประชุมปฏิบัติการ การนิเทศสามารถทำให้ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ และมีความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ในระดับดีมาก สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ บรรลุความมุ่งหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

สุจิตรา สุวรรณศักดิ์ (2553 : 103-104) การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมแบบโครงการ โรงเรียนชุมชนประเทยอำเภอประเทย จังหวัดนครราชสีมาผู้ศึกษาค้นคว้า ผลการศึกษา ค้นคว้าพบว่า การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมแบบโครงการ โรงเรียนชุมชนประเทย อำเภอประเทย จังหวัดนครราชสีมา ในวงรอบที่ 1 โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการให้กับนักเรียนได้ทั้ง 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนคิดและเลือกปัญหาที่จะศึกษา 2) ขั้นตอนวางแผนในการทำโครงการ 3) ขั้นตอนลงมือทำโครงการ 4) ขั้นตอนเขียนรายงาน 5) ขั้นตอนนำเสนอผลงาน แต่ยังคงประสบปัญหาในขั้นตอนการจัดทำโครงการขั้นตอนที่ 4 คือ ขั้นตอนการเขียนรายงาน จึงได้พัฒนาครูที่ยังมีปัญห่อีกในวงรอบที่ 2 โดย ใช้กลยุทธ์การนิเทศ กิจกรรมให้คำแนะนำ ประชุมปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ผลการศึกษาพบว่า ครูกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นในขั้นตอนที่ 4 คือ การเขียนรายงาน สามารถจัดกิจกรรมแบบโครงการให้กับนักเรียนได้ดีทั้ง 4 คน

ศุภวรรณ จิตต์ภักดี (2553 : 98) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านตะเคียนรามอำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีความสามารถเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ครบทั้ง 5 ขั้นตอน มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ดี แต่มีครูบางส่วนที่ยังไม่เข้าใจการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ จึงมีการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้ครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีผลการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมายเป็นอย่างดี ครูสามารถ



เลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้และด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง สามารถวัดผลประเมินผลได้ครอบคลุมเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ครูเกิดทักษะและมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ดีมาก

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Cole (2002 : 4138-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องกระบวนการจัดการการบริการงานแนะแนวที่ดีเยี่ยมบุคลากรฝ่ายที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรทำความเข้าใจและยึดถือปฏิบัติในบทบาทของตัวเองอย่างต่อเนื่อง พบว่า การแนะแนวมีกระบวนการที่สำคัญที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนหรือนักเรียนได้รู้จักกับตนเองเป็นอันดับแรกมากขึ้น ซึ่งเริ่มศึกษาข้อมูลตั้งแต่เบื้องต้นและจัดบริการแนะแนวให้ครบทุกด้าน เพราะการแนะแนวเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะพัฒนาให้เด็กได้รู้จักกับตัวเอง และเข้าใจตัวเองมากขึ้น ที่สำคัญผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการคิดวางแผนการจัดให้บริการแนะแนวที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

Chandler (2002 : 823-A) ศึกษาความเข้าใจต่อสิ่งสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษาจากการศึกษาพบว่า แนวคิดที่สำคัญของบทบาทผู้ให้คำปรึกษามีโครงสร้าง 6 ด้านคือ ด้านศาสนา ด้านการบริหาร ด้านการจัดหางาน ด้านการศึกษาอาชีพ ด้านการวางแผนการศึกษา ด้านการสอนและการชี้แนะ ทักษะและคุณภาพของผู้ให้คำปรึกษาจะมีความจำเป็นมากต่อความสำเร็จ ซึ่งต้องดูแล แก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ

Barron (2003 : 4229-A) ได้ศึกษาการตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ และการสนับสนุนส่งเสริมรูปแบบการแนะแนวและการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวในอลาบามาพบว่า ครูแนะแนวที่มีความรู้ ความเข้าใจมาตรฐานขั้นต่ำมีความแตกต่างกันในการให้การสนับสนุนส่งเสริมใน 7 ใน 27 มาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับครูที่ตอบว่าไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนว ไม่มีความแตกต่างในนัยสำคัญ ระหว่างครูแนะแนวที่ตอบว่าทราบและไม่ทราบ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งประสบการณ์ ระดับการศึกษาและที่ตั้งของโรงเรียน และไม่มี ความแตกต่างในนัยสำคัญ ระหว่างครูแนะแนวที่ตอบว่าให้การสนับสนุนส่งเสริมมาตรฐานขั้นต่ำ และตอบว่าไม่สนับสนุน เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และที่ตั้งของโรงเรียนยิ่งไปกว่านั้น ครูแนะแนวที่ตอบว่าทราบ และเข้าใจมาตรฐานต่าง ๆ บอกถึงวิธีที่เขาได้รับความรู้นั้น ครูแนะแนวที่ตอบว่าทราบและเข้าใจมาตรฐานต่าง ๆ แต่ไม่สนับสนุนบอกถึงอุปสรรคในการสนับสนุนมาตรฐานขั้นต่ำ

Muchado (2003 : 2800-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การสำรวจความจำเป็นที่รับรู้สำหรับการให้บริการประเด็นที่จะเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการจัดการแนะแนวในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความกังวลในเรื่องการสอบตกและการได้รับคัดเลือกเข้าทำงานที่ดีและวิธีที่เข้าได้รับการปฏิบัติตอบ นอกจากนั้นยังพบว่านักเรียนรู้สึกไม่มั่นคงต่อการกระทำที่ไม่เหมาะสมทุกชนิดดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้บริการช่วยเหลือการใช้อำนาจเขาสำหรับเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้ปกครองและนักแนะแนวมีอาชีพแสดงความเป็นห่วงในการแนะแนวในโรงเรียนผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ต่างระบุว่ามีความจำเป็นต้องมีการแนะแนวในโรงเรียนและยังพบผลการวิจัยครั้งนี้ว่า บทเรียนการแนะแนวมีประโยชน์มากครูแนะแนวสมควรได้รับการฝึกอบรม

Tang (2003 : 812-A) ได้ศึกษาความเข้าใจของผู้ให้คำปรึกษาในโรงเรียนด้านการเตรียมตัว สภาพความเป็นจริง เวลาที่ได้รับมอบให้ใช้ในการปฏิบัติงาน สรุปลงใจความได้ดังนี้ในการให้คำปรึกษาทั้งหมด 17 ด้าน ด้านที่ต้องใช้เวลาและให้ความสำคัญมี 14 ด้าน คือ การให้คำปรึกษา



ส่วนบุคคล การให้คำปรึกษาส่วนย่อย การแนะนำกลุ่มใหญ่/ห้องเรียน การแนะนำเรื่องภาวะวิกฤต  
 แทรกแซง การวางแผน/หลักสูตรการนำการให้คำปรึกษาไปใช้ การประเมินผล /การวิจัยหลักสูตรการให้  
 คำปรึกษา การจัดเตรียมบุคคล อาชีพและสารสนเทศ การช่วยเหลือนักเรียนในตำแหน่งงาน และลด  
 เวลาในการปรึกษา การทดสอบประวัตินักเรียน ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีความพร้อมและต้องมีการ  
 ปรับปรุงหลักสูตร เครื่องมือให้ทันสมัยอยู่เสมอ

จากการศึกษา ผลการศึกษาค้นคว้างานวิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านแนะแนว  
 ในโรงเรียนทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนวในโรงเรียน  
 มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม ซึ่งครูทุกคนที่  
 ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนวโดยตรง ต้องพร้อมที่พัฒนาตนเองพัฒนาด้าน  
 ระบบงานที่ยังไม่สนองต่อผู้รับบริการ จัดหลักสูตรที่ดีมีเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสามารถสนับสนุน  
 และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและทักษะที่จำเป็น ช่วยเหลือให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง เข้าถึงความถนัด  
 ความสามารถของตน เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม  
 และสติปัญญาเพื่อวางแผนในการเลือกทางดำเนินชีวิต ได้อย่างเหมาะสม และอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข



### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว  
โรงเรียนโนนสมบูรณ์ อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล
2. ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล

1. ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า (Research Participants) ได้มาจากการสำรวจความสมัครใจ  
จำนวน 6 คน ประกอบด้วย
  - 1.1 ครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1 คน
  - 1.2 ครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 1 คน
  - 1.3 ครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1 คน
  - 1.4 ครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 คน
  - 1.5 ครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 1 คน
  - 1.6 ครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 คน
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 40 คน
  - 2.1 วิทยากร
  - 2.2 ผู้อำนวยการโรงเรียน
  - 2.3 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
  - 2.3 ผู้ศึกษาค้นคว้า
  - 2.4 ตัวแทนกลุ่มนักเรียน เก่ง ปานกลาง อ่อน กลุ่มละ 2 คน
    - 2.4.1 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 6 คน
    - 2.4.2 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 6 คน
    - 2.4.3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 6 คน
    - 2.4.4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 6 คน
    - 2.4.5 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 6 คน
    - 2.4.6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 6 คน



## ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ขั้นตอนในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ครั้งนี้ผู้ศึกษาประยุกต์ใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart (ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. 2537 : 3-9 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis and McTaggart. 1971 : 169-170) ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการลงมือปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection) ผู้ศึกษาค้นคว้าขอเสนอรายละเอียดการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนดังต่อไปนี้

### วงรอบที่ 1

1. ขั้นการวางแผน (Planning) ในการดำเนินกิจกรรมแต่ละกิจกรรมผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาร่วมประชุมวิเคราะห์และวางแผนการปฏิบัติ โดยทุกคนมีส่วนร่วม และนำเสนอตามลำดับขั้นดังนี้

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาประชุมกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขาดการพัฒนาบุคลากรครูด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว โดยโรงเรียนกำหนดให้ครูที่ปรึกษาทำหน้าที่สอนและดำเนินการจัดกิจกรรมแนะแนวให้แก่นักเรียน ซึ่งครูผู้สอนกิจกรรมแนะแนวนี้ไม่ได้จบด้านการแนะแนวมาโดยตรง ทำให้ยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการจัดกิจกรรมแนะแนว พอสรุปปัญหาของการจัดกิจกรรมแนะแนวได้ดังนี้

1.1.1 ครูผู้สอนขาดการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ และธรรมชาติของผู้เรียน

1.1.2 ครูผู้สอนขาดการวิเคราะห์สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และข้อมูลของผู้เรียนรายบุคคล

1.1.3 กำหนดสัดส่วนกิจกรรมแนะแนวไม่ครอบคลุมด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม

1.1.4 ครูผู้สอนไม่สามารถออกแบบการจัดกิจกรรมแนะแนว

1.1.5 ครูผู้สอนไม่มีแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว

1.1.6 ไม่มีการประเมินเพื่อตัดสินผล และสรุปผล

ผู้ศึกษาค้นคว้า ซึ่งรับผิดชอบการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแนะแนวในโรงเรียน จึงได้ร่วมประชุมกับคณะผู้บริหารที่เป็นผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าที่ ต้องการพัฒนาการดำเนินงานการจัดกิจกรรมแนะแนวโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพโดยเน้นรอบการพัฒนาการจัดการจัดกิจกรรมให้ครอบคลุม ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคมสามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาให้นักเรียนต่อไป

1.2 กลยุทธ์การพัฒนา จากการประชุมร่วมกันของผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าพบปัญหาที่สำคัญคือ ครูผู้สอนไม่มีความรู้ ความเข้าใจ การจัดกิจกรรมแนะแนว โดยที่ประชุมได้เสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาที่หลากหลาย การวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าวไปสู่ความเข้าใจปัญหาร่วมกันอย่าง





ชัดเจน สามารถกำหนดกิจกรรมการเลือกในการพัฒนาการจัดกิจกรรมแนะแนว ประกอบด้วยกลยุทธ์ดังต่อไปนี้

#### 1.2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1) การให้ความรู้ วิธีการจัดกิจกรรมแนะแนว เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการจัดกิจกรรม แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวที่มีขอบข่ายด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม

2) การเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการจัดกิจกรรมแนะแนวและสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวได้ครบถ้วนทุกขั้นตอน

1.2.2 การนิเทศ เป็นการดำเนินการกำกับติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนและให้คำปรึกษา เพื่อทราบความก้าวหน้าของการดำเนินการจัดกิจกรรมจัดตามแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) เป็นแผนปฏิบัติการที่ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้เป็นแนวทางดำเนินงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังตาราง 2



ตาราง 2 แผนพัฒนาการประชุมปฏิบัติการและการนิเทศภายใน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว ในวงรอบที่ 1

กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้องกับ การดำเนิน กิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวม ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ใน การเก็บรวบรวม ข้อมูล	แหล่งข้อมูล หรือผู้ให้ ข้อมูล
1. การประชุม ปฏิบัติการ	- เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความ เข้าใจการจัดกิจกรรมแนะแนว - เพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถ เขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวที่มี ขอบข่ายเนื้อหากิจกรรมครอบคลุม ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้าน ส่วนตัวและสังคมได้	8-9 ม.ค. 2556	- วิทยากร - ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	- การทดสอบ - การบันทึก - การสัมภาษณ์ - การประเมิน แผนการจัด กิจกรรม	-แบบทดสอบ - แบบสัมภาษณ์ - แบบประเมิน	- กลุ่มผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้า
2. การนิเทศ ภายใน	- เพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถ จัดกิจกรรมแนะแนวตามแผน กิจกรรม ได้	14 ก.พ.-1 ก.พ. 2556	- ผู้อำนวยการ - รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ - ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	- การบันทึก - การประเมิน การจัดกิจกรรม - การสอบถาม - การสัมภาษณ์	- แบบประเมิน - แบบสอบถาม ความพึงพอใจ - แบบสัมภาษณ์	- กลุ่มผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้า - นักเรียน - กลุ่มผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้า



## 2. ชั้นปฏิบัติการ (Action) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดดังนี้

2.1 การประชุมปฏิบัติการ มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การจัดกิจกรรมแนะแนว สามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวให้ครอบคลุม ขอบข่ายกิจกรรมทั้ง 3 ด้าน คือแนะแนวด้านการศึกษา (Educational Guidance) แนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) การแนะแนวส่วนตัวและสังคม (Personal and Social Guidance) ได้โดยได้ดำเนินการประชุมปฏิบัติการระหว่างวันที่ 8-9 มกราคม 2556 โดยเชิญวิทยากรนายจารีกร ธารักษ์ ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนว ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม สำคัญดังนี้

2.1.1 การเตรียมการประชุมปฏิบัติการ มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้มีการเตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล อาคารสถานที่ เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการประชุมปฏิบัติการ ให้มีความพร้อม มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยได้ดำเนินการเตรียมการประชุมปฏิบัติการในวันที่ 6 - 7 มกราคม พ.ศ. 2556 ณ ห้องโสตทัศนศึกษา โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

2.1.2 การทดสอบความรู้ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โดยการทดสอบ ใช้แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจการจัดกิจกรรมแนะแนวในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2556 ณ ห้องโสตทัศนศึกษา โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

2.1.3 กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีเป้าหมายให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการ วัตถุประสงค์ ขอบข่าย แนวการจัดกิจกรรม การประเมินผล และโครงสร้างของการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว โดยวิทยากร เป็นผู้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการบรรยายให้ความรู้ การอภิปราย และการซักถามในระหว่างการดำเนินการบรรยายของวิทยากร ระยะเวลาการประชุมเชิงปฏิบัติการ ระหว่าง วันที่ 8-9 มกราคม พ.ศ.2556 รายละเอียดดังตาราง 3



ตาราง 3 กำหนดการประชุมปฏิบัติการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว ณ ห้องโสตทัศนศึกษา  
โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

8 ม.ค. 2556	รายละเอียดการประชุมปฏิบัติการ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง
08.00 น.	ผู้ร่วมประชุมลงทะเบียนที่ห้องประชุม	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ผู้อำนวยการ
08.30 น.	พิธีเปิดการประชุม/ประธานกล่าวเปิดการประชุม และบรรยายพิเศษ	
09.30 น.	ทดสอบวัดความรู้ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า วิทยากร
10.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	
10.30 น.	บรรยายความสำคัญของการจัดกิจกรรมแนะแนว <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักการ</li> <li>- วัตถุประสงค์</li> <li>- ขอบข่าย</li> <li>- แนวการจัดกิจกรรม</li> <li>- การประเมินกิจกรรม</li> </ul>	
12.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน	
13.00 น.	บริบทของโรงเรียน วิสัยทัศน์โรงเรียน	วิทยากร
13.30 น.	แนวการจัดกิจกรรม <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ ความสนใจ และธรรมชาติของผู้เรียน</li> <li>- ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่าง วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ข้อมูลของผู้เรียน สมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์</li> <li>- ขั้นตอนที่ 3 กำหนดสัดส่วนการจัดกิจกรรมแนะแนว</li> <li>- ขั้นตอนที่ 4 กำหนดวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมแนะ แนวของสถานศึกษาในระดับสถานศึกษา และระดับชั้นปี</li> </ul>	
14.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง แนวการจัดกิจกรรม (ต่อ) <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขั้นตอนที่ 5 การออกแบบการจัดกิจกรรม</li> <li>- ขั้นตอนที่ 6 การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว</li> <li>- ขั้นตอนที่ 7 การจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการ</li> <li>- ขั้นตอนที่ 8 การประเมินผลเพื่อตัดสินผล และสรุป รายงาน</li> </ul>	
16.00 น.	เลิกการประชุมวันแรก	



## ตาราง 3 (ต่อ)

9 ม.ค. 2556	รายละเอียดการประชุมปฏิบัติการ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง
08.00 น.	ร่วมประชุมลงทะเบียนที่ห้องประชุม	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า วิทยาการ
08.30 น.	การกำหนดโครงสร้างการจัดกิจกรรม	
10.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า
10.30 น.	จัดทำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว	
12.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า
13.00 น.	จัดทำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว(ต่อ)	
14.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง	วิทยาการ
15.00 น.	ทดสอบวัดความรู้หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ	
15.30 น.	อภิปราย ชักถามและสรุปการประชุม	ผู้อำนวยการ
16.00 น.	มอบเกียรติบัตร/พิธีปิดการประชุม	

2.1.4 การฝึกเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว การเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว มีเป้าหมายให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวที่มีขอบข่ายเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม โดยเริ่มการฝึกเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว ในวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2556

2.1.5 กิจกรรมหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีเป้าหมายเพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการจัดกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประเมินความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้และเพื่อประเมินผลสำเร็จของการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยาการ และผู้ศึกษาค้นคว้าเป็นผู้ประเมินโดยใช้แบบประเมินความสามารถในการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวและมีการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจหลังการประชุมปฏิบัติการโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ ในวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2556 ณ ห้องโสตทัศนศึกษา โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสางจังหวัดนครราชสีมา

## 2.2 การนิเทศภายใน

2.2.1 การวางแผนการนิเทศ มีเป้าหมายเพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดกิจกรรมได้ เตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และกำหนดตาราง ในการนิเทศ โดยผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้กำหนดการดำเนินการวางแผนการนิเทศ ในระหว่างวันที่ 11 – 12 มกราคม พ.ศ. 2556 ณ ห้องโสตทัศนศึกษา โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสางจังหวัดนครราชสีมา

2.2.2 การดำเนินการนิเทศภายใน มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการร่วมกันกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยการประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวและสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายการประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ซึ่งกันและกันในการจัดกิจกรรมแนะแนว การนำแผนการจัดกิจกรรมไปใช้ในการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียนการสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้กำหนดดำเนินการนิเทศภายใน ระหว่างวันที่ 14 มกราคม – 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ.255 1



ตาราง 4 กำหนดการในการนิเทศ วงรอบที่ 1

ครั้งที่	วันเดือนปี	เวลา	ผู้รับการนิเทศ	เอกสารประกอบ	ผู้ให้การนิเทศ	ประเด็นการนิเทศ
1	14 ม.ค. 2556	15.00 - 16.30 น.	ผู้ร่วมศึกษา คั่นคว้า	- คู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนว - แผนการจัดกิจกรรมแนะแนว	ผู้อำนวยการ	- ชี้นำเข้าสู่บทเรียน - ขั้นตอนการ - ชั้นสรุป - ชั้นประเมินผล
2	21 ม.ค. 2556	15.00- 16.30 น.	ผู้ร่วมศึกษา คั่นคว้า	- คู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนว - แผนการจัดกิจกรรมแนะแนว	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	
3	28 ม.ค. 2556	15.00- 16.30 น.	ผู้ร่วมศึกษา คั่นคว้า	- คู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนว - แผนการจัดกิจกรรมแนะแนว	ผู้ศึกษาคั่นคว้า	
4	1 ก.พ. 2556	15.00- 16.30 น.	ผู้ร่วมศึกษา คั่นคว้า	- แผนการจัดกิจกรรมแนะแนว		

2.2.3 การประเมินผลการนิเทศ มีเป้าหมายเพื่อทราบผลสำเร็จจากการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจัดกิจกรรมแนะแนว โดยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการ ประเมินการ กิจกรรมและแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ผู้ศึกษาคั่นคว้าได้กำหนดดำเนินการในระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556

3. ขั้นการสังเกต (Observation) ผู้ศึกษาคั่นคว้าได้ดำเนินการสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการปฏิบัติกิจกรรม หลังการปฏิบัติกิจกรรมทุกอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปสะท้อนผลการสังเกตผลหรือการเก็บรวบรวมข้อมูล (Collecting Data) หรือการเก็บรวบรวมหลักฐาน (Collecting Evidence) โดยดำเนินการ ตามลำดับดังนี้

3.1 การประชุมปฏิบัติการ ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการจำนวน 2 วัน ระหว่างวันที่ 8 - 9 มกราคม พ.ศ. 2556 ตั้งแต่เวลา 08.30 - 16.00 น. ณ ห้องโสตทัศนศึกษาโรงเรียน โนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบใช้ทดสอบความรู้ความเข้าใจการกิจกรรมแนะแนว แบบสัมภาษณ์การประชุมปฏิบัติการ ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมแนะแนว แบบประเมินแผน ใช้ประเมินการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญดังต่อไปนี้



3.1.1 การทดสอบความรู้ก่อนการประชุมปฏิบัติการ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน ในวันที่ 8 มกราคม พ.ศ.2556 ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้แบบทดสอบประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนว ของกลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้าก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3.1.2 การปฏิบัติการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยการบรรยายเกี่ยวกับหลักการ วัตถุประสงค์ ขอบข่าย แนวการจัดกิจกรรม การประเมิน ใช้แบบสัมภาษณ์ในการจัดเก็บข้อมูล กลุ่มเป้าหมาย 6 คน ในวันที่ 8-9 มกราคม พ.ศ.2556 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าใช้แบบบันทึก แบบสัมภาษณ์ ในการจัดประชุมปฏิบัติการ

3.1.3 การเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว เก็บข้อมูลจากการฝึกเขียนแผนการ กิจกรรมของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 6 คน ในวันที่ 9 มกราคม 2556 ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้แบบประเมิน แผนการจัดกิจกรรมแนะแนว โดยวิทยากร ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็นผู้โดย ประเมินผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า คนละ 3 แผน ประกอบด้วยแผนที่ 1 กิจกรรมด้านการศึกษา แผนที่ 2 กิจกรรมด้านอาชีพ แผนที่ 3 กิจกรรมด้านส่วนตัวและสังคมและให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ ข้อบกพร่องที่ พบจากการตรวจผลงานให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้รับทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

3.1.4 การทดสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 6 คน ในวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2556 ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้แบบทดสอบประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมแนะแนว ของกลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้าหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3.2 การนิเทศ ดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดกิจกรรม ระหว่างวันที่ 14 ม .ศ.- 1 ก.พ. 2556 เวลา 15.00 –16.30 น. จำนวน 4 ครั้ง โดยใช้เครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนว แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามความ พึงพอใจ กระบวนการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญดังต่อไปนี้

3.2.1 การวางแผนการนิเทศ โดยการเตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล เตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และกำหนดตารางการนิเทศในระหว่างวันที่ 11-12 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2556

3.2.2 การดำเนินการนิเทศ ดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบ สัมภาษณ์กระบวนการนิเทศ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556

3.2.3 ดำเนินการรวบรวมข้อมูลประเมินผลโดยใช้เครื่องมือจากการแบบสอบถาม ความพึงพอใจของนักเรียนในวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2556

3.2.4 การนำแผนกิจกรรมไปจัดกิจกรรม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ เครื่องมือจากแบบประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนว แบบสัมภาษณ์การนิเทศและแบบสอบถาม ความพึงพอใจของนักเรียน ในระหว่างวันที่ 14 มกราคม - 1 กุมภาพันธ์ 2556

3.2.5 การประเมินผลการนิเทศ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการประเมินการ กิจกรรมและแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2556

#### 4. การสะท้อนผล (Reflection)

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า นำข้อมูลการบันทึกทั้งหมดในชั้นสังเกตมาตรวจสอบข้อมูล ด้วยเทคนิค 3 มิติ โดยการพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสังเกตผลมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของการทำงาน และทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ศึกษาค้นคว้า และกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาาร่วมกันวิพากษ์ วิจัยถึงผลการปฏิบัติตามแผนการที่กำหนด ปรับปรุงจุดด้อยที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และเสริม



ส่วนที่เป็นจุดเด่นของการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมแนะแนวเกิด ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จที่วางไว้แล้วนำผลสะท้อนของวงรอบที่หนึ่งไม่ว่าจะเป็นสภาพ ปัญหาของการทำงานและปัญหาอุปสรรคที่ยังแก้ไขไม่ได้ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนการจัดกิจกรรม เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของกลุ่มในการนำไปดำเนินการศึกษาตั้งแต่ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน และขั้นการสังเกต ในการปรับปรุงและพัฒนาดำเนินการในวงรอบต่อไป

## วงรอบที่ 2

### 1. ขั้นการวางแผน (Planning)

1.1 สภาพปัจจุบันการดำเนินงานและปัญหาของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการ พัฒนาความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มเป้าหมาย โดยให้ กลุ่มเป้าหมายทุกคนปฏิบัติด้วยการนำแผนการจัดการจัดกิจกรรมที่ผ่านการประเมินความเหมาะสม มาใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างจริงจังทั้งในและนอกห้องเรียน โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และแบบสัมภาษณ์กระบวนการนิเทศภายใน ของกลุ่มเป้าหมายระหว่างการปฏิบัติ และหลังการปฏิบัติจัดกิจกรรม กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ประชุมร่วมกันเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 เวลา 16.00-18.00 น. ณ ห้องโสตทัศนศึกษา โรงเรียนโนนสมบูรณวิद्या สรุปลงได้ว่า กลุ่มเป้าหมาย ทุกคนสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวได้ครบทุกขั้นตอนกระบวนการจัดกิจกรรม และการปฏิบัติการ จัดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากมีอยู่ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นสรุป ขั้นประเมินผล และที่มีระดับการจัดกิจกรรมในระดับปานกลางมีอยู่ 1 ขั้นตอน คือ ขั้นดำเนินการ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความคิดเห็นตรงกันว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องของ แต่ละขั้นการจัดกิจกรรม และควรพัฒนากลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง จึงได้ร่วมกันวางแผนเพื่อพัฒนา กลุ่มเป้าหมายในการจัดกิจกรรมแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ ในวงรอบที่ 2

### 1.2 กลยุทธ์การพัฒนา

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครูในการ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว ให้ครูมีความเข้าใจสามารถจัดกิจกรรมโดยใช้เทคนิคการ จัดกิจกรรมด้วยการมีส่วนร่วมของครูกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าโดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ในวงรอบ ที่ 2 คือ ให้ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมแนะแนว โดยกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาในวงรอบที่ 2 คือ การนิเทศภายใน

### 1.3 แผนปฏิบัติการ

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ร่วมกันวางแผนกลยุทธ์และเป้าหมายการพัฒนาประสิทธิภาพ ครูในการจัดกิจกรรมแนะแนว และสร้างแผนปฏิบัติงาน รายละเอียดปรากฏ ดังตาราง 5





ตาราง 5 แผนพัฒนาครูโดยการนิเทศภายใน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว ในวงรอบที่ 2

กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้องกับ การดำเนิน กิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวม ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ใน การเก็บรวบรวม ข้อมูล	แหล่งข้อมูล หรือผู้ให้ ข้อมูล
1. การนิเทศภายใน	- เพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรมได้	4 ก.พ.- 22 ก.พ. 2556	- ผู้อำนวยการ - รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ - ผู้ศึกษาค้นคว้า - ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	- การบันทึก - การประเมินการจัดกิจกรรม - การสอบถาม - การสัมภาษณ์	- แบบประเมิน - แบบสอบถาม ความพึงพอใจ - แบบสัมภาษณ์	- กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า - นักเรียน - กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า



## 2. ขั้นการปฏิบัติ (Action)

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมกันดำเนินการพัฒนาครูในการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กระบวนการ นิเทศภายในต่อเนื่องจากวงรอบที่ 1 ซึ่งดำเนินการนิเทศภายในตามแผนปฏิบัติการในวงรอบที่ 2 ดังรายละเอียดต่อไปนี้ การนิเทศภายในกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าร่วมกับผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการนิเทศภายในระหว่าง วันที่ 4 - 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดกิจกรรม แนะแนวได้ตามแผนการจัดกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

2.1 การวางแผนการนิเทศ มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้มีการเตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายใน เตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน รวมทั้งร่วมกันวางแผนกำหนดตารางในการนิเทศ โดยผู้ศึกษาค้นคว้า และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้กำหนดการดำเนินการวางแผนการนิเทศ ในระหว่างวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2552 เวลา 16.00 น. - 18.00 น. ณ ห้องโสตทัศนศึกษา โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา

2.2 การดำเนินการนิเทศ มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าดำเนินการร่วมกันกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรมได้ โดยการประเมินการจัดกิจกรรมและสัมภาษณ์การจัดกิจกรรมของกลุ่มเป้าหมาย การประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ซึ่งกันและกันในการจัดกิจกรรมแนะแนว กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้กำหนดดำเนินการในระหว่างวันที่ 4 - 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2556 รายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 กำหนดการในการนิเทศ วงรอบที่ 2

ครั้งที่	วันเดือนปี	เวลา	ผู้รับการนิเทศ	เอกสารประกอบ	ผู้ให้การนิเทศ	ประเด็นการนิเทศ
1	4 ก.พ. 2556	15.00 - 16.30 น.	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	- คู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนว - แผนการจัดกิจกรรมแนะแนว	ผู้อำนวยการ	- ชี้นำเข้าสู่บทเรียน - ขั้นตอนการ - ชั้นสรุป - ชั้นประเมินผล
2	11 ก.พ. 2556	15.00- 16.30 น.	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	- คู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนว - แผนการจัดกิจกรรมแนะแนว	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	
3	18 ก.พ. 2556	15.00- 16.30 น.	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	- คู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนว - แผนการจัดกิจกรรมแนะแนว	ผู้ศึกษาค้นคว้า	
4	22 ก.พ. 2556	15.00- 16.30 น.	ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	- แผนการจัดกิจกรรมแนะแนว		



2.3 การประเมินผลการนิเทศ มีเป้าหมายเพื่อทราบผลสำเร็จจากการนิเทศ การนำแผนการจัดกิจกรรมไปใช้ในการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียนโดยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการประเมินการจัดกิจกรรมและ การสัมภาษณ์กระบวนการนิเทศภายใน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ กำหนดดำเนินการในระหว่างวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2556 โดยหมอนเวียนนิเทศแต่ละคนจนครบ

3. ขั้นการสังเกต (Observation) ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการปฏิบัติกิจกรรม หลังการปฏิบัติกิจกรรมทุกอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปสะท้อนผลการสังเกตผลหรือการเก็บรวบรวมข้อมูล(Collecting Data) หรือการเก็บรวบรวมหลักฐาน (Collecting Evidence) โดยดำเนินการสังเกตติดตามการดำเนินงาน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นผลจากการดำเนินการพัฒนาครูด้านการกิจกรรมแนะแนว โดยใช้ การประเมินการจัดกิจกรรม การสัมภาษณ์ และการสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน นำข้อมูลไปสะท้อนผลปรับปรุงการทำงาน การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลที่ได้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการนิเทศภายใน ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ร่วมกับผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและศึกษาค้นคว้า ดำเนินการนิเทศการจัดกิจกรรมแนะแนว โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบประเมินการจัดกิจกรรม แบบสัมภาษณ์การนิเทศภายใน และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน

4. ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า นำข้อมูลการบันทึกทั้งหมด ในขั้นสังเกตมาตรวจสอบข้อมูลด้วยเทคนิค 3 มิติ โดยการพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสังเกตผลมา วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของการทำงาน และทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ศึกษาค้นคว้า และกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา ร่วมกันวิพากษ์ วิเคราะห์ถึงผลการปฏิบัติตามแผนการที่กำหนด ปรับปรุงจุดด้อยที่เกิดหลังจากการปฏิบัติงาน และเสริมส่วนที่เป็นจุดเด่นของการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว ให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จที่วางไว้แล้วนำผลสะท้อน ทั้ง 2 วงรอบไม่ว่าจะเป็นสภาพปัญหาของการทำงานและปัญหาอุปสรรคที่ยังแก้ไขไม่ได้ในเรื่องการจัดกิจกรรมแนะแนว เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของกลุ่มในการนำไปดำเนินการศึกษาและพัฒนาดำเนินการ ในวงรอบต่อไป

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

#### 1. ประเภทเครื่องมือ

1.1 แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนวก่อนการ ประชุมเชิงปฏิบัติการและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.2 แบบสัมภาษณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบสัมภาษณ์สะท้อนผล การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดกิจกรรมแนะแนว

1.3 แบบสัมภาษณ์กระบวนการนิเทศ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่สะท้อนผลของการนิเทศ

1.4 แบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมใช้ประเมินแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว ของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า



1.5 แบบประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวใช้ประเมินการจัดกิจกรรมของกลุ่มเป้าหมาย

1.6 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนใช้สอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมแนะแนวของครูกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า

2. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 แบบทดสอบ เป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ใช้ทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนวทั้งก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการของกลุ่มเป้าหมาย วันที่ 8-9 ธันวาคม พ.ศ. 2556

2.2 แบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย

2.2.1 แบบสัมภาษณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้สัมภาษณ์ความรู้ ความเข้าใจของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนว ในวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2556 ในขณะประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2.2 แบบสัมภาษณ์กระบวนการนิเทศ ใช้สัมภาษณ์ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการนำไปจัดกิจกรรม

2.3 แบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว จำนวน 1 ฉบับ ใช้ในการประเมินแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.4 แบบประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนว จำนวน 1 ฉบับ ใช้ประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.5 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน จำนวน 1 ฉบับ ใช้สอบถามวัดความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมแนะแนวของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. วิธีสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ใช้วัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนว ของผู้ร่วมศึกษาค้นคว่าก่อนและหลังประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเรื่องการจัดกิจกรรมแนะแนว

3.1.2 ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยได้สร้างแบบทดสอบฉบับร่างจากแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการจัดกิจกรรมแนะแนว โดยทำให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และครอบคลุมแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า

3.1.3 นำต้นฉบับแบบทดสอบที่จัดทำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและขอคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย



- 1) นายสมักร ไวยขุนทด ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบุญวัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล สาขาบริหารการศึกษา เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
- 2) ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูมิ เพชรศักดิ์ศิริ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนครบุรีวิทยาอำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาเอกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินผล
- 3) นางจงกล คารมย์กลาง ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการสอน

3.1.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และปรับปรุงตามข้อเสนอ

3.1.5 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้แก่ ข้อเสนอบางข้อที่ยังออกไม่ครอบคลุมวิธีการจัดกิจกรรม เนื้อหาข้อสอบการเขียนแผนกิจกรรมยังไม่ครอบคลุมข้อบ่งชี้ 3 ด้าน แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และปรับปรุงตามข้อเสนอ

3.1.6 จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้สัมภาษณ์ความรู้ความเข้าใจของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดการจัดกิจกรรม แนะนำหลังประชุมปฏิบัติการ และแบบสัมภาษณ์กระบวนการนิเทศภายในวงรอบที่ 1 และวงรอบที่ 2 ใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะนำ ระหว่างหลังการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ มีขั้นตอนการดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเรื่องการจัดกิจกรรมแนะนำ รวมทั้งเนื้อหาสาระและความมุ่งหมายของการดำเนินการพัฒนา

3.2.2 ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือของประวัต เอรารวรรณ์ (2542 : 112 - 124) และหนังสือการวิจัยทางการวัดและประเมินผลของบุญชม ศรีสะอาด (2543 : 103)

3.2.3 วิเคราะห์กรอบการศึกษาเพื่อเชื่อมโยงเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาสู่การกำหนดประเด็นการศึกษาให้ครอบคลุมกรอบแต่ละด้าน

3.2.4 สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยทำฉบับร่างให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และครอบคลุมแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไข ซึ่งประเด็นการแก้ไขได้แก่ ขั้นตอนในการจัดกิจกรรมแนะนำ ผลที่เกิดจากการพัฒนา ปัญหาข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรม

3.2.5 นำต้นฉบับแบบสัมภาษณ์ที่จัดทำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและขอคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) นายสมักร ไวยขุนทด ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบุญวัฒนาอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล สาขาบริหารการศึกษา เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา



2) ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูมิ เพชรศักดิ์ศิริ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนครบุรีวิทยาอำเภอศรีนครบุรี จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาเอกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินผล

3) นางจงกล คารมย์กลาง ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการสอน

3.2.6 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจความถูกต้องอีกครั้ง และปรับปรุงตามข้อเสนอ

3.2.7 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 แบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว ของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีขั้นตอนการดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเรื่องการจัดการเรียนรู้การสอนกิจกรรมแนะแนว รวมทั้งเนื้อหาสาระและความมุ่งหมายของการดำเนินการพัฒนา

3.3.2 ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือของประวิต เอราวรรณ์ (2542 : 112-124) และหนังสือการวิจัยทางการวัดและประเมินผลของบุญชม ศรีสะอาด (2543 : 103)

3.3.3 วิเคราะห์กรอบการศึกษาเพื่อเชื่อมโยงเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาสู่การกำหนดประเด็นการศึกษาให้ครอบคลุมกรอบแต่ละด้าน

3.3.4 สร้างแบบประเมินแผนการจัดกิจกรรม โดยทำแบบร่างให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และ ครอบคลุมแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไข

3.3.5 นำต้นฉบับแบบประเมินที่จัดทำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและขอคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย

1) นายสมัคร ไวยขุนทด ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบุญวัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล สาขาบริหารการศึกษา เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2) ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูมิ เพชรศักดิ์ศิริ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนครบุรีวิทยา อำเภอศรีนครบุรี จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาเอกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินผล

3) นางจงกล คารมย์กลาง ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการสอน

3.3.6 ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้มีประสบการณ์เสนอแนะ ซึ่งได้แก่ แก้ไขขั้นตอนประเมินการเขียนแผนกิจกรรมให้เนื้อหาขอบข่ายครอบคลุมทั้ง 3 ด้านและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่งก่อนจัดพิมพ์และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3.7 จัดพิมพ์แบบประเมินฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 แบบประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนว ใช้ในการประเมินการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนวผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีขั้นตอนการดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้



3.4.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเรื่องการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว รวมทั้งเนื้อหาสาระและความมุ่งหมายของการดำเนินการพัฒนา

3.4.2 ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการสร้าง เครื่องมือของประวัติ เอรารวรรณ์ (2542 : 112-124) และหนังสือการวิจัยทางการวัดและประเมินผล ของบุญชม ศรีสะอาด (2543 : 103)

3.4.3 วิเคราะห์กรอบการศึกษาเพื่อเชื่อมโยงเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาสู่การ กำหนดประเด็นการศึกษาให้ครอบคลุมกรอบแต่ละด้าน

3.4.4 สร้างแบบประเมินการจัดกิจกรรม โดยทำฉบับร่างให้สอดคล้องกับ ความมุ่งหมาย และครอบคลุมแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไข

3.4.5 นำต้นฉบับแบบประเมินกิจกรรมที่จัดทำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความถูกต้องเหมาะสมและขอคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย

1) นายสมักร ไวยขุนทด ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบุญวัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล สาขาบริหาร การศึกษา เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2) ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูมิ เพชรศักดิ์ศิริ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนครบุรีวิทยาอำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาเอกจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินผล

3) นางจงกล คารมย์กลาง ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมื่อนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการสอน

3.4.6 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้แก่ ประเด็นการนิเทศ ต้องครอบคลุมกระบวนการจัดกิจกรรม ขั้นตอนการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรม แล้วนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจความถูกต้องอีกครั้ง และปรับปรุงตามข้อเสนอ

3.4.7 จัดพิมพ์แบบประเมินการจัดกิจกรรมฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวม ข้อมูลต่อไป

3.5 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน ใช้ในการสอบถามความพึงพอใจของ นักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนวของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีขั้นตอนการ ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.5.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเรื่องการจัดกิจกรรมแนะแนว

3.5.2 ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการสร้าง เครื่องมือของประวัติ เอรารวรรณ์ (2542 : 112-124) และหนังสือการวิจัยทางการวัดและประเมินผล ของบุญชม ศรีสะอาด (2543 : 103)

3.5.3 วิเคราะห์กรอบการศึกษาเพื่อเชื่อมโยงเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาสู่การ กำหนดประเด็นการศึกษาให้ครอบคลุมกรอบแต่ละด้าน

3.5.4 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน โดยทำฉบับร่างให้สอดคล้อง กับ ความมุ่งหมาย และ ครอบคลุมแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไข



3.5.5 นำต้นฉบับแบบประเมินกิจกรรมที่จัดทำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและขอคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย

1) นายสมัคร ไวยขุนทด ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบุญวัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล สาขาบริหาร การศึกษา เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2) ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูมิ เพชรศักดิ์ศิริ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนครบุรีวิทยาอำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาเอกจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินผล

3) นางจงกล คารมย์กลาง ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน เมืองนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา วุฒิการศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการสอน

3.5.6 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้แก่ ประเด็นการ สอบถามต้องครอบคลุมกระบวนการจัดกิจกรรมของครู นักเรียนได้อะไรจากการจัดกิจกรรมแนะแนว แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และปรับปรุงตามข้อเสนอ

3.5.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามความพึงพอใจฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวม ข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบทดสอบ วัดความรู้ความเข้าใจ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินแผนการจัดกิจกรรม และแบบประเมินการจัด กิจกรรมเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องโดยนับตั้งแต่การเริ่มต้นพัฒนาจนกระทั่งสิ้นสุดการพัฒนา ดังรายละเอียดในตาราง 7





ตาราง 7 แผนปฏิบัติการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าการพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรม  
แนะแนว

ข้อมูลที่เก็บรวบรวม	วิธีการเก็บรวบรวม	เครื่องมือที่ใช้	ผู้ให้ข้อมูล	ระยะเวลา
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนวทั้ง 5 ขั้นตอนและโครงสร้างการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว	1. ทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการประชุม	1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการประชุม	กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	8 ม.ค. 2556
	2. สัมภาษณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ	2. แบบสัมภาษณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ	กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	8 ม.ค. 2556
	3. ทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังการประชุม	3. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังการประชุม	กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	9 ม.ค. 2556
2. ความสามารถในการปฏิบัติการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว	1. ประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	1. แบบประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	9 ม.ค. 2556
3. ความสามารถในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. ประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1. แบบประเมิน	กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	วงรอบที่ 1 14 ม.ค. - 1 ก.พ. 2556
	2. สอบถามความพึงพอใจของนักเรียน	2. แบบสอบถามความพึงพอใจ	นักเรียน	วงรอบที่ 2
	3. สัมภาษณ์กระบวนการนิเทศภายใน	3. แบบสัมภาษณ์กระบวนการนิเทศภายใน	กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	4 ก.พ. - 22 ก.พ. 2556



## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การจัดกระทำข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนที่กำหนดและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้แก่ แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมินการจัดกิจกรรม แล้วนำมาตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลโดยอาศัยเทคนิคสามเส้า เพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ โดยอาศัยเทคนิคการตรวจสอบข้อมูลหลายมิติ (Triangulation) ดังนี้

1. หลักสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการเก็บข้อมูลจากหลายคน (มิติบุคคล) หรือเก็บข้อมูลจากคนเดิมแต่ต่างเวลา (มิติเวลา) หรือต่างสถานที่ (มิติสถานที่)
2. หลักสามเส้าด้านผู้ศึกษา (Investigator Triangulation) เป็นการสะท้อนประเด็นการศึกษาจากกลุ่มผู้ร่วมศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอน
3. หลักสามเส้าด้านวิธีการ (Methodological Triangulation) เป็นการใช้องค์กรเก็บข้อมูลหลายวิธี เช่น การสอบถาม การสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร การสำรวจความคิดเห็น

การทดสอบการดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความเป็นปัจจุบันพร้อมแยกประเภทจัดหมวดหมู่ ข้อมูลที่มีลักษณะเดียวกันไว้ในหมู่เดียวกัน ซึ่งข้อมูลที่ได้จัดหมวดหมู่และแยกตามประเภทของเครื่องมือได้ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากเครื่องมือ 1 ชนิด คือ แบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ฉบับ คือ แบบสัมภาษณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และแบบสัมภาษณ์การนิเทศภายใน
2. ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากเครื่องมือ 4 ชนิด คือ แบบทดสอบ แบบสอบถาม พฤติกรรมการจัดกิจกรรม แบบประเมินการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว และ แบบประเมินการจัดกิจกรรม

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้จากการวิเคราะห์ข้อการดำเนินการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมแนะแนวจากการสัมภาษณ์ โดยนำข้อค้นพบมาตรวจสอบข้อบกพร่องสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์ที่ได้บันทึกแล้วและจัดหมวดหมู่แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะคล้ายกัน เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์คุณภาพโดยการแจกแจงข้อค้นพบในเชิงพรรณนาวิเคราะห์

2.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้จากการวิเคราะห์ผลการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมแนะแนว ดังนี้ คือ

2.2.1 การวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากผลการทดสอบก่อน และหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยวิธีคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ของกรมวิชาการ (2542 : 54)



ค่าเฉลี่ยร้อยละ	ความหมาย
80 - 100	ดีมาก
70 - 79	ดี
60 - 69	ปานกลาง
50 - 59	ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ
0 - 49	ไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ

2.2.2 การประเมินความสามารถครูด้านการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจากการแปลความหมาย จำแนกรายข้อและรวมทุกด้าน ตรวจสอบให้น้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102 – 103)

มากที่สุด	ให้คะแนน 5
มาก	ให้คะแนน 4
ปานกลาง	ให้คะแนน 3
น้อย	ให้คะแนน 2
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

2.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

2.2.4 การประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนวโดย โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจากการแปลความหมาย จำแนกรายข้อและรวมทุกด้าน ตรวจสอบให้น้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102 – 103)

มากที่สุด	ให้คะแนน 5
มาก	ให้คะแนน 4
ปานกลาง	ให้คะแนน 3
น้อย	ให้คะแนน 2
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

2.2.5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด



2.2.6 การสอบความพึงพอใจของนักเรียนในจัดกิจกรรมแนะแนวของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจากการแปลความหมาย จำแนกรายข้อและรวมทุกด้าน ตรวจให้หน้าหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102 – 103)

มากที่สุด	ให้คะแนน	5
มาก	ให้คะแนน	4
ปานกลาง	ให้คะแนน	3
น้อย	ให้คะแนน	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

2.2.7 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean :  $\bar{X}$ )
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)



## บทที่ 4

### ผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1
2. การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1
3. การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2
4. การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2
5. สรุปผลการพัฒนาทั้ง 2 ระบบ

#### การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1

การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และใช้เทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการมีส่วนร่วมของครูกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โดยดำเนินการเป็นวงรอบ (Spiral) จากการดำเนินการพัฒนาครูในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศผลการดำเนินกิจกรรม โดยอาศัยข้อมูลที่รวบรวมไว้โดยยึดหลักการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ซึ่งการดำเนินการแต่ละกิจกรรมและผลการดำเนินการโดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ได้แก่

1. ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมแนะแนว
2. ครูสามารถเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมแนะแนวให้ครอบคลุม กิจกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ แนะแนวด้านการศึกษา แนะแนวอาชีพ การแนะแนวส่วนตัวและสังคม
3. ครูสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดการจัดกิจกรรม

การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมแนะแนวในวงรอบที่ 1 ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการกิจกรรมในแต่ละกลยุทธ์ ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การจัดประชุมปฏิบัติการการจัดการจัดกิจกรรมกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา การประชุมปฏิบัติการครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมแนะแนวและจัดกิจกรรมแนะแนวได้ ใช้เวลาจำนวน 2 วัน คือวันที่ 8-9 มกราคม พ.ศ. 2556 ณ โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา โดยเชิญวิทยากรคือ นายจรรักษ์ ธารักษ์ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมกันวางแผนเตรียมการประชุมปฏิบัติการตามกิจกรรม ได้แก่การเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้า ได้มีการเตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล อาคารสถานที่ เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้มีความพร้อม



มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยได้ดำเนินการเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในระหว่างวันที่ 6 – 7 มกราคม พ.ศ. 2556 ตามด้วยการทดสอบความรู้ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โดยการทดสอบ ใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2556 เวลา 09.30 - 09.50 น.

จากนั้นจึงเริ่มกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีเป้าหมายให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนวประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ขอบข่าย แนวการจัดกิจกรรม การประเมินผล วิธีการและโครงสร้างของการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว โดยวิทยากร เป็นผู้ดำเนินการประชุมปฏิบัติการ มีการบรรยายให้ความรู้ การอภิปราย และการซักถาม ในระหว่างการดำเนินการบรรยายของวิทยากร หลังจากนั้นมีการฝึกการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว มีเป้าหมายพัฒนาครูสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวครบทุกลำดับขั้นตอนการเขียนแผน มีขอบข่ายเนื้อหากิจกรรมครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม โดยเริ่มการฝึกเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว ในของวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2556 และกิจกรรมหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมสุดท้ายมีเป้าหมายเพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินความสามารถในการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว และเพื่อประเมินผลสำเร็จของการประชุมปฏิบัติการ โดยวิทยากร ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็นผู้ประเมิน โดยประเมินแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว คนละ 3 แผนการจัดกิจกรรมประกอบด้วย แผนการจัดกิจกรรมด้านการศึกษา แผนการจัดกิจกรรมด้านอาชีพ แผนการจัดกิจกรรมด้านส่วนตัวและสังคม ในขณะที่ประเมินการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวผู้ศึกษาค้นคว้ามีการทดสอบความรู้ความเข้าใจ หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจและสัมพันธภาพความรู้ความเข้าใจของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2551 เวลา 15.10-15.30 น. ณ ห้องโสตทัศนศึกษา โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลที่ได้จากการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีดังต่อไปนี้

1.1 ผลการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มเป้าหมายทุกคนทำแบบทดสอบประเมินความรู้ก่อนประชุมเชิงปฏิบัติการ และหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้แบบทดสอบปรนัย แบบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ใช้เวลา 30 นาที เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนว นำผลที่ได้มาเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มเป้าหมายโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 55.83 ส่วนหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 93.33 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 36.67 เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคล พบว่าครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 50 หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 90 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 40 มีคะแนนเฉลี่ยครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 65 หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 95 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 30 ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 55 หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 95 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 40 ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 60



หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 90 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 30 ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 50 หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 95 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 40 ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 55 หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 95 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 40 รายละเอียดของข้อมูลได้จัดรวบรวมไว้ในตาราง

ตาราง 8 ผลความก้าวหน้าด้านความรู้ ความเข้าใจ ของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ที่	ผู้ทดสอบ	คะแนน (ร้อยละ)		ผลต่างคะแนน(ร้อยละ)	
		ก่อนประชุม	หลังประชุม	เพิ่ม	ลด
1	ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	50	90	40	-
2	ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	65	95	30	-
3	ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	55	95	40	-
4	ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	60	90	30	-
5	ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	50	95	40	-
6	ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	55	95	40	-
รวม		335	560	225	-
ค่าเฉลี่ย		55.83	93.33	36.67	-

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการมากกว่าก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 36.67 และเมื่อพิจารณาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเป็นรายบุคคลพบว่า ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีคะแนนหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการมากกว่าคะแนนก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40

1.2 ผลจากการดำเนินกิจกรรมการประชุมปฏิบัติการ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมกันให้ข้อมูลความรู้ ความเข้าใจ หลักการ วัตถุประสงค์ ขอบข่าย แนวการจัดกิจกรรมการประเมินผล รวมทั้งวิธีการและโครงสร้างของการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยวิทยากรเป็นผู้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการบรรยายให้ความรู้ การอภิปราย และการซักถามในระหว่างการดำเนินการบรรยายของวิทยากร ระยะเวลาการประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างวันที่ 8-9 มกราคม พ.ศ.2556 เวลา 08.00 - 16.00 น.ซึ่งผลการดำเนินกิจกรรมผู้ศึกษาค้นคว้าได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติ พบว่ากลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการ วัตถุประสงค์ ขอบข่าย แนวการจัดกิจกรรม การประเมินผล ลักษณะและขั้นตอนแนวการจัดกิจกรรม ทั้ง 8 ขั้นตอน 1) การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ ความสนใจ และธรรมชาติของผู้เรียน 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่าง วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาข้อมูลของ



ผู้เรียนสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) กำหนดสัดส่วนการจัดกิจกรรมแนะแนว 4) กำหนดวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษาในระดับสถานศึกษา และระดับชั้นปี 5) การออกแบบการจัดกิจกรรม 6) การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว 7) การจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการ 8) การประเมินผลเพื่อตัดสินผล และสรุปรายงาน รวมทั้งวิธีการและโครงสร้างของการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว และการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว ผลจากการสัมภาษณ์พอที่จะสะท้อนข้อมูล ดังคำสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“...วิธีการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวต้องทราบถึงสภาพปัญหา ความต้องการธรรมชาติของผู้เรียน ศักยภาพของสถานศึกษา ตอบสนองหลักสูตรแกนกลาง กิจกรรมต้องครอบคลุมทั้ง การศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมของผู้เรียน...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 8 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...การที่จะจัดทำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนวิธีการจัดกิจกรรม เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพปัญหา วิเคราะห์วิสัยทัศน์โรงเรียน ข้อมูลนักเรียน การกำหนดสัดส่วนกิจกรรม กำหนดวัตถุประสงค์ ออกแบบกิจกรรมแล้วจึงจัดทำแผนการจัดกิจกรรม...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 8 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...แผนการจัดกิจกรรมแนะแนวต้องเริ่มจากการกำหนดชื่อกิจกรรม วัตถุประสงค์ ชื่องาน วิธีการจัดกิจกรรม สรุป แล้วจึงประเมินผลสรุปรายงาน...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 8 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...ขอบข่ายการแนะแนวคือการจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านด้านศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 8 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...หลักการการจัดกิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ ความสนใจ ธรรมชาติของผู้เรียน ตอบสนองจุดมุ่งหมายหลักสูตรแกนกลางครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดทักษะชีวิต โดยมีครูผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรม...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 8 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)





“...วัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อให้ผู้เรียนรู้จัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าในตนเอง และผู้อื่น สามารถวางแผนการศึกษา อาชีพ รวมทั้งส่วนตัวและสังคม สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 8 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

1.3 การประเมินแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว เป้าหมายเพื่อครูสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวครบทุกลำดับขั้นตอนการเขียนแผน มีข้อช่วยเนื้อหากิจกรรมครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม โดยวิทยากร ผู้อำนวยการ และผู้ศึกษาค้นคว้าเป็นผู้ประเมินแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 9 ผลการประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นรายองค์ประกอบย่อย

รายการประเมิน	ผลการประเมิน								ระดับการประเมิน
	ค ครูที่ปรึกษา ม.1	ค ครูที่ปรึกษา ม.2	ค ครูที่ปรึกษา ม.3	ค ครูที่ปรึกษา ม.4	ค ครูที่ปรึกษา ม.5	ค ครูที่ปรึกษา ม.6	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
1. ชื่อกิจกรรม	4.67	4.67	4.67	5.00	5.00	5.00	4.84	0.18	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ชิ้นงาน/ภาระงาน	4.33	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.89	0.27	มากที่สุด
4. วิธีการจัดกิจกรรม	4.00	4.00	4.33	4.00	4.33	4.67	4.22	9.27	มาก
5. สื่อ/อุปกรณ์	5.00	5.00	5.00	4.67	4.67	4.67	4.84	0.18	มากที่สุด
6. การประเมินผล	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	<b>4.67</b>	<b>4.78</b>	<b>4.83</b>	<b>4.78</b>	<b>4.83</b>	<b>4.89</b>	<b>4.80</b>	<b>0.07</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ โดยรวมค่าเฉลี่ย 4.80 ระดับการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม พบว่า

1. ชื่อกิจกรรม ค่าเฉลี่ย 4.84 ระดับการประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ ค่าเฉลี่ย 5.00 ระดับการประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด
3. ชิ้นงาน/ภาระงาน ค่าเฉลี่ย 4.89 ระดับการประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด
4. วิธีการจัดกิจกรรม ค่าเฉลี่ย 4.22 ระดับการประเมินอยู่ในระดับ มาก
5. สื่อ/อุปกรณ์ ค่าเฉลี่ย 4.84 ระดับการประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด
6. การประเมินผล ค่าเฉลี่ย 5.00 ระดับการประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด



เมื่อพิจารณาจากกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1. ครูที่ศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 1 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.67 ระดับการประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด
2. ครูที่ศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.78 ระดับการประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด
3. ครูที่ศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.83 ระดับการประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด
4. ครูที่ศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.78 ระดับการประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด
5. ครูที่ศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 5 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.83 ระดับการประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด
6. ครูที่ศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.89 ระดับการประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด

สรุปผลการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา มีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวได้ใช้เวลาจำนวน 2 วัน คือ วันที่ 8-9 มกราคม พ.ศ. 2556 ตั้งแต่เวลา 08.30 - 16.00 น. ณ ห้องโสตทัศนศึกษา โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ได้ดังนี้

1. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนว โดยดูจากการสะท้อนผลจากการทำแบบทดสอบและการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมแนะแนวเพิ่มขึ้น
2. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีทักษะความสามารถในการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวที่มีขอบข่ายเนื้อหา ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม โดยดูจากแบบประเมินการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว ซึ่งผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว มีค่าเฉลี่ยโดยรวม มากที่สุด

## 2. การนิเทศภายใน

การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมแนะแนวกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา การนิเทศภายในครั้งนี้ มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรมที่จัดทำขึ้นได้ โดยในวงรอบที่ 1 มีระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2556 ถึง วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 ตั้งแต่เวลา 15.00 - 16.30 น. จำนวน 4 ครั้ง โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กระบวนการนิเทศภายใน แบบประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผน และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของนักเรียนซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ คือ การวางแผนการนิเทศ โดยการเตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และกำหนดตารางการนิเทศในระหว่างวันที่ 11-12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 จากนั้นดำเนินการนิเทศ และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือได้แก่แบบประเมินการจัดกิจกรรม แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนและแบบสัมภาษณ์กระบวนการนิเทศ



ภายใน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2556 - 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2556 หลังจากนั้นมีการประเมินผลการนิเทศ จาก การประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผน การสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนและการสัมภาษณ์กระบวนการนิเทศ ของกลุ่มเป้าหมาย ในระหว่างวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2556 ซึ่งผลจากการนิเทศภายใน ปรากฏดังนี้

1. การจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดกิจกรรม มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดกิจกรรม ได้ ทั้ง 4 ขั้นตอนการจัดกิจกรรม ได้แก่ 1) ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน 2) ขั้นตอนดำเนินการ 3) ขั้นสรุป 4) ขั้นประเมินผล จากการประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มเป้าหมาย โดยมี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ศึกษาค้นคว้าเป็นผู้ประเมิน รายละเอียดปรากฏ ดังตาราง 10



ตาราง 10 ผลการประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรมของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในวงรอบที่ 1

หัวข้อการประเมิน	ผลการประเมิน								
	ค. ครูที่ปรึกษา ม.1	ค. ครูที่ปรึกษา ม.2	ค. ครูที่ปรึกษา ม.3	ค. ครูที่ปรึกษา ม.4	ค. ครูที่ปรึกษา ม.5	ค. ครูที่ปรึกษา ม.6	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการประเมิน
<b>1. ชี้นำเข้าสู่บทเรียน</b>	<b>4.00</b>	<b>4.17</b>	<b>4.17</b>	<b>4.34</b>	<b>3.84</b>	<b>3.84</b>	<b>4.06</b>	<b>0.21</b>	<b>มาก</b>
1.1 กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจโดยใช้สื่อที่หลากหลาย	4.00	4.00	4.33	4.00	4.00	3.67	<b>4.00</b>	0.34	<b>มาก</b>
1.2 มีการใช้คำถาม กระตุ้นซักถาม ทบทวนแสดงความคิดเห็นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่	4.00	4.33	4.00	4.67	3.67	4.00	<b>4.13</b>	0.20	<b>มาก</b>
<b>2. ชี้นำดำเนินการจัดกิจกรรม</b>	<b>2.50</b>	<b>2.67</b>	<b>2.84</b>	<b>2.50</b>	<b>2.67</b>	<b>2.67</b>	<b>2.64</b>	<b>0.33</b>	<b>ปานกลาง</b>
2.1 จัดกิจกรรมมุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากที่สุด	2.33	2.33	2.67	2.33	3.00	3.00	2.61	0.30	<b>ปานกลาง</b>
2.2 ตั้งคำถาม ตอบคำถาม จากการอ่าน การสังเกต อธิบายความรู้สึกต่อข้อมูลเรื่องราว หรือเหตุการณ์	2.67	3.00	3.00	2.67	2.33	2.33	2.67	0.13	<b>ปานกลาง</b>
<b>3. ชี้นสรุป</b>	<b>3.50</b>	<b>3.67</b>	<b>4.00</b>	<b>3.67</b>	<b>3.50</b>	<b>3.34</b>	<b>3.78</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>
3.1 สรุปผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.67	3.67	3.33	3.67	4.00	4.00	3.72	0.69	<b>มาก</b>
3.2 ผู้เรียนมีส่วนร่วม สรุปความรู้ ภาพรวมของเรื่องที่เรียน สาระสำคัญ	3.33	3.67	4.67	3.67	3.00	4.67	3.84	0.33	<b>มาก</b>
<b>4. ชี้นประเมินผล</b>	<b>3.50</b>	<b>4.00</b>	<b>4.50</b>	<b>4.34</b>	<b>4.00</b>	<b>4.67</b>	<b>4.17</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>
4.1 ใช้วิธีการที่หลากหลาย ประเมินผู้เรียนจากการจัดกิจกรรม ที่ได้จากการ สรุป การทดสอบ การบันทึก การตรวจผลงาน	3.33	4.00	4.33	4.67	4.00	4.67	4.17	0.41	<b>มาก</b>
4.2 เปิดโอกาสให้ ผู้เรียน เพื่อน ผู้ปกครอง หรือชุมชนร่วมประเมินผล	3.67	4.00	4.67	4.00	4.00	4.67	4.17	0.20	<b>มาก</b>
<b>โดยรวม</b>	<b>3.38</b>	<b>3.63</b>	<b>3.88</b>	<b>3.58</b>	<b>3.50</b>	<b>3.88</b>	<b>3.64</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 ที่ได้จากการประเมินกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรม โดยเฉลี่ย 3.64 มีระดับการประเมินอยู่ที่ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ชี้นำเข้าสู่บทเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.06 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
  - 1.1 กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจโดยใช้สื่อที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ย 4.0 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
  - 1.2 มีการใช้คำถาม กระตุ้นซักถาม ทบทวนแสดงความคิดเห็นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ มีค่าเฉลี่ย 4.13 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
2. ชี้นำดำเนินการจัดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 2.64 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ ปานกลาง
  - 2.1 จัดกิจกรรมมุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 2.61 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ ปานกลาง
  - 2.2 ตั้งคำถาม ตอบคำถาม จากการอ่าน การสังเกต อธิบายความรู้สึกต่อข้อมูล เรื่องราวหรือเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ย 2.67 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ ปานกลาง
3. ชี้นำสรุป มีค่าเฉลี่ย 3.78 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
  - 3.1 สรุปผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.72 ผลการประเมินอยู่ที่ มาก
  - 3.2 ผู้เรียนมีส่วนร่วม สรุปความรู้ ภาพรวมของเรื่องที่เรียน สารสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 3.84 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
4. ชี้นำประเมินประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 4.17 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
  - 4.1 ใช้วิธีการที่หลากหลาย ประเมินผู้เรียนจากการจัดกิจกรรม ที่ได้จากการสรุป การทดสอบ การบันทึก การตรวจผลงาน มีค่าเฉลี่ย 4.17 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
  - 4.2 เปิดโอกาสให้ ผู้เรียน เพื่อน ผู้ปกครอง หรือชุมชนร่วมประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 4.17 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก

เมื่อพิจารณาบุคคลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว ผู้ศึกษาค้นคว้า โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมาพบว่า

1. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.38 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ ปานกลาง
2. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.63 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
3. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 3.88 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
4. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ย 3.58 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
5. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเฉลี่ย 3.50 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ ปานกลาง
6. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ย 3.88 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก



2. การสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อครูผู้สอนกิจกรรมแนะแนว โรงเรียน โนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา โดยได้สอบถามวัดความพึงพอใจของนักเรียนที่ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเป็นที่ปรึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนกลุ่มนักเรียน เก่ง ปานกลาง อ่อน กลุ่มละ 2 คน จำนวน 36 คน ประกอบด้วย ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 6 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 6 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 6 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 6 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 6 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 6 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 6 คน  
รายละเอียด ดังตาราง 11



ตาราง 11 ผลสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมแนะแนวของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในวงรอบที่ 1

รายการ	ผลการสอบถามความพึงพอใจ								
	ครูที่ปรึกษา ม.1	ครูที่ปรึกษา ม.2	ครูที่ปรึกษา ม.3	ครูที่ปรึกษา ม.4	ครูที่ปรึกษา ม.5	ครูที่ปรึกษา ม.6	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ครูชี้แจงการจัดกิจกรรมให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจน	4.00	4.17	4.17	3.50	4.50	4.17	4.09	0.33	มาก
2. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	3.83	4.00	4.33	4.33	4.33	4.17	4.17	0.21	มาก
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น	3.83	4.00	4.33	3.67	4.67	4.33	4.14	0.40	มาก
4. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก	3.67	4.00	4.33	4.00	4.67	4.50	4.20	0.37	มาก
5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการเรียนรู้	4.00	4.00	4.00	4.17	4.67	4.50	4.22	0.29	มาก
6. ช่วยให้นักเรียนรู้จักตนเองได้ดีขึ้นสามารถปรับปรุงตนเองด้านอารมณ์และสติปัญญา	3.33	3.67	4.00	3.67	4.33	4.17	3.86	0.37	มาก
7. กิจกรรมช่วยให้นักเรียนตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างฉลาดและมีเหตุผล	3.67	3.67	4.83	3.33	4.17	4.00	3.95	0.19	มาก
8. ช่วยให้นักเรียนเข้าใจสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา	3.50	3.50	3.67	3.67	4.00	3.83	3.70	0.19	มาก
9. นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน	4.00	4.00	3.67	4.00	4.00	4.00	3.95	0.13	มาก
10. นักเรียนสามารถวางแผนการศึกษา อาชีพ รวมทั้งส่วนตัวและสังคม	3.67	3.17	3.50	3.67	3.50	3.33	3.47	0.20	ปานกลาง
<b>โดยรวม</b>	<b>3.72</b>	<b>3.78</b>	<b>4.07</b>	<b>3.38</b>	<b>4.26</b>	<b>4.09</b>	<b>3.88</b>	<b>0.32</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 จากการสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อครูผู้สอนกิจกรรมแนะแนวของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 ระดับความพึงพอใจอยู่ที่ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ครูชี้แจงการจัดกิจกรรมให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.09 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
2. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.17 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น มีค่าเฉลี่ย 4.14 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
4. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก ค่าเฉลี่ย 4.20 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย 4.22 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
6. ช่วยให้นักเรียนรู้จักตนเองได้ดีขึ้นสามารถปรับปรุงตนเองด้านอารมณ์และสติปัญญา ผู้เรียนมีส่วนร่วม สรุปความรู้ ภาพรวมของเรื่องที่เรียน สาระสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 3.86 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
7. กิจกรรมช่วยให้นักเรียนตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างฉลาดและมีเหตุผลมีค่าเฉลี่ย 3.95 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
8. ช่วยให้นักเรียนเข้าใจสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.70 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
9. นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.95 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
10. นักเรียนสามารถวางแผนการศึกษา อาชีพ รวมทั้งส่วนตัวและสังคมมีค่าเฉลี่ย 3.47 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ ปานกลาง

และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อครูผู้สอนกิจกรรมแนะแนวของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมาพบว่า

1. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.72 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
2. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.78 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
3. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 4.07 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
4. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ย 3.38 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
5. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเฉลี่ย 4.26 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
6. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ย 4.09 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก





3. การสัมภาษณ์กระบวนการนิเทศภายใน มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้แผนการจัดกิจกรรมแนะแนวผลจากการสัมภาษณ์พอที่จะสะท้อนข้อมูล ดังคำสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“...การนิเทศ ทำให้เราทราบทิศทางที่ต้องปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม ได้อย่างชัดเจน...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนวเพิ่มมากขึ้นจากการนิเทศภายใน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการนิเทศ...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...หลังจากที่มีการนิเทศในการจัดกิจกรรมแนะแนวแล้ว ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ นำปัญหา และอุปสรรคที่พบจากการปฏิบัติมาปรึกษาหารือกันในกลุ่ม ได้รับข้อเสนอแนะทำให้รู้จักอ่อน จุดแข็งในการทำงาน...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...หลังจากการนิเทศ ข้าพเจ้าได้ร่วมกันปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนว ได้รับการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไขข้อที่เป็นจุดอ่อน โดยครูทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือแก้ไขร่วมกัน...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...การนิเทศภายในครั้งนี้ช่วยให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนวมากขึ้น...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้นิเทศได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนว ทำให้เกิดแนวคิดต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)



“...ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนน้อยลง ช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอนได้ง่ายขึ้น เพราะได้รับคำแนะนำจากผู้นิเทศ...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...การนิเทศช่วยให้ผู้ได้รับการนิเทศมีแนวคิดในการแก้ปัญหาระหว่างการดำเนินการสอน รวมทั้งช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจในการจัดกิจกรรมมากขึ้น...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...มีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมมากขึ้นรวมทั้งเกิดทักษะในการดำเนินกิจกรรมต่างๆและนักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการด้วย...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...สามารถช่วยให้นักเรียนวางแผนชีวิตทางด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคมได้...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...ช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้ความสนใจ กระตือรือร้น ต้องการที่จะพัฒนาตนเอง กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ร่วมกันหาจุดบกพร่อง สิ่งที่ต้องแก้ไข ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น จัดกิจกรรมแนะแนวมีการพัฒนาที่ดีขึ้น...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ การนิเทศช่วยให้การจัดกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียนมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ปรึกษาหารือร่วมกัน และเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันทำให้การปฏิบัติงานแนะแนวลงที่ตัวเด็กโดยตรง สามารถแก้ปัญหการจัดกิจกรรมแนะแนวในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ยังมีผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่ม...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)



สรุปผลการดำเนินการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งครูผู้สอนสามารถนำแผนการจัดการกิจกรรมแนะแนวไปใช้จัดการกิจกรรมได้ แต่ยังมีปัญหาในการจัดการกิจกรรมบางขั้นตอนที่ยังอยู่ในระดับปานกลาง คือ ขั้นตอนการจัดการกิจกรรม ส่วนระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการกิจกรรมแนะแนวของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือนักเรียนสามารถที่จะวางแผนการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมได้

### การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1

ผลการพัฒนาครูในการจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดการกิจกรรมแนะแนวและจัดการกิจกรรมแนะแนวตามแผนได้ ซึ่งในการประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมกันให้ข้อมูลความรู้ ความเข้าใจ ความลึกซึ้ง วัตถุประสงค์ ขอบข่าย แนวการจัดการกิจกรรม การประเมินผล รวมทั้งวิธีการและโครงสร้างของการเขียนแผนและข้อมูลความสามารถในการเขียนแผนการจัดการกิจกรรมแนะแนว โดยวิทยากร เป็นผู้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการบรรยายให้ความรู้ การอภิปราย และการซักถามในระหว่างการทำรายการบรรยายของวิทยากร ระยะเวลาการประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างวันที่ 8-9 มกราคม พ.ศ. 2556 เวลา 08.00-16.00 น. ซึ่งผลการดำเนินการ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติ พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ หลักการ วัตถุประสงค์ ขอบข่าย การจัดการกิจกรรมแนะแนว การประเมินผล โครงสร้างการเขียนแผนกิจกรรม ดังจะเห็นได้จากผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจในการจัดการกิจกรรมแนะแนว พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าโดยรวมและรายบุคคล มีคะแนนทดสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการมากกว่าก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ทุกคนมีความเห็นตรงกันและมีความมั่นใจว่าสามารถนำความรู้ความเข้าใจในการจัดการกิจกรรมแนะแนว ที่ได้รับการพัฒนาครั้งนี้ไปใช้ในการจัดทำแผนการจัดการกิจกรรมแนะแนวและจัดการกิจกรรมตามแผนการจัดการกิจกรรมได้ ทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นตอนการ ขั้นสรุป และขั้นการประเมินผล ส่วนการเขียนแผนการจัดการจัดการกิจกรรม มีเป้าหมายให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดการตามขั้นตอนของการเขียนแผนกิจกรรมแนะแนว ทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชื่อกิจกรรม 2) วัตถุประสงค์ 3) ชิ้นงาน/ภาระงาน 4) วิธีการจัดการกิจกรรม 5) สื่อ/อุปกรณ์ และ 6) การประเมินผล จากการประเมินแผนการจัดการกิจกรรมของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดการกิจกรรมแนะแนวได้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของแผนการจัดการกิจกรรมมีขั้นตอนที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดอยู่ 5 องค์ประกอบ ชื่อกิจกรรม ค่าเฉลี่ย 4.84 วัตถุประสงค์ ค่าเฉลี่ย 5.00 ชิ้นงาน/ภาระงาน ค่าเฉลี่ย 4.89 สื่อ/อุปกรณ์ ค่าเฉลี่ย 4.84 การประเมินผล ค่าเฉลี่ย 5.00 ส่วนอีก 1 องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก คือ วิธีการจัดการกิจกรรม ค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ารายบุคคล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.80 ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ครูที่ปรึกษามัธยมศึกษาปีที่ 1 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.67 ระดับการประเมิน



อยู่ในระดับ มากที่สุด ครูที่ศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.78 ความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ครูที่ศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.83 ความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ครูที่ศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.78 ความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ครูที่ศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 5 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.83 ความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ครูที่ศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.89 ความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด

จากการประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรมของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า พบว่ากลุ่มเป้าหมายสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนที่ได้สร้างขึ้นได้ โดยรวมค่าเฉลี่ย 3.62 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีปัญหาในการจัดกิจกรรมบางขั้นตอนที่ยังอยู่ในระดับปานกลาง คือ ขั้นตอนการ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ประชุม หรือมีความคิดเห็นตรงกันว่าจำเป็นต้องมีการ พัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องและปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง จึงได้วางแผนร่วมกัน กำหนดการพัฒนาครูในขั้นตอนที่เป็นประเด็นปัญหาอีกครั้งในวงรอบที่ 2 ต่อไป

สรุปผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 การทดสอบความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมแนะแนว พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าโดยรวมและรายบุคคล มีคะแนนทดสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ มากกว่าก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายทุกคนมีความเห็นตรงกันและมีความมั่นใจว่า สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมแนะแนว ที่ได้รับจากการพัฒนาครั้งนี้ไปใช้ในการจัดทำ แผนการจัดกิจกรรม และ การจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนได้ การเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว มีเป้าหมายให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเขียนแผนการจัดกิจกรรมตามองค์ประกอบการจัดกิจกรรมแนะแนว ทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชื่อกิจกรรม 2) วัตถุประสงค์ 3) ชิ้นงาน/ภาระงาน 4) วิธีการจัดกิจกรรม 5) สื่อ/อุปกรณ์ และ 6) การประเมินผล จากการประเมินผลการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มเป้าหมายทุกคน พบว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวได้ โดยรวมเฉลี่ย 4.84 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด การนิเทศภายในโดยการประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนว ตามแผนกิจกรรม กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดกิจกรรมแนะแนว ทั้ง 4 ขั้นตอน 1) ขั้นตอนการนำเข้าสู่บทเรียน 2) ขั้นตอนการ 3) ขั้นสรุป 4) ขั้นประเมินผล โดยรวมค่าเฉลี่ย 3.62 ระดับ ความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก แต่ยังมีปัญหาในการจัดการเรียนรู้บางขั้นตอนที่ยังอยู่ในระดับปาน กลาง ได้แก่ ขั้นตอนการ

## การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2

การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 เป็นการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านแนะแนวของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้านำเอาการสะท้อนผลการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว ในวงรอบที่ 1 ซึ่งไม่บรรลุ เป้าหมายของการพัฒนา โดยเตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศ ภายใน เตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน รวมทั้งร่วมกันวางแผนกำหนดตารางใน การนิเทศ ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้กำหนดการดำเนินการวางแผนการนิเทศ ใน ระหว่างวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2552 เวลา 16.00-18.00 น. ณ ห้องโสตทัศนศึกษา โรงเรียนโนน สมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง



จังหวัดนครราชสีมา จึงได้ดำเนินการนิเทศภายใน วงรอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 4 - 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรม ได้แก่ ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นดำเนินการ ขั้นสรุป ขั้นประเมินผล การประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน การจัดกิจกรรมแนะแนว การสอบถามความพึงพอใจนักเรียน และการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า การประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการจัดการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดกิจกรรมในห้องเรียน ซึ่งใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน ต่อเนื่องจากวงรอบที่ 1 ผลการดำเนินการนิเทศภายในวงรอบที่ 2 มีผลต่อการพัฒนาผู้ร่วมการศึกษาค้นคว้าให้สามารถจัดกิจกรรมได้ โดยใช้แผนการจัดกิจกรรมแนะแนว ซึ่งปรากฏผลดังนี้

1. การจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดกิจกรรม มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่ม ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนที่ตนได้สร้างขึ้นตามวิธีการจัดกิจกรรมทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน 2) ขั้นวิธีการจัดกิจกรรม 3) ขั้นสรุป 4) ขั้นประเมินผล จากการประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โดยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และผู้ศึกษาค้นคว้าเป็นผู้ประเมิน รายละเอียดปรากฏดังตาราง 12



ตาราง 12 ผลการประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรมของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในวงรอบที่ 2

หัวข้อการประเมิน	ผลการประเมิน								
	ค ครูที่ปรึกษา ม.1	ค ครูที่ปรึกษา ม.2	ค ครูที่ปรึกษา ม.3	ค ครูที่ปรึกษา ม.4	ค ครูที่ปรึกษา ม.5	ค ครูที่ปรึกษา ม.6	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการประเมิน
<b>1. ชี้นำเข้าสู่บทเรียน</b>	<b>5.00</b>	<b>4.84</b>	<b>4.84</b>	<b>4.67</b>	<b>5.00</b>	<b>4.84</b>	<b>4.86</b>	<b>0.12</b>	<b>มากที่สุด</b>
1.1 กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจโดยใช้สื่อที่หลากหลาย	5.00	5.00	5.00	4.67	5.00	5.00	<b>4.95</b>	0.13	<b>มากที่สุด</b>
1.2 มีการใช้คำถาม กระตุ้นซักถาม ทบทวนแสดงความคิดเห็นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่	5.00	4.67	4.67	4.67	5.00	4.67	<b>4.78</b>	0.12	<b>มากที่สุด</b>
<b>2. ขั้นตอนการ</b>	<b>4.34</b>	<b>4.67</b>	<b>4.67</b>	<b>4.50</b>	<b>4.50</b>	<b>4.84</b>	<b>4.59</b>	<b>0.18</b>	<b>มากที่สุด</b>
2.1 จัดกิจกรรมมุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากที่สุด	4.00	4.67	4.67	4.33	4.67	5.00	4.56	0.35	<b>มากที่สุด</b>
2.2 ตั้งคำถาม ตอบคำถาม จากการอ่าน การสังเกต อธิบายความรู้สึกต่อข้อมูลเรื่องราว หรือเหตุการณ์	4.67	4.67	4.67	4.67	4.33	4.67	4.61	0.13	<b>มากที่สุด</b>
<b>3. ขั้นสรุป</b>	<b>4.84</b>	<b>4.50</b>	<b>4.84</b>	<b>4.84</b>	<b>4.84</b>	<b>5.00</b>	<b>4.81</b>	<b>0.16</b>	<b>มากที่สุด</b>
3.1 สรุปผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	5.00	4.33	4.67	5.00	5.00	5.00	4.83	0.28	<b>มากที่สุด</b>
3.2 ผู้เรียนมีส่วนร่วม สรุปความรู้ ภาพรวมของเรื่องที่เรียน สาระสำคัญ	4.67	4.67	5.00	4.67	4.67	5.00	4.78	0.17	<b>มากที่สุด</b>
<b>4. ขั้นประเมินผล</b>	<b>4.67</b>	<b>5.00</b>	<b>4.67</b>	<b>4.84</b>	<b>5.00</b>	<b>4.84</b>	<b>4.84</b>	<b>0.15</b>	<b>มากที่สุด</b>
4.1 ใช้วิธีการที่หลากหลาย ประเมินผู้เรียนจากการจัดกิจกรรม ที่ได้จากการ สรุป การทดสอบ การบันทึก การตรวจผลงาน	4.67	5.00	4.67	4.67	5.00	5.00	4.84	0.18	<b>มากที่สุด</b>
4.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียน เพื่อน ผู้ปกครอง หรือชุมชนร่วมประเมินผล	4.67	5.00	4.67	5.00	5.00	4.67	4.84	0.18	<b>มากที่สุด</b>
<b>โดยรวม</b>	<b>4.71</b>	<b>4.75</b>	<b>4.75</b>	<b>4.75</b>	<b>4.71</b>	<b>4.83</b>	<b>4.88</b>	<b>0.04</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 12 การประเมินกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรม โดยเฉลี่ย 4.88 มีระดับการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ชี้นำเข้าสู่บทเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.86 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
  - 1.1 กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจโดยใช้สื่อที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ย 4.95 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
  - 1.2 มีการใช้คำถาม กระตุ้นซักถาม ทบทวนแสดงความคิดเห็นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ มีค่าเฉลี่ย 4.78 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
2. ชี้นำดำเนินการจัดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.59 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
  - 2.1 จัดกิจกรรมมุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.56 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
  - 2.2 ตั้งคำถาม ตอบคำถาม จากการอ่าน การสังเกต อธิบายความรู้สึกต่อข้อมูล เรื่องราว หรือเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ย 4.91 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
3. ชี้นำสรุป มีค่าเฉลี่ย 4.81 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
  - 3.1 สรุปผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.83 ผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
  - 3.2 ผู้เรียนมีส่วนร่วม สรุปความรู้ ภาพรวมของเรื่องที่เรียน สารสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 4.78 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
4. ชี้นำประเมินประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 4.84 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
  - 4.1 ใช้วิธีการที่หลากหลาย ประเมินผู้เรียนจากการจัดกิจกรรม ที่ได้จากการสรุป การทดสอบ การบันทึก การตรวจผลงาน มีค่าเฉลี่ย 4.84 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
  - 4.2 เปิดโอกาสให้ ผู้เรียน เพื่อน ผู้ปกครอง หรือชุมชนร่วมประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 4.84 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด

เมื่อพิจารณาบุคคลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว ผู้ศึกษาค้นคว้า โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมาพบว่า

1. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.71 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
2. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 4.75 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
3. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 4.75 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
4. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ย 4.75 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
5. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเฉลี่ย 4.83 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
6. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ย 4.88 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด



2. การสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อครูผู้สอนกิจกรรมแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา โดยได้สอบถามวัดความพึงพอใจของนักเรียนที่ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเป็นที่ปรึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนกลุ่มนักเรียน เก่ง ปานกลาง อ่อน กลุ่มละ 2 คน จำนวน 36 คน ประกอบด้วย ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 6 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 6 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 6 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 6 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 6 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 6 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 6 คน  
รายละเอียด ดังตาราง 13





ตาราง 13 ผลสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมแนะแนวของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในวงรอบที่ 2

รายการ	ผลการสอบถามความพึงพอใจ								
	ครูที่ปรึกษา ม.1	ครูที่ปรึกษา ม.2	ครูที่ปรึกษา ม.3	ครูที่ปรึกษา ม.4	ครูที่ปรึกษา ม.5	ครูที่ปรึกษา ม.6	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ครูชี้แจงการจัดกิจกรรมให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจน	5.00	5.00	5.00	4.67	4.50	5.00	4.86	0.22	มากที่สุด
2. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	5.00	5.00	4.33	4.33	4.33	5.00	4.67	0.37	มากที่สุด
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น	5.00	4.00	4.33	4.33	5.00	5.00	4.61	0.44	มากที่สุด
4. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก	3.67	4.67	5.00	4.33	5.00	4.50	4.53	0.50	มากที่สุด
5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการเรียนรู้	4.67	4.00	5.00	4.17	4.67	5.00	4.59	0.42	มากที่สุด
6. ช่วยให้นักเรียนรู้จักตนเองได้ดีขึ้นสามารถปรับปรุงตนเองด้านอารมณ์และสติปัญญา	4.67	4.67	4.00	5.00	4.33	5.00	4.61	0.39	มากที่สุด
7. กิจกรรมช่วยให้นักเรียนตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างฉลาดและมีเหตุผล	5.00	4.67	5.00	4.67	5.00	4.00	4.72	0.39	มากที่สุด
8. ช่วยให้นักเรียนเข้าใจสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา	5.00	3.50	5.00	4.33	5.00	4.67	4.78	0.27	มากที่สุด
9. นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน	4.67	4.00	4.33	4.67	4.00	5.00	4.56	0.35	มากที่สุด
10. นักเรียนสามารถวางแผนการศึกษา อาชีพ รวมทั้งส่วนตัวและสังคม	4.33	4.67	4.33	4.67	4.67	5.00	4.61	0.25	มากที่สุด
โดยรวม	4.70	4.54	4.63	4.52	4.72	4.82	4.65	0.09	มากที่สุด

จากตาราง 13 ที่ได้จากการสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อครูผู้สอนกิจกรรมแนะแนวของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 ระดับความพึงพอใจอยู่ที่ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ครูชี้แจงการจัดกิจกรรมให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.86 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
2. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.67 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น มีค่าเฉลี่ย 4.61 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
4. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก ค่าเฉลี่ย 4.53 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย 4.59 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
6. ช่วยให้นักเรียนรู้จักตนเองได้ดีขึ้นสามารถปรับปรุงตนเองด้านอารมณ์และสติปัญญาผู้เรียนมีส่วนร่วม สรุปความรู้ ภาพรวมของเรื่องที่เรียน สาระสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 4.61 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
7. กิจกรรมช่วยให้นักเรียนตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างฉลาดและมีเหตุผลมีค่าเฉลี่ย 4.95 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มาก
8. ช่วยให้นักเรียนเข้าใจสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.72 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
9. นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 4.78 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
10. นักเรียนสามารถวางแผนการศึกษา อาชีพ รวมทั้งส่วนตัวและสังคมมีค่าเฉลี่ย 4.56 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด

และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อผู้สอนกิจกรรมแนะแนวของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมาพบว่า

1. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.70 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
2. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีค่าเฉลี่ย 4.54 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
3. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 4.63 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุด
4. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ย 3.52 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุดมาก
5. ครูที่ปรึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเฉลี่ย 4.72 ระดับผลการประเมินอยู่ที่ มากที่สุดมาก



6. ครูที่ศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ย 4.82 ระดับผลการประเมินอยู่มากที่สุด

3. การสัมภาษณ์กระบวนการนิเทศภายใน มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้แผนการจัดกิจกรรมแนะแนวผลจากการสัมภาษณ์พอที่จะสะท้อนข้อมูล ดังคำสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“...การนิเทศช่วยให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนวมากขึ้นกว่าครั้งแรกมาก...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...ทำให้เกิดความรู้และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลายและคิดสื่อที่เหมาะสมกับผู้เรียน...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...เพื่อให้ผู้ได้รับการนิเทศมีความรู้และเข้าใจถึงกระบวนการจัดกิจกรรมแนะแนวมากขึ้นและมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรม...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจและทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมากขึ้น สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือกับนักเรียนที่มีปัญหา และชี้แนะนักเรียนที่ต้องการให้คำแนะนำ...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนมากขึ้น สามารถจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ โดยใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลายประกอบการใช้คำถาม กระตุ้นซักถาม ทบทวน หรือแสดงความคิดเห็นให้ ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนมากขึ้น สามารถจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ โดยใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลายประกอบการใช้คำถาม กระตุ้นซักถาม ทบทวน หรือแสดงความคิดเห็นให้ ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)



“...สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมมุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...สามารถสรุปผลการจัดกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม สรุปความรู้ ภาพรวมของเรื่องที่เรียน นำความรู้ที่ได้มาทั้งหมดมานำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันสรุปข้อค้นพบ สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...ได้ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย จากผู้เรียนได้เรียนรู้จากการจัดกิจกรรม ที่ได้จากการสรุป การทดสอบ การบันทึก การตรวจผลงาน การประเมินผล ได้เปิดโอกาสให้ ผู้เรียน ร่วมประเมินผล...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้นิเทศให้ข้อคิดและแนวคิดมากขึ้นกว่าเดิมทำให้เกิดประสบการณ์ในการจัดกิจกรรม...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้รับการนิเทศได้มีกำลังใจในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนต่อไป..”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...ช่วยให้กระบวนการจัดกิจกรรมนั้นมีความง่ายมากขึ้นเพราะมีผู้คอยให้คำแนะนำขั้นตอนการจัดกิจกรรม...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...ช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้เข้าใจปัญหา วิธีการแก้ปัญหา การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การใช้ชีวิต ในประจำวันนักเรียนสนุกสนานมีความสุขกับการจัดกิจกรรม...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...มีกิจกรรมต่างๆที่ให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)



“...ปัญหาในการจัดกิจกรรมน้อยลงมากถือว่ามีความสำเร็จมากพอสมควรเพราะนักเรียนได้จัดกิจกรรมร่วมกับครู ทุกคนมีความสุข และสนุกสนานได้ความรู้ในการจัดกิจกรรมของครู...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...กิจกรรมแนะแนวช่วยให้นักเรียนเข้าใจปัญหา เหตุการณ์เฉพาะหน้า สามารถแก้ปัญหาด้วยตัวเอง...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...ต้องมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมและปรับเปลี่ยนแผนการจัดการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนด้วย...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...ช่วยให้รู้และเข้าใจด้านการศึกษา สามารถเลือกอาชีพ วางแผนการใช้ชีวิตในปัจจุบันและอนาคตของตนเองได้...”

(ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า. 22 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการดำเนินการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งครูผู้สอนสามารถนำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวไปใช้จัดกิจกรรมได้ โดยมีขั้นตอนในการจัดกิจกรรม ได้แก่ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นดำเนินการ ขั้นสรุป และขั้นการประเมินผล โดยได้ดำเนินการนิเทศภายในวงรอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 4 - 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 ณ ห้องโสตทัศนศึกษา โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจากการนิเทศภายในกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมการสอนได้ทุกคน

## การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

ผลการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดกิจกรรมได้ทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นดำเนินการ ขั้นสรุป และขั้นการประเมินผล จากการประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรมของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนที่ได้สร้างขึ้นได้ โดยรวมค่าเฉลี่ย 4.88 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด



สรุปผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 การนิเทศภายในการจัดกิจกรรมแนะแนวต่อเนื่องจากวงรอบที่ 1 ในวันที่ 4-22 ก.พ. 2556 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดกิจกรรมได้ ตามขั้นตอนการจัดกิจกรรมทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนการนำเข้าสู่บทเรียน 2) ขั้นตอนดำเนินการ 3) ขั้นสรุป 4) ขั้นประเมินผล จากการนิเทศภายในโดยการประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรม กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดกิจกรรมแนะแนว ทั้ง 4 ขั้นตอน 1) ขั้นตอนการนำเข้าสู่บทเรียน ค่าเฉลี่ย 4.86 ระดับความเหมาะสม มากที่สุด 2) ขั้นตอนดำเนินการ ค่าเฉลี่ย 4.59 ระดับความเหมาะสม มากที่สุด 3) ขั้นสรุป ค่าเฉลี่ย 4.81 ระดับความเหมาะสม มากที่สุด 4) ขั้นประเมินผล ค่าเฉลี่ย 4.84 ระดับความเหมาะสม มากที่สุด โดยรวมค่าเฉลี่ย 4.88 ระดับความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด

## สรุปผลการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ

การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมาได้ดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวและนำแผนการจัดกิจกรรมไปจัดกิจกรรมได้ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ผลการดำเนินการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ สรุปได้ดังนี้

วงรอบที่ 1 กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ผลการดำเนินกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ศึกษาค้นคว้าได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติ การทดสอบความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมแนะแนว พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โดยรวมและรายบุคคล มีคะแนนทดสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการมากกว่าก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายทุกคนมีความเห็นตรงกันและมีความมั่นใจว่าสามารถนำความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมแนะแนว ที่ได้รับการพัฒนาครั้งนี้ไปใช้ในการจัดทำแผนการจัดกิจกรรม และ การจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนได้ การเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวมีเป้าหมายให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเขียนแผนการจัดกิจกรรมตามองค์ประกอบการจัดกิจกรรมแนะแนวทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชื่อกิจกรรม 2) วัตถุประสงค์ 3) ชิ้นงาน/ภาระงาน 4) วิธีการจัดกิจกรรม 5) สื่อ/อุปกรณ์ และ 6) การประเมินผลจากการประเมินผลการเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มเป้าหมายทุกคน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวได้ โดยรวมเฉลี่ย 4.84 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด การนิเทศภายในโดยการประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรม กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดกิจกรรมแนะแนว ทั้ง 4 ขั้นตอน 1) ขั้นตอนการนำเข้าสู่บทเรียน 2) ขั้นตอนดำเนินการ 3) ขั้นสรุป 4) ขั้นประเมินผล โดยรวมค่าเฉลี่ย 3.62 ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก แต่ยังมีปัญหาในการจัดการเรียนรู้บางขั้นตอนที่ยังอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ขั้นตอนดำเนินการ

วงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์การนิเทศภายในมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดกิจกรรมได้ โดยมีลำดับขั้นกระบวนการจัดกิจกรรมได้แก่ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นดำเนินการ ขั้นสรุป และขั้นการประเมินผลจากการสัมภาษณ์กระบวนการนิเทศภายใน และการประเมินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรม สรุปได้ว่า ผู้ได้รับการนิเทศมีความรู้ และเข้าใจสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวได้มากขึ้นและมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรม เข้าใจวิธีการลำดับขั้นตอน



กระบวนการการจัดกิจกรรม การนำเข้าสู่บทเรียน การดำเนินการ สรุป และประเมินผลได้เหมาะสมกับกิจกรรมและผู้เรียน ครู ผู้เรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมและประเมินผลมากขึ้น ปัญหาในการจัดกิจกรรมน้อยลง ทุกคนมีความสุข และสนุกสนานได้ความรู้ในการจัดกิจกรรมของครู ผู้เรียนรู้และเข้าใจด้านการศึกษา สามารถเลือกอาชีพ วางแผนการใช้ชีวิตในปัจจุบันและอนาคตของตนเองได้ โดยกลุ่มเป้าหมายสามารถจัดกิจกรรมแนะแนว ตามพฤติกรรมการสอนที่สอดคล้องกับพฤติกรรมการสอนได้โดยรวมค่าเฉลี่ย 4.88 ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปผลการดำเนินการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียน โนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา พบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมแนะแนว สามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวได้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และนำแผนการจัดกิจกรรมที่ตนเองสร้างขึ้นไปใช้จัดกิจกรรมตามแผนตามลำดับกระบวนการขั้นตอนการจัดกิจกรรม ทั้ง 4 ขั้น คือ ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นการดำเนินการ ขั้นสรุป และขั้นประเมินผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉลี่ยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนวโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยาอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ได้ดำเนินการศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดและทฤษฎีของแคมมิสและแม็กเท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart. 1988 : 11-15) มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล โดยใช้การศึกษา 2 วนรอบ ผู้ศึกษาค้นคว้าสรุปผลการศึกษาตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยาให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถเขียนแผนการจัดการกิจกรรมแนะแนวและจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนได้

#### สรุปผล

การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงได้จัดการดำเนินการพัฒนา โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา ได้แก่การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ดำเนินการพัฒนา 2 วนรอบ

วนรอบที่ 1 การทดสอบความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมแนะแนว พบว่ากลุ่มเป้าหมายโดยรวมและรายบุคคล มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการ วัตถุประสงค์ ขอบข่าย แนวทาง จัดกิจกรรม การประเมินผล รวมทั้งวิธีการและโครงสร้างของการเขียนแผน ดังจะเห็นได้จากคะแนนทดสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการมากกว่าก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายทุกคนมีความเห็นตรงกันและมีความมั่นใจว่าสามารถนำความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมแนะแนว ที่ได้รับการพัฒนาครั้งนี้ไปใช้ในการจัดทำแผนการจัดการจัดกิจกรรม และ การจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนได้ การเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมแนะแนวมีเป้าหมายให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมตามองค์ประกอบการจัดกิจกรรมแนะแนวทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชื่อกิจกรรม 2) วัตถุประสงค์ 3) ชิ้นงาน/ภาระงาน 4) วิธีการจัดกิจกรรม 5) สื่อ/อุปกรณ์ และ 6) การประเมินผล จากการประเมินผล การเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมแนะแนวของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมแนะแนวได้ โดยรวมเฉลี่ย 4.84 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด การนิเทศภายในโดยการประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรม กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดกิจกรรมแนะแนว ทั้ง 4 ขั้นตอน 1) ขั้นตอนการนำเข้าสู่บทเรียน 2) ขั้นตอนการ





3) ชั้นสรุป 4) ชั้นประเมินผล โดยรวมค่าเฉลี่ย 3.62 ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก แต่ยังมีปัญหาในการจัดการเรียนรู้บางขั้นตอนที่ยังอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ขั้นตอนการดำเนินการ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ประชุม หรือมีความคิดเห็นตรงกันว่าจำเป็นต้องมีการพัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องและปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง จึงได้วางแผนร่วมกันกำหนดการพัฒนาครูในขั้นตอนที่เป็นประเด็นปัญหาอีกครั้งในวงรอบที่ 2 ต่อไป

วงรอบที่ 2 กลยุทธ์การนิเทศภายในในการจัดกิจกรรมแนะแนวต่อเนื่องจากวงรอบที่ 1 พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดกิจกรรมได้ ตามขั้นตอนการจัดกิจกรรมทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน 2) ขั้นตอนการดำเนินการ 3) ชั้นสรุป 4) ชั้นประเมินผล จากการนิเทศภายในโดยการประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรม กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดกิจกรรมแนะแนว ทั้ง 4 ขั้นตอน 1) ขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน ค่าเฉลี่ย 4.86 ระดับความเหมาะสม มากที่สุด 2) ขั้นตอนการดำเนินการ ค่าเฉลี่ย 4.59 ระดับความเหมาะสม มากที่สุด 3) ชั้นสรุป ค่าเฉลี่ย 4.81 ระดับความเหมาะสม มากที่สุด 4) ชั้นประเมินผล ค่าเฉลี่ย 4.84 ระดับความเหมาะสม มากที่สุด โดยรวมค่าเฉลี่ย 4.88 ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด

## อภิปรายผล

การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน เมื่อครบ 2 วงรอบแล้วทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความหลักการ วัตถุประสงค์ ขอบข่าย แนวการจัดกิจกรรม การประเมินผล รวมทั้งวิธีการและโครงสร้างของการเขียนแผน สามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวที่ครอบคลุม ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม และสามารถจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดกิจกรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษากงักแก้ว มิตรวิจารณ์ (2551 : 91) ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาคือการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ได้ ผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่าผู้ศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผน และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ถูกต้องและเพิ่มขึ้นมาก ส่วนการนิเทศภายใน พบว่า ภายหลังจากการดำเนินการนิเทศภายในทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน พัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้อันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับดี มีการนำกิจกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ นักเรียนได้เรียนรู้โดยกิจกรรมการเรียนรู้ นั้นเหมาะสมกับระดับของผู้เรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาคงคุณ จันทระประทักษิ (2552 : 132-134) พบว่า การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ มีกิจกรรมให้ความรู้เรื่องหลักสูตรการวิเคราะห์หลักสูตร การใช้เทคนิครูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยวิทยากร กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การระดมความคิดกิจกรรม ฝึกปฏิบัติการเขียนแผนการเรียนรู้ และสาคิการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้ครูส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์หลักสูตร การใช้เทคนิครูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ได้ตามองค์ประกอบ



ของแผนการเรียนรู้ แต่ครูบางส่วนยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามแผนการเรียนรู้ ขาดความมั่นใจในจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศ มีกิจกรรมการสังเกตการณ์สอน การให้การแนะนำและการประเมินอย่างใกล้ชิดครูสามารถจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดีเป็นที่น่าพอใจ มีการใช้กิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาในห้องเรียน มีส่วนร่วมกิจกรรมกลุ่มกับเพื่อน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก รู้จักวิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของญาณวัฒน์ ภูเขตา (2552 : 114-115) พบว่าในการพัฒนาครูด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายในได้เชิญวิทยากรให้ความรู้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ แบบโครงการตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน ทำให้ครูส่วนใหญ่สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบโครงการและสามารถจัดการเรียนรู้แบบโครงการตามกระบวนการ 5 ขั้นตอนได้ แต่มีครูส่วนน้อยไม่สามารถพัฒนาตามความมุ่งหมายดังกล่าวจึงต้องพัฒนาต่อในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิกเป็นการช่วยเหลือของเพื่อนครูในขั้นตอนที่ไม่เข้าใจ ช่วยให้ครูทุกคนได้พัฒนา และสามารถจัดการเรียนรู้แบบโครงการตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้ครบทุกขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของวัลย์นิภา มะลิซ้อน (2552 : 119-122) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอนในวงรอบที่ 1 ทำให้ครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการเพิ่มขึ้น สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ มีความเหมาะสมโดยรวมเฉลี่ยและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับพอใช้ถึงดี และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการมีพฤติกรรมการสอนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ แต่ยังต้องปรับปรุงเรื่องคุณครูได้มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการอย่างครบถ้วน และการนำเสนอผลงานจากผลการประเมินความเหมาะสมของโครงการของนักเรียน ซึ่งนักเรียนสามารถเขียนโครงการมีความเหมาะสมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงมีมติร่วมกันในการเพิ่มความรู้ครั้งนี้โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศในวงรอบที่ 2 โดยดำเนินการนิเทศ ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงการไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการได้ตามขั้นตอนและวิธีจัดทำโครงการได้ทั้ง 5 ขั้นตอน ทำให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการในห้องเรียนได้ ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบโครงการเป็นอย่างมาก ทำให้ปัญหาเรื่องครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการหมดไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของเกษมศักดิ์ ฮ่องลา (2552 : 141-142) พบว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำไปเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแก้ปัญหาการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจน์กวีณ คาศสนิท (2553 : 117) พบว่า การดำเนินการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนหนองไผ่วิทยานุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ด้วยกิจกรรมการประชุมปฏิบัติการ การนิเทศ สามารถทำให้ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ



และมีความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ในระดับดีมาก สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ บรรลุความมุ่งหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุจิตรา สุวรรณศักดิ์ (2553 : 103-104) พบว่าการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมแบบ ในวงรอบที่ 1 โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการให้กับนักเรียนได้ทั้ง 5 ขั้นตอน คือ 1) ขึ้นคิดและเลือกปัญหาที่จะศึกษา 2) ขึ้นวางแผนในการทำโครงการ 3) ขึ้นลงมือทำโครงการ 4) ขึ้นการเขียนรายงาน 5) ขึ้นการนำเสนอผลงาน แต่ยังคงประสบปัญหาในขั้นตอนการจัดทำโครงการขั้นตอนที่ 4 คือ ขึ้นการเขียนรายงาน จึงได้พัฒนาครูที่ยังมีปัญหาก็ในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศ กิจกรรมให้คำแนะนำ ประชุมปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ผลการศึกษาพบว่า ครูกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น ในขั้นตอนที่ 4 คือ การเขียนรายงาน สามารถจัดกิจกรรมแบบโครงการให้กับนักเรียนได้ดีทั้ง 4 คน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุวรรณ จิตต์ภักดี (2553 : 98) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีความสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ครบทั้ง 5 ขั้นตอน มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ดี แต่มีครูบางส่วนที่ยังไม่เข้าใจการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ จึงมีการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้ครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีผลการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมายเป็นอย่างดี ครูสามารถเลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้และด้านการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง สามารถวัดผลประเมินผลได้ครอบคลุมเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ครูเกิดทักษะและมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ดีมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของอรวรรณ พะมณี (2551 : 126-128) ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ผลการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการและกิจกรรมการนิเทศภายใน พบว่ากลุ่มเป้าหมายสามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้จำนวน 2 คน แต่ยังมีกลุ่มเป้าหมายอีก 2 คน ที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เนื่องจาก การปฏิบัติการสอนที่ยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่กำหนดไว้ในแผนการสอนได้ เพราะการเขียนแผนการจัดกิจกรรมยังไม่สมบูรณ์ จึงควรมีการพัฒนาต่อไปในวงรอบที่ 2 โดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายในพบว่า กลุ่มเป้าหมายทุกคนสามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ จากการได้รับประสบการณ์ตรง ได้แนวทางและเกิดความมั่นใจในการพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มมากขึ้น สามารถดำเนินการพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการให้บรรลุเป้าหมายได้



## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 โรงเรียนควรส่งเสริมบุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้รับพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการจัดกิจกรรมแนะอย่างต่อเนืองเพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ความชำนาญ ความเป็นครูมืออาชีพให้กับบุคลากร

1.2 ควรดำเนินการนิเทศติดตามผลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยเน้นการร่วมมือ จากทุกๆ ฝ่ายอย่างเป็นกัลยาณมิตร

1.3 ผู้บริหารควรชี้แจง ทำความเข้าใจ และสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเห็นคุณค่าและร่วมมือในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1.4 ควรจัดศูนย์แหล่งรวมความรู้ แหล่งบริการ แหล่งค้นคว้าหาความรู้ด้านการแนะแนว ให้กับครูนักเรียนและผู้ปกครอง ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองอย่างสะดวกสบาย ง่ายต่อการเข้าถึง บริการ ส่งเสริมเผยแพร่จัดหาความรู้ใหม่ๆ ให้ได้มากที่สุด

1.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงานที่ประสบผลสำเร็จกับหน่วยงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ครูควรศึกษาสภาพปัญหา การคัดกรอง จำแนกกลุ่มผู้เรียนก่อนการจัดกิจกรรม

2.2 พัฒนาครูเพื่อเป็น ข้อมูลที่สะดวกต่อการใช้ในการอบรม นิเทศ สามารถเข้าใจง่ายต่อการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนกิจกรรม

2.3 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าควรมีแผนการจัดกิจกรรมคนละ 1 แผน เพื่อที่จะสะดวกง่ายต่อการรับการพัฒนา

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.
- กรมวิชาการ. คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มภาษาต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2544.
- กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ. การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.
- \_\_\_\_\_. หลักสูตรการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.
- กรมสามัญศึกษา. การแนะแนวในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2542.
- เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร. คิดและทำอย่างผู้นำ. กรุงเทพฯ : วันเนสมีเดีย, 2544.
- เกรียงศักดิ์ เขียวอึ้ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.
- คงศักดิ์ ธาดุดอง. การประยุกต์การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน : เอกสารประกอบการสัมมนาวิทยากรพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกสอน. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542.
- คะนิงนิจ กองผาพา. การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนเขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2543.
- จันทราณี สงวนนาม. เอกสารประกอบการเรียนวิชา 501813 การพัฒนาองค์กร. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544.
- ฉันทนา จันท์บรรจง. “ระบบการบริหารงานที่ศึกษานักเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ. 12(1) : 47 – 61 ; มกราคม – เมษายน, 2547.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. การนิเทศการศึกษาหลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม, 2530.
- ขารี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศิลปะบรรณาคาร, 2538.
- ดุสิต สาลี. การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านไทรนิคมพัฒนา อำเภอนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- ถวิล มาตรฐาน. การปฏิรูปการศึกษา : โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม, 2544.
- ทิตนา แคมมณี. “การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโมเดลชิปปา (CIPPA 5),” วารสารวิชาการ. 2(7) : 2 – 35 ; พฤษภาคม, 2542.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- ธันนญา ตันติโน. การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างบูรณาการ โรงเรียนเทศบาลสวนสนุก อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.



- ธีรภูมิ ประทุมณพรัตน์. การพัฒนาบุคลากร. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2536.
- ธีระชัย ปุณณโชติ. “การเรียนการสอนแบบบูรณาการ : ทักษะของผู้เชี่ยวชาญ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,” วารสารวิชาการ. 5(2) : 14 – 18 ; เมษายน – มิถุนายน, 2540.
- นภัสพร ด้านสุนทรวงศ์. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ชัยภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- นาฏเฉลียว สุมาวงศ์ และคณะ. เอกสารประกอบการสอนวิชาการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : วิชาการศึกษาประสานมิตร, 2514.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. หลักการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : ตระกูลไทย, 2543.
- เนาวรัตน์ เหลืองเจริญ. การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลเมืองสรวง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- บรียงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2543.
- บันลือ พุกกะวัน. หลักสูตรกับบูรณาการทางการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- \_\_\_\_\_. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2543.
- ประชุม รอดประเสริฐ. ครุพิธีศน์. กรุงเทพฯ : กรุงเทพการพิมพ์, 2537.
- ประยูร ศรีประสาธน์. เอกสารประกอบการเรียนวิชา 501702 การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544.
- ประวิต เอราวรรณ์. การวิจัยปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้าวิชาการ, 2545.
- เป็รื่อง กุมุท. ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการสอน = Instructional Technology and Communication. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2537.
- ผกา สัตยธรรม. “บูรณาการเพื่อการสอนและชีวิต,” มิตรครู. 24(12) : 45 – 54 ; ธันวาคม, 2523.
- พนมพร ชมผา. การพัฒนาบุคลากรในกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบบูรณาการ โรงเรียนหนองพอกวิทยา อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2529.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.
- พันธุ์ทิพย์ रामสูตร. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : พีเอลิฟวิง, 2540.
- เพชรรัตน์ โคตรไชย. การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างบูรณาการ โรงเรียนบ้านนาแห้วโนนอุดม อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- เพราพรรณ โกมลมาลย์. “หลักสูตรการเรียนการสอนแบบบูรณาการ,” วารสารวิชาการ. 1(11) : 22-30 ; มีนาคม, 2541.



- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ภาควิชา  
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,  
2542.
- ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคลากร. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2531.
- มนฤดี โพชะ. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียน  
บ้านศรีนimit อำเภอกง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.  
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. พื้นฐานการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. มหาสารคาม :  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. นนทบุรี :  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543.
- \_\_\_\_\_. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหน่วยที่ 1 – 6. นนทบุรี : โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.
- เมธี ปัตนธนานนท์. พัฒนาครูอาชีพศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2549.
- ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. การวิจัยเพื่อการเรียนการสอน. ขอนแก่น : เอกสารประกอบการสัมมนา  
เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการรูปแบบการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.
- รัฐศาสตร์ พาณิชยพงษ์ศักดิ์. พัฒนาครูด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ  
โรงเรียนเอกปัญญา อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.  
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- วัฒนาพร ระวังทุกข์. แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :  
อนันต์ ระวังทุกข์. 2542.
- วิทยา เชียงกุล. รายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2540. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินติ้งแอนด์,  
2540.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. ศัพท์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ :  
วิสิทธิ์พัฒนา, 2540.
- \_\_\_\_\_. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา, 2539.
- โสภณา บุณยะกลัม. แนวทางการจัดแผนการเรียนรู้ แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ  
กรุงเทพฯ : โมเดิร์นอคาเดมิก เซ็นเตอร์, 2546.
- สงัด อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษาหลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม,  
2530.
- สนอง เครือมาก. คู่มือปฏิบัติการฉบับปรับปรุงใหม่. นครสวรรค์ : เรียนดี, 2536.
- สมบัติ บุญประกอบ. “ครูกับวิจัยในชั้นเรียนการวิจัยเชิงปฏิบัติการทางเลือกที่น่าสนใจ,”  
วารสารวิชาการ. 5(10) : 35 – 39 ; ตุลาคม, 2545.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 18.  
กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2540.





- สมิต สัมชุกร. เทคนิคการประชุม. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2543.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์, 2541.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. รายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2544.
- สำลี รักสุทธี และคณะ. เทคนิควิธีการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาการศึกษา, 2544.
- สิริกานต์ เรืองจิต. การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนนิคมสร้างตนเองปราสาท 2 อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- สุธรรมมา วงศ์หทัย. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนอุดมวิทยานุสรณ์ อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- สุนีย์ เหมะประสิทธิ์. “การวิจัยเชิงปฏิบัติการ,” วารสารศึกษาศาสตร์. 2(2) : 134 ; เมษายน - กันยายน, 2540.
- สุพล วังสินธุ์. “กระบวนการทรรศน์ใหม่ในการพัฒนา,” วารสารวิชาการ. 3(8) : 15 - 21 ; สิงหาคม, 2541.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. กลยุทธ์การสอนคิดแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2544.
- เสนาะ ดิเยาว์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. การพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากร : ศึกษาเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544.
- หทัย ตันหยง. เอกสารประกอบการสอน การสอนสังคมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา. พิษณุโลก : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2525.
- อนันต์ ศรีอำไพ. การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- \_\_\_\_\_. การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา. มหาสารคาม : โอเดียนสโตร์, 2546.
- อรัญญา สุธาสิโนบล. “การสอนแบบบูรณาการ,” วารสารวิชาการ. 5(12) : 20 - 26 ; ธันวาคม, 2544.
- King, Bobbie Jean. “The Effect of Integrated Teaching Styles on the Mathematics Performance of eighth-Grade Students in a Prealgebra Class,” Dissertation Abstracts International. 64(09) : 3179-A ; March, 2004
- Martin, Rose Lawson. “Effects of Cooperative and Individual Integrated Learning System on Attitudes and Achievement in Mathematics,” Dissertation Abstracts International. 66(09) : 3201-A ; March, 2005.



- O'Neill, Nancy Ann. "Reading Acquisition : Third-Grade Curriculum Integration Through Children's Literature," Masters Abstracts International. 42(3) : 729 ; June, 2004.
- Toledano, Rachel R. "Development of the Sexual Arousal and Desire Inventory (SADI) a Multidimensional Scale of Subjective Sexual Arousal and Desire in Men and Women," Dissertation Abstracts International. 68(8) : unpagged ; February, 2008.
- Wannah, Michael Adolu. "An Analysis of Policy Documents on Involvement of Parents in The Formal Education of Their Children : The Liberian and Sierra Leonean Situations," Dissertation Abstracts International. 68(04) : unpagged ; October, 2007.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า



**แบบทดสอบก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ**  
**เรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว**  
**โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา**

1. ข้อใดหมายถึงความหมายของคำว่า “การแนะแนว”

ก. การแนะนำผู้รับบริการและช่วยตัดสินใจให้ผู้รับบริการ

ข. การเสนอแนะและช่วยตัดสินใจร่วมกับผู้รับบริการ

ค. การเสนอแนะให้ผู้รับบริการได้คิดและตัดสินใจด้วยตนเอง

ง. การกระตุ้นให้ผู้รับบริการได้คิดและร่วมตัดสินใจ

2. ประชัญการแนะแนวขั้นพื้นฐานที่สำคัญคือข้อใด

ก. การให้โอกาส

ข. การยอมรับ

ค. การส่งเสริม

ง. การเห็นคุณค่า

3. หลักการแนะแนวมีความสัมพันธ์กับปรัชญาของการแนะแนวอย่างไร

ก. หลักการแนะแนวเป็นแนวทางดำเนินการที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อของปรัชญา

ข. หลักการแนะแนวเป็นแนวทางดำเนินการที่อยู่บนพื้นฐานของการให้บริการ

ค. หลักการแนะแนวเป็นแนวทางดำเนินการตามเป้าหมายการแนะแนว

ง. หลักการแนะแนวเป็นแนวทางดำเนินการให้บริการแนะแนว

4. ผลความสำเร็จของงานแนะแนวในโรงเรียนพิจารณาได้จาก

ก. นักเรียนสอบเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้มาก

ข. นักเรียนได้รับรางวัลระดับประเทศจำนวนมาก

ค. นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน

ง. นักเรียนมีการพัฒนาตน และพึ่งตนเองได้

5. การพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพนักแนะแนวควรเน้นเนื้อหาสาระใดมากที่สุด

ก. เน้นหลักทฤษฎีทางจิตวิทยา

ข. เน้นหลักการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

ค. เน้นหลักการนำไปใช้

ง. เน้นการพัฒนาจริยธรรม

6. บริการติดตามผลข้อใดที่บ่งชี้ว่างานแนะแนวประสบความสำเร็จ

ก. การสำรวจนักเรียนศึกษาต่อ

ข. การติดตามนักเรียนที่ออกกลางคัน

ค. การติดตามนักเรียนที่มีปัญหา

ง. การติดตามผลการดำเนินงานแนะ

แนว

7. ข้อใดไม่ใช่รูปแบบ การจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียนคือข้อใด

ก. การกำหนดรูปแบบ ขั้นตอนกิจกรรมให้สัมพันธ์และต่อเนื่องกัน

ข. การกำหนดจุดมุ่งหมาย และเนื้อหาการจัดกิจกรรม

ค. การกำหนดเนื้อหาที่เน้นให้นักเรียนเรียนเก่ง

ง. การกำหนดเทคนิควิธีการจัดกิจกรรม

8. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เน้น เรื่องการเรียนรู้ของผู้เรียนตามข้อใด



- ก. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้หลากหลายวิธี  
ครูจะเป็นผู้เลือกให้เรียนเอง
- ข. ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และ  
สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น  
สำคัญ
- ค. การเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ การจัดการ  
เรียนรู้ด้วยวิธีการวิจัย
- ง. การเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ แต่  
จำเป็นต้องมีครูเป็นผู้ดำเนินการ
9. การพิสูจน์ว่างานแนะแนวของโรงเรียนใดมี  
ความสำเร็จหรือไม่ดูได้จาก
- ก. นักเรียนสอบเข้าเรียนต่อได้มาก
- ข. นักเรียนพึงตนเองได้
- ค. นักเรียนมีวินัย และมีกิริยามารยาท  
เรียบร้อย
- ง. นักเรียนเรียนเก่ง
10. ข้อใดคือหลักการกิจกรรมแนะแนว
- ก. เพื่อให้ผู้เรียนวางแผนชีวิต
- ข. นักเรียนต้อง ดี เก่ง
- ค. นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย
- ง. กิจกรรมที่สอดคล้องกับสภาพ  
ปัญหาความต้องการของผู้เรียนและวิสัยทัศน์  
ของสถานศึกษา
11. ข้อใดไม่ใช่ข้อช่วย กิจกรรมแนะแนว
- ก. ด้านผู้เรียน      ข. ด้านการศึกษา
- ค. ด้านอาชีพ      ง. ด้านส่วนตัวและ  
สังคม
12. ใครคือผู้กำหนดกิจกรรม
- ก. ผู้เรียน      ข. ผู้ปกครอง
- ค. ผู้สอน      ง. ผู้บริหาร
13. ขั้นตอนแรกของการจัดกิจกรรมแนะแนวคือ
- ก. การวิเคราะห์สภาพปัญหา ความ  
ต้องการของผู้เรียน
- ข. การวิเคราะห์วิสัยทัศน์โรงเรียน
- ค. การจัดทำแผนกิจกรรม
- ง. การวัดประเมินผล การรายงานผล
14. ข้อใดที่ไม่ใช่เกณฑ์การประเมินกิจกรรม
- ก. การเข้าร่วมกิจกรรม
- ข. การปฏิบัติกิจกรรม
- ค. ผลงาน/ชิ้นงาน
- ง. ความน่าเชื่อถือ
15. การประเมินผลเพื่อตัดสินเมื่อไม่ผ่าน  
กิจกรรม
- ก. เรียนซ้ำ
- ข. ทำกิจกรรมซ่อมเสริม
- ค. ไม่จบการศึกษา
- ง. ถูกทุกข้อ
16. ข้อใดไม่อยู่ในตัวแผนกิจกรรม
- ก. วัตถุประสงค์
- ข. สื่อ/อุปกรณ์
- ค. การประเมินผล
- ง. การรายงานผล
17. ข้อใดไม่ใช่แผนการจัดกิจกรรมที่ดี
- ก. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
- ข. ชื่อกิจกรรมคำสั้นๆเข้าใจง่าย
- ค. กิจกรรมครอบคลุมทั้งด้าน  
การศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม
- ง. กิจกรรมที่ง่ายต่อการประเมินผล
18. สื่อที่ดี ควรมีลักษณะ
- ก. ราคาถูกประหยัด
- ข. ง่ายต่อการประเมินผล
- ค. ประหยัด คุ่มค่า คงทน มีคุณภาพ
- ง. แข็งแรง ฉับไว มีมาตรฐาน
19. ข้อใดเป็นปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อ  
เยาวชน
- ก. เศรษฐกิจโดยรวมเกิดปัญหา
- ข. สถาบันครอบครัวที่อ่อนแอลง
- ค. ความสัมพันธ์ในครอบครัวน้อยลง
- ง. สุขภาพจิตของบุคคลในสังคมเสื่อม
20. ตามหลักของการแนะแนว เด็กทุกคน  
เหมือนกันในแง่ใด
- ก. สิทธิและศักดิ์ศรี      ข. ศักยภาพ
- ค. ความสามารถ      ง. พัฒนาการ



ឆ្លើយ 1. គ 2. ង 3. ឃ 4. ង 5. គ 6. ក 7. គ 8. ឃ 9. គ 10. ង 11. ក 12. គ 13. ក  
14. ង 15. ឃ 16. ង 17. ង 18. គ 19. ង 20. ក



### แบบประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว

เรื่อง การเขียนแผนการจัดการกิจกรรมแนะแนว

ชื่อผู้ถูกประเมิน.....วันที่.....

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

ความหมาย 5 คะแนน = มากที่สุด 4 คะแนน = มาก 3 คะแนน = ปานกลาง  
2 คะแนน = น้อย 1 คะแนน = น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ชื่อกิจกรรม					
2. วัตถุประสงค์					
3. ชิ้นงาน/ภาระงาน					
4. วิธีการจัดกิจกรรม					
5. สื่อ/อุปกรณ์					
6. การประเมินผล					

ความคิดเห็นอื่นๆ.....  
.....

ลงชื่อ.....  
(.....)

ผู้ประเมิน





### แบบประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนว

เรื่อง การจัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนกิจกรรม

ชื่อผู้ถูกประเมิน.....ที่ปรึกษาระดับชั้น.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

**คำชี้แจง** ใช้ประเมินผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยดำเนินการประเมินตาม  
ขอบเขตของเนื้อหา โดยพิจารณาข้อความว่าอยู่ในระดับใด

**ความหมาย** 5 คะแนน = มากที่สุด 4 คะแนน = มาก 3 คะแนน = ปานกลาง  
2 คะแนน = น้อย 1 คะแนน = น้อยที่สุด

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
<b>1. ชี้นำเข้าสู่บทเรียน</b>					
1.1 กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจโดยใช้สื่อที่หลากหลาย					
1.2 มีการใช้คำถาม กระตุ้นซักถาม ทบทวนแสดงความคิดเห็นให้ผู้เรียนนำ ประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับ ประสบการณ์ใหม่					
<b>2. ชี้นำดำเนินการจัดกิจกรรม</b>					
2.1 จัดกิจกรรมมุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมใน กิจกรรมให้มากที่สุด					
2.2 ตั้งคำถาม ตอบคำถาม จากการอ่าน การสังเกต อธิบาย ความรู้สึกต่อข้อมูล เรื่องราว หรือเหตุการณ์					
<b>3. ชี้นำสรุป</b>					
3.1 สรุปผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
3.2 ผู้เรียนมีส่วนร่วม สรุปความรู้ ภาพรวมของเรื่องที่เรียน สาระสำคัญ					
<b>4. ชี้นำประเมินผล</b>					
4.1 ใช้วิธีการที่หลากหลาย ประเมินผู้เรียนจากการจัด กิจกรรม ที่ได้จากการ สรุป การทดสอบ การบันทึก การตรวจ ผลงาน					
4.2 เปิดโอกาสให้ ผู้เรียน เพื่อน ผู้ปกครอง หรือชุมชนร่วม ประเมินผล					

บันทึกเพิ่มเติม

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน



### แบบสอบถามวัดความพึงพอใจของนักเรียน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน

- คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความและเติมข้อความลงในช่องว่าง
1. เพศ  ชาย  หญิง
  2. นักเรียนกำลังศึกษาในชั้น  มัธยมศึกษาปีที่ 1  
 มัธยมศึกษาปีที่ 2  
 มัธยมศึกษาปีที่ 3  
 มัธยมศึกษาปีที่ 4  
 มัธยมศึกษาปีที่ 5  
 มัธยมศึกษาปีที่ 6

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมแนะแนว

**คำชี้แจง** ให้นักเรียนอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามที่นักเรียนเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ

- 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง  
 มาก 3 หมายถึง ปานกลาง  
 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

รายการ	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ครูชี้แจงการจัดกิจกรรมให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจน					
2. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน					
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น					
4. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก					
5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการเรียนรู้					
6. ช่วยให้นักเรียนรู้จักตนเองได้ดีขึ้นสามารถปรับปรุงตนเองด้านอารมณ์และสติปัญญา					
7. กิจกรรมช่วยให้นักเรียนตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างฉลาดและมีเหตุผล					
8. ช่วยให้นักเรียนเข้าใจสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา					
9. นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน					
10. นักเรียนสามารถวางแผนการศึกษา อาชีพ รวมทั้งส่วนตัวและสังคม					



บันทึกเพิ่มเติมแสดงความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....



### แบบสัมภาษณ์การประชุมปฏิบัติการ

เรื่อง มีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว

ผู้ให้สัมภาษณ์..... วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เวลา.....สถานที่.....

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการสอนกิจกรรมแนะแนว

1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว อย่างไร

.....

.....

2. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในขอบข่ายการแนะแนว อย่างไร

.....

.....

3. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านแนะแนว อย่างไร

.....

.....

4. ท่านสามารถกำหนดแนวทางทางในการจัดกิจกรรมแนะแนว

4.1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการสอนกิจกรรมแนะแนว

.....

.....

4.2 กำหนดขอบข่ายการสอนกิจกรรมแนะแนว

.....

.....

4.3 กำหนดขั้นตอน กระบวนการในการสอนกิจกรรมแนะแนว

.....

.....

5. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในการเขียนลำดับขั้นตอนวิธีสร้างแนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนว  
อย่างไรบ้าง

.....

.....



### แบบสัมภาษณ์ขณะรับการนิเทศ

เรื่อง การนิเทศการจัดกิจกรรมแนะแนว

เรื่อง มีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว

ผู้ให้สัมภาษณ์..... วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เวลา.....สถานที่.....

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการสอนกิจกรรมแนะแนว

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหลังจากพัฒนาครูโดยการนิเทศ การนำแผนการจัดกิจกรรมไปใช้กับ  
ผู้เรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการพัฒนาครูจากการนิเทศการจัดกิจกรรมแนะแนวในครั้งนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ผลจากการที่ท่านได้รับการนิเทศการจัดกิจกรรมแนะแนว

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



4. ผลที่ได้จากการนิเทศนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมแนะแนว

.....

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมแนะแนว

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์

( )

...../...../.....





ภาคผนวก ข  
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ





ตาราง 14 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเรื่อง การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ตาราง 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนว

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของนักเรียน

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค  
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ ศธ. 0503.5(2)/ว 689

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 มกราคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.สมัคร ไวยขุนทด

ด้วย นายสุรัตน์ ประคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแพง)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง  
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์  
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076





ที่ ศธ. 0503.5(2)/ว 689

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 มกราคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูมิ เพชรศักดิ์ศิริ

ด้วย นายสุรัตน์ ประคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชุกก่าแพง)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง  
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์  
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076





ที่ ศธ. 0503.5(2)/ว 689

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 มกราคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์จงกล คารมย์กลาง

ด้วย นายสุรัตน์ ประคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชุกาแพง)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง  
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์  
โทร. 0-4375-4322 ถึง 40 ต่อ 6076



ภาคผนวก ง  
รูปภาพประกอบ



กิจกรรมการประชุมปฏิบัติการในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการแนะแนว





การนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว





ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า



## ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นายสุรัตน์ ประคำ  
วันเกิด วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2523  
สถานที่เกิด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์  
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 1314 หมู่ 1 ตำบลหัวทะเล อำเภอเมือง  
จังหวัดนครราชสีมา 30000  
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู อันดับ คศ.1  
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา 30330

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2542 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ  
จังหวัดบุรีรัมย์  
พ.ศ. 2546 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาคณะครุศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
พ.ศ. 2556 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

