



การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว
จังหวัดนครราชสีมา

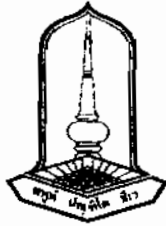
การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
เกศรินทร์ โคตะมะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว
จังหวัดนครราชสีมา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
เกศรินทร์ โคตะมะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้าอิสระของ
นางสาวเกศรินทร์ โคตะมะ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

(ผศ.ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ)

ประธานกรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

(อาจารย์ ดร.อนงค์ อมรรัตนเศรษฐ์)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ)

(อาจารย์ ดร.วราพร เอราวรรณ)

กรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาภายนอกภาควิชา)

มหาวิทยาลัยอนุมติให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(รศ.ดร.ประวิต เอราวรรณ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รศ.เทียนศักดิ์ เมฆพรรณโอภาส)

ผู้รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 31 เดือน 1-9 พ.ศ. 2556

ประวัติย่อของผู้ศึกษา

ประวัติย่อของผู้ศึกษา

ชื่อ นางสาวเกศรินทร์ โคตะมะ
วันเกิด วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด อำเภอ กระนวน จังหวัด ขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 56 หมู่ 6 ตำบลหนองโก อำเภอกระนวน
จังหวัดขอนแก่น 40170
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว
จังหวัดนครราชสีมา 30370

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม อำเภอกระนวน
จังหวัดขอนแก่น

พ.ศ. 2552 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

พ.ศ. 2556 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบวัดความรู้ ความเข้าใจ
แบบวัดความรู้ ความเข้าใจผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม
อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

.....
 ผู้ทำแบบทดสอบ.....
 ผู้ตรวจแบบทดสอบ.....
 คะแนนเต็ม 20 คะแนน คะแนนที่ได้.....คะแนน

- คำชี้แจง**
1. แบบทดสอบฉบับนี้ มี 20 ข้อ แบ่งเป็น 5 ตอน
 2. คำชี้แจง จงเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว แล้วทำเครื่องหมาย X ลงช่องตรงกับตัวเลือก ก ข ค ง จ ที่เลือกไว้ในกระดาษคำตอบ

ตอนที่ 1 ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญและหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

1. ข้อใดเป็นความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่สมบูรณ์ที่สุด

- ก. การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆ หรือเนื้อหาต่าง ๆ
- ข. การสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างข้อเท็จจริงกับหลักการ
- ค. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการสำรวจ วิเคราะห์ปัญหาและสรุป
- ง. การสอนที่ใช้สอนเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลักแล้วสอนเชื่อมโยงกับเรื่องอื่น ๆ ที่สัมพันธ์
- จ. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ในเนื้อหาวิชาต่าง ๆ อย่างกลมกลืน มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริง

2. ข้อใดไม่ใช่หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- ก. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนตามความสนใจ
- ข. การเรียนเป็นกระบวนการที่ควรจะเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา
- ค. การเรียนรู้โดยครูผู้สอนเป็นผู้กำหนดกิจกรรมเนื้อหาให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนตาม
- ง. การเรียนรู้ที่มีความหมายแก่ผู้เรียน คือ การเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้กับชีวิตประจำวัน
- จ. การเรียนรู้ที่ดีต้องเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความเข้าใจจึงจะทำให้ผู้เรียนจดจำและสามารถใช้ในการเรียนรู้นั้นให้เป็นประโยชน์ได้

3. ข้อใดไม่ใช่เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

- ก. ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาได้
- ข. ผู้มีทักษะในการคิดเชื่อมโยง
- ค. ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์
- ง. ผู้เรียนมีทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
- จ. ผู้เรียนสามารถจำเรื่องที่ครูสอนได้อย่างแม่นยำ

4. กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในข้อใด กล่าวไม่ถูกต้อง

- ก. เป็นกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ข. เน้นให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง
- ค. เน้นการจัดประสบการณ์ตรงให้กับผู้เรียน
- ง. เน้นทักษะกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและมีแบบแผนที่ชัดเจน
- จ. เน้นการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมที่ถูกต้องดีงาม

ตอนที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับรูปแบบ/วิธีการ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

5. การสอนบูรณาการแบบสหวิทยาการ ข้อใดถูกต้อง

- ก. เป็นการสอนโดยครูผู้สอนเป็นผู้กำหนดเนื้อหาวิชา
- ข. เป็นการสอนในหัวเรื่องเดียวกันเวลาเดียวกันภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน
- ค. เป็นการสอนในวิชาใดวิชาหนึ่งสอดแทรกเนื้อหาของวิชาอื่น ๆ เข้าไปในการสอน
- ง. เป็นการสอนโดยนำเอาสาระการเรียนรู้จากหลายกลุ่มสาระมาเชื่อมโยงกัน เพื่อจัดการเรียนรู้ภายใต้หัวข้อเรื่องเดียวกัน
- จ. เป็นการสอนภายใต้กลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงแนวความคิด ทักษะ และความคิดรวบยอดของกลุ่มสาระการเรียนรู้การเรียนรู้หนึ่ง

6. การสอนที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปต่างสอนวิชาเดียวกัน ต่างคนต่างสอนแต่ต้องวางแผนร่วมกัน เป็นลักษณะการสอนแบบใด

- ก. การบูรณาการแบบคู่ขนาน
- ข. การบูรณาการข้ามกลุ่มสาระ
- ค. การบูรณาการสอนแบบเป็นทีม
- ง. การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว
- จ. การบูรณาการแบบสอดแทรกในเนื้อหา

7. โรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูสอนไม่ครบชั้น การสอนแบบบูรณาการวิธีใดเหมาะสมที่สุด

- ก. การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้
- ข. การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- ค. การบูรณาการแบบสอดแทรก
- ง. การบูรณาการแบบคู่ขนาน
- จ. การบูรณาการแบบเป็นทีม

8. ครูวชิรา พิจารณาวิชาที่ตนสอนแล้ว ก็ชวนเพื่อนครู คือ ครูติ่ม ครูมุก ครูอ้อย ซึ่งสอนคนละวิชาในระดับชั้นเดียวกัน มาช่วยกันวางแผนการสอน และตั้งเกณฑ์ประเมินผลการเรียนร่วมกันในการสอนนักเรียน วิชาสุขศึกษา เรื่อง “การเจริญเติบโต” และให้เพื่อนช่วยสอนนักเรียนจากเหตุการณ์ข้างต้นเป็นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้รูปแบบใด

- ก. แบบสอดแทรก
- ข. แบบคู่ขนาน
- ค. แบบสหวิทยาการ
- ง. แบบข้ามวิชาหรือสอนเป็นคณะ
- จ. แบบสอดแทรกและแบบคู่ขนาน

ตอนที่ 3 ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน

9. ข้อใดเป็นขั้นตอนแรกของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน

- ก. กำหนดหัวเรื่องที่จะสอน
- ข. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
- ค. เลือกทีมงาน
- ง. ประเมินและปรับปรุง
- จ. กำหนดสาระสำคัญ

10. การกำหนดเรื่องที่จะสอนแบบบูรณาการจะต้องศึกษาจากเอกสารใด

- ก. หนังสือแบบเรียน
- ข. วารสารวิชาการ
- ค. แผนการเรียนรู้
- ง. หลักสูตร
- จ. บันทึกหลังการสอน

11. ในการกำหนดประเด็น/หัวเรื่องในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ ควรพิจารณาจากอะไร

- ก. ผู้เรียนมีความสนใจและเป็นปัญหาที่ต้องการศึกษา
- ข. เป็นเรื่องที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง
- ค. เป็นเรื่องที่กำหนดไว้ในหลักสูตรท้องถิ่น
- ง. เป็นเรื่องที่ครูมีความรู้ ความชำนาญ
- จ. ครูมีความต้องการที่จะสอน

12. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ขั้นตอนใดที่ครูผู้สอนมีความสำคัญมากที่สุด

- ก. การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง
- ข. วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง
- ค. พัฒนาหน่วยการเรียนรู้
- ง. ประเมินผลหน่วยการเรียนรู้
- จ. ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้

ตอนที่ 4 มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

13. แผนการจัดการเรียนรู้มีความหมายตรงกับข้อใดมากที่สุด

- ก. แผนการหรือโครงการที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้ปฏิบัติการสอนในวิชาใดวิชาหนึ่งอย่างเป็นระบบ
- ข. แผนการหรือโครงการที่ใช้ในการจัดเตรียมการสอน
- ค. แผนการที่ใช้เพื่อปฏิบัติการสอนในวิชาใดวิชาหนึ่ง
- ง. แผนการหรือโครงการสอนที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
- จ. แผนการหรือโครงการที่ถูกันบันทึกในรูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการสอน

14. ขั้นตอนแรกของการจัดทำแผนการเรียนรู้ คือข้อใด

- ก. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
- ข. เลือกรูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้
- ค. เลือกกิจกรรมและเทคนิคการสอน
- ง. กำหนดการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้
- จ. เลือกสื่อเทคโนโลยีในการสอน

15. ข้อใด ลำดับขั้นตอนการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้ถูกต้อง

- ก. การกำหนดการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์หลักสูตร การศึกษาหลักสูตร การเขียนแผนจัดการเรียนรู้
- ข. การวิเคราะห์หลักสูตร การศึกษาหลักสูตร การกำหนดการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผนจัดการเรียนรู้
- ค. การศึกษาหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร การกำหนดการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผนจัดการเรียนรู้
- ง. การศึกษาหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร การเขียนแผนจัดการเรียนรู้ การกำหนดการจัดการเรียนรู้
- จ. การวิเคราะห์หลักสูตร การกำหนดการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผนจัดการเรียนรู้

16. ข้อใด ไม่ใช่ องค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

- ก. ผังมโนทัศน์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
- ข. ผังมโนทัศน์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
- ค. ผังมโนทัศน์สาระการเรียนรู้
- ง. แผนการจัดการเรียนรู้
- จ. การออกแบบการเรียนรู้

ตอนที่ 5 ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

17. ข้อใดไม่มีอยู่ในขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

- ก. การสรุป
- ข. ประเมินผล
- ค. การนำเข้าสู่บทเรียน
- ง. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- จ. วิเคราะห์อภิปรายผลการเรียนรู้

18. การเรียนรู้ของผู้เรียนจะบรรลุจุดประสงค์ได้ง่ายและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ต้องอาศัยสิ่งใดเป็นสำคัญ

- ก. เทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ข. สภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น
- ค. เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล
- ง. ประสบการณ์หรือความรู้เดิม
- จ. ครูที่มีความรู้และประสบการณ์สูง

19. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการนั้น ครูควรจัดบันทึกเหตุการณ์ต่างๆ ให้มากที่สุด ในขั้นตอนใด

- ก. การปฏิบัติการสอน
- ข. การวางแผนการสอน
- ค. การวัดผลและประเมินผล
- ง. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
- จ. การประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน

20. ในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จะต้องวัดให้ครอบคลุมด้านใดบ้าง

- ก. ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ
- ข. ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้
- ค. ความรู้ ทักษะกระบวนการ การนำไปใช้
- ง. ความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณลักษณะอันพึงประสงค์
- จ. ความรู้ ความเข้าใจ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

เฉลยแบบทดสอบก่อน - หลัง การประชุมเชิงปฏิบัติการ
เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

1. จ	11. ก
2. ค	12. ค
3. จ	13. ก
4. ง	14. ข
5. ง	15. ค
6. ก	16. จ
7. ข	17. จ
8. ง	18. ก
9. ก	19. จ
10. ง	20. ค

แบบสังเกต

แบบสังเกตผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าระหว่างการทำคำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ
โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

ชื่อผู้รับการสังเกต.....สอนระดับชั้น.....
สอนรายวิชา.....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....
เรื่อง.....แผนการจัดการเรียนรู้.....
สังเกตเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

คำชี้แจง : แบบสังเกตนี้สร้างขึ้นเพื่อสังเกตพฤติกรรมของครูในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง ตามกรอบแนวคิดและเนื้อหาดังต่อไปนี้

รายการสังเกต	บันทึกการสังเกต
1. กำหนดประเด็น/หัวเรื่อง	1. ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต 2. ข้อเสนอแนะ/สิ่งที่ควรได้รับการพัฒนา
2. วิเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง	1. ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต 2. ข้อเสนอแนะ/สิ่งที่ควรได้รับการพัฒนา
3. พัฒนาหน่วยการเรียนรู้ 3.1 จัดทำหน่วยการเรียนรู้	1. ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต 2. ข้อเสนอแนะ/สิ่งที่ควรได้รับการพัฒนา

รายการสังเกต	บันทึกการสังเกต
3.2 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สอดแทรก	1. ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต 2. ข้อเสนอแนะ/สิ่งที่ควรได้รับการพัฒนา

(ลงชื่อ).....ผู้สังเกต
 (.....)
/...../.....

แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1
แบบสัมภาษณ์หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

.....
 คำชี้แจง : ใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ระหว่างและหลังประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....สอนระดับชั้น.....

สอนรายวิชา..... กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

ผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการหรือไม่ อย่างไร

.....

2. หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ในการบรรยายให้ความรู้และฝึกปฏิบัติตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้อย่างไร

2.1 กำหนดประเด็น/หัวเรื่อง

2.1.1 ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง อย่างไร

.....

2.1.2 การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง ซึ่งเป็นหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ให้สัมพันธ์กับกลุ่มสาระต่าง ๆ ท่านมีความเข้าใจหรือไม่อย่างไร

.....

2.2 วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังสาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง

2.2.1 ทำไมต้องมีการวิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

.....

.....

.....

2.2.2 การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในแต่ละเรื่องที่จะสอนจะต้องพิจารณาจากอะไรบ้าง

.....

.....

.....

2.3 การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้

2.3.1 ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้อย่างไร

.....

.....

.....

2.3.2 ท่านมีขั้นตอนในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้อย่างไร

.....

.....

.....

2.4 การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้

2.4.1 ท่านมีความเข้าใจในการประเมินผลหน่วยการเรียนรู้อย่างไร

.....

.....

.....

2.5 การปรับปรุงแก้ไขและการนำไปใช้

2.5.1. ท่านมีความเข้าใจในการปรับปรุงแก้ไขและการนำไปใช้อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีปัญหา อุปสรรคในการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... ผู้สัมภาษณ์

(.....)

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

แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2
แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์บุคลากรโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ด้วยการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....สอนระดับชั้น.....
 สอนรายวิชา..... กลุ่มสาระการเรียนรู้.....
 สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....
 ผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

หลังจากการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ในการให้คำปรึกษา แนะนำและปฏิบัติ จัดทำหน่วยการเรียนรู้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก ท่านมีทักษะในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ อย่างไร

1. กำหนดประเด็น/หัวเรื่อง

1.1 ท่านได้ดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

1.2 ท่านได้รับข้อเสนอแนะจากพี่เลี้ยง หรือไม่ อย่างไร

.....

2. วิเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัดชั้นปี/ช่วงชั้น ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง

2.1 ท่านได้ดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

2.2 ท่านได้รับข้อเสนอแนะจากพี่เลี้ยง หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

3. พัฒนาหน่วยการเรียนรู้

3.1 ท่านได้ดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3.2 ท่านได้รับข้อเสนอแนะจากพี่เลี้ยง หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... ผู้สัมภาษณ์

(.....)

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

แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 3
แบบสัมภาษณ์การนิเทศ(สำหรับครู)
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

.....
 คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์บุคลากรโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรกและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ด้วยการนิเทศ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....สอนระดับชั้น.....
 สอนรายวิชา..... กลุ่มสาระการเรียนรู้.....
 สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....
 ผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

1. การนิเทศภายในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก

1.1 การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง ได้ดำเนินการอย่างไรบ้าง มีความเหมาะสมหรือพบปัญหาอุปสรรคอย่างไร

.....

1.2 การวิเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัดชั้นปี/ช่วงชั้น ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง ดำเนินการอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร

.....

1.3 การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ได้ผลหรือไม่หรือพบปัญหาอุปสรรคปัญหาอย่างไร

.....

1.4 การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้และการประเมินผลแผนการจัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการอย่างไร ได้ผลหรือพบปัญหาอุปสรรคอย่างไร

1.4.1 การประเมินหน่วยการเรียนรู้

.....

.....

.....

1.4.2 การประเมินผลแผนการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

1.5 การปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ ได้ผลหรือพบปัญหาอุปสรรคอย่างไร

1.5.1 การปรับปรุงแก้ไข

.....

.....

.....

1.5.1 ผลการนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... ผู้สัมภาษณ์
(.....)
...../...../.....

แบบประเมิน ฉบับที่ 1
แบบประเมินผลหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ
โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

ชื่อผู้รับการประเมิน.....สอนระดับชั้น.....
 สอนรายวิชา.....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....
 เรื่อง.....แผนการจัดการเรียนรู้.....
 ประเมินเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....
 ผู้ประเมิน.....

คำชี้แจง แบบประเมินนี้ ใช้ประเมินผลหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและให้
 ผู้ประเมินทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตามรายการตรวจสอบตามระดับความเหมาะสม

- 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง เหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง ไม่เหมาะสม

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	4	3	2	1	0
1.ชื่อหน่วยฯ กะทัดรัด ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสาระ น่าสนใจ					
2.มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดมีความเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม					
3. สอดคล้องของการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการกับ มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น					
4. ความสอดคล้องขององค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ ผลการ เรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ เวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้					
5. การลำดับความต่อเนื่องของกิจกรรมการเรียนรู้					
6. ความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมง					
7. ความเหมาะสมของรูปแบบการบูรณาการ					
8. ความชัดเจนของการจัดทำผังมโนทัศน์ของหน่วยการเรียนรู้					
9. ความครบถ้วนของทักษะ/กระบวนการกับตัวชี้วัด					
10. หน่วยการเรียนรู้ที่จัดทำสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้					
รวม					
รวมเฉลี่ย					

เกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	แปลความว่า มีความเหมาะสม มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	แปลความว่า มีความเหมาะสม มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	แปลความว่า มีความเหมาะสม ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	แปลความว่า มีความเหมาะสม น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	แปลความว่า มีความเหมาะสม น้อยที่สุด

แบบประเมิน ฉบับที่ 2
แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

ชื่อผู้รับการประเมิน.....สอนระดับชั้น.....

สอนรายวิชา.....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

เรื่อง.....แผนการจัดการเรียนรู้.....

ประเมินเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

ผู้ประเมิน.....

คำชี้แจง แบบประเมินนี้ ใช้ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและให้ผู้ประเมินทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตามรายการตรวจสอบตามระดับความเหมาะสม

- 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง เหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง ไม่เหมาะสม

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	4	3	2	1	0
1. องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ 1.1. แผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบครบถ้วนสมบูรณ์ 1.2. หัวเรื่อง/หน่วยการเรียนรู้ สาระสำคัญ จุดประสงค์ การเรียนรู้สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ การวัดผล ประเมินผล มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน					
2. สาระสำคัญ 2.1 แสดงความคิดรวบยอดของเนื้อหาถูกต้องสมบูรณ์ 2.2 สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง					
3. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 3.1 ครอบคลุมพฤติกรรมการณ์การเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะคุณธรรมจริยธรรม และครอบคลุมทุกกลุ่มที่นำมาบูรณาการ 3.2 ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดและประเมินผลได้ชัดเจน					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	4	3	2	1	0
<p>4. เนื้อหา/สาระการเรียนรู้</p> <p>4.1 สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง</p> <p>4.2 เนื้อหา มีรายละเอียดครบถ้วน ถูกต้องและชัดเจน</p> <p>4.3 เนื้อหา มีความเหมาะสมกับระดับชั้นเรียน</p>					
<p>5. กิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>5.1 มีกิจกรรมหลากหลายสอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เรียน</p> <p>5.2 มีกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และเชื่อมโยงข้อมูลได้</p> <p>5.3 มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ด้วยตนเอง</p> <p>5.4 มีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติ ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็นและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน</p> <p>5.5 มีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>5.6 มีกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนานและมีความสุข</p>					
<p>6. สื่อและแหล่งเรียนรู้</p> <p>6.1 มีสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ</p> <p>6.2 มีสื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหาและระดับชั้นของผู้เรียน</p> <p>6.3 นักเรียนและครูมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้</p>					
<p>7. การวัดผลประเมินผล</p> <p>7.1 มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล</p> <p>7.2 การวัดผลประเมินผลครอบคลุมพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณธรรม</p>					
รวม					
เฉลี่ย					

แบบประเมิน ฉบับที่ 3
แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ
โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

ชื่อผู้รับการประเมิน.....สอนระดับชั้น.....
 สอนรายวิชา.....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....
 เรื่อง.....แผนการจัดการเรียนรู้.....
 ประเมินเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....
 ผู้ประเมิน.....

คำชี้แจง แบบประเมินนี้ ใช้ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า
 ให้ผู้ประเมินทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตามรายการตรวจสอบตามระดับความเหมาะสม

- 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
 4 หมายถึง เหมาะสมมาก
 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย
 1 หมายถึง ไม่เหมาะสม

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	4	3	2	1	0
1. ชั้นเตรียมการสอน					
1.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์					
1.2 มีการแจ้งเนื้อหาก่อนสอน					
1.3 มีการเตรียมเครื่องมือประกอบการสอน					
1.4 มีการเตรียมเครื่องมือประเมินผลหลังสอน					
1.5 มีการวางแผนการสอน					
2. ชั้นดำเนินการสอน					
2.1 ดำเนินการสอนอย่างเป็นลำดับตามขั้นตอน ของแผนการจัดการเรียนรู้					
2.2 ครูผู้สอนมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
2.3 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่ หลากหลาย					
2.4 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกค้นคว้า รวบรวมข้อมูล คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์					

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	4	3	2	1	0
2.5 ผู้เรียนมีอิสระในการคิด การแสดงออก					
2.6 ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ปฏิบัติจริง					
2.7 สื่อที่ใช้มีความเชื่อมโยงเนื้อหาที่สอนกับเนื้อหาที่นำมาบูรณาการ					
2.8 จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดึงดูดความสนใจก่อให้เกิดความสุขแก่ผู้เรียน					
2.9 ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและสนุกสนานในการเรียน					
2.10 ผู้เรียนเกิดการอยากรู้ในบทเรียนต่อไป					
3. ชั้นการวัดผลประเมินผล					
3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีความเหมาะสม					
3.2 มีวิธีการประเมินผลที่หลากหลาย					
3.3 มีวิธีการประเมินผลตามสภาพจริง					
3.4 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
รวมเฉลี่ย					
โดยรวม					

ผลการนิเทศ/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
การวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 11 ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความกับความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
แบบบูรณาการของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ
บูรณาการ

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 12 ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างรายการแบบประเมินกับจุดประสงค์ของการพัฒนา
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการของแบบประเมินหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	2	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	2	1.00	ใช้ได้

ตาราง 13 ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างรายการแบบประเมินกับจุดประสงค์ของการพัฒนา
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการของแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้การเรียนรู้
แบบบูรณาการ

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
19	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 14 ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างรายการแบบประเมินกับจุดประสงค์ของการพัฒนา
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการของแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
แบบบูรณาการ

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก

แผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการสอดแทรกเศรษฐกิจพอเพียง

รหัสวิชา ง 21102 รายวิชา งานบ้าน

กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

เรื่อง ผลิตภัณฑ์ดีในท้องถิ่น

แผนจัดการเรียนรู้ที่ 2 ชื่อ ผลิตภัณฑ์ 3 รส

เวลา 3 ชั่วโมง

1. มาตรฐานการเรียนรู้ ง 1.1 เข้าใจการทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะกระบวนการทำงาน ทักษะการจัดการ ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ทักษะกระบวนการทำงานร่วมกัน และทักษะการแสวงหาความรู้ มีคุณธรรมและลักษณะนิสัยในการทำงาน มีจิตสำนึกในการใช้พลังงาน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อการดำรงชีวิตและครอบครัว

2. ตัวชี้วัด

วิเคราะห์ขั้นตอนการทำงานตามกระบวนการทำงาน

3. สาระสำคัญ/ความคิดรวบยอด

การผลิต แหนมเห็ด 3 รส เป็นการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งต้องมีความเข้าใจในการผลิต มีทักษะกระบวนการ การจัดการ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การแสวงหาความรู้ และมีคุณธรรม ลักษณะนิสัยในการทำงาน

4. สาระการเรียนรู้

4.1 การทำแหนมเห็ด 3 รส

- การเตรียมวัสดุ อุปกรณ์
- ขั้นตอนในการทำแหนมเห็ด 3 รส
- การปฏิบัติงานทำแหนมเห็ด 3 รส

5. สมรรถนะสำคัญ

5.1 ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์

6.1 มุ่งมั่นในการทำงาน

7. ชิ้นงาน/ภาระงาน

7.1 ชิ้นงาน

- แหนมเห็ด 3 รส
- ใบกิจกรรม

7.2 ภาระงาน

- มอบหมายให้นักเรียนไปสืบค้นข้อมูลในการทำแหนมเห็ด 3 รส และเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการทำแหนมเห็ด 3 รส

8. กระบวนการจัดการเรียนรู้

ชั่วโมงที่ 1

8.1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

8.1.1 ครูแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้

8.1.2 ครูสนทนาซักถามเกี่ยวกับเห็ดที่นิยมปลูกในท้องถิ่น

8.2 ขั้นการจัดการเรียนรู้

8.2.1 นักเรียนแบ่งกลุ่ม ๓-๕ คน เลือกหัวหน้าและเลขานุการเพื่อทำหน้าที่ประสานงานและบันทึกการประชุมกลุ่ม

8.2.2 ให้นักเรียนทุกกลุ่มสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการทำเห็ด 3 รส จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

8.2.3 ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นมานำเสนอหน้าชั้นเรียน

8.2.4 ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มเลือกวิธีการทำเห็ด 3 รส ที่สนใจ 1 อย่างโดยไม่ซ้ำกันตามใบงานที่ 1

8.2.5 ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการทำเห็ด 3 รส โดยนำมาในปริมาณที่พอดีกับจำนวนสมาชิกในกลุ่ม

ชั่วโมงที่ 2-3

8.2.6 ครูสาธิตวิธีการทำเห็ด 3 รส ตามลำดับขั้นตอนให้นักเรียนดู

8.2.7 นักเรียนแต่ละกลุ่มฝึกปฏิบัติการทำข้าวหลามด้วยความระมัดระวังโดยมีครูคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษา

8.2.8 ให้นักเรียนสรุปองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจากการทำเห็ด 3 รส ในรูปแบบต่าง ๆ ในใบงานที่ 2

8.3 ขั้นสรุป

8.3.1 นักเรียนร่วมกันนำเสนอผลงานในรูปแบบของการรายงาน

9. สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. ภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. Internet
3. ใบงาน
4. รูปภาพขั้นตอนการทำข้าวหลาม

10. การวัดและประเมินผล

10.1 วิธีการ

10.1.1 ตรวจใบงาน

10.1.2 ตรวจผลงาน

10.2 สังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

10.2.1 เครื่องมือ

- 1) แบบประเมินใบงาน
- 2) แบบประเมินผลงาน
- 3) แบบสังเกตพฤติกรรม

10.2.3 เกณฑ์การประเมิน

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| 1) ตรวจใบงาน | เกณฑ์การผ่าน ร้อยละ 80 |
| 2) ตรวจผลงาน | เกณฑ์การผ่าน ร้อยละ 80 |
| 3) สังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม | เกณฑ์การผ่าน ร้อยละ 80 |

11. บันทึกผลการจัดการเรียนรู้

ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

แผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้สอนได้

ลงชื่อ.....

(นางสาวพัทธ์ธีรา ศรีจันทร์)

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

ความคิดเห็นของฝ่ายวิชาการ

ดี / เห็นชอบ / ใช้ได้ / ใช้สอนได้

ลงชื่อ.....รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ

(นายพิชิต จรุงกิจพิศาล)

๓๐ / ..มกราคม / ๒๕๕๖

ความคิดเห็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑/ ควรพักก่อนนอน

- อนุมัติให้ใช้สอนได้
 ไม่อนุมัติให้ใช้สอนเพราะ

ลงชื่อ.....

(นายมนู สิ้นจิ้งหรีด)

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม

บันทึกผลหลังการสอน

ผลการสอน

- นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในบทสอน การรวมบทจัดทำแผนมโนทัศน์ ๑ รัส
- นักเรียนมีจุดประสงค์ข้อไว้ในบทเรียน มีความสนใจ
- นักเรียนมีความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ เคารพในอำนาจ

ปัญหาและอุปสรรค

- เนื่องจากอุปกรณ์ในการทำแผนมโนทัศน์ ๑ รัส ยังไม่เพียงพอสำหรับนักเรียน
 ได้มักกับนักเรียนทุกคน ซึ่งเพิ่มผลให้นักเรียนขาดความสนใจในบทเรียน
 ผลงาน

การแก้ไข/ข้อเสนอแนะ

- ควรจัดหาสื่ออุปกรณ์ให้พร้อมและเพียงพอสำหรับนักเรียน (ในกรณีที่
 นักเรียนไม่สามารถทำตามได้) เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้นักเรียนมีความสนุก

ลงชื่อ..... ผู้สอน

(นางจุฑาทิพย์ ขอนพุดชา)

ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

..... 1 / กุมภาพันธ์ / 2556

แบบประเมินการทำงานร่วมกัน

	ระดับคะแนน			
	4	3	2	1
1. ทำงานเป็นกลุ่ม	1.ระบอบทบาทหน้าที่สมาชิกในกลุ่ม 2.สมาชิกปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 3.มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น 4. สมาชิกมีความอดทนเสียสละทำงานอย่างมีความสุข	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ
2. การคิดวิเคราะห์	1.วิเคราะห์งาน 2.วางแผนการทำงาน 3.เลือกใช้เครื่องมือได้ปลอดภัย 4.ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขการทำงาน	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ
3. บทบาทหน้าที่ในกลุ่ม	1.มีประธานดำเนินการ 2.มีกรรมการกลุ่ม 3.มีเหรัญญิกกลุ่ม 4.มีเลขานุการกลุ่ม	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ
4. มีทักษะ	1.รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง 2.ทำงานกลุ่มด้วยความอดทน 3.ไม่ต้องเตือนในการทำงาน 4.ปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ
5. การนำเสนอรายงาน	1.เนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ 2.มีความพร้อมในการนำเสนอ 3.นำเสนอด้วยความมั่นใจ 4.มีความสามัคคีในกลุ่ม	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ

เกณฑ์สรุปผลการประเมินการทำงานร่วมกัน

17 - 20 คะแนน ระดับ ดีมาก

13 - 16 คะแนน ระดับ ดี

9 - 12 คะแนน ระดับ พอใช้

0 - 8 คะแนน ระดับ ปรับปรุง

เกณฑ์การประเมินผลงาน

เกณฑ์การประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	ดีมาก(4)	ดี(3)	พอใช้(2)	ปรับปรุง(1)
ด้านกระบวนการทำงาน	1.มีการวางแผนในการทำงาน 2. ทำงานอย่างเป็นระบบ 3. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้ชัดเจน 4. มีความกระตือรือร้น	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ
เนื้อหา	1. เนื้อหาถูกต้องสมบูรณ์ 2. เนื้อหามีความชัดเจน 3. นำเสนอได้ครบตามหัวข้อที่กำหนด 4. ใช้ภาษาและการสะกดคำถูกต้องตามหลักไวยากรณ์	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีเทคนิคในการทำงาน	1. ผลงานแปลกใหม่ 2. ผลงานมีความสมบูรณ์ 3. รูปแบบในการนำเสนอที่น่าสนใจ 4. ใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย	ปฏิบัติได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติได้ 1 ข้อ
การตรงต่อเวลา	ส่งงานตรงตามเวลาที่กำหนด โดยไม่ต้องตามงาน	ส่งงานเกินเวลาที่กำหนด 2 วัน โดยไม่ต้องตามงาน	ส่งงานเกินเวลาที่กำหนดมากกว่า 2 วัน โดยต้องมีการตามงาน	ส่งงานเกินเวลาที่กำหนดมากกว่า 2 วัน โดยต้องมีการตามงานหลาย

ภาคผนวก ง
ตัวอย่างภาพกิจกรรม



พิธีเปิด การประชุมปฏิบัติการ ในวันที่ 9 มกราคม 2556



วิทยากรบรรยายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และฝึกปฏิบัติ ระหว่างวันที่ 9 - 10 มกราคม 2556



การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง



กิจกรรมการนิเทศภายใน : นิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการในชั้นเรียน

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ. 0503.5(2)/ว 1466

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์

ด้วย นางสาวเกศรินทร์ โคตะมะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.อนงค์ อมรรัตนเศรษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในครั้งนี้

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการ ในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี 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 1466

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์จิตติวัฒนา ศรีคราม

ด้วย นางสาวเกศรินทร์ โคตะมะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.อนงค์ อมรรัตนเศรษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในครั้งนี้

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อนิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแหง)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

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



ที่ ศธ. 0503.5(2)/ว 1466

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ไพรมย์ ภักดีแก้ว

ด้วย นางสาวเกศรินทร์ โคตะมะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) โดยมี อาจารย์ ดร.อนงค์ อมรรัตนเศรษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในครั้งนี้

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ 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

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ก.พล, 2544.
- กรมวิชาการ. เอกสารชุดเทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาหลักสูตร, 2543.
- _____. แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.
- _____. การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.
- _____. หลักสูตรการเรียนการสอนแบบหน่วยบูรณาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.
- กระทรวงศึกษาธิการ. เรียนรู้...บูรณาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2547.
- _____. แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549.
- _____. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมชนผู้สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2551.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. หลักสถิติ. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- กิตติมา ปรีดีดิถก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2544.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา, 2543.
- กุลธน ธนาพงศธร. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคคล. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2539.
- คณิงนิจ ทองผาฟา. การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2543.
- จิตตะกานต์ เทพศิริพันธ์. การนิเทศแบบ Coaching. 30 กันยายน 2554
<<http://...htm.panchalee.wordpress.com/2009/07/27/coaching/>>
18 กรกฎาคม 2555.
- จิตรดา ชิวดอน. การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนบ้านหนองประดู่ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- เฉลิมลาภ ทองอาจ. “โรงเรียนสาธิตที่แท้ : การจัดการเรียนรู้ตามปรัชญาการศึกษาพัฒนาการ,” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 12(1) : 71-93 ; มกราคม - เมษายน, 2553.
- ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช. คู่มือการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, 2545.
- ชาญชัย อาจัญสมอาจารย์. ความเป็นเลิศในการบริหาร. กรุงเทพฯ : น้ำฝน, 2540.

- ชาวี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณการ, 2538.
- _____. การพัฒนาหลักสูตรการวิจัยปฏิบัติการ สำหรับครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2539.
- ณรรชรา ก้านจันทร์. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านผ้าโนนสว่าง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- ถนอมพร เล่าห์จรัสแสง. การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า : ตอน อนาคตครูไทย ครูพันธุ์ C. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ม.ป.ป.
- ทีฆรภัค ดวงสา. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนกันทรลักษณ์วิทยา อำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- ธนิดา คำเพราะ. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านกอกหนองฝือ อำเภอโกสุมพิสัย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- ธีระ รุญเจริญ. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2550.
- ธีระชัย ปุณฺโฆต. คู่มือการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนแบบหน่วยบูรณาการ วิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2540.
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2542.
- บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น, 2543.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.
- ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และ ณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์. “ปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครูสู่ปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 2” มติชนรายวัน. 11 ตุลาคม 2552. หน้า 7.
- ประวิต เอราวรรณ์. การวิจัยปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้าวิชาการ, 2545.
- ปราณีต เป็นสูงเนิน. การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านหนองขวางวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. “แนวคิดการพัฒนาอาชีพครู,” ข้าราชการครู. 18(1) : 10 ; ตุลาคม, 2540.
- พนัส หันนาคินทร์. การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2542.
- พิมพ์นัธ เดชะคุปต์, พเยาว์ ยินดีสุข และพันตรี ราเชน มีศรี. การสอนคิดด้วยโครงงาน : การเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, 2540.

- ยงยศ วงศ์แท้. การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านวงคก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- ยนต์ ชุ่มจิต. การพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2535.
- ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการ รูปแบบเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. ขอนแก่น : 26-28 กันยายน, 2537.
- รุจิร ภูสาระ. การพัฒนาหลักสูตรตามแนวการปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์, 2546.
- โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม. รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ประจำปีการศึกษา 2555. นครราชสีมา : โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม, 2555.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- วิจิตร อวาทกุล. การฝึกอบรม : คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล = The Management of Training. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- วิเศษ ชินวงศ์. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2544.
- สนอง อินละคร. แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์, 2542.
- สนิท เหลือภิมรัมย์ และคณะ. คู่มือการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2537.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. “ความท้าทายใหม่ต่อการศึกษา 2,” วารสารปฏิรูปการศึกษา. 1(24) : 2-24, 2542.
- สมคิด บางโม. การฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ฯ, 2544.
 ————. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒน์, 2545.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่ MODERN PERSONNEL MANAGEMENT. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2545.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การกำกับดูแลและนิเทศ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541.
 ————. การบริหารบุคคลสำหรับบริหารสถานศึกษาโครงการพัฒนาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรียนรู้...บูรณาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2547.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงานกฤษฎมนตรี. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงานกฤษฎมนตรี, 2545.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559). กรุงเทพฯ : สำนักงาน, 2554.

- สำนักงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. คู่มือการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนแบบหน่วยบูรณาการ วิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2544.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2554.
- สำนักบริหารงานกลาง สป.พม. เอกสารการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ลำดับที่ 16. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.
- _____. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ Strategic HRD. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงานกลาง, 2554.
- สำลี รักสุทธี และคณะ. เทคนิควิธีการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา, 2544.
- สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์. เอกสารประกอบการพัฒนา เรื่อง การบูรณาการวิชาภาษาไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2544.
- _____. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์, 2546.
- สุธรรมมา วงศ์หทัย. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนอุดมวิทยานุสรณ์ อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- สุภาพ วาลย์มนตรี. การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านหล่มคลองเตย อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- สุศักดิ์ ปาเฮ. การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการการพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่สอง. แพร่ : วันที่ 28-29 ธันวาคม, 2553.
- สุศักดิ์ ปาเฮ. “การนิเทศภายใน หัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน,” วารสารวิชาการ. 5(8) : 25-31 ; สิงหาคม, 2545.
- สุวิทย์ มูลคำ. กลยุทธ์...การสอนคิดบูรณาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2547.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. วิธีการจัดการเรียนรู้ : เพื่อพัฒนาทักษะ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2545.
- อนันต์ ศรีอำไพ. การบริหารทรัพยากรบุคลากรทางการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.
- อมรา ชัชวาลสายสินธุ์. การพัฒนาบุคลากร. ม.ป.ท. : วรวิดิการพิมพ์, ม.ป.ป.
- อรทัย คำมูล และคณะ. การบูรณาการหลักสูตรและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2542.
- อรรธรณ พะมณี. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.

- อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล. เทคนิคการนิเทศ : การสอนงาน (Coaching). 27 กรกฎาคม 2552
<<http://...htm. panchalee.wordpress.com/2009/07/27/coaching>>
19 กรกฎาคม 2555.
- _____. เทคนิคการนิเทศ : ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Mentoring). 27 กรกฎาคม 2552
<<http://htm.panchalee.wordpress.com/2009/07/28/mentoring/>>
19 กรกฎาคม 2555.
- อัญชลี สารรัตนะ. “การศึกษาแบบบูรณาการ,” วารสารวิชาการ. 2(12) : 28-30 ; ธันวาคม, 2542.
- อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์. สอนงานอย่างไรให้ได้งาน (Coaching). กรุงเทพฯ : เอช อาร์เซ็นเตอร์, 2548.
- เอกชัย บำรุงแก้ววัน. การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านละลอกกระสัง อำเภอบัวลาย จังหวัดบุรีรัมย์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- Cockrum, Kelly V. “A Cunning Hand and a Cultured Mind : An Examination of High School Graduates who Completed an Integrated Technical and Academic Program,” Dissertation Abstracts International. 65(2) : 482-A ; August, 2004.
- Cook, Spike C. “Making Connections : Implementing an Integrated Thematic Instruction Curriculum Model to Assist Teacher of at-risk Middle School Students,” Dissertation Abstracts International. 70(06) : unpagged ; December, 2009.
- Danter, Elizabeth Hall. “The Invention-behavior Gap : To What Degree Dose Fishbein’s Integrated Model of Behavioral Prediction Predict Whether Teacher Implement Material Learned in a Professional Development Workshop,” Dissertation Abstracts International. 66(03) : 961-A ; September, 2005.
- Drake, M. Susan. Creating Integrated Curriculum. Thousand Oaks : Corwin Press, 1998.
- King, Bobbie Jean. “The Effect of Integrated Teaching Styles on the Mathematics Performance of Eighth-Grade Students in a Preagebra Class,” Dissertation Abstracts International. 64(9) : 3179-A ; March, 2004.
- Mavuso, Michael Abby. Mentoring as a Knowledge Management Tool in Organisations. Thesis M.Phil Stellenbosch – Stellenbosch University, 2007.
- Schuermann, Patrick Jude. “An Integrated Approach to Faculty Evaluation, Professional Development, and Compensation : Resources for Independent School Leaders,” Dissertation Abstracts International. 67(90) : unpagged ; March, 2007.

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาค้นคว้าได้สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการศึกษา

เพื่อพัฒนาบุคลากรโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อบูรณาการ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผล

การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียวพิทยาคม จังหวัดนครราชสีมา สรุปผลได้ดังนี้

ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 พบว่า จากการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 3 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการนิเทศภายใน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินพบว่า หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ส่งผลให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน มีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 และเมื่อได้รับความรู้จากการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยงในชั้นการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เป็นที่น่าพอใจ รวมถึงอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีปัญหาในชั้นการนำไปใช้ ซึ่งจากการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อบูรณาการในชั้นเรียน ด้วยแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อบูรณาการ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนสังคมศึกษา ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ยังไม่สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อบูรณาการในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมถึงอยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังขาดความมั่นใจการนำไปใช้ใน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อบูรณาการบางขั้นตอนยังไม่เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้อบูรณาการ ตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดและกล้าแสดงออก การประเมินผลไม่เป็นไปตาม

สภาพจริง ส่งผลให้ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลเท่าที่ควร และไม่มีภาวะกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ในบทเรียนต่อไป ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสังเกตการให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง การสัมภาษณ์ การให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง การสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู) การประเมินแบบ ประเมินผลหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มาวิเคราะห์ผลผลการปฏิบัติและสรุปผลการดำเนินการทุก กิจกรรมในวงรอบที่ 1 แจ้งผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เพื่อทราบและแสดงความคิดเห็นจากข้อสรุปผลการ ดำเนินการทุกด้าน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมกันตรวจสอบสะท้อนข้อมูลที่เป็นผลจากการพัฒนา บุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาวงรอบที่ 2 ต่อไป

ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 พบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ การนิเทศสอนงาน (Coaching) ประกอบด้วย 1) การให้คำปรึกษา แนะนำ ได้แก่ การชมเชย การสอบถาม การแก้ไข และสาธิต เป็นการนิเทศแบบตัวต่อตัว 2) การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน คอยให้ คำปรึกษา แนะนำ เพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนสังคมศึกษา ครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ มีความมั่นใจในการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ไปใช้และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำแผนการจัดการ เรียนรู้แบบบูรณาการ แผนที่ 2 ที่ได้จัดทำขึ้นและยังไม่ได้ใช้สอนในวงรอบที่ 1 นำมาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการ เรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน สามารถจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่าง มั่นใจ ดำเนินการสอนอย่างเป็นลำดับตามขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีเทคนิคการตั้งคำถามที่ดีขึ้น กระตุ้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดและกล้าแสดงออก ส่งผลให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้นและมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ในบทเรียนต่อไป

สรุปได้ว่า จากการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคมอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามกรอบการศึกษาค้นคว้าตามแนว ทางการจัดการเรียนรู้บูรณาการด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง 2) วิเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัดชั้นปี/ช่วงชั้น ตัวชี้วัด สารการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง 3) พัฒนาหน่วยการเรียนรู้ 4) ประเมินผล หน่วยการเรียนรู้ และ 5) ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ โดยใช้กลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ คือ การประชุม เชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง การนิเทศภายในและการนิเทศสอนงาน (Coaching) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจการจัดการ เรียนรู้แบบบูรณาการ แบบสังเกตการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง แบบสัมภาษณ์การให้ คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง แบบสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู)แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้และแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน สามารถ

พัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน ให้มีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 เมื่อได้รับความรู้จากการให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยงใน สามารถจัดทำ หน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เป็นที่น่าพอใจ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ด้วยการนิเทศสอนงาน (Coaching) ส่งผลให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 3 คน ที่มีปัญหาในขั้นการนำไปใช้ สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเรียนรู้ในเรียนรู้ในขั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด

อภิปรายผล

การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ในการศึกษาครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการพัฒนาบุคลากรทั้ง 2 วงรอบ พบว่า จากการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง การนิเทศภายใน และการนิเทศสอนงาน (Coaching) ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะอุปนิสัย ทศนคติ และวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เพราะประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนต่อไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของเอกชัย บำรุงแคว้น (2550 : 92-107) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านละลอกกระสัง อำเภอประโคนชัยจังหวัดบุรีรัมย์ ให้สามารถปฏิบัติตามกรอบงานที่ต้องปฏิบัติ 5 ขั้นตอน โดยใช้กลยุทธ์ โดยใช้กิจกรรมในการพัฒนา คือ การศึกษาเอกสาร การให้ความรู้แบบ Coaching and Mentoring และการนิเทศ โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดจนร่วมมือกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการในการพัฒนา การร่วมกันแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน การสะท้อนผลการดำเนินงาน ทำให้โรงเรียนเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผลประโยชน์ก็จะเกิดกับนักเรียนและทำให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาพ วาลย์มนตรี (2551 : 73 - 88) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาคือการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอนและสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ พฤติกรรมการสอนของครูเปลี่ยนไป มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง มีทักษะในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถสรุปองค์ความรู้และนำผลการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนให้มีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิตรดา ชิวคอน

(2552 : 99 - 137) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดทำ หน่วยการเรียนรู้ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ส่งผลให้ ผู้เรียนมีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รู้จักแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน รู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม กล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์มีความสุข สนุกสนานในการเรียนสรุปองค์ความรู้ได้ นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของประณีต เป็นสูงเนิน (2552 : 64-88) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ คือ การฝึกอบรม การสาธิตการสอน การนิเทศ ภายใน และการนิเทศแบบคลินิก ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามกรอบการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของธนิดา คำเพราะ (2552 : 71-135) พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ สามารถทำให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการเขียน แผนการเรียนรู้และนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การนิเทศภายใน และการนิเทศสอนงาน (Coaching) ในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ส่งผลให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ(Workshop) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์โดยผู้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติไปพร้อมๆ กับการฟังบรรยาย จนเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ รวมทั้งได้รับคำแนะนำจากวิทยากร จึงทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะ เกิดเป็นประสบการณ์ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการประชุมเชิงปฏิบัติการที่สมพงษ์ เกษมสิน (2545 : 193-194) กล่าวว่า เป็นการประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ระหว่างวิทยากร หรือผู้มีประสบการณ์กับผู้ร่วมประชุมและมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นวิธีการสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร

2. การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ทำให้บุคลากรสามารถจัดทำ หน่วยการเรียนรู้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ ส่งผลให้ครูมีความมั่นใจและมีทักษะ กระบวนการในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มมากขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนต่อไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือแบบพี่เลี้ยง เป็นการให้ คำปรึกษา แนะนำอย่างใกล้ชิดและได้รับการพัฒนาต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดของอัญชลี ธรรมะวิทีกุล (2552 : เว็บไซต์) ที่กล่าวไว้ว่า พี่เลี้ยงที่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือครูให้พัฒนาศักยภาพสูงขึ้น

3. จากการใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน ทำให้เกิดความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ และมีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การนิเทศภายใน เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ คลอดจนให้คำปรึกษาและแก้ไขปรับปรุง การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจ จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การดำเนินการนิเทศทั้ง 2 รอบ ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่งผลให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความเข้าใจและมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการมากขึ้น ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ทั้งยังมีความต้องการที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ให้สมกับการเป็นครูยุคใหม่และเป็นการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ต้องการให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น การนิเทศจึงเป็นการส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนปัญหาและพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 26) ที่กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศ ซึ่งเป็นการพัฒนาคนโดยการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันประสานสัมพันธ์และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. จากการใช้กลยุทธ์การนิเทศสอนงาน (Coaching) ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้รับการพัฒนาให้สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การนิเทศสอนงาน (Coaching) ช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้นิเทศจะสอนงานแล้ว ยังจะช่วยให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การนิเทศสอนงานจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูตระหนักว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้น จะต้องใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ขณะเดียวกันผู้นิเทศสอนงานจะให้ข้อมูลความรู้ที่จำเป็นซึ่งครูยังขาดอยู่ การพูดคุยระหว่างการนิเทศสอนงาน จะช่วยให้ครูเข้าใจดีขึ้นว่า ผู้นิเทศมีความคาดหวังจากการนิเทศอย่างไร ทำให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ต้องคิดถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จ ในขณะที่ปฏิบัติงาน การนิเทศสอนงานที่มีประสิทธิภาพจะสัมพันธ์กับบรรยากาศของการเรียนรู้ ซึ่งทั้งสองประการนี้จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจิตตะกานต์ เทพศิริพันธุ์ (2554 : เว็บไซต์) ได้อธิบายไว้ว่า Coaching เป็นการให้

คำปรึกษาแนะนำเป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ คือ การนิเทศแบบเสนอแนะ Coaching Technique เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากเทคนิคการนิเทศแบบเสนอแนะ Coaching Technique เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญ (Coach) ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจะต้องสร้างความตระหนักให้เกิดกับครูทุกคนในโรงเรียนให้เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

1.2 การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง ช่วยให้ผู้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ดีขึ้น

1.3 ผู้บริหารจะต้องทำการนิเทศ ให้คำแนะนำ ติดตามในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน จะต้องเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้ครูดำเนินการในการจัดการเรียนแบบบูรณาการได้ผลและมีประสิทธิภาพ

1.4 ผู้บริหารควรใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และจัดการประชุมนิเทศเป็นประจำเพื่อให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นิเทศได้รับทราบปัญหาจากผู้รับการนิเทศ ได้สนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นและร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้วยนำแนวทาง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง การนิเทศภายในและการนิเทศสอนงาน (Coaching) ที่ดำเนินการประสบความสำเร็จ ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในด้านอื่น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ควรพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการนำกลยุทธ์อื่น ๆ มีที่ความแปลกใหม่และหลากหลายมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและองค์กรต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการว่า มีกลยุทธ์ใดบ้างที่ใช้เวลาในการพัฒนาน้อย และมีความคงทนของความรู้มากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research Principle) ผู้ศึกษาค้นคว้านำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.1 การพัฒนาในวงรอบที่ 1
 - 2.2 การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1
 - 2.3 การพัฒนาในวงรอบที่ 2
 - 2.4 การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การพัฒนาในวงรอบที่ 1

1.1 การดำเนินการพัฒนา โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1) การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง 2) วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง 3) การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ 4) การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ และ 5) การปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ มีรายละเอียดการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ดังนี้

1.1.1 ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ประชุมปรึกษากับผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในวันที่ 27 ธันวาคม 2555 เวลา 16.00 -17.30 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา เพื่อวางแผนจัดเตรียมความพร้อมด้านเอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้อง และการประสานงานวิทยากรให้ความรู้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นระยะเวลา 2 วัน คือ ระหว่างวันที่ 9 - 10 มกราคม 2556 โดยเชิญวิทยากรนายพิชิต จรุงกิจพิศาล รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีความรู้ ความชำนาญในเรื่อง

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ และดำเนินการทดสอบความรู้ ความเข้าใจก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 6 คน ในวันที่ 28 ธันวาคม 2555 เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและนำผลการทดสอบไปวางแผนพัฒนาร่วมกับวิทยากรต่อไป ในขั้นการประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจการประชุมเชิงปฏิบัติการ และแบบสัมภาษณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.1.2 ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ 4 มกราคม 2556 เวลา 16.00 -16.30 น. เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ใช้ในการกำหนดเนื้อหาในการพัฒนาต่อไป เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.1.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการในวันแรก คือ วันที่ 9 มกราคม 2556 เริ่มตั้งแต่เวลา 09.00 - 16.00 น. ใช้กิจกรรมการบรรยายให้ความรู้ ในขั้นตอนพิธีเปิด ผู้ศึกษาค้นคว้าเป็นตัวแทนครูกล่าวรายงานความเป็นมาและวัตถุประสงค์ต่อประธาน จากนั้นประธานได้กล่าวเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เวลา 09.30 น ในช่วงเช้าก่อนเริ่มการบรรยาย วิทยากรแจ้งวัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้รับทราบอีกครั้งรวมทั้งเนื้อหาการบรรยายและกิจกรรมการฝึกปฏิบัติตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง
- 2) การวิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัด สารการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง
- 3) การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้
- 4) การประเมินหน่วยการเรียนรู้
- และ 5) การปรับปรุงแก้ไขและการนำไปใช้

จากนั้นวิทยากรเริ่มบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ วิธีการ/รูปแบบในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เน้นลงลึกในรายละเอียดของการบูรณาการแบบสอดแทรกตามกรอบการศึกษาค้นคว้าที่ตกลงร่วมกันในเบื้องต้น ในการบรรยาย วิทยากรและผู้ศึกษาค้นคว้าได้แจกเอกสารประกอบการบรรยาย พร้อมนำเสนอด้วยสื่อ Power Point ระหว่างการบรรยายวิทยากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โดยการตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม เมื่อจบการบรรยายในภาคเช้า วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซักถามเพิ่มเติมในหัวข้อหรือประเด็นที่ยังไม่เข้าใจ

ในช่วงบ่าย เริ่มตั้งแต่เวลา 13.00 - 16.00 น. วิทยากรบรรยาย เน้นลึกลงในรายละเอียดการจัดการเรียนรู้บูรณาการแบบสอดแทรกและแจกเอกสารตัวอย่าง การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง การวิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังสารการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการแบบสอดแทรก ให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาได้ศึกษาทำความเข้าใจ โดยวิทยากรอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติม หลังจากนั้นวิทยากรแจกใบกิจกรรมที่ 1 ให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าฝึกปฏิบัติในขั้นที่ 1 คือ กำหนดประเด็น/หัวเรื่องที่จะนำไปบูรณาการแบบสอดแทรก ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน โดยพิจารณาจากเรื่องที่คุณเรียนสนใจ เป็นเรื่องที่สามารถโยงความสัมพันธ์ได้หลายวิชาหรือหลายกลุ่มประสบการณ์ สอดคล้องกับประสบการณ์เดิมและชีวิตจริงของผู้เรียน มีแหล่งความรู้ให้ผู้เรียน

ได้ศึกษาค้นคิดอย่างหลากหลาย และเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับท้องถิ่นและความรู้ที่เป็นสากล เหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียนและส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถกำหนดเรื่องที่น่าสนใจมาบูรณาการแบบสอดแทรกได้อย่างหลากหลายและสอดคล้องกับชีวิตประจำวันของผู้เรียน และให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าคนอื่น ๆ จากนั้นวิทยากร แจกใบกิจกรรมที่ 2 คือ การวิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการตัวชี้วัด สารการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับ ประเด็น/หัวเรื่อง ให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง เพื่อใช้ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบ บูรณาการ โดยมีวิทยากรให้คำปรึกษาในระหว่างการฝึกปฏิบัติ และมอบหมายให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ไปศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาในกลุ่มสาระที่จะนำมาบูรณาการ ตามระดับชั้นที่ตนเองรับผิดชอบ เพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ในวันต่อไป

การประชุมเชิงปฏิบัติการในวันที่สอง คือวันที่ 10 มกราคม 2556 เริ่มตั้งแต่เวลา 09.00 - 16.00 น. โดยการฝึกปฏิบัติจัดทำหน่วยการเรียนรู้ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 1 หน่วย ซึ่งอยู่ในขั้นตอนที่ 1 - 3 ได้แก่ 1) กำหนดประเด็น/หัวเรื่อง 2) วิเคราะห์และกำหนด มาตรฐานตัวชี้วัด สารการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง และ 3) การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ ในช่วงเช้า ตั้งแต่เวลา 09.00 - 10.00 น. วิทยากรได้ทบทวนความรู้ในการประชุมในวันแรกให้กับผู้ ร่วมศึกษาค้นคว้า และบรรยายเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ และองค์ประกอบ แผนการจัดการเรียนรู้ เวลา 10.00 - 12.00 น. จากนั้นวิทยากรได้แจกใบกิจกรรมให้ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้าได้ฝึกปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้เป็นการนำผลการวิเคราะห์มาตรฐานตัวชี้วัด สารการเรียนรู้มาใช้ในการวางแผนพัฒนาหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน คนละ 1 หน่วยการเรียนรู้ โดยวิทยากรได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมและตอบข้อซักถามของผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้าในหัวข้อหรือประเด็นที่สงสัย

ในช่วงบ่าย เวลา 13.00 - 14.00 น. ตรวจสอบความถูกต้องของหน่วยการเรียนรู้ ที่จัดทำขึ้นและเตรียมนำเสนอผลงาน เวลา 14.00 - 15.30 น. หลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติจัดทำหน่วย การเรียนรู้ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอผลงานของตนเอง โดยใช้เวลาในการนำเสนอ คนละ 10 นาที วิทยากรสรุปให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและร่วมกันอภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิทยากร ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เวลา 15.00 - 15.30 น. ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ทำ แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการและแจ้งผลการทดสอบให้ทราบ เวลา 15.30 - 16.00 น. วิทยากรกล่าวสรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ และกล่าวปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผลการพัฒนา โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า

1. การทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยวิธีการทดสอบแบบปรนัย 5 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ปรากฏผลดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 เปรียบเทียบผลการทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
แบบบูรณาการของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

คนที่	กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	คะแนนประชุมเชิงปฏิบัติการ (20 คะแนน)				ความแตกต่าง	
		ก่อน (คะแนน)	ร้อยละ	หลัง (คะแนน)	ร้อยละ		
1	ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ สังคมศึกษาฯ	9	45	16	80	7	35
2	ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ การงานอาชีพฯ	7	35	17	85	10	50
3	ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ วิทยาศาสตร์	8	40	17	85	9	45
4	ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ ศิลปะ	9	45	18	90	9	45
5	ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ ภาษาต่างประเทศ	9	45	16	80	7	35
6	ครูผู้สอนกลุ่มสาระฯ คณิตศาสตร์	10	50	18	90	8	40
เฉลี่ยรวม		8.7	43.3	17	85	8.33	41.66

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวัดความรู้ความเข้าใจก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน มีคะแนนเฉลี่ย 8.7 คิดเป็นร้อยละ 43.3 และผลการวัดความรู้ความเข้าใจหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้วยแบบวัดความรู้ความเข้าใจฉบับเดิม พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีคะแนนเฉลี่ย 17 คิดเป็นร้อยละ 85 ซึ่งแสดงว่า หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ร่วมศึกษาความีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มขึ้นและผ่านเกณฑ์ทุกคน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 8.33 คิดเป็นร้อยละ 41.66

2. ผลการสัมภาษณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ตามกรอบการศึกษาค้นคว้าแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง 2) วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดชั้นปี/ช่วงชั้น ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง 3) การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ 4) การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ 5) การปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ ดังนี้

2.1 ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับ ต่ำ เห็นได้จากผลการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ไม่เข้าใจกระบวนการต่าง ๆที่จะนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางที่ชัดเจน...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...เคยสอนบูรณาการมาบ้างแล้ว...แต่ก็ไม่ได้เข้าใจหลักของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมากนัก คือ สอนไปตามความเข้าใจของตนเอง...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...คิดว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีความยุ่งยาก ซับซ้อน จึงไม่เลือกใช้กิจกรรมการเรียนการสอนในลักษณะนี้มากนัก...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ คือการนำเรื่องใดก็ได้ที่อยู่ใกล้ตัวมาสอน โดยไม่ผ่านการวิเคราะห์หลักสูตรให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเรื่องที่จะสอนเพราะคิดว่าไม่สำคัญเท่าไรนัก...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ ด้านความรู้ ความเข้าใจก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการพบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ถูกต้อง

2.2 หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการอยู่ในระดับ ดี เห็นได้จากผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.2.1 การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถกำหนดประเด็น/หัวเรื่องได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน เป็นเรื่องที่ผู้เรียนสนใจ สามารถโยงความสัมพันธ์ได้หลายวิชาหรือหลายกลุ่มประสบการณ์ สอดคล้องกับชีวิตจริงและมีความหมายต่อผู้เรียน มีแหล่งความรู้ให้ผู้เรียนรู้ได้ศึกษาค้นคิดอย่างหลากหลาย และเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับท้องถิ่นกับความรู้ที่เป็นสากล ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การกำหนดหัวเรื่องเป็นสิ่งที่สำคัญมาก และจะต้องทำก่อนขั้นตอนอื่นๆ อีกทั้งหัวเรื่องจะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับท้องถิ่นกับความรู้ที่เป็นสากล...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...การกำหนดประเด็นหรือหัวเรื่องนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ และต้องเป็นเรื่องที่สามารถโยงความสัมพันธ์ได้หลายวิชาหรือหลายกลุ่มประสบการณ์ อีกทั้งต้องมีสื่อหรือแหล่งเรียนรู้เพียงพอ...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพฯ. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...หลังจากที่ได้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีความเข้าใจในหลักการกำหนดประเด็นหรือหัวข้อเรื่องเพิ่มมากขึ้น...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...การกำหนดประเด็นหรือการตั้งหัวข้อเรื่อง จะใช้คำที่กะทัดรัด ชัดเจน มีความหมายกว้าง ๆ เพื่อจะได้ครอบคลุมเนื้อหาสาระได้หลายกลุ่มสาระการเรียนรู้...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ การกำหนดประเด็น/หัวข้อเรื่อง พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในหลักการ และแนวทางการกำหนดประเด็น/หัวข้อเรื่องเพิ่มมากขึ้น

2.2.2 วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดชั้นปี/ช่วงชั้น ตัวชี้วัด

สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวข้อเรื่อง พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่นำมาบูรณาการได้ โดยการศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาของกลุ่มสาระที่นำมาบูรณาการ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...เมื่อกำหนดหัวข้อเรื่องแล้ว สิ่งที่จะต้องทำในขั้นตอนต่อไป คือ นำหลักสูตรสถานศึกษามาทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเรื่องไม่ยากสำหรับครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จะนำมาบูรณาการ...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ การศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ที่สัมพันธ์กันกับประเด็นหัวข้อเรื่องที่ได้กำหนดไว้ เพราะเป็นเกณฑ์คุณภาพสำคัญที่บ่งชี้ถึงระดับความรู้ ความสามารถที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“... เวลาเขียนผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ต้องพิจารณาความสัมพันธ์กับเรื่องที่จะสอน และมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น เขียนให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ กระบวนการและแสดงคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม แต่ยังไม่เข้าใจในหลักการเขียนมากนัก...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และสาระการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประเด็นหรือหัวข้อเรื่องเป็นตัวกำหนดสิ่งต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวางแผนการสอนแบบบูรณาการ...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพฯ. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ วิเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัดชั้นปี/ช่วงชั้น ตัวชี้วัด
สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ
ในการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำมากำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

2.2.3 การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน
มีความรู้ความเข้าใจ ในขั้นตอนการนำผลการวิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดชั้นปี/ช่วงชั้น
ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่นำมาบูรณาการสู่การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้
และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามหัวเรื่องของหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ แต่ยังไม่เข้าใจในขั้นการวัด
และประเมินผลที่ยังไม่ครอบคลุมทั้ง 3 ด้านเท่าที่ควร ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...เข้าใจว่า การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้มีความสำคัญ เพราะเป็นส่วนที่
นำมาตรฐานการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ซึ่งผู้เรียนจะบรรลุมาตรฐาน
หรือไม่ อย่างไร ก็อยู่ที่ขั้นตอนนี้ ...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ทุกองค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ต้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานการ
เรียนรู้ มาตรฐานตัวชี้วัด ครูต้องเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนรู้และปฏิบัติได้
คืออะไร...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...การจัดทำหน่วยการเรียนรู้เป็นวางแผนแบบกว้าง ๆ ก่อน และนำไปสู่
การเขียนแผนการจัดการเรียน แต่ก็ไม่ค่อยมั่นใจเลยว่า แผนการจัดการเรียนที่เขียนขึ้นจะมีความ
สมบูรณ์ และนำไปใช้ได้จริงหรือไม่...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ขั้นตอนของการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ เริ่มจากการกำหนดเรื่องที่จะ
สอน แล้ววิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับเรื่องที่จะสอน
อาจเขียนออกมาในรูปแบบผังมโนทัศน์ แล้วนำมาเขียนแผนการจัดการเรียนรู้...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ ในขั้นตอนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ และองค์ประกอบ
ของหน่วยการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ แต่ยังคงมีความกังวลใน
การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์

2.2.4 การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน มีความรู้ ในการประเมินผลหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อหาความ
สอดคล้องของการจัดทำหน่วยการเรียนรู้กับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่นำมา

บูรณาการ ความสมบูรณ์ครบถ้วนขององค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ การเรียงลำดับของ หน่วยการเรียนรู้ ความชัดเจนของการเขียนผังมโนทัศน์ ดึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ขั้นตอนของการประเมินหน่วยการเรียนรู้เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอน หนึ่ง เนื่องจากขั้นตอนนี้จะบอกเราได้ว่า หน่วยการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ ก่อน นำไปสอนจริงในชั้นเรียน...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพฯ. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...เป็นขั้นตอนที่บอกว่า หน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้มี คุณภาพหรือไม่ และควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ดีมาก...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ทำให้เรารู้ว่าหน่วยการเรียนรู้หรือหัวเรื่องแผนการจัดการเรียนรู้ที่เรา เขียนถูกต้องสอดคล้องกับหลักสูตรและผู้เรียนหรือไม่...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เห็นความสำคัญของการประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดนั้นว่ามีความ สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการประเมินมากน้อยเพียงใด หน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้สามารถ นำไปปฏิบัติได้จริงหรือไม่ มีข้อปรับปรุงแก้ไขหรือไม่และอย่างไร

2.2.5 การปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจในการระบวนการนำผลการประเมินหน่วยการจัดการเรียนรู้และประเมินแผนการจัดการ เรียนรู้ไปปรับปรุงแก้ไขหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความถูกต้องและเหมาะสม ก่อนนำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ดึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...มีความเข้าใจมากขึ้นว่า เมื่อพัฒนาหน่วยการเรียนรู้แล้วจะต้องนำ หน่วยเรียนรู้นั้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินหน่วยการเรียนรู้ก่อน หากมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง แก้ไขก็ต้องดำเนินการแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...เมื่อเราทราบข้อบกพร่องของหน่วยเรียนที่เขียนขึ้นมาแล้ว ก็นำไปปรับปรุงแก้ไขให้หน่วยการเรียนรู้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากที่สุด สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง แต่ที่กลัวว่าเมื่อนำไปใช้สอนจริงอาจทำไม่ครบตามกระบวนที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ ทำให้ทราบว่าต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนและประเมินผลที่จะต้องวัดให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ต้องศึกษาเพิ่มเติมอีก...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์. 10 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ การปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เห็นความสำคัญของขั้นการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ แต่ยังมีความกังวลในขั้นการนำไปใช้สอนในห้องเรียน ที่อาจทำไม่ครบตามกระบวนการ

สรุปผลการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ระหว่างวันที่ 9 – 10 มกราคม 2556 มี 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการบรรยายให้ความรู้และกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ พบว่า บรรลุผลตามเป้าหมายของกิจกรรม คือ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดประเด็น/หัวข้อเรื่อง 2) วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวข้อเรื่อง 3) พัฒนาหน่วยการเรียนรู้ 4) ประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ และ 5) ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ แต่ยังคงพบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว่ายังมีความกังวลในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และขั้นการนำไปใช้สอนในห้องเรียน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในขั้นการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้สู่แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้สอนในห้องเรียน จึงใช้กลยุทธ์ การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นการให้ความรู้เพิ่มเติม ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความมั่นใจในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

1.2 การดำเนินการพัฒนา โดยใช้กลยุทธ์การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) มีเป้าหมายเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำเพิ่มเติมแก่ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าให้มีความมั่นใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก มีรายละเอียดการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ดังนี้

กลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้าได้ประชุมร่วมกัน ในวันที่ 11 มกราคม 2556 เวลา 16.00 – 17.00 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม เพื่อสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ สะท้อนผลการดำเนินกิจกรรมและปัญหาที่พบ ซึ่งจากการสรุปผล พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว่ายังมีความกังวลในขั้นการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมศึกษาในการปฏิบัติตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ในขั้นตอนที่ 1 – 3 ได้แก่ 1) การกำหนดประเด็น/หัวข้อเรื่อง 2) วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวข้อเรื่อง และ 3) การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ โดยใช้กลยุทธ์การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง

การดำเนินการเริ่มจากผู้ศึกษาค้นคว้าและพี่เลี้ยง จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและมีคุณสมบัติเหมาะสม ได้แก่

นายพิชิต จรุงกิจพิศาล ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารวิชาการ วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดทำหลักสูตรบูรณาการ ได้รับรางวัลรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ดีเด่น โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2554 และนายวินัย ภายสันใจ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ได้รับรางวัลครูสอนดีจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ประจำปี 2552 ได้ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการเป็นพี่เลี้ยง ระยะเวลาในการเป็นพี่เลี้ยง เป้าหมายหรือผลที่คาดหวัง บทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ช่วงระยะเวลาในการติดตามและให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างครูผู้เป็นพี่เลี้ยงและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 14 - 15 มกราคม 2556 โดยให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ในขั้นตอนการกำหนดประเด็น/หัวข้อเรื่อง วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวข้อเรื่อง และการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดทำหน่วยการเรียนรู้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก จำนวน 2 แผน ตามหน่วยการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้น โดยใช้เวลาหลังเลิกเรียน ครั้งละ 2 ชั่วโมง จัดตามความต้องการร่วมกันของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า

ผลการพัฒนา โดยกลยุทธ์การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง พบว่า

1. จากการสังเกต การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสังเกต ผลการสังเกต พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถกำหนดประเด็น/หัวข้อเรื่องได้อย่างน่าสนใจ สอดคล้องกับวิถีชีวิตของนักเรียนและเชื่อมโยงประสบการณ์กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่นำมาบูรณาการ สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้และหัวข้อเรื่อง สามารถวิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวข้อเรื่องได้ และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก ตามกรอบการศึกษาค้นคว้าได้ แต่ยังมีกังวลในการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน เห็นควรได้รับการพัฒนาต่อไป

2. จากการสัมภาษณ์ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสัมภาษณ์ ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความเข้าใจในกระบวนการในขั้นตอนที่ 1 - 3 ได้แก่ 1) การกำหนดประเด็น/หัวข้อเรื่อง 2) วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวข้อเรื่อง และ 3) การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้ได้ดี และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วน มีความมั่นใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้มากขึ้น ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 กำหนดประเด็น/หัวข้อเรื่อง พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการกำหนดประเด็น/หัวข้อเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน เป็นเรื่องที่ผู้เรียนสนใจ สามารถโยงความสัมพันธ์ได้หลายวิชาหรือหลายกลุ่มประสบการณ์ สอดคล้องกับชีวิตจริง และมีความหมายต่อผู้เรียน มีแหล่งความรู้ให้ผู้เรียนรู้ได้ศึกษาค้นคิดอย่างหลากหลาย และเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับท้องถิ่นกับความรู้ที่เป็นสากล ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การกำหนดหัวเรื่อง เป็นขั้นตอนที่ท้าทาย เพราะเป็นประเด็นแรกที่จะทำให้นักเรียนสนใจอยากที่จะเรียนรู้ หัวเรื่องที่กำหนดควรเป็นเรื่องที่สอดคล้องและใกล้ตัวตรงตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน นักเรียนจึงจะสนใจ...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...การกำหนดหัวเรื่องเป็นเรื่องที่ไม่ยาก แต่ต้องศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรของกลุ่มสาระที่นำมาบูรณาการและจะต้องเป็นเรื่องที่น่าสนใจ สอดคล้องกับวิถีชีวิตในชุมชนและนักเรียน...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพฯ. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ในการกำหนดประเด็น/หัวเรื่องเป็นเรื่องที่ไม่ยากเลย สามารถกำหนดได้ด้วยตนเอง ซึ่งพิจารณาจากข้อมูลความต้องการ ความสนใจของนักเรียน แล้วได้นำประเด็นหัวไปขอคำปรึกษาจากพี่เลี้ยงถึงความเหมาะสมอยู่บ้าง และครูพี่เลี้ยงก็เห็นด้วยกับประเด็นที่กำหนด จึงไม่ได้แก้ไขอะไร...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...เคยปรึกษาพี่เลี้ยงในการกำหนดประเด็น/หัวเรื่องเหมือนกัน และก็ได้นำคำแนะนำมาดีมาก เพราะหัวเรื่องที่ต้งไปนั้นค่อนข้างจะใกล้ตัว และหาตัวอย่างให้นักเรียนเรียนรู้ได้ยาก จึงได้นำไปปรับปรุงแก้ไขให้เป็นเรื่องที่ยง่ายขึ้น และน่าสนใจ...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความเข้าใจในหลักการกำหนดประเด็นหัวเรื่องอย่างชัดเจนชัดเจน สามารถกำหนดประเด็น/หัวเรื่องได้อย่างหลากหลายและครอบคลุม

2.2 การวิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการวิเคราะห์และการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับหน่วยการเรียนรู้ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และหัวเรื่องได้เหมาะสมและมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันในหัวเรื่องนั้น ๆ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ในการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความเข้าใจอยู่บ้างในเชิงทฤษฎี เมื่อได้ลงมือปฏิบัติก็ทำให้เข้าใจมากขึ้น และสามารถวิเคราะห์หลักสูตรหาความสัมพันธ์กับระหว่างมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ที่นำมาบูรณาการ ได้ง่ายขึ้น...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพฯ. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...การนำมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นที่มีความเชื่อมโยงกับประเด็น/หัวเรื่อง มาจัดทำหน่วยการเรียนรู้ก็เป็นเรื่องไม่ยากอย่างที่คิด เพียงแค่ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา แล้วหาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ที่นำมาบูรณาการ...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ตอนแรกคิดว่าในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ย่างยากและซับซ้อน แต่เมื่อเราได้ศึกษาและฝึกปฏิบัติก็ทำให้รู้ว่าเป็นเรื่องที่ไม่ยากเลย และสามารถทำได้ไม่มีปัญหาอะไร...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดสาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความเข้าใจเพิ่มขึ้น สามารถวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ที่นำมาบูรณาการได้

2.3 การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ ผังมโนทัศน์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผังมโนทัศน์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ผังมโนทัศน์สาระการเรียนรู้ พัฒนาสู่การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่มีองค์ประกอบครบถ้วน ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...มีเข้าใจในการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น เริ่มแรกก็ไม่มั่นใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ด้านการวัดผลประเมินมากนัก แต่เมื่อได้รับคำแนะนำจากพี่เลี้ยงก็สามารถเขียนได้ดีขึ้น...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...แรกๆ ที่เขียนสาระการเรียนรู้ ก็ค่อนข้างสับสนและไม่มั่นใจว่าเขียนถูกหรือไม่ เมื่อปรึกษาวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญแล้วได้ข้อแนะนำดี ๆ ในการเขียนสาระการเรียนรู้ คือ จะเขียนเฉพาะขอบข่ายเนื้อหาเป็นประเด็นสำคัญสั้น ๆ ให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้หรือจุดประสงค์การเรียนรู้...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ได้เขียนผังมโนทัศน์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ และเนื้อหาสาระที่นำมาบูรณาการตามหัวเรื่องที่ทำขึ้น แล้วนำมาเขียนแผนการจัดการเรียนรู้...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ในขั้นตอนการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ก็เขียนได้ตามขั้นตอนของการเขียนแผน แต่ก็พบข้อบกพร่องของตนเองในการกิจกรรมการเรียนรู้ในแผนยังใช้รูปแบบหรือเทคนิคการสอนไม่หลากหลายเท่าไรนัก พี่เลี้ยงจึงแนะนำให้ไปศึกษาวิธีสอนรูปแบบต่างๆ

เพิ่มเติม เพื่อจะทำให้กิจกรรมในชั้นสอนมีความหลากหลายและน่าสนใจมากขึ้น...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปจากการสัมภาษณ์ การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ตามขั้นตอนการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ แต่ยังมีข้อบกพร่องในด้านการวัดและประเมินผล และรูปแบบวิธีการสอนยังไม่หลากหลาย เมื่อได้รับคำแนะนำจากพี่เลี้ยง ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าก็ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และมีพัฒนาการที่ดีขึ้น

สรุปผลการดำเนินกิจกรรมการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ในการกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง การวิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง และการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความมั่นใจและมีทักษะกระบวนการในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มมากขึ้น สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ ตามองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้และจากการให้คำแนะนำของพี่เลี้ยงทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4 การดำเนินการพัฒนา โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน มีเป้าหมายเพื่อให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ด้านการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรกและนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปปฏิบัติแก่ผู้เรียนในชั้นเรียนตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน มีรายละเอียดของการดำเนินกิจกรรมตามแผนการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการนิเทศ

1. การวางแผนการนิเทศ

1.1 การเตรียมการนิเทศ เป็นการวางแผนการนำนวัตกรรมไปใช้ได้
ดำเนินการดังนี้

1.1.1 ผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 6 คน ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

1.1.2 การเตรียมสถานที่ในการนิเทศ ได้แก่ ห้องรองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ และห้องเรียนที่ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าปฏิบัติการสอน

1.1.3 การกำหนดวิธีการนิเทศ ได้แก่ 1) การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ 2) การให้คำปรึกษา แนะนำ 3) การสังเกตการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน

1.1.4 การกำหนดผู้ให้การนิเทศแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1.1.4.1 นายมนู สิ้นจ้งหรีด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความเชี่ยวชาญด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และด้านการวัดและประเมินผล เป็นวิทยากรพิเศษจัดอบรมด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

1.1.4.2 นางสาวพัทธ์ธีรา ศรีจันทร์ ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ได้รับรางวัลครูสอนดี จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ปี 2552 และรางวัลครูดีเด่น โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2555

1.1.4.3 นางอำไพ ศรีพิทักษ์ ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม มีความเชี่ยวชาญด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ได้รับรางวัลครูสอนดี จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ปี 2552 และรางวัลครูผู้สอนแห่งปี โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2555

1.1.5 การกำหนดผู้ให้การนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

1.1.5.1 นายพิชิต จรุงกิจพิศาล ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารวิชาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและได้รับรางวัลรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ดีเด่น โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2554

1.1.5.2 นางอำไพ ศรีพิทักษ์ ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม มีความเชี่ยวชาญด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ได้รับรางวัลครูสอนดี จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ปี 2552 และรางวัลครูผู้สอนแห่งปี โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2555

1.1.6 การเตรียมเอกสาร สำหรับการนิเทศบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการนิเทศ

การดำเนินการนิเทศภายใน เป็นการนิเทศระหว่างผู้ศึกษาค้นคว้าผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้เชี่ยวชาญ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในขั้นตอนที่ 4 – 5 ได้แก่ ประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ กิจกรรมประกอบด้วย การให้คำปรึกษา แนะนำการประเมินหน่วยการเรียนรู้ การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบสัมภาษณ์การนิเทศ และแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การให้คำปรึกษา แนะนำ การประเมินหน่วยการเรียนรู้ และการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เป็นผู้ให้การนิเทศ

ระยะที่ 2 การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน

เก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 16- 24 มกราคม 2556
และได้ร่วมกันกำหนดตารางและปฏิทินการนิเทศ ตามตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 กำหนดการนิเทศภายในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียน
วังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา (วงรอบที่ 1)

วัน เดือน ปี/เวลา	ผู้รับการนิเทศ	ชั้น	ผู้นิเทศ	กิจกรรม
16 มกราคม 2556 (09.00-10.00)	ครูผู้สอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้สังคม ศึกษาฯ	ม. 3	- ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน - ผู้นิเทศ จำนวน 2 คน	1 การให้คำปรึกษาแนะนำ 2 การประเมินผลหน่วยการ เรียนรู้ 3 การประเมินการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน
18 มกราคม 2556 (10.00-11.00)				
18 มกราคม 2556 (11.00 - 12.00)	ครูผู้สอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้การงาน อาชีพฯ	ม. 2	- ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน - ผู้นิเทศ จำนวน 2 คน	1 การให้คำปรึกษา แนะนำ 2 การประเมินผลหน่วยการ เรียนรู้ 3 การประเมินการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ในชั้นเรียน
21 มกราคม 2556 (09.00-10.00)				
22 มกราคม 2556 (09.00- 10.00)	ครูผู้สอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้ วิทยาศาสตร์	ม. 4	- ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน - ผู้นิเทศ จำนวน 2 คน	1 การให้คำปรึกษา แนะนำ 2 การประเมินผลหน่วยการ เรียนรู้ 3 การประเมินการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ในชั้นเรียน
24 มกราคม 2556 (09.00 -10.00)				
17 มกราคม 2556 (14.00 - 15.00)	ครูผู้สอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้ศิลปะ	ม. 1	- ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน - ผู้นิเทศ จำนวน 2 คน	1 การให้คำปรึกษา แนะนำ 2 การประเมินผลหน่วยการ เรียนรู้ 3 การประเมินการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ในชั้นเรียน
21 มกราคม 2556 (11.00- 12.00)				
21 มกราคม 2556 (09.00- 10.00)	ครูผู้สอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ	ม. 6	- ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน - ผู้นิเทศ จำนวน 2 คน	1 การให้คำปรึกษา แนะนำ 2 การประเมินผลหน่วยการ เรียนรู้ 3 การประเมินการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ในชั้นเรียน
23 มกราคม 2556 (14.00-15.00)				

ตาราง 5 (ต่อ)

วัน เดือน ปี/เวลา	ผู้รับการนิเทศ	ชั้น	ผู้นิเทศ	กิจกรรม
17 มกราคม 2556 (13.00-14.00)	ครูผู้สอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้	ม. 5	- ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน	1 การให้คำปรึกษา แนะนำ 2 การประเมินผลหน่วยการ เรียนรู้
22 มกราคม 2556 (10.00 -11.00)	คณิตศาสตร์		3 คน - ผู้นิเทศ จำนวน 2 คน	3 การประเมินการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ

1. แบบสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู)
2. แบบประเมินผลหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ
3. แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
4. แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยกลยุทธ์การนิเทศภายใน โดยการใช้กิจกรรมการให้คำปรึกษาและแนะนำ การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจและสามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรกได้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามกรอบการศึกษาค้นคว้าตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน และนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการประเมินหน่วยการเรียนรู้และการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ จากผู้บริหารโรงเรียน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน นำไปปรับปรุงแก้ไข และนำไปจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนตามกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

ผลการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ หลังจากดำเนินการกิจกรรมการนิเทศระหว่างวันที่ 16 มกราคม 2556 ถึงวันที่ 24 มกราคม 2556 ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำข้อมูลจาก แบบสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู) แบบประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ มาจัดหมวดหมู่ตามกรอบการศึกษาค้นคว้าการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามแนวทางการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการแบบสอดแทรกได้และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน สรุปผลการพัฒนาตามกิจกรรมการนิเทศ ดังนี้

ผลการพัฒนาโดยกลยุทธ์การนิเทศภายใน พบว่า

1. ผลจากการสัมภาษณ์การนิเทศ ด้านการให้คำปรึกษา แนะนำ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน มีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

5 ขั้นตอน ซึ่งเป็นการนิเทศในขั้นตอนที่ 4 - 5 ได้แก่ การประเมินหน่วยการเรียนรู้ และการปรับปรุงแก้ไขและการนำไปใช้ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จำนวน 2 แผน ตามหน่วยการเรียนรู้ที่ได้จัดทำขึ้นได้เป็นที่น่าพอใจ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

1.1 การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ พบว่า สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้และ ได้เป็นอย่างดี มีองค์ประกอบครบถ้วน และได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านการวัดและประเมินผลที่ยังใช้เครื่องมือและวิธีการวัดไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ซึ่งผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้สามารถทำได้ เพราะเข้าใจขั้นตอนในการจัดทำ แต่ยังไม่เข้าใจวิธีการประเมินที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลมากนัก ...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นก็ไม่ได้แก้ไขอะไรมาก แต่ยังกังวลในการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปสอนจริงในมากกว่า...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพฯ. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...จากการประเมินหน่วยการเรียนรู้ของผู้เชี่ยวชาญ ระดับการประเมินก็เป็นที่น่าพอใจ แต่ยังมีความกังวลบ้างการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงยังไม่เข้าใจมากนัก และผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล ซึ่งคิดว่าควรรับการพัฒนาต่อไปอีก...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...หน่วยการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้น ก่อนที่จะนำไปเขียนแผนจะต้องประเมินผล เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ จึงทำให้ทราบว่า ตนยังมีปัญหาในด้านการวัดและประเมินผล เพราะไม่เข้าใจวิธีการวัด...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แต่ยังมีความกังวลด้านการวัด

และประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

1.2 การประเมินแผนการจัดการการเรียนรู้แบบบูรณาการ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้ที่ได้จัดทำขึ้นได้ โดยได้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 2 แผน ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน สมบูรณ์ เนื่องจากได้รับการ

ให้คำปรึกษา แนะนำจากครูที่เลี้ยงอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้เป็นที่น่าพอใจ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...เมื่อได้รับคำแนะนำ ก็ทำให้สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการได้และเมื่อได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้เห็นข้อบกพร่องของตนเอง และได้นำไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพฯ. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ก่อนนำแผนการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ไปสอนจริง จะต้องมีการประเมินผลก่อน เพื่อจะได้ทราบว่ามีส่วนใดบ้างที่ยังไม่มีความสอดคล้องและเหมาะสม ที่ควรปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ฯ. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...แผนการจัดการเรียนรู้ในด้านการกำหนดเรื่อง สาระสำคัญ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้สื่อและแหล่งเรียนรู้ แต่การวัดผลประเมินผลยังต้องปรับปรุงแก้ไขบางส่วน คือไม่ครอบคลุมพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน และได้แก้ไขเรียบร้อยแล้ว...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...เมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แล้ว ก็ทำให้รู้ จุดบกพร่องของตนเอง คือ ในเรื่องการวัดและประเมินผลที่ไม่หลากหลาย ได้รับข้อเสนอแนะจาก ผู้เชี่ยวชาญแล้วก็นำไปปรับปรุงแก้ไข แผนก็มีคุณภาพมากขึ้น สามารถนำไปสอนได้จริง...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ก่อนนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปสอนจริง จะต้องมีการประเมิน คุณภาพของแผนก่อน เพื่อจะได้ทราบว่ามีส่วนใดบ้างที่ยังไม่มีความสอดคล้องและเหมาะสมที่ควร ปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

ผลการสัมภาษณ์ การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ พบว่า หลังจากผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้าได้รับคำปรึกษา แนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในด้านการวัดและประเมินผล ทำให้มีความมั่นใจ ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมากขึ้น

1.3 การปรับปรุงแก้ไขและการนำไปใช้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้นำ ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากขึ้น ก่อนที่จะ นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ตามขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการ จัดการเรียนรู้ แต่พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังขาดความมั่นใจและมีความกังวลในการนำแผนการ จัดการเรียนรู้ไปใช้สอนในชั้นเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ได้แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว แต่ก็ยังกังวลในเรื่องการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง เพราะยังไม่ค่อยเข้าใจมากนักและไม่เคยนำไปปฏิบัติจริง จึงอยากมีความเข้าใจในเรื่องนี้ให้มากขึ้น...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...มีความกังวลมาก เมื่อต้องนำไปใช้สอนในชั้นเรียน ทั้งเรื่องเวลาและข้อจำกัดอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ ที่อาจจะทำให้ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...เมื่อได้รับคำแนะนำก็นำไปปรับปรุงแก้ไข แต่เมื่อจะนำมาใช้สอนจริงกลับมีความกังวล อาจทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ขาดการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ คิดอย่างมีอิสระ ไม่กระตุ้นให้นักเรียนได้แสดงออกได้ดีเท่าที่ควร...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ก็พบจุดอ่อนของตนเองหลายเรื่อง ทั้งการวัดและประเมินผล และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ซึ่งได้รับข้อเสนอแนะว่า ให้มีกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น และส่งเสริมให้นักเรียนแสดงออกมากขึ้นด้วย...”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ การปรับปรุงแก้ไขและการนำไปใช้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังมีความกังวลในด้านการวัดและประเมินตามสภาพจริง ขาดความเชื่อมั่นในการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้

2. ผลประเมินผลหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ดังตาราง 6

ตาราง 6 การประเมินการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า
โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยแยกเป็น
รายบุคคลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (วงรอบที่ 1)

รายการประเมิน	ครูสังคมฯ		ครูการงาน		ครูวิทย์ฯ		ครูศิลปะ		ครูอังกฤษ		ครูคณิตฯ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1.ชื่อหน่วยฯ กะทัดรัด ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหา สาระ น่าสนใจ	4.00	0.00	4.67	0.58	4.33	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58	4.67	0.58
2. มาตรฐานการ เรียนรู้และตัวชี้วัด มีความเชื่อมโยงกัน อย่างเหมาะสม	4.33	0.58	4.67	0.58	4.33	0.58	4.33	0.58	4.33	0.58	4.33	0.58
3.ความสอดคล้อง ของการจัดทำ หน่วยการเรียนรู้ แบบบูรณาการกับ มาตรฐานการ เรียนรู้	4.33	0.58	4.00	0.00	3.67	0.58	4.00	0.00	4.33	0.58	4.33	0.58
4.ความสอดคล้อง ขององค์ประกอบ ของหน่วยการ เรียนรู้ ผลการ เรียนรู้ สาระการ เรียนรู้ เวลาที่ใช้ ในการจัดการ เรียนรู้	3.67	0.58	3.67	0.58	4.00	0.00	4.33	0.58	4.67	0.58	4.67	0.58

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการประเมิน	ครูสังคมฯ		ครูการงาน		ครูวิทย์ฯ		ครูศิลปะ		ครูอังกฤษ		ครูคณิตฯ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
5. การลำดับความ ต่อเนื่องของ กิจกรรมการเรียนรู้	4.00	0.00	4.00	0.00	4.33	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58	4.67	0.58
6.ความเหมาะสม ของจำนวนชั่วโมง	4.33	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58	4.67	0.58	4.00	0.00	4.33	0.58
7.ความเหมาะสม ของรูปแบบการ บูรณาการ	3.67	0.58	4.33	0.58	4.00	0.00	4.33	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58
8. ความชัดเจน ของการจัดทำฝั งมโนทัศน์ของหน่วย การเรียนรู้	3.67	0.58	4.00	0.00	4.33	0.58	3.67	0.58	4.00	0.00	3.67	0.58
9. ความครบถ้วน ของทักษะ/ กระบวนการ กับตัวชี้วัด	4.67	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58	4.33	0.58
10. หน่วยการ เรียนรู้ที่จัดทำ สามารถนำไป ปฏิบัติจริงได้	4.67	0.58	5.00	0.00	4.67	0.58	4.00	0.00	4.33	0.58	5.00	0.00
รวมเฉลี่ย	4.13	0.46	4.30	0.34	4.30	0.46	4.23	0.46	4.40	0.46	4.46	0.52

จากตาราง 6 พบว่า ระดับความเหมาะสมของหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการร่วม
ศึกษาค้นคว้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคล พบว่า ครูผู้สอน
สังคมศึกษาฯ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) ครูผู้สอนการงานอาชีพฯ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.30$) ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) ครูผู้สอนศิลปะ
รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$)
ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$)

สรุปผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน สามารถ
จัดทำหน่วยการเรียนรู้ได้เป็นที่น่าพอใจ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เหมาะสมที่จะนำไป

พัฒนาสู่แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับผังมโนทัศน์ของหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องปรับให้มีความชัดเจนมากขึ้น ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้นำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทำให้หน่วยการเรียนรู้มีคุณภาพมากขึ้น

3. ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ดังตาราง 7

ตาราง 7 การประเมินการแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยแยกเป็นรายบุคคล ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (วงรอบที่ 1)

รายการประเมิน	ครูสังคมฯ		ครูการงานฯ		ครูวิทย์		ครูศิลปะ		ครูอังกฤษ		ครูคณิตฯ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1. องค์ประกอบ												
1.1. แผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบครบถ้วนสมบูรณ์	5.00	0.00	5.00	0.00	4.67	0.58	4.67	0.58	5.00	0.00	4.33	0.58
1.2 หัวเรื่อง/หน่วยการเรียนรู้สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน	4.67	0.58	5.00	0.00	4.67	0.58	5.00	0.00	5.00	0.00	4.67	0.58

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการประเมิน	ครูสังคมฯ		ครูการงานฯ		ครูวิทย์		ครูศิลปะ		ครูอังกฤษ		ครูคณิตฯ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
2. สำคัญ												
2.1 แสดงความคิดรวบยอดของเนื้อหาถูกต้องสมบูรณ์	4.67	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58	4.33	0.58
2.2 สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	4.33	0.58	4.67	0.58	4.00	0.00	4.00	0.00	4.67	0.58	4.00	0.00
3. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง												
3.1 ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะคุณธรรม จริยธรรมและครอบคลุมทุกกลุ่มที่นำมาบูรณาการ	4.33	0.58	4.67	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58	4.33	0.58	4.33	0.58
3.2 ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดและประเมินผลได้ชัดเจน	3.67	0.58	4.33	0.58	4.00	0.00	4.33	0.58	3.67	0.58	3.67	0.58
4. เนื้อหา/สาระการเรียนรู้												
4.1 สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	4.33	0.58	3.67	0.58	4.67	0.58	4.67	0.58	4.33	0.00	4.67	0.58
4.2 เนื้อหามีรายละเอียดครบถ้วนถูกต้อง	4.67	0.58	4.67	0.58	4.67	0.58	3.67	0.58	5.00	0.00	5.00	0.00

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการประเมิน	ครูสังคมฯ		ครูการงาน ฯ		ครูวิทย์		ครูศิลปะ		ครูอังกฤษ		ครูคณิตฯ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
5. กิจกรรมการเรียนรู้												
5.1 มีกิจกรรม หลากหลายสอดคล้อง และเหมาะสม	4.33	0.58	4.67	0.58	4.67	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58	5.00	0.00
5.2 มีมีกิจกรรม ที่กระตุ้นให้ผู้เรียน มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และเชื่อมโยงข้อมูลได้	5.00	0.00	4.67	0.58	4.33	0.00	4.67	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58
5.3 มีกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ แสวงหาความรู้จาก แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ด้วยตนเอง	4.33	0.58	4.67	0.58	4.67	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58	5.00	0.00
5.4 มีกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ แสวงหาความรู้จาก แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ด้วยตนเอง	4.67	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58	3.67	0.58	3.67	0.58	4.00	0.00
5.5 มีกิจกรรมที่ ให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติ ทำเป็นและแก้ปัญหา เป็นและนำไป ประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน	3.67	0.58	4.67	0.58	4.67	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58	4.33	0.58

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการประเมิน	ครูสังคมฯ		ครูการงานฯ		ครูวิทย์		ครูศิลปะ		ครูอังกฤษ		ครูคณิตฯ	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
6. สื่อและแหล่งเรียนรู้												
6.1 มีสื่อและแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายและเพียงพอ	4.67	0.58	4.33	0.58	3.67	0.58	4.33	0.58	3.67	0.58	4.33	0.58
6.2 มีสื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหาและระดับชั้นของผู้เรียน	5.00	0.00	4.67	0.58	4.67	0.58	4.67	0.58	5.00	0.00	4.33	0.58
6.3 นักเรียนและครูมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนรู้	4.67	0.58	4.33	0.58	4.67	0.58	4.67	0.58	3.67	0.58	5.00	0.00
7. การวัดผลประเมินผล												
7.1 มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล	4.00	0.00	3.67	0.58	3.67	0.58	4.33	0.58	4.00	0.00	4.33	0.58
7.2 การวัดผลประเมินผลครอบคลุมพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ทักษะและคุณธรรม	3.67	0.58	3.67	0.58	4.67	0.58	3.67	0.58	4.00	0.58	3.67	0.58
รวมเฉลี่ย	4.42	0.58	4.44	0.58	4.45	0.58	4.35	0.58	4.39	0.58	4.42	0.58

จากตาราง 7 พบว่า ระดับความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สอดแทรก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคล พบว่า ครูผู้สอนสังคมศึกษาฯ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) ครูผู้สอนการงานอาชีพฯ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) ครูผู้สอนศิลปะ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

สรุปผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน เมื่อได้รับการพัฒนาด้วยการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง ส่งผลให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ดังตาราง 8

ตาราง 8 การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรกของครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยแยกเป็นรายบุคคลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (วงรอบที่ 1)

รายการประเมิน	ครูสังคมฯ	ครูการงานฯ	ครูวิทย์	ครูศิลปะ	ครูอังกฤษ	ครูคณิตฯ
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}
1. การเตรียมการสอน	3.30	4.30	4.20	4.20	3.30	3.30
1.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00
1.2 มีการแจ้งเนื้อหาก่อนสอน	3.00	4.50	4.00	4.00	3.50	3.50
1.3 มีการเตรียมเครื่องมือ	3.00	4.00	4.50	4.50	3.00	3.50
ประกอบการสอน						
1.4 มีการเตรียมเครื่องมือประเมินผล	3.50	4.50	3.00	4.00	3.50	3.00
หลังสอน						
1.5 มีการวางแผนการสอน	4.00	4.50	4.50	4.50	3.50	3.50

ตาราง 8 (ต่อ)

รายการประเมิน	ครู สังคมฯ	ครู การ งานฯ	ครู วิทย์	ครู ศิลปะ	ครู อังกฤษ	ครู คณิตฯ
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}
2. การดำเนินการสอน	2.85	3.85	3.70	4.15	2.70	2.80
2.1 ดำเนินการสอนอย่างเป็นลำดับ ตามขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้	2.00	4.50	4.00	4.50	2.50	2.50
2.2 ครูผู้สอนมีความมั่นใจในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	2.50	3.00	2.50	4.00	2.50	3.00
2.3 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.50	3.00	3.00	3.50	3.00	3.00
2.4 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึก ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์	2.50	3.00	4.50	4.00	3.00	2.50
2.5 ผู้เรียนมีอิสระในการคิด การแสดงออก	2.50	3.50	3.50	5.00	2.50	2.50
2.6 ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ปฏิบัติ จริง	2.50	4.50	3.50	4.50	2.50	3.00
2.7 สื่อที่ใช้มีความเชื่อมโยงเนื้อหาที่ สอนกับเนื้อหาที่นำมาบูรณาการ	3.50	4.00	4.00	4.00	3.00	3.50
2.8 จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดึงดูด ความสนใจก่อให้เกิดความสุขแก่ผู้เรียน	4.50	4.00	4.00	4.50	3.00	3.00
2.9 ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและ สนุกสนานในการเรียน	2.50	4.00	4.00	4.00	2.50	2.50
2.10 ผู้เรียนเกิดการอยากรู้ใน บทเรียนต่อไป	2.50	4.50	4.00	3.50	2.50	2.50

ตาราง 8 (ต่อ)

รายการประเมิน	ครู สังคมฯ	ครู การ งานฯ	ครู วิทย์	ครู ศิลปะ	ครู อังกฤษ	ครู คณิตฯ
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}
3. การวัดและประเมินผล	2.75	3.62	3.62	3.75	2.87	2.75
3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนมีความเหมาะสม	3.00	4.00	3.50	4.00	3.00	3.00
3.2 มีวิธีการประเมินผลที่ หลากหลาย	3.00	3.50	3.50	4.00	3.50	3.00
3.3 มีวิธีการประเมินผลตาม สภาพจริง	2.50	3.50	4.00	3.50	2.50	2.50
3.4 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	2.50	3.50	3.50	3.50	2.50	2.50
\bar{X}	2.94	3.89	3.81	4.07	2.89	2.92
โดยรวม	ปาน กลาง	มาก	มาก	มาก	ปาน กลาง	ปาน กลาง

จากตาราง 8 พบว่า ระดับความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ สอดแทรก โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) จากการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบบูรณาการในชั้นเรียน โดยใช้แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า 6 คน พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนการงานอาชีพฯ ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ และครูผู้สอนศิลปะ สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนสังคมศึกษาฯ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ไม่สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ยังไม่เป็นที่น่า พอใจ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคล ผลปรากฏ ดังนี้

ครูผู้สอนสังคมศึกษาฯ ผลการประเมินรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเตรียมการสอน ผลการประเมินอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ด้านการดำเนินการสอน ผลการประเมินอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) และด้านการวัด และประเมินผล ผลการประเมินอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$) จากการสังเกตกิจกรรม การเรียนรู้แบบบูรณาการโดยผู้เเิศ พบว่า ครูผู้สอนสังคมศึกษาฯ ยังไม่สามารถดำเนินการสอนได้ อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีเวลาจำกัดไม่เพียงพอที่จะดำเนินการจัดกิจกรรมอย่างครบถ้วน การตั้ง คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิด ขาดการอธิบายในขั้นตอนของการทำกิจกรรมให้นักเรียนได้เข้าใจ

ก่อนลงมือทำกิจกรรมการเรียนรู้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากนักเรียนค่อนข้างน้อย ไม่มีความกระตือรือร้นและเกิดความสนุกสนานในการเรียน ส่งผลให้การดำเนินการสอนไม่เป็นไปตามขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้ ดังตัวอย่างข้อมูลอ้างอิง ประกอบดังนี้

“...ผู้สอนมีความกังวลมากจนเกินไป จนทำให้ลืมขั้นตอนสำคัญไป คือ การอธิบายในขั้นตอนการทำกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนทราบและเข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติ เลยทำให้การดำเนินกิจกรรมล่าช้า...”

(ผู้นิเทศคนที่ 1. 18 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...การสอนยังขาดการกระตุ้นให้นักเรียนคิด ซึ่งควรจะมีการตั้งคำถามที่ทำให้ผู้เรียนได้คิดตามและค้นหาคำตอบด้วยตนเอง เพราะจะทำให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง...”

(ผู้นิเทศคนที่ 2. 18 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

ครูผู้สอนการงานอาชีพฯ ผลการประเมินรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเตรียมการสอน ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการดำเนินการสอน ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) และด้านการวัดและประเมินผล ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) จากการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยผู้นิเทศ พบว่า ครูผู้สอนการงานอาชีพฯ มีการนำเข้าสู่บทเรียนได้เป็นอย่างดี แจ่มจุดประสงค์การเรียนรู้อย่างชัดเจน มีการจัดเตรียมเครื่องมือประกอบการสอนอย่างครบถ้วน ในขั้นการดำเนินการสอน ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถยกตัวอย่างประกอบได้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้นักเรียนเป็นผู้ตั้งคำถามและหาคำตอบด้วยตนเอง นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน แต่ครูผู้สอนควรกำกับติดตามการฝึกปฏิบัติของนักเรียนอย่างใกล้ชิดมากขึ้น เพื่อให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติครบทุกคน ดังตัวอย่างข้อมูลอ้างอิง ประกอบดังนี้

“...ครูผู้สอนการงานอาชีพฯ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ดีในระดับหนึ่ง เพราะสามารถจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้เนื้อหาหลักควบคู่กับเนื้อหาที่นำมาบูรณาการได้ ด้วยการให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ...”

(ผู้นิเทศคนที่ 1. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ในขั้นการดำเนินการสอนก็สามารถทำได้ดี แต่ก็มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องการกำกับดูแลนักเรียนในขณะที่ฝึกปฏิบัติ ที่จะต้องดูแลเด็กให้ใกล้ชิดมากขึ้น เพื่อให้เด็กทุกคนได้ทำจริง...”

(ผู้นิเทศคนที่ 2. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ ผลการประเมินรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเตรียมการสอน ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ด้านการดำเนินการสอน ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) และด้านการวัดและประเมินผล

ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) จากการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยผู้นิเทศ พบว่า ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ มีการเตรียมความพร้อมด้านสื่อ อุปกรณ์ในการจัดการเรียน การสอนเป็นอย่างดี ในขั้นตอนการดำเนินการสอน มีการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกค้นคว้า รวบรวมข้อมูล คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วย ตนเองและมุ่งมั่นในการปฏิบัติกิจกรรม ดังตัวอย่างข้อมูลอ้างอิง ประกอบดังนี้

“...ในการสอนวิทยาศาสตร์ การค้นคว้าทดลอง รวบรวมข้อมูล คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นสิ่งสำคัญตามหลักธรรมชาติวิชา ซึ่งผู้สอนสามารถนำมาใช้ในการจัดกิจกรรม ได้เป็นอย่างดี...”

(ผู้นิเทศคนที่ 1. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้สอนสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ได้ดี แต่ก็มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในเรื่องของการแบ่งกลุ่มนักเรียนให้เหมาะสม เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกันและช่วยเหลือกันในการ ทำกิจกรรมได้...”

(ผู้นิเทศคนที่ 2. 24 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

ครูผู้สอนศิลปะ ผลการประเมินรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการเตรียมการสอน ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ด้านการ ดำเนินการสอน ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และด้านการวัดและประเมินผล ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) จากการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยผู้นิเทศ พบว่า ครูผู้สอนศิลปะ มีการวางแผนการสอนที่ดี ทั้งด้านเครื่องมือประกอบการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ และการเตรียมเครื่องมือประเมินผลหลังสอน ครูผู้สอนมีความมั่นใจในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ส่งผลให้การดำเนินการสอนเป็นไปตามลำดับตามขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้ บรรยายภาคการเรียนรู้ที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดอย่างมีอิสระ สามารถแสดงออกทางด้านศิลปะได้อย่างสร้างสรรค์ ดังตัวอย่างข้อมูลอ้างอิง ประกอบดังนี้

“...ครูผู้สอนศิลปะ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างน่าสนใจ สามารถ นำสิ่งที่อยู่รอบตัวมาบูรณาการกับเนื้อหาวิชาได้ดี ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระและสร้างสรรค์ ผลงานได้ดี...”

(ผู้นิเทศคนที่ 1. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ได้ดี เป็นที่น่าพอใจ แต่ก็มีข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมให้นำผลงานของนักเรียนที่ดีที่สุดไปจัดแสดงเป็นนิทรรศการ เพื่อให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจ ในผลงานของตนเอง...”

(ผู้นิเทศคนที่ 2. 21 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ผลการประเมินรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเตรียมการสอน ผลการประเมินอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ด้านการดำเนินการสอน ผลการประเมินอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$) และด้านการวัดและประเมินผล ผลการประเมินอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) จากการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยผู้นิเทศ พบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ มีการแจ้งวัตถุประสงค์และเนื้อหาวิชาที่จะสอนอย่างชัดเจน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ปฏิบัติจริง แต่ยังพบว่า ผู้สอนไม่มีความมั่นใจในการสอนเท่าที่ควร มีความกังวลในขั้นตอนของการสอนมากจนเกินไป ขาดการยืดหยุ่น ทำให้บรรยากาศในการเรียนเคร่งเครียด ส่งผลให้นักเรียนไม่มีความสุขในการเรียนรู้ ดังตัวอย่างข้อมูลอ้างอิง ประกอบดังนี้

“...ผู้สอนเน้นการฝึกปฏิบัติมากจนเกินไป ทำให้บรรยากาศการเรียนรู้เป็นไปอย่างเคร่งเครียด ผู้เรียนอาจเกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย เพราะต้องทำกิจกรรมการเรียนรู้แข่งกับเวลา...”
(ผู้นิเทศคนที่ 1. 23 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้สอนจะต้องรู้จักยืดหยุ่นแผนการจัดการเรียนรู้ ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ไม่ควรกังวลมากจนเกินไป เพราะอาจจะทำให้การจัดการเรียนรู้ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ได้...”
(ผู้นิเทศคนที่ 2. 23 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ผลการประเมินรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเตรียมการสอน ผลการประเมินอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ด้านการดำเนินการสอน ผลการประเมินอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) และด้านการวัดและประเมินผล ผลการประเมินอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$) จากการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยผู้นิเทศ พบว่า ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ได้เตรียมการสอนมาเป็นอย่างดีทั้งในด้านเนื้อหาและสื่อการเรียนการสอน สื่อที่ใช้มีความเชื่อมโยงเนื้อหาที่สอนกับเนื้อหาที่นำมาบูรณาการได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในห้องเรียนดึงดูดความสนใจทำให้เกิดความสุขแก่ผู้เรียน ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง แต่ยังพบว่า ผู้สอนขาดความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการหาคำตอบยังไม่ดีเท่าที่ควร ขาดการเสริมแรงและการประเมินตามสภาพจริงในขณะที่ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนไม่มีความกระตือรือร้นในการเรียน ดังตัวอย่างข้อมูลอ้างอิง ประกอบดังนี้

“...ผู้สอนยังไม่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ เพราะขาดเทคนิคการตั้งคำถามที่ดี และไม่เสริมแรงให้ผู้เรียนต้องการที่จะเรียนรู้ต่อไป...”
(ผู้นิเทศคนที่ 1. 22 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ยังไม่มี ความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เท่าที่ควรและในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่มีการบันทึกพฤติกรรมหรือประเมินตามสภาพจริงเท่าที่ควร ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาต่อไป...”

(ผู้นิเทศคนที่ 2. 22 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

จากการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ด้วยแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนงานอาชีพ ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ และครูผู้สอนศิลปะ สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนสังคมศึกษา ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ไม่สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และยังไม่เป็นที่น่าพอใจ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้ศึกษาค้นคว้ายังขาดความมั่นใจการนำไปปฏิบัติจริง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้บางขั้นตอนยังไม่เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ ขาดเทคนิคการตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดและกล้าแสดงออก การประเมินผลไม่เป็นไปตามสภาพจริง ส่งผลให้ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้เท่าที่ควรและไม่มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ในบทเรียนต่อไป

2. การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1

จากการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 3 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการนิเทศภายใน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ แบบสังเกตการให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง แบบสัมภาษณ์หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบสัมภาษณ์ให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ทั้ง 6 คน มีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ผลการวัดความรู้ ความเข้าใจ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน และจากการให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง ในขั้นการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เป็นที่น่าพอใจ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน พบว่า มีผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนสังคมศึกษา ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ยังไม่สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังขาดความมั่นใจการนำไปใช้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้บางขั้นตอนยังไม่เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ ขาดเทคนิคการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดและกล้าแสดงออก การประเมินผลไม่เป็นไปตามสภาพจริง ส่งผลให้ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลเท่าที่ควรและไม่มีความกระตือรือร้นที่จะ

เรียนรู้ในบทเรียนต่อไป ผู้ค้นคว้าจึงได้ดำเนินการ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการประเมิน มาวิเคราะห์ผลการปฏิบัติและสรุปผลการดำเนินการทุกกิจกรรมในวงรอบที่ 1 แจ้งผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติและแสดงความคิดเห็นจากข้อสรุปผลการดำเนินการทุกด้าน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์ ร่วมกันตรวจสอบสะท้อนข้อมูลที่เป็นผลจากการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาวงรอบที่ 2 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีมติให้พัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนสังคมศึกษาฯ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ให้มีความมั่นใจในการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน และแก้ไขข้อบกพร่องเป็นรายบุคคล ต่อไป

3. การพัฒนาในวงรอบที่ 2

การพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์ การนิเทศสอนงาน (Coaching) มีรายละเอียดของการดำเนินกิจกรรมตามแผนการปฏิบัติดังต่อไปนี้

ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ประชุมร่วมกันในวันที่ 25 มกราคม 2556 เวลา 15.00 - 16.00 น. เพื่อวางแผนการดำเนินงานในวงรอบที่ 2 ที่ประชุมมีมติให้มีการพัฒนาบุคลากรในขั้นตอนที่ 5 ได้แก่ การปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ โดยใช้กลยุทธ์ การนิเทศสอนงาน (Coaching) ประกอบด้วย 1) การให้คำปรึกษา แนะนำ ได้แก่ การชมเชย การสอบถาม การแก้ไข และสาธิต เป็นการนิเทศแบบตัวต่อตัว 2) การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนสังคมศึกษาฯ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ให้มีความมั่นใจในการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ไปใช้และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการพัฒนาในขั้นตอนที่ 5 ได้แก่ ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ โดยการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

แผนที่ 2 ที่ได้จัดทำขึ้นและยังไม่ได้นำไปใช้ในวงรอบที่ 1 นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนในวงรอบที่ 2 โดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู) และแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดำเนินการนิเทศระหว่างวันที่ 25 มกราคม ถึงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2556 โดย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารงานวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน และได้ร่วมกันกำหนดตารางและปฏิทินการนิเทศ ดังนี้

ตาราง 9 การนิเทศสอนงาน (Coaching) เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้
แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียว อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา (วงรอบที่ 2)

วัน เดือน ปี/เวลา	ผู้รับการนิเทศ	ชั้น	ผู้นิเทศ	กิจกรรม
28 มกราคม 2556 29 มกราคม 2556	ครูผู้สอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้สังคม ศึกษาฯ	ม. 3	- รองฯฝ่าย บริหารงาน วิชาการ - ผู้เชี่ยวชาญ	1. การให้คำปรึกษาแนะนำ 2. การประเมินการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ในชั้น เรียน
30 มกราคม 2556 1 กุมภาพันธ์ 2556 11.00-12.00)	ครูผู้สอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ	ม. 6	- รองฯฝ่าย บริหารงาน วิชาการ - ผู้เชี่ยวชาญ	1. การให้คำปรึกษาแนะนำ 2. การประเมินการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ในชั้น เรียน
28 มกราคม 2556 29 มกราคม 2556	ครูผู้สอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้สังคม ศึกษาฯ	ม. 3	- รองฯฝ่าย บริหารงาน วิชาการ - ผู้เชี่ยวชาญ	1. การให้คำปรึกษาแนะนำ 2. การประเมินการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ในชั้น เรียน

ผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการนิเทศสอนงาน (Coaching) ตามกรอบการศึกษาค้นคว้าตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน โดยเฉพาะขั้นตอนที่ 5 ได้แก่ การปรับปรุงแก้ไขและการนำไปใช้ ซึ่งกำหนดให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนสังคมศึกษาฯ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ที่ได้รับการพัฒนาด้วยกลยุทธ์แบบนิเทศสอนงาน (Coaching) ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาแนะนำ (การชมเชย การสอบถาม การแก้ไข และสาธิต) เป็นการนิเทศแบบตัวต่อตัวจากผู้เชี่ยวชาญ และการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 ที่ได้จัดทำขึ้นและยังไม่ได้ใช้สอนในวงรอบที่ 1 มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนอีกครั้ง เพื่อประเมินความสามารถในด้านการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู) และแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มาจัดหมวดหมู่ตามกรอบการศึกษาค้นคว้าสรุปผลการพัฒนาตามกิจกรรมการนิเทศ ดังนี้

ผลการพัฒนา โดยใช้กลยุทธ์นิเทศสอนงาน (Coaching) พบว่า

1. ผลการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู) พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนสังคมศึกษาฯ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ มีความมั่นใจมากขึ้น สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1.1 การปรับปรุงแก้ไข พบว่า หลังจากการได้รับคำปรึกษาแนะนำ ได้แก่ การชมเชย การสอบถาม การแก้ไข และสาธิต จากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน ได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของตนเองให้ดีขึ้น ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...จากการได้รับคำปรึกษา แนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้รู้จุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง เมื่อมีข้อสงสัยก็สามารถสอบถามได้ จึงทำให้มีความมั่นใจในการการนำไปใช้ มากขึ้น...”

(ครูผู้สอนสังคมศึกษาฯ. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...ผู้เชี่ยวชาญเปิดโอกาสให้สอบถามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ทำให้มองเห็นข้อผิดพลาดของตนเองได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น แนะนำแนวทางในการพัฒนาตนเองด้วยการอธิบาย การสาธิตทำให้มีความมั่นใจในการทำกิจกรรมการสอนในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น...”

(ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

“...การให้คำปรึกษา แนะนำแบบโค้ชชิ่ง ทำให้ตนเองได้มีโอกาสพูดคุยถึง ปัญหากับผู้เชี่ยวชาญโดยตรง สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างตรงจุด และทำให้มี กำลังใจ มีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้...”

(ครูผู้สอนคณิตศาสตร์. 1 กุมภาพันธ์ 2556 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ การปรับปรุงแก้ไข พบว่า หลังจากผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน ได้รับการให้คำปรึกษา แนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ทราบถึงจุดเด่น/จุดด้อยของตนเอง ได้เรียนรู้แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนจากผู้เชี่ยวชาญ สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไข พฤติกรรมการสอนของตนเองได้

1.2 ผลการนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน หลังได้รับคำปรึกษาแนะนำด้วยการนิเทศสอนงาน (Coaching) สามารถนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของตนเองได้ และนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...มีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น ควบคุมห้องเรียน และกิจกรรมการเรียนได้ให้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนที่ที่กำหนดไว้ได้ เพราะได้รับเทคนิควิธีการที่หลากหลายจากผู้เชี่ยวชาญ ช่วยกระตุ้นให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามเวลาที่กำหนด...”

(ครูผู้สอนสังคมศึกษาฯ. 29 มกราคม 2556 : สัมภาษณ์)

“...ทำให้มีความมั่นใจในการสอนเพิ่มขึ้นมาก ความกังวลในขั้นตอนของการสอนลดน้อยลง และทำให้รู้จักยึดหยุ่นแผนการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม บรรยากาศในการเรียนเป็นไปอย่างสนุกสนาน ...”

(ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ. 1 กุมภาพันธ์ 2556: สัมภาษณ์)

“...ผู้เชี่ยวชาญได้สร้างความมั่นใจให้สามารถการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ดีขึ้น เพราะเรารู้ว่าเราซื้อตัวอย่างไร และต้องปรับปรุงแก้ไขจุดไหน โดยเฉพาะการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการหาคำตอบ การเสริมแรง รวมทั้งการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตามสภาพจริงด้วย...”

(ครูผู้สอนคณิตศาสตร์. 1 กุมภาพันธ์ 2556: สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนพบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน เมื่อได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมก็นำไปปรับปรุงแก้ไขตามแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ สามารถมาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของตนเองได้เป็นอย่างดี เพื่อนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ดังตาราง 10

ตาราง 10 การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรกของครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยแยกเป็นรายบุคคลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (วงรอบที่ 2)

รายการประเมิน	ครู สังคมฯ	ครูอังกฤษ	ครู คณิตฯ
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}
1. ชั้นเตรียมการสอน	4.90	4.80	4.6
1.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์	5.00	5.00	4.50
1.2 มีการแจ้งเนื้อหาการสอน	4.50	4.50	4.50
1.3 มีการเตรียมเครื่องมือประกอบการสอน	5.00	5.00	4.50
1.4 มีการเตรียมเครื่องมือประเมินผลหลังสอน	5.00	5.00	5.00
1.5 มีการวางแผนการสอน	5.00	4.50	4.50
2. ชั้นดำเนินการสอน	4.55	4.80	4.60
2.1 ดำเนินการสอนอย่างเป็นลำดับตาม ขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้	5.00	5.00	4.50

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการประเมิน	ครู สังคมฯ	ครูอังกฤษ	ครู คณิตฯ
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}
2.2 ครูผู้สอนมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.50	4.50	4.00
2.3 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.50	5.00	5.00
2.4 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกค้นคว้า รวบรวมข้อมูล คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์	4.50	5.00	4.50
2.5 ผู้เรียนมีอิสระในการคิด การแสดงออก	5.00	5.00	4.50
2.6 ผู้เรียนมีส่วนร่วมและได้ปฏิบัติจริง	5.00	4.50	5.00
2.7 สื่อที่ใช้มีความเชื่อมโยงเนื้อหาที่สอนกับ เนื้อหาที่นำมาบูรณาการ	4.00	4.50	4.00
2.8 จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดึงดูดความสนใจ ก่อให้เกิดความสุขแก่ผู้เรียน	4.50	4.50	5.00
2.9 ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและสนุกสนานใน การเรียนรู้	5.00	5.00	5.00
2.10 ผู้เรียนเกิดการอยากรู้ในบทเรียนต่อไป	4.50	5.00	4.50
3. ขั้นการวัดและประเมินผล	4.83	4.66	4.83
3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน มีความเหมาะสม	4.50	4.50	5.00
3.2 ใช้วิธีการวัดผลได้อย่างเหมาะสม	5.00	4.50	5.00
3.3 มีการวัดผลตามสภาพที่แท้จริง	5.00	4.00	4.50
3.4 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล	5.00	5.00	5.00
รวมเฉลี่ย	4.71	4.73	4.65

ระดับความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) พิจารณาเป็นรายบุคคล พบว่า ครูผู้สอนสังคมศึกษารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$)

สรุปผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนในวงรอบที่ 2 พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ทั้ง 3 คน สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

5 ขั้นตอน สามารถจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมั่นใจ ดำเนินการสอนอย่างเป็นลำดับตามขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีเทคนิคการตั้งคำถามที่ดีขึ้น กระตุ้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดและกล้าแสดงออก ส่งผลให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้และมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ในบทเรียนต่อไป

4. สะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา การนิเทศสอนงาน (Coaching) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการวัดและประเมินผลและการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมการนิเทศสอนงาน (Coaching) ประกอบด้วย 1) การให้คำปรึกษาแนะนำ ได้แก่ การชมเชย การสอบถาม การแก้ไข และสาธิต เป็นการนิเทศแบบตัวต่อตัว 2) ประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์การนิเทศ(สำหรับครู) และแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดหมวดหมู่ตามกรอบการศึกษาค้นคว้าตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ซึ่งเป็นการพัฒนาในขั้นตอนที่ 5 ได้แก่ การปรับปรุงแก้ไขและการนำไปใช้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน สามารถจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมั่นใจ ดำเนินการสอนอย่างเป็นลำดับตามขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีเทคนิคการตั้งคำถามที่ดีขึ้น กระตุ้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดและกล้าแสดงออก ส่งผลให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้นและมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ในบทเรียนต่อไป

5. สรุปผลการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ

ผลการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง และการนิเทศภายใน พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน มีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ผลการวัดความรู้ ความเข้าใจ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน และจากการให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง ในชั้นการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เป็นที่น่าพอใจ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน พบว่า มีผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอน สังคมศึกษา ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ยังไม่สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังขาดความมั่นใจการนำไปใช้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้บางขั้นตอนยังไม่เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ ขาดเทคนิคการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดและกล้าแสดงออก การประเมินผลไม่เป็นไปตามสภาพจริง ส่งผลให้ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลเท่าที่ควรและไม่มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ในบทเรียนต่อไป

จึงมีการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน ให้มีความมั่นใจในการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลังจากผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้รับการนิเทศสอนงานจากผู้เชี่ยวชาญ โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ได้แก่ การชมเชย การสอบถาม การแก้ไข และสาธิต เป็นการนิเทศแบบตัวต่อตัว ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมั่นใจ ดำเนินการสอนอย่างเป็นลำดับตามขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีเทคนิคการตั้งคำถามที่ดีขึ้น กระตุ้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดและกล้าแสดงออก ส่งผลให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้นและมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ในบทเรียนต่อไป หลังจากสิ้นสุดการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาได้ร่วมประชุมปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เห็นว่าควรจะดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและขยายผลไปสู่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล
2. ขั้นตอนดำเนินการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและให้ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในครั้งนี้ มีกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและให้ข้อมูล ดังนี้

1. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาศึกษาค้นคว้า (Research Participants) มีจำนวน 7 คน ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้ศึกษาค้นคว้า
- 1.2 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นครูผู้สอน ที่สมัครใจเข้าร่วมศึกษาค้นคว้า

จำนวน 6 คน ได้แก่

- | | |
|---|------------|
| 1.2.1 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ | จำนวน 1 คน |
| 1.2.2 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพฯ | จำนวน 1 คน |
| 1.2.3 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ | จำนวน 1 คน |
| 1.2.4 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ | จำนวน 1 คน |
| 1.2.5 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ | จำนวน 1 คน |
| 1.2.6 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ | จำนวน 1 คน |

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 4 คน ประกอบด้วย

- 2.1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 1 คน
- 2.2 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

ขั้นตอนดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำเอาหลักการและขั้นตอนตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (ประวัติ เอราวรณ. 2545 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis and McTaggart. 1988 : 169-170) ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) ดังนี้

การพัฒนาในวงรอบที่ 1 ดำเนินการในระหว่างวันที่ 4 – 24 มกราคม 2556

1. ขั้นวางแผน (Planning)

ผู้ศึกษาค้นคว้าร่วมกับผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาแล้วนำผลการวิเคราะห์มาเสนอต่อผู้ร่วมศึกษา เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ในการดำเนินการร่วมกัน ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบัน

สภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา โรงเรียนได้พยายามพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด แต่ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) รอบ 3 ปี พ.ศ. 2554 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน). 2554 : 32-33) พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อยู่ในระดับคุณภาพ ต้องปรับปรุง ส่งผลให้โรงเรียนไม่ได้รับรองคุณภาพการศึกษารอบ 3 ดังนั้น ผู้ศึกษาค้นคว้าร่วมกับผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นในวันที่ 19 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2555 เวลา 16.00 -17.30 น. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำแผน กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษา (พ.ศ. 2557-2559) ของโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม โดยนำข้อมูลจากการประเมินภายนอกรอบสาม จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มาวิเคราะห์ร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิค SWOT พบว่า ปัญหาประการหนึ่งเกิดการจากครูผู้สอนและวิธีการสอนของครู เนื่องจากลักษณะการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมาเป็นวิธีการเรียนที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดเนื้อหาวิชามากกว่าการเรียนรู้จากสภาพที่เป็นจริงและไม่เน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดวิเคราะห์ การแสดงความคิดเห็น การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและมีความเชื่อมโยงกับบริบทและสภาพแวดล้อมในสังคมน้อย ส่วนผลการใช้หลักสูตรยังมีข้อจำกัดหลายประการ การสอนแยกออกเป็นวิชา ทำให้การเรียนรู้แยกกันเป็นส่วนๆ ไม่สัมพันธ์หรือไม่สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมน้อย ส่วนใหญ่มักจะเรียนในห้อง ไม่มีโอกาสได้สัมผัสกับความเป็นจริงนอกห้องเรียน ทำให้ผู้เรียนไม่เห็นความหมายของสิ่งที่เรียน ดังนั้น ในการพัฒนาบุคลากร จึงควรมุ่งเน้นที่กระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่สามารถนำความรู้มาผสมผสานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามแนวทางการจัดการเรียนแบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง 2) วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง 3) พัฒนาหน่วยการเรียนรู้ 4) ประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ และ 5) ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการแบบสอดแทรก และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา 4 กลยุทธ์ คือ

1.2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย

1.2.1.1 การบรรยายให้ความรู้

1.2.1.2 การฝึกปฏิบัติ (ขั้นตอนที่ 1-3)

1.2.2 การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง (ขั้นที่ 1-3) ประกอบด้วย

1.2.2.1 การกำหนดหัวเรื่อง

1.2.2.2 วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์

กับประเด็น/หัวเรื่อง

1.2.2.3 การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้

1.2.3 การนิเทศภายใน (ขั้นตอนที่ 4-5) ประกอบด้วย

1.2.3.1 การให้คำปรึกษา แนะนำ

1.2.3.2 การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้

1.2.3.3 การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน

1.2.4 การนิเทศสอนงาน (Coaching) (ขั้นตอนที่ 5) ประกอบด้วย

1.2.4.1 การให้คำปรึกษา แนะนำ ประกอบด้วย ชมเชย สอบถาม

แก้ไขและสาธิต

1.2.4.2 การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน

1.3 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดรายละเอียดกิจกรรม

ดังนี้

ตาราง 1 ขั้นตอนรายละเอียดการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา (วงรอบที่ 1)

กลยุทธ์/กิจกรรม	เป้าหมาย กิจกรรม	ระยะเวลาในการ ดำเนินกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินกิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวม ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้เก็บ รวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือ ผู้ให้ข้อมูล
1. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ						
1.1 การประชุมเชิง ปฏิบัติการ	บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจด้านการจัดการ เรียนรู้แบบบูรณาการ	4 มกราคม และ 9 - 10 มกราคม 2556	- ผู้ศึกษาค้นคว้า - ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า - วิทยากร	- การทดสอบ - การสัมภาษณ์	- แบบทดสอบวัด ความรู้ ความ เข้าใจ - แบบสัมภาษณ์ การประชุมเชิง ปฏิบัติการ	- ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า
1.1.1 ทดสอบ ก่อนการประชุมเชิง ปฏิบัติการ	วัดความรู้ ความเข้าใจ ของผู้ร่วมศึกษาก่อนการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ	4 มกราคม 2556	- ผู้ศึกษาค้นคว้า - ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า	- ทดสอบก่อน การประชุม ปฏิบัติการ	- แบบทดสอบวัด ความรู้ ความเข้าใจ	- ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า
1.1.2 การดำเนิน การประชุมปฏิบัติการ - การบรรยาย ให้ความรู้ - การฝึก ปฏิบัติ	มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดทำหน่วย การเรียนรู้แบบบูรณาการ ได้ จำนวน 1 หน่วย	9 - 10 มกราคม 2556 (09.00 - 16.00)	- ผู้ศึกษาค้นคว้า - ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า - วิทยากร	- การสัมภาษณ์ หลังการประชุม เชิงปฏิบัติการ	- แบบสัมภาษณ์ การประชุมเชิง ปฏิบัติการ	- ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า

ตาราง 1 (ต่อ)

กลยุทธ์/กิจกรรม	เป้าหมาย กิจกรรม	ระยะเวลาในการ ดำเนินกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินกิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวม ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ เก็บรวบรวม ข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือ ผู้ให้ข้อมูล
1.1.3 ทดสอบหลัง การประชุมเชิงปฏิบัติการ	วัดความรู้ ความเข้าใจ ของผู้ร่วมศึกษาหลังการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ	10 มกราคม 2556 (15.00 – 15.30 น.)	- ผู้ศึกษาค้นคว้า - ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า - วิทยากร	- ทดสอบหลัง การประชุม ปฏิบัติการ	- แบบทดสอบ วัดความรู้ ความ เข้าใจหลังการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	- ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า
2. บุคลากรมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ						
2.1 การให้ คำปรึกษา แนะนำแบบพี่ เลี้ยง (ชั้นที่ 1 – 3)	บุคลากรสามารถเขียน แผนการจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการตามหน่วยการ เรียนรู้ได้ จำนวน 1 แผน	14 - 15 มกราคม 2556	- ผู้ศึกษาค้นคว้า - ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า - พี่เลี้ยง	- การสังเกต - การสัมภาษณ์	- แบบสังเกต การให้คำปรึกษา แนะนำแบบ พี่เลี้ยง - แบบสัมภาษณ์ การนิเทศ (สำหรับครู)	- ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า - พี่เลี้ยง

ตาราง 1 (ต่อ)

กลยุทธ์/กิจกรรม	เป้าหมาย กิจกรรม	ระยะเวลาในการ ดำเนินกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินกิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวม ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ เก็บรวบรวม ข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือ ผู้ให้ข้อมูล
3. บุคลากรมีความสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้						
<p>3.1 การนิเทศ ภายใน การให้คำปรึกษา แนะนำ(ชั้นที่ 4-5)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินผลหน่วยการ เรียนรู้และแผนการจัดการ เรียนรู้ - การสังเกตการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ใน ชั้นเรียน 	<p>บุคลากรจัดทำหน่วยการ เรียนรู้และแผนการจัดการ เรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>16 - 24 มกราคม 2556</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า - รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารงาน วิชาการ - ผู้เชี่ยวชาญ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสัมภาษณ์ - การประเมิน หน่วยการเรียนรู้ - การประเมิน แผนการจัดการ เรียนรู้ - การประเมิน การจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบ บูรณาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบ สัมภาษณ์การ นิเทศ - แบบประเมิน หน่วยการ เรียนรู้ - แบบประเมิน แผนการจัดการ เรียนรู้ - แบบประเมิน การจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบ บูรณาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า - ผู้เชี่ยวชาญ

2. การปฏิบัติ (Action)

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่ได้กำหนดไว้ในตาราง 1 ดังนี้

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ดำเนินการพัฒนาในวันที่ 4 มกราคม 2556 และ 9 -10 มกราคม 2556 ดังนี้

2.1.1 การทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ใช้ในการกำหนดเนื้อหาในการพัฒนาต่อไป เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดความรู้ความเข้าใจก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการในวันที่ 4 มกราคม 2556 ตั้งแต่เวลา 16.00 -16.30 น.

2.1.2 การบรรยายให้ความรู้ โดยวิทยากร คือ นายพิชิต จรุงกิจพิศาล รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารวิชาการ บรรยายองค์ความรู้เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ วิธีการ/รูปแบบในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง การวิเคราะห์หลักสูตร นำไปสู่การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1)กำหนดประเด็น/หัวเรื่อง 2) วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัด สารการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง 3) การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ 4) ประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ 5) ปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการในวันที่ 9 มกราคม 2556 ตั้งแต่เวลา 09.00 -16.00 น.

2.1.3 ฝึกปฏิบัติการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 1 หน่วย ซึ่งอยู่ในขั้นตอนที่ 1 - 3 ได้แก่ 1)กำหนดประเด็น/หัวเรื่อง 2) วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัด สารการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง และ3) การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ พร้อมนำเสนอผลงานของตนเอง โดยมีวิทยากรคอยให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาสู่แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการต่อไป เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการในวันที่ 10 มกราคม 2556 ตั้งแต่เวลา 09.00 -16.00 น.

2.1.4 การทำสอบวัดความรู้ความเข้าใจหลังการการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสรุปผลการพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดความรู้ความเข้าใจหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการในวันที่ 10 มกราคม 2556 ตั้งแต่เวลา 15.00 -15.30 น.

2.2 การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นให้ความรู้เพิ่มเติม โดยการให้คำปรึกษา แนะนำกับผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในขั้นที่ 1 - 3 ได้แก่ 1) การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง 2) วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัด สารการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง และ 3) การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหน่วยการเรียนรู้ได้ จำนวน 1 แผน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกตการให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง และแบบสัมภาษณ์หลังการให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง โดยใช้ระยะเวลา 2 วัน คือ ระหว่างวันที่ 14 - 15 มกราคม 2556 ตั้งแต่เวลา 16.00 - 18.00 น. ผู้เป็นพี่เลี้ยงได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ซึ่งประกอบด้วย

2.2.1 นายพิชิต จรุงกิจพิศาล ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารวิชาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและได้รับรางวัลรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ดีเด่น โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2554

2.2.2 นายวินัย ภายสันใจ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคมมีความเชี่ยวชาญด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และได้รับรางวัลครูสอนดีจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ประจำปี 2552

2.3 การนิเทศภายใน เป็นการให้คำปรึกษา แนะนำในชั้นที่ 4 - 5 ได้แก่ ประเมินผลหน่วยการเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ ดำเนินการนิเทศ ระหว่างวันที่ 16 - 24 มกราคม 2556 ดังนี้

2.3.1 การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย การประเมินหน่วยการเรียนรู้และประเมินแผนการจัดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อตรวจประเมินคุณภาพหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้ และแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ประกอบด้วย

2.3.1.1 นายมนู สิ้นจังหวัง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความเชี่ยวชาญด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล เป็นวิทยากรพิเศษจัดอบรมด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

2.3.1.2 นางสาวพัทธ์ธีรา ศรีจันทร์ ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ได้รับรางวัลครูสอนดี จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ปี 2552 และรางวัลครูดีเด่น โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2555

2.3.1.3 นางอำไพ ศรีฟัก ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม มีความเชี่ยวชาญด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ได้รับรางวัลครูสอนดี จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ปี 2552 และรางวัลครูผู้สอนแห่งปี โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2555

2.3.2 การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน เพื่อสะท้อนผลการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

2.3.2.1 นายพิชิต จรุงกิจพิศาล ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารวิชาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและได้รับรางวัลรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ดีเด่น โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2554

2.3.2.2 นางอำไพ ศรีฟัก ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม มีความเชี่ยวชาญด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ได้รับรางวัล

ครูสอนดี จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ปี 2552 และรางวัลครูผู้สอนแห่งปี โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีการศึกษา 2555

3. การสังเกต (Observation)

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร 3 กลยุทธ์ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง และการนิเทศภายใน โดยใช้เครื่องมือที่ผู้ศึกษาค้นคว้าสร้างขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดความรู้ ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการแบบสังเกตการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง แบบสัมภาษณ์หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบสัมภาษณ์การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง แบบสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู) แบบประเมินผลหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

4. การสะท้อนผล (Reflection) มีขั้นตอนการทำงาน ดังนี้

จากการใช้กลยุทธ์ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยงและการนิเทศ พบว่า พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ทั้ง 6 คน มีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ผลการวัดความรู้ ความเข้าใจ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน และจากการให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง ในขั้นการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เป็นที่น่าพอใจ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก แต่เมื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน พบว่า มีผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนสังคมศึกษา ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ยังไม่สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังขาดความมั่นใจการนำไปใช้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้บางขั้นตอนยังไม่เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ ขาดเทคนิคการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดและกล้าแสดงออก การประเมินผลไม่เป็นไปตามสภาพจริง ส่งผลให้ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลเท่าที่ควรและไม่มี ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ในบทเรียนต่อไป ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสังเกตการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง การสัมภาษณ์การให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง การสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู) การประเมินแบบประเมินผลหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มาวิเคราะห์ผลการปฏิบัติและสรุปผลการดำเนินการทุกกิจกรรมในวงรอบที่ 1 แจ้งผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เพื่อทราบและแสดงความคิดเห็นจากข้อสรุปผลการดำเนินการทุกด้าน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์ ร่วมกันตรวจสอบสะท้อนข้อมูลที่เป็นผลจากการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา

วงรอบที่ 2 ต่อไป

การพัฒนาในวงรอบที่ 2 ดำเนินการในระหว่างวันที่ 25 มกราคม 2556 ถึงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2556

1. การวางแผน (Planning) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาแล้วนำผลการวิเคราะห์มาเสนอต่อผู้ร่วมศึกษา เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ในการดำเนินการร่วมกัน ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบัน

สภาพปัญหาการดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจากการสะท้อนผลการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ พบว่า มีผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนสังคมศึกษา ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ยังไม่สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมถึงอยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังขาดความมั่นใจการนำไปใช้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้บางขั้นตอนยังไม่เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ ขาดเทคนิคการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดและกล้าแสดงออก การประเมินผลไม่เป็นไปตามสภาพจริง ส่งผลให้ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลเท่าที่ควรและไม่มีภาวะต่อหรือร้อนที่จะเรียนรู้ในบทเรียนต่อไปดังปรากฏผลการประเมินการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน รวมถึงอยู่ในระดับ ปานกลาง จึงควรได้รับการพัฒนาให้มีความมั่นใจในการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการแก้ไขข้อบกพร่องเป็นรายบุคคล ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงได้ประชุมร่วมกันในวันที่ 25 มกราคม 2556 ที่ประชุมมีมติให้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศสอนงาน (Coaching) ประกอบด้วย

- 1) การให้คำปรึกษา แนะนำ ได้แก่ การชมเชย การสอบถาม การแก้ไข และการสาธิต เป็นการนิเทศแบบตัวต่อตัว
- 2) การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน

1.2 กลยุทธ์ในการพัฒนา

จากการสะท้อนผลในวงรอบที่ 1 ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ได้แก่ การนิเทศสอนงาน (Coaching) ประกอบด้วย

1.2.1 การให้คำปรึกษา แนะนำ ได้แก่ การชมเชย การสอบถาม การแก้ไข และสาธิต เป็นการนิเทศแบบตัวต่อตัว

1.2.2 การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนโดยมีผู้เชี่ยวชาญและผู้ศึกษาค้นคว้า คอยแนะนำ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ

1.3 แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ประชุมร่วมกัน เพื่อวางแผนการดำเนินงานในวงรอบที่ 2 เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ที่ประชุมมีมติให้มีการพัฒนาบุคลากรในขั้นตอนที่ 5 คือ การปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ โดยใช้กลยุทธ์ คือ การนิเทศสอนงาน (Coaching) ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การให้คำปรึกษา แนะนำ ได้แก่ การชมเชย การสอบถาม การแก้ไข และสาธิต เป็นการนิเทศแบบตัวต่อตัว
- 2) การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่เป็น Coaching จำนวน 2 คน คอยแนะนำ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู) แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนสังคมศึกษา ครูผู้สอน

ภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ให้มีความมั่นใจในการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไปใช้และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ดำเนินการระหว่างวันที่ 25 มกราคม 2556 ถึงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2556 โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู) และแบบประเมินการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ขั้นตอนรายละเอียดการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา (วงรอบที่ 2)

กลยุทธ์/กิจกรรม	เป้าหมายกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล
1. การนิเทศสอนงาน (Coaching)						
1.1 การให้คำปรึกษาแนะนำ - ชมเชย - สอบถาม - แก้ไข - สาธิต	- บุคลากรมีความมั่นใจในการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไปใช้	28 - 30 มกราคม 2556	- ผู้เชี่ยวชาญ - ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า	- แบบสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู)	- แบบสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู)	- ผู้เชี่ยวชาญ - ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า
1.2 การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน	- สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	31 มกราคม ถึง 1 กุมภาพันธ์ 2556	- รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ - ผู้เชี่ยวชาญ	- การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน	- แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน	- รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ - ผู้เชี่ยวชาญ

2. ขั้นการปฏิบัติ (Action)

ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลยุทธ์ การนิเทศสอนงาน (Coaching) ประกอบด้วย 1) การให้คำปรึกษา แนะนำ ได้แก่ การชมเชย การสอบถาม การแก้ไข และสาธิต เป็นการนิเทศแบบตัวต่อตัว 2) การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยดำเนินการนิเทศตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ

3. ขั้นการสังเกต (Observation)

ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษา ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ การนิเทศสอนงาน (Coaching) ตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน

4. ขั้นการสะท้อนผล (Reflection)

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ การนิเทศสอนงาน (Coaching) ประกอบด้วย 1) การให้คำปรึกษา แนะนำ ได้แก่ การชมเชย การสอบถาม การแก้ไข และสาธิต เป็นการนิเทศแบบตัวต่อตัว 2) การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน ได้แก่ ครูผู้สอนสังคมศึกษา ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ให้มีความมั่นใจในการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไปใช้และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการพัฒนาในขั้นตอนที่ 5 ได้แก่ ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ โดยการนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ แผนที่ 2 ที่ได้จัดทำขึ้นในวงรอบที่ 1 นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน จากการสัมภาษณ์ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน สามารถจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมั่นใจ ดำเนินการสอนอย่างเป็นลำดับตามขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีเทคนิคการตั้งคำถามที่ดีขึ้น กระตุ้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดและกล้าแสดงออก ส่งผลให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้นและมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ในบทเรียนต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประเภทเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีจำนวน 4 ประเภท ได้แก่

1.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ จำนวน 1 ฉบับ

แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

1.2 แบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 ฉบับ

แบบพีเลี้ยง

ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าหลังการประชุมปฏิบัติการ

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าหลังการให้คำปรึกษา แนะนำ

ฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู)

1.3 แบบสังเกต จำนวน 1 ฉบับ

แบบสังเกตผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าระหว่างการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพีเลี้ยง

1.4 แบบประเมิน จำนวน 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 แบบประเมินผลหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ฉบับที่ 2 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ฉบับที่ 3 แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ใช้ตรวจสอบความรู้ ความเข้าใจของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบปรนัย ชนิด 5 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

2.2 แบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 ฉบับ ประกอบด้วย

2.2.1 ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าหลังการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.2.2 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าหลังการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพีเลี้ยง

2.2.3 ฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์การนิเทศ ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.3 แบบสังเกต (Observation) ใช้สังเกตผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าระหว่างการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพีเลี้ยง ใช้สังเกตพฤติกรรมของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าระหว่างการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพีเลี้ยง

2.4 แบบประเมิน จำนวน 3 ฉบับ ประกอบด้วย

2.4.1 ฉบับที่ 1 แบบประเมินผลหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ใช้ประเมินด้านความสอดคล้องและการวัดและประเมินผลของหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามรูปแบบของหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คนเป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ(บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 120 -121)

5 หมายถึง หน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

4 หมายถึง หน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการมีความเหมาะสมระดับมาก

3 หมายถึง หน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการมีความเหมาะสมระดับปานกลาง

2 หมายถึง หน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการมีความเหมาะสมระดับน้อย

1 หมายถึง หน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการไม่เหมาะสม

2.4.2 ฉบับที่ 2 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นการประเมินตามรูปแบบของแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ คือ ด้านความสอดคล้องและการวัดและประเมินผล ใช้ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในการจัดกิจกรรมการ

เรียนรู้แบบบูรณาการ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คนเป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 120 -121)

5 หมายถึง แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีความเหมาะสมระดับมาก

3 หมายถึง แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีความเหมาะสมระดับปานกลาง

2 หมายถึง แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีความเหมาะสมระดับน้อย

1 หมายถึง แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไม่เหมาะสม

2.4.3 ฉบับที่ 3 แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ใช้ประเมินด้านความสอดคล้องและการวัดและประเมินผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญ 2 คนเป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 120 -121)

5 หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมระดับมาก

3 หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

2 หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมระดับน้อย

1 หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่เหมาะสม

3. วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 แบบทดสอบ

3.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ เอกสาร ตำราทางวิชาการ เพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาในการสร้างแบบทดสอบของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 56-93)

3.1.2 จัดทำแบบทดสอบ มีลักษณะเป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการใช้ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการก่อนและหลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบปรนัย ชนิด 5 ตัวเลือก จำนวน 28 ข้อ

3.1.3 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไขให้คำแนะนำและปรับปรุง ซึ่งได้รับคำแนะนำในการสร้างข้อคำถามให้มีความชัดเจน และการจัดเรียงลำดับของตัวเลือกให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

3.1.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แล้วนำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจพิจารณาแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนทั้งสิ้น 3 คน ประกอบด้วย

3.1.4.1 ดร.พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เชี่ยวชาญด้านการวิจัย หลักสูตรและการสอน

3.1.4.2 นายจิตติวัฒนา ศรีคราม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสุขไพบูลย์วิริยะวิทยา เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร

3.1.4.3 นางพิรมย์ ภักดีแก้ว ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานวิชาการ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนนครบุรี อำเภอนครบุรี จังหวัดนครราชสีมา เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

3.1.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบตามผลการประเมินความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามของแบบทดสอบกับจุดประสงค์ของการพัฒนาและขอบเขตการศึกษา คำนวณค่าของผู้เชี่ยวชาญ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 70 - 71) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- + 1 หมายความว่า มั่นใจแบบวัดความพึงพอใจมีความสอดคล้อง
- 0 หมายความว่า ไม่มั่นใจแบบวัดความพึงพอใจมีความสอดคล้อง
- 1 หมายความว่า มั่นใจว่าแบบวัดความพึงพอใจไม่มีความสอดคล้อง

3.1.7 วิเคราะห์เพื่อหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบทดสอบกับความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา ดัชนีความสอดคล้องโดยใช้วิธีของ Rovinelli และ R.K.Hambleton โดยเลือกข้อที่ ≥ 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 70 - 71) ซึ่งใช้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 จากการวิเคราะห์เพื่อหาดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบ 28 ข้อ ใช้ได้ 23 ข้อ

3.1.8 นำเครื่องมือที่ได้ไปหาคุณภาพ โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนไทยสามัคคี และโรงเรียนศาลเจ้าพ่อ อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 40 คน

3.1.9 นำแบบทดสอบวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและความยากง่ายโดยใช้เทคนิค 50 % (บุญชม ศรีสะอาด.2545 : 56-73) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าอำนาจจำแนก 0.20 - 0.65 ค่าความยากง่าย 0.63 - 0.80 คัดเลือกข้อที่มีความเหมาะสม จำนวน 20 ข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้ 0.82

3.1.10 จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 แบบสัมภาษณ์ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าหลังการประชุมปฏิบัติการ แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าหลังการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง และแบบสัมภาษณ์กรณีพิเศษ(สำหรับครู) ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ตามลำดับขั้นดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ เอกสาร ตำราทางวิชาการ เพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาในการสร้างแบบสัมภาษณ์ และศึกษาเอกสาร หลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือ การหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเบื้องต้นของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 90-93)

3.2.2 สร้างกรอบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้าและตั้งประเด็นคำถามให้ครอบคลุมความมุ่งหมายและกรอบการศึกษาค้นคว้า

3.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไข

3.2.4 ปรับปรุงข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (ชุดเดิม) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนด้านเนื้อหาและภาษา

3.2.5 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ถ้ามีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

3.2.6 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับจริงให้มีความสมบูรณ์ ชัดเจน รวมทั้งจัดรูปแบบการพิมพ์ให้ถูกต้องและนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 แบบสังเกต ได้แก่ แบบสังเกตผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าระหว่างการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง และแบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้น ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ เอกสาร ตำราทางวิชาการ เพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาในการสร้างแบบสังเกต

3.3.2 ศึกษาเอกสารหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือ การหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเบื้องต้นของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 84-89)

3.3.3 สร้างกรอบการสังเกตตามกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า และตั้งประเด็นคำถามให้ครอบคลุมความมุ่งหมายและกรอบการศึกษาค้นคว้า

3.3.4 นำแบบสังเกตที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไข

3.3.5 นำแบบสังเกตที่ผ่านการตรวจพิจารณาแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (ชุดเดิม) เพื่อพิจารณาความถูกต้องและตรวจแก้ไข

3.3.6 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ถ้ามีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

3.3.7 จัดพิมพ์แบบสังเกตฉบับจริงให้มีความสมบูรณ์ ชัดเจน รวมทั้งจัดรูปแบบการพิมพ์ให้ถูกต้องและนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 แบบประเมิน ได้แก่ แบบประเมินผลหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ตามลำดับขั้นดังนี้

3.4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการจากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ เอกสาร ตำราทางวิชาการ เพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาในการสร้างแบบประเมิน

3.4.2 ศึกษาเอกสาร หลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบประเมินตามแนวคิดของบันลือ พุกชะวัน (2535 : 155 - 179)

3.4.3 สร้างกรอบการประเมินตามกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า และตั้งประเด็นคำถามให้ครอบคลุมความมุ่งหมายและกรอบการศึกษาค้นคว้า

3.4.4 นำแบบการประเมินที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไข

3.4.5 นำแบบการประเมินที่ผ่านการตรวจพิจารณาแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (ชุดเดิม) เพื่อพิจารณาความถูกต้องและตรวจแก้ไข

3.4.6 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ถ้ามีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

3.4.7 จัดพิมพ์แบบประเมินฉบับจริงให้มีความสมบูรณ์ ชัดเจน รวมทั้งจัดรูปแบบการพิมพ์ให้ถูกต้องและนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีการดำเนินการ ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ขั้นตอนการปฏิบัติการ (Action) ขั้นตอนการสังเกต (Observation) ขั้นตอนการสะท้อนผล (Reflection) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ปีการศึกษา 2555 รายละเอียดดังนี้

วงรอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 4 มกราคม 2556 ถึงวันที่ 24 มกราคม 2556

วงรอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 25 มกราคม 2556 ถึงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2556

ตาราง 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ลำดับที่	ข้อมูลที่ต้องการ	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล	ช่วงเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล
1	ข้อมูลความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ	- แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ การประชุมเชิงปฏิบัติการ - แบบสัมภาษณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ	- ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า - วิทยากร	4 -10 มกราคม 2556
2	ข้อมูลความสามารถของบุคลากรด้านการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน จากการทำคำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยงและการนิเทศ (วงรอบที่ 1)	- แบบสังเกตการให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง - แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าหลังการให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง - แบบสัมภาษณ์การนิเทศ (สำหรับครู) - แบบประเมินหน่วยการเรียนรู้	- ผู้ศึกษาค้นคว้า - ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า - ผู้เชี่ยวชาญ - รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ	14-24 มกราคม 2556

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อมูลที่ต้องการ	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล	ช่วงเวลาที่เก็บ รวบรวมข้อมูล
		- แบบประเมิน แผนการเรียนรู้แบบ บูรณาการ -แบบประเมินการจัด กิจกรรมการเรียนรู้		
3	ข้อมูลความสามารถของ บุคลากรด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้แบบ บูรณาการ จากกรณีศึกษา สอนงาน (Coaching) (วงรอบที่ 2)	- แบบสัมภาษณ์ กรณีศึกษา - แบบประเมินหน่วย การจัดการเรียนรู้ - แบบประเมิน แผนการจัดการเรียนรู้ - แบบประเมินการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	- ผู้เชี่ยวชาญ - ผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า	25 มกราคม - 1 กุมภาพันธ์ 2556

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1.1 แบบประเมินหน่วยการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ นำแบบ
ประเมิน

มาตรวจสอบความถูกต้อง ให้คะแนนแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำมาแปลผลโดยเทียบเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 หมายถึง หน่วยการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสม
ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง หน่วยการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสม
ระดับมาก

3 หมายถึง หน่วยการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสม
ระดับปานกลาง

2 หมายถึง หน่วยการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสม
ระดับน้อย

1 หมายถึง หน่วยการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ไม่เหมาะสม

นำคะแนนที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลโดยเทียบเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 121)

4.51 – 5.00 แปลความว่า หน่วยการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมระดับ มากที่สุด

.51 – 4.50 แปลความว่า หน่วยการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมระดับมาก

2.51 – 3.50 แปลความว่า หน่วยการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 แปลความว่า หน่วยการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมระดับน้อย

.00 – 1.50 แปลความว่าหน่วยการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

1.1.2 แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นำแบบประเมินมาตรวจสอบความ ถูกต้อง ให้คะแนนแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน นำมาแปลผลโดยเทียบเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมระดับมาก

3 หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

2 หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมระดับน้อย

1 หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่เหมาะสม

1.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาตรวจสอบ โดยใช้วิธีการ ตรวจสอบข้อมูล โดยใช้เทคนิคแบบสามเส้า (Triangulation Technique) จากการทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การประเมิน และการวัดความพึงพอใจ แล้วจัดหมวดหมู่ความสัมพันธ์ ของข้อมูลที่รวบรวมได้มาสร้างข้อสรุป แล้วนำเสนอตามกรอบการศึกษาค้นคว้า

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์การดำเนินการตามกลยุทธ์การพัฒนา

2.1.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบวัดความรู้ ความเข้าใจ ก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสังเกตพฤติกรรมระหว่างการประชุม และการสัมภาษณ์ หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จำแนกหมวดหมู่ข้อมูล แเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด แล้วหาความสัมพันธ์ของข้อมูลในลักษณะใดลักษณะ หนึ่ง กำหนดทิศทางและสร้างข้อสรุปนำเสนอโดยการบรรยายโดยอ้างอิงข้อมูลบางส่วนที่เป็นที่มา ของข้อสรุปนั้น

2.1.2 การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและ การสัมภาษณ์ หลังการให้คำปรึกษาแนะนำเพิ่มเติมจากพี่เลี้ยง ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จำแนกหมวดหมู่ข้อมูล แเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด แล้วหาความสัมพันธ์ของข้อมูลในลักษณะใดลักษณะ หนึ่ง กำหนดทิศทางและสร้างข้อสรุปนำเสนอโดยการบรรยายโดยอ้างอิงข้อมูลบางส่วนที่เป็นที่มา ของข้อสรุปนั้น

2.1.3 การนิเทศ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการการสัมภาษณ์ การประเมินหน่วยการเรียนรู้ การประเมินแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จำแนกหมวดหมู่ข้อมูล เเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด แล้วหาความสัมพันธ์ของข้อมูลในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง กำหนดทิศทางและสร้างข้อสรุปนำเสนอโดยการบรรยายโดยอ้างอิงข้อมูลบางส่วนที่เป็นที่มาของข้อสรุปนั้น

2.2 การวิเคราะห์ผลการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวัดความรู้ ความเข้าใจ การสังเกต การสัมภาษณ์ การประเมินหน่วยการเรียนรู้ การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนแบบบูรณาการของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์โดย จำแนกหมวดหมู่ข้อมูล เเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด แล้วหาความสัมพันธ์ของข้อมูลในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง กำหนดทิศทางและสร้างข้อสรุปนำเสนอโดยการบรรยายโดยอ้างอิงข้อมูลบางส่วนที่เป็นที่มาของข้อสรุปนั้น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ
การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
โดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง IOC (สมนึก ภัททิยธนี. 2546 : 220)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 2.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mea)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ในครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าขอเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 วิธีการพัฒนาบุคลากร
2. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 2.1 ความหมายการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 2.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 2.3 องค์ประกอบของการบูรณาการ
 - 2.4 รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
3. การเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ
4. กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร
 - 4.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 4.2 การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง
 - 4.3 การนิเทศภายใน
 - 4.4 การนิเทศสอนงาน (Coaching)
5. การวิจัยปฏิบัติการ
6. บริบทโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลแม้ว่าในการจัดบุคคลเข้าทำงานนั้น จะได้มีการสรรหาพนักงาน และผ่านกระบวนการคัดเลือกมาอย่างดีแล้ว ไม่ได้หมายความว่าบุคลากรเหล่านี้จะเป็นบุคคลที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดเสมอไป จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้มีความสามารถในด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความเจริญทางด้านวิทยาการสมัยใหม่ ตลอดจนลักษณะเป็นไปในทางที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น “การพัฒนาบุคลากร” จึงได้ชื่อว่าเป็นหัวใจในการบริหารงานบุคคลในอันที่จะส่งผลให้ปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ

ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างมากในหน่วยงานทางราชการก็มีการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างแพร่หลาย จะเห็นได้จากหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรมากมาย การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานอีกด้วยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 151 - 155)

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

สนิท เหลืองภิรมย์ และคณะ (2537 : 66) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ชาญชัย อาจิมสมจารย์ (2540 : 10) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มความรู้ ความชำนาญทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหนึ่ง เมื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 59) ได้สรุปไว้ว่า ในการพัฒนาบุคลากรว่าการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้นทีละน้อย มีการรองกายในตัวบุคคลจนกระทั่งถึงระดับความรู้ความสามารถความเป็นผู้ใหญ่ตามที่ต้องการ

นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542 : 17 - 18) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความพยายามของฝ่ายการจัดการบุคคล ที่จะส่งเสริมให้บุคคลในองค์กร มีความรู้ความสามารถมีทักษะ ทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 193) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมปรับปรุงการทำงานของบุคลากรโดยวิธีต่าง ๆ คือ การประชุมให้การศึกษาในสถานศึกษา การปฐมนิเทศ การฝึกปฏิบัติ การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง ตลอดจนกิจกรรมอื่น ๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 166) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ โครงการที่จัดขึ้นโดยองค์การในการพัฒนาทักษะ และความรู้ที่จำเป็นแก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพและได้อธิบายความหมายของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติมว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

กรมวิชาการ (2544 : 146) ระบุไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดกิจกรรมที่จำเป็นและซับซ้อนอย่างหนึ่งที่จะสร้างความมั่นใจต่อคุณภาพระดับสูงของบุคลากรในโรงเรียน ถ้าการพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จ ก็จะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของนักเรียนและจะสนับสนุนความ

ร่วมมือของบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นลักษณะของบุคลากรที่มีคุณภาพ

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานหนึ่ง ๆ ในด้านการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกปฏิบัติ การศึกษาดูงาน การประชุม สัมมนา นิเทศติดตาม ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เกิดทักษะกระบวนการในการปฏิบัติงานเท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้หน่วยงานดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานหรือการดำเนินการในหน่วยงานใด ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เพราะประสิทธิภาพของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

กุลธนะ ธนาพงศ์ธร (2539 : 167) ได้สรุปไว้ว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายในแง่ของความสำคัญของการพัฒนาองค์กรไว้ว่า เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2540 : 10) ได้อธิบายถึงต้นเหตุปัญหาของอาชีพครู ไว้ว่า กระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ของโลก และประเทศไทยเกิดขึ้นค่อนข้างเร็วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านข้อมูลข่าวสาร ครูจำเป็นต้องปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ โดยเฉพาะโลกแห่งการเรียนรู้ครูที่ปรับตัวไม่ทันก็จะกลายเป็นคนล้าหลัง หล้าสมัย ขาดความมั่นใจผลสุดท้ายอาจทำให้ไม่กล้าสอนในบางวิชา บางครั้งอาจสอนผิดพลาดได้ ปัญหาจึงไม่ใช่คนที่ไม่ฉลาดมาเป็นครูเท่านั้น แต่อยู่ที่ขาดระบบการพัฒนาครูให้ปรับตนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

กรมวิชาการ (2543 : 21) ได้เสนอแนวคิดแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาครู สถานศึกษา หน่วยงาน

2. การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ควรมีเป้าหมายสำคัญที่การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนครูให้สามารถนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน จนบังเกิดผลตามจุดหมายของหลักสูตร และการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่ครู

3. การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรดำเนินควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเสริมแรงในเวลาและโอกาสที่เหมาะสมและการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้ครูเห็นคุณค่าเห็นความสำคัญของตนเองที่มีต่อการทำงาน ชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเองและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ส่งต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

กิติมา ปรีดีลิดก (2544 : 15) สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพราะเป็นการส่งเสริมความรู้ ความสามารถของบุคลากรได้ก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาตนเองและนำมาปฏิบัติในหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

อนันต์ ศรีอำไพ (2549 : 256) ให้ความสำคัญไว้ว่าเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้ บุคลากรต้องมีความก้าวหน้าทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีขีดความสามารถสูงพอที่จะใช้เครื่องมือเครื่องจักรเหล่านั้นเป็นการสร้างความจงรักภักดีให้เกิดแก่องค์กร เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงสภาพความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดีต่อองค์กร

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร เนื่องบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นการพัฒนาให้บุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานจะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนเอง ได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและทำให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ

3. วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) คือส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยเทคนิค เครื่องมือและวิธีการต่างๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กร รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรก็ส่งผลหรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงมีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งต้องแสวงหากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสไตล์กับวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดอีกด้วย (สำนักบริหารงานกลาง. 2554 : ไม่มีเลขหน้า)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 160-161) ได้สรุปถึงวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้โดยวิธีการ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การสอนงาน
3. การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน ให้รู้จักรับผิดชอบงาน
4. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
5. การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน
6. ให้ทำหน้าที่ช่วยงาน
7. การให้รักษาการแทน
8. การไปสังเกตการณ์ในบางโอกาส
9. ส่งไปศึกษาดูงาน
10. จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม
11. ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน
12. จัดเอกสารทางวิชาการให้พอเพียง
13. จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน
14. การอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฟังบรรยายทางวิชาการ
15. ให้การทดลอง วิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่ประจำ
16. ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
17. ให้มีการปรึกษางานก่อนเข้าทำงาน

18. ให้มีการนิเทศโดยหัวหน้างาน

3.1 การพัฒนาโดยการฝึกอบรม

การพัฒนาโดยการฝึกอบรม เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลได้พัฒนาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและทัศนคติซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์กร ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3.1.1 ความหมายของการฝึกอบรม มีนักวิชาการหลายคน ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 14) ได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการพัฒนาบุคคล

พนัส ทันทาคินทร์ (2542 : 81) สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน การอบรมเป็นการพัฒนาตามหลักสูตรเฉพาะเรื่องที่ใช้ระยะเวลาสั้นๆ จัดขึ้น มุ่งเน้นการทำงานที่ตรงกับความต้องการผู้เข้าอบรม การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมมีระบบการทำงานเช่นเดียวกับการให้การศึกษา แต่จะดำเนินการในระยะเวลาที่สั้นกว่าและจัดขึ้นตามปัญหาและความต้องการ

สมคิด บางโม (2544 : 14) ได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้า องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นงลักษณ์ ลินสีผล (2542 : 32) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานในหน้าที่ของตนให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจ มีความคิดริเริ่มปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 194) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบหมายให้ทำ เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคล นโยบายขององค์กร อาศัยเทคนิคหลักการเรียนรู้เข้ามาช่วย

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร ที่เน้นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความชำนาญในการทำงาน รวมถึงทัศนคติ (Attitude) ในทางที่ดี ตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

3.1.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ สรุปวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ได้ดังนี้

3.1.2.1 เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ เช่น กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานและบุคคล การจัดการ การบริหารของหน่วยงาน ความรู้ในเรื่องที่ต้องนำไปปฏิบัติ สามารถจดจำและนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

3.1.2.2 เพื่อพัฒนาทักษะ (Skills) การพัฒนาทักษะหรือความชำนาญเป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนามาช้านาน รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ ทำให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง คล่องตัว จนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานได้เองในสถานการณ์จริง การเพิ่มจำนวนครั้งหรือความถี่ในการฝึกปฏิบัติ ทำให้มีประสบการณ์ มีทักษะในการทำงานสูง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2.3 เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude) เพื่อสร้างเจตคติที่ดีแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานตนได้ด้วยความยินดีและพอใจทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความสบายใจ การฝึกอบรมโดยทั่วไป มีความมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญการ แต่ละเลยการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น การขาดจูงใจในการทำงานอาจเป็นสาเหตุทำให้ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว ไม่นำความรู้และทักษะที่ได้มาใช้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้การฝึกอบรมไม่เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.1.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการหลายคน สรุปความสำคัญของการฝึกอบรมได้ดังนี้ (นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. 2542 : 33 - 34)

3.1.3.1 เพื่อความอยู่รอดขององค์กร เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง ช่วยให้อุบลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.3.2 เมื่อรับบุคลากรใหม่ จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรเป็นอย่างดีในทุกด้านต้องฝึกอบรมให้รู้จักวิธีการทำงานขององค์กร แม้จะเคยทำงานมาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์กรย่อมแตกต่างกัน

3.1.3.3 ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วมาก จึงมีความจำเป็นต้องฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ทันอยู่เสมอ ถ้าบุคลากรมีความล้าหลัง องค์กรก็จะล้าหลังไปด้วย

3.1.3.4 เมื่อบุคลากรทำงานมาเป็นเวลานานแล้วจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.3.5 เพื่อเตรียมบุคลากรในตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โดยโยกย้ายหน้าที่งานหรือแทนที่คนลาออกไป

3.1.3.6 ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ลดอัตราการขาดงานและช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

3.1.3.7 เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความชำนาญงาน สามารถเพิ่มผลผลิต รู้จักวิธีใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

3.1.3.8 ลดปัญหาการบริหารงาน ช่วยแก้ปัญหาในการบริหารงาน ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี

3.1.3.9 สร้างเสถียรภาพแก่องค์กร องค์กรมีความมั่นคง เนื่องจากการฝึกอบรมจะช่วยให้อุบลากรมีการพัฒนาอยู่เสมอ ถ้าขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งใดก็สามารถหาพนักงานมาแทนได้

3.1.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

จากการศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการหลายคน สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมได้ดังนี้ (นงลักษณ์ สีนสืบผล. 2542 : 33 - 34)

ประโยชน์ต่อบุคลากร

1. ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกปฏิบัติภายใต้คำแนะนำของวิทยากร ผู้มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องนั้น จึงมีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่า การนำไปลองผิดลองถูกโดยไม่เข้ารับการฝึกอบรม
2. ช่วยประหยัดเวลาในการเรียนรู้ เนื่องจากหลักสูตรการฝึกอบรมได้จัดอย่างมีระบบและเป็นขั้นตอน บุคลากรจึงได้เรียนรู้อย่างเป็นลำดับขั้น เข้าใจถึงเหตุผล รวมถึงเชื่อมโยงการปฏิบัติในแต่ละขั้นที่ต่อเนื่องกันได้อีกด้วย การอบรมจึงช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ในเวลาที่สั้นกว่า การไปศึกษาด้วยตนเอง
3. ช่วยให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ระหว่างบุคลากรด้วยกันหรือระหว่างบุคลากรกับวิทยากร ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น เรื่องใดที่ใครเคยทำจนประสบความสำเร็จแล้วก็นำมาเล่าสู่กันฟัง เรื่องใดที่ทำมาแล้วประสบความล้มเหลวก็นำมาวิเคราะห์ร่วมกัน กรณีเหล่านี้ล้วนช่วยให้บุคลากรเกิดปัญญา คือ รู้เท่าทันความจริงมากขึ้นด้วยกันทุกคน ทั้งนี้ส่งผลถึงการถ่ายทอดความรู้และทักษะไปยังผู้อื่นที่เกี่ยวข้องหรือสนใจ เพราะผู้ผ่านการอบรมสามารถที่จะอธิบาย ถ่ายทอดได้อย่างน่าเชื่อถือทำให้ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดสามารถนำไปปฏิบัติได้
4. ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรทำให้สามารถทำงานและเป็นผู้นำผู้อื่นได้ การฝึกอบรมจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้พฤติกรรมของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจในหลักและวิธีการปฏิบัติที่มีผลให้ผู้อื่นเกิดการเชื่อถือยอมรับ นอกจากนี้การฝึกอบรมยังช่วยให้บุคลากรรู้จักตนเอง โดยผ่านกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Sensitivity Training) จึงมีความพร้อมในความเป็นผู้นำเพิ่มขึ้น
5. ช่วยพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) โดยบุคลากรได้มีความรู้โดยผ่านกระบวนการกลุ่ม (Group Process) ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน จึงเข้าใจเกิดเจตคติในการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมในการปฏิบัติงานต่อไป
6. เพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้เข้ารับการอบรม จากการให้ความรู้หรือเทคนิคใหม่ ๆ เป็นการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน
7. ช่วยลดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชาในการทำงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ตั้งใจทำงานมากขึ้น
8. สามารถขยายความรับผิดชอบมากขึ้น มีความรู้ด้านการงานหรือด้านการดูแลปกครองบริหารงานดีขึ้น
9. เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ กับงานของตน เพิ่มการประสานงาน ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น
10. ลดความตึงเครียดในการทำงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

11. สร้างนิสัยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงการทำงาน
คำนึงถึงศักดิ์ศรีและการเคารพตนเอง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ อันเป็นผล
เนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ได้รับการฝึกฝนให้มีความรู้ ประสบการณ์ความชำนาญและเจตคติ
ที่ดี

2. หน่วยงานสร้างผลงานและบริการได้มากขึ้น เพราะบุคลากรสามารถ
ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนมีขวัญกำลังใจที่ดี

3. ส่งเสริมความมั่นคงและยืดหยุ่นให้กับหน่วยงาน รวมถึงการให้มีการ
เตรียมพร้อม หากมีการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การเปลี่ยนวิธีการ
ทำงานหรือแม้กระทั่งการสื่อสาร เทคโนโลยีต่างๆ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวจะไม่มี
ผลกระทบให้หน่วยงานเกิดการชะงักงัน เนื่องจากหน่วยงานสามารถปรับเปลี่ยน เพิ่ม ลดกำลังคนให้
ทันเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ โดยไม่เกิดผลเสียหายหรือหากเกิดการเสียหายก็จะไม่มากนัก
สามารถแก้ไขได้ไม่ยาก

4. ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงาน งานไม่ติดขัดและอุบัติเหตุในการทำงาน
ลดลง

5. ช่วยลดภาระของผู้บริหารในการควบคุมงาน เนื่องจากบุคลากรมีความ
เชื่อมั่นที่จะทำงาน ควบคุมตนเองได้ ทำให้ผู้บริหารไม่ต้องดูแลอย่างใกล้ชิด เป็นการประหยัดเวลา
พลังงานสมอง สามารถคิดอ่านพัฒนาหน่วยงานได้มากขึ้น

6. ช่วยประหยัดงบประมาณของหน่วยงาน เพราะบุคลากรสามารถทำงาน
ชิ้นหนึ่ง ๆ ได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพโดยไม่เสียเวลามาก จึงลดการสิ้นเปลืองงบประมาณ ลดต้นทุนการผลิต
ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการบริการลูกค้า

7. ช่วยให้หน่วยงานมีชื่อเสียงและมีภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ต้องการของผู้อื่น
ที่จะเข้ามาทำงานหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

8. ลดการขาด การลางาน เพราะบุคลากรบางคนจะเกิดความอึดอัดใจ
ทำงานได้ไม่ดี กลัวถูกตำหนิว่ากล่าวจากหัวหน้า เนื่องจากไม่ได้รับการแนะนำให้ความรู้ในการที่จะ
ทำงานนั้น ๆ จึงไม่อยากไปทำงาน ลางานได้ก็จะทำ

9. ลดการลาออกของบุคลากร องค์กรใดที่จัดการฝึกอบรมมักเป็นองค์กร
ที่ได้จัดการบริหารบุคคลอย่างมีระบบและมีระเบียบ

3.1.5 ประเภทของการฝึกอบรม จากการศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการหลายคน
สรุปประเภทของการฝึกอบรม ได้ดังนี้ (บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 200 - 201)

3.1.5.1 การปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกอบรมประเภทนี้จัดขึ้นสำหรับ
ผู้รับราชการใหม่ ผู้ปฏิบัติงานใหม่หรือบุคลากรที่โอนย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่ โดยมี
จุดมุ่งหมายสำคัญ

1) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อต้อนรับหรือแนะนำบุคลากรใหม่ ให้รู้จัก
หน่วยงาน องค์กร สถาบัน

หรือสถาบันนั้น ๆ

- 2) เพื่อให้บุคลากรได้ทราบวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงานองค์กร
- 3) แนะนำบุคลากรให้รู้จักผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 4) เพื่อให้บุคลากรทราบผลข้อบังคับหรือระเบียบวินัยต่างๆ ขององค์กร เพื่อจะได้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ
- 5) สร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 6) เสริมปริมาณผลผลิตงานให้สูงขึ้น
- 7) สร้างความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ การปฐมนิเทศจะจัดในลักษณะอย่างไร ขึ้นอยู่กับสภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนระยะเวลาของการปฐมนิเทศ ในเวลาตั้งแต่ 1 วัน จนถึง 1 เดือน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเรื่องที่จะปฐมนิเทศ

3.1.5.2 การฝึกอบรมการทำงาน (On - The - Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ขั้นตอนของการฝึกปฏิบัติ มีดังนี้

- 1) อธิบายให้ทราบถึงหลักและวิธีโดยทั่วไป
- 2) สาธิตให้ดูจากของจริง
- 3) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติ
- 4) แก้ไขข้อบกพร่องและชี้แจงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ
- 5) ติดตามดูการทดลองปฏิบัติจนสามารถทำได้ด้วยตนเอง

การฝึกอบรมนี้ อาจจัดโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ

3.1.5.3 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Training) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ เป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะเพื่อสนองความต้องการขององค์กร

3.1.5.4 การอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training) การฝึกอบรมประเภทนี้ เนื่องจากองค์กรเติบโตขึ้น งานก็ขยายขึ้น บุคลากรก็เพิ่มขึ้น ความจำเป็นต้องมีหัวหน้างานมีมากขึ้นด้วย

3.1.5.5 การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial Training) การฝึกอบรมระดับนี้ เป็นวิชาเฉพาะส่วนใหญ่ ซึ่งเกี่ยวกับการบริหาร เช่น วิชาจิตวิทยาการบริหารภาวะผู้นำ การวินิจฉัยสั่งการ เป็นต้น

3.1.5.6 การฝึกอบรมตนเอง (Self - Training) เป็นปัจจัยสำคัญในยุคปัจจุบันเพราะมีสื่อ มีแหล่งความรู้มากมายที่จะศึกษาฝึกฝนด้วยตนเองได้ วิธีการฝึกอบรมด้วยตนเองมีดังนี้

- 1) ตั้งใจฝึกตนเองให้ทันกับเหตุการณ์
- 2) แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นแบบกันเอง
- 3) ศึกษาความรู้จากเอกสารวิชาการอื่น ๆ
- 4) ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงาน

ที่เกี่ยวข้อง

- 5) ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ
- 6) ศึกษาอกระบบในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานและความรู้อื่น ๆ
- 7) เข้าร่วมประชุมสัมมนาบางโอกาส
- 8) เป็นผู้นำในการอภิปรายและบรรยายในบางโอกาส
- 9) เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ
- 10) หาโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.1.6 เทคนิคการฝึกอบรม

ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้ศึกษาเทคนิคการฝึกอบรม สรุปแนวคิดจากนักวิชาการหลายคนได้ดังต่อไปนี้ (บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 201 - 202)

3.1.6.1 เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลาง การฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลาง ส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารทางเดียว (One way Communication) เพราะวิทยากรเป็นผู้บรรยายและอภิปรายทั้งหมด ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่มีโอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรมหรือแสดงความคิดเห็นแต่อย่างใด เทคนิคการอบรมประเภทนี้สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1) การบรรยาย (Lecture) เป็นเทคนิคที่นิยมใช้กันแพร่หลายในการฝึกอบรม เพราะทำได้ง่ายและรวดเร็ว การใช้วิธีการบรรยายนี้ใช้วิทยากรบรรยายเพียงคนเดียวสามารถให้ความรู้ความเข้าใจแก่คนจำนวนมากๆ ได้ เสียค่าใช้จ่ายต่ำ จึงเป็นวิธีที่เหมาะสมในการให้ความรู้ขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้บรรยายหรือวิทยากรต้องมีความรู้ มีประสบการณ์ในหัวข้อที่จะบรรยายเป็นอย่างดี มีเทคนิคการพูด การถ่ายทอดความรู้ที่ดี จะทำให้ดึงดูดผู้ฟังได้เป็นอย่างดีวิทยากรอาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์หรือวีดิโอเทป เป็นต้น บางครั้งก็เปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

2) การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เทคนิคการอภิปรายเป็นคณะ เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการพูดคุยเพื่อประโยชน์รวบรวมแนวความคิด เปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์แต่ละคน โดยผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 3 - 10 คน ในหัวข้อที่กำหนดให้ผู้อภิปราย แต่ละคนจะให้ความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขในเรื่องนั้น ๆ อย่างกว้างขวาง มีพิธีกรคนหนึ่งเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายประสานเชื่อมโยง และสรุปการอภิปรายของวิทยากร หลังการอภิปรายแล้วเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

3) การประชุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (Symposium) เป็นการบรรยายแบบมีวิทยากรหรือมีผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2 - 6 คน มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายและสรุปการประชุมปาฐกถา มีลักษณะคล้ายการอภิปรายเป็นคณะแต่เน้นหัวข้อวิชาเป็นสำคัญ เมื่อเสร็จสิ้นการบรรยายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามปัญหาต่าง ๆ ได้

4) การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติการจริง ซึ่งกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ นาฏศิลป์และขับร้อง

5) การสอนงาน (Coaching) เป็นการแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอน หรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ

3.1.6.2 เทคนิคการฝึกอบรมโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง การฝึกอบรมโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง เป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมหรือแสดงความคิดเห็นในการฝึกอบรม เทคนิคการอบรมประเภทนี้ สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1) การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกบันทึกไว้ เมื่อระดมความคิดได้มากพอแล้ว จึงมาอภิปรายความคิดเห็นที่กลุ่มเห็นว่าดีหรือเหมาะสมอีกทีหนึ่ง

2) การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) การประชุมกลุ่มย่อย บางครั้งเรียกว่า บัซซ์กรุป (Buzz Group) หรือฟิลลิป 6 - 6 (Phillip 6 - 6) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการอบรม เป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2 - 6 คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหาอาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกันในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

3) กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการนำเอากรณีหรือเรื่องราวที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็ก เรื่องที่มอบหมายให้ต้องมีรายละเอียดพอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหา ข้อมูลเพื่อนำมาใช้พิจารณาการศึกษกรณีศึกษา อาจให้ศึกษาเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็กก็ได้

4) การประชุมแบบฟอรัม (Forum) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถามข้อเท็จจริง ปรัชญาหรือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร

5) เกมการบริหาร (Management Games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ ฯลฯ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันขึ้นอยู่กับเกมที่นำมาใช้

6) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดคำพูดไปตามท้องเรื่องและบทบาทที่กำหนด แล้วให้ผู้ดูวิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีนี้เหมาะกับกลุ่มที่กล้าแสดงออก และมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ ตรวจสอบและแก้ปัญหา

7) การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกัน และพบปัญหาที่เหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติใน

การแก้ปัญหา ทุกคนที่ร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

8) ทักษะศึกษา (Field Trip) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไปยังสถานที่ฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้เห็นของจริง สถานการณ์และการปฏิบัติจริง ซึ่งอาจมีการบรรยายสรุป หรืออธิบายประกอบการศึกษาดูงานโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ

9) การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง มากกว่าการพูดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย โดยจะมีการบรรยายให้ข้อมูลพื้นฐานก่อน แล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกโดยใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากกว่าเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

10) การฝึกประสาทสัมผัส (Sensitivity Training) เป็นกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกประสาทสัมผัสให้เข้าใจผู้อื่น โดยสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใช้การบรรยายหรือบอกหลักเกณฑ์ แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่างสด ๆ ร้อน ๆ และโยนไปถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ในขณะปฏิบัติงานในองค์กร วิธีการสร้างบรรยากาศในขณะฝึกอบรมคือพยายามให้เกิดสิ่งต่อไปนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนแสดงตัวเปิดเผยออกมาให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดที่ใด ให้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดพลาดใหม่ว่าใช้ได้หรือยังและมีการประเมินผล

11) การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ร่วมกันทำกิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การร้องเพลง การปรมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้น ๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนสร้างความสนุก

3.1.7 การประเมินผลการฝึกอบรม

ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการหลายคน สรุปหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการฝึกอบรมได้ดังนี้ (บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 204)

3.1.7.1 การประเมินผลจากความเห็นของผู้จัดการฝึกอบรมเพื่อทราบผลที่ได้คุ้มค่าเพียงใด

3.1.7.2 ประเมินผลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1.7.3 ประเมินผลจากความคิดเห็นของวิทยากร หรือประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

3.1.7.4 ประเมินผลจากการปฏิบัติงานภายหลังจากการฝึกอบรมโดยสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ความชำนาญ ทักษะต่าง ๆ ของบุคลากร

3.1.7.5 ประเมินผลจากการทดสอบความรู้ โดยทำแบบทดสอบทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ

3.1.7.6 ประเมินผลจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถาม ประเมินผลจากอัตราการลาออก การขาดงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

3.1.7.7 ประเมินผลจากผลผลิตและผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.2 การพัฒนาโดยกระบวนการฝึกปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 14) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถ ความรู้ ความเข้าใจ หรือความชำนาญ จากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การแนะนำชี้แจง การประชุมชี้แจง การสอนงาน การฝึกปฏิบัติงาน หรือทดลองปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้คำแนะนำปรึกษา การจัดเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่หรือการปรับปรุงหน้าที่ใหม่และการโยกย้าย ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 การแนะนำชี้แจง หมายถึง การที่หัวหน้างานหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มเล็ก ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง วิธีการแก้ปัญหา และเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้

3.2.2 การประชุมชี้แจง หมายถึง การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะการประชุมซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรจำนวนมากเป็นเรื่องที่เข้าใจไม่ยาก เช่น นโยบายการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมาย

3.2.3 การสอนงาน หมายถึง การที่หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่หรือในกรณีที่น่าเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ใช้ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถเหมาะสม ในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป

3.2.4 การฝึกปฏิบัติงานหรือการทดลองปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองปฏิบัติงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองปฏิบัติงานนั้น โดยปกติจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญและมักจะดำเนินการต่อจากการสอนงานหรือการแนะนำชี้แจง

3.2.5 การมอบงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้ามอบหมายงานให้ปฏิบัติ ซึ่งการมอบหมายงานนี้จะเป็นการพัฒนาบุคลากรได้ ถ้าหากจะมอบหมายงานให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์ขึ้น

3.2.6 การให้คำแนะนำปรึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานในกรณีต่าง ๆ เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น การให้คำแนะนำปรึกษานี้ จะเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างหนึ่ง และจะสามารถใช้เป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงานได้อีกด้วย โดยดำเนินการได้ 3 รูปแบบดังนี้

3.2.6.1 แนะนำปรึกษาโดยหัวหน้างาน

3.2.6.2 แนะนำปรึกษาในลักษณะของพี่เลี้ยง เช่น ครูพี่เลี้ยง

3.2.6.3 การให้คำแนะนำปรึกษาโดยเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ เช่น

ศึกษานิเทศก์

3.2.6.4 การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดหาหรือการจัดทำเอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำงานเข้าใจได้วิธีหนึ่ง สามารถหาผู้เชี่ยวชาญมาจัดการได้ง่าย มีความประหยัด และทำให้เป็นแนวทางเดียวกัน

3.2.6.5 การสับเปลี่ยนหน้าที่หรือการปรับปรุงหน้าที่ใหม่ การสับเปลี่ยนหน้าที่หมายถึง การแลกเปลี่ยน หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ของรองผู้อำนวยการในโรงเรียนเดียวกัน การปรับปรุงหน้าที่ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรเสียใหม่ ซึ่งวิธีการนี้อาจสามารถช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้เช่นเดียวกัน

3.2.6.6 การโยกย้าย หมายถึง การย้ายบุคลากรให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่แตกต่างไปจากเดิม การโยกย้ายงานนี้ จะทำให้บุคลากรได้ประสบการณ์เพิ่มขึ้นอันจะมีผลทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มขึ้นด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการฝึกปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความชำนาญในการทำงาน ทศนคติ (Attitude) ในทางที่ดี และที่สำคัญจะได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงความต้องการขององค์กร

3.3 การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญ ซึ่งผู้บริหารต้องดำเนินการด้านนี้ให้มีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลประกอบด้วย ภาระงานหลัก 4 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 10 - 22) ดังนี้

3.3.1 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีหลักในการปฏิบัติ ดังนี้

3.3.1.1 พิจารณาหน้าที่ ภารกิจของบุคลากรตามขอบข่ายงานที่โรงเรียนต้องดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษากรอบงานตามภาระงานของโรงเรียนทั้งหมดว่าควรประกอบด้วยงานอะไรบ้าง

2) กำหนดขอบข่ายของงานแต่ละงานให้เหมาะสมกับปัจจัยการบริหารงาน (คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ วิธีดำเนินการ) ที่โรงเรียนมีอยู่ กำหนดภารกิจของบุคลากรให้สอดคล้องกับขอบข่ายงาน

3) กำหนดภารกิจของบุคลากรให้สอดคล้องกับขอบข่ายงาน

3.3.1.2 พิจารณาจำนวนและความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนให้ดำเนินการ ดังนี้

1) พิจารณาความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีในโรงเรียนด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ศึกษาจากทะเบียนประวัติของบุคลากร วิเคราะห์จากผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ พิจารณาจากพฤติกรรมการทำงาน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ทำแบบสอบถามความถนัดและสังคมมิติ แล้วนำมาวิเคราะห์ความสามารถ ความถนัด และความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานใช้หลาย ๆ วิธีผสมผสานกัน

2) พิจารณาบุคลากรในโรงเรียนและความสามารถทุกด้านของบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยเรียงลำดับความสามารถจากสูงสุดถึงต่ำสุด ทั้งนี้รวมถึงความสามารถพิเศษด้วย

3.3.1.3 กำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ ดังนี้

1) จัดสรรภารกิจทุกด้านตามภาระงานโรงเรียนให้สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและความรู้ความสามารถตามที่ได้วิเคราะห์ไว้แล้ว

2) จัดทำภารกิจและขอบข่ายตามที่จัดสรรให้บุคลากรรายบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร

3) ประชุมชี้แจงมอบหมายงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรเข้าใจ ออกคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่

3.3.1.4 จัดทำแผนภูมิบริหารโรงเรียน ให้ยกร่างแผนภูมิการบริหารโรงเรียนให้เห็นสายการบังคับบัญชา สายงานที่ปรึกษาและความสัมพันธ์กับภาระงานที่มอบหมายให้บุคลากรนำไปปรึกษาหารือเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงแก้ไข แล้วจัดทำให้มีขนาดใหญ่ติดไว้ที่อาคารเรียนและทำเป็นเอกสารเผยแพร่ด้วย

3.3.1.5 ปฐมนิเทศบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดำเนินการ ดังนี้

1) การเตรียมการนิเทศ ควรเตรียมให้พร้อมก่อนการปฐมนิเทศ เรื่องที่ควรเตรียม เช่น บุคลากรที่จะให้เป็นผู้นิเทศในเรื่องนั้นๆ เอกสารความรู้ สถานที่ที่จะใช้ปฐมนิเทศ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ฯลฯ

2) ดำเนินการปฐมนิเทศ ควรดำเนินการภายใต้บรรยากาศที่เป็นกันเอง แนะนำให้ความรู้จากส่วนใหญ่ไปหาส่วนย่อย เปิดโอกาสให้ลองทำและซักถามอย่างเต็มที่ จนผู้รับมอบหมายเข้าใจและมั่นใจว่าตนสามารถทำได้

3) หลักการปฐมนิเทศควรเผื่อและเป็นพี่เลี้ยงอยู่ห่างๆ จนมั่นใจว่าผู้รับการปฐมนิเทศเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ได้ดีแล้ว จึงปล่อยให้ทำงานเองต่อไป

3.3.1.6 จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร เป็นการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรโดยให้เจ้าของประวัติเป็นผู้กรอกแบบสอบถาม แล้วให้เจ้าหน้าที่ทะเบียนเป็นผู้จัดทำให้สมบูรณ์และจัดเก็บให้เป็นระบบ

3.3.1.7 กำกับ ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร ดำเนินการ ดังนี้

1) จัดระบบกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดความเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

2) จัดระบบการตรวจสอบและรายงานโดยจัดทำแบบตรวจสอบงาน เฉพาะที่ต้องการมอบหมายหรือมีคำสั่งให้ผู้ตรวจสอบงานต่าง ๆ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบโดยทั่ว จัดทำปฏิทินการตรวจสอบและการรายงานให้ชัดเจน

3) ดำเนินการกำกับ ดูแล การปฏิบัติงาน ผู้ที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินการตรวจสอบและรายงานตามปฏิทินปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องสนใจต่อข้อสรุปของรายงานและดำเนินการให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการรวบรวมแบบรายงานไว้อย่างเป็นระบบ

3.3.2 การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร มีหลักในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.3.2.1 วางแผนและกำหนดขั้นตอนวิธีการในการพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรดังต่อไปนี้

1) ศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ฯลฯ ข้อมูลที่จะทำให้ทราบถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรด้านใดบ้าง

2) วางแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อสรุปได้แล้วต้องตัดสินใจว่า ควรทำการพัฒนาที่ละคนหรือพร้อม ๆ กัน อาจจัดในรูปแบบของการฝึกอบรม การพาคณะครูไปศึกษาดูงาน โดยกำหนดภารกิจในการจัดบันทึก สรุปผล และรายงานว่าจะนำมาพัฒนางานตนได้เพียงใด

3) หลังจากดำเนินการพัฒนาบุคลากรแล้วทุกครั้ง ควรให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานทราบด้วย โดยใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

4) ในระยะเวลาอันสมควร ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิสูจน์ผลและนำไปเป็นข้อมูลในการศึกษา สภาพความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอีกส่วนหนึ่งด้วย

3.3.2.2 จัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ เสริมจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ออกระเบียบมารองรับกิจกรรมสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายทุกประการ โรงเรียนอาจจัดสวัสดิการเงินกู้ของกลุ่มโรงเรียนให้แก่สมาชิกในกลุ่มโรงเรียน โรงเรียนอาจจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อหาทุนทรัพย์ มาสนับสนุนงานสวัสดิการของโรงเรียนได้ โดยไม่ผลักเข้าเป็นเงินบำรุงการศึกษาแต่ทั้งนี้ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่ระเบียบดังกล่าวกำหนดไว้ให้

3.3.3 การรักษาระเบียบวินัย มีหลักในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.3.3.1 การให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนแก่บุคลากร ควรจัดทำเอกสารความรู้ในการปฏิบัติงานปฏิบัติตน เผยแพร่ให้แก่บุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ประชุมสัมมนาแจกเอกสารให้อ่าน ประกวดบุคลากรดีเด่นประจำปี ฯลฯ

3.3.3.2 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำกับ ควบคุมบุคลากร ให้ปฏิบัติงานอยู่ในขอบเขตวินัย โดยมีการประชุมบุคลากรของโรงเรียน ชี้แจงเหตุผลแนวดำเนินการในเรื่องนี้โดยมีการจัดพิมพ์เอกสารนำเสนอที่ประชุมครู แล้วปรับปรุงแก้ไขจัดทำเป็นเอกสารสมบูรณ์เพื่อใช้ในการกำกับควบคุมบุคลากร

3.3.3.3 พิจารณาในการสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน โดยยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในระเบียบวินัยด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เนือง ๆ กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยภายในโรงเรียน ประกาศให้ทราบทั่วถึงกันและดำเนินการสรรหามอบเกียรติบัตรหรือโล่เกียรติกุณเผยแพร่เกียรติคุณให้มหาชนทราบด้วยวิธีการต่าง ๆ

3.3.3.4 ดำเนินการแก้ไขบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามวินัย โดยแจ้งกรณีตัวอย่างของผู้กระทำผิดวินัยให้บุคลากรในโรงเรียนทราบอยู่เสมอ มีการบรรจุเรื่อง วินัยและการรักษา วินัย ไว้ในระเบียบวาระการประชุมของโรงเรียนทุกครั้ง สนับสนุนผู้ปฏิบัติตามวินัยเกิดขึ้นจำนวนมากด้วยวิธีการต่าง ๆ เชิญผู้ตั้งใจไม่ปฏิบัติตามวินัยมาตักเตือนในที่ลับ ใช้สังคมภายนอกโรงเรียน ช่วยแก้ไขดำเนินการลงโทษทางวินัยตามอำนาจหน้าที่ ตามควรแก่กรณี

3.3.3.5 จัดรวบรวมเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ และเป็นข้อมูลของผู้บริหารในการพิจารณาดำเนินการทางวินัย

3.3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีหลักในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.3.4.1 ประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีศึกษารายละเอียดในแบบประเมินที่ใช้ประเมินบุคลากรในโรงเรียนกำหนดวิธีการประเมินเป็นรายข้อตามแบบประเมิน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ได้รับการประเมิน ควรดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ผลการพิจารณาถึงแม้กระทำด้วยความบริสุทธิ์ใจเพียงใด ก็ยังไม่ควรเปิดเผยในระยะเวลาอันไม่สมควร เพราะจะเกิดผลกระทบแก่ผู้บริหาร

3.3.4.2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยศึกษาหลักเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง บุคลากรในสถานศึกษาแต่ละตำแหน่งประชุมชี้แจง หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินบุคลากรที่ประสงค์ขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เมื่อผู้ขอเลื่อนตำแหน่งเสนอผลการปฏิบัติงานผู้บริหารควรประเมินตามความเป็นจริงจากหลักฐานที่ปรากฏด้วยความเป็นธรรม

3.3.4.3 ประเมินผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาภาพรวม ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอดีตและปัจจุบัน ต้องพิจารณาด้วยใจเป็นธรรม แล้วจัดอันดับการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็น ควรพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยี เพื่อเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้สูงขึ้น

3.3.4.4 การประเมินผลงานบุคลากร เพื่อพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบเพียงใด โดยประเมินโครงการที่มอบหมายเมื่อสิ้นสุดโครงการ และประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นการเรียนการสอน จากการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการเรียนของผู้เรียน หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสรุปงานใดไม่บรรลุวัตถุประสงค์ให้ทำการพัฒนางานด้านนั้น

3.3.4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรคำนึงถึงการดำเนินงานในเรื่องต่อไปนี้ คือ การจัดทำเอกสารที่ใช้ในการประเมิน การศึกษารายละเอียดและขั้นตอนในการประเมิน การให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรที่จะได้รับการประเมิน การกำหนดให้บุคลากรได้จัดเตรียมหลักฐาน เพื่อประกอบการพิจารณาการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบและมอบหมายหน้าที่ใน การประเมินตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน การพิจารณาที่ได้จากการประเมินบุคลากรใช้เป็นข้อมูลทางการบริหาร การเก็บรวบรวมข้อมูลและผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรคือ การดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์ที่ดำเนินการเรื่องนั้น ๆ ที่จะพัฒนา ซึ่งการพัฒนาก็มีวิธีการที่หลากหลายที่ใช้ในการพัฒนา เช่น การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีประสิทธิภาพ

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

พระราชบัญญัติการศึกษาพุทธศักราช 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 23 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา และมาตรา 24 ได้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดย (1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน (2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา (3) จัดกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (4) จัดการเรียนรู้โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

จากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติที่ได้กล่าวถึงข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้สอนต้องยึดหลักการบูรณาการ (Integration) ในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงมีความจำเป็นต้องจัดการเรียนรู้แบบองค์รวม (Holistic) หรือแบบสมดุล (Equilibrium) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการบูรณาการความรู้กับการดำรงชีวิตและทำให้ความรู้ที่ผู้เรียนได้รับนั้นมีความหมาย สามารถนำไปใช้ได้จริงในการดำรงชีวิตประจำวัน

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ดังตัวอย่างต่อไปนี้

สิริพัทธ์ เจษฎาวิโรจน์ (2544 : 17) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการไว้ว่า การบูรณาการมีความหมายได้สองนัยคือ ความหมายโดยทั่วไปและความหมายทางศึกษาศาสตร์ โดยนัยแรก บูรณาการ หมายถึง การทำให้สมบูรณ์ กล่าวคือ ทำให้หน่วยย่อย ๆ ที่สัมพันธ์กันร่วมทำหน้าที่อย่างผสมผสานกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเอง ส่วนนัยหนึ่ง บูรณาการ หมายถึง การนำเอาศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการจัดหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรที่พัฒนาหรือดำเนินการด้วยวิธีบูรณาการเรียกว่าหลักสูตรบูรณาการ (Integrated Curriculum)

รุจิรี ภูสาระ (2546 : 76) ให้ความหมายการบูรณาการหมายถึง การนำเนื้อหาวิชาใดวิชาหนึ่งไปสัมพันธ์กับเนื้อหาในวิชาอื่น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบูรณาการ หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ ความคิด ทักษะและ

ประสบการณ์ที่มีความหมายหลากหลายและสัมพันธ์กันเป็นองค์รวม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการรู้แจ้งรู้จริงในสิ่งที่ศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

พิมพ์พันธ์ เดชคุปต์ และคณะ (2551 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบูรณาการ คือ การทำให้สมบูรณ์ (Integration) คือ การทำให้หน่วยย่อย ๆ ที่สัมพันธ์ผสมกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวให้ครบสมบูรณ์ในตัวเอง

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 287) การบูรณาการ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ ต่าง ๆ ในขอบเขตของหลักสูตรซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สร้างความสัมพันธ์ในเรื่องหนึ่งไปสู่อีกในเรื่องหนึ่ง ทั้งนี้ เพราะไม่มีประสบการณ์การเรียนรู้อันใดอันหนึ่งเพียงอันเดียวที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง แต่ต้องอาศัยประสบการณ์หลายอย่างประกอบกัน ในอันที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาในตัวผู้เรียนการวางแผนและดำเนินการจัดประสบการณ์เรียนรู้อันดีจะไม่มีค่าเลยถ้าไม่พิจารณาประสานสัมพันธ์ของประสบการณ์เรียนรู้ นั้น ๆ ประกอบสรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ คือการจัดกิจกรรมการสอนที่มีเนื้อหาเชื่อมโยงกันของแต่ละวิชาทำให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเองและได้ปฏิบัติจริงและสอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

จากความหมายของการบูรณาการที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง กระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนตามความสนใจ ความสามารถและความต้องการ โดยการเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงพฤติกรรมของผู้เรียน ทั้งทางด้านสติปัญญา (Cognitive) ทักษะ (Skill) และจิตใจ (Affective) สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปแก้ไขปัญหาด้วยตนเองและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริงในชีวิตประจำวัน

2. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 4 - 5) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ไว้ดังนี้ ในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การดำเนินชีวิตมีการแข่งขันกันสูง บุคคลต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และต้องปรับปรุงตัวอยู่ตลอดเวลา การดำเนินชีวิตและการแก้ปัญหาต่างๆ จำเป็นต้องเชื่อมโยง ประยุกต์ใช้ความรู้ที่หลากหลายสัมพันธ์เข้าด้วยกันทำให้การจัดการเรียนรู้แบบแยกส่วนที่แยกเนื้อหาแต่ละวิชาออกจากกันไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของการดำเนินชีวิต การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีลักษณะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้และสัมพันธ์กับชีวิตจริงทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย เข้าใจสิ่งต่างๆ ที่ดำรงอยู่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ซึ่งความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการพอสรุปได้ ดังนี้

1. สิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันไม่ได้จำกัดว่าจะเกี่ยวข้องกับวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยเฉพาะในการดำเนินชีวิต และการแก้ปัญหาต่างๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะจากหลายสาขาวิชามาร่วมกันแก้ปัญหา การเรียนรู้เนื้อหาวิชาต่างๆ ในลักษณะการบูรณาการ จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิชา และความสัมพันธ์ของวิชาต่างๆ กับชีวิตจริง

2. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการช่วยทำให้เกิดความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างความคิดรวบยอดในศาสตร์ต่าง ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย เนื้อหาและกระบวนการที่เรียนในวิชาหนึ่งอาจช่วยส่งเสริมการเรียนรู้อีกวิชาหนึ่งได้

3. การสอนที่สัมพันธ์เชื่อมโยงความคิดรวบยอดจากหลาย ๆ วิชาเข้าด้วยกันช่วยให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ (Transfer of Learning) ช่วยเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนเข้ากับชีวิตจริง และก็จะสามารถเชื่อมโยงชีวิตจริงภายนอกห้องเรียนกับสิ่งที่เรียนได้ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจว่าสิ่งที่ตนเรียนมีประโยชน์หรือนำไปใช้กับชีวิตจริงได้

4. หลักสูตรการเรียนการสอนแบบบูรณาการมีประโยชน์ในการลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาต่าง ๆ ปัจจุบันความรู้และข้อมูลต่างๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีเรื่องที่ต้องเรียนรู้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ข้อมูลความรู้ที่เพิ่มขึ้นบางครั้งมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน การเรียนรู้แบบบูรณาการจึงเหมาะสมมากกว่าที่แต่ละวิชาเพิ่มเนื้อหาเข้าไปในวิชาของตน

5. การเรียนรู้แบบบูรณาการสามารถตอบสนองความสามารถของผู้เรียนซึ่งมีหลายด้าน เช่น ความสามารถทางภาษา คณิตศาสตร์ ความคล่องของร่างกายและการเคลื่อนไหวดนตรี สังคม ความรู้ ความเข้าใจตนเองและตอบสนองต่อความสามารถที่แสดงออกและตอบสนองทางอารมณ์ รวมทั้งทักษะต่างๆ เช่น ทักษะการจัดการความรู้

6. กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างความรู้โดยผู้เรียน (Constructivism) กระบวนการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกของการเรียนรู้ยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระชัย บุรณโชติ. 2540 : 6 - 7)

วิเศษ ชินวงศ์ (2544 : 23) สรุปไว้ว่า ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการมีไข่มุกใหม่ในวงการศึกษานี้มีมาตั้งแต่สมัย John Dewey ที่กล่าวว่า การศึกษา คือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม นักเรียนจะเกิดความเข้าใจความเป็นไปของโลกและวิธีการปฏิบัติตัวในสังคม ด้วยการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จะเกิดจากการเข้าร่วมกิจกรรมของหมู่คณะ ธรรมชาติทางสังคมของการศึกษาและการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีในหลักสูตรที่มีลักษณะบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ เชื่อมโยงระหว่างความคิดรวบยอดในศาสตร์ต่างๆทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถนำความคิดรวบยอดเนื้อหา กระบวนการที่เรียนในวิชาหนึ่งมาช่วยให้นักเรียนเข้าใจในอีกวิชาหนึ่ง ที่สำคัญคือ ช่วยให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ (Transfer of Learning) เนื่องจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงจำเป็นต้องใช้ความรู้จากหลากหลายสาขาวิชา มาร่วมกันแก้ปัญหา หรือสร้างความรู้หลักสูตร และการเรียนการสอนแบบบูรณาการ มีประโยชน์ในการขจัดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาต่าง ๆ ในหลักสูตร และตอบสนองความสามารถในหลาย ๆ ด้านของผู้เรียน เรียกว่า พหุปัญญา (Multiple Intelligence) ได้แก่

1. ด้านภาษาและการสื่อความ
2. ด้านการใช้เหตุผลตรรกะและคณิตศาสตร์
3. ด้านดนตรีและท่วงทำนอง

4. ด้านการเคลื่อนไหวร่างกาย
5. ด้านการเห็นและมิติตำแหน่ง
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
7. ด้านการรู้จักตนเอง
8. ด้านความเข้าใจในธรรมชาติ

อรรถย มูลคำ และคณะ (2542 : 12) กำหนดลักษณะสำคัญของการบูรณาการไว้ โดยรวม ดังนี้

1. เป็นการแบบบูรณาการระหว่างความรู้และกระบวนการเรียนรู้เฉพาะในปัจจุบันนี้ ปริมาณของความรู้มีมากขึ้นเป็นทวีคูณ รวมทั้งมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเป็นลักษณะการเรียนการสอนวิธีเดิม เช่น การบอกเล่า การบรรยาย การท่องจำ อาจไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้ ผู้เรียนควรเป็นผู้สำรวจความสนใจของตนเองว่าในองค์ความรู้ที่หลากหลายนั้นอะไรคือสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างแท้จริง ตนควรจะแสวงความรู้เพื่อตอบสนองความสนใจเหล่านั้นได้อย่างไร เพียงใด และด้วยกระบวนการอะไร ซึ่งแน่นอนว่ากระบวนการเรียนการสอนลักษณะนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ไม่น้อย

2. เป็นการบูรณาการระหว่างการพัฒนาทางความรู้และพัฒนาทางจิตใจ นั่นคือให้ความสำคัญแก่จิตพิสัย คือเจตคติ ค่านิยม ความสนใจและสุนทรียภาพแก่ผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ด้วย ไม่ใช่เน้นแต่เพียงองค์ความรู้หรือพุทธิพิสัยแต่เพียงอย่างเดียว อันที่จริงการทำให้ผู้เรียนเกิดความซาบซึ้งขึ้นเสียก่อนที่จะลงมือศึกษานั้น นับว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับจงใจให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นทั้งแก่ผู้สอนและผู้เรียน

3. เป็นการบูรณาการระหว่างความรู้และการกระทำ ความสัมพันธ์ของการบูรณาการระหว่างความรู้และการกระทำนี้ก็มีนัยแห่งความสำคัญและสัมพันธ์เช่นเดียวกับที่กล่าวไว้ในข้อที่สอง เพียงแต่เปลี่ยนจิตพิสัยเป็นทักษะพิสัยเท่านั้น

4. เป็นการบูรณาการระหว่างที่เรียนในโรงเรียนกับสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน คือการตระหนักถึงความสำคัญแห่งคุณภาพชีวิตของผู้เรียนเมื่อได้ผ่านกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรแล้ว สิ่งที่สอนในห้องเรียนจะต้องมีความหมายและคุณค่าต่อชีวิตของผู้เรียนอย่างแท้จริง

5. เป็นการบูรณาการระหว่างวิชาต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ เจตคติและการกระทำที่เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนอย่างแท้จริง ตอบสนองต่อคุณค่าในการดำรงชีวิตของผู้เรียนแต่ละคน การบูรณาการความรู้ของวิชาต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อตอบปัญหาที่ผู้เรียนสนใจซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญที่ควรกระทำในขั้นตอนสำคัญที่ควรกระทำในขั้นตอนของการบูรณาการการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง

ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีความสำคัญคือช่วยให้เกิดความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างความคิดรวบยอดในศาสตร์วิชาต่าง ๆ ทำให้เกิดการถ่ายโยงความรู้ ผู้เรียนเกิดความรู้ เจตคติที่ดี สามารถสร้างองค์ความรู้ต่างๆได้ด้วยตนเองและสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้

3. องค์ประกอบของการบูรณาการ

องค์ประกอบนี้เป็นจุดเด่นและสำคัญที่สุดของกรอบโครงสร้างหลักสูตรทุกกลุ่มสาระ

โดยแสดงให้เห็นว่า สารระความรู้ที่กำหนดให้นักเรียนนั้นมีอะไรบ้าง ทักษะและกระบวนการเรียน เจตคติ ค่านิยม จริยธรรม ผลการเรียนรู้ผสมผสานอยู่ในการเรียนเรื่องต่าง ๆ อย่างไร และสารระความรู้ในกลุ่มสาระนั้นๆ ไปบูรณาการกับกลุ่มสาระอื่นอย่างไร และมีนัยการศึกษาได้กล่าวถึง องค์ประกอบ การบูรณาการ ไว้ดังนี้

สิริพัทธ์ เจษฎาวิโรจน์ (2544 : 20-21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ต่อการบูรณาการที่มีองค์ประกอบ 3 เรื่อง ดังนี้

1. สารระความรู้

ในแต่ละกลุ่มวิชาจะระบุทักษะวิชาที่เกี่ยวข้องเสมอไม่ว่าจะเป็นคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ล้วนมีทักษะ ในความเป็นศาสตร์เหล่านั้นทั้งสิ้น กรอบโครงร่างหลักสูตรจะนำทั้งสารระความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยมจริยธรรม มากำหนดไว้เป็นผลการเรียนรู้หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ในแผนการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกันต่อไป การศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับเรื่องการบูรณาการมาตรฐานความรู้ต่าง ๆ ไว้ เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตจริง กรอบโครงร่างหลักสูตรที่อยู่บนพื้นฐานการศึกษาตาม มาตรฐานจึงนิยมเชื่อมโยงให้เห็นว่า สิ่งที่นักเรียนเรียนในกลุ่มสาระหนึ่ง ๆ ไปสัมพันธ์กับวิชาอื่น ๆ อะไรบ้าง ลักษณะการบูรณาการบางครั้งจึงเกิดขึ้นได้ง่าย ๆ จากการที่โรงเรียนวางหลักสูตรแต่ละ รายวิชาออกเป็นหน่วยหรือประเด็นทำให้มองเห็นการบูรณาการ ทั้งภายในของขอบข่ายวิชาของกลุ่ม สาระเดียวกันและการบูรณาการกับต่างกลุ่มสาระได้ง่ายกว่าการกำหนดรายวิชาและหัวข้อตามแบบ หัวข้อในหนังสือ ซึ่งจะทำการเรียนการสอนมุ่งเรียนเนื้อหาวิชามากกว่าการเกิดความคิดรวบยอด

2. การเรียนการสอน

ในกรอบโครงร่างหลักสูตรควรระบุวิธีการเรียนการสอนที่เอื้อกับกลุ่มสาระและ รายวิชาต่างๆ โดยยกตัวอย่างให้เห็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยและจุดประสงค์ การเรียนรู้นั้น ๆ การบอกให้ผู้ใช้หลักสูตรได้ทราบล่วงหน้าว่า นักเรียนควรได้รับการเตรียมพร้อมให้มี ความรู้ความสามารถอะไรมาก่อนที่จะเรียนหน่วยหรือจุดประสงค์นั้น ๆ กรอบโครงร่างหลักสูตรของ ต่างประเทศ บางประเทศจะรวบรวมยุทธวิธีการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ ให้เป็นคลังความรู้ไว้ด้วย เพื่อให้ผู้สอนเข้าใจและนำยุทธวิธีเหล่านั้นไปใช้สอนได้

3. สื่อและเทคโนโลยี

สื่อและเทคโนโลยีเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่บรรจุไว้ในกรอบโครงร่างหลักสูตร เพราะถือว่าเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยการระบุว่าการเรียนการสอนกลุ่มสาระนั้น รายวิชานั้น ๆ ครู และนักเรียนต้องใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอะไรบ้าง เป็นการสื่อสารให้ครูนักเรียนผู้ปกครอง และประชาชนเข้าใจลักษณะการจัดการศึกษาของโรงเรียน และเตรียมความพร้อมที่จะให้นักเรียนมี โอกาสใช้สื่อและเทคโนโลยีเหล่านั้นได้ สื่อและเทคโนโลยีเหล่านี้มีตั้งแต่เอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ โสตทัศนูปกรณ์ แหล่งความรู้ในชุมชน จนถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ต่าง ๆ ทำให้มองเห็นว่า โรงเรียนต้องมีความพร้อมที่จะใช้สื่อและเทคโนโลยีเหล่านั้นเป็น เครื่องช่วยในการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การที่จะจัดทำแผนการเรียนรู้ได้นั้น ตัวหลักสูตรจะต้องมีองค์ประกอบ ทั้งด้านสารระความรู้ในกลุ่มวิชา กระบวนการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยี จะต้องเปิดให้มี

ความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันไว้ เช่น ทุกกลุ่มสาระจะต้องมีจุดประสงค์และแผนการเรียนรู้กระบวนการเรียนการสอนสื่อและเทคโนโลยีทั้งครูและนักเรียนจะต้องใช้และเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างสอดคล้อง

4. รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดังนี้

Susan M. Drake (1998 : 20 – 23) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการบูรณาการไว้ในหนังสือ *Creating Integrated Curriculum* โดยกล่าวถึงลำดับความต่อเนื่องของการบูรณาการหลักสูตร มีดังต่อไปนี้

1. การจัดหลักสูตรแบบแยกรายวิชาแบบดั้งเดิม (Traditional หรือ Fragmentation) มีลักษณะเป็นหลักสูตรรายวิชา แยกกันสอนเป็นรายวิชา
2. การบูรณาการแบบสอดแทรก (Fusion) เป็นการหลอมรวม สอดแทรกความรู้อรรถศาสตร์ และเจตคติ เข้าไปในหัวเรื่อง หรือประเด็นที่โรงเรียนกำหนดไว้ โดยสอดแทรกเข้าไปในการเรียนการสอนรายวิชาต่าง ๆ เช่น การนำเอาประเด็นเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมหลอมรวมเข้าไปในการเรียนการสอน สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ และศิลปะ เป็นต้น
3. การบูรณาการภายในวิชาเดียวกัน (Within One Subject) เป็นการบูรณาการภายในรายวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน เช่น การบูรณาการภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หน้าที่พลเมือง เข้าไปในรายวิชาสังคมศึกษา เป็นต้น
4. การบูรณาการแบบพหุวิทยาการ (Multidisciplinary) เป็นการบูรณาการที่ครูร่วมกันกำหนดประเด็นหรือหัวเรื่อง และนำรายวิชาต่าง ๆ มาเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับประเด็นนั้น แต่ยังคงแยกสอนเป็นรายได้ โดยกำหนดเวลาการสอนให้อยู่ในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งในระดับประถมศึกษา อาจจัดบูรณาการเป็นศูนย์การเรียนรู้ได้
5. การบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) เป็นการบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยครูกำหนดหัวเรื่องหรือประเด็น ทักษะหลักหรือความคิดรวบยอดหลัก ที่ต้องการเน้น แล้วนำกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มาบูรณาการเชื่อมโยงกัน
6. การบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าสู่ชีวิตจริง (Transdisciplinary) เป็นการบูรณาการที่ไม่ได้ยึดเอารายวิชาใดเป็นฐาน แต่จะเริ่มจากประเด็นปัญหา แล้วนำเอาความรู้จากสาขาวิชาต่าง ๆ มาใช้ในการศึกษาหรือแก้ปัญหาที่ผ่าน การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem – Based Learning) และการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project – Based Learning) เป็นการบูรณาการเพื่อให้เข้ากับบริบทที่เป็นชีวิตจริง (Real World)

สำนักงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2540 : 7) ได้แบ่งลักษณะของการสอนบูรณาการ มี 2 รูปแบบ คือการสอนบูรณาการภายในวิชา และการสอนบูรณาการระหว่างวิชาการบูรณาการภายในวิชา มีจุดเน้นอยู่ภายในวิชาเดียวกัน ส่วนการสอนบูรณาการระหว่างวิชา เป็นการเชื่อมโยงหรือรวมศาสตร์ต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 วิชาขึ้นไป ภายใต้หัวเรื่องเดียวกัน เป็นการเรียนรู้โดยใช้ความรู้ความเข้าใจและทักษะในศาสตร์หรือความรู้ต่าง ๆ มากกว่า 1 วิชาขึ้นไป เพื่อการแก้ปัญหาหรือแสวงหาความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การเชื่อมโยงความรู้และทักษะวิชาต่างๆ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง ไม่ใช่เพียงผิวเผิน และมีลักษณะใกล้เคียงกับชีวิตจริงมากขึ้นการสอนบูรณาการทั้งสองแบบมีหลักการเช่นเดียวกัน กล่าวคือ มีการกำหนดหัวเรื่องที่เชื่อมโยงความคิดรวบ

ยอดต่าง ๆ มีการวางแผนการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่ผู้เรียนจะต้องศึกษาและลงมือปฏิบัติ และได้นำไปจัดเป็นรูปแบบการสอนบูรณาการ 4 รูปแบบ คือ

1. การสอนบูรณาการแบบสอดแทรก (Infusion Instruction)

การสอนรูปแบบนี้ครูผู้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งสอดแทรกเนื้อหาของวิชาอื่น ๆ เข้าไปในการสอนของตน เป็นการวางแผนการสอนโดยครูเพียงคนเดียว

2. การสอนบูรณาการแบบคู่ขนาน (Parallel Instruction)

การสอนรูปแบบนี้ ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปต่างสอนวิชาเดียวกัน ต่างคนต่างสอน แต่ต้องวางแผนการสอนร่วมกัน โดยมุ่งสอนหัวเรื่อง/ความคิดรวบยอด/ปัญหาเดียวกัน (Theme/ Concept/Problem) ระบุสิ่งที่ร่วมกันและตัดสินใจร่วมกันว่าจะสอนหัวเรื่อง/ความคิดรวบยอด/ปัญหานั้น ๆ อย่างไรในวิชาของตน งานหรือการบ้านที่มอบหมายให้นักเรียนทำจะแตกต่างกันไปในแต่ละวิชา แต่ทั้งหมดจะต้องมีหัวเรื่อง/ความคิดรวบยอด/ปัญหาร่วมกัน

3. การสอนบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary Instruction) การสอนแบบนี้คล้ายๆ กับการสอนบูรณาการแบบคู่ขนาน (Parallel Instruction) กล่าวคือ ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปต่างคนต่างสอน แต่มีการมอบหมายงานหรือโครงการ (Project) ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้เชื่อมโยงสาขาวิชาต่าง ๆ กันเข้าด้วยกัน มุ่งสอนหัวเรื่อง/ความคิดรวบยอด/ปัญหาเดียวกัน ครูทุกคนจะต้องวางแผนร่วมกัน เพื่อที่จะระบุว่าสอนหัวเรื่อง/ความคิดรวบยอด/ปัญหานั้น ๆ ในแต่ละวิชาอย่างไร และวางแผนโครงการร่วมกัน (หรือกำหนดงานที่จะมอบให้นักเรียนทำร่วมกัน) และกำหนดว่าจะแบ่งโครงการนั้นออกเป็นโครงการย่อย ๆ ให้นักเรียนปฏิบัติในแต่ละวิชาอย่างไร

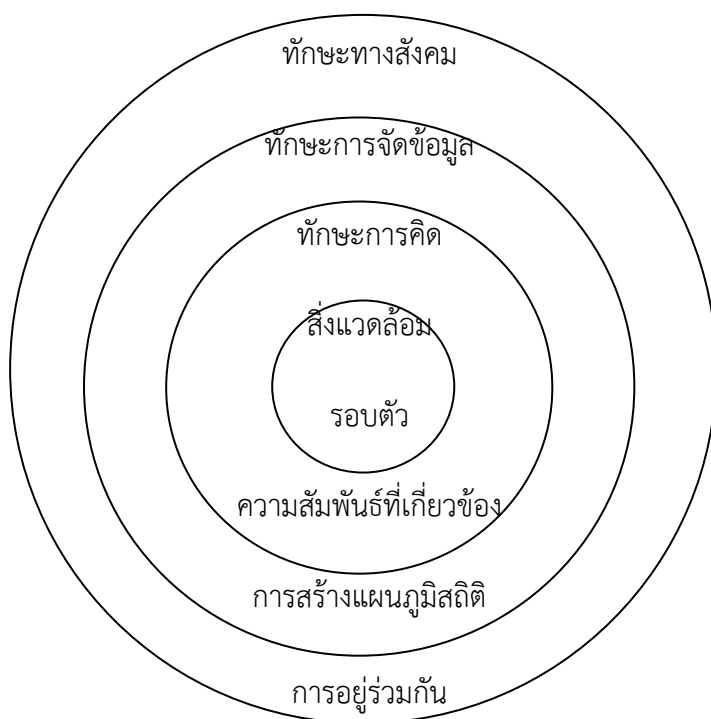
4. การสอนบูรณาการแบบข้ามวิชาหรือเป็นคณะ (Transdisciplinary Instruction)

การสอนรูปแบบนี้ครูที่สอนวิชาต่าง ๆ จะร่วมกันสอนเป็นคณะหรือเป็นที่ร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือ และกำหนดหัวเรื่อง/ความคิดรวบยอด/ปัญหาร่วมกัน แล้วต้องดำเนินการสอนนักเรียนกลุ่มเดียวกัน

สนอง อินละคร (2542 : 12) ได้สรุปว่าลักษณะของการสอนแบบบูรณาการมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ในการจำแนกลักษณะต่างๆ ซึ่งได้นำมาเสนอ 3 รูปแบบ ดังนี้

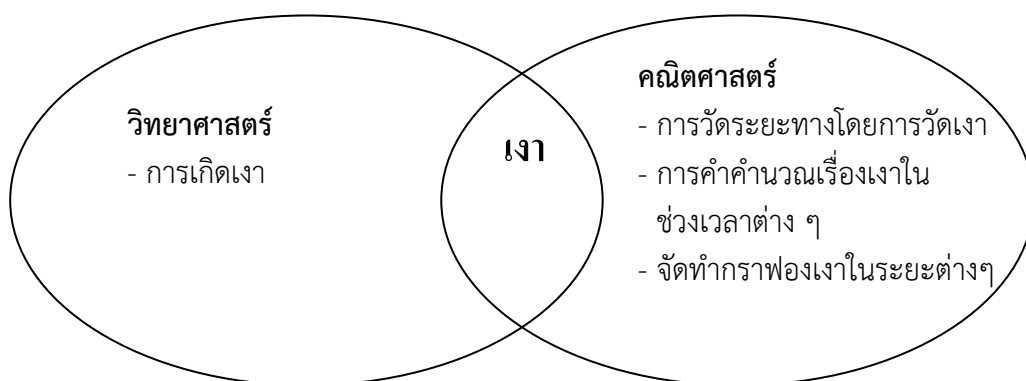
รูปแบบที่ 1 จำแนกตามจำนวนผู้สอน

1.1 การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว คือ การที่ผู้สอนนำเนื้อหาสาระการเรียนรู้รายวิชาอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน เข้ามาสอดแทรกในเนื้อหาสาระการเรียนรู้รายวิชาที่ตนเองเป็นผู้สอน



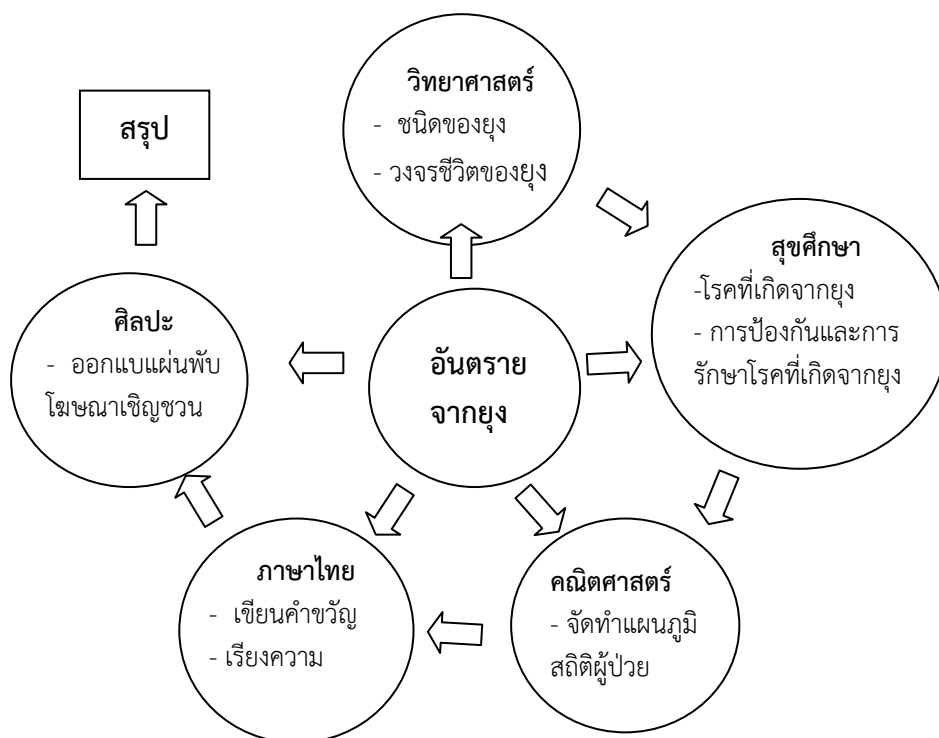
ภาพประกอบ 1 แสดงตัวอย่างการบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว

1.2 การบูรณาการแบบคู่ขนาน คือ การที่ผู้สอนตั้งแต่สองคนขึ้นไปวางแผนการสอนร่วมกันโดยมุ่งสอนหัวเรื่องหรือความคิดรวบยอดหรือปัญหาเดียวกันแต่สอนต่างวิชาและต่างคนต่างสอนในรายวิชาของตน



ภาพประกอบ 2 แสดงตัวอย่างการบูรณาการแบบคู่ขนาน

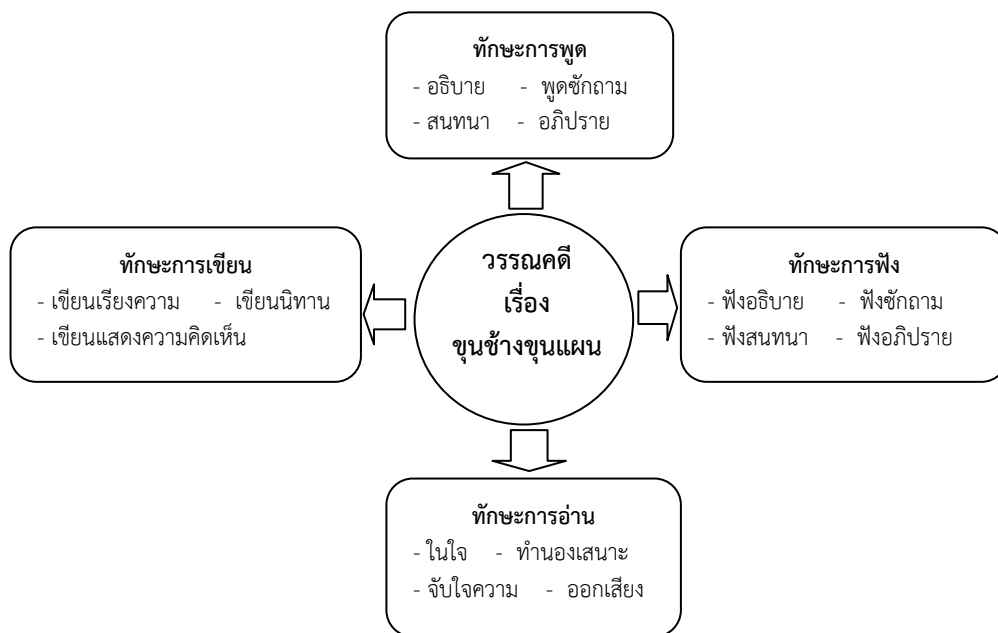
1.3 การบูรณาการแบบสอนเป็นทีม คือ การที่ผู้สอนตั้งแต่สองคนขึ้นไปวางแผนการสอนร่วมกันและร่วมกันสอนเป็นคณะหรือเป็นทีม มีการวางแผนปรึกษาหารือร่วมกัน โดยกำหนดหัวเรื่องหรือความคิดรวบยอดหรือปัญหาาร่วมกัน แล้วร่วมกันสอนผู้เรียนกลุ่มเดียวกันและร่วมกันมอบหมายงานให้ผู้เรียนทำร่วมกัน



ภาพประกอบ 3 แสดงตัวอย่างการบูรณาการแบบสอนเป็นทีม

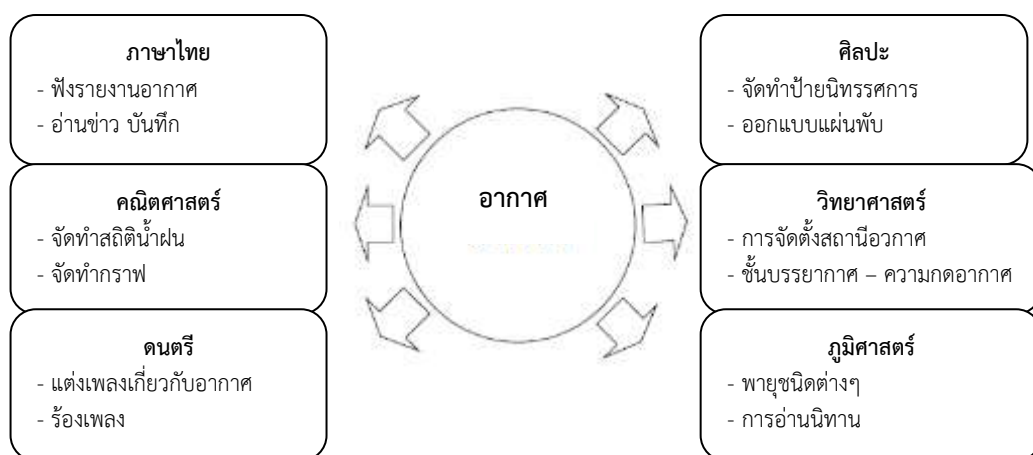
รูปแบบที่ 2 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.1 การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ (ภายในวิชา) คือ การเชื่อมโยงเนื้อหาสาระในกลุ่มประสบการณ์หรือรายวิชาเดียวกันเข้าด้วยกันให้เป็นหัวข้อเรื่อง (Theme) หรือหน่วยการเรียนรู้ (Learning Unit)



ภาพประกอบ 4 แสดงตัวอย่างการบูรณาการภายในกลุ่มสาระ

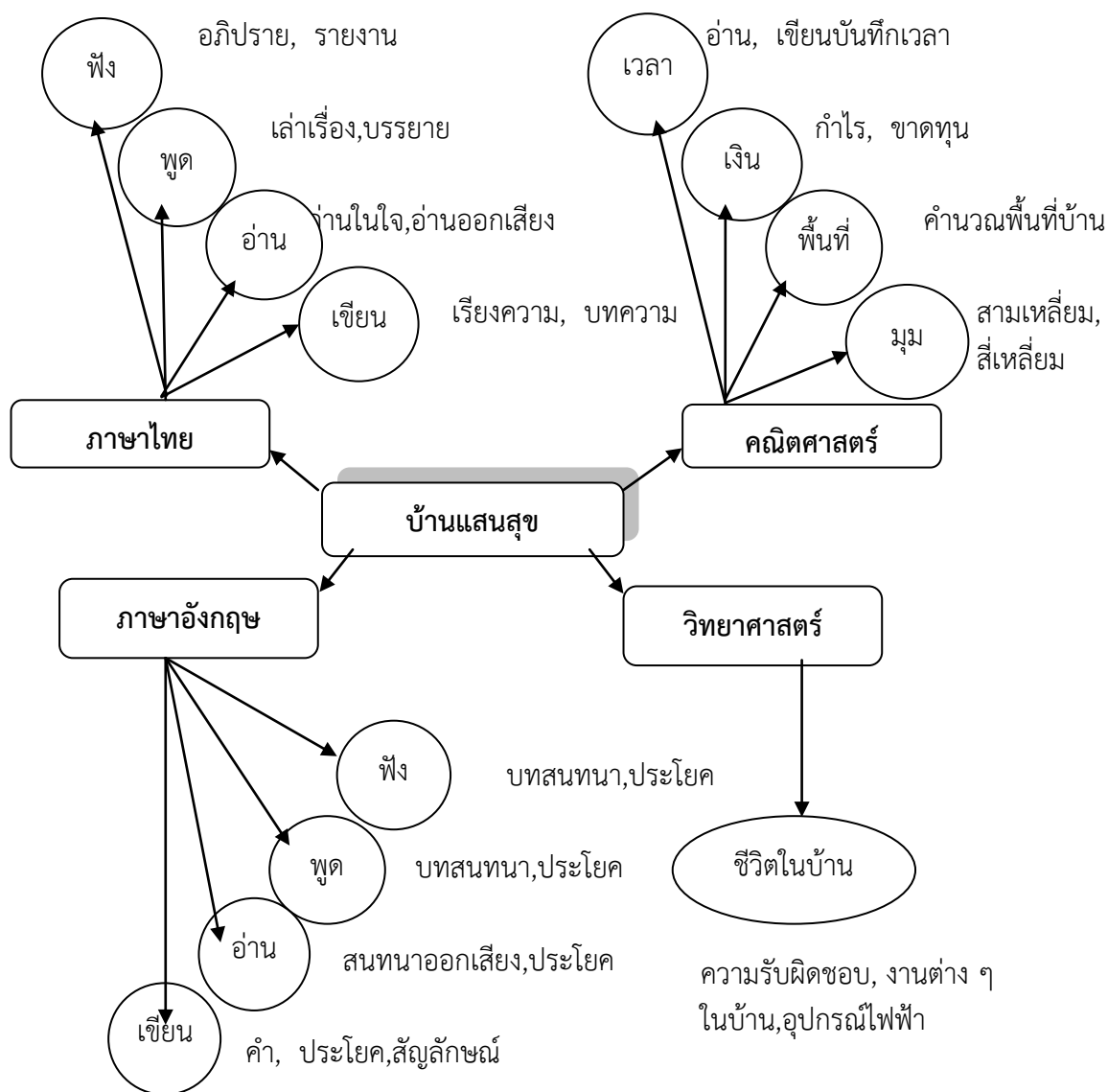
1.2 การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ (ระหว่างวิชา) คือ การเชื่อมโยงเนื้อหาสาระจากหลายกลุ่มประสบการณ์หรือหลายรายวิชาเข้าด้วยกันให้เป็นหัวข้อเรื่อง (Theme) หรือหน่วยการเรียนรู้ (Learning Unit)



ภาพประกอบ 5 แสดงตัวอย่างการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

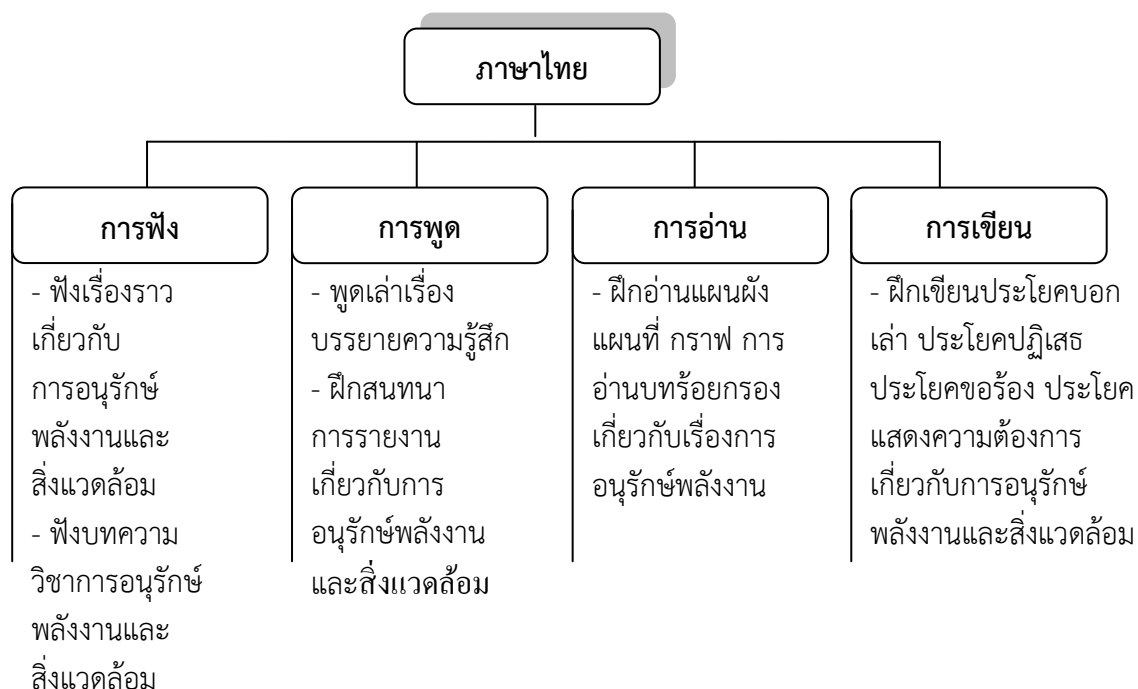
รูปแบบที่ 3 จำแนกตามประเภทของการบูรณาการ

1.1 การบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) คือ การสร้างหัวเรื่อง (Theme) หรือหน่วยการเรียนรู้ (Learning Unit) ขึ้นมาแล้วนำเนื้อหาสาระจากรายวิชาต่าง ๆ มาเชื่อมโยงสัมพันธ์กับหัวเรื่องหรือหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ



ภาพประกอบ 6 แสดงตัวอย่างการบูรณาการแบบสหวิทยาการ

1.2 การบูรณาการแบบพหุวิทยาการ (Multidisciplinary) คือ การนำสาระการเรียนรู้ที่ต้องการจะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มาสอดแทรกไว้ในรายวิชาต่าง ๆ หรือการเน้นเนื้อหาของวิชาเป็นแกน แล้วนำสาระการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนไปสอดแทรกในวิชาแกนดังกล่าว ซึ่งอาจเรียกว่า เป็นการบูรณาการที่เน้นเนื้อหาวิชาเป็นหลัก



ภาพประกอบ 7 แสดงตัวอย่างการบูรณาการแบบพหุวิทยาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 11- 13) ได้เสนอแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้กลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นหลัก แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยง เนื้อหาความรู้ ทักษะ / กระบวนการ หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้น ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราว ประเด็น ปัญหา หัวข้อหรือประสบการณ์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยง เนื้อหาด้านความรู้ ทักษะ / กระบวนการ หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตั้งแต่สองกลุ่มสาระการเรียนรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราว ประเด็น ปัญหา หัวข้อ หรือประสบการณ์ เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ อย่างเข้าใจลึกซึ้งและชัดเจนใกล้เคียงกับความเป็นจริงในชีวิตยิ่งขึ้น

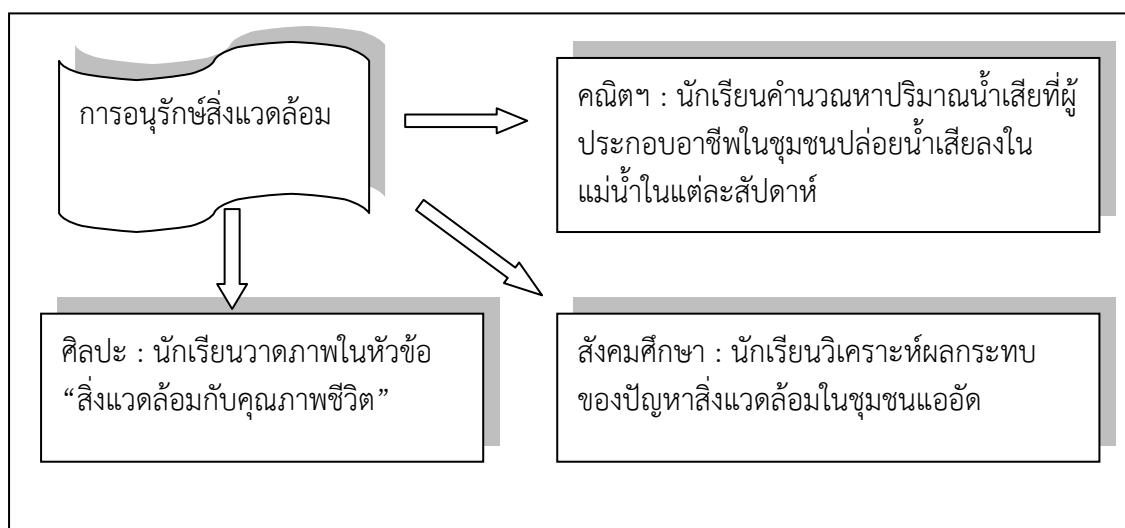
สรุปว่า รูปแบบของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบจะ เน้นการเชื่อมโยงกันในหลายวิชา เน้นองค์รวมของเนื้อหา ผู้สอนจะต้องเลือกใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับ กิจกรรมที่จัดขึ้นให้กับผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ซึ่งจะทำให้ ผู้เรียนมีความสุขสนุกสนานในการเรียน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้บูรณาการแบบ สอดแทรก ตามแนวคิดในการบูรณาการของ Susan M.Drake เนื่องจากการเรียนการสอนในระดับ มัธยมศึกษา มีเนื้อหาวิชาที่แยกส่วนกันอย่างชัดเจน และในการจัดการเรียนการสอน จะต้องเน้นเนื้อหา ของวิชาเป็นหลัก ดังนั้น การสอนบูรณาการแบบสอดแทรกจึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุด ดังนี้

รูปแบบการสอนบูรณาการแบบสอดแทรก

การบูรณาการแบบสอดแทรก เป็นการหลอมรวม สอดแทรกความรู้ ทักษะ และเจตคติ เข้าไปในหัวเรื่อง หรือประเด็นที่โรงเรียนกำหนดไว้ โดยสอดแทรกเข้าไปในการเรียน การสอนรายวิชาต่าง ๆ เช่น การนำเอาประเด็นเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมหลอมรวมเข้าไปในการ เรียนการสอน สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ ศิลปะ เป็นต้น (Susan M. Drake. 1998 : 20–23)

การบูรณาการแบบสอดแทรก
จุดเน้นของโรงเรียน : โรงเรียนรักษ์สิ่งแวดล้อม



ภาพประกอบ 8 การบูรณาการแบบสอดแทรก ตามแนวคิดของ เดรก (Drake)

5. ขั้นตอนและแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

อัญชลี สารรัตน์ (2542 : 30) ได้เสนอวิธีการสร้างบทเรียนและจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการไว้ดังนี้

1. กำหนดเรื่องที่จะสอน โดยการศึกษาหลักสูตรและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นหัวเรื่อง ความคิดรวบยอด หรือปัญหาในการสอน (เหมาะกับ Infusion Instructions และ Parallel Instruction) หรืออาจกำหนดเรื่องที่จะสอนจากการเลือกจุดประสงค์รายวิชา 2 รายวิชาขึ้นไป แล้วนำมาสร้างเป็นหัวเรื่อง ความคิดรวบยอด หรือปัญหาในการสอน (เหมาะกับ Multidisciplinary Instruction และ Transdisciplinary Instruction) ในการเลือกหัวเรื่อง ครูอาจเลือกใช้วิธีการเหล่านี้

- 1.1 ศึกษาหลักสูตร หรือเอกสารประกอบหลักสูตรและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 ระดมสมองของครูและนักเรียน
- 1.3 ศึกษาความต้องการของนักเรียน
- 1.4 หัวเรื่องที่สัมพันธ์สอดคล้องกับชีวิตจริง

2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในการสอนสำหรับหัวข้อที่กำหนดในชั้นที่ 1 โดยกำหนดความรู้และความสามารถที่ต้องการจะให้เกิดแก่ผู้เรียน ควรเขียนให้ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมและการประเมินผล

3. วางแผนการสอน เป็นการกำหนดรายละเอียดของการสอนตั้งแต่ต้นจนจบโดยการเขียนแผนการสอนซึ่งอาจจัดในรูปแบบการสอนรายวิชาและแผนการสอนรายคาบ รวมทั้งระบุทรัพยากร แหล่งความรู้ อุปกรณ์หรือวัสดุที่ต้องการใช้

4. ปฏิบัติการสอน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่กำหนดขึ้นในชั้นที่ 3 รวมทั้งมีการสังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนความสอดคล้องสัมพันธ์กันของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลสำเร็จของการสอนตามจุดประสงค์ โดยการบันทึกจุดเด่น จุดด้อยของกิจกรรมไว้สำหรับการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

5. การประเมินผล ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนและการบรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้โดยวิธีการประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง เช่น สังเกตการปฏิบัติงาน ตรวจผลงานทดสอบ และสัมภาษณ์ นอกจากการประเมินผู้เรียนแล้วผู้สอนควรประเมินกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงโดยบันทึกจุดเด่น จุดด้อยของกิจกรรมและนำมาพิจารณาร่วมกับความก้าวหน้าของผู้เรียนและการบรรลุผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้

กรมวิชาการ (2543 : 17) จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ 6 ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดังนี้

1. กำหนดเรื่องที่จะสอน โดยการศึกษาหลักสูตรและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกันเพื่อนำมากำหนดเป็นหัวข้อเรื่อง ความคิดรวบยอดหรือปัญหา

2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยการศึกษาจุดประสงค์ของวิชาหลักและวิชารองจะนำมาบูรณาการและกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในการสอนสำหรับหัวข้อนั้นๆ เพื่อการวัดและประเมินผล

3. กำหนดเนื้อหาย่อย เป็นการกำหนดเนื้อหาย่อยๆ สำหรับการเรียนให้สนองจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

4. วางแผนการสอน เป็นการกำหนดรายละเอียดของการสอนตั้งแต่ต้นจนจบโดยการเขียนแผนการสอน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญเช่นเดียวกับแผนการสอนทั่วไป คือสาระสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

5. ปฏิบัติการสอน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการสอน รวมทั้งมีการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนความสอดคล้องกันของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผลสำเร็จของการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ฯฯ โดยมีการบันทึกจุดเด่นจุดด้อยไว้สำหรับการปรับปรุงพัฒนา

6. การประเมินปรับปรุงและพัฒนา เป็นการนำผลที่ได้จากการบันทึกรวบรวมไว้ขณะปฏิบัติการสอนมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาแผนการสอนแบบบูรณาการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สำลี รักสุทธี และคณะ (2544 : 49) ได้กำหนดขั้นตอนการสอนแบบบูรณาการไว้ดังนี้
ชั้นที่ 1 ศึกษาหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร จะทำให้ผู้เขียนแผนการสอนมองเห็นแนวทางในการเขียนการสอนได้ชัดเจน และเขียนแผนการสอนได้ตรงตามทีหลักสูตรกำหนด

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์หลักสูตร จะช่วยให้ทราบว่าหลักสูตรมีจุดประสงค์อะไร มีเนื้อหา กิจกรรมอะไร มีเวลาเท่าใด การจัดการเรียนการสอนจะวัดผลอย่างไร เมื่อเข้าใจแล้วจึงจะนำไปวางแผนดำเนินการต่อไป

ขั้นที่ 3 การกำหนดการสอน เป็นการวางแผนแบบกว้าง โดยนำรายละเอียด ที่ได้จากการวิเคราะห์คำอธิบายในหลักสูตรมาแยกย่อยเนื้อหา จุดประสงค์ กิจกรรมและกำหนด คาบเวลาสอน

ขั้นที่ 4 การเขียนแผนการสอน จะต้องเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เป็นการเตรียมการสอนที่หลอมรวมเนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้ตั้งแต่ 2 กลุ่มประสบการณ์ขึ้นไปเข้าด้วยกัน ซึ่งอาจใช้กลุ่มประสบการณ์ใดเป็นแกนก็ได้และในการกำหนดกิจกรรมต้องตอบสนองความแตกต่าง ของผู้เรียนด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2549 : 4 - 48) ได้กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถจัดทำได้ 2 แนวทางดังนี้

1. กำหนดประเด็น/หัวเรื่อง แล้วจึงวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของกลุ่มสาระที่นำมาบูรณาการ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1.1 กำหนดประเด็น/หัวเรื่อง

1.2 วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง

1.3 พัฒนาหน่วยการเรียนรู้

1.3.1 การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

1.3.2 กำหนดสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

1.3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3.4 จัดเตรียมสื่อ/แหล่งเรียนรู้

1.3.5 จัดเตรียม/สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล

ขั้นตอนนี้เป็นกรนำผลการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้สู่การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ผังมโนทัศน์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

2. ผังมโนทัศน์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

3. ผังมโนทัศน์สาระการเรียนรู้

4. แผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

4.1 สาระสำคัญ (ถ้ามี)

4.2 จุดประสงค์การเรียนรู้

4.3 สาระการเรียนรู้

4.4 กิจกรรมการเรียนรู้

4.5 สื่อ/แหล่งเรียนรู้

4.6 การวัดและประเมินผล

4.7 บันทึกหลังการสอน

1.4 ประเมินผลหน่วยการเรียนรู้

1.5 ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้

2. วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของกลุ่มสาระที่นำมาบูรณาการ แล้วจึงกำหนดหัวเรื่อง มีลำดับขั้นตอนดังนี้

2.1 วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กัน

2.2 กำหนดประเด็น/หัวเรื่อง

2.3 พัฒนาหน่วยการเรียนรู้

2.3.1 การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

2.3.2 กำหนดสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

2.3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.3.4 จัดเตรียมสื่อ/แหล่งเรียนรู้

2.3.5 จัดเตรียม/สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล

ขั้นตอนนี้เป็นกรนำผลการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้
คาดหวัง สาระการเรียนรู้สู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. ผังมโนทัศน์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

2. ผังมโนทัศน์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

3. ผังมโนทัศน์สาระการเรียนรู้

4. แผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

4.1 สาระสำคัญ (ถ้ามี)

4.2 จุดประสงค์การเรียนรู้

4.3 สาระการเรียนรู้

4.4 กิจกรรมการเรียนรู้

4.5 สื่อ/แหล่งเรียนรู้

4.6 การวัดและประเมินผล

4.7 บันทึกหลังการสอน

2.4 ประเมินผลหน่วยการเรียนรู้

2.5 ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้

สรุปขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้
ผู้ศึกษาได้ยึดแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการของ กระทรวงศึกษาธิการ (2549 :
4 - 48) โดยมีขั้นตอน 5 ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย กำหนดประเด็น/หัวเรื่อง วิเคราะห์และกำหนด
มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังสาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง
พัฒนาหน่วยการเรียนรู้ ประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น

การเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ

แผนการเรียนรู้ เป็นยุทธศาสตร์ที่ผู้สอนได้กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์การเรียนรู้ปลายทาง ภาระงาน/กิจกรรมหลัก แนวทางการวัดผล ระยะเวลาไว้ตลอดทั้งภาคเรียนจนถึงสิ้นสุดในปีการศึกษานั้น ๆ ผู้เรียนควรจะมีการเรียนรู้อะไรบ้างและพัฒนาตนไปสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอย่างไรบ้าง ดังนั้น การวางแผนการเรียนรู้โดยละเอียดชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจะทำให้การจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการเขียนแผนการสอนไว้ดังนี้

การเขียนแผนการสอนมีวิธีการเขียนได้หลายรูปแบบ แต่ไม่ว่าจะใช้รูปแบบใดก็จะมีองค์ประกอบของหัวข้อที่ไม่แตกต่างกัน การเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งอาจเขียนใหม่ว่า “แผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้” (ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช. 2545 : 97-102) ซึ่งครูผู้สอนต้องเตรียมการสอนโดยจะต้องตัดสินใจว่าจะสอนบูรณาการรูปแบบใด จะสอนบูรณาการสอดแทรกวิชาต่าง ๆ ด้วยตนเอง หรือจะสอนบูรณาการกับครูผู้สอนคนอื่น ๆ ซึ่งจะต้องมีการวางแผนร่วมกัน กำหนดว่าจะใช้วิชาใดเป็นแกน และจะนำสาระเนื้อหาเรื่องใดบ้างที่จะมาบูรณาการกับวิชาแกนได้บ้าง ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีผู้กำหนดไว้ ดังนี้

กรมวิชาการ (2544 : 35-37) ได้กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีผู้สอนอิสระในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็นของตนเอง ได้ดังนี้

1. เลือกรูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้ นำหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้มาพิจารณาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตั้งชื่อแผนตามหัวข้อสาระการเรียนรู้ กำหนดเวลา ระบุระดับชั้น
2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ตามลำดับความยากง่ายของเนื้อหาสาระนั้น ๆ จากผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และสาระการเรียนรู้
3. เลือกกิจกรรมและเทคนิคการสอนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

3.1 เลือกและจัดหาสื่ออุปกรณ์ที่หลากหลาย ใช้สำหรับประกอบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ที่เลือกมา

3.2 จัดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงขั้นตอนการสอนตามธรรมชาติวิชา จุดประสงค์การเรียนรู้ คำนึงถึงการบูรณาการและกระบวนการเรียนรู้

3.3 กำหนดการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งที่เกิดระหว่างเรียน และหลังเรียน โดยใช้วิธีการวัดผลที่หลากหลายตามรูปแบบที่เหมาะสม เช่น การปฏิบัติจริงการทดสอบความรู้ การทำงานกลุ่ม ชิ้นงานที่เกิดจากการเรียน และการสังเกตพฤติกรรมอื่น ๆ ของผู้เรียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะดังนี้

3.3.1 ไม่กำหนดรูปแบบแน่นอนตายตัว ยืดความเหมาะสม สอดคล้อง ชัดเจน

3.3.2 มีองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ครบถ้วน ตามที่กรมวิชาการกำหนด

3.3.3 มีการจัดระบบการเรียนรู้ที่เป็นระบบ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสนใจ ความถนัด ของผู้เรียนที่จะได้รับการพัฒนาการเรียนตามศักยภาพ

3.3.4 ส่วนประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ มีความสอดคล้องต่อเนื่องสัมพันธ์กันอย่างถูกต้องตามหลักการ

3.3.5 ควรใช้การบูรณาการในการจัดการเรียนรู้เชื่อมโยงสาระอื่นๆ บ้างตามความเหมาะสม

3.3.6 แผนการจัดการเรียนรู้จะยึดเรื่องเป็นหลัก ดังนั้นในแต่ละแผนสามารถยืดหยุ่นเวลาได้ตามความเหมาะสม จึงไม่จำเป็นต้องเป็นแผนรายชั่วโมง

3.3.7 แผนการจัดการเรียนรู้จะเน้นการนำเสนอในรูปแบบของการวางแผนการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าการสอนของครู

3.3.8 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือกระบวนการเรียนการสอนควรใช้วิธีการที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ โดยใช้กระบวนการกลุ่มควบคู่ไปกับการเน้นคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3.3.9 มีการใช้สื่อการเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งนวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วย

3.3.10 การบันทึกผลหลังการสอนเป็นสิ่งที่ครูต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและเน้นการบันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างที่ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม ว่ามีบรรยากาศอย่างไร และหากมีปัญหาคาดการณ์การอย่างไร

3.3.11 จากบันทึกผลหลังการสอน สามารถนำปัญหามาจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

ดังนั้น สรุปได้ว่าแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผนซึ่งครูเตรียมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน โดยวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แผนการใช้สื่อการเรียนรู้ แผนการวัดผล ประเมินผล โดยการวิเคราะห์จากคำอธิบายรายวิชา หรือหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งยึดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและสาระการเรียนรู้ที่กำหนด อันสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

ส่วนประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ชื่อหน่วยที่ และชื่อหน่วย ชั้นที่สอน และเวลาการสอน
2. หน่วยการเรียนรู้ หมายถึง สาระการเรียนรู้ที่จัดเป็นชุด เป็นหมู่หรือเป็นกลุ่มในลักษณะสัมพันธ์เชื่อมโยงหรือบูรณาการ เพื่อสะดวกในการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยจะประกอบไปด้วยสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและเวลาในการจัดการเรียนรู้จะจัดเป็นแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ย่ย ก็คือหัวเรื่องการเรียนรู้ จะเป็นก็แผน ขึ้นกับหัวข้อการเรียนรู้ที่กำหนดในสาระการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนดมาจากผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

ในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป็นหน่วยการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด เป็นเป้าหมายของหน่วยๆ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดของการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเป็นการนำมาตรฐานการเรียนรู้สู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ สพฐ.แนะนำ คือ ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค Backward Design ซึ่งมี 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : ไม่มีเลขหน้า) ได้แก่

1. กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้
2. กำหนดหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนด

3. ออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด
ชั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้

จากที่เป็นหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน เป้าหมายการเรียนรู้ของหน่วยฯ ได้แก่

ชื่อหน่วย.....

เป้าหมายการเรียนรู้

สาระสำคัญ(นำมาจากโครงสร้างรายวิชา).....

ตัวชี้วัด.....(นำมาจากโครงสร้างรายวิชาเขียนรหัสและรายละเอียด

ของแต่ละตัวชี้วัด).....

คุณลักษณะ...(นำมาจากตารางวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชา

หรืออาจจะเลือกคุณลักษณะที่สำคัญและเด่น กำหนดเป็นคุณลักษณะของหน่วยฯ).

ชั้นที่ 2 กำหนดหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

เป็นการนำเป้าหมายทุกเป้าหมาย (สาระสำคัญ ตัวชี้วัดทุกตัวชี้วัด และคุณลักษณะ)

มากำหนดหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

การกำหนดหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
โดยการออกแบบ การประเมินผลการเรียนรู้ให้เหมาะสม ซึ่งโดยทั่วไปได้กำหนดเป็น 6 เทคนิค
ของการประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1. Selected Response หมายถึง ข้อสอบปรนัยเลือกตอบ จับคู่ ถูกผิด

2. Constructed Response หมายถึง ข้อสอบเติมคำหรือเติมข้อความ

หรือเขียน Mind map

3. Essay หมายถึง เขียนบรรยาย เขียนเรียงความ เขียนเล่าเรื่อง เขียน

รายงาน

4. School Product/Performance หมายถึง การแสดงหรือการปฏิบัติใน
สถานศึกษา เช่น โต้วาที พุดสนทนาภาษาอังกฤษ ทดลองทางวิทยาศาสตร์ อ่าน... แสดงบทบาท
สมมุติ(Role play)... ประกอบอาหาร.. สืบค้นข้อมูล.....(โดยใช้ internet ในโรงเรียน)

5. Contextual Product/Performance หมายถึง การแสดงในสถานการณ์
จริง หรือสภาพชีวิตจริงนอกสถานศึกษา เช่น “สำรวจราคาพืชผักในตลาด สรุปรูป และนำเสนอผลการ
สำรวจ” “สำรวจสินค้า OTOP สรุปรูป และนำเสนอผลการสำรวจ” “สัมภาษณ์ชาวต่างประเทศ แล้ว
เขียนรายงานส่ง หรือนำมาเล่าให้เพื่อนนักเรียนฟังในช่วง”

6. On-going Tools หมายถึง เป็นหลักฐานแสดงการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีการ
ประเมินผู้เรียนตลอดเวลา ทุกวัน เช่น ผู้เรียนบันทึกพฤติกรรม หรือการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน
ตลอดเวลา ตั้งแต่ต้นจนหลับนอนทุกวันใน 1 เป้าหมายการเรียนรู้ อาจจะมีหลักฐาน (ผลงาน/
ชิ้นงาน/ภาระงาน) มากกว่า 1 อย่างก็ได้ เพื่อเป็นการยืนยัน สร้างความมั่นใจให้กับครูผู้สอนว่า
ผู้เรียน มีความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ จริง และหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ 1 อย่าง อาจจะตอบได้
หลายเป้าหมายก็เป็นได้ ก็เขียนซ้ำกันหลายเป้าหมายได้ เนื่องจากเป็นหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ของ
ผู้เรียนที่ชัดเจน

ขั้นที่ 3 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีแนวดำเนินการ ดังนี้

1. จัดลำดับหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ โดยนำหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้ทั้งหมดที่ระบุไว้ในขั้นที่ 2 (หลักฐานที่ซ้ำกันให้นำมาจัดลำดับครั้งเดียว) ตามลำดับที่ครูผู้สอนจะทำการสอนผู้เรียน ให้เป็นลำดับให้เหมาะสม

2. กำหนดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยนำหลักฐานที่เป็นผลการเรียนรู้เป็นหลักในการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนทำภารกิจ หรือผลิตผลงาน/ชิ้นงานได้ตามที่กำหนดในขั้นที่ 2 ด้วยตัวของผู้เรียนเอง โดยครูเป็นคนกำหนดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเข้าใจ แล้วทำงานได้บรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ของหน่วยฯ ที่กำหนด

ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 1 ชุดของกิจกรรม อาจจะทำให้ผู้เรียนมีผลงาน/ชิ้นงาน/ ทำภาระงานได้ตามหลักฐานที่กำหนดหลายหลักฐาน (หลักฐานหลายรายการ) ก็ได้ หรือ 1 หลักฐาน ต่อ 1 ชุดของกิจกรรมก็ได้ อยู่ในดุลพินิจของผู้สอน และขณะออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ครูควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ตามที่กำหนดในหลักสูตรแกนกลางฯ ให้แก่ผู้เรียนด้วย เมื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้ครบทุกหลักฐานแล้วให้นำข้อมูลทั้งหมดตั้งแต่เริ่มกำหนดหน่วยฯ มาเขียนรายละเอียดลักษณะเดียวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่แนะนำ คือเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ใหญ่ 1 แผนฯ ต่อ 1 หน่วยการเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

ตัวอย่างรูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้ที่.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้..... รายวิชา.....

ชั้น.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

ชื่อหน่วยการเรียนรู้.....เวลา.....ชั่วโมง

มาตรฐานการเรียนรู้

.....

ตัวชี้วัด

.....

สาระสำคัญ

.....

สาระการเรียนรู้ (วิเคราะห์จากตัวชี้วัดทั้งหมดของหน่วยฯ)

ความรู้

.....

ทักษะ/กระบวนการ

.....

คุณลักษณะ

.....

กิจกรรมการเรียนรู้

.....
 สื่อ อุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เป้าหมาย	หลักฐาน	วิธีวัด	เครื่องมือวัด
สาระสำคัญ
ตัวชี้วัด
คุณลักษณะ

3. แนวการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

3.1 ความหมายและกระบวนการจัดการเรียนรู้

3.1.1 แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผนการสอนนั่นเอง แผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี ควรมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงเหมาะสมกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ค้นพบคำตอบหรือการกระทำด้วยตนเอง ให้ผู้เรียนรับรู้และนำกระบวนการไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน รวมทั้ง ส่งเสริมการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่สามารถจัดหาได้ในท้องถิ่น โดยครูคอยให้คำแนะนำและดูแลนักเรียน

3.1.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทางปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

3.1.2.1 จัดเนื้อหาและกิจกรรมสอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

3.1.2.2 จัดการเรียนรู้ให้เกิดทุกเวลาทุกสถานที่ ประสานกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3.1.2.3 ฝึกทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์ และการแก้ปัญหา

3.1.2.4 จัดให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้ปฏิบัติจริง คิดเป็น ทำเป็น รู้จักแก้ปัญหา ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง

3.1.2.5 จัดการเรียนรู้ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆรวมทั้งปลูกฝัง คุณธรรม ค่านิยมอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน

3.1.2.6 จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ รวมทั้งใช้การวิจัยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

- 3.2 สิ่งที่ต้องศึกษาก่อนลงมือเขียนแผนการจัดการเรียนรู้
 - 3.2.1 ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 3.2.2 ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
 - 3.2.3 วิเคราะห์หลักสูตร
 - 3.2.4 ศึกษาธรรมชาติของกลุ่มสาระการเรียนรู้
 - 3.2.5 ศึกษาการวัดผลและการประเมินผล
 - 3.2.6 ศึกษาแหล่งเรียนรู้และสื่อ
 - 3.2.7 ศึกษาเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย
 - 3.2.8 ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้
 - 3.2.9 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
- 3.3 หลักในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
 - 3.3.1 ควรรู้ว่าสอนเพื่ออะไร
 - 3.3.2 ใช้วิธีการสอนอย่างไร
 - 3.3.3 สอนแล้วผลเป็นอย่างไร
- 3.4 องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้
 - 3.4.1 สาระสำคัญ
 - 3.4.2 จุดประสงค์การเรียนรู้
 - 3.4.3 เนื้อหา/สาระการเรียนรู้
 - 3.4.4 กิจกรรมการเรียนรู้
 - 3.4.5 การวัดและประเมินผล (มีเกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจน)
 - 3.4.6 สื่อและแหล่งเรียนรู้
 - 3.4.7 ความคิดเห็นของผู้บริหาร/ผู้นิเทศ
 - 3.4.8 บันทึกผลหลังสอน
- 3.5 ส่วนประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์
 - 3.5.1 ปก
 - 3.5.2 ใบบรองปก
 - 3.5.3 คำนำ
 - 3.5.4 สารบัญ
 - 3.5.5 มาตรฐานการเรียนรู้
 - 3.5.6 ตารางวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้
 - 3.5.7 ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้รายภาค/รายปี
 - 3.5.8 คำอธิบายรายวิชา
 - 3.5.9 หน่วยการเรียนรู้
 - 3.5.10 แผนการจัดการเรียนรู้
 - 3.5.11 สื่อ/นวัตกรรม
 - 3.5.12 บรรณานุกรม

3.6 แนวทางการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

3.6.1 สารระสำคัญ

สารระสำคัญ หมายถึง ข้อความที่เป็นแก่นของเนื้อหาสาระ หลักการ ข้อเท็จจริง และแนวคิดต่างๆของเนื้อหาสาระของแผนการสอนนั้น

3.6.1.1 เขียนอย่างสรุป กระชับ

3.6.1.2 ใช้คำที่มีความหมายเจาะจง แน่นนอน เช่น “เป็น” “ประกอบ”
“หมายถึง” “คือ”

3.6.1.3 เป็นการขยายชื่อเรื่อง

3.6.1.4 เขียนเป็นความเรียงหรือเป็นข้อก็ได้ ส่วนใหญ่นิยมเป็นความเรียง

3.6.1.5 เริ่มด้วยสิ่งที่จำเป็นและสำคัญที่สุดของเนื้อหา ก่อนแล้วตามด้วย รายละเอียด ที่สำคัญ เช่น เขียนชื่อเรื่อง ตามด้วยเป็น/หมายถึง/คือ แล้วตามด้วย ข้อความขยายชื่อเรื่อง

3.6.2 จุดประสงค์การเรียนรู้

การเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นการบอกให้ทราบว่าเมื่อสิ้นสุดการสอนแล้ว ผู้เรียนจะทำอะไรได้บ้าง

3.6.2.1 เขียนให้สอดคล้องกับผลการเรียนที่คาดหวัง และมาตรฐานการเรียนรู้
ช่วงชั้น

3.6.2.2 เขียนให้สังเกตได้ วัดได้

3.6.2.3 การเขียนมีองค์ประกอบ 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นพฤติกรรม (ใช้คำกริยา)

ส่วนที่ 2 เงื่อนไขหรือสถานการณ์

ส่วนที่ 3 เกณฑ์ (ความสามารถขั้นต่ำในการบรรลุจุดประสงค์)

3.6.3 เนื้อหาสาระ/สาระการเรียนรู้

3.6.3.1 เขียนให้มีความถูกต้อง

3.6.3.2 เขียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ข้อต่อข้อ

3.6.4 กิจกรรมการเรียนรู้

3.6.4.1 กิจกรรมที่จัดควรเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น กิจกรรมการซักถาม คือการตั้งคำถามให้ช่วยกันตอบ อาจซักถามเป็นกลุ่มหรือ
ในชั้นเรียน เกี่ยวกับเรื่องที่เรียนหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ

กิจกรรมการอภิปราย หัวข้อการอภิปรายอาจเป็นข้อความหรือเป็นคำถามก็ได้ (ส่วนใหญ่นิยมหัวข้อที่เป็นคำถาม) ผู้อภิปรายแต่ละคนจะแสดงเหตุผลหรืออธิบายเพื่อสนับสนุน หรือโต้แย้งหัวข้อที่กำหนดโดยไม่มีการแบ่งฝ่าย และไม่มีการลงมติ อาจจะเป็นการอภิปรายปากเปล่า ในกลุ่มหรือในชั้นเรียนและอาจให้ทุกคนเขียนสรุป ผลการอภิปราย

กิจกรรมการแสดงความคิดเห็น คือ การตั้งข้อสังเกต หรือให้ข้อสรุป ตามความตีความหรือตามเหตุผลของแต่ละบุคคลโดยไม่จำเป็นต้องสนับสนุนหรือคัดค้าน อาจแสดงความคิดเห็นโดยพูด หรือเขียน ถ้าเป็นการเขียนจะมีลักษณะทำนองเดียวกับการตอบคำถามที่ต้องการ

ให้แสดงความเห็นหรือเหตุผลประกอบคำตอบในคำถามประเภทให้ตอบเสรี

กิจกรรมการค้นหา คือ การศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริง ข้อมูลสาระสนเทศ หรือทักษะกระบวนการ(การกระทำหลายการกระทำ ซึ่งกระทำต่อเนื่องกันไปเป็นชุดเพื่อให้เกิดผลอย่างหนึ่ง) ซึ่งอาจทำโดยการรวบรวมหรือสืบค้นข้อมูลหลักฐานทางประวัติศาสตร์ และสังคมวัฒนธรรม การบันทึก วิเคราะห์ สังเคราะห์ การทดลอง การตรวจสอบกฎหรือหลักการทางเศรษฐศาสตร์ การหาคำตอบในวิชาคณิตศาสตร์ การแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

3.6.4.2 เทคนิคการเขียนกิจกรรมการเรียนรู้

3.6.4.2.1 เขียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และสาระสำคัญ

3.6.4.2.2 จัดกิจกรรมที่หลากหลายเน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง เพื่อนำไปสู่การบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้

3.6.4.2.3 ใช้กระบวนการเรียนที่เหมาะสม

3.6.5 การวัดผลและประเมินผล

3.6.5.1 เขียนได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ข้อต่อข้อ

3.6.5.2 มีองค์ประกอบย่อยครบถ้วน เช่น วิธีวัด เครื่องมือวัดเกณฑ์การวัด

ที่ชัดเจน

3.6.6 สื่อและแหล่งเรียนรู้

3.6.6.1 สื่อเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหา/ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอนและผู้เรียน

3.6.6.2 เรียงลำดับให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

3.6.6.3 ระบุสื่อ/ แหล่งเรียนรู้ที่ชัดเจน

3.6.7 การวัดผลและประเมินผล

3.6.7.1 เขียนได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ข้อต่อข้อ

3.6.7.2 มีองค์ประกอบย่อยครบถ้วน เช่น วิธีวัด เครื่องมือวัด เกณฑ์การวัด

3.6.8 บันทึกผลหลังสอน

3.7 แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สังเกตได้ดังนี้

3.7.1 มีองค์ประกอบครบถ้วน

3.7.2 เขียนแต่ละองค์ประกอบได้ถูกต้อง ชัดเจน

3.7.3 องค์ประกอบของแผนมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน

3.7.4 นำกระบวนการสอนมาใช้ที่เหมาะสม

3.7.5 เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการเรียนรู้แล้วผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์

ที่กำหนด

3.7.6 บันทึกผลหลังสอนได้ชัดเจน

กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ซารี มณีศรี (2539 : 102) ได้กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการว่าเป็นวิธีการฝึกอบรมระหว่างงานที่ดีที่สุดแบบหนึ่ง เป็นวิธีการที่ผู้เข้าประชุมได้ลงมือปฏิบัติงานแก้ปัญหาด้วยการเป็นกลุ่มจริงแทนการนั่งฟังหรือการประชุมแบบอื่นๆ ซึ่งผู้ประชุมหรืออภิปรายปัญหาแต่ฝ่ายเดียว ผลของการประชุมปฏิบัติการจะได้ผลงานหรือคำตอบต่อปัญหาและสมาชิกได้ พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาร่วมกัน สำหรับรูปแบบของการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการมีหลายชนิดและใช้เวลาต่างกันอาจจะเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือจัดระยะยาวทั้งภาคเรียนหรือทั้งปี แล้วแต่ประเภทของปัญหา การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่ดี ควรมีลักษณะดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างชัดเจน
2. เวลาที่ใช้ควรเพียงพอ
3. มีอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอ
4. มีวิทยากรหลายประเภทที่จะเป็นวิทยากรและผู้มีความสามารถ
5. มีเจ้าหน้าที่เพียงพอ
6. มีสถานที่พอที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้
7. นำปัญหาเฉพาะอย่างของผู้เข้าประชุมเข้าร่วมกันอยู่ด้วย
8. จัดกลุ่มที่คล่องตัวตามปัญหา
9. ผู้เข้าประชุมให้ความร่วมมืออย่างดีตลอดเวลา

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 94) ได้ให้ความหมายการประชุมเชิงปฏิบัติการว่า หมายถึง เป็นเทคนิคการประชุมที่ต้องการให้ผู้เข้าอบรมเกิดประสบการณ์และเน้นหนักไปในการนำเอาไปใช้ปฏิบัติการมากกว่าการพูดสัมมนาแลกเปลี่ยนความเห็นหรือการบรรยาย เช่น การสัมมนาเชิงปฏิบัติการบัญชีหรือประชุมเชิงปฏิบัติการการทำให้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น คือ ต้องการเน้นหรือมีชั่วโมงทางการปฏิบัติมากกว่าการบรรยายทั่วไป

สมคิด บางโม (2545 : 193-93) ได้ให้ความหมาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ว่าเป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะได้มีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติอาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือหรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้รวมกันเป็นกลุ่มย่อยๆ มากกว่าปฏิบัติในกลุ่มหรือรายบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2545 : 193-194) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการว่า หมายถึง การประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้เพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานระหว่างวิทยากรหรือผู้ที่มีประสบการณ์กับผู้ร่วมประชุมและมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาการ

ปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นวิธีการสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีหลัก ดังนี้

1. ต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้ต้องเหมาะสมกับหัวข้อวิชาที่จะนำอภิปราย เช่น การบรรยายกรณีตัวอย่าง
2. ต้องพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนา
3. ต้องพิจารณาถึงลักษณะของกลุ่มของผู้รับการพัฒนามีพื้นฐานความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์แตกต่างกันน้อยเพียงใด
4. ต้องพิจารณาเวลาและอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้
5. ต้องพิจารณางบประมาณที่มีอยู่
6. ต้องพิจารณาและประเมินค่าเกี่ยวกับเจตคติของผู้เข้ารับการอบรม

จากความหมายการประชุมเชิงปฏิบัติการ สรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์โดยผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติไปพร้อมๆ กับการฟังบรรยาย จนเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในเรื่องนั้น ๆ

ลักษณะสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ลักษณะสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การให้เกิดความรู้และกำหนดงานให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติตามขั้นตอน กระบวนการทำงานตามหลักสูตรของการฝึกอบรมอาจเป็นงานรายบุคคลหรืองานกลุ่ม มีการนำเสนองานที่ให้ฝึกปฏิบัติต่อกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อยและมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันและวิทยากรเมื่อสิ้นสุดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ฝึกอบรมจะมีผลงานกลับไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 29)

ข้อดีของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ข้อดีของการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) คือเปิดโอกาสให้แต่ละคนมีส่วนร่วมได้มากให้กลุ่มได้มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการได้เอง (อมรา ชัชวาลสายสินธ์. ม.ป.ป. : 3) นอกจากนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 29) ได้เสนอข้อดีของ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ไว้ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และได้ฝึกทักษะตามขั้นตอนกระบวนการทำงานที่ต้องกลับไปปฏิบัติจริง
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน และจากวิทยากรทำให้สามารถปรับปรุงการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความมั่นใจที่จะนำความรู้ไปปฏิบัติจริง
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันและวิทยากร
5. สร้างบรรยากาศในความร่วมมือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุป การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมหรือกลยุทธ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนา ให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร

ในหน่วยงาน สร้างบรรยากาศในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบังเกิดผลต่อผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตหลักของหน่วยงานเป็นสำคัญ

2. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

2.1 ความหมายของ Mentoring

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2548 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง การให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น แต่อาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรงพี่เลี้ยง จะเรียกว่า Mentor ส่วนบุคคลที่ได้รับการดูแลจากผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นที่เลี้ยงเรียก Mentee

อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล (2552 : Online) Mentoring หมายถึง พี่เลี้ยงที่เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือ ครู ให้พัฒนาศักยภาพสูงขึ้น เพื่อสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ พี่เลี้ยงหรือ Mentor จะดูแลครู ดังนั้นครูจะได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง เรียกว่า Mentee บางองค์กรจะเรียกกระบวนพี่เลี้ยง หรือ Mentoring System นี้ว่า Buddy System เป็นระบบที่พี่จะต้องดูแลเอาใจใส่่นองคอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำ เมื่อ Mentee มีปัญหา

Mavuso (2007 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พี่เลี้ยง หมายถึง ระบบที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่ากับพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงจะทำหน้าที่ในการคำปรึกษา แนะนำ ผู้สอนงาน และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานที่อ่อนประสบการณ์

สรุปได้ว่า พี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อช่วยให้บุคคลคนหนึ่งสามารถเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ ในแนวทางการดำรงชีวิต และหนทางแห่งความสำเร็จ ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งหรือสังคมใดสังคมหนึ่ง โดยอาศัยการปลูกฝัง ถ่ายทอดจากคนหนึ่งซึ่งทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง (mentor) ไปสู่อีกคนหนึ่งซึ่งทำหน้าที่เป็นน้องเลี้ยง (mentee)

บางองค์กรจะเรียกกระบวนพี่เลี้ยงหรือ Mentoring System นี้ว่า Buddy System เป็นระบบที่พี่จะต้องดูแลเอาใจใส่่นอง คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อ Mentee มีปัญหาส่วนใหญ่องค์กรจะกำหนดให้มีระบบการเป็นที่เลี้ยงให้กับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานผู้ที่ เป็น Mentor จะเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานมาก่อนที่ไม่ใช่หัวหน้างานโดยตรง ทั้งนี้คุณสมบัติหลักที่สำคัญของบุคคลที่จะทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้แก่พนักงานใหม่นั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีทัศนคติหรือความคิดในเชิงบวก (Positive Thinking) มีความประพฤติดีสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ Mentee ได้บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของ Mentor ได้แก่ การถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กรให้พนักงานใหม่รับทราบ รวมถึงจะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรตลอดทั้งต้องมีการตรวจสอบและติดตามผลความรู้ความเข้าใจในข้อมูลที่ให้กับพนักงานใหม่ด้วย

การ Mentoring นอกจากใช้กับพนักงานใหม่แล้ว ยังสามารถนำวิธีการนี้มาใช้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาก่อน โดยคุณลักษณะของผู้ที่เข้าช่วยของการเป็น Mentee ในองค์กรได้นั้น ควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีประวัติในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ
2. เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
3. เป็นผู้ที่มีความผูกพันกับบริษัทและผูกพันกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย
4. เป็นผู้ที่มีความใฝ่ฝันและความปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
5. เป็นผู้ที่ชอบความท้าทายและเต็มใจพร้อมที่จะทำงานนอกเหนือจากงานประจำของตน

ประจำของตน

6. เป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะได้รับความก้าวหน้าและการเติบโตในสายอาชีพ
7. เป็นผู้เต็มใจรับฟังคำชี้แนะและข้อมูลป้อนกลับจากหัวหน้างานและคนรอบข้าง

ข้างเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

จะเห็นได้ว่า Mentee เป็นกลุ่มคนที่ถือว่าเป็นพวกที่มีผลงานที่โดดเด่นกว่าพนักงานคนอื่น ๆ เป็นดาวเด่นที่มีผลงานดีเลิศ (Top Performer) ซึ่งองค์กรจะต้องรักษาไว้ดังนั้นผู้ที่ เป็น Mentor จึงเป็นเสมือนแม่แบบของ Mentee ด้วย

นอกจากเป็นแม่แบบแล้วผู้ที่เป็น Mentor ยังต้องมีบทบาทของการเป็นผู้สอนงาน (Coach) โดยการสร้างความเข้าใจให้ตรงกับ Mentee ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ข้อควรระวัง หรือประเด็นความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กร การปฏิบัติตนเพื่อหลีกเลี่ยงหรือไม่ต้องเผชิญกับความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น (Political Praps) รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง และข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงของ Men Tree เพื่อที่จะได้หาวิธีการในการพัฒนาปรับปรุงความสามารถและ ศักยภาพของ Mentee ต่อไป นอกจากนี้ Mentor ยังมีบทบาทของการเป็นผู้สนับสนุน (Advocate) คอยให้ กำลังใจและความช่วยเหลือให้ Men Tree มีโอกาสเติบโตหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงาน แสดงฝีมือและความสามารถในการทำงาน Mentor ที่ดีควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความสัมพันธ์ที่ดี (Interpersonal Skill)
2. การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Influence Skill)
3. การตระหนักถึงผลสำเร็จในการทำงานของผู้อื่น (Recognized Other's Accomplishment)
4. การมีทักษะของการบังคับบัญชาที่ดี (Supervisory Skills)
5. ความรู้ในสายวิชาชีพหรือสายงานของตน (Teachnical Knowledge)

2.2 บทบาทหน้าที่ของ พี่เลี้ยง (Mentor)

ในสถานศึกษาที่พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ต้องเรียนรู้ไปพร้อมกันเป็นทีม การนำ Mentoring แบบกลุ่มมาใช้ในการพัฒนาบุคคลในองค์กร จะมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง โดย Mentoring หรือ Learning Leader จะมีบทบาทและหน้าที่ดังต่อไปนี้ (อัญชลี ธรรมะวีริกุล. 2552 : Online)

2.2.1 Guide Mentor จะเป็นผู้แนะแนวแก่กลุ่ม Mentee ในการระมัดระวังอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ที่จะสร้างปัญหา และอุปสรรคต่อการทำงานที่ทำให้ไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้ แต่จะไม่ใช่ผู้ตัดสินใจเลือกทางให้ แต่จะช่วยให้กลุ่ม Mentee มองเห็นภาพของสถานศึกษาในอนาคต เพื่อให้กลุ่ม Mentee กลับไปทบทวนการปฏิบัติ

ที่ผ่านมาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ว่าเขาได้ใช้ทักษะ วิธีการ และพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีอย่างไร นอกจากนั้น Mentor จะตั้งคำถามที่กระตุ้นให้กลุ่ม Mentee ทาคำตอบที่จะทำให้กลุ่มสามารถมองเห็นกลยุทธ์ และเทคนิคใหม่ที่จะนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ดังนั้นการเรียนรู้ของ Mentee ทุกคนซึ่งเป็นพื้นฐานไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ไม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองเท่านั้น แต่จะเรียนรู้จาก Mentor และจากประสบการณ์ของ Mentee คนอื่น ๆ ในกลุ่ม

2.2.2 Ally Mentor เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูลแก่ Mentee แต่ละคนในกลุ่ม Mentee เกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็งของ Mentee แต่ละคน โดยวิธีการให้ Mentee เล่าถึงปัญหาของตน Mentor จะฟังอย่างตั้งใจ เห็นอกเห็นใจ และให้ข้อมูลความเห็นทั้งด้านดีและด้านไม่ดีอย่างตรงไปตรงมา และเป็นมิตร

2.2.3 Catalyst Mentor เป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่ม Mentee มองภาพวิสัยทัศน์ และอนาคตของสถานศึกษาว่าจะไปทิศทางใดในอนาคต สถานศึกษาถึงจะดี พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ และจะมีการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2.2.4 Savvy Insider Mentor เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ทำให้มีแนวทางในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และสามารถให้แนวทางแก่กลุ่ม Mentee ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ และจะเป็นผู้ทำหน้าที่เชื่อมโยง Mentee กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่จะสามารถช่วยให้ Mentee เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานได้

2.2.5 Advocate ในขณะที่กลุ่ม Mentee เกิดการเรียนรู้ขึ้น สมาชิกจะเริ่มมองเห็นว่า ตนเองสามารถผลักดันความเจริญก้าวหน้าและแผนพัฒนาความก้าวหน้าด้วยตนเอง Mentor จะทำหน้าที่ช่วยให้ Mentee ได้มีโอกาสแสดงความสามารถให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ (Visibility) เช่น เมื่อ Mentee เสนอโครงการปฏิบัติงานที่เห็นว่าดี ก็พยายามผลักดันให้โครงการนั้นได้รับอนุมัติให้ดำเนินการได้ เพื่อ Mentee จะได้มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ

2.3 รูปแบบของ Mentoring

วิธีการ Mentoring ได้เริ่มมีขึ้นเมื่อประมาณ 20 ปีที่แล้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถสูงและใช้ในการพัฒนาผู้หญิงให้สามารถก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารได้เท่าเทียมกับชาย แนวคิดนี้ยังคงอยู่ต่อมาจนถึงปัจจุบัน แต่ในสมัยก่อนรูปแบบของ Mentoring จะเป็นแบบคู่ คือ จับคู่กันระหว่าง Mentor 1 คน กับ Mentee 1 คน หรือ 2 คน ซึ่งปัจจุบันมีผู้เห็นว่าแบบคู่มีข้อจำกัดหลายประการ เช่น หา Mentor ได้ไม่เพียงพอกับจำนวน Mentee เพราะ Mentor หายากและการที่ Mentee เรียนรู้จาก Mentor เพียงคนเดียวมันไม่เพียงพอ เนื่องจากการพัฒนาบุคคลนั้นต้องอาศัยเครือข่ายของกลุ่มคนที่มีความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งรวมถึงเครือข่ายในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วย ปัจจุบันจึงได้มีแนวคิด Mentoring แบบกลุ่ม คือ Mentor 1 คน ต่อ Mentee 4-6 คน ไม่ว่าจะแบบใด ก็ตาม การคัดเลือก Mentor จะเลือกจากผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่า Mentee มีประสบการณ์สูง ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและสมัครใจเป็น Mentor ส่วนการเลือก Mentee ก็จะเลือกจากผู้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพและโอกาสที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งขึ้นเป็นผู้บริการ Mentor

และ Mentee จะร่วมกิจกรรม Mentoring โดยการพบปะ ประชุม ปรึกษาหารือกันเป็นระยะ ๆ ปกติโครงการนี้จะกระทำต่อเนื่องเป็นเวลา 1-2 ปี Mentoring แบบกลุ่มนี้ Mentor จะเป็นผู้นำให้เกิดการเรียนรู้ (Learning Leader) กลุ่มจะมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด กำหนดประเด็นการพัฒนา ให้คำแนะนำกันเป็นกลุ่ม วิธีนี้จะเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมด้วยกลุ่ม Mentoring จะกลายเป็นกลุ่มแห่งการเรียนรู้ (Learning Group) ซึ่งคล้ายกับ Learning Team ใน Learning Organization ของ Peter Senge ที่กล่าวว่า เมื่อทีมเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ไม่เพียงก่อให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่สมาชิกแต่ละคนในทีมก็เจริญก้าวหน้าเร็วขึ้นด้วย ในกลุ่มแห่งการเรียนรู้ Mentee ซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มจะมีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนสมาชิกด้วยกันและกัน จาก Mentor ด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มเรียนรู้นั้น กำหนดให้ความรับผิดชอบในการนำและก่อให้เกิดการเรียนรู้กระจายไปยังสมาชิกทุกคน รวมทั้ง Mentor ด้วย แบบกลุ่มนี้จะถือว่า Mentor หรือ Learning Leader เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมากกว่าจะเป็นคนนอก แต่โดยที่ Mentor เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์และความรู้ที่จะแบ่งปันได้มากกว่า Mentor จึงทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่มการเรียนรู้ โดยช่วยให้กลุ่มเข้าใจองค์กร ให้แนวทางแก่กลุ่มเพื่อสามารถวิเคราะห์ประสบการณ์ของตนเอง และช่วยให้กลุ่มกำหนดทิศทางของการพัฒนากระบวนการนี้จะช่วยให้ Mentee เรียนรู้ประสบการณ์ และความรู้จาก Mentor ซึ่งมีกระบวนการที่แตกต่างจากตน Mentor จะช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จโดย

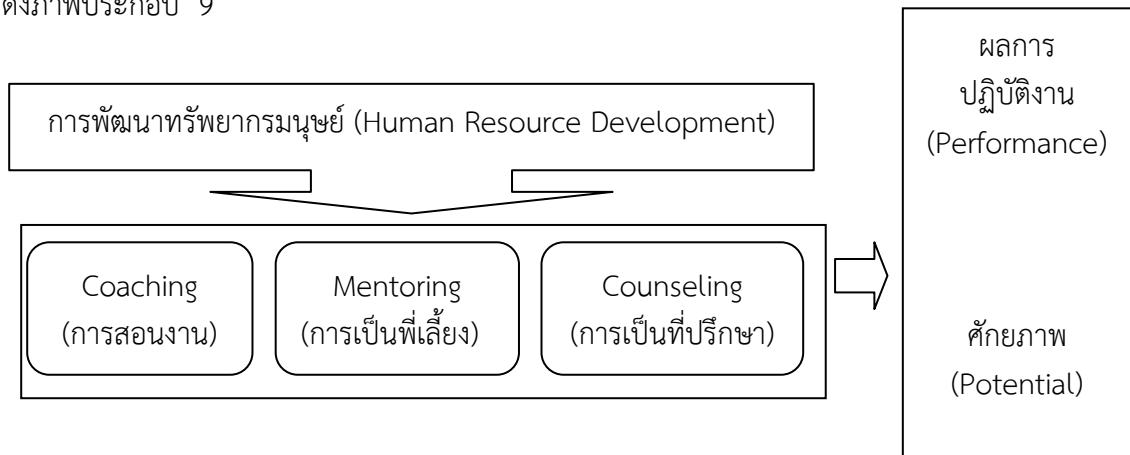
- 2.3.1 ช่วยให้กลุ่มกำหนดประเด็นในการประชุมพบปะกัน
- 2.3.2 ให้คำแนะนำหัวข้ออภิปรายและโครงการที่จะช่วยให้กลุ่มเรียนรู้เพิ่มขึ้น
- 2.3.3 กระตุ้นให้กลุ่มแสดงความคิดเห็น
- 2.3.4 ให้คำปรึกษาเมื่อกลุ่มต้องการ
- 2.3.5 สนับสนุนกลุ่มโดยเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มกับบุคคลอื่นในองค์กร
- 2.3.6 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในกลุ่มเป็นรายบุคคล

2.4 ประโยชน์ของการ Mentoring

- 2.4.1 สร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถ มีศักยภาพ ได้เร็วกว่าพนักงานปกติ
- 2.4.2 จูงใจพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับหน่วยงาน
- 2.4.3 กระตุ้นให้พนักงานสร้างผลงานมากขึ้น พร้อมทั้งจะทำงานหนักและทำทายนมากขึ้น
- 2.4.4 สร้างบรรยากาศของการนำเสนอผลงานใหม่ ๆ หรือความคิดนอกกรอบมากขึ้น
- 2.4.5 สร้างระบบการสื่อสารแบบสองช่องทาง (Two Communication) ระหว่าง Mentor และ Men Tree หัวหน้างานในฐานะ Mentor มีเวลาที่จะคิด วางแผน กำหนดนโยบายและวางกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมได้มากขึ้น เนื่องจากได้มอบหมายงานส่วนหนึ่งให้ Men Tree รับผิดชอบแล้ว

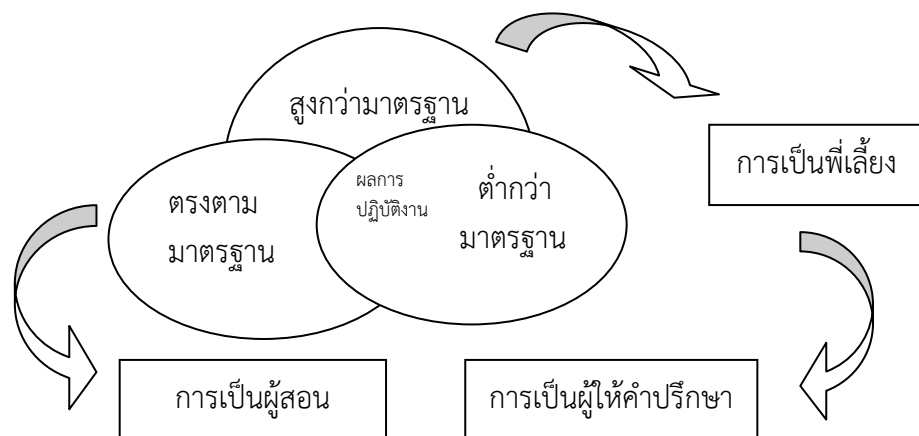
2.5 ความแตกต่างของ Coaching และ Mentoring และ Counseling

Coaching และ Mentoring รวมทั้ง Counseling เป็นเทคนิคหรือกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) โดยมุ่งเน้นให้พนักงานมีความสามารถและผลการทำงานในปัจจุบันดีขึ้น (Performance) ทำให้พนักงานมีศักยภาพหรือโอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต (Potential) ความสัมพันธ์ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 ความแตกต่างของ Coaching, Mentoring และ Counseling

“Coaching และ Mentoring และ Counseling” จึงถือเป็นทักษะหรือความสามารถด้านการบริหาร /จัดการงาน (Managerial Competency) ที่สำคัญของหัวหน้างานและการที่หัวหน้างานจะรับบทบาทเป็นผู้สอนงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษานั้นจะขึ้นอยู่กับมาตรฐานจากผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง โดยที่หากลูกน้องมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน หัวหน้างานมักจะรับบทบาทการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) หากลูกน้องมีผลการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐาน หัวหน้างานจะรับบทบาทเป็นผู้สอนงาน (Coaching) และหากลูกน้องมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานหัวหน้างานจะรับบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Counseling) ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 10 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า Coaching และ Mentoring เป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Coaching เป็นการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ด้วยวิธีการให้คำแนะนำและสอนงานแบบสองทาง (Two Way Communication) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเองไปพร้อม ๆ กัน ส่วน Mentoring การเป็นพี่เลี้ยง เลือกจากผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานมาให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรงก็ได้ อย่างไรก็ตามทั้ง Coaching และ Mentoring ต่างก็เป็นเทคนิคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้ทั้งผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และองค์กรมีความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลง มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาบุคลากรด้วยการนิเทศภายใน

3.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

ซารี มณีสรี (2538 : 201) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรครูในโรงเรียน ในการที่จะแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 62) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 51) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนปัญหาและพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

กมล ภูประดิษฐ์ (2544 : 59) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งนี้อาจได้ผลรวดเร็วกว่า โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานอยู่ร่วมกัน และผู้นิเทศในหนึ่งเรื่องอาจเป็นผู้รับการนิเทศใน อีกเรื่องหนึ่งได้ในทำนองเดียวกันผู้รับการนิเทศก็อาจกลับไปเป็นผู้นิเทศในเรื่องที่ตนเองมีความสามารถสูงได้จึงเป็นการรวมพลังกันเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าการให้แต่ละคนปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 26) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน (In - School Supervision) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน ในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งอาจหมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาทางงานในหน้าที่รับผิดชอบ ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 ความจำเป็นของการนิเทศภายใน

ซารี มณีศรี (2538 : 202) กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในว่า ในยุคสังคมข่าวสารโลกแคบลง ย่อโลกโดยเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยเช่นปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัว การพัฒนาตนเอง พึ่งตนเองของโรงเรียนควรที่บุคลากรในโรงเรียนจะต้องตื่นตัวและปรับปรุงตนเองให้พัฒนาโดยใช้หลักนิเทศพึ่งตนเองโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 26) กล่าวถึง ความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. พัฒนาคน เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อนิเทศแล้วบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. พัฒนางาน เป็นการสร้างสรรค่วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ประสานสัมพันธ์ เป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจและมีกำลังใจในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 52) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนโดยความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียน จึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลังครูและการพัฒนาครูให้ มีความสามารถ ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ตอบสนองหลักสูตรยิ่งขึ้น และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกัน วางแผนพัฒนา นักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันครูก็มีความมั่นใจ มีขวัญกำลังใจมีความภาคภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจนถึงขั้นเกิดความภูมิใจแล้ว ก็จะปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอจนเป็นนิสัย ทำให้เกิดการพัฒนาที่ถาวร ดังข้อความที่มักจะปรากฏให้เห็นเสมอว่า การจัดการที่ดีเป็นกุญแจนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรการนิเทศที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น และส่งผลให้ งานมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์

3.3 จุดประสงค์ของการนิเทศภายใน

3.3.1 เพื่อช่วยให้ครูอาจารย์ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของโรงเรียน ข้อมูลในการวางแผนการบริหารและวิชาการ เช่น กำหนดทางเลือก การสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมการเรียนรู้อื่นให้เหมาะสมกับสภาพทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมขององค์กร

3.3.2 เพื่อให้ครูอาจารย์สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กนักเรียนได้
ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered)

3.3.3 เพื่อให้ครูตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถ
แก้ไขปัญหาได้

3.3.4 เพื่อสนับสนุนส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอน

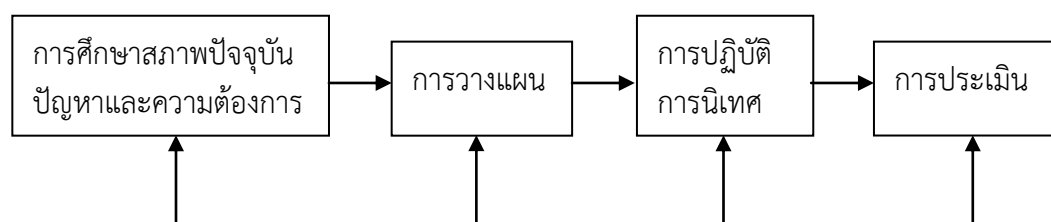
3.3.5 เพื่อมุ่งให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดีภายในระบบงานของ
โรงเรียน

3.3.6 เพื่อควบคุมมาตรฐานและพัฒนางานด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
โดยเฉพาะการก้าวสู่ระบบประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance) ในปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การนิเทศภายในเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร การ
พัฒนางานและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การทำงานเป็นทีม การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน
ความร่วมมือในการแก้ปัญหา เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งต่อคุณภาพของผู้เรียน

3.4 กระบวนการนิเทศภายใน

ซารี มณีสรี (2538 : 202 - 203) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในออกเป็น
4 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 11 ขั้นตอนการนิเทศภายใน

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย การ
วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการเข้าชั้น คุณลักษณะต่างๆ ตาม
เกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น การสำรวจความต้องการของครู การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและ
ความต้องการ การวิเคราะห์ปัญหา การจัดลำดับกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหาและดำเนินการตาม
ความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผน นำเอาทางเลือกตามขั้นตอนที่ 1 มากำหนดรายละเอียดของ
กิจกรรมโดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ หลักการและเหตุผล
วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบโครงการ แผนดำเนินงาน ระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ การ
ประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนด โดย
คำนึงถึงหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ และเครื่องมือนิเทศ การเตรียมความพร้อมสร้างความ
เข้าใจ รวมทั้งการเสริมแรงให้กำลังใจช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน

ขั้นที่ 4 การประเมินผล ตรวจสอบผลการดำเนินการนิเทศตามโครงการที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ประเมินความคิดเห็นกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนรวมผลการประเมิน ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 54) ได้กำหนด กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาครู มีขั้นตอนดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล ที่แสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การประเมินความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1.1 กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน
- 1.2 กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์ประเมิน
- 1.3 กำหนดแหล่งข้อมูล
- 1.4 กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่จะเก็บข้อมูล
- 1.5 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.6 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.7 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ
- 1.8 พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศแสดงภาพปัจจุบันกับสภาพความสำเร็จของ งานหรือสภาพปลายทาง โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่ามีความ จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไปหรือไม่

1.9 เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องการ ปรับปรุง หรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
1.10 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาและนำเสนอให้ตระหนักถึงความ จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผล หรือข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของงาน เพื่อประโยชน์ ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนาและประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนาการเลือกจุดที่จะพัฒนาให้เหมาะสม ทำให้เกิดการนิเทศของโรงเรียนมีโอกาสประสบความสำเร็จได้จุดที่จะพัฒนา มีดังนี้ คือ

- 2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 2.2 เจตคติต่อวิชาชีพ
- 2.3 ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง
- 2.4 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2.5 ความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียน

3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา เป็นการพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการ ปรับปรุงแก้ไขพัฒนา ให้มีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงถึง จุดที่จะพัฒนา หรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนามีขั้นตอนดังนี้

- 3.1 รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3.2 พิจารณาแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3.3 พิจารณาข้อดีข้อเสียของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้

- 3.4 เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม ที่จะให้บรรลุความต้องการ
4. การลงมือปฏิบัติเป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการ และกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้
- 4.1 กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน
 - 4.2 กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ซึ่งได้แก่ งบประมาณบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น
 - 4.3 กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ
 - 4.4 วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 4.5 จัดทำแผนการนิเทศของโรงเรียน
 - 4.6 ประชุมชี้แจง และมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้นิเทศ
 - 4.7 ผู้นิเทศจัดทำปฏิทินการนิเทศ
 - 4.8 ผู้นิเทศดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย
 - 4.9 ผู้นิเทศบันทึกผลการนิเทศและรายงานผล
5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เป็นการรวบรวมข้อมูลด้าน การดำเนินการนิเทศและผลที่ได้ระหว่างดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการ ดำเนินการตามแผนการนิเทศ ข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบสภาพความสำเร็จของแผนนิเทศ หากพบว่า ไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาวิธี พัฒนาให้ดีขึ้น หรือหากพบว่า การดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลที่คาดหวังไว้ แต่จากการ ดำเนินการพบว่า มีวิธีการที่ดีกว่ามีประสิทธิภาพสูงกว่า ก็อาจปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกได้
- สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 28) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็น ขั้นตอนได้ 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้
1. ขั้นตอนการเตรียมการ
 - 1.1 ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานนิเทศภายในโรงเรียน
 - 1.2 ร่วมศึกษา วิเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของ การปฏิรูปการเรียนรู้
 - 1.3 ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือ ผู้มีส่วนร่วม (Stakeholder) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกัน
 - 1.4 จัดเตรียมความพร้อม ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับกรนิเทศ
 - 1.5 สร้างความรู้ ความเข้าใจให้ครูอาจารย์และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
 2. ขั้นตอนการนิเทศภายใน อาจกำหนดได้ 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้
 - 2.1 การนิเทศภายในเป็นกลุ่ม สามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี เช่น
 - 2.1.1 การประชุมชี้แจงให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ
 - 2.1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ
 - 2.1.3 การจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า
 - 2.1.4 การร่วมสัมมนาลักษณะสมาคมเครือข่ายวิชาชีพ
 - 2.1.5 การเยี่ยมสถานศึกษา / ครูต้นแบบแห่งอื่น ๆ

2.2 การนิเทศเป็นรายบุคคล สามารถทำได้หลายวิธีเช่นเดียวกัน เช่น

2.2.1 การตรวจบันทึกการสอนเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนสอนทุกครั้ง

2.2.2 การเยี่ยมชั้นเรียน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้สอนในโรงเรียน

2.2.3 การสังเกตการสอน

2.2.4 การให้คำปรึกษา

3. ชั้นประเมินผล / สรุปผล เป็นการประเมินผลและสรุปผล

การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน จากการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ตามกรอบการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ครูอาจารย์นำไปจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการประเมินผลอาจทำได้หลายวิธี เช่น การประเมินโครงการ การวิเคราะห์ การวิจัย ฯลฯ เพื่อนำผลสรุปที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนางานนิเทศภายในโรงเรียนในโอกาสต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่ง ในการเสริมสร้างความร่วมมือของบุคลากรทุกคน โรงเรียนที่มีกระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านการบริหาร งานด้านวิชาการสามารถจัดการเรียนรู้ที่สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม

4. การนิเทศสอนงาน (Coaching)

เทคนิคการนิเทศแบบสอนงาน (Coaching) เป็นการสอนงานครู โดยผู้สอนงาน (Coach) อาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน การนิเทศสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของครู Coaching เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครู เป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two way Communication) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ ผู้เรียนออกกลางคัน สื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีคุณภาพ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนงาน (Coach) และผู้ถูกสอนงาน (Coachee) อย่งไรก็ตามการที่จะ Coaching ได้ดีนั้น ต้องมีความพร้อมทั้งผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงาน (อัญชลี ธรรมะวิสิกุล. 2552, Online)

4.1 ความหมายของการนิเทศแบบสอนงาน (Coaching)

จิตตะกานต์ เทพศิริพันธุ์ (2554 : Online) ได้อธิบายไว้ว่า Coaching เป็นการให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ คือ การนิเทศแบบเสนอแนะ Coaching Technique เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากเทคนิคการนิเทศแบบเสนอแนะ Coaching Technique เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้อำนวยการ (Coach) ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2552.Online) ได้ให้ความหมายไว้ว่า Coaching หมายถึง การสอนงานครู ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือครู ทั้งนี้ ผู้นิเทศสอนงาน Coach โดยปกติ Coach สามารถเป็นได้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายใน ส่วนผู้ถูกสอน

งานโดยปกติจะเป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษา เรียกผู้ถูกสอนว่า “Coachee”

กล่าวโดยสรุป การนิเทศสอนงาน (Coaching) เป็นการให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างผู้นิเทศซึ่งอาจหมายถึงผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญกับผู้รับการนิเทศซึ่งเป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศสอนงาน (Coaching)

เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไปถึงจุดหมายปลายทางได้ เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบในหน้าที่สูงขึ้น (เช่น ในกรณีแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศ) หรือเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

4.3 ความสำคัญของการนิเทศสอนงาน (Coaching)

การนิเทศสอนงานเป็นการสอนงานที่จัดได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้นิเทศใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครู ให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Result Oriented) โดยจะต้องตกลงยอมรับร่วมกัน (Collaborative) ระหว่างผู้นิเทศและครู ทั้งนี้ การนิเทศการสอนงานจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู (Individual Performance) ในปัจจุบันแม้การสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของครู เพื่อให้ครูมีพัฒนาการของความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะตัว และมีศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้สูงขึ้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันนำมาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ การนิเทศสอนงาน Coaching ยังถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการระหว่างผู้นิเทศ และครู หรือเรียกว่า การสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ที่ผู้นิเทศใช้ในการชี้แจง ทำความเข้าใจ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครู ให้เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลา และเป็นช่องทางในการศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นโอกาสอันดีที่ผู้นิเทศจะได้รับรู้ถึงเป้าหมาย และกลยุทธ์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา จากการเข้าร่วมประชุมกับผู้บริหารและครูในสถานศึกษา

4.4 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศสอนงาน (Coaching)

การนิเทศสอนงาน (Coaching) มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้นิเทศจะสอนงานแล้ว ยังจะช่วยให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การนิเทศสอนงานจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูตระหนักว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้น จะต้องใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ขณะเดียวกันผู้นิเทศสอนงานจะให้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้นการนิเทศสอนงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศ และความสามารถในการรับ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมของการนิเทศสอนงานด้วย เช่น ความชัดเจนของตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI : Key Performance Index) ความชัดเจนใน

เกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จ ประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยการนิเทศสอนงานที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้สภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้น การพูดคุยระหว่างการนิเทศสอนงาน จะช่วยให้ครูเข้าใจดีขึ้นว่า ผู้นิเทศ มีความคาดหวังจากการนิเทศอย่างไร ทำให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ต้องคิดถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จ ในขณะที่ปฏิบัติงาน การนิเทศสอนงานที่มีประสิทธิภาพ จะสัมพันธ์กับบรรยากาศของการเรียนรู้ ซึ่งทั้งสองประการนี้จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน

4.5 ขั้นตอนการนิเทศสอนงาน (Coaching) มี 4 ขั้นตอน เขียนเป็นสัญลักษณ์คือ CQCD

C - Compliment หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ที่ทำหน้าที่เป็น Coach และผู้ให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นสัมพันธภาพที่สร้างความไว้วางใจ ความสบายใจ ยินดีร่วมในแนวทางของ Coaching Techniques นับเป็นบทบาทสำคัญของ Coach ที่จะต้องดำเนินการ ดังนั้น ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลของผู้ที่รับการแนะนำ เช่น จุดเด่น ผลงานเด่น ความชอบ อัจฉริยะ จุดอ่อน จุดที่ต้องปรับปรุง ข้อมูลต่าง ๆ ควรบันทึก ไว้อย่างเป็นระบบมีความเหมาะสม
2. นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ การชมเชย หรือ การสร้างบรรยากาศ เพื่อการเชื่อมโยงไปสู่ขั้นต่อไป

Q - Question หมายถึง การถามเน้นการถามในเชิงขอความคิดเห็นไม่ให้ผู้ตอบ จนมุมหรือเกิดความไม่สบายใจที่จะตอบคำถาม ซึ่งผู้เป็น Coach อาจจะใช้ความเหมาะสมของผู้รับคำแนะนำและสภาพปัญหา เช่น

- คุณคิดว่าผมจะช่วยอะไรได้บ้าง
- คุณคิดว่ามีวิธีการอะไรบ้างที่แก้ปัญหานี้
- คุณคิดว่าถ้าใช้วิธีการนี้แล้วจะเกิดอะไรขึ้น
- ทุกอย่างจะต้องมีข้อดีและข้อจำกัดคุณคิดว่าวิธีนี้คืออะไรคือข้อดี อะไรคือข้อจำกัด
- คุณคิดว่าข้อจำกัดนั้น ๆ จะมีทางแก้ไขหรือควรทำอย่างไรหรือ จะหาทางออกอย่างไร ในสภาวะหรือในสภาพเช่นนี้
- คุณคิดว่าถ้าคุณจะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น มีอะไรบ้างที่เราควรทำ
- ที่คุณคิดว่า “ไม่ดี, ยังไม่ดี คืออะไรบ้าง” “ คุณคิดว่า มีอะไรบ้างที่คุณต้องการเสริมเพิ่มเติม ”

C - Correct หมายถึง การเสนอแนะแนวทางแก้ไข ในขั้นตอนนี้ผู้เป็น Coach ควรให้ความสำคัญในขั้นตอนที่สืบเนื่องจากขั้น Question นำคำตอบของผู้รับคำแนะนำมาวิเคราะห์ และนำเสนอในส่วนที่ยังบกพร่อง และสังเคราะห์เป็นแนวทางการปฏิบัติหรือการพัฒนางานในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และในขั้นตอนนี้ควรกำหนดบทบาทในการปฏิบัติแต่ละเรื่องชัดเจน

D - Demonstrate หมายถึง การนำข้อเสนอหรือแนวทางที่ตกลงกันไว้ในขั้นตอนของ C - Correct หรือแผนการใช้นวัตกรรม ซึ่งผู้รับคำแนะนำเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้เป็น Coach เป็นผู้แนะนำอย่างใกล้ชิด บางครั้ง Coach อาจต้องสาธิต

ฉะนั้น การนิเทศแบบสอนงาน (Coaching) ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ก็ขึ้นอยู่กับ

1. ผู้เป็น Coach ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ และเป็นผู้ที่ผู้รับคำแนะนำยอมรับ
2. มีความเหมาะสมกับการสอนแนะเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย ใช้ได้กับบุคคล

ทุกกลุ่ม ทั้งการพัฒนาศึกษานิเทศก์ พัฒนาผู้บริหารและพัฒนาครู

4.6 บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศสอนงาน

ผู้นิเทศสอนงาน (Coach) ควรเป็นผู้รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้ และเป็นผู้ชวนขวนขวายหาข้อมูลความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งแสวงหาประสบการณ์ใหม่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อที่จะได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาทำหน้าที่ ให้การฝึกอบรม พัฒนาครู และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู เป็นผู้ให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหาการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ บทบาทดังกล่าวของผู้นิเทศสอนงาน จะแสดงบทบาทใดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษา ซึ่งบางครั้งผู้นิเทศสอนงาน อาจแสดงบทบาทใดบทบาทหนึ่ง หรือแสดงมากกว่าหนึ่งบทบาท เรียกว่าบทบาทผสมผสาน (Mixed Roles)

4.7 คุณลักษณะของผู้นิเทศสอนงาน

ผู้นิเทศสอนงาน (Coach) แสดงบทบาทนิเทศสอนงาน ควรมีพื้นฐานลักษณะนิสัยที่ดี ดังต่อไปนี้

- 4.7.1 การยอมรับความจริง
- 4.7.2 เห็นอกเห็นใจ
- 4.7.3 มองโลกในแง่ดี
- 4.7.4 กระตือรือร้น
- 4.7.5 ให้โอกาส
- 4.7.6 ยืดหยุ่น
- 4.7.7 มั่นใจในตนเอง
- 4.7.8 กล้ารับผิดชอบและรับชอบ
- 4.7.9 มีวิสัยทัศน์

ผู้นิเทศสอนงาน ควรหลีกเลี่ยงลักษณะนิสัยที่ไม่ดี คือ การไม่วางใจ ขี้ระแวง เอะเฉยใจ ถือตัว ชอบเปรียบเทียบ รอไม่ได้ ไม่มั่นใจในตนเอง ไม่หวังดี และไม่รับรื้อน

4.8 แนวปฏิบัติการนิเทศสอนงาน

การนิเทศสอนงาน จะประสบผลสำเร็จได้ มีแนวปฏิบัติสำหรับผู้นิเทศสอนงาน ดังต่อไปนี้

- 4.8.1 กำหนดเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่ต้องการสอนงาน
- 4.8.2 สภาพอารมณ์ปกติ พร้อมทั้งจะสอนงาน
- 4.8.3 สุขภาพร่างกายดี
- 4.8.4 วิธีการสอนงานมีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ และผู้รับการนิเทศ
- 4.8.5 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ
 - 4.8.5.1 เนื้อหา/ขอบเขตของงานที่นิเทศ
 - 4.8.5.2 ผังโครงสร้างสถานศึกษา วิสัยทัศน์ นโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา

4.8.5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการนิเทศ

4.8.6 เตรียมความพร้อม สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศสอนงาน

4.8.7 เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของครูที่เป็นผู้ใหญ่

4.9 รูปแบบของการเรียนรู้ และการรับรู้ของผู้รับการนิเทศ

การเรียนรู้ของครูแต่ละคนจะมีขีดจำกัดตามระยะเวลาที่กำหนด ควรกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมไม่มาก หรือน้อยเกินไป ย่อมจะทำให้ครูสามารถรับรู้และเรียนรู้ในสิ่งที่ผู้นิเทศสอนงาน หรือถ่ายทอดได้ดีกว่า และที่เหมาะสมคือประมาณหนึ่งชั่วโมงถึงหนึ่งชั่วโมงครึ่ง หากจำเป็นต้องใช้ ระยะเวลาใหม่มากกว่านี้ ควรจัดให้มีเวลาพัก (Break) เพื่อให้ครูมีโอกาสหยุดทบทวนความคิดและข้อมูล ที่ผู้นิเทศได้สอนงานไปแล้ว การศึกษาวิเคราะห์และเลือกวิธีการหรือเทคนิคในการนิเทศสอนงานให้ เหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจน การให้คำแนะนำถึงแหล่งข้อมูลที่น่าใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการเปิดใจและเต็มใจที่จะตอบ ข้อซักถามต่าง ๆ ให้แก่ครู ไม่แสดงสีหน้ารำคาญ หรือต่อว่าครู เมื่อครูพยายามคิดหาทางพัฒนา และปรับปรุงระบบ หรือกระบวนการทำงานให้รวดเร็ว สะดวก และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และร่วมกันรับผลลัพธ์ที่ออกมาไม่ว่าผลลัพธ์นั้นจะออกมาดี หรือไม่ดีเพียงใด

4.10 ปัจจัยที่ทำให้การนิเทศสอนงานไม่บรรลุผลสำเร็จ มีดังนี้

4.10.1 การจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ที่ใช้สำหรับสอนงาน ครู ไม่เหมาะสม เช่น กว้างหรือแคบเกินไป บรรยากาศในห้องประชุมดูเป็นทางการหรือเป็นกันเองเกินไป ห้องประชุมมี อากาศร้อน มีกลิ่นหรือเสียงรบกวน ทำลายสมาธิของผู้นิเทศและครู

4.10.2 การจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ การจัดหาและการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ต่าง ๆ ไม่ครบถ้วน ไม่มีคุณภาพ ในการนำไปใช้สอนงาน หรือไม่สามารถสาธิตวิธีการใช้อุปกรณ์/ เครื่องมือ ที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานได้

4.10.3 งบประมาณ สถานศึกษาไม่ได้ตั้งงบประมาณเพื่อการนิเทศสอนงานได้ โดยเฉพาะ

4.10.4 บุคลากร คือ ปัญหาที่เกิดจากผู้ทำหน้าที่นิเทศสอนงาน โดยมีสาเหตุ จากผู้ทำหน้าที่นิเทศสอนงาน ดังนี้

4.10.4.1 ขาดความรู้และไม่เข้าใจในเนื้อหาที่จะสอนงาน

4.10.4.2 ขาดทักษะในการควบคุมเวลาในการสอนงาน

4.10.4.3 ขาดทักษะของการสื่อสาร และวิธีการถ่ายทอดให้ครูเข้าใจ

4.10.4.4 ผู้นิเทศสอนงานไม่มีความรู้ และประสบการณ์ หรือมีไม่ตรงกับ

สิ่งที่ครูต้องการ

4.10.4.5 ไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการสอนงาน

4.10.4.6 ทำตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู

4.10.4.7 อารมณ์หงุดหงิด หรือแสดงความไม่พอใจ เมื่อครูมีคำถามหรือมีข้อ

สงสัย

4.10.4.8 ขาดความพร้อมในด้านสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต ในขณะที่

เขียนสอนงาน

4.10.5 ครู ครูผู้รับการนิเทศสอนงาน พบว่า เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การนิเทศสอนงานประสบความสำเร็จล้มเหลว คือครูมักจะหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธ ไม่ยอมทำตามที่ผู้นิเทศสอนงานได้ให้การนิเทศไว้ ทั้งนี้สืบเนื่องจาก ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน หรือไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง กลัวการเปลี่ยนแปลง ไม่พร้อมที่จะรับฟัง หรือขาดความเคารพศรัทธาผู้นิเทศ และอาจมีผู้นิเทศ (Coach) มากเกินไป ทำให้มีหลายแนวทางทำให้ครูเกิดความสับสน

4.10.6 วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ไม่เอื้อและไม่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา

4.11 แนวทางการจัดระบบ Coaching ในสถานศึกษา การจัดระบบ Coaching ในสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรมมีดังนี้

4.11.1 กำหนดระบบ Coaching เป็นนโยบายของสถานศึกษา

4.11.2 สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความไว้วางใจ (Trust) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ทำหน้าที่นิเทศสอนงาน และครูผู้รับการนิเทศสอนงาน

4.11.3 กำหนดใน Job Description ของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้นิเทศภายใน ให้ทำหน้าที่เป็น Coach

4. กำหนดเรื่องการ Coaching เป็นหนึ่งในเป้าหมายประจำปีของสถานศึกษา โดยมีการกำหนดและวัดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI : Key Performance Index)

5. เชื่อมโยงผลการทำ Coaching สู่ระบบ Performance Management และระบบจ่ายค่าตอบแทน

6. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมของการเรียนรู้ (Learning Culture) ดังนี้

6.1 เรียนรู้โดยการลงมือทำ (Learning by Doing)

6.2 เรียนรู้โดยการถ่ายทอด (Learning by Teaching)

6.3 เรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Learning by Sharing)

4.12 ประโยชน์การนิเทศสอนงาน (Coaching)

ประโยชน์การนิเทศสอนงาน ที่ส่งผลโดยตรงต่อ ครู สถานศึกษา และผู้นิเทศ มีดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้นิเทศสอนงาน (Coach)

1.1 ผู้นิเทศสามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ผู้นิเทศสามารถช่วยเหลือครู ในการสะท้อนจุดเด่น และจุดที่ยังมีปัญหาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูได้อย่างแท้จริง และครูสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ จากผู้นิเทศไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

1.3 ผู้นิเทศสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และปัญหา การเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครูได้เข้าใจตรงกัน และมีทิศทางในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.4 ผู้นิเทศสามารถรับรู้ความคาดหวัง สภาพและปัญหา อุปสรรค ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ซึ่งจะนำไปสู่ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการนิเทศอย่างแท้จริง

1.5 เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. ประโยชน์ต่อครูผู้รับการสอนงาน (Coachee)

2.1 การสอนงานจะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

2.2 Coaching เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยผลักดันและสนับสนุนให้ครูทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย (Performance Goal) ตามแผนงานที่กำหนด

2.3 เข้าใจขอบเขต เป้าหมาย ของงาน และความต้องการที่ผู้นิเทศคาดหวัง

2.4 ได้รับรู้สถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง ปัญหา อุปสรรค ของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา และภารกิจที่สถานศึกษากำลังดำเนินการในปัจจุบัน และจะดำเนินการต่อไปในอนาคต

2.5 ได้รับรู้ถึงปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้นิเทศ และมีส่วนร่วมกับผู้นิเทศ ในการพิจารณา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.6 มีโอกาสรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของตน เพื่อสามารถนำไปพัฒนา และปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3.1 สถานศึกษามีผลการปฏิบัติงาน (Organization Performance) เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 สถานศึกษามีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการสอนงานทำให้ครูมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้านการทำงานตามนโยบาย กลยุทธ์ วิธีการทำงาน และการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เป็นต้น

3.3 เป็นการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยประเภทหนึ่ง ซึ่งใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างมีระบบเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยมีผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและวิเคราะห์ วิจัยผลการปฏิบัติ ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าจึงเห็นว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีความเหมาะสมที่นำมาเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนแบบบูรณาการ

1. ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการไว้ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 12) ให้ความหมายการวิจัยปฏิบัติการว่า เป็นการวิจัยอย่างมีระบบ โดยนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะเรื่อง เฉพาะจุดซึ่งจะทำให้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 135) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าแบบส่องสะท้อนตนเองของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยการระบุปัญหาหรือความต้องการพัฒนาในงานที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เป็นการวิจัยที่ทําอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เพื่อนร่วมงานได้มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาการทำงานต่อไป การวิจัยปฏิบัติการมาจากการเชื่อมโยงคำสองคำ คือ คำว่า การปฏิบัติ (Action) และการวิจัย (Research) ซึ่งเป็นการเน้นให้เห็นความหมายว่า เป็นการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานหรือเป็นการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติให้เป็นหนึ่งเดียวกันจากแนวความคิดไปสู่การปฏิบัติ

Ebbutt (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Ebbutt. 1983) สรุปไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการเน้นที่วิธีการดำเนินงานว่า เป็นการใช่วิธีการเชิงระบบ เพื่อพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานอย่างมีแนวทาง และส่องสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นของตนเอง

Kemmis และ McTaggart (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis and McTaggart. 1988 : 169-170) สรุปไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นรูปแบบของการศึกษาวิจัยแบบส่องสะท้อนตนเองของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จากผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ถูกต้องของบรรทัดกับบริบททางสังคม รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ จากที่กล่าวมาพอจะสรุปความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และวิเคราะห์วิจารณ์ ผลการปฏิบัติ เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ โดยการใช้วงจร 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติจริง การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

จากความหมายของการวิจัยปฏิบัติการข้างต้น สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยอย่างเป็นระบบที่สะท้อนกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในสร้างแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. หลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2537 : 13) ได้สรุปหลักการสำคัญ ๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยปฏิบัติการ มีดังต่อไปนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษา โดยการเปลี่ยนแปลง (Changing) การศึกษานั้นและเรียนรู้ลำดับการเปลี่ยนแปลงนั้น
2. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการทำงานเป็นกลุ่ม (Participatory) และการใช้การปรึกษาหารือ ร่วมมือทำงาน (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการปฏิบัติตามแนวทางกลุ่มกำหนด
3. การวิจัยปฏิบัติการใช้การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยการประเมินตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

4. การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างมีระเบียบ (Systematic Learning Process) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาทดลองฝึกปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบ (Test) แนวคิดนั้นถูกต้องหรือผิด

5. การวิจัยปฏิบัติการที่เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start Small) อาจเริ่มต้นจากบุคคล (ครู/นักวิจัย) คนเดียวพยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติการต้องปรึกษา รับฟังความคิดเห็นและอาศัยการร่วมปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้อง

6. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ ที่ให้แนวทางปฏิบัติเชิงรูปธรรม จากการบันทึก (Records) พัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ขณะเดียวกันสามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวลความรู้เสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) ได้แนวทางวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้ เมื่อนำมาวิจัยแก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยครูเป็นผู้เรียนรู้และวิเคราะห์วิจารณ์ผลที่ได้จากการปฏิบัติ จะทำให้รูปแบบการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของชั้นเรียนและระบบของตนเองได้อย่างแท้จริง

McKernan (ประวิต เอราวรรณ์. 2546 : 9 ; อ้างอิงมาจาก McKernan. 1996) สรุปว่าการวิจัยปฏิบัติการ มีหลักสำคัญอยู่ 16 ประการ ดังนี้

1. เพิ่มพูนความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ
2. มุ่งปรับปรุงการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของบุคคล
3. เน้นที่ปัญหาเร่งด่วนของผู้ปฏิบัติงาน
4. ให้ความสำคัญกับความร่วมมือกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. ดำเนินการวิจัยภายใต้สถานการณ์ที่กำลังเป็นปัญหา
6. ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเป็นธรรมชาติ
7. เน้นการศึกษาเฉพาะกรณีหรือศึกษาเพียงหน่วยเดียว
8. ไม่มีการควบคุมหรือจัดกระทำต่อตัวแปร
9. ปัญหา วัตถุประสงค์ และระเบียบวินัย มีลักษณะสืบเสาะหาความรู้ความจริง
10. มีการประเมินและสะท้อนผลที่เกิดขึ้นเพื่อทบทวน
11. ระเบียบวิธีวิจัยมีลักษณะเป็นนวัตกรรม สามารถคิดขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับปัญหาได้
12. กระบวนการศึกษามีความเป็นระบบหรือเป็นวิทยาศาสตร์
13. มีการแลกเปลี่ยนผลการวิจัยและนำไปใช้จริง
14. ใช้วิธีการบรรยายข้อมูล หรืออภิปรายร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ
15. คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องมาจากการทำความเข้าใจ การตีความหมาย และการคิดอย่างอิสระ
16. เป็นการวิจัยที่ปลดปล่อยความคิดอิสระ และเป็นการเสริมสร้างพลังร่วมในการทำงาน (Empowerment)

3. กระบวนการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการ

Kemmis and McTaggart (ประวัติ เอรารวรรณ์. 2546 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis and McTaggart. 1988) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการ มี 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นการปฏิบัติการที่ไม่ใช่สิ่งที่ทำตามปกติ แต่ต้องทำเป็นระบบและได้รับความร่วมมือจากกลุ่ม
2. ไม่เป็นเพียงการแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่เท่านั้นแต่ต้องเกิดจากแรงกระตุ้นที่ต้องการปรับปรุงพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
3. ไม่ใช่การปรับปรุงพัฒนางานผู้อื่นแต่เป็นงานของกลุ่มตนเองที่มีบทบาทหน้าที่อยู่
4. การวิจัยปฏิบัติการไม่ใช่วิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะมองในแง่การทดสอบสมมุติฐานเพื่ออธิบายสภาพการณ์อย่างเดียว แต่ต้องเป็นระบบที่หมุนเวียนไปเรื่อย ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวนักวิจัย และสถานการณ์แวดล้อม

กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ คือการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าในการกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงในประเด็นที่กำหนด และลงมือกระทำร่วมกันตามแนวคิดของแคมมีส และแม็คแท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart. 1988) โดยดำเนินการวิธีดำเนินการประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection)

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีโครงสร้าง หรือแนวทางปฏิบัติซึ่งตั้งความคาดหวังไว้ การกำหนดแผนทั่วไปจะต้องมีการยืดหยุ่นพอสมควร เพื่อที่จะสามารถปรับให้กับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น กิจกรรมหรือการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในแผนจะต้องมี 2 ลักษณะ คือจะต้องพิจารณาเกี่ยวกับความเสี่ยงอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความขัดแย้งที่อาจเกิดในสภาพจริง และกิจกรรมที่ถูกเลือกมากำหนดในแผน จะต้องได้รับมาจากกิจกรรมนั้นสามารถปฏิบัติได้ดีกว่ากิจกรรมอื่น ๆ สามารถลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และเกิดประสิทธิภาพสูง

2. การปฏิบัติ (Action) หมายถึง การทำตามความคาดหมายที่ตั้งไว้อย่างละเอียดภายใต้การควบคุม แต่การปฏิบัติจากแนวทางที่วางไว้อาจมีความเสี่ยงอยู่ด้วย เนื่องจากเป็นสิ่งที่ต้องทำให้เกิดขึ้นจริงตามสภาพการณ์จริง ดังนั้นแผนที่วางไว้สำหรับการปฏิบัติจะต้องสามารถแก้ไขได้โดยการกำหนดให้มีความยืดหยุ่น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง การให้ข้อมูลจากกิจกรรมก่อนหน้านั้นจะต้องต่อเนื่องและนำไปใช้ในกิจกรรมต่อไป

3. การสังเกต (Observation) หมายถึง การทำหน้าที่เก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างมีรายงานหลักฐานเชิงวิจรรย์ญาณ ซึ่งผู้ปฏิบัติจะรวบรวมหลักฐานข้ออ้างอิงเกี่ยวกับการปฏิบัติของตนเพื่อจะสามารถประเมินได้อย่างตลอด โดยผู้ปฏิบัติจะเสนอความเห็นก่อนลงมือปฏิบัติโดยใช้วิจรรย์ญาณ การสังเกตจึงต้องมีการวางแผนจนกระทั่งได้ข้อมูลเป็นเรื่องเป็นราวสะท้อนต่อเนื่องและสอดคล้องต่อกันและต้องมองหลายแง่มุมในทุก ๆ ด้าน โดยผู้สังเกตจะต้องมีความไวในการจับภาพหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งอยู่นอกเหนือจากการสังเกตข้อมูลตามที่วางแผนไว้แล้ว

4. การสะท้อนผล (Reflection) หมายถึง การหวนคิดถึงการปฏิบัติที่ได้บันทึกไว้จากการสังเกตเก็บข้อมูล การสะท้อนจะเป็นลักษณะของความเป็นไปได้ของสถานการณ์ทางสังคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ปฏิบัติลงไป การสะท้อนภาพจะพิจารณาโดยใช้การอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติจะต้องตัดสินใจจากประสบการณ์ของตนว่าผลการปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งที่ต้องประสงค์หรือไม่ และให้แนะนำในการปฏิบัติต่อไป ซึ่งการสะท้อนข้อมูลจะช่วยในการวางแผนการดำเนินการในขั้นต่อไป

4. ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ

กระบวนการวิจัยปฏิบัติการนี้ เมื่อก้าวถึงการนำไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียน มีวิธีดำเนินการตามวงจรของการวิจัยปฏิบัติการ (ประวิต เอราวรรณ์. 2546 : 26) ดังนี้

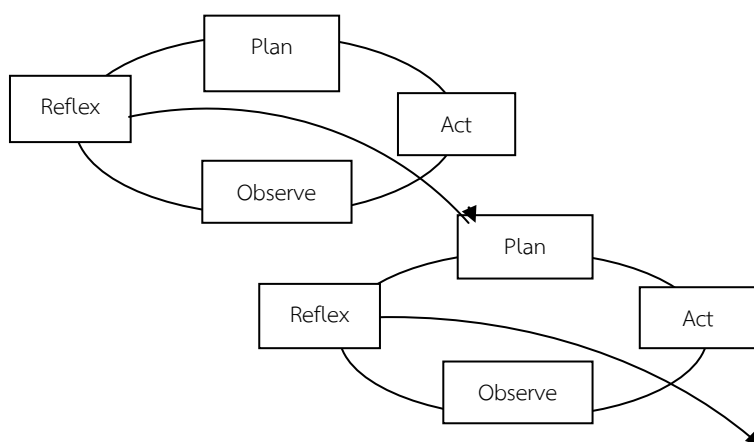
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดจุดพัฒนา ขั้นตอนนี้ นักวิจัยใช้วิธีการหรือเครื่องมือต่าง ๆ มาทำการรวบรวมข้อมูลได้ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกเหตุการณ์ การตรวจสอบและการวิเคราะห์เอกสาร การทดสอบ ในขั้นตอนนี้ถ้าหากเป็นการวิจัยปฏิบัติการที่มีบุคคลภายนอกร่วมเป็นนักวิจัยต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการกำหนดปัญหา หรือกำหนดจุดพัฒนา หรือหาจุดสนใจร่วมกันที่จะวิจัย ไม่ควรที่จะให้เป็นบทบาทของนักวิจัยภายนอกเท่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Planning) เพื่อแก้ปัญหาและเพื่อพัฒนา ขั้นตอนนี้ต้องอาศัยกลุ่มผู้เกี่ยวข้องหรือกลุ่มนักวิจัยร่วมกันกำหนดแผนงานที่จะนำไปใช้ซึ่งแผนควรประกอบด้วยจุดประสงค์ของแผน ขั้นตอนและวิธีการ เครื่องมือและวิธีการประเมินผลความก้าวหน้าหรือความสำเร็จ การรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนอาจได้มาจากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสารกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผน (Action) นักวิจัยนำแผนที่จัดทำขึ้นไปปฏิบัติในสภาพการทำงานที่ประสบปัญหาอยู่ และมีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติอย่างละเอียดรอบคอบซึ่งการรวบรวมข้อมูลนั้น อาจทำเป็นบันทึกประจำวัน การทำตารางการปฏิบัติงาน การทำตารางวิเคราะห์และเวลา เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล (Observation) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างและภายหลังการดำเนินงานตามแผน วิธีการที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลอาจใช้วิธีการเชิงปริมาณ เช่นการใช้แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบวัด แบบบันทึกการสังเกต แบบทดสอบ หรือวิธีการเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม ก็ได้

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล (Reflection) เมื่อได้ข้อมูลและผลการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ นักวิจัยรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาจุดเด่น จุดด้อยที่ต้องการพัฒนาหรือแก้ไขต่อไป การรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้อาจใช้แบบประเมินผล การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม หรือเทคนิคระดมสมอง เป็นต้น



ภาพประกอบ 12 วงรอบขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ

สรุป การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart มี 4 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผน (Planning) (2) การปฏิบัติ (Action) (3) การสังเกต (Observation) (4) การสะท้อนผล (Reflection)

บริบทโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม

1. ข้อมูลทั่วไปโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม

โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม ตั้งอยู่เลขที่ 309 หมู่ 1 อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2555 จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 16 ห้องเรียน โรงเรียนจัดแผนชั้นเรียน 2-3-3 /3-3-2 (ม.1-2-3 / 4-5-6) จำนวนนักเรียน 560 คน บุคลากรครูจำนวน 26 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ (สนับสนุนการสอน) จำนวน 1 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 2 คน ลูกจ้างทั่วไป จำนวน 2 คน รวมครูและบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 31 คน (โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม. 2555 : 14-16) ปัจจุบันมี นายมนู สิ้นจังหว็ด เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยมีโครงสร้างการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานงานทั่วไป ฝ่ายบริหารงานวิชาการฝ่ายกิจกรรมนักเรียน ฝ่ายส่งเสริมและบริการและฝ่ายนโยบายและแผน มีการแบ่งสายการบริหารงานปกครองออกเป็นระดับสายชั้น มี 6 สายชั้น คือ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แต่ละสายชั้นมีหัวหน้าสายชั้นทำหน้าที่บริหารงานในสายชั้นและสาย การบริหารงานวิชาการ แบ่งออกเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นหัวหน้าทำหน้าที่บริหารงานวิชาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้

วิสัยทัศน์ (VISION)

ภายในปี 2556 โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เลิศล้ำวิชาการ บนพื้นฐานความเป็นไทย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ (MISSION)

1. ปรับปรุงระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาครู บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่
3. ส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรม นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้ในการสอน
4. เสริมสร้างผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
5. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ศิลปะ ดนตรี และกีฬา

เป้าประสงค์ (GOALS)

1. โรงเรียนมีความเข้มแข็งและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ครูและบุคลากรมีความรู้ ทักษะกระบวนการทางความคิดและทักษะในการดำเนินชีวิต
3. ครู บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
4. ครูมีทักษะและศักยภาพในการจัดการ และการใช้เทคโนโลยี
5. ครูมีสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัย นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
6. ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
7. ผู้เรียนมีความรักประเทศชาติ ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
8. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด
9. ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรียภาพทางด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา
10. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. วิเคราะห์สถานศึกษาผลการดำเนินงาน SWOT ANALYSIS (แผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม พ.ศ. 2554-2556 : 4-5) สรุปดังนี้

โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม มีภารกิจในการจัดการศึกษาออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม/ประเมินสถานภาพของสถานศึกษาสรุปได้ดังนี้

โอกาส (Opportunities : O) 1) ชุมชนมีการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โรงเรียนมีส่วนร่วมกับชุมชนมากขึ้น 2) แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนมีจำนวนมาก ส่งผลให้มีแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายแล้วถึง 3) ชุมชนเป็นแหล่งท่องเที่ยวทำให้ผู้เรียนมีรายได้จากการทำงานพิเศษ ส่งผลให้มีทุนทรัพย์ในการศึกษามากขึ้น 4) นักการเมืองในท้องถิ่นให้ความร่วมมือและสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ทุนการศึกษา ส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ 5) นโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐาน โครงการเรียนฟรี 15 ปี ส่งผลให้นักเรียนมีโอกาสทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรค (Threats : T) 1) ประชากรในชุมชนส่วนใหญ่มีค่านิยมให้บุตรหลาน ประอาชีพเกษตรกร ส่งผลให้ขาดการส่งเสริมด้านการศึกษา 2) ผู้ปกครองไปรับจ้างต่างถิ่น เด็กเรียน ไม่ต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา 3) ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ส่วนใหญ่ย้ายมาจากต่างถิ่นทำให้มีหลากหลายวัฒนธรรม ส่งผลต่อการพัฒนาด้านการศึกษา 4) การคมนาคมไม่สะดวก ทำให้มาเรียนได้ไม่สม่ำเสมอ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 5) สถาบันครอบครัวมีปัญหา อาจเนื่องมาจากครอบครัวแตกแยก ส่งผลให้นักเรียนขาดการดูแลเอาใจใส่ด้านการเรียน 6) ผู้เรียน เรียนแบบวัฒนธรรมต่างชาติ ส่งผลให้นักเรียนขาดระเบียบวินัย 7) เทคโนโลยีบางประเภทขาดการ ควบคุมดูแล ส่งผลให้ 8) เทคโนโลยียังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถเข้าถึงบริการ ทางการศึกษาที่หลากหลายได้ผู้เรียนมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์

จุดแข็ง (Strengths : S) 1) องค์กรมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ส่งผลให้ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) โรงเรียนได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา โรงเรียนอย่างชัดเจน ส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3) บุคลากรปฏิบัติตาม วัฒนธรรมขององค์กร ทำให้การบริหารงานของโรงเรียน มีประสิทธิภาพ 4) ผู้เรียนมีสุขภาพ ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ส่งผลให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ 5) โรงเรียนมีบริการ อินเทอร์เน็ตไร้สาย ส่งผลให้ครูและนักเรียน ได้รับการพัฒนาด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี 6) โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ภายในที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ในด้านพลังงานทดแทน เช่น พลังงาน กังหันลม น้ำมันไบโอดีเซลและพลังงานโซลาร์เซลล์ เป็นต้น 7) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับ การอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลดีต่อการพัฒนาในด้านการเรียนการสอน 8) บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุน ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 9) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนา และเพิ่มศักยภาพในบริหารจัดการที่สูงขึ้น

จุดอ่อน (Weaknesses : W) 1) ครู ขาดความรู้ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การจัดการเรียนการสอนของครู ไม่เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพทางการศึกษาดำเนิน 3) ครูนำแหล่ง เรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนน้อย ขาดการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งผลให้การเรียนรู้ ของผู้เรียนมีข้อจำกัดและไม่สัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต 4) การให้บริการด้าน ICT ยังไม่เพียงพอต่อ ความต้องการของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนไม่สามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ 5) หลักสูตร สถานศึกษายังไม่ชัดเจน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ 6) ครูขาดการ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย ส่งผลให้ผู้เรียนเบื่อหน่ายในการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่ำลง

3. สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนา

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ โดยใช้เทคนิค SWOT พบว่าปัญหาที่ ควรเร่งแก้ไขและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือ การพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนต่อไป ซึ่งจากการสอนของครูในช่วงที่ผ่านมาเป็นวิธีการสอนที่มุ่งเน้นการถ่ายทอด เนื้อหาวิชามากกว่าการเรียนรู้จากสภาพที่เป็นจริง และไม่เน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ พัฒนาการคิดวิเคราะห์ การแสดงความคิดเห็น การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังขาดการ

เชื่อมโยงให้เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมในสังคม โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ภายใน และภายนอกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน อาทิ แหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ แหล่งเรียนรู้พลังงานทดแทน รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นต่าง ๆ แต่ขาดการบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ผลการใช้หลักสูตรยังมีข้อจำกัดหลายประการ การสอนแยกออกเป็นวิชา ทำให้การเรียนรู้แยกกันเป็นส่วน ๆ ไม่สัมพันธ์หรือไม่สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมน้อย ส่วนใหญ่มักจะเรียนในห้อง ไม่มีโอกาสได้สัมผัสกับความเป็นจริงนอกห้องเรียน ทำให้ผู้เรียนไม่เห็นความหมายของสิ่งที่เรียน ผู้ศึกษาจึงได้เสนอแนวทางพัฒนาบุคลากร โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้นด้วยวิธีการสอนแบบบูรณาการ ที่ประชุมจึงร่วมกันกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน มาเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย กำหนดเรื่องที่จะสอนการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาย่อย การวางแผนการสอน การปฏิบัติการสอนและการประเมินผลปรับปรุงและพัฒนา (กรมวิชาการ, 2544) โดยกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เอกชัย บำรุงควั่น (2550 : 92-107) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านละลอกกระสัง อำเภอประโคนชัยจังหวัดบุรีรัมย์ ให้สามารถปฏิบัติตามกรอบงานที่ต้องปฏิบัติ 5 ขั้นตอน โดยใช้กลยุทธ์ โดยใช้กิจกรรมในการพัฒนา คือ การศึกษาเอกสาร การให้ความรู้แบบ Coaching and Mentoring และการนิเทศ โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดจนร่วมมือกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการในการพัฒนา การร่วมกันแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน การสะท้อนผลการดำเนินงาน ทำให้โรงเรียนเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผลประโยชน์ก็จะเกิดกับนักเรียนและทำให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข

สุภาพ วาลย์มนตรี (2551 : 73 - 88) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านหล่มคลองเตย อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาคือการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม ดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยการใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ 2 วงรอบ ผลการศึกษาพบว่าการใช้กลยุทธ์ ทั้ง 2 กลยุทธ์ดังกล่าวทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 6 ขั้นตอนและสามารถวิเคราะห์หลักสูตรจัดทำหน่วยการเรียนรู้ ออกแบบแผนผังการจัดการเรียนรู้ เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ในระดับมากและสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ พฤติกรรมการสอนของครูเปลี่ยนไป มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง มีทักษะในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถสรุปองค์

ความรู้และนำผลการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนให้มีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อรรวรรณ พะมณี (2551 : 126-137) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการเป็นวงรอบประกอบด้วยการวางแผน(Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล(Reflection) เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 ประเภท คือ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน และแบบสังเกต ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ก่อนการพัฒนาพบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการไม่เป็นที่น่าพอใจ มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามขั้นตอน ครูผู้สอนส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอนแบบบรรยาย ไม่เน้นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและสอนเฉพาะเนื้อหาตามรายวิชา ไม่สอดแทรกความรู้หรือเนื้อหาอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันไม่วิเคราะห์แนวการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ใช้กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการและกิจกรรมการนิเทศภายใน พบว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถพัฒนาการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้จำนวน 2 คน แต่ยังมีกลุ่มเป้าหมายอีก 2 คน ที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เนื่องจาก การปฏิบัติการสอนที่ยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่กำหนดไว้ในแผนการสอนได้ เพราะการเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมยังไม่สมบูรณ์ จึงควรมีการพัฒนาต่อไปในวงรอบที่ 2 โดยใช้กิจกรรมการนิเทศภายใน พบว่า กลุ่มเป้าหมายทุกคนสามารถพัฒนาการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการจากการได้รับประสบการณ์ตรง ได้แนวทางและเกิดความมั่นใจในการพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มมากขึ้น สามารถดำเนินการพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการให้บรรลุเป้าหมายได้

จิตรดา ชิวดอน (2552 : 99 - 137) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนบ้านหนองประดู่ อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไม่สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน บุคลากรยังไม่ได้ปรับเปลี่ยนวิธีสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกระบวนการเรียนรู้อยู่เน้นการสอนแบบบรรยาย สื่อการสอนและ แหล่งเรียนรู้ไม่หลากหลาย กิจกรรมการเรียนการสอนไม่กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการคิดวิเคราะห์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จึงทำให้นักเรียนขาดทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ นักเรียนไม่กล้าแสดงออก ไม่สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และไม่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้การพัฒนาใช้หลักวิจัยปฏิบัติการใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน โดยดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบ หลังการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ปรากฏว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผน การเรียนรู้แบบบูรณาการและมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้

เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ในชั้นเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รู้จักแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน รู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม กล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์มีความสุขสนุกสนานในการเรียนสรุปองค์ความรู้ได้ นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ประณีต เป็นสุนนิน (2552 : 64-88) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนบ้านหนองขวางวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ โดยใช้กลยุทธ์ คือ การฝึกอบรม การสาธิตการสอน การนิเทศภายใน และการนิเทศแบบคลินิก ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการเป็นวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล มี 4 ประเภท คือ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ก่อนการพัฒนาพบว่าครูส่วนมากไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการต่างคนต่างสอน โดยเน้นความรู้ในแต่ละรายวิชาสอนขาดการเชื่อมโยงให้วิชาต่าง ๆ สัมพันธ์กัน ขาดการวางแผน และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทำให้ผู้เรียนไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิด ประสบการณ์ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ จากสภาพปัญหาดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง ผลการดำเนินการในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ การฝึกอบรม และการนิเทศภายใน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ ในระดับดี จำนวน 3 คนแต่มีผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าไม่เข้าใจขั้นตอน การปฏิบัติการเรียนการสอนจำนวน 1 คน จึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ด้วยกลยุทธ์ การนิเทศแบบคลินิก สามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายทุกคนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามกรอบการศึกษาค้นคว้าได้เป็นอย่างดี

ธนิดา คำเพราะ(2552 :71-135)ได้ศึกษาผลการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนบ้านกอกหนองผือ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยกลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ การศึกษานั้น เป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสม สามารถทำให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการเขียนแผนการเรียนรู้และนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ควรให้มีกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่หลากหลายและจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอและต่อเนื่องต่อไป

ยงยศ วงศ์แท้ (2552 : 95 - 124) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านวังคค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 4 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสาธิตการสอนจากผู้เชี่ยวชาญการนิเทศภายใน และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action

Research) ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 พบว่ากลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้า มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ในระดับหนึ่งแต่ยังไม่เป็นที่พอใจเท่าที่ควร ทั้ง 4 คนสรุปโดยภาพรวมแล้วยังไม่เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร จึงกำหนดให้มีการพัฒนาครู ในวงรอบที่ 2 ด้วยกิจกรรมนิเทศแบบกัลยาณมิตรทำให้ ทราบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 4 คน มีความรู้ความเข้าใจสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ดีมากขึ้น สามารถจัดกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง มีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้านผู้เรียนมีความพอใจ สนุกกับการเรียน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

สุธรรมมา วงศ์หทัย (2553 : 69 - 90) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนอนุตมวิทยานุสรณ์ อำเภอประเทย จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- 2 จำนวน 4 คน ผลการศึกษา พบว่า ก่อนการพัฒนาครู ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไม่ค่อยชัดเจน หลังจากที่ได้พัฒนาบุคลากร โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการการศึกษาดูงานและการนิเทศภายในหลังจากที่ได้อบรมเชิงปฏิบัติการแล้วทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการและสามารถเขียนแผนการสอนได้ และมีครูบางคนที่ต้องยังปรับปรุง จึงใช้กลยุทธ์ในการศึกษาดูงาน เพื่อให้ผู้ศึกษามีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ และใช้การนิเทศภายในติดตาม พบว่าบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดียิ่งขึ้น และสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับดี

ทีฆรภัค ดวงสา (2553 : 88-140) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนกันทรลักษณ์วิทยา อำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 4 คน สภาพปัญหา คือ ครูบางคนยังยึดติดกับการสอนแบบเดิม ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยเน้นองค์ความรู้ในเนื้อหาวิชาเป็นหัวข้อ ขาดการเชื่อมโยงหัวข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทำให้มีปัญหเกี่ยวกับระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เหมาะสมกับเนื้อหา หลังจากการพัฒนา โดยใช้กลยุทธ์ การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ทั้ง 2 วงรอบ พบว่า บุคลากรโรงเรียนกันทรลักษณ์วิทยา มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งบุคลากรสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดาราวัลย์ ใหม่คามิ (2553 : 79 - 94) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาก่อนพัฒนา พบว่า ครูผู้สอนยังใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย และยังมีการใช้สื่อการเรียนการสอนน้อย และไม่สามารถจัดกิจกรรมที่สนองความต้องการของนักเรียนเท่าที่ควร และครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนส่วนใหญ่ยังคงใช้กระบวนการเรียนการสอนแบบเดิม ๆ ยึดครูเป็นศูนย์กลางไม่มีการเชื่อมโยงความรู้ไปในรายวิชาอื่น ๆ ที่สามารถเชื่อมโยงกันได้ ส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนไม่บรรลุผลตามเกณฑ์มาตรฐานเท่าที่ควร จึงมุ่งเน้น

พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศแบบคลินิก และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดมีเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มขึ้น กลุ่มเป้าหมายสามารถกำหนดหัวเรื่อง กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนดเนื้อหาอย่างวางแผนการสอน มีการประเมินผลการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มเป้าหมายสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้ดี ส่วนการนิเทศบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ มีความสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการแบบสหวิทยาการ ระดับมาก สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปผลอยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Cockrum (2004 : 482-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรการเรียนรู้แบบบูรณาการกับผู้เรียนสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรทั่วไป โดยผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มประชากรจากสถิติของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบูรณาการและหลักสูตรทั่วไปเป็นเวลา 7 ปี ตั้งแต่ปี 1993 ถึง 2000 ผลการศึกษาพบว่า ผู้เรียนที่สำเร็จจากหลักสูตรบูรณาการมีผลสัมฤทธิ์เปอร์เซ็นต์สูงกว่าผู้สำเร็จจากหลักสูตรทั่วไป การวิเคราะห์ค่าสถิติคะแนนเฉลี่ย GPA ค่า AGPA และคะแนน SAT นักเรียนที่สำเร็จจากหลักสูตรบูรณาการมีคุณภาพเทียบมาตรฐาน และมีความสามารถทางวิชาการ นักเรียนสำเร็จจากหลักสูตรบูรณาการมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นจากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

King (2004 : 3179-A) ได้ศึกษาผลกระทบของวิธีการสอนแบบบูรณาการที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนเกรด 8 ในชั้นเรียนวิชาพีชคณิตเบื้องต้นผลการวิจัยพบว่า ปรากฏค่าความแตกต่างทางด้านสถิติ ระหว่างคะแนนผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนการสอน นักเรียนในกลุ่มที่ได้รับการสอนโดยใช้รูปแบบของวิธีการบูรณาการ ซึ่งรวมวิธีการสอน 3 แบบคือ การสอนโดยตรง การเรียนรู้แบบเน้นความเป็นเลิศ และการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีผลคะแนนที่สูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับผลคะแนนของนักเรียนในกลุ่มควบคุม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยัง พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบของการบูรณาการ (การสอนโดยตรง, การเรียนรู้แบบเน้นความเป็นเลิศ, และการเรียนรู้แบบร่วมมือ) สามารถแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการบรรยายเช่นกัน

Danter (2005 : 961-A) ได้ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพด้านสิ่งแวดล้อมในรูปแบบเชิงบูรณาการของพิชชินของการทำนายด้านพฤติกรรมครูผู้สอนดำเนินการในเนื้อหาสาระที่เรียนรู้ในการประชุม เชิงปฏิบัติการ โดยขอให้ผู้รับการวิจัยว่า พวกเขาวางแผนอย่างไรในการใช้เนื้อหาสาระการประชุมเชิงปฏิบัติการในอนาคต ผู้นำการประชุมปฏิบัติการอาจจะใช้การตอบสนองเป็นหลักฐานของโครงการที่ประสบความสำเร็จ เห็นได้ชัดว่าพฤติกรรมมนุษย์เป็นสิ่งที่ไม่สามารถทำนายได้ จากงานวิจัยหลายชิ้นแสดงว่าทั้ง ๆ ที่มีความตั้งใจในทางบวก แต่บุคคลมักจะไม่นับปฏิบัติตามความตั้งใจนั้น การศึกษาการประเมินเชิงปฏิบัติการได้ตรวจสอบความตั้งใจและพฤติกรรมในการดำเนินการของ

นักการศึกษาที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการเข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการในการพัฒนาวิชาชีพ, หัวข้อด้านสิ่งแวดล้อม ใช้การปรับปรุงรูปแบบเชิงบูรณาการของการทำนายเชิงพฤติกรรมเพื่อศึกษา ข้อดีและคุณค่าของภาวะสันนิษฐานของการดำเนินการตามแผน” ในการประเมินโครงการในภาพรวม วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ เพื่อทดสอบว่าผู้นำพัฒนาวิชาชีพจะทำนายการใช้ประโยชน์ในอนาคตในด้านเนื้อหาสาระที่อาศัยข้อมูลความตั้งใจในช่องสรุปของการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้รับการวิจัยได้อย่างแม่นยำหรือไม่ การประยุกต์ใช้รูปแบบช่วยให้ผู้พัฒนาโครงการมีความเข้าใจว่า สมาชิกของประชากรเป้าหมาย ไม่ได้แสดงพฤติกรรมเฉพาะ เพราะว่าเขาไม่ได้มีความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรม ในขณะที่ทำการใช้รูปแบบนี้ผู้วิจัยได้รับมาตรการวัดในด้านความเชื่อ, เจตคติ, บรรทัดฐาน, ความเชื่อในความสามารถของตนเองในประชากรภายใต้การพิจารณาใช่หรือไม่ (B) ศึกษาความเชื่อเฉพาะที่จำแนกความแตกต่างระหว่างผู้ที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจจะกระทำพฤติกรรมความเชื่อเหล่านี้จำเป็นต้องศึกษา จากอัตราการตอบสนองของการศึกษาการประเมินคือ 62.6% ผลการวิจัยแสดงว่า นักการศึกษา การวิจัยนี้มีแนวโน้มจะทำในสิ่งที่ตนพูดว่าจะกระทำ ขณะที่ไม่สามารถทำตามความตั้งใจที่ระบุเหตุผล ก็คือ นักการศึกษาไม่ได้รับการสอนระดับ (เกรด) หรือหัวข้อที่เหมาะสมกับเนื้อหาหรือไม่ รูปแบบเชิงบูรณาการของนักการศึกษาได้ทำนายพฤติกรรมของนักการศึกษาจากความตั้งใจได้ในระดับปานกลาง แม้ว่าอาจจะไม่ได้อธิบายพฤติกรรมของผู้รับการทดลองได้ในระดับที่น่าพอใจ

Schuermann (2007 : unpagged) ได้ทำการศึกษาแนวคิดเชิงบูรณาการ ในด้านการประเมินคุณภาพ, การพัฒนาวิชาชีพ, และการชดเชยทรัพยากรสำหรับผู้นำโรงเรียนอิสระ สะท้อนให้เห็นความท้าทายหลักที่ผู้นำทางการศึกษากำลังเผชิญอยู่คือ การทำให้มั่นใจ การปรับปรุงคุณภาพ ด้านการเรียนการสอน และความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องของการปฏิบัติของครูในชั้นเรียน แม้กระนั้นก็ตามการวิเคราะห์ในปัจจุบัน ในด้านการประเมินคุณภาพ, การพัฒนาวิชาชีพ, และระบบการชดเชย ปรากฏให้เห็นถึงความไม่เชื่อมโยงกันระหว่างด้านต่าง ๆ ที่แต่ละด้านมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันที่สำคัญๆ ต่อคุณภาพของครูผู้สอน และต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในที่สุดวิธีการที่นำเสนอแบบผสมโครงการหลายที่ตั้ง (Multi -site) จะให้ข้อมูลด้านการพัฒนาของสื่อประสม มีการออกแบบเครื่องมือการฝึกภาวะผู้นำที่มีกรณีเป็นฐาน เพื่อช่วยให้ผู้นำโรงเรียนอิสระจากกระบวนการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมและบูรณาการในด้านการประเมินคุณภาพ, การพัฒนาวิชาชีพและระบบการชดเชย จะมีการรวบรวมและนำเสนอทรัพยากรต่าง ๆ ในลักษณะที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดต่อวิธีเรียนของบุคคลที่พัฒนาขึ้นมาโดยสภาวิจัยแห่งชาติ จึงหวังได้ว่าทั้งเนื้อหาและรูปแบบของเครื่องมือสื่อประสมจะมีประโยชน์ต่อความต้องการที่นักวิจัยทางการศึกษาแสดงออกมาเพื่อความกลมกลืนกัน, กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีการบูรณาการมีจะมุ่งหมายเพื่อทำการส่งเสริมครูผู้ทำงาน

Cook (2009 : unpagged) การศึกษานี้มุ่งศึกษาการทำการเชื่อมโยง การดำเนินการ รูปแบบหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีแนวคิดหลักเชิงบูรณาการ โรงเรียนต่าง ๆ รับผิดชอบในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคน รวมทั้งผู้ถูกระบุว่าเป็นกลุ่มเสี่ยง ที่โรงเรียนประถมปลายชื่อ Henry Catherine ที่ผู้วิจัยเป็นผู้นำ กระบวนการดำเนินการมา 1 ปีโดยใช้การเรียนการสอนที่มีแนวคิดหลักเชิงบูรณาการ เพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้ตลอดหลักสูตรโรงเรียน ดังนั้นจึงช่วยให้มีความเข้าใจลึกซึ้งมากขึ้นในด้านเนื้อหาวิชาการ กรอบแนวคิดของการวิจัยปฏิบัติการที่มี 4 รอบ มุ่งศึกษา การใช้และการรับรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มีแนวคิดหลักเชิงบูรณาการของครูผู้สอน จากกรอบต่าง ๆ ผู้วิจัยใช้

วิธีการแบบผสม ทั้งมาตรวัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลง กระบวนทัศน์การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ช่วยให้ผู้วิจัยทำการสร้าง ขยายและสะท้อนผลในทุก ๆ รอบ ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้แสดงว่าครูผู้สอนได้ใช้การเรียนการสอนที่มีแนวคิดหลักเชิงบูรณาการ ในสิ่งแวดล้อมการเรียนในชั้นเรียน ครูผู้สอนรู้สึกว่ แนวคิดหลักเชิงบูรณาการจำเป็นต้องมีเวลา ในการวางแผนระยะยาว นักเรียนที่เข้ากลุ่มมีความคล้ายคลึงกันและความร่วมมือกัน ผู้วิจัยได้สำรวจ ว่าทฤษฎีต่าง ๆ ที่สนับสนุนในด้านภาวะผู้นำเปรียบเทียบกับทฤษฎีที่นำไปใช้ ผู้วิจัยได้ใช้การจดบันทึก เชิงสะท้อนผล การสัมภาษณ์ การให้ข้อมูลย้อนกลับจากแบบสำรวจการปฏิบัติการเชิงภาวะผู้นำ ผู้วิจัยพบว่าทฤษฎีต่าง ๆ ที่สนับสนุนมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีที่นำไปใช้

จากผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรครูเกี่ยวกับการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการนั้น มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ บูรณาการ เพื่อให้สามารถนำไปแก้ปัญหาและการพัฒนาผู้เรียน โดยใช้กิจกรรมและวิธีการ ตามหลักการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่มักใช้กระบวนการปฏิบัติงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และการศึกษด้วยตนเอง การพัฒนาดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จ หรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับผลสะท้อนของคุณภาพผู้เรียนซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนที่สุด อย่างไรก็ตาม กระบวนการพัฒนาครูไม่ว่าจะใช้กลยุทธ์ใด ๆ ก็ตามย่อมเป็นผลดีต่อตัวครูและนักเรียน เป็นการพัฒนา การศึกษาของชาติด้วย

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปรับและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาใหม่ที่เรียกว่าการปฏิรูปการศึกษา (Educational Reformation) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะครูเป็นกลุ่มบุคคลด่านหน้าและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเนื่องจากสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สรุศักดิ์ ปาเฮ. 2553 : 26)

จากการปฏิรูปการศึกษาที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นกรอบและเป็นฐานรองรับการปฏิบัติ เป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ทางปัญญาครั้งสำคัญของชาติ จนก้าวล่วงเข้าสู่ทศวรรษที่สอง ซึ่งบทสรุปย้อนหลังในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2542-2552) ได้มีการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของ “การปฏิรูปการศึกษา” ซึ่งพบว่าในช่วงแรกนั้น การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดีพอสมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับนโยบาย แต่เมื่อลงมาถึงภาคการปฏิบัติ กลับพบเห็นปัญหาและอุปสรรคในหลากหลายประเด็น ปัญหาที่ปรากฏค่อนข้างชัดเจนก็คือ ปัญหาอันเกี่ยวกับครู ซึ่งแม้จะดูเหมือนมีความรู้ความเข้าใจแนวการจัดการศึกษาที่เน้นนักเรียนเป็นความสำคัญ ที่เรียกกันว่า เอาเด็กเป็นตัวตั้ง (Learner Center) แต่ในการปฏิบัติสอนจริงมีครูจำนวนน้อยมากที่สอนโดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุดได้ดี และมีสถานศึกษาจำนวนน้อยมากเช่นเดียวกัน ที่ครูส่วนใหญ่สอน โดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด ปัญหาดังกล่าวก็มีสาเหตุมาจากครูยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและขาดเอกสารและสื่อต่างๆ ที่จะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในวิธีดำเนินงาน และไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และณัฐฉิ สุวรรณทิพย์. 2552 : 16) จากสภาพปัญหาดังกล่าว ได้สะท้อนให้เห็นความสำคัญจำเป็นต่อการพัฒนาครูผู้สอน โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังเร่งด่วน

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นความสำคัญวิธีหนึ่งซึ่งจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาที่หลากหลาย และตอบสนองต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของนักเรียนแต่ละคนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ยังช่วยพัฒนาในด้านสุนทรียะและความดีงามซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและความคิดที่ดี อีกทั้งผู้เรียนจะเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิชา และสามารถนำความรู้จากการเรียนรู้ในส่วนหนึ่งไปช่วยทำให้การเรียนรู้ในส่วนอื่นๆ ดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของจอห์น ดีวอี้ (John Dewey) ปราชญ์ทางการศึกษาชาวอเมริกา ได้อธิบายถึงความจำเป็นที่โรงเรียนต้องจัดให้มีการสอนแบบ “บูรณาการ” หรือการเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยไม่เน้นการเรียนเป็นรายวิชาว่า ปัญหาอุปสรรครวมทั้งประสบการณ์ต่างๆ ในชีวิตของมนุษย์นั้นจะผสมผสาน

กันมิได้แยกออกเป็นส่วน ๆ ทั้งนี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้ทักษะหลายประการในการเรียนรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นปัญหาง่าย ๆ หรือซับซ้อนเพียงใดก็ตาม แต่ การที่โรงเรียนเน้นการสอนแยกเนื้อหาวิชา จะทำให้การเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนเพราะ เด็กมองไม่เห็นความเชื่อมโยงของสิ่งที่เรียนกับสิ่งที่เป็นไปในชีวิตจริงนอกโรงเรียน หลักสูตรที่เน้นการสอน แบบบูรณาการจะสอดคล้องกับชีวิตจริงของเด็กมากกว่า โดยจะช่วยให้เด็กเข้าใจและมองเห็น ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ทั้งยังกระตุ้นให้เด็กใฝ่เรียนรู้ เนื่องจากเขาสามารถนำเนื้อหา และทักษะที่เรียนไปใช้ในชีวิตจริง นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการยังช่วยลดความซ้ำซ้อนของ เนื้อหาวิชา ลดจำนวนเวลาเรียน เป็นการแบ่งเบาภาระของผู้สอน รวมทั้งส่งเสริมผู้เรียนให้มีโอกาสใช้ ความคิด ประสบการณ์ ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่างๆ อย่างหลากหลาย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะ กระบวนการและเนื้อหาสาระไปพร้อมกัน (หรรษา นิลวิเชียร. 2553 : เว็บไซต์) ดังนั้น การจัด กิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ จึงเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งที่จะช่วยขจัดปัญหาต่างๆ ดังกล่าว ให้หมดหรือลดน้อยลงไป

โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในปีการศึกษา 2555 จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6 จำนวน 16 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 560 คน บุคลากรครู จำนวน 26 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ (สนับสนุนการสอน) จำนวน 1 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 2 คน พนักงานจ้างทั่วไป (นักการภารโรง) จำนวน 2 คน ลูกจ้างทั่วไป จำนวน 2 คน รวมครูและบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 33 คน (รายงานการประเมินตนเอง SAR โรงเรียนวังน้ำเขียว พิทยาคม. 2555 : 14-16) สภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในช่วงระยะเวลา ที่ผ่านมา โรงเรียนได้พยายามพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสนองนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด แต่ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) รอบ 3 ปี พ.ศ. 2554 พบว่า ตัวบ่งชี้ ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อยู่ในระดับคุณภาพ ต้องปรับปรุง ส่งผลให้โรงเรียนไม่ได้ รับรองคุณภาพการศึกษารอบ 3 ดังนั้น จึงได้จัดประชุมคณะครูในโรงเรียน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ สภาพปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยใช้เทคนิค SWOT พบว่า ปัญหาประการหนึ่งเกิดจากการ จากครูผู้สอนและวิธีการสอนของครู เนื่องจากลักษณะการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา เป็นวิธีการเรียน ที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดเนื้อหาวิชามากกว่าการเรียนรู้จากสภาพที่เป็นจริงและไม่เน้นกระบวนการเรียนรู้ ที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดวิเคราะห์ การแสดงความคิดเห็น การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและมีความเชื่อมโยงกับบริบทและสภาพแวดล้อมในสังคมน้อย ส่วนผลการใช้หลักสูตรยังมีข้อจำกัดหลาย ประการ การสอนแยกออกเป็นวิชา ทำให้การเรียนรู้แยกกันเป็นส่วน ๆ ไม่สัมพันธ์หรือไม่สอดคล้อง กับชีวิตจริงของผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมน้อย ส่วนใหญ่มักจะเรียนในห้อง ไม่มีโอกาสได้ สัมผัสกับความเป็นจริงนอกห้องเรียน ทำให้ผู้เรียนไม่เห็นความหมายของสิ่งที่เรียน (สำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). 2554 : 32-33) ดังนั้น ในการพัฒนา บุคลากร จึงควรมุ่งเน้นที่กระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน ที่สามารถนำความรู้มา ผสมผสานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ

เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะหัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา จึงได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น ด้วยการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ผู้ศึกษาค้นคว้าและคณะครูในโรงเรียน จึงร่วมกันกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน มาเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง การวิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัด สารการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวเรื่อง การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ และการปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2549 : 4 - 5) โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 4 กลยุทธ์ ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ซึ่งเป็นวิธีการฝึกอบรมระหว่างงานที่ดีที่สุดแบบหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ ด้วยการฟังบรรยายพร้อมกับการลงมือปฏิบัติซึ่งแตกต่างจากการประชุมแบบอื่นๆ ผลของการประชุมปฏิบัติการจะได้ผลงานหรือคำตอบต่อปัญหาได้ (ซารี มณีสรี. 2539 : 102) และเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ จึงใช้กลยุทธ์การให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ โดยอาศัยการปลูกฝัง ถ่ายทอดจากคนหนึ่งซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ไปสู่อีกคนหนึ่งซึ่งทำหน้าที่เป็นน้องเลี้ยง (Mentee) (อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์. 2548 : 8) และมีการติดตามประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ด้วยการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ (สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2545 : 26) เมื่อพบปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในชั้นการปฏิบัติ จึงใช้กลยุทธ์การนิเทศสอนงาน (Coaching) ซึ่งเป็นการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ด้วยวิธีการให้คำแนะนำและสอนงานแบบสองทาง (TwoWay Communication) เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนอกจากผู้นิเทศจะสอนงานแล้ว ยังจะช่วยให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป (อัญชลี ธรรมะวิสิกุล. 2552 : ออนไลน์) โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เนื่องจากเป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าแบบสองสะท้อนตนเองของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยการระบุปัญหาหรือความต้องการพัฒนาในงานที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อแก้ไขปัญหาค้นคว้าพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เป็นการวิจัยที่ทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เพื่อนร่วมงานได้มีโอกาสอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 135) เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน อันส่งผลให้ผู้เรียนมีสมรรถภาพตามที่หลักสูตรต้องการ

ความมุ่งหมายของการศึกษา

เพื่อพัฒนาบุคลากรโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถเขียนแผนการจัดการจัดการเรียนรู้อิงบูรณาการ และสามารถจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการศึกษา

1. เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
2. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนในการแก้ปัญหา และพัฒนาบุคลากรในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ
3. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานอื่นๆ ในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในครั้งนี้มีกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและให้ข้อมูล ดังนี้

1. กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล
 - 1.1 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาศึกษาค้นคว้า (Research Participants) มีจำนวน 7 คน ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ผู้ศึกษาค้นคว้า
 - 1.1.2 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นครูผู้สอน ที่สมัครใจเข้าร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 6 คน ได้แก่

1.1.2.1 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ฯ	จำนวน 1 คน
1.1.2.2 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ฯ	จำนวน 1 คน
1.1.2.3 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	จำนวน 1 คน
1.1.2.4 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	จำนวน 1 คน
1.1.2.5 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	จำนวน 1 คน
1.1.2.6 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	จำนวน 1 คน
 - 1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 4 คน ประกอบด้วย
 - 1.2.1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน
 - 1.2.2 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน
2. กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 กรอบเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้ามีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยครูผู้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งสอดแทรกเนื้อหาของวิชาอื่น ๆ เข้าไปในการสอนของตน ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการด้วยการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2549 : 4-5) มาเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย

- 2.1.1 กำหนดประเด็น/หัวข้อเรื่อง
- 2.1.2 วิเคราะห์และกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็น/หัวข้อเรื่อง
- 2.2.3 พัฒนาหน่วยการเรียนรู้
- 2.2.4 ประเมินผลหน่วยการเรียนรู้
- 2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้
- 2.2 กรอบการพัฒนา ประกอบด้วย
 - 2.2.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 2.2.2 มีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 2.2.3 มีความสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้
- 2.3 กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา
 - 2.3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 2.3.2 การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง (Mentoring)
 - 2.3.3 การนิเทศภายใน
 - 2.3.4 การนิเทศแบบสอนงาน (Coaching)

3. วิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำเอาหลักการและขั้นตอนตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (ประวัติ เอรารวรรณ์. 2545 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis and McTaggart. 1988 : 169-170) ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) การสะท้อนผล (Reflection)

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ปีการศึกษา 2555

วงรอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม 2556 ถึงวันที่ 24 มกราคม 2556

วงรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2556 ถึงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูน ส่งเสริมสนับสนุนครู โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ โดยครูผู้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งสอดแทรกเนื้อหาของวิชาอื่น ๆ เข้าไปในการสอนของตน ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบ

บูรณาการ ด้วยการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดประเด็น/หัวข้อเรื่อง หมายถึง การกำหนดเรื่องที่ได้มาจากความสนใจของผู้เรียน ผู้สอน ที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน มีสื่อและแหล่งเรียนรู้เพียงพอ เป็นเรื่องที่ใกล้ตัวและสัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียนและชุมชน

1.2 การวิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับประเด็นและหัวข้อเรื่อง หมายถึง การศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับประเด็น/หัวข้อเรื่องที่เรากำหนดจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่นำมาบูรณาการ

1.3 การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการจัดทำสิ่งต่างๆ ซึ่งได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับหน่วยการเรียนรู้ การกำหนดเวลาเรียน และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบหรือองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนด

1.4 การประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ หมายถึง การนำหน่วยการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นมา ประเมินผลจากผู้เชี่ยวชาญตามรายการประเมินเพื่อหาความสอดคล้อง ความสมบูรณ์ความเหมาะสม ก่อนนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

1.5 การปรับปรุงแก้ไขและการนำไปใช้ หมายถึง การนำผลการประเมินหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ มาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้น

2. กลยุทธ์การพัฒนา หมายถึง วิธีการดำเนินการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการได้ มี 3 วิธี คือ

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การมารวมกันเพื่อปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันตลอดทั้งการให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยมุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติหรือลงมือปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.2 การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง การทอดความรู้ระหว่างครูผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าและครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยพี่เลี้ยงหรือครูผู้ที่มีประสบการณ์สูง จะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับครูที่อ่อนประสบการณ์ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การนิเทศภายใน หมายถึง การให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งประกอบด้วย ผู้นิเทศ ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารวิชาการ ครูผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม จำนวน 6 คน ให้ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการบรรลุตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.4 การนิเทศแบบสอนงาน (Coaching) หมายถึง การให้คำปรึกษาแนะนำและสอนงานระหว่างผู้นิเทศซึ่งหมายถึงผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญกับผู้รับการนิเทศซึ่งเป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

2.4.1 Compliment (ชมเชย) หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ที่ทำหน้าที่เป็น Coach และผู้ให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นสัมพันธภาพที่สร้างความไว้วางใจ ความสบายใจ ยินดีร่วมในแนวทางของ Coaching Techniques

2.4.2 Question (สอบถาม) หมายถึง การถามเน้นการถามในเชิงขอความคิดเห็น ไม่ให้ผู้ตอบจนมุมหรือเกิดความไม่สบายใจที่จะตอบคำถาม ซึ่งผู้เป็น Coach อาจจะใช้ความเหมาะสมของผู้รับคำแนะนำและสภาพปัญหา

2.4.3 Correct (แก้ไข) หมายถึง การเสนอแนะแนวทางแก้ไข เป็นขั้นตอนที่สืบเนื่องจากขั้น Question นำคำตอบของผู้รับคำแนะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในส่วนที่ยังบกพร่อง และสังเคราะห์เป็นแนวทางการปฏิบัติหรือการพัฒนางานในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

2.4.4 Demonstrate (สาธิต) หมายถึง การนำข้อเสนอหรือแนวทางที่ตกลงกันไว้ในขั้นตอนของ C - Correct หรือแผนการใช้นวัตกรรม ซึ่งผู้รับคำแนะนำเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้เป็น Coach เป็นผู้แนะนำอย่างใกล้ชิด บางครั้ง Coach อาจต้องสาธิต

3. วิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและพฤติกรรมของนักเรียน โดยการระบุปัญหาหรือความต้องการพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เป็นการวิจัยที่ทำได้ รวดเร็วและสามารถนำไปใช้ได้ทันที มี 4 ขั้นตอน คือ

3.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง การปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสิ่งที่เป็นปัญหา ซึ่งการปฏิบัติงานที่มีโครงสร้างและแนวทาง การวางแผนต้องมีความยืดหยุ่นและต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อแผนที่กำหนดไว้

3.2 การปฏิบัติตามแผน(Action) ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ระเอียดรอบคอบ และมีการควบคุมอย่างสมบูรณ์

3.3 การสังเกตผลการปฏิบัติ (Observation) เป็นการบันทึกข้อมูล มีหลักฐานหรือร่องรอยต่างๆ อย่างมีวิจรรย์ญาณเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติ โดยอาจใช้วิธีการวัดแบบต่างๆ เข้ามาช่วยซึ่งสารสนเทศจากการปฏิบัติ โดยอาจใช้วิธีการวัดแบบต่างๆ เข้ามาช่วย ซึ่งสารสนเทศจากการสังเกตนี้ จะนำเข้าไปสู่การส่งสะท้อนและปรับปรุงการปฏิบัติอย่างเข้าใจและถูกต้องทาง

3.4 การสะท้อนผลผลการปฏิบัติ (Reflection) เป็นกระบวนการทบทวนการปฏิบัติจากการบันทึกที่ได้จากการสังเกตไว้ว่าเป็นผลอย่างไร มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งอย่างไร เพื่อเป็นพื้นฐานการวางแผนในวงจรต่อไป

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษา	4
ความสำคัญของการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
การพัฒนาคูคลากร	8
การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ	25
การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ	41
กลยุทธ์ในการพัฒนาคูคลากร	49
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	67
บริบทของโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75
งานวิจัยในประเทศ	75
งานวิจัยต่างประเทศ	79
3 วิธีดำเนินการศึกษา	82
กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล	82
ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา	83
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	94
การเก็บรวบรวมข้อมูล	110
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	100
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	102
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
สัญลักษณ์การวิเคราะห์ข้อมูล	103
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
การพัฒนาในวงรอบที่ 1	103
การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1	134
การพัฒนาในวงรอบที่ 2	135

บทที่	หน้า
การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2	140
สรุปผลการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ	140
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	142
ความมุ่งหมายของการศึกษา	142
สรุปผล	142
อภิปรายผล	144
ข้อเสนอแนะ	147
บรรณานุกรม	148
ภาคผนวก	154
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	155
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ข้อมูล	177
ภาคผนวก ค แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก	182
ภาคผนวก ง ตัวอย่างภาพประกอบ	189
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์	192
ประวัติย่อของผู้ศึกษา	194

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ขั้นตอนรายละเอียดการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา (วงรอบที่ 1)	85
2	ขั้นตอนรายละเอียดการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา (วงรอบที่ 2)	93
3	การเก็บรวบรวมข้อมูล	99
4	เปรียบเทียบผลการทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าก่อน และหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ	106
5	กำหนดการนิเทศการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา (วงรอบที่ 1)	117
6	การประเมินการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก ของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยแยกเป็นรายบุคคลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (วงรอบที่ 1)	122
7	การประเมินการแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรก ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยแยกเป็นรายบุคคลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (วงรอบที่ 1)	124
8	การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรกของ ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยแยกเป็นรายบุคคลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (วงรอบที่ 1)	128
9	การนิเทศสอนงาน (Coaching) เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียว อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา (วงรอบที่ 2)	136
10	การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดแทรกของ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยแยกเป็นรายบุคคลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (วงรอบที่ 2)	138

ตาราง

หน้า

11	ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการของแบบทดสอบ วัดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ	178
12	ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างรายการแบบประเมิน กับจุดประสงค์ของการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ของแบบประเมินผลหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ	179
13	ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างรายการแบบประเมิน กับจุดประสงค์ของการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ของแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้การเรียนรู้แบบบูรณาการ	180
14	ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างรายการแบบประเมินกับจุดประสงค์ ของการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการของแบบประเมิน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การเรียนรู้แบบบูรณาการ	181

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว	32
2 การบูรณาการแบบคู่ขนาน	32
3 การบูรณาการแบบสอนเป็นทีม	33
4 การบูรณาการภายในกลุ่มสาระ	34
5 การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้	34
6 การบูรณาการแบบสหวิทยาการ	35
7 การบูรณาการแบบพหุวิทยาการ	36
8 การบูรณาการแบบสอดแทรก ตามแนวคิดของ เดรก (Drake)	37
9 ความแตกต่างของ ความแตกต่างของ Coaching, Mentoring และ Counseling	55
10 มาตรฐานการปฏิบัติงาน	55
11 ขั้นตอนการนิเทศภายใน	58
12 วงรอบขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ	72

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา
ผู้ศึกษาค้นคว้า	นางสาวเกศรินทร์ โคตะมะ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.อนงค์ อมรัตน์เศรษฐ์
ปริญญา	กศ.ม. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2556

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการและจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการจัดการเรียนแบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ด้วยการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) โดยใช้กลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา แนะนำแบบพี่เลี้ยง การนิเทศภายในและการนิเทศ สอนงาน (Coaching) กลุ่มผู้ร่วมศึกษามีจำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้าและครูโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคมที่สมัครใจเข้าร่วมศึกษา จำนวน 6 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารงานวิชาการและครูผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ จำนวน 3 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินหน่วยการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและแบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบข้อมูลโดยการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าโดยวิธีพรรณนา ข้อมูลเชิงปริมาณหาค่าเฉลี่ย แล้วนำเสนอ ในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย

ผลการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการรู้แบบบูรณาการ ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง และการนิเทศภายใน พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน มีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ด้วยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ขั้นตอน ผลการวัดความรู้ ความเข้าใจ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน และจากการให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง ในขั้นการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เป็นที่น่าพอใจ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก แต่เมื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 3 คน มีปัญหาในขั้นการนำไปใช้ คือ ยังไม่สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง จึงมีการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศสอนงาน (Coaching) ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 3 คน สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้

ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่าง
มั่นใจ ดำเนินการสอนอย่างเป็นลำดับตามขั้นตอนของแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์
มีเทคนิคการตั้งคำถามที่ดีขึ้น กระตุ้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดและกล้าแสดงออก ส่งผลให้ผู้เรียนมี
ส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้นและมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ในบทเรียนต่อไป

โดยสรุป การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ การ
ประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาแนะนำแบบพี่เลี้ยง การนิเทศภายในและการนิเทศสอนงาน
(Coaching) ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการ
เรียนรู้แบบบูรณาการได้ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของ
หลักสูตร

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากอาจารย์ ดร. อนงค์ อมรัตน์เศรษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พชรวิทย์ จันทศิริสิริ ประธานกรรมการสอบ และอาจารย์ ดร.วราพร เอราวรรัตน์ กรรมการสอบที่ให้คำแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขความบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่านที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทความรู้และให้คำปรึกษาแนะนำ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย หลักสูตรและการสอน นายจิตติวัฒนา ศรีคราม ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสุขไพบูลย์วิริยะวิทยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร และนางพิรมย์ ภักดีแก้ว ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่ให้ความรู้ คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระมาตลอด

ขอขอบพระคุณ นายมนู สินจ้งหรีด ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม นายพิชิต จรุงกิจพิศาล รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวังน้ำเขียวพิทยาคม นายวินัย ภายสันใจ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และนางอำไพ ศรีฟัก ครูวิทยฐานะชำนาญการ ที่ได้กรุณาเป็นวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญและให้คำแนะนำในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบเป็นเครื่องแสดงถึงความกตัญญูต่อบิดามารดา คุณพ่อโสภณ โคตะมะ คุณแม่บุญกอง โคตะมะ และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้ศึกษาค้นคว้าประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เกศรินทร์ โคตะมะ