



การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ
(Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

นายชนะ โนนทวงษ์
ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ผู้วิจัย	นายชนะ โนนทวงษ์
ปีที่วิจัย	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ตามลำดับขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียม ขั้นกิจกรรมกลุ่ม ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผล การทำงานกลุ่ม การดำเนินการวิจัยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 4 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 5 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 41 คน รวม 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบสอบถาม แบบบันทึกการประชุม และแบบประเมิน การตรวจสอบข้อมูลใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) นำเสนอผลการวิจัยโดยการบรรยาย

ผลการวิจัย พบว่า

การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยใช้กลยุทธ์ 2 กลยุทธ์ คือ

1) กลยุทธ์ที่ 1 คือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ดำเนินการจัดกิจกรรม ดังนี้ การประชุมระดมความคิด การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสรุปองค์ความรู้ การจัดเก็บองค์ความรู้ ที่ได้กลยุทธ์ที่ 2 คือ การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person : LP) ดำเนินการจัดกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมการนำองค์กรสู่การปฏิบัติ การเขียนแผน การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการประเมินผล และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมตามแผน การจัดการเรียนรู้ การปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ นำผลการประเมินการจัดกิจกรรม การเรียนรู้มาปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือให้ผู้เรียนได้มีระบบขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการแบ่งกลุ่มผู้เรียน การจัดกลุ่มการทำงานของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ผู้เรียนทุกคนมีบทบาทสำคัญเท่ากันในการทำงาน บุคลากรสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการปลูกฝังและสร้างความรู้สึกรักให้ผู้เรียนเกิดความรู้

พึ่งพากันทางบวกเกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน มีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียนมีความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละกลุ่ม กลุ่มผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะทางสังคมและทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม ดำเนินงานด้วยกระบวนการกลุ่ม เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคม และมีการประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีหลากหลาย ทำให้นักเรียนกระตือรือร้น เข้าร่วมกิจกรรม ผู้เรียนมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น เนื่องจากการเรียนด้วยกระบวนการกลุ่ม ผู้เรียนมีการช่วยเหลือกันระหว่างผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม ส่งผลทำให้บรรลุเป้าหมายการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2) กลยุทธ์ที่ 2 คือ การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person : LP) มีกิจกรรม ดังนี้ คือ การนำองค์ความรู้มาปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมินผล และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ และการสรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้

โดยสรุปการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยใช้กลยุทธ์ 2 กลยุทธ์ คือ 1) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) 2) การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person : LP)

กิตติกรรมประกาศ

การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ครั้งนี้ ได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ จาก 1) ดร.อภิชา ธีระพันธ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติ 2) ดร.พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยนานาชาติ 3) รศ.ดร.วชิระ อินทร์อุดม ตำแหน่งข้าราชการบำนาญ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 4) ดร.เมืองคร สิริสาร ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเนินยาง ประชาสามัคคี วิทยาลัยนานาชาติ 5) ดร.มงคล อติอนุวรรตน์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองพล พิทยาคม วิทยาลัยนานาชาติ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่นทุกท่าน ที่ช่วยให้ความอนุเคราะห์ สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณครอบครัวโนนทวงษ์ ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือจนการวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ชนะ โนนทวงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
3. ขอบเขตของการวิจัย	5
4. นิยามศัพท์เฉพาะ	7
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
1. การพัฒนาบุคลากร	13
2. การจัดการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ Cooperative Learning	27
3. การจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	53
4. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	60
5. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา	68
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	76
7. เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	78
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	93
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย	103
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
1. กลุ่มเป้าหมาย	105
2. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	105
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	129
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	137

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	138
6. ค่าสถิติที่เหมาะสมที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	140
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
วงรอบที่ 1	142
การดำเนินการพัฒนา	142
การสะท้อนผลการพัฒนา	183
สรุปผลการพัฒนา	185
วงรอบที่ 2	186
การดำเนินการพัฒนา	186
การสะท้อนผลการพัฒนา	202
สรุปผลการพัฒนา	203
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	205
2. สรุป	205
3. อภิปรายผล	209
4. ข้อเสนอแนะ	212
บรรณานุกรม	214
ภาคผนวก	224
ภาคผนวก ก	225
- รายนามผู้เชี่ยวชาญ	226
- หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	227
- หนังสือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	232
- หนังสือตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	259
- การเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต	287
ภาคผนวก ข	288
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	289

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค	317
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	318
ภาคผนวก ง	333
- บริบทโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น	334
ประวัติผู้วิจัย	341

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1	แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) วงรอบที่ 1 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น	109
2	รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) วงรอบที่ 1 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น	137
3	ผลการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	147
4	การเปรียบเทียบ ผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือก่อนการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และหลังการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้	162
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น	170
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น	174
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ในวงรอบที่ 2	187
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ในวงรอบที่ 2	190
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจของผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น	193
10	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	207

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 พฤติกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	208
12 ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)	209
13 ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)	318
14 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)	320
15 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น	321
16 ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น	323
17 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสัมภาษณ์กับจุดมุ่งหมาย และขอบเขต การพัฒนาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	326
18 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสัมภาษณ์กับจุดมุ่งหมาย และขอบเขต การพัฒนาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	327
18 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสัมภาษณ์กับจุดมุ่งหมาย และขอบเขตการพัฒนาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 3 การนำองค์ความรู้มาปฏิบัติเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	329

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสัมภาษณ์กับจุดมุ่งหมายและขอบเขต การพัฒนาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 4 การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	331

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคจิกซอร์	44
2	แสดงขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT	48
3	แสดงขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค STAD	52
4	องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้	55
5	กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)	103
6	กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework)	104
7	วิธีดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	105
8	แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลในวงรอบที่ 1	128
9	แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลในวงรอบที่ 2	128

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จมากที่สุด คือ ครู กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สื่อสารก่อให้เกิดข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นครูอาจารย์หรือผู้เรียนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ให้เข้ากับยุคสมัยเพื่อให้ทันเหตุการณ์ทันต่อความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ครูอาจารย์ไม่สามารถบอกเล่าความรู้ให้กับผู้เรียนได้ทั้งหมด การจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันจึงเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือกันระหว่างครู ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นการเรียนการสอนที่ทุกฝ่ายต้องร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขในกรณีที่เกิดปัญหา งานของครูในแต่ละวันไม่ได้จบสิ้นตามเวลาเลิกงานเวลาที่ครูใช้ในการทำงานมิได้เพียงแค่การทำหน้าที่ในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังต้องใช้เวลาในการทบทวนผลการทำงานของตนเองในแต่ละวัน ว่าสามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้นการประเมินตนเองจึงเป็นงานที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพครู โดยแท้จริงแล้วครูผู้สอนต่างก็ทราบดีถึงภาระหน้าที่นี้ แต่ด้วยระบบของการจัดการศึกษาที่ผ่านมาไม่ได้ทำให้ครูมีการประเมินการทำงานของตนเองเท่าที่ควร การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จึงเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่ต้องมีการปฏิรูปการจัดการศึกษาของประเทศอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู (สุวิมล ว่องวานิช, 2559: 154)

การทบทวนบทบาทของครูควรเริ่มจากการปรับแต่งความคิด ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการเรียนโดยต้องถือว่าแก่นแท้ของการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องเปลี่ยนจากการยึดวิชาเป็นตัวตั้งมายึดมนุษย์หรือผู้เรียนเป็นตัวตั้ง หรือที่เรียกว่าผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ ถ้าจะเปรียบการทำงานของครูกับแพทย์คงไม่ต่างกันมากนัก แพทย์มีหน้าที่บำบัดรักษาอาการป่วยไข้ของผู้ป่วยด้วยการวิเคราะห์วินิจฉัยอาการของผู้ป่วยแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันแล้ว บำบัดด้วยการใช้ยาหรือการปฏิบัติอื่นที่แตกต่างกัน วิธีการรักษาแบบหนึ่งแบบใด คงจะใช้บำบัดรักษาผู้ป่วยทุกคนเหมือน ๆ กันไม่ได้ นอกจากจะมีอาการป่วยแบบเดียวกันในทำนองเดียวกัน ครูก็จำเป็นต้องทำความเข้าใจและศึกษาให้รู้ข้อมูลอันเป็นความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนและหาวิธีสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนนั้นให้บรรลุถึงศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ จากข้อมูลที่เป็นวิกฤตทางการศึกษาและวิกฤตของผู้เรียน

อีกประการหนึ่ง คือ การจัดการศึกษาที่ไม่ส่งเสริมให้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาปฏิบัติในชีวิตจริง ทำให้ไม่เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ครูจึงต้องทบทวนบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องแก้ไขโดยต้องตระหนักว่าคุณค่าของการเรียนรู้คือการได้นำสิ่งที่เรียนรู้มานั้นไปปฏิบัติให้เกิดผลด้วย ดังนั้นหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงมีสาระที่สำคัญ 2 ประการ คือการจัดโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้นำเอาสิ่งที่เรียนรู้ไปปฏิบัติในการดำเนินชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ศักยภาพสูงสุดที่แต่ละคนจะมีและเป็นที่ (กาญจน์ เรืองมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ, 2554: 24-25) เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการเป็นการสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 12)

การประเมินคุณภาพภายในเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา จึงเป็นสิ่งที่สถานศึกษาจะต้องนำไปดำเนินการเพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาว่า ดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดแล้วหรือไม่ โดยเฉพาะนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินและการพูด จะมีพัฒนาการด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และทักษะปฏิบัติ ไม่เป็นไปตามมาตรฐานก็จะนำไปสู่การส่งเสริมปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและได้ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับรองต่อไป ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของคนไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จึงระบุให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ บริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุก 5 ปี โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2549: 23-24)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาด้านการคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีทักษะปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นยุทธศาสตร์การเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกวิธีหนึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนร่วมมือและช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ โดยแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ กลุ่มละ 4-5 คน ที่มีความสามารถแตกต่างกัน ทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมาย กลุ่มสมาชิกมีความสัมพันธ์กัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน รับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตนและส่วนรวม ผลงานของกลุ่มขึ้นอยู่กับผลงานของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม ความสำเร็จของแต่ละคนคือความสำเร็จของกลุ่ม ความสำเร็จของกลุ่มคือความสำเร็จของทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 22 ที่กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน

มีความสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ซึ่งจะช่วยให้ผลการพัฒนาการเรียนการสอนผ่านการประเมินในทางที่ดี เนื่องจากเกิดผลดีต่อนักเรียน โดยส่งเสริมทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความมุ่งหวังของหลักสูตรดังกล่าว สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ (2554: 21) ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นวิธีการเรียนที่มีการจัดกลุ่มการทำงาน

การพัฒนาบุคลากร เป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่ทุกองค์การต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์การจะได้รับประโยชน์มากกว่า แม้ว่าองค์การจะมีระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่ดี พอได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตามก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่า บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันที และตลอดไป จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน (ธีรยุทธ พึ่งเทียร และสุรพล สุขะพรหม, 2556: 33) การพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะเนื้อแท้ของการศึกษา คือ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับผู้เรียน การที่ครูจะเป็นบุคคลที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้นั้น ครูจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (อนันต์ ศรีอำไพ, 2550: 35-36) สถานศึกษาจะต้องดำเนินการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการศึกษา โดยกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุดเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุข การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะแสดงถึงความสามารถของครูในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดกิจกรรมที่สนองความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยยึดหลักผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด (เกษม วัฒนชัย, 2552: 63)

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเนื้อที่ 24 ไร่ 3 งาน 53 ตารางวา มีครูผู้สอน จำนวน 35 คน ครูอัตราจ้าง 3 คน นักเรียนทั้งหมด จำนวน 229 คน จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบ 3 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น เมื่อวันที่ 5-7 กุมภาพันธ์ 2558 มีผลการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานคุณภาพ สมศ. จำนวน 12 มาตรฐาน ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

2 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2558: 34) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ผู้เรียนมีปัญหาในการใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาการเรียนรู้ โรงเรียนมีนโยบายให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้ครูเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และนำเสนอ ต่อรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ และผู้อำนวยการโรงเรียนตามลำดับ รวมทั้งผู้ปกครองด้วย เพื่อที่จะได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ว่า มีการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือไม่ สนับสนุนให้มีการประเมิน พฤติกรรมการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ สรุปผลและเขียนรายงานผู้บริหาร นำเสนอผลการดำเนินงานให้ครูทุกคนทราบ เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาต่อไป จากรายงานผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในปีการศึกษาที่ผ่านมาของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัด ขอนแก่น ปรากฏว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าเกณฑ์มี 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ 1) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ 2) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย 3) กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ 4) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนประสบปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลายประการ ซึ่งสรุปปัญหา ที่สำคัญได้ดังนี้ ครูผู้สอนรับผิดชอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการ ได้ยินและการพูด ทำให้การเตรียมการสอนไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ครูผู้สอนส่วนหนึ่งยังใช้วิธีการสอน แบบครูเป็นศูนย์กลาง ครูผู้สอนบางส่วนขาดเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย สอนโดยใช้การบรรยาย เป็นหลัก การสอนของครูขาดกระบวนการศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนเพื่อหาแนวทางใน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ตระหนักและเห็น ความสำคัญของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินเป็นสำคัญ จึงสนใจที่จะพัฒนาครูผู้สอน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ทางการได้ยินได้เรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น และมีผลงานมากขึ้น การเรียนรู้ มีความคงทนมากขึ้น (Long-term Retention) มีแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักการใช้เหตุผลและคิดอย่างมีวิจารณญาณ มากขึ้น มีน้ำใจนักกีฬา ใส่ใจในผู้อื่นมากขึ้น เห็นคุณค่าของความแตกต่าง ความหลากหลาย การประสาน สัมพันธ์และการรวมกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดีขึ้น มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับ ตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาทักษะทางสังคม และความสามารถในการเผชิญกับความเครียดและความผันแปรต่าง ๆ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาท

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ช่วยเหลือกันแทนการแข่งขัน โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีสื่อการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ครูเป็นเพียงผู้ดูแลคอยแนะนำให้การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ให้มีความรู้ ความเข้าใจ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้

2.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ให้สามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

2.3 เพื่อพัฒนาบุคลากรโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

3.1.1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวน 4 คน
3.1.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	จำนวน 1 คน
3.1.3 ผู้ปกครองนักเรียน	จำนวน 5 คน
3.1.4 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3	จำนวน 41 คน

3.2 กรอบแนวคิดในการพัฒนา

3.2.1 กรอบเนื้อหา

ในการพัฒนาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามกรอบหลักสูตรของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ขั้นตอนของ อรรถพรณพรสีมา (2551:78-79) ดังนี้

3.2.1.1 ชั้นเตรียม

3.2.1.2 ชั้นกิจกรรมกลุ่ม

3.2.1.3 ชั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ

3.2.1.4 ชั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม

3.2.2 กรอบการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบรรลุเป้าหมายตามกรอบการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการพัฒนา ดังต่อไปนี้

3.2.2.1 ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

3.2.2.2 ครูสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือได้

3.2.2.3 ครูสามารถจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือได้

3.2.3 กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบรรลุเป้าหมายตามกรอบการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบกลยุทธ์ 2 กลยุทธ์ดังต่อไปนี้

3.2.3.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ดังนี้

1) ประชุมระดมความคิดเพื่อกำหนดองค์ความรู้ (Assignment Knowledge) ที่ต้องการพัฒนาและเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Planning for Knowledge Exchange)

2) ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยวิทยากรและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า (Knowledge Exchange)

3) สรุปล่องค์ความรู้ที่ได้ (Body of Knowledge)

4) การจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้ของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าแต่ละคน (Knowledge Asset) โดยจัดทำเป็นฐานข้อมูลองค์ความรู้ในคอมพิวเตอร์ (Profile : Body of Knowledge)

3.2.3.2 การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person : LP) ตามวินัยของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็งเก้ (Peter M. Senge, 1990: 124-125) ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร (Person Mastery) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) กิจกรรมการนำองค์กรสู่การปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

2) กิจกรรมการประเมินผลและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้

3) การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้

4) การปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นำผลการประเมินการสอนมาปรับปรุงการเขียนแผน

5) การสรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของ เคมมิส และแม็กแท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart, 1998: 265-268) เพื่อพัฒนาบุคลากร โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยดำเนินการเป็นวงรอบ (Spiral) ซึ่งวงรอบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection)

3.4 ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น คือ ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2560

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

4.1 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูน และเสริมสร้างให้บุคลากรโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา ดังนี้

4.1.1 ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แนวคิด ตามกรอบทฤษฎีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด วางแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือครอบคลุมองค์ประกอบของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ วัดโดยใช้แบบทดสอบ

4.1.2 ครูสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ หมายถึง การนำความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือมาวิเคราะห์หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด จัดรูปแบบการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ครอบคลุมองค์ประกอบของแผนจัดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ วัดโดยใช้แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้

4.1.3 ครูสามารถจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ หมายถึง การใช้ความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด วางแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ครอบคลุมองค์ประกอบของแผนจัดการเรียนรู้ และนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือไปจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน วัดโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน

4.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้ร่วมมือและช่วยเหลือกันในการเรียนรู้โดยแบ่งกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถต่างกันออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ 4 – 5 คน ซึ่งเป็นลักษณะการรวมกลุ่มอย่างมีโครงสร้างที่ชัดเจนมีการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตนและส่วนรวม เพื่อให้ตนเองและสมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้แนวคิดการต่อภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ด้วยตนเอง สมาชิกแต่ละคนมีโอกาสช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จได้เท่าเทียมกัน แนวคิดในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง เทคนิควิธีการที่ใช้จะต้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการเรียนแต่ละเรื่อง ในการเรียนครั้งหนึ่ง ๆ อาจต้องใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือหลาย ๆ เทคนิคประกอบกัน วัดโดยใช้แบบทดสอบก่อน-หลัง องค์กรประกอบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังนี้

4.2.1 การเตรียม หมายถึง วิธีการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกพึ่งพาช่วยเหลือกัน ในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ได้รับผลประโยชน์จากความสำเร็จของกลุ่มร่วมกัน เช่น รางวัล หรือ คะแนน และพึ่งพากันในด้านการทำงาน เพื่อให้งานกลุ่มสามารถบรรลุได้ตามเป้าหมาย โดยมีการกำหนดบทบาทของแต่ละคนที่เท่าเทียมกัน และสัมพันธ์ต่อกันจึงจะทำให้งานสำเร็จ และการแบ่งงานให้นักเรียนแต่ละคนในกลุ่มให้มีลักษณะที่ต่อเนื่องกัน ถ้าสมาชิกคนใดขาดจะทำให้งานดำเนินต่อเนื่องไม่ได้

4.2.2 กิจกรรมกลุ่ม หมายถึง การให้นักเรียนในแต่ละกลุ่มมีการอภิปราย ชักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนเกิดการเรียนรู้ และมีเหตุผลซึ่งกันและกัน ให้ได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของตน สมาชิกในกลุ่มมีการช่วยเหลือ สนับสนุน กระตุ้น ส่งเสริมและให้กำลังใจกันและกันในการทำงาน และการเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายของกลุ่ม

4.2.3 การตรวจสอบผลงานและการทดสอบ หมายถึง การประเมินความก้าวหน้าด้านความรู้ ความเข้าใจ ได้รับการฝึกฝนทักษะทางสังคม มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของสมาชิกในแต่ละคน โดยต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถต้องรับผิดชอบในผลการเรียนของตนเองและของเพื่อนสมาชิกในกลุ่มทุกคน สมาชิกทุกคนในกลุ่มต้องมีความมั่นใจ และพร้อมที่จะได้รับการทดสอบเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นการประกันว่าสมาชิกทุกคนในกลุ่มมีความรับผิดชอบร่วมกันกับกลุ่ม

4.2.4 การสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม หมายถึง กระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนหรือวิธีการที่จะช่วยให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายได้ โดยสมาชิกกลุ่มต้องทำความเข้าใจในเป้าหมายการทำงาน วางแผนปฏิบัติงาน ดำเนินงานตามแผนร่วมกัน และที่สำคัญจะต้องมีการประเมินผลงานของกลุ่ม ประเมินกระบวนการ

ทำงานกลุ่ม ประเมินบทบาทของสมาชิกว่า สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มสามารถปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นได้อย่างไร สมาชิกทุกคนในกลุ่มช่วยกันแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจว่า ควรมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงอะไรและอย่างไร ดังนั้นกระบวนการกลุ่มจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของกลุ่ม

4.3 การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) หมายถึง กระบวนการรวบรวมจัดการความรู้ความชำนาญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ไม่ว่าจะความรู้นั้นจะอยู่ในคอมพิวเตอร์ ในกระดาษ หรือตัวบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดการให้บุคลากร ได้รับความรู้ ความเข้าใจและแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมไปจากเดิมโดยมีประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น

4.3.1 การประชุมระดมความคิด หมายถึง การประชุมโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดการให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนา นำเสนอความรู้ที่ตนเองได้รับต่อกลุ่ม เพื่อวางแผนการจัดการความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

4.3.2 การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การแสดงความคิดเห็น การนำเสนอความรู้ ประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรค แนวทางการดำเนินงานให้บุคลากรในกลุ่มได้รับความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ โดยใช้แบบทดสอบความรู้ แบบสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษา แบบสัมภาษณ์วิทยากร

4.3.3 การสรุปความรู้ที่ได้ หมายถึง การรวบรวมความรู้ที่มาจากประสบการณ์ ความเชื่อ หรือความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิด ผ่านการสังเกต การสนทนา การฝึกอบรม ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยใช้แบบทดสอบความรู้ แบบสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษา แบบสัมภาษณ์วิทยากร

4.3.4 การจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้ หมายถึง การรวบรวมความรู้ที่มาจากประสบการณ์ ความเชื่อ หรือความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิด ผ่านการสังเกต การสนทนา การฝึกอบรมไว้ในคอมพิวเตอร์ รูปเล่มเอกสาร กระดาษ หรือตัวบุคคล โดยใช้ แบบทดสอบความรู้ แบบสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษา แบบสัมภาษณ์วิทยากร

4.4 การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learn Person: LP) หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีสมรรถนะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้ โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว การใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจที่ดี รวมทั้งใช้การฝึกจิตได้สำนึกในการ ทำงานด้วยการดำเนินไปอย่างอัตโนมัติ

4.4.1 การนำองค์ความรู้มาปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง นำความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือมาเขียนเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ ตามองค์ประกอบในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ สาระสำคัญ ผลการเรียนรู้ จุดประสงค์ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เกณฑ์การประเมินผล ข้อเสนอแนะความคิดเห็นของผู้บริหาร และบันทึกหลังการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาและวิทยากร

4.4.2 การประเมินผลและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การตรวจสอบผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการใช้แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษา และวิทยากร

4.4.3 การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสังเกตการณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (ของครูแต่ละคน) แบบสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมศึกษาและผู้ให้ข้อมูล แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน

4.4.4 การปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การตรวจสอบและเพิ่มเติม แก้ไขข้อบกพร่องของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หลังจากการใช้แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ครู และวิทยากร

4.4.5 การสรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การรวบรวมความรู้ความเข้าใจ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือจากผู้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม โดยการประชุม ระดมความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์จากสถานการณ์จริงเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้ โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบบันทึกการประชุม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4.5 ความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมและช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ความสามารถปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและให้กำลังใจกันและกันในการทำงาน กล้าแสดงออกอย่างสมเหตุสมผล ทำงานอย่างมีความสุข

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้มีความสำคัญ ดังนี้

5.1 ได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถนำแผนการจัดกิจกรรมเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

5.2 ได้ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ให้มีความรู้ความสามารถ และมีพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.3 ได้ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนและหน่วยงานอื่น ใช้เป็นแนวทางพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัย ใช้การวิจัยปฏิบัติการ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นฐานความคิด และเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.4 ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
 - 1.6 ประเภทของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.7 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
2. การจัดการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ Cooperative Learning
 - 2.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบร่วมมือ
 - 2.2 องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ
 - 2.3 ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ
 - 2.4 บทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ
 - 2.5 ตัวอย่างการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 3.1 ความหมายของการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 3.2 กระบวนการเรียนและกระบวนการสอน
 - 3.3 หลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 3.4 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
4. การบริหารทรัพยากรการศึกษา
 - 4.1 ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา
 - 4.2 ความสำคัญของทรัพยากรการศึกษา
 - 4.3 หลักการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
 - 4.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

5. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา
 - 5.1 การจัดการความรู้
 - 5.2 การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 6.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 6.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
7. เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
 - 7.1 ความหมายของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
 - 7.2 สาเหตุของการสูญเสียการได้ยิน
 - 7.3 ประเภทของการสูญเสียการได้ยิน
 - 7.4 ลักษณะพฤติกรรมของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
 - 7.5 พัฒนาการของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
 - 7.6 วิธีการสื่อสารของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
 - 7.7 การจัดการศึกษาและการเรียนการสอนของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย แต่การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ค่านิยม และเจตคติของบุคลากรดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ความเจริญทางด้านวิทยาการใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญในอันที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

วสันต์ นวลอินทร์ (2550 : 9) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคคล เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ และสามารถปฏิบัติงานได้ เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วราภรณ์ มโนรัตน์ (2550 : 11) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การในที่สุด

สุรียา มนตรีภักดี (2550 : 72) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรในองค์กรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการ ทำงาน

อรุณ จันทรแสง (2550 : 9) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถเพิ่มศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ในตนเองให้มีขีดความสามารถให้สูงขึ้น มีทักษะ ความคิด เจตคติ และความชำนาญ รู้จักการที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด

พรชัย ศรีนาค (2551 : 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินงานให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมต่าง ๆ ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การในที่สุด

ม่อนถิ่น นพคุณ (2553 : 21) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนางานแก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ เป็นการนำเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องานในหน้าที่รับผิดชอบตระหนักในคุณค่าของตน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด

พิไลวรรณ อินทรักษา (2553 : 7) ได้กล่าวความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ความสามารถและความประพฤติดของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปใน ทิศทางที่หน่วยงานกำหนด

สมาน ริงสิโยภยกุล (2554 : 83) ได้กล่าวความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลเป็น กระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติที่ดี และวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

Schuler and Stuart (1986 : 34-35) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคตของพนักงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ใช้กิจกรรมหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของขบวนการบริหารที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรคือเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน หรือองค์การ ดังนั้น หน่วยงาน หรือองค์การต่างจึงต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

กุลธร ธนาพงศธร (2550 : 34) และ อนันต์ ศรีอำไพ (2550 : 54) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร อาจสรุปได้อย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองยิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วย่อมสามารถนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดการสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เพิ่งจะเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานต่าง ๆ ในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือในกรณีที่บุคคลเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมที่จะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถาม หรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่คอยตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่แรกก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำลงจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตามมักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน อุปกรณ์ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลต่อองค์กร

อุทัย หิรัญโต (2550 : 108) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า การสรรหาและการเลือกสรรคนแม้จะได้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงแล้วก็ตามแต่หากยุดติลงแค่นั้น เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีมีอยู่อย่างไม่หยุดยั้งซึ่งจะต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรของแต่ละองค์กร

พนัส หันนาคินทร์ (2551 : 44) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรจะต้องทำอย่างต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูน และปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานของสถาบันเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนโดยทั่วไป จึงอาจกล่าวได้ว่า หลักการ เหตุผล และความจำเป็นที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้น ได้แก่

1. ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานย่อมขึ้นอยู่กับโอกาสที่เขาจะได้พัฒนาตนเอง

ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ด้วยความสมัครใจที่จะปรับปรุงตนเองหรือองค์การจัดหาโอกาสให้แก่เขาที่จะพัฒนาตนเองตามจุดมุ่งหมายขององค์การนั้น

2. เป็นหน้าที่และความจำเป็นขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในด้านกำลังคน

3. พัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่เกิดจนตาย หรือตราบเท่าที่ความสามารถในการรับรู้จะยังมีอยู่ได้ ในส่วนขององค์การที่จำเป็นจะต้องสร้างให้เกิดความพัฒนาตราบเท่าที่เขายังปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ๆ

4. การพัฒนาบุคลากรนั้นถือได้ว่าเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะได้ผล ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังมีส่วนช่วยดึงดูดคนที่มีความสามารถที่ได้รับการพัฒนาแล้วให้มีความประสงค์ที่จะอยู่ร่วมทำงานให้แก่องค์การนั้นมากขึ้น อันจะเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแก่องค์การนั้นอีกด้วย

วิจิตร อวະกุล (2551 : 49) กล่าวว่า ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงตนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคนิค ด้านสังคม หรือด้านสภาวะแวดล้อม

2. ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องเฉพาะด้านที่ทำงานที่รับผิดชอบ หรือด้านใดด้านหนึ่ง

3. การปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่าง ๆ จากวงแคบถึงวงกว้าง สามารถวิเคราะห์ กลั่นกรอง สัมพันธ์ปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกันในภาวะที่แปรเปลี่ยน

4. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้ใครบอกรู้อื่นหรือนำทางตลอดเวลา

5. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดอย่างรอบคอบของตน ทำงานด้วยฝีมือ มีความเต็มใจในการทำงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งให้ทำงาน

6. ให้มีจิตใจกว้างขวางยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานด้วยตนเอง และพึ่งพาอาศัยผู้อื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเองและสามารถทำงานได้ดีขึ้น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2552 : 128-129) ที่กล่าวไว้ว่า แม้จะใช้ระบบเลือกสรรบุคลากรเป็นอย่างดีที่สุดแล้วก็ตาม แต่ไม่ได้หมายความว่า การบรรจุบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งจะทำให้เขาทำงานได้เป็นอย่างดี โดยอัตโนมัติเพราะมักจะมีปัญหา คือ กระบวนการเลือกสรรอาจไม่ก่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างคนกับตำแหน่งพฤติกรรมของบุคคล ในตำแหน่งอาจเปลี่ยนได้ ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้แก่องค์อยู่เสมอ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 91) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้

ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาให้สามารถทำ ภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพประชาธิปไตยมาเอื้อต่อการทำงานของครู ให้ครูมีเสรีภาพในการคิด มีโอกาสพัฒนาคุณภาพของผลงาน รวมทั้งการนำศักยภาพในการนำหลักสูตรไปใช้ในการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถในวิชาที่สอนสามารถพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและระดับพัฒนาของผู้เรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีเจตคติที่ดี ต่อการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลจริง

พิไลวรรณ อินทร์รักษา (2553 : 9) กล่าวว่า บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในทุกองค์กร โดยการใช้แรงสมอง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ วางแผน ประสานงาน และทำการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อจุดมุ่งหมายขององค์กร เมื่อคนหรือบุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงาน ด้วยความร่วมมือ และสามารถ องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือ เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยได้แบ่งการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ด้าน

1) ด้านองค์กร ช่วยปรับปรุงทัศนคติของบุคลากรเป็นไปในทางบวก ช่วยปรับปรุง ความรู้และทักษะของบุคลากรทุกระดับขององค์กร ช่วยให้บุคลากรรู้ถึงนโยบายขององค์กร ช่วยให้ กิจการขององค์กรดีขึ้น เป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาองค์กร ช่วยให้ข้อมูลต่อความต้องการในอนาคต ขององค์กร

2) ด้านบุคลากร ช่วยให้บุคคลตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดีขึ้นช่วยให้เกิดความตระหนัก ในความสำเร็จ ความเจริญ และความรับผิดชอบ ตลอดจนความก้าวหน้า ช่วยให้เกิดความมั่นใจ ในตนเอง ช่วยลดความเครียด ความไม่พอใจ ความขัดแย้ง ช่วยปรับปรุงความรู้ ทัศนคติ การติดต่อสื่อสาร ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและการยอมรับ

3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วยในด้านการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคล เกิดความเท่าเทียมกันในการเรียนรู้ และความร่วมมือประสานงาน การพัฒนาขีดความสามารถทำให้อ องค์กรเป็นสถานที่ที่น่าทำงานน่าอยู่

ประวิต เอราวรรณ (2554 : 23) กล่าวถึงการพัฒนางานครูไว้ดังนี้ งานครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูง เป็นที่ยอมรับของสังคม พัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการเทคโนโลยี ค่านิยม และวัฒนธรรมทางสังคม การปฏิบัติงานในห้องเรียนของครูจึงไม่ใช่สูตรสำเร็จที่หยุดนิ่ง ตายตัว ต้องมีการเคลื่อนไหว ปรับเปลี่ยน และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ก็เพื่อให้โรงเรียนและห้องเรียน เป็นแหล่งที่ดีที่สุดในการผลิตทรัพยากรบุคคลออกสู่สังคม ครูต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้าน มีการเตรียมการและวางแผนที่ดีในการสอน และการดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการครบวงจร ครูต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและคิดค้นวิธีสอน สื่อ หรือเครื่องมือใหม่ ๆ มาช่วยในการเรียนการสอน ให้เกิดความเหมาะสมกับกระบวนการที่เปลี่ยนไป

เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2558 : 11) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในองค์การอย่างแท้จริงและต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการพัฒนาบุคลากรที่ดี คือ การสร้างความตระหนักในบุคลากรให้ให้เห็นความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงาน เพราะช่วยทำให้บุคลากรมีความรู้เฉพาะด้านมีความสามารถ มีทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการมีเจตคติที่ดีต่องานที่ทำและหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย อันจะส่งผลต่อการพัฒนาและเพิ่มผลผลิตขององค์การ

1.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

กิติ ตย์คานนท์ (2553: 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดประสงค์ในการพัฒนาอยู่ 4 ประการ ดังนี้

- 1) เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงวิชาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ
- 2) เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน
- 3) เพื่อเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพ
- 4) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้เขามีโอกาสจะได้รับการพิจารณาจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนหรือการเปลี่ยนตำแหน่งที่มีความสำคัญ

สมพงษ์ เกษมสิน (2556 : 34-35) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1) ความมุ่งหมายขององค์การ เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและ การขยายองค์การสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและหรือผู้มาติดต่อ

2) ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ ได้แก่ เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อพัฒนาท่าทีบุคลิกภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงาน โดยการทดลองปฏิบัติ เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยง อันตรายในการทำงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน เพื่อ

เข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น และเพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2556 : 29) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาองค์การพอสรุปได้ดังนี้

- 1) เพื่อยกระดับความไว้วางใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิกและกลุ่มปฏิบัติงานภายในองค์การ
- 2) เพื่อยกระดับให้มีการคบคิดและพิจารณาแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยใช้การประชุมแบบเผชิญหน้ากัน
- 3) เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่เปิดเผย ในการแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นในองค์การให้รู้สึกในการยอมรับปัญหาและกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา
- 4) เพื่อหาแนวทางในการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาร่วมกัน
- 5) เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาในลักษณะสร้างสรรค์ หรือแบบร่วมมือร่วมใจ
- 6) เพื่อส่งเสริมให้มีความเปิดเผยในการสื่อความหมายทั้งในแนวดิ่ง แนวนอน และแนวเฉียง
- 7) เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 8) เพื่อช่วยเพิ่มพูนในการบริหารงาน
- 9) เพื่อช่วยกระตุ้นให้เกิดการบริหารแบบควบคุมตนเอง
- 10) เพื่อช่วยสร้างเสริมสัมพันธภาพ ซึ่งอยู่บนรากฐานแห่งความร่วมมือร่วมใจ
- 11) เพื่อส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานโดยใช้กลุ่ม
- 12) เพื่อยกระดับความรับผิดชอบของสมาชิกและกลุ่มในการวางแผนและปฏิบัติ

ตามแผน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557 : 213) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า

- 1) เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่น ใช้วิธีการที่ผิด ปฏิบัติงานล่าช้า หย่อนคุณภาพมีทัศนคติต่องานในทางที่ผิด
- 2) เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เช่น หลักการ ทฤษฎีและ แนวทางปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่
- 3) เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่ง สูงขึ้นหรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต
- 4) เพื่อสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการ สำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ ให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีทำงานให้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ท้นเหตุการณ์ มีเจตคติที่ดี

ต่องานที่รับผิดชอบเพื่อยกระดับความสามารถในการทำงานของตนเองซึ่งก็คือความก้าวหน้าของหน่วยงานโดยรวม

1.4 ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

ยงยุทธ เกษสาคร (2551 : 9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์หลัก ๆ 2 ประการ คือ

1) วัตถุประสงค์ขององค์การ (Institutional Objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายของส่วนรวมในการบริหารจัดการองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล (Employee Objective) หมายถึง ความมุ่งหมายส่วนบุคคลในการพัฒนาฝีมือ บุคลิกภาพ ฝึกฝนการตัดสินใจ เรียนรู้งาน เพื่อลดความเสี่ยงในการทำงาน ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นและเพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง

พยอม วงศ์สารศรี (2551 : 14) ได้สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่า ประโยชน์ต่อบุคลากรที่เข้ารับการอบรม ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถรู้ถึงมาตรฐานการทำงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน และทำให้บุคลากรมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปในตำแหน่งและหน้าที่ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดขวัญในการทำงาน ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานคือ ประหยัดเวลาในการที่จะสอนหรือแนะนำงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ประหยัดเวลาที่จะใช้ควบคุมดูแล สามารถเอาเวลาไปใช้ในการวางแผนและบริหารงานด้านอื่นได้และให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประโยชน์ต่อองค์กร คือ ช่วยทำให้ผลผลิตมีคุณภาพได้มาตรฐาน ช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการซ่อมแซมบำรุงรักษาวัสดุครุภัณฑ์ ช่วยลดอุบัติเหตุ การสิ้นเปลืองและการเสียหายต่าง ๆ

1.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

รัตนา เนื่องแก้ว (2550 : 32-35) ได้กล่าวความหมายของเทคนิคการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ มีวิธีดำเนินการโดยใช้วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ใน 5 ด้าน ดังนี้

1) การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการ พัฒนาบุคลากรในองค์การที่เข้ามาทำงานใหม่หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้ว แต่เพิ่งย้ายสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจงให้ทราบความรู้ทั่ว ๆ ไป กฎระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานลักษณะโครงสร้างขององค์การ นโยบายของ องค์การ เพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป

2) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถ นำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลง การกระทำ หรือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

3) การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และทำได้หลายรูปแบบเน้นในเรื่องของการให้ความรู้

4) การส่งไปศึกษาดูงานเป็นการเพิ่มพูนวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้นการที่บุคลากรทำงาน อยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

5) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ซึ่งอาจทำได้ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

สุริยา มนตรีภักดิ์ (2550 : 48) ได้กล่าวความหมายของเทคนิคการพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นว่าเป็นการช่วยให้ บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และเพิ่มความสามารถตลอดจนความก้าวหน้าในงานอาชีพซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนาหลัก ดังนี้

- 1) การเสนอแนะ
- 2) การปฐมนิเทศ
- 3) การอบรม
- 4) การส่งศึกษาต่อ
- 5) การสอนงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2552 : 43) ได้กล่าวความหมายของเทคนิคการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

- 1) การสอนงาน เป็นวิธีการแนะนำวิธีการทำงาน
- 2) การหมุนเวียนงาน เป็นวัตถุประสงค์สำคัญของการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อให้ผู้รับ การฝึกได้มีความรู้ที่กว้างขึ้น
- 3) การอภิปราย เป็นการแบ่งกลุ่มพิจารณาระหว่าง ผู้เข้ารับการอบรมในเรื่องที่สนใจ ร่วมกัน
- 4) การเสนอแนะ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการประกอบกับการมีผู้สอน ที่ชำนาญการ
- 5) การบรรยาย เป็นการถ่ายทอดความรู้ความคิดและประสบการณ์อย่างเป็นทางการ
- 6) การสัมมนาเป็นการฝึกอบรมที่ทำให้ผู้รับการอบรมทุกคนมีส่วนร่วมในการให้เกิด การฝึกอบรม
- 7) การระดมความคิด เป็นการรวมกลุ่มเพื่อร่วมเสนอความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อหาข้อสรุป
- 8) การสาธิตเป็นการแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นกระบวนการหรือขั้นตอน ของการปฏิบัติงาน

9) การส่งไปศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสปรับเพิ่มวุฒิการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 92) การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาที่ควรดำเนินการ
ดังนี้

1. จัดแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรได้ศึกษาและพัฒนา
2. จัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้ร้อยรัดกับการนิเทศจากภายนอกหรือ
การส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยงของสถานศึกษา
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และมีเสรีภาพทางวิชาการ
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันได้แลกเปลี่ยน
สิ่งที่เรียนรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้อีก
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมร่วมประชุม สัมมนา
ฝึกปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถานศึกษาต่าง ๆ
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์
ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น
7. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ
8. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ
เพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

วิเชียร วิทญญุตม (2553 : 122) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่
ด้วยกัน 2 แนวคิดหลักที่แตกต่างกัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) แนวคิดแบบดั้งเดิม มีแนวคิดที่มีความเชื่อว่าการสรรหาและการคัดเลือกเป็นปัจจัย
ที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่อ 2 แบบ

1.1 เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับ
องค์การ และมีเจ้าหน้าที่ที่องค์การจะต้องจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่อย่างใด แต่คิดว่า
องค์การมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงการบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง
หรือตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากบุคคลใดต้องการเพิ่มพูนความรู้ก็ต้องดิ้นรนขอหา
ด้วยตนเอง

1.2 เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ
เสียตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่ในองค์การ บุคคลนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างไม่
จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใด ๆ ทั้งสิ้น

2) แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
เป็นหน้าที่ที่สำคัญ และจำเป็นที่องค์การต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่ออยู่
2 แบบ

2.1 เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่า ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่ดีและมีความสามารถ แต่ก็มีได้เป็นหลักประกันได้ว่า บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป

2.2 เนื่องจากมีการคิดค้น และนำเอาวิทยาการการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ จึงจำเป็นที่บุคคลจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอ

दन्य तेयनपुठ्ठ (2554 : 124) ได้กล่าวความหมายของเทคนิคการพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

1) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และความสามารถ ในที่ทำงานจริง เป็นรูปแบบการให้ความรู้โดยผู้บริหารชี้แนะ ฝึกสอน ให้คำแนะนำการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมในสถานที่ปฏิบัติงานจริงเน้นการให้ความรู้ในลักษณะเรียนรู้ โดยการกระทำจริง

2) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน คือ การที่ผู้เข้าอบรมหรือการพัฒนาต้องหยุดการทำงานปกติของตน เพื่อเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการที่กำหนดขึ้นโดยการเข้ารับอบรมในสถานที่ของหน่วยงานหรือถูกส่งไป อบรมนอกสถานที่หน่วยงาน หรืออบรมอยู่ที่บ้านได้

กัญญาภัก จันทรสมบัติ (2555 : 57) ได้กล่าวความหมายของเทคนิคการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรแบ่งออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

1) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ การสอนงาน การ ประชุม การอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนา การระดมความคิด และวิธีการอื่น ๆ โดยการให้บุคคลภายในองค์กร เป็นกลไกในการพัฒนา

2) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การประชุม การอบรม การประชุมทางไกล ซึ่งอาจให้องค์กรเป็นผู้สนับสนุนหรือ เกิดจากความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง

1.6 ประเภทของการพัฒนาบุคลากร

พิไลวรรณ อินทรักษา (2553 : 10) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร สามารถจำแนกประเภทต่าง ๆ ได้หลายอย่าง ดังนี้

1) กิจกรรมที่ให้ความรู้ประสบการณ์และปรับปรุงทัศนคติในการทำงาน

1.1) การฝึกอบรม

1.2) การสอนงาน

2) กิจกรรมการบริหาร

2.1) การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่

2.2) การหมุนเวียนงาน

- 2.3) การทดลองเวียงงาน หรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย
- 2.4) การรักษาการแทน
- 2.5) การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ
- 2.6) การดูงาน
- 2.7) การเพิ่มความรับผิดชอบ
- 2.8) การมอบหมายงานพิเศษ
- 2.9) การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมคุณภาพ
- 2.10) การเปลี่ยนรูปแบบองค์กร
- 2.11) การให้ร่วมคณะทำงาน
- 3) กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง
 - 3.1) การให้ทุนการศึกษา
 - 3.2) การส่งเสริมการศึกษาส่วนตัว
- 4) กิจกรรมการแสวงหาความรู้ในหน้าที่
 - 4.1) การจัดโปรแกรมการศึกษา
 - 4.2) การให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน
 - 4.3) การมอบหมายวิจารณ์หนังสือ
 - 4.4) การจัดสารสารทางวิชาการในสาขาอาชีพให้อ่าน
 - 4.5) การส่งเอกสารให้ทำรายงานสรุปส่งอยู่เสมอ
 - 4.6) การส่งเข้าร่วมประชุม หรือเป็นสมาชิกชมรมทางวิชาชีพ

1.7 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานขององค์กร และเพื่อสนองตอบความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารจะต้องพยายามหาแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญก้าวหน้าในสายงานตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง

อนันต์ ศรีอำไพ (2550 : 22) ศึกษาได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 6 ขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน ในการที่จะให้มองเห็นภาพของกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน ต้องเข้าใจความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์กับระบบงานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. เป้าประสงค์ของโรงเรียน ก่อให้เกิดตำแหน่ง และความรับผิดชอบต่าง ๆ ของหน่วยงาน
2. กิจกรรมต่าง ๆ ในระบบโรงเรียนต้องการทักษะ ความรู้และความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคคล

3. งานของระบบโรงเรียนจัดขึ้นเป็นระบบย่อย ๆ หรือหน่วยงานย่อยและปฏิบัติงานโดยบุคลากรเป็นกลุ่ม เช่น กลุ่มสาระวิชา หรืองานฝ่ายต่าง ๆ

4. ในการปรับปรุงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบโรงเรียนทั้งหมดนี้ควรเข้าใจและทราบบทบาทของตนว่าอย่างไร เป็นความจำเป็นเบื้องต้นสำหรับพฤติกรรมของบุคคล

5. ระบบโรงเรียนควรต้องให้แต่ละหน่วยงาน แต่ละบุคคลได้ทราบมาตรฐานของการดำเนินงาน ซึ่งคาดหวังไว้ และต้องการบรรลุผล

6. การพัฒนาบุคลากรเบื้องต้น คือ การประสานแผนงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้บุคคลและหน่วยงานเปลี่ยนบทบาทที่เป็นอยู่ไปสู่บทบาทในอุดมคติ

ขั้นตอนที่ 2 จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ มีบุคคลอย่างน้อย 3 ฝ่ายด้วยกันในระบบโรงเรียนที่มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคลากร คือ

1. คณะกรรมการการศึกษา เป็นผู้วางแผนและกำหนดแผนงานหลักของการพัฒนาบุคลากร

2. สมาคมหรือองค์กรคือ วางแผน และประสานงานในการพัฒนาบุคลากร

3. ปัจเจกบุคคล บุคลากรเองย่อมทราบความต้องการที่จะพัฒนาตนเองปรับปรุงความรู้ ความสามารถของตน และทักษะอันจะเป็นการพัฒนาโรงเรียนด้วย

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา

1. ความต้องการพัฒนาของระบบเป็นส่วนรวม

2. คุณลักษณะของบุคลากรและชนิดของตำแหน่ง

3. อัตราการลดและการขยายของระบบโรงเรียน

4. ตำแหน่งที่ว่างอยู่หรือคาดว่าจะว่างลงในอนาคต

5. สัญญาและการต่อสัญญาจ้างของบุคคล

6. ความสามารถพิเศษของบุคลากรที่มีอยู่

7. การคาดการณ์กำลังคน

ขั้นตอนที่ 4 เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการโปรแกรมขั้นตอนการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลกระบวนการพัฒนา

บิชอป (Bishop, 1979 : 79-80) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการ พัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการ (Need) การหาความต้องการการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด บุคลากรต้องมีความต้องการการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องหาวิธีการกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรสนใจต่อการพัฒนาตนเอง

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรโดยส่วนรวม

3. การพัฒนา (Development) เป็นการแสวงหากลวิธีแก้ไขปรับปรุงตามความต้องการของบุคลากรโดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการทำงานของบุคลากร เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายและการเผยแพร่ข่าวสาร

4. ความเป็นไปได้ (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการศึกษา โดยการวิจัยทดลอง (Pilot Study) และการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี

5. การนำไปใช้ (Implementation) นำเอาโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง เพราะขาดประสบการณ์

6. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลโครงการที่ทำว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างมีเกณฑ์ และควรมีการประเมินทุกระยะ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

สรุปได้ว่า ในการพัฒนาบุคลากรนั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างมีระบบ การกำหนดรายละเอียด และวิธีการพัฒนาบุคลากรแต่ละด้านให้ชัดเจนสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในการพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ มีปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2. การจัดการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ Cooperative Learning

2.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นวิธีการจัดการเรียนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการจัดการเรียนของตนเองและของกลุ่ม โดยมีความสำเร็จเป็นเป้าหมายในการเรียน จากการสังเคราะห์ของ ทิศนา ขัมมณี (2550: 56) จันทรา ตันติพงศานุรักษ์ (2553: 23) ปานใจ จิรานุกภาพ (2556: 33-34) สลาวิน (Slavin, 1995: 245) และ จอห์นสัน และ จอห์นสัน (Johnson and Johnson, 1994: 55-59) พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นวิธีการเรียนที่ให้ความสำคัญในการเรียนเป็นกลุ่มเล็กๆ โดยแต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ทั้งผู้เรียนที่มีความสามารถสูงปานกลาง และต่ำ แต่ผู้เรียนมีความสนใจในเรื่องหรือประเด็นเดียวกัน จะมาร่วมกันวางแผนการเรียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นคว้า ค้นพบคำตอบและรับผิดชอบต่อการเรียนด้วยตนเองเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นผลทำให้ผู้เรียนสามารถจดจำความรู้หรือข้อค้นพบได้เป็นอย่างดี ซึ่งความรู้เหล่านั้นจะมีความหมายโดยตรงต่อ

ผู้เรียน และมีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหากผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสม การแสดงความคิดเห็นและการได้รับฟังความคิดในมุมมองที่หลากหลายจากการเรียนรู้ โดยวิธีการใช้คำถามจะทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นและเกิดการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการศึกษาและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและฝึกทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ความรู้ขึ้นมาใหม่ด้วยตนเอง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยกลุ่มแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ดังนี้

วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2552 : 75) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้ และในความสำเร็จของกลุ่มโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กันและกัน คนที่เรียนเก่งจะช่วยเหลือคนที่อ่อนกว่า สมาชิกในกลุ่มไม่เพียงแต่รับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองเท่านั้น หากแต่จะต้องร่วมรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ความสำเร็จของแต่ละบุคคล

อรพรรณ พรสีมา (2551 : 78) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมช่วยเตรียมนักเรียนให้พร้อมที่จะเผชิญกับชีวิตจริงเพราะลักษณะของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้นักเรียนได้รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ได้ลงมือปฏิบัติ ทำกิจกรรมกลุ่ม ฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ทักษะการบริหาร การจัดการ การเป็นผู้นำผู้ตามและที่สำคัญเป็นการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียน มากที่สุดวิธีหนึ่ง

สุนันท์ สังข์ทอง (2552 : 59) ให้ความหมายว่า การเรียนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ หมายถึง วิธีการสอนที่ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันในกลุ่มย่อย ๆ เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียน ในแต่ละกลุ่มจะมีสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน ผู้เรียนแต่ละคนจะต้องร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการช่วยเหลือกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้กำลังใจซึ่งกันและกัน คนที่เก่งกว่าจะช่วยคนที่อ่อนกว่า สมาชิกในกลุ่มจะต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่ม เพราะยึดถือแนวที่ว่าความสำเร็จของสมาชิกทุกคนจะรวมเป็นความสำเร็จของกลุ่ม

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 184) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเตรียมผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้แบบนี้เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะทางสังคม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ (2555 : 112) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้แก่

ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถ แตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้และความสำเร็จของกลุ่ม ทั้งโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กัน คนที่เรียนเก่งจะช่วยเหลือคนที่เรียนอ่อนกว่า สมาชิกในกลุ่มไม่เพียงแต่รับผิดชอบต่อการเรียนของตน เท่านั้น หากแต่ต้องร่วมรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ความสำเร็จของแต่ละบุคคล คือ ความสำเร็จของกลุ่ม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนแบบร่วมมือ หมายถึง การจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ สมาชิกภายในกลุ่ม มีความแตกต่างกันทั้งอายุ เพศ และความสามารถ แต่มีเป้าหมายในการเรียนร่วมกัน สมาชิกในกลุ่ม มีบทบาทที่ชัดเจนในการเรียนหรือการทำกิจกรรมอย่างเท่าเทียมกันได้เรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน ภายใน กลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแท้จริง การได้พัฒนาทักษะความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม สมาชิกในกลุ่ม มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตรวจสอบผลงาน ขณะเดียวกันก็ต้องช่วยกัน รับผิดชอบการเรียนรู้ในงานทุกขั้นตอนของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งนักเรียนจะบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ได้ ก็ต่อเมื่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มไปถึงเป้าหมายเช่นเดียวกัน

2.2 องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ

อรรถพรณ พรสีมา (2551 : 78-79) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมนั้นเปิดโอกาสให้ นักเรียนได้รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ได้ลงมือปฏิบัติ ทำกิจกรรมกลุ่ม ฝึกฝนทักษะการ เรียนรู้ทักษะการบริหาร การจัดการ การเป็นผู้นำผู้ตามและที่สำคัญเป็นการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียนมากที่สุดวิธีหนึ่ง กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียม
2. ขั้นกิจกรรมกลุ่ม
3. ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ
4. ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม

สุวิทย์ มูลคำ และอรรถัย มูลคำ (2550 : 67) ให้คำอธิบายไว้ว่า การเรียนรู้แบบกลุ่ม ร่วมมือจะมีประสิทธิภาพถ้าสมาชิกภายในกลุ่มมองเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน โดยมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของนักเรียนในทางบวก (Positive Interdependence) หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มทำงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานร่วมกันโดยที่สมาชิกทุกคน มีส่วนร่วมในการทำงานนั้น มีการแบ่งปัน วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลต่าง ๆ ในการทำงานทุกคนมีบทบาท หน้าที่ และประสบความสำเร็จร่วมกัน ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กันในทางบวกได้หลายวิธี ดังนี้

1.1 การกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม แต่ละคนลงมือเรียนรู้ และต้องแน่ใจว่าสมาชิกคนอื่นเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน

1.2 การกำหนดรางวัลร่วมกัน ถ้าทุกคนทำได้ตามเกณฑ์ที่ครูกำหนดไว้ แต่ละคนจะได้รับคะแนน (Bonus) เท่าเทียมกันทุกคน

1.3 การกำหนดให้ใช้วัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนอื่น ๆ ร่วมกัน แต่ละคนจะได้วัสดุเพียง 1 ส่วนของทั้งหมดที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานกลุ่ม

1.4 การกำหนดบทบาทสมาชิกในกลุ่มให้แต่ละคนมีหน้าที่ในกลุ่ม เช่น ผู้อ่าน ผู้ตรวจสอบ ผู้บันทึก ผู้ให้กำลังใจ ผู้จัดหาวัสดุ

2. การปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในระหว่างการทำงานกลุ่ม (Face to Face Primitive Interaction) เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ โดยทำกิจกรรม ดังนี้

2.1 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.2 อธิบายความรู้ให้เพื่อนในกลุ่มฟังกิจกรรมดังกล่าวจะทำให้นักเรียนได้ติดต่อกันโดยตรง เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งจะทำให้เกิดลักษณะการทำงานกลุ่มที่สมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

3. การตรวจสอบความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน (Individual Accountability) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าสมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่องานกลุ่ม ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

3.1 ดูแลเพื่อน ๆ ให้ปฏิบัติตามหน้าที่

3.2 รักษาระเบียบในการทำงาน และรักษาเวลา

3.3 ไม่ก้าวกายหน้าที่ของผู้อื่น

3.4 กำหนดหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในกลุ่มตามความเหมาะสม

3.5 การทดสอบรายบุคคล

3.6 สุ่มถามปากเปล่าสมาชิกในกลุ่ม หรือสุ่มตรวจงานของสมาชิกในกลุ่ม

3.7 สังเกตและบันทึกการทำงานของสมาชิก

3.8 กำหนดให้สมาชิก 1 คน ในกลุ่มเป็นผู้ตรวจสอบความเข้าใจของสมาชิกเกี่ยวกับงานกลุ่ม

4. ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (Interdependence Small Group skills) เป็นทักษะที่นักเรียนควรได้รับการฝึกก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อช่วยให้งานปฏิบัติกลุ่มประสบความสำเร็จ ดังนี้

4.1 การทำความรู้จัก และไว้วางใจผู้อื่น

4.2 การสื่อสารที่ถูกต้อง และเที่ยงตรง

- 4.3 การใช้ภาษาสุภาพ เหมาะสมกับโอกาส
- 4.4 การให้กำลังใจในการทำงานร่วมกันด้วยคำพูด หรือการแสดงความคิดเห็น
- 4.5 การยอมรับและช่วยเหลือกัน
- 4.6 การแก้ปัญหาขัดแย้ง
- 4.7 การวิจารณ์ความคิดเห็น โดยไม่วิจารณ์เจ้าของความคิด
- 4.8 การเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ในการชี้แนะการทำงานกลุ่ม
- 4.9 การให้ความสำคัญ และการเอาใจใส่ต่อทุกคนเท่าเทียมกัน
- 4.10 การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
- 4.11 การแสดงความคิดเห็น และการรับฟังความคิดเห็น
- 4.12 ความสามารถในการหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง

5. กระบวนการกลุ่ม (Group Process) เป็นกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนจะต้องทำความเข้าใจในเป้าหมายการทำงาน มีการวางแผน ดำเนินงานตามแผน ประเมินผลงานและปรับปรุงผลงานร่วมกัน

5.1 โครงสร้างทั่วไป การเรียนรู้ในห้องเรียนทั่วไปประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ส่วน ดังนี้

5.1.1 โครงสร้างกิจกรรม คือ กิจกรรมทั้งหมดที่กระทำในการเรียนรู้แต่ละวัน กิจกรรมในชั้นเรียนที่ใช้กันทั่วไป ได้แก่ การบรรยายของครู การอธิบายในชั้นเรียน และการทำแบบฝึกหัด การแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มย่อย ก็เป็นโครงสร้างกิจกรรมอย่างหนึ่ง

5.1.2 โครงสร้างรางวัล สิ่งที่ใช้เป็นรางวัลหลายชนิด เช่น คะแนน คำชมของครู หรือสิ่งของ การให้รางวัลจะมีปริมาณและความถี่ต่างกันขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในบางกรณีการได้รับรางวัลของนักเรียน อาจขึ้นอยู่กับการกระทำของเพื่อนร่วมชั้น โดยอาจขึ้นต่อกัน ในลักษณะที่แข่งขันหรือร่วมมือกัน หรืออาจเป็นการให้รางวัลเฉพาะบุคคลโดยไม่ขึ้นต่อกัน โครงสร้างของรางวัลแต่ละชนิดจะมีผลต่อการกระทำ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

5.1.3 โครงสร้างอำนาจ คือ อำนาจในการควบคุมกิจกรรมในห้องเรียน ซึ่งนักเรียนอาจควบคุมตนเอง เพื่อนช่วยควบคุม หรือมีครูเป็นผู้คอยควบคุม

5.2 เป้าหมายของโครงสร้าง โครงสร้างการเรียนรู้ทั้ง 3 ส่วน สามารถจัดสภาพการเรียนรู้ เพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจและเป้าหมายในการเรียนรู้แตกต่างกัน 3 ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้

5.2.1 โครงสร้างเป้าหมายแบบร่วมมือ เป็นโครงสร้างที่บุคคลแต่ละคนมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และการไปสู่จุดมุ่งหมายนั้นต้องอาศัยความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคคลหนึ่งจะบรรลุจุดมุ่งหมายของตนเองได้ก็ต่อเมื่อบุคคลอื่นที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันนั้นสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของเขาได้เช่นกัน เช่น การแข่งขันเบสบอล ผู้เล่นคนใดคนหนึ่งจะบรรลุจุดมุ่งหมาย

ในการเป็นผู้ชนะได้ก็ต่อเมื่อผู้เล่นทุกคนในทีมเดียวกันร่วมมือกันเสมอ จนทีมตนเองเป็นฝ่ายชนะ และทุกคนในทีมได้ บรรลุจุดมุ่งหมายในการเป็นผู้ชนะร่วมกันในสภาพการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ นักเรียนจะช่วยกันเรียน เพื่อให้ทุกคนบรรลุผลในการเรียนรู้ร่วมกัน

5.2.2 โครงสร้างเป้าหมายแบบแข่งขัน เป็นโครงสร้างที่บุคคลแต่ละคน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน แต่ผู้จะบรรลุเป้าหมายได้มีเพียงคนเดียว บุคคลหนึ่งจะบรรลุจุดมุ่งหมายตนเองได้ก็ต่อเมื่อบุคคลอื่นที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันนั้นไม่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของเขาได้ เช่น ในการแข่งขันเทนนิสระหว่างผู้เล่น 2 คน ซึ่งมีเป้าหมายให้มีผู้ชนะเพียงคนเดียว ผู้เล่นทั้งสองคน จะพยายามเล่นให้ตนเป็นฝ่ายชนะ แต่คนใดคนหนึ่งจะบรรลุจุดมุ่งหมายในการเป็นผู้ชนะได้ก็ต่อเมื่ออีกคนหนึ่งไม่สามารถจะบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น ในสภาพการเรียนรู้แบบการแข่งขันนักเรียนจะทําส่งที่ให้ผลดีต่อตัวเองมากที่สุด แม้สิ่งนั้นจะทำให้เพื่อนผิดหวังก็ตาม

5.2.3 โครงสร้างเป้าหมายเฉพาะบุคคล เป็นโครงสร้างที่บุคคลแต่ละคน มีจุดมุ่งหมายไม่ขึ้นต่อกัน การที่บุคคลหนึ่งจะบรรลุจุดมุ่งหมายของตนเองได้หรือไม่ ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การที่บุคคลอื่นบรรลุจุดมุ่งหมายของเขา ในสภาพการเรียนรู้ที่นักเรียนไม่ขึ้นต่อกันนักเรียนจะทําส่งที่เป็นผลดีต่อตนเอง โดยไม่สนใจว่าเพื่อนร่วมชั้นจะบรรลุจุดมุ่งหมายของเขาได้หรือไม่

5.3 พฤติกรรมของการเรียนรู้ สำหรับโครงสร้างเป้าหมายแบบร่วมมือ และแบบแข่งขันอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

5.3.1 ผู้ที่มีเป้าหมายแบบร่วมมือจะยินดีและเปลี่ยนบทบาทกับเพื่อนหรือกระทำ พฤติกรรมที่ทดแทนกัน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน จะยกย่องชมเชยการกระทำของเพื่อนที่ช่วยให้ สมาชิกในกลุ่มได้เข้าใกล้จุดมุ่งหมายที่วางไว้ และช่วยเหลือเพื่อนที่มีการกระทำอันจะช่วยให้สมาชิก ในกลุ่มเข้าใกล้จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยเข้าร่วมช่วยเหลือในการกระทำนั้น

5.3.2 ผู้ที่มีเป้าหมายแบบแข่งขันจะขัดขวางการกระทำของผู้อื่นแทนการช่วยเหลือ จะรู้สึกไม่ชอบการกระทำของผู้อื่น และจะแก้ไขการกระทำของผู้อื่น แทนที่จะพอใจในสภาพการแข่งขัน “ผู้ชนะ” จะมีเพียงผู้เดียวเท่านั้น นอกจากนี้ผู้ที่มีเป้าหมายแบบแข่งขันยังมีแนวโน้มที่จะช่วยเหลือ เอื้ออำนวยต่อการกระทำของผู้อื่นที่เล็งเห็นว่าจะส่งเสริมโอกาสในการบรรลุจุดมุ่งหมายของตน และจะขัดขวางการกระทำที่เล็งเห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุจุดมุ่งหมายของตนด้วย

จากพฤติกรรมที่โครงสร้างเป้าหมาย อาจก่อให้เกิดขึ้นได้ในลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างเป้าหมาย และโครงสร้างการให้รางวัลในห้องเรียน เพื่อค้นหา โครงสร้างที่ มีแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด บางโครงสร้างเป็นการร่วมมือกันเป็นสำคัญ บางโครงสร้างเป็นการแข่งขัน และบางโครงสร้างเป็นการให้รางวัลเป็นรายบุคคลโดยไม่ขึ้นต่อผู้อื่น ในระยะแรกโครงสร้างเป้าหมายแข่งขัน ในลักษณะที่เป็นการแข่งขันระหว่างบุคคลได้รับการสนับสนุน ว่าเป็นรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลมากที่สุด มีการวิจัยหลายชิ้นที่ให้ผลว่าการแข่งขัน ระหว่างบุคคล ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ได้ดีกว่าการให้รางวัลเป็นรายบุคคลโดยไม่มี

การแข่งขัน การให้รางวัลเป็นกลุ่ม และการแข่งขันระหว่างกลุ่ม จึงได้มีการแข่งขันระหว่างบุคคล ในการจัดสภาพการเรียนรู้ทั่วไป

องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ จะเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยให้งานกลุ่มประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมาชิกทุกคนจะต้องมีความมุ่งมั่น มีความสัมพันธ์และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างจริงจังในการดำเนินกิจกรรม และจะทำให้งานบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดได้

ทิสนา แคมมณี (2554 : 99-101) ได้สรุปว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือไม่ได้หมายความว่า มีการจัดให้ผู้เรียนเข้ากลุ่มแล้วให้งาน และบอกผู้เรียนให้ช่วยกันทำงานเท่านั้น การเรียนรู้จะเป็น แบบร่วมมือได้ ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ครบ 5 ประการดังนี้

1. การพึ่งพาและเกื้อกูลกัน (Positive Interdependence) กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ จะต้องมีความตระหนักว่า สมาชิกกลุ่มทุกคนมีความสำคัญและความสำเร็จของกลุ่มขึ้นกับสมาชิกทุกคน ในกลุ่ม ในขณะที่เดียวกันสมาชิกแต่ละคนจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อกลุ่มประสบความสำเร็จ ความสำเร็จของบุคคลและของกลุ่มขึ้นอยู่กับความร่วมมือของกันและกัน ดังนั้นแต่ละคนต้องรับผิดชอบ ในบทบาทหน้าที่ของตนและในขณะที่เดียวกันก็ช่วยเหลือสมาชิก คนอื่น ๆ ด้วย การจัดกลุ่มเพื่อช่วยให้ ผู้เรียนมีการพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลกันนี้ทำได้หลายทาง เช่น การให้ผู้เรียนมีเป้าหมายเดียวกันหรือให้ ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน/การเรียนรู้ร่วมกัน (Positive Goal Interdependence) การให้ รางวัลตามผลงานของกลุ่ม (Positive Reward Interdependence)

2. การปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด (Face to Face Promotive Interdependence) การที่สมาชิกในกลุ่มมีการพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ ต่อกันและกันในทางที่จะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย สมาชิกกลุ่มจะห่วงใย ไว้วางใจ ส่งเสริม และช่วยเหลือกันและกันในการทำงานต่าง ๆ ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

3. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ของสมาชิกแต่ละคน (Individual Accountability) สมาชิกในกลุ่มการเรียนรู้ทุกคนจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบและพยายามทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ ไม่มีใครที่จะได้รับประโยชน์โดยไม่ทำหน้าที่ของตน ดังนั้นกลุ่มจึงจำเป็นต้อง มีระบบตรวจสอบผลงาน ทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม วิธีการที่สามารถส่งเสริมให้ทุกคนได้ทำ หน้าที่ของตนอย่างเต็มที่หลายวิธี เช่น การจัดกลุ่มให้เล็กเพื่อจะได้มีการเอาใจใส่กัน และกันได้อย่างทั่วถึง การทดสอบเป็นรายบุคคล การสุ่มเรียกชื่อให้รายงาน ครูสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนในกลุ่ม การจัดให้กลุ่มมีผู้สังเกตการณ์ การให้ผู้เรียนสอนกันและกัน

4. การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (Interpersonal and Small-Group Skills) การเรียนรู้แบบร่วมมือจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัย ทักษะที่สำคัญ ๆ หลายประการ เช่น ทักษะทางสังคม ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการทำงานกลุ่ม

ทักษะการสื่อสาร และทักษะการแก้ปัญหาขัดแย้ง รวมทั้งการเคารพ ยอมรับและไว้วางใจกันและกัน ซึ่งครูควรสอนและฝึกให้แก่ผู้เรียนเพื่อช่วยให้ดำเนินงานไปได้

5. การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม (Group Processing) กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ จะต้องมีการวิเคราะห์กลุ่มเพื่อช่วยให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มครอบคลุมการวิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการทำงานของกลุ่ม พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มและผลงานของกลุ่ม การวิเคราะห์การเรียนรู้นี้อาจทำโดยครูหรือผู้เรียน หรือทั้งสองฝ่าย การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่มนี้เป็นยุทธวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมให้กลุ่มตั้งใจทำงาน เพราะรู้ว่าจะได้รับข้อมูลย้อนกลับและช่วยฝึกทักษะการรู้คิด (Meta Cognition) คือ สามารถที่จะประเมินการคิด และพฤติกรรมของตนที่ได้ทำไป

2.3 ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ

การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นวิธีการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทำให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกันมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้มีทักษะในการทำงานกลุ่ม ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนรู้แบบร่วมมือไว้ ดังนี้

จันทรา ดันติพงศานุรักษ์ (2553 : 41) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือมีประโยชน์ต่อนักเรียนทั้งในด้านสังคมและวิชาการ ดังนี้

1) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก เพราะทุกคนร่วมมือกันในการทำงานกลุ่ม โดยทุกคนมีส่วนร่วมเท่าเทียมกัน ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียน

2) ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีโอกาสคิด พูด แสดงออก แสดงความคิดเห็น ลงมือกระทำอย่างเท่าเทียมกัน

3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น เด็กเก่ง ช่วยเด็กไม่เก่ง ทำให้เด็กเก่งภาคภูมิใจ รู้จักสละเวลา ส่วนเด็กอ่อนเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน

4) ทำให้รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การร่วมคิด การระดมความคิด นำข้อมูลที่ได้อามาพิจารณาร่วมกัน เพื่อหาคำตอบที่เหมาะสมที่สุด เป็นการส่งเสริมให้ช่วยคิดหาข้อมูลให้มาก คิดวิเคราะห์และเกิดการตัดสินใจ

5) ส่งเสริมทักษะทางสังคม ทำให้ผู้เรียนรู้จักปรับตัวในการอยู่ร่วมกันด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เข้าใจกันและกัน

6) ส่งเสริมทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น

อารี สันตหวี (2554 : 52) ได้กล่าวถึง ประโยชน์และคุณค่าของการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีต่อผู้เรียน ดังต่อไปนี้

1) ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2) ทำให้ผู้เรียนมียุทธวิธีในการเรียนที่ดี

- 3) ทำให้ผู้เรียนมีความทรงจำดีขึ้น
- 4) ทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจภายในมากขึ้น
- 5) ทำให้นักเรียนมีทักษะทางสังคมมากขึ้น
- 6) ทำให้ผู้เรียนชอบวิชาต่าง ๆ มากขึ้น
- 7) ทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อครู
- 8) ทำให้นักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนนักเรียนด้วยกันมากขึ้น
- 9) ทำให้นักเรียนรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน
- 10) ทำให้นักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง (มีความภาคภูมิใจในตนเอง)

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson, 1994 : 59) กล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนแบบร่วมมือไว้ สรุปได้ 9 ประการ ดังนี้

1. นักเรียนเก่งที่เข้าใจคำสอนของครูได้ดี จะเปลี่ยนคำสอนของครูเป็นภาษาพูดของนักเรียน แล้วอธิบายให้เพื่อนฟังได้และทำให้เพื่อนเข้าใจได้ดีขึ้น
2. นักเรียนที่ทำหน้าที่อธิบายบทเรียนให้เพื่อนฟัง จะเข้าใจบทเรียนได้ดีขึ้น
3. การสอนเพื่อนเป็นการสอนแบบตัวต่อตัวทำให้นักเรียน ได้รับความเอาใจใส่ และมีความสนใจมากยิ่งขึ้น
4. นักเรียนทุกคนต่างก็พยายามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะครูกิดคะแนนเฉลี่ยของทั้งกลุ่มด้วย
5. นักเรียนทุกคนเข้าใจดีว่าคะแนนของตน มีส่วนช่วยเพิ่มหรือลดค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ดังนั้นทุกคนต้องพยายามปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ
6. นักเรียนทุกคนมีโอกาฝึกทักษะทางสังคมมีเพื่อนร่วมกลุ่มและเป็นการเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งจะเป็นประโยชน์มากเมื่อเข้าสู่ระบบการทำงานอันแท้จริง
7. นักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้กระบวนการกลุ่ม เพราะในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้น ก็ต้องมีการทบทวนกระบวนการทำงานของกลุ่มเพื่อให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือคะแนนของกลุ่มดีขึ้น
8. นักเรียนเก่งจะมีบทบาททางสังคมในชั้นมากขึ้น เขาจะรู้สึกว่าเขาไม่ได้เรียนหรือหลบไปท่องหนังสือเฉพาะตน เพราะเขาต้องมีหน้าที่ต่อสังคมด้วย
9. ในการตอบคำถามในห้องเรียน หากตอบผิดเพื่อนจะหัวเราะ แต่เมื่อทำงานเป็นกลุ่มนักเรียนจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถ้าหากตอบผิดก็ถือว่าผิดทั้งกลุ่ม คนอื่น ๆ อาจจะทำให้ความช่วยเหลือบ้าง ทำให้นักเรียนในกลุ่มมีความผูกพันกันมากขึ้น

อาเรนด์ส (Arends, 1994 : 345-346) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนแบบร่วมมือไว้สรุปได้ 5 ประการ ดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเรียนแบบร่วมมือนี้เป็นการเรียนที่จัดให้นักเรียนได้ร่วมมือกันเรียนเป็นกลุ่มเล็กประมาณ 2 - 6 คน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการเรียนร่วมกันนับว่าเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็น และแสดงออกตลอดจนลงมือกระทำอย่างเท่าเทียมกัน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น นักเรียนที่เก่งช่วยนักเรียนที่ไม่เก่ง ทำให้นักเรียนที่เก่งมีความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้จักสละเวลา และช่วยให้เข้าใจในเรื่องที่ตื้นซ้น ส่วนนักเรียนที่ไม่เก่งก็จะซาบซึ้งในน้ำใจเพื่อน มีความอบอุ่น รู้สึกเป็นกันเอง กล้าซักถามในข้อสงสัยมากขึ้น จึงง่ายต่อการทำความเข้าใจในเรื่องที่เรียน ที่สำคัญในการเรียนแบบร่วมมือนี้คือ นักเรียนในกลุ่มได้ร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน จนกระทั่งสามารถหาคำตอบที่เหมาะสมที่สุดได้ ถือว่าเป็นการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ช่วยให้ความรู้ที่ได้รับเป็นความรู้ที่มีความหมายต่อนักเรียนอย่างแท้จริง จึงมีผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

2. ด้านการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเรียนแบบร่วมมือเปิดโอกาสให้นักเรียนที่มีภูมิหลังต่างกันได้มาทำงานร่วมกัน ฟังพาทซึ่งกันและกัน มีการรับฟังความคิดเห็นกัน เข้าใจและเห็นใจสมาชิกในกลุ่ม ทำให้เกิดการยอมรับกันมากขึ้น เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันซึ่งจะส่งผลให้มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่นในสังคมมากขึ้น

3. ด้านทักษะในการทำงานร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จที่ดี และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคมการเรียนแบบร่วมมือช่วยปลูกฝังทักษะในการทำงานเป็นกลุ่มทำให้นักเรียนไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และส่งผลให้งานกลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ทักษะทางสังคมที่นักเรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้แก่ ความเป็นผู้นำการสร้างควมไว้วางใจกัน การตัดสินใจ การสื่อสาร การจัดการกับข้อขัดแย้ง ทักษะเกี่ยวกับการจัดกลุ่มสมาชิกภายในกลุ่ม เป็นต้น

4. ด้านทักษะการร่วมมือกันแก้ปัญหา ในการทำงานกลุ่มสมาชิกกลุ่มจะได้รับความเข้าใจในปัญหาร่วมกัน จากนั้นก็ระดมความคิดช่วยกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เมื่อทราบสาเหตุของปัญหาสมาชิกในกลุ่มก็จะแสดงความคิดเห็นเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาก็ปรากฏให้เหตุผลซึ่งกันและกันจนสามารถตกลงร่วมกันได้ว่า จะเลือกวิธีการใดในการแก้ปัญหาจึงเหมาะสมพร้อมกับลงมือร่วมกันแก้ปัญหามาตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ตลอดจนทำการประเมินกระบวนการแก้ปัญหาของกลุ่มด้วย

5. ด้านการทำให้รู้จักและตระหนักในคุณค่าของตนเอง ในการทำงานกลุ่มสมาชิกกลุ่มทุกคนจะได้แสดง ความคิดเห็นร่วมกัน การที่สมาชิกในกลุ่มยอมรับในความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน ย่อมทำให้สมาชิกในกลุ่มนั้นมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและคิดว่าตนเองมีคุณค่าที่สามารถช่วยให้กลุ่มประสบผลสำเร็จได้

จากประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถส่งผลให้เกิดประโยชน์หลายด้านช่วยพัฒนาการเรียนรู้ ทักษะทางสังคม ความคิด ความเชื่อมั่นและนับถือตนเอง การสร้างบรรยากาศในห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน รวมถึงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งสามารถนำรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือไปประยุกต์ใช้ในรายวิชาต่าง ๆ ซึ่งในที่นี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะ

พัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนหรือเป็นสำคัญ โดยใช้การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินได้เรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นและมีผลงานมากขึ้น กล่าวคือ กล่าวถามตอบ วิเคราะห์ และแก้ปัญหาเป็น

2.4 บทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ทิศนา แชมมณี (2550 : 103) และสุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2550: 168-169) ได้กล่าวถึงการประยุกต์ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า ครูสามารถนำหลักการของการเรียนรู้แบบร่วมมือไปจัดการเรียนการสอนของตนได้ โดยการพยายามจัดกลุ่มการเรียนรู้ให้มีองค์ประกอบครบ 5 ประการ และใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการช่วยให้องค์ประกอบทั้ง 5 สัมฤทธิ์ผล โดยทั่วไปการวางแผนบทเรียนและจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบร่วมมือมีประเด็นที่สำคัญ 4 ด้านดังนี้

1) ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน

1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายของบทเรียนทั้งทางด้านความรู้และทักษะ กระบวนการต่าง ๆ

1.2 กำหนดขนาดของกลุ่ม กลุ่มควรมีขนาดเล็กประมาณ 3-6 คน กลุ่มขนาด 4 คน จะเป็นขนาดที่เหมาะสมที่สุด

1.3 กำหนดองค์ประกอบของกลุ่มหมายถึงการจัดผู้เรียนเข้ากลุ่มซึ่งอาจทำโดยการสุ่ม หรือการเลือกให้เหมาะกับวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปกลุ่มจะต้องประกอบไปด้วย สมาชิกที่คละกันในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ ความสามารถ ความถนัด เป็นต้น

1.4 กำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน อย่างใกล้ชิดและมีส่วนในการทำงานอย่างทั่วถึง ครูควรมอบหมายบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้ทุกคน และบทบาทหน้าที่นั้นจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของงานอันเป็นจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ครูควรจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกให้อยู่ในลักษณะที่ต้องพึ่งพาอาศัยและเกื้อกูลกัน บทบาท หน้าที่ในการทำงานเพื่อการเรียนรู้มีจำนวนมาก เช่น บทบาทผู้นำกลุ่ม ผู้สังเกตการณ์ เลขานุการ ผู้เสนอผลงาน ผู้ตรวจสอบผลงาน เป็นต้น

1.5 จัดสถานที่ให้เหมาะสมในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กัน ครูจำเป็นต้องคิด ออกแบบการจัดห้องเรียนหรือสถานที่ที่จะใช้ในการเรียนรู้ให้เอื้อและสะดวกต่อการ ทำงานของกลุ่ม

1.6 จัดสาระ วัสดุ หรืองานที่จะให้ผู้เรียนทำ วิเคราะห์สาระ/งาน/หรือวัสดุที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และจัดแบ่งสาระหรืองานนั้นในลักษณะที่ให้ผู้เรียนแต่ละคนมีส่วนในการช่วยกลุ่ม และพึ่งพากันในการเรียนรู้

2) ด้านการสอน ครูควรมีการเตรียมกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้

2.1 อธิบายชี้แจงเกี่ยวกับงานของกลุ่ม ครูควรอธิบายถึงจุดมุ่งหมายของบทเรียน เหตุผลในการดำเนินการต่าง ๆ รายละเอียดของงานและขั้นตอนในการทำงาน

2.2 อธิบายเกณฑ์ การประเมินผลงาน ผู้เรียนจะต้องมีความเข้าใจตรงกันว่า ความสำเร็จของงานอยู่ตรงไหน งานที่คาดหวังจะมีลักษณะอย่างไร เกณฑ์ที่จะใช้ในการจัดความสำเร็จของงานคืออะไร

2.3 อธิบายถึงความสำคัญและวิธีการของการพึ่งพาและเกื้อกูลกัน ครูควรอธิบาย กฎเกณฑ์ ระเบียบกติกา บทบาทหน้าที่ และระบบการให้รางวัลหรือประโยชน์ที่กลุ่มจะได้รับ ในการร่วมมือกันเรียนรู้

2.4 อธิบายวิธีการช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม

2.5 อธิบายถึงความสำคัญและวิธีการในการตรวจสอบความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย เช่น การสุ่มเรียกชื่อผู้เสนอผลงาน การทดสอบ การตรวจสอบ ผลงาน เป็นต้น

2.6 ชี้แจงพฤติกรรมที่คาดหวัง หากครูชี้แจงให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างชัดเจนว่า ต้องการให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมอะไรบ้างจะช่วยให้ผู้เรียนรู้ความคาดหวังที่มีต่อตนและพยายาม จะแสดงพฤติกรรมนั้น

3) ด้านการควบคุมกำกับและการช่วยเหลือกลุ่ม

3.1 ดูแลให้สมาชิกกลุ่มมีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด

3.2 สังเกตการณ์การทำงานร่วมกันของกลุ่ม ตรวจสอบว่า สมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจ ในงาน หรือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ สังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิก ให้ข้อมูล ป้อนกลับ ให้แรงเสริมและบันทึกข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม

3.3 เข้าไปช่วยเหลือกลุ่มตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และการทำงาน เมื่อพบว่ากลุ่มต้องการความช่วยเหลือ ครูสามารถเข้าไปชี้แจง สอนซ้ำ หรือให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ

3.4 สรุปการเรียนรู้ ครูควรให้กลุ่มสรุปประเด็นการเรียนรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ แบบร่วมมือ เพื่อช่วยให้การเรียนรู้มีความชัดเจนขึ้น

4) ด้านการประเมินผลและวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้

4.1 ประเมินผลการเรียนรู้ ครูประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน

4.2 วิเคราะห์กระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ครูควรจัดให้ ผู้เรียนมีเวลาในการวิเคราะห์การทำงานของกลุ่มและพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีโอกาส เรียนรู้ที่จะปรับปรุงส่วนบกพร่องของกลุ่ม

จันทรา ตันติพิงศานุรักษ์ (2553 : 23-29) ได้กล่าวว่า ครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ คนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน ไม่ว่าผู้สอนจะใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือรูปแบบใด ก็ตามจะต้องมีการลำดับขั้นตอนในการสอนคล้ายคลึงกัน คือ ขั้นเตรียมการสอน การเริ่มบทเรียน

การกำกับดูแลการสอน และการประเมินผลงานและกระบวนการทำงาน ซึ่งยังสอดคล้องกับ ปานใจ จิรานุภาพ (2556:40-41) ได้กล่าวว่ารูปแบบขั้นตอนของการจัดการเรียนการสอนมีดังนี้

1) ชั้นเตรียมการสอน ในขั้นนี้มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง คือ

1.1 จุดประสงค์ ครูต้องแจ้งจุดประสงค์ให้นักเรียนทราบ

- จุดประสงค์ทางด้านวิชาการ ได้แก่ เนื้อหาและทักษะต่าง ๆ
- จุดประสงค์ทางด้านสังคม ได้แก่ ทักษะการปฏิสัมพันธ์ รูปแบบต่าง ๆ

และการปฏิบัติงานร่วมกันของนักเรียน

1.2 ขนาดของกลุ่ม ขนาดของกลุ่มจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งมีประเด็นที่จะต้องพิจารณา คือ

- การจับคู่ควรให้นักเรียนได้เริ่มทำกิจกรรมคู่ เพราะการทำกิจกรรมในลักษณะดังกล่าวจะไม่มีใครถูกทอดทิ้งจากกลุ่ม
- กิจกรรมที่ต้องการทักษะและความคิดที่หลากหลายอาจจัดกลุ่มให้มีจำนวนนักเรียน เช่น กลุ่มละ 3 หรือ 4 คน
- ถ้าหากสมาชิกในกลุ่มมีจำนวนสมาชิกหลายคน คือ ตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป จะต้องแน่ใจว่าสมาชิกทุกคนในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
- การแบ่งกลุ่ม จะต้องคำนึงถึงกิจกรรมและสื่อการเรียนการสอนที่มีอยู่
- ถ้าหากระยะเวลาในการทำกิจกรรมสั้น ขนาดของกลุ่มที่แบ่งต้องมีขนาดเล็ก เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม

1.3 การจัดนักเรียนเข้ากลุ่ม การจัดนักเรียนเข้ากลุ่มอย่าง เหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุความสำเร็จ ครูผู้สอนจะเป็นผู้จัดกลุ่มได้ดีที่สุด เพราะ รู้จักนักเรียนในชั้นมากที่สุด และสามารถเตรียมการที่จะช่วยเหลือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่ม เช่น นักเรียนที่ต้องแยกออกมาสอนเป็นการเฉพาะ ซึ่งอาจจะเป็นนักเรียนเก่งหรืออ่อน อย่งไรก็ตามมีแนวทางที่จะเสนอแนะ ดังนี้

- การจัดกลุ่มนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน ความแตกต่างที่จะนำมาจัดรวมเข้าในกลุ่มเดียวกัน อาจจะเป็นทางด้านภูมิหลัง ความสามารถ วัฒนธรรม เพศ ฯลฯ
- การสับเปลี่ยนกลุ่มของนักเรียน การจะให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมด้วยกันนานเท่าใดก็ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานกลุ่มร่วมกัน อย่งไรก็ตามก็มีหลักทั่วๆ ไป ว่าจะต้องรอให้กลุ่มได้ทำงานร่วมกันจนบรรลุความสำเร็จ แต่ถ้าหากกลุ่มประสบปัญหาในการ ทำงานร่วมกัน ครูผู้สอนต้องให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา

1.4 การจัดชั้นเรียน โตะ แก้อี้ จะต้องดำเนินการให้พร้อมก่อนที่นักเรียนจะเข้าชั้นเรียน เพื่อความสะดวกและความเป็นระเบียบ การจัดสภาพห้องเรียนจะมีผลต่อปฏิสัมพันธ์ของนักเรียน

1.5 การจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอนจะต้องเตรียมสื่อการเรียน การสอนต่าง ๆ ที่จะใช้ไว้ให้พร้อม

2) ชั้นเริ่มบทเรียน ในชั้นเริ่มบทเรียนมีสิ่งที่ต้องพิจารณา ดังนี้

2.1 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในทางบวก การทำงานของกลุ่มจะดำเนินไปด้วยดี เมื่อนักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและมีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน ซึ่งจะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

2.2 การอธิบายภาระงาน ครูผู้สอนอธิบายภาระงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง นอกจากนี้ ถ้าสามารถเชื่อมโยงให้เห็นความสัมพันธ์ของบทเรียนที่ผ่านมา กับบทเรียนที่เรียนอยู่และบทเรียนที่จะต้องเรียนต่อไปก็จะเป็นสิ่งที่ดีมาก

2.3 การประเมินความสำเร็จ นักเรียนควรรู้ว่าจะมีวิธีการ ประเมินผลงาน ในการทำงานกลุ่มอย่างไร ครูผู้สอนและนักเรียนอาจร่วมกันวางหลักเกณฑ์การประเมินผล ในการพิจารณาความสำเร็จ เช่น

- เพียงแค่ทำให้สำเร็จ (เช่น การช่วยกันวาดแผนที่ให้เสร็จภายใน 30 นาที)
- ตอบคำถามถูกต้อง (เช่น ถ้าทำคะแนนได้ระหว่าง 90-100 คะแนนจะได้เกรด A)
- เสนอความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในชั้นต่ำ (ตัวอย่าง ให้เหตุผลสนับสนุน

ความเหมาะสมในตำแหน่งของท่านมา 10 ประการ)

- แสดงทักษะทางสังคมที่กำหนดให้ (เช่น เตรียมข้อมูลที่จะแสดงให้เห็นว่ากลุ่ม ได้ใช้ทักษะวิจารณ์ในเชิงบวกในระหว่างการทำงานร่วมกัน)

2.4 การเสริมสร้างความรับผิดชอบของสมาชิก สมาชิกแต่ละคนจะตื่นตัวและร่วม รับผิดชอบในการปฏิบัติงานกลุ่ม ถ้าหากว่าสมาชิกได้รู้ล่วงหน้าว่าจะมีการติดตาม ผลการปฏิบัติงาน และทักษะทางสังคมต่าง ๆ ที่แสดงออก วิธีที่จะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนมีความรับผิดชอบอาจทำได้ โดยเรียกสมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มตอบในขณะที่ปฏิบัติงานให้มีการเซ็นชื่อ รับรองว่าทุกคน มีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดจนตรวจสอบกระบวนการทำงานในกลุ่ม ฯลฯ

2.5 การระบุพฤติกรรมทางสังคมที่พึงปรารถนา ครูผู้สอนและนักเรียนควรร่วมกัน ระบุพฤติกรรมต่าง ๆ ทางสังคมที่ต้องการในการกระทำกิจกรรมร่วมกัน ถ้านักเรียนได้เข้าใจโอกาส ที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาจะมีมากขึ้นและยังเป็นการ ส่งเสริมให้รู้จักใช้ทักษะต่าง ๆ เหล่านั้นด้วย

3) ชั้นการกำกับดูแลการสอน ครูผู้สอนมีหน้าที่จะต้องดูแลนักเรียน ในขณะที่ปฏิบัติ กิจกรรม ดังนี้

3.1 พฤติกรรมของนักเรียน เมื่อนักเรียนร่วมกันทำกิจกรรม ครูผู้สอนจะต้องสังเกต ความก้าวหน้าของนักเรียน และจะเป็นการกระตุ้นให้นักเรียนช่วยกันปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย ครูผู้สอนควรมีแบบสังเกตการณ์เพื่อบันทึกการปฏิบัติงานของกลุ่มและใช้ข้อมูลดังกล่าวในการติ

และชมการทำงานของกลุ่ม นอกจากนี้ ครูผู้สอนควรรู้ว่าเมื่อใดควรเข้าไปช่วยเหลือนักเรียน และในบางครั้งนักเรียนบางคนอาจมีบทบาทในการเป็นผู้ช่วยครูกำกับดูแลพฤติกรรมของเพื่อนด้วย

3.2 ครูผู้สอนสามารถมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนได้ 2 กรณี คือ

- แนะนำการเรียนทั่วไป เช่น อธิบายคำสั่งอย่างชัดเจนทบทวน กระบวนการดำเนินงาน ฝึกทักษะต่างๆ ในขณะที่ครูผู้สอนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมและช่วยเหลือนักเรียน ครูผู้สอนจะต้องพยายามค้นหาทักษะและความสามารถต่าง ๆ ของนักเรียนในกลุ่มต่าง ๆ ออกมาให้มากที่สุด ตัวอย่าง ถ้ามีนักเรียนคนใดคนหนึ่งถามคำถาม ครูผู้สอนอาจไม่ตอบเอง แต่ถามคำถามนั้นกลับไปให้นักเรียนคนหนึ่งในกลุ่มใดก็ได้เป็นคนตอบ

- สอนทักษะการให้ความร่วมมือ ทักษะดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ตัวอย่าง ถ้ามีนักเรียนคนใดคนหนึ่งไม่ได้ช่วยเหลืองานของกลุ่ม นักเรียนซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่มนั้นควรจะต้องเรียนรู้ที่จะทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ครูผู้สอนควร โยนปัญหาดังกล่าวกลับไปให้กลุ่มพิจารณาและหาทางแก้ไข ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น อย่างไรก็ตามครูผู้สอนไม่ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียนเกินความจำเป็น เพราะนักเรียนจะไม่ได้ใช้ความคิดของตนเองเท่าที่ควรและอาจคล้อยตามครูผู้สอน

4) ขั้นตอนประเมินผลงานและกระบวนการในการทำงาน

4.1 การประเมินผลงานด้านวิชาการ ได้แก่ การประเมินผล ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านักเรียนได้เรียนรู้อะไรบ้าง ตัวอย่าง

- ครูผู้สอนสุ่มเลือกนักเรียนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งตอบคำถามหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

- นักเรียนกลุ่มต่าง ๆ ร่วมกันอภิปรายหลังจากการทดสอบย่อยหรือร่วมกันอภิปรายเพื่อแก้ไข

4.2 การประเมินผลด้านสังคม เป็นการประเมินผลเพื่อให้ทราบว่า สมาชิกของกลุ่มได้ใช้ทักษะทางสังคม อะไรบ้างและอย่างไร การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ เพียงใด และจะต้องปรับปรุงอะไรบ้างและอย่างไร ตัวอย่าง

- เล่าประสบการณ์ให้เพื่อนๆ ฟังเกี่ยวกับความสำเร็จของกลุ่ม

- อภิปรายและมีข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องปรับปรุงในการทำงานกลุ่มครั้งต่อไป

บทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่กล่าวมานี้ จะช่วยให้ครูผู้สอนรู้จักวางแผนการสอน การเตรียมการและการเลือกใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ ตลอดจนความสามารถของนักเรียน ซึ่งจะช่วยทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.5 ตัวอย่างการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ

การที่จะทำให้เกิดผลดีของการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือนั้น ก่อนอื่นนักเรียนจึงต้องช่วยเหลือพึ่งพาและสนับสนุนกัน เพื่อให้เพื่อน ๆ ทุกคนในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้จึงขอยกตัวอย่างการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเพื่อให้เห็นถึงรูปแบบ วัตถุประสงค์ หรือขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้

ได้กล่าวถึง ตัวอย่างการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ มีดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคจิกซอว์ (Jigsaw)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคจิกซอว์ สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2550 : 177-180), ฆนัท ธาตุทอง (2551: 188) สไตน์บริงค์ และสตาล (Steinbrink & Stahl, 1994 : 131-152) และสลาบิน (Slavin, 1955: 4-13) เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้แนวคิดการต่อภาพ โดยแบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่ม ทุกกลุ่มจะได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมเดียวกัน ผู้สอนจะแบ่งเนื้อหา ของเรื่องที่จะให้เรียนรู้ออกเป็นหัวข้อย่อยเท่ากับจำนวนสมาชิกแต่ละกลุ่ม และมอบหมายให้ผู้เรียน แต่ละกลุ่มศึกษา ค้นคว้าคนละหัวข้อ ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนจะเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่ได้รับ มอบหมายให้ศึกษาจากกลุ่ม สมาชิกต่างกลุ่มที่ได้รับมอบหมายในหัวข้อเดียวกันก็จะทำการศึกษาค้นคว้าร่วมกัน จากนั้นผู้เรียนแต่ละคนจะกลับเข้ากลุ่มเดิมของตนเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญอธิบาย ความรู้ เนื้อหาสาระที่ตนศึกษาให้เพื่อนร่วมกลุ่มฟัง เพื่อให้เพื่อนสมาชิกทั้งกลุ่มได้รู้เนื้อหาสาระครบ ทุกหัวข้อย่อยและเกิดการเรียนรู้เนื้อหาสาระทั้งเรื่อง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง
2. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกทักษะกระบวนการทางสังคมและความรับผิดชอบ

องค์ประกอบสำคัญ

การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคจิกซอว์ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ

1. การเตรียมสื่อการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องเตรียมใบงาน ใบความรู้ สื่อการเรียนรู้ อื่นๆ สำหรับผู้เชี่ยวชาญแต่ละกลุ่ม และสร้างแบบทดสอบย่อยในแต่ละหน่วยการเรียนรู้
2. การจัดสมาชิกของกลุ่ม ผู้สอนจะต้องแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่ม ๆ เรียกว่า "กลุ่มพื้นฐาน" (Home Groups) แต่ละกลุ่มจะมีผู้เชี่ยวชาญ (Expert Groups) แต่ละเรื่องตามใบงาน ที่ผู้สอนสร้างขึ้น
3. การรายงานและทดสอบย่อย เมื่อผู้เชี่ยวชาญกลับเข้ากลุ่มตัวเองและสอน เรื่องที่ตนเองได้เรียนรู้ออกมาหรือรายงานให้กับสมาชิกในกลุ่มแล้ว ควรมีการอภิปรายกันทั้งห้องเรียน อีกครั้งหรือมีการถาม-ตอบในหัวข้อเรื่องที่เรียนรู้ หลังจากนั้นผู้สอนทำการทดสอบย่อยและประเมิน ให้คะแนน

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้

การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคจิกซอร์ มีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นเตรียมเนื้อหา

ผู้สอนจัดเตรียมเนื้อหาสาระหรือเรื่องที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยแบ่งเนื้อหาหรือหัวข้อที่จะเรียนออกเป็นหัวข้อย่อยเท่ากับจำนวนสมาชิกของแต่ละกลุ่ม เช่น ถ้าขนาดกลุ่มละ 4 คน ก็แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน เป็นต้น

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิกซอร์ เหมาะสำหรับการจัดการเรียนรู้เนื้อหาสาระที่มีลักษณะ ดังนี้

1.1 ใช้บทวนเนื้อหาที่เรียนมาแล้วที่มีหลาย ๆ หัวข้อ

1.2 ใช้จัดการเรียนรู้เนื้อหาความรู้ใหม่ที่สามารถแยกเนื้อหาเป็นตอนย่อย ๆ ได้ ซึ่งตอนย่อยนั้น ๆ ผู้เรียนสามารถศึกษาเรียนรู้หรือทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง

1.3 ใช้กับเนื้อหาที่ผู้เรียนสามารถศึกษาเรียนรู้จากเอกสาร ตำรา บทความ ใบความรู้ ตลอดจนสื่ออื่น ๆ เช่น เทป วีดิทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

2. ขั้นจัดกลุ่มผู้เรียน

2.1 ผู้สอนจัดแบ่งกลุ่มผู้เรียนให้มีสมาชิกที่มีความสามารถคละกันเป็นกลุ่มพื้นฐาน (Home Groups) จำนวนสมาชิกในกลุ่มอาจมี 2-6 คนก็ได้

2.2 ผู้สอนแจกเอกสาร อุปกรณ์หรือสื่อการเรียนรู้ให้กลุ่มละ 1 ชุด หรือให้สมาชิกคนละ 1 ชุด ก็ได้ (ซึ่งทุกกลุ่มจะศึกษาในเรื่องเดียวกัน)

2.3 มอบหมายให้สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนรับผิดชอบศึกษา ค้นคว้าเพียงคนละ 1 ส่วน ซึ่งหากผู้สอนแจกเอกสารให้เพียงกลุ่มละ 1 ชุด ก็ให้ผู้เรียนแยกเอกสารออกเป็นส่วน ๆ ตามหัวข้อย่อย

3. ขั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Groups) ศึกษา ค้นคว้าและเรียนรู้

3.1 สมาชิกที่ทำหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะแยกย้ายจากกลุ่มพื้นฐาน (Home Groups) ไปจับกลุ่มใหม่เพื่อทำการศึกษาเอกสารหรือค้นคว้าเพิ่มเติม ในส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมาย โดยสมาชิกที่ได้รับมอบหมายให้ศึกษาหัวข้อย่อยเดียวกัน จะไปนั่งรวมกลุ่มกัน กลุ่มละ 3-6 คน หรือตามจำนวนที่ผู้สอนกำหนด

3.2 สมาชิกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ละกลุ่มจะอ่านเอกสาร ศึกษา หรือค้นคว้าสรุปเนื้อหาสาระ จัดลำดับขั้นตอนการนำเสนอ และเตรียมนำไปสอนหรือให้ความรู้แก่สมาชิกในกลุ่มพื้นฐาน (Home Groups) หรือกลุ่มเดิมของตนเอง

ซึ่งในขั้นนี้ผู้สอนจะต้องดูแล เอาใจใส่เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด

4. ขั้นสมาชิกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเสนอความรู้

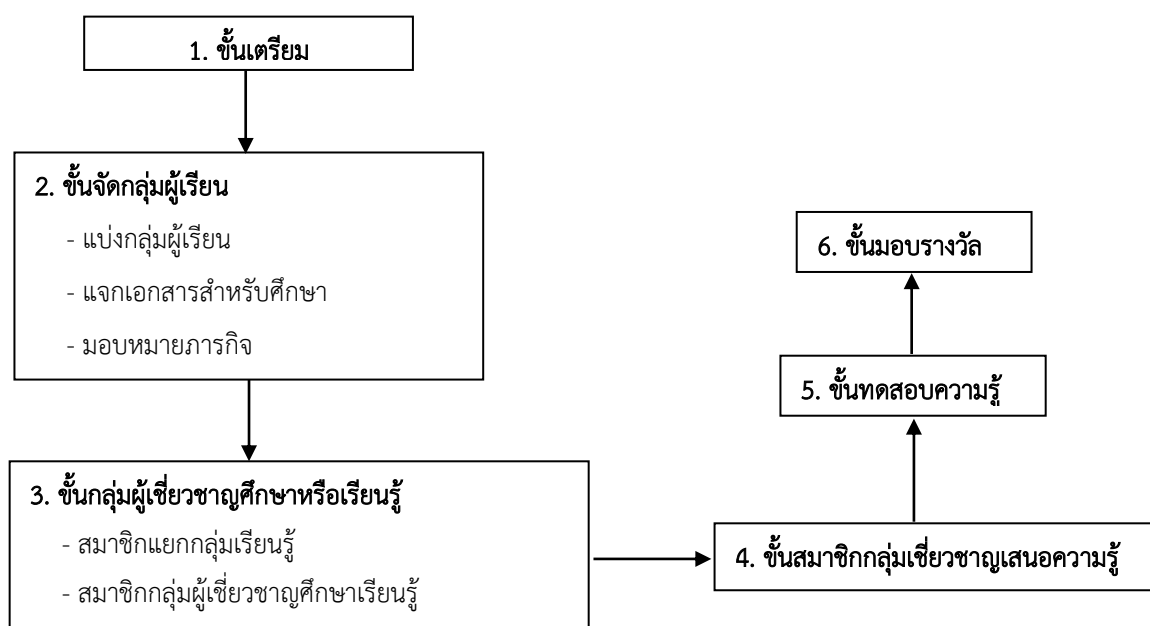
ผู้เชี่ยวชาญของแต่ละกลุ่มกลับไปกลุ่มเดิมของตน แล้วผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันอธิบายให้ความรู้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มทีละคนจนครบ มีการซักถามข้อสงสัย ตอบปัญหา ทบทวนให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน

5. ขั้นทดสอบความรู้

ผู้สอนให้ผู้เรียนแต่ละคนทำการทดสอบเกี่ยวกับเนื้อหาความรู้ที่ครอบคลุมทุกหัวข้อที่เรียนรู้ แล้วนำคะแนนของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมารวมกันเป็นคะแนนของกลุ่ม

6. ขั้นมอบรางวัล

ผู้สอนมอบรางวัลหรือให้คำชื่นชม ชมเชย กลุ่มที่ได้คะแนนรวมสูงสุด ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคจิกซอร์ว์ สรุปลงเป็นภาพได้ดังนี้



ที่มา: สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2550: 180)

ภาพที่ 1 แสดงขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคจิกซอร์ว์

ข้อดีและข้อจำกัด

ข้อดีและข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคจิกซอร์ว์ (ฉันท ชาติทอง, 2551: 189) มีดังนี้

ข้อดี

1. ผู้เรียนมีความเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อตัวเองและกลุ่มร่วมกับสมาชิกอื่น
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถต่างกันได้เรียนรู้ร่วมกัน

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกและเรียนรู้ทักษะทางสังคมโดยตรง

ข้อจำกัด

1. ถ้าผู้เรียนขาดความเอาใจใส่และความรับผิดชอบ จะส่งผลให้ผลงานกลุ่มและสาระการเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จ
2. เป็นวิธีการที่ผู้สอนจะต้องใช้เวลาในการเตรียมการและต้องดูแล ช่วยเหลือเอาใจใส่ในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด

2. การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT (Teams – Games - Tournaments)

อัลเลนและคณะ (Allen and others, 1970: 1-2) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมืออีกรูปแบบหนึ่ง คล้ายกันกับเทคนิค STAD ที่แบ่งผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันออกเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน กลุ่มละประมาณ 4-5 คน โดยกำหนดให้สมาชิกของกลุ่มได้แข่งขันกันในเกมการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดเตรียมไว้แล้ว ทำการทดสอบความรู้ โดยการใช้เกมการแข่งขัน คะแนนที่ได้จากการแข่งขันของสมาชิกแต่ละคนในลักษณะการแข่งขันตัวต่อตัวกับทีมอื่น นำเอามาบวกเป็นคะแนนรวมของทีม ผู้สอนจะต้องใช้เทคนิคการเสริมแรง เช่น ให้รางวัล คำชมเชย เป็นต้น ดังนั้นสมาชิกกลุ่มจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง
2. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกทักษะกระบวนการทางสังคม เช่น ทักษะกระบวนการกลุ่ม ทักษะการเป็นผู้นำ และฝึกความรับผิดชอบ

องค์ประกอบสำคัญของ TGT

การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT มีองค์ประกอบสำคัญ (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ 2550 : 182-183 ; อัลเลนและคณะ Allen and others, 1970: 3-18) ดังนี้

1. การเสนอเนื้อหา (Presentation) เป็นการนำเสนอเนื้อหาหรือบทเรียนใหม่ รูปแบบการนำเสนออาจจะเป็นการบรรยาย อภิปราย กรณีศึกษาหรืออาจจะมีสื่อการเรียนอื่น ๆ ประกอบด้วยก็ได้ เทคนิค TGT จะแตกต่างจากเทคนิคอื่น ๆ ตรงที่ผู้สอนต้องเน้นให้ผู้เรียนทราบว่าผู้เรียนต้องให้ความสนใจมากในเนื้อหาสาระ เพราะจะช่วยให้ทีมประสบความสำเร็จในการแข่งขัน วิธีนี้เหมาะสมกับการเรียนรู้ในวิชาพื้นฐานที่สามารถถามตอบที่มีคำตอบแน่นอนตายตัว แต่ไม่เหมาะสมกับบางวิชา

2. การจัดทีม (Teams) เป็นการจัดทีมผู้เรียนโดยให้คละกันทั้งเพศและความสามารถทีมมีหน้าที่ในการเตรียมตัวสมาชิกให้พร้อมเพื่อการเล่นเกมน หลังจากจบชั่วโมง

การเรียนรู้แต่ละทีมจะนัดสมาชิกศึกษาเนื้อหา โดยมีแบบฝึกหัดช่วย โดยทั่วไปผู้เรียนจะผลัดกันถามคำถามในแบบฝึกหัดจนกว่าจะเข้าใจเนื้อหาทั้งหมด

เทคนิค TGT จุดเน้นในทีมคือ ทำให้ดีที่สุดเพื่อทีม จะช่วยเหลือให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมให้มากที่สุด

3. เกม (Games) เป็นเกมตอบคำถามง่ายๆ เกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้ในการเล่น เกม ผู้เรียนที่เป็นตัวแทนจากทีมแต่ละทีมจะมาเป็นผู้แข่งขัน

4. การแข่งขัน (Tournament) การจัดการแข่งขันอาจจะจัดขึ้นปลายสัปดาห์หรือท้ายบทเรียนก็ได้ ซึ่งจะเป็นคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาที่เรียนมาแล้ว และผ่านการเตรียมความพร้อมจากกลุ่มมาแล้ว การจัดโต๊ะแข่งขันจะมีหลายโต๊ะ แต่ละโต๊ะจะมีตัวแทนของทีมแต่ละทีมมาร่วมแข่งขัน ทุกโต๊ะการแข่งขัน ควรเริ่มดำเนินการพร้อมกันแข่งขันเสร็จแล้วจัดลำดับผลการแข่งขันแต่ละโต๊ะนำไปเทียบหาค่าคะแนนโบนัส

ตัวอย่างการจัดให้ค่าคะแนนโบนัส เช่น

ถ้าผู้ร่วมแข่งขันมีโต๊ะละ 5 คน อาจให้คะแนนโบนัส ดังนี้

ลำดับที่ผลการแข่งขัน	คะแนนโบนัส
1	10
2	8
3	6
4	4
5	2

5. การยอมรับความสำเร็จของทีม (success) มีการนำคะแนนโบนัสของสมาชิกแต่ละคนมารวมกันเป็นคะแนนของทีม และหาค่าเฉลี่ยทีมที่มีคะแนนสูงสุดจะได้รับการยอมรับให้เป็นทีมชนะเลิศกับรองลงมา ควรมีการประกาศผลและเผยแพร่สู่สาธารณะ รวมทั้งการมอบรางวัลยกย่องชมเชย เป็นต้น

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นเตรียมเนื้อหา ประกอบด้วย

1.1 การจัดเตรียมเนื้อหาสาระ ผู้สอนจัดเตรียมเนื้อหาสาระหรือเรื่องที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

1.2 การจัดเตรียมเกม ผู้สอนจะต้องจัดเตรียมคำถามง่ายๆ ซึ่งเป็นคำถามจากเนื้อหาสาระที่ผู้เรียนเรียนรู้ วิธีการให้คะแนนโบนัสในการเล่น รวมทั้งสื่อ อุปกรณ์การเรียนรู้ เช่น ใบงาน ใบความรู้ ชุดคำถาม กระดาษคำตอบ กระดาษบันทึกคะแนน เป็นต้น

2. ชั้นจัดทีม

ผู้สอนจัดทีมผู้เรียนโดยให้คละกันทั้งเพศและความสามารถทีมละประมาณ 4-5 คน เช่น ทีมที่มีสมาชิก 4 คน อาจประกอบด้วยชาย 2 คน หญิง 2 คน เป็นคนเก่ง 1 คน ปานกลาง 2 คน และอ่อน 1 คน เป็นต้น เพื่อเรียนรู้โดยปฏิบัติกิจกรรมตามคำสั่งหรือใบงานที่กำหนดไว้

3. ชั้นการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.1 ผู้สอนแนะนำวิธีการเรียนรู้

3.2 ทีมวางแผนการเรียนรู้และการแข่งขัน

3.3 สมาชิกในแต่ละทีมร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตามคำสั่งหรือใบงาน

3.4 กลุ่มหรือทีมเตรียมความพร้อมให้กับสมาชิกในกลุ่มทุกคน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในบทเรียนและพร้อมที่จะเข้าสู่สนามแข่งขัน

3.5 แต่ละทีมทำการประเมินความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของสมาชิกในทีม โดยอาจตั้งคำถามขึ้นมาเองโดยให้สมาชิกของทีมทดลองตอบคำถาม

3.6 สมาชิกของทีมช่วยกันอธิบายเพิ่มเติมในประเด็นที่บางคนยังไม่เข้าใจ

4. ชั้นการแข่งขัน ผู้สอนจัดการแข่งขัน ประกอบด้วย

4.1 ผู้สอนแนะนำการแข่งขันให้ผู้เรียนทราบ

4.2 จัดผู้เรียนหรือสมาชิกตัวแทนของแต่ละทีมเข้าประจำโต๊ะแข่งขัน

4.3 ผู้สอนแนะนำเกี่ยวกับเกม โดยอธิบายจุดประสงค์และกติกาของการเล่น

4.4 สมาชิกหรือผู้เรียนทุกคนเริ่มเล่นเกมพร้อมกัน ด้วยชุดคำถามที่เหมือนกัน ผู้สอนเดินตามโต๊ะแข่งขันต่าง ๆ เพื่อตอบปัญหาข้อสงสัย

4.5 เมื่อการแข่งขันจบลงให้แต่ละโต๊ะตรวจคะแนน จัดลำดับผลการแข่งขัน และให้หาค่าคะแนนโบนัส

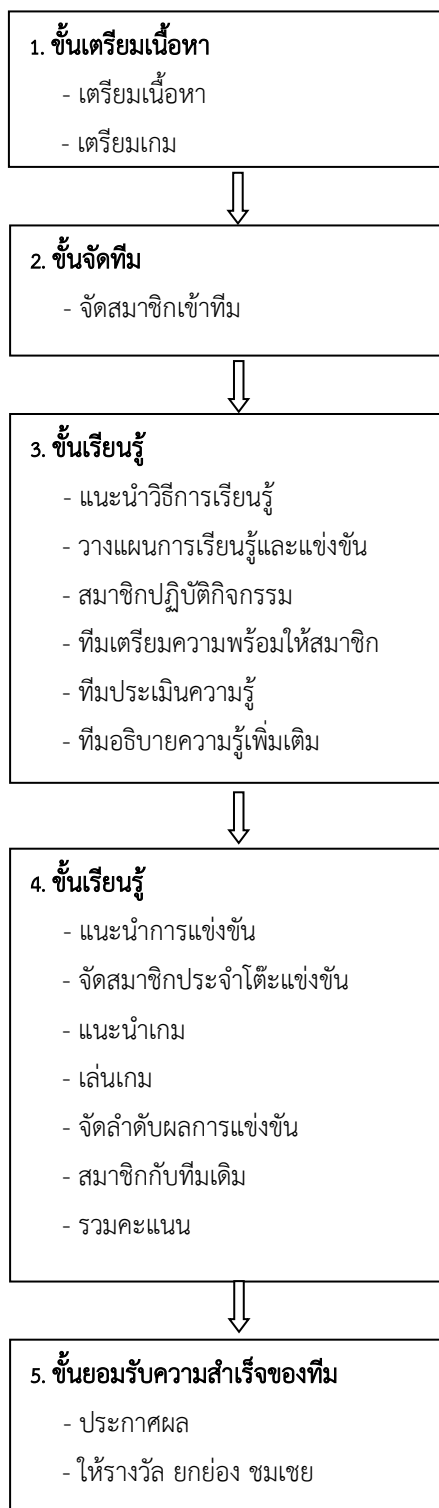
4.6 ผู้เข้าร่วมแข่งขันกลับไปเข้าทีมเดิมของตน พร้อมด้วยนำคะแนนโบนัสไปด้วย

4.7 ทีมนำคะแนนโบนัสของแต่ละคนมารวมกันเป็นคะแนนรวมของทีม อาจจะทำค่าเฉลี่ยหรือไม่ก็ได้ ทีมที่ได้คะแนนรวมสูงสุดจะได้รับการยอมรับว่าเป็นทีมชนะเลิศ และรองชนะเลิศตามลำดับ

5. ชั้นยอมรับความสำเร็จของทีม

ผู้สอนประกาศผลการแข่งขันและเผยแพร่สู่สาธารณชนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ปิดประกาศที่บอร์ด ลงข่าวหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น จดหมายข่าว ประกาศหน้าเสาธง เป็นต้น รวมทั้งการมอบรางวัล ยกย่อง ชมเชย

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT สามารถสรุปเป็นภาพได้ดังนี้



ที่มา: วิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2550 : 182-183) ; อัลเลนและคณะ (Allen and others, 1970: 319-326)

ภาพที่ 2 แสดงขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT

ข้อดีและข้อจำกัด

ข้อดีและข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT (สุวิทย์ มูลคำ, 2551: 182) มีดังนี้

ข้อดี

1. ผู้เรียนมีความเอาใจใส่รับผิดชอบตัวเองและกลุ่มร่วมกับสมาชิกอื่น
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนที่มีความสามารถต่างกันได้เรียนรู้ร่วมกัน
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกและเรียนรู้ทักษะทางสังคมโดยตรง
5. ผู้เรียนมีความตื่นเต้น สนุกสนานกับการเรียนรู้

ข้อจำกัด

1. ถ้าผู้เรียนขาดความเอาใจใส่และความรับผิดชอบจะส่งผลให้ผลงานกลุ่มและการเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จ

2. เป็นวิธีการที่ผู้สอนจะต้องเตรียมการ ดูแลเอาใจใส่ในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างใกล้ชิดจึงจะได้ผลดี

3. ผู้สอนมีภาระงานมากขึ้น

3. การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค STAD (Student Teams-Achievement Division)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค STAD (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ, 2551: 170; ไสว พักขาว, 2553: 148-149; ชีระพัฒน์ ฤทธิทอง, 2555: 170-173) เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมืออีกรูปแบบหนึ่งคล้ายกันกับเทคนิค TGT ที่แบ่งผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันออกเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน กลุ่มละประมาณ 4-5 คน โดยกำหนดให้สมาชิกของกลุ่มได้เรียนรู้ในเนื้อหาสาระที่ผู้สอนจัดเตรียมไว้แล้วทำการทดลองความรู้ คะแนนที่ได้จากการทดสอบของสมาชิกแต่ละคนนำเอามาวกเป็นคะแนนรวมของทีม ผู้สอนต้องใช้เทคนิคการเสริมแรง เช่น ให้รางวัล คำชมเชย เป็นต้น ดังนั้นสมาชิกกลุ่มจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง
2. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกทักษะกระบวนการทางสังคม เช่น ทักษะกระบวนการกลุ่ม ทักษะการเป็นผู้นำ และฝึกความรับผิดชอบ

องค์ประกอบสำคัญ

การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค STAD มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. การเสนอเนื้อหา ผู้สอนทบทวนบทเรียนที่เรียนมาแล้ว และนำเสนอเนื้อหาสาระหรือความคิดรวบยอดใหม่

2. การทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ผู้สอนจัดผู้เรียนที่มีความสามารถต่างกัน จัดให้คละกัน และชี้แจงให้ผู้เรียนทราบถึงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่จะต้องช่วยและร่วมกันเรียนรู้ เพราะผลการเรียนของสมาชิกแต่ละคนส่งผลต่อผลรวมของกลุ่ม

3. การทดสอบย่อย สมาชิกหรือผู้เรียนทุกคนทำแบบทดสอบย่อยเป็นรายบุคคล หลังจากเรียนรู้หรือทำกิจกรรมแล้ว

4. คะแนนพัฒนาการของผู้เรียน เป็นคะแนนการพัฒนาหรือความก้าวหน้าของสมาชิก แต่ละคน ซึ่งผู้สอนและผู้เรียนอาจร่วมกันกำหนดคะแนนการพัฒนาเป็นเกณฑ์ขึ้นมาก็ได้ เช่น

คะแนนทดสอบย่อย	คะแนนการพัฒนา
- ต่ำกว่าคะแนนมาตรฐาน มากกว่า 10 คะแนน	0
- ต่ำกว่าคะแนนมาตรฐาน ไม่เกิน 10 คะแนน	10
- เท่ากับคะแนนมาตรฐาน หรือมากกว่าคะแนนมาตรฐาน ไม่เกิน 10 คะแนน	20
- มากกว่าคะแนนมาตรฐาน 10 คะแนนขึ้นไป	30

ที่มา: สุวิทย์ มูลคำ (2551: 171)

5. การรับรองผลงานและเผยแพร่ชื่อเสียงของทีม เป็นการประกาศผลงานของทีม เพื่อรับรองและยกย่องชมเชยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ปิดประกาศ ให้รางวัล ลงจดหมายข่าว ประกาศเสียงตามสาย เป็นต้น

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2552: 37-38) มีดังนี้

1. ขั้นเตรียมเนื้อหา ประกอบด้วย

1.1 การจัดเตรียมเนื้อหาสาระ ผู้สอนจัดเตรียมเนื้อหาสาระหรือเรื่องที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เป็นเนื้อหาใหม่โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งสื่อ วัสดุ อุปกรณ์หรือแหล่งเรียนรู้ ใบความรู้ ใบงาน เป็นต้น

1.2 การจัดเตรียมแบบทดสอบย่อย เช่น ข้อทดสอบ กระดาษคำตอบ เกณฑ์การให้คะแนน เป็นต้น

2. ขั้นจัดทีม

ผู้สอนจัดทีมผู้เรียนโดยให้คละกันทั้งเพศและความสามารถทีมละประมาณ 4-5 คน เช่น ทีมที่มีสมาชิก 4 คน อาจประกอบด้วยชาย 2 คน หญิง 2 คน เป็นคนเก่ง 1 คน ปานกลาง 2 คน และอ่อน 1 คน เป็นต้น

3. ขั้นการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.1 ผู้สอนแนะนำวิธีการเรียนรู้

3.2 ทีมวางแผนการเรียนรู้ โดยแบ่งภาระหน้าที่กัน เช่น ผู้อ่าน ผู้หาคำตอบ ผู้สนับสนุน ผู้จัดบันทึก ผู้ประเมินผล เป็นต้น

3.3 สมาชิกในแต่ละกลุ่มศึกษาเนื้อหาสาระและทำกิจกรรมตามใบงานที่ผู้สอนกำหนด ซึ่งการเรียนรู้โดยวิธีนี้เน้นการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในทีมมากกว่าการแข่งขันแบบตัวต่อตัวใน TGT

3.4 ผู้เรียนหรือสมาชิกแต่ละกลุ่มประเมินเพื่อทบทวนความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา
4. ขั้นตอนทดสอบ

4.1 ผู้เรียนแต่ละคนทำการทดสอบย่อย เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ได้เรียนรู้จากข้อทดสอบของผู้สอน

4.2 ผู้สอนและผู้เรียนอาจร่วมกันตรวจผลการทดสอบของสมาชิกแต่ละคน

4.3 ทีมจัดทำคะแนนการพัฒนาของสมาชิกแต่ละคน และคะแนนการพัฒนาของกลุ่ม โดยอาจจัดเป็นตาราง ดังนี้

คะแนนการพัฒนา

ชื่อทีม.....

ลำดับที่	ชื่อสมาชิก	คะแนนทดสอบย่อย	คะแนนฐาน	คะแนนการพัฒนา
	รวม			

ที่มา: สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2551: 173)

4.4 ให้แต่ละทีมนำคะแนนการพัฒนาของทีมไปเทียบกับเกณฑ์ เพื่อหาระดับคุณภาพ ซึ่งอาจกำหนดดังตัวอย่าง

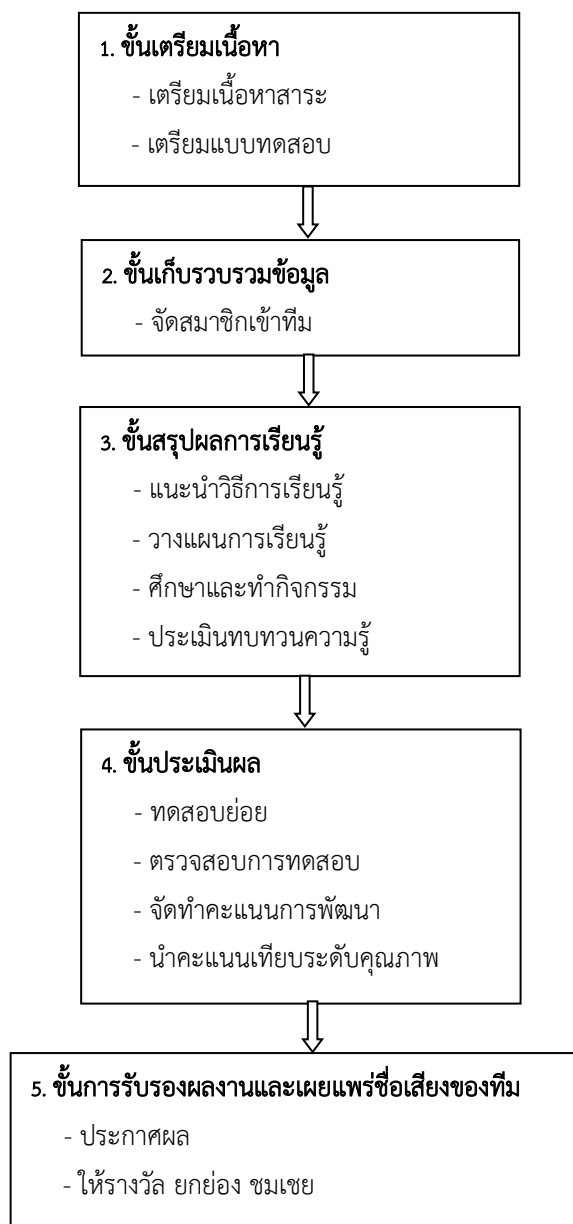
คะแนนการพัฒนา	ระดับคุณภาพ
0 - 30	ต้องปรับปรุง
31 - 60	ควรปรับปรุง
61 - 90	พอใช้
91 - 120	ดี
121 - 150	ดีมาก

ที่มา: สุวิทย์ มูลคำ (2551: 173)

5. ขั้นตอนการรับรองผลงานและเผยแพร่ชื่อเสียงของทีม

เป็นการประกาศผลงานของทีมว่าแต่ละทีมอยู่ในระดับคุณภาพใด รับรอง ยกย่อง ชมเชย ทีมที่มีคะแนนการพัฒนายุทธศาสตร์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ปิดประกาศ ให้รางวัล ลงจดหมายข่าว ประกาศเสียงตามสาย เป็นต้น

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค STAD สามารถสรุปเป็นภาพได้ดังนี้



ที่มา: สุวิทย์ มูลคำ (2551: 172-174)

ภาพที่ 3 แสดงขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค STAD

ข้อดีและข้อจำกัด

ข้อดีและข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค STAD (สุวิทย์ มูลคำ, 2551: 175) มีดังนี้

ข้อดี

1. ผู้เรียนมีความเอาใจใส่รับผิดชอบตัวเองและกลุ่มร่วมกับสมาชิกอื่น
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนที่มีความสามารถต่างกันได้เรียนรู้ร่วมกัน
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกและเรียนรู้ทักษะทางสังคมโดยตรง
5. ผู้เรียนมีความตื่นเต้น สนุกสนานกับการเรียนรู้

ข้อจำกัด

1. ถ้าผู้เรียนขาดความเอาใจใส่และความรับผิดชอบจะส่งผลให้ผลงานกลุ่มและการเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จ
2. เป็นวิธีการที่ผู้สอนจะต้องเตรียมการ ดูแลเอาใจใส่ในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างใกล้ชิดจึงจะได้ผลดี
3. ผู้สอนมีภาระงานมากขึ้น

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 ความหมายของการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 13-16) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด” ดังนั้นผู้สอนจึงต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้แนะ ผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปเป็นผู้ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตน

คำว่า “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” “เด็กเป็นศูนย์กลาง” และ “นักเรียนเป็นศูนย์กลาง” (Learner centered, Child centered, Student centered) เป็นคำที่มีความหมายนัยเดียวกัน ในที่นี้จะใช้คำว่า “ผู้เรียนเป็นสำคัญ” แทนข้อความดังกล่าว ซึ่งมีนัยการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ทิตินา แชมมณี (2550 : 22) ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการจัดสภาพการณ์ของเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว (active participation) ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม ในกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้โดยผู้เรียนมีบทบาทดังกล่าวมากกว่าผู้สอน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2553 : 11) ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนา “คน” และ “ชีวิต” ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามความสามารถให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน ผู้เรียนมีอิสรภาพในการสร้างองค์ความรู้ของตนเอง เรียนรู้อย่างมีความสุข โดยใช้กระบวนการคิดปฏิบัติได้จริง มีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว (active participation) ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม และผู้เรียนมีบทบาทในกิจกรรมการเรียนมากกว่าผู้สอน

ประเวศ วะสี (2553 : 41) ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เอาชีวิตจริงของผู้เรียนเป็นตัวตั้ง เรียนรู้เพื่อสร้างปัญญาให้รู้จักตนเอง รู้จักโลก สามารถพึ่งตนเองได้ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม อยู่ร่วมกันอย่างมีสมดุลภาพเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง มีความสุข สนุกสนานและเกิดฉันทะในการเรียนรู้

สุนน อมรวิวัฒน์ (2553 : 41) ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีอิสรภาพ ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพของความเป็นมนุษย์เรียนรู้อย่างมีความสุข เน้นกระบวนการคิดปฏิบัติได้จริงสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจสอดคล้องกับคติสอนให้ทำนำให้คิดเรียนรู้สอนตนเองเอาความจริงเป็นตัวตั้งเอาวิชาเป็นตัวประกอบ

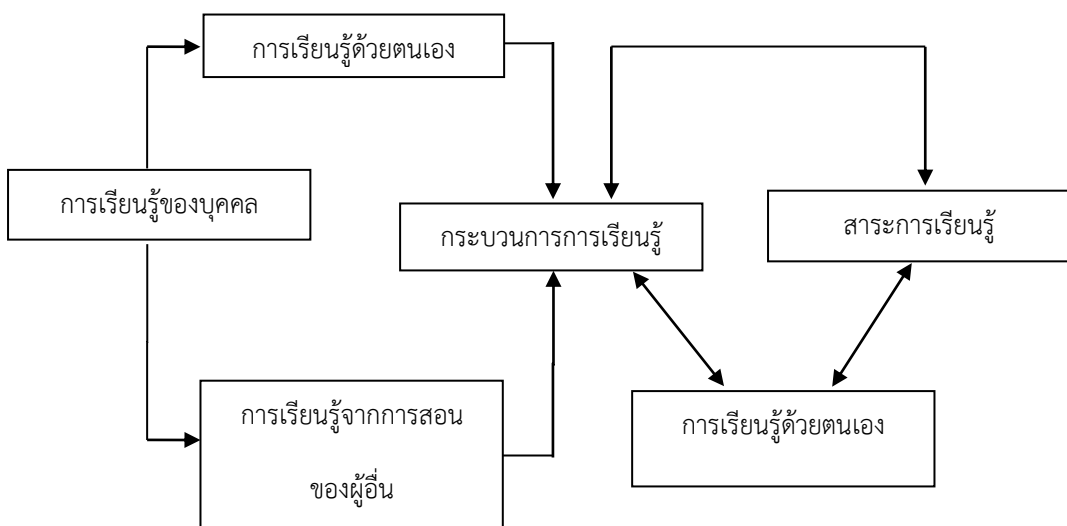
สรุปความหมาย การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้มีบทบาทหรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว (Active Participation) ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม ในกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ โดยผู้เรียนมีบทบาทดังกล่าวมากกว่าผู้สอน

3.2 กระบวนการเรียนและกระบวนการสอน

ทิศนา แคมมณี (2554 : 52) ได้ให้ความหมายกระบวนการเรียนรู้ว่าเป็นการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนในการเรียนรู้โดยใช้วิธีการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การฟัง การอ่าน การโต้ตอบกับผู้อื่น การถาม การซัก การเขียน การสังเกต การจดจำ การเลียนแบบ การดูตัวอย่าง การลองทำ การคิดเปรียบเทียบ คติวิเคราะห์ คิดไตร่ตรอง และการลงมือทำ เป็นต้น โดย กระบวนการเรียนรู้นั้นต้องมีสาระการเรียนรู้ควบคู่กันไปด้วยกันเสมอ เมื่อผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้หรือวิธีการเรียนรู้ในการเรียนรู้เนื้อหาต่าง ๆ แล้ว ผลที่เกิดขึ้นตามมาก็คือผู้เรียนเกิดความเข้าใจ หรือไม่เข้าใจในสิ่งที่เรียน ซึ่งผลการเรียนรู้ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นสาระก็คือความรู้ ความเข้าใจทักษะและเจตคติเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ และส่วนที่เป็นกระบวนการเรียนรู้หรือวิธีการเรียนรู้อันเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ต่อไป อีกทั้งโครงสร้างทางสติปัญญาของบุคคลนั้นย่อมจะเกิดการเรียนรู้ขึ้นมา ซึ่งหากเราต้องการรู้ว่า บุคคลนั้นเรียนรู้แล้วหรือไม่ เราก็ต้องให้บุคคลนั้นแสดงความรู้ออกมา

อีกทั้งยังได้กล่าวถึง กระบวนการสอน (Teaching or Instructional process) ว่ามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) กระบวนการสอนเป็นขั้นตอนและวิธีการดำเนินการช่วยให้บุคคลอื่นเกิดการเรียนรู้ ซึ่งอาศัยความรู้/ความคิด/ความเชื่อเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ หากผู้สอนเชื่อว่าบุคคลสามารถเรียนรู้ได้จากการฟังและการอ่าน ผู้สอนก็พูดบอกอธิบายเนื้อหาสาระให้ผู้เรียนฟัง หรือให้ผู้เรียนอ่านเอกสารตำราต่าง ๆ แต่ผู้สอนเชื่อว่าบุคคลสามารถเรียนรู้ได้ดีจากการคิด ผู้สอนก็ให้โอกาสผู้เรียนได้คิดเกี่ยวกับเนื้อหาสาระนั้น ดังนั้นกระบวนการสอนจึงอาศัยกระบวนการเรียนรู้เป็นหลักหรือเป็นแนวทางในการดำเนินการ

จากประเด็นที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญดังภาพ



ที่มา: ทิศนา ขัมมณี (2554 : 53)

ภาพที่ 4 องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้

จากภาพที่ 4 แสดงถึงองค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้ของมนุษย์ซึ่งคนเราทุกคนมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยไม่มีใครสอน และมีทั้งการเรียนรู้ที่เกิดจากการสอนของบุคคลอื่น ๆ บุคคลจะใช้กระบวนการเรียนรู้หรือวิธีการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่อาจได้มาจากความคิดหรือความชอบของตนเองหรือจากผู้สอน ในการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ การเรียนรู้เนื้อหาสาระใดด้วยกระบวนการหรือวิธีการที่ตีความเหมาะสมกับสาระนั้น ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี กล่าวคือ เกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระนั้น ๆ อย่างกระจ่างและเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ควบคู่ไปด้วย

3.3 หลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 12) ได้เสนอหลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

1. การเรียนเป็นกระบวนการที่ควรเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา ดังนั้นผู้เรียนจึงควรมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

2. การเรียนรู้ที่เกิดจากแหล่งต่าง ๆ กัน มิใช่จากแหล่งใดแหล่งหนึ่งเพียงแหล่งเดียว ประสบการณ์ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลถือว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ

3. การเรียนรู้ที่ดีจะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความเข้าใจจึงจะช่วยให้ผู้เรียนจดจำและสามารถใช้การเรียนรู้นั้นให้เป็นประโยชน์ได้ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบด้วยตนเองนั้นมีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งและจดจำได้ดี

4. การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญ หากผู้เรียนเข้าใจและมีทักษะในเรื่องนี้แล้วจะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และคำตอบต่าง ๆ ที่ตนต้องการได้

5. การเรียนรู้มีความหมายแก่ผู้เรียน คือ การเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ทิศนา ขัมมณี (2554 : 54-56) หลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทหรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวในกิจกรรมการเรียนการสอนมากกว่าครู โดย “การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว” หรือ “active participation” นี้ไม่ได้หมายความถึงเฉพาะลักษณะที่แสดงออกทางกายอย่างกระฉับกระเฉงเท่านั้นแต่หมายรวมถึงความกระฉับกระเฉงทั้งทางกายสติปัญญา สังคมและอารมณ์ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางกาย (Physical Participation) หมายถึง การมีความพร้อมทางด้านร่างกาย กายตื่นตัวพร้อมที่จะรับรู้และเรียนรู้ การที่ตื่นตัวมักจะเป็นการที่เคลื่อนไหว การเคลื่อนไหวทำให้ร่างกายตื่นตัว ประสาทการรับรู้ตื่นตัว ช่วยให้บุคคลเกิดความพร้อมที่จะรับรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ดังนั้นการได้เคลื่อนไหวทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างหลากหลายเหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ได้ดีประการหนึ่ง

2. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสติปัญญา (Intellectual Participation) หมายถึง การมีการตื่นตัวทางสมองหรือทางความคิด หากบุคคลต้องใช้ความคิดและเต็มใจที่จะคิด มีความคิดจดจ่ออยู่กับเรื่องที่เรียนรู้ บุคคลนั้นย่อมมีโอกาสที่จะเกิดการเรียนรู้ที่ดี การตื่นตัวทางความคิดจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งเร้าที่ทำทลายความคิด

3. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสังคม (Social Participation) หมายถึง การตื่นตัวอันอาจเกิดจากความสัมพันธ์ทางสังคม หากบุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะรู้สึกตื่นตัวสนุก และได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงชอบที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น หากอยู่เพียงลำพังจะรู้สึกหงอยเหงา นอกจากนั้นการสัมพันธ์ยังช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากกันและกันด้วย

4. การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางอารมณ์ (Emotional Participation) หมายถึง สิ่งที่เรียนอยู่มีผลต่ออารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคล หากสิ่งที่เรียนทำให้บุคคลรู้สึกสนุกสนานนั้นก็ย่อมต้องการและเต็มใจจะเรียนรู้อีก ในทางตรงข้ามหากสิ่งที่เรียนทำให้บุคคลเครียดและไม่ได้รับประโยชน์ใด ๆ บุคคลนั้นก็อาจไม่ต้องการหรือไม่ชอบที่จะเรียนรู้สิ่งนั้นอีก

ดังนั้น หลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนจึงควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัว ทั้งกาย ทางสติปัญญา ทางอารมณ์ ทางสังคม โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้านของผู้เรียนนั้นต้องมีมากกว่าผู้สอน และมีจำนวนผู้เรียนส่วนใหญ่ของห้องเรียนที่มีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวในกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นกระบวนการเรียนที่มีชีวิตชีวา ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยในการสอนผู้สอนควรใช้หลักการทางจิตวิทยา มาช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยสิ่งที่เรียนรู้ต้องมีความหมายต่อผู้เรียนและสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

3.4 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

นวลจิตต์ เขวากีร์ติพงศ์ (2552 : 74) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญช่วยปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องให้กับผู้เรียนเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพึ่งพาตนเอง การใฝ่รู้อยู่เสมอ การเห็นความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความเสมอภาค การเคารพกฎหมาย ความรู้สากล ประชาธิปไตย ศิลปวัฒนธรรมของชาติและการเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาครูให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งบทบาทในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงเป็นการจัดการให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ เกิดความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปบูรณาการใช้ในชีวิตประจำวัน มีคุณสมบัติตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 13-16) รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ แบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบ Student-Center class เป็นรูปแบบที่ครูยังมีบทบาทเป็นผู้เตรียมเนื้อหาอุปกรณ์ และสื่อการเรียนทั้งหมด นักเรียนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมโดยมีครูคอยดูแลกำกับกิจกรรม ซึ่งลักษณะกิจกรรมส่วนมากอาจเป็นกิจกรรมกลุ่มหรือจับคู่

2. รูปแบบ Learner-Based teaching รูปแบบนี้ครูจะลดบทบาทลง โดยทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้น หรือมอบหมายให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าเนื้อหาของเรื่องที่จะเรียนหรือจัดทำสื่อการเรียนขึ้นโดยใช้ความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญพิเศษของผู้เรียน

3. รูปแบบ Learner Independence or Self-Directed learning เป็นรูปแบบที่ผู้เรียนเป็นอิสระจากชั้นเรียน ผู้เรียนสามารถเลือกศึกษาจากสื่อที่จัดไว้ในห้อง หรือศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง แล้วเลือกทำงานหรือฝึกปฏิบัติตามความต้องการ ตามความสนใจหรือศักยภาพของตน โดยอาจศึกษาตามลำพังหรือจับคู่กับเพื่อนได้

ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554: 28-29) ได้สรุปว่า ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่ใช่การเรียนรู้โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง แต่เป็นกระบวนการทัศนในการจัดการเรียนรู้ (Learning Paradigm) ซึ่งเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง โดยใช้ทักษะการจัดการที่มีประสิทธิภาพทั้งของครูและผู้เรียน โดยจะต้องจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง คิดเป็น วิเคราะห์เป็น โดยอาศัยครูหรือผู้สอนเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ปรีกษาอำนวยความสะดวก เรียนอย่างมีความสุข สอดคล้องกับธรรมชาติของนักเรียน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้เต็มศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เอาชีวิตจริงและเงื่อนไขการรับรู้ของผู้เรียนเป็นตัวตั้ง ผู้เรียนมีอิสรภาพในการส่งเสริมให้พัฒนาเต็มศักยภาพของความเป็นมนุษย์ทั้งจิตใจ ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ผู้เรียนได้รับการพัฒนาแบบองค์รวม ได้รับการฝึกให้มีศักยภาพในการสร้างรูปแบบการคิด ผู้เรียนเป็นผู้กระทำกิจกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้องแม่นยำตามธรรมชาติของวิชาด้วยความรู้สึกที่ดีงาม อันเป็นการสร้างบุคลิกที่ดีงาม คิดอย่างเป็นระบบและวิจารณ์ญาณ อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

การ์ดเนอร์ (Gardner Howard, 1983 : 92-102) สรุปได้ว่า การเรียนนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งมีผลเนื่องมาจากกระบวนการเรียนรู้ โดยมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนค่อนข้างถาวรหรือถาวรซึ่งการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น สามารถจัดได้หลากหลายรูปแบบโดยเริ่มจากระดับที่นักเรียนมีส่วนร่วมน้อยกว่าผู้สอนหรือการมีบทบาทผู้เรียนเท่ากับผู้สอน การที่ผู้เรียนมีบทบาทการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าครู ตามลำดับ ทั้งนี้การเลือกรูปแบบการเรียนดังกล่าว น่าจะต้องพิจารณาในหลายส่วนประกอบกันว่าจะเลือกรูปแบบใดหรือจะผสมผสานกันอย่างไร โดยอาจพิจารณาจากจุดประสงค์ การเรียนรู้ เนื้อหาสาระในการเรียน ลักษณะผู้เรียน ศักยภาพผู้เรียน วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละบุคคล ศักยภาพและความถนัดของผู้สอน บริบทสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการเรียนการสอนนั้น ๆ เป็นต้น ซึ่งผู้สอนจะต้องทำการวิเคราะห์ออกแบบและวางแผนการสอนให้ดีกว่าดำเนินการสอนและเมื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอน ต้องให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนอย่างตื่นตัว (active participation) ทั้งทางกายสติปัญญา สังคมและอารมณ์ โดยให้ผู้เรียนมีบทบาทในกิจกรรมการเรียนการสอนมากกว่าครูที่มีกระบวนการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา สิ่งที่เรียนมีความหมายแก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นการเรียนรู้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริงในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ครูควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนแสดงความสามารถในลักษณะต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้มีความคิดหลากหลายเพื่อตอบสนองความสามารถ

เฉพาะที่ผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันตามที่กล่าวไว้ทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligence) ว่ามนุษย์มีความสามารถในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านภาษาและการสื่อสาร
2. ด้านร่างกาย และการเคลื่อนไหว
3. ด้านมิติสัมพันธ์
4. ด้านตรรกะ และคณิตศาสตร์
5. ด้านการเข้าใจในตนเอง
6. ด้านการเข้าใจผู้อื่น และมนุษยสัมพันธ์
7. ด้านธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
8. ด้านดนตรี

ดังนั้น ผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ คือ

1. ครูผู้สอนซึ่งต้องมีความรู้ในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้ความรู้มาเป็นผู้ชี้แนะความรู้ และจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างเหมาะสม

2. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนครูซึ่งเป็นบุคลากรหลัก และมีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการศึกษา ประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนไทยที่สมบูรณ์ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดไว้ในความมุ่งหมายและหลักการซึ่งต้องการให้คนไทยมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และด้านวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ดังนั้น ในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อเน้นให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียนจึงจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีหรือแนวปฏิบัติ กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และเรียนรู้ตลอดชีวิต การส่งเสริมฝึกฝน อบรมและบ่มนิสัยเด็กและเยาวชนของชาติเป็นผู้ที่มีคุณภาพ คุณธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการ “อยู่รอดและอยู่ร่วม” ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข ครูต้องพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยโดยอาศัยวิชาศิลปะ ดนตรี กีฬา และการฝึกฝนทางกาย วาจา ใจ ควบคู่กันไปอย่างกลมกลืน ตลอดจนพัฒนากลยุทธ์การเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้บุคคลแห่ง การเรียนรู้และสาน ความฝันของแผ่นดิน เพื่อแผ่นดินที่รักของเราที่มุ่งหวังจะให้ “คนมีความสุข ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติ สิ่งแวดล้อมยั่งยืน”

4. การบริหารทรัพยากรการศึกษา

4.1 ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา

ทรัพยากรเป็นสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย มีผู้ให้ความหมายและจำกัดความของคำว่าทรัพยากรต่าง ๆ กันไป ดังนี้

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2552 : 47) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษาไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยนำเข้าที่นำไปใช้ เพื่อการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ภายในสังคม ปัจจัยนำเข้านี้ ส่วนใหญ่จะเป็นรูปของเงิน งบประมาณทั้งรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทนค่าใช้จ่าย วัสดุอุปกรณ์และการลงทุน

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2552 : 49) ให้ความหมายทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปทรัพยากรทางการศึกษาเป็นพื้นฐาน ประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) ทรัพยากรทางการเงิน (Money resource) ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material resource) และทรัพยากรการบริหารจัดการ (Management resource) ในปัจจุบันมีแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้น คือ ทรัพยากรที่ใช้แล้ว สิ้นเปลือง ได้แก่ ทรัพยากรเวลา (Time resource) และทรัพยากรที่ล้ำสมัย ได้แก่ ทรัพยากรเทคโนโลยี (Technology resource)

รุ่ง แก้วแดง (2553 : 15) กล่าวว่า คนทั่วไปมักเข้าใจเกี่ยวกับทรัพยากรเพื่อการศึกษาไว้ว่าหมายถึง งบประมาณจากรัฐบาลเพียงอย่างเดียว แต่แท้จริงแล้วทรัพยากรคือความรู้ทุกเรื่องที่อยู่ในชุมชน รวมไปถึงภูมิปัญญา ก็ถือว่าเป็นทรัพยากรของชุมชน เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นวิทยุ โทรทัศน์ ก็สามารถนำมาใช้เพื่อการเรียนรู้ได้ก็ถือว่าเป็นทรัพยากรพัสดุต่าง ๆ บุคลากรและเวลาก็ถือว่าเป็นทรัพยากรโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ ข้อมูล ข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศก็ถือว่าเป็นทรัพยากร สุดท้ายจึงเป็นเรื่องเงินหรืองบประมาณ

ธัชชัย จิตรนนท์ (2553 : 45) ให้ความหมาย ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ทรัพยากรทางการศึกษาจึงครอบคลุมอยู่ในความหมายต่าง ๆ ไม่ว่าจะมองในแง่ของเศรษฐศาสตร์หรือทางบริหารก็ตาม ดังนั้น การดำเนินงานกับทรัพยากรเหล่านี้ต้องมีหลักการ วิธีการ และแนวคิดเป็นกรอบ เพื่อให้เกิดผลและมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่เนื่องจากการศึกษาเป็นงานใหญ่ ขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายส่วน ทรัพยากรจึงมีจำนวนมากและหลากหลายรูปแบบไปด้วย ในส่วนนี้จะเน้นทรัพยากรการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ เป็นหลัก สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน รวมถึงการจัดที่มีประสิทธิภาพ การถือคุณทางการศึกษาในรูปแบบลักษณะต่าง ๆ ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554 : ออนไลน์) ให้ความหมายของทรัพยากรไว้ว่า หมายถึง เงินตรา เช่น ไม่มีทรัพยากรติดตัว, สมบัติพัสถาน สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์; (กฎ) วัตถุที่มีรูปร่าง; โดยปริยาย หมายถึง สิ่งที่มีค่า อาจไม่มีรูปร่างก็ได้; เช่น มีทรัพยากรปัญญา อริยทรัพย์

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2555 : 71) กล่าวว่าทรัพยากร หมายถึง สิ่งที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริม เพื่อให้การดำเนินการกิจกรรมหรือภารกิจขององค์กรหรือหน่วยงานสำเร็จได้ สรุปได้ว่า ทรัพยากร หมายถึง สิ่งทั้งปวงที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ ซึ่งทรัพยากรสามารถแบ่งออกได้เป็น ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงินและทรัพยากรข้อสนเทศและทรัพยากรอื่น ๆ แต่ไม่ว่าจะกำหนดอย่างไรนั้นก็ไม่มี ความแตกต่างอย่างชัดเจน ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรใดจะเหมาะสมกับการกำหนดออกมาอย่างไรจึงจะเหมาะสมมากกว่า ในการดำเนินกิจกรรมหรือภาระหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตาม จำเป็นต้องอาศัยสิ่งหนึ่ง ที่เป็นตัวกลางที่จะทำให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมายที่ต้องการสิ่งนั้น คือ ทรัพยากร ดังนั้นทรัพยากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษา

4.2 ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2552 : 36) กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนว่าทรัพยากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ การดำเนินงานหรือประกอบภารกิจของ องค์กรนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการคือ 1) กิจกรรม หรือภารกิจ 2) ทรัพยากร 3) คน องค์กรประกอบ ทั้งสามด้าน ทรัพยากรถือว่าเป็นตัวกลางที่ทำให้กิจกรรมหรือภารกิจของโรงเรียนบรรลุ เป้าหมายหรือสำเร็จได้ บทบาทของทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนมีความสำคัญ 2 ด้าน คือ ด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ

1. ด้านปริมาณ ปริมาณของทรัพยากรมีผลต่อการดำเนินกิจกรรม ได้แก่ ประสิทธิภาพ ของกิจกรรม ถ้าหากทรัพยากรมีเพียงพอการดำเนินกิจกรรมขององค์กรจะดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากปริมาณของทรัพยากรมีไม่เพียงพอ การดำเนินงาน ของกิจกรรมจะไม่สามารถมีประสิทธิภาพได้ และประสิทธิผลของกิจกรรมถ้าหากปริมาณ ของทรัพยากรมีไม่เพียงพอ การดำเนินกิจกรรมก็อาจจะไม่บรรลุเป้าหมายได้

2. ด้านคุณภาพ คุณภาพของทรัพยากรมีผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กร มีนัย คล้ายคลึงกับปริมาณของทรัพยากรดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ประสิทธิภาพของกิจกรรมคุณภาพ ของทรัพยากรจะมีผลต่อประสิทธิภาพของกิจกรรมค่อนข้างสูงในบางครั้ง แม้ทรัพยากรจะมีจำนวนมาก แต่ถ้าหากเป็นทรัพยากรที่ปราศจากคุณภาพ การดำเนินกิจกรรมก็ปราศจากประสิทธิภาพได้ เช่น ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ถ้าหากโรงเรียนมีครูที่มีความรู้ความสามารถสูง การจัดการเรียน การสอนของโรงเรียนนั้นก็บรรลุเป้าหมาย คือ สัมฤทธิ์ผลของนักเรียนสูง ประสิทธิภาพของกิจกรรม ประสิทธิภาพของกิจกรรมหรือประสิทธิผลขององค์กรมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับคุณภาพ

ของทรัพยากร ถ้าหากการดำเนินกิจกรรมใดทรัพยากรมีคุณภาพไม่ดี ประสิทธิภาพอาจจะดี แต่จะค่อนข้างต่ำกว่าการมีทรัพยากรที่มีคุณภาพสูง

ประเวศ วะสี (2553 : 34) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ และองค์กรต่าง ๆ ควรเห็นคุณค่าเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ตามความต้องการของสังคมอย่างมีความสุข

สนอง โลหิตวิเศษ และสุนทร สุนันท์ชัย (2553 : 47) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญ ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และสามารถนำมาแก้ไขสถานการณ์หรือวิกฤติต่าง ๆ ของสังคม

4.3 หลักการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

หลักการและกระบวนการบริหารเช่นเดียวกันกับการบริหารงานทั่วไป ได้มีนักการศึกษา กล่าวถึงกระบวนการในการบริหารงานหลายท่าน ดังนี้

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2557 : 42) กล่าวถึงกระบวนการบริหารที่โรงเรียน นิยมนำมาใช้ในการบริหารในปัจจุบัน คือ POSDCoRB

1. ความเข้าใจและการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy) มีความสามารถปฏิบัติงาน โดยยึดถือนโยบายของผู้บริหารระดับสูง หลักการตามวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2. การใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Authority) มีความสามารถในการใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

3. มีความสามารถในการคาดคะเนและจัดทำแผนงาน (Planning) มีความสามารถอย่างเพียงพอต่อการคาดการณ์ล่วงหน้า จัดทำแผนงานอย่างมีเหตุผลและคำนึงถึงความเป็นไปได้

4. ความสามารถในการจัดโครงสร้างและระบบงาน (Organizing) มีความสามารถในการจัดโครงสร้างและระบบงานที่จำเป็นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือโครงการร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความสามารถในการจัดบุคลากรลงหน่วยงาน (Staffing) มีความสามารถในการสรรหาคัดเลือกมอบหมายงานให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ตามหลักการ จัดคนลงให้เหมาะกับงาน

6. ความสามารถในการอำนวยความสะดวกการเป็นผู้นำ (Directing) มีความสามารถในการนำผู้อื่นด้วยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อสถานการณ์รอบด้านได้อย่างเหมาะสม

7. การร่วมมือประสานงานประชาสัมพันธ์(Coordinating) มีความสามารถในการประสานงานให้ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย เพื่อให้งานของหน่วยงานดำเนินไปโดยราบรื่น

8. ความสามารถในการจัดทำรายงาน (Reporting) มีความสามารถในการจัดทำรายงานให้แก่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการจัดประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการจัดเก็บเอกสารข้อมูลอย่างเป็นระบบ

9. ความสามารถในการจัดการควบคุมทรัพยากร ค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน (Budgeting) มีความสามารถในการจัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มีความสามารถในการควบคุมประสิทธิผลของต้นทุน

จันทรานี สงวนนาม (2553 : 58) กล่าวถึง กระบวนการ POSDCoRB ที่สถานศึกษานำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษายังมีกระบวนการที่นิยมในปัจจุบันอีกกระบวนการหนึ่ง คือ กระบวนการบริหารตามแนวคิดของลูเธอร์กูลิคและลินดัล เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick) มาใช้ในการจัดองค์การทางราชการ โดยขยายกิจกรรมทางการบริหารออกเป็น 7 ประการ

1. Planning หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์การจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. Organizing หมายถึง การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดการสายบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

3. Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการและการให้พ้นจากงาน

4. Directing หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุมบังคับบัญชา

5. Coordination หมายถึง การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ เพื่อการดำเนินไปสู่จุดหมายเดียวกัน

6. Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้สมาชิกขององค์กรทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

7. Budgeting หมายถึง งบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมการใช้จ่ายและการตรวจสอบด้านการเงิน

กิจกรรมทั้ง 7 ประการ รวมเรียกว่า POSDCoRB ที่ลูเธอร์ กูลิคและลินดัล เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndall Urwick) ถือว่าเป็นงานในหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การราชการโดยทั่วไป ซึ่งองค์การทางการบริหารการศึกษาก็ได้นำแนวคิดนี้มาใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน

นอกจากนี้ ผู้บริหารการศึกษาถือว่าเป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญ มลิวัลย์ ธรรมแสง (2553: 1) กล่าวถึงหลักสำคัญของผู้บริหารทางการศึกษาพิเศษซึ่งที่มีประสิทธิภาพ 5 ประการ เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารต้องเข้าใจพื้นฐานหลักการของกฎหมาย และส่วนที่เกี่ยวข้องของกฎหมาย เรื่อง การศึกษาสำหรับคนพิการ ผู้บริหารควรจะต้องเข้าใจเจตนารมณ์หรือหลักการของแนวปฏิบัติ อย่างถ่องแท้ เพราะการที่ผู้บริหารเพียงแต่ทำตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ โดยไม่มีความเข้าใจหลักการที่ ถ่องแท้ของกฎหมาย หรือกฎเกณฑ์นั้นจะนำไปสู่การจัดโปรแกรมการศึกษาพิเศษไปตามบุญตาม กรรม คือ การปฏิบัติตาม กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษไปอย่างเสียไม่ได้หรือแบบขอไปที ดังนั้น ผลที่ตามมาคือ โปรแกรมการศึกษาพิเศษในสถานศึกษาของท่านก็จะด้อยคุณภาพและจะ ปรากฏต่อสายตาของประชาชน ทั่วไป

2. ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจว่า การศึกษาพิเศษนั้นเป็นเรื่องแต่ละบุคคลอย่าง แท้จริง ดังนั้น งานการศึกษาพิเศษจึงเป็นงานของการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะ ต่าง ๆ ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษเป็นเฉพาะบุคคล

3. ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจว่า การจัดการศึกษาพิเศษนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องของอาคาร สถานที่ใดสถานที่หนึ่งเท่านั้น หรือไม่ใช่เป็นเพียงโปรแกรมใดโปรแกรมหนึ่งเท่านั้น แต่เป็นชุดของ การบริการ และการสนับสนุนต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นตามความต้องการจำเป็นของผู้เรียนเฉพาะบุคคล เพื่อให้ผู้เรียน เหล่านั้นได้พัฒนาเรียนรู้ในหลักสูตรปกติของแต่ละโรงเรียน

4. ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้วิธีการที่จะให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้อยู่ใน มาตรฐานการประเมินผลและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามในความรับผิดชอบของผู้บริหาร

5. ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้วิธีการที่จะสร้างสรรค์เงื่อนไขต่าง ๆ ที่จะสนับสนุน การปฏิบัติงาน การศึกษาพิเศษที่มีประสิทธิภาพ และสุดท้ายจะบูรณาการการศึกษาพิเศษให้เข้ากับการ พัฒนาทุกด้าน ของสถานศึกษา

โดยสรุป การบริหารทั่วไปใช้กระบวนการในการบริหารเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การจัดสายงาน การติดตามประเมินผล การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาต่อไปได้

4.4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาตามกรอบแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เน้นให้เป็นระบบที่ส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหาร ทั้งการบริหารการเงิน สินทรัพย์ และบุคลากร โดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนการหารายได้และแผนการใช้จ่ายเงิน

มีการควบคุมดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้ง มีระบบข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบันและครอบคลุมการดำเนินงานที่เกี่ยวกับทรัพยากรทุกด้าน เอกสารหลักฐานให้ตรวจสอบ ได้สะดวก เพื่อความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ โดยมีกรอบแนวคิดทางการบริหาร ดังนี้

จำเริญ จิตรหลัง (2550 : 44) ได้กล่าวถึง ทรัพยากรที่มีความสำคัญในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงานหรือกิจกรรมขององค์กร ซึ่งมีหลักที่จะนำมา พิจารณา ดังนี้

1) ความพอเพียง (Adequacy) ในด้านปริมาณของทรัพยากรจะต้องสมดุลหรือมีความ พอเพียงกับภารกิจ ในบางกรณีภารกิจเป็นตัวกำหนดทรัพยากร แต่ถ้าทรัพยากรมีจำกัดก็อาจเป็น ตัวกำหนดภารกิจได้เช่นกัน ในการใช้ทรัพยากรต้องพิจารณาถึงต้นทุนกับผลผลิตด้วยว่าจะคุ้มหรือไม่

2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการดำเนินงานใด ๆ จะมีประสิทธิภาพหรือไม่ พิจารณาได้จากเป้าหมายเป็นสำคัญ เช่น งานราชการมีเป้าหมายให้ประชาชนมีความสุข ความพอใจ ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงวัดความพึงพอใจ

3) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คำว่า ประสิทธิภาพกับประสิทธิผลมีความแตกต่าง กัน กล่าวคือ ประสิทธิภาพ เป็นการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยยึดหลักประหยัดในการใช้ ทรัพยากร สำหรับประสิทธิผลคำนึงถึงความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์เช่นกัน แต่การปฏิบัติงาน อาจไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะยึดเอาเป้าหมายของงานเป็นหลัก

4) คุณภาพ (Quality) คุณภาพของทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับภารกิจขององค์กร หากทรัพยากรมีคุณภาพ เช่น วัสดุอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ รถยนต์ หรือเครื่องใช้อยู่ในสภาพเก่า ชำรุด ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน หรือแม้แต่บุคลากรไม่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ก็ทำให้งานล่าช้า และเกิดความเสียหาย

ดิเรก แจ่มสุริยา (2550 : 47) ได้สรุปประเภททรัพยากรในชุมชน ดังนี้

1) ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ บุคคลทั่วไป ข้าราชการ บุคคลสาขาอาชีพต่าง ๆ
2) ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ทุกสิ่งทุกอย่างทางธรรมชาติ เช่น ดิน หิน แม่น้ำ ป่าไม้ สัตว์ป่า เป็นต้น

3) ทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ บรรดาวัตถุ สถานที่ ถนน และทุกสิ่งที่มีมนุษย์ สร้างขึ้นมา เป็นต้น

4) ทรัพยากรทางวัฒนธรรม ได้แก่ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ต่าง ๆ เช่น ชีวิตชาวเขา ประเพณีแห่นางแมว เพลงเรือ เพลงฉ่อย เป็นต้น

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2552 : 50) ได้กล่าวว่า กรอบแนวคิดทางการบริหาร มีดังนี้

1) มีการวางแผนการเงินการจัดทำงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน และการพิจารณาจัดสรรเงินที่เป็นธรรม และโปร่งใส

- 2) มีการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
- 3) มีการจัดการเกี่ยวกับการรับและการจ่ายเงิน ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- 4) มีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงิน การบัญชี และวัสดุที่รัดกุม
- 5) มีการตรวจสอบเงินและสินทรัพย์ของสถานศึกษา
- 6) มีการเก็บเอกสารหลักฐานทางการเงินของสถานศึกษาที่ครอบคลุมและสม่ำเสมอ
- 7) การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งการจัดการองค์การในการบริหารการเงินของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน

รัชชัย จิตรนนท์ (2553 : 71) ได้แบ่งกรอบแนวคิดทางการบริหาร ดังนี้

1. มีการวางแผนการเงิน การจัดทำงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนดำเนินงาน และการพิจารณาจัดสรรเงินที่เป็นธรรม และโปร่งใส
2. มีการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
3. มีการจัดการเกี่ยวกับการรับและการจ่ายเงิน ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
4. มีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงิน การบัญชี และวัสดุที่รัดกุม
5. มีการตรวจสอบเงินและสินทรัพย์ของสถานศึกษาที่ครอบคลุมและสม่ำเสมอ
6. มีการเก็บเอกสารหลักฐานทางการเงินของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและสะดวกต่อการค้นคว้าและอ้างอิง
7. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งการจัดการองค์การในการบริหารการเงินของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน

สำหรับทรัพยากรพื้นฐานตามแนวคิดทางการบริหารนั้นมีแนวคิดแตกต่างกันออกไปหลายแนวคิด ดอกจันทน์ คำมีรัตน์, บุญทัน ดอกไธสง, และ อิมรอน มะลูลีม. (2552: 21-23) คือ

แนวคิดแรก กล่าวว่าทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ เอดการ์ เดล (Edgar Dale, 1969: 107) ที่รู้จักกันในนามของ “4M’s” อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management)

แนวคิดที่สอง คิดว่าทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารนั้นมีเพียง 3 ประการ หรือที่เรียกว่า “3M’s” ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) และการจัดการ (Management) โดยคิดว่าเมื่อมีเงิน และสามารถจัดซื้อจัดหาวัสดุได้

แนวคิดที่สาม เป็นแนวคิดทางฝ่ายธุรกิจเอกชนโดยแบ่งทรัพยากรในการดำเนินงานออกเป็น 6 ประเภทที่เรียกว่า “6M’s” ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักรกล (Machine)

นคร ดังกะพิภพ (2553 : 69) ได้จำแนกประเภทของทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. เงินทุน ได้แก่ เงินทุนการศึกษา เงินพัฒนาสถานศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่สามารถจะนำมาจัดซื้อจัดจ้างทำสิ่งของ หรือจัดสร้างสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ และการใช้จ่าย เพื่อทำกิจกรรมหรือทำประโยชน์ทางการศึกษาให้มากขึ้น

2. วัสดุอุปกรณ์ การระดมทรัพยากรเพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ ชิ้นส่วนต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประกอบเป็นสิ่งของที่ใช้ได้ และสิ่งของที่สามารถใช้ได้ทันที เช่น สื่อการสอน คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ได้แก่ ที่ดินที่ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาอาคารเรียน อาคารประกอบอื่น ๆ และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ที่มีผู้สร้างให้โดยไม่ต้องใช้งบประมาณแผ่นดิน

4. บุคคล ซึ่งได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่โรงเรียนได้รับความอนุเคราะห์มาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับครู บุคลากรและนักเรียน

5. แหล่งเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ สถานประกอบการ สาธารณสถาน โบราณสถาน สถานที่ราชการและเอกชน ซึ่งนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้

6. แหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติ ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างหลากหลาย เช่น ภูเขาป่าไม้ แม่น้ำลำธาร น้ำตก ป่าชายเลน ทะเล เป็นต้น ถ้าโรงเรียนสามารถเสาะแสวงหาและนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาก็จะเป็นทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่แล้วตามธรรมชาติโดยไม่ต้องลงทุน จะเห็นว่าในการที่จะระดมทรัพยากรทางการศึกษา 3 ประเภทแรกนั้น อาจจะมีจุดเน้นของการระดมจากรายใหญ่เป็นบุคคลหรือเป็นรายย่อยก็ได้ ซึ่งต้องมียุทธศาสตร์พิเศษที่จะระดมทรัพยากรจากบุคคลเหล่านี้เป็นกรณี ๆ ไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของทรัพยากรนั้น สรุปได้เป็นสองแนวคิด คือ แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ ได้จัดทรัพยากรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรกายภาพ ทรัพยากรการเงิน และทรัพยากรข้อสนเทศ และแนวคิดทางการบริหาร แบ่งประเภทของทรัพยากรการบริหารออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ซึ่งถ้าหากพิจารณาให้ดีแล้ว จะพบว่าทั้งสองแนวคิดมีส่วนที่คล้ายคลึงกันมาก โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการเงิน ส่วนที่คล้ายคลึงกัน และอาจจะรวมเข้าเป็นประเภทเดียวกัน คือ ทรัพยากรทางกายภาพ และทรัพยากรวัสดุ ส่วนประเภทที่แตกต่างกัน คือ ทรัพยากรข้อสนเทศ และทรัพยากรวิธีการ ซึ่งถ้าหากพิจารณาให้ลึกซึ้งแล้ว จะเห็นว่าทรัพยากรทั้งสองประเภทนี้จะเกี่ยวข้องกันค่อนข้างมาก คือ ทรัพยากรข้อสนเทศนั้นใช้เป็นข้อมูลแล้ว ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการโดยอาศัยข้อมูลนั้นในการพิจารณา ดำเนินการหรือกิจกรรมของหน่วยงานหรือองค์การก็จะปราศจากประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารทรัพยากรนั้นมีหลักการกว้าง ๆ คือ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

5. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนา

ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) ให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ (Cooperative Learning) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ จึงนำเสนอกลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ ดังนี้

5.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

1.1 ความหมายของการจัดการความรู้

ความรู้เป็นคำที่กำหนดขอบเขตความหมายได้ยาก แต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายการจัดการความรู้หลายประการ ดังนี้

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2550 : 78-81) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจาย และไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุลเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์กร

วีรจ ฆาชะศิริานนท์ (2550 : 99) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง สารระ หลักการ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถชี้แนะแนวทางในการดำเนินการการบริหารงาน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ โดยความรู้ทำให้คนสามารถให้ความหมายกับข้อมูล และสร้างเป็นสารสนเทศได้ เมื่อมีความรู้คนก็สามารถจัดการกับแหล่งสารสนเทศที่มีอยู่และปฏิบัติงานได้อย่างชาญฉลาด

นิพนธ์ เทียนวิหาร และคณะ (2551 : 95) ได้ให้นิยามของการจัดการความรู้ไว้ว่า “การจัดการความรู้คือ การดำเนินการกับปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลคือการได้ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์มากขึ้นและดีขึ้นได้ใช้ความรู้ได้ประยุกต์ได้ดัดแปลงได้ดำเนินการกับความรู้ ซึ่งการจัดการจะต้องนำไปสู่ประโยชน์ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งให้เห็นว่าได้มีการนิยามคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้ในหลายลักษณะ ซึ่งพอที่จะสรุปให้เห็นเป็นประเด็นหลักว่า การจัดการความรู้มีจุดเริ่มต้นที่การตั้งโจทย์ร่วมกัน เพิ่มร่วมเรียนรู้เป็นการจัดรูปความรู้แล้วนำไปสู่การให้และแบ่งปันที่เอื้อต่อการพัฒนาคน พัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า “การจัดการความรู้” หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้องค์ความรู้ที่มีอยู่สามารถแก้ปัญหา หรือนำไปสู่การพัฒนาสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างมีคุณภาพ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ประยงค์ แก่นลา (2552 : 58) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ว่า โรงเรียนจัดได้ว่าเป็นองค์กรที่ให้บริการทางด้านการศึกษา ความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่สุด โรงเรียนจึงต้องจัดให้มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้บุคลากรเกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียน จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ ทั้งที่เป็นสื่อและเทคโนโลยีอื่น ๆ ให้พร้อม และกระตุ้นให้ครูและบุคลากรใช้ประโยชน์จากสื่อเหล่านั้นเพื่อพัฒนา คุณภาพนักเรียน จัดหาหรือสร้างแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายเพียงพอกับการใช้ของครูและนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นห้องสมุดคอมพิวเตอร์ ศูนย์การเรียนรู้ ป่าไม้ แหล่งวัฒนธรรม เป็นต้น

ประเวศ วะสี (2553 : 48) ได้ให้นิยามของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการให้มีการวิจัยสร้างความรู้ที่เหมาะสม ให้มีการตั้งโจทย์ร่วมกัน วิจัยร่วมกัน ร่วมเรียนรู้ จัดความรู้ให้อยู่ในรูปที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ จัดการให้การสร้างความรู้ และการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จผล จัดการให้ประเมินผลการปฏิบัติเพื่อการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดการสร้างนักวิจัย สร้างนักจัดการความรู้และสร้างหน่วยจัดการความรู้

สรุปความหมายของการจัดการความรู้ได้ดังนี้ การจัดการความรู้ หมายถึง แนวคิดที่บูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ที่มีกระบวนการในการจัดการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นการประมวลข้อมูล ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่สามารถจำแนก และจัดเก็บในรูปของข้อมูลได้ พร้อมทั้งมีกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลทางด้านความคิด การกระทำตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรมปรับปรุงหรือแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการจัดการความรู้

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2550 : 78-81) การจัดการความรู้ เป็นการใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร การจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้มีดังนี้

1.2.1 วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้

- 1.2.1.1 เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
- 1.2.1.2 เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ
- 1.2.1.3 เพื่อปรับปรุงเทคนิค กระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

1.2.2 ประโยชน์ของการจัดการความรู้

- 1.2.2.1 ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษา ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญและความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุทำงานหรือการลาออกจากงาน เป็นต้น

1.2.2.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภทคุณภาพและความสะดวกในการเข้าถึง ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

1.2.2.3 ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือมีการแทรกแซงมากนัก จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน

1.2.2.4 ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้า แนวโน้มการตลาดและการแข่งขัน ทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้

1.2.2.5 การพัฒนาทรัพย์สิน เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอยู่ ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้าและลิขสิทธิ์ เป็นต้น

1.2.2.6 การยกระดับผลิตภัณธ์ การนำการจัดการความรู้มาใช้ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณธ์นั้น ๆ อีกด้วย

1.2.2.7 การบริหารลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้า จะเป็นการสร้างความพึงพอใจและเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร

1.2.2.8 การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการกับความรู้ที่ไม่เป็นทางการ เป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

1.3 แนวคิดและองค์ประกอบกระบวนการของการจัดการความรู้

ปัจจุบันความรู้กลายเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าทรัพยากรด้านการเงิน สถานที่ตั้งทางการตลาด เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่น ๆ ความรู้กลายเป็นทรัพยากรหลักในการดำเนินงานและการแข่งขัน โดยมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน เทคโนโลยี ระบบและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กรล้วนมีพื้นฐานมาจากความรู้และความชำนาญทั้งสิ้น ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรควรบริหารจัดการความรู้ที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากรในการปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณธ์ และการให้บริการลูกค้า ทั้งภายในและภายนอก (ประพนธ์ ฝาสุกยี่ด, 2556: 45)

องค์ประกอบกระบวนการของการจัดการความรู้ ได้แก่

1. “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

3. “กระบวนการความรู้” นั้น เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

1.4 ประเภทของความรู้

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2550 : 78-81) ความรู้สามารถแบ่งประเภทได้ในหลายมิติ แต่มิติที่ได้รับความนิยมในการมองมากที่สุด คือ มองในด้านรูปแบบที่มองเห็น มี 2 รูปแบบ ดังนี้

1.4.1 ความรู้โดยนัยหรือความรู้ที่มองไม่เห็น (Tacit Knowledge) จัดเป็นความรู้อย่างไม่ทางการ ถือเป็นทักษะหรือความรู้เฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่มาจากประสบการณ์ ความเชื่อ หรือความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิดผ่านการสังเกต การสนทนา การฝึกอบรม ความรู้ประเภทนี้เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ เนื่องจากความรู้ประเภทนี้เกิดจากประสบการณ์และการนำมาเล่าสู่กันฟัง ดังนั้นจึงไม่สามารถจัดระบบหรือหมวดหมู่ได้ และไม่สามารถเขียนเป็นกฎเกณฑ์หรือตำราได้ แต่สามารถถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ ได้โดยการสังเกต และเลียนแบบ

1.4.2 ความรู้ที่ชัดเจนหรือความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและใช้ร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสารขององค์กร เว็บไซต์ อินเทอร์เน็ต ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่แสดงออกมาโดยใช้ระบบสัญลักษณ์จึงสามารถสื่อสารและเผยแพร่ได้อย่างสะดวก

1.5 กลยุทธ์ในการจัดการความรู้

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2550 : 78-81) ได้กำหนดขั้นตอนกรอบกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการระบุเกี่ยวกับความรู้ที่องค์กรจำเป็นต้องมีต้องใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ได้แก่ ความรู้อะไรบ้าง ความรู้อะไรที่มีอยู่แล้วอยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

2) การสร้างและแสวงหาความรู้ เป็นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เดิม แยกความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป มีหลายแนวทาง เช่น ใช้ SECI model นำบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างกันมาประชุม ทำงานร่วมกัน จ้างคนที่มีความรู้มาทำงาน ในองค์กร จ้างที่ปรึกษา

3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบเป็นการวางโครงสร้างความรู้ แบ่งชนิด ประเภท เช่น กฎ ระเบียบ ขั้นตอนการทำงาน ฯลฯ กำหนดวิธีการจัดเก็บและค้นคืน เพื่อให้สืบค้น เรียกคืน และนำไปใช้ได้สะดวก

4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เป็นการกลั่นกรองความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย ใช้งานได้ของความรู้ ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนเคล็ดลับ เทคนิคการทำงาน เทคนิคการแก้ปัญหา หรือปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับความรู้ที่ชัดเจน Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนความรู้ที่ฝังในตัวคน Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรม กลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนนักปฏิบัติ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว (ผู้เชี่ยวชาญจากที่หนึ่งไปปฏิบัติงานในที่หนึ่ง) เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7) การเรียนรู้ เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนหรือสืบค้นไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน แล้วเกิดความรู้ใหม่นำมาเข้าระบบจัดเก็บหรือแบ่งปันแลกเปลี่ยนก็จะต้องมีความรู้ใหม่ให้ใช้ประโยชน์ต่อไปได้เรื่อย ๆ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากวงจร “สร้างองค์ความรู้>นำความรู้ไปใช้>เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่” และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

1.6 กระบวนการในการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2554 :95-96) ได้อธิบายถึงความคิดรวบยอดของการจัดการความรู้ไว้ว่า “การจัดการความรู้เป็นการบริหารจัดการเพื่อให้คนที่ต้องการใช้ความรู้ได้รับความรู้ที่ต้องการใช้ในเวลาที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน” เป้าหมายของกระบวนการจัดการความรู้เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการความรู้ที่จะเป็นกรอบกำหนดให้การจัดการความรู้ไม่หลงประเด็นไม่เดินทางผิด สู่จุดหมายปลายทางได้รวดเร็วทันเหตุการณ์ทันเวลา สนองความต้องการได้เฉียบพลัน ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายถือเป็นหัวใจในการบอกความสำเร็จในการจัดการความรู้ได้อย่างชัดเจนมีหลักการในการกำหนดเป้าหมาย

1.7 ปัญหาในการถ่ายทอดความรู้

1.7.1 ปัญหาจากผู้ถ่ายทอดอาจจะ “อหฺมฺฤมฺ” ไม่อยากถ่ายทอดไปให้ผู้อื่นเพราะอาจทำให้ตนเองหมดความสำคัญลง ผู้บริหารต้องชี้แจงให้เข้าใจถึงความสำคัญของการสร้างองค์ความรู้ในองค์กรให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจวัตถุประสงค์ก่อน หรือผู้ที่ถ่ายทอดเป็นผู้ที่มีความรู้มากมายแต่ถ่ายทอดไม่เป็นเนื่องจากขาดทักษะการถ่ายทอด ทำให้ความรู้นั้นไปถึงผู้รับได้ไม่เต็มที่ เป็นต้น

1.7.2 ปัญหาจากผู้รับ อาจเกิดจากการไม่ยอมรับในตัวผู้ถ่ายทอด เนื่องจากทำงานในระดับเดียวกันคิดว่าตนเองมีประสบการณ์มากกว่า ขาดความกระตือรือร้นในการหาความรู้ใหม่ ๆ มีการแข่งขันสูง ทำให้ขาดความสามัคคีและไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของผู้บริหารว่าต้องการอะไร เป็นต้น

1.7.3 ปัญหาจากบรรยากาศ ผู้บริหารต้องพยายามสร้างบรรยากาศเริ่มจากสถานที่ที่ทำให้บุคลากรได้เข้าใช้แหล่งในการค้นหาความรู้ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานอื่นๆ ด้วย เช่น ประชุมกันในห้องแอร์ น้ำชา-กาแฟไว้บริการ ไฟฟ้าสว่างเพียงพอ หนังสือที่สามารถอ่านเพื่อใช้ในการหาความรู้ การสร้างระบบนิทรรศการจำลองแบบที่ทำได้ตามขั้นตอนที่ถูกต้อง ควรจะมีผู้สาธิตและตอบปัญหาเมื่อมีผู้สอบถาม ควรนำประสบการณ์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาช่วยประกอบการเรียนรู้ อีกทั้งเป็นการให้เกียรติและศักดิ์ศรีแก่ผู้ให้ความคิดนั้น ๆ เป็นต้น

1.8 เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้

การจัดการความรู้นั้นเป็นมากกว่าเรื่องของเทคโนโลยีหรือคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้องค์กรมีการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะช่วยทำให้การค้นหาการจัดเก็บ และการนำไปใช้ของความรู้ มีประสิทธิภาพและรวดเร็วกว่าในอดีตมากตัวอย่างของการนำเทคโนโลยีมาใช้

5.2 การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person: LP) นับว่าในปัจจุบันบุคคลแห่งการเรียนรู้มากขึ้นทุกรูปแบบ อันเนื่องมาจากการพัฒนา เทคโนโลยีทางวิชาการก้าวไกลมีอุปกรณ์ที่สะดวกในการสื่อสารต่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งสังคม เป็นการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด การเรียนรู้จึงมีความจำเป็น เมื่อมีประโยชน์แล้วโทษของการเรียนรู้ก็มีเช่นเดียวกัน การรับข้อมูลข่าวสารอย่างขาดวิจรรณญาณอาจเป็นแนวทางที่ไม่พึงประสงค์ต่อสังคมมนุษย์ก่อให้เกิดความเสียหายต่อไป

2.1 แนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

นักการศึกษาได้ให้ความหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ในทัศนะต่าง ๆ กัน ดังนี้

สุทธิรัตน์ รุจิเกียรติกำจร (2551 : 45) กล่าวถึงความสำคัญของการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง

1) สามารถแก้ปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมการศึกษารายบุคคล

2) ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

3) เป็นการฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มากขึ้น เป็นการพึ่งพาทรัพยากรมนุษย์อีกทางหนึ่ง

4) เป็นการเปิดโอกาสให้นำสื่อในรูปแบบต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่

5) ช่วยลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในสถาบัน ได้แก่ ปัญหาของขนาดชั้นเรียนที่ใหญ่ และจำนวนผู้สอนที่ไม่ได้สัดส่วนกับการฝึกการใช้ภาษาในชั้นเรียน

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2552 : 89) กล่าวว่า ลักษณะความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองว่าต้องพิจารณาเชื่อมโยงกับคุณลักษณะต่าง ๆ ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนและกระบวนการเรียน ได้แก่ การเพิ่มความรับผิดชอบให้กับผู้เรียนแต่ละคนในการตัดสินใจทุกขั้นตอน รวมทั้งสามารถควบคุมด้วยตนเองให้มีความมานะบากบั่นต่อการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้และนำไปใช้ได้ในทุก

สถานการณ์ของการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ในท่ามกลางผู้อื่นได้ สามารถถ่ายโอนการเรียนรู้จากความรู้ และทักษะในสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่น ๆ ได้ และบทบาทของครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพในการ สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการได้ และสถาบันการศึกษาจำนวนมาก พยายามหาทางสนับสนุนวิธีการศึกษาผ่านการเรียนรู้ระบบเปิด ส่งเสริม การเรียนรู้รายบุคคล เปิดสอนรายวิชา และการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ

โนลส์ (Knowles, 1975: 213) ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วย ตนเอง ผู้เรียนจะทำการวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้ของตนเอง กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ จำแนกแจกแจงข้อมูลในการเรียน ทั้งที่เป็นคนและอุปกรณ์ คัดเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม และ ประเมินผลการเรียนรู้นั้น ๆ

สเคเจอร์ (Skager, 1978: 95) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นประสบการณ์ เรียนรู้ส่วนบุคคล ผู้เรียนมีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะชีวิต ความสามารถในการวางแผนและการ ประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง และในฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน

โบริช (Borich, 1992: 166) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการเรียนและ วิธีการสอนที่กระตุ้นให้ความรู้ โดยผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้โดยระดับสูง ได้แก่ การให้เหตุผล การ คิดแก้ปัญหา และการคิดวิเคราะห์ ซึ่งมีความซับซ้อนมากกว่าการได้รู้ ได้เข้าใจและนำไปใช้ ซึ่งเป็น ทักษะการเรียนรู้ขั้นต่ำที่เกิดได้จากการเรียนทั่วไป

ดังนั้น การเรียนรู้ด้วยตัวเองจึงเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่ม มีความตั้งใจ ต้องการที่จะเรียนรู้หรือเกิดจากแรงจูงใจ ตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด อย่างมีเป้าหมาย สามารถวางแผนการเรียนและกำหนดเป้าหมายในสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้ แสวงหา แหล่งเรียนรู้ในเรื่องที่ตนต้องการเรียนรู้ เลือกรูปวิธีการเรียนรู้ รวมทั้งการประเมินความก้าวหน้า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีอยู่ไม่เท่ากันและการเรียนรู้ด้วยตัวเอง จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการสื่อสาร ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ สามารถกระทำได้ อย่างรวดเร็วและไร้ข้อจำกัด ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูจำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุน แนะแนว กระตุ้น และช่วยเหลือให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ สรุปรูปรู้และสามารถ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2.2 ลักษณะของผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ลักษณะของผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ ผู้เรียนต้องมีเจตคติที่ดี สามารถรับผิดชอบ และบริหารจัดการตนเองให้มีความเข้าใจถึงกระบวนการคิด มีการวางแผนการเรียน อีกทั้งมีความสามารถ ลงมือปฏิบัติและประเมินผลการเรียนที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองในสภาพความพร้อมของแหล่งข้อมูล ที่มีการจัดการเรียนการสอน คอยสนับสนุนด้วยเหตุผลการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้

เพื่อมุ่งหวังเอาผลการเรียนไปใช้ประโยชน์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือมุ่งหวังกิจกรรมทางสังคม หรือมุ่งหวังที่จะได้รับองค์ความรู้ใหม่ ความเข้าใจเนื้อหาวิชานั้นจริง ๆ ตลอดจนต้องการมีความชำนาญ และทักษะต่าง ๆ โดยนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2553 : 20) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ดังต่อไปนี้

- 1) มีความคิดริเริ่มในการวินิจฉัยหรือประเมินความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง โดยได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือไม่ก็ได้
- 2) สามารถเลือกแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้
- 3) รู้จักพัฒนาเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง โดยการค้นหา คำตอบและให้เหตุผล
- 4) รู้จักถามเหตุผลของกฎระเบียบ กระบวนการ หลักการ และข้อสมมติฐานที่ยอมรับ และให้เหตุผล
- 5) สามารถปฏิเสธหรือเห็นด้วยหรือปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ โดยตัดสินใจ ด้วยตนเอง
- 6) สามารถตระหนักในทางเลือกด้านยุทธศาสตร์การศึกษา และการแปลความหมาย รวมทั้งเลือกทางเลือกที่สอดคล้องกับแนวความคิด และวัตถุประสงค์ของตนเองอย่างมีเหตุผล
- 7) สามารถทบทวนกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในฐานะที่เป็นการพัฒนา ทางความรู้และสังคม ซึ่งสามารถปรับปรุงยุทธศาสตร์ของตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนรู้
- 8) สามารถมองเป้าหมาย นโยบายและแผนอย่างอิสระ โดยปราศจากแรงกดดัน จากผู้อื่น
- 9) สามารถพัฒนาความเข้าใจในความเป็นไปต่าง ๆ จนสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจ ได้ง่าย
- 10) สามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ชัดเจนอย่างอิสระและพร้อมจะเปลี่ยนแปลง แนวคิด
- 11) สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยความกระตือรือร้นอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่พึ่ง การเสริมแรงหรือรางวัลจากผู้อื่น
- 12) สามารถระบุค่านิยมส่วนตัวและความสนใจของตัวเองได้
- 13) สามารถยอมรับแนวคิดอื่นที่ถูกต้อง และเผชิญกับการต่อต้านอุปสรรค รวมทั้ง วิเคราะห์เป้าหมายของตนเองโดยปราศจากโทษ
- 14) สามารถประเมินข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองในฐานะผู้เรียนได้

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ดังนั้น การวิจัยจึงได้รับความสนใจ จากสถานศึกษาต่าง ๆ และแต่ละสถานศึกษาให้ความสำคัญอย่างจริงจัง มีการอบรม มีการประชุม เชิงปฏิบัติการต่าง ๆ มากมาย การจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้ได้ผลนั้นต้องทำการวิจัยเป็นฐาน (Research-Based) ซึ่งเดิมก็มีการวางแผน มีการปฏิบัติลงมือทำ มีการตรวจสอบ และการปรับปรุงอยู่แล้ว แต่ก็ต้องทำการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหายังเป็นระบบ และเพื่อให้สถานศึกษา มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

6.1 ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ประวิต เอราวรรณ์ (2554 : 50) ให้ความหมายว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่ ผู้ปฏิบัติงานมุ่งศึกษาความเข้าใจในงานหรือกิจกรรมในหน้าที่เพื่อค้นหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุง และ พัฒนางานหรือกิจกรรมนั้น

สุภาศ์ จันทวนิช (2554 : 92) ให้ความหมายว่าการวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการวิจัย ที่ผู้วิจัยได้เลือกกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เห็นว่าเหมาะสมตามความรู้ความเข้าใจของผู้วิจัย มาดำเนินการปฏิบัติเพื่อทดลองว่าใช้ได้หรือไม่ ประเมินดูความเหมาะสมในความเป็นจริง ควบคุม ควบคุมแนวทางปฏิบัติ แล้วนำผลมาปรับปรุงปฏิบัติการเพื่อนำผลไปทดลองใหม่จนกว่าจะได้ผล ที่น่าพอใจ นำไปใช้และเผยแพร่ได้ เป็นการวิจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน เมื่อผู้วิจัย มีข้อมูลใหม่เพิ่มขึ้น รูปแบบอาจมีส่วนยืดหยุ่นได้ อาจเป็นส่วนมีส่วนร่วมหรือไม่ก็ได้

สมบัติ บุญประคม (2555: 74) ให้ความหมายว่า การวิจัยปฏิบัติการ คือ การวิจัย ประเภทหนึ่ง ซึ่งใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างมีระบบ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และวิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติ โดยการใช้วงจร 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือกระทำจริง การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ การดำเนินการจะต้องต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนเข้าสู่ วงจรใหม่ จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขปัญหามาได้จริงหรือสภาพการณ์ของสิ่งที่ศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

กิตติศักดิ์ สมพล (2556: 33) ให้ความหมายว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัย โดยการปฏิบัติการภาคสนามอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนกลับ (Reflecting) ผลที่ได้จากการวิจัยปฏิบัติการจะนำมาใช้แก้ปัญหาทันที

บุญชม ศรีสะอาด (2556: 135) ให้ความหมายว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) เป็นการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้แก้ปัญหาอย่างรีบด่วนหรือปัจจุบันทันที เช่น ปัญหาการเดินขบวน

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นรูปแบบการวิจัยที่สะท้อนถึงตนหรือการตรวจสอบตนเอง เพื่อให้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เข้าใจถึงการปฏิบัติงานของตนเอง และทีมงานหรือองค์กร และตัดสินใจในการเลือกสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อดำเนินการทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

6.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

อรรถญา สุธาสิโบล (2554: 59-61) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ ดังนี้

1. เริ่มต้นจากความต้องการปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยค้นพบปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติเอง

2. มุ่งแก้ไขปัญหาเฉพาะจุด เฉพาะเรื่อง

3. เป็นการพัฒนาวิจัยเชิงพัฒนา เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

4. เป็นการวิจัยเพื่อประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5. เป็นการวิจัยซึ่งผู้ปฏิบัติเป็นผู้ประสบปัญหาเอง ย่อมจะดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าการวิจัยโดยบุคคลภายนอก

6. เป็นการวิจัยเพื่อวิเคราะห์งาน วางแผนเพื่อปรับปรุงงานนั้นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง และวิธีการ

7. เป็นการวิจัยที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ทราบความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานในระยะต่อไป

8. เป็นการวิจัยที่ดำเนินการภายใต้สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ปกติ

9. มีการจดบันทึกที่ได้จากการวิจัยเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

10. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องเหมาะสม สอดคล้องกับเรื่องที่ทำ การวิจัย

11. เป็นการวิจัยที่ไม่ยึดแบบแผนเนื่องจากเป็นการวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาเฉพาะจุด เฉพาะเรื่องที่จะแก้ไขเท่านั้น

12. การดำเนินการวิจัยมีการทดสอบสมมุติฐานโดยการปฏิบัติจริง

13. การประเมินผลการวิจัยมุ่งพิจารณาขอบเขต วิธีการแก้ปัญหาหรือกระบวนการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงงานได้เฉพาะเรื่อง

สุวิมล ว่องวานิช (2559: 155-157) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ ดังนี้

1. ให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ใช้ การตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น

2. เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงหรือสะท้อนผลการการทำงาน

3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากพัฒนาตนเองด้วยวิชาชีพ
 4. ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัย ในที่ทำงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติและการ แก้ปัญหา
 5. เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการวิจัย ทำให้กระบวนการวิจัย มีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดการยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ
 6. ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล
 7. ทำให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการมีความเป็นมาที่ยาวนานและยังเป็นรูปแบบการวิจัยที่ใช้กัน อยู่อย่างกว้างขวางในปัจจุบัน การวิจัยปฏิบัติการมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อผู้เรียนและต่อส่วนรวม ผลที่ได้จากการวิจัยนำมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนหรือหน่วยงานนั้นๆ

7. เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

7.1 ความหมายของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 45) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้แก่ บุคคล ที่สูญเสียการได้ยินตั้งแต่ระดับหูตึงน้อยจนถึงหูหนวก ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

คนหูหนวก หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการได้ยินมาก ไม่สามารถเข้าใจการพูดผ่านทาง การได้ยินไม่ว่าจะใส่หรือไม่ใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งโดยทั่วไปหากตรวจการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยิน 90 เดซิเบล ขึ้นไป

คนหูตึง หมายถึง บุคคลที่มีการได้ยินเหลืออยู่เพียงพอที่จะได้ยินการพูดผ่าน ทางการได้ยิน โดยทั่วไปจะใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งหากตรวจวัดการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยิน น้อยกว่า 90 เดซิเบล ลงมาถึง 26 เดซิเบล

กรองทอง จุลิรัชนิกร (2554 : 18) ได้ให้ความหมายของบุคคลที่มีความบกพร่องทาง การได้ยิน หมายถึง สมรรถภาพในการได้ยินลดน้อยลงกว่าระดับที่คนปกติได้ยิน การแบ่งระดับ สมรรถภาพ การได้ยินพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของระดับเริ่มได้ยินเสียงบริสุทธิ์ทางอากาศที่ 500 1,000 และ 2,000 เฮิรตซ์ การได้ยินเสียงที่ระดับปกติ ค่าเฉลี่ยของระดับเริ่มได้ยินเสียงบริสุทธิ์ ทางอากาศไม่เกิน 25 เดซิเบล ระดับผิดปกติมีค่าเฉลี่ยทางการได้ยินเสียงบริสุทธิ์ทางอากาศมากกว่า 25 เดซิเบล

ภูฟ้า เสวกพันธ์ (2555 :79) ได้ให้ความหมายของบุคคลที่มีความบกพร่องทาง การได้ยินว่าคนที่สูญเสียการได้ยินตั้งแต่ระดับรุนแรงถึงระดับน้อย สมรรถภาพทางการได้ยินลด น้อยกว่าระดับที่คนปกติได้ยิน การแบ่งระดับสมรรถภาพการได้ยินพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของระดับ เริ่มได้ยินเสียงบริสุทธิ์ทางอากาศที่ 500 1,000 และ 2,000 เฮิรตซ์ การได้ยินเสียงที่ระดับปกติ

ค่าเฉลี่ยของระดับเริ่มได้ยินเสียงบริสุทธิ์ทางอากาศไม่เกิน 25 เดซิเบล ระดับผิดปกติ มีค่าเฉลี่ยทางการได้ยินเสียงบริสุทธิ์ทางอากาศมากกว่า 25 เดซิเบล (เดซิเบล เป็นหน่วยวัดความดังของเสียง) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1) คนหูหนวก หมายถึง คนที่สูญเสียการได้ยินมากจนไม่สามารถรับรู้ข้อมูลผ่านทางการได้ยิน ไม่ว่าจะใส่หรือไม่ใส่เครื่องช่วยฟังก็ตาม โดยทั่วไปหากการตรวจการได้ยินจะสูญเสียการได้ยินประมาณ 90 เดซิเบลขึ้นไป หมายถึง คนที่เริ่มได้ยินเสียงเมื่อเสียงดังไม่เกิน 25 เดซิเบล แต่คนหูหนวกจะเริ่มได้ยินเสียงเมื่อเสียงดังมากกว่า 90 เดซิเบล และ

2) คนหูตึง หมายถึง คนที่มีการได้ยินเล็กน้อยพอที่จะรับรู้ข้อมูลผ่านทางการได้ยิน โดยทั่วไปจะใส่เครื่องช่วยฟังและหากตรวจการได้ยินจะพบว่าการสูญเสียการได้ยินน้อยกว่า 90 เดซิเบล ลงมา จนถึง 26 เดซิเบล ซึ่งคนหูตึงจะเริ่มได้ยินเสียงที่ดังมากกว่าที่ 26 เดซิเบล จนถึง 90 เดซิเบล

คำรัส ดาราศาสตร์ (2557 : 36) ได้กล่าวถึงคนพิการ หมายถึง คนที่มีความผิดปกติหรือมีความบกพร่องทางการได้ยินที่สิ้นสุดการรักษาแล้ว หรือไม่สามารถรักษาให้เป็นปกติได้แล้วด้วยวิธีการใด ๆ แบ่งออก

คนหูตึง หมายถึง คนที่สามารถได้ยินเสียงพูดจากเครื่องช่วยฟังและสามารถพัฒนาให้สื่อความหมายด้วยภาษาพูดได้ อาจสูญเสียการได้ยินมากกว่าหรือน้อยกว่า 90 เดซิเบล

คนหูหนวก คือ คนที่ไม่สามารถได้ยินเสียงพูดจากเครื่องช่วยฟัง และต้องสื่อความหมายด้วยการพัฒนาภาษามือ มักสูญเสียการได้ยินมากกว่า 90 เดซิเบล

นิภาธร สาระพันธ์ (2557 : 7) ได้กล่าวถึงเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน หมายถึง คนที่สูญเสียการได้ยินมากจนไม่สามารถรับรู้ข้อมูลผ่านทางการได้ยิน ไม่ว่าจะใส่หรือไม่ใส่เครื่องช่วยฟังก็ตาม โดยทั่วไปหากตรวจวัดการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยินตั้งแต่ 90 เดซิเบล ขึ้นไป คือ เมื่อเปรียบเทียบระดับเริ่มการได้ยินของคนทั่วไป เมื่อเสียงดังไม่เกิน 25 เดซิเบล คนหูหนวกจะเริ่มได้ยินเสียงดังที่ดังมากกว่า 90 เดซิเบล

จรัสลักษณ์ รัตนพันธ์ (2558 : 14-15) ได้กล่าวถึงเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินนั้น หมายถึง เด็กที่มีความบกพร่องหรือสูญเสียการได้ยินจนเป็นเหตุให้การรับฟังเสียงต่าง ๆ ไม่ชัดเจนมี 2 ประเภท ดังนี้

1. เด็กหูตึง หมายถึง ผู้ที่สูญเสียการได้ยิน ไม่เข้าใจคำพูดและการสนทนา โดยจำแนกตามเกณฑ์อัตราการได้ยินของหู ของราชวิทยาลัยโสต ศอ นาสิกแพทย์ แห่งประเทศไทย ซึ่งใช้ค่าเฉลี่ยการได้ยินที่ความถี่ที่ 500 1,000 และ 2,000 เฮิรตซ์ (Hz) ในหูข้างที่ตึกกว่า เด็กหูตึงอาจแบ่งระดับการได้ยิน ได้ 4 กลุ่ม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 เด็กหูตึงระดับที่ 1 มีการได้ยินเฉลี่ยระหว่าง 26 - 40 เดซิเบล (dB) จะพบปัญหาในการรับฟังเสียงเบา ๆ อาทิเช่น เสียงกระซิบ เด็กกลุ่มนี้สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติในห้องเรียนได้ โดยจัดที่นั่งเล่นอย่างเหมาะสมให้สามารถมองเห็นคุณครูและเพื่อน ๆ ได้

1.2 เด็กหูตึงระดับที่ 2 มีการได้ยินเฉลี่ยระหว่าง 41-55 เดซิเบล (dB) จะมีปัญหาในการฟังเสียงพูดคุยที่ตั้งในระดับปกติที่มีระยะ 3-5 ฟุต และไม่เห็นหน้าพูด ดังนั้นเมื่อพูดด้วยเสียงธรรมดาจะได้ยินไม่ชัด หรือไม่ได้ยิน รวมทั้งจับใจความไม่ได้ นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการจัดเรียงความเล็กน้อย เช่น พูดไม่ชัด พูดเสียงเบา ออกเสียงเพี้ยน เป็นต้น

1.3 เด็กหูตึงระดับที่ 3 มีการได้ยินเฉลี่ยระหว่าง 56-70 เดซิเบล (dB) มักพบปัญหาในการรับฟังและการเข้าใจคำพูดเมื่อพูดกันด้วยเสียงดังเต็มที่ก็ยังไม่ได้ยิน มีปัญหาในการฟังเสียงหลาย ๆ เสียง พร้อมกัน เช่น เสียงในห้องประชุม เป็นต้น รวมถึงพบว่าเด็กมีการพัฒนาทางภาษาการพูดช้ากว่าปกติ เช่น เด็กพูดไม่ชัด เสียงเพี้ยน และเด็กบางคนไม่พูด เป็นต้น

1.4 เด็กหูตึงระดับที่ 3 มีการได้ยินเฉลี่ยระหว่าง 71-90 เดซิเบล (dB) เป็นกลุ่มเด็กที่หูตึงรุนแรงมาก มักพบปัญหาในการรับฟัง และการที่จะเข้าใจคำพูด เด็กสามารถได้ยินเสียงใกล้เคียงระยะทาง 1 ฟุต ซึ่งต้องตะโกนหรือใช้เครื่องขยายเสียงถึงจะได้ยินเสียง ถึงแม้ว่าเด็กกลุ่มนี้จะใช้เครื่องช่วยฟังก็มักพบปัญหาในการแยกเสียง อาจจะแยกเสียงสระได้ แต่แยกเสียงพยัญชนะไม่ได้ ซึ่งเด็กมักพูดไม่ชัด มีเสียงผิดปกติและไม่สามารถพูดได้

2. หูหนวก หมายถึง ผู้ที่สูญเสียการได้ยินมากจนไม่สามารถเข้าใจหรือใช้ภาษาพูดได้ ถึงแม้ว่าจะใช้เครื่องช่วยฟังก็ตาม แต่ถ้าวัดระดับการได้ยินที่ 500 1,000 และ 2,000 เฮิรตซ์ (Hz) มีการได้ยินเฉลี่ย 90 เดซิเบล (dB) ขึ้นไป

เบส และฮูมเมส (Bess; & Humes, 2008 : 322) ให้ความหมายของความบกพร่องทางการได้ยินไว้ว่า เป็นอาการผิดปกติของการได้ยินตั้งแต่หูตึงเล็กน้อยถึงหูหนวก ได้แก่

หูหนวก คือ ความผิดปกติของกระบวนการได้ยิน ที่เครื่องช่วยฟังไม่สามารถช่วยได้อย่างเต็มที่

หูตึง คือ ความผิดปกติทางกระบวนการได้ยิน ที่เครื่องช่วยฟังสามารถช่วยได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะใช้การได้ยินที่เหลืออยู่เป็นประโยชน์มากที่สุด การสูญเสียการได้ยินระดับหูตึงนี้จะทำให้ไม่สามารถแยกแยะเสียงที่เหมือนกันบางเสียงได้

สรุปได้ว่า เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน หมายถึง เด็กที่มีการสูญเสียการได้ยินตั้งแต่ระดับหูตึงเล็กน้อยถึงขั้นระดับหูหนวก ซึ่งการได้ยินระดับหูตึงสามารถใช้เครื่องช่วยฟัง ช่วยในการฟังเสียงที่เหลืออยู่ให้เป็นประโยชน์ แต่ไม่สามารถแยกเสียงดังเสียงที่เหมือนกันได้ ส่วนการได้ยินระดับหูหนวก ไม่สามารถใช้เครื่องช่วยฟังในการได้ยินเสียงได้อย่างเต็มที่

7.2 สาเหตุของการสูญเสียการได้ยิน

ดาร์ส ดาราศักดิ์ (2557 : 36-37) กล่าวถึงสาเหตุของความบกพร่องทางการได้ยิน ไว้ดังนี้

ความพิการเป็นที่เกิดจากพันธุกรรม

1. ความพิการของหูชั้นนอก ได้แก่ การไม่มีช่องหูชั้นนอก

2. ความพิการจากหูชั้นนอกรวมถึงหูชั้นกลาง เช่น การมีใบหูเล็กหรือผิดปกติ
คางเล็ก หางตาเฉียงลง

3. ความพิการของหูชั้นใน ได้แก่ การไม่มีหูชั้นใน การเจริญเติบโตของโคลเคลีย
ไม่สมบูรณ์หรือเสื่อม

4. การเสื่อมของการได้ยินโดยไม่ทราบสาเหตุ
ความพิการที่ไม่ได้มีสาเหตุจากพันธุกรรม

1. ประสาทหูพิการที่เกิดในระยะมารดาตั้งครรภ์ที่พบบ่อย ได้แก่

- 1) หัดเยอรมัน มารดาที่เป็นหัดเยอรมันในระยะ 3 เดือนแรกของการ
ตั้งครรภ์มีโอกาสที่ลูกจะหูตึง
- 2) การติดเชื้อไวรัสอื่น ๆ เช่น คางทูม งูสวัด โปลิโอ ไข้หวัดใหญ่
- 3) ประสาทหูพิการจากยา เช่น ควินิน ทาลิโดไมด์
- 4) สาเหตุอื่น ๆ เช่น มารดาเป็นเบาหวาน ภาวะขาดออกซิเจนของเด็ก
และผลจากรังสี

2. ประสาทหูพิการระหว่างคลอด

- 1) สมองขาดออกซิเจน ทำให้เด็กเคลียร์และก้านสมองถูกทำลาย
- 2) การคลอดก่อนกำหนด พบว่า มีเลือดออกใน โคลเคลีย

3. ประสาทหูพิการที่เกิดขึ้นภายหลังคลอด เช่น การอักเสบติดเชื้อของเยื่อหุ้ม
สมองและสมองอักเสบ คางทูม หัด และหูชั้นกลางอักเสบเรื้อรังลุกลามเข้าไปในหูชั้นใน ทำให้
ประสาทหูเสื่อม

พอลและควิกเลย์ (Paul & Quigley, 1990 : 312) ได้แบ่งสาเหตุของความบกพร่อง
ทางการได้ยินออกเป็นสาเหตุ ดังนี้

1. การสูญเสียการได้ยินที่พบตั้งแต่แรกเกิด ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุมาจากพันธุกรรมซึ่ง
บิดามารดาที่มีภาวะสูญเสียการได้ยินเป็นผลให้เด็กบกพร่องทางการได้ยิน รวมถึงที่มารดาเป็นโรคหัด
เยอรมันหรือภาวะคลอดก่อนกำหนด อีกครั้งเกิดจากรังสีเป็นเบาหวาน ภาวะครรภ์เป็นพิษ หรือ
เด็กขาดออกซิเจน

2. การสูญเสียการได้ยินในภายหลัง การสูญเสียที่สามารถแบ่งออกได้เป็นการสูญเสีย
ก่อนที่จะมีการพัฒนาทางภาษาและการสูญเสียหลังการที่มีการพัฒนาแล้ว มักพบว่าเกิดจากโรคบาง
ชนิด เช่น โรคสมองอักเสบ หัดเยอรมัน หนองน้ำหนวก รวมทั้งการได้รับยาบางชนิดที่มีผลข้างเคียงหรือ
อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังเกินขนาดมากเป็นเวลานาน

องค์การอนามัยโลก (WHO, 2010 : Online) ได้กล่าวถึง สาเหตุของความบกพร่องทางการได้ยิน ดังนี้

1. สาเหตุจากกรรมพันธุ์ การมีบุคคลใกล้ชิดในครอบครัวคนใดที่มีภาวะหูพิการตั้งแต่กำเนิดทำให้เด็กเกิดมามีโอกาสเสี่ยงที่จะมีความบกพร่องทางการได้ยินมาก
2. สาเหตุที่เกิดระหว่างการคลอด ซึ่งมีสาเหตุ ได้แก่
 - 2.1 การคลอดก่อนกำหนด
 - 2.2 มารดาเจ็บท้องคลอดนานผิดปกติ ทำให้เด็กทารกขาดอากาศหายใจ
 - 2.3 การติดเชื้อหัดเยอรมัน หรือติดเชื้อต่าง ๆ ขณะตั้งครรภ์
 - 2.4 การที่มารดาได้รับยาซึ่งมีปริมาณ 130 ชนิด เช่น ยาปฏิชีวนะ เพราะมีผลต่อประสาทหูชั้นในทารก
 - 2.5 โรคดีซ่าน จะมีผลต่อเส้นประสาทการรับฟังในทารกแรกเกิด
3. สาเหตุจากโรคต่าง ๆ เช่น เยื่อหุ้มสมองอักเสบ หัด คางทูม เป็นต้น
4. สาเหตุจากการได้รับยาเป็นอันตรายต่อหูในทุกช่วงอายุ รวมถึงยาปฏิชีวนะ ยาต่อต้านมาลาเรีย
5. สาเหตุจากการถูกกระทบกระเทือนบริเวณหูอย่างรุนแรง
6. สาเหตุจากการมีหูหรือสิ่งแปลกปลอมเข้าอุดตันรูหู
7. สาเหตุจากการอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อหู เช่น การอยู่ในที่ที่มีเสียงดังมาก ๆ เช่น ฟังเสียงเพลงดัง หรือได้ยินเสียงดังมาก ๆ เช่น เสียงระเบิด เป็นต้น
8. สาเหตุจากการรับฟังเสียงเสื่อมตามวัย

สรุปได้ว่า สาเหตุของการสูญเสียการได้ยินมีสาเหตุมาจากหลายประการที่สำคัญ ประการแรกคือ หูหนวกก่อนคลอด แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ หูหนวกตามกรรมพันธุ์ หูหนวกที่ไม่ใช่กรรมพันธุ์ และสาเหตุอีกประการ คือ หูหนวกหลังคลอด ซึ่งทารกที่เกิดมามีอวัยวะและประสาทหูผิดปกติแต่เกิด ความพิการขึ้นภายหลัง โดยมีสาเหตุจากโรคประสาทหู หูหนวกจากพิษยา และสารเคมี หรือทารกได้รับความกระทบกระเทือนอย่างรุนแรง

7.3 ประเภทของการสูญเสียการได้ยิน

วิชิต ชิวเรื่องโรจน์ (2550 : 29-32) แบ่งประเภทการสูญเสียการได้ยินหรือความบกพร่องทางการได้ยิน ดังนี้

1. การสูญเสียการได้ยินชนิดการนำเสียงบกพร่อง (conductive hearing loss) เป็นภาวะการนำเสียงบกพร่อง ซึ่งเป็นผลจากโรคที่ทำให้เกิดความผิดปกติที่หูชั้นนอกและชั้นกลาง นอกหน้าต่างรูปไข่ออกมา เป็นผลให้มีความผิดปกติของกลไกการส่งผ่านคลื่นเสียงไปสู่หูชั้นใน

2. การสูญเสียการได้ยินเสียงประสาทรับฟังเสียงบกพร่อง (sensorineural hearing loss) เป็นภาวะที่เกิดจากความผิดปกติที่หูชั้นในหรือประสาทรับเสียง ทำให้มีความยากลำบากในการรับฟังเสียง โดยเฉพาะเสียงสนทนา คือ ได้ยินเสียงแต่ฟังไม่รู้เรื่อง

3. การสูญเสียการได้ยินชนิดการรับฟังเสียงบกพร่องแบบผสม (mixed hearing loss) เป็นภาวะที่เกิดจากความผิดปกติในการนำเสียงร่วมกับประสาทรับฟังเสียงบกพร่อง พบในโรคที่มีความผิดปกติที่หูชั้นนอก และหูชั้นกลาง ร่วมกับความผิดปกติของหูชั้นใน

4. การรับฟังเสียงบกพร่องจากสมองส่วนกลาง (central hearing loss) เป็นความบกพร่องของสมองส่วนกลาง คือ ได้ยินเสียงแต่ไม่สามารถแปลงสัญญาณเสียงนั้นได้ ขณะเดียวกันก็ไม่สามารถทดสอบสัญญาณนั้นกลับไปด้วย

5. การรับฟังเสียงบกพร่องจากสภาวะทางจิตใจ (functional or psychological hearing loss) เกิดจากความผิดปกติทางจิตใจไม่ใช่สาเหตุทางกาย

โรงพยาบาลรามาริบัติ (2556 : ออนไลน์) แบ่งประเภทการสูญเสียการได้ยินหรือความบกพร่องทางการได้ยินตามลักษณะการทำงานในแต่ละส่วน ดังนี้

1. การนำเสียงบกพร่อง เป็นภาวะรับเสียงบกพร่องที่เกิดจากโรคพยาธิสภาพที่กำหนดให้เกิดความผิดปกติที่หูชั้นนอกและหูชั้นกลาง ซึ่งโรคเหล่านี้รักษาให้หายได้ด้วยการรักษาทางยาหรือการผ่าตัด

2. ประสาทรับฟังเสียงบกพร่อง เป็นภาวะที่เกิดจากความผิดปกติที่หูชั้นใน หรือประสาทรับความเสียงที่ทำให้เกิดความลำบากในการรับฟังเสียง โดยเฉพาะเสียงสนทนา คือ ได้ยินแต่ฟังไม่รู้เรื่อง

3. การรับฟังเสียงบกพร่องและแบบผสม เป็นภาวะที่เกิดจากการนำเสียงบกพร่องร่วมกับประสาทรับฟังเสียงบกพร่อง พบในบุคคลที่มีโรคที่มีความผิดปกติของหูชั้นนอก และหูชั้นกลางร่วมกับความผิดปกติของหูชั้นใน

4. การรับฟังเสียงบกพร่องจากสมองส่วนกลาง เป็นความบกพร่องของสมองส่วนกลางที่ทำให้ผู้ป่วยได้ยินเสียง แต่ไม่สามารถแปลความหมายของสัญญาณเสียงนั้น ๆ ได้ เช่น ผู้ป่วยที่มีโรคหลอดเลือดสมองตีบ แตก หรือตัน

5. การรับฟังเสียงบกพร่องจากสภาวะทางจิตใจ เป็นสภาวะที่เกิดจากความผิดปกติทางจิตใจไม่ได้เกิดจากสาเหตุทางร่างกาย ในการวินิจฉัยต้องอาศัยการตรวจโดยเฉพาะ และต้องปรึกษาแผนกจิตเวชเพื่อการรักษา

สรุปได้ว่า การสูญเสียการได้ยินหรือความบกพร่องทางการได้ยิน แบ่งประเภทตามลักษณะการทำงานในแต่ละส่วน ได้แก่ การสูญเสียการได้ยินประเภทของการนำเสียงบกพร่อง ประสาทรับฟังเสียงบกพร่อง การรับฟังเสียงบกพร่องแบบผสม การรับฟังเสียงบกพร่องจากสมองส่วนกลาง และการรับ

ฟังเสียงบกพร่องจากสภาวะทางจิตใจ ซึ่งแต่ละประเภทมีสาเหตุของความผิดปกติในส่วนใดส่วนหนึ่งของหัวหรือสมอง รวมทั้งความผิดปกติที่เกิดจากจิตใจ

7.4 ลักษณะพฤติกรรมของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

นักการศึกษาพิเศษ ครู หรือนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินได้กล่าวถึงลักษณะและพฤติกรรมของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ไว้ดังนี้

ศรียา นิยมธรรม (2550 : 130) ได้อธิบายลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินว่า บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจะมีปัญหาเรื่องการสื่อสารด้วยการพูด ยิ่งเสียการได้ยินมากเท่าใดก็จะมีปัญหาทางด้านกรเข้าใจคำพูดของคนอื่น หากถึงขั้นหูหนวกและไม่ได้รับการช่วยเหลือก็จะพูดไม่ได้ โดยทั่วไปบุคคลหูตึงเล็กน้อยอาจสังเกตได้ยาก มักไม่หันตามเสียงเรียก ตอบไม่ตรงคำถาม จ้องหน้าพูดตลอดเวลา ใช้มือและท่าทางประกอบการพูดมากกว่าคนทั่วไป พฤติกรรมบางอย่างสังเกตได้ในชั้นเรียน ได้แก่ การพูดเสียงเบาหรือดังมาก มักขอให้โฆษณาพูดซ้ำพูดไม่ชัด ไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้ อ่านหนังสือไม่ค่อยได้ มักเขียนหนังสือผิด ผลการเรียนอ่อนลง ไม่ตอบคำถามเมื่อผู้พูดอยู่ข้างหลัง หรืออยู่ไกล บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินอาจมีพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้หลายอย่าง จะพบมากในผู้ที่มีความบกพร่องในระดับรุนแรงหรือรุนแรงมาก กรณีบกพร่องในระดับเล็กน้อยหรือปานกลางอาจจะมีการแสดงออกเมื่อเริ่มเข้าโรงเรียน

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2550 : 3) กล่าวถึงลักษณะและพฤติกรรมของเด็กที่มีช่องทางการได้ยิน ดังนี้

1. การพูด เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีปัญหาทางการพูดเด็กอาจพูดไม่ได้หรือพูดไม่ชัด ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับการสูญเสียการได้ยินของเด็ก ที่สูญเสียการได้ยินเล็กน้อยอาจพอพูดได้ แต่ส่วนเด็กที่สูญเสียการได้ยินมากหรือหูหนวกอาจพูดไม่ได้เลย หากไม่ได้รับการสอนพูดตั้งแต่ในวัยเด็ก นอกจากนี้การพูดขึ้นอยู่กับอายุของเด็กเมื่อสูญเสียการได้ยินอีกด้วย หากเด็กสูญเสียการได้ยินมาตั้งแต่กำเนิดก็จะมีปัญหาในการพูดอย่างมาก แต่ถ้าเด็กสูญเสียการได้ยินหลังจากที่พูดได้แล้วปัญหาในการพูดจะน้อยกว่าเด็กที่สูญเสียการได้ยินมาตั้งแต่กำเนิด ปัญหาในการพูดของเด็กนอกจากจะขึ้นอยู่กับความรุนแรงของการสูญเสียการได้ยินแล้ว ยังขึ้นอยู่กับอายุของเด็กไม่สูญเสียการได้ยินอีกด้วย

2. ภาษา เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีปัญหาเกี่ยวกับภาษา เช่น มีความรู้เกี่ยวกับภาษาในวงจำกัด เรียงคำในประโยคผิดหลักภาษา เป็นต้น ปัญหาทางภาษาของเด็กแรกเกิดปัญหาในการพูด คือ เด็กสูญเสียการได้ยินมากเท่าใดยังมีปัญหาทางภาษามากขึ้น

3. ความสามารถทางสติปัญญา ผู้ที่ไม่คุ้นเคยกับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินอาจคิดว่าเด็กประเภทนี้มีระดับสติปัญญาต่ำ ความจริงแล้วไม่เช่นนั้น เพราะว่ามันไม่สามารถสื่อสารกับเขาได้ หากท่านสามารถสื่อสารกับเขาได้อย่างดีแล้ว ท่านจะเห็นว่าเขาเป็นคนฉลาดก็ได้ ความจริงแล้วในระดับปัญญาของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จากรายงานการวิจัย พบว่า มีการ

กระจายตัวคล้ายเด็กปกติบางคนอาจจะฉลาดน้อย บางคนอาจฉลาดมาก บางคนถึงขั้นเป็นอัจฉริยะก็มี จึงสรุปได้ว่าเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินไม่ใช่เด็กที่มีระดับสติปัญญาต่ำทุกคน

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจำนวนมากมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิธีการเรียนการสอนตลอดจนการวัดผลที่ปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบันเหมาะที่จะนำมาใช้กับเด็กนักเรียนปกติมากกว่า วิธีการบางอย่างจึงไม่เหมาะสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ยิ่งไปกว่านั้นเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีปัญหาทางภาษาและมีทักษะทางภาษาจำกัดซึ่งเป็นอุปสรรคในการทำข้อสอบ ด้วยเหตุนี้เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จึงมีผลสัมฤทธิ์ ค่อนข้างต่ำกว่าเด็กปกติ

5. การปรับตัว เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีปัญหาในการปรับตัว สาเหตุส่วนใหญ่เกิดมาจากการสื่อสารกับผู้อื่น หากเด็กสามารถสื่อสารได้ดี ปัญหาทางอารมณ์อาจจะลดลง ทำให้เด็กสามารถปรับตัวได้ แต่ถ้าเด็กไม่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี เด็กอาจเกิดความคับข้องใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของเด็กทำให้เด็กต้องปรับตัวมากกว่าเด็กปกติเสียอีก

เกยูร วงศ์ก้อม (2553 : 28-29) ได้อธิบายลักษณะของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินว่า ถ้ามองไปที่สภาพร่างกายจะไม่แตกต่างจากเด็กปกติ เพราะเด็กจะมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมเหมือนกับเด็กปกติ แต่ถ้าสังเกตจากการสื่อสารจะพบว่า เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ซึ่งมีลักษณะของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจะพอสังเกตเห็นได้ ดังนี้

1. มีการใช้ภาษามือในการสื่อสาร โดยเฉพาะเด็กหูหนวกจะใช้ภาษามือ ส่วนเด็กที่สูญเสียการได้ยินว่าจะใช้การพูดหรือใช้ทั้งภาษาพูดและภาษามือ เพื่อให้มีความเข้าใจในการสื่อสารมากยิ่งขึ้น

2. การพูด และการพูดไม่ได้หรือพูดไม่ชัด ขึ้นอยู่กับระดับการสูญเสียการได้ยินของเด็ก เด็กที่สูญเสียการได้ยินในระดับเล็กน้อยอาจจะพอพูดได้ ส่วนเด็กหูหนวกอาจจะไม่พูดเลยหากไม่ได้รับการสอนพูดตั้งแต่ในวัยเด็ก จึงจำเป็นต้องใช้ภาษามือแทนภาษาพูด นอกจากนั้นการพูดยังขึ้นอยู่กับระยะเวลาหรืออายุของเด็กที่เริ่มสูญเสียการได้ยิน กล่าวคือ หากเด็กสูญเสียการได้ยินตั้งแต่กำเนิดจะมีการปัญหาในการพูดมากกว่าเด็กที่สูญเสียการได้ยินหลังจากที่มีการพูดแล้ว

3. การใช้ภาษาค่อนข้างจำกัดและไม่ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ การแสดงออกถึงความเข้าใจทางภาษาเขียนจะพบว่า มีปัญหามาก กล่าวคือ เด็กจะรู้คำศัพท์ในวงจำกัดไม่สามารถจะนำคำศัพท์นั้นไปขยายให้เกิดประโยชน์ที่หลากหลายได้ หรือไม่เข้าใจคำศัพท์เดียวกันแต่อยู่ต่างสถานการณ์ได้ รวมทั้งภาษาเขียนสลับของข้อความในประโยคทำให้ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินส่วนมากจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากสภาพการสูญเสียการได้ยินมีผลต่อความสามารถในการ

เข้าใจภาษาทางการพูด การฟัง การอ่าน การเขียน ส่วนภาษาที่เป็นสัญลักษณ์ พบว่า เด็กจะไม่มีปัญหา รวมทั้งเด็กสูญเสียการได้ยินน้อยจะมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงหรือใกล้เคียงกับเด็กปกติ

5. มีสายตาที่ไวต่อสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็น
6. ชอบมีความสนุกสนาน และชอบอยู่กับเพื่อนที่เป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินด้วยกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
7. มีความอยากรู้อยากเห็น และชอบแสดงออก
8. ชอบทำกิจกรรมที่เป็นทักษะที่ไม่ใช่ทักษะทางภาษา เช่น งานศิลปะ การทำอาหาร งานเย็บปักถักร้อย งานเสริมสวย งานช่าง หรืองานอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เป็นต้น
9. มีลักษณะรักสวยรักงามทั้งเด็กชายและเด็กหญิง
10. มักแสดงอารมณ์ออกมาอย่างเปิดเผยตามที่ตัวเองรู้สึก
11. มีความสามารถทางด้านต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ความสามารถทางการฟัง ภาษาที่หลากหลายของเด็กปกติ

สมเกต อุทโยธา (2554 : 49-50) กล่าวถึงลักษณะและพฤติกรรมของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินดังนี้

1. การพูดเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จะมีปัญหาในการพูดเด็กอาจจะพูดไม่ได้หรือพูดไม่ชัดซึ่งขึ้นอยู่กับระดับการสูญเสียของการได้ยินเช่นเด็กที่มีสูญเสียการได้ยินในระดับน้อยอาจพูดได้เด็กที่สูญเสียการได้ยินระดับปานกลางอาจพูดได้แต่ไม่ชัดส่วนเด็กที่มีการสูญเสียการได้ยินหรือหูหนวกอาจพูดไม่ได้เลยนอกจากนี้การพูดทุกอย่างขึ้นอยู่กับอายุของเด็กเมื่อสูญเสียการได้ยินอีกด้วย หากเด็กสูญเสียการได้ยินมาตั้งแต่กำเนิดเด็กจะมีปัญหาในการพูดมากแต่การสูญเสียการได้ยินหลังจากที่เด็กพูดแล้วปัญหาในการพูดจะมีน้อยลง

2. ภาษาเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจะมีปัญหาเกี่ยวกับภาษาเช่นความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ในวงจำกัดเรียงคำเป็นประโยคที่ผิดหลักภาษาปัญหาทางภาษาของเด็กกับภาษาในการพูดนั้นคือเด็กที่สูญเสียการได้ยินมากยังมีปัญหาทางภาษามากเท่านั้น

3. ความสามารถทางสติปัญญาผู้ที่ไม่คุ้นเคยกับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินอาจคิดว่าเด็กกลุ่มนี้มีระดับสติปัญญาต่ำความจริงแล้วไม่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่าท่านไม่สามารถสื่อสารกับเด็กได้ความจริงเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มีระดับสติปัญญาเหมือนกับเด็กปกติหรืออาจฉลาดมากกว่าเด็กปกติด้วย

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเด็ก ๆ เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินส่วนมากจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำหากครูใช้วิธีการสอนที่เหมือนเด็กปกติเนื่องจากเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีปัญหาทางภาษาและมีทักษะทางภาษาที่จำกัดจึงเป็นอุปสรรคในการทำข้อสอบ หากมีวิธีการวัดผลเหมือนเด็กปกติ ผู้ที่ทำข้อสอบได้ดีจะต้องมีความสามารถทางภาษาเป็นอย่างดี ซึ่งหากการปรับตัวเข้าสังคมเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินนั้นอาจจะมีปัญหาในการปรับตัวต่อสังคม

ส่วนใหญ่สาเหตุส่วนใหญ่มาจากการสื่อสารกับผู้อื่นเด็กอาจเกิดความคับข้องใจซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม การปรับตัวเข้ากับสังคมของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินได้

บุญเลิศ อรุณพิบูลย์ (2557: Online) กล่าวถึงลักษณะและพฤติกรรมของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินดังนี้

1. การพูด ปัญหาทางการพูดขึ้นอยู่กับระดับการสูญเสียการได้ยินเสียงเล็กน้อยสามารถพูดได้สูญเสียในระดับปานกลางอาจพูดพอได้แต่อาจไม่ชัดส่วนสูญเสียมากหรือหูหนวกอาจพูดไม่ได้เลยหากไม่ได้รับการสอนตั้งแต่วัยเด็กนอกจากนี้การพูดขึ้นอยู่กับอายุของเด็กสูญเสียการได้ยินมาตั้งแต่กำเนิดจะมีปัญหาในการพูดมากกว่าเด็กที่พูดได้แล้ว

2. ภาษา ปัญหาภาษาปัญหาในทางภาษาคลายกับปัญหาในการพูดซึ่งมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระดับการสูญเสียการได้ยินส่งผลให้ผู้มีบกพร่องทางการได้ยินมีความรู้เกี่ยวกับสัตว์ในวงจำกัดหรือเรียงคำเป็นประโยคที่ผิดหลักภาษา เป็นต้น

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิธีการเรียนการสอนในปัจจุบันที่ปฏิบัติการอยู่นั้นเหมาะสมกับคนปกติมากกว่าผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยินและการทำข้อสอบให้ได้ผลดีนั้นต้องมีความรู้ทางภาษาเป็นอย่างดีซึ่งผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจะมีปัญหาทางภาษาและมีทักษะทางภาษาจำกัดส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำกว่าคนปกติ

4 อารมณ์ เนื่องจากผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจะมีปัญหาในการสื่อสารกับผู้อื่นเมื่ออยู่ในสังคมที่ไม่ยอมรับก็จะเพิ่มปัญหาทำให้เกิดความคับข้องใจได้ เอาแต่ใจตัวเอง ขี้ระแวง ขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น

5 การปรับตัว ผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจะมีปัญหาในการสื่อสารกับผู้อื่นเกิดความคับข้องใจมีปัญหาทางสังคม มาทำให้เด็กมีปัญหาในการปรับตัว

สรุปได้ว่าลักษณะและพฤติกรรมของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินนั้นจะมีปัญหาเกือบทุกเรื่องเมื่อเทียบกับเด็กปกติไม่ว่าจะได้พูดการใช้ภาษาสติปัญญาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการปรับตัวอันเป็นผลมาจากการที่เด็กไม่สามารถสื่อสารความคิดความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจ ทำให้เด็กเกิดความอึดอัดคับข้องใจและแสดงออกมา คนทั่วไปจึงอาจมองว่าเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินนั้นมึอารมณ์รุนแรงและก้าวร้าวมีสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนั้นผู้ที่ใกล้ชิดกับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินควรทำความเข้าใจปัญหาของเด็กเพื่อที่จะช่วยเหลือหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมโดยการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนมีส่วนร่วมจึงเป็นการพัฒนาอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้คนปกติเข้าใจเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินซึ่งจะส่งผลให้เกิดพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจและ ด้านสังคม พัฒนาไปในทางที่ดีด้วย

7.5 พัฒนาการของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจะมีพัฒนาการทางด้านร่างกายเหมือนกับเด็กนักเรียนปกติแต่จะมีพัฒนาการทางด้านอื่น ๆ ต่างออกไปจากนักเรียนปกติ นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ศึกษาและกล่าวถึงพัฒนาการของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินไว้ดังนี้

1 พัฒนาการด้านร่างกายเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจะมีการเจริญเติบโตทางร่างกายเช่นเดียวกับเด็กปกติและแต่เด็กที่บกพร่องทางการได้ยินจะมีปัญหาเกี่ยวกับอวัยวะการได้ยินสำหรับส่วนสูงน้ำหนักสุขภาพและสมรรถภาพทางกายที่ไม่มีอะไรแตกต่างจากเด็กปกติบางที่อาจเหนือกว่าเด็กปกติ (แสงจันทร์ คำเมือง, 2550 : 22)

2 พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีปัญหาสำคัญคือการสื่อสารเด็กจะฟังคนอื่นพูดไม่เข้าใจทั้งหมดบางครั้งก็จะคิดผิด ความหมายแต่ต้องอาศัยหลักการสังเกตจากสีหน้าท่าทางประกอบซึ่งแสดงว่าการเข้าใจความหมายด้วยการได้ยินนั้นน้อยที่สุดจึงเป็นสาเหตุทำให้ความผิดปกติทางอารมณ์มากที่สุดมีปัญหาความคงที่ทางอารมณ์มากกว่าเด็กปกติก้าวร้าวหวาดระแวง วิตกกังวล ฉุนเฉียว มีลักษณะการแข่งขันมากกว่าปกติขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์มีลักษณะการเก็บตัว (สุมาลี จันทบุตร, 2550 : 30)

3. พัฒนาการด้านสังคมและบุคลิกภาพการที่เด็กมีความบกพร่องทางการได้ยินเกิดมาอยู่ในร่วมกับบุคคลในสังคมและผลการที่มีความบกพร่องทางการได้ยินพูดไม่ได้ทำให้เด็กขาดภาษาที่จะสื่อความคิดความรู้สึกและความต้องการของตนเองแก่ผู้อื่นเป็นผลที่让孩子แสวงหาความสัมพันธ์ทางสังคมน้อยมักจะเกาะกลุ่มกันเฉพาะพวกเดียวกันมากแสดงอาการก้าวร้าวทางสังคมอย่างชัดเจนขึ้น โหมเอาแต่ใจตัวเองขาดการยับยั้งชั่งใจไม่ทำการระเบียบข้อบังคับเห็นแก่ตัวมีวุฒิภาวะทางสังคมต่ำกว่าเด็กปกติลักษณะความเป็นผู้นำจะขึ้นอยู่กับคำชมมากกว่าการจัดการหรือ แนวคิดของกิจกรรม (สุมาลี จันทบุตร, 2550 : 30)

4 พัฒนาการทางสติปัญญาเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินเริ่มแสดงพัฒนาการที่ล่าช้าให้ปรากฏในช่วงปลายของวัยก่อนเข้าเรียนเนื่องจากความบกพร่องทางภาษาของเด็กจึงส่งผลถึงการประมวลข้อมูลก่อให้เกิดการขาดประสบการณ์ แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินว่าจะแตกต่างจากเด็กปกติเพราะมีความบกพร่องในการรับรู้ที่ส่งผลทางการได้ยินจะมีความล่าช้าทางภาษามากกว่าเด็กปกติทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความบกพร่องทางการได้ยิน (แสงจันทร์ คำเมือง, 2550 : 23)

ศรียา นิยมธรรม และประภัสสร นิยมธรรม (2551 : 96) ได้อธิบายลำดับขั้นพัฒนาการเรียนรู้ทางภาษาของเด็กหูหนวกไว้ดังนี้เด็กหูหนวกต่างจากเด็กปกติในแง่ของกระบวนการเรียนรู้ตั้งแต่ภาษาปกติ การคิด และการรับรู้ภาษาโดยอาศัยการฟังและแม้จะอาศัยแสดงออกทางภาษาหรือรับรู้ออกทางภาษาเช่นฟังเสียงพูดของตัวเองโดยอาศัย โสตประสาททั้งสิ้นส่วนเด็กหูหนวกนั้นการแสดงออกทางภาษาอาศัยการพูดแต่ใช้โสตประสาทหรือประสาทตาที่ช่วยให้เกิดความการเรียนรู้ทาง

ภาษามาเป็นเครื่องประเมินการพูดของตนเองได้เมื่อเด็กเด็กปกติเมื่อพูดก็สามารถได้ยินเสียงพูดของตนเองเท่ากับเป็นการประเมินการพูดไปในตัวแต่เด็กหูหนวกต้องอาศัยประสาทสัมผัสอื่นช่วยในการพูดซึ่งเป็นปัญหามากเนื่องจากการได้ฟังเสียงพูดของตนเองเป็นเรื่องสำคัญในการเรียนรู้ทางภาษา

ศรียา นิยมธรรม และประภัสสร นิยมธรรม (2551 : 95) กล่าวถึงการสื่อสารของมนุษย์ที่มีภาษาเป็นสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายในการสื่อสารดังนั้นภาษาที่จึงรวม วิธีการทุกอย่างที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารความหมายเพื่อหรือเพื่อแสดงความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็นทั้งหมดภาษาจึงหมายรวมถึง การพูดการเขียนการทำท่าทางประกอบการใช้ภาษาใช้การแสดงศิลปะการแสดงออกทางศิลปะเป็นสิ่ง ที่มนุษย์ใช้เป็นเครื่องมือและเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นนามธรรมต่อกัน

ศรียา นิยมธรรม และประภัสสร นิยมธรรม (2551 : 94) กล่าวถึงเด็กหูหนวกที่เกิดมาตั้งแต่กำเนิดหรือในระยะยาวไว้ก่อนที่จะพูดได้นั้นจะมีความล่าช้าของการพัฒนาการทางภาษาในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการพูดการอ่านหรือการเขียนและยังไม่มีสอนแบบใดที่จะเอาชนะอุปสรรคนี้ได้ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่าการไม่ได้ยินเป็นอุปสรรคขวางกั้นการเรียนรู้ภาษาการพูดของคนจะเป็นภาษาก็ต่อเมื่อ ผู้เข้าใจความหมายและสิ่งที่ตนพูดทำนองเดียวกันกับการแสดงออกทางภาษาโดยการเขียนจะทำให้จะทำได้ก็ต่อเมื่อคนสามารถอ่านให้เข้าใจภาษาเขียนหรือจนกว่าเขาจะอาจเข้าใจได้ซึ่งลำดับขั้นตอนของ พฤติกรรมดังกล่าว

สรุปได้ว่าเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีพัฒนาการด้านร่างกายเหมือนเด็กนักเรียนปกติทั่วไปพัฒนาการทางด้านอารมณ์จะรุนแรงกว่าเด็กนักเรียนปกติพัฒนาการทางสังคมและบุคลิกภาพแตกต่างจากเด็กปกติเนื่องจากไม่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ทำให้มีผลกระทบจากความสัมพันธ์ทางสังคมและพัฒนาการทางด้านสติปัญญามีความล่าช้าทางภาษากว่าเด็กปกติเพราะมีความบกพร่องในการรับรู้ซึ่งส่งผลต่อการได้ยิน

7.6 วิธีการสื่อสารของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

กฤษณา เลิศสุขประเสริฐ (2550: 57-62) ได้กล่าวถึงการสื่อความหมายของผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยินไว้ 3 วิธีดังนี้

1. การสื่อความหมายโดยการใช้ท่าทางเพื่อแสดงถึงความหมายด้วยการเคลื่อนไหวมือใบหน้าในตาและลำตัวเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าภาษามือซึ่งเป็นภาษาอีกภาษาหนึ่งที่แตกต่างจากท่าธรรมชาติภาษามือมิใช่เป็นการแปลภาษาพูดแต่เป็นท่าทางที่ถูกจัดระบบอย่างมาตรฐาน เพื่อใช้ในการสื่อความหมาย

2. การสื่อความหมายโดยการฟังและการพูดเด็กหูพิการตั้งแต่กำเนิดส่วนใหญ่มักจะมี การได้ยินเหลืออยู่ส่วนความบกพร่องทางการได้ยินชนิดที่ไม่ได้ยินอะไรเลยจะมีจำนวนน้อย ดังนั้นหากเด็กหูพิการที่มีการได้ยินเหลืออยู่ได้รับการช่วยเหลือก่อนอายุ 6 เดือนด้วยการใส่เครื่องช่วยฟังที่เหมาะสมรวมทั้งการได้รับการกระตุ้นการได้ยินและฟื้นฟูสมรรถภาพการได้ยินเด็กก็จะสามารถรับรู้

เสียงและมีพัฒนาการทางภาษาและการพูดใกล้เคียงกับเด็กปกติโดยการสอนให้เด็กพูดและอ่านจะช่วยให้เด็กปรับตัวเข้ากับสังคมที่ใช้การสื่อสารด้วยการพูดเป็นหลักได้เร็วยิ่งขึ้น

3. การสื่อความหมายโดยใช้ระบบลุ่มเป็นการวิธีใช้วิธีสื่อความหมายหลายอย่างมีเวลาเดียวกันภาษาทั้งภาษามือรวมกับการฟังและการพูดเพื่อจุดมุ่งหมายที่จะให้การสื่อความหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดารณี ศักดิ์ศิริผล (2552: 06) ได้เรียบเรียงวิธีการที่จะช่วยให้การสื่อสารของบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีพัฒนาการทางภาษาและการพูดได้ดีขึ้นนั้นมี 3 ดังนี้

1. ภาษามือและสื่อสารระบบรวม (sign language and total communication) เป็นวิธีการสอนภาษามือแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในมหาวิทยาลัยสำหรับคนหูหนวกที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและนักการเรียนการสอนจะใช้ภาษามือโดยมีพื้นฐานความเชื่อในเรื่องวัฒนธรรมและของคนหูหนวกผู้ปกครองของบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินต้องการให้ลูกของตนสื่อสารโดยใช้ภาษามือไม่ต้องการให้เด็กใส่เครื่องช่วยฟังและอาจมีข้อจำกัดในการพาลูกไปรับการฝึกพูดจึงไม่ต้องการให้ใช้ภาษาพูดในการสื่อสารเป็นได้

2. การสอนพูด (auditory-oral education) โดยใช้การดูการฟังและการสัมผัส นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญกับการสอนพูดมากกว่าการสอนภาษามือซึ่งการสอนด้วยวิธีนี้จะทำให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินเรียนรู้ภาษาพูด

3. การสอนโดยใช้การฟังเสียงในภาษา (Auditory Verbal Therapy: AVT) เป็นการสอนโดยเน้นให้ผู้ฟังด้วยการใช้การได้ยินที่เหลืออยู่แต่วิธีนี้ไม่ได้ใช้การได้ฟังเพียงอย่างเดียวแต่จะใช้การสอนภาษาอีกทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

บุญเลิศ อรุณพิบูลย์ (2557: Online) กล่าวถึงการสื่อสารของผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยินว่าการสื่อสารหลักของบุคคลกลุ่มนี้คือภาษามือซึ่งเป็นภาษาที่ใช้ในการสื่อสารสำหรับผู้บกพร่องทางการได้ยินใช้มือสีหน้าและกิริยาท่าทางประกอบในการสื่อสารความหมายและถ่ายทอดอารมณ์แทนการใช้ภาษาพูดของคนปกติเพราะผู้บกพร่องทางการได้ยินจะไม่สามารถได้ยินเสียงพูดเหมือนคนปกติจึงไม่สามารถพูดได้แต่สายตาของผู้บกพร่องทางการได้ยินนั้นสามารถมองเห็นได้เป็นปกติจึงสังเกตจากกิริยาอาการท่าทางต่างๆเพื่อเรียนรู้ความหมายของกิริยาอาการท่าทางต่างๆ

สรุปได้ว่าวิธีการสื่อสารของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินมีหลากหลายวิธี ได้แก่ อ่านริมฝีปาก (lip reading) ภาษามือ (Sign language) การสะกดตัวอักษรด้วยนิ้วมือ (finger spelling) ทำเนาะคำพูด (cued speech) และการสื่อสารรวม (total communication) ซึ่งวิธีการสื่อความหมายที่กล่าวมานี้ครอบคลุมวิธีการสื่อความหมายได้ทั้ง 3 คือการใช้ท่าทาง ทักษะทางการใช้คำพูดทางการใช้ระบบรวมซึ่งเป็นวิธีการสื่อความหมายได้หลายอย่างในเวลาเดียวกันทั้งภาษามือรวมกับการฟังและการพูดเพื่อจุดมุ่งหมายที่จะให้การสื่อความหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

7.7 การจัดการศึกษาและการเรียนการสอนของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
การจัดการศึกษาพิเศษให้มีคุณภาพควรคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้ (มลิวัลย์ ธรรมแสง,
2553: 2)

1. การเข้าใจหลักการเบื้องต้นของการศึกษาพิเศษ (Understanding the basics of Special Education)

1.1 ผู้เรียนที่ต้องได้รับการศึกษาพิเศษ คือ กลุ่มนักเรียนมีความแตกต่างหลากหลาย ลักษณะของเด็กที่ต้องการการศึกษาพิเศษโดยทั่วไป จะมีลักษณะหลายอย่างคล้ายกับกลุ่มนักเรียนที่ผลสัมฤทธิ์การเรียนต่ำกว่าเกณฑ์

1.2 การศึกษาพิเศษไม่ใช่เรื่องของสถานที่ หรือโปรแกรมที่แยกออกไปจัดเป็นพิเศษ แต่เป็นระบบของการสนับสนุนและการบริการนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในโรงเรียนนั้น

1.3 นโยบายของการศึกษาพิเศษของแต่ละสถานศึกษาอาจจะแตกต่างหลากหลายขึ้นอยู่กับจังหวัดและท้องถิ่น แต่มีหลักการสำคัญเหมือนกัน นั่นคือ

1.3.1 มนุษย์ทุกรวมทั้งคนพิการเป็นผู้มีศักยภาพ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเริ่มตั้งแต่พ่อแม่ ผู้ปกครองญาติพี่น้องครูอาจารย์ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยกันศึกษาค้นหาศักยภาพหรือ ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวเด็กออกมาแล้วช่วยกันพัฒนาส่งเสริมตลอดจนช่วยเหลือให้เด็กได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

1.3.2 หลักการของสิทธิความเสมอภาคที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม โดยเฉพาะ อย่างสิทธิที่จะมีชีวิตอยู่ อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ดารณี ศักดิ์ศิริผล (2555: 22) ได้จัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินซึ่งมีทั้งการจัดการในลักษณะของโรงเรียนเฉพาะการจัดการเรียนร่วมการจัดการเรียนร่วมกับเด็กปกติหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่มีการปรับปรุงหลักสูตรในส่วนของสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินแต่ละคนด้วยการจัดการทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลแต่เนื่องจากเด็กกลุ่มนี้มีความบกพร่องในการรับรู้ทางการได้ยินในการจัดการเรียนการสอนควรต้องเพิ่มเรื่องของการฝึกฟังการฝึกทักษะการพูด การศึกษาการฝึกทักษะทางภาษาตลอดจนการใช้อุปกรณ์สื่อ การใช้สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ ประกอบการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของเด็กกลุ่มนี้ในการพัฒนาการเรียนรู้

กิ่งสร เกาะประเสริฐ (2558: 8-9) เป็นการกล่าวถึงแนวทางการช่วยเหลือทางภาษาทางการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยินการช่วยเหลือทางการศึกษาควรเป็นหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินควรมีการสอนในเรื่องการฝึกฟังและพัฒนาทักษะการพูดทักษะภาษามีเนื้อหาที่ครอบคลุมหรือใกล้เคียงกับผู้เรียนปกติซึ่งต้องใช้อุปกรณ์ที่แตกต่างออกไปโดยการจัดการศึกษานี้เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนร่วมกับเด็กปกติตั้งนั้นอุปกรณ์ที่จะใช้

เป็นเครื่องช่วยฟังพร้อมทั้งฝึกการแก้ไขการพูดและควรจัดให้มีการความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ เมื่อผู้เรียนอยู่ในระดับมัธยมศึกษาซึ่งการช่วยเหลือจำเป็นสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน นั้นมีดังนี้

1. การสอนภาษามือเป็นการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีความบกพร่องทางการได้ยิน สามารถอ่านได้เขียนได้ตามความว่าแต่ละบุคคล

2. การใช้เทคโนโลยีและสิ่งช่วยเหลือประกอบไปด้วยเครื่องช่วยฟังทำให้สามารถได้ ฟังเสียงเร็วเท่าใดจะสามารถพัฒนาฟังเสียงได้เร็วขึ้นทั้งนี้ยังมีการปลูกถ่ายประสาทหูเทียมซึ่งเป็นการ ปลูกฝังประสาทหูเทียมภายในอวัยวะเพื่อกระตุ้นต่อประสาทการรับรู้การได้ยินโดยตรงส่วนผู้แปลภาษา ภาษามือนั้นช่วยทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ในสถานศึกษาซึ่งมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ช่วยแปลภาษา พูดให้เป็นตัวอักษรเป็นต้นดังนั้นผู้เรียนที่มีความที่มีความบกพร่องทางการได้ยินควรได้รับอุปกรณ์หรือ บริการทางการศึกษาให้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล

สมพร หวานเสร็จ (2558: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินดังนี้

1. การศึกษาแบบองค์รวม (Holistic education) คือกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อม ตัวเองเข้ากับโลกความสัมพันธ์นี้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกายจิตใจอารมณ์ความรู้สึกตลอดจนจิตวิญญาณ ต้องเป็นการศึกษาที่ไม่ยึดติดกับเทคนิคหรือหลักสูตรใดๆสอนให้เด็กเรียนรู้ที่จะเชื่อมโยงโลกภายนอก กับตนเองและตนเองกับโลกภายนอกครูต้องยอมรับสภาพที่แตกต่างกันของเด็กแต่ละคนต้องไม่ พยายามใช้มาตรฐานใดมาตรฐานหนึ่งในการตัดสินเด็ก

2. การจัดการศึกษาแบบซัมเมอร์ฮิลล์ (Summer Hill) คือแนวคิดทางการศึกษาที่ เน้นประสิทธิภาพเสรีภาพอย่างเต็มที่แก่ผู้เรียนทางด้านการเรียนการปกครองตนเอง โดยให้นักเรียนมี ส่วนร่วมในกิจกรรมทุกอย่างการเรียนเป็นเรื่องการเลือกไม่ใช้การบังคับ เพราะต้องการให้เด็กมีความ เป็นตัวของตัวเองการจัดการเรียนการศึกษาแบบนี้มีความเชื่อว่าเด็กเกิดมาพร้อมความเฉลียวฉลาด โรงเรียน ทำการศึกษาแบบนี้จะจัดโครงสร้างในโรงเรียนหลักสูตรการเรียนการสอนที่นักเรียนเป็นผู้ที่ เลือกสามารถเลือกเรียนได้ตามความสนใจนักเรียนจะเป็นผู้ที่ค้นคว้าแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเด็กจะ ไม่ถูกบังคับให้เชื่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือนับถือศาสนาใดนับถือศาสนาหนึ่งโดย เฉพาะการปฏิบัติต่อกัน เป็นเรื่องที่เด็กต้องจะต้องตัดสินใจหรือบางข้อตกลงร่วมกันในรูปแบบของคณะกรรมการร่วมตาม

3. การศึกษาตามแนวของวอลดอร์ฟ (Waldorf education) คือการจัดการศึกษาที่ เน้นการพัฒนาแบบรอบด้านโดยเด็กแต่ละช่วงอายุจะมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพที่แตกต่างกันโดยอายุ 0 ถึง 7 ปีนี้จะเน้นพัฒนาบุคลิกภาพด้วยการเรียนแบบเด็กอายุ 7 ถึง 14 ปีจะเน้นการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้วยอารมณ์ความรู้สึกและเด็กอายุ 14 ปีขึ้นไปจะเน้นกระบวนการคิดและความมีเหตุผลกระบวนการ เรียนใช้ดนตรีศิลปะการเคลื่อนไหวร่างกายตลอดจนการให้เด็กคิดค้นสิ่งต่างๆเองเป็นสิ่งสำคัญในการ สร้างความเข้าใจและยอมรับตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาให้ทุกช่วงอายุ ให้นักเรียนรู้จักจุดยืนที่

สมดุลของตนในโลกมนุษย์ปรัชญาในความสำเร็จของการสร้างความสมดุลใน 3 วิธี วิธีทางในกิจกรรมของการเรียนการสอนคือผ่านกิจกรรมทางการผ่อนคลายทางความรู้สึกและผ่านการคิดเน้นให้เกิดความสมดุลความสอดคล้องกลมกลืนในแต่ละช่วงวัยของเด็กเพื่อให้เขาได้เจริญเติบโตขึ้นมาพร้อมกับศักยภาพสูงสุดและพร้อมสำหรับการเผชิญกับสิ่งท้าทายใหม่ๆในโลกกว้างใหญ่ครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับเด็กนักเรียนรู้อะไรต่างๆด้วยความกระตือรือร้นใช้ปัญญาที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดคุณภาพสูงสุด

สรุปได้ว่าไม่ว่าการสอนโดยวิธีใดหรือการจัดศึกษาระบบใดก็ตามตามความสมบูรณ์และความถูกต้องไม่ได้อยู่ที่ระบบแต่หากอยู่ที่การเลือกใช้วิธีสอนให้เหมาะสมกับความบกพร่องว่ามีความบกพร่องทางการได้ยินในระดับใดควรใช้วิธีแบบใดสอนแบบใดจึงให้ประโยชน์สูงมากที่สุดซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สุด การที่จะให้การศึกษาค้นคว้าจะต้องยึดหลักว่าจัดระบบให้เหมาะสมกับเด็กไม่ใช่บังคับให้เด็กเรียนตามระบบที่จัดให้เท่านั้น โดยในงานวิจัยนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบชุมชนมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เป็นการเลือกที่จะพัฒนาด้านทักษะทางสังคมแก่เด็ก ให้เด็กรู้จักการแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ทั้งนี้ได้ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในครั้งนี้ด้วย

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยในประเทศ

ทัศนียา กองภา (2553: 89-91) ได้พัฒนาแผนการจัดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม (Cooperative Learning) เรื่อง โรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลของแผน และศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่อแผนการจัดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม (Cooperative Learning) เรื่อง โรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อกิจกรรมการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลปรากฏว่าแผนการจัดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม (Cooperative Learning) เรื่อง โรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 80.66 และมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมตามแผนในระดับมาก

พุทธพร มอญขาม (2553: 72-73) ได้ศึกษาการจัดการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการจัดการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ถือว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนซึ่งจะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้น

ประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 26 คน โรงเรียนขามเรียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 8 แผน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 30 ข้อ และแบบวัดความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือจำนวน 20 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ t-test (Dependent Samples) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เท่ากับ .6872 แสดงว่านักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนร้อยละ 68.72 นักเรียนที่เรียนด้วยแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เรื่อง พลเมืองดี อยู่ในระดับมากที่สุดโดยสรุปแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เรื่อง พลเมืองดีของสังคมเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสม สามารถนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการร่วมกันได้ดี

พุทธิตา ดอนฟุ้งไพโร (2553: 100-102) ได้วิจัยวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการเรียนแบบร่วมมือกับการเรียนแบบปกติและเปรียบเทียบความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้รับการเรียนแบบร่วมมือกับการเรียนแบบปกติในวิชาสังคมศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบางสีวิทยา อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 2 ห้อง ๆ ละ 42 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากห้องมัธยมศึกษาปีที่ 3/1 เป็นกลุ่มทดลองซึ่งเรียนด้วยการเรียนแบบร่วมมือและห้องมัธยมศึกษาปีที่ 3/2 เป็นกลุ่มควบคุมซึ่งเรียนด้วยการเรียนแบบปกติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมแบบร่วมมือ เรื่อง พลเมืองดี และการเมือง การปกครองของไทย จำนวน 6 แผน กับแผนการจัดการเรียนรู้ปกติ เรื่อง พลเมืองดี และการเมือง การปกครองของไทย จำนวน 6 แผน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา เรื่อง พลเมืองดีและการเมืองการปกครองไทย จำนวน 1 ฉบับ มีทั้งสิ้น 40 ข้อ มีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.23-0.81 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.18-0.63 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.64 แบบสอบถามวัดความมีวินัยในตนเอง จำนวน 1 ฉบับ มีทั้งสิ้น 30 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74 และแบบสังเกตพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง จำนวน 1 ฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.95 และใช้สถิติค่า t-test (Independent Sample) ในการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาและความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนแบบร่วมมือ และการเรียนแบบปกติ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการเรียนแบบร่วมมือสูงกว่านักเรียนที่เรียนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 2) ความมี

วินัยในตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนด้วย การเรียนแบบร่วมมือกับนักเรียนที่เรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประพิณท์ สังขา (2554: 113-115) ได้ศึกษาผลการใช้เทคนิคการเรียนการสอนแบบร่วมมือโดยใช้กรณีตัวอย่าง เพื่อฝึกทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสันทรายวิทยาคม อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้เรียนที่เรียนโดยใช้เทคนิคการเรียนการสอนแบบร่วมมือโดยใช้กรณีตัวอย่าง มีทักษะการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนเป็นการคิดที่ระดับการคิดสังเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัย ผลการใช้เทคนิคการเรียนการสอนแบบร่วมมือโดยใช้กรณีตัวอย่าง เพื่อฝึกทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสันทรายวิทยาคม อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าระดับการคิดวิเคราะห์ก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และมีค่าระดับการคิดวิเคราะห์อยู่ที่ระดับการสังเคราะห์ข้อมูล

นิภาจิตร บัวรอด (2554: 125) ได้ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เรื่อง ความเป็นมาของชาติไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เรื่อง ความเป็นมาของชาติไทยชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.57/82.58 และมีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ .6974 ซึ่งหมายความว่า นักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนร้อยละ 69.74 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านเนื้อหา ด้านกิจกรรมการเรียน ด้านสื่อการเรียน และด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก

มณฑิธร ถ่อเงิน (2554: 96-97) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูภาษาอังกฤษโรงเรียนมุกดาหารในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูภาษาอังกฤษโรงเรียนมุกดาหาร มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของเคมมิสและแม็กเท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart, 1988: 265-268) ดำเนินการเป็น 2 วงรอบ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า เมื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรในวงรอบที่ 1 โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเอกสารงานรูปแบบการสอนแบบร่วมมือ และการนิเทศแบบมีส่วนร่วมแล้ว ส่งผลให้ครูกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือให้ผู้เรียนได้ โดยมีระบบขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ มีการแบ่งกลุ่มผู้เรียน การจัดกลุ่มทำงานของผู้เรียนในกลุ่มได้อย่างเหมาะสม ผู้เรียนทุกคนมีบทบาทสำคัญเท่ากันในการทำงาน บุคลากรสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปลูกฝังและสร้างความรู้สึกให้ผู้เรียน เกิดความรู้สึกพึ่งพากันทางบวกเกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริม

กันระหว่างผู้เรียนมีความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลกับกลุ่ม ฝึกฝนทักษะระหว่างบุคคล และทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม ดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคม และมีการติดตามผลประเมินผลกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลายได้ ในการดำเนินการในวงรอบที่ 1 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าบางคนยังไม่ชัดเจนในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือทำให้ผู้เรียนเบื่อหน่าย และไม่สนใจในการร่วมกิจกรรมในการเรียนรู้ นักเรียนบางคนไม่เข้าเรียนจึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร เมื่อสิ้นสุดการพัฒนา พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือตามกรอบการศึกษาค้นคว้าทั้ง 5 ด้านบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

มานพ สมภูมิ (2554: 102-103) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ โรงเรียนบ้านเชียงยืน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ โรงเรียนบ้านเชียงยืน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม ให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถเขียนแผน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือได้ถูกต้อง โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ และสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือตามกรอบการศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือตามกรอบพัฒนาแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือมีคุณภาพอยู่ในระดับดี 3 ด้าน คือ การนำเสนอบทเรียนต่อทั้งชั้น (Class Presentation) การเรียนกลุ่มย่อย (Team Study) การทดสอบย่อย (Test) ส่วนด้านคะแนนความก้าวหน้าของแต่ละคน (Individual Improvement Scores) และกลุ่มที่ได้รับการยกย่อง (Team Recognition) จัดได้ถูกต้องมีคุณภาพในระดับปานกลาง การให้คำปรึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือได้อย่างถูกต้อง การปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้รับทราบข้อบกพร่องของตนเอง นำมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือได้ถูกต้องสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นในระดับหนึ่ง ส่วนในวงรอบที่ 2 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือในด้านคะแนนความก้าวหน้าของแต่ละคน (Individual Improvement Scores) และกลุ่มที่ได้รับการยกย่อง (Team Recognition) จัดได้ถูกต้องมีคุณภาพในระดับดี การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือสามารถออกแบบกิจกรรมได้เหมาะสมกับระดับชั้นและวัยของนักเรียนกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือได้เหมาะสมมีคุณภาพระดับดี

อดุลย์ ลมงาม (2555: 87-88) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนบ้านภูถ้ำอม อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร เพื่อพัฒนาบุคลากรโรงเรียนบ้านภูถ้ำอม อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร ให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) ได้ โดยใช้กลยุทธ์ 2 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครบทั้ง 2 วงรอบ พบว่า 1) ด้านการเขียน แผนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) อยู่ในระดับดีและนำความรู้ที่ได้รับไปเขียนแผนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม กิจกรรมน่าสนใจ จูงใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียน และการวัดผลประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ แผนการเรียนรู้ แบบกลุ่มร่วมมือที่กลุ่มผู้ร่วมศึกษาได้มีการพัฒนาและปรับปรุงนั้นเป็นแผนการเรียนรู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งในส่วนของสาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนวิธีการวัดผลและประเมินผล ซึ่งเมื่อนำแผนการเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดี 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) พบว่า ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลให้นักเรียนสามารถนำเอาข้อคิด คุณธรรมจริยธรรมเหล่านั้นไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้น้อยลง ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บรรยากาศในห้องเรียนส่งเสริมให้นักเรียนอยากเรียนรู้ เกิดความสนุกสนานไปพร้อมกับการเรียน นักเรียนกล้าแสดงออกทั้งในด้านความคิด และการปฏิบัติตนมีความกระตือรือร้นสนใจที่จะเรียนรู้ในกิจกรรมที่ครูได้ออกแบบไว้อยู่เสมอ

อาภาพร อัจประจัญ (2555: 73) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ โรงเรียนเทศบาลสวนสนุก อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนเทศบาลสวนสนุก อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้ตามกรอบการศึกษาค้นคว้า 5 ด้าน คือ การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทางบวก การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในระหว่างการทำงานกลุ่ม การตรวจสอบความรับผิดชอบของสมาชิก แต่ละคนการใช้ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย และกระบวนการกลุ่ม โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบแต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ผลการศึกษาค้นคว้าในวงรอบที่ 1 พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจ และสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้สมบูรณ์ถูกต้อง ด้านความสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือให้ผู้เรียนยังไม่บรรลุความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ส่วนในวงรอบที่ 2 พบว่า

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือตามกรอบการศึกษาค้นคว้าทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับดี

นงลักษณ์ ภูมิรัตน์ (2556: 96-97) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมแบบร่วมมือ โรงเรียนบ้านพลกรัง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยดำเนินการตามหลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ผลการศึกษาค้นคว้าในวงรอบที่ 1 พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 17.14 สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้ดี คิดเป็นร้อยละ 94.74 มีเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับเนื้อหาและวัยผู้เรียน กิจกรรมครอบคลุมทั้ง 4 ขั้นตอน สามารถปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมืออยู่ในเกณฑ์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.67 ส่วนในวงรอบที่ 2 โดยใช้กิจกรรมการนิเทศ พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้ จัดขนาดของกลุ่ม จัดผู้เรียนเข้ากลุ่ม จัดชั้นเรียนและจัดเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรม อธิบายภาระงานเกณฑ์การประเมิน 3) การดูแลกำกับกับการเรียนรู้และร่วมกันสรุปผลการเรียนรู้ 4) การประเมินกระบวนการทำงานและผลงานได้อย่างเหมาะสมครบถ้วน

แจ่มศรี บุญทองจันทร์ (2558: 129) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน โรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือน 3) ศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 15 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษา ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 152 คน รวม ทั้งสิ้น 167 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงเรียน โสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี ความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่เป็นงานประจำ ด้านภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความเป็นอิสระทางวิชาการ ด้านการติดต่อ ประสานงานกับบุคลากรอื่น และด้านโอกาสก้าวหน้า ของบุคลากร ผลการเปรีย เียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับ

การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

พัชรินทร์ อิมเพ็ง (2558: 546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เรื่องการพัฒนาบุคลากรอย่างมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุตรดิตถ์ มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและพัฒนาบุคลากรอย่างมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุตรดิตถ์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้ทรงคุณวุฒิในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน 435 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามและแบบสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุตรดิตถ์ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการปฏิบัติงานมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ใน ระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพ และด้าน ความรู้ ตามล าดับ การพัฒนาบุคลากรอย่างมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านการ ปฏิบัติงานใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนโดยสำรวจความต้องการของครูผู้สอนในเรื่องสื่อที่ต้องการใช้ในการสร้าง ผลงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการโดยครูผู้สอนทุกคนเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผลิตสื่อเพื่อใช้ในการ สร้างสรรค์ผลงานโดยยึดตามหลักสูตรสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล โดยคณะผู้บริหารและครูผู้สอน ร่วมกันสรุปผลการด าเนินงานตามโครงการ ด้านบุคลิกภาพใช้ กระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนโดยสำรวจความต้องการ ในการฝึกเทคนิคการพูด การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการโดยครูผู้สอนเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ปฏิภาณไหว พริบในการพูดต่อสาธารณชนในโอกาสต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลโดย คณะกรรมการ สถานศึกษาร่วมสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครูและจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ และ ด้านความรู้การมีส่วนร่วมในการวางแผนใน การก าหนดวิธีการอบรมเกี่ยวกับความช านาญเฉพาะ ด้านในหน้าที่กับวิทยากรที่มีความถนัดเฉพาะด้านนั้น ๆ รวมทั้งให้ ครูผู้สอนทุกท่านที่เข้าร่วม การอบรมเขียนแผนการน าประโยชน์จากการอบรมมาใช้ในการพัฒนางานในสายงานของตนเองเป็น แผนปฏิบัติการ (Action plan) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานให้แก่สถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลจากผลลัพธ์ที่เกิดกับสถานศึกษา

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แม็คเนียร์และมิสทรี (McNair and Misty, 2006: 584-585a) การเรียนแบบร่วมมือเป็น วิธีการของการเรียนรู้ที่ได้รับการวิจัยอย่างกว้างขวางและใช้ในห้องเรียน ถึงแม้ว่าการศึกษามากมามีการตรวจสอบการเรียนแบบร่วมมือ คำถามมากมายที่ยังคงไม่มีคำตอบเกี่ยวกับขั้นตอนที่ใช้ในการ ตั้งค่าที่แตกต่างกันในชั้นเรียนนี้การศึกษาเชิงคุณภาพการตรวจสอบความเหมือนและความแตกต่าง ของกลุ่มการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนเมื่อเทียบกับประชาชน การศึกษาครั้งนี้วัดด้านการสนับสนุน

เกี่ยวกับการเรียนแบบร่วมมือต่อไปนี้ (ก) ขั้นตอนที่ถูกใช้โดยนักเรียนและครูในระหว่างการเรียนแบบร่วมมือ (ข) มุมมองของนักเรียน ครู และผู้บริหารเกี่ยวกับการเรียนแบบร่วมมือ (ค) ปัจจัยสำคัญ การอำนวยความสะดวกในระหว่างกลุ่มการเรียนรู้ (ง) ผลตอบแทนที่ไม่ใช่การแข่งขันจะได้รับการพิจารณาด้านศูนย์กลางของ กลุ่มการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนเมื่อเทียบกับประชาชน ผู้เข้าร่วมประชุมรวมนักเรียนในห้องเรียนของโรงเรียนและนักเรียนในห้องเรียนในสถานศึกษาของรัฐ พร้อมกับครูผู้สอน รวมถึงผู้บริหารทั้งสองโรงเรียน นักวิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสังเกตในระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เอกสารจากชั้นเรียนและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างของนักเรียน ครูอาจารย์และผู้บริหารทั้งในโรงเรียนทั้งสอง การศึกษาเชิงคุณภาพนี้ใช้เวลาเก็บข้อมูลในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ระยะเวลา 6 สัปดาห์ ผลการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างรายบุคคล การสังเกต และการศึกษาเอกสารพบว่า ขั้นตอนการดำเนินงานจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยครูผู้สอนได้จัดกลุ่มผู้เรียนกลุ่มย่อยกลุ่มละ 4 คน ในระหว่างการเรียนรู้แบบร่วมมือได้เก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบตามกระบวนการการเรียนรู้แบบพึ่งพากันเชิงบวก การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มผู้เรียน มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีการดำเนินงานด้วยกระบวนการกลุ่ม โดยครู ผู้บริหาร เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

บาลแลนไธน์ และ ลาร์เลส (Ballantine & Larres, 2007:241a) จุดมุ่งหมายการศึกษา ค้นคว้ามี 2 ประการ ประการแรกเพื่อให้ผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ประการที่สอง พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจากการประเมินการทดสอบตอนสิ้นปี ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดทักษะ กระบวนการมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จะเห็นได้จากการเปรียบเทียบผลการทดสอบ ความรู้ความเข้าใจของนักเรียนที่มีพัฒนาการเพิ่มสูงขึ้นจากการสอบถามข้อมูลจากผู้เรียนจะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถพัฒนาความรู้ทักษะกระบวนการของผู้เรียนอย่างหลากหลาย ผู้เรียนมีความตระหนักรู้และเข้าใจถึงวิธีการพัฒนาทักษะทั่วไป การเก็บข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา แบบ Mann-Whitney U พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้ได้น้อยหรือเพิ่มขึ้นของผู้เรียน การศึกษาผลที่คาดหวังการจัด การเรียนรู้แบบร่วมมือวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตาม จุดประสงค์การเรียนรู้ตามปริมาณตัวชี้วัดของการพัฒนาตนเองของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง การเตรียมความพร้อมเป็นการสร้างความเชื่อมั่นของครูผู้สอน พิจารณาจากรายงานการประกันคุณภาพการศึกษา ในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ หลักการทฤษฎีเชื่อมั่นได้ว่าผู้เรียนมีพัฒนาการเรียนรู้ด้าน วิชาการ ทักษะกระบวนการที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างแน่นอน รายงานการศึกษาข้อมูลนี้เป็นแนวทางให้ ผู้สนใจศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุงและนำไปใช้ให้เกิด ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

โครนาซิโอและแอนน์ (Cornacchio & Ann, 2008: 78-80) ได้ทำการศึกษาผลเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการเรียนแบบร่วมมือนี้ไปสู่การสอนในโรงเรียนเกรด 4 ที่จัดการเรียนการสอนดนตรีทั่วไป ผลลัพธ์ของกลยุทธ์เกี่ยวกับองค์ประกอบดนตรี การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการยอมรับของกลุ่ม ซึ่งมีการตรวจสอบการเรียนแบบร่วมมือเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนต่อครู และสนับสนุนโดยการจัดการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ๆ ละ 4-6 คน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา มีปฏิสัมพันธ์ต่อกลุ่ม มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานของกลุ่มมีทักษะทางสังคมที่จำเป็นในการดำเนินงานกลุ่มการเรียนการสอนโดยการพึ่งพาตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม การติดต่อประชุมระดมความคิดช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือก่อน/หลังการทดลองทั้งสองกลุ่มมีการออกแบบการทดลอง โดยกลุ่มทดลองมีการเรียนแบบร่วมมือ ($n = 26$) และการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ($n = 27$) การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือดำเนินการห้าสัปดาห์ ตัวแปรอิสระคือกลยุทธ์ในการเรียนการสอนแบบร่วมมือและการเรียนการสอนเป็นรายบุคคล ตัวแปรตามคือ ดนตรี การมีปฏิสัมพันธ์จากกลุ่มทดสอบ โดยการวัดรวมองค์ประกอบเพลงที่สร้างขึ้นโดยนักวิจัย Yager, จอห์นสัน, จอห์นสันแอนด์ Snider (1985) นักเรียนมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เริ่มต้นศึกษาจนถึงสิ้นสุดการศึกษา จากผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบ ของคะแนนก่อนและหลังการศึกษา มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มของคะแนนกลุ่มทดลองทั้งสองอย่างมีนัยสำคัญและไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

โซและคณะ (So and others, 2008: 157-157) ได้ศึกษาเพื่อสำรวจตรวจสอบผลการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของฮ่องกง และนำเสนอกรอบการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาได้ศึกษาการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2009 การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมหรือใช้กลยุทธ์เพื่อศึกษาวิจัย แสดงให้เห็นถึงการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีในสภาพแวดล้อมการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาการเรียนรู้แบบร่วมมือกล่าวถึงสาระสำคัญของความคาดหวังของผู้บริหาร/ครูผู้สอนผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลการดำเนินการสังเกตความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนท้องถิ่น การวิเคราะห์ความคาดหวังจากผลการดำเนินงานได้ตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง การออกแบบกรอบการทำงานได้เพื่อสนับสนุนครู บุคลากรในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินงานสองขั้นตอน ขั้นตอนแรกให้ผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือดำเนินการตามกลยุทธ์การเรียนการสอน การออกแบบบทเรียนตามสภาพแวดล้อมบริบทโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือขั้นตอนที่สอง คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือจากการสอบถามของครูและนักเรียน ผู้เกี่ยวข้อง พบว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือช่วย

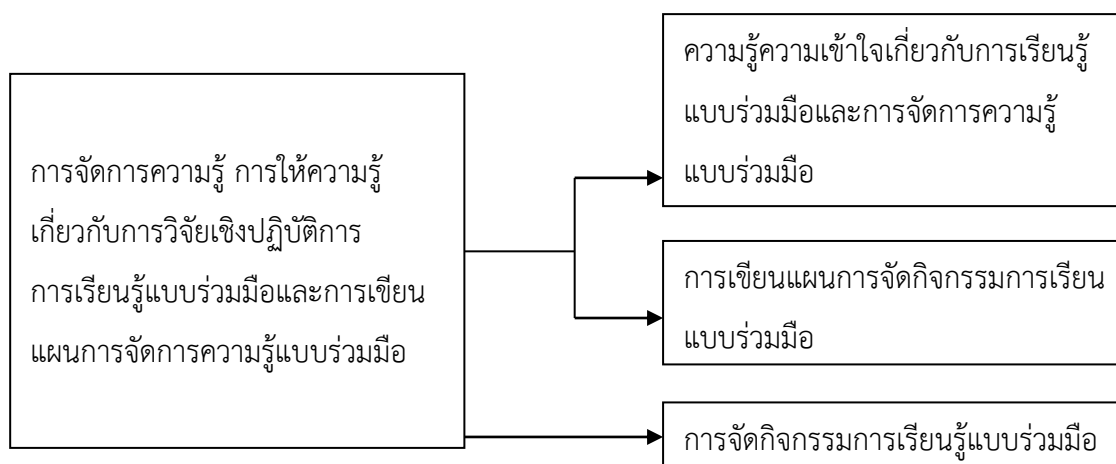
ให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านความสามารถทางวิทยาศาสตร์ พัฒนาการคิด และแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และมีการพัฒนาความสามารถทางภาษาได้ดีขึ้น

คริสติน ฮีคอกซ์ (Christine Hecox, 2010: 366-367) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการประเมินผลทดสอบวิชาคณิตศาสตร์ FCAT ระดับคะแนนสอบวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับเกรด 4 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง จากข้อมูลการศึกษาการเรียนรู้แบบร่วมมือในรายวิชาคณิตศาสตร์ ในปี 2008-2009 จากปัญหาที่พบในรัฐฟลอริดา การเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือไม่ได้ส่งผลถึงความสัมพันธ์ของระดับคะแนนการทดสอบวิชาคณิตศาสตร์ FCAT นักเรียนระดับเกรด 4 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง จุดประสงค์ของการศึกษาทั้งหมดเพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งมีสมมติฐานไว้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือไม่ได้ส่งผลต่ออัจฉริยภาพทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับเกรด 4 แต่อย่างใด คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ FCAT โรงเรียนทดลองในรัฐฟลอริดา มีผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของระดับคะแนนการทดสอบวิชาคณิตศาสตร์ FCAT ของนักเรียนระดับเกรด 4 ซึ่งไม่เป็นผลระหว่างนักเรียนที่ได้จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิม นอกจากนี้ยังพบว่าไม่มีความแตกต่างของระดับคะแนนการทดสอบวิชาคณิตศาสตร์ FCAT ของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงในกลุ่มการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เมื่อเปรียบเทียบกับการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิม ที่จัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน

จากการศึกษารายงานการวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามศักยภาพของผู้เรียน ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีโอกาสฝึกปฏิบัติจริง มีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย โดยที่ครูนั้นเป็นเพียงผู้คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนเท่านั้น และครูผู้สอนจะต้องมีการพัฒนาแผนการจัดการจัดการเรียนรู้ที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน ดังนั้นควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาแผนการจัดการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ กระบวนการพัฒนาบุคลากรจึงมีส่วนสำคัญที่จำเป็น ต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติที่ดี ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกิจกรรมหรือกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนมีหลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ส่วนในการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) นั้น พบว่า การที่จะประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สนองความต้องการของผู้เรียนในทุก ๆ ด้านนั้น

ครูผู้สอนต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมการเรียนรู้ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม ให้ผู้เรียนสามารถสร้างและสรุป องค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีทักษะในการทำงานกลุ่ม สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่ม และมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

9. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

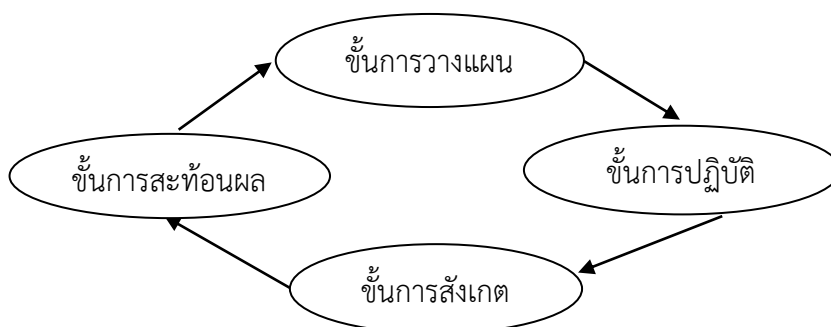
1. กลุ่มเป้าหมาย
2. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. ค่าสถิติที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1.1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ | จำนวน 4 คน |
| 1.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ | จำนวน 1 คน |
| 1.3 ผู้ปกครองนักเรียน | จำนวน 5 คน |
| 1.4 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 | จำนวน 41 คน |

2. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยผู้วิจัยได้นำเอาหลักการของเคมมิส และแม็กแท็กการ์ท (Kemmis and Metaggart, 1998: 265-268) มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกระบวนการในทางการศึกษา โดยดำเนินการพัฒนาเป็นวงรอบ วงรอบประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน (สุวิมล ว่องวานิช, 2559 : 86-90) คือ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) และสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 7 วิธีดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (สุวิมล ว่องวานิช, 2559 : 86-90)

รายละเอียดและขั้นตอนการวิจัย ประกอบด้วย ขั้นตอนเป็นวงรอบ ดังนี้

2.1 ขั้นการวางแผน (Planning) ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 สภาพปัจจุบันการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ครูมีภาระงานสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลายระดับชั้น ครูผู้สอนส่วนหนึ่งยังใช้วิธีการสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง ครูผู้สอนขาดเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย สอนโดยใช้การบรรยายเป็นหลัก การสอนของครูขาดกระบวนการการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียน ครูไม่เข้าใจการใช้เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จะนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับจำนวนนักเรียนที่มีความสามารถในการเรียนรู้ที่แตกต่างในแต่ละชั้นเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนตกต่ำ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูที่ทำหน้าที่ในการสอนในแต่ละระดับชั้น เรื่องปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้ ครูยังไม่เข้าใจหลักการและวิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือตามกรอบที่กำหนดไว้ของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ครูขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จะส่งเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน ขาดการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียน นักเรียนขาดความรับผิดชอบ ขาดทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่ม ครูไม่เข้าใจเทคนิคการจัดกลุ่มผู้เรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิจัยจึงได้ดำเนินการประชุมระดมความคิด ร่วมกันศึกษา วิเคราะห์ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กำหนดเทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ส่งผลดีต่อผู้เรียนตรงกันในด้านต่าง ๆ ตามองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

2.1.2 กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ตกลงร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อให้ตนเองและกลุ่มมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีความสามารถในการใช้ เทคนิคการสอนแบบร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามความมุ่งหมายของการพัฒนา และบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน เรียนรู้ตามกรอบหลักของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 ประการคือ การสร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลกับกลุ่ม ฝึกฝนทักษะทางสังคมและทักษะในการทำงานกลุ่ม ดำเนินงานด้วยกระบวนการกลุ่มโดยกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือ

2.1.2.1 กลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือวางแผนการจัดกิจกรรมตามความเหมาะสมกับสภาพความต้องการและปัญหาของโรงเรียน ประกอบด้วยกิจกรรม 4 กิจกรรม ดังนี้

1) การประชุมระดมความคิด เพื่อกำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนา เป็นการประชุมระดมความคิดโดยมีจุดมุ่งหมายกำหนดองค์ความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากร โดยการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนา นำเสนอ ความรู้ที่ตนเองได้รับต่อกลุ่มเพื่อวางแผนการจัดการความรู้

2) การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการแสดงความคิดเห็นโดยวิทยากร และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในการนำเสนอความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรค เทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการพัฒนาให้บุคลากร ให้บรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับกรอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

3) การสรุปความรู้ที่ได้ การรวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ที่มาจากประสบการณ์ ความเชื่อ หรือความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ความคิด ผ่านการสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบ การสนทนา การฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการพัฒนาให้ บุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับกรอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

4) การจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ ความเข้าใจที่มาจาก ประสบการณ์ ความเชื่อ หรือความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิด ผ่านการสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบ การสนทนา การฝึกอบรม จัดทำเป็นฐานความรู้ไว้ใน คอมพิวเตอร์ รูปเล่มเอกสาร กระจายหรือตัวบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนา บุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับกรอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

2.1.2.2 กลยุทธ์การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person: LP)

เป็นการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีสมรรถนะในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้ โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมาย ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว เพียรพยายามพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา การใช้ข้อมูลข้อเท็จจริง และเหตุผลเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจที่ดี รวมทั้งใช้การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงานด้วยการดำเนิน ไปอย่างอัตโนมัติ ประกอบด้วยกิจกรรม 5 กิจกรรม ดังนี้

1) การนำองค์ความรู้มาปฏิบัติ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เป็นการวิเคราะห์ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามองค์ประกอบในการเขียนแผน การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ สาระสำคัญ ผลการเรียนรู้ จุดประสงค์ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เกณฑ์การประเมินผล ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น ของผู้บริหาร และบันทึกหลังการเรียนรู้

2) การประเมินผลและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นการตรวจสอบ วิเคราะห์ความสอดคล้องของกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์

3) การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อหาผลสะท้อนการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หากจุดเด่นจุดด้อย เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์

4) การปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ความสอดคล้องของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบ ช่วยเหลือชี้แนะและเพิ่มเติมแก้ไขข้อบกพร่องของแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ หลังจากให้นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้สอนจริงในชั้นเรียน

5) การสรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ประชุมระดมความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ จากสถานการณ์จริง เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร มุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมาย

2.1.3 แผนการปฏิบัติการพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ผู้วิจัยและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วางแผนจัดระเบียบขั้นตอนกำหนดแผนงาน กระบวนการที่จะปฏิบัติการพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามรูปแบบของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.2 ขั้นปฏิบัติการ (Action) ผู้วิจัยและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิจัยดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่กำหนดไว้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) วงรอบที่ 1 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

กิจกรรม	เป้าหมายกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินกิจกรรม	ผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินกิจกรรม	การเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล
1. การจัดการความรู้ และการให้ความรู้ เกี่ยวกับการวิจัยเชิง ปฏิบัติการ การเรียนรู้ แบบร่วมมือ และการเขียน แผนการเรียนรู้แบบ ร่วมมือ 1.1 การประชุม ระดมความคิด	- เพื่อทราบถึงองค์ความรู้เดิม และองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนา ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	3-4 พฤษภาคม 2559	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	- แบบบันทึกการประชุม - แบบสัมภาษณ์	- แบบบันทึกการประชุม - แบบสัมภาษณ์	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้
1.2 การดำเนินการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	- เพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ แบบร่วมมือ - เพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ แบบร่วมมือ	10-11 พฤษภาคม 2559	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ - วิทยากร	- การทดสอบ - การสัมภาษณ์	- แบบทดสอบ - แบบสัมภาษณ์หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ - แบบสัมภาษณ์วิทยากร	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ - วิทยากร

ตารางที่ 1 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) วงรอบที่ 1 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

กิจกรรม	เป้าหมายกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินกิจกรรม	ผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินกิจกรรม	การเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล
1.3 การสรุปลงค์ความรู้ที่ได้	- เพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อเสนอแนะ แนวทางการดำเนินการจัด การเรียนรู้แบบร่วมมือ	12-13 พฤษภาคม 2559	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ - วิทยากร	- การสัมภาษณ์	- แบบสัมภาษณ์หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ - แบบสัมภาษณ์วิทยากร	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ - วิทยากร
1.4 การจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้	- เพื่อทราบถึงการพัฒนาการ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ - เพื่อบริหารจัดการองค์ความรู้ ที่ได้และจัดเก็บองค์ความรู้ในระบบ ฐานข้อมูล	18 พฤษภาคม 2559	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	- การทดสอบ - การสัมภาษณ์	- แบบทดสอบ - แบบสัมภาษณ์หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ - แบบสัมภาษณ์วิทยากร	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่ม สาระ การเรียนรู้ - วิทยากร
2. การพัฒนาสู่ ความเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ใช้ 2.1 การเขียน แผนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	- เพื่อให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้ แบบร่วมมือ	23-24 พฤษภาคม 2559	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	- การสัมภาษณ์	- แบบสัมภาษณ์หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ - แบบสัมภาษณ์วิทยากร	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ - วิทยากร

ตารางที่ 1 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) วงรอบที่ 1 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

กิจกรรม	เป้าหมายกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินกิจกรรม	ผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินกิจกรรม	การเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล
2.2 การประเมินผล และปรับปรุง แผนการจัดการกิจกรรม การเรียนรู้	- เพื่อเป็นการติดตามแก้ไข และให้คำแนะนำแก่หัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ให้สามารถเขียน แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ให้มีประสิทธิภาพ	26-27 พฤษภาคม 2559	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	- การประเมิน แผนการจัดการเรียนรู้ - การสัมภาษณ์	- แบบประเมินแผน การจัดการเรียนรู้ - แบบสัมภาษณ์หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ - แบบสัมภาษณ์วิทยากร	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ - วิทยากร
2.3 การจัดกิจกรรม ตามแผนการจัด การเรียนรู้	- เพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้สามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบร่วมมือตามแผนได้	30 พฤษภาคม - 30 มิถุนายน 2559	- ผู้วิจัยและ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ - ผู้บริหารโรงเรียน	- การสังเกต - การสัมภาษณ์ - การสอบถาม ความพึงพอใจ ของนักเรียน	- แบบสังเกต - แบบสัมภาษณ์ - แบบสอบถาม ความพึงพอใจของนักเรียน	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้
2.4 การปรับปรุง แผนการจัดการกิจกรรม การเรียนรู้	- เพื่อให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้ แบบร่วมมือที่สมบูรณ์	4-5 กรกฎาคม 2559	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	- การสัมภาษณ์	- แบบสัมภาษณ์หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ - แบบสัมภาษณ์วิทยากร	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ - วิทยากร

ตารางที่ 1 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) วงรอบที่ 1 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

กิจกรรม	เป้าหมายกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินกิจกรรม	ผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินกิจกรรม	การเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูล/ ผู้ให้ข้อมูล
2.5 การสรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	- เพื่อให้ได้กระบวนการ ข้อเสนอแนะ แนวทางดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ	7-8 กรกฎาคม 2559	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	- การบันทึกการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้	- แบบบันทึกการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้	- ผู้วิจัย - หัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ - วิทยากร

2.2.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

2.2.1.1 ประชุมระดมความคิด

ดำเนินการประชุมใช้เวลา 2 วัน คือ วันที่ 3-4 พฤษภาคม 2559 ผู้วิจัยและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันประชุมระดมความคิดเพื่อกำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนาวางแผนในการจัดการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ตรวจสอบความรู้พื้นฐานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ความชำนาญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือตามกรอบของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

2.2.1.2 การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใช้เวลาในการศึกษา 2 วัน คือ วันที่ 10-11 พฤษภาคม 2559 ในโดยผู้วิจัยทดสอบจากแบบทดสอบที่สร้างขึ้นก่อนดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อตรวจสอบความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบต่าง ๆ และได้รับความรู้เพิ่มเติมจากวิทยากรซึ่งเป็นครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่นที่มีความชำนาญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

2.2.1.3 การสรุปองค์ความรู้ที่ได้

ดำเนินการสรุปองค์ความรู้ที่ได้ใช้เวลาสรุปกิจกรรม 2 วัน คือ วันที่ 12-13 พฤษภาคม 2559 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เพื่อวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ สรุปองค์ความรู้ ทักษะกระบวนการ และเทคนิควิธีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อนำไปใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้ตามกรอบการศึกษาทั้ง 5 ด้านของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือได้ ดังนี้

1) การสร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน

ดำเนินการวันที่ 16 พฤษภาคม 2559 นอกเวลาทำการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ตระหนักว่าสมาชิกทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญ และความสำเร็จของกลุ่มขึ้นอยู่กับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ดังนั้นแต่ละคนต้องรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน และช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มตามกรอบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน

ดำเนินการวันที่ 16 พฤษภาคม 2559 นอกเวลาทำการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันในทางที่จะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย สมาชิกกลุ่มจะต้องห่วงใย ไว้วางใจกัน ส่งเสริมและช่วยเหลือกันและกันในการทำงานต่าง ๆ ร่วมกันส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันตามกรอบการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การมีความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่ม

ดำเนินการวันที่ 16 พฤษภาคม 2559 นอกเวลาทำการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้ทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถตามกรอบการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม

ดำเนินการวันที่ 17 พฤษภาคม 2559 นอกเวลาทำการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้สอนและฝึกให้ผู้เรียนใช้ทักษะทางสังคม ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหาขัดแย้ง รวมทั้งการเคารพยอมรับและไว้วางใจกันและกัน ตามกรอบแนวการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม

ดำเนินการวันที่ 17 พฤษภาคม 2559 นอกเวลาทำการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้สอนและฝึกให้ผู้เรียนวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม วิเคราะห์การเรียนรู้ ช่วยฝึกทักษะการรู้คิด (meta cognition) คือ สามารถที่จะประเมินการคิดและพฤติกรรมของตนที่ได้ทำไปตามกรอบแนวการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.1.4 การจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้

ดำเนินการวันที่ 18 พฤษภาคม 2559 นอกเวลาทำการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยากรได้สนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ตามกรอบแนวการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ บันทึกข้อมูลในรูปเอกสาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามระยะเวลาที่กำหนดในตารางแผนปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือตามแผนการจัดการเรียนรู้ และพร้อมจะปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ หรือที่ติดอยู่แล้วก็สนับสนุนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ส่วนที่ขาดตกบกพร่องอยู่ก็ช่วยกันแนะนำเพิ่มเติมให้ดีขึ้น ผู้วิจัยและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติและหลังการปฏิบัติการประชุม ระดมความคิด โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกการประชุม การประเมินผลจากแบบทดสอบ ภายหลังจากที่ได้ดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และนำไปจัดเก็บในรูปของฐานความรู้ในคอมพิวเตอร์ต่อไป

2.2.2 การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person: LP)

2.2.2.1 การนำองค์ความรู้มาปฏิบัติ การเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมวันที่ 23-24 พฤษภาคม 2559 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ วิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อนำข้อมูลไปสรุปผลการพัฒนาบุคลากรในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้สอดคล้องกับกรอบของการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2.2 การประเมินผลและปรับปรุงแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมวันที่ 26-27 พฤษภาคม 2559 ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ และแบบสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หลังจากที่ได้นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นไปใช้จัดการกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน วิเคราะห์ความสามารถในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้จากแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเพื่อหาความสอดคล้องของกิจกรรม หรือข้อบกพร่องของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยังไม่สมบูรณ์นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมให้ได้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ของครูแต่ละคนที่ปรับปรุงแล้วนำไปใช้จัดการกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนต่อไป

2.2.2.3 การจัดการกิจกรรมตามแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมวันที่ 30 พฤษภาคม-30 มิถุนายน 2559 การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือในชั้นเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามระยะเวลาที่กำหนดในตารางแผนปฏิบัติการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ รวบรวมข้อมูลจากแบบสังเกตการณ์จัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์จากผู้เกี่ยวข้อง ภายหลังจากที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้สอนจริงในชั้นเรียนเพื่อหาผลสะท้อนการดำเนินการนำมาพิจารณาหาจุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาส่วนที่ขาดตกบกพร่องอยู่ก็ช่วยกันแนะนำเพิ่มเติม หรือที่ได้อยู่แล้วก็สนับสนุนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2.2.2.4 การปรับปรุงแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมวันที่ 4-5 กรกฎาคม 2559 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ครู และวิทยากร ภายหลังจากการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือในชั้นเรียน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ขาดความชำนาญในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดทำสื่อการสอนที่ไม่น่าสนใจ กิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีความหลากหลาย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ยอมรับข้อบกพร่องพร้อมจะปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์หรือพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้อยู่แล้วให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ส่วนที่ขาดตกบกพร่องอยู่ก็ช่วยกันแนะนำเพิ่มเติมให้ดีขึ้น การจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จะเก็บบันทึก

พฤติกรรมการณ์เรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และข้อมูลทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และให้สอดคล้องกับกรอบของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้

2.2.2.5 การสรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมวันที่ 7-8 กรกฎาคม 2559 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบบันทึกการประชุมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผน หลังจากดำเนินกิจกรรมตามระยะเวลาที่กำหนดในตารางแผนปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อสะท้อนผลการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือให้ประสบความสำเร็จและเพื่อเป็นการสรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับกรอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ชั้นการสังเกต (observation) ผู้วิจัยได้สังเกตการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ให้มีความรู้ความเข้าใจ ดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติและหลังการปฏิบัติการประชุมระดมความคิด การจัดการความรู้ การพัฒนาสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ วิเคราะห์ผลการพัฒนาในแต่ละกิจกรรม ดังต่อไปนี้

2.3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลการจัดการความรู้ โดยการประชุมระดมความคิด การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสรุปองค์ความรู้และการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบก่อนและหลังการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบบสังเกต แบบบันทึกประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

2.3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การนำองค์ความรู้ที่ได้มาเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ การสรุปหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือจากแบบสัมภาษณ์ แบบประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบสังเกตการณ์ แบบสอบถาม แบบบันทึกการประชุม

2.3.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้นำมารวบรวม โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบทดสอบ แบบสอบถาม แล้วทำความเข้าใจจัดกลุ่มข้อมูล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลต่อไป

2.3.4 ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล โดยตรวจสอบแบบหลายมิติ

2.4 ชั้นสะท้อนผล (Reflection)

การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ในวงรอบที่ 1 ตามกรอบการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความรู้สึกพึ่งพากันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน 2) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน 3) การมีความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่ม 4) การฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม 5) การดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ได้ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และกลยุทธ์การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person : LP) ข้อมูลที่ใช้ได้จากการบันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ การสังเกต การประชุมเชิงระดมความคิด การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ การประเมิน แผนการจัดการเรียนรู้ การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน มีข้อค้นพบปรากฏผลดังนี้

2.4.1 กลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือวางแผนการจัดกิจกรรมตามความเหมาะสมกับสภาพความต้องการและปัญหาของโรงเรียน ประกอบด้วยกิจกรรม 4 กิจกรรม ดังนี้

2.4.1.1 การประชุมระดมความคิดเพื่อกำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนา เป็นการประชุมระดมความคิดโดยมีจุดมุ่งหมายกำหนดองค์ความรู้แก่บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนา นำเสนอความรู้ที่ตนเองได้รับต่อกลุ่มเพื่อวางแผนการจัดการความรู้ วิธีดำเนินการประชุมระดมความคิด ดำเนินการจัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) พบว่า บรรยากาศในการประชุมระดมความคิดเป็นไปอย่างเป็นกันเอง การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในการประชุมระดมความคิดในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เรียนแจ้งจุดมุ่งหมายและหลักการในการจัดการเรียนรู้อย่างร่วมมือ (Cooperative Learning) ให้กับกลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าใจ สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง เน้นให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจว่าการเรียนแบบร่วมมือเป็นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดอย่างเป็นระบบ คิดแบบรวบยอด และช่วยให้ผู้เรียนที่มีความสามารถด้านการเรียนแตกต่างกันสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและกรอบการวิจัย และดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับผู้เรียน การประชุมระดมความคิดของกลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการโดยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกการประชุม ซึ่งมีผลการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการกำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนา เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีการวางแผนการจัดการความรู้ เข้าใจกระบวนการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้ร่วมมือช่วยเหลือกันในการเรียนรู้มากขึ้น

2) ด้านความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยคำนึงถึงรูปแบบของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มพัฒนาพฤติกรรมทางสังคมและพัฒนาความรู้ความสามารถซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ จัดแหล่งข้อมูลสารสนเทศไว้เพียงพอที่จะศึกษาและใช้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ และประเมินแผนการจัดการเรียนรู้โดยละเอียด เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอันส่งผลถึงประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) ด้านความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือตามแผนการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่ตนเขียนขึ้น เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติงานเป็นกลุ่มย่อยสนับสนุนให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประเมินกระบวนการทำงานกลุ่มจนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ครูผู้สอนเข้าใจกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จัดให้ผู้เรียนได้ร่วมมือและช่วยเหลือกัน ให้ความสำคัญกับ กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน มีการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการพึ่งพาช่วยเหลือกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม การประชุมประสบผลสำเร็จในภาพรวม บรรยากาศในการประชุมเป็นกันเอง ทำให้เกิดการพัฒนาการด้านความรู้ความเข้าใจของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยพิจารณาเลือกเทคนิคที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.4.1.2 การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการแสดงความคิดเห็นโดยวิทยากร และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการเสนอความรู้ ประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรค แนวทางการดำเนินงานให้บุคลากรในกลุ่มได้รับความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้จากการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระยะเวลา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเลือกเทคนิคการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ของรายวิชาต่าง ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีผลการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพิ่มมากขึ้น มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อให้เกิดทักษะทางสังคม และการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นรู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและคิดสร้างสรรค์

2) ด้านความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเขียนแผนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ สามารถพัฒนาผู้เรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ได้

3) ด้านความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพิ่มมากขึ้น มีการประยุกต์เนื้อหาสาระการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ ที่เป็นการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดทักษะและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว นักเรียนสามารถมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อกำหนดความต้องการในการเรียน และการร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการเรียนรู้ของตนเอง ทำให้นักเรียนมีความเชื่อมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ และแสวงหาศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งส่งผลให้นักเรียนคิดเป็น เกิดทักษะในการแก้ปัญหาดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลุ่มผู้วิจัยได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือจากการศึกษาเอกสารและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรตามกรอบการวิจัย 5 ด้าน แล้วร่วมกันกำหนดวิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องตามกรอบการศึกษาค้นคว้าทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้ข้อสรุป ดังนี้ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันพิจารณาเลือกเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือให้สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชานั้น ๆ ซึ่งในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เลือกใช้เทคนิคการเรียนแบบร่วมมือที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เลือกเทคนิคการสอนแบบ Team Game Tournament หรือ TGT ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เลือกเทคนิคการสอนแบบ Jigsaw ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เลือกใช้เทคนิคการสอนแบบ Cooperative Learning และครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เลือกเทคนิคการสอนแบบ Team Game Tournament หรือ TGT ดังข้อมูลต่อไปนี้

(1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวก ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เลือกใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของเนื้อหา วิทยาการ และผู้วิจัยสาธิตการจัดการเรียนการสอนแบบ Jigsaw, Cooperative Learning, Team Game Tournament หรือ TGT เพื่อช่วยให้ครูผู้สอนเทคนิคนี้ มีทักษะปฏิบัติและเกิดความมั่นใจ สามารถดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมมือได้

(2) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการจัดกิจกรรมแบบร่วมมือ โดยการจัดการกิจกรรมแบบกระบวนการกลุ่มเน้นผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน อธิบาย และสอนกันและกัน คิดแก้ปัญหาาร่วมกัน ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งกันและกัน เพิ่มมากขึ้น

(3) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการฝึกความรับผิดชอบ ของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่ม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกบทบาทความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือกันกับกลุ่ม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับสนับสนุน คัดค้านด้วยเหตุด้วยผล จนเกิดเป็นค่านิยมของผู้เรียนในด้านความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล

(4) ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกทักษะทางสังคม และทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกฝนทักษะทางสังคม กล่าวคือ เน้นให้มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร เช่น การให้ข้อมูล การแสวงหาข้อมูล การให้ความร่วมมือ การตัดสินใจ การนำข้อมูลที่ตนได้รับนำไปแจ้งให้กับสมาชิกของกลุ่มของตนรู้ปลูกฝังความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันแก่ผู้อื่น ให้ผู้เรียนเข้าสังคมได้

4) ด้านความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติกิจกรรมทุกกลุ่มกิจกรรม เพื่อปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้ผู้เรียนมีความรัก มีความสามัคคีมีระเบียบวินัย มีความเสียสละและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ ช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน เพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ร่วมกันคิดวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่วางไว้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี ร่วมทดลองดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างร่วมมือโดยใช้เทคนิคที่แตกต่างกันตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ฝึกภาคปฏิบัติโดยการแสดงบทบาทสมมติ ผลัดกันเป็นครูผู้สอนและเป็นผู้เรียน พร้อมทั้งช่วยกันเสนอแนะแนวคิดในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มเติมตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบเพื่อให้

สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของวิชานั้น ๆ บรรยากาศของการประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนุกสนาน และกระตือรือร้นในการฝึกภาคปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติ เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน การที่ผู้วิจัยได้จัดประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติการจัดกิจกรรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบต่าง ๆ พิจารณาเลือกเทคนิคการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบสอน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความตั้งใจที่จะดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือให้ได้ตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.4.1.3 การสรุปความรู้ที่ได้ การรวบรวมความรู้ที่มาจากประสบการณ์ ความเชื่อ หรือความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิด ผ่านการสังเกต การสนทนา การฝึกอบรม ดำเนินการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการประชุม ระดมความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสรุปองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ที่กำหนดไว้ คือ 1) การสร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน 2) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน 3) การมีความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลกับกลุ่ม 4) การฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่ม 5) การดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มที่ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ร่วมกันคิดและวางแผนการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ให้ความร่วมมือในการฝึกปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี ทดลองดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่แตกต่างตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ฝึกภาคปฏิบัติ โดยการแสดงบทบาทสมมุติ ผลัดกันเป็นครูผู้สอนและเป็นผู้เรียน พร้อมทั้งช่วยกันเสนอแนะแนวคิดการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มเติมตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบสอน เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา บรรยากาศของการประชุม ระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนุกสนาน และกระตือรือร้นในการได้ฝึกภาคปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจ พร้อมทั้งจะดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิธีการวางแผน การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกับวิทยากรที่มาให้ความรู้ ร่วมฝึกปฏิบัติการจัดกิจกรรมเทคนิคการเรียนรู้แบบต่าง ๆ เลือกให้เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนสอน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพยายามที่จะดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเทคนิควิธี Cooperative Learning ตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารหนังสือคู่มือที่ผู้วิจัยศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ห้องสมุด ข้อมูล

สารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้รูปแบบของการเขียนแผนแบบร่วมมือ ณ ห้องสมุดโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร จากการศึกษาที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมมือ ปรากฏว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ วิธีการและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายของกรอบการวิจัย เพื่อพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกร่วมกันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน เน้นความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม ฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่มและดำเนินการจัดกิจกรรมด้วยกระบวนการกลุ่ม จัดประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ เรียนรู้ของนักเรียน สรุปได้ ดังนี้

1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจร่วมกันในการวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเลือกเทคนิค วิธีการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนเองสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน (Cooperative Learning) ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยการจัดกิจกรรมแบบเน้นกระบวนการกลุ่ม เน้นผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน ผู้เรียนที่เรียนเก่งกว่าช่วยสอนอธิบายผู้เรียนที่เรียนอ่อนกว่า ผู้เรียนรู้จักคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งกันและกัน

3) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการฝึกความรับผิดชอบต่อสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่ม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกบทบาทความรับผิดชอบต่อส่วนรวมในกลุ่ม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับ สนับสนุนส่งเสริมกันด้วยเหตุด้วยผล จนเกิดเป็นค่านิยมของผู้เรียนในด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

4) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกทักษะทางสังคม และทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกฝนทักษะทางสังคม กล่าวคือ ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร เช่น การให้ข้อมูล การแสวงหาข้อมูล การให้ความร่วมมือ ติดต่อประสานงานกับครูผู้สอน สร้างมนุษยสัมพันธ์กับกลุ่มและระหว่างกลุ่ม ร่วมกันตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยหลักประชาธิปไตย

5) ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม พบว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติกิจกรรมทุกกลุ่มกิจกรรม เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรัก มีความสามัคคี มีระเบียบวินัย มีความเสียสละ และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2.4.1.4 การจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้รวบรวมความรู้ที่มาจากประสบการณ์ ความเชื่อหรือความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิด ผ่านการสังเกต การสนทนา การฝึกอบรม จัดทำเป็นฐานความรู้ไว้ในคอมพิวเตอร์ รูปเล่มเอกสาร กระดาษหรือตัวบุคคล ดำเนินการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการประชุมระดมความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสรุปองค์ความรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อวางแผนการจัดเก็บความรู้ที่ได้ในระบบฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ กำหนดแนวทางในการศึกษาวิธีการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี ทดลองดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือแต่ละเทคนิคตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน มีการฝึกภาคปฏิบัติโดยการแสดงบทบาทสมมติ ผลัดกันเป็นครูผู้สอนและผู้เรียน พร้อมทั้งช่วยกันเสนอแนะแนวคิดในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มเติมตามแต่ละวิชาที่ตนเองสอน เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา บรรยากาศของการประชุมระดมความคิดแลกเปลี่ยน เรียนรู้มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนุกสนานและกระตือรือร้นในการฝึกภาคปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความก้าวหน้าด้านความรู้ความเข้าใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือตามกรอบการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการสรุปการจัดการความรู้ พบว่าการดำเนินการรวบรวมข้อมูลความรู้ความเข้าใจของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในภาพรวมประสบผลสำเร็จ วิทยากรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีเทคนิคในการถ่ายทอดได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถยกตัวอย่างมาประกอบให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าใจได้ง่ายและมีความกระตือรือร้นแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอน วิทยากรให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ปฏิบัติจริงจากการดำเนินการจัดประชุมระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสรุปองค์ความรู้ที่ได้ ผู้วิจัยได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพิ่มมากขึ้น ปรากฏผลดังนี้

1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิจัยโดยรวมเพิ่มมากขึ้น สามารถจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนและการนำหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน (Cooperative Learning) ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ข้อมูลที่ได้

2) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียนโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถ

วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเน้นกระบวนการกลุ่มเน้นผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันได้

3) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการฝึกความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกบทบาทความรับผิดชอบร่วมกันในกลุ่ม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับผิดชอบในหน้าที่ร่วมกันได้

4) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกทักษะทางสังคม และทักษะการทำงานกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้

5) ด้านความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติกิจกรรมทุกกลุ่มกิจกรรมได้

2.4.2 กลยุทธ์การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) เป็นการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีสมรรถนะในการเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้ โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายด้วยการสร้าง วิสัยทัศน์ส่วนตัว การใช้ข้อมูลข้อเท็จจริง เพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจที่ดี รวมทั้งใช้การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงานด้วยการดำเนินไปอย่างอัตโนมัติ ประกอบด้วยกิจกรรม 5 กิจกรรม ดังนี้

2.4.2.1 การนำองค์ความรู้มาปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถนำความรู้ความเข้าใจ จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและเขียนเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ตามองค์ประกอบในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ สาระสำคัญ ผลการเรียนรู้ จุดประสงค์ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เกณฑ์การประเมินผล ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของผู้บริหาร และบันทึกหลังการเรียนรู้ได้

2.4.2.2 การประเมินผลและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นการตรวจสอบผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ ประเมินผลและปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนสามารถใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์โดยผู้วิจัยสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่สร้างขึ้นไปจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ โดยมีวิทยากรผู้ให้คำปรึกษา เสนอข้อชี้แนะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในส่วนที่ยังมีความเข้าใจรอบการวิจัยของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ไม่ชัดเจน เพื่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำไปปรับปรุงแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) พบว่า การดำเนินการนำองค์ความรู้มาปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ประเมินผล และปรับปรุงแผน

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามกรอบพัฒนาแต่ละด้าน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการเสนอแนะให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพิ่มมากขึ้น สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ได้ถูกต้อง สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและนำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความพร้อมและความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะสนองความต้องการของผู้เรียนด้านการพึ่งพากันทางบวกโดยรวมเพิ่มมากขึ้น สามารถเลือกเทคนิค วิธีการสอนแบบร่วมมือให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอน และสามารถนำหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

2) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียนโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเน้นกระบวนการกลุ่มเน้นผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการเสริมแรงทางบวกโดยมีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลกลุ่มผู้เรียนที่มีพัฒนาการด้านการเรียนสูงขึ้น

3) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นกิจกรรมการฝึกความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถเขียนแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกบทบาท ความรับผิดชอบร่วมกันในกลุ่ม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับผิดชอบในหน้าที่ร่วมกัน

4) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นฝึกทักษะทางสังคม และทักษะการทำงานกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้

5) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติกิจกรรมทุกกลุ่มกิจกรรม

2.4.2.3 การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิจัยมีความสามารถในการเขียนแผนการจัด การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

(Cooperative Learning) ได้ถูกต้อง ครบถ้วนสามารถปรับปรุงข้อบกพร่องของแผนการจัดการเรียนรู้ มีแนวโน้มอยู่ในระดับมาก

2.4.2.4 การปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ การตรวจสอบและเพิ่มเติม แก้ไข ข้อบกพร่องของแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ หลังจากการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ พัฒนา ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่สร้างขึ้นไปจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถจัด การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ตามแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนในการสร้าง ความรู้สึกพึ่งพากันทางบวกของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความพร้อมและความมั่นใจในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่จะสนองความต้องการของผู้เรียนโดยรวมเพิ่มมากขึ้น สามารถเลือกเทคนิค วิธีการสอนแบบร่วมมือให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอน และสามารถนำหลักการจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

2) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่เน้นให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียนโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้สามารถวางแผนจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเน้นกระบวนการกลุ่มเน้นผู้เรียน ให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการเสริมแรงทางบวกโดยมีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลกลุ่มผู้เรียน ที่มีพัฒนาการด้านการเรียนสูงขึ้น

3) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่เน้นกิจกรรมการฝึกความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถวางแผนจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกบทบาท ความรับผิดชอบร่วมกันในกลุ่ม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับผิดชอบในหน้าที่ร่วมกันได้

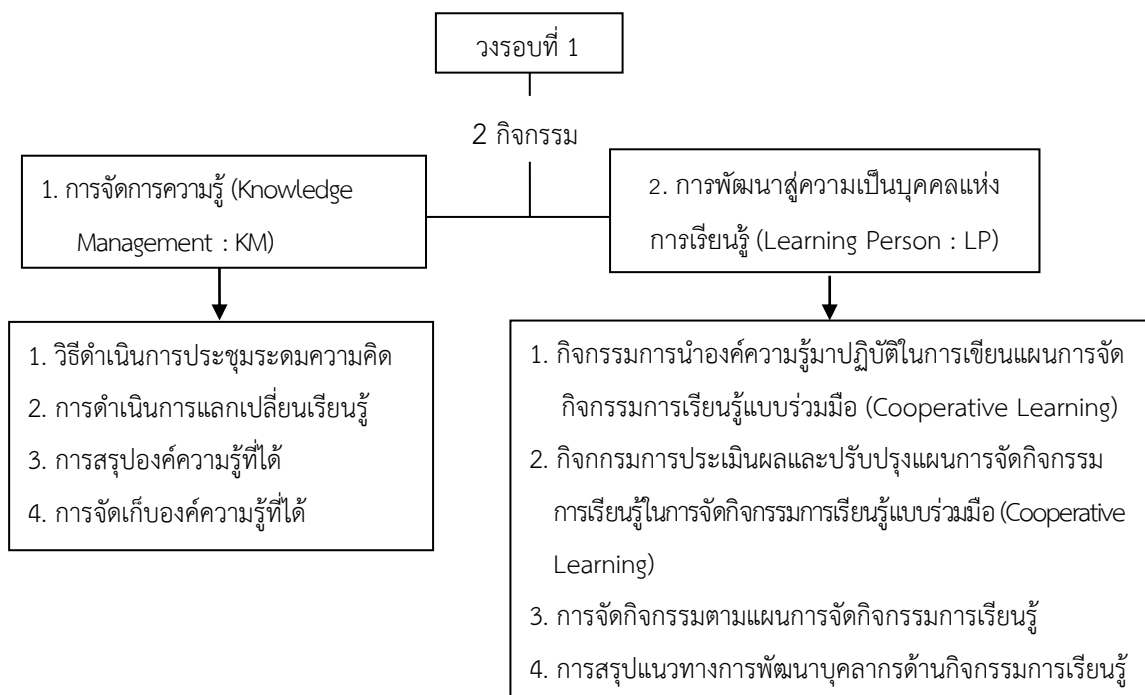
4) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่เน้นฝึกทักษะทางสังคม และทักษะการทำงานกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถวางแผนจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้

5) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่เน้นการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถ วางแผนจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติ กิจกรรมทุกกลุ่มกิจกรรม พบว่า การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative

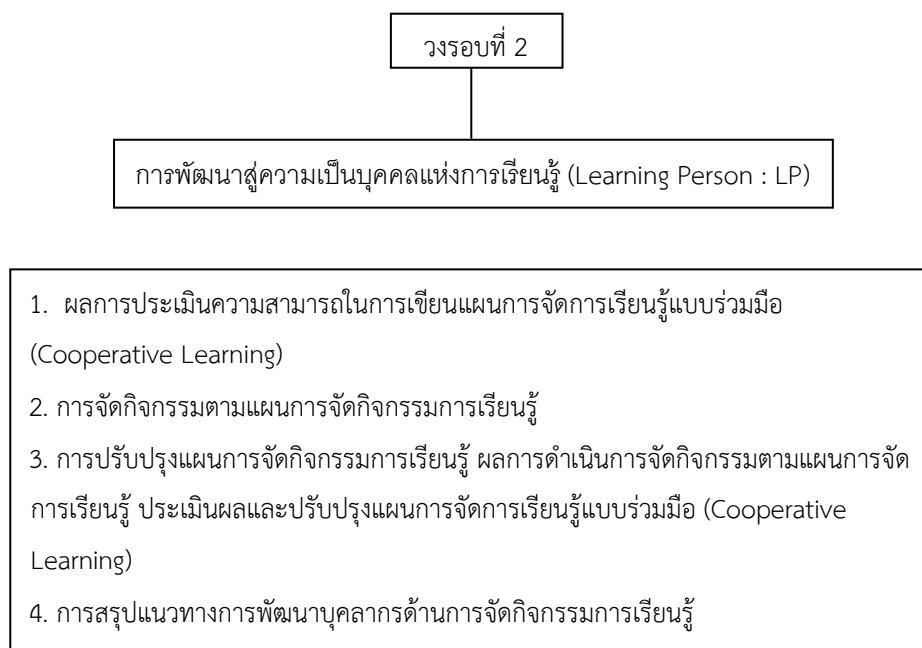
Learning) ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สามารถปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เลือกเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนมีแนวโน้มอยู่ในระดับมาก

2.4.2.5 การสรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ การรวบรวมความรู้ความเข้าใจ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือจากผู้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม โดยการประชุมระดมความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์จากสถานการณ์จริง เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร มุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้ โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมาย การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ได้ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และกลยุทธ์การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) ข้อมูลที่ใช้ได้จากการบันทึกการประชุมระดมความคิด การสัมภาษณ์ การสังเกต การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน พบว่า กลุ่มผู้ศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีสื่อการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้วิจัยด้วยตนเอง ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การดำเนินการวิเคราะห์ผลของการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น แบ่งออกเป็น 2 วงรอบ มีขั้นตอนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นรูปภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 8 แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลในวงรอบที่ 1



ภาพที่ 9 แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลในวงรอบที่ 2

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกประเภท ลักษณะ วิธีสร้างและการหาคุณภาพ ดังต่อไปนี้

3.1 ประเภทเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ

3.1.1 แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำนวน 1 ฉบับ

3.1.2 แบบสัมภาษณ์ จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

3.1.2.1 แบบสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินการประชุม ระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.1.2.2 แบบสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการสรุปองค์ความรู้ และจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้

3.1.2.3 แบบสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการเขียนแผน การจัดการเรียนรู้

3.1.2.4 แบบสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรม ตามแผนการจัดการเรียนรู้

3.1.3 แบบบันทึก จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

3.1.3.1 แบบบันทึกการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการประชุม ระดมความคิด

3.1.3.2 แบบบันทึกการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.1.4 แบบประเมิน จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้

3.1.5 แบบสังเกต จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบสังเกตหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้

3.1.6 แบบวัดความพึงพอใจ จำนวน 1 ฉบับ คือ แบบวัดความพึงพอใจของผู้เรียนเกี่ยวกับ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2 ลักษณะเครื่องมือ

3.2.1 แบบทดสอบก่อนและหลังการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ทราบถึง องค์ความรู้เดิมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และให้ทราบถึงพัฒนาการด้านความรู้ความเข้าใจ ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

3.2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

3.2.2.1 แบบสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินการประชุม
ระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับการประชุมระดมความคิดของหัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2.2.2 แบบสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการสรุปองค์ความรู้
และจัดเก็บองค์ความรู้ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลรายละเอียดของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 3 ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับการสรุปองค์ความรู้และจัดเก็บองค์ความรู้

3.2.2.3 แบบสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการจัด
การเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ของหัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2.2.4 แบบสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมตาม
แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลรายละเอียดของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 3 ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรม
การเรียนรู้แบบร่วมมือของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2.3 แบบบันทึก

3.2.3.1 แบบบันทึกการประชุมระดมความคิดหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2.3.2 แบบบันทึกการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2.4 แบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3.2.5 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อใช้ในการตรวจสอบคุณภาพการเขียน
แผนการจัดการเรียนรู้ เทคนิคและความเป็นไปได้ของกิจกรรมการเรียนรู้

3.2.6 แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation)

แบบสังเกตหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสังเกต

ตอนที่ 2 ข้อมูลสังเกตการณ์การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2.7 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) 1 ฉบับ คือ แบบวัดความพึงพอใจของผู้เรียนเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้เรียน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือของครูผู้สอน มีจำนวน 20 ข้อ

3.3 วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบ มีขั้นตอนดังนี้

แบบทดสอบ (Test) ใช้ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ทั้งก่อนและภายหลังการประชุมระดมความคิด ลักษณะเป็นแบบทดสอบปรนัย (Objective Test) แบบเลือกตอบ ชนิด 4 ตัวเลือก ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1.1 ศึกษารายละเอียดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อย่างหลากหลายเพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาให้ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาบุคลากร

3.3.1.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร วิธีการสร้างเครื่องมือจากหนังสือ การวิจัยเบื้องต้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 28-30) หนังสือการวิจัยปฏิบัติการ (สุวิมล ว่องวานิช, 2559: 150-155)

3.3.1.3 ดำเนินการสร้างแบบทดสอบฉบับร่าง จำนวน 35 ข้อ เพื่อพิจารณาคัดเลือกตามเกณฑ์ไว้ 30 ข้อ ซึ่งเนื้อหาครอบคลุมความมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัย

3.3.1.4 นำแบบทดสอบฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และการคัดเลือกแบบทดสอบให้ครอบคลุมความมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัย

3.3.1.5 นำแบบทดสอบฉบับร่างที่ปรับปรุงให้ครอบคลุมความมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

- 1) ดร.อภิชา ธีระพันธ์
- 2) ดร.พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว
- 3) รศ.ดร.วชิระ อินทร์อุดม
- 4) ดร.เมืองคร สิริสาร
- 5) ดร.มงคล อติอนุวรรตน์

3.3.1.6 ปรับปรุงแบบทดสอบตามผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อทดสอบกับจุดประสงค์ของการพัฒนาและขอบเขตของการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 29-30)

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตามความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตามความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นไม่วัดตามความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา

3.3.1.7 วิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบทดสอบกับความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา ดัชนีความสอดคล้องโดยใช้วิธีของ Rovinelli และ R.K.Hambleton (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 30-32) โดยกำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 เป็นแบบทดสอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ ผลปรากฏว่าแบบทดสอบที่ใช้ได้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 จำนวน 35 ข้อ และได้นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.3.1.8 คัดเลือกข้อสอบที่มีความเหมาะสม แบบทดสอบที่ใช้ได้มีค่า IOC จากค่ามากไปหาค่าน้อย จำนวน 30 ข้อ และจัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการประชุมระดมความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสรุปองค์ความรู้และการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้ การเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขั้นตอน ในการสร้าง ดังนี้

3.3.2.1 ศึกษารายละเอียดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อย่างหลากหลาย เพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาให้ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาบุคลากร

3.3.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร วิธีการสร้างเครื่องมือจากหนังสือ การวิจัยเบื้องต้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 30-32) หนังสือการวิจัยปฏิบัติการ (สุวิมล ว่องวานิช, 2559: 156)

3.3.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับร่าง เนื้อหาครอบคลุมความมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัย

3.3.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อคำถามในการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัย

3.3.2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงให้ครอบคลุมความมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญตามข้อ 3.1.5 เพื่อพิจารณาตรวจสอบเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามกับจุดประสงค์ แล้วเพิ่มเติมให้มีความสมบูรณ์

3.3.2.6 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 30-32)

3.3.2.7 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3.3 แบบบันทึก

แบบบันทึก จำนวน 2 ฉบับ คือ แบบบันทึกการประชุมระดมความคิด แบบบันทึกการดำเนินแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

3.3.3.1 ศึกษารายละเอียดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อย่างหลากหลายเพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาให้ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาบุคลากร

3.3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสารวิธีการสร้างเครื่องมือจากหนังสือการวิจัยเบื้องต้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 33-35)

3.3.3.3 ดำเนินการสร้างแบบบันทึกการประชุมฉบับร่าง โดยมีระเบียบวาระการประชุมที่มีเนื้อหาครอบคลุมความมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัย

3.3.3.4 นำแบบบันทึกการประชุมที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบวาระการประชุมหรือหัวข้อการประชุมให้มีความสอดคล้อง ครอบคลุมความมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัย

3.3.3.5 ปรับปรุงแบบบันทึกการประชุมให้มีระเบียบวาระการประชุมที่สอดคล้อง ครอบคลุมความมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตามข้อ 3.1.5 เพื่อพิจารณาตรวจสอบ เสนอแนะ ปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์

3.3.3.6 ปรับปรุงแบบบันทึกการประชุม ตามผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างระเบียบวาระการประชุมหรือหัวข้อการประชุมกับความมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 33-35)

3.3.3.7 จัดพิมพ์แบบบันทึกการประชุมฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3.4 แบบประเมิน เป็นแบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งกำหนดขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

3.3.4.1 ศึกษารายละเอียดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อย่างหลากหลาย เพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาให้ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาบุคลากร

3.3.4.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสารวิธีการสร้างเครื่องมือจากหนังสือ การวิจัยปฏิบัติการ (สุวิมล ว่องวานิช, 2559: 158)

3.3.4.3 ดำเนินการสร้างแบบประเมินฉบับร่าง เนื้อหาครอบคลุมความมุ่งหมาย และขอบเขตของการวิจัย

3.3.4.4 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมในการใช้ภาษา

3.3.4.5 นำแบบประเมินที่ปรับปรุงในเรื่องการใช้ภาษาตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ ตามข้อ 3.1.5 เพื่อพิจารณาตรวจสอบเสนอแนะให้มีความสมบูรณ์

3.3.4.6 ปรับปรุงแบบประเมิน ตามผลการประเมินความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามของแบบประเมินกับจุดประสงค์ของการพัฒนาและขอบเขตของการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 36)

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตามความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตามความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นไม่วัดตามความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา

3.3.4.7 วิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบประเมิน กับความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา ดัชนีความสอดคล้องโดยใช้วิธีของ Rovinelli และ R.K.Hambleton (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 36) โดยกำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 เป็นแบบประเมินที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ ผลปรากฏว่าแบบประเมินที่ใช้ได้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และได้นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.3.4.8 จัดพิมพ์แบบประเมินฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3.5 แบบสังเกต เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

3.3.5.1 ศึกษารายละเอียดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อย่างหลากหลาย เพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาให้ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาบุคลากร

3.3.5.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสารวิธีการสร้างเครื่องมือจากหนังสือ การวิจัยเบื้องต้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 102-105)

3.3.5.3 ดำเนินการสร้างแบบสังเกตฉบับร่าง เนื้อหาครอบคลุมความมุ่งหมาย และขอบเขตของการวิจัย

3.3.5.4 นำแบบสังเกตที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรายการสังเกตให้มีความสอดคล้อง ครอบคลุมความมุ่งหมาย และขอบเขตของการวิจัย

3.3.5.5 นำแบบสังเกตฉบับร่างที่ปรับปรุงให้มีความสอดคล้อง ครอบคลุม ความมุ่งหมาย และขอบเขตของการวิจัยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญตามข้อ 3.1.5 เพื่อพิจารณาตรวจสอบ เพิ่มเติมให้มีความสมบูรณ์

3.3.5.6 ปรับปรุงแบบสังเกตตามผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างรายการ สังเกตกับจุดประสงค์ของการพัฒนาและขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีเกณฑ์ การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 120)

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตามความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตามความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นไม่วัดตามความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา

3.3.5.7 วิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการสังเกตของแบบ สังเกตกับความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา ดัชนีความสอดคล้องโดยใช้วิธีของ Rovinelli และ R.K. Hambleton (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 124-125) โดยกำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 เป็นแบบสังเกตที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ ผลปรากฏว่าแบบสังเกตที่ใช้ได้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และได้นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.3.5.8 จัดพิมพ์แบบสังเกตฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3.6 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบร่วมมือเกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

3.3.6.1 ศึกษารายละเอียดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อย่างหลากหลาย เพื่อกำหนดขอบข่ายเนื้อหาให้ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาบุคลากร

3.3.6.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสารวิธีการสร้างเครื่องมือจากหนังสือ การวิจัยเบื้องต้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 120-124)

3.3.6.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เนื้อหาครอบคลุมความมุ่งหมาย และขอบเขตของการวิจัย

3.3.6.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้อง ครอบคลุม ความมุ่งหมายและขอบเขตของการวิจัย

3.3.6.5 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสอดคล้อง ครอบคลุมความมุ่งหมายและ ขอบเขตของการวิจัยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญตามข้อ 3.1.5 เพื่อพิจารณาตรวจสอบ เสนอแนะ ปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์

3.3.6.6 ปรับปรุงแบบสอบถามตามผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อ คำถามกับจุดประสงค์ของการพัฒนาและขอบเขตของการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีเกณฑ์การให้ คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 125)

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตามความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตามความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่วัดตามความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา

3.3.6.7 วิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถาม กับความมุ่งหมายและขอบเขตของการพัฒนา ดัชนีความสอดคล้องโดยใช้วิธีของ Rovinelli และ R.K.Hambleton (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 128) โดยกำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 เป็นแบบ สอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ ผลปรากฏว่าแบบสอบถามที่ใช้ได้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และได้นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

3.3.6.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาขอนแก่น

วงรอบที่ 1

ที่	ข้อมูลที่ต้องการ	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล	ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
1	ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ก่อนและหลังการประชุมระดมความคิด	- การทดสอบ - การบันทึกการประชุม - การสัมภาษณ์	- แบบทดสอบ - แบบบันทึกการประชุม - แบบสัมภาษณ์	- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน - กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม	1-13 พฤษภาคม 2559
2	ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือจากองค์ความรู้ที่ได้	- แบบสัมภาษณ์ - การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ - การสังเกต	- แบบสัมภาษณ์ - แบบการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ - แบบสังเกต	- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน - กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม	19-27 พฤษภาคม 2559
3	ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)	- การสังเกต - การสัมภาษณ์ - การบันทึกการประชุม - การสอบถามความพึงพอใจ	- แบบสังเกต - แบบสัมภาษณ์ - แบบบันทึกการประชุม - แบบสอบถามความพึงพอใจ	- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน - กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม	30 พฤษภาคม - 30 มิถุนายน 2559

5. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดการข้อมูล

5.1.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ

5.1.1.1 แบบทดสอบนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์ค่าน้ำหนักคะแนนระดับของการแปลผล

ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย ระดับความรู้ ความเข้าใจ

25 - 30	มากที่สุด
19 - 24	มาก
13 - 18	ปานกลาง
7 - 12	น้อย
1 - 6	น้อยที่สุด

5.1.1.2 แบบวัดความพึงพอใจนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน

ระดับการปฏิบัติ	คะแนนที่ได้
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

นำคะแนนที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลโดยเทียบเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 136)

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

5.1.1.3 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ นำแบบประเมินมาตรวจสอบความถูกต้องให้คะแนนแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำมาแปลผลโดยเทียบเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 140)

คะแนน	ความคิดเห็น
3	ดี
2	พอใช้
1	ต้องปรับปรุง
ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
2.51 - 3.00	ดี
2.01 - 2.50	พอใช้
1.00 - 2.00	ต้องปรับปรุง

5.1.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแล้วมาตรวจสอบโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลด้วยเทคนิคแบบสามเส้า (Triangulation Technique) จากการสังเกตการสัมภาษณ์ การทดสอบ การประเมิน แล้วจัดหมวดหมู่หาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่รวบรวมได้มาสร้างข้อสรุปและนำเสนอตามกรอบการวิจัย

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์การดำเนินการตามกลยุทธ์การพัฒนา

5.2.1 การจัดการความรู้ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการบันทึกการประชุมระดมความคิดเห็น การสัมภาษณ์ การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทดสอบจากแบบทดสอบความรู้ การสรุปองค์ความรู้และจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบเอกสาร ฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ การดำเนินการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สังเกตพฤติกรรม เขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และการสัมภาษณ์ ความรู้ความเข้าใจของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ โดยใช้เทคนิคแบบสามเส้าจำแนกหมวดหมู่ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดหลาย ๆ รอบ (Read and Re-read) แล้วหาความสัมพันธ์ของข้อมูลในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง กำหนดทิศทาง (Trend) และสร้างข้อสรุปนำเสนอ โดยการบรรยาย (Narrative Form) โดยอ้างอิงข้อมูลบางส่วนที่เป็นที่มาของข้อสรุปนั้น

5.2.2 การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุงแผน การนำแผนไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ บันทึกสรุปแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ วัดความพึงพอใจของนักเรียน โดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลกำหนดทิศทาง (Trend) และสร้างข้อสรุป นำเสนอ โดยการบรรยาย (Narrative Form) โดยอ้างอิงข้อมูลบางส่วนที่เป็นที่มาของข้อสรุปนั้น

6. ค่าสถิติที่เหมาะสมที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่เหมาะสมในการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยค่าสถิติที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง IOC (สมนึก ภัททิยธนี, 2555: 89-90)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์หรือระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

6.2 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 154)

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.3 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนนใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 153)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนนักเรียนทั้งหมด

6.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 149)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

Σ แทน ผลรวม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ดำเนินการวิเคราะห์และปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

วงรอบที่ 1

1. การดำเนินการพัฒนา
2. การสะท้อนผลการพัฒนา
3. สรุปผลการพัฒนา

วงรอบที่ 2

1. การดำเนินการพัฒนา
2. การสะท้อนผลการพัฒนา
3. สรุปผลการพัฒนา

วงรอบที่ 1

1. การดำเนินการพัฒนา

เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ซึ่งในวงรอบที่ 1 ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person)

1.1 กิจกรรมที่ 1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ผู้วิจัยและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 5 คน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรกำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมมือ กรอบการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นกิจกรรมกลุ่ม 3) ขั้นตรวจสอบผลงานและการทดสอบ 4) ขั้นการสรุปบทเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้สึกร่วมกันทางบวก การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ฝึกทักษะทางสังคม ฝึกความรับผิดชอบ ดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ใช้เวลาในการจัดกิจกรรม จำนวน 2 วัน ระหว่างวันที่ 3-4 พฤษภาคม 2559 ซึ่งมีรายละเอียดของกิจกรรมและสรุปผลการจัดกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1.1.1 วิธีดำเนินการประชุมระดมความคิด

1.1.1.1 การประชุมระดมความคิด ดำเนินการจัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ในวันที่ 2 พฤษภาคม 2559 เวลา 14.00–16.30 น. โดยมีผู้เข้าร่วมประชุม ได้แก่ ผู้วิจัยและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 5 คน บรรยายภาคในการประชุมระดมความคิด เป็นไปอย่างเป็นกันเองผู้วิจัยเป็นประธานการประชุมระดมความคิด โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ คือ การสอน เฉพาะความรู้ความจำโดยการอธิบายเนื้อหาจากหนังสือเรียนและให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม การวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้เป็นแบบทดสอบที่เน้นเฉพาะความรู้ความจำ ขาดกระบวนการคิดวิเคราะห์ ขาดทักษะทางสังคมและการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้ผู้เรียน ขาดความกระตือรือร้น ไม่ชวนขวยแสงหาความรู้ด้วยตนเอง เกิดความเฉื่อยชา เบื่อหน่าย ในการเรียน ปัญหาด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ขาดการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งเมื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน จึงไม่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามความมุ่งหมาย ที่หลักสูตรกำหนดไว้ ในการประชุมระดมความคิดในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เรียนแจ้งจุดมุ่งหมายและหลักการ ในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ให้กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าใจ สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง เน้นให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจว่าการเรียน แบบร่วมมือเป็นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดอย่างเป็นระบบ คิดแบบรวบยอด และช่วยให้ ผู้เรียนที่มีความสามารถด้านการเรียนแตกต่างกันได้เรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนคนอื่น เช่น ฝึกการตั้งคำถาม-การตอบคำถาม รับรู้ - รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้การเรียน แบบร่วมมือเป็นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทำงานด้วยกันเป็นกลุ่ม ๆ ละ 3-5 คน โดยมีจุดมุ่งหมาย เดียวกัน ช่วยเหลือกันและกันภายในกลุ่ม นักเรียนเก่งช่วยเหลือนักเรียนที่อ่อนกว่า และต้องยอมรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ระดมความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ศักยภาพปัญหาที่พบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อหาแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และกรอบการวิจัย และดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับผู้เรียนต่อไป

จากการดำเนินการประชุมระดมความคิด ผู้วิจัยและหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ มีความเห็นร่วมกันว่าต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรโดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองความต้องการของหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ การประชุมระดมความคิด ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการโดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึก การประชุม ซึ่งมีผลการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวสรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) แนวทางการพัฒนาควรมีการกำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อวางแผนการจัดการความรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้ร่วมมือช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ โดยการแบ่งกลุ่มที่มีความสามารถต่างกันออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งมีลักษณะการรวมกลุ่มอย่างมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตนและส่วนรวม เพื่อให้ตนเองและสมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) ด้านความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) แนวทางการพัฒนาควรมีการกำหนดองค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อวางแผนการจัดการความรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เริ่มต้นจากขั้นเตรียมแผน ขั้นเริ่มบทเรียน ขั้นกำกับดูแลการเรียนรู้ ขั้นการประเมินผล แผนการจัดการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงรูปแบบของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม การพัฒนาพฤติกรรมทางสังคมและพัฒนาความรู้ความสามารถซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ โดยผู้สอนต้องจัดแหล่งข้อมูลสารสนเทศไว้เพียงพอที่จะศึกษาและใช้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ บทบาทของครูผู้สอนเป็นผู้ให้คำปรึกษาดูตามความก้าวหน้าในการทำงานและให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนต้องการ ผู้วิจัยควรมีการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ และประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอันส่งผลถึงประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) ด้านความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) แนวทางการพัฒนาควรมีการกำหนดกระบวนการจัดการความรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามรูปแบบของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติงานเป็นกลุ่มย่อยโดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถที่แตกต่างกัน เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการเรียนรู้ของแต่ละคนสนับสนุนให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ในกระบวนการนี้สิ่งที่สำคัญ คือ การประเมินทั้งในส่วนที่เป็นวิธีการทำงานของกลุ่ม พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม และผลงานของกลุ่ม โดยเน้นการประเมินคะแนนของผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่มมาเป็นคะแนนกลุ่ม เพื่อตัดสินความสำเร็จของกลุ่มด้วย ประเมินกระบวนการทำงานกลุ่ม ประเมินหัวหน้า และประเมินสมาชิกกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้ ผู้เรียนเห็นความสำคัญของกระบวนการกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของกลุ่มได้ ปลุกฝังการรู้จักร่วมมือกันอย่างมีประชาธิปไตยภายในกลุ่มในแง่ของการกระจายภาระงาน สิทธิแสดงความคิดเห็นการช่วยเหลือกันและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ศึกษาขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ ขั้นเริ่มต้นบทเรียนขั้นกำกับดูแลการเรียนรู้ ขั้นการประเมิน

กระบวนการทำงานและผลงาน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้

1.1.1.2 การประชุมระดมความคิด วันที่ 5 พฤษภาคม 2559 เวลา 14.00–16.30 น. แจ็งจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และหลักการของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ให้กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าใจ สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง เน้นให้ครูผู้สอนเข้าใจกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จัดให้ ผู้เรียนได้ร่วมมือและช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ โดยแบ่งกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน ออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งลักษณะการรวมกลุ่มอย่างมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการพึ่งพาช่วยเหลือกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตนและส่วนรวม นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นการจัดให้ผู้เรียนทำงานด้วยกันเป็นกลุ่ม ๆ ละ 3–5 คน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่ม นักเรียนเก่งช่วยเหลือนักเรียนที่อ่อนกว่าและต้องยอมรับความแตกต่างของกันและกัน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เข้ากลุ่มระดมความคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมศึกษาสภาพปัญหาที่พบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อหาแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือตามกรอบการวิจัย และจะดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับผู้เรียนต่อไป หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน แล้วร่วมกันกำหนดวิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือให้สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาสาระในวิชานั้น ๆ ซึ่งในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เลือกใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่สามารถพัฒนาพฤติกรรมทางสังคมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ พัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปิดการประชุมระดมความคิด

1.1.1.3 ผลการประชุมระดมความคิด โดยใช้ระยะเวลา 2 วัน ประสพผลสำเร็จในภาพรวมบรรยากาศในการประชุมเป็นกันเอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งมีจุดประสงค์การทำงานร่วมกันเพื่อกำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนาวางแผนในการจัดการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตรวจสอบความรู้พื้นฐานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยพิจารณาเลือกเทคนิคที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้ชั้น ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.1.2 การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้เวลาในการศึกษา 2 วัน คือ ระหว่างวันที่ 10-11 พฤษภาคม 2559 ในช่วงเวลา 14.00-16.30 น. โดยผู้วิจัยดำเนินการทดสอบหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน ก่อนการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากแบบทดสอบที่สร้างขึ้น เพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมกันศึกษาเอกสาร ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้แบบต่าง ๆ ที่จัดเตรียมไว้ที่ห้องสมุดโรงเรียนสตรีศึกษา จังหวัดขอนแก่น และได้รับความรู้เพิ่มเติมจากวิทยากร คือ รศ.ดร.วชิระ อินทร์อุดม ซึ่งเป็นข้าราชการบำนาญของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีความชำนาญด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ มาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกันตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน

1.1.2.1 ผลการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในระยะเวลา 2 วัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการจัดการความรู้เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยเลือกเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ของรายวิชาต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีผลการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวสามารถสรุปเป็นตารางในหน้าถัดไป ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ที่	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	แนวทางการพัฒนา
1	ด้านความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพิ่มขึ้น มีความสามารถในด้านการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดทักษะทางสังคมและการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น รู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและคิดสร้างสรรค์	ควรมีการกำหนดแผนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อดำเนินการเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรม การเรียนรู้ของเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ วิจัยกำหนดไว้
2	ด้านความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเขียนแผนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์คิดวิเคราะห์สามารถพัฒนาผู้เรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ได้	ควรกำหนดการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนา ปรับปรุง ประเมินผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
3	ด้านความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพิ่มขึ้น มีการประยุกต์เนื้อหาสาระการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ ที่เป็นการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน เกิดทักษะและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว นักเรียนสามารถมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อกำหนดความต้องการในการเรียนและการร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการเรียนรู้ของตนเอง ทำให้นักเรียนมีความเชื่อมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ และแสวงหาศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งส่งผลให้นักเรียนคิดเป็น เกิดทักษะในการแก้ปัญหา	ควรมีการกำหนดแผนการจัดการความรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวันที่ 11 พฤษภาคม 2559 ในช่วงเวลา 14.00–16.30 น. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ จากการศึกษาเอกสารและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรตามกรอบการวิจัย 5 ด้าน แล้วร่วมกัน กำหนดวิธีการ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้ข้อสรุปดังนี้ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันพิจารณาเลือกเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชานั้น ๆ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความรู้สึกพึ่งพากันทางบวกให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สนใจศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ร่วมกันวางแผนจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์แบบกัลยาณมิตร เลือกใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของเนื้อหา...”

(ผู้วิจัย, 11 พฤษภาคม 2559 : สังเกต)

“...ให้ผู้วิจัยแนะนำวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อช่วยให้ครูผู้สอนเทคนิคนี้ มีทักษะปฏิบัติ และเกิดความมั่นใจ สามารถดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมมือได้...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ให้ผู้วิจัยแนะนำประสบการณ์ที่เคยนำเทคนิคการสอนแบบร่วมมือไปใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อเป็นแนวทางนำไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติจริงในชั้นเรียน สามารถดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมมือได้...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

2) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมแบบร่วมมือ โดยการจัดกิจกรรมแบบกระบวนการกลุ่มเน้นผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน อธิบายและสอนกันและกัน คิดแก้ปัญหาาร่วมกัน ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งกันและกัน ดังข้อมูลจากการสังเกต

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สนใจศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามกรอบการวิจัย โดยร่วมกันวางแผนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์แบบกัลยาณมิตร เลือกใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของเนื้อหา...”

(ผู้วิจัย, 11 พฤษภาคม 2559 : สังเกต)

“...เมื่อก่อนไม่เข้าใจถึงกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนขาดการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน ภายหลังได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง ขณะฝึกการปฏิบัติในการประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเริ่มเข้าใจวิธีการ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ พยายามเน้นให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ภายหลังการประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้ลงมือปฏิบัติ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ภายหลังการประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จะต้องเน้นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...หลังจากได้ดำเนินการระดมความคิด แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้เข้าใจกระบวนการมีส่วนร่วมของนักเรียนเพิ่มขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนควรเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการแสดงความสามารถของตนเองมากที่สุด”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,

11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

3) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการฝึกความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่ม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกบทบาทความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือกันกับกลุ่ม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับสนับสนุน คัดค้านด้วยเหตุด้วยผล จนเกิดเป็นค่านิยมของผู้เรียนในด้านความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล ดังข้อมูล การสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สนใจศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการฝึกความรับผิดชอบต่อสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่มโดยร่วมกันวางแผนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์แบบกัลยาณมิตร เลือกใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของเนื้อหา...”

(ผู้วิจัย, 11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือพยายามเน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทำให้เข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จะต้องเน้นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของกลุ่มร่วมกัน ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือทำให้เข้าใจกระบวนการมีส่วนร่วมของนักเรียนเพิ่มขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนควรเน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมเพิ่มขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

4) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกฝนทักษะทางสังคม กล่าวคือ เน้นให้มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร เช่น การให้ข้อมูล การแสวงหาข้อมูล การให้ความร่วมมือการตัดสินใจ การนำข้อมูลที่ตนได้รับนำไปแจ้งให้กับสมาชิกของกลุ่มของตน ไม่ใช่ค้นหาข้อมูลเพียงคนเดียว แต่ผู้เรียนต้องศึกษาข้อมูลจากกลุ่มแล้วนำข้อมูลนั้นเสนอให้กลุ่มของตนเป็นการปลูกฝัง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันแก่ผู้อื่น ให้ผู้เรียนเข้าสังคมได้ ดังข้อมูลการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สนใจศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่มของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่ม โดยร่วมกันวางแผนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์แบบกัลยาณมิตร เลือกใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของเนื้อหา...”

(ผู้วิจัย, 11 พฤษภาคม 2559 : สังเกต)

“...กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้เรียนร่วมแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างอิสระมีเหตุมีผล กลุ่มร่วมกันตัดสินใจพิจารณาเลือกอย่างมีเหตุผล...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานกลุ่ม ผู้เรียนร่วมแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างอิสระมีเหตุมีผล กลุ่มร่วมกันตัดสินใจพิจารณาเลือกอย่างมีเหตุผล...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ทำให้เข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จะต้องเน้นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของกลุ่ม คิดแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือมีส่วนกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจใฝ่เรียนเพิ่มขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนควรเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการแสดงความสามารถของตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มมากที่สุด...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

5) ด้านความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติกิจกรรมทุกกลุ่มกิจกรรม เพื่อปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้ผู้เรียนมีความรัก มีความสามัคคี มีระเบียบวินัย มีความเสียสละ และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ดึงข้อมูล การสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สนใจศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ร่วมกันวางแผนจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์แบบกัลยาณมิตร เลือกใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของเนื้อหา...”

(ผู้วิจัย, 11 พฤษภาคม 2559 : สังเกต)

“...การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนฝึกการทำงานกลุ่ม ร่วมมือกัน ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สมาชิกทุกคนเอื้อเฟื้อและช่วยเหลือกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือพยายามเน้นให้ผู้เรียนมีการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของกลุ่ม ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เรียน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จะต้องเน้นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือมีส่วนกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจใฝ่เรียนเพิ่มขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนควรเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการแสดงความสามารถของตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มมากที่สุด...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
11 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.1.2.2 สรุปผลการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือใช้ระยะเวลา 2 วัน ช่วยให้ผู้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้านเพิ่มขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ร่วมกันคิดวิเคราะห์ และวางแผนการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่วางไว้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี ร่วมทดลองดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคที่แตกต่างกันตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ฝึกภาคปฏิบัติโดยการแสดงบทบาทสมมติ ผลัดกันเป็นครูผู้สอนและเป็นผู้เรียน พร้อมทั้งช่วยกันเสนอแนะแนวคิดในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มเติมตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของวิชานั้น ๆ บรรยากาศของการประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนุกสนานและกระตือรือร้นในการฝึกภาคปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจพร้อมที่จะปฏิบัติเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน การที่ผู้วิจัยได้จัดประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติการจัดกิจกรรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบต่าง ๆ พิจารณาเลือกเทคนิคการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบสอน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความตั้งใจที่จะดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.1.3 การสรุปองค์ความรู้ที่ได้

ดำเนินการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการประชุมระดมความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในวันที่ 12-13 พฤษภาคม 2559 เวลา 15.00-16.30 น. ณ ห้องสมุดโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามโครงการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีผู้เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้วิจัย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน วิทยากร 1 คน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสรุปองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องตามกรอบการวิจัย ทั้ง 5 ด้าน ที่กำหนดไว้ คือ

- 1) การสร้างความรู้สึกพึ่งพากันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน
- 2) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน
- 3) การมีความรับผิดชอบ ของสมาชิกแต่ละบุคคลกับกลุ่ม
- 4) การฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่ม
- 5) การดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มที่ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ร่วมกันคิดและวางแผนการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ให้ความร่วมมือในการฝึกปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี ทดลองดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่แตกต่างกันตามกรอบการวิจัย ทั้ง 5 ด้าน การฝึกภาคปฏิบัติโดยการแสดงบทบาทสมมติ ผลัดกันเป็นครูผู้สอนและเป็นผู้เรียน พร้อมทั้งช่วยกันเสนอแนะแนวคิดการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มเติมตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบสอน เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาบรรยากาศของการประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนุกสนาน และกระตือรือร้นในการได้ฝึกภาคปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจ พร้อมทั้งจะดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิธีการวางแผน การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกับวิทยากรที่มาให้ความรู้ ร่วมฝึกปฏิบัติการจัดกิจกรรม เทคนิคการเรียนรู้แบบต่างๆ เลือกให้เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนสอน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพยายามที่จะดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ดำเนินการวิจัยความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารหนังสือ คู่มือที่ผู้วิจัยศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ห้องสมุด ข้อมูลสารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้รูปแบบของการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ณ ห้องสมุดโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ศึกษาข้อมูลจากเอกสารการปฏิบัติจริงจากวิทยากรที่มาให้ความรู้ หลังจากเข้าร่วมการสรุปองค์ความรู้ที่ได้ในวันที่ 1 พฤษภาคม 2559 โดยต่างคนต่างศึกษาในกิจกรรมที่ยังไม่ชัดเจนเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ตามกรอบการวิจัย ทั้ง 5 ด้าน ศึกษาขั้นตอนการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ วางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมและกำหนดแผนเพื่อที่จะร่วมสรุปรายละเอียดองค์ความรู้อีกครั้ง วันที่ 13 พฤษภาคม 2559 เวลา 15.00-16.30 น. จากการที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการจัดกิจกรรม

การเรียนรู้แบบร่วมมือ ปรากฏว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจหลักการ วิธีการ และกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายของกรอบการวิจัยเพื่อพัฒนาบุคลากร ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกพึ่งพิงกัน ทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียนเน้นความรับผิดชอบ ของสมาชิกกับกลุ่ม ฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่ม และดำเนินการจัดกิจกรรม ด้วยกระบวนการกลุ่ม จัดประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของคุณ และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างได้ดังนี้

1.1.3.1 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจร่วมกันในการวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเลือกเทคนิค วิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาของกลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่ตนเองสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน (Cooperative Learning) ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

1.1.3.2 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียน มีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกัน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือโดยการจัด กิจกรรมแบบเน้นกระบวนการกลุ่ม เน้นผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน ผู้เรียนที่เรียนเก่งกว่าช่วยสอนผู้เรียนที่เรียนอ่อนกว่า รู้จักคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน ส่งเสริม ความสำเร็จซึ่งกันและกัน

1.1.3.3 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการฝึกความรับผิดชอบต่อ สมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่ม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกบทบาทความรับผิดชอบต่อส่วนรวมกันภายในกลุ่ม ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับ สนับสนุนส่งเสริมกันด้วยเหตุด้วยผล จนเกิดเป็นค่านิยมของผู้เรียน ในด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

1.1.3.4 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกทักษะทางสังคม และทักษะการทำงานกลุ่ม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกฝน ทักษะทางสังคม กล่าวคือ ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร เช่น การให้ข้อมูล การแสวงหาข้อมูล การให้ความร่วมมือ ติดต่อประสานงานกับครูผู้สอน สร้างมนุษยสัมพันธ์กับกลุ่ม และระหว่างกลุ่ม ร่วมกันตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยหลักประชาธิปไตย

1.1.3.5 ด้านความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม พบว่า หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการกลุ่ม

ในการปฏิบัติกิจกรรมทุกกลุ่มกิจกรรม เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรัก มีความสามัคคี มีระเบียบวินัย มีความเสียสละ และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

1.1.4 การจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้

ดำเนินการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการประชุมระดมความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสรุปลงองค์ความรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในระหว่างวันที่ 18 พฤษภาคม 2559 เวลา 15.00–16.30 น. ณ ห้องสมุดโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อวางแผนการจัดเก็บความรู้ที่ได้ในระบบฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ รวบรวมเอกสารแนวทางในการศึกษาวิธีการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี ทดลองดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ แต่ละเทคนิคตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ฝึกภาคปฏิบัติ โดยการแสดงบทบาทสมมติ ผลัดกันเป็นครูผู้สอนและเป็นผู้เรียน พร้อมทั้งช่วยกันเสนอแนะแนวคิดในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มเติมตามแต่ละวิชาที่ตนเองสอน เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา บรรยากาศของการประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนุกสนานและกระตือรือร้นในการฝึกภาคปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจพร้อมที่จะปฏิบัติเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคที่แตกต่างกันตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการสรุปการจัดการความรู้ โดยมีวิทยากร 1 คน ให้คำแนะนำแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพิ่มเติมในขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และขั้นตอนของการประเมินผลการเรียนรู้ ยกตัวอย่างเพิ่มเติมในขั้นตอนที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ยังไม่เข้าใจเท่าที่ควร หลังจากการประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปลงองค์ความรู้ที่ได้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามกรอบเนื้อหาที่วิจัยแล้ว ผู้วิจัยทำการทดสอบความรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกันกับแบบทดสอบก่อนการประชุมระดมความคิด ใช้เวลา 20 นาที ผลการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้ พบว่า การดำเนินการรวบรวมข้อมูลความรู้ความเข้าใจของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในภาพรวมประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานสูงและมีเทคนิคในการถ่ายทอดได้เป็นอย่างดี สามารถยกตัวอย่างมาประกอบให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าใจได้ง่ายและมีความกระตือรือร้นแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอน วิทยากรให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ปฏิบัติจริง โดยดำเนินการจัดประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสรุปลงองค์ความรู้ที่ได้ ผู้วิจัยได้รับ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพิ่มมากขึ้น ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

1.1.4.1 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยรวมเพิ่มมากขึ้น แต่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการเลือกเทคนิค วิธีการสอนแบบร่วมมือให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอน และการนำหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน (Cooperative Learning) ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สร้างความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ร่วมกันอย่าง กัลยาณมิตร...”

(ผู้วิจัย, 18 พฤษภาคม 2559 : สังเกต)

“...เข้าใจถึงกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ทำให้ผู้เรียน มีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน เมื่อได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง ทำให้เกิดการเรียนรู้และเริ่มเข้าใจวิธีการ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้ลงมือปฏิบัติ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จะต้องเน้นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพิ่มขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจกระบวนการมีส่วนร่วมของนักเรียนเพิ่มขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ควรเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการแสดงความสามารถและมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม...”

(หัวหน้าวิจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,

18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.1.4.2 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จักวิจิตรวางแผนการจัดการจัดการเรียนรู้อย่างที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน เกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากที่สุด ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ สร้างความเข้าใจในการจัดการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกัน โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ร่วมกันอย่างกลมกลืน...”

(ผู้วิจัย, 18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน และได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง เริ่มเข้าใจวิธีการดำเนินการจัดการเรียน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถจัดการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ลงมือปฏิบัติจริง...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ทำให้เข้าใจกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างที่เน้นให้ผู้เรียนจัดการเรียนรู้อย่างที่ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาด้วยกัน ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ทำให้เข้าใจกระบวนการมีส่วนร่วมของนักเรียนเพิ่มขึ้น ส่งเสริมจัดการเรียนรู้อย่างที่เน้นให้ผู้เรียนเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการแสดงความสามารถและมีส่วนร่วมมากที่สุด...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.1.4.3 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการฝึกความรับผิดชอบของสมาชิก แต่ละบุคคลในกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จัดวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกบทบาทความรับผิดชอบร่วมกันในกลุ่ม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับผิดชอบในหน้าที่ร่วมกัน ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนฝึกความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่ม โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ร่วมกัน อย่างกัลยาณมิตร...”

(ผู้วิจัย, 18 พฤษภาคม 2559 : สังเกต)

“...เข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน มีความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง เริ่มเข้าใจวิธีการ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม กลุ่มมี การช่วยเหลือ ซึ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...จากการดำเนินการระดมความคิด แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือทำให้เข้าใจกระบวนการมีส่วนร่วมของนักเรียนเพิ่มขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนควรเน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และกลุ่มมากขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,

18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.1.4.4 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกทักษะทางสังคม และทักษะการทำงานกลุ่ม โดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จัดกิจกรรมการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ส่งเสริมกิจกรรมการฝึกทักษะของสังคมและทักษะกระบวนการกลุ่ม ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้สร้างความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เกี่ยวกับการฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่ม โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร...”

(ผู้วิจัย, 18 พฤษภาคม 2559 : สังเกต)

“...เข้าใจถึงกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนมีทักษะทางสังคม ประสานงานกันร่วมมือกันระหว่างกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือฝึกทักษะทางสังคม มีการปฏิสัมพันธ์กัน ส่งเสริมกันระหว่างกลุ่ม กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้ลงมือปฏิบัติ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ,

18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จะต้องเน้นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์อันดีภายในกลุ่ม และระหว่างกลุ่ม...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...จากการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้เข้าใจกระบวนการมีส่วนร่วมของนักเรียนเพิ่มขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนควรเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการแสดงความสามารถของตนเอง มีทักษะทางสังคมให้ความสำคัญต่อกิจกรรมกลุ่ม และความสำเร็จต่อส่วนรวม”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,

18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.1.4.5 ด้านความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รู้จักวิธีวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติกิจกรรมทุกกลุ่มกิจกรรม ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความรู้ สร้างความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยใช้กระบวนการกลุ่มด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร...”

(ผู้วิจัย, 18 พฤษภาคม 2559 : สังเกต)

“...เข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนใช้กระบวนการกลุ่มร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน เริ่มเข้าใจวิธีการ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เน้นให้ผู้เรียนจัดกิจกรรมโดยใช้กระบวนการกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้ลงมือปฏิบัติจริง...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จะต้องเน้นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดใช้กระบวนการกลุ่มแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สามัคคีกัน...”

(หัวหน้าวิจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...จากการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้เข้าใจกระบวนการมีส่วนร่วมของนักเรียนเพิ่มขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนควรเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการกลุ่ม ผู้เรียนมีบทบาทในการแสดงความสามารถของตนเองมากที่สุด...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,

18 พฤษภาคม 2559 : สัมภาษณ์)

ผลการทดสอบวัดความรู้พื้นฐานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยใช้ทดสอบหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 4 คน ก่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และหลังการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้ พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพิ่มขึ้น ดังผลการทดสอบก่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และหลังการจัดเก็บองค์ความรู้ เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการทดสอบ ว่าผู้วิจัยมีพัฒนาการมากขึ้นอย่างไรตามเกณฑ์ค่าน้ำหนักคะแนนระดับของการแปลผล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบ ผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ก่อนการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และหลังการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้

หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	คะแนนการทดสอบ จำนวน 30 คะแนน			
	ก่อนการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้		หลังการจัดเก็บองค์ความรู้	
	คะแนน	ระดับความรู้ ความเข้าใจ	คะแนน	ระดับความรู้ ความเข้าใจ
คนที่ 1	11	น้อย	19	มาก
คนที่ 2	9	น้อย	21	มาก
คนที่ 3	10	น้อย	24	มาก
คนที่ 4	12	น้อย	26	มาก
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	10.5	35.00	22.5	75
ร้อยละ	35	35.00	75	75

จากตารางที่ 4 พบว่า จากการทดสอบความรู้ความเข้าใจด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) จำนวน 30 ข้อ คะแนน 30 คะแนน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีคะแนนก่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ในระดับความรู้ความเข้าใจน้อย คิดเป็นร้อยละ 35 และค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับความรู้ความเข้าใจมาก คิดเป็นร้อยละ 75 ซึ่งระดับความรู้ความเข้าใจหลังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้สูงกว่าระดับความรู้ความเข้าใจก่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความก้าวหน้าด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพที่กำหนดไว้

สรุปผลการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามกรอบการวิจัยทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การสร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน 2) การมีปฏิสัมพันธ์ ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน 3) การมีความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลกับกลุ่ม 4) การฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่ม 5) การดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มเพิ่มมากขึ้น

1.2 กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person : LP) มีกิจกรรมสำคัญ คือ การพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรโดยมีเป้าหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถนำองค์ความรู้มาปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ประเมินผล และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ สามารถจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการระหว่างวันที่ 30 พฤษภาคม 2559 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2559 ณ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีกิจกรรมสำคัญในการดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 กิจกรรมการนำองค์ความรู้มาปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือได้อย่างถูกต้อง โดยมีวิทยากรให้คำปรึกษา เสนอแนะ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยดำเนินการระหว่างวันที่ 26-27 พฤษภาคม 2559 ณ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ดังนี้ วันที่ 26-27 พฤษภาคม 2559 เวลา 15.00-16.30 น. รศ.ดร.วชิระ อินทร์อุดม ข้าราชการบำนาญ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือการปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งมีข้อสงสัยในส่วนของกิจกรรมการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนที่ 1 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เรื่อง a Year after Year จำนวน 2 แผน ใช้เวลา 2 ชั่วโมง

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนที่ 2 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เรื่อง การฟัง การดู การพูด ในชีวิตประจำวัน จำนวน 6 แผน ใช้เวลา 6 ชั่วโมง

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนที่ 3 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เรื่อง สารและสมบัติของสาร จำนวน 3 แผน ใช้เวลา 3 ชั่วโมง

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนที่ 4 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เรื่อง ชีวิตเป็นสุขด้วยเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 6 แผน ใช้เวลา 6 ชั่วโมง

1.2.2 กิจกรรมการประเมินผลและปรับปรุงแผนการจัดการจัดการเรียนรู้อุ้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนสามารถใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยทดลองนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่สร้างขึ้นไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในชั้นเรียน พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของผู้วิจัยยังมีข้อบกพร่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ วิทยากรได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในส่วนกิจกรรมที่ยังมีความเข้าใจไม่ชัดเจนตามกรอบวิจัยของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะได้นำไปปรับปรุงแผนการจัดการจัดการเรียนรู้อุ้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ต่อไป ดำเนินการระหว่างวันที่ 26-27 พฤษภาคม 2559 ในเวลาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้จริงในชั้นเรียนที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รับผิดชอบ ณ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนที่ 1 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เรื่อง a Year after Year จำนวน 2 แผน ใช้เวลา 2 ชั่วโมง

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนที่ 2 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เรื่อง การฟัง การดู การพูด ในชีวิตประจำวัน จำนวน 6 แผน ใช้เวลา 6 ชั่วโมง

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนที่ 3 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เรื่อง สารและสมบัติของสาร จำนวน 3 แผน ใช้เวลา 3 ชั่วโมง

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนที่ 4 เขียนแผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เรื่อง ชีวิตเป็นสุขด้วยเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 6 แผน ใช้เวลา 6 ชั่วโมง

ผลการดำเนินการนำองค์ความรู้มาปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ประเมินผลและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคน สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือได้อย่างถูกต้อง สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย นายชนะ โนนทวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น และ รศ.ดร.วชิระ อินทร์อุดม ข้าราชการบำนาญ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ดำเนินการติดตาม ประเมินผลโดยการให้คำปรึกษากับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 4 คน ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามกรอบพัฒนาแต่ละด้าน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการเสนอแนะให้

คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ เกิดความมั่นใจสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ได้ถูกต้อง นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

1.2.2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและนำแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความพร้อมและความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะสนองความต้องการของผู้เรียนโดยรวมเพิ่มมากขึ้น สามารถเลือกเทคนิค วิธีการสอนแบบร่วมมือให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอน และสามารถนำหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามกรอบการวิจัย สามารถวางแผนจัดกิจกรรมการเลือกใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของเนื้อหา...”

(ผู้วิจัย, 9 กรกฎาคม 2559 : สังเกต)

“...มีความเข้าใจการเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง ขณะฝึกการปฏิบัติในการประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเริ่มเข้าใจวิธีการ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 9 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความเข้าใจการเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง ขณะฝึกการปฏิบัติในการประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเริ่มเข้าใจวิธีการ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 9 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ รู้จักวิธีการจัดกิจกรรมส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ภายหลังจากฝึกเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติ ..”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 9 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...หลังจากได้ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้เข้าใจกระบวนการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนเพิ่มขึ้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนเน้นผู้เรียนมีบทบาทในการแสดงความสามารถของตนเองมากที่สุด...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
9 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.2.2.2 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียนโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จักววิธวางแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเน้นกระบวนการกลุ่มเน้นผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน มีการเสริมแรงทางบวกโดยมีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลกลุ่ม ผู้เรียนที่มีพัฒนาการด้านการเรียนสูงขึ้น ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนมีกิจกรรมที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง เข้าใจวิธีการวางแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเน้น กระบวนการกลุ่มเน้นผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม...”

(ผู้วิจัย, 9 กรกฎาคม 2559 : สังเกต)

“...มีความเข้าใจการเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง ขณะฝึกการปฏิบัติในการประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเริ่มเข้าใจวิธีการ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 9 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการวางแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเน้นกระบวนการกลุ่มเน้นผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และลงมือปฏิบัติ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 9 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้แล้ว พบข้อบกพร่องทำให้เข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จะต้องเน้นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากที่สุด...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 9 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้เข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน เน้นผู้เรียนมีบทบาทในการแสดงความสามารถของตนเองมากที่สุด...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,

9 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.2.2.3 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นกิจกรรมการฝึกความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกบทบาทความรับผิดชอบต่อร่วมกัน ในกลุ่ม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับผิดชอบในหน้าที่ร่วมกัน ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ ร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนฝึกความรับผิดชอบต่อสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่ม สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือและได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง เข้าใจวิธีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกบทบาทความรับผิดชอบต่อร่วมกันในกลุ่ม...”

(ผู้วิจัย, 10 กรกฎาคม 2559 : สังเกต)

“...มีความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนฝึกบทบาทความรับผิดชอบต่อร่วมกันในกลุ่ม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 10 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการวางแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเน้นความรับผิดชอบต่อร่วมกันในกลุ่ม ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และลงมือปฏิบัติจริง...”

(หัวหน้าวิจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 10 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จะต้องเน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อร่วมกันในกลุ่ม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 10 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้เข้าใจกระบวนการวางแผน ฝึกบทบาทความรับผิดชอบร่วมกันในกลุ่ม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันตระหนักถึงความสำคัญของกลุ่ม...”

(หัวหน้าวิจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
10 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.2.2.4 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมที่เน้นฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จัดวิธีการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ ร่วมมือ ที่เน้นฝึกทักษะทางสังคม และทักษะการทำงานกลุ่ม สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง เข้าใจวิธีการวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมให้ผู้เรียนฝึกบทบาทความรับผิดชอบร่วมกันในกลุ่ม...”

(ผู้วิจัย, 10 กรกฎาคม 2559 : สังเกต)

“...มีความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนฝึกทักษะทางสังคม และทักษะการทำงานกลุ่ม สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 10 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมโดยเน้นฝึกทักษะทางสังคม และทักษะการทำงานกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 10 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่จะต้องเน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบร่วมกันในกลุ่ม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 10 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้เข้าใจกระบวนการวางแผน ฝึกบทบาทความรับผิดชอบร่วมกันในกลุ่ม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันตระหนักถึงความสำคัญของกลุ่ม...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
10 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.2.2.5 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รู้จักวิธีวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติกิจกรรมทุกกลุ่มกิจกรรม ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สรุปผล พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเข้าใจการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบเน้นการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม และทักษะการทำงานกลุ่ม สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง...”

(ผู้วิจัย, 10 กรกฎาคม 2559 : สังเกต)

“...มีความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรม โดยใช้กระบวนการกลุ่ม มีทักษะการทำงานกลุ่ม สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 10 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ดำเนินกิจกรรมโดยใช้กระบวนการทำงานกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามัคคีกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 10 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ดำเนินกิจกรรมโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ฝึกความเป็นประชาธิปไตยเห็นความสำเร็จของกลุ่มเป็นสำคัญ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 10 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เมื่อดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้เข้าใจกระบวนการวางแผน ดำเนินกิจกรรมโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ผู้เรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มมากที่สุด...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
10 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

ผลการประเมินความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ(Cooperative Learning) ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ได้ถูกต้อง ครบถ้วนสามารถปรับปรุงข้อบกพร่องของแผนการจัดการเรียนรู้มีแนวโน้มอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นได้จากข้อมูลจากแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกลุ่มแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	μ	σ	ระดับคุณภาพ
สาระสำคัญ							
1. แสดงความคิดรวบยอดของเนื้อหาหรือแก่นของเรื่อง	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้
2. เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้
3. มีความชัดเจนเข้าใจง่าย	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้
สรุป	2.00	3.00	2.00	3.00	2.50	0.33	พอใช้
จุดประสงค์การเรียนรู้							
4. ความถูกต้องตามหลักการเขียน	2	3	2	2	2.25	0.50	พอใช้
5. ครอบคลุมพฤติกรรมผู้เรียนทุกด้าน (พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย)	2	2	3	3	2.50	0.58	พอใช้
6. ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดและประเมินได้	2	3	2	2	2.25	0.50	พอใช้
7. ระดับพฤติกรรมที่กำหนดเหมาะสมกับเวลา เนื้อหาและผู้เรียน	2	2	3	3	2.50	0.58	พอใช้
8. มีความชัดเจนเข้าใจง่าย	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้
สรุป	2.00	2.60	2.40	2.60	2.40	0.28	พอใช้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้
แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	μ	σ	ระดับ คุณภาพ
เนื้อหา		2	3	3	2.50	0.58	พอใช้
9. มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ และทันสมัย	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้
10. สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	2	2	3	3	2.50	0.58	พอใช้
11. ครบถ้วน เพียงพอที่จะทำให้ เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้
14. สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	2	2	2	3	2.25	0.50	พอใช้
15. สอดคล้องกับเนื้อหา	3	3	2	2	2.50	0.58	พอใช้
16. สอดคล้องกับความต้องการ และความสามารถของผู้เรียน	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้
17. เรียงลำดับกิจกรรม ได้เหมาะสม	2	2	2	3	2.25	0.50	พอใช้
18. เหมาะสมกับเวลา สถานที่ และสภาพแวดล้อม	3	3	2	2	2.50	0.58	พอใช้
19. สนองความต้องการและ กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียน	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้
20. ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือกัน เรียนรู้ และทำงานร่วมกัน	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้
21. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม	3	3	2	2	2.50	0.58	พอใช้
สรุป	2.38	2.75	2.00	2.63	2.44	0.33	พอใช้
สื่อการเรียนรู้							
22. เหมาะสมกับวัยความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้
แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	μ	σ	ระดับ คุณภาพ
23. สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ เนื้อหาและกิจกรรม	3	3	2	2	2.50	0.58	พอใช้
24. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิด ความคิดรวบยอด	3	3	2	2	2.50	0.58	พอใช้
25. ผู้เรียนและครูผู้สอนมีส่วน ร่วมในการจัดหา จัดทำและ พัฒนาสื่อการเรียนรู้	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้
สรุป	2.50	3.00	2.00	2.50	2.50	0.41	พอใช้
การวัดผลประเมินผล							
26. สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้
27. ประเมินไปพร้อมกับการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	3	3	2	2	2.50	0.58	พอใช้
28. ประเมินโดยใช้วิธีการ ที่หลากหลาย	2	2	2	2	2.00	0.00	พอใช้
29. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการเรียนรู้	3	3	2	2	2.50	0.58	พอใช้
30. เกณฑ์การประเมินสอดคล้อง กับระดับความสามารถ ของผู้เรียน	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้
สรุป	2.40	2.80	2.00	2.40	2.40	0.33	พอใช้
μ	2.21	2.76	2.17	2.67	2.46	0.32	-
σ	0.43	0.45	0.38	0.30	0.48	-	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ ($\mu = 2.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อยู่ในระดับพอใช้ทุกด้านโดยเรียงจากมาก - น้อย คือ ด้านเนื้อหา ($\mu = 2.50$) ด้านสื่อการเรียนรู้ ($\mu = 2.50$) ด้านสาระสำคัญ ($\mu = 2.50$) ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 2.44$) ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\mu = 2.40$) และด้านการวัดผลประเมินผล ($\mu = 2.40$)

1.2.3 การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการจัดการการเรียนรู้

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ พัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่สร้างขึ้นไปจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของผู้วิจัยยังมีข้อบกพร่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น วิทยากรผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในส่วนที่ยังมีความเข้าใจรอบการศึกษาของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ไม่ชัดเจนเพื่อกลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการจัดการการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2559 ในเวลาที่เกิดกิจกรรมการเรียนรู้จริงในชั้นเรียนที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รับผิดชอบ ณ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ดึงข้อมูลจากการสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และการสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนด้วยเทคนิคการจัดการจัดการการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ
(Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	μ	σ	ระดับคุณภาพ
ขั้นเตรียมเนื้อหา							
1. การจัดเตรียมเนื้อหาสาระ	3	3	2	2	2.50	0.58	พอใช้
2. การจัดเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้
3. การจัดเตรียมใช้สื่อการเรียนรู้	2	2	2	2	2.00	0.00	พอใช้
4. การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้	2	2	3	3	2.50	0.58	พอใช้
สรุป	2.25	2.50	2.25	2.50	2.38	0.17	พอใช้
การเก็บรวบรวมข้อมูล							
5. การแบ่งกลุ่มนักเรียนตามหลักเกณฑ์	2	2	2	2	2.00	0.00	พอใช้
6. เทคนิควิธีการแบ่งกลุ่ม	3	3	2	2	2.50	0.58	พอใช้
สรุป	2.50	2.50	2.00	2.00	2.25	0.28	พอใช้
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้							
7. นักเรียนได้ร่วมกันทำงานเพื่อให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ	2	2	2	3	2.25	0.50	พอใช้
8. กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดและช่วยเหลือกันในกลุ่ม	3	3	2	2	2.25	0.58	พอใช้
9. ใช้กิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง	2	2	2	2	2.00	0.00	พอใช้
10. ส่งเสริมให้นักเรียนได้ค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยกันเป็นกลุ่ม	2	2	2	3	2.25	0.50	พอใช้
11. ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย	2	3	2	3	2.50	0.58	พอใช้
12. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง	2	2	2	2	2.00	0.00	พอใช้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ
(Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	μ	σ	ระดับคุณภาพ
13. ใช้สื่อที่หลากหลาย สนองความต้องการของ ผู้เรียน	2	2	2	3	2.25	0.50	พอใช้
14. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยง ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน	2	2	2	2	2.00	0.00	พอใช้
สรุป	2.13	2.25	2.00	2.50	2.22	0.22	พอใช้
ประเมินผลการจัดกิจกรรม การเรียนรู้							
15. ประเมินครอบคลุม ทั้งกระบวนการ ผลงานและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้เรียน	2	2	2	2	2.00	0.00	พอใช้
16. ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการประเมินตนเอง	2	2	2	2	2.00	0.00	พอใช้
17. ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการประเมินงานกลุ่ม	2	2	2	2	2.00	0.00	พอใช้
18. การจัดทำแผนการพัฒนา	2	2	2	2	2.00	0.00	พอใช้
สรุป	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	0.00	พอใช้
รับรองผลการจัดกิจกรรม การเรียนรู้							
19. ประเมินผลงานกลุ่ม	2	2	2	2	2.00	0.00	พอใช้
20. นำเสนอผลความสำเร็จ งานกลุ่ม	2	2	2	3	2.25	0.50	พอใช้
สรุป	2.00	2.00	2.00	2.50	2.13	0.24	พอใช้
μ	2.17	2.25	2.05	2.30	2.39	-	-
σ	0.20	0.24	0.46	0.28	0.14	-	-

จากตารางที่ 6 พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ ($\mu=2.39$) คิดเป็น เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีระดับพอใช้ จำนวน 5 ด้าน คือขั้นการเตรียมเนื้อหา ($\mu=2.38$) ขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล ($\mu=2.25$) ขั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu=2.22$) ขั้นประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu=2.00$) และขั้นรับรองผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu=2.13$)

1.2.4 การปรับปรุงแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผลการดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ประเมินผลและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนสามารถนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุง พัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนาแต่ละด้าน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการเสนอแนะให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

1.2.4.1 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ตามแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนในการสร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวกของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพร้อมและความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะสนองความต้องการของผู้เรียนโดยรวมเพิ่มมากขึ้น สามารถเลือกเทคนิควิธีการสอนแบบร่วมมือให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอน และสามารถนำหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้วิจัย, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความเข้าใจกระบวนการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวกของผู้เรียน มีความพร้อมและมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการนำผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือให้สมบูรณ์...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...หลังการนำแผนการจัดการเรียนรู้ และไปใช้แล้วพบข้อบกพร่อง ทำให้เข้าใจวิธีการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพิ่มขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...หลังดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้เข้าใจกระบวนการวางแผน นำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุง พัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,

4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.2.4.2 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียนโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รู้จักวิธีวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเน้นกระบวนการกลุ่ม เน้นผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมีการเสริมแรงทางบวก โดยมีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลกลุ่มผู้เรียนที่มีพัฒนาการด้านการเรียนสูงขึ้น ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รู้จักนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนดำเนินงานโดยใช้การปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เหมาะสมของเนื้อหาวิชา...”

(ผู้วิจัย, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถนำผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุง พัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมโดยใช้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและสมาชิกในกลุ่มได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ นำผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุง พัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ ดำเนินกิจกรรมโดยใช้ปฏิสัมพันธ์กลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การนำแผนการจัดการเรียนรู้ และไปใช้แล้วพบข้อบกพร่องทำให้เข้าใจวิธีการปรับปรุง พัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ดำเนินกิจกรรมให้กลุ่มสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทุกคนมีส่วนร่วมกันเพิ่มขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้เข้าใจกระบวนการวางแผนปรับปรุง พัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในกลุ่มและมีส่วนร่วมกันเพิ่มขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,

4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.2.4.3 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นกิจกรรมการฝึกความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จัดวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกบทบาทความรับผิดชอบร่วมกันในกลุ่มให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับผิดชอบในหน้าที่ร่วมกัน ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วางแผนการพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม เพิ่มความรับผิดชอบร่วมกันในกลุ่มตามกรอบการวิจัยโดยวางแผนจัดกิจกรรมตามความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา...”

(ผู้วิจัย, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นผู้เรียนให้ผู้เรียน มีความรับผิดชอบต่อผลงานกลุ่ม มีทักษะการทำงาน ร่วมมือช่วยเหลือกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการปรับปรุงแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่สร้างความรับผิดชอบให้เกิดกับกลุ่ม ส่งเสริมการทำงานกลุ่มเพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน.”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...สามารถนำผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้มาพัฒนาปรับปรุงให้สมบูรณ์ ทำให้เข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ดำเนินกิจกรรมโดยเน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของกลุ่มเพิ่มขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...จากการดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีข้อบกพร่องของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ต้องปรับปรุงพัฒนาคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ พยายามแลกเปลี่ยนกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เริ่มเข้าใจวิธีการดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสมาชิกในกลุ่มให้ทุกคน มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มมากที่สุด...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,

5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.2.4.4 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นฝึกทักษะทางสังคม และทักษะการทำงานกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จัดวิธีการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จัดวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม เพิ่มความรับผิดชอบต่อส่วนรวมในกลุ่มตามกรอบการวิจัยโดยวางแผน จัดกิจกรรมตามความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา...”

(ผู้วิจัย, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถพัฒนาปรับปรุงคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมโดยใช้ทักษะทางสังคม มีทักษะการทำงานกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการวางแผน ปรับปรุงคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ดำเนินกิจกรรมโดยใช้ทักษะทางสังคมส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม เพื่อให้กลุ่ม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพิ่มขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เน้นการสร้าง ทักษะทางสังคม ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำกิจกรรมที่ครอบคลุมหมายจนสำเร็จ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุง แผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้เข้าใจกระบวนการทักษะทางสังคม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของสมาชิกใน กลุ่มมากขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.2.4.5 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้น การดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิจัยวิธีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติ กิจกรรมทุกกลุ่มกิจกรรมดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ จากแผนการ จัดการเรียนรู้ได้โดยที่ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม เพิ่มความรับผิดชอบ ร่วมกันในกลุ่มตามกรอบการวิจัยโดยวางแผนจัดกิจกรรมตามความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา...”

(ผู้วิจัย, 7 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เข้าใจแนวทาง ปรับปรุงคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมโดยใช้กระบวนการกลุ่ม สมาชิก ในกลุ่มมีทักษะการทำงานกลุ่ม ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง..”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 7 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถปรับปรุงกิจกรรมเน้นกระบวนการกลุ่ม การทำงานกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ,

7 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เมื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ แล้วพบข้อบกพร่องทำให้เข้าใจวิธีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ดำเนินกิจกรรมโดยใช้กระบวนการกลุ่มมาเพิ่มประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 7 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...หลังจากดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้เข้าใจกระบวนการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแผน โดยใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีให้แก่สมาชิกในกลุ่มตระหนักถึงความสำคัญของกลุ่ม ร่วมมือช่วยเหลือกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,

7 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

ผลการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมตามแผน การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพยายามที่จะปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยเลือกเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนสอน การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนมีแนวโน้มอยู่ในระดับพอใช้

ซึ่งจะเห็นได้จากข้อมูลแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

1.2.5 การสรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วางแผนสรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยใช้ระยะเวลาในระหว่างวันที่ 7-8 กรกฎาคม 2559 การสรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคน สามารถนำกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือตามแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เขียนขึ้นและนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ประกอบกับการนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุง พัฒนาคุณภาพให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ในระดับพอใช้ ดังข้อมูลที่ได้จากการบันทึกการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้

การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เริ่มต้นจากการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ประสบกับสภาพปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ ครูผู้สอนบางส่วนยังใช้วิธีการสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง ขาดเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การบรรยายเป็นหลัก การสอนของครูขาดกระบวนการการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียน จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ กลุ่มผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคนิคการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการกลุ่มจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีสื่อการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้วิจัยด้วยตนเอง เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

ในการพัฒนาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามกรอบหลักสูตรของการจัด กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ขั้นตอนของสลาบิน (Slavin, 1995: 245-246) ดังนี้ 1) การสร้าง ความรู้สึกพึ่งพากันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน 2) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน 3) การมีความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่ม 4) การฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่ม 5) การดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมายตามกรอบการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ 2) ครูสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือได้ 3) ครูสามารถจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือได้ และเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมายตามกรอบการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบกลยุทธ์

ดังนี้ 1) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) 2) การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person : LP)

การดำเนินการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบผลสำเร็จในภาพรวม บรรยากาศในการประชุมเป็นกันเอง วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี เสนอแนะให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ มีการแลกเปลี่ยนกระบวนการ เทคนิควิธีการ รวมถึงปัญหา อุปสรรค และเปิดโอกาสให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ซักถามแสดงความคิดเห็น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความสนใจ กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยใช้เทคนิควิธีการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สามารถเขียนแผนการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และสามารถนำแผนการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ไปปรับปรุง พัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสะท้อนผลการพัฒนา

การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ในวงรอบที่ 1 ตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมมือ กรอบการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นกิจกรรมกลุ่ม 3) ขั้นตรวจสอบผลงานและการทดสอบ 4) ขั้นการสรุปบทเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้สึกรับผิดชอบ การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ฝึกทักษะทางสังคม ฝึกความรับผิดชอบ ดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม กลยุทธ์ที่ใช้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ประกอบด้วย กลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และกลยุทธ์การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) ข้อมูลที่ใช้ได้จากการบันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ การสังเกต การประชุมระดมความคิด การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมินการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ และการสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน มีข้อค้นพบ สรุปได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียม พบว่า การดำเนินการประชุมระดมความคิดของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน เพื่อกำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนาเป็นการประชุมระดมความคิดโดยมีจุดมุ่งหมายกำหนดองค์ความรู้แก่บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการ พัฒนา นำเสนอความรู้ที่ตนเองได้รับต่อกลุ่ม วางแผนการจัดการความรู้ วิธีดำเนินการประชุมระดมความคิด ดำเนินการจัดการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สามารถบรรลุเป้าหมายของการนำกลยุทธ์มาใช้นั้นคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจจุดประสงค์การพัฒนาบุคลากรโดยใช้เทคนิคการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมอง

ความต้องการของหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ การประชุมประสบผลสำเร็จในภาพรวม บรรยากาศในการประชุมเป็นกันเอง ทำให้เกิดการพัฒนาการด้านความรู้ความเข้าใจของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยพิจารณาเลือกเทคนิคที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นกิจกรรมกลุ่ม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ร่วมกันคิดวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ กำหนดปัญหา อุปสรรค แนวทางการดำเนินการ แก้ปัญหา และนำปัญหาดังกล่าวมาวิเคราะห์กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับนักเรียนที่ตนรับผิดชอบให้บุคลากรในกลุ่มค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารหนังสือคู่มือที่ผู้วิจัยศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ ห้องสมุด ข้อมูลสารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ รูปแบบของการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้ ณ ห้องสมุดโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ศึกษาข้อมูลจากเอกสารการปฏิบัติจริง จากวิทยากรที่มาให้ความรู้ ศึกษาขั้นตอนการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ วางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมและกำหนดแผนเพื่อที่จะร่วมสรุปรายละเอียดองค์ความรู้ จัดเก็บองค์ความรู้ ที่ได้รวบรวม ความรู้ที่มาจากประสบการณ์ ความเชื่อ หรือความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิด ผ่านการสังเกต การสนทนา การฝึกอบรม จัดทำเป็นฐานความรู้ไว้ในคอมพิวเตอร์ รูปเล่มเอกสาร กระดาษ หรือตัวบุคคล ใช้เป็นฐานข้อมูลในการศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตรวจสอบผลงานและการทดสอบ พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่ผ่านการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ ผ่านการตรวจสอบและเพิ่มเติม แก้ไขข้อบกพร่องของแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เรียบร้อยแล้ว ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน สร้างความพึงพอใจแก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก ในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู บรรยากาศในการดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้เรียนกระตือรือร้น สนใจร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ กล้าแสดงออกด้านความคิด เกิดความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการเสนอแนะให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพิ่มขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการสรุปบทเรียน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินกิจกรรมสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ แนวทางปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ประสบผลสำเร็จในภาพรวม กิจกรรมดำเนินไปอย่างกัลยาณมิตร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับความรู้ ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพิ่มขึ้น ได้รับการเสนอแนะให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนกระบวนการ เทคนิควิธีการ รวมถึงปัญหา อุปสรรค และ

เปิดโอกาสให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ซักถามแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยใช้เทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และสามารถนำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปปรับปรุงพัฒนาต่อไปในวงรอบที่ 2

3. สรุปผลการพัฒนา

ผลการดำเนินการในวงรอบที่ 1 พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจในระดับดี ทั้ง 4 คน ซึ่งถือว่าผ่านการพัฒนาทุกคน ด้านความสามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อยู่ในระดับพอใช้ ทั้ง 4 คน ซึ่งต้องพัฒนาในวงรอบที่ 2 สรุปผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) จากการดำเนินตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ได้ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และกลยุทธ์การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) ตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมมือ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นกิจกรรมกลุ่ม 3) ขั้นตรวจสอบผลงานและการทดสอบ 4) ขั้นการสรุปบทเรียน เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำให้กำลังใจในการดำเนินกิจกรรมเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ซักถามแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือนี้ ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สามารถเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ได้ในระดับพอใช้ ซึ่งจะมีการปรับปรุงและพัฒนาในวงรอบที่ 2

วงรอบที่ 2

1. การดำเนินการพัฒนา

เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ซึ่งในวงรอบที่ 2 ประกอบด้วย 1 กิจกรรม คือกิจกรรมที่ 1 การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) มีกิจกรรมสำคัญ คือ การพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรโดยมีเป้าหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถนำองค์ความรู้มาปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง ประเมินผลและปรับปรุงแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ สามารถจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2560 ณ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีกิจกรรมสำคัญในการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ผลการประเมินความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ได้ถูกต้อง ครบถ้วน ซึ่งจะเห็นได้จากข้อมูลจากแบบประเมินแผน การจัดการเรียนรู้ด้วยกลุ่มแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้
แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	μ	σ	ระดับ คุณภาพ
สาระสำคัญ							
1. แสดงความคิดรวบยอด ของเนื้อหาหรือแก่นของเรื่อง	3	2	3	3	2.75	0.50	ดี
2. เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน	3	2	3	3	2.75	0.50	ดี
3. มีความชัดเจนเข้าใจง่าย	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
สรุป	3.00	2.33	3.00	3.00	2.83	0.33	ดี
จุดประสงค์การเรียนรู้							
4. ความถูกต้องตามหลักการเขียน	3	2	3	3	2.75	0.50	ดี
5. ครอบคลุมพฤติกรรมผู้เรียน ทุกด้าน (พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย)	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
6. ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัด และประเมินได้	3	2	3	3	2.75	0.50	ดี
7. ระดับพฤติกรรมที่กำหนด เหมาะสมกับเวลา เนื้อหาและ ผู้เรียน	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
8. มีความชัดเจนเข้าใจง่าย	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
สรุป	3.00	2.60	3.00	3.00	2.90	0.20	ดี
เนื้อหา							
9. มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ และทันสมัย	2	3	3	3	2.75	0.50	ดี
10. สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
11. ครบถ้วน เพียงพอที่จะทำให้ เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ	2	3	3	3	2.75	0.50	ดี

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	μ	σ	ระดับคุณภาพ
12. เหมาะสมกับเวลา เนื้อหาและผู้เรียน	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
13. มีความชัดเจน ไม่สับสน น่าสนใจ	2	3	3	3	2.75	0.50	ดี
สรุป	2.40	3.00	3.00	3.00	2.85	0.30	ดี
กิจกรรมการเรียนรู้							
14. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
15. สอดคล้องกับเนื้อหา	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
16. สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
17. เรียงลำดับกิจกรรมได้เหมาะสม	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
18. เหมาะสมกับเวลา สถานที่และสภาพแวดล้อม	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
19. สนองความต้องการและกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียน	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
20. ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือกันเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
21. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
สรุป	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	0.00	ดี
สื่อการเรียนรู้							
22. เหมาะสมกับวัยความสามารถและความสนใจของผู้เรียน	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
23. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาและกิจกรรม	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	μ	σ	ระดับคุณภาพ
24. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอด	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
25. ผู้เรียนและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดหา จัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
สรุป	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	0.00	ดี
การวัดผลประเมินผล							
26. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
27. ประเมินไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
28. ประเมินโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย	2	3	3	3	2.75	0.50	ดี
29. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้	2	3	3	3	2.75	0.50	ดี
30. เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับระดับความสามารถของผู้เรียน	2	3	3	3	2.75	0.50	ดี
สรุป	2.40	3.00	3.00	3.00	2.85	0.30	ดี
μ	2.80	2.82	3.00	3.00	2.91	0.11	-
σ	0.32	0.29	0.00	0.00	0.07	-	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 2.91$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 3.00$)

ด้านสื่อการเรียนรู้ ($\mu = 3.00$) ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\mu = 2.90$) ด้านการวัดผลประเมินผล ($\mu = 2.85$) ด้านเนื้อหา ($\mu = 2.85$) และด้านสาระสำคัญ ($\mu = 2.83$)

1.2 การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ พัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่สร้างขึ้นไปจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือของผู้วิจัยยังมีข้อบกพร่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น วิทยากรผู้ให้คำปรึกษาข้อชี้แนะในส่วนที่ยังมีความเข้าใจรอบการศึกษาของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ไม่ชัดเจนเพื่อหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2560

ในเวลาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้จริงในชั้นเรียนที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รับผิดชอบ ณ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ดึงข้อมูลจากการสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และการสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนด้วยเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	μ	σ	ระดับคุณภาพ
ขั้นเตรียมเนื้อหา							
1. การจัดเตรียมเนื้อหาสาระ	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
2. การจัดเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
3. การจัดเตรียมใช้สื่อการเรียนรู้	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
4. การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้	2	3	3	3	2.75	0.50	ดี
สรุป	2.75	3.00	3.00	3.00	2.94	0.12	ดี

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	μ	σ	ระดับคุณภาพ
การเก็บรวบรวมข้อมูล							
5. การแบ่งกลุ่มนักเรียนตามหลักเกณฑ์	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
6. เทคนิควิธีการแบ่งกลุ่ม	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
สรุป	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	0.00	ดี
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้							
7. นักเรียนได้ร่วมกันทำงานเพื่อให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ	2	3	3	3	2.75	0.50	ดี
8. กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดและช่วยเหลือกันในกลุ่ม	2	3	3	3	2.75	0.50	ดี
9. ใช้กิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
10. ส่งเสริมให้นักเรียนได้ค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยกันเป็นกลุ่ม	2	3	3	3	2.75	0.50	ดี
11. ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
12. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
13. ใช้สื่อที่หลากหลายสนองความต้องการของผู้เรียน	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
14. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
สรุป	2.63	3.00	3.00	3.00	2.91	0.19	ดี

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	μ	σ	ระดับคุณภาพ
ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้							
15. ประเมินครอบคลุมทั้งกระบวนการ ผลงานและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	2	3	3	3	2.75	0.50	ดี
16. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง	2	3	3	3	2.75	0.50	ดี
17. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินงานกลุ่ม	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
18. การจัดทำคะแนนการพัฒนา	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
สรุป	2.50	3.00	3.00	3.00	2.88	0.25	ดี
รับรองผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้							
19. ประเมินผลงานกลุ่ม	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
20. นำเสนอผลความสำเร็จงานกลุ่ม	3	3	3	3	3.00	0.00	ดี
สรุป	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	0.00	ดี
μ	2.78	3.00	3.00	3.00	2.95	0.11	-
σ	0.22	0.00	0.00	0.00	0.08	-	-

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 2.95$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีระดับดี จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล ($\mu = 3.00$) ขั้นรับรองผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 3.00$) ขั้นการเตรียม

เนื้อหา ($\mu = 2.94$) ชั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 2.91$) และชั้นประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 2.88$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจของผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	μ	ระดับคุณภาพ
ขั้นเตรียมเนื้อหา						
1. ผู้สอนแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้และสารน่ารู้ก่อนดำเนินการสอน	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด
2. ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระหายใคร่รู้	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด
3. ผู้สอนชี้แจงงานต่าง ๆ ที่ให้นักเรียนปฏิบัติอย่างชัดเจน	4	4	4	4	4.00	มาก
สรุป	4.60	4.60	4.60	4.60	4.60	มากที่สุด
ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้						
4. กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4	4	4	4	4.00	มาก
5. กิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับผู้เรียน	3	3	4	4	3.50	มาก
6. ผู้เรียนมีโอกาสได้ถาม-ตอบบ่อยๆ	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด
7. ผู้เรียนได้ลงมือทำการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด
8. ผู้สอนใช้คำถามหลายแบบให้ผู้เรียนได้คิดและตอบ	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด
สรุป	4.40	4.40	4.60	4.60	4.50	มาก

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจของผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

รายการประเมิน	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	μ	ระดับคุณภาพ
ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล						
9. ส่งเสริมผู้เรียนทำงานกลุ่มประสบความสำเร็จ	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด
10. ผู้เรียนทราบผลความก้าวหน้าในการเรียน	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด
11. ผู้สอนมีการเน้นในสาระที่สำคัญ	3	3	4	4	3.50	มาก
12. ผู้สอนยกตัวอย่างที่ช่วยให้เข้าใจในเนื้อหาบทเรียนดีขึ้นเสมอ	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด
13. ผู้สอนมีการเปรียบเทียบการทำงานกลุ่มให้เห็นชัดเจน	3	3	3	3	3.00	มาก
สรุป	4.20	4.20	4.40	4.40	4.30	มาก
ขั้นประเมินผล						
14. มีการสรุปบทเรียน	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด
15. ส่งเสริมผู้เรียนได้คิดและช่วยเหลือกันในกลุ่ม	5	5	5	5	5.00	มากที่สุด
สรุป	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	มากที่สุด
μ	4.55	4.55	4.65	4.65	4.60	
ร้อยละ	91	91	93	93	92	

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$) คิดเป็นร้อยละ 92 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด 2 รายการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ขั้นการประเมินผล ($\mu = 5.00$) ขั้นการเตรียมเนื้อหา ($\mu = 4.60$) ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

(Cooperative Learning) อยู่ในระดับมาก 2 รายการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ชั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.50$) และชั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล ($\mu = 4.30$)

1.3 การปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผลการดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ประเมินผลและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีเป้าหมายเพื่อให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนสามารถนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุง พัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนาแต่ละด้าน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการเสนอแนะให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

1.3.1 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือตามแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนในการสร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวกของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความพร้อมและความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะสนองความต้องการของผู้เรียนโดยรวมเพิ่มมากขึ้น สามารถเลือกเทคนิค วิธีการสอนแบบร่วมมือให้ เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอน และสามารถนำหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้วิจัย, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความเข้าใจกระบวนการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวกของผู้เรียน มีความพร้อมและมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ..”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการนำผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือให้สมบูรณ์...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...หลังการนำแผนการจัดการเรียนรู้ และไปใช้แล้วพบข้อบกพร่อง ทำให้เข้าใจวิธีการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพิ่มขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...หลังดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้เข้าใจกระบวนการวางแผน นำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุง พัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.3.2 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นให้ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียนโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเน้นกระบวนการกลุ่ม เน้นผู้เรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมีการเสริมแรงทางบวก โดยมีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลกลุ่มผู้เรียนที่มีพัฒนาการด้านการเรียนสูงขึ้น ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จึงนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนดำเนินงานโดยใช้การปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เหมาะสมของเนื้อหาวิชา...”

(ผู้วิจัย, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถนำผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุง พัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมโดยใช้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและสมาชิกในกลุ่มได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ นำผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้มาปรับปรุง พัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ ดำเนินกิจกรรมโดยใช้ปฏิสัมพันธ์กลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การนำแผนการจัดการเรียนรู้ และไปใช้แล้วพบข้อบกพร่องทำให้เข้าใจวิธีการปรับปรุง พัฒนาแผนการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ดำเนินกิจกรรมให้กลุ่มสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทุกคนมีส่วนร่วมกันเพิ่มขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...ดำเนินการจัดการกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้เข้าใจกระบวนการวางแผนปรับปรุง พัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในกลุ่มและมีส่วนร่วมกันเพิ่มขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,

4 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.3.3 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นกิจกรรมการฝึกความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รู้จักวางแผนจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกบทบาทความรับผิดชอบต่อร่วมกันในกลุ่มให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับผิดชอบในหน้าที่ร่วมกัน ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วางแผนการพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้จัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม เพิ่มความรับผิดชอบต่อร่วมกันในกลุ่มตามกรอบการวิจัยโดยวางแผนจัดการกิจกรรมตามความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา...”

(ผู้วิจัย, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความเข้าใจกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นผู้เรียนให้ผู้เรียน มีความรับผิดชอบต่อผลงานกลุ่ม มีทักษะการทำงาน ร่วมมือช่วยเหลือกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการปรับปรุงแผนการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่สร้างความรับผิดชอบต่อให้เกิดกับกลุ่ม ส่งเสริมการทำงานกลุ่มเพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน.”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...สามารถนำผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้มาพัฒนาปรับปรุงให้สมบูรณ์ ทำให้เข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ดำเนินกิจกรรมโดยเน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของกลุ่มเพิ่มขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...จากการดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีข้อบกพร่องของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ต้องปรับปรุงพัฒนาคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ พยายามแลกเปลี่ยนกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เริ่มเข้าใจวิธีการดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสมาชิกในกลุ่มให้ทุกคน มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มมากที่สุด...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.3.4 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รู้จักวิธีการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รู้จักวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม เพิ่มความรับผิดชอบร่วมกันในกลุ่มตามกรอบการวิจัยโดยวางแผน จัดกิจกรรมตามความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา...”

(ผู้วิจัย, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถพัฒนาปรับปรุงคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมโดยใช้ทักษะทางสังคม มีทักษะการทำงานกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการวางแผน ปรับปรุงคุณภาพการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ดำเนินกิจกรรมโดยใช้ทักษะทางสังคมส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพิ่มขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการการเรียนรู้ได้เน้นการสร้างทักษะทางสังคม ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำกิจกรรมที่ครอบคลุมหมายจนสำเร็จ...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีการนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้เข้าใจกระบวนการทักษะทางสังคม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของสมาชิกในกลุ่มมากขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
5 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

1.3.5 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มโดยรวมเพิ่มมากขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จัดกิจกรรมวางแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติกิจกรรมทุกกลุ่ม กิจกรรมดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ จากแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้โดยที่ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม เพิ่มความรับผิดชอบร่วมกันในกลุ่มตามกรอบการวิจัยโดยวางแผนจัดกิจกรรมตามความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา...”

(ผู้วิจัย, 7 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...มีความเข้าใจกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เข้าใจแนวทางปรับปรุงคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมโดยใช้กระบวนการกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มมีทักษะการทำงานกลุ่ม ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง..”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 7 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เข้าใจวิธีจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถปรับปรุงกิจกรรมเน้นกระบวนการกลุ่ม การทำงานกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ,
7 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...เมื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ แล้วพบข้อบกพร่องทำให้เข้าใจวิธีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ดำเนินกิจกรรมโดยใช้กระบวนการกลุ่มมาเพิ่มประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย, 7 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

“...หลังจากดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้เข้าใจกระบวนการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแผน โดยใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีให้แก่สมาชิกในกลุ่มตระหนักถึงความสำเร็จของกลุ่ม ร่วมมือช่วยเหลือกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม,
7 กรกฎาคม 2559 : สัมภาษณ์)

ผลการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมตามแผน การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความพยายามที่จะปรับปรุงพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยเลือกเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนสอน การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนมีแนวโน้มอยู่ในระดับมาก

ซึ่งจะเห็นได้จากข้อมูลแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

1.4 การสรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วางแผนสรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยใช้ระยะเวลาในระหว่างวันที่ 7-8 กรกฎาคม 2559 การสรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคน สามารถนำกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เขียนขึ้นและนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ประกอบกับการนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาปรับปรุง พัฒนาคุณภาพให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ สามารถนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนาแต่ละด้าน ดังข้อมูลที่ได้จากการบันทึกการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้

การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เริ่มต้นจากการศึกษาสภาพปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ประสบกับสภาพปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ ครูผู้สอนบางส่วนยังใช้วิธีการสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง ขาดเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การบรรยายเป็นหลัก การสอนของครูขาดกระบวนการการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียน จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ กลุ่มผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative

Learning) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการกลุ่มจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีสื่อการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้วิจัยด้วยตนเอง เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

ในการพัฒนาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามกรอบหลักสูตรของการจัด กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ขั้นตอนของสลาบิน (Slavin, 1995) ดังนี้ 1) การสร้าง ความรู้สึกพึ่งพากันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน 2) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน 3) การมีความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่ม 4) การฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่ม 5) การดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมายตามกรอบการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ 2) ครูสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือได้ 3) ครูสามารถจัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือได้ และเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมายตามกรอบการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบกลยุทธ์ ดังนี้ 1) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) 2) การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person : LP)

การดำเนินการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบผลสำเร็จในภาพรวม บรรยากาศในการประชุมเป็นกันเอง วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ได้ เป็น อย่างดี เสนอแนะให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ มีการแลกเปลี่ยนกระบวนการ เทคนิควิธีการ รวมถึงปัญหา อุปสรรค และเปิดโอกาสให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ซักถามแสดงความคิดเห็น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความสนใจ กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยใช้เทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สามารถเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และสามารถนำแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ไปปรับปรุง พัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสะท้อนผลการพัฒนา

การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ในวงรอบที่ 1 ตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมมือ กรอบการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นกิจกรรมกลุ่ม 3) ขั้นตรวจสอบผลงานและการทดสอบ 4) ขั้นการสรุปบทเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้สึกรับผิดชอบ การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ฝึกทักษะทางสังคม ฝึกความรับผิดชอบ ดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม กลยุทธ์ที่ใช้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ประกอบด้วย กลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และกลยุทธ์การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) ข้อมูลที่ใช้ได้จากการบันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ การสังเกต การประชุมระดมความคิด การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน มีข้อค้นพบ สรุปได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียม พบว่า การดำเนินการประชุมระดมความคิดของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน เพื่อกำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนาเป็นการประชุมระดมความคิดโดยมีจุดมุ่งหมายกำหนดองค์ความรู้แก่บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการ พัฒนา นำเสนอความรู้ที่ตนเองได้รับต่อกลุ่ม วางแผนการจัดการความรู้ วิธีดำเนินการประชุมระดมความคิด ดำเนินการจัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สามารถบรรลุเป้าหมายของการนำกลยุทธ์มาใช้นั้นคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจจุดประสงค์การพัฒนาบุคลากรโดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสนองความต้องการของหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ การประชุมประสบผลสำเร็จในภาพรวม บรรยากาศในการประชุมเป็นกันเอง ทำให้เกิดการพัฒนาการด้านความรู้ความเข้าใจของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยพิจารณาเลือกเทคนิคที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นกิจกรรมกลุ่ม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ร่วมกันคิดวิเคราะห์ และวางแผนการดำเนินงานจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ กำหนดปัญหา อุปสรรค แนวทางการดำเนินการ แก้ปัญหา และนำปัญหาดังกล่าวมาวิเคราะห์กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับนักเรียนที่ตนรับผิดชอบให้บุคลากรในกลุ่มค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารหนังสือคู่มือที่ผู้วิจัยศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ ห้องสมุด ข้อมูลสารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ รูปแบบของการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้ ณ ห้องสมุดโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ศึกษาข้อมูลจาก

เอกสารการปฏิบัติจริง จากวิทยากรที่มาให้ความรู้ ศึกษาขั้นตอนการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ วางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมและกำหนดแผนเพื่อที่จะร่วมสรุปรายละเอียดองค์ความรู้ จัดเก็บองค์ความรู้ ที่ได้รวบรวม ความรู้ที่มาจากประสบการณ์ ความเชื่อ หรือความคิดสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิด ผ่านการสังเกต การสนทนา การฝึกอบรม จัดทำเป็น ฐานความรู้ไว้ในคอมพิวเตอร์ รูปเล่มเอกสาร กระดาษ หรือตัวบุคคล ใช้เป็นฐานข้อมูลในการศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตรวจสอบผลงานและการทดสอบ พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่ผ่านการปรับปรุงแผนการ จัดการเรียนรู้ผ่านการตรวจสอบและเพิ่มเติม แก้ไขข้อบกพร่องของแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรียบร้อยแล้ว ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก ในการ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู บรรยากาศในการดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้เรียนกระตือรือร้น สนใจร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ กล้าแสดงออกด้านความคิด เกิดความมั่นใจ ในตนเองเพิ่มขึ้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการเสนอแนะให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ ทำให้ มีความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพิ่มขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการสรุปบทเรียน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินกิจกรรมสรุป องค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ แนวทางปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ประสบผลสำเร็จในภาพรวม กิจกรรมดำเนินไปอย่างกัลยาณมิตร หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับความรู้ ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพิ่มขึ้น ได้รับการเสนอแนะ ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนกระบวนการ เทคนิควิธีการ รวมถึงปัญหา อุปสรรค และเปิดโอกาสให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ซักถามแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วม ในการดำเนินการโดยใช้เทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถเขียนแผนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และสามารถนำแผนการจัดการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ไปปรับปรุง พัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สรุปผลการพัฒนา

ผลการดำเนินการในวงรอบที่ 1 พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานการพัฒนา บุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้มีความรู้ ความเข้าใจในระดับดี ทั้ง 4 คน ซึ่งถือว่าผ่านการพัฒนาทุกคน ด้านความสามารถ เขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อยู่ในระดับดี ทั้ง 4 คน ซึ่งถือว่าผ่านการพัฒนาทุกคน ด้านความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ อยู่ในระดับดี ทั้ง 4 คน ซึ่งถือว่าผ่านการพัฒนาทุกคน สรุปผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) จากการดำเนินตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ได้ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และกลยุทธ์การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) ตามขั้นตอนการเรียนรู้ แบบร่วมมือ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นกิจกรรมกลุ่ม 3) ขั้นตรวจสอบผลงานและการทดสอบ 4) ขั้นการสรุปบทเรียน เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำให้กำลังใจ ในการดำเนินกิจกรรมเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ซักถาม แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือนี้ ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ ด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สามารถเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้นำเสนอ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เรียงตามลำดับดังนี้

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

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 เพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้แบบร่วมมือ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ให้มีความรู้ ความเข้าใจ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้

1.2 เพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้แบบร่วมมือ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ให้สามารถเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ได้

1.3 เพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้แบบร่วมมือ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้

2. สรุป

ก่อนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า บุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจที่จะนำกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ลงสู่การปฏิบัติจริง ทั้งๆ ที่บุคลากรเองมีความตระหนักที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนของครูในยุคปฏิรูปด้วยแล้ว ครูผู้สอนทุกคนเข้าใจถึงวิธีที่จะนำกระบวนการต่าง ๆ มาแก้ไขปัญหาโดยเฉพาะวิธีการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จึงประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาวิธีการในการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และกิจกรรมที่จะนำมาสู่ความรู้ความเข้าใจจนสามารถที่จะจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้ จึงมีมติในที่ประชุมว่าเห็นควรนำกลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และกลยุทธ์การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) มาดำเนินการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้แบบร่วมมือให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการของการทำวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือติดตามให้การจัดการกิจกรรม

การเรียนรู้แบบร่วมมือ สนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกิดกำลังใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือตามขั้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นกิจกรรมกลุ่ม 3) ขั้นตรวจสอบผลงานและการทดสอบ 4) ขั้นการสรุป บทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม

2.1 สรุปผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1

จากการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น สามารถบรรลุเป้าหมายของการนำกลยุทธ์มาใช้นั้นคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือสู่การปฏิบัติได้ สรุปตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน มีความรู้ความเข้าใจ กำหนดองค์ความรู้ ที่ต้องการพัฒนาโดยการประชุมระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนา นำเสนอความรู้ที่ตนเองได้รับต่อกลุ่ม วางแผนการจัดการความรู้ สามารถบรรลุเป้าหมายของการนำกลยุทธ์มาใช้นั้น คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สอดคล้องกับเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระ การเรียนรู้เพื่อให้การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นกิจกรรมกลุ่ม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ร่วมกันคิดวิเคราะห์ และวางแผนการดำเนินงานการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือจนบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่วางไว้ โดยดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ กำหนดปัญหา อุปสรรค แนวทางการดำเนินการแก้ปัญหาและนำปัญหาดังกล่าวมาวิเคราะห์กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับนักเรียนที่ตนรับผิดชอบ ให้บุคลากรในกลุ่มค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารหนังสือคู่มือที่ผู้วิจัยศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ห้องสมุด ข้อมูลสารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ รูปแบบของการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ณ ห้องสมุดโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ศึกษาข้อมูลจากเอกสารการปฏิบัติจริงจากวิทยากรที่มาให้ความรู้ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรม และสามารถสรุปรายละเอียดองค์ความรู้ เพื่อจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จัดเก็บในรูปแบบฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ รูปเล่มเอกสาร กระดาษ หรือตัวบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลใน การศึกษาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตรวจสอบผลงานและการทดสอบ พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่ผ่านการปรับปรุงและประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนตามขั้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ 4 ขั้นตอน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กระตือรือร้น สนใจ

ร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ กล้าแสดงออกด้านความคิด ได้ฝึกทักษะการทำงาน กลุ่มสมาชิกทุกคนมีส่วนรับผิดชอบต่อความสำเร็จของกลุ่ม เกิดความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น สร้างความพึงพอใจแก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก บรรยากาศในการดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับ (ทีศนา แหมมณี, 2554: 56) การเรียนรู้แบบร่วมมือจะมีประสิทธิภาพ ถ้าสมาชิกในกลุ่มมองเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันโดยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น มีการแบ่งปัน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ทุกคนมีบทบาทหน้าที่และประสบความสำเร็จร่วมกัน สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 23-24) การเรียนเป็นกระบวนการที่ควรเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา ดังนั้นผู้เรียนควรมีบทบาทรับผิดชอบต่อความสำเร็จของตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการเสนอแนะให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพิ่มขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน สามารถสรุปผลการดำเนินงานและรายงานผลการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามขั้นการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นกิจกรรมกลุ่ม 3) ขั้นตรวจสอบผลงานและการทดสอบ 4) ขั้นการสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม โดยใช้เทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สามารถเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และสามารถนำแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 สรุปผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

ผลการประเมินความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สามารถสรุปเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 10 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

รายการประเมิน	μ	ระดับ
1. สาระสำคัญ	2.83	ดี
2. จุดประสงค์การเรียนรู้	2.90	ดี
3. เนื้อหา	2.85	ดี
4. กิจกรรมการเรียนรู้	3.00	ดี
5. สื่อสารการเรียนรู้	3.00	ดี
6. การวัดและประเมินผล	2.85	ดี
สรุป	2.91	ดี

จากตารางที่ 10 พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ได้ถูกต้อง ครบถ้วน ซึ่งจะเห็นได้จากข้อมูลจากแบบประเมินแผน การจัดการเรียนรู้ด้วยกลุ่มแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ซึ่งสรุปได้โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 2.91$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 3.00$) ด้านสื่อการเรียนรู้ ($\mu = 3.00$) ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\mu = 2.90$) ด้านการวัดผลประเมินผล ($\mu = 2.85$) ด้านเนื้อหา ($\mu = 2.85$) และด้านสาระสำคัญ ($\mu = 2.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 พฤติกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

รายการประเมิน	μ	ระดับคุณภาพ
1. ขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล	3.00	มากที่สุด
2. ขั้นรับรองผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.00	ดี
3. ขั้นการเตรียมเนื้อหา	2.94	ดี
4. ขั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	2.91	ดี
5. ขั้นประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	2.88	ดี
สรุป	2.94	ดี

จากตารางที่ 11 พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 2.94$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีระดับดี จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล ($\mu = 3.00$) ขั้นรับรองผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 3.00$) ขั้นการเตรียมเนื้อหา ($\mu = 2.94$) ขั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 2.91$) และขั้นประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 2.88$)

ตารางที่ 12 ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

รายการประเมิน	μ	ระดับคุณภาพ
1. ชั้นเตรียมเนื้อหา	4.60	มากที่สุด
2. ชั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.50	มาก
3. ชั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล	4.30	มาก
4. ชั้นการประเมินผล	5.00	มาก
สรุป	4.53	มาก
ร้อยละ	90.67	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$) คิดเป็นร้อยละ 90.67 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด 2 รายการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ชั้นการประเมินผล ($\mu = 5.00$) ชั้นการเตรียมเนื้อหา ($\mu = 4.60$) ระดับความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) อยู่ในระดับมาก 2 รายการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ชั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.50$) และชั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล ($\mu = 4.30$)

3. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ กลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) กลยุทธ์การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตามขั้นการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ 1) ชั้นเตรียม 2) ชั้นกิจกรรมกลุ่ม 3) ชั้นตรวจสอบผลงานและการทดสอบ 4) ชั้นการสรุปบทเรียน และประเมินผลการทำงานกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ชั้นเตรียม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน มีความรู้ความเข้าใจ กำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนาโดยการประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนา นำเสนอความรู้ที่ตนเองได้รับต่อกลุ่ม วางแผนการจัด การความรู้ สามารถบรรลุเป้าหมายของการนำกลยุทธ์มาใช้นั้น คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative

Learning) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อดุลย์ ลมงาม (2555: 24-26) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนบ้านภูถ้ำอม อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเขียนแผนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม กิจกรรมน่าสนใจ จูงใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ แผนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงเป็นแผนการเรียนรู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งในส่วนของสาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนวิธีการวัดผลและประเมินผลกับเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผลการวิจัย พบว่า หลังจากใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) กลยุทธ์การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือและจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นกิจกรรมกลุ่ม พบว่า กลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ร่วมกันคิดวิเคราะห์ และวางแผนการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือจนบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่วางไว้ โดยดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ กำหนดปัญหา อุปสรรค แนวทางการดำเนินการแก้ปัญหาและนำปัญหาดังกล่าวมาวิเคราะห์กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับนักเรียนที่ตนรับผิดชอบให้บุคลากรในกลุ่มค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารหนังสือคู่มือที่ผู้วิจัยศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ห้องสมุด ศึกษาข้อมูลจากเอกสารการปฏิบัติจริงจากวิทยากรที่มาให้ความรู้ ข้อมูลสารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ รูปแบบของการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ห้องสมุดโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น จนสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรม และสามารถสรุปรายละเอียดองค์ความรู้เพื่อจัดเก็บองค์ความรู้ได้ในระบบฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มานพ สมภูมิ (2554: 105) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ โรงเรียนบ้านเชียงยืน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ และสามารถเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือตามกรอบการวิจัยได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญและประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตรวจสอบผลงานและการทดสอบ พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่ผ่านการปรับปรุงและประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมมือ 4 ขั้นตอน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กระตือรือร้น สนใจร่วมกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ กล้าแสดงออกด้านความคิด ได้ฝึกทักษะการทำงานกลุ่ม สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของกลุ่ม เกิดความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น สร้างความพึงพอใจแก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก บรรยากาศในการดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงลักษณ์ ภูมิรัตน์ (2556: 36) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมแบบร่วมมือ โรงเรียนบ้านพลกรัง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือครอบคลุมทั้ง 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้จัดขนาดของกลุ่ม จัดผู้เรียนเข้ากลุ่ม จัดชั้นเรียนและจัดเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรม อธิบายภาระงาน เกณฑ์การประเมิน 3) การดูแล กำกับกับการเรียนรู้และร่วมกันสรุปผลการเรียนรู้ 4) การประเมินกระบวนการทำงานและผลงานได้อย่างเหมาะสมครบถ้วน ทำให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ กระฉับกระเฉงในการทำงานกลุ่ม ช่วยเหลือแนะนำชี้แนะสมาชิกในกลุ่ม ยอมรับความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก มีความสุขในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้รับการเสนอแนะให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพิ่มขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 4 คน สามารถสรุปผลการดำเนินงานและรายงานผลการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามขั้นตอนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นกิจกรรมกลุ่ม 3) ขั้นตรวจสอบผลงานและการทดสอบ 4) ขั้นการสรุปบทเรียน และประเมินผลการทำงานกลุ่ม โดยใช้เทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สามารถเขียนแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และสามารถนำแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมีความสำคัญและประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณฑิยา ถ่อเงิน (2554: 98) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูภาษาอังกฤษโรงเรียนมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร ในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศแบบมีส่วนร่วมและการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือให้ผู้เรียนได้ โดยมีระบบขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ มีการแบ่งกลุ่มผู้เรียน การจัดกลุ่มทำงานของผู้เรียนในกลุ่ม

ได้อย่างเหมาะสม ผู้เรียนทุกคนมีบทบาทสำคัญเท่ากันในการทำงาน บุคลากร สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปลุกฝังและสร้างความรู้สึกรักให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกพึ่งพากันทางบวกเกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน มีความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลกับกลุ่ม ผักผ่อนทักษะระหว่างบุคคล และทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม ดำเนินงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ปลุกฝังและสร้างจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคม และมีการติดตามผลประเมินผลกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

4.1.1 ควรเพิ่มระยะเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

4.1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด เป็นขั้นตอนที่มีการพัฒนายากที่สุด ควรเพิ่มระยะเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และด้านการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดให้มีการประเมินการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ให้เกิดความหลากหลายในการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

4.1.3 ควรประเมินแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจ และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

4.1.4 ควรมีการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรก่อนนำไปใช้จัดการเรียนรู้ เพื่อให้มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้จัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนเป็นสำคัญ

4.1.5 ควรมีการเผยแพร่ผลที่ได้จากการวิจัยไปยังโรงเรียนใกล้เคียง เพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4.1.6 ควรนำกลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ไปบูรณาการใช้ดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจในการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4.1.7 ควรนำกลยุทธ์การพัฒนาสู่ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person : LP) ไปบูรณาการในด้านการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา

4.1.8 ควรนำกลยุทธ์ที่ใช้ไปแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Benchmarking) ความรู้วิธีดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

4.1.9 ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) กับสถานศึกษา องค์กรอื่น

ดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมจะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้ทราบถึงศักยภาพหรือขีดความสามารถที่แท้จริงขององค์กร สถานศึกษาของตนเอง ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ผลที่ได้รับจากการทำ Benchmarking คือ ทำให้รู้ว่าใครหรือองค์กรใดเป็นผู้ปฏิบัติได้ดีที่สุดและมีวิธีปฏิบัติอย่างไร เพื่อองค์กรอื่นจะนำมาปรับปรุงผลการดำเนินงานของตน โดยเลือกสรรและนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานของตนเอง ซึ่งไม่ใช่การลอกเลียนแบบแต่เป็นการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อันเกิดจากการเรียนรู้อย่างแท้จริง

4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

4.2.1 ควรมีการศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคนิควิธีหรือรูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบอื่น เพื่อเกิดความหลากหลายและเป็นแบบอย่างที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

4.2.2 ควรมีการศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ตลอดจนการนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4.2.3 ควรมีการศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน และนำไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553) **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคณิศรทางการศึกษา พ.ศ. 2552.** เล่ม 126 ตอนพิเศษ 80 ง ราชกิจจานุเบกษา. _____ . (2553). **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน.ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.พุทธศักราช 2551.** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กัญญาภัค จันทรสุมบัติ. (2555). **สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรประจำสถานีอนามัยในเขตจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาศึกษาศาสตร์). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ. (2554). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชา (0501815) การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา.** มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรองทอง จุลิรัชนิกร. (2554). **การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษระดับปฐมวัย.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา เลิศสุขประเสริฐ. (2550). **ประวัติและความเป็นมาของวิชาชีพการแก้ไขความผิดปกติของการสื่อสารความหมาย.** กรุงเทพฯ: สมาคมโสตสัมผัสวิทยาและการแก้ไขการพูดแห่งประเทศไทย.
- กิงสร เกาะประเสริฐ. (2558). **การเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านคำภาษาไทยของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา อายุ 7-14 ปี ระหว่างวิธีการสอนการอ่านคำโดยการเสริมแรงด้วยเบี้ยอรรถกรและวิธีการสอนอ่านคำตามหลักสูตรสำหรับเด็กพิเศษ.** ปรินญาณานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กิติ ตยัคตานนท์. (2553). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: เพลออักษร.
- กิตติศักดิ์ สมพล. (2556). **ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบของประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- กุลธร ธนาพงศธร. (2550). **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- กุลยา ตันติผลลาชีวะ. (2551). **รูปแบบการเรียนการสอนปฐมวัยศึกษา.** กรุงเทพฯ: เบรนเบส บัค.
- เกษม วัฒนชัย. (2552). **การปฏิรูปการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- เกยูร วงศ์ก้อม. (2553). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์. (2558). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2552). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- ฉันท ชาติทอง. (2551). เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.
- จรัสลักษณ์ รัตนพันธ์. (2558). **ทำอะไรเมื่อได้สอนเด็กพิเศษ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- จันทร์ดา ตันติพงศาบุรุษ. (2553). “การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ.” **วารสารวิชาการ** 3(12) : 23-41.
- จันทร์ดาณี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2550). **บทบาทของผู้บริหารในยุคของการปฏิรูปการศึกษา**. วารสารวิทยาจารย์, 107(3).
- แจ่มศรี บุญทองจันทร์. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. **วารสารบริหารการศึกษา มศว ปีที่ 12 ฉบับที่ 23 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558**.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2553). **80 นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตเซอร์เวอร์ซัน.
- ชัยอนันต์ สมุทรวานิช. (2552). **ระบบบริหารจัดการเพื่อการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 รายงานการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2552). **ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- दनัย เทียนพุด. (2554). **ความสามารถในวรรณคดี. ดนัย เทียนพุด** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ.อาร์.อินฟอเมชัน แอน พับลิเคชัน.
- ดารณี ศักดิ์ศิริผล. (2552). **เด็กที่มีความต้องการพิเศษ**. ในการศึกษาพิเศษ. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับรวมเล่มเฉพาะเรื่อง อันดับที่ 4. บุญศรี ไพรรค์รัตน์. กรุงเทพฯ. ธนัชการพิมพ์.
- ดิเรก แจ่มสุริยา. (2550). **สภาพการใช้ทรัพยากรในชุมชนในการบริหารงานราชการของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดำรงส ดาราศาสตร์. (2557). **กรอบการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยิน**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชานวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

- ดอกจันทร์ คำมีรัตน์, บุญทัน ดอกไธสง, และ อิมรอน มะลูลีม. (2552). **กลยุทธ์ในการบริหารของ บริษัท เอ็นอีซี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด**. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ทัศนียา กองภา. (2553). **การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เรื่องโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิตนา แคมมณี. (2550). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2554). **รูปแบบการสอนทางเลือกที่หลากหลาย**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัชชัย จิตรนนท์. (2553). **เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์. (2554). **กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร และ สุรพล สุยะพรหม. (2556). **แผนและโครงการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือทั่วไป.
- ธีระวัฒน์ ฤทธิ์ทอง. (2555). **30 รูปแบบการจัดกิจกรรมโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ**. กรุงเทพฯ : เพ็ญฟ้าพรินต์ติ้ง จำกัด.
- นคร ตั้งคะพิภพ. (2553). **การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูป**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- นงลักษณ์ ภูมิรัตน์. (2556). **การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโรงเรียนบ้านพลกรัง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี : ตีรณสาร.
- นิพนธ์ เทียนวิหาร และคณะ. (2551). **การจัดการความรู้กับคลังความรู้**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ต.
- นิภาจิตร บัวรอด. (2554). **ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเรื่องความเป็นมาของชาติไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิภาธร สาระพันธ์. (2557). **การพัฒนาบทเรียนวีดิทัศน์เรื่องภาษามือไทย สำหรับนักศึกษาผู้พิการหูหนวก**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นวลจิตต์ เขาวีรติพงษ์ และคณะ. (2552). **การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ อรุณพิบูลย์. (2557). **การพัฒนาสื่อสารการเรียนรู้สำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน**. (ออนไลน์), สืบค้นเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2558, จาก <http://www.thailibrary.in.th/author/boonlert/page/66/>
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ต. (2556). **การจัดการความรู้: จากหลักคิดสู่การปฏิบัติจริง ฉบับมือใหม่หัดขับ**. กรุงเทพฯ: โยใหม่.
- ประพินท์ สังขา. (2554). **ผลการใช้เทคนิคการเรียนการสอนแบบร่วมมือโดยใช้กรณีตัวอย่าง เพื่อฝึกทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4**. รายงานการวิจัย. บุรีรัมย์: โรงเรียนสันทรายวิทยาคม.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2554). **การวิจัยในชั้นเรียน**. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- ประยงค์ แก่นลา. (2552). **รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการการศึกษาโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ประเวศ วะสี. (2553). **เครือข่ายแห่งปัญญา**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ. อาคารยาคุลท์ชั้น 12-15 ถนนพหลโยธิน-พญาไท.
- ปราชญา กล้าผจญ และ สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2557). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปานใจ จิรานุกภาพ. (2556). **ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่มีผลกระทบต่อเสถียรภาพในการทำงานของครูในโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ. (2555). “แนวความคิดการบริหารทรัพยากรการศึกษา,” **ประมวลสาระวิชาการการบริหารทรัพยากรการศึกษาหน่วยที่ 1-8 สาขาวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2551). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ม.ป.ท.: สุภา.
- พรชัย ศรีนาค. (2551). **การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2551). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พัชรินทร์ อิ่มเพ็ง. (2558). การพัฒนาบุคลากรอย่างมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุตรดิตถ์. รายงานการสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการ **เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17.**
- พิไลวรรณ อินทร์รักษา. (2553). การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พุทธพร มอญขาม. (2553). การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมแบบร่วมมือเรื่องพลเมืองดีกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พุกทิตา ดอนฟุ้งไพร. (2553). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาและความมีวินัยในตนเองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนแบบร่วมมือและการเรียนแบบปกติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2550). การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภูฟ้า เสวกพันธ์. (2555). การจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์แห่งมหาวิทยาลัย.
- มณฑิเตอร์ ถ่อเงิน. (2554). การพัฒนาบุคลากรครูภาษาอังกฤษโรงเรียนมุกดาหารในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมมือ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2552). **ประมวลความรู้ชุดวิชาการบริหารทรัพยากร การศึกษา หน่วยที่ 13-15.** นนทบุรีฯ: รวมพิมพ์.
- มลิวลีย์ ธรรมแสง. (2553). เอกสารประกอบวิชาการระบบการศึกษาพิเศษ. หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- มานพ สมภูมิ. (2554). การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ โรงเรียนบ้านเชียงยืน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ม่อนถิ่น นพคุณ. (2553). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ **การศึกษาครู-แม่บ้าน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ศรีสะเกษ : มหาวิทยาลัยศรีสะเกษ.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ ฯ : ปณณรัชต์.

- รัตน์า เนื่องแก้ว. (2550). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554**. (ออนไลน์) สืบค้นวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2558, จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>.
- รุ่ง แก้วแดง. (2553). **โรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- โรงพยาบาลรามาธิบดี. (2556). **เสวนากับเด็กทูนวทที่ไม่ทูนวท**. (ออนไลน์), สืบค้นเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2558, จาก <https://med.mahidol.ac.th/commdis/th/km/10>.
- วสันต์ นวลอินทร์. (2550). **การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนดอนแดงวิทยาคม อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วารภรณ์ มโนรัตน์. (2550). **การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนเทศบาล 2 รัชมังคลาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2552). **แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจากหลักสูตรสู่การสอน**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วิจิตร อาวะกุล. (2551). **การฝึกอบรม : คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิต ชิวเรื่องโรจน์. (2550). **การสูญเสียการได้ยิน**. ใน สุภาวดี ประคุณหังสิต (บรรณาธิการ), ตำรา โสต ศอ นาสิกวิทยา. กรุงเทพฯ: โฮลิสติก แพ็ลลิ่งซิ่ง จำกัด.
- วิเชียร วิทยอดม . (2553). **ภาวะผู้นำ Leadership**. กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์.
- วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์. (2555). **พัฒนาการเรียนการสอน**. มหาสารคาม: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีรุธ มาชะศิริานนท์. (2550). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ธรรมมถการพิมพ์.
- ศรียา นิยมธรรม. (2550). **ความบกพร่องทางการได้ยิน: ผลกระทบทางจิตวิทยา การศึกษา และสังคม**. กรุงเทพฯ: แว่นแก้ว.
- ศรียา นิยมธรรม และประภัสสร นิยมธรรม. (2551). **พัฒนาการทางภาษา**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2554). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สนอง โลหิตวิเศษ และสุนทร สุนันท์ชัย. (2553). **การศึกษาตลอดชีวิตในการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กร. สมนึก ภัททิยธนี. (2555). **การวัดผลการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- สมบัติ บุญประคม. (2555). “ครูกับการวิจัยในชั้นเรียนการวิจัยเชิงปฏิบัติการทางเลือกใหม่ที่ น่าสนใจ,” **วารสารวิชาการ**. 5(10): 35–39; ตุลาคม.
- สมเกต อุทธโยธา. (2554). **การใช้วิธีย้อนกลับอย่างต่อเนื่องในการสอนการช่วยเหลือตัวเองของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). **“ทรัพยากรทางการศึกษา” สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาบรรณ. (2554). **การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินสภาพจริง**. พิมพ์ครั้งที่ 5. เชียงใหม่: แสงศิลป์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2556). **การบริหารงาน**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมพร หวานเสรีจ. (2558). **มุมมองการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในประเทศไทยในศตวรรษที่ 21**. (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2559, จาก <http://www.sedthailand.com/>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2558). **รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2550). **การจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2554). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). **แนวทางการเขียนรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุมาลี จันทบุตร. (2550). **ความรู้ทั่วไปเรื่องความพิการ**. นครปฐม: มูลนิธิราชสุตามหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2554). **วิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของขอบังคับครูสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1”. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุทธิรัตน์ รุจิเกียรติกำจร. (2551). “การผสมผสานการเรียนรู้ด้วยตนเองในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, ” วารสารวิชาการ. 1(2): 35-42; มิถุนายน.
- สุนันท์ สังข์ทอง. (2552). **สื่อการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2553). **กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ**. กรุงเทพฯ : ไทวัฒนาพานิชย์.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2552). **การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในสาหรานุกรมศึกษาศาสตร์ (ฉบับเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในวโรกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ)**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ. (2550). 19 วิธีจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2551). **ครบเครื่องเรื่องคิด**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช (2559). **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน**. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงจันทร์ คำเมือง. (2550). **การอบรมเลี้ยงดูและการพัฒนาเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินระดับก่อนประถมวัย**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ไสว พักขาว. (2551). **หลักการสอนสำหรับการเป็นครูมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : เอ็มพันธ์.
- อนันต์ ศรีอำไพ. (2550). **เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501702 การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรัญญา สุธาโลบล. (2554). “การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research),” วารสารวิชาการ. 4(6): 66-69; มิถุนายน.
- อดุลย์ ลมงาม. (2555). **การพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนบ้านภูล้อย อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรุณ จันทร์แสง. (2550). **การศึกษานอกระบบโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : เจริญธรรม.
- อารี สันหวี. (2554). **ทฤษฎีการเรียนรู้ของสมอง สำหรับพ่อแม่ ครู และผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- อาภาพร อัจประจัญ. (2555). **การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ
โรงเรียนเทศบาลสวนสนุก อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทัย หิรัญโต. (2550). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อรพรรณ พรสีมา. (2551). **“ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม” การปฏิรูปการเรียนรู้ตาม
แนวคิดทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1970). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. **Journal Of Occupational Psychology**, 63(10), pp. 1-18.
- Arends. (1994). **Learning to teach**. 3d ed. New York : McGraw Hill.
- Ballantine, J., & McCourt Larres, P. (2007). Cooperative learning: a pedagogy to improve students' generic skills? **Education and Training**, 49(2) (2).
- Borich , G.D. (1992). **Effective Teaching Method**. New York : Macmillan Publishing Company.
- Bishop, L.J. (1979). Staff Development and Instructional Improvement : **Plans and Procedures**. Boston: Allyn and Bacon; Inc.
- Cornacchio, Rachel Ann. (2008). “Effect of Cooperative Learning on Music Composition, Interactions, and Acceptance in Elementary School Music Classrooms,” **Dissertation Abstract Intonations**. 2(6): 67-A; December.
- Christine C. Hecox. (2010). “Cooperative Learning and The Gifted Student In Elementary Mathematics,” **Dissertation Abstract Intonations**. 3(4): 73-A; October.
- Dale, Edgar. (1969). **Audio-Visual Methods in Teaching**. 3 Ed. New York: The Dryden Press Holt, Rineheart and Winston. Inc.
- Fred H. Bess and Larry E. Humes. (2008). **Audiology the Fundamentals**. 4th ed. Lippincott Williams & Wilkins.
- Gardner, Howard. (1983). “Multiple Intelligence,” **The Intheory in Practice**. 76(8) : 92 - 102
- Johnson, D.W. & R.T. Johnson. (1994). **The Nuts and Bolts of Cooperative Learning**. Minnesota: Interaction Book Company.
- Kemmis, S. and R. McTaggart. (1998). **The Action Research Planner**. 3rd ed. Victoria: Deakin University Press.

- Knowles, M. (1975). **Self-directed learning: a guide for learners and teachers**. New Jersey: Cambridge Adult Education.
- McNair, Misty. (2006). "Cooperative learning in the Elementary Classroom: A Qualitative Study in two Settings, a Private School and a Public School," **Dissertation Abstract Intonations**. 67(3): 842-A; September.
- Paul, P. & Quigley, S. (1990). **Education and Deafness**. White Planins, N.Y.: Longman.
- Slavin, R.E. (1995). **Cooperative Learning Theory, Research and Practice**. 2nd ed. Massachusetts: Macmillan Publishing Company.
- Schuler, S. and Stuart, Y. (1986). **Effective Personnel Management**. Singapore : Harper & Row.
- Skager and Dave. (1978). **Curriculum Evaluation for Lifelong Education**. Unesco: Institute for Education Programmed Press.
- SO, Wing Mui, and IP. Winnie Kuen Hing Justina. (2008). "Developing a Framework of Implementing Cooperative Learning in Hong Kong Basic Education," **Dissertation Abstract Intonations**. 5(2): 2260; June.
- Steinbrink, John J.; & Stahl, Robert J. (1994). Jigsaw III = Jigsaw II + Cooperative Test Review: Application to the Social Studies Classroom. **In Cooperative Learning in Social Studies: A Handbook for Teachers**. Stahl, Robert J. pp. 131-152. California: Addison-Wesley Publishing Company.
- World Health Organization, (WHO). (2010). (Online) Accessed 11December 2017 from <http://www.who.int/topics/deafness/en>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญ
- หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ
- หนังสือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- หนังสือตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- การเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.อภิชา ธีระพันธ์
การศึกษาปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
(ค.ด. การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนະเซียวชาญ
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น
2. ดร.พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว
การศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยนະเซียวชาญ
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
3. รศ.ดร.วชิระ อินทร์อุดม
การศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ตำแหน่งข้าราชการบำนาญ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. ดร.เมืองคร สิริสาร
การศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเนินยางประชาสามัคคี
วิทยาลัยนະเซียวชาญ
5. ดร.มงคล อติอนุวรรตน์
การศึกษาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองพลพิทยาคม
วิทยาลัยนະเซียวชาญ



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๑๕๑/๒๗

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
ถนนเหล่า่านาดี อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.อภิชา ธีระพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ซีดีผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ แผ่น

ด้วยข้าพเจ้า นายชนะ โนนทรวงษ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โดยได้ทำงานวิจัย เรื่อง การ พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ได้พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายชนะ โนนทรวงษ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มอำนวยการ

โทรศัพท์ ๐-๔๓๒๒-๑๗๕๑ โทรสาร ๐-๔๓๒๒-๒๙๖๒

E-mail : sskhonkaen@hotmail.com

Website : <http://skkd.net/>



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๑๕๑/๒๘

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
ถนนเหล่านาดี อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ซีดีผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ แผ่น

ด้วยข้าพเจ้า นายชนะ โนนทวงษ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โดยได้ทำงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ได้พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายชนะ โนนทวงษ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มอำนวยการ

โทรศัพท์ ๐-๔๓๒๒-๑๗๕๑ โทรสาร ๐-๔๓๒๒-๒๙๖๒

E-mail : sskhonkaen@hotmail.com

Website : <http://skkd.net/>



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๑๕๑/๒๙

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
ถนนเหล่าธานี อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รศ.ดร.วชิระ อินทร์อุดม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ซีดีผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ แผ่น

ด้วยข้าพเจ้า นายชนะ โนนทวงษ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โดยได้ทำงานวิจัย เรื่อง การ พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ได้พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายชนะ โนนทวงษ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มอำนาจการ

โทรศัพท์ ๐-๔๓๒๒-๑๗๕๑ โทรสาร ๐-๔๓๒๒-๒๙๖๒

E-mail : sskhonkaen@hotmail.com

Website : <http://skkd.net/>



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๑๕๑/๓๐

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
ถนนเหล่าธานี อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.เมืองคร สิริสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ซีดีผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ แผ่น

ด้วยข้าพเจ้า นายชนะ โนนทวงษ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โดยได้ทำงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ได้พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายชนะ โนนทวงษ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มอำนาจการ

โทรศัพท์ ๐-๔๓๒๒-๑๗๕๑ โทรสาร ๐-๔๓๒๒-๒๙๖๒

E-mail : sskhonkaen@hotmail.com

Website : <http://skkd.net/>



ที่ ศธ ๐๔๐๐๗.๑๕๑/๓๑

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
ถนนเหล่าธานี อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.มงคล อติอนวรรตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ซีดีผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ แผ่น

ด้วยข้าพเจ้า นายชนะ โนนทวงษ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โดยได้ทำงานวิจัย เรื่อง การ พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ได้พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายชนะ โนนทวงษ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

กลุ่มอำนวยการ

โทรศัพท์ ๐-๔๓๒๒-๑๗๕๑ โทรสาร ๐-๔๓๒๒-๒๙๖๒

E-mail : sskhonkaen@hotmail.com

Website : <http://skkd.net/>

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบทดสอบ

วัดความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

คำชี้แจง ข้อสอบมีจำนวน 30 ข้อ จงเลือกคำตอบที่ดีที่สุดเพียงข้อเดียว แล้วทำเครื่องหมาย × ลงในช่องตรงกับตัวเลือก ก, ข, ค หรือ ง ที่เลือกไว้ในกระดาษคำตอบ

1. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีความหมาย ตรงกับข้อใด ?
 - ก. กระบวนการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนคิดที่จะพึ่งพาอาศัยกัน
 - ข. กระบวนการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนคิดที่จะช่วยเหลือกันในการทำงาน
 - ค. กระบวนการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนคิดที่จะอยู่ร่วมกัน
 - ง. กระบวนการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบร่วมกัน
2. ข้อใดหมายถึงการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ
 - ก. ผู้เรียนได้ออกแบบองค์ความรู้อย่างแท้จริง
 - ข. ผู้เรียนใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการเรียนรู้ร่วมกัน
 - ค. ผู้เรียนได้เรียนรู้ในหลายสาระการเรียนรู้ในคราวเดียวกัน
 - ง. ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย
3. ความสำคัญของการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือคือข้อใด
 - ก. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกทุกคน
 - ข. สมาชิกทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการแสดงออก
 - ค. สมาชิกในกลุ่มมีการช่วยเหลือกันอย่างภาคภูมิใจ
 - ง. ถูกทุกข้อ
4. การกำหนดเป้าหมายของกลุ่มถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานข้อใด
 - ก. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของนักเรียนในทางบวก
 - ข. การปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในระหว่างการทำงานกลุ่ม
 - ค. การตรวจสอบความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน
 - ง. กระบวนการกลุ่ม
5. กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มให้ประสบความสำเร็จคือองค์ประกอบใด
 - ก. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของนักเรียนในทางบวก
 - ข. การปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในระหว่างการทำงานกลุ่ม
 - ค. การตรวจสอบความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน
 - ง. กระบวนการกลุ่ม

6. ข้อใดกล่าวถูกต้อง
 - ก. STAD : ครูแบ่งกลุ่มผู้เรียนตามความสามารถ อธิบายบทเรียน นักเรียนทำงานกลุ่มตามที่กำหนด สมาชิกทำแบบทดสอบ นำคะแนนมารวมกันเป็นคะแนนของกลุ่ม
 - ข. TGT : ครูแบ่งกลุ่มผู้เรียนตามความสามารถ นักเรียนที่มีความรู้ในระดับเดียวกันเรียนพร้อมกัน โดยมีเนื้อหาที่ยากง่ายแตกต่างกัน แล้วจึงกลับเข้ากลุ่ม
 - ค. TAI : แต่ละกลุ่มเลือกหัวข้อที่ต้องการศึกษาค้นคว้า สมาชิกแบ่งงานและนำเสนอผลงานของกลุ่ม
 - ง. ถูกทุกข้อ
7. ขั้นตอนในการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือขั้นตอนใดที่ครูผู้สอนแนะนำเกี่ยวกับระเบียบของกลุ่ม
 - ก. ขั้นเตรียม
 - ข. ขั้นสอน
 - ค. ขั้นทำกิจกรรม
 - ง. ขั้นตรวจสอบผลงาน
8. ข้อใดไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการพิจารณาจัดชั้นเรียน
 - ก. แนวปฏิบัติของห้องเรียน
 - ข. มารยาทการเรียน
 - ค. อุปกรณ์ต่าง ๆ
 - ง. การเปลี่ยนชั่วโมงเรียน
9. การจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเหมาะสำหรับการจัดการเรียนรู้ในระดับใด
 - ก. ระดับประถมศึกษา
 - ข. ระดับมัธยมศึกษา
 - ค. ระดับอุดมศึกษา
 - ง. ทุกระดับชั้น
10. ข้อใดคือประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือต่อการพัฒนาผู้เรียน
 - ก. เพื่อพัฒนาความสามารถของเด็กเรียนอ่อน
 - ข. เพื่อส่งเสริมความสามารถของเด็กเรียนดี
 - ค. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - ง. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาททางสังคมมากขึ้น

11. กิจกรรมใดอยู่ในขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้
 - ก. การวางแผนการเรียนรู้
 - ข. การจัดเตรียมแบบทดสอบย่อย
 - ค. การจัดกลุ่ม
 - ง. การทดสอบ
12. องค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ตรงกับข้อใด ?
 - ก. ใช้ทักษะการทำงานกลุ่มใหญ่
 - ข. สมาชิกมีการแข่งขันทักษะการทำงานกลุ่ม
 - ค. สมาชิกมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในทางลบ
 - ง. สมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในทางบวก
13. กระบวนการกลุ่ม มีขั้นตอนการทำงานตรงกับข้อใด ?
 - ก. สมาชิกวางแผน ประเมินผลงาน ดำเนินงานตามแผน และปรับปรุงงานร่วมกัน
 - ข. สมาชิกดำเนินงานตามแผน วางแผนประเมินผลงานและปรับปรุงร่วมกัน
 - ค. สมาชิกวางแผนปรับปรุงงาน ดำเนินงานตามแผน และประเมินผลงานร่วมกัน
 - ง. สมาชิกวางแผน ดำเนินงานตามแผน ประเมินผลงานและปรับปรุงงานร่วมกัน
14. ทำไมครูผู้สอนต้องชี้แจงกติกา ก่อนเรียน ?
 - ก. เพื่อให้สมาชิกที่เรียนอ่อนได้รับการดูแล
 - ข. เพื่อให้สมาชิกที่เรียนเก่งคอยช่วยครูสอน
 - ค. เพื่อให้สมาชิกตระหนักในบทบาทของการทำงานร่วมกัน
 - ง. เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มย่อยรับรู้บทเรียนเนื้อหาพร้อมกัน
15. การตรวจสอบความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน ควรใช้วิธีใด ?
 - ก. การสังเกตการทำงานรายบุคคล
 - ข. การสัมภาษณ์รายบุคคล
 - ค. ประเมินผลงานของกลุ่ม
 - ง. ถูกทุกข้อ
16. การจัดขนาดของกลุ่มที่เหมาะสม ควรจัดอย่างไร ?
 - ก. จัดกลุ่มขนาดเล็ก จำนวน 3 – 5 คน คละความสามารถและเพศ
 - ข. จัดกลุ่มขนาดกลาง จำนวน 5 – 8 คน คละความสามารถและเพศ
 - ค. จัดกลุ่มขนาดใหญ่ จำนวน 8 – 10 คน คละความสามารถและเพศ
 - ง. จัดกลุ่มขนาดเล็ก จำนวน 4 – 6 คน คละเพศ

17. ข้อใดเป็นเหตุผลของการจัดกลุ่มผู้เรียนที่ถูกต้อง ?
- เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
 - เพื่อให้ช่วยเหลือกลุ่มอื่นได้
 - เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการเรียนรู้ของแต่ละคน
 - ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
18. กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ มี 3 ประเภท ได้แก่ข้อใด ?
- กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างเป็นระบบ เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ
 - กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างไม่เป็นระบบ เป็นทางการ และอย่างถาวร
 - กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างเป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และอย่างทั่วถึง
 - กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างเป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และอย่างชั่วคราว
19. ข้อดีของการเรียนรู้แบบร่วมมือ คือข้อใด ?
- สร้างสัมพันธ์แต่ภายในกลุ่มย่อย
 - ผู้เรียนมีความสามารถต่างกันได้เรียนรู้ร่วมกัน
 - ผู้เรียนเรียนรู้จากเพื่อนกลุ่มใหญ่
 - ส่งเสริมผู้เรียนเก่งให้ช่วยเหลือครู
20. ข้อจำกัดของการเรียนรู้แบบร่วมมือ คือข้อใด ?
- เป็นวิธีการที่ใช้เวลาน้อย
 - สมาชิกบางคนในกลุ่มมีทักษะกระบวนการกลุ่ม
 - ผู้สอนต้องใช้เวลาในการเตรียมการและต้องดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียนอย่างใกล้ชิด
 - สมาชิกในกลุ่มเอาใจใส่และรับผิดชอบต่อผลงานกลุ่มใหญ่
21. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเหมาะสมที่จะใช้เตรียมคนเพื่ออนาคตในข้อใดมากที่สุด ?
- ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างอิสระ
 - ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมเมือง
 - ให้สามารถดำรงชีวิตแบบสมบูรณ์ในสังคมนิยม
 - ให้สมาชิกดำรงชีวิตในสังคมประชาธิปไตย
22. นักเรียนจะได้อะไร จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ?
- ได้การแข่งขัน
 - ได้เพื่อนเพิ่มขึ้น
 - ได้การเรียนรู้กับเพื่อน
 - ได้รับความเห็นอกเห็นใจ

23. ข้อใดเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุด ?
- รับรางวัลไม่เท่ากัน เพราะมีคนเก่งในกลุ่มคนเดียว
 - สมาชิกทุกคนได้รับผลประโยชน์หรือรางวัลโดยเท่าเทียมกัน
 - สมาชิกทุกคนในกลุ่มเป็นคนรับรางวัล เพราะจะได้เป็นขวัญกำลังใจ
 - ครูผู้สอนจะเป็นคนพิจารณามอบผลประโยชน์หรือรางวัลให้คนที่เหมาะสมที่สุดเท่านั้น
24. บทบาทของครูผู้สอนที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้แบบร่วมมือ คือข้อใด ?
- บทบาทผู้บอกความรู้แก่ผู้เรียน
 - บทบาทผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
 - บทบาทผู้วางแผนในการแสวงหาคำตอบ
 - บทบาทผู้ปรับกระบวนการเรียนรู้ตามคู่มือแผนการสอนสำเร็จรูป
25. ข้อใดเป็นทักษะการทำงานกลุ่มย่อย ?
- แบ่งภาระงานระหว่างกลุ่ม
 - เข้าใจเป้าหมายการทำงาน
 - สมาชิกแต่ละคนคิดวางแผนการทำงาน
 - สมาชิกแต่ละคนทำความเข้าใจเป้าหมายการทำงานและวางแผนร่วมกัน
26. ข้อใดกล่าวถึงการปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างกลุ่มไม่ถูกต้อง ?
- ทดสอบนักเรียนเป็นรายบุคคล
 - อธิบายความรู้ให้แก่เพื่อนสมาชิกในกลุ่มฟัง
 - สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
 - มีการใช้วัสดุอุปกรณ์และข้อมูลต่าง ๆ ร่วมกัน
27. ใครเป็นผู้มีบทบาทประเมินกระบวนการทำงานและผลงาน ?
- ครูผู้สอนให้ผู้เรียนประเมินตนเอง
 - ครูผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันประเมินผลงาน
 - ครูผู้สอนให้ผู้ปกครองประเมินผลงานของผู้เรียน
 - ผู้ปกครองและผู้บริหารประเมินเองเพื่อจะได้ข้อเท็จจริงมากที่สุด
28. รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เหมาะสมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ใดมากที่สุด ?
- ภาษาไทย เพราะช่วยให้เด็กเรียนที่อ่านหนังสือไม่ออกได้ดี
 - ภาษาต่างประเทศ เพราะกลุ่มเก่งสามารถสอนแทนครูได้
 - วิทยาศาสตร์ เพราะผู้เรียนสืบเสาะหาความรู้เองตรงกับหลักการเรียนวิทยาศาสตร์
 - กลุ่มสาระการเรียนรู้ใดก็ได้ เพราะเป็นเทคนิคการสอนที่เหมาะสมในเนื้อหาสาระนั้น ๆ

29. ข้อใดกล่าวได้ถูกต้อง ?
- ก. เทคนิคการสอนแบบร่วมมือไม่สามารถนำไปแทรกในกิจกรรมได้
 - ข. เทคนิคการสอนแบบร่วมมือกำหนดให้ประเมินผลงานรายบุคคลเท่านั้น
 - ค. ใช้เทคนิคการสอนแบบร่วมมือได้หลายเทคนิคต่อแผนการจัดการเรียนรู้
 - ง. ในแผนการจัดการเรียนรู้แต่ละแผน สามารถนำไปใช้ได้เพียงเทคนิคเดียวเท่านั้น
30. เมื่อนำเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือไปใช้กับผู้เรียนแล้ว ทำให้เกิดคุณลักษณะใดต่อผู้เรียนมากที่สุด ?
- ก. ความรับผิดชอบ
 - ข. ความเห็นอกเห็นใจ
 - ค. ความเสียสละ
 - ง. ความพอใจ

เฉลยแบบทดสอบ

ข้อ	ข้อ
1. ง	16. ก
2. ข	17. ค
3. ง	18. ข
4. ก	19. ข
5. ข	20. ค
6. ก	21. ง
7. ก	22. ค
8. ค	23. ข
9. ง	24. ข
10. ง	25. ง
11. ก	26. ก
12. ง	27. ข
13. ง	28. ง
14. ค	29. ค
15. ง	30. ก

แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1

แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย วิทยากร แบบมีโครงสร้างเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
การประชุมระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอนแบบร่วมมือ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

1. สัมภาษณ์วันที่..... เดือน..... พ.ศ.
2. สถานที่สัมภาษณ์ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
3. ผู้ให้สัมภาษณ์ คณะครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 2 ข้อมูลรายละเอียดของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....
ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....
วิชาที่สอน.....
2. ประสบการณ์ในการสอน.....ปี
เพศ () ชาย () หญิง อายุ.....ปี

ยินดีให้เผยแพร่คำให้สัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ในการวิจัย

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์
(นายชนะ โนนทรวงษ์)

ตอนที่ 3 รายการสัมภาษณ์การวิจัย การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลการสัมภาษณ์ไปปรับปรุงการพัฒนาศูนย์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1. ท่านวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้านความรู้ความเข้าใจอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. หลังจากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้ว ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือตามกรอบการวิจัยต่อไปนี้ อย่างไร

2.1 ด้านการสร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน

.....

.....

2.2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน

.....

.....

2.3 ด้านการฝึกความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลกับกลุ่ม

.....

.....

2.4 ด้านการฝึกฝนทักษะทางสังคมและทักษะในการทำงานกลุ่ม

.....

.....

2.5 ด้านดำเนินการกระบวนการกลุ่ม

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้สัมภาษณ์

(นายชนะ โนนทวงษ์)

แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2

แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย วิทยากร แบบมีโครงสร้างเพื่อการวิจัยด้านการสรุปองค์ความรู้ ความเข้าใจ และการจัดเก็บองค์ความรู้ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สถานที่สัมภาษณ์ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น เวลา.....น.

ผู้ให้สัมภาษณ์ วิทยากรครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 2 ข้อมูลรายละเอียดผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วิชาที่สอน.....

ประสบการณ์ในการสอน.....ปี

2. เพศ () ชาย () หญิง อายุ.....ปี

ยินดีให้เผยแพร่คำให้สัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ในการวิจัย

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์

(นายชนะ โนนทวงษ์)

ตอนที่ 3 รายงานสัมภาษณ์การวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการสรุปองค์ความรู้และการจัดเก็บองค์ความรู้
**ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือของผู้ร่วมวิจัย วิทยากร โรงเรียนโสตศึกษา
 จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลการสัมภาษณ์ไปปรับปรุง พัฒนา บุคลากรในการจัดกิจกรรม
 การเรียนการสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ (Cooperative Learning) ให้มีประสิทธิภาพต่อไป**

1. ท่านคิดว่าการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้สรุปขั้นตอนวางแผนและปฏิบัติ
 ตามแผนอย่างไรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของคุณ

2. ท่านมีหลักและแนวทางในการวางแผนการดำเนินการสรุปองค์ความรู้ จัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จาก
 การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือในด้านต่อไปนี้ อย่างไร
 - 2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความรู้สึกพึ่งพากันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน

 - 2.2 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน

 - 2.3 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกี่ยวกับการฝึกความรับผิดชอบของสมาชิกของบุคคลกับกลุ่ม

 - 2.4 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกี่ยวกับการฝึกฝนทักษะทางสังคมและทักษะ
 ในการทำงานกลุ่ม

 - 2.5 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกี่ยวกับการดำเนินการกระบวนการกลุ่ม

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์
 (นายชนะ โนนทวงษ์)

แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 3

แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย วิทยากร แบบมีโครงสร้างเพื่อการวิจัยการนำองค์ความรู้มาปฏิบัติ
การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ
ร่วมมือ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

สัมภาษณ์วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

สถานที่สัมภาษณ์ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 2 ข้อมูลรายละเอียดผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วิชาที่สอน.....

ประสบการณ์ในการสอน.....ปี

2. เพศ () ชาย () หญิง อายุ.....ปี

ยินดีให้เผยแพร่คำให้สัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ในการวิจัย

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์
(นายชนะ โนนทวนวงษ์)

ตอนที่ 3 รายการสัมภาษณ์การวิจัย การนำองค์ความรู้มาปฏิบัติการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือของผู้ร่วมวิจัย โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลการสัมภาษณ์ไปปรับปรุง พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ (Cooperative Learning) ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนำองค์ความรู้มาปฏิบัติการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. หลังจากได้รับประชุมระดมความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ท่านจะนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับไปดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างไร ในด้านต่อไปนี้

- 2.1 ด้านการสร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน

.....

.....

- 2.2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน

.....

.....

.....

- 2.3 ด้านการฝึกความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลกับกลุ่ม

.....

.....

.....

- 2.4 ด้านการฝึกฝนทักษะทางสังคมและทักษะในการทำงานกลุ่ม

.....

.....

.....

- 2.5 ด้านดำเนินการกระบวนการกลุ่ม

.....

.....

.....

3. แนวโน้มในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ การนำทักษะกระบวนการไปสู่ความสำเร็จได้
ต้องพัฒนาบุคลากรก่อน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์
(นายชนะ โนนทวงษ์)

แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 4

แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย วิทยากร แบบมีโครงสร้างเพื่อการวิจัย
การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรม การ
เรียนรู้แบบแบบร่วมมือ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

สัมภาษณ์วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

สถานที่สัมภาษณ์ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 2 ข้อมูลรายละเอียดผู้ให้สัมภาษณ์

- ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....
ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....
วิชาที่สอน.....
ประสบการณ์ในการสอน.....ปี

- เพศ () ชาย () หญิง อายุ.....ปี

ยินดีให้เผยแพร่คำให้สัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ในการวิจัย

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์
(นายชนะ โนนทรวงษ์)

ตอนที่ 3 รายการสัมภาษณ์การวิจัย การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อนำผลการสัมภาษณ์ไปปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้ (Cooperative Learning) ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1. ท่านวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ทักษะกระบวนการ เสนอแนะวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างไร ในด้านต่อไปนี้

.....

.....

.....

- 1.1 ด้านการสร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน

.....

.....

.....

- 1.2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียน

.....

.....

.....

- 1.3 ด้านการฝึกความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลกับกลุ่ม

.....

.....

.....

- 1.4 ด้านการฝึกฝนทักษะทางสังคมและทักษะในการทำงานกลุ่ม

.....

.....

.....

แบบบันทึกการประชุมระดมความคิดเห็น

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

การประชุมครั้งที่...../..... วันที่..... เดือน..... พ.ศ. เวลา..... น.

สถานที่ประชุม.....

ประธานการประชุม.....

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ชื่อ - สกุล

ลายเซ็น

1.....

2.....

3.....

4.....

1. ด้านความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เป็นจุดเด่น/จุดที่ได้รับการพัฒนา

.....
.....

2. ด้านความสามารถในการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ จุดที่ได้รับการพัฒนา

.....
.....

3. ด้านความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ จุดที่ได้รับการพัฒนา

.....
.....

ปิดประชุมเวลา..... น.

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกการประชุม
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้รับรองการประชุม
(.....)

บันทึกการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.
 ณ ห้องห้องสมุดโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

เริ่มประชุม เวลา.....น.

1. ผู้เข้าประชุม

- 1.1
- 1.2
- 1.3
- 1.4
- 1.5

2. ผู้ไม่มาประชุม

.....

.....

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- 1.1
- 1.2

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....

.....

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องแจ้งเพื่อทราบและปฏิบัติ

- 3.1
- 3.2

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

4.1 ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ปีการศึกษา

.....
.....
.....

4.2 กรอบเนื้อหาในการพัฒนา

.....
.....
.....

4.3 กรอบพัฒนา

.....
.....
.....

4.4 กลยุทธ์หรือวิธีการพัฒนา

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ

.....
.....
.....
.....

ปิดประชุม เวลา.....น.

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ให้นักเรียนกาเครื่องหมาย \checkmark ลงในแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

เกณฑ์ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มีทั้งหมด 20 ข้อ โดยใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. เกณฑ์การให้คะแนนรายข้อ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

2. เกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชั้นที่เรียน..... กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

ตอนที่ 2 รายการประเมิน

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. ผู้สอนแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้และสาระน่ารู้ก่อนดำเนินการสอน					
2. ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระหายใคร่รู้					
3. ผู้สอนชี้แจงงานต่าง ๆ ที่ให้นักเรียนปฏิบัติอย่างชัดเจน					
4. กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
5. กิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับผู้เรียน					
6. ผู้เรียนมีโอกาสได้ถาม-ตอบบ่อย ๆ					
7. ผู้เรียนได้ลงมือทำการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
8. ผู้สอนใช้คำถามหลายแบบให้ผู้เรียนได้คิดและตอบ					
9. ส่งเสริมผู้เรียนทำงานกลุ่มประสบผลสำเร็จ					
10. ผู้เรียนทราบผลความก้าวหน้าในการเรียน					
11. ผู้สอนมีการเน้นในสาระที่สำคัญ					
12. ผู้สอนยกตัวอย่างที่ช่วยให้เข้าใจในเนื้อหาบทเรียนดีขึ้นเสมอ					
13. ผู้สอนมีการเปรียบเทียบการทำงานกลุ่มให้เห็นชัดเจน					
14. มีการสรุปบทเรียน					
15. ส่งเสริมผู้เรียนได้คิดและช่วยเหลือกันในกลุ่ม					

**แบบสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มผู้ร่วมวิจัยเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น**

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสังเกต

การสังเกตครั้งที่.....วงจรรูปปฏิบัติ

ผู้รับการสังเกต.....

วัน เดือน ปี ที่สังเกต.....

สถานที่สังเกต.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลรายละเอียดของการสังเกต

คำชี้แจง

1. กาเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. เกณฑ์การให้คะแนนรายข้อ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้เหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้เหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้เหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้เหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้เหมาะสมน้อยที่สุด

3. เกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้เหมาะสมมากที่สุด

4.51 - 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้เหมาะสมมาก

4.51 - 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้เหมาะสมปานกลาง

4.51 - 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้เหมาะสมน้อย

4.51 - 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้เหมาะสมน้อยที่สุด

แบบสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ขั้นเตรียมเนื้อหา 1. แสดงความคิดรวบยอดของเนื้อหาสาระ 2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4. จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล 5. การแบ่งกลุ่มนักเรียนตามหลักเกณฑ์ 6. เทคนิควิธีการแบ่งกลุ่ม
ขั้นเรียนรู้ 7. นักเรียนได้ร่วมกันทำงานเพื่อให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ 8. กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดและช่วยเหลือกันในกลุ่ม 9. ใช้กิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง 10. ส่งเสริมให้นักเรียนได้ค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยกันเป็นกลุ่ม 11. ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 12. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง 13. ใช้สื่อที่หลากหลาย สนองความต้องการของผู้เรียน 14. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน
ขั้นประเมินผล 15. ประเมินครอบคลุมทั้งกระบวนการผลงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 16. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง 17. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินงานกลุ่ม 18. การจัดทำคะแนนการพัฒนา

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ชั้นรับรองผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
19. ประเมินผลงานกลุ่ม
20. นำเสนอผลความสำเร็จงานกลุ่ม

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สัมภาษณ์

(นายชนะ โนนทวงษ์)

แบบประเมินแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)
โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อครูผู้สอน.....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....
 ระดับชั้น.....แผนการเรียนรู้ที่.....
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตอนที่ 2 รายละเอียด/ระดับการปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
คำชี้แจง

1. กาเครื่องหมาย \checkmark ลงในแบบประเมินการจัดการเรียนรู้ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
2. เกณฑ์การให้คะแนนรายข้อ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เหมาะสมมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด
3. เกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
4.51 - 5.00	หมายถึง	เหมาะสมมาก
4.51 - 5.00	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
4.51 - 5.00	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
4.51 - 5.00	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
สาระสำคัญ 1. แสดงความคิดรวบยอดของเนื้อหาหรือแก่นของเรื่อง 2. เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3. มีความชัดเจนเข้าใจง่าย
จุดประสงค์การเรียนรู้ 4. ความถูกต้องตามหลักการเขียน 5. ครอบคลุมพฤติกรรมผู้เรียนทุกด้าน (พุทธิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย) 6. ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดและประเมินได้ 7. ระดับพฤติกรรมที่กำหนดเหมาะสมกับเวลา เนื้อหา และผู้เรียน 8. มีความชัดเจนเข้าใจง่าย
เนื้อหา 9. มีความถูกต้องตามหลักวิชาการและทันสมัย 10. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 11. ครบถ้วน เพียงพอที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ เหมาะสมกับเวลา เนื้อหา และผู้เรียน 12. มีความชัดเจน ไม่สับสน น่าสนใจ
กิจกรรมการเรียนรู้ 13. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 14. สอดคล้องกับเนื้อหา 15. สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน 16. เรียงลำดับกิจกรรมได้เหมาะสม 17. เหมาะสมกับเวลา สถานที่ และสภาพแวดล้อม 18. สนองความต้องการและกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียน 19. ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือกันเรียนรู้และทำงานร่วมกัน 20. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
สื่อการเรียนรู้					
22. เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความสนใจ ของ ผู้เรียน
23. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาและ กิจกรรม
24. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอด
25. ผู้เรียนและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดหา จัดทำ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้
การวัดผลประเมินผล					
26. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้
27. ประเมินไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
28. ประเมินโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย
29. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้
30. เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับระดับความสามารถ ของผู้เรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 13 ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	0	+1	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
3	+1	0	+1	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 13 ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
26	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
27	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ $IOC = \frac{\sum R}{N}$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 14 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน
ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1	ผู้สอนแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ และสำร่อนำรู้ก่อนดำเนินการสอน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
2	ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิด ความกระหายใคร่รู้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
3	ผู้สอนชี้แจงงานต่าง ๆ ที่ให้นักเรียน ปฏิบัติอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	กิจกรรมการเรียนการสอนช่วยให้ นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	กิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้อง กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	ผู้เรียนมีโอกาสได้ถาม-ตอบบ่อย ๆ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
7	ผู้เรียนได้ลงมือทำการปฏิบัติได้ อย่างเหมาะสม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
8	ผู้สอนใช้คำถามหลายแบบให้ผู้เรียน ได้คิดและตอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9	ส่งเสริมผู้เรียนทำงานกลุ่มประสบ ผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10	ผู้เรียนทราบผลความก้าวหน้าในการเรียน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
11	ผู้สอนมีการเน้นในสาระที่สำคัญ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
12	ผู้สอนยกตัวอย่างที่ช่วยให้เข้าใจ ในเนื้อหา บทเรียนดีขึ้นเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13	ผู้สอนมีการเปรียบเทียบการทำงาน กลุ่มให้เห็นชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14	มีการสรุปบทเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15	ส่งเสริมผู้เรียนได้คิดและช่วยเหลือกัน ในกลุ่ม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80

ตารางที่ 15 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
(Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ข้อความ	คะแนน (คนที่)					คะแนน รวม	คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ขั้นเตรียมเนื้อหา								
1. แสดงความคิดรวบยอดของเนื้อหา สาระ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล								
5. การแบ่งกลุ่มนักเรียนตามหลักเกณฑ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6. เทคนิควิธีการแบ่งกลุ่ม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ขั้นเรียนรู้								
7. นักเรียนได้ร่วมกันทำงานเพื่อให้ กลุ่มประสบผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8. กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้คิด และช่วยเหลือกันในกลุ่ม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9. ใช้กิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10. ส่งเสริมให้นักเรียนได้ค้นคว้า และเรียนรู้ด้วยกันเป็นกลุ่ม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11. ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13. ใช้สื่อที่หลากหลาย สนองความ ต้องการของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความรู้ ไปใช้ในชีวิตประจำวัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ 15 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
(Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

ข้อความ	คะแนน (คนที่)					คะแนน รวม	คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ขั้นประเมินผล								
15. ประเมินครอบคลุมทั้งกระบวนการ ผลงานและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน ตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน งานกลุ่ม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18. การจัดทำคะแนนการพัฒนา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ขั้นรับรองผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้								
19. ประเมินผลงานกลุ่ม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20. นำเสนอผลความสำเร็จงานกลุ่ม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ
(Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

ข้อความ	คะแนน (คนที่)					คะแนน รวม	คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
สาระสำคัญ								
1. แสดงความคิดเห็นรวบยอดของเนื้อหาหรือแก่นของเรื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. มีความชัดเจนเข้าใจง่าย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
จุดประสงค์การเรียนรู้								
4. ความถูกต้องตามหลักการเขียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. ครอบคลุมพฤติกรรมผู้เรียนทุกด้าน (พุทธิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย)	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6. ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดและประเมินได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7. ระดับพฤติกรรมที่กำหนดเหมาะสมกับเวลา เนื้อหา และผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8. มีความชัดเจนเข้าใจง่าย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
เนื้อหา								
9. มีความถูกต้องตามหลักวิชาการและทันสมัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11. ครบถ้วน เพียงพอที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ เหมาะสมกับเวลา เนื้อหา และผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12. มีความชัดเจน ไม่สับสน น่าสนใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ
(Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

ข้อความ	คะแนน (คนที่)					คะแนน รวม	คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
กิจกรรมการเรียนรู้								
13. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14. สอดคล้องกับเนื้อหา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15. สอดคล้องกับความต้องการและ ความสามารถของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16. เรียงลำดับกิจกรรมได้เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17. เหมาะสมกับเวลา สถานที่ และ สภาพแวดล้อม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18. สนองความต้องการและกระตุ้นให้ ผู้เรียนอยากเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19. ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือกันเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
สื่อการเรียนรู้								
22. เหมาะสมกับวัย ความสามารถและ ความสนใจของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาและกิจกรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิด รวบยอด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25. ผู้เรียนและครูผู้สอนมีส่วนร่วม ในการจัดหา จัดทำ และพัฒนา สื่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ 16 ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบประเมินแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ
(Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

ข้อความ	คะแนน (คนที่)					คะแนน รวม	คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
การวัดผลประเมินผล								
26. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27. ประเมินไปพร้อมกับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28. ประเมินโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล การเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30. เกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับ ระดับความสามารถของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตารางที่ 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสัมภาษณ์กับจุดมุ่งหมายและขอบเขต การพัฒนาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ข้อที่	คะแนน (คนที่)					คะแนน รวม	คะแนน IOC
	1	2	3	4	5		
1. วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2. หลังจากกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วท่านมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ตามกรอบการศึกษาอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2.1 หลังจากกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วท่านมีความรู้ ความเข้าใจด้านการสร้างความรู้สึกพึ่งพากันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2.2 หลังจากกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้ว ท่านมีความรู้ ความเข้าใจปฏิสัมพันธ์ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2.3 หลังจากกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วท่านมีความรู้ ความเข้าใจด้านการฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่มของผู้เรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2.4 หลังจากกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วท่านมีความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคลต่อกลุ่มผู้เรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2.5 หลังจากกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วท่านมีความรู้ ความเข้าใจด้านการทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มของกลุ่มผู้เรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1

ตารางที่ 18 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสัมภาษณ์กับจุดมุ่งหมายและขอบเขต การพัฒนาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสรุปและจัดเก็บองค์ความรู้

ข้อที่	คะแนน (คนที่)					คะแนน รวม	คะแนน IOC
	1	2	3	4	5		
1. การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือได้สรุปขั้นตอนวางแผนและปฏิบัติตามแผนอย่างไรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู	1	1	1	1	1	5	1
2. มีหลักและแนวทางในการวางแผนการดำเนินการ สรุปองค์ความรู้ จัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2.1 มีหลักและแนวทางในการวางแผนการดำเนินการ สรุปองค์ความรู้ จัดเก็บองค์ความรู้ด้านการสร้างความรู้สึกร่วมกันทางบวกอย่างไรให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1
2.2 มีหลักและแนวทางในการวางแผนการดำเนินการ สรุปองค์ความรู้ จัดเก็บองค์ความรู้ในด้านปฏิสัมพันธ์ ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2.3 มีหลักและแนวทางในการวางแผนการดำเนินการ สรุปองค์ความรู้ จัดเก็บองค์ความรู้ในด้านด้านการฝึก ทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่มของผู้เรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1

ตารางที่ 18 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสัมภาษณ์กับจุดมุ่งหมายและขอบเขต การพัฒนาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสรุปและจัดเก็บองค์ความรู้ (ต่อ)

ข้อที่	คะแนน (คนที่)					คะแนน รวม	คะแนน IOC
	1	2	3	4	5		
2.4 มีหลักและแนวทางในการวางแผน การดำเนินการ สรุปองค์ความรู้ จัดเก็บ องค์ความรู้ในด้านการฝึกความรับผิดชอบ ของผู้เรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2.5 มีหลักและแนวทางในการวางแผน การดำเนินการ สรุปองค์ความรู้ จัดเก็บ องค์ความรู้ในด้านการดำเนินการ กระบวนการกลุ่ม	1	1	1	1	1	5	1

ตารางที่ 19 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสัมภาษณ์กับจุดมุ่งหมายและขอบเขตการพัฒนาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 3 การนำองค์ความรู้มาปฏิบัติเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ข้อที่	คะแนน (คนที่)					คะแนน รวม	คะแนน IOC
	1	2	3	4	5		
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำองค์ความรู้ มาปฏิบัติการเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2. ประชุมระดมความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ท่านนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2.1 ประชุมระดมความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ท่านนำความรู้ความเข้าใจ มาปฏิบัติการเขียนแผนเกี่ยวกับการสร้างความรู้สึกพึงพากันทางบวกอย่างไรให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1
2.2 ประชุมระดมความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ท่านนำความรู้ ความเข้าใจ มาปฏิบัติการเขียนแผนเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียนอย่างไรให้ เกิดขึ้นในกลุ่มผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1
2.3 ประชุมระดมความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ท่านนำความรู้ความเข้าใจ มาปฏิบัติการเขียนแผนเกี่ยวกับการฝึกทักษะทางสังคมและทักษะการทำงานกลุ่มของผู้เรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1

ตารางที่ 19 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสัมภาษณ์กับจุดมุ่งหมายและขอบเขตการพัฒนาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 3 การนำองค์ความรู้มาปฏิบัติเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (ต่อ)

ข้อที่	คะแนน (คนที่)					คะแนน รวม	คะแนน IOC
	1	2	3	4	5		
2.4 ประชุมระดมความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำหน้าที่ความรู้ความเข้าใจ มาปฏิบัติการเขียนแผนเกี่ยวกับการฝึกความรับผิดชอบของผู้เรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2.5 ประชุมระดมความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำหน้าที่ความรู้ความเข้าใจ มาปฏิบัติการเขียนแผนเกี่ยวกับการดำเนินการกระบวนการกลุ่มอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1

ตารางที่ 20 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสัมภาษณ์กับจุดมุ่งหมายและ
ขอบเขตการพัฒนาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative
Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 4
การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ข้อที่	คะแนน (คนที่)					คะแนน รวม	คะแนน IOC
	1	2	3	4	5		
1. วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ทักษะ กระบวนการเสนอแนะวิธีการ จัดกิจกรรมการกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมืออย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2. วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ทักษะ กระบวนการเสนอแนะวิธีการ จัดกิจกรรมการกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือด้านการสร้างความรู้สึก พึงพากันทางบวกอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2.1 วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ทักษะ กระบวนการเสนอแนะวิธีการ จัดกิจกรรมการกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ ส่งเสริมกันระหว่างผู้เรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2.2 วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ทักษะ กระบวนการเสนอแนะวิธีการ จัดกิจกรรมการกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือด้านการฝึกความรับผิดชอบ ระหว่างผู้เรียนอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2.3 วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ทักษะ กระบวนการเสนอแนะวิธีการ จัดกิจกรรมการกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือด้านทักษะทางสังคมและ ทักษะการทำงานกลุ่มอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1

ตารางที่ 19 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสัมภาษณ์กับจุดมุ่งหมายและ
 ขอบเขตการพัฒนาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative
 Learning) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 4
 การจัดกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (ต่อ)

ข้อที่	คะแนน (คนที่)					คะแนน รวม	คะแนน IOC
	1	2	3	4	5		
2.4 วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ทักษะ กระบวนการเสนอแนะวิธีการ จัดกิจกรรมการกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือด้านกระบวนการกลุ่มอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1
2.5 แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือ โดยใช้ทักษะกระบวนการ นำไปสู่ความสำเร็จได้ ต้องพัฒนาบุคลากร ก่อน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร	1	1	1	1	1	5	1

ภาคผนวก ง
ประวัติโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

บริบทของโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น

1. ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตั้งอยู่เลขที่ 93 หมู่ที่ 17 ถนนเหล่านาดี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โทรศัพท์ 0-4322-1751 โทรสาร 0-4322-2962 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเนื้อที่ 24 ไร่ 3 งาน 53 ตารางวา

ประวัติโรงเรียนโดยย่อปี พ.ศ. 2511 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งโรงเรียนสอนคนหูหนวกเป็นแห่งที่ 3 ในประเทศไทย และเป็นแห่งแรกของส่วนภูมิภาคขึ้นที่จังหวัดขอนแก่น โดยใช้ที่ป่าช้าสาธารณะของบ้านเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 18 ไร่ 3 งาน 53 ตารางวา ได้ดำเนินการก่อสร้างและเปิดดำเนินการในปีการศึกษา 2512 ใช้ชื่อว่า โรงเรียนสอนคนหูหนวก จังหวัดขอนแก่น พิธีเปิดได้กระทำอย่างเป็นทางการในวันที่ 10 ธันวาคม 2512 โดยนายสุกิจ นิมมานเหมินทร์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้นเป็นประธานในพิธีและมีนายสำเนียง สวมแก้ว เป็นผู้บริหารโรงเรียนในตำแหน่งครูใหญ่ การดำเนินการในระยะแรกโรงเรียนเปิดสอนในระดับประถมศึกษาด้วยอาคารเรียนแบบไม้ชั้นเดียว 1 หลัง โรงอาหารและบ้านพักครูอย่างละ 1 หลัง พร้อมด้วยเรือนนอนนักเรียนจำนวน 2 หลัง ต่อมาจำนวนนักเรียนได้เพิ่มขึ้นเป็นลำดับทำให้โรงเรียนมีความจำเป็นต้องขยายอาคารเรียนและสถานที่เพื่อรองรับให้เพียงพอ จึงได้ดำเนินการขอที่ดินด้านทิศตะวันออกของโรงเรียนจำนวน 6 ไร่ จากกระทรวงมหาดไทย เพื่อมาใช้ในการดังกล่าว และได้รับอนุมัติเมื่อปี พ.ศ.2516 รวมแล้วโรงเรียนสอนคนหูหนวกขอนแก่น มีเนื้อที่ 24 ไร่ 3 งาน 53 ตารางวา ในปีเดียวกันโรงเรียนได้ริเริ่มก่อตั้งมูลนิธิช่วยเหลือนักเรียนคนหูหนวกและตาบอดจังหวัดขอนแก่นขึ้น โดยนายบุรี พรหมลักขโณ ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่นในขณะนั้นเป็นประธานมูลนิธิคนแรก มีทุนก่อตั้งจำนวน 100,000 บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน) สำนักงานตั้งอยู่ที่เหล่ากาชาดจังหวัดขอนแก่น

ปี พ.ศ. 2520 โรงเรียนได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องขยายการเรียนการสอนไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จึงได้เตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ไว้โดยได้รับงบประมาณสำหรับก่อสร้างอาคารเรียนแบบคอนกรีต 2 ชั้นเพิ่มเติมอีก 1 หลัง และ พ.ศ. 2521 ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการให้เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พร้อมกับเปลี่ยนชื่อโรงเรียนจากเดิมมาเป็นโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น จนถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2540 โรงเรียนได้ขยายชั้นเรียนเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หลักสูตรวิชาชีพ 1 (วช.1) สาขากรรมกรรม แผนกเสื้อผ้า และการแต่งกาย และสาขาศิลปกรรม แผนกจิตรกรรม จนถึงปี พ.ศ.2546 เป็นโรงเรียนนำร่องหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี (ประถมศึกษาปีที่ 1-มัธยมศึกษาปีที่ 6) และได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียน 4 ชั้น เพิ่มเติมอีก 1 หลัง

ปี พ.ศ. 2550 โรงเรียนได้ดำเนินการลงนามความร่วมมือ (MOU) กับวิทยาลัยสารพัดช่าง จังหวัดขอนแก่น เพื่อจัดการเรียนร่วมหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาเสริมสวย และเพิ่มเติมสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ปี พ.ศ.2551

ในปี พ.ศ.2553 โรงเรียนดำเนินการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ตามประกาศ ของกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับชั้น ป.1-6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4

2. ข้อมูลผู้บริหาร (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559)

1) ผู้อำนวยการโรงเรียน นายชนะ โนนทวงษ์

โทรศัพท์ 08-7437-4747 e-mailsskhonkaen@hotmail.com

วุฒิการศึกษาสูงสุด กศ.ม. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ ตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน 2550 จนปัจจุบันเป็นเวลา 11 ปี 4 เดือน

2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน 5 คน

2.1 นางจรรย์ คำแพง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาสูงสุด คบ. จิตวิทยาและการแนะแนว โทรศัพท์ 08-9576-5257 บริหารกลุ่มอำนาจการ

2.2 นางวิชุดา ไชคภูเขียว ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาสูงสุด ศษ.ม การประเมินการศึกษา โทรศัพท์ 08-6879-1078 บริหารกลุ่มบริหารงานวิชาการ

2.3 นางนิตยา ไม้เฉลิม ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาสูงสุด คบ. สาขาศิลปศึกษา โทรศัพท์ 08-9628-0370 ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ บริหารกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน

2.4 นางเพ็ญแข กัลยาณลาภ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาสูงสุด ศศ.บ. สาขาสังคมศึกษา โทรศัพท์ 08-1871-8285 ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ บริหารกลุ่มบริหารงานแผนและงบประมาณ

2.5 นางประภาพร ธรรมวิพากย์ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาสูงสุด ค.ม.การศึกษาพิเศษ โทรศัพท์ 083-4139911 ปฏิบัติหน้าที่ รองผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล

3. ข้อมูลนักเรียน (ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559)

1) จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการทั้งสิ้น 229 คน

2) จำนวนนักเรียนในโรงเรียนทั้งสิ้น 229 คน จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ระดับชั้น	จำนวน ห้อง	เพศ		รวม	เฉลี่ยต่อห้อง
		ชาย	หญิง		
อนุบาล 1					
อนุบาล 2	1	8	8	16	
รวม	1	8	8	16	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	3	14	9	23	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	3	6	5	11	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	2	5	6	11	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	1	4	9	13	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	2	9	9	18	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	2	3	9	12	
รวม	12	41	47	88	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	3	13	11	24	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	3	11	5	16	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	3	8	10	18	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	3	14	11	25	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	3	5	18	23	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	3	10	9	19	
รวม	18	61	64	125	
รวมจำนวนนักเรียนทั้งหมด	32	110	119	229	

3) จำนวนนักเรียนที่มีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ของกรมพลศึกษา หรือสำนักงานกองทุนสนับสนุน (สสส.) 105 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9

4) จำนวนนักเรียนที่มีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์ของกรมอนามัย 153 คน คิดเป็นร้อยละ 66.81

5) จำนวนนักเรียนที่มีความบกพร่องเรียนร่วม...-....คน คิดเป็นร้อยละ...-....

6) จำนวนนักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการ - คน คิดเป็นร้อยละ -

7) จำนวนนักเรียนปัญญาเลิศ...-....คน คิดเป็นร้อยละ...-....

8) จำนวนนักเรียนต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ...-....คน คิดเป็นร้อยละ...-....

9) จำนวนนักเรียนที่ออกกลางคัน (ปัจจุบัน) 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.45

10) สถิติการขาดเรียน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.36

- 11) จำนวนนักเรียนที่เรียนซ้ำชั้น 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09
- 12) จำนวนนักเรียนที่จบหลักสูตร
 - อ.2 จำนวน - คน คิดเป็นร้อยละ -
 - ป.6 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 90.91
 - ม.3 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 100
 - ม.6 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 100
- 13) อัตราส่วนครู: นักเรียน = 1: 6
- 14) จำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ วรรณคดี และนันทนาการ 229 คน คิดเป็นร้อยละ 100
- 15) จำนวนนักเรียนที่มีคุณลักษณะเป็นลูกที่ดีของพ่อ แม่ ผู้ปกครอง 229 คน คิดเป็นร้อยละ 100
- 16) จำนวนนักเรียนที่มีคุณลักษณะเป็นนักเรียนที่ดีของโรงเรียน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 100
- 17) จำนวนนักเรียนที่ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมทั้งในและนอกโรงเรียน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 100
- 18) จำนวนนักเรียนที่มีบันทึกการเรียนรู้จากการอ่านและการสืบค้นจากเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ 229 คน คิดเป็นร้อยละ 100
- 19) จำนวนนักเรียนที่ผ่านการประเมินความสามารถด้านการคิดตามที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา 229 คน คิดเป็นร้อยละ 100
- 20) จำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมตามที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา 229 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

- 1) สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะชุมชนเมือง บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย วัดนันทการาม สนามกีฬาากลางจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนเทศบาล วัดกลาง วัดจุฬาราม ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและสถานประกอบการร้านค้า อาชีพหลักของชุมชนคือ รับจ้าง ค้าขาย ประกอบธุรกิจร้านค้าปลีก ธุรกิจส่วนตัว ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือประเพณีทำบุญ 12 เดือน (ฮีต 12)
- 2) ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับการศึกษาภาคบังคับ อาชีพหลักทำนา รับจ้าง ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว ต่อปี 7,000 บาท จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 5 คน

5. โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น กำหนดกรอบโครงสร้างเวลาเรียน
ดังนี้

กลุ่มสาระการ เรียนรู้/ กิจกรรม	เวลาเรียน									
	ระดับประถมศึกษา						ระดับ ม.ต้น			ระดับ ม. ปลาย
	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6	ม.1	ม.2	ม.3	ม.4-6
ภาษาไทย	200	200	200	160	160	160	120 (3)	120 (3)	120 (3)	240 (6)
คณิตศาสตร์	200	200	200	160	160	160	120 (3)	120 (3)	120 (3)	240 (6)
วิทยาศาสตร์	80	80	80	80	80	80	120 (3)	120 (3)	120 (3)	240 (6)
สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	80	80	80	80	80	80	120 (3)	120 (3)	120 (3)	200 (5)
ประวัติศาสตร์	40	40	40	40	40	40	40 (1)	40 (1)	40 (1)	120 (3)
หน้าที่พลเมือง	40	40	40	40	40	40	40 (1)	40 (1)	40 (1)	80 (1)
สุขศึกษาและ พลศึกษา	80	80	80	80	80	80	80 (2)	80 (2)	80 (2)	120 (3)
ศิลปะ	80	80	80	80	80	80	80 (2)	80 (2)	80 (2)	120 (3)
การงานอาชีพ และ เทคโนโลยี	40	40	40	80	80	80	80 (2)	80 (2)	80 (2)	120 (3)
ภาษา ต่างประเทศ	40	40	40	80	80	80	120 (3)	120 (3)	120 (3)	240 (6)
รวมระยะ เวลาเรียน (พื้นฐาน)	880	880	880	880	880	880	920 (23)	920 (23)	920 (23)	1,720 (43)

กลุ่มสาระการเรียนรู้/ กิจกรรม	เวลาเรียน									
	ระดับประถมศึกษา						ระดับ ม. ต้น			ระดับ ม.ปลาย
	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6	ม.1	ม.2	ม.3	ม.4-6
• กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน - ลูกเสือ / ยุวกาชาด / ผู้บำเพ็ญประโยชน์ - * กิจกรรมเพื่อสังคม และสาธารณประโยชน์ - แนนว - ชุมนุมวิชาชีพ	30	30	30	30	30	30	30	30	30	120
	10	10	10	10	10	10	*10	*10	*10	
	40	40	40	40	40	40	40	40	40	120
	40	40	40	40	40	40	35 *5	35 *5	35 *5	120
รวมระยะเวลาเรียน (กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน)	120	120	120	120	120	120	120	120	120	360
• รายวิชา/กิจกรรม เพิ่มเติม	40	40	40	40	40	40	200 (5)	200 (5)	200 (5)	1,600 (40)
รวมระยะเวลาเรียนทั้งสิ้น	1,240						1,320			3,680

*รวมเวลาเรียนกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ชั้น ม.1-ม.3 รวม 45 ชั่วโมง

6. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ปณิธาน ปรัชญา คำขวัญ ค่านิยม คติพจน์ เอกลักษณ์ของ สถานศึกษา และอัตลักษณ์

6.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ ครูเป็นผู้นำทางวิชาการ สถานศึกษาได้มาตรฐานเสริม
ประสบการณ์สู่อาเซียน

6.2 พันธกิจ (Mission)

มุ่งมั่นจัดการศึกษา พัฒนาให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ อยู่ดี มีสุข มีทักษะ
ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมเป็นพลเมืองของประชาคมอาเซียน
และส่งเสริมการดำเนินงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนบูรณาการเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน
และชุมชน

6.3 เป้าประสงค์ (Goal)

นักเรียน กินอิ่ม นอนอุ่น เพิ่มพูนสติปัญญา พัฒนาต้นกล้าแห่งความดี ครูสอนดี
มีวิจัยงานสถานศึกษาได้มาตรฐาน

6.4 เอกลักษณ์ (Entity)

แหล่งศิลป์ จินตลีลา มือสื่อภาษา สะอาดตา สวยงาม

6.4 อัตลักษณ์ (Identity)

ทำตัวอย่างสร้างสรรค์ ขยันทำมาหากิน

6.5 ค่านิยม (Value)

รัก สามัคคี ช่วยเหลือ แบ่งปัน

6.6 คำขวัญ (Motto)

สะอาด มีวินัย ใฝ่ศึกษา กีฬา ศิลปะเด่น เน้นอาชีพ

6.7 คติพจน์ (Proverb)

สุปฏิปทา วาจนโต เสยโย (ตัวอย่างที่ดี ดีกว่าคำสอน)

6.8 ปรัชญา/ความเชื่อ (Philosophy)

คนหูหนวกไม่ไร้ค่า หากพัฒนาให้ถูกทาง

6.9 เป้าประสงค์หลัก (Corporate Objective)

1) นักเรียนอยู่ดี มีสุข (กินอิ่ม นอนอุ่น)

2) นักเรียนได้รับการศึกษาและพัฒนาเต็มศักยภาพทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

(เพิ่มพูนสติปัญญา)

3) นักเรียนได้รับการปลูกฝังและส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม (พัฒนาต้นกล้า

แห่งความดี)

4) ครู-บุคลากร มีสมรรถนะตามสายงาน และยึดมั่นตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ สามารถใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนางานการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ครูสอนดี มีวิจัยงาน)

5) สถานศึกษาบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาได้มาตรฐาน)

6.10 กลยุทธ์ (Strategy)

1) ขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

2) ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาทักษะวิชาชีพของนักเรียน ตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

3) ส่งเสริมคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ประชาคมอาเซียน

4) เพิ่มศักยภาพครู บุคลากร ตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

5) พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายชนะ โนนทวงษ์
เกิด	30 พฤษภาคม 2503
วุฒิการศึกษา	ค.บ. วิทยาศาสตร์ทั่วไป ศษ.บ. บริหารการศึกษา กศ.ม. บริหารการศึกษา
ที่อยู่	150/2 หมู่ 2 ซอยชัยพฤกษ์ ถนนชาติประดิษฐ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น ถนนเหล่าญาติ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	มศ.3 โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย ป.กศ. วิทยาลัยครูเลย จังหวัดเลย ค.บ. วิทยาลัยครูเลย จังหวัดเลย ศษ.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
ความภาคภูมิใจ	1. ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติครูสุุดดี 2. สถานศึกษาได้รับรางวัลพระราชทาน 3 ครั้ง 3. นักเรียนได้รับรางวัลพระราชทาน 3 คน