

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัย ได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

- 2.1.1 ความหมายของรูปแบบ
- 2.1.2 ประเภทของรูปแบบ
- 2.1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
- 2.1.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี
- 2.1.5 กระบวนการสร้างรูปแบบ
- 2.1.6 การตรวจสอบรูปแบบ

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

- 2.2.1 ความหมายคุณภาพผู้เรียน
- 2.2.2 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

- 2.3.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2.3.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู
- 2.3.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
- 2.3.4 องค์ประกอบของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.6 บริบทโรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.7.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

2.1.1 ความหมายของรูปแบบ

การพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัย ได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความหมายของรูปแบบ ประกอบด้วย

พลอเจอร์และพอล (Procter and Paul, 1978) ให้ความหมายของรูปแบบ ไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary English โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะใหญ่ คือ Model ที่หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง ความหมายนี้ตรงกับภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model ที่หมายถึง สิ่งของหรือคน ที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการ ดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบ หรือแม่แบบในวงการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น Model ที่หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ รุ่น 864X เป็นต้น

โทสและคาร์รอล (Tosi and Carroll, 1982) กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิงระบบและตามสถานการณ์ (A Sastem/Contingency Model) ของบราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980: 56) และรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2548) เป็นต้น และรูปแบบการนิเทศภายใน ซึ่งกำลังศึกษาและพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้ จะอยู่ในกลุ่มของรูปแบบประเภทหลัง คือ รูปแบบเชิงคุณลักษณะ ซึ่งเป็นรูปแบบในความหมายโดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงคำนี้ในวงวิชาการ

บาร์โดและฮาร์ตแมน (Bardo and Hartman, 1982) ได้กล่าวถึงรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า “เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/หรือ บรรยายคุณสมบัติมัน ๆ” Bardo และ Hartman อธิบายต่อไปว่า รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจรูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้น ทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการจัดระบบรูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมียละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มี

ข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร

สโตนอร์และแวนเกล (Stoner and Wankel, 1986) ให้ทัศนะว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

คีฟส์ (Keeves, 1988) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

ฮูเซนและโพสลีทเวท (Husen and Postlethwaite, 1994) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ คือ โครงสร้างที่ถูกนำเสนอเพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้างมาจากเหตุการณ์ การหยั่งรู้ ด้วยวิธีการอุปมาอุปมัยหรือได้มาจากทฤษฎี รูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี

ไรย์ (Raj, 1996) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รุปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลา ทำให้ความเข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนด เฉพาะโดย สรุปแล้ว รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้ เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้ เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

กู๊ด (Good, 2005) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิ หรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบหรือเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

สารานุกรมสแตนฟอร์ดด้านปรัชญา (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2006) ได้ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Good ว่า รูปแบบเป็นระบบหรือ โครงสร้างที่ถูกสร้างขึ้นมาจากทฤษฎีทั่วไปเพื่อพรรณนาและอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ

ทิงค์เอ็กซิสต์ (Thinkexist, 2008) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ว่า เป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

อาร์ดิกชันนารี (Ardictionary, 2008) ได้นิยามความหมายของรูปแบบ (Model) ว่า หมายถึง แบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดในอนาคต หรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้ การให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รূปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนว ซึ่งเป็นที่ยอมรับแสดงว่า เป็นสิ่งนั้น ๆ เช่น รูปแบบบ้าน เป็นต้น

รัตนะ บัวสนธิ์ (2552) ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบใน ความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อ ที่เรียกว่า “Mathematical Model” 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบใน ความหมายนี้บางทีเรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

มีลี สืบกระแสน (2552) รูปแบบมีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูป แผนภาพหรือเขียนในสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์ หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือภาพ หรือแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2553) รูปแบบหมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่

จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

พิสันธ์ นุ่นเกลี้ยง (2554) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวแทนของโครงสร้างทางความคิดหรือองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษานั้น ๆ

ทิศนา แคมมณี (2555) กล่าวว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไต่อะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เป็นต้น

บุญชม ศรีสะอาด (2561) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างแสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ สามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบาย ลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบ หรือกิจกรรมในระบบ

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง วิธีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หรือกรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้โดยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ลำดับขั้นตอนของกิจกรรมในระบบ หรือ ความสัมพันธ์ของ 2 ชุดตัวแปรประกอบด้วย กระบวนการปฏิบัติงานกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

2.1.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบ สามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ได้มีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้

สมิธ และคณะ (Smith and others, 1980) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น 1.1) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า 1.2) รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น 2.1) รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น เบอร์ทาลันฟฟี (Bertalanffy, 1968) ผู้สร้างทฤษฎีระบบ กล่าวว่า การมีรูปแบบ ข้อความนั้น แม้บางครั้งจะเข้าใจยาก แต่ก็ดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภท

อื่นต่อไป 2.2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

คีฟส์ (Keeves, 1988) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 2.2.1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการ เปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถ้ำน้ำ ที่ประกอบด้วยถ้ำน้ำเข้าและถ้ำน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถ้ำเปรียบเทียบกับได้กับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับได้กับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพันธุกรรม การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่ไหลในถ้ำเปรียบเทียบกับได้กับจำนวนนักเรียนที่เหลือนอยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน 2.2.2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษา เป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน 2.2.3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ 2.2.4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทาง

เดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ 2) รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่ง อาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

สไตเนอร์ (Steiner, 1988 อ้างถึงใน เสรี ชัดแจ้ง, 2538) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น 1.1) รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริง แต่มีขนาดย่อ 1.2) รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น 2) รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น 2.1) รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎี การคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น 2.2) รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายทฤษฎี หรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษา เป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของการนิเทศภายในข้าราชการครูเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

กลัค (Gluck, 2004) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบมี 2 ส่วน คือ 1) สถาบัน (Institution) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติหน่วยย่อยของสถาบันแบ่งออกเป็นบทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) บทบาทจะเกี่ยวพันกับบุคลิภาพของบุคคล เป็นการกล่าวถึง ลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ และสถานะภายใต้สถาบันและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาท ส่วนความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานทางสังคม หรือสถาบันที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาท บทบาทที่สมบูรณ์ควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ

ในสถาบันแนวคิดนี้ทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปตามลำดับขั้นทำให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) บุคคล (Individual) เป็นรูปแบบของระบบสังคมที่มีองค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ คือบุคลิกภาพ (Personality) และความต้องการส่วนบุคคล (Need Disposition) บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการวางตัวของผู้สวมบทบาท และความคาดหวังในการทำงานของสถาบัน

พิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 โครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) ฐานะของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนกลาง 2) บทบาท คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้อำนวยการ 3) การกระจายอำนาจภารกิจการจัดการศึกษา 4) ด้าน 4) หน่วยงานกำกับติดตาม ตรวจสอบและส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของโรงเรียน 5) มาตรฐานและการประกันคุณภาพผู้เรียน ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ 1) การนำไปสู่การปฏิบัติ 2) เงื่อนไขความสำเร็จในส่วนการบริหารขององค์กร

บุช (Bush, 2007) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนารูปแบบขององค์กรทางการศึกษา 4 ประการ คือ เป้าหมาย โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อม และภาวะผู้นำ

ไมตรี บุญทศ (2554) สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

มีศิลป์ ชินภักดี (2555) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนสถาบันหรือองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) เทคโนโลยี 2) โครงสร้าง 3) บทบาท 4) เป้าหมายหรือความคาดหวังส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) บุคลิกภาพ 3) กระบวนการบริหาร 4) การตัดสินใจสั่งการ 5) ความต้องการและส่วนสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย 1) ชุมชน 2) แหล่งเรียนรู้ 3) เศรษฐกิจ 4) การมีส่วนร่วมทางด้านการบริหารสถานศึกษา

สมชัย จรรย์ไพบูลย์ (2555) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ

3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ และมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

ลัดดาวรรณ ประสูติแสงจันทร์ (2555) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูคำสอนในโรงเรียนคาทอลิก พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาครูคำสอนในโรงเรียนคาทอลิก ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) คำตอบแทนและสวัสดิการ 2) การเสริมสร้างปัจจัยในตัวครูคำสอน 3) การจัดกิจกรรม อบรม ประชุม สัมมนา 4) ผู้บริหารโรงเรียน 5) การเสริมสร้างชีวิต 6) การจัดตั้งกลุ่มครูคำสอน 7) การวางแผนพัฒนา 8) สถานที่ทำงาน 9) การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย ทิศทางงานคำสอน

ทิตนา แหมมณี (2558) กล่าวว่า รูปแบบงานวิจัยการปฏิรูปโรงเรียน มีรูปแบบองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ความหมายและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) ยุทธศาสตร์ (Strategies) ของรูปแบบ 5) บริบทและตัวป้อน (Input) ของรูปแบบ 6) กระบวนการ (Process) ของรูปแบบ 7) ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Output) จากการใช้รูปแบบ 8) ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและคุณภาพของรูปแบบ 9) การนำรูปแบบไปใช้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2558) กล่าวว่า การวิจัยรูปแบบของกระบวนการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ภาพความสำเร็จ 2) การกำหนดโครงสร้าง 3) การบริหารจัดการ 4) การติดตามกำกับ

ศักดา สถาพรจนา (2559) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบมี 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คือ หลักการแนวคิด ส่วนที่ 2 คือ ระบบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 คือ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 คือ เงื่อนไขของรูปแบบ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบมีอยู่ 2 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) กลไกของรูปแบบ โดยได้ให้รายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ อาจจะมีวัตถุประสงค์เดียวหรือหลายวัตถุประสงค์ก็ได้ โดยจะมีขอบเขตกว้างหรือจำกัดก็ได้ ซึ่งหมายความว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งหมดที่องค์กรกำลังดำเนินการอยู่ หรือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดก็ได้ ในการตั้งวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น อาจกำหนดออกมาในรูปของเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการหรือผลผลิตที่

ต้องการให้เกิดขึ้นก็ได้และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนี้ จะเป็นเป้าหมายในการออกแบบกลไกการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

2. กลไกของรูปแบบ เป็นองค์ประกอบของระบบงานที่มีความเป็นอิสระจากกันและกัน แต่ทำงานสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ซึ่งเปรียบเสมือนการทำงานของเครื่องยนต์ที่ออกแบบไว้เพื่อให้ส่วนประกอบต่าง ๆ ทำงานตามหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องยนต์ อย่างไรก็ตาม การออกแบบรูปแบบไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งระบบขององค์กรหรืองานบางส่วนขององค์กรก็ตาม ผู้ออกแบบไม่สามารถที่จะออกแบบองค์ประกอบย่อยของระบบนั้น ๆ ได้ทั้งหมด เพราะจะมีรายละเอียดและความสลับซับซ้อนมากเกินไป ดังนั้น การออกแบบรูปแบบจึงกำหนดเฉพาะองค์ประกอบสำคัญของระบบนั้น ๆ เท่านั้น โดยมีสมมติฐานว่า หากองค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้แล้วการดำเนินงานขององค์กรจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ค่อนข้างจะแน่นอน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศภายในเท่าที่พบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงการจัดองค์กร หรือโครงสร้างของระบบ วัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานในภาระหน้าที่ (Function) ที่สำคัญ ๆ ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรา กำลังศึกษา หรือ จะออกแบบแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

2.1.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

Keeves (1988) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship)
2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

วโร เฟิงส์วส์ดี (2553) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงการพัฒนา รูปแบบ
 2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว ถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้อง ถูกยกเลิก
 3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่าง ชัดเจน
 4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา
 5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ
- สรุปได้ว่า รูปแบบที่ดี ควรเป็นรูปแบบที่สามารถอธิบายเรื่องที่ศึกษาได้ชัดเจนและ เข้าใจยิ่งขึ้น

2.1.5 กระบวนการสร้างรูปแบบ

มีสัน, อัลเบิร์ตและคีดูริ (Meason Albert and Kheduri, 1995 อ้างถึงใน กนิษฐา นาวารัตน์, 2559) กล่าวว่า ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ คือ

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง
2. ขั้นสร้างตัวแบบ (Model construction) ดำเนินการหลังจากการรวบรวมปัญหา การสร้างรูปแบบ ต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการ ข้อมูลสารสนเทศ และควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย
3. ขั้นการทดสอบรูปแบบ (Testing the model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควร ทดสอบโดยพิจารณาถึง

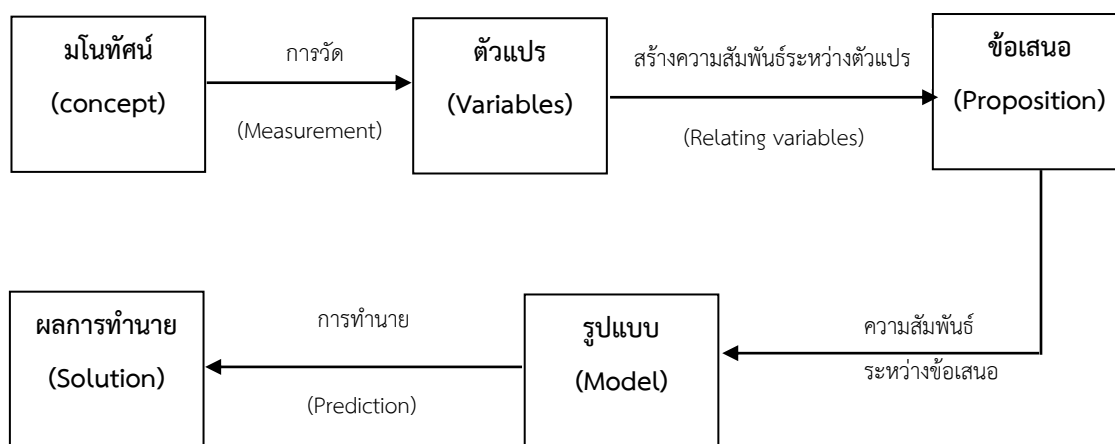
3.1 มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับ ความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีต่อการนำไปใช้และควรพิจารณาถึงความสำเร็จของ การแก้ปัญหา

3.2 มีการนำไปทดลองใช้ เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน (Pretest)

4. ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่สำเร็จสมบูรณ์ จนกว่าจะได้รับความสนใจและมีการนำไปใช้

5. ขั้นการพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย (Model Updating) การพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสถานการณ์ที่มีกระทบจากภายนอกและภายในองค์กร

คีฟส์ (Keeves, 1998) กล่าวว่า กระบวนการสร้างรูปแบบเป็นการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ตลอดจนนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กระบวนการสร้างรูปแบบ

ที่มา: คีฟส์ (Keeves, 1988)

2.1.6 การตรวจสอบรูปแบบ

อิสเนอร์ (Eisner, 1996) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบ คือ การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีความเชื่อว่า การรับรู้ที่เท่าทันกันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการสังเคราะห์โดยกระบวนการตัดสินใจ วิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งในประเด็นที่นำมาพิจารณา
2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจ

ประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือ่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี

4. เป็นรูปแบบที่ให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน

อุทุมพร จามรมาน (2554) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบ ควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยสามารถประมาณค่าข้ามกาลเวลากลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across time, Sample sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบได้ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบ และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

สรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบ เป็นแนวทางที่จะทำให้ผู้สร้างรูปแบบหรือผู้ที่นำรูปแบบ ไปใช้ให้เกิดความมั่นใจได้ว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นนั้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถทำนายผลและขยายผลได้อย่างกว้างขวางและนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

คุณภาพผู้เรียนเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ความหมายของคุณภาพผู้เรียน

สมาน อัสวภูมิ (2550) กล่าวว่า คุณภาพเป็นนามธรรมที่ตั้งอยู่บนฐานของค่านิยมหรือวิธีการที่คนเห็นว่ามีคุณภาพ ดังนั้น คุณภาพอาจเป็นเรื่องที่ต้องทำความเข้าใจและสร้างขึ้น โดยสรุป คุณภาพมี 2 ลักษณะ คือ (1) คุณภาพเชิงสมบูรณ์ (Absolute Quality) หมายถึง คุณภาพเชิงสรุป และเป็นคุณค่าเฉพาะบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งอาจจะได้ข้อสรุปจากการมีชื่อเสียง ประวัติ และผลงานตลอดจนการอ้างอิงจากบุคคลอื่นในสังคมเป็นคุณภาพตามใจผู้ใช้หรือคุณภาพตามอุดมคติ (2) คุณภาพเชิงสัมพัทธ์ (Relative Quality) เป็นคุณภาพเชิงเปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่คาดหวัง ซึ่ง โดยทั่วไปแล้วจะมีการกำหนดนิยามและมาตรฐานการศึกษาและใช้เกณฑ์ดังกล่าวเป็นบรรทัดวัด

คุณภาพของหน่วยงานที่เรียกว่า คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งในปัจจุบันนี้คุณภาพการศึกษาของไทยใช้แนวคิดและวิธีการคุณภาพเชิงสัมพัทธ์ในระบบประกันและการประเมินคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณภาพในตัวผู้เรียนที่มีความครอบคลุมในด้านความสามารถ และทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

พร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2554) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถตามเป้าหมายของหลักสูตร คือเป็นคนเก่งและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง และเป็นคนดี ผู้เรียนมีทักษะทางสังคมที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข

ภัคพร บุญเคล้า (2555) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน (Students Quality) หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนและกระบวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะแสดงถึงความสามารถในการตอบสนองความต้องการและความจำเป็นสำหรับผู้เรียนและสังคมปัจจุบัน

ทิศนา แคมมณี (2555) ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการสอนและพัฒนาคุณภาพของเด็กสรุปได้ว่า หลังดำเนินการสอนกิจกรรมต่าง ๆ ครูต้องจัดกิจกรรมให้นักเรียนนำค่านิยมที่เรียนรู้ แล้วไปใช้ในชีวิตจริงในชีวิตประจำวัน โดยต้องจัดระบบการติดตามผลการปฏิบัติของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง คอยตักเตือนและให้การเสริมแรงอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาถึงขั้นเป็นลักษณะนิสัย โดยครูดำเนินการ ดังนี้

1. กระตุ้นและส่งเสริมให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริงตามที่ได้สำรวจตนเอง ครูช่วยดูแลและให้คำแนะนำ
2. ให้โอกาสนักเรียนเล่าถึงสิ่งที่ปฏิบัติแลกเปลี่ยนกัน อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง ครูให้คำชมเชย หรือเสริมแรงด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ให้คะแนน ชมเชย และครูช่วยดูแลให้คำแนะนำต่าง ๆ
3. ครูสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน และบันทึกผลการสังเกตไว้ เพื่อให้การเสริมแรงหรือให้คำแนะนำได้อย่างเหมาะสม
4. ครูติดตามผลการปฏิบัติตนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งเห็นว่านักเรียนเกิดความเคยชินในการปฏิบัติ หรือสามารถปฏิบัติได้จนเป็นอัตโนมัติ

อุดมสิน คันธภูมิ (2558) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2561) ได้กล่าวว่า นักเรียนในยุคการศึกษา 4.0 จะเป็นบุคลากรของประเทศที่มีศักยภาพเพียงพอในการสร้างนวัตกรรมจนได้เป็นสินค้าที่มีคุณภาพส่งขายไปยังต่างประเทศ เพื่อเอาเงินตราเข้าประเทศและสร้างรายได้ให้กับประเทศอย่างมีรายได้สูงได้ ผู้เรียนหรือ

นักเรียนจะมีความสามารถเช่นนั้นได้ต้องมีความสามารถหลายอย่างอยู่ในตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นความสามารถด้านการคิด ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การคิดผลิตภาพ (Productive Thinking) และการคิดรับผิดชอบ (Responsible Thinking) ต้องรับผิดชอบต่อการทำงานในทุกขั้นตอน ตลอดจนรับผิดชอบต่อผลผลิตที่สร้างขึ้นโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนรวมด้วย

สรุปได้ว่า คุณภาพของผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่ปรากฏจากผล การเรียนรู้ของผู้เรียนที่แสดงออกได้ถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะตามหลักสูตรสถานศึกษาและมี พัฒนาการในด้านการอ่าน การคิดวิเคราะห์และการเขียน มีสมรรถนะที่สำคัญตามศักยภาพของบุคคล และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

2.2.2 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) กล่าวว่า ในการพัฒนาการจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานต้องกำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ทั้งในด้านการ วัดและประเมินผล โดยมีจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนผ่านยุทธศาสตร์ที่มี ความครอบคลุม ทั้งการพัฒนางานวิชาการ การบริหารจัดการ การสร้างเครือข่ายการทำงาน และการ กำกับติดตาม ใน 4 ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

1. เพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญของทักษะจำเป็นพื้นฐาน ตามจุดเน้นที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย
2. กระตุ้น เร่งรัด ส่งเสริมสนับสนุน การนำจุดเน้นไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทุกรูปแบบ
3. สร้างความพร้อมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ในการนำจุดเน้นสู่ การปฏิบัติ
4. สร้างความเข้มแข็งของการกำกับติดตาม และวัดผลประเมินผลให้เป็นเครื่องมือ สำคัญในการ พัฒนาผู้เรียนตามจุดเน้น

เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพตามจุดเน้นให้นักเรียนทุกคนมีความสามารถ ทักษะ และ คุณลักษณะตามจุดเน้นแต่ละช่วงวัยเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ 1) ร้อยละของผู้เรียนในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพตามจุดเน้นต่าง ๆ 2) ระดับความสำเร็จของการนำจุดเน้นในการพัฒนา ผู้เรียนสู่การปฏิบัติ 3) ระดับความสำเร็จของสถานศึกษาที่ได้จัดการเรียนรู้ได้สำเร็จตามจุดเน้น และ 4) ระดับความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ตามจุดเน้น ฉะนั้นในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจะต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานในสองประการ คือ การประเมินเพื่อ พัฒนาผู้เรียน และเพื่อการตัดสินผลการเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบ ผลสำเร็งนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตรงตามมาตรฐานการ

เรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ในระดับสถานศึกษา ในระดับเขตพื้นที่ การศึกษาและระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ อย่างเต็มตามศักยภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551 หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและได้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ โดยกำหนดให้เป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) มีคุณธรรม มีจริยธรรม และมีค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าในตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีความรู้อันเป็นสากล และมีความสามารถในการสื่อสารการคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย 4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในการเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลโลกยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 5) การมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย ได้มีการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม เป็นผู้มีความรับผิดชอบที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) กล่าวว่า ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยมีวิสัยทัศน์ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ภายในปี 2561 นี้จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 3 ประเด็นหลัก คือ การพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งนี้ได้ทำการกำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา และได้กำหนดการ เรียนรู้อย่างเป็นระบบไว้ใน 4 ประการ คือ ในการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่

ในการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ซึ่งนอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการยังได้ประกาศให้ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้ใช้ในโรงเรียนทั่วประเทศ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 เป็นต้นมา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร และมีการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมไปพร้อมกับเป้าหมายของสมาชิกอาเซียน (ASEAN) ภายในปี 2561 ซึ่งใช้การขับเคลื่อนหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 และ

ในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ให้ประสบผลสำเร็จตามจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนโดยให้ทุกภาคส่วนร่วมกันดำเนินการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนดังนี้

1. ด้านความสามารถและทักษะ

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 เป็นช่วงชั้นที่มีความจำเป็นต้องปูพื้นฐานความสามารถ และทักษะการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ทักษะชีวิต และทักษะการสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นจนสามารถอ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง มีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ทักษะชีวิตและทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มุ่งพัฒนาต่อยอด มุ่งพัฒนาความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีทักษะการคิดขั้นสูง มีทักษะชีวิต ทักษะ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง พัฒนาความสามารถในการแสวงหาความรู้เพื่อการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ได้เน้นเพิ่มเติมความสามารถ ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษให้สามารถสื่อสารได้ทักษะการคิดขั้นสูง ด้านทักษะชีวิต ด้านทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย

2) ด้านคุณลักษณะ

มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกระดับชั้นมีความเป็นพลเมือง รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่กำหนดไว้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีพุทธศักราช 2551 และมีคุณลักษณะนิสัยที่ต้องเน้นเป็นการเฉพาะในแต่ละช่วงวัยและพัฒนาต่อเนื่องในทุกช่วงชั้น ดังนี้ ชั้น ป. 1-3 เน้นความใฝ่ดี ชั้น ป.4-6 ใฝ่เรียนรู้ ชั้น ม.1-3 อยู่อย่างพอเพียง และชั้น ม.4-6 มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน โดยสอดแทรกในกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนโดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2555) ได้กำหนดตัวบ่งชี้เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้

1. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและการมีสุขภาพจิตที่ดี หมายถึง ผู้เรียนที่มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมี สมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ รวมทั้งรู้จักดูแลตนเองให้มีความปลอดภัย และผู้เรียนที่มีสุนทรียภาพ มีความซาบซึ้ง รับรู้ในคุณค่าหรือมีอารมณ์ความรู้สึกในสิ่งดีงาม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ย่อย คือ

1.1 ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ รวมทั้งรู้จักดูแลตนเอง ให้มีความปลอดภัย หมายถึง ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์ของกรมอนามัย และมีสมรรถภาพ ทางกายตามเกณฑ์ของกรมพลศึกษา หรือในสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และผู้เรียนปลอดภัยจากปัญหาทางเพศ ยาเสพติด และสิ่งมอมเมา เช่น สุรา บุหรี่ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เกม เป็นต้น

1.2 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ หมายถึง ผู้เรียนมีความซาบซึ้งรับรู้ในคุณค่าหรืออารมณ์ความรู้สึกในสิ่งที่ดีงามหรือความไพเราะจากการฝึกฝนหรือซึมซับ โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร เช่น กิจกรรมศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ วรรณศิลป์ หรือนันทนาการ เป็นต้น

2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ หมายถึง ผู้เรียนที่เป็นลูกที่ดีของพ่อ แม่หรือผู้ปกครอง เป็นนักเรียนที่ดีของโรงเรียน เป็นคนดีของสังคม ซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ย่อย คือ

2.1 ผู้เรียนเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง หมายถึง ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง ได้แก่

2.1.1 บำรุง ดูแล กตัญญู สร้างความสุข ความสบายใจให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองตาม อัตภาพ เช่น จัดหาหรือดูแลอาหารการกินของพ่อแม่ หรือผู้ปกครอง มีการดอวยพรหรือของขวัญให้ ตามเทศกาล เป็นต้น

2.1.2 ช่วยทำกิจธุระการงาน เช่น ช่วยทำความสะอาดบ้านหรืองานบ้าน ช่วยซื้อของ ช่วยกิจธุระ การงานที่พ่อแม่ หรือผู้ปกครองขอให้ช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เป็นต้น

2.1.3 รักษาชื่อเสียงวงศ์สกุล เช่น การไม่เสพสิ่งเสพติด ไม่ดื่มสุรา ไม่เล่นการพนัน ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่พ่อแม่ หรือผู้ปกครอง เป็นต้น

2.1.4 ประพฤติตนให้เหมาะสมกับความเป็นลูกที่ดี เช่น เชื่อฟังคำสั่งสอนของ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ปฏิบัติตนในโอวาทของพ่อแม่หรือผู้ปกครอง ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ไหว้พ่อแม่ผู้ปกครอง ก่อนไปและกลับจากโรงเรียน เป็นต้น

2.2 ผู้เรียนเป็นนักเรียนที่ดีของโรงเรียน หมายถึง ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะของการเป็น ผู้เรียน ที่ดี ได้แก่ สุภาพ นอบน้อม โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่ง มานะในการเรียน ดูแลรักษาสถานที่และสิ่งของทั้งส่วนรวมและส่วนตัว อยู่อย่างพอเพียง รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ รักความเป็นไทย มีความยึดมั่นในวิถีชีวิต รวมทั้งมีการปกครองตามระบอบ

ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และผู้เรียนที่ไม่ขาดเรียน ไม่มาสาย ไม่ออกจาก การศึกษากลางคันเพราะ ปัญหาด้านความประพฤติและไม่มีปัญหาด้านการปกครอง

2.2.1 สุภาพ นอบน้อม หมายถึง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น เป็นกันเอง จริใจ มีน้ำใจ และเป็นมิตร เช่น ทักทายหรือยกมือไหว้เมื่อพบครู ก้มตัวเมื่อเดินผ่านผู้ใหญ่ ฯลฯ

2.2.2 โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง ช่วยเหลือคนอื่นด้วยความเต็มใจ เช่น การช่วยเพื่อนนักเรียน หรือช่วยงานครู แบ่งปันสิ่งของให้เพื่อน ฯลฯ

2.2.3 รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น หมายถึง เข้าใจและยอมรับในความ คิดเห็น ของผู้อื่น เช่น ตั้งใจฟังเพื่อนอภิปราย/เล่าประสบการณ์หน้าห้อง/รายงานหน้าชั้นเรียน ไม่พูดคุย ขณะเพื่อนพูด ฯลฯ

2.2.4 ซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา และใจ เช่น ไม่คดโกง ไม่พูดปด ไม่หลอกลวง ไม่ลักขโมย ไม่ลอกการบ้าน ฯลฯ

2.2.5 มุ่งมานะในการเรียน หมายถึง ตั้งใจมุ่งมั่นศึกษาเล่าเรียน ใช้เวลาว่างให้ เป็น ประโยชน์ต่อการศึกษาเล่าเรียน ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ทบทวนบทเรียนสม่ำเสมอ ตั้งใจทำงานที่ครูมอบหมาย ฯลฯ

2.2.6 ดูแลรักษาสถานที่ และสิ่งของ ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว หมายถึง ช่วยทำนุบำรุงสถานศึกษา ดูแลรักษาทรัพย์สินส่วนรวมและของตนเอง เช่น ทำความสะอาดห้องเรียน ปิดน้ำไฟเมื่อไม่ใช้ ไม่ขีดเขียนบนโต๊ะเรียน ฯลฯ

2.2.7 อยู่อย่างพอเพียง หมายถึง รู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ คำนึงค่า รวมทั้งเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ฯลฯ

2.2.8 รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และรักความเป็นไทย หมายถึง มีความรู้ ความ เข้าใจ เกี่ยวกับความเป็นมาของชาติไทย ประวัติของบุคคลสำคัญ ตระหนักและปฏิบัติตนเป็นศาสนิกชน ที่ดี มีความเคารพรัก ศรัทธาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย มีความรักความภูมิใจ และดำรงรักษาความเป็นไทย ฯลฯ

2.2.9 ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ ยึดมั่นและดำรงรักษาระบบการ ปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ฯลฯ

2.3 ผู้เรียนมีการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ผู้เรียนให้การช่วยเหลือผู้อื่น หรือ ส่วนรวมในฐานะสมาชิกของสังคม และปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาจนเป็นนิสัย เช่น บริจาคเพื่อสาธารณ กุศล ช่วยทำความสะอาดสถานที่สาธารณะ ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ เป็นต้น

3. ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้เรียนที่ค้นคว้าหาความรู้จากการอ่าน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ และผู้เรียนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงร่วมกับผู้อื่นทั้งในและนอกสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ย่อย คือ

3.1 ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้จากการอ่านและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ผู้เรียนมีการเรียนรู้ด้วยการแสวงหาข่าวสาร หาข้อมูล หาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริง ความคิดเห็น จินตนาการ ฯลฯ ที่บันทึกไว้ในเอกสารต่าง ๆ หนังสือ สื่อสิ่งพิมพ์ แผ่นสไลด์ ใบลาน ป้ายโฆษณา สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ โดยการอ่าน การดู การฟัง และการเขียน

3.2 ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงร่วมกับผู้อื่นทั้งในและนอกสถานศึกษา หมายถึง ผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาโดยผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริงและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมนั้นทั้งในและนอกสถานศึกษา

4. ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น หมายถึง ผู้เรียนที่มีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ย่อย คือ

4.1 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเป็นระบบที่นำไปสู่การสร้าง องค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาของตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

4.2 ผู้เรียนมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ความสามารถในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นสมรรถนะในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมีความสามารถในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ซึ่งได้มีการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อมและการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ใน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีและมี พัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับดี หมายถึง ร้อยละของผู้เรียนที่ได้คะแนนผลการทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) (O-NET) มากกว่าขีดจำกัดล่างของค่าเฉลี่ยผลการทดสอบในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ทั้งนี้ด้าน สมศ. จะเป็นผู้ดำเนินการให้ตามโปรแกรมการคำนวณ และมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีค่าร้อยละเฉลี่ยของผู้เรียนที่มีผลการทดสอบระดับชาติในทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ในระดับดีสูงขึ้นเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ย่อย คือ

5.1 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ระดับดีและมีพัฒนาการทางการเรียนรู้

5.2 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ระดับดีและมีพัฒนาการทางการเรียนรู้

5.3 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ระดับดีและมีพัฒนาการทางการเรียนรู้

5.4 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ระดับดีและมีพัฒนาการทางการเรียนรู้

5.5 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ระดับดีและมีพัฒนาการทางการเรียนรู้

5.6 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ระดับดีและมีพัฒนาการทางการเรียนรู้

5.7 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ระดับดีและมีพัฒนาการทางการเรียนรู้

5.8 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ระดับดีและมีพัฒนาการทางการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดคุณภาพผู้เรียน ไว้ 2 อย่าง ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

การพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประกอบด้วย 2.2.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2.2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู 2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา 2.2.4 องค์ประกอบของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนการสอนของครู จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจความหมายของคำว่า “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน” ให้ถูกต้อง ในการนิยามความหมายของคำว่า “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน” ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

เอเดนค์, อาร์โนลด์และเมย์ลีย์ (Eysenck, Arnold and Meili, 1972 อ้างถึงใน พัฒนพงษ์ สีกา, 2551) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากการเรียน โดยอาศัยความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอาจได้จากการทดสอบ เช่น การสังเกต หรือการตรวจการบ้าน หรือเกรดของการเรียน ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการที่ซับซ้อนและระยะเวลา หรืออาจวัดด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป

กู๊ด (Good, 1973) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ได้เรียนมาแล้ว โดยได้จากการทดสอบของครูผู้สอน

อรทัย จันได (2553) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถในการที่จะพยายามเข้าถึงความรู้ หรือทักษะซึ่งเกิดจากการกระทำที่ประสานกัน

วุฒิชัย ดานะ (2553) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้รับและพัฒนาจากการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ โดยอาศัยเครื่องมือในการวัดผลหลังจากการเรียนหรือจากการฝึกอบรม

สุทธภา บุญแซม (2553) ได้ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความสามารถ วัดได้โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย ไว้ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน

สิริสรณ์ สิทธิรินทร์ (2554) กล่าวว่า ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหมายถึง ความสำเร็จทางการเรียนของบุคคลที่วัดได้จากกระบวนการทดสอบหรือกระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบด้วยวิธีการอย่างหลากหลาย เช่น การตรวจผลงานของผู้เรียน การสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2556) ให้คำจำกัดความผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า คือ คุณลักษณะ รวมถึงความรู้ ความสามารถของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน หรือ มวลประสบการณ์ทั้งปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอน ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่างๆ ของสมรรถภาพทางสมอง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถสมองของบุคคลว่าเรียนแล้วรู้อะไรบ้าง และมีความสามารถด้านใดมากน้อยเท่าไร ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจาก

การเรียนการฝึกฝนหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียน ที่บ้าน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ รวมทั้งความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรมต่าง ๆ ก็เป็นผลมาจากการฝึกฝนด้วย

อรุณญา นามแก้ว (2558) และไพศาล หวังพานิช (2556) กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึงความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ที่ได้เรียนมาแล้ว ซึ่งอาจจะพิจารณาจากคะแนนสอบที่กำหนด หรือคะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้หรือทั้งสองอย่างและจากคุณลักษณะและความสามารถของแต่ละบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอน โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมเพราะฉะนั้นการสอบจึงเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถของบุคคล ว่าเรียนแล้วมีความรู้เท่าใดโดยสามารถวัดได้โดยการใช้แบบทดสอบต่าง ๆ เช่น ใช้ข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์หรือข้อสอบวัด ภาคปฏิบัติ เป็นต้น

สุดา มากบุญ (2559) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถที่บุคคลจะพัฒนาให้ดีขึ้น อันเกิดจากกระบวนการแสวงหาความรู้โดยวิธีการสอนและอบรม ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถทางสมอง ความรู้ทักษะ ความรู้สึก ค่านิยมต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้ในชั้นเรียนในรายวิชาต่าง ๆ โดยอาศัยความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสามารถวัดเป็นคะแนนที่ได้จากการทดสอบ หรือเกรดที่ได้จากการเรียน

ลักษณะของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ลักษณะของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีหลายลักษณะ โดยจะกล่าวถึง 2 ด้าน ดังนี้ (อุทุมพร จามรมาน, 2535 อ้างถึงใน วนิดา ดีแป้น, 2553)

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านสมอง จำแนกเป็น 6 ระดับ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ด้านความจำ เป็นสิ่งสำคัญทางการเรียน ความจำเป็นตัวเสริมให้เกิดความรู้ความสามารถในการเรียน ความจำเป็นผลสัมฤทธิ์พื้นฐานก่อนการแสดงความสามารถในระดับสูงขึ้น 2) ผลสัมฤทธิ์ด้านความเข้าใจ เป็นการแสดงความสามารถในระดับสูงขึ้นกว่าความจำ 3) ผลสัมฤทธิ์ด้านการนำไปใช้ เป็นการนำความรู้ที่ได้เรียนไปแล้วไปใช้ในสถานการณ์อื่นที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการบรรลุจุดมุ่งหมายของการนำไปใช้ 4) ผลสัมฤทธิ์ด้านการวิเคราะห์ เป็นการแยกแยะเนื้อหาให้เป็นส่วนย่อย แล้วระบุส่วนย่อยกับส่วนย่อยหรือส่วนย่อยกับส่วนใหญ่ 5) ผลสัมฤทธิ์ด้านการสังเคราะห์ เป็นการนำสิ่งที่วิเคราะห์มาผสมผสานเป็นเรื่องใหม่ 6) ผลสัมฤทธิ์ด้านการประเมิน ความสามารถในการประเมินเพื่อให้ได้คุณค่าบางอย่าง ถือว่าเป็นขั้นสุดท้ายของการพัฒนาทางสังคมของผู้เรียน

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านสมอง ขึ้นอยู่ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้เรียนแต่ละบุคคลซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ ได้แก่ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินผล

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านจิตใจ เป็นสิ่งที่เป็นามธรรมและมีขอบเขตกว้างมาก ตั้งแต่การรับรู้จนถึงความพึงพอใจในคุณค่า แบ่งย่อยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1) ขั้นการรับรู้ เป็นระดับต่ำ หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนเปิดใจอยากรับรู้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นภายนอกบ้าง คือ การรู้ตัวและการตั้งใจรับรู้เพิ่ม 2) ขั้นการตอบสนอง เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้แสดงตอบต่อคน สิ่งของและปรากฏการณ์ 3) ขั้นการแสดงคุณค่า เป็นขั้นที่มีการรับรู้คุณค่า 4) ขั้นการสร้างมโนทัศน์ของคุณค่า เป็นขั้นการสร้างความเข้าใจ 5) ขั้นการแสดงลักษณะ เป็นขั้นการแสดงบุคลิกนิสัยของบุคคลเหล่านั้นออกมา

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านจิตใจ เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น โดยขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล โดยสามารถแบ่งออกเป็นลำดับขั้นของการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากขั้นของการเปิดใจอยากรับรู้สิ่งต่าง ๆ ขั้นของการแสดงออกต่างสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับรู้ ขั้นของการรับรู้คุณค่าของสิ่งที่รับรู้ ขั้นของการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่รับรู้แล้วบันทึกไว้ในสมอง และขั้นสุดท้ายคือขั้นของการแสดงลักษณะนิสัยของแต่ละคนออกมา

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู

2.2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพของจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู

ประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งในกระบวนการเรียนการสอนนั้น ผู้สอนและผู้เรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด รวมทั้งพฤติกรรมที่ผู้สอนแสดงต่อผู้เรียน ซึ่งในการเรียนการสอนอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ การสอนเช่นไรที่เรียกว่าเป็นการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนต่าง ๆ กัน ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูว่า หมายถึง การใช้แผนการสอนหรือวิธีการสอน ซึ่งทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ

ดอล (Doal, 1978) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู หมายถึง เจตคติ ความเข้าใจ ทักษะและพฤติกรรมของครูที่เอื้ออำนวยต่อความเจริญงอกงามของ ผู้เรียน ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการสอน หรือวิธีการดำเนินการสอนของครูเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะของครูที่ดี ครูควรมีบทบาทและหน้าที่สำคัญ คือ การอบรมสั่งสอน ถ่ายทอดศิลปะวิทยาการต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นผู้อบรม ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม ของชาติ และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้เรียนอีกด้วย มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ลักษณะครูที่ดีไว้ ดังนี้

คอซัค และเอกเกน (Kauchak & Eggen, 2007) กล่าวว่า ครูที่ดีควรมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีทัศนคติที่ดีในการสอน มีทักษะในสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพของการเรียนการสอน ตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นแนะนำบทเรียน ช่วงตอนกลางของบทเรียน และช่วงปิดท้ายบทเรียน ดังนั้นคุณลักษณะของครูจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในห้องเรียน

1. ทัศนคติของครูเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการเป็นครูที่ดีเพราะทัศนคติของครูมีอิทธิพลต่อการสอนและการถ่ายทอดความรู้ให้กับเด็ก ทัศนคติของครูประกอบด้วย ประสิทธิภาพทางการสอนของครู การเป็นแบบอย่างและความกระตือรือร้นของครู และความคาดหวังของครู ทั้งสามสิ่งนี้ส่งผลต่อทัศนคติในการสอนของครู (Bunning et al., 2004)

2. ทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการใช้ภาษาของครูมีผลต่อความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียนและความพึงพอใจในการเรียน การสื่อสารที่ชัดเจนมีองค์ประกอบ 5 อย่าง ได้แก่

1) การใช้คำศัพท์ที่สื่อความหมายได้ชัดเจน โดยครูควรหลีกเลี่ยงการใช้คำที่คลุมเครือเวลาสื่อสารกับเด็กเนื่องจากคำเหล่านั้นทำให้ประสิทธิภาพทางการเรียนของเด็กลดลงและยังแสดงให้เห็นว่าครูเตรียมตัวมาไม่ดี

2) การใช้คำเชื่อมโยงประโยคที่เหมาะสม การสื่อสารที่ดีต้องมีคำเชื่อมที่นำไปสู่ใจความสำคัญของประโยค คำเชื่อมที่ถูกต้องจะทำให้ลำดับเหตุการณ์ของประโยคเชื่อมโยงกันอย่างสมเหตุสมผล

3) การเชื่อมโยงความคิดในบทเรียน ครูต้องทำให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดที่หนึ่งและความคิดที่สองโดยการอธิบายความเชื่อมต่อนั้น

4) การเน้นย้ำครูควรเน้นย้ำหัวข้อหรือเนื้อหาที่มีความสำคัญหรือโดดเด่นกว่าเนื้อหาอื่น ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เห็นถึงระดับความสำคัญที่ต่างกันของเนื้อหาในบทเรียน

5) ความสอดคล้องของภาษาพูดและภาษากาย การใช้ภาษากายประกอบการพูดควรเป็นไปในแนวทางเดียวกับสิ่งที่ครูพูด ภาษากายมีความสำคัญเนื่องจากเด็กสามารถประเมินทัศนคติและความจริงใจของครูได้ผ่านทางการแสดงออกของครู ดังนั้นเมื่อครูต้องการจูงใจผู้เรียน หรือบอกให้ผู้เรียนทำอะไร ครูต้องใช้ภาษาพูดและภาษากายที่สอดคล้องกัน

3. ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนที่ดีนั้นต้องเริ่มจากการตรงต่อเวลา ครูจำเป็นต้องแบ่งเวลาการทำงานกิจกรรมอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดกระทบต่อกิจกรรมอื่น ๆ การเตรียมอุปกรณ์การสอนล่วงหน้าก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึง นอกจากนี้ครูยังต้องสร้างกิจวัตรที่ดีให้กับผู้เรียน เช่น เมื่อเด็กเข้ามาในห้องเรียน เด็กต้องรู้ว่าสิ่งแรกที่ต้องทำคืออะไร และเมื่อเลิกเรียนต้องทำอะไร การจัดการห้องเรียนที่มีระบบจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ในห้องเรียน เช่น การสอนไม่ทันและความไม่เป็นระเบียบในห้องเรียน

การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบที่ควรคำนึงถึงดังนี้

1. การบริหารจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้

1) การจัดเตรียมสถานที่ สื่อ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีสภาพที่พร้อมใช้และเพียงพอสำหรับผู้เรียนทุกคนในห้อง

2) การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้นอยู่กับการใช้เวลาในการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ครูไม่ควรปล่อยให้มีความว่างหรือเวลาที่เสียไปโดยเปล่าประโยชน์อันเนื่องจากความไม่พร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์และการดำเนินกิจกรรมที่ไม่ได้เตรียมการล่วงหน้า เพราะความไม่พร้อมจะทำให้เกิดความวุ่นวาย เสียเวลาในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากและทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ครูต้องบริหารการใช้เวลาเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาเพื่อการเรียนรู้อย่างเต็มที่

2. การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบคือการดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนของรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการดังนี้

1) เริ่มต้นบทเรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจซึ่งทำได้หลายวิธีวิธีที่กระตุ้นกระบวนการคิดและสติปัญญา ก็คือการสร้างความสงสัย ประหลาดใจให้กับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น อยากค้นพบคำตอบเช่น การนำเสนอข้อมูลหรือความคิดที่ขัดแย้ง ไม่สอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจเดิมของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดข้อสงสัยกังขาการใช้คำถามที่ส่งเสริมกระบวนการคิด เป็นต้น

2) ดำเนินการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นขั้นที่ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งทิสนาแชนมณี (2555: 120) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้งโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่

ผู้เรียนควรจะได้รับและมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่ การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงดังนั้นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจึงมีลักษณะที่สรุปได้ดังนี้

1) กิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มตัว ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาท อย่างเต็มที่และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

2) กิจกรรมที่ท้าทายให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการค้นหาคำตอบ โดยครูนำเสนอปัญหาและสถานการณ์ให้คิด ครูมีบทบาทช่วยชี้ช่อง แนะนำให้ผู้เรียนเห็นลู่ทางใน การแก้ปัญหา

3) กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเพื่อค้นหาคำตอบ

4) กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีการร่วมมือและ การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นตลอดจนประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนเพื่อปรับเติม เสริมแต่ง และต่อยอดความรู้

5) กิจกรรมที่สร้างความสะท้อนใจ ซาบซึ้ง ประทับใจ ทำให้ตื่นตัวใน การเรียนรู้

6) กิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากผู้ทรงภูมิปัญญาในท้องถิ่น

7) กิจกรรมที่ผู้เรียนได้นำความรู้ไปทดลองใช้แก้ปัญหาหรือ สร้างสรรค์ชิ้นงาน

8) กิจกรรมที่ผู้เรียนใช้กระบวนการจัดกระทำกับข้อมูลที่ได้รับรู้ เพื่อให้เข้าใจและจดจำได้ง่ายและสามารถระลึกได้เมื่อต้องการนำมาใช้

9) กิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในบริบทจริง ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ แท้จริงบทบาทที่สำคัญของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่การเป็นผู้ เตรียมการและอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ การทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษาเป็นผู้ช่วยเหลือเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับบทบาทของครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้ก็คือบทบาทที่ทำหน้าที่เหมือนโค้ช นักกีฬานั้นเอง

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

2.2.3.1 มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กู๊ด (Good, 2005) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการ บริหารธุรกิจสถานศึกษาและการดำ เนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจน กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

แคมเบล (Campbell, 1979 อ้างถึงใน สุพัตรา ปทุมคนารักษ์, 2553) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง

ณัฐรฎา พวงธรรม (2553) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ บริหาร การพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่ผู้เรียน เพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพ

ถวิล อรัญเวศ (2553) สรุปความหมายการบริหารโรงเรียนหรือการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้

สุพัตรา ปทุมคนารักษ์ (2553) สรุปความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกับกลุ่มบุคคลมีอาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จำเนียร พลหาญ (2553) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนในสังคม โดยใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อให้คนในสังคมสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ปรีชญา เวสารัชช์ (2554) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเกิดการพัฒนาด้านความสามารถ ทักษะคติ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและแก่ประเทศชาติ

สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษภูาลักษณ์ (2558) สรุปความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหาร สถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อัจฉรา จงดี (2560) สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากรและกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

2.2.3.2 บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ทรัสตี (Trusty, 1986) ได้กล่าวไว้ว่าหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการมี 17 ประการ คือ 1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา 2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ 3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและของห้องเรียนสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากผลการวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา 5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อให้บรรลุความต้องการของผู้เรียน 6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ 7. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน 8. ติดต่อสื่อสารกับครูและผู้เรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ 9. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของผู้เรียน 10. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเชาวน์ปัญญาของผู้เรียน 11. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน 12. ให้ความร่วมมือกับผู้เรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาด้านวินัยของผู้เรียน 13. ร่วมมือกับผู้เรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำกับปัญหาด้านวินัย 14. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาด้าน วินัยของผู้เรียน 15. มีการปฐมนิเทศคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา 16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม 17. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

คินีซีวิช (Knezevich, 1984) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หรือครูผู้ใหญ่วรรณทั้งเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแล้วแต่สถานศึกษา ได้กำหนดบทบาทไว้ 17 ข้อ ดังนี้ 1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง 2) บทบาทกระตุ้นความเป็นผู้นำ 3) บทบาทนักวางแผน 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ 5) บทบาทนักจัดองค์กร 6) บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง 7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน 8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร 9) ความสามารถในการแก้ความขัดแย้ง 10) ความสามารถในการแก้ปัญหา 11) ความสามารถในการเป็นผู้วิเคราะห์และจัดระบบ 12) ความสามารถในการเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน 13) ความสามารถในการบริหารงานบุคคล 14) ความสามารถในการบริหารทรัพยากร

- 15) ความสามารถในการเป็นผู้ประเมินผล 16) ความสามารถในการเป็นนักประชาสัมพันธ์
17) ความสามารถในการเป็นผู้นำในงานสังคม

ฮอยและแวน (Hoy and Wayne, 2003) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) การปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 3) ช่วยเหลือในทางสร้างสรรค์ 4) ผู้นำทางปัญญา 5) เป็นศูนย์กลางปรับปรุงการเรียนการสอน 6) เป็นผู้นำในการตระหนักและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ

สรุปได้ว่า บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารนำเอาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ แนวความคิด เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ในด้านการเรียนการสอน และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2.2.4 องค์ประกอบของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.2.4.1 องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อนาสตาซี (Anastasi อ้างถึงใน ขนิษฐา บุญภักดี, 2552) ได้กล่าวว่าผู้เรียนจะประสบความสำเร็จทางการศึกษาได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Intellectual-Factor) เป็นความสามารถในการคิดของบุคคล อันเป็นผลมาจากการสะสมของประสบการณ์ต่าง ๆ รวมถึงความสามารถที่ติดตัวมาแต่กำเนิด โดยความสามารถเหล่านี้วัดได้หลายแบบ เช่น วัดความถนัดทางการเรียน ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการแก้ปัญหา สมรรถภาพทางสมอง เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบด้าน สติปัญญาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) องค์ประกอบที่ไม่ใช่ทางด้านสติปัญญา (Non Intellectual-Factor) เช่น เพศ อายุ แผนการเรียน อันดับการเลือก รายได้ของบิดามารดา นิสัยในการเรียน เจตคติในการเรียน ตลอดจนสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เป็นต้น

เพรสคอตต์ (Prescott, 1961) ผู้อำนวยการค้นคว้าเรื่องเด็ก แห่งมหาวิทยาลัยแมรีแลนด์ สหรัฐอเมริกา ได้สรุปถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉพาะในด้านที่มีได้เกี่ยวข้องกับสติปัญญา ไว้ดังนี้ 1) องค์ประกอบทางด้านร่างกาย (Physical Factors) ได้แก่ อัตราการเจริญเติบโต สุขภาพร่างกาย ข้อบกพร่องทางร่างกาย และลักษณะทางร่างกาย 2) องค์ประกอบทางด้านความรัก (Love Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบิดา มารดา ความสัมพันธ์ของบิดากับลูก ความสัมพันธ์ระหว่างลูก ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว 3) องค์ประกอบทางวัฒนธรรมและสังคม (Cultural and Socialization Factors) ได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเป็นอยู่ของครอบครัว สภาพแวดล้อมทางบ้าน การอบรมเลี้ยงดูและ

ฐานะเศรษฐกิจทางบ้าน 4) องค์ประกอบทางความสัมพันธ์ในหมู่เดียวกัน (Peer Group Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์ของผู้เรียนกับเพื่อนวัยเดียวกัน ทั้งทางบ้านและทางโรงเรียน 5) องค์ประกอบทางการพัฒนาตนเอง (Self Development Factors) ได้แก่ สติปัญญา ความสนใจ ทักษะคติของผู้เรียนต่อการเรียน 6) องค์ประกอบทางการปรับตัว (Self-Adjustment Factors) ได้แก่ ปัญหาการปรับตัว การแสดงออกทางอารมณ์ เห็นได้ว่าองค์ประกอบทางด้านที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับสติปัญญามีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งมีอยู่หลายประการทั้งที่อยู่ภายในตัวผู้เรียนและที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งบางองค์ประกอบจะส่งเสริมการเรียนรู้ บางองค์ประกอบอาจเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ (ชนิษฐา บุญภักดี, 2552)

ฮาวเวิร์ดและนูการ์เทน (Harvighurst and Neugarten, 1967) ให้ความเห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ คือ ความสามารถที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง และความมุ่งหวังในอนาคต ชีวิตและการอบรมในครอบครัว และประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงอาจสรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจะประกอบด้วย ตัวแปรทางด้านผู้เรียน ครอบครัว และครูผู้สอน

บลูม (Bloom, 1976) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้เรียนและการเรียนในระบบโรงเรียน ตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมี 3 ประการ ได้แก่ 1) พฤติกรรมทางด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความสามารถทั้งหลายของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วยความถนัดและพื้นความรู้เดิมของผู้เรียน 2) คุณลักษณะทางจิตใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความใหม่ ได้แก่ ความสนใจ เจตคติต่อเนื้อหา สถาบัน และระบบการเรียน ยอมรับความสามารถของตนเอง 3) คุณภาพการสอน หมายถึง ประสิทธิภาพที่ผู้เรียนจะได้รับผลสำเร็จใน การเรียนรู้ ได้แก่ การได้รับคำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน การเสริมแรงจากครู การแก้ไขข้อบกพร่อง และการรู้ผลสะท้อนกลับถึงการกระทำของตนเองว่าถูกต้องหรือไม่

กัมปนาท ศรีเชื้อ (2550 อ้างถึงใน ชนิษฐา บุญภักดี, 2552) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ 1) องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา 2) องค์ประกอบที่มีได้เกี่ยวข้องกับสติปัญญา

สรุปได้ว่า ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จในการเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา ซึ่งได้แก่ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่ได้จากการสะสมประสบการณ์และระดับสติปัญญาที่ได้มาแต่กำเนิด และองค์ประกอบที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญา ซึ่งมีอยู่ภายในตัวผู้เรียนหรืออาจเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกก็ได้

2.2.4.2 องค์ประกอบของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

เซ็ง (Senge อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้แนวคิด เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) การสร้างสรรค์ให้เกิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ก็คือ การทำให้คนในองค์กรรู้จักเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดี จนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององค์กรให้สูงขึ้น ทั้งนี้ในกระบวนการพัฒนาทีมงานให้เป็นทีมงานชั้น ยอด จนสามารถร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ได้นั้น สมาชิกแต่ละคน ของทีมงานจะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้น และ จากการมีโอกาสดำเนินงานร่วมกันเช่นนี้ทำให้สมาชิกของทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อม ไปกับการเรียนรู้วิธีการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดย Senge หลักการ (หรือวินัย) 5 เพื่อสร้าง โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) ตามกรอบแนวคิดของ Senge ดังนี้ หลักการที่ 1 : ต้อง พัฒนาความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) ของสมาชิก ความรอบรู้แห่งตน หมายความว่า ทุกคน ที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเข้าใจว่า ตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการสร้างผลงาน หรือความสำเร็จของโรงเรียนโดยรวม ครูแต่ละคนจะต้องตระหนักว่า ตนต้องปฏิบัติงานในฐานะเป็น สมาชิกของทีมงานที่จะต้องร่วมกัน นำพาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ตลอดจนความสำเร็จของ ผู้ปกครองและของชุมชนให้สูงขึ้น ความรอบรู้แห่งตน จึงหมายความว่า ครูทุกคนจะต้องมีพันธะผูกพัน ต่อการประกอบวิชาชีพ ครูของตนเยี่ยงมืออาชีพ และต้องเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อช่วยเหลือให้ทีมงานของ ตนมีผลงานระดับสูงยิ่งขึ้นเท่าที่จะทำ ได้ ครูแต่ละคนจะต้องมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการ สร้างบรรยากาศที่ดี ของที่ทำงาน และร่วมมือร่วมใจกันยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนของผู้เรียนให้ ดีที่สุด การสร้างความรอบรู้แห่งตนของครูก็คือ การร่วมการเรียนรู้ไปกับผู้เรียน ครูจึงมีบทบาทต้องเป็น ผู้เรียนรู้ (Teachers as learners) ในขณะที่ปฏิบัติงานสอนอีกด้วย หลักการที่ 2 : ต้องมีแบบแผน ความคิดอ่าน (Mental model) แบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง ความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ภายในบุคคล (unconscious assumptions) ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นปทัสถานที่มีลักษณะไม่เป็นคำพูด (unspoken norms) แต่มีอิทธิพลในการกำหนดว่าโรงเรียนของตนจะดำเนินการต่อภารกิจต่าง ๆ อย่างไร เช่น แบบ แผน ความคิดอ่านของคนที่เป็นนักการศึกษา จะต้องตอบตนเองให้ได้ว่า ในฐานะที่เป็นมืออาชีพตนจะมี หลักคิดและวิธีการจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้ การสอน การบริหารพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ตลอดจนการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างไร เป็นต้น เนื่องจากแบบแผนความคิดอ่านเหล่านี้มักไม่ได้ถูกหยิบ ยกขึ้นมาพิจารณาว่ามีความเหมาะสมเพียงไร มีอะไรบ้างที่โรงเรียนได้ทำหรือมีอะไรบ้างที่ควรทำแต่ยัง ไม่ได้ทำ ดังนั้นถ้าเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้แล้ว ประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นแบบแผนความคิดอ่านดังกล่าว เหล่านี้ จะถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาตรวจสอบร่วมกันของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) เช่น

สิ่งที่โรงเรียนเชื่อและใช้เป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่นั้น สอดคล้องกับสิ่งที่เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนซึ่งทุกฝ่ายร่วมกำหนดขึ้นหรือไม่ หรือผู้เรียนได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพหรือไม่ และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนเพียงไร ตลอดจนกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ และวิธีการต่าง ๆ ที่โรงเรียนใช้ดำเนินการอยู่นั้น มีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความเชื่อ วิถีชีวิต และวิสัยทัศน์ที่สังคมคาดหวังต่อโรงเรียนหรือไม่เพียงไร เป็นต้น หลักการที่ 3 : ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ของโรงเรียน วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ ทุกคนร่วมกันวาดฝัน และปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ดังนั้น วิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นพลังขับเคลื่อนให้ภารกิจทุกอย่างของโรงเรียนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง และไม่ควรเป็นเพียงแต่ข้อความสั้นๆ ที่กระชับชัดเจนดึงดูดใจเท่านั้น แต่ควรมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานสอนได้ตรงกับความคาดหวังอย่างมีความหวัง และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งของส่วนตนและของทีมงานโดยเต็มความสามารถ โดยยึดหลักการเพื่อส่วนรวมร่วมกัน หลักการที่ 4 : ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การเรียนรู้แบบทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการได้โดยการใช่วิธีเสวนา (Dialogue) และวิธีอภิปรายถกปัญหา (Discussion) โดยทีมงานอาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองมาร่วมกันถกปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัด ชั้นเรียน (Classroom Structure) การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดผลประเมินผล วิธีจูงใจให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตลอดจนการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่าง ๆ หลักการที่ 5 : พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถมองเห็นองค์กรในลักษณะของภาพรวม ซึ่งประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อยต่างๆ (See the Forest for the Trees) กล่าวคือ ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ครูจะมีแนวโน้มที่เห็นว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนก็ดีหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นก็ดี ล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อการดำเนินภารกิจโดยรวมทั้งหมดของโรงเรียน การคิดอย่างเป็นระบบของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็คือ สมาชิกจะมีทักษะในการพิจารณาเห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่มีต่อองค์รวมของโรงเรียน และให้การยอมรับว่า ถ้าการดำเนินงาน ณ จุดใดจุดหนึ่งเกิดปัญหาขึ้น ก็จะมีผลกระทบต่อการทำงานของจุดอื่นด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในชั้นเรียนหนึ่งเกิดปัญหา ย่อมส่งผลกระทบต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนตามมา หรือถ้าการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีทักษะคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษเกิดปัญหา ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning ของผู้เรียน

เป็นต้น กล่าวโดยสรุป การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการคิดของ บุคคล ในการมองสิ่งต่างๆ ในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยกับส่วนรวม (Part – whole relationship) ทำให้แต่ละคนมองภาพรวมของโรงเรียนขณะปฏิบัติงานได้ชัดเจน

โรมัส เซอร์จิโอวานนี (Thomas Sergiovanni, 1994)

ได้กล่าวถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยแบ่งตามด้าน ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาองค์กร (Developing the organization) มีกระบวนการที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนดังนั้นผู้นำสถานศึกษาต้องสามารถทำให้โรงเรียนได้ทำหน้าที่เป็นชุมชนแห่งวิชาชีพด้านการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติภารกิจทางวิชาชีพของ สมาชิกที่เกี่ยวข้องทั้งครูผู้สอนและผู้เรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ผู้นำสถานศึกษาจึงมีบทบาทในประเด็นต่อไปนี้ 1) เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน (Strengthening school culture) โดยผู้นำสามารถพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ฝังรากลึกด้วยค่านิยม ปทัสถาน ความเชื่อ และทัศนคติร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่นำไปสู่ความเอื้ออาทร (Caring) และความไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน เพราะวัฒนธรรมของโรงเรียนจะเป็นตัวกำหนดแนวทางและบริบทต่าง ๆ ของ การทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันของโรงเรียน 2) ทำการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์กรของโรงเรียน (Modifying Organization Structure) ผู้นำสถานศึกษา มีหน้าที่ต้องตรวจสอบดูแลและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับคุณลักษณะของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การจัดโครงสร้างงานและการมอบหมายงานที่เน้นรูปแบบทีมงานมากขึ้น การจัดตารางเวลาของครูที่คิดให้เป็นภาระงานที่ประกอบด้วย ชั่วโมงสอน ชั่วโมงครูพบปะเพื่อปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงาน การวางแผนการสอน การประเมินผลการเรียน การแก้ปัญหาและการพัฒนาผู้เรียน เฉพาะราย เป็นต้น ครูควรมีภาระงานรับผิดชอบต่อวันต่อสัปดาห์ที่ไม่หนักจนเกินไป ผู้นำต้องปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้ความดีความชอบที่ยึดผลการทำงานแบบทีม และต้องเป็นไปเพื่อการสร้างคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น การปรับปรุงห้องเรียนให้เหมาะสมกับวิธีการสร้างคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงขึ้น การปรับปรุงห้องเรียนให้เหมาะสมกับวิธีสอนของครู และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้อื่น ๆ อย่างเพียงพอ ต้องพยายามหาทางลดงานเชิงธุรการของครูให้น้อยลง ต้องปรับปรุงกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ เป็นต้น โครงสร้างองค์กรของโรงเรียนจึงเป็นกรอบหลักของการปฏิบัติงาน โดยโครงสร้างอาจช่วยส่งเสริมหรืออาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ของครูให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็ได้ ผู้นำที่ชาญฉลาดจึงพยายามปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างให้มีลักษณะและเงื่อนไขเชิงบวกต่อการสอนและการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน 3) สร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ (Building

Collaborative Process) ผู้นำสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนเป็นไปในลักษณะที่ให้โอกาสแก่ครูอาจารย์ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อตัวครู หรือต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพของครูด้วยวิธีการมีส่วนร่วมเช่นนี้ ผู้นำสามารถที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ผลสำเร็จ ตามเป้าหมายทั้งส่วนบุคคลและโรงเรียนโดยรวมได้อย่างราบรื่น 4) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม (Managing the Environment) ผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องทำงานร่วมกับตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ ที่เป็นสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้ปกครอง สมาชิกของชุมชน นักการเมือง ภาคธุรกิจเอกชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐราชการทั้งหลายที่แวดล้อมโรงเรียน เพื่อให้คนเหล่านี้เข้าใจและมีภาพลักษณ์ที่เป็นบวกต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียน และให้การสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้จากชุมชนต่อโรงเรียน การสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อกันกับหน่วยงานและบุคคลดังกล่าวจึงเป็น บทบาทสำคัญสำหรับผู้นำ แต่ต้องคำนึงถึงการวางตำแหน่งแห่งที่ (Positioning) ของโรงเรียนในท่ามกลางสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป และต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ Empowerment Evaluation เป็นแนวคิดในการพัฒนาที่มุ่งหวังให้องค์กรหรือบุคลากรในองค์กรสามารถชี้นำตนเอง (Self-Directing) หากนำแนวคิดนี้เข้าสู่กระบวนการบริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาจะช่วยใหสถานศึกษาเกิดการพัฒนแบบยั่งยืนในอนาคต

จันทมา นนทิกกร (<http://info.thaihealth.or.th/library>)

โดย โครงการพัฒนาโรงเรียนเข้มแข็งด้วยการจัดการความรู้ (Healthy School by Knowledge Management) มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (มสวร.) ได้สังเคราะห์วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เรื่อง การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจาก 16 โรงเรียนดีเด่นแล้วจำแนกเป็นประเด็นหลักเพื่ออธิบายวิธีปฏิบัติ ดังนี้ 1. การบริหารจัดการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้ 1.1) การจัดการความรู้เพื่อกำหนดนโยบาย และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 1.2) การวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน 1.3) การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 1.4) การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร 1.5) การประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อเฝ้าระวังและติดตามแก้ไขปัญหา 2. วิธีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดำเนินการได้ 3 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นตามเกณฑ์ที่คาดหวัง มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้ 1) การปรับเปลี่ยนท่าทีของครูในการจัดการเรียนรู้ 2) การกำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังและเกณฑ์การประเมินผล 3) การจัดกลุ่มผู้เรียนที่เหมาะสม 4) การกำหนดรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดกิจกรรม รูปแบบที่ 2 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อบ่มงู่ความเป็นเลิศ 1) การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนพิเศษ 2) การจัด

กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ รูปแบบที่ 3 การช่วยเหลือผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การจบหลักสูตร 1) การดูแลใกล้ชิดเพื่อปรับพฤติกรรมและให้โอกาสผู้เรียน 2) การเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์การจบหลักสูตร

สุพัตร์ พิบูลย์ (2552) ได้บรรยายเรื่อง การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ 2 ณ โรงเรียนเทพศิรินทร์ จังหวัดจันทบุรี เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2552 ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้ Empowerment Approach และ Theory-Diven Approach โดยนำเสนอแนวปฏิบัติที่สำคัญ ๆ ในกระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนี้ ขั้นที่ 1 Taking Stock ตรวจสอบสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือผลการประเมินคุณภาพโรงเรียน เพื่อ วิเคราะห์ว่า โรงเรียนเรามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด เป็นการวิเคราะห์และจัดทำ Baseline เช่น พิจารณาจากผลการสอบ O-NET ผลการประเมินของ สมศ. ตัวอย่างเช่น ในจังหวัดจันทบุรี โรงเรียนที่มีคุณภาพติดใน 100 อันดับแรกของประเทศ คือ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยจันทบุรี และโรงเรียนนวมินทราชูทิศ หอวัง จันทบุรี ขั้นที่ 2 Setting Goal กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ เช่น กำหนดว่าภายในปี 2553 จะต้อง มีผลการดำเนินการดังนี้ 1) ปรากฏผลการประเมินคุณภาพภายในระดับดีมาก 2) รายวิชาร้อยละ 90 มีคุณภาพระดับดีมาก (ตามเกณฑ์ห้องเรียนคุณภาพ) 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉพาะ O-NET จะต้องเพิ่มขึ้นปีละ 5 % ขั้นที่ 3 Developing Strategies and Implementing พัฒนากลยุทธ์แล้วนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ตัวอย่างกลยุทธ์ที่จะเน้น เช่น 1) ขับเคลื่อนแนวคิดห้องเรียนคุณภาพหรือประกันคุณภาพรายวิชา ครูทุกคนทุกรายวิชา ต้องตั้งเป้าคุณภาพและดำเนินการยกระดับคุณภาพให้ได้ ทั้งนี้ นิยามว่า “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ที่ทำงานประสบความสำเร็จ ใครสามารถทำให้ผลงานปีนี้ดีกว่าปีที่แล้ว เรียกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” 2) ปฏิรูปการบริหารจัดการห้องเรียนประจำชั้น กำหนดเกณฑ์ “ห้องประจำชั้น/ที่ปรึกษาคุณภาพ” 3) บริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นการขับเคลื่อนเชิงทฤษฎีอย่างเป็นระบบตามกรอบหลักวิชา ขั้นที่ 4 Documenting Progress ประเมินรวบรวมเอกสารหลักฐานที่แสดงถึง ความก้าวหน้าของงานตามเป้าหมาย การดำเนินการในทุกขั้นตอนเน้น “การมีส่วนร่วม” ของคณะครู- อาจารย์ในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง เช่น กรรมการสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า เป็นต้น ในการนี้ สุพัตร์ พิบูลย์ (2552) ได้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนางานเพื่อยกระดับคุณภาพในเรื่องใด ๆ ในสถานศึกษา ตามกรอบขั้นตอนข้างต้นเป็นแนวคิดของ Empowerment Evaluation ของ David Fetterman (1993) เป็นแนวคิดในการพัฒนาที่มุ่งหวังให้องค์กรหรือบุคลากรในองค์กร สามารถชี้นำตนเอง (Self-Directing) ที่จะช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนในอนาคต จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แนวทางการพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสถานศึกษา สามารถกระทำได้ใน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ตรวจสอบสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือ ผลการประเมินคุณภาพโรงเรียน ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ขั้นที่ 3 พัฒนากลยุทธ์แล้วนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และขั้นที่ 4 ประเมินรวบรวมเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าของงานตามเป้าหมาย การดำเนินการในทุกขั้นตอนเน้น “การมีส่วนร่วม” ของคณะครู-อาจารย์ในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้อง

ปนัดดา หัสปราบ (2557) ได้ศึกษาแนวทางการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนี้ 1. สภาพการดำเนินการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยโรงเรียนมีการดำเนินการมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ 1) การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการสอบ O-NET ให้แก่ครูผู้สอนและผู้เรียนทุกคนในระดับชั้นที่สอบ 2) การส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าหมาย โดยมุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียนที่สะท้อนคุณภาพความสำเร็จอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม 4) จัดทำแผนพัฒนาหรือแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน /โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 5) ส่งเสริม สนับสนุน กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสู่การปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จ ได้แก่ 1) ด้านความตระหนักและการเห็นความสำคัญของการทดสอบทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 2) ด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล (2558) ได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน : พหุกรณีศึกษา โรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาในระดับดี เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเปรียบเทียบกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานระหว่างโรงเรียน 3 สังกัด คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 10 โรงเรียน พบว่า มีกลยุทธ์จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ กลยุทธ์ด้านที่หนึ่ง คือ กลยุทธ์การให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) เชิงนโยบายแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยโรงเรียนทั้ง 3 สังกัดได้ดำเนินการคล้ายกัน คือ เมื่อได้รับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานมาแล้ว ฝ่ายงานวิชาการได้ดำเนินการสรุปสารสนเทศของผู้เรียนเกี่ยวกับผลการทดสอบและจัดประชุมชี้แจง ให้ข้อมูลและรายงานผลการทดสอบแก่ครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ทราบผลการศึกษาของปีการศึกษาที่ผ่านมาในภาพรวมและรายกลุ่มสาระ

การเรียนรู้รวมถึงรายตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอง คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ การกำหนดแผนงาน/โครงการ และการกำกับติดตามการดำเนินงาน โดยฝ่ายงานวิชาการของโรงเรียนทั้ง 3 สังกัด ได้มอบหมายผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้วิเคราะห์ข้อสอบ O-NET ตามตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของข้อสอบ แนวโน้มและทิศทางของการออกข้อสอบ ส่วนความแตกต่างในการดำเนินการของโรงเรียน ในแต่ละสังกัดมีดังนี้ 1) โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฝ่ายงานวิชาการดำเนินการจัดระบบการจัดบุคลากร การสอนที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือในแต่ละระดับชั้นตามวุฒิการศึกษาและตามความเชี่ยวชาญ จัดโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการสอนเสริมหรือปรับพื้นฐานในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ฝ่ายงานวิชาการดำเนินการวางแผนการปรับการจัดการเรียนรู้ตามตัวชี้วัด เน้นเรื่องการส่งเสริมทักษะการคิดและกำหนดเงื่อนไขการใช้คะแนน O-NET ในการเลื่อนชั้นเรียนเพื่อศึกษาต่อในโรงเรียนเดิม 3) โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ฝ่ายงานวิชาการได้มอบหมายให้ครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ปรับปรุงและพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอน รวมถึงการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับผลการทดสอบ กล่าวคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ใด ที่ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้เพิ่มรายวิชาเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนเสริมเพื่อความเข้มแข็งทางวิชาการ รวมถึงกำหนดเงื่อนไข การใช้คะแนน O-NET ศึกษาต่อในโรงเรียนเดิม เช่นเดียวกัน ทั้งนี้กลยุทธ์ด้านที่สองนี้ ฝ่ายงานวิชาการมีบทบาทหน้าที่หลักในกระบวนการกำกับติดตามผลการดำเนินการของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นระยะตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ กลยุทธ์ด้านที่สาม คือ กลยุทธ์การนำนโยบายจากข้อมูลย้อนกลับสู่การปฏิบัติระดับผู้เรียน โดยโรงเรียนทั้ง 3 สังกัดได้ดำเนินการคล้ายกัน คือ ทุกโรงเรียนเมื่อได้รับผลการทดสอบทางการศึกษา ฝ่ายงานวิชาการทำการชี้แจงให้ข้อมูลสารสนเทศและรายงานผลการทดสอบแก่ผู้เรียน โดยดำเนินการร่วมกับฝ่ายแนะแนวโรงเรียนในการแนะแนวทางการเรียนหรือการศึกษาต่อ เพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นและค้นพบศักยภาพของตน และเป็นข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้เรียนในการเตรียมตัว และเตรียมความพร้อมในการเรียนและการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป ส่วนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยฝ่ายงานวิชาการได้ดำเนินการจัดการสอนเสริมทบทวนเนื้อหาเพื่อเตรียมความพร้อมในการสอบ โดยเชิญวิทยากร/ติวเตอร์ที่มีชื่อเสียง ครูในโรงเรียนหรือครูในโรงเรียนเครือข่ายในการสอนเนื้อหาก่อนการสอบ โดยใช้เวลาสัปดาห์ละ 1 วัน หรือใช้เวลาหลังเลิกเรียน เพื่อให้มีผลการสอบที่สูงขึ้น ส่วนบทบาทของฝ่ายงานบริหารโรงเรียนของโรงเรียนทั้งสามสังกัดได้ดำเนินการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการทดสอบแก่ผู้เรียนในแง่ของมุมมองด้านชื่อเสียงของโรงเรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงผลักดันในการทำข้อสอบ

อย่างเต็มที่ กลยุทธ์ด้านที่สี่ คือ กลยุทธ์การนำนโยบายจากข้อมูลป้อนกลับสู่การปฏิบัติระดับครู กลยุทธ์นี้พบในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยฝ่ายงานวิชาการได้ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยให้ครูพัฒนาเทคนิคและวิธีการสอน และดำเนินการประเมินการสอนของครูเป็นระยะเพื่อกำกับให้เป็นไปตามทิศทางและมาตรฐานของโรงเรียน ส่วนบทบาทของฝ่ายงานวิชาการโรงเรียนได้สร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอนโดยการมอบรางวัล หรือยกย่องเชิดชูเกียรติ ในกรณีที่ผู้เรียนได้ผลการทดสอบที่ดีหรือได้คะแนนเต็ม เป็นต้น เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จากกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขึ้นพื้นฐานของโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษานั้น หากพิจารณาแล้วจะพบว่า ในแต่ละกลยุทธ์นั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การขับเคลื่อนให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ต้องประกอบไปด้วย ระบบการบริหารจัดการที่ดี ยืดหยุ่น หลากหลาย รวมถึงการพัฒนาครูที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพ และการให้ความสำคัญกับตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ

ประหยัด อนุศิลป์ (2559) ได้ศึกษาผลของรูปแบบการบริหารสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สรุปได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นตอนที่ 1 ก่อนการดำเนินงานวิเคราะห์ มีขั้นตอนดังนี้ 1.1) สร้างความตระหนักร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียนในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ดำเนินการ ดังนี้ 1) นำผลโอเน็ตไปคิดคะแนนปลายภาค 2) นำผลโอเน็ตไปใช้ศึกษาต่อ 3) นำผลโอเน็ตไปสร้างชื่อเสียงโรงเรียน 1.2) วิเคราะห์สภาพปัญหา โดยพิจารณาผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขึ้นพื้นฐาน (O-NET) วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อกำหนดแผนงาน เป้าหมายความสำเร็จ และหาทางเลือกในการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ดำเนินการดังนี้ 1) วิเคราะห์ผลโอเน็ตรายมาตรฐาน เพื่อกำหนดมาตรฐานที่เป็นจุดอ่อน จุดแข็ง 2) วิเคราะห์จำนวนผู้เรียนที่ผ่านร้อยละ 50 3) ตั้งเป้าหมายร่วมกัน 2) ขั้นตอนที่ 2 บ่มเพาะ เสริมเพิ่มพลัง มีขั้นตอนดังนี้ 2.1) โรงเรียนจัดการเรียนการสอนโดยมีการสร้างบรรยากาศในการเรียน 2.2) จัดหาสื่อและแหล่งเรียนรู้ สื่อพอเพียง ประดิษฐ์จากวัสดุที่หาได้รอบตัว 2.3) ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.4) สอนซ่อมเสริม เพิ่มเวลาในการเรียน มีการทดสอบอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ โดยการรวบรวมข้อสอบโอเน็ต 10 ปีย้อนหลัง แล้วแยกข้อสอบเป็นหมวดหมู่ตามตัวชี้วัด แล้วนำไปทดสอบร่วมกับการเรียนการสอนตามตัวชี้วัด 2.5) ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วม นำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตลอดจนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตรประจำวัน 3) ขั้นตอนที่ 3 จริ่งจัง งานเกาะติด ดำเนินการดังนี้ 3.1) นิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ทั้งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและระดับ

โรงเรียน โดยมีการให้คำแนะนำในการจัดการเรียนการสอน 3.2) วัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยได้ทำการตรวจประเมินคุณภาพผู้เรียนใน 5 วิชาหลัก ได้แก่ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ 4) ขั้นตอนที่ 4 พิจารณาผลเป็นเลิศ ดำเนินการดังนี้ 4.1) ผู้เรียนมีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในโรงเรียนและผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน 4.2) นำผลการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละโรงเรียน บุคคลไปเผยแพร่

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา การวัด และ ประเมินคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยระบุความหมายและแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้

2.4.1 ความหมายและความสำคัญ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็น คุณลักษณะที่สังคม ต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งใน ฐานะพลเมืองไทยและพลโลก ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2552 ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ 8 ประการ ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่าง พอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิต สาธารณะ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 ได้กล่าวไว้ใน มาตราที่ 23 24 และ 26 เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสรุปได้ว่าต้องเน้นความสำคัญทั้ง ความรู้และคุณธรรม การจัด กระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับ ตนเอง ทักษะทางวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย ทักษะใน การประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขโดยต้องผสมผสานสาระความรู้เหล่านั้นให้ได้ สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงปรารถนา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ใน ทุกวิชา และให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณา พัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่ไปใน กระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมในแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึง มีนโยบายปฏิรูป การศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นขยายโอกาสทางการศึกษา ให้เยาวชนได้รับการศึกษาที่ มีคุณภาพอย่างกว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งด้าน พฤติกรรม จิตใจและปัญญา นอกเหนือจากการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้

ยังได้ส่งเสริมและสร้าง ความตระหนักให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในคุณค่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์สันติวิธีและวิถี ประชาธิปไตย

2.4.2 แนวปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

แนวปฏิบัติในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น สามารถพัฒนาได้โดยการนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้ที่วิเคราะห์ไว้ไปบูรณาการในการจัดกิจกรรม การ เรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการต่าง ๆ และกิจวัตรประจำวันของผู้เรียน ดังนี้

ข้อที่ 1 รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์

นิยาม รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติดำรงไว้ซึ่ง ความเป็นชาติไทย ศรัทธา ยึดมั่นในศาสนา และเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

ผู้ที่รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์คือ ผู้ที่มีลักษณะซึ่งแสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติ มีความสามัคคีปรองดอง ภูมิใจ เชิดชูความเป็นชาติไทย ปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

ข้อที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริต

นิยาม ซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้องประพฤติตรงตาม ความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ

ผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คือ ผู้ที่ประพฤติตรงตามความเป็นจริงทั้งทางกาย วาจา ใจ และยึดหลักความจริง ความถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

ข้อที่ 3 มีวินัย

นิยาม มีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม

ผู้มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตามข้อตกลงกฎเกณฑ์และระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียนและสังคมเป็นปกติวิสัย ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ข้อที่ 4 ใฝ่เรียนรู้

นิยาม ใฝ่เรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียน แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ คือ

ผู้ที่มีลักษณะแสดงออกถึงความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียนและเข้าร่วม กิจกรรมการเรียนรู้ แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการเลือกใช้สื่ออย่างเหมาะสม บันทึกความรู้ วิเคราะห์ สรุปเป็นองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอด เผยแพร่ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

ข้อที่ 5 อยู่อย่างพอเพียง

นิยาม อยู่อย่างพอเพียง หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการด าเนินชีวิตอย่างพอประมาณมี เหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีและปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ผู้ที่อยู่อย่างพอเพียง คือ ผู้ที่ด าเนินชีวิตอย่างประมาณตน มีเหตุผล รอบคอบ ระมัดระวัง อยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความรับผิดชอบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ มีการวางแผนป้องกันความเสี่ยง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่ 6 มุ่งมั่นในการทำงาน

นิยาม มุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ และรับผิดชอบในการทำหน้าที่การงานด้วยความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

ผู้ที่มีมุ่งมั่นในการทำงาน คือ ผู้ที่มีลักษณะซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุมเทก่าลังกาย ก่าลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบและมีความภาคภูมิใจในผลงาน

ข้อที่ 7 รักความเป็นไทย

นิยาม รักความเป็นไทย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ร่วมอนุรักษ์ สืบทอดภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม

ผู้ที่รักความเป็นไทย คือ ผู้ที่มีความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ชื่นชม มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ สืบทอด เผยแพร่ภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมไทย มีความกตัญญูกตเวทีใช้ ภาษาไทยในการสื่อสารอย่างถูกต้องเหมาะสม

ข้อที่ 8 มีจิตสาธารณะ

นิยาม มีจิตสาธารณะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือสถานการณ์ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคม ด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น โดยไม่หวังผลตอบแทน

ผู้ที่มีจิตสาธารณะ คือ ผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้ให้และช่วยเหลือผู้อื่น แบ่งปันความสุขส่วนตนเพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนรวม เข้าใจเห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วย แรงกาย สติปัญญาลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา หรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดในชุมชน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ต้องมีการบริหารองค์กรและการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีแนวคิดและความรู้สึกร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ทำให้สามารถบรรลุผลได้จริง

จากผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย สมาน อัสวภูมิ (2550); พร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2554); ภัคพร บุญเกล้า (2555); อุดมสิน คันธภูมิ (2558); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551);สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553); สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554); สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2555); Eysenck, Arnold and Meili (1972, อ้างถึงใน พัฒนาพงษ์ สีทา, 2551) ; Good (1973); Anastasi (อ้างถึงใน ขนิษฐา บุญภักดี, 2552) ; Prescott (1961) ; Harvighurst และ Neugarten (1967) ; Bloom (1976) ; Bloom (1976); Peter Senge (อ้างถึงสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560) ; Thomas Sergiovanni (1994) ; ורתัย จันได (2553) ; วุฒิชัย ดานะ (2553) ; สุทธภา บุญแซม (2553) ; สิริสรณ์ สิทธิรินทร์ (2554) ; ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2556) ; อรัญญานามแก้ว (2558) ; ไพศาล หวังพานิช, (2556) ; สุดา บุญมาก (2559) ; อุทุมพร จามรมาน (2535 อ้างถึงใน วนิดา ดีแป้น, 2553) ; กัมปนาท ศรีเชื้อ (2550, อ้างถึงใน ขนิษฐา บุญภักดี, 2552) ; จันทมานนทิก (2552) ; ขนิษฐา บุญภักดี (2552) ; กัมปนาท ศรีเชื้อ (2550) ; สุพัตร์ พิบูลย์ (2552) ; ปณิตดา หัสปราบ (2557) ; อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล (2558) ; สุจิตตรา บัวจันทร์ (2558); อัจศรา ประเสริฐสิน (2558); อรุณศิริ จันทรหล่น (2560); จิตรัตนาภรณ์ เวียงพล (2561) ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดขององค์ประกอบหนึ่งจากการสังเคราะห์ผู้วิจัยนำเสนอองค์ประกอบหลักของการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารองค์กร 2) ด้านผู้เรียน และ 3) ด้านผู้สอน จากนั้น ผู้วิจัยจะดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ของการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนโรงเรียนหนองยางชุม พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ												ความถี่
	Anastasi อ้างอิงชินธุ บุญกิติ (2552)	Prescott (1961)	Hanighurst & Neugarten (1967)	Bloom (1976)	Peter Senge อ้างอิง รศ.สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2560)	Thomas Sergiovanni (1994)	กัมปนาท ศรีเชื้อ อ้างอิงชินธุ บุญกิติ (2552)	ดร.จันทนา นนทิกกร (2552)	สุภัทธร พิบูลย์ (2552)	ปนัดดา หัสปราบ (2557)	อิทธิพัทธ์ สุวพันธุ์กุล	ประหยัด อนุศิลป์ (2559)	
3) ด้านผู้เรียน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12
3.1) ทักษะการคิด วิเคราะห์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12
3.2) กระบวนการเรียนรู้	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12
3.3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12
3.4) มีเจตคติที่ดีต่อ การเรียนรู้	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12
3.5) ความสัมพันธ์ ระหว่างครอบครัวและเพื่อน	/	/	/	/	/	/	/	/		/		/	10

จากตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์โดยพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยสามารถคัดเลือกองค์ประกอบหลักจำนวน 3 องค์ประกอบ ซึ่งจะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการพัฒนาองค์กร

องค์ประกอบที่ 2 ด้านครูผู้สอน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านผู้เรียน

จากองค์ประกอบหลักข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการวัดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

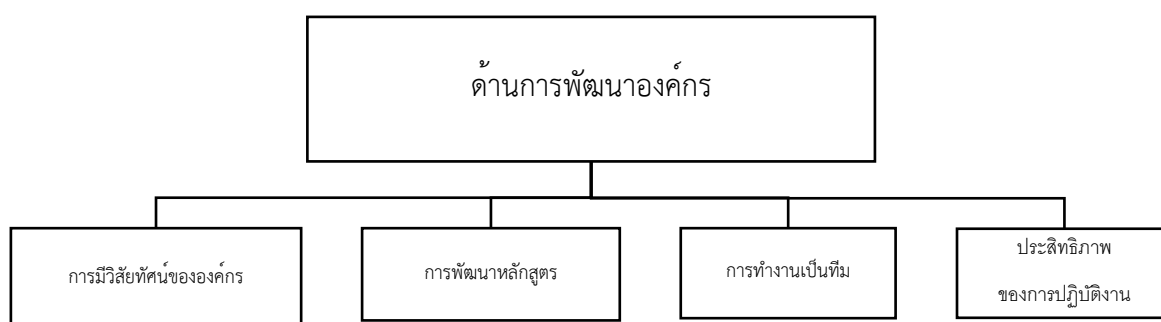
ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 4 แสดงโมเดลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

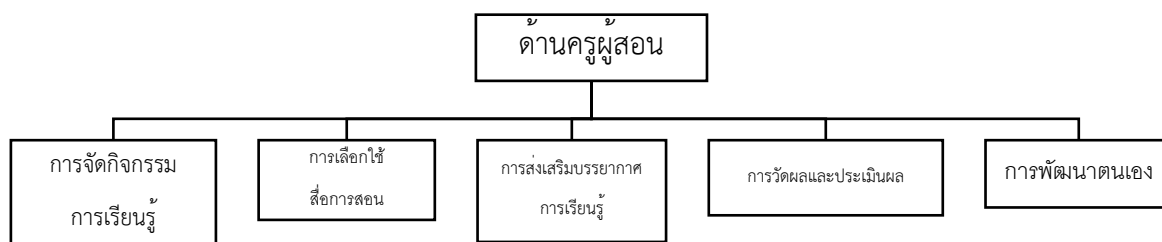
จากภาพที่ 4 แสดงโมเดลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาองค์กร 2) ด้านครูผู้สอน และ 3) ด้านผู้เรียน

ขณะเดียวกัน ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งเมื่อกำหนดได้องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์หาปริมาณเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไป ซึ่งองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รายละเอียดดังแผนภาพที่ 5-7



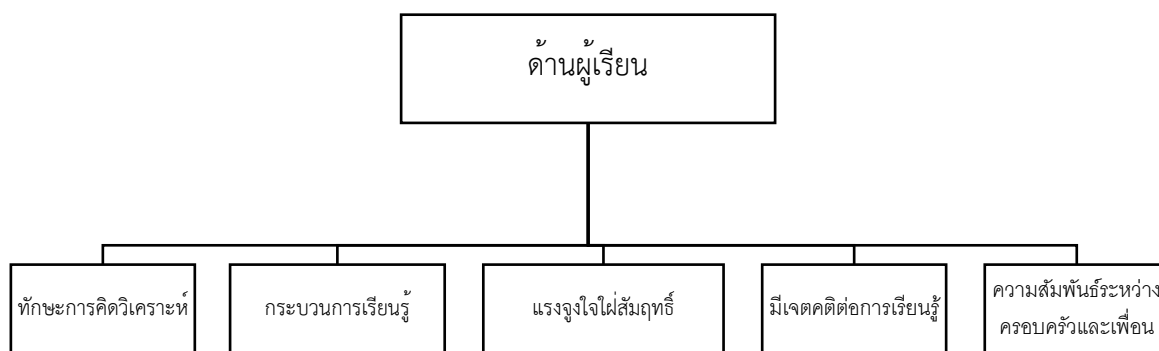
ภาพที่ 5 แสดงโมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ด้านการพัฒนาองค์กร

จากภาพที่ 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ด้านการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ขององค์กร 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 6 แสดงโมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านครูผู้สอน

จากภาพที่ 6 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ด้านครูผู้สอน ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การเลือกใช้สื่อการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 4) การวัดผลและประเมินผล และ 5) การพัฒนาตนเอง



ภาพที่ 7 แสดงโมเดลองค์ประกอบย่อยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านผู้เรียน

จากภาพที่ 7 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ด้านผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ทักษะการคิด

วิเคราะห์ 2) กระบวนการเรียนรู้ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) มีเจตคติต่อการเรียนรู้ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน

2.2.4.3 องค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ขององค์กร 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ประสิทธิภาพของการทำงาน

1. การมีวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียด ประกอบด้วย ความหมายของวิสัยทัศน์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า Vision เป็นภาษาไทยไว้ต่าง ๆ กัน เช่น ทศนิยมภาพ ญาณทรรศน์ วิสัยทัศน์ และบางท่านใช้คำทับศัพท์ว่า “Vision” ก็มี แต่สำหรับงานวิจัยฉบับนี้จะใช้คำว่า “วิสัยทัศน์” เพื่อให้ความหมายและความเข้าใจที่ตรงกัน มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ คือ ภาพองค์กรในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กร โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงน่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม อันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่จะเป็นอยู่ในปัจจุบัน (Beare & Bennis: 1985)

วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคต และสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคตได้สำเร็จ (Blumberg and Greenfield: 1986)

วิสัยทัศน์ คือ การทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กรและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรเพื่อกำหนดกิจกรรม และแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเป็นพิเศษยิ่งกว่าธรรมดา (Duke, 1987)

วิสัยทัศน์ คือ สิ่งที่ยังปรารถนาของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หากผู้บริหารปราศจากวิสัยทัศน์ก็จะไม่สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและดำรงรักษาความเป็นองค์กรที่ดีไว้ได้ (Sergiovanni, 1987)

วิสัยทัศน์ เป็นเสมือนพิมพ์เขียวขององค์กร ซึ่งเราต้องการให้เป็นอนาคต และวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้เราสามารถเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการนั้นได้ (Davis and Thomas, 1989)

วิสัยทัศน์ คือ การเดินไปข้างหน้าอย่างมีจุดหมายอย่างแน่นอน และชัดเจนเป็นรูปธรรม (Barth, 1991)

วิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพในอนาคตโดยการอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จตามที่วางแผนไว้ (Braun, 1991)

วิสัยทัศน์ คือ ภาพอนาคตที่นำมาทำให้กระจ่างว่าทำไมบุคคลต้องสร้างขึ้นในอนาคต ซึ่งสิ่งที่สร้างขึ้นนั้นสามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่ในทิศทางการเปลี่ยนแปลงและทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะมีบุคคลจำนวนมากก็สามารถดำเนินการไปด้วยดีและรวดเร็ว (Kotter, 1996)

วิสัยทัศน์ คือ สิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบายต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้ (Phillips, 1997)

วิสัยทัศน์ คือ สถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายประการที่บุคคลหรือองค์กรมุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นจะมีในอนาคต อาจเป็นการวางแผนที่คิดการณ์ใหญ่ และมองการณ์ไกล เพื่อกำหนดสภาพในอนาคตอันเป็นจุดมุ่งหมายโดยรวมขององค์กรที่แสดงสภาพดีที่สุด (The Best) หรือมากที่สุด (The Most) หรือยิ่งใหญ่ที่สุด (The Greatest) (แก้วเวียง นานาผล, 2554)

วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคต (Future Perspective) เป็นสิ่งที่บอกถึงสิ่งที่องค์กรอยากจะเป็นในอนาคต เป็นการบอกทิศทางขององค์กรในอนาคต (เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ, 2553)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นหรือความสามารถมองเห็นภาพในอนาคต โดยสามารถระบุได้ถึงทิศทาง แนวโน้มความเป็นไปได้ ระยะเวลา รวมถึงขั้นตอน วิธีการโดยรวม ที่สามารถทำได้จริง และเกิดขึ้นได้จริง ซึ่งองค์กรสามารถวางแผนและดำเนินการตามเป้าหมายนั้น ๆ ให้เป็นรูปธรรม เพื่อองค์กรจะสามารถบอกถึงคุณสมบัติและคุณลักษณะของสิ่งที่อยากเห็นในอนาคต มีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ โดยภาพนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

กรอบความคิดในการมองวิสัยทัศน์

กรอบความคิดในการมองวิสัยทัศน์จากความหมายข้างต้น สรุปได้

4 ระดับ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ของบุคคล (Personal Vision) เป็นวิสัยทัศน์ในการมองตัวเองสำหรับอนาคตในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านร่างกาย และ จิตใจ ในด้านร่างกายจะพิจารณาถึงบุคลิกภาพว่า ต้องการให้มีรูปร่างอย่างไร อ้วนหรือผอม จะให้มีสุขภาพอนามัยเป็นอย่างไร สำหรับด้านจิตใจ จะพิจารณาถึงลักษณะอารมณ์ ความเครียด ความหวัง ความผิดหวัง และแนวทางแก้ไข

2. วิสัยทัศน์เกี่ยวกับอาชีพ (Career Vision) เป็นการมองภาพถึงความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของตนเองว่า จะดำรงตำแหน่งอะไร จะต้องมีการศึกษาต่อด้านใดหรืออบรมด้านใด เพื่อให้มีคุณลักษณะที่ต้องการ มีความก้าวหน้าไปอย่างไร เงินเดือน ยศ เป็นอย่างไร หรือ ต้องการมีอาชีพใหม่อย่างไรบ้าง เพื่อนำมาจัดทำแผนอาชีพของตน (Career Path)

3. วิสัยทัศน์ขององค์กร (Organization Vision) คือ วิสัยทัศน์ที่ภาพกว้างและสมบูรณ์ของระบบในองค์กรปัจจุบันในภาพรวม และเป็นการมองกว้างออกไปถึงสภาพแวดล้อมที่อยู่โดยรอบองค์กรด้วย ซึ่งจะเป็นการมององค์กรถึงระบบการบริหารขององค์กรว่าจะดำเนินการอย่างไร ความก้าวหน้าขององค์กรจะเป็นอย่างไร จะมีผลกระทบอะไรบ้าง

4. วิสัยทัศน์ของระบบสังคมโลก (World Vision) เป็นการมองถึงระบบสังคมในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไร อาจแยกเป็นระบบย่อย คือ ระบบเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี เป็นต้น รวมถึงการมองถึงผลกระทบที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วย

จะเห็นได้ว่ากรอบของวิสัยทัศน์จะมีตั้งแต่การมองถึงตัวเอง มองถึงอนาคตเกี่ยวกับอาชีพ องค์กร และสังคมกว้างที่เป็นสังคมโลก ซึ่งจะมีส่วนเชื่อมโยง มีความสัมพันธ์กันและมีผลกระทบซึ่งกันและกัน สังคมโลกเป็นระบบใหญ่ กว้างขวาง และซับซ้อน ระบบขององค์กรอยู่ภายในสภาพแวดล้อมของสังคมโลก และในทำนองเดียวกัน ระบบบุคคลก็เกี่ยวข้องต่อบริบบนในองค์กรและระบบสังคมโลก กรอบความคิดในการมองวิสัยทัศน์จึงต้องมองกว้างและเชื่อมโยงเกี่ยวพันกัน

ถึงอย่างไรก็ตามจากวิสัยทัศน์ทั้ง 4 ประเภtdังกล่าวข้างต้นสามารถจัดกลุ่มวิสัยทัศน์ออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1. กลุ่มวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล จะครอบคลุมถึงวิสัยทัศน์ในการสร้างอนาคตของบุคคล ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ในหน้าที่การงาน วิสัยทัศน์ในด้านครอบครัว และวิสัยทัศน์หลังเกษียณอายุ ซึ่งครอบคลุมวิถีชีวิตของบุคคลตั้งแต่เกิดจนตาย

2. กลุ่มวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นการมองถึงระบบการบริหารองค์กรดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งทุกคนในองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติตามแผน เพื่อให้บรรลุแผนงานตามที่องค์กรกำหนดไว้ให้ได้ การมีวิสัยทัศน์นั้นถือว่าเป็นหัวใจของวิสัยขององค์กร เพราะจะทำให้ทุกคนในองค์กรถือว่าตนเองมีส่วนร่วม ทำให้เห็นภาพรวมขององค์กรและเป้าหมายขององค์กรที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เพราะมีเป้าหมายและแนวทางตรงกัน

คุณค่าของวิสัยทัศน์

เดวิสและโธมัส (David and Thomas, 1989) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีคุณค่า เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกทุกคนได้เข้าใจอย่างชัดเจน โดยเน้นที่ผลผลิต เป้าหมายและทิศทางการดำเนินการ เช่นเดียวกับที่ ลิคาตาและคณะ (Licata et.al, 1990, 1989) ได้พบว่า ผู้นำมีวิสัยทัศน์ นอกจากมองเห็นภาพในอนาคตแล้ว ยังต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งสอดคล้องกับคาลด์เวลล์ และสปิงค์ (Caldwell and Spinks, 1990) ที่ย้ำว่าผู้นำจะต้องผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น และสามารถนำวิสัยทัศน์ลงสู่ นโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติในแต่ละวันขององค์กรได้

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และนำวิสัยทัศน์มาผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัติ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตามวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์จึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนาองค์กร และในทำนองเดียวกันก็จะสะท้อนถึงผู้นำด้วยจากวิสัยทัศน์นี้เอง เพราะวิสัยทัศน์จะเป็นทิศทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยเหตุผล คือ (Kotter, 1996)

1. ทำให้มองเห็นทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ชัดเจนว่า จะมีทิศทางไปอย่างไร เป็นเส้นทางเดียวหรือหลายเส้นทาง

2. กระตุ้นให้บุคคลได้ปฏิบัติตามได้ตรงตามทิศทางขององค์กร แม้ว่าในระยะแรก ๆ อาจยุ่งยากบ้าง

3. ช่วยให้เกิดการประสานงานการปฏิบัติของคนในองค์กรจำนวนมากในแนวทางที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์ที่ดี ควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. สร้างภาพจินตนาการได้ดี คมชัด ทำให้มองเห็นภาพในอนาคต ซึ่งเกิดจากการให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม (Shared Vision)

2. มีลักษณะที่น่าสนใจ ผู้มีส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้องให้ความสนใจ

3. วิสัยทัศน์ต้องเขียนให้มีลักษณะเป็นไปได้ ไม่ไกลเกินฝัน

4. มีความชัดเจน เขียนมีรายละเอียดตามสมควร ชัดเจนมองเห็นภาพในอนาคตได้

5. ยืดหยุ่นได้ มีความคิดริเริ่ม และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้ามีข้อมูลหรือเหตุผลดี

6. สามารถสื่อสารให้คนอื่น โดยเฉพาะบุคคลในองค์กรสามารถสื่อสารเข้าใจได้

7. ต้องท้าทายความรู้ ความสามารถของสมาชิกทุกคนในองค์กร
ให้สามารถปฏิบัติงาน

วิสัยทัศน์ขององค์กร

วิสัยทัศน์ขององค์กร (Corporate Vision) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะเป็นการกำหนดแนวทางความสำเร็จในอนาคต ที่ผู้นำและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดจุดหมายปลายทางให้ อยู่ในรูปแบบเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งวิสัยทัศน์องค์กรที่ดีควรมีลักษณะเป็นเรื่องจริง เชื่อถือได้ มีความชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ มีความเหมาะสมมีพลังท้าทาย และกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะทำร่วมกัน อันจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ในความเป็นจริง หากองค์กรต้องการทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเกิดขึ้นจริงในอนาคต จะต้องมีการกำหนดพันธกิจหรือภารกิจ (Mission) อะไรบ้างที่ต้องทำในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ และการจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จนั้น ผู้นำองค์กรควรกำหนดค่านิยมองค์กร (Core Values) ให้ชัดเจนว่าเราจะอยู่กันหรือปฏิบัติกันแบบนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทุกคนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากความหมายของวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ว่า วิสัยทัศน์ขององค์กร หมายถึง การคิดถึงภาพอนาคตที่องค์กรอยากให้เป็น กำหนดจุดหมาย ปลายทางที่ต้องการ ที่มาจากภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ กำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ เพื่อสร้างความชัดเจน จูงใจ และสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโต อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์องค์กร

1. ค่านิยมและความเชื่อ (Values and Belief) สิ่งที่ยึดถือปฏิบัติ สืบต่อกันมา เป็นหลักการพื้นฐานหรือแนวคิด ที่บุคคลยึดถือ และยอมรับพร้อมถือปฏิบัติ

2. นโยบายธุรกิจ (Business Policy) ข้อเสนอสำหรับแนวทางการดำเนินงานของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือ รัฐบาล ภายในสภาพแวดล้อมแบบหนึ่งซึ่งจะมีทั้งอุปสรรค และโอกาสบ้าง

3. ภารกิจและกลยุทธ์ (Mission and Strategy) แนวทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือเกิดการได้เปรียบทางการแข่งขันและลดโอกาสความเสียหายเปรียบเพื่อใช้ในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

4. เป้าหมาย (Goals) การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ซึ่งองค์กรจะต้องพยายามให้เกิดขึ้น หรือหมายถึง เป็นการกำหนดภารกิจของธุรกิจในรูปแบบของผลลัพธ์สำคัญ ที่ต้องการการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance) ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญอย่างมาก การกำกับดูแล กิจการจะทำให้กิจการมีระบบการบริหารและการจัดการที่มีคุณภาพ มีการเปิดเผย

ข้อมูลที่โปร่งใส มีการปฏิบัติงานที่ เป็นมาตรฐาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ สร้างความสามารถในการแข่งขัน และเพิ่มมูลค่าแก่กิจการ ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders)

ความสำคัญของวิสัยทัศน์องค์กร

ปัจจุบันวงการการศึกษาไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา เป็นการผันแปรที่ไม่มีแนวทางที่แน่นอน หาความเสถียรภาพได้ยาก ดังนั้นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญยิ่งในการจะนำพาองค์กรหรือสถานศึกษามุ่งสู่เป้าหมายและความสำเร็จตามที่ผู้บริหารหรือสถานศึกษาได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิสและโธมัส (David and Thomas, 1989) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีคุณค่า เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกทุกคนได้เข้าใจอย่างชัดเจน โดยเน้นที่ผลผลิต เป้าหมายและทิศทางการดำเนินการ เช่นเดียวกับที่ลิคาตา และคณะ (Licata et.al, 1990, 1989) ได้พบว่า ผู้นำมีวิสัยทัศน์ นอกจากมองเห็นภาพในอนาคตแล้ว ยังต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น คาลด์เวลล์ และสปิงค์ (Caldwell and Spinks, 1990) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์อย่างเดียวยังไม่พอ สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องกระทำให้ได้ คือ การทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์ สามารถหล่อหลอมวิสัยทัศน์ลงสู่นโยบาย แผนงาน และกิจวัตรประจำวันภายในองค์กร ยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของบาร์ธ (Barth, 1990b) ที่มีความคิดว่าทุกโรงเรียน สถานศึกษาทุกแห่ง ควรจะต้องมีหรือสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพราะวิสัยทัศน์ของโรงเรียนทำให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบแนวพัฒนาของโรงเรียนในอนาคตว่าจะเดินไปในทิศทางใด และมียุทธวิธีใดที่จะทำให้บรรลุจุดหมายปลายทางได้ บาร์ธ (Barth) เชื่อว่า ถ้าโรงเรียนใดไม่มีวิสัยทัศน์เป็นของโรงเรียนนั้น ๆ ก็ยากที่จะพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนได้ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรอย่างยิ่ง และสามารถอธิบายความสำคัญของวิสัยทัศน์ออกได้เป็น 4 ประการ คือ 1) ก่อให้เกิดความรู้สึกรำลึก น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกร่วมกัน เกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ 2) ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศ เสียสละ และมุ่งคุณภาพของงานการผลิต การบริหาร และการมีส่วนร่วมให้ผ่านการเพิ่มอำนาจ (Empowerment) 3) ช่วยกำหนดมาตรฐานของงานเป็นเลิศที่โดดเด่น และ 4) เป็นตัวเชื่อมอดีต โดยเฉพาะปัจจุบันกับอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของคอตเตอร์ (Kotter, 1988) ได้กล่าวว่าวิสัยทัศน์จะเป็นทิศทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้วยเหตุผล คือ 1) ทำให้มองเห็นทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ชัดเจนว่าจะมีทิศทางไปอย่างไรเป็นเส้นทางเดียวหรือหลายเส้นทาง 2) กระตุ้นให้บุคคลได้ปฏิบัติได้ตรงตามทิศทางขององค์กร แม้ว่าในระยะแรก ๆ อาจยุ่งยากบ้าง 3) ช่วยให้เกิดการประสานงานการปฏิบัติงานของคนในองค์กรจำนวนมากในแนวทางที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคาลด์เวลล์ และสปิงค์ (Caldwell and Spinks, 1990) ที่ย้ำว่าผู้นำจะต้องผูกพันกับ

วิสัยทัศน์นั้น และสามารถนำวิสัยทัศน์ลงสู่นโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติในแต่ละวันขององค์กรได้ และ แก้วเวียง นำนางผล กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและผู้นำที่ประสบความสำเร็จก็คือ วิสัยทัศน์ จะช่วยให้คาดคะเนและใช้ประโยชน์จากการคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น จากการที่มองเห็นอนาคตได้ชัดเจน ทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหาและเตรียมการดำเนินการอย่างได้ผล มิใช่คอยแต่แก้ปัญหาอย่างเดียวจะต้องมี Courage คือ ความกล้าในการตัดสินใจอย่างทันท่วงที เพราะการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างต้องมีความเสี่ยง แต่ถ้าเราสามารถคาดคะเนล่วงหน้า ความเสี่ยงจะน้อย ผลดีมีมาก มองไกล ฉับไว ใจกล้า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้ว ยังต้องมีความสามารถในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกเข้าใจยอมรับ และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลด้วย ดังนั้น วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสำคัญยิ่ง ในการบริหารองค์กรและสถานศึกษา เพื่อผลักดันให้องค์กรหรือสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจึงควรจะต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และนำวิสัยทัศน์มาผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัติ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตามวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์จึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนาองค์กรและในทำนองเดียวกันก็จะสะท้อนถึงผู้นำด้วย จากวิสัยทัศน์นี้เอง รู้จักสร้างภาพอนาคตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาของตน และมุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้ภาพอนาคตตามวิสัยทัศน์เป็นจริง เพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษา

ประเภทของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการบริหารองค์กรหรือสถานศึกษาเป็นอย่างมาก วันทนา เมืองจันทร์ ได้กำหนดและแบ่งประเภทของวิสัยทัศน์ได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

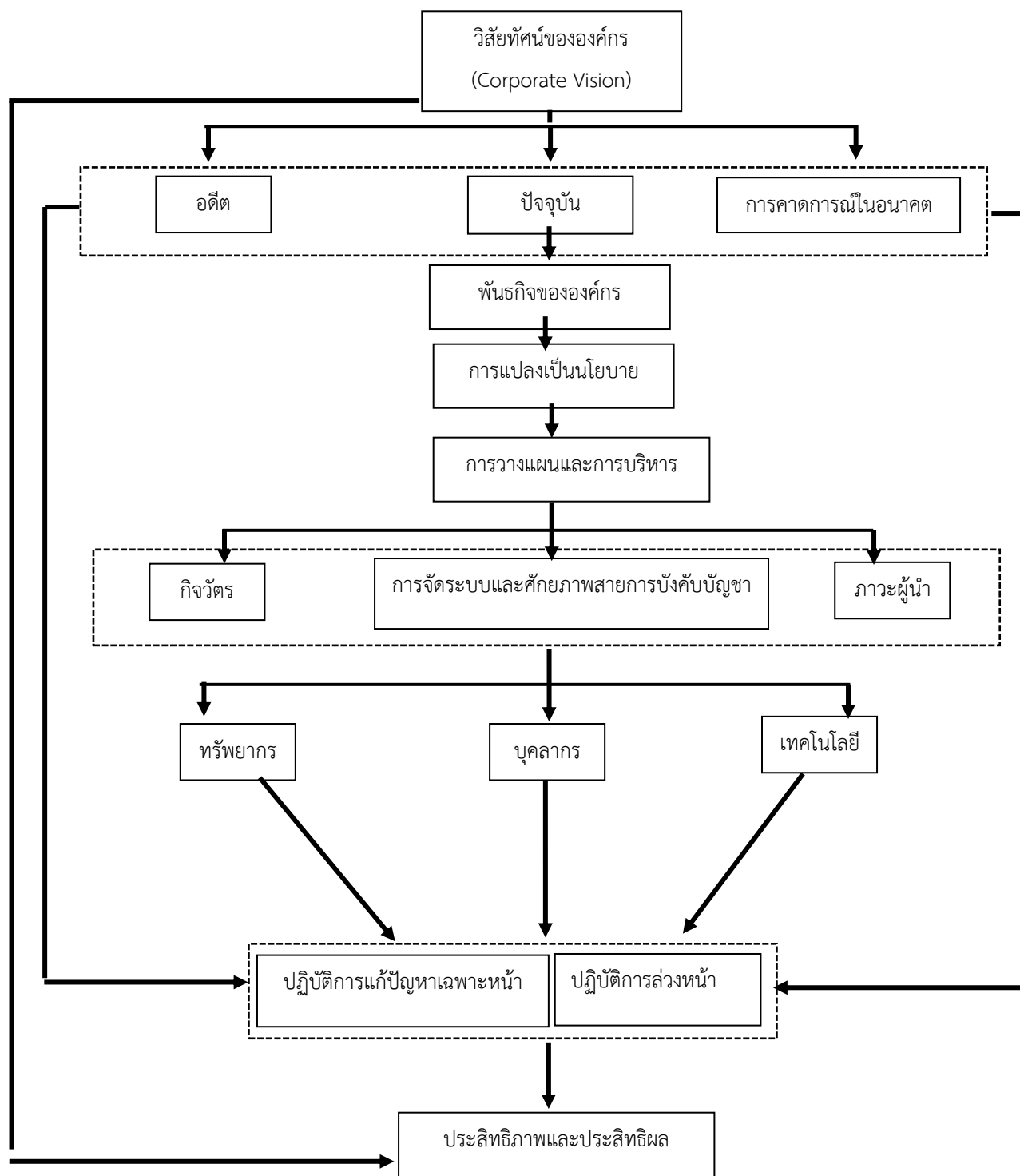
- 1) วิสัยทัศน์บุคคล (personal vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรของมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับองค์กร ดังนั้นจึงเป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุ บ่งชี้ เคลื่อนย้าย ประสานทักษะและทรัพยากรต่าง ๆ ได้
- 2) วิสัยทัศน์ขององค์กร (Organization Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งแสดงภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ภายในสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ วิสัยทัศน์ขององค์กรในปัจจุบันในภาพรวมมิได้มองเฉพาะองค์กรเท่านั้น แต่จำเป็นต้องมองสิ่งแวดล้อมขององค์กรด้วย
- 3) วิสัยทัศน์กลยุทธ์ (Strategic Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในกระบวนการการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่ระดับการปฏิบัติ นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบันกับความเป็นไปได้ในอนาคต ในวิถีทางเฉพาะเจาะจง ซึ่งเหมาะสมกับองค์กรและผู้นำ
- จึงเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์กลยุทธ์ ก็คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง
- 4) วิสัยทัศน์อนาคต (future vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์กรภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุด ๆ หนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต กล่าวคือ วิสัยทัศน์อนาคต เป็นการสร้างภาพว่าองค์กรในอนาคตควรจะเป็นเช่นไร ส่วนสมบูรณ์เดชสมบูรณ์สุข ได้จำแนกวิสัยทัศน์ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal Vision)

เป็นวิสัยทัศน์เกิดจากตัวบุคคลแต่ละคน เป็นการคาดหวังในการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล และ

2) วิสัยทัศน์องค์กร (Corporate Vision) คือ ภาพในอนาคตขององค์กรที่บุคคลในองค์กรต้องรับทราบ และเห็นพ้องร่วมกัน เพื่อจะร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนการให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด วิสัยทัศน์องค์กรต้องมีความชัดเจน มีการพัฒนาอย่างถูกต้องและเป็นระบบ มีการกำหนดวิธีการ และขั้นตอน มีผู้รับผิดชอบชัดเจน และสามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้ สอดคล้องกับบรรณูแสงนิมมวล ที่แบ่งวิสัยทัศน์ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) วิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) หมายถึง วิสัยทัศน์เฉพาะตนของปัจเจกบุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อประเทศชาติหรือต่อโลก 2) วิสัยทัศน์องค์กร (Corporate Vision) หมายถึง วิสัยทัศน์ที่มุ่งประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก เป็นการกำหนดความก้าวหน้าขององค์กรว่าควรอยู่ในระดับใดและวางแผนกลยุทธ์ ต้องมีเทคนิคการบริหารงานเป็นหลัก รูปแบบต้องชัดเจนและตรวจสอบได้ ต้องปรับให้เข้ากับโลกยุคข้อมูลข่าวสาร ความเป็นสากล การกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรต้องระบุเป็นลาक्षणอักษรชัดเจน เพื่อความเข้าใจร่วมกัน และเตือน ท่อง แก้ว กล่าวว่ วิสัยทัศน์มีแหล่งที่มาจากแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคลในองค์กร เป็นความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส โดยอาศัยความรู้ของบุคคลในการผสมผสานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และใช้ดุลยพินิจจากประสบการณ์ หรือความรู้ ปรับภาพความคิดให้ชัดเจน และมีความเป็นไปได้ นอกจากนั้นเพื่อพิจารณาวิสัยทัศน์ไปใช้ในการบริหารหรือปฏิบัติงาน จะต้องสัมพันธ์กับพันธกิจและการดำเนินงานขององค์กรจนถึงผลการดำเนินงาน ที่มาของวิสัยทัศน์จึงต้องสัมพันธ์กับพันธกิจที่นำไปสู่การดำเนินงานขององค์กรได้

สรุปไว้ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ที่เกิดจากการวิเคราะห์อดีต ปัจจุบัน แล้วจึงคาดการณ์ในอนาคต 2) วิสัยทัศน์ที่เกิดจากการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อสร้างเป้าหมายที่ทำให้เกิดแผนงานและโครงการ 3) วิสัยทัศน์ที่เกิดจากบุคลิกภาพของผู้บริหาร 4) วิสัยทัศน์ที่ทำให้เกิดการพัฒนางค์กรและการจัดการ 5) วิสัยทัศน์กับการประยุกต์ และในแต่ละวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ภายในที่แสดงถึงขอบข่ายการปฏิบัติงานในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการมีวิสัยทัศน์ขององค์กร สรุปได้ว่ การมีวิสัยทัศน์ขององค์กร หมายถึง ภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ที่ได้จากการวิเคราะห์อดีต ปัจจุบัน แล้วสามารถคาดการณ์ในอนาคตได้ว่ องค์กรจะมีความก้าวหน้าอยู่ในระดับใด ซึ่งผู้บริหารองค์กร จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน ที่น่าสนใจ มีทิศทาง และระบุเป็นลาक्षणอักษรที่ชัดเจน กระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึผูกพัน มีความมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ สามารถหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงสู่นโยบายแผนงาน และเป็นกิจวัตรประจำวันภายในองค์กร สมาชิกในองค์กรมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์นั้นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังแผนภาพที่ 8



ภาพที่ 8 วิสัยทัศน์ขององค์กร (Corporate Vision)

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ หลักที่ 1 ด้านการพัฒนาองค์กร องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ จำนวน 8 ตัวประกอบประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบาย ทิศทาง และกรอบการปฏิบัติงาน 2) การกำหนดเป้าหมายที่ทำให้เกิดแผนงานและโครงการ 3) มีการกำหนดวิธีการ ขั้นตอน ผู้รับผิดชอบและความสำเร็จในอนาคต และเอกลักษณ์เฉพาะตน 4) มีการให้ความร่วมมือ ความผูกพันและความเสียสละในการบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้นด้วยความเต็มใจ 5) มีการเปลี่ยนแปลงภาพในอนาคตให้เป็นรูปธรรม 6) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้สมาชิกทุกคนได้เข้าใจร่วมกันอย่างชัดเจน 7) การมีความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร 8) มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. การพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

คำว่า “หลักสูตร” แปลมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Curriculum” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Currere” หมายถึง “Running Course” หรือ เส้นทางที่ใช้วิ่งแข่ง ต่อมาได้นำศัพท์นี้มาใช้ในทางการศึกษาว่า “Running Sequence of Course or Learning Experience” (Armstrong, 1989) เป็นการเปรียบเทียบหลักสูตรเสมือนสนามหรือลู่วิ่งให้ผู้เรียนจะต้องฝ่าความยากของวิชา หรือประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเพื่อความสำเร็จ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่าหลักสูตรไว้หลายท่าน ดังนี้

ไทเลอร์ (Tyler, 1949) ได้สรุปว่าหลักสูตรเป็นสิ่งที่เด็กจะต้องเรียนรู้ทั้งหมด โดยมีโรงเรียนเป็นผู้วางแผนและกำกับเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของการศึกษา

กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการ ดังนี้ คือ 1) หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา เพื่อสำเร็จหรือรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาหนึ่ง 2) หลักสูตร หมายถึง เคাঁโครงสร้างทั่วไปของเนื้อหาหรือสิ่งเฉพาะที่จะต้องสอน ซึ่งโรงเรียนจัดให้แก่เด็กเพื่อให้สำเร็จการศึกษาและสามารถเข้าศึกษาต่อในทางอาชีพต่อไป 3) หลักสูตร หมายถึง กลุ่มวิชาและการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนภายใต้การแนะนำของโรงเรียนและสถานศึกษา

ทาบ (Taba, 1962) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้

โบแชมพ์ (Beauchamp, 1981) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรคือ หลักสูตรเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและวิธีใช้ นอกจากนี้หลักสูตรยังมีขอบเขตข้อกำหนดเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ

เซเลอร์อเล็กซานเดอร์และเลวี่ (Saylor, Alexander and Lewis, 1981) ได้ให้ความหมายของ หลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการเรียนการสอนที่จัดโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่บุคคลที่ได้รับการศึกษา

ปีน และคนอื่น ๆ (Beane & others, 1986) สรุปความหมายของ หลักสูตรไว้โดยใช้เกณฑ์ ความเป็นรูปธรรม (Concrete) ไปสู่นามธรรม (Abstract) และจากการยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (School-Centered) ไปสู่การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-centered) โดยได้อธิบายไว้ดังนี้ 1) หลักสูตร คือ ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการศึกษา (Curriculum as Product) 2) หลักสูตร คือ โครงการหรือแผนการในการจัดการศึกษา (Curriculum as Program) 3) หลักสูตร คือ การเรียนรู้ที่กำหนดไว้อย่างมีความหมาย (Curriculum as Intended Learning) 4) หลักสูตร คือ ประสบการณ์ของผู้เรียน (Curriculum as Experience of the Learner)

โอลิวา (Oliva, 1992) ได้ให้นิยามความหมายของหลักสูตร โดยแบ่งเป็น 1) การให้นิยามโดยยึดจุดประสงค์(Purpose) หลักสูตร จึงมีภาระหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนควรจะเป็นอย่างไรหรือมีลักษณะอย่างไร หลักสูตรแนวคิดนี้จึงมีความหมายในลักษณะที่เป็นวิธีการที่นำไปสู่ ความสำเร็จตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย เช่น หลักสูตร คือ การถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม หลักสูตร คือ การพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน เป็นต้น 2) การให้นิยามโดยยึดบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Contexts) นิยามหลักสูตรในลักษณะนี้เป็นการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของหลักสูตร ซึ่งแล้วแต่ว่าเนื้อหาสาระของหลักสูตรมีลักษณะเป็นอย่างไร เช่น หลักสูตรที่ยึดเนื้อหาวิชา หลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหลักสูตรเพื่อการปฏิรูปสังคม เป็นต้น 3) การให้นิยามโดยยึดวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์(Strategies) เป็นการให้นิยามหลักสูตร ในเชิงวิธีดำเนินการที่เป็นกระบวนการ ยุทธศาสตร์ หรือเทคนิควิธีการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร คือ กระบวนการแก้ปัญหา หลักสูตร คือ การทำงานกลุ่ม หลักสูตร คือ การเรียนรู้รายบุคคล หลักสูตร คือ โครงการหรือแผนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น โอลิวา ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนงานหรือโครงการที่จัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียนโดยแผนงานต่างๆ จะถูกกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร มีขอบเขตกว้างขวาง หลากหลาย เพื่อเป็นแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการ ดังนั้น หลักสูตรอาจเป็น หน่วย (Unit) เป็นรายวิชา (Course) หรือเป็นรายวิชาย่อย (Sequence of Courses) ทั้งนี้ แผนงานหรือ โครงการทางการศึกษาดังกล่าวอาจจัดขึ้นได้ทั้งในและนอกชั้นเรียน ภายใต้การบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษา

แทนเนอร์และแทนเนอร์ (Tanner & Tanner, 1980) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นการสร้างความรู้และประสบการณ์โดยพัฒนาขึ้นมาอย่างเป็นระบบภายใต้การดูแลของ โรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเพิ่มการควบคุมความรู้ และประสบการณ์

โพสเนอร์ (Posner, 1992) ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 2 แนว คือ 1) หลักสูตร คือ เนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ดี ยุทธวิธีการเรียนการสอนที่ครูวางแผนใช้ตามความแตกต่างด้านแนวคิดขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่าง หลักสูตรในฐานะเป็นเป้าหมายของการศึกษา เช่น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้ และหลักสูตรในฐานะเป็น วิธีที่คาดหวังทางการศึกษา 2) หลักสูตร คือ สภาพที่แท้จริงของผู้เรียนมากกว่าที่จะเป็นวิธีการที่วางแผน เอาไว้ หรือเป็นประสบการณ์หรือการเรียนรู้

มาร์ชและวิลลิส (Marsh & Willis, 1995) กล่าวถึงความหมายว่า หลักสูตร เป็นความสัมพันธ์เกี่ยวกับแผนการและประสบการณ์เพื่อผู้เรียน อันเป็นการดำเนินการด้วยการชี้นำแนวทางของสถานศึกษา

โซเวลล์ (Sowell, 1996) ได้กล่าวว่า มีผู้อธิบายความหมายของ หลักสูตรไว้อย่างมากมาย เช่น หลักสูตร เป็นการสะสมความรู้ดั้งเดิม เป็นวิธีการคิด เป็นประสบการณ์ที่ถูกกำหนดไว้ เป็นแผนการจัดสภาพการเรียนรู้เป็นความรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน เป็นเนื้อหาและ กระบวนการ เป็นแผนการเรียนการสอน เป็นจุดหมายปลายทางและผลลัพธ์ของการจัดการเรียน การสอนและเป็นผลผลิตของระบบเทคโนโลยี เป็นต้น โซเวลล์ ได้อธิบายว่า เป็นเรื่องปกติที่นิยาม ความหมายของหลักสูตรมีความแตกต่างกันไป เพราะบางคนให้ความหมายของหลักสูตรในระดับที่ แตกต่างกันไป หรือไม่ได้แยกหลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน แต่อย่างไรก็ตาม โซเวลล์ ได้สรุปว่า หลักสูตร คือ การสอนอะไรให้กับผู้เรียน ซึ่งมีความหมายที่กว้างขวาง ที่รวมทั้งข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนคติ ทั้งที่ได้กำหนดไว้และไม่ได้กำหนดไว้ให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษา

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรรากศัพท์มาจากภาษาละติน หมายถึง เส้นทางที่ใช้วิ่งแข่งขัน เนื่องจากเป้าหมายของหลักสูตร มุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต ดังนั้น ความหมายของหลักสูตรที่เป็นที่รู้จักกันทั่วไปในปัจจุบัน คือ มวลประสบการณ์ทางการเรียนรู้ที่กำหนด ไว้ในรายวิชา กลุ่มวิชา เนื้อหาสาระ รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง แนวทางการจัดการศึกษา ประสบการณ์และ/หรือเอกสารที่มีการจัดทำเป็นแผนการจัดสภาพ

การเรียนรู้หรือโครงการจัดการศึกษา โดยมีการกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์หรือ จุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามมาตรฐานสากล มาตรฐานหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน และความต้องการของชุมชนท้องถิ่น

ความสำคัญของหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ได้กล่าวถึงว่า หลักสูตรมีความสำคัญและจำเป็น สำหรับการจัดการศึกษาของประเทศในระดับและประเภทต่างๆ ตั้งแต่การจัดการศึกษาผู้เรียนก่อนวัยเรียน การประถมศึกษา การมัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษาประเภทอาชีวศึกษา และการอุดมศึกษา รวมทั้งการฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ทำให้ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของหลักสูตรสรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนหรือแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุตามความมุ่งหมายและนโยบาย
2. หลักสูตรเป็นหลักหรือแนวทางในการวางแผนวิชาการ การจัดและการบริหาร การศึกษา การสรรหา และการพัฒนาบุคลากร การจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรมการเรียนการสอน งบประมาณ อาคารสถานที่ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคาดหวังของหลักสูตร
3. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน ให้เป็นไปตามนโยบายแผนการศึกษาชาติและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น
4. หลักสูตรเป็นเครื่องมือบ่งชี้ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาสังคมของประเทศ
5. ระบบหลักสูตรจะกำหนดความมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหา แนวทางการจัดประสบการณ์ การเรียนการสอน แหล่งทรัพยากร และการประเมินผล สำหรับการจัดการศึกษาของผู้สอนและ ผู้บริหาร

วิไลลักษณ์ เจริญทรัพย์ (2555) กล่าวว่าไว้ว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและเป็นแนวทางสำคัญในการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสำคัญของมาตรฐานการศึกษาในแต่ละประเทศ ทั้งนี้ เพราะการศึกษาของแต่ละประเทศจะดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับ หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้เป็นสำคัญ หลักสูตรยังมีความสำคัญอีกประการหนึ่งต่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน กล่าวคือ ผู้สอนจะใช้หลักสูตรเป็นเสมือนแม่แบบในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่หลงทางและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างครบถ้วน สำหรับความสำคัญของหลักสูตรกับผู้เรียน หากหลักสูตรนั้น เป็นหลักสูตรที่ดีจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงสร้างทักษะอื่น ๆ ทั้งการเคารพสิทธิมนุษยชนและสามารถยอมรับในความหลากหลายของผู้คนได้

หลักสูตรมีความสำคัญหลายประการทั้งต่อสังคมและประเทศชาติ บุคลากรทางการศึกษา ผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เรียน ดังต่อไปนี้ 1) หลักสูตรมีความสำคัญต่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ในฐานะที่เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของประชากรในอนาคต

ว่าควรมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างไร 2) หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในฐานะที่เป็นหลักหรือหัวใจของการจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน เพราะหลักสูตร ได้กำหนดเป้าหมายของการศึกษา เนื้อหาสาระ แนวการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล การบริหารจัดการ การประกันคุณภาพที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายใช้เป็นแนวทาง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้หลักสูตรบรรลุเป้าประสงค์ของหลักสูตร 3) หลักสูตรมีความสำคัญต่อผู้บริหารการศึกษาในฐานะที่เป็น กรอบการกำหนดนโยบายทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการส่งเสริมและควบคุมคุณภาพการศึกษา 4) หลักสูตรมีความสำคัญต่อผู้สอนในฐานะที่เป็นเครื่องมือชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน เพราะหลักสูตรจะทำให้ผู้สอนทราบเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ แนวทางการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดและประเมินผล ที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ นอกจากนี้หลักสูตรยังช่วยทำให้ผู้สอนตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในการที่จะส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 5) หลักสูตรมีความสำคัญที่มีต่อผู้เรียนและผู้ปกครอง ในฐานะที่ช่วยทำให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการเข้ารับการศึกษ เช่น เนื้อหาสาระ ระยะเวลา ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เมื่อสำเร็จการศึกษา เป็นต้น อีกทั้งยังช่วยในการวางแผนการเรียนตลอดหลักสูตรและการศึกษาต่อได้อย่างเป็นระบบ 6) หลักสูตรมีความสำคัญต่อชุมชนในฐานะที่เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นสมาชิกคนหนึ่งของคนในชุมชน ให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ซึ่งแต่ละชุมชนอาจมีความต้องการที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญในการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ

1) ระดับประเทศ เป็นการชี้ให้เห็นถึงแนวทางการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและเป็นตัว บ่งชี้ให้เห็นแนวโน้มสังคมกับการจัดการศึกษาในอนาคต 1.1) หลักสูตรจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความเจริญของประเทศ เพราะการศึกษาเป็น เครื่องมือในการพัฒนาคน ประเทศใดจัดการศึกษาโดยมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงย่อมได้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพสูง 1.2) หลักสูตรเป็นเอกสารของทางราชการ เป็นบัญญัติของรัฐบาล หรือเป็นธรรมนูญในการจัดการศึกษา เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฏิบัติตาม 1.3) หลักสูตรเป็นเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับต่างๆ และยังเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่งในการจัดสรรงบประมาณ 1.4) หลักสูตรเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล 1.5) หลักสูตรเป็นเครื่องมือกำหนดและลักษณะรูปร่างของสังคมในอนาคตได้ว่า จะเป็นไปในรูปใด 1.6) หลักสูตรเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความประพฤติที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันเป็นการพัฒนากำลังคนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ที่ได้ผล 2) ระดับสถานศึกษา ซึ่งนับได้ว่าหลักสูตรเป็นหัวใจและจุดเด่นของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น ๆ 2.1) หลักสูตรเป็นแผนการดำเนินงานของผู้บริหารการศึกษา ที่จะอำนวยความสะดวกและควบคุม ดูแลติดตามให้เป็นไปตามคุณภาพมาตรฐานหลักสูตร 2.2) หลักสูตรกำหนดกรอบคุณภาพมาตรฐานผู้เรียน โครงสร้างเวลาเรียน เนื้อหาวิชา กิจกรรม และแนวทางการวัดประเมินผลสำหรับสถานศึกษานำไปปรับให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษาและความต้องการของท้องถิ่น 3) ระดับห้องเรียน หลักสูตรจึงมีความสำคัญต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยตรง 3.1) หลักสูตรเป็นเอกสารที่ให้รายละเอียดและเอกสารประกอบที่กำหนดแนวทางว่าจะสอนใคร เรื่องใด เพื่ออะไร 3.2) หลักสูตรเป็นแผนปฏิบัติงานหรือเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตรจะกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติ 3.3) หลักสูตรกำหนดวิธีการดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและผาสุก 3.4) หลักสูตรกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติในอันที่จะอยู่ร่วมกันในสังคม และบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนและประเทศ

องค์ประกอบของหลักสูตร

หลักสูตรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดหรือใช้กับกลุ่มเป้าหมายใดจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หมายถึง คุณภาพของผู้เรียนเมื่อเรียนรู้ จบหลักสูตร ประกอบด้วยความรู้ ในเนื้อหาสาระ ทักษะกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดขั้นสูง และคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมอันพึงประสงค์ 2) เนื้อหาสาระ หมายถึง สาระการเรียนรู้ วิชาความรู้ รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เรียน ต้องเรียนรู้ไปตามลำดับขั้นตอนเพื่อให้มีความรู้ความสามารถตามจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ 3) การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการใช้หลักสูตรกับผู้เรียนในเชิงบูรณาการซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้สอนที่จะต้องดำเนินการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระต่าง ๆ ให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งมีทักษะในการเรียนรู้ มีกระบวนการคิดที่มีประสิทธิภาพและมีพฤติกรรมที่งดงาม 4) การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและประเมินคุณภาพของผู้เรียนภายหลังการจัดการเรียนรู้ การประเมินคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการประเมินความเหมาะสมของจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร มีนักศึกษามากท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะกับโรงเรียนและระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน

วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนใหม่

ทาบา (Taba,) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่นๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบกระเทือนทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของหลักสูตร

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander, 1974) ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตร อาจหมายรวมถึงการสร้างเอกสารอื่นๆ สำหรับผู้เรียนด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการที่มีระบบเป็นเหตุเป็นผลในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น หรือกระบวนการในการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม รวมทั้งมีการนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรควรดำเนินการแบบมีส่วนร่วมรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต้องคำนึงถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรในขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันตามลำดับ โดยผลที่ได้ในแต่ละขั้นตอนด้วยกระบวนการวิจัยจะนำไปสู่การดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป เริ่มตั้งแต่การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตร การยกร่างสร้างหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และการประเมินหลักสูตร รวมไปถึงการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีที่สุด

แนวคิดการพัฒนาและออกแบบหลักสูตร

ไทเลอร์ (Tyler, 1949) ได้ให้แนวคิดในการวางโครงสร้างหลักสูตร โดยใช้วิธี Means-Ends Approach เป็นหลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตรที่เรียนว่า “หลักการของไทเลอร์” (Tyler’s rationale) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการจัดหลักสูตรและการสอนที่เน้นการตอบคำถามที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการ

1. มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่สถาบันการศึกษาจะต้องกำหนดให้ผู้เรียน
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่สถาบันการศึกษาควรจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. จะจัดประการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ

4. จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการศึกษาอย่างไรจึงจะตัดสินได้ว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ไทเลอร์ เน้นว่าคำถามทั้ง 4 ข้อนี้ ต้องเรียงลำดับกันลงมา เพราะฉะนั้น การกำหนดจุดมุ่งหมายจึงเป็นขั้นที่สำคัญที่สุด เพราะคำตอบอีก 3 ข้อที่เหลืออยู่นั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ เป็นไปตามลำดับขั้น โดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งกำเนิดที่จะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ 3 แหล่งด้วยกัน คือ 1) ศึกษาจากสังคม 2) ศึกษาจากผู้เรียน และ 3) ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler, 1969) ถือเป็นต้นแบบของการพัฒนาหลักสูตร ไทเลอร์ให้คำแนะนำว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตรทำได้ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ประกอบด้วย ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลสังคมแวดล้อมที่โรงเรียนตั้งอยู่ และข้อมูลเนื้อหาสาระวิชา นำข้อมูลจากสามแหล่งนี้มาวิเคราะห์เชื่อมโยงเพื่อช่วยให้อย่างมั่นใจในข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา การเชื่อมโยงข้อมูลเป็นการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร (ฉบับร่าง) ต่อจากนั้นจึงกลั่นกรองด้วยปรัชญาการศึกษาของสถานศึกษาและจิตวิทยาการเรียนรู้

ไทเลอร์มองว่า นักการศึกษาจะต้องจัดการศึกษาที่มุ่งให้ความสำคัญกับสังคม ด้วยการยอมรับความต้องการของสังคมและในการดำเนินชีวิต ใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่มุ่งปรับปรุงสังคม ผู้สอนควรได้นำทั้งปรัชญาสังคมและปรัชญาการศึกษา มาเป็นเค้าโครงพิจารณาใน 4 ประเด็น คือ

1. ความจำเป็นและการระลึกได้ของแต่ละคน เป็นพื้นฐานของการเป็นมนุษย์ ไม่จำกัดว่าจะเป็นเชื้อชาติ สัญชาติ หรือฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

2. โอกาสเพื่อการมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างในทุกระยะของกิจกรรมในกลุ่มสังคม

3. ให้การสนับสนุนของการเปลี่ยนแปลงมากกว่ามุ่งตอบความต้องการส่วนบุคคล

4. ความเชื่อและสติปัญญาเป็นดังวิธีของความคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหามากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับอำนาจรัฐหรือผู้มีอำนาจ

ไทเลอร์ ให้ความสำคัญในการใช้จิตวิทยา ไม่เพียงตอบข้อค้นพบเฉพาะบางเรื่องเท่านั้น หากยังใช้จิตวิทยาในฐานะทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่งช่วยในการกำหนดกรอบ

โครงสร้างของกระบวนการเรียนรู้อีกด้วย ไทเลอร์ กล่าวถึงความสำคัญของการกลั่นกรองด้วยจิตวิทยาสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้เราเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นที่แตกต่างและสามารถคาดหวังผลจากกระบวนการเรียนรู้หรือไม่ก็ได้
2. ทำให้เรามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในจุดหมายที่เป็นไปได้ในระยะเวลาที่ยาวนานหรือความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลในแต่ช่วงอายุ
3. ช่วยให้ความคิดบางอย่างเกี่ยวกับระยะเวลาที่ต้องการให้บรรลุตามจุดประสงค์และช่วงอายุ ซึ่งเป็นความพยายามสูงสุดที่จะเกิดผลดังความตั้งใจ เมื่อผ่านการกลั่นกรองแล้ว ไทเลอร์ ให้คำแนะนำการวางแผนหลักสูตร 3 ประเด็น คือ การเลือกประสบการณ์เรียนรู้ การจัดระบบโครงสร้างประสบการณ์เรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนต้องจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่มุ่งจะพัฒนาทักษะการคิด ช่วยให้ได้สารสนเทศที่ต้องการ ช่วยให้ได้พัฒนาเจตคติเชิงสังคมและช่วยให้ได้พัฒนาความสนใจ

ไทเลอร์ได้เน้นในประเด็นที่ว่า การจัดหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้นั้น ควรตอบคำถามที่เป็นพื้นฐานทั้ง 4 ประการ ให้ได้เสียก่อน แล้วต้องตอบคำถามเรียงกันลงมาตามลำดับ ดังนั้น การตั้งจุดประสงค์ข้อแรกจึงมีความสำคัญที่สุด เพราะคำถามอีก 3 ข้อนั้น ต้องขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ข้อแรกที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ด้วยการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราว เช่น การศึกษาจากสังคม จากตัวผู้เรียน รวมทั้งข้อเสนอแนะของนักวิชาการในเนื้อหาวิชา ขั้นตอนนี้นักพัฒนาหลักสูตร ต้องพิจารณาเลือกเฉพาะจุดมุ่งหมายที่สำคัญและสอดคล้องกัน เพื่อนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติในขั้นตอนต่อไป และต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับพื้นฐานทางจิตวิทยาและปรัชญาในการพัฒนาหลักสูตรที่เข้ามามีบทบาทในการช่วยตรวจสอบแสวงหา ความชัดเจนของการกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดมุ่งหมายที่ฝ่ายการกลั่นกรองแล้ว เรียกว่า จุดมุ่งหมายขั้นสุดท้าย หรือจุดมุ่งหมายถาวร สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป จึงเห็นเด่นชัดว่า ลักษณะเด่นของการพัฒนาหลักสูตรและการสอนของไทเลอร์นั้น ใช้จุดประสงค์เป็นตัวกำหนด ควบคุมการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ในการวางแผนโครงสร้างของหลักสูตร ไทเลอร์ได้ตั้งคำถามเป็นข้อที่ 2 ไว้ว่า มีการจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่ทำให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายที่ระบุพฤติกรรมและเนื้อหา นั้น เป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการไปให้ถึงแต่ประสบการณ์เรียนที่จัดขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นวิธีการที่ทำให้บรรลุจุดหมายปลายทาง

ขั้นที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การพิจารณาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ว่า ต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ในด้านเวลาต่อเวลาและเนื้อหาต่อเนื้อหา เรียกว่าเป็นความสัมพันธ์แนวตั้งกับแนวนอน โดยการจัดต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ของความต่อเนื่อง การจัดช่วงลำดับ รวมทั้งการบูรณาการ

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการจัดหลักสูตร เป็นขั้นที่ทำให้ผู้วางแผนหลักสูตรได้จัดทำหลักสูตรรวมทั้งประสบการณ์การเรียนรู้ ที่จัดขึ้นว่าบรรลุที่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ คือ การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ผู้เรียนและครูจะกำหนดจุดประสงค์อย่างไร ที่จะสามารถตอบสนองออกมาเป็นลักษณะการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล สิ่งที่จะกระตุ้นให้นำไปคิดต่อ จึงเกิดเป็นนวัตกรรมการศึกษาอย่างมากมาย เช่น การสอนเป็นรายบุคคล การสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ ฯลฯ

ทาบ (Taba, 1962) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรที่เรียกว่า “Grass roots approach” หรือวิธีการจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ซึ่งทาบเชื่อว่าผู้ที่มีหน้าที่สอนในหลักสูตรควรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรด้วย วิธีการพัฒนาหลักสูตรของทาบนี้มีขั้นตอนคล้ายคลึงกับไทเลอร์แต่ต่างกันตรงที่วิธีการที่ไทเลอร์เสนอนั้นค่อนข้างเป็นวิธีการแบบ “Top-down” คือ การพัฒนาหลักสูตรที่มาจากข้อเสนอแนะของนักวิชาการ ให้ครูปฏิบัติและผู้บริหารสั่งการมายังครูผู้สอนอีกทีหนึ่ง สำหรับขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรของทาบ มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจความต้องการ (Diagnosis of Needs) ครูหรือผู้ร่างหลักสูตรเริ่มกระบวนการ ด้วยการสำรวจความต้องการของผู้เรียนที่หลักสูตรได้วางแผนไว้

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of Objectives) หลังจากที่ได้รู้ได้ระบุดความต้องการของผู้เรียนแล้ว ครูกำหนดจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุผล

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหา (Selection of Contents) จุดมุ่งหมายที่เลือกไว้หรือที่สร้างขึ้นเป็นตัวชี้แนะแนวทางในการเลือกรายวิชาหรือเนื้อหาของหลักสูตร ซึ่งควรเลือกเนื้อหาที่มีความเที่ยงตรงและสำคัญด้วย

ขั้นที่ 4 การจัดเนื้อหา (Organization of Contents) เมื่อครูเลือกเนื้อหาได้แล้ว ต้องจัดเนื้อหาโดยเรียงลำดับขั้นตอนให้ถูกต้อง คำนึงถึงวุฒิภาวะของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสนใจของผู้เรียนด้วย

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences) เมื่อได้เนื้อหาแล้วครูคัดเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of Learning Experiences) กิจกรรมการเรียนการสอนควรได้รับการจัดเรียงลำดับขั้นตอนเช่นเดียวกับเนื้อหา แต่ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนด้วย

ขั้นที่ 7 การประเมินผลและวิธีการประเมินผล (Evaluation and Means of Evaluation) ผู้ที่วางแผนหลักสูตรต้องประเมินว่าจุดมุ่งหมายใดบรรลุผลสำเร็จและทั้งครูและผู้เรียนควรร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผล

การพัฒนาหลักสูตรจากแนวคิดของทาบา จะเริ่มที่จุดใดจุดหนึ่งก่อนก็ได้ แต่เมื่อเริ่มที่จุดใดแล้วจะต้องทำการศึกษาให้ครบกระบวนการทั้ง 7 ขั้นตอน จุดเด่นในแนวคิดของทาบา คือ เรื่องยุทธวิธีการสอน (Teaching Strategies) ปละประสบการณ์การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องถึง มีอยู่ 2 ประการ คือ

1. ยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์เรียนรู้ เป็นเครื่องกำหนดสถานการณ์เงื่อนไขการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละครั้งมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นผลผลิต

2. ยุทธวิธีการสอน เป็นสิ่งที่หลอมรวมหลายสิ่งอย่างเข้ามาไว้ด้วยกัน การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการสอน ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ

2.1 การจัดเนื้อหา ต้องกำหนดให้ชัดเจนว่า รายวิชานั้น ๆ มุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบใด กว้างหรือลึกมากน้อยเพียงใด และได้เรียงลำดับเนื้อหาวิชาไว้อย่างไร การกำหนดโครงสร้างได้กระทำชัดเจน สอดคล้องกับโครงสร้างในระดับใด เพราะแต่ละระดับมีจุดประสงค์เนื้อหาสาระ ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

2.2 หน่วยการเรียนรู้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่บ่งชี้ถึงการวัดและประเมินได้ชัดเจน มีรายละเอียดและมีความยืดหยุ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ และทำกิจกรรมตามความต้องการและความสนใจ การตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนรู้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ได้เป็นลำดับขั้นตอน เพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบข้อสรุปที่เป็นหลักการที่มุ่งเน้นความคาดหวังเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander and Lewis, 1981) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเขามีแนวคิดว่าหลักสูตรเป็นแผนการในการจัดโอกาสการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น หลักสูตรจึงต้องมีการกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. เป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขอบเขต (Goals, Objectives and Domains) การพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายแต่ละประเด็น จะบ่งบอกถึงขอบเขตหนึ่ง ๆ ของหลักสูตร ซึ่งเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิส ได้เสนอไว้ว่ามี 4 ขอบเขตที่สำคัญ คือ พัฒนาการส่วนบุคคล (Personal Development) สมรรถภาพทางสังคม (Social Competence) ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continued Learning Skills) และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialization) นอกจากนี้ยังมีขอบเขตอื่นๆ อีก ซึ่งนักพัฒนาหลักสูตร

อาจจะพิจารณาตามความเหมาะสมกับผู้เรียนและลักษณะทางสังคม เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตต่าง ๆ ของหลักสูตรจะได้รับข้อบังคับทางกฎหมายของรัฐ ข้อค้นพบจากงานวิจัยต่าง ๆ ปรัชญาของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร เป็นต้น

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) เมื่อกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรต้องวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกแล้ว

3. การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation) หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้วขั้นตอนต่อไป คือการนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูผู้สอนต้องวางแผนและจัดทำแผนการสอนตามรูปแบบต่าง ๆ ครูผู้สอนเลือกวิธีการสอน สื่อ วัสดุการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

4. การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) การประเมินหลักสูตร เป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการประเมินเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร ซึ่งเป็นทั้งการประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative Evaluation) และการประเมินผลรวม (Summary evaluation) ทั้งนี้ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

โอลิวา (Oliva, 1992) ได้แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร โดยขยายความคิดของตนเองจากที่ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้เมื่อปี ค.ศ. 1976 ไว้แล้ว กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของโอลิวา ได้เสนอองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษา ปรัชญาและหลักจิตวิทยาการศึกษา ซึ่งเป้าหมายนี้เป็นความเชื่อที่ได้มาจากการต้องการของสังคมและผู้เรียน

2. วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน ผู้เรียน และเนื้อหาวิชา
3. กำหนดจุดหมายของหลักสูตร
4. กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
5. จัดโครงสร้างของหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้
6. กำหนดจุดหมายของการเรียนการสอน
7. กำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอน
8. เลือกยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอน
9. เลือกวิธีการประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน
10. นำยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนไปใช้
11. ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนไปใช้

12. ประเมินผลหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, อ้างถึงใน ใหม่ ทุมสี, 2560: 63) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ว่าประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา
2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
3. การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
4. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา
5. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุง

แก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา

6. การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
7. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

สถานศึกษา

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) การศึกษาหลักการและแนวคิดของนักพัฒนาหลักสูตรที่กล่าวมาข้างต้น รวมทั้งประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่ผ่านมา วิชัย วงษ์ใหญ่ ได้สรุปแนวคิดและขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตรดังนี้

1. คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการ และโครงสร้างและการออกแบบหลักสูตรขึ้นมา โดยอาศัยข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมปัจจุบัน โดยปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาอย่างสม่ำเสมอ

2. ยกร่างเนื้อหาสาระ แต่ละกลุ่มประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้ และแต่ละรายวิชา โดยปรึกษาหารือจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชา คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ แต่ละสาขาวิชาเป็นผู้กำหนดผลการเรียนรู้ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หรือ จุดประสงค์การเรียนรู้ วางแผนการสอน ทำบันทึกการสอน ผลิตสื่อการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล

3. นำหลักสูตรที่พัฒนาได้แล้วไปทดลองใช้ในสถานศึกษานำร่อง (สถานศึกษาทดลองใช้ หลักสูตรใหม่) โดยคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดไว้ ถ้ามีข้อบกพร่องก็ทำการแก้ไข ปรับปรุง โดยปรึกษาหารือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอยู่ตลอดเวลา

4. อบรมผู้สอน ผู้บริหารทุกระดับ และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจหลักสูตรใหม่ เพื่อจะได้ใช้หลักสูตรใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมทั้งการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

5. นำหลักสูตรไปปฏิบัติการสอนที่สถานศึกษาก่อนประการใช้หลักสูตร สนับสนุนให้ ผู้บริหารและผู้สอน นำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาต่อไป กิจกรรมการใช้หลักสูตร ใหม่มี 4 ประการคือ

5.1 การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน คือ จัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ เอกสารหลักสูตร สื่อและอุปกรณ์การสอนที่จำเป็นที่จะต้องประกอบกระบวนการเรียนการสอน

5.2 ผู้บริหารจัดเตรียมสิ่งต่างๆ เช่น บุคลากร วัสดุหลักสูตร และบริการต่างๆ เริ่มตั้งแต่ อบรมผู้สอน และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการใช้หลักสูตร จัดห้องสมุด ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการสอนทุกชนิด รวมทั้งจัดงบประมาณสนับสนุนการบริหารหลักสูตร

5.3 การสอน เป็นหน้าที่ของผู้สอนประจำการทั่วไปที่จะต้อง ดำเนินการจัดการเรียน การสอนให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5.4 การประเมินผล เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของหลักสูตร แล้วดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงต่อไป การประเมินผลมี 2 ประเภท คือ การประเมินผลการเรียนของผู้เรียน และการประเมินผลหลักสูตร การประเมินผลหลักสูตร ได้แก่ การประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินผลการนำหลักสูตรไป ปฏิบัติประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประเมินผลการใช้หลักสูตร ในการประเมินผลหลักสูตรนั้นจะต้องประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะว่าทุกสิ่งทุกอย่างในสังคมปัจจุบันย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสาร เครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพแต่ละสาขาวิชา ก็มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

สงัด อุทรานันท์ (2552) นำเสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 7 ขั้นตอนความสำคัญ ประกอบด้วย

1. การกำหนดข้อมูลพื้นฐานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและเป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาความต้องการของสังคมและผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดหลักสูตรให้สนองกับความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จัดเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งอีกขั้นหนึ่ง เป็นขั้นตอนที่มาจากได้วิเคราะห์และได้ทราบสภาพปัญหา ตลอดจนความต้องการต่าง ๆ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้นเป็นการมุ่งแก้ปัญหาและสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล อาจเป็นข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่เดิม หรือจากการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการขึ้นมาใหม่ก็ได้

3. การคัดเลือกจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ที่จะนำมาจัดไว้ในหลักสูตรจะต้องผ่านการพิจารณากลั่นกรองถึงความเหมาะสมและจำเป็นต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

4. การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล ขั้นนี้มุ่งที่จะหาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ในการวัดและประเมินผลว่า จะวัดและประเมินผลอะไรบ้างจึงจะสอดคล้องกับเจตนารมณ์หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5. การทดลองใช้หลักสูตร ขั้นตอนนี้จะมุ่งศึกษาหาจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ของหลักสูตรหลังจากได้มีการร่างหลักสูตรเสร็จแล้ว ทั้งนี้เพื่อหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้ได้ดียิ่งขึ้น

6. การประเมินผลการใช้หลักสูตร หลังจากได้มีการยกร่างหลักสูตร หรือได้ทำการทดลองใช้หลักสูตรแล้ว ก็ควรมีการประเมินผลจากการใช้ว่าเป็นอย่างไร มีส่วนไหนบ้างที่ควรจะได้รับปรับปรุงแก้ไขบ้าง ถ้ามีจุดอ่อนหรือไม่เหมาะสมตรงไหนก็ต้องปรับปรุงให้เป็นที่เหมาะสมก่อนนำออกไปใช้จริงต่อไป

7. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้ หลังจากได้มีการตรวจสอบและประเมินผลเบื้องต้นแล้วหากพบว่า หลักสูตรมีข้อบกพร่องจะต้องปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องหรือเหมาะสมก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษาจริง ทั้งนี้เพื่อให้การใช้หลักสูตรบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาและออกแบบหลักสูตร สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ กระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เป็นวงจร เชื่อมโยง บุคลากร ในสถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของหลักสูตร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจนว่ามีเป้าหมายเพื่ออะไร ทั้งโดยส่วนรวมและส่วนย่อยของหลักสูตร จากนั้นเลือกเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการประเมินผล และกำหนดรูปแบบการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน ซึ่งการดำเนินการจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้การพัฒนาหลักสูตรดำเนินไปอย่างครบถ้วนและเกิดผลดี นั่นคือ ได้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 การพัฒนาองค์กร องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนางานองค์กร
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้การพัฒนาคณาจารย์ผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ							ความถี่
	Tyler (1969)	Taba (1962)	Saylor, Alexander & Lewis (1981)	Oliva (1982)	กระทรวงศึกษาธิการ (2547, อ้างถึงใน ทุมสี, 2560)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554)	สัจจิต อุทรานันท์ (2552)	
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนางานองค์กร								
2) การพัฒนาหลักสูตร								
2.1 มีความตระหนักถึงความสำคัญ ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อประกอบการจัดทำหลักสูตร	/	/	/	/	/	/	/	7
2.2 มีการศึกษาสำรวจสภาพและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	/	/	/	/	/	/	/	7
2.3 มีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรโดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของชุมชนท้องถิ่น	/	/	/	/	/	/	/	7
2.4 มีการจัดเตรียมเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน จัดเตรียม จัดหาเอกสารหลักฐานเพื่อการประเมินพัฒนาการของผู้เรียน	/	/	/	/	/	/	/	7
2.5 มีการจัดทำแผนงานและโครงการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ	/	/	/	/	/	/	/	7
2.6 มีการสรุปผล ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินการใช้หลักสูตรให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	/	/	/	/	/	/	/	7
2.7 มีการจัดทำข้อมูลพัฒนาการผู้เรียนและนำมาทบทวน ไตร่ตรอง ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน	/	/	/	/	/	/	/	7

จากตารางที่ 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนางานองค์กร
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย
1) มีความตระหนักถึงความสำคัญ ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อประกอบการจัดทำหลักสูตร 2) มีการศึกษาสำรวจสภาพและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน 3) มีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรโดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของท้องถิ่น 4) มีการจัดเตรียมเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกให้เหมาะสมกับวัย

ของผู้เรียน จัดเตรียม จัดหาเอกสารหลักฐานเพื่อการประเมินพัฒนาการของผู้เรียน 5) มีการจัดทำ แผนงานและโครงการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ 6) มีการสรุปผล ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินการใช้หลักสูตรให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และ 7) มีการจัดทำข้อมูล พัฒนาการผู้เรียนและนำมาทบทวน ไตร่ตรอง ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ใน การพัฒนาผู้เรียน

4. การทำงานเป็นทีม

ความหมายการทำงานเป็นทีม

การดำเนินงานในห้องปฏิบัติการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมี ประสิทธิภาพนั้น ทีมงานมีส่วนสำคัญอย่างมาก หากทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าจะตนเองอยู่ในทีมงานเดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกัน งานก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจึงต้อง สร้างทีมงานขึ้นในองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีมงาน

วูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock and Francis, 1981) ได้ให้ ความหมายของทีมงาน (Team Work) หมายถึง กลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ทักษะ ประสพการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและมีการ ประสานงาน อย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

จอห์นและสมิธ (John and Smith (1994) ให้ความหมายของ ทีมงาน หมายถึง การรวมตัวของบุคคลกลุ่มที่มีทักษะต่างๆที่ช่วยให้การทำงานของทีมมีความสมบูรณ์ ขึ้น โดยมีข้อตกลง มีวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายในการทำงาน และมีแนวทางในการ ทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วม ในการรับผิดชอบร่วมกัน

มัลลิกา วิชสุกรอิงครัต (2553) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง การที่ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสพการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

สรุปได้ว่า ทีมงาน หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีเป้าหมายเดียวกัน ใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยเน้นที่กระบวนการการทำงานเป็นกลุ่ม และผลงานของกลุ่ม เพื่อผลประโยชน์ของ องค์การหรือหน่วยงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

แม็คเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ได้กล่าวถึงลักษณะ

การทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. บรรยากาศขององค์กรที่เป็นรูปนัย ตามสบาย ไม่เครียดเกินไป

- แต่ละคน
- ยอมรับ
- ปัญหา
- ดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- ไม่ได้อยู่ที่ใครควบคุม แต่อยู่ที่ทำอย่างไรให้งานสำเร็จผล
- การหยุดเพื่อตรวจสอบงานเป็นระยะ
- สมาชิก
- เป็นไปด้วยดี
- และความจำเป็นของสมาชิก
- ซึ่งค่านิยมและเป้าหมายของกลุ่ม
- ของกลุ่มยิ่งสำคัญมากขึ้นตาม
- เป้าหมายของกลุ่ม
2. มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ
 3. งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและ
 4. สมาชิกกลุ่มยอมรับเหตุผลของกันและกัน
 5. เมื่อมีการขัดแย้งกัน จะต้องแก้ปัญหาร่วมกัน จะไม่มีการหนี
 6. มีการตัดสินใจ ด้วยความคิดเห็นส่วนใหญ่
 7. การวิจารณ์เปิดเผยตรงไปตรงมา
 8. ทุกคนมีอิสระเสรีในการแสดงความรู้สึก
 9. การปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี
 10. ผู้นำกลุ่มไม่สามารถต่อสู้ เพื่ออำนาจส่วนตัว ประเด็นสำคัญ
 11. กลุ่มมีอิสรภาพในการทำงานของสมาชิกแต่ละคน จะมี
- ลิเคิร์ต (Likert, 1961) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นกลุ่ม ไว้ดังนี้
1. สมาชิกกลุ่มมีทักษะ ในเรื่องของภาวะผู้นำและบทบาทของ
 2. กลุ่มมีประสิทธิภาพและมีความสัมพันธ์ในการทำงานต้อง
 3. สมาชิกในกลุ่มทุกคนต้องมีความซื่อสัตย์
 4. สมาชิกและหัวหน้ากลุ่มต้องมีความไว้วางใจกันสูง
 5. ค่านิยมและเป้าหมายต่าง ๆ จะต้องเกิดจากความพึงพอใจ
 6. การปฏิบัติงานสมาชิกทุกคนต้องมีความอดทน เพื่อให้ได้มา
 7. ถ้าค่านิยมของกลุ่มมีความสำคัญมากขึ้นเท่าใด ความพึงพอใจ
 8. สมาชิกกลุ่มมีการกระตุ้นเตือนกัน เพื่อให้งานได้สำเร็จตาม

9. เมื่อเกิดปัญหาจะต้องมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แนะนำ วิจารณ์ ให้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

10. หัวหน้าควรยอมรับหลักการซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการสร้างบรรยากาศของการสร้างสรรค์ในกลุ่มและการร่วมมือกันแทนที่จะแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

11. กลุ่มมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

12. สมาชิกแต่ละคนยอมรับด้วยความเต็มใจด้วยปราศจากความกลัวในอุปสรรคและเป้าหมาย

13. หัวหน้าและสมาชิกในกลุ่ม จะต้องเชื่อว่าคนในกลุ่มสามารถทำงานที่ยากให้สำเร็จได้

14. เมื่อมีความจำเป็นที่จะรับคำแนะนำ สมาชิกคนอื่น ๆ ของกลุ่มจะให้คำแนะนำสมาชิกเท่าที่จำเป็น

15. บรรยากาศที่สนับสนุนกลุ่มสมาชิกกลุ่มมาจำเป็นที่จะต้องพูด คำว่า “ครับ ขอรับกระผม” กับหัวหน้าทีมเสมอไป

16. กลุ่มมีความตระหนักในค่านิยมของความคิดสร้างสรรค์

17. มีการกระตุ้นให้สมาชิกติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

18. มีการกระตุ้นทางใจสูง เพื่อใช้เป็นกระบวนการติดต่อสื่อสารเพื่อจะได้มีการเสริมสร้างประโยชน์และเป้าหมายต่างๆภายในกลุ่ม

19. ทุกคนสนใจข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับกลุ่ม

20. กลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมยอมรับอิทธิพลของบุคคลอื่นและของกันและกัน

21. กระบวนการของกลุ่ม กลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถทำให้สมาชิกใช้กำลังความสามารถได้เต็มที่

22. ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อกันและกันและย่อมมีส่วนร่วมต่อความยืดหยุ่นและการปรับตัวของความคิด เป้าหมายและทัศนคติต่างๆ

23. ในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพแต่ละคนในกลุ่มรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการตัดสินใจในปัญหาที่ดูเหมือนจะเหมาะสมต่อเขา

24. หัวหน้าของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูง จะได้รับการเลือกตั้งมาอย่างระมัดระวังความสามารถของผู้นำ

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson, 1991) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

روبินส์ (Robbins, 2007) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้น เป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดคนหนึ่ง

นอกจากนี้ ร็อบบินส์ ยังได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ทฤษฎีการระบุเหตุของพฤติกรรม ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน ในการนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้รวบรวมนำเสนอทฤษฎีตามแนวคิดของร็อบบินส์ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ทฤษฎีการระบุเหตุของพฤติกรรม

ไฮเดอร์ อธิบายว่าการรับรู้พฤติกรรมนั้นจะต้องอาศัยสาเหตุ 2 อย่าง คือ สาเหตุที่มาจากส่วนบุคคล และสาเหตุที่มาจากเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อม โดยสาเหตุทั้งสองนี้จะอยู่ในลักษณะความสัมพันธ์แบบเพิ่มหรือลด บวกหรือลบ กล่าวคือ ถ้ากระทำได้ด้วยความต้องการของตน บุคคลจะทำได้ง่ายขึ้น เมื่อเงื่อนไขสิ่งแวดล้อมอำนวยให้แต่จะยากขึ้นเมื่อสิ่งแวดล้อมเป็นตัวขัดขวาง สำหรับสาเหตุที่มาจากส่วนบุคคล ถูกแยกออกเป็น 2 สาเหตุย่อย คือ สาเหตุที่เป็นแรงจูงใจให้พยายามทำ (Trying) และที่เป็นความสามารถ (Ability) สาเหตุย่อยทั้งสองส่วนนี้จะสัมพันธ์กันในลักษณะที่ว่าบุคคลจะไม่มีพฤติกรรมใด ๆ ถ้าบุคคลนั้นขาดแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการจะทำหรือขาดความสามารถที่จะทำได้

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ ได้เขียนทฤษฎีการจูงใจ หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ เป็นทฤษฎีซึ่งมาสโลว์กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วและความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

เบียนชาร์ด อธิบายว่ารูปแบบผู้นำแต่ละคนเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ตาม โดยแยกพฤติกรรมออกเป็น 2 ด้านได้แก่ พฤติกรรมด้านงาน (Task behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำปฏิบัติเพื่อกำหนดบทบาท และมอบหมายงานที่ผู้ตามแต่ละคนจะต้องปฏิบัติด้วยการกำหนดกิจกรรมว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จตามเป้าหมาย พฤติกรรมด้านสัมพันธภาพ (Relationship Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแต่ละคนแสดงออกโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนกับลูกน้อง และระหว่างลูกน้องด้วยกัน ซึ่งแสดงออกโดยการเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบอิสระ จัดหาและเตรียมการสนับสนุนด้านสังคม

4. ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน

การรับรู้ความสามารถของตนเองมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของแบนดูรา ซึ่งมีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่าง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมปัญญา องค์ประกอบส่วนบุคคล และอิทธิพลของสภาพแวดล้อม โดยทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ จะทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน ทักษะที่บุคคลมีอยู่ในขณะนั้น หากแต่อาจขึ้นอยู่กับความเชื่อของบุคคลว่าเขาสามารถทำได้ด้วยทักษะที่มีอยู่ ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองประกอบด้วยความคาดหวังซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม 2 ประการ ประการแรกความคาดหวังในความสามารถของตน หมายถึง ความมั่นใจของบุคคลว่าสามารถกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนกระทำพฤติกรรมส่วนความคาดหวังในผลลัพธ์ หมายถึง การคาดคะเนของบุคคลว่าถ้ากระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนเองคาดหวังไว้เป็นการคาดหวังในผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน

มัลลิกา วิชชุกรอิงค์ (2553) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะ ประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ และพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

อัจฉรา ชุนณะวงศ์ (2553) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจประสานงาน ติดต่อสื่อสารร่วมกัน เพื่อให้งานที่ตนได้รับมอบหมายนั้น บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2556) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมที่ดี บุคคลในทีมจะต้องทำงานร่วมกัน โดยทุกคนในทีมจะต้องทุ่มความคิด ทุ่มแรงกาย เพื่องานหรือเพื่อความสำเร็จของงาน โดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของตนเพียงคนเดียวแต่ผลงานทั้งหมดเป็นของทีม และทีมที่ดีควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน มีความผูกพันกันจนก่อให้เกิดความรักความสามัคคีกันในทีม จนเมื่อทีมมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผลประโยชน์ที่ทีมและองค์กรจะได้รับ ก็คือ การทำงานจะมีพลังอย่างมากมายมหาศาล ผลงานที่เกิดขึ้นจะมีมากมาย ช่วยลดต้นทุนในการทำงาน ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ การทำงานเป็นทีมที่ดี มักมีองค์ประกอบของทีมทั้งในเรื่องของวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีระบบบริหารหรือการจัดการทีมที่ดี มีสมาชิกที่มีคุณภาพมีความสามารถในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพและมีภาวะผู้นำที่ดี

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์กร โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมงานกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์กรมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์กรใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน ก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันทำงาน โดยมีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน อาศัยทักษะ ประสิทธิภาพ ความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจและความสามัคคีกันในทีม มีการประสานงานเพื่อการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคลในทีมและหน่วยงานภายนอก รวมทั้งผู้นำทีมต้องยอมรับหลักการเพื่อสร้างบรรยากาศของการสร้างสรรค์ในกลุ่มและการร่วมมือกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้ผลงานที่เกิดขึ้นในองค์กร บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

วูดค็อก (Woodcock, 1989) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

1. มีลักษณะเป็นครอบครัว สมาชิกให้การสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. มีการประสานกิจกรรมของแต่ละบุคคลให้รวมกัน
3. สมาชิกกำหนดข้อตกลงร่วมกัน
4. ทีมจัดหาสถานที่ที่ควรจะมีเพื่อการพบปะ ประชุม เพื่อสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิก
5. ทีมสามารถให้การฝึกอบรมและพัฒนาความต้องการของสมาชิก
6. ทีมให้โอกาสที่จะเรียนรู้
7. ทีมทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่น่าสนใจ

8. ทีมทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมที่มีทีมงาน และมีความสนุกสนานในการทำงาน

จอห์นและสมิธ (John and Smith, 1994) กล่าวว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) กำหนดทิศทางอย่างเร่งด่วน สมาชิกทีมต้องการความแน่นอนในการตั้งวัตถุประสงค์ (จุดมุ่งหมาย) ความคาดหวังของทีม 2) การเลือกสมาชิกทีม ควรจัดให้อยู่บนพื้นฐานของทักษะและศักยภาพที่เขามีอยู่ 3) การประชุมหรือพบปะกันครั้งแรก ต้องทำด้วยความพิถีพิถันตั้งใจ เพื่อสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้น มีกำหนดระยะเวลาให้ทุกคนรู้แน่นอนและมีการย้ำเตือนโดยผู้นำทีม หรือผู้บริหารอาจใช้อำนาจหน้าที่คอยดูแลภายในทีม 4) การตั้งกฎในการปฏิบัติให้ชัดเจน การพัฒนาทีม ที่แท้จริงโดยนำกฎเกณฑ์มาช่วยให้เขาพบกับความสำเร็จในเรื่องวัตถุประสงค์ 5) จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน จุดเน้นที่ควรสนับสนุน คือ การเปิดเผยจิตใจต่อกัน สร้างให้เกิดความไว้วางใจ และมีข้อตกลงร่วมกันอย่างมีความเหมาะสม 6) มีจุดมุ่งหมายและความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ตั้งขึ้น ไม่ยึดติดกับผู้บริหาร แต่จะตั้งขึ้นโดยสมาชิกมีส่วนร่วม 7) สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มในการทำงานด้วยการนำข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงที่ใหม่ ๆ มาช่วยสนับสนุนการทำงาน 8) การใช้อำนาจบารมีให้เกิดประโยชน์ เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การให้รางวัล เป็นต้น

ดาฟท์ (Daft, 1995) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 3 ประการ คือ

1. ทีมประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. สมาชิกของทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ
3. สมาชิกของทีมแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ทีมจะสร้างหรือออกแบบการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน

สก๊อตและวอล์คเกอร์ (Scott and Walker, 1995) กล่าวว่า การพัฒนาทีมงาน เพื่อเป็นการชี้นำแนวคิด ประกอบการเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงานของทีมงาน มิติทั้ง 4 ประกอบด้วย 1) บุคคล (Individual) การพัฒนาทีมงาน ในระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันที่มีต่องาน ทักษะความสามารถ และ การมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงาน 2) งาน (Task) รายละเอียดของงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาทีมงาน ได้แก่ วัตถุประสงค์การกำหนดเป้าหมาย และกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ 3) ทีมงาน (Team) ทักษะต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับการสร้างทีมงาน มีทั้งทักษะส่วนบุคคล และทักษะของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ บทบาท การสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจูงใจ การบริหารความขัดแย้ง การวิเคราะห์ ปัญหา การตัดสินใจ การประชุมของทีมงาน การประสานงาน ความร่วมมือ ความเป็นปึกแผ่นของทีม ปทัสถาน ค่านิยม และการปฏิบัติตามข้อตกลง และ 4) องค์กร

(Organization) สิ่งที่ต้องปรับปรุงในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร บรรยากาศในการทำงาน การให้ค่าตอบแทน และบำเหน็จรางวัล วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุน ให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

แมคอินไทร์และเซลส์ (McIntyre and Sales, 1995) ได้กล่าวถึงหลักการทำงานเป็นทีมที่สำคัญ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. สมาชิกในทีมจะต้องมีการตอบรับและยอมรับผลสะท้อนหรือการตอบรับจากสมาชิกอื่นๆ
2. การทำงานเป็นทีมต้องมีความเต็มใจ มีการเตรียมตัวเตรียมใจ
3. การทำงานเป็นทีมต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกในทีม
4. การทำงานจะต้องสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
5. ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เห็นว่าทีมจะดำเนินไปลักษณะใด ผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสมาชิก

ร็อบบินส์ (Robbins, 2001) กล่าวถึง องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ คือ

1. การจัดรูปแบบงาน (Work design) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีเสรีภาพในการทำงาน ใช้ทักษะ ความรู้ ผลผลิต มีความชัดเจนส่งผลต่อคนส่วนใหญ่
2. การจัดองค์ประกอบ (Composition) เป็นการจัดทีมงานว่าเป็นอย่างไร ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพของสมาชิก การกำหนดบทบาทที่หลากหลาย ขนาด ความยืดหยุ่นของทีมงาน และ ความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก
3. การจัดบริบท (Context) มีองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดี มีระบบการประเมินผล และค่าตอบแทนที่ดี
4. การจัดกระบวนการ (Process) ปัจจัยด้านกระบวนการมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่น การบริหารความขัดแย้ง ลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

ธีระ รุญเจริญ (2553) กล่าวว่า ทีมงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสมาชิกในกลุ่ม
สมาชิกในทีมควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย 4 ประการ ดังนี้

1.1 มีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน รักดีและซื่อตรงต่อกัน ยึดมั่นในอุดมการณ์กลุ่ม ยอมรับวัตถุประสงค์ที่ได้ช่วยกันกำหนดไว้

1.2 มีทักษะในการทำงานนั้น หมายถึง เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.3 มีความร่วมมือและประสานกันอย่างดี หมายถึง มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าคุณทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญและยอมรับกันและกัน

1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง มีความไว้วางใจที่ตระหนักถึงความต้องการและความรู้สึกของบุคคลอื่นในกลุ่ม พยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืน มีความไวเนื้อเชื่อใจกัน และพยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม

2.1 ผู้นำทีมงานต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี อดทน ตั้งใจจริง ไม่หุุดหงิดในความล่าช้า พยายามให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างแท้จริง ไม่บังคับกลุ่มในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้เป็นผู้นำบ้าง ที่สำคัญ คือ มีความสามารถชักจูงสมาชิกเกิดความร่วมมือ

2.2 ผู้นำทีมสามารถจัดความขัดแย้งของกลุ่ม และผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักใช้ความขัดแย้งในกลุ่มไปในทางสร้างเสริมได้

2.3 ผู้นำต้องเอาใจใส่กลุ่ม เพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิก มีความเชื่อมั่นที่จะทำงาน

2.4 ผู้นำต้องมีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก

2.5 ผู้นำต้องมีความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิกในแต่ละคน

2.6 ผู้นำต้องมีความรอบรู้และความรู้ในการวางแผนปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผล

อานวย มีสมทรัพย์ (2553) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

1. ทฤษฎีการทำงานร่วมกันของโฮแมน (Homans) ได้พัฒนาแนวคิดการทำงานร่วมกันแล้วตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น โดยอธิบายถึงหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะต้องประกอบด้วย สิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐาน คือ กิจกรรม การกระทำ และความรู้สึก องค์ประกอบทั้งสามสิ่งนี้เกี่ยวโยงซึ่งกันและกันอยู่ คือ สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มเพิ่มมากขึ้นเท่าไร พฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกก็จะมีมากขึ้น เพราะสมาชิกมิใช่เพียงแค่ทำงานใกล้ชิดกัน แต่ยังมีการพูดจา ติดต่อสื่อสาร ปรึกษาหารือ ประสานงานกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตัดสินใจร่วมกันและมุ่งความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มเมื่อรวมกันแล้วจึงมีพลังสูงมาก

2. ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม สต็อกคิลล์ (Stogdill) รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันและสร้างเป็นทฤษฎีขึ้นเรียกว่า ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม โดยอธิบายว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

2.1 การรวมตัวกันของสมาชิก เมื่อบุคคลมารวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออกและมีปฏิสัมพันธ์กัน รวมถึงการคาดหวังผลที่เกิดขึ้น การที่บุคคลมารวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออกระหว่างสมาชิก ซึ่งเป็นลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน การแสดงออกเป็นลักษณะของการตอบโต้และตอบสนอง โดยการตัดสินใจหรือการแสดงออก ให้ความคิดเห็นหรือการให้ความร่วมมือ ความคาดหวังเป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้สมาชิกรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้เข้ามารวมกลุ่ม เช่น เป้าหมายของกลุ่มหรือการแสดงบทบาทต่าง ๆ ที่เสริมสร้างในกลุ่ม

2.2 สื่อกกลางในการรวมกันของกลุ่มสมาชิก สิ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การกำหนดโครงสร้างของกลุ่มเป็นแนวปฏิบัติสำหรับสมาชิก ซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังนี้ โครงสร้างที่เป็นทางการ เป็นการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ และรายละเอียดของงาน โครงสร้างสำหรับบทบาทของสมาชิก คือ การกำหนดอำนาจของการตัดสินใจ ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มเป็นผลที่เกิดจากสมาชิกได้มาร่วมกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการคาดหวังและแสดงตามโครงสร้างกลุ่มที่เกิดขึ้น จะประกอบด้วย เนื้องาน ขวัญและกำลังใจในกลุ่มสมาชิก และความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวระหว่างสมาชิก

อริศขรา อุ่มสิน (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีความไว้วางใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัว ร่วมกันฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนาตนเองและทีมงานตลอดเวลา นอกจากมีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือความสำเร็จ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยผู้นำ ทีมและสมาชิก มาร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ยอมรับทักษะ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม เพื่อให้เกิดคุณภาพที่ดีของผลงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กร กำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาทหน้าที่ อย่างเป็นระบบ มีปฏิสัมพันธ์กัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรในทีมเกิดความพึงพอใจ ร่วมใจกันทำงานบรรลุตามเป้าหมาย

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาองค์กร องค์ประกอบย่อยที่ 3 การทำงานเป็นทีม ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาองค์กร
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ										ความถี่
	McGregor (1960)	Rensis Likert (1961)	Woodcock (1989: 4)	Daft (2003: 473)	Johnson & Johnson (1991: 435)	Robbins (2001: 258)	ธีระ ฤกษ์เจริญ (2553: 221)	อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553: 13-16)	ลำเทียน เผ่าอาจ (2559: 16)	อิศขรา อุ่นสิน (2560: 17)	
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาองค์กร 3) การทำงานเป็นทีม											
3.1 มีการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10
3.2 มีการกำหนดค่านิยม โครงสร้าง เป้าหมาย บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มร่วมกัน	/	/	/		/	/	/	/	/	/	9
3.3 มีการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ มีปฏิสัมพันธ์กัน ประสานงาน ติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกและองค์กร	/	/		/		/	/	/	/	/	8
3.4 ผู้นำมีความสามารถและภาวะผู้นำ กำหนดรูปแบบ แบบแผน กระบวนการปฏิบัติงานของสมาชิก โดยการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้แก่สมาชิก ให้ค่าตอบแทน รางวัลในการทำงานร่วมกัน	/	/	/		/	/	/	/			7
3.5 มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ สร้างบรรยากาศของการสร้างสรรค์และการร่วมมือกันในกลุ่ม	/	/		/		/	/	/	/	/	8
3.6 มีผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกส่งผลให้บรรลุตามเป้าหมาย	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10
3.7 มีความซื่อสัตย์ ความคิดสร้างสรรค์ ความไว้วางใจ ความสามัคคี ร่วมกันตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	/	/	/		/	/	/	/	/	/	9

จากตารางที่ 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนางานองค์กร องค์ประกอบย่อยที่ 3 การทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน 2) มีการกำหนดค่านิยม โครงสร้าง เป้าหมาย บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มร่วมกัน 3) มีการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ มีปฏิสัมพันธ์กัน ประสานงาน ติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกและองค์กร 4) ผู้นำมีความสามารถและภาวะผู้นำ กำหนดรูปแบบ แบบแผนในกระตุนการปฏิบัติงานของสมาชิก โดยการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้แก่สมาชิก ให้ค่าตอบแทน รางวัลในการทำงานร่วมกัน 5) มีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างเป็นระบบ สร้างบรรยากาศของการสร้างสรรค์และการร่วมมือกันในกลุ่ม 6) มีผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น จากการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกส่งผลให้บรรลุตามเป้าหมาย 7) มีความซื่อสัตย์ ความคิดสร้างสรรค์ ความไว้วางใจ ความสามัคคี ร่วมกันตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

6. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

จอห์น ดี.มิลเล็ท (John D. Millet, 1954) ได้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก 1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service) 2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service) 3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service) 4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service) 5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

วู้ดค็อก (Woodcock, 1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้ 1) ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน งานของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงาน ได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป 2) เป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น 3) การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจ

(Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดคุยอย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา 5) ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา 6) วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น 8) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่า มีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข 9) การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ 10) สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น

กู๊ด (Good, 1973 อ้างถึงใน บุญหนา จิมนาง และ ฤดี แสงเดือนฉาย, 2551) หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลาและความพยายามเพียงเล็กน้อย ก็สามารถทำให้ผลงานที่ได้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์ (2558) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์โดยตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริการ ให้เกิดความพึงพอใจ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งความสำเร็จนั้น จะต้องประกอบด้วยปริมาณของงาน

ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเท

อย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยัน หมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภาคีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคลปฏิบัติงานตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ได้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง และสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการบริการและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

องค์ประกอบของประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

เอลมอร์ ปีเตอร์สัน และอี. กลอสวีนอร์ พลอแมน (Elmore Peterson and E. Grosvenor Plawmam, 1953) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ดังนี้ คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

เฮอเบิร์ต เอ. ไชมอน (Herbert A. Simon, 1960) กล่าวว่า ถ้างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลิตผล (Output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิต ถ้าเป็นหน่วยงานราชการของรัฐจะบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย เขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$E = (O - I) + S$ E = ประสิทธิภาพของงาน (Efficient)

O = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)

I = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

(Input) S = ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

เซอร์โต (Certo, 2000) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่งหรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานที่สำคัญได้เสร็จสิ้นลงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง 2) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถ หาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข 3) ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร หรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา 4) ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้ 5) ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการถ่ายทอดหรือ การพูด เป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ ความเข้าใจ และเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

สมิธ (Smith, 1954) ให้กรอบแนวคิดขององค์ประกอบการดำเนินงานองค์กรที่นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการผลิต มีดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านปัจจัย (Input) ประกอบด้วย 1.1) ปัจจัยมนุษย์ (Human) ได้แก่ กำลังคน (Manpower) ความสามารถ (Abilities) พลัง (Energies) ความต้องการ (Needs) ความคาดหวัง (Expectations) 1.2) ปัจจัยนอกจากมนุษย์ (Non-Human) ได้แก่ เงินทุน (Money) เครื่องมือเครื่องจักร (Machines) วัสดุ (Materials) เทคนิควิธีการ (Methods) ที่ดิน (Land) 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 2.1) การจัดการองค์กร ได้แก่ จัดโครงสร้าง จัดศักยภาพการปรับเปลี่ยน (Dynamics) การวิเคราะห์ (Analysis) การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ (Tactics) 2.2) การจัดระบบตัดสินใจและระบบข้อมูล ได้แก่ กระบวนการตัดสินใจ การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System) และการจัดระบบ สนับสนุน 2.3) การวางแผนและควบคุม ได้แก่ การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Systems) รูปแบบการวางแผนและวิธีการที่ใช้ (Planning Methods and Models) การวางแผนงานโครงการ (Project and Program Planning) การจัดระบบควบคุมและคอมพิวเตอร์ช่วยควบคุม (Control Systems and Cybernetics) การวิเคราะห์ทุนและกำไรเพิ่ม ประสิทธิภาพ (Cost Benefit Analysis and Effectiveness) และการบริหารบุคลากรและการประเมิน (Human Systems Management Evaluation) 3) องค์ประกอบด้านผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย 3.1) สินค้าและบริการ (Product and Service) 3.2) ความสามารถในการปฏิบัติขององค์กร (Performance) 3.3) ระดับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) 3.4) นวัตกรรม (Innovation) 3.5) การเติบโตและการพัฒนาการขององค์กร ได้แก่ การขยายสถานที่ (Plant) การขยายทุน (Capital)

การขยายตลาด (Markets) การใช้เทคโนโลยี (Technology) และการขยายบุคลากร (Personnel) 3.6) ภาพพจน์ขององค์กร (Image) 3.7) ความมุ่งมั่นขององค์กร (Commitment) 3.8) แรงจูงใจขององค์กร (Motivation) และ 3.9) ความพอใจของบุคลากร (Satisfaction)

เฟรดเดอริก (Frederick Herzberg, 1959) ได้ศึกษาการบริหารงานในแบบวิทยาศาสตร์ โดยได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เขาจึงได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานและไม่พอใจในการทำงาน พบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วย 1) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ 2) การที่ได้รับยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ 3) ลักษณะเนื้อหาของงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ 4) การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน 6) การที่ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารองค์กร (Policy and Admonition) 2) การควบคุมการบังคับบัญชา (Supervision) 3) สภาพการทำงาน (Work Conditions) 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with Peer and Subordinate) 5) ค่าตอบแทน (Salary) 6) สถานภาพ (Status) 7) การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal Life) 8) ความปลอดภัย (Security)

จิตติมา อัครธิตินพงศ์ (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กร ที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล

ด้านบุคลากรหรือบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานดังนั้นองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม เป้าประสงค์

ของชีวิตและการทำงาน การสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

4. กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบ ด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

สมพิศ สุขแสน (2556) ได้เขียนในเทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นคนทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้ 1) ความฉับไว หมายถึงการใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า แบบเช้าชามเย็นชาม นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพ ถ้านายมอบหมายงานให้ทำภายในเวลา 10 นาที ก็ควรทำให้เสร็จตามกำหนด ไม่ควรใช้เวลาถึงครึ่งชั่วโมง หรืองานบริการ ผู้รับบริการยอมต่อการความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) 2) ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึงการผิดพลาดในงานน้อย ตลอดจนมีความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ตลอดจนไม่เลินเล่อ จนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร ต้องตรวจทานงานก่อนเสนอขายเสมอ 3) ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา มีใ้ไขการมีวุฒิการศึกษาสูงเท่านั้น แต่คนที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ดังคำกล่าวที่ว่า “ No one is too old to learn ” หรือที่เรียกว่า “พวงน้ำไม่เต็มแก้ว” ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์กร เรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยเรียนให้ “รู้จริง และ รู้แจ้ง” และนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น 4) ประสบการณ์หมายถึง การรอบรู้หรือรอบด้าน จากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว เช่น เป็นหมอที่รักษาคนไข้มานาน เป็นอาจารย์ที่สอนนักศึกษามานาน หรือเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการมานาน บุคคลเหล่านี้เราอาจเรียกว่า “ผู้มีชั่วโมงบินสูงในการทำงาน” คนเหล่านี้ถือว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูง จะทำงานผิดพลาดน้อยสมควรที่องค์กรจะต้องธำรงรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรนานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว 5) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มุมมองแปลกใหม่ที่เรียกว่า “นวัตกรรม” (Innovation) มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการใหม่ ๆ ที่ลดขั้นตอน คิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ คิดวิธีการบริหารงานแบบเชิงรุก คิดปรับปรุงอาคารสถานที่แบบเอกประสงค เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือ เก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาที่เราเรียกว่ามี “วิสัยทัศน์ ” (Vision)

สมยศ นาวิการ (2543 กล่าวถึงแนวความคิดของ Thomas J. Peters, 1977) ซึ่งเสนอ ปัจจัย 7 ประการ (7-S) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ 1) กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก 2) โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน 3) ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย 4) แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 5) บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร 6) ความสามารถ (Skill) 7) ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัย ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จ ทั้งในด้านการผลิตการบริการ รวมทั้งมีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถตามบทบาทหน้าที่ที่สำคัญตามโครงสร้างขององค์กร ผู้บริหารมีการบริหารแบบเชิงรุก มีภาวะผู้นำ สามารถวางแผน จัดองค์กรอย่างเป็นระบบ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาเกี่ยวกับระบบใหม่ ๆ ซึ่งสามารถลดขั้นตอนการทำงานให้สะดวกและรวดเร็ว ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและบุคลากรในองค์กรได้รับการยกย่อง มีความเชื่อมั่น ความก้าวหน้า และได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้แต่ละบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนาองค์กร องค์ประกอบย่อยที่ 4 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนางองค์กร
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ การพัฒนาคณาจารย์ โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ								ความถี่
	Peterson & Plawman (1953)	Smith (1954)	Frederick Hertzberg (1959)	Herbert A. Simon (1960)	Certo (2000)	จิตติมา อัครธิพิพจน์ (2556)	สมศักดิ์ สุขแสน (2556: 35)	สมยศ นาวีการ (2543, อ้างถึงใน Thomas J. Peter, 1977)	
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนางองค์กร									
4) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน									
4.1 มีนโยบาย การบริหารองค์กร การวางแผน จัดโครงสร้างขององค์กร และการประเมิน	/	/	/	/	/	/	/	/	8
4.2 บุคลากรมีค่านิยม ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเองและประสิทธิภาพสูง	/	/	/	/	/	/	/	/	8
4.3 มีความก้าวหน้าในการทำงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	8
4.4 ได้ผลิตผลที่มีคุณภาพมาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็ว	/	/	/	/		/	/		6
4.5 มีแรงจูงใจและบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน ให้การบริการใหม่ ๆ ที่ฉับไว ทันสมัย และลดขั้นตอนการดำเนินงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	8
4.6 มีการพัฒนาตนเอง โดยเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และการพัฒนางองค์กร มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	/	/	/	/	/	/	/	/	8
4.7 ผู้รับบริการและบุคลากรในองค์กรได้รับความพึงพอใจ	/	/	/	/	/	/		/	7

จากตารางที่ 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการพัฒนางองค์กร องค์ประกอบย่อยที่ 4 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีนโยบาย การบริหารองค์กร การวางแผน จัดโครงสร้างขององค์กร และการประเมิน 2) บุคลากรมีค่านิยม ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง และประสิทธิภาพสูง 3) มีความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ได้ผลิตผลที่มีคุณภาพมาตรฐาน ถูกต้อง

รวดเร็ว 5) มีแรงจูงใจและบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน ให้การบริการใหม่ ๆ ที่ฉับไว ทันสมัย และลดขั้นตอนการดำเนินงาน 6) มีการพัฒนาตนเอง โดยเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และการพัฒนาองค์กร มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า 7) ผู้รับบริการและบุคลากรในองค์กรได้รับความพึงพอใจ

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การเลือกใช้สื่อการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้
- 4) การวัดผลและประเมินผล และ 5) การพัฒนาตนเอง

1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนรู้

(Learning Management)

ความหมายของคำว่า “การจัดการเรียนรู้” (Learning Management) มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ฮูและดันแคน (Hough & Duncan, 1970) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ ว่าหมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาการตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้

4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

กู๊ด (Good, 1973) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ การกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถาบันการศึกษา

ฮิลล์ (Hills, 1982) ให้คำจำกัดความของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เป็นการตั้งใจกระทำให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่ดียอมทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดการเรียนรู้ ผู้สอนที่สอนอย่างมีหลักการมีความรู้และมีทักษะ จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความหมายและมีคุณค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้

กระบวนการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดว่าจะต้องเกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น ดังนั้น การจัดการเรียนรู้หรือที่เรียกกันว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องเรียนรู้ให้เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสัมฤทธิ์ผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่เป็นเพียงการถ่ายทอดเนื้อหาวิชา โดยวิธีการบอกให้จดจำและนำไปท่องจำเพื่อการสอบเท่านั้น แต่การจัดการเรียนรู้เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งซึ่งมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่านั้น กล่าวคือ วิธีการใดก็ตามที่ผู้สอนนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เรียกได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้

สุมน อมรวิวัฒน์ (2553) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ สถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้น ประกอบด้วย

1. มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมและผู้สอนกับผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม
2. ความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ
3. ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้

จากแนวคิดของนักการศึกษา เกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้ ผู้วิจัยสรุปการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนรู้ได้ว่า เป็นการ จัดสถานการณ์ สภาพการณ์ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ อันก่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถในการนำความรู้ นั้นไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ และส่งผลให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามมีพัฒนาการ ทั้งทางกายภาพ ทางสมอง อารมณ์และสังคมอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ทิศนา ขัมมณี (2553) กล่าวถึง วิธีการจัดการเรียนรู้หรือวิธีการสอน ไว้ว่า คือ ขั้นตอนให้ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเด่นที่ขาดไม่ได้ของวิธีนั้น ๆ

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2534 อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี, 2553) ได้ให้ความหมายของการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการหรือกิจกรรมไว้ว่า 1) เป็นการ จัดกิจกรรมหรือการสอนที่ให้ผู้เรียนสามารถทำตามขั้นตอนได้และรับรู้ขั้นตอนทั้งหมดจนสามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานการณ์ใหม่ ๆ และ 2) เป็นการ จัดกิจกรรมหรือการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนจนเกิดทักษะ สามารถนำไปใช้ได้อย่างอัตโนมัติ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้วางแผน นำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น กระบวนการหรือกิจกรรมที่ใช้จะเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมใดขึ้นอยู่กับจะประสงค์การเรียนรู้เป็นสำคัญ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1. ครูมีความเข้าใจและใช้กระบวนการหรือกิจกรรมนั้นอยู่
 2. ครูนำผู้เรียนผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการหรือกิจกรรม
 ที่ละขั้นอย่างเข้าใจครบถ้วนครบวงจร

3. ผู้เรียนเข้าใจและรับรู้ขั้นตอนของกระบวนการหรือกิจกรรมนั้น
 4. ผู้เรียนนำกระบวนการหรือกิจกรรมนั้นไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้
 5. ผู้เรียนใช้กระบวนการหรือกิจกรรมนั้นในชีวิตประจำวันจนเป็นนิสัย
 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้ให้
 หลักการที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552)

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นด้านคุณธรรมจริยธรรม

จามจุรี จำเมือง และ จำนงค์ หอมแย้ม (2554: ออนไลน์) ได้สรุป
 คุณลักษณะการเรียนรู้ ที่ครูผู้สอนจะต้องเข้าใจและนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ คือ การพัฒนา เมื่อผู้เรียนได้รับความรู้จะมีโอกาส
 เติบโตไปในทางที่ดีตามวุฒิภาวะความพร้อมและประสบการณ์เดิมที่มี
 2. การเรียนรู้เป็นปฏิสัมพันธ์ ผู้เรียนจะมีปฏิสัมพันธ์กับ
 สิ่งแวดล้อม แตกต่างกันไปและมีการแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป

3. การเรียนรู้เป็นสิ่งพื้นฐาน ที่ช่วยตอบสนองต่อความต้องการต่อ
 สิ่งเร้าในการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ด้วยการให้ทำแบบฝึกหัดเสริมแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเรียน

นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงหลักการเรียนรู้ ไว้ว่า ประกอบด้วย

1. ผู้เรียนต้องมีเป้าหมายชัดเจน ครูสอนให้ผู้เรียนได้บรรลุ
 วัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

2. ผู้เรียนต้องมีความพร้อมทั้งร่างกาย และจิตใจ สภาพร่างกาย
 ของผู้เรียนต้องแข็งแรง ไม่มีโรคแทรกซ้อนหรือเจ็บป่วย รวมทั้งมีสุขภาพจิตที่ดี พอใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่
 ๆ ร่วมมือทำกิจกรรมทางการเรียน

3. ผู้เรียนต้องมีความตั้งใจเรียน มีแรงจูงใจในการเรียนโดยมุ่ง
 ผลสัมฤทธิ์และเข้าใจสาระที่จะเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ชัดเจน ตั้งใจศึกษาหาความรู้

4. ผู้เรียนต้องมีความคิดเชิงบวกต่อการเรียน เห็นความสำคัญของ
 เรื่องที่เรียน เข้าใจคุณค่าประโยชน์ที่จะได้รับจากการเรียนรู้

5. ผู้เรียนต้องฝึกฝนซ้ำ ๆ เพื่อจะได้จำ หากมีการลงมือปฏิบัติใช้ทักษะทางการเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการฝึกฝนซ้ำหลาย ๆ ครั้งก็จะเกิดการจำได้เป็นอย่างดี

6. ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน และเห็นคุณค่าในสิ่งที่เรียน ว่ามีความจำเป็นต่อวิถีชีวิตของผู้เรียนในอนาคต

7. ผู้เรียนต้องรู้จักการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ผู้เรียนควรนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน

8. ผู้เรียนต้องตอบสนองต่อการสอน เมื่อครูให้ความรู้ ผู้เรียนต้องร่วมมือให้การตอบสนอง ตอบคำถาม ปฏิบัติตามขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ ตามคำแนะนำของครู

9. ผู้เรียนต้องนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาได้ ตามความสามารถของแต่ละบุคคลและตามสภาพของตัวปัญหา โดยสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ทิศนา ขัมมณี (2553) กล่าวว่า ครูผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ถึงข้อดี ข้อด้อยของวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือวิธีการสอนนั้น ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนในการตัดสินใจใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นั้น ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และสถานการณ์ของตน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การบรรยาย (Lecture)
2. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การสาธิต (Demonstration)
3. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การทดลอง (Experiment)
4. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การนิรนัย (Deduction)
5. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การอุปนัย (Induction)
6. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การไปทัศนศึกษา (Field Trip)
7. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion)
8. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การแสดงละคร (Dramatization)
9. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
10. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กรณีตัวอย่าง (Case)
11. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกม (Game)
12. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation)

13. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center)

14. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนแบบโปรแกรม (Programmed Instruction)

ขณะเดียวกัน หลักการเลือกวิธีสอนหรือวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ จามจุรี จำเมือง และ จำนงค์ หอมแยม (2554) ได้แก่

1. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายของเรื่องที่เรียน

2. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับลักษณะของเรื่องที่เรียน

3. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคม

5. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับครูในการหาวิธีสั่งสอนผู้เรียน

6. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของเรื่องที่สอน

7. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของสื่อ

8. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของผู้เรียน

ดังนั้น ครูผู้สอนที่จะดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน จำเป็นต้องศึกษาหลักการ วิธีสอนหรือวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จามจุรี จำเมือง และ จำนงค์ หอมแยม (2554) ซึ่งประกอบด้วย

1. วิธีสอนแบบบรรยาย เป็นวิธีสอนที่อาศัยความสามารถของผู้สอนในการถ่ายทอดเนื้อหาสาระให้น่าสนใจ เป็นกระบวนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการพูด บอกเล่า อธิบาย สิ่งที่ต้องการสอนแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนซักถาม และประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง

2. วิธีสอนแบบทดลอง เป็นวิธีสอนที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์ทดสอบและเห็นผลประจักษ์ด้วยตนเอง จึงเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีความเข้าใจและจดจำการเรียนรู้ได้นาน โดยการให้ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดปัญหาและสมมติฐานในการทดลองและลงมือทดลองปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด โดยใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุป อภิปรายผลการทดลองและสรุปการเรียนรู้ที่ได้จากการทดลอง

3. วิธีสอนแบบอภิปรายกลุ่มย่อย เป็นวิธีสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์ อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนกว้างขึ้น โดยการจัดผู้เรียนเป็นกลุ่ม กลุ่มละประมาณ 4 - 8 คน แล้วให้ผู้เรียนในกลุ่มพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ ในประเด็นที่กำหนดและสรุปผลการอภิปรายออกมาเป็นข้อสรุปของกลุ่ม

4. วิธีการสอนแบบสาธิต เป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับ ประสบการณ์ตรง เห็นสิ่งที่เรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติ ทำให้เกิดความเข้าใจและจดจำในเรื่องที่สาธิตได้ดี และนาน เป็นกระบวนการที่ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการแสดงหรือ ทำสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนซักถาม อภิปราย และสรุปการเรียนรู้ได้จากการสังเกต การสาธิต

5. วิธีการสอนแบบใช้กรณีตัวอย่าง การสอนแบบใช้กรณีตัวอย่าง นี้ มิได้มุ่งที่คำตอบใดคำตอบหนึ่ง แต่ต้องการให้ผู้เรียนเห็นคำตอบและเหตุผลที่หลากหลาย อันจะช่วย ให้การตัดสินใจมีความรอบคอบขึ้น โดยให้ผู้เรียนศึกษาเรื่องที่สมมติขึ้นจากความเป็นจริงและตอบ ประเด็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องนั้น แล้วนำคำตอบและเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการ อภิปรายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

6. วิธีการสอนแบบใช้เกม จุดเน้นของเกมอยู่ที่การเรียนรู้ยุทธวิธี ต่าง ๆ ที่เอาชนะอุปสรรคเพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมาย ผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจจุดเน้นของการใช้เกมในการ สอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ โดยให้ผู้เรียนเล่นเกมตามกติกา เนื้อหาและข้อมูล ของเกม จากนั้นนำพฤติกรรมการเล่น วิธีการเล่น และผลการเล่นเกมของผู้เรียนมาใช้ในการอภิปราย เพื่อสรุปผลการเรียนรู้

7. วิธีการสอนแบบใช้สถานการณ์จำลอง เป็นการจัดการเรียนการ สอนโดยการสร้างสถานการณ์ให้เหมือนหรือใกล้เคียงกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงให้มากที่สุดเท่าที่จะมาก ได้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์คล้ายกับเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ด้วยการปฏิบัติจริง ซึ่งผู้เรียนต้องแสดงบทบาทด้วยการแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายใต้การตกลง ตัดสินใจในการเลือกแนว ทางการแก้ไขปัญหา

8. วิธีการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ เป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียน สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และทราบผลการเรียนรู้ด้วยตนเองทันทีที่เรียนจบ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการ กระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากศูนย์การเรียนรู้ หรือมุมความรู้ ซึ่งผู้สอนได้จัดเตรียมเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่ใช้สื่อการสอนหลาย ๆ อย่าง ผสมกันเอาไว้ให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะหมุนเวียนเรียนรู้ตามศูนย์ต่าง ๆ

9. วิธีการสอนแบบใช้บทเรียนแบบโปรแกรม เป็นการสอนโดยนำ บทเรียนแบบโปรแกรมซึ่งเป็นบทเรียนที่ผู้เรียนสามารถศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสามารถและ ตรวจสอบผลการเรียนรู้ได้ทันทีด้วยตนเอง โดยให้ผู้เรียนศึกษาจากบทเรียนสำเร็จรูปด้วยตนเอง ซึ่งมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากบทเรียนปกติ กล่าวคือเป็นบทเรียนที่นำเนื้อหาสาระที่จะให้ผู้เรียนได้

เรียนรู้มาแตกเป็นหน่วยย่อย เพื่อถ่ายโอนให้ผู้เรียนในการเรียนรู้ และนำเสนอให้ผู้เรียนในลักษณะให้ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อสิ่งที่เรียน และตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเองได้ทันที ว่าถูกหรือผิดผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนมากน้อยตามความสามารถและตรวจสอบการเข้าสู่ศูนย์ต่าง ๆ จนครบทุกศูนย์ โดยมีศูนย์สำรองไว้สำหรับผู้เรียนที่เรียนรู้ได้เร็วและทำกิจกรรมเสร็จก่อนคนอื่น ๆ ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้จัดเตรียมศูนย์การเรียนรู้ ให้คำแนะนำ ช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

10. วิธีการสอนแบบอุปนัย เป็นวิธีการสอนสืบค้น โดยวิธียกตัวอย่างหลาย ๆ กรณี ข้อเท็จจริง หลักการ ความจริง เพื่อสรุปเป็นกฎเกณฑ์

11. วิธีการสอนแบบนิรนัย การสอนแบบนิรนัยเริ่มด้วยการสรุปเป็นกฎเกณฑ์ ไปสู่กรณีตัวอย่าง การสอนแบบนิรนัยเป็นกระบวนการของการให้เหตุผลจากสิ่งทั่วไปจากสิ่งเฉพาะ ระเบียบแบบแผนของวิธีสอนแบบนิรนัย เริ่มจากกฎที่นำไปใช้กับกรณีตัวอย่างจำเพาะเพื่อวัตถุประสงค์ของการทดสอบกฎ อธิบายหรือพัฒนากฎ หรือแก้ปัญหาที่นำกฎนั้นไปใช้

12. วิธีการสอนแบบ E-Learning เป็นการศึกษาที่เรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งใช้การนำเสนอเนื้อหาทางคอมพิวเตอร์ในรูปของสื่อมัลติมีเดีย ได้แก่ ข้อความ ภาพนิ่ง ภาพกราฟฟิก วิดีทัศน์ ภาพเคลื่อนไหว ภาพสามมิติ เป็นต้น โดยผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จะเป็นไปตามปัจจัยภายใต้ทฤษฎีแห่งการเรียนรู้ 2 ประการ คือ เรียนรู้ตามความรู้ความสามารถของผู้เรียนเอง และการตอบสนองตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

13. วิธีการสอนแบบแก้ปัญหา การแก้ปัญหาเป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ที่จะกำจัดความยากลำบากหรือความยุ่งยาก โดยผ่านกระบวนการให้เหตุผล การคิดแบบสะท้อนในการแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วยข้อความของความยุ่งยากหรือความยากลำบากซึ่งทำให้ต้องมีการคิด และดำเนินการค้นคว้า หรือสืบสวน เพื่อหาหนทางที่จะแก้ความยุ่งยาก การแก้ปัญหาเป็นระเบียบแบบแผนทั้งการเรียนรู้และการสอน วิธีการสอนแบบแก้ปัญหามีคุณค่าเป็นอย่างมากสำหรับผู้เรียน เพราะชีวิตเต็มไปด้วยปัญหา ถ้าผู้เรียนรู้เทคนิคของการแก้ปัญหา เขาก็จะสามารถกำจัดความยากลำบากที่เขาจะประสบได้

นอกจากนี้ จามจุรี จำเมือง และ จำนงค์ หอมแยม (2554) ได้กล่าวถึง กิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ว่าหมายถึง สภาพการณ์ของการจัดประสบการณ์ และการกระทำที่จัดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ น่าสนใจ ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายซึ่งความสำคัญของกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีดังนี้

1. กิจกรรมช่วยสร้างความสนใจให้ผู้เรียน
2. กิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ

3. กิจกรรมช่วยปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย
4. กิจกรรมช่วยปลูกฝังความรับผิดชอบ
5. กิจกรรมช่วยปลูกฝังและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
6. กิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนมีความเคลื่อนไหว
7. กิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนสนุกสนาน
8. กิจกรรมช่วยให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล
9. กิจกรรมช่วยขยายความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนให้

กว้างขวาง

10. กิจกรรมช่วยส่งเสริมความงอกงามและพัฒนาการของผู้เรียน
11. กิจกรรมช่วยส่งเสริมทักษะ
12. กิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังเจตคติที่ดี
13. กิจกรรมช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักทำงานเป็นหมู่
14. กิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในบทเรียน
15. กิจกรรมช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความซาบซึ้งความงามในเรื่อง

ต่าง ๆ

ขณะเดียวกัน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรคำนึงถึงหลักการ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร
2. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้
3. จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความสนใจของ

ผู้เรียน

4. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา
5. จัดกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน
6. จัดกิจกรรมโดยใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม
7. จัดกิจกรรมโดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ
8. จัดกิจกรรมโดยที่ก่อให้เกิดความท้าทายความสามารถของ

ผู้เรียน

9. จัดกิจกรรมด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
10. จัดกิจกรรมให้เกิดความสนุกสนานมีบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์
11. จัดกิจกรรมเสริม และมีการประเมินผลการทำงานกิจกรรม

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่ว่าจะใช้รูปแบบหรือวิธีการใด

ครูผู้สอนควรมีความพร้อมก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1. การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้สอน

1.1 ศึกษาบทเรียนให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง ครูต้องมีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ลึกในเรื่องที่จะสอน หากครูมีความรู้เท่าในหนังสือ บทเรียน ครูจะเป็นแบบอย่างของความเป็นผู้ไม่รู้ไม่ได้

1.2 ศึกษาขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ถูกต้อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 เตรียมความพร้อมด้านสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 รู้จักผู้เรียนให้มากที่สุด ทั้งชื่อ ประวัติการเรียน ลักษณะเด่น ลักษณะด้อย ด้านการเรียนและพฤติกรรม ตลอดจนประวัติส่วนตัวเพื่อครูสามารถส่งเสริมพัฒนา ช่วยเหลือ หรือแนะแนวได้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนให้ได้มากที่สุด และเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละแบบ นอกจากนี้ คำพูดของครูควรเป็นการให้กำลังใจ หรือเสริมแรงผู้เรียน มากกว่าการบั่นทอนความรู้สึกรู้สึกหรือกำลังใจ โดยเฉพาะผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีปัญหา

1.5 เตรียมความพร้อมด้านการประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

2. การเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน

2.1 ตรวจจำนวนผู้เรียนก่อนจัดกิจกรรม

2.2 มีการจัดกิจกรรมการนำเข้าสู่บทเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมก่อนเรียน และเป็นการสำรวจความรู้เดิมของผู้เรียน

3. ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูควรสังเกตผู้เรียนอย่างทั่วถึงให้ผู้เรียนทุกคนร่วมกิจกรรม ครูมีบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน ไม่ว่าจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้สาระใดหรือหน่วยการเรียนรู้ใด ควรแทรกแนวคิดหรือแนวปฏิบัติที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมด้วย

4. เน้นบทเรียนและกิจกรรมที่เรียนรู้จากชีวิตจริงจากธรรมชาติ ผู้เรียนจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันได้

สิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ที่ดีได้นั้น จำเป็นต้องมีสิ่งที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งทีเรียนมีความหมายต่อเขา

2. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งทีเรียนมีความท้าทายและสามารถ

บรรลุตามที่ต้องการ

- ของเขา
- และการตัดสินใจเอง
- ประโยชน์ต่อการพัฒนา
- และกัน
- การเรียนรู้ได้ดี
3. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งที่เรียนสอดคล้องกับระดับพัฒนาการ
 4. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อผู้เรียนเป็นผู้เลือก กำหนด วางแผน
 5. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาเป็นผู้สร้างความรู้
 6. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาได้ฝึกฝนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียน
 7. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อได้รับการแจ้งผลและข้อมูลที่เป็น
 8. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกัน
 9. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่ออยู่ในบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์
 10. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิด

หลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควรคำนึงถึง

หลักการ ดังนี้

1. สมรรถนะของมนุษย์มีศักยภาพในการเรียนรู้สูงสุด
 2. ความหลากหลายของสติปัญญา
 3. การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรง มีแนวทางการจัดกระบวนการ
- เรียนรู้ ดังนี้

3.1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามความสามารถ ทั้งความรู้ จิตใจ อารมณ์และทักษะต่าง ๆ

3.2 ลดการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาลง ผู้เรียนและผู้สอนมีบทบาทร่วมกันใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริงที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับชีวิตจริงเรียนรู้ความจริงในตัวเองและความจริงในสิ่งแวดล้อมจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.3 กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่เตรียมการ จัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษา วางแนวกิจกรรมและประเมินผล

จามจุรี จำเมือง และ จ่านงค์ หอมแยม (2554) ได้กล่าวถึง
 ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สำหรับตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ของครู
 ประกอบด้วย

1. เตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
2. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้า จูงใจ และเสริมแรง
 ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
3. เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อ
 ผู้เรียนอย่างทั่วถึง
4. จัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและ
 คิดอย่างสร้างสรรค์
5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
6. ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกต
 ส่วนเด่นและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน
7. ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบ
 ความรู้

9. ฝึกฝนกิจกรรมรายาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
10. สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้การเรียนของผู้เรียน ประกอบด้วย

1. มีประสบการณ์ตรง สัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ฝึกฝนจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
3. ทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากกลุ่ม
4. ฝึกคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ จินตนาการ แสดงออก
 อย่างมีเหตุผล
5. ได้รับการเสริมแรงให้แก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมกับกลุ่ม
6. ได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
7. เลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัดและความ
 สนใจของตนเองอย่างมีความสุข
8. ฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน
9. ฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจนสนใจ
 ใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งผู้สอน ผู้เรียน สิ่งแวดล้อม ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายและเกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนนำไปใช้ประโยชน์ได้

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ									ความถี่
	Hough & Duncan (1970)	Good (1973)	Hills (1982)	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553)	สุนเล อมรวิวัฒน์ (2553)	จิตินา แซงมณี (2553)	กรมวิชาการ (2534, อ้างถึงใน จิตินา แซงมณี, 2553)	สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา: 2552)	จามจุรี จ้าเมือง และ จ้านงค์ หอมแยม (2554)	
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน										
1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้										
1.1 ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชา และตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน	/	/			/	/			/	5
1.2 ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ	/				/	/	/	/	/	6
1.3 เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น	/	/	/			/		/		5
1.4 เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้	/	/		/		/	/		/	6
1.5 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียน ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ		/	/	/	/		/			5

ตารางที่ 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ								ความถี่	
	Hough & Duncan (1970)	Good (1973)	Hills (1982: 266)	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553)	สุนทร อนุวัตร (2553)	จิตนา แซมเมณี (2553)	กรมวิชาการ (2534, อ้างถึงใน จิตนา แซมเมณี 2553)	สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา: 2552)		จามจุรี จำกัด และ จำกัด หอมแยม (2554)
1.6 เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	/	/		/		/	/	/	/	7
1.7 สามารถสรุป ประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้	/	/				/	/		/	5

จากตารางที่ 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา เข้าใจจุดประสงค์รายวิชาและตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน 2) ดำเนินการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการได้เต็มตามศักยภาพ 3) เลือกเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและสอดคล้องกับพัฒนาการผู้เรียน เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา การค้นพบความรู้ รวมถึงเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความต้องการของท้องถิ่น 4) เลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 5) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ 6) เลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ได้ รวมทั้งสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และ 7) สามารถสรุปประเมินผลและรายงานผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

2. การเลือกใช้สื่อการสอน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเลือกใช้สื่อการสอน

นักวิชาการในวงการเทคโนโลยีทางการศึกษา โสทัดศนศึกษา ได้ให้คำจำกัดความของ สื่อการสอน ไว้อย่างหลากหลาย ได้แก่

ชอร์ส (Shose, 1960) กล่าวว่า สื่อการสอนเป็นเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมาย จัดขึ้นโดยครูและผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เครื่องมือการสอนทุกชนิดจัดเป็นสื่อการสอน เช่น หนังสือในห้องสมุด โสตทัศนวัสดุต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ สไลด์ फिल्मสตริป รูปภาพ แผนที่ และทรัพยากรจากแหล่งชุมชน

บราวน์ และคณะ (Brown and others, 1977) กล่าวว่า จำพวกอุปกรณ์ทั้งหลายที่สามารถช่วยเสนอความรู้ให้แก่ผู้เรียนจนเกิดผลการเรียนที่ดี ทั้งนี้รวมถึง กิจกรรม ต่าง ๆ ที่ไม่เฉพาะแต่สิ่งที่เป็นวัตถุหรือเครื่องมือเท่านั้น เช่น การศึกษานอกสถานที่ การแสดง บทบาทนาฏกรรมการสาธิต การทดลอง ตลอดจนการสัมภาษณ์และการสำรวจ เป็นต้น

กูราลนินจวี (Guralninkjv, 1970) กล่าวว่า สื่อ (Medium หรือ Media) สำหรับการเรียนการสอน ในบางครั้งอาจเกิดขึ้นจากเสียงของผู้สอน ตำราเทป วีดิทัศน์ ภาพยนตร์ และคอมพิวเตอร์ medium หรือ Media มาจากภาษาลาติน หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ตรงกลาง (Intermediate หรือ middle) หรือเครื่องมือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นวิธีการสื่อสารที่ส่งไปถึงประชาชน เป็นพาหะของการโฆษณา ดังนั้นเมื่อพิจารณาในด้านของการสื่อสารแล้ว สื่อจึงหมายถึง สิ่งที่เป็นพาหะนำความรู้หรือสารสนเทศจากแหล่งกำเนิดไปสู่ผู้รับ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ รูปภาพ วัสดุฉาย สิ่งพิมพ์ เป็นต้น เมื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน เรียกว่า สื่อการเรียนการสอน

สื่อ (Media) หมายถึง ตัวกลางที่ใช้ถ่ายทอดหรือนำความรู้ในลักษณะต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เข้าใจ ความหมายได้ตรงกัน ในการเรียนการสอน สื่อที่ใช้เป็นตัวกลางนำความรู้ในกระบวนการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเรียกว่าสื่อการเรียนการสอน (Instruction Media) ในทางการศึกษามีคำที่มีความหมายแนวเดียวกันกับสื่อการเรียนการสอน เช่น สื่อการสอน (Instructional Media or Teaching Media) สื่อการศึกษา (Educational Media) อุปกรณ์ช่วยสอน (Teaching Aids) เป็นต้น ในปัจจุบันนักศึกษามักจะเรียกการนำสื่อการเรียนการสอนชนิดต่าง ๆ มารวมกันว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา (Educational) ซึ่งหมายถึง การนำเอาวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการมาใช้ร่วมกันอย่างมีระบบในการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน

สื่อการสอน (Instruction Media) หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ หรือวิธีการใด ๆ ก็ตามที่เป็นตัวกลางหรือพาหะในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ไปสู่ผู้เรียน สื่อการสอนแต่ละชนิดจะมีคุณสมบัติพิเศษมีคุณค่าในตัวของมันเองในการเก็บ และแสดงความหมายที่เหมาะสมกับเนื้อหาทั้งยังมีเทคนิควิธีการใช้อย่างมีระบบ

กิดานันท์ มลิทอง (2553) กล่าวว่า สื่อ (Medium, pl. Media) เป็นคำมาจากภาษาลาตินว่า “Media” แปลว่า “ระหว่าง” หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่บรรจุข้อมูลสารสนเทศหรือ

เป็นตัวกลางข้อมูลส่งผ่านจากผู้ส่งหรือแหล่งส่งไปยังผู้รับเพื่อให้ผู้ส่งและผู้รับสามารถสื่อสารกันได้ตรงตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า สื่อการสอน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ หรือ วิธีการที่ถูกนำมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นตัวกลางในการนำส่งหรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากผู้สอนหรือแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความสะดวกและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนที่ตั้งไว้

คุณค่าของสื่อเพื่อการเรียนรู้

สื่อหรือตัวกลางในการถ่ายทอดความรู้ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน มีคุณค่าต่อการเรียนการสอน ทั้งผู้สอนและผู้เรียนเป็นอย่างมาก

ในส่วนของผู้สอน สื่อ ช่วยให้บรรยากาศในการสอนน่าสนใจยิ่งขึ้น ช่วยแบ่งเบาภาระของครูในการเตรียมเนื้อหา เพราะให้ผู้เรียนศึกษาได้จากสื่อและยังช่วยให้ผู้สอนคิดค้นเทคนิคใหม่ ๆ ที่ช่วยในการเรียนรู้ให้น่าสนใจยิ่งขึ้น

ในส่วนของผู้เรียน สื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ง่ายขึ้นในเวลาอันสั้น เกิดความคิดรวบยอดได้ถูกต้อง สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้สะดวก ช่วยให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กระตุ้นความสนใจในการเรียนและสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้ดี (Orathai Education, 2555)

ความสำคัญของสื่อการสอนเพื่อการเรียนรู้

เอ็ดการ์ ด เล (Edgar Dale, 1946) ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของการสอน ไว้ดังนี้

1. สื่อการสอน ช่วยสร้างรากฐานที่เป็นรูปธรรมขึ้นในความคิดของผู้เรียน การฟังเพียงอย่างเดียว นั้น ผู้เรียนจะต้องใช้จินตนาการเข้าช่วยด้วย เพื่อให้สิ่งที่เป็นนามธรรมเกิดเป็นรูปธรรมขึ้นในความคิด แต่สำหรับสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อน ผู้เรียนย่อมไม่มีความสามารถจะทำได้ การใช้อุปกรณ์เข้าช่วยจะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและสร้างรูปธรรมขึ้นในใจได้

2. สื่อการสอน ช่วยสร้างความสนใจของผู้เรียน เพราะผู้เรียนสามารถใช้ประสาทสัมผัสได้ด้วยตา หู และการเคลื่อนไหวจับต้องได้ แทนการฟังหรือดูเพียงอย่างเดียว

3. เป็นรากฐานในการพัฒนาการเรียนรู้และช่วยความทรงจำอย่างถาวร ผู้เรียนจะสามารถนำประสบการณ์เดิมไปสัมพันธ์กับประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้ เมื่อมีพื้นฐานประสบการณ์เดิมที่ดีอยู่แล้ว

4. ช่วยให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการทางความคิด ซึ่งต่อเนื่องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เห็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ เช่น เวลา สถานที่ วัฏจักรของสิ่งมีชีวิต

5. ช่วยเพิ่มทักษะในการอ่านและเสริมสร้างความเข้าใจในความหมายของคำใหม่ ๆ ให้มากขึ้น ผู้เรียนที่อ่านหนังสือซ้ำก็จะสามารถอ่านได้ทันพวกที่อ่านเร็วได้ เพราะได้ยินเสียงและได้เห็นภาพประกอบกัน

วิไลวรรณ แสนพาน (2553) สื่อการสอนเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจความรู้สึก เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ สร้างสถานการณ์ การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมให้แก่ผู้เรียน สื่อการสอนปัจจุบัน มีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สื่อมีมากมายและหลากหลายรูปแบบมีบทบาทและความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียน เข้าใจความคิดรวบยอดได้ง่าย รวดเร็วขึ้น
2. ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นสิ่งที่กำลังเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็น

กระบวนการ

3. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
4. สร้างสภาพแวดล้อมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่แปลกใหม่

น่าสนใจ และ ทำให้อยากรู้อยากเห็น

5. ส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้เรียน
6. เกื้อหนุนผู้เรียนที่มีความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ที่

ต่างกันให้เรียนรู้ได้เท่าเทียมกัน

7. ช่วยให้ผู้เรียนบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกัน
8. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการใช้สื่อและแหล่งข้อมูลต่างๆเพื่อการ

ค้นคว้าเพิ่มเติม

9. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้หลายมิติ จากสื่อที่หลากหลาย
 10. เชื่อมโยงโลกที่อยู่ใกล้ตัวผู้เรียนให้เข้าสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน
- สื่อการสอนต่าง ๆ นอกจากมีบทบาทเป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้

ของผู้เรียนแล้วยังช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น

1. ความรู้ สื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้เชิงเนื้อหา ความรู้เชิง

กระบวนการและความรู้เชิงประจักษ์ จากการเรียนรู้ในกลุ่มวิชาต่างๆส่งเสริมการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมพัฒนาความอยากรู้อยากเห็นเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมพัฒนาความอยากรู้อยากเห็นเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมการค้นหาและการเชื่อมโยงสาระที่ได้เรียนรู้ระหว่างวิชาต่าง ๆ

เข้ากับประสบการณ์ส่วนตัวหรือกิจกรรมปฏิบัติในครอบครัวโรงเรียนชุมชนและสังคมในวงกว้าง

2. ทักษะ สื่อการสอนในกลุ่มวิชาต่าง ๆ ช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนได้แก่ ทักษะพื้นฐานตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทักษะการคิด ทักษะการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการทักษะในงานอาชีพ เป็นต้น

3. คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม สื่อต่างๆนอกจากจะให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ แล้วยังมุ่งให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ เห็นคุณค่าในตนเอง ภูมิใจในความเป็นไทย มีจิตสำนึกทางสังคมและสิ่งแวดล้อม รู้จักใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับค่านิยมที่ดีงาม

สรุปได้ว่า สื่อการสอนมีความสำคัญ คือ เป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้ที่ช่วยสร้างความสนใจ พัฒนาความคิด เพิ่มทักษะการอ่าน ทักษะการสื่อสาร และเสริมสร้างความเข้าใจในความหมายใหม่ ๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

อีริกสันและเคิร์ล (Erickson and Curl, 1972) ได้กล่าวถึง หลักการใช้สื่อการเรียนการสอนโดยทั่วไปไว้ว่า การใช้สื่อเพื่อเกื้อหนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ครูควรวัดหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) หลักการเลือก (Select) ในการเลือกสื่อครูควรมีความสามารถพื้นฐานต่าง ๆ ในการเลือกสื่อ ดังนี้ 1.1) สามารถเขียนจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน 1.2) มีความรอบรู้ในเรื่องของแหล่งสื่อการสอนเป็นอย่างดี 1.3) สามารถเลือกหาสื่อที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการสอนที่เขียนขึ้นมา 1.4) สามารถคาดคะเนได้ว่าประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งหลายอันเนื่องมาจากสื่อการสอนนั้น ๆ จะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไรบ้าง 1.5) สามารถนำสื่อต่าง ๆ มาสัมพันธ์กับการเรียนการสอนและปัญหาต่าง ๆ ในการเรียนการสอนได้ ไม่ว่าจะเป็นการสอนแบบกลุ่มหรือแบบเอกัตบุคคลก็ตาม 1.6) สามารถเลือกสื่อเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการสอนและกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองได้ 1.7) สามารถเลือกสื่อต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ได้ 1.8) มีความสามารถในการพิจารณาคุณภาพ และความเหมาะสมของสื่อต่อผู้เรียนได้ 1.9) สามารถเตรียมและวางแผนการใช้สื่อการสอนได้ 1.10) สามารถผลิตสื่อการสอนแบบง่ายได้ 1.11) สามารถผลิตสื่อการสอนที่ซับซ้อน เช่น ชุดการสอน รายการโทรทัศน์ เมื่อจำเป็น 2) หลักความพร้อม (Readiness) ความสามารถพื้นฐานในการสร้างความพร้อมให้แก่ผู้เรียน มีดังนี้ 2.1) พัฒนาการสร้างความพร้อมเฉพาะอย่าง 2.2) แนะนำผู้เรียนเพื่อเป็นการเร้าให้เกิดความต้องการเรียนรู้จากสื่อที่ครูเลือกมา 2.3) สร้างกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสื่อการสอน 2.4) เลือกหาวิธีสอนที่เหมาะสมที่จะนำไปสู่การใช้สื่อการเรียนการสอนนั้น 2.5) ใช้แหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อสร้างความพร้อมให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน 3) หลักการควบคุม (Control) ครูควรมีความสามารถและทักษะพื้นฐาน ดังนี้ 3.1) สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีทางการศึกษาได้ 3.2) สามารถป้องกันและแก้ไขข้อขัดข้องของเครื่องมือต่าง ๆ ได้ 3.3) สามารถจัดสภาพของห้องเรียนได้ดี ถ้าเป็นการฉายก็สามารถจัดสภาพการฉายได้ดี 3.4) สามารถติดตั้งเครื่องมือต่าง ๆ ได้ดี 3.5) ติดตั้งวัสดุต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สะดวกต่อการใช

และติดตามผลและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมได้เป็นอย่างดี 3.6) สามารถวางแผนกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการใช้สื่อการเรียนการสอนในห้องเรียนได้เป็นอย่างดี 4) หลักการปฏิบัติ ครูควรมีความรู้และทักษะพื้นฐาน ดังนี้ 4.1) เลือกกิจกรรมการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนอยากรู้ตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน 4.2) ใช้คำถามเป็นตัวกระตุ้นละชี้แนะ 4.3) ใช้การอภิปรายเพื่อนำไปสู่เนื้อหาและการสร้างมโนคติ 4.4) จัดกลุ่มผู้เรียนให้เหมาะสมและสร้างกิจกรรมท้าทายในการแก้ปัญหา 4.5) ใช้สื่ออย่างมีลำดับ 4.6) จัดดำเนินการด้าน การจัดสภาพการณ์ต่าง ๆ ในการใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้ 4.7) สามารถจัดกลุ่มกิจกรรมให้ผู้เรียนหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ ได้ เช่น จัดป้ายนิเทศ จัดมุมวิชาการและการค้นคว้ารายงานเพิ่มเติม เป็นต้น 5) หลักการประเมินผล (Evaluation) ครูควรประเมินผลทั้งจากตัวสื่อและจากการใช้สื่อการสอนของครูเอง จากหลักการข้อนี้จะทำให้ครูทราบว่าสื่อชิ้นนั้นมีคุณค่าต่อการเรียนการสอนมากน้อยเพียงใด และครูเองมีเทคนิคในการใช้สื่อการสอนนั้นดีพอหรือไม่ ดังนั้น ในเรื่องนี้ครูควรมี ความรู้ความสามารถทักษะพื้นฐานในการวัดและประเมินผลการสอนของตนเองและสื่อการสอน ตามจุดมุ่งหมายของการสอนเพื่อปรับปรุงในโอกาสต่อไป

ไฮนิชและคณะ (Heinich et al., 1999) ได้เสนอแบบจำลองการใช้สื่ออย่างเป็นแบบแผนเหมาะสมกับใน ระดับภาคปฏิบัติการเรียนการสอน โดยมีหลักการดังนี้ การสอนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจะต้องวางแผนอย่างรอบคอบ การสอนด้วยสื่อ การสอนก็เช่นเดียวกัน จะไม่มีข้อยกเว้นด้วยเช่นกัน ต่อไปนี้คือแบบจำลอง ASSURE MODEL

A nalyze Learner Characteristics	การวิเคราะห์ผู้เรียน
S tate Obejectives	การกำหนดวัตถุประสงค์
S elect “ Modify” or Design Materials	การเลือก ดัดแปลง หรือออกแบบสื่อใหม่
U tilize Materials	การใช้สื่อ
R equire Learner Response	การกำหนดการตอบสนองของผู้เรียน
E valuation	การประเมิน
ทฤษฎีและหลักการเลือกสื่อการเรียนการสอน	

ปัจจุบันสื่อการสอนมีอยู่หลากหลายรูปแบบหลากหลายประเภท การเลือกสื่อการสอนมีความสำคัญมากต่อกระบวนการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามในการเลือกสื่อการสอนพึงระลึกไว้เสมอว่า “ไม่มีสื่อการสอนอันใดที่ใช้ได้ดีที่สุดในทุกสถานการณ์” ในการตัดสินใจเลือกใช้สื่อการสอนต้องพิจารณาถึงปัจจัยหลาย ๆ อย่างร่วมกัน ผู้ใช้สื่อไม่ควรยกเอาความสะดวก ความถนัด หรือความพอใจส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกสื่อการสอน เพราะอาจเกิดผลเสียต่อกระบวนการเรียนการสอนได้ แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกสื่อการสอนก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีผู้ให้ความสนใจและให้คำแนะนำไว้หลากหลายมุมมอง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เจ. โรมิสโซสกี (J. Romiszowski, 1999) ได้เสนอแนวทางอย่างง่ายในการพิจารณาเลือกใช้สื่อการสอนไว้ว่า ในการเลือกสื่อการสอนนั้นมีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการเลือกสื่อที่จำเป็นต้องนำมาพิจารณา ปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่

1. วิธีการสอน (Instructional Method) การเลือกวิธีการสอนเป็นปัจจัยแรกที่ควบคุมการเลือกสื่อ หรืออย่างน้อยที่สุดก็เป็นสิ่งที่จำกัดทางเลือกของการใช้สื่อการสอนในการนำเสนอ เช่น ถ้าเลือกใช้วิธีการสอนแบบอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่าง

2. งานการเรียนรู้ (Learning Task) สิ่งที่มีอิทธิพลต่อทางเลือกในการเลือกสื่อการสอนอีกประการหนึ่งคือ งานการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน เพราะสิ่งนี้จะเป็นสิ่งที่จำกัดหรือควบคุมการเลือกวิธีการสอน ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมผู้ตรวจการ หรือทักษะการบริหารงาน

3. ลักษณะของผู้เรียน (Learner Characteristics) ลักษณะพิเศษเฉพาะของผู้เรียนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเลือกสื่อการสอน ตัวอย่างเช่น การสอนผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ช้า โดยการใช้หนังสือหรือเอกสารเป็นสื่อการสอน จะเป็นสิ่งที่ยิ่งทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา ในกระบวนการเรียนการสอน ผู้เรียนกลุ่มนี้ควรเรียนรู้จากสื่ออื่นๆ ที่ทำการรับรู้และเรียนรู้ได้ง่ายกว่านั้น

4. ข้อจำกัดในทางปฏิบัติ (Practical Constraint) ข้อจำกัดในทางปฏิบัติในที่นี้หมายถึง ข้อจำกัดทั้งทางด้านการจัดการ และทางด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทางเลือกในการเลือกใช้วิธีการสอนและสื่อการสอน เช่น สถานที่ใช้สื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก ขนาดพื้นที่ งบประมาณ เป็นต้น

5. ผู้สอนหรือครู (Teacher) สื่อการสอนแต่ละชนิดไม่ว่าจะมีข้อดีอย่างไร แต่อาจไม่ถูกนำไปใช้เพียงเพราะผู้สอนไม่มีทักษะในการใช้สื่อนั้นๆ นอกจากประเด็นในเรื่องทักษะของผู้สอนแล้ว ประเด็นในเรื่องทัศนคติของผู้สอนก็เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสื่อการสอนเช่นกัน

เคมพ์และสเมลล์ (Kemp and Smelle, 1989) เสนอว่า นอกจากงานการเรียนรู้หรือสถานการณ์การเรียนรู้ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดถึงสื่อที่จะเลือกใช้แล้ว สิ่งสำคัญประการต่อมาในการพิจารณาเลือกใช้สื่อการสอนคือ คุณลักษณะของสื่อ ซึ่งผู้สอนควรศึกษาคุณลักษณะของสื่อแต่ละชนิดประกอบในการเลือกสื่อการสอนด้วย คุณลักษณะของสื่อ (Media Attributes) หมายถึง ศักยภาพของสื่อในการแสดงออกซึ่งลักษณะต่าง ๆ เช่น การเคลื่อนไหว สี และเสียง เป็นต้น

คุณลักษณะของสื่อที่สำคัญ ได้แก่

1. การแสดงแทนด้วยภาพ (เช่น ภาพถ่าย ภาพกราฟิก)
2. ปัจจัยทางด้านขนาด (เช่น การใช้/ไม่ใช้เครื่องฉายเพื่อขยายขนาด)
3. ปัจจัยทางด้านสี (เช่น สีสดต่างๆ ขาว-ดำ)
4. ปัจจัยทางการเคลื่อนไหว (เช่น ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว)

5. ปัจจัยทางด้านภาษา (เช่น ข้อความ/ตัวอักษร เสียงพูด)
6. ความสัมพันธ์ของภาพและเสียง (เช่น ภาพที่มี/ไม่มีเสียงประกอบ)
7. ปัจจัยทางด้านการจัดระเบียบข้อมูล (กำหนดให้ดูทีละภาพตามลำดับ

หรือตามลำดับที่ผู้ชมเลือก)

อีริกสัน (Erickson, 1972) นักวิชาการทางด้านการใช้สื่อ ยังได้กล่าวถึงเกณฑ์การเลือกสื่อการสอนดังนี้

1. สื่อการสอนมีประโยชน์ต่อหน่วยการสอนและมีกิจกรรมในการแก้ปัญหาหรือให้ประสบการณ์เฉพาะหรือไม่
2. เนื้อหาวิชาที่จะสื่อความหมายด้วยการใช้สื่อการสอนนี้เป็นประโยชน์และสำคัญแก่ผู้เรียนในชุมชนและสังคมหรือไม่
3. สื่อการสอนมีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของการสอน หรือเป้าหมายของผู้เรียนหรือไม่
4. สื่อการสอนช่วยให้มีการตรวจสอบระดับความแตกต่างของจุดประสงค์ของการสอน ในด้านเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการฝึกปฏิบัติหรือไม่
5. สื่อการสอนช่วยให้ผู้เรียนได้คิดตอบสนอง อภิปรายและศึกษาค้นคว้าหรือไม่
6. สื่อการสอนได้ช่วยแก้ปัญหาในการเรียนเนื้อหา และช่วยเสริมกิจกรรมผู้เรียนหรือไม่
7. สื่อการสอนช่วยให้การเสนอแนวคิดมีความสัมพันธ์กันหรือไม่
8. สื่อการสอนได้ช่วยในการเสนอเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับระดับอนุภูมิภาค น้ำหนัก ความลึก ระยะทาง การกระทำกลืน เสียง สี ความมีชีวิตและอารมณ์ได้ดีหรือไม่
9. สื่อการสอนมีความแน่นอนและทันสมัยหรือไม่
10. สื่อการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการสอนที่พึงปรารถนาได้หรือไม่
11. สื่อการสอนช่วยให้แสดงถึงรสนิยมยินดีหรือไม่
12. สื่อการสอนสามารถใช้ในห้องเรียนธรรมดาได้หรือไม่ ความรู้ในเนื้อหาในสื่อการสอนมีตัวอย่างมากพอหรือไม่

หลักเกณฑ์ของการเลือกสื่อการสอน ของ Carlton W.H. Erickson ทั้ง 12 ประการข้างต้น พอสรุปเป็นหลักสำหรับการพิจารณาเลือกสื่อเพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้ดังนี้

1. รูปแบบของขบวนการเรียนการสอน (Types of Learning)
2. ระดับของประสิทธิภาพของสื่อ (Degrees of Proficiency)

3. ประเภทของสื่อ (Types of Media)

4. ราคาในการผลิต (Production Cost)

สรุปได้ว่าการเลือกสื่อการสอน ผู้สอนจะต้องตั้งวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในการเรียนให้แน่นอนก่อน เพื่อใช้วัตถุประสงค์นั้นเป็นตัวชี้้นำในการเลือกสื่อการสอนที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีหลักการอื่น ๆ ที่ใช้ในการประกอบการพิจารณา เช่น (อภิชัย อินทัพ, 2555)

1. สื่อนั้นต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาบทเรียนและจุดมุ่งหมายที่จะสอน
2. เลือกสื่อที่มีเนื้อหาถูกต้อง ทันสมัย น่าสนใจและเป็นสื่อที่จะให้ผลต่อการเรียนการสอนมากที่สุดช่วยให้ผู้เรียน เข้าใจเนื้อหาวิชานั้นได้ดี เป็นลำดับขั้นตอน
3. เป็นสื่อที่เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียน

4. สื่อนั้นควรสะดวกในการใช้ มีวิธีใช้ไม่ซับซ้อนยุ่งยากจนเกินไป
 5. ต้องเป็นสื่อที่มีคุณภาพ เทคนิคการผลิตสื่อที่ดี มีความชัดเจนและเป็นจริง

6. มีราคาไม่แพงจนเกินไป หรือถ้าจะผลิตเองต้องคุ้มกับเวลาและการลงทุน

นอกจากนี้แล้วการจะเลือกสื่อมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน
2. จุดมุ่งหมายในการนำสื่อมาใช้ เช่น
 - 2.1 ประกอบหรือร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 2.2 ใช้นำเข้าสู่บทเรียน
 - 2.3 ใช้ในการประกอบคำอธิบาย
 - 2.4 ใช้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์แก่ผู้เรียนหรือ
3. ต้องเข้าใจลักษณะของเฉพาะของสื่อแต่ละชนิดว่าสามารถสร้างความสนใจ และให้ความหมายต่อประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างไรบ้าง เช่น
 - 3.1 หนังสือเรียนและสื่อสิ่งพิมพ์ ใช้เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานและอ้างอิง
 - 3.2 ของจริงและของจำลองใช้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง
 - 3.3 แผนภูมิ แผนภาพและแผนสถิติ ใช้เพื่อต้องการเน้นหรือเพื่อแสดงให้เห็นส่วนประกอบหรือเปรียบเทียบข้อมูล
 - 3.4 สไลด์ ใช้เพื่อเสนอภาพนิ่งขนาดใหญ่ให้ผู้เรียนเห็นทั้งชั้นหรือใช้เพื่อการเรียนรายบุคคลก็ได้

4. ต้องมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งของสื่อการเรียนการสอนทั้งภายในและ
ภายนอกสถาบันการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกใช้สื่อการสอน สรุปได้ว่าการเลือกใช้สื่อการสอน หมายถึง ความสามารถของครูผู้สอนที่มีความรู้ในการเลือกและมีทักษะในการใช้สื่อ เลือกใช้สื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยให้เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้ ประสบการณ์ของผู้เรียนและวิธีการสอน เพื่อผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว เกิดการเรียนรู้และความคิดรวบยอด สื่อเป็นเครื่องมือที่เร้าใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเลือกใช้สื่อการสอน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเลือกใช้สื่อการสอน

	นักวิชาการ							ความถี่
	Edgar Dale (1946)	Erickson & Curt (1972)	Romiszowski (1999)	Jerrold E. Kemp & Don C. Smelle (1989)	อภิชัย จันทิพ (2555) สืบค้นข้อมูลจาก http://www.mcupl.th.edu/	Orathai education (2555) สืบค้นข้อมูลจาก http://sites.google.com/site/orathaieducation/	วิไลวรรณ แสนพาน (2553)	
องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน								
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน								
2) การเลือกใช้สื่อการสอน								
2.1 มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน	/	/	/	/		/	/	7
2.2 วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ เลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วัย และระดับชั้น ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	/	/	/	/		/	/	7
2.3 มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน	/	/	/	/			/	6
2.4 ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์	/	/	/	/		/	/	6
2.5 สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียน การสอน น่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	/	/	/			/	/	6

จากตารางที่ 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเลือกใช้สื่อการสอน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีเครื่องมือที่ช่วยสื่อความหมายจากผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลไปยังผู้เรียน 2) วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ เลือกให้เหมาะสมกับวิธีการสอน วัย และระดับชั้น ราคาไม่แพง สะดวกในการใช้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน 3) มีจุดมุ่งหมายและการประเมินผลการใช้สื่อที่ชัดเจน ให้เกิด

การพัฒนาในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน 4) ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และ 5) สื่อที่เลือกช่วยให้บรรยากาศในการเรียนการสอนน่าสนใจ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

ความหมายการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

บรรยากาศ หมายถึง ความรู้สึกหรือสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว ส่วนคำว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาวะต่างๆ ที่แวดล้อมมนุษย์อยู่ สภาวะดังกล่าวเป็นสภาวะของสิ่งต่างๆ ทั้งทางธรรมชาติและสังคมที่อยู่รอบๆ ตัวมนุษย์ มีทั้งที่ดีและไม่ดี ดังนั้น บรรยากาศจัดการเรียนการสอน เป็นสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่งและเป็นที่ยอมรับกันว่าบรรยากาศที่ดีเป็นผลมาจากการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในขณะเดียวกันสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นผลมาจากการมีบรรยากาศที่ดีด้วยเช่นกัน

กู๊ด (Good, 1976) กล่าวว่า บรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางการเรียนในชั้นเรียน ซึ่งไม่ใช่สภาพแวดล้อมทางกายภาพเท่านั้น แต่รวมถึงระดับของอารมณ์และความรู้สึกด้วย ส่วนสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน หมายถึง สภาวะที่อยู่รอบตัวผู้สอนและผู้เรียน ซึ่งเกื้อหนุนให้ผู้เรียนและผู้สอนทำงานด้วยกันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สื่อสารระหว่างกันจนเกิดบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี

แอสติน (Astin, 1971) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอน ตามความหมายของพจนานุกรม (Webster's new collegiate dictionary) หมายถึง การรวมตัวของสภาพภายนอกที่มีอิทธิพลต่อชีวิตและพัฒนาอินทรีย์ ส่วนคำว่า สภาพแวดล้อมโรงเรียน (School environment) หมายถึง ลักษณะใด ๆ ก็ตามของโรงเรียนเป็นสิ่งเร้า (Stimulus) ที่มีศักยภาพอันมีอิทธิพลต่อผู้เรียน นักศึกษา

วาลเบอร์รี่ (Walberly, 1987 cited in McVey, 1996) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทางการเรียนการสอนไว้ว่า สิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมชาติหรือสภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา หากมองกันให้แคบลงในระดับห้องเรียน สภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา คือ บรรยากาศของชั้นเรียน ซึ่งเปรียบเสมือนกลุ่มของสังคมที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่ผู้เรียนรู้นั่นเอง

การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ตลอดจนช่วยสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2539) กล่าวว่า การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน เพื่อช่วยเสริมให้บรรยากาศ

การเรียนรู้เป็นที่น่าสนใจ และจูงใจให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่ายต่อการเรียน นอกจากนั้นยังช่วยแก้ปัญหาในการปกครองชั้นและแก้ปัญหาเรื่องวินัยได้อีกด้วย

วิมลมาศ พุรินทร์ (2557) สภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ในห้องเรียน หมายถึง การจัดการกับบรรยากาศในห้องเรียนให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนทั้งในด้านกายภาพและด้านสังคม ครูผู้สอนต้องเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมในห้องเรียน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาบุคลิกภาพและศักยภาพของตนให้สูงสุด

สรุปได้ว่า บรรยากาศในห้องเรียน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งจะผลต่อการเรียนของผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยอาจเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือมนุษย์สร้างขึ้น และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ของผู้เรียนภายในห้องเรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการรับรู้และประทับใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศต่าง ๆ ของโรงเรียน ส่งผลต่อแรงจูงใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาบุคลิกภาพและศักยภาพของตนให้สูงสุดได้

ความสำคัญของการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531) จากการสำรวจเอกสารงานวิจัย ได้ค้นพบว่า บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียนและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ที่ครูให้ความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน ที่ผู้เรียนกับผู้เรียนมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตรต่อกันที่มีระเบียบ มีความสะอาด เหล่านี้เป็นบรรยากาศที่ผู้เรียนต้องการ ทำให้ผู้เรียนมีความสุขที่ได้มาโรงเรียนและในการเรียนร่วมกับเพื่อน ๆ ถ้าครูผู้สอนสามารถสร้างความรู้สึกนี้ให้เกิดขึ้นต่อผู้เรียนได้ ก็นับว่าครูได้ทำหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชนของประเทศชาติให้เติบโตขึ้นอย่างสมบูรณ์ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม โดยแท้จริง ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งประมวลได้ดังนี้ (ปาริชาติ บุญนิธิ, 2559)

1. ช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เช่น ห้องเรียนที่ไม่คับแคบ ทำให้ผู้เรียนเกิดความคล่องตัวในการทำกิจกรรม
2. ช่วยสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ดีงามและความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่สะอาด ที่จัดโต๊ะเก้าอี้ไว้อย่างเป็นระเบียบ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ผู้เรียนจะซึมซับสิ่งเหล่านี้ไว้โดยไม่รู้ตัว
3. ช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียน เช่น มีแสงสว่างที่เหมาะสม มีที่นั่งไม่ใกล้กระดานดำมากเกินไป มีขนาดโต๊ะและเก้าอี้ที่เหมาะสมกับวัย รูปร่างของผู้เรียนนักศึกษา ฯลฯ
4. ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างความสนใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดมุมวิชาการต่าง ๆ การจัดป้ายนิเทศ การตกแต่งห้องเรียนด้วยผลงานของผู้เรียน
5. ช่วยส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เช่น การฝึกให้มนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ต่อกัน การฝึกให้มีอัยาศัยไมตรี การอยู่ร่วมกัน ฯลฯ

6. ช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการมาโรงเรียน เพราะในชั้นเรียนมีครูที่เข้าใจผู้เรียน ให้ความเมตตาเอื้ออารีต่อผู้เรียน และผู้เรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนจะช่วยส่งเสริมและสร้างเสริมผู้เรียนในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคมได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้เรียนเรียนด้วยความสุข รักการเรียน และเป็นคนใฝ่เรียนใฝ่รู้ในที่สุด

โดยความสำคัญของสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในชั้นเรียน ซึ่งสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของปฏิสัมพันธ์ที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียน รวมทั้งเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ถ้าสภาพแวดล้อมดีจะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และส่งผลต่อพัฒนาการของผู้เรียนในด้านต่างๆ เช่น อารมณ์ สังคม เป็นต้น ซึ่งการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนควรมีลักษณะเป็นดังนี้ (สิริวรรณ ศรีพหล, 2554)

1. ที่นั่งสบายแสงสว่างเพียงพอ
2. ผู้สอนส่งเสริมให้กำลังใจ
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำงานด้วยตนเอง
4. ผู้สอนสั่งงานชัดเจน
5. ผู้เรียนให้ความสำคัญต่อความพยายามของตนเอง
6. ห้องเรียนมีระเบียบมีการพักในบางโอกาส

ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนประกอบด้วย สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ และสภาพแวดล้อมเชิงปฏิสัมพันธ์ โดยการจัดสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ หมายถึง ลักษณะของห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยปกติผู้เรียนจะใช้เวลาอยู่ในห้องเรียนหลายชั่วโมง ลักษณะของห้องเรียนจึงควรอยู่ในสภาพที่ดีที่ผู้เรียนอยากเข้ามาอยู่และอยู่ด้วยความสบายทั้งทางกายและทางใจ ส่วนการจัดสภาพแวดล้อมเชิงปฏิสัมพันธ์ หมายถึง สภาพหรือบรรยากาศของห้องเรียนที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน รวมทั้งผู้เรียนกับผู้เรียน โดยความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนอาจเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก เช่น บรรยากาศของห้องเรียนอบอุ่น เป็นมิตร คู่กันเคยเป็นกันเอง หรืออาจเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ เช่น มีความเย็นชา ขาดการสื่อสารที่ดี บรรยากาศเป็นเผด็จการ หรือปล่อยเสรี ซึ่งในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการด้านจิตใจและสังคมของผู้เรียน อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนให้วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนบรรลุผล ส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการของผู้เรียน พัฒนาทักษะในการกำกับการเรียนด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่อบอุ่นและเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน มีความสำคัญ คือ เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน ให้มีบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร คั่นเคยเป็นกันเอง ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสนใจในบทเรียน ครูมีความเอื้ออาทรและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน สร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการมาโรงเรียน ส่งผล ให้เกิดการพัฒนาการด้านจิตใจ และสังคมของผู้เรียน

การจัดการชั้นเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ที่สำคัญ ปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้เรียน ผู้สอนต้องพยายามบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินด้วยความราบรื่น เรียบร้อย และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียน คือ พฤติกรรมของผู้สอนในการดำเนินกิจกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการกระทำทุกอย่างของผู้สอนที่จะทำให้ห้องเรียนมีระบบระเบียบที่ดี ที่จะช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติกิจกรรมและการสร้างสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยองค์ประกอบที่ควรคำนึงในการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย จัดมุงหมายการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน เนื้อหาสาระของบทเรียน วัสดุของผู้เรียน จำนวนผู้เรียน และขนาดลักษณะของห้องเรียน

เทคนิคการบริหารจัดการชั้นเรียน

1. ผู้สอนบอกหรือสื่อสารให้ผู้เรียนทราบเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ในการทำงาน
2. ผู้สอนใช้พฤติกรรมทางกายหรือภาษาท่าทางช่วยในการควบคุมชั้นเรียน ให้อยู่ในระเบียบวินัย
3. การใช้เวลาของผู้สอน ควรใช้เวลาสอนให้มากและไม่เสียเวลากับการจัดการห้องเรียน
4. การทำงานกับผู้เรียน ผู้สอนควรทำงานกับผู้เรียนทั้งชั้น สามารถสั่งและควบคุมงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ไม่ปล่อยให้ผู้เรียนคนใดคนหนึ่งไม่ปฏิบัติตามกิจกรรมหรือไม่ทำงาน
5. การควบคุมพฤติกรรมที่เหมาะสม ผู้สอนต้องสามารถใช้วิธีห้ามพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้เรียนโดยคำนึงถึงวัยของผู้เรียน
6. การสื่อสารของผู้เรียนให้ผู้เรียนทราบว่าผู้สอนมุ่งหวังอะไรในการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การจัดการชั้นเรียน จะต้องมีการเตรียมการสอน โดยต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ศึกษาหาแหล่งสื่อการเรียนการสอน และฝึกทำอุปกรณ์หรือสื่อการสอน เพื่อให้การสอนราบรื่น รวมถึงผู้สอนต้องมีการะหน้าที่ในการประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สิ่งแวดล้อมในการเรียน

สิ่งแวดล้อมในการเรียน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้เรียน ได้แก่ สภาพของห้องเรียนที่มีการออกแบบและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้ และบรรยากาศของห้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการอยู่ร่วมกันของสมาชิกที่ประกอบด้วยผู้เรียนและครู เราสามารถแบ่งสิ่งแวดล้อมในการเรียน เป็น 2 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา สิ่งแวดล้อมทั้งสองด้านนี้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบการสร้างสิ่งแวดล้อม ในการเรียนที่เหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตวิทยาในห้องเรียน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทั้งสอง ด้านมีรายละเอียด ดังนี้ (นันทวัน ขำสำราญ, ม.ป.ป.)

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนที่สำคัญ ได้แก่ อาคาร สถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด สนามกีฬา เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังรวมถึง องค์ประกอบทางกายภาพที่เกี่ยวกับการจัดห้องเรียน ได้แก่ การจัดวางสิ่งของต่าง ๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ตู้เก็บอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ การจัดบริเวณ หรือสถานที่ต่าง ๆ ให้มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย และ สะดวกต่อการใช้ประโยชน์ และองค์ประกอบทางกายภาพที่มีผลต่ออารมณ์ความรู้สึก ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ การถ่ายเทของอากาศในห้อง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีควรทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกอิสระ ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงาน และกระตุ้นประสาทรับรู้ของผู้เรียน หน้าที่ความรับผิดชอบของครูผู้สอนที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งจะกล่าวถึงในแต่ละด้านดังนี้

1.1 การจัดห้องเรียน สภาพของห้องเรียนในแต่ละช่วงชั้นมีลักษณะที่แตกต่างกันซึ่งควรจัด ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนและความต้องการของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย ดังนี้

1.1.1 ห้องเรียนในระดับก่อนประถมศึกษา ควรจัดให้มีบริเวณที่ผู้เรียนสามารถทำ กิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นสัดส่วน ตามลักษณะของการเรียนรู้ในวัยนี้ที่จัดการเรียนรู้ในลักษณะของกิจกรรม การเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านการเล่น การมีประสบการณ์ตรงผ่านการทำกิจกรรมที่ใช้วัสดุ อุปกรณ์ ของเล่นต่าง ๆ เช่น เรียนรู้การอ่าน จากการฟังนิทาน การพัฒนาความพร้อมในการเขียนจากกิจกรรมศิลปะ เช่น การวาด การปั้น การปะ และการประดิษฐ์ เป็นต้น เรียนรู้สังคม จากกิจกรรมการเล่นเลียนแบบ เรียนรู้ สิ่งแวดล้อมรอบตัวจากการเล่นต่าง ๆ เช่น เล่นน้ำ

เล่นทราย เล่นเครื่องเล่น และกิจกรรมการเคลื่อนไหว ร่างกาย การพัฒนาการคิดเชิงตรรกะ จากการ เล่นบล็อก และเกมทางการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น ห้องเรียนในระดับก่อนประถมศึกษาจึงต้องจัดพื้นที่ สำหรับเด็กดัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างเป็นสัดส่วนและจัดพื้นที่ว่างสำหรับการทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นกลุ่มใหญ่ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนไปใช้กิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่าง สะดวก นอกจากนี้ยังต้องมีตู้เก็บวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นสัดส่วนเพื่อสะดวกแก่การนำมาใช้และการเก็บ รักษา

1.1.2 ห้องเรียนในระดับประถมศึกษา ผู้เรียนในวัยนี้เรียนรู้ การอ่าน การเขียน การทำกิจกรรมการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามที่กำหนดในหลักสูตร สภาพของ ห้องเรียนมีการจัด วางโต๊ะเรียน เก้าอี้ประจำตัวผู้เรียน ซึ่งเป็นห้องเรียนที่จัดอย่างเป็นทางมากขึ้น อย่างไรก็ตามไม่ควรจัดรูปแบบของโต๊ะเรียนเป็นแบบแถวตลอดภาคเรียน ควรมีการเปลี่ยนรูปแบบการจัด โต๊ะเรียนในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสหมุนเวียนทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมชั้นอย่างทั่วถึง การจัดที่นั่งเรียงเป็นแถวกระดาน ซึ่งทุกคนหันหน้าไปทางครู อาจจะเหมาะสำหรับการเรียนแบบบรรยายซึ่ง มีครูเป็นศูนย์กลาง มีจุดมุ่งหมายเพื่อถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนหรือสาธิตการทำงาน หากเปลี่ยนที่เรียนเป็น รูปตัวยูหรือครึ่งวงกลมก็จะเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การจัดที่เรียนเป็น กลุ่มเล็ก ๆ หันโต๊ะ ม้านั่ง เข้าหากันก็จะเหมาะสำหรับการทำงานเป็นกลุ่มย่อยเพื่อปรึกษาหารือ การทำงาน ร่วมกัน ดังนั้นครูผู้สอนควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมล่วงหน้าเพื่อจัดที่นั่งให้เหมาะกับจุดประสงค์และ กิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งไม่ควรยึดรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นการถาวร ห้องเรียนในระดับนี้ควรมี พื้นที่ว่างสำหรับผู้เรียนได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจภายหลังเสร็จจากงานปกติที่ได้รับมอบหมายจากครู เช่น จัดให้มี มุมอ่านหนังสือ มุมเขียน มุมสืบค้น ซึ่งมีคอมพิวเตอร์สำหรับผู้เรียนได้ใช้ในการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ตามความ ต้องการ และควรจัดสภาพห้องเรียนให้มีความสวยงาม มีการจัดเก็บ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเป็น ระเบียบเพื่อสะดวกในการน มาใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

1.1.3 ห้องเรียนในระดับมัธยมศึกษา การจัดห้องเรียนในระดับนี้ โดยทั่วไปไม่ต่างจากการจัดห้องเรียนในระดับประถมศึกษา แต่พบว่ามีการจัดห้องเรียนเป็นห้องเรียน เฉพาะมากขึ้น และ ผู้เรียนจะหมุนเวียนกันไปเรียนในห้องเรียนที่จัดขึ้นโดยเฉพาะ เช่น ห้องปฏิบัติการ ทางภาษา ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องดนตรี ห้องศิลปะ ห้องพล ศึกษา เป็นต้น การจัดให้มีห้องเฉพาะต่าง ๆ มีข้อดีตรงที่เอื้ออำนวยให้ครูสามารถจัดสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระวิชาเฉพาะได้อย่างเหมาะสม แต่ก็มีข้อเสียที่ต้องเสียเวลาใน การเปลี่ยน ห้องเรียน ดังนั้นจึงต้องวางแผนการใช้ห้องเรียนอย่างรอบคอบและให้เหมาะสมกับ ตารางเรียนของผู้เรียนด้วย

การจัดห้องเรียนให้มีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมดังกล่าวข้างต้น เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้ของผู้เรียน มีหลักการที่ควรคำนึงถึงสรุปได้ดังนี้

1) การจัดห้องเรียนควรจัดให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้และ
กิจกรรมการเรียนรู้

2) ห้องเรียนควรมีพื้นที่พอเพียงในการปรับรูปแบบของการจัดโต๊ะเรียนใน
ลักษณะต่างๆ ให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ และการเคลื่อนไหวของผู้เรียน กล่าวคือ ไม่ควรมีจำนวน
ผู้เรียนมากเกินไป

3) การจัดที่เรียนควรคำนึงถึงผู้เรียนให้สามารถเห็นครู กระดาน และ
การนำเสนอ กิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างทั่วถึงทุกคน

4) วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรจัดให้เป็น
ระเบียบ หยิบ ใช้สะดวก ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการนำมาใช้และเก็บรักษา

5) การจัดห้องเรียนควรคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวก
ความสบาย และ ความสุขในการทำงานของผู้เรียน

1.2 การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อการรับรู้และอารมณ์ความ
รู้สึกของ ผู้เรียน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ควรคำนึงถึง มีดังต่อไปนี้ (กรมวิชาการ, 2539)

1.2.1 สี เป็นองค์ประกอบทางกายภาพที่มีอิทธิพลต่อสภาวะทางจิตใจ
และ ความรู้สึกต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกร่าเริง ยินดี หรือในทางตรงข้าม เช่น ความรู้สึกเศร้าหมอง
หดหู่ เรา สามารถแบ่งสีที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก ได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มแรกคือสีอ่อน ได้แก่ สีเหลือง
ส้ม แสด แดงและม่วงแดง สีในกลุ่มนี้ จะให้ความรู้สึกร่าเริง ตื่นเต้น มีชีวิตชีวา และกลุ่มที่สองคือสีเย็น
ได้แก่ สี ม่วง สีคราม สีน้ำเงินแกมม่วง สีน้ำเงินฟ้า สีเขียว สีในกลุ่มนี้จะให้ความรู้สึกสงบ มีสมาธิ จิตใจ
อ่อนโยน ซึ่งสีในกลุ่มนี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจซึ่งมีผลต่อการพัฒนาทางด้าน
สติปัญญา ดังนั้นในการใช้สีกับห้องเรียนและอาคารเรียนต่าง ๆ จึงควรเลือกใช้สีให้เหมาะกับการกระตุ้น
การเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ในระดับปฐมวัยและประถมศึกษาตอนต้น ควรใช้สีส้มพีช
(Peach) ซึ่งมีส่วนผสมของสีแดง สีเหลืองและสีขาวในปริมาณเท่า ๆ กัน สีส้มพีชจะให้ความรู้สึกอบอุ่น
มีเมตตา และ ร่าเริง แจ่มใส จึงช่วยกระตุ้นพลังสมองและจินตนาการของผู้เรียน ในขณะเดียวกันก็ทำให้
เด็กสงบและมั่นคง

2) ในระดับประถมศึกษาตอนปลาย ควรใช้สีฟ้าคราม หรือน้ำเงิน
ฟ้าผสมสี ขาว สีฟ้าครามเป็นสีแห่งธรรมชาติ ซึ่งให้ความรู้สึกสงบ ช่วยกระตุ้นจิตใจของมนุษย์ในการ
ค้นหาคำตอบ จึงเป็นสีที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ

3) ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ควรใช้สีม่วงคราม หรือน้ำเงินผสม
แดงและ ขาว เป็นสีที่กระตุ้นต่อมได้สมองที่ควบคุมการเจริญเติบโตของร่างกายและการควบคุมด้าน

จิตใจ จึงเป็น สี่ที่กระตุ้นความตื่นตัวทั้งด้านร่างกาย ความคิด สติปัญญาและจิตใจซึ่งเหมาะกับนักเรียนในวัยนี้ที่มีการ เจริญเติบโตด้านร่างกายอย่างรวดเร็ว

4) ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ควรใช้สีฟ้าคราม สีเหลือง และสีเขียว สีเหลืองเป็นสีที่คล้ายแสงอาทิตย์ซึ่งให้พลังงาน จึงเป็นสีที่กระตุ้นพลังความคิดและจิตใจ ทำให้เกิดสมดุล ภายใน และการมองโลกในแง่ดี ส่วนสีเขียวให้ความรู้สึกชุ่มชื้น แจ่มใส กระปรี้กระเปร่า จึงเป็นสีที่ช่วย ผ่อนคลายความเหนื่อยล้า ทำให้อารมณ์แจ่มใส เบิกบาน

1.2.2 เสียง เสียงเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อจิตใจและการเรียนรู้โดยตรง เสียงที่ดังเกินไปทำให้ขาดสมาธิในการเรียน เสียงบางเสียง เช่น เสียงดนตรีที่ไม่มีเนื้อร้อง และมีจังหวะไม่ รุนแรง เช่น ดนตรีไทย ดนตรีคลาสสิก รวมทั้งเสียงในธรรมชาติ เช่น เสียงนก เสียงคลื่น จะช่วยให้ร่างกายและจิตใจอยู่ในระดับผ่อนคลายและกระตุ้นการทำงานของสมองทุกส่วน จึงอาจใช้เสียงเพลงในตอนเช้าและช่วงกลางวันซึ่งเป็นช่วงพักของผู้เรียน และใช้เสียงเพลงในขณะที่เด็กทำงานที่ต้องใช้จินตนาการ เช่น งานศิลปะ ดนตรี และกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ เป็นต้น

1.2.3 แสง แสงที่จ้าเกินไปทำให้เด็กขาดสมาธิในการเรียน แสงที่ไม่เพียงพอ ก็มี ผลเสียต่อสายตา ในห้องเรียนจึงควรจัดสภาพให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ ไม่จ้าจนเกินไป หากเป็นแสงธรรมชาติที่นุ่มนวลจะดีที่สุด เพราะจะช่วยในการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2.4 การถ่ายเทของอากาศ สภาพห้องเรียนที่มีอากาศถ่ายเทได้ดี ไม่ร้อนอบอ้าว หรือเย็นจนเกินไป ไม่มีกลิ่นรบกวน จะท าให้ผู้เรียนมีสมาธิในการทำงาน จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลทั้งต่อการทำกิจกรรม การเรียนการสอนโดยตรง และด้านอารมณ์ ความรู้สึกที่มีผลต่อการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา เป็นสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้เรียนและครูที่อยู่ร่วมกันในห้องเรียน ครูมีหน้าที่ที่จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของห้องเรียนและการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ มีความมั่นใจในตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อครู และเพื่อน ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมการเรียนรู้มีลักษณะที่สำคัญดังนี้ (Jacobsen, Eggen & Kauchak, 1999)

1) ผู้เรียนและครูมีความคุ้นเคยกัน ซึ่งสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ด้วยปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ระหว่างครูและผู้เรียน คือ การติดต่อสื่อสาร ทำความรู้จักกันตั้งแต่ระยะเริ่มแรกของการจัดการเรียนการสอน ครูสามารถสร้างความคุ้นเคยโดยการทำความรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลจากการให้ผู้เรียนเล่าเรื่อง เกี่ยวกับตัวเอง การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นรายบุคคล การศึกษาจากรายงานหรือบันทึกของ ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ และการสอบถามจากบุคคลที่ใกล้ชิดผู้เรียน เช่น เพื่อน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู ประจำชั้นและครูแนะแนว เป็นต้น

2) ผู้เรียนมีความรู้สึกผ่อนคลายเป็นอิสระ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นได้โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ครูยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ครูใช้วาจา ทางบวกกับผู้เรียน ไม่ดูค่างกล่าวโดยไร้เหตุผล ทำให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าแสดงออกและเกิดความ มั่นใจในตนเอง

3) ผู้เรียนมีความสนใจและพึงพอใจในการเรียนรู้ ครูสามารถทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึก สนใจและสนุกสนานกับการเรียนรู้ได้ โดยการวางแผนการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เตรียมสื่อ อุปกรณ์ การเรียนการสอนล่วงหน้าเพื่อให้เกิดความพร้อมในการนำไปใช้ จัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่กระตุ้นการเรียนรู้ ครูใช้คำถามกระตุ้นการคิดของผู้เรียน ครูมีความใจเย็น อดทนรอคอย คำตอบและยอมรับความ คิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้เรียน ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และช่วยเหลือ ให้ผู้เรียนทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

4) ผู้เรียนได้รับความสำเร็จในการเรียน ครูสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยการจัดให้ผู้เรียนร่วมมือช่วยเหลือกันในการเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็ก ๆ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้วิธีการทำงานเป็นกลุ่มและได้ฝึก ทักษะการทำงาน โดยครูไม่เร่งรัดเวลามากจนเกินไป ให้ผู้เรียนมีเวลาเพียงพอสำหรับปรึกษาหารือกัน และช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

5) ผู้เรียนได้รับการยอมรับและมีความรู้สึกทางบวก ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดขึ้นได้จากบทบาทและทัศนคติของครูที่มีต่อผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การสนับสนุน ให้ผู้เรียน กำหนดความคาดหวังของตนเองให้สูงตามที่ควรจะเป็น ครูส่งเสริมวิธีการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ครูให้ความเชื่อมั่นและยอมรับความแตกต่างของผู้เรียน ครูให้ความยุติธรรมแก่ผู้เรียนโดยเท่าเทียมกัน ครูทำให้การเรียนเป็นสิ่งสนุกสนาน ทำทนาย และ ยอมรับความผิดพลาดของผู้เรียน มีอารมณ์ขันและมองโลกในแง่ดี ครูรู้วิธีให้การเสริมแรงแก่ผู้เรียน อย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมของผู้เรียน

6) ผู้เรียนมีวินัยและเคารพกฎระเบียบ ซึ่งเป็นวินัยที่เกิดขึ้นในตนเอง ได้แก่ การรู้จัก หน้าที่ ความรับผิดชอบและยึดถือกติกาที่ผู้เรียนช่วยกันกำหนดขึ้น เพื่อให้การดำเนินการในห้องเรียน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น เช่น การตรงต่อเวลาในการเข้าชั้นเรียน การส่งงาน การแต่งกาย การใช้วาจา สุภาพ มารยาทในการเข้า-ออกจากห้องเรียน มารยาทในการใช้ห้อง มารยาทในการถาม-ตอบ เป็นต้น

จากลักษณะของสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาในห้องเรียนที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าสามารถทำให้เกิดขึ้นได้จากการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้เรียนในการเรียนการสอน ซึ่งสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ ดังนี้ (Arends, 2001) 1) รูปแบบการจัดห้องเรียนแบบแข่งขัน คือ รูปแบบการจัดห้องเรียนที่เน้นความสำเร็จ และความเป็นเลิศในการเรียนของเด็กแต่ละคน สิ่งแวดล้อมที่เน้น

การแข่งขันช่วยกระตุ้นให้เด็กพัฒนา ตัวเองเพื่อบรรลุผลที่ตนตั้งไว้ ห้องเรียนรูปแบบนี้เน้นการทำงานคนเดียวหรือการทำงานแบบกลุ่มเล็ก เด็กจะพยายามทำงานที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของครูและเพื่อนร่วมห้อง ความสำเร็จในการทำกิจกรรม หรือผลงานในห้องเรียนช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้เด็ก และเป็นตัวผลักดันให้เด็กมีกำลังใจในการเรียน 2) รูปแบบการจัดห้องเรียนแบบร่วมมือ คือห้องเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ เด็กทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมของกลุ่มให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสำเร็จของกลุ่มจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของสมาชิกแต่ละคน ครูมีหน้าที่จัดกลุ่ม รับฟังและวางแผนกิจกรรมกลุ่ม รูปแบบการจัดห้องเรียนแบบร่วมมือนี้นอกจากจะทำให้มีอัตราความสำเร็จเพิ่มขึ้นกว่าการทำงานคนเดียว ยังช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ของเด็กที่มีพื้นฐานทางสังคม เพศ และระดับความสามารถที่แตกต่างกันให้ดีขึ้นอีกด้วย (Slavin, 1995 cited in Jacobsen, Eggen, and Kauchak, 1999) 3) รูปแบบการจัดห้องเรียนแบบปัจเจกบุคคล คือการเน้นให้เด็กทำงานที่อยู่ในระดับความสามารถของเด็กแต่ละคน รูปแบบการจัดห้องเรียนรูปแบบนี้เน้นการปฏิสัมพันธ์ของครูและผู้เรียน เนื่องจากครูเป็นผู้จัดเด็กให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและติดตามความสำเร็จของเด็กอย่างใกล้ชิด โดยทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน ส่งเสริมและเป็นแหล่งข้อมูลให้เด็ก เด็กแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานที่แตกต่างกันออกไปตามความสามารถของตนเอง สิ่งแวดล้อมดังกล่าวช่วยพัฒนาเด็กแต่ละคนไปตามระดับที่เหมาะสม ครูสามารถใช้รูปแบบการจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนทั้งสามแบบนี้ร่วมกันได้ หรืออาจใช้รูปแบบที่แตกต่างตามโอกาสต่าง ๆ ไป รูปแบบต่าง ๆ ล้วนมีข้อดีและข้อเสีย เช่น รูปแบบการจัดห้องเรียนแบบร่วมมือ อาจช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมของเด็ก แต่การจัดการในห้องเรียนอาจยากและใช้เวลานานกว่ารูปแบบการจัดห้องเรียนแบบปัจเจกบุคคล สิ่งสำคัญ คือ ครูต้องจำไว้ว่ารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนต้องสอดคล้องกับกิจกรรม เนื้อหาและเป้าหมายของบทเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียน

บรรยากาศที่พึงปรารถนาในชั้นเรียน

1. บรรยากาศที่ท้าทาย (Challenge) เป็นบรรยากาศที่ครูกระตุ้นให้กำลังใจผู้เรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ผู้เรียนจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายามทำงานให้สำเร็จ

2. บรรยากาศที่มีอิสระ (Freedom) เป็นบรรยากาศที่ผู้เรียนมีโอกาสได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมถึงโอกาสที่จะทำผิดด้วย โดยปราศจากความกลัว และวิตกกังวล บรรยากาศเช่นนี้จะส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้เรียนจะปฏิบัติกิจกรรมด้วยความตั้งใจโดยไม่รู้สึกตึงเครียด

3. บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ (Respect) เป็นบรรยากาศที่ครูรู้สึกว่าคุณเรียนเป็นบุคคลสำคัญ มีคุณค่า และสามารถเรียนได้ อันส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและเกิดความยอมรับนับถือตนเอง

4. บรรยากาศที่มีความอบอุ่น (Warmth) เป็นบรรยากาศทางด้านจิตใจ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการเรียน การที่ครูมีความเข้าใจผู้เรียน เป็นมิตร ยอมรับให้ความช่วยเหลือ จะทำให้ผู้เรียนเกิดความอบอุ่น สบายใจ รักครู รักโรงเรียน และรักการมาเรียน

5. บรรยากาศแห่งการควบคุม (Control) การควบคุมในที่นี้ หมายถึง การฝึกให้ผู้เรียนมีระเบียบวินัย มีใช้การควบคุม ไม่ให้มีอิสระ ครูต้องมีเทคนิคในการปกครองชั้นเรียน และฝึกให้ผู้เรียนรู้จักใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองอย่างมีขอบเขต

6. บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Success) เป็นบรรยากาศที่ผู้เรียนเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น ผู้สอนจึงควรพูดถึงสิ่งที่คุณเรียนประสบความสำเร็จให้มากกว่าการพูดถึงความล้มเหลว เพราะการที่คุณเรากำลังถึงแต่สิ่งที่คุณล้มเหลว เพราะการที่คุณเรากำลังถึงแต่ความล้มเหลวจะมีผลทำให้ความคาดหวังต่ำ ซึ่งไม่ส่งเสริมให้คุณเรียนรู้ดีขึ้น

องค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อมภายในชั้นเรียน

แอลเดอร์แมนและกรีน (Alderman and Green, 2011) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ 1) ด้านสังคมและองค์ความรู้ 2) ด้านกายภาพ ตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบในห้องเรียน ประกอบด้วย (1) ปฏิสัมพันธ์ของครูและผู้เรียน (2) การสนับสนุนจากครู (3) การรับรู้ทางอารมณ์ระหว่างครูและผู้เรียน (4) การตัดสินใจร่วมกัน (5) วิธีการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดประเภทของการเรียนรู้และถูกนำมาใช้ในการประเมินสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ส่วนองค์ประกอบด้านกายภาพในห้องเรียนนั้น ประกอบไปด้วย 1) ขนาดของห้องเรียนกับจำนวนผู้เรียน 2) อุณหภูมิในห้องเรียน 3) แสงสว่างเพียงพอ 4) มีเสียงที่พอเหมาะไม่ดังหรือเบาจนเกินไป 5) การจัดวางโต๊ะเรียน 6) ความสะอาดสบายอื่น ๆ เช่น ใกล้กับบันไดขึ้นลงอาคารโดยห้องเรียนในบางโรงเรียนยังต้องคำนึงถึงเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายให้มีความสะดวกสบายมากที่สุด

วิมลมาศ พุรินทร์ (2557) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในห้องเรียน เกิดมาจากองค์ประกอบในหลาย ๆ ด้านทั้งองค์ประกอบในด้านลักษณะทางกายภาพ เช่น การจัดที่นั่ง การตกแต่งภายในห้องเรียน ความแออัด แสงเสียง และองค์ประกอบในด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น บุคลิกภาพของผู้เรียนในห้องเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมไปถึงการจัดระเบียบในห้องเรียนและความเข้มงวดในการให้ลำดับคะแนนของครูผู้สอน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อการเรียนรู้ในห้องเรียนทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในห้องเรียนให้เป็นระบบ ระเบียบ เรียบร้อย น่าดู มีความสะอาด ความพร้อมของอุปกรณ์การเรียนการสอน การถ่ายเทอากาศ มีแสงสว่างเพียงพอ และความเหมาะสมของขนาดของห้อง และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การจัดดังกล่าวต้องให้เหมาะสมกับวัย ระดับชั้นของนักเรียน ซึ่งมีผลต่อผู้เรียนรู้สึกอบอุ่นสบายใจ ปลอดภัย มีระเบียบวินัย อยู่อย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมกิจกรรม มีอิสระทางความคิด และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นบรรยากาศแห่งความสำเร็จสูง

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศห้องเรียนเชิงบวก

ฟรานซ์ ลอว์เรนซ์ (France Lawrenz, 1976) ให้ความหมายของบรรยากาศห้องเรียนเชิงบวกว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ซึ่งประกอบไปด้วย พฤติกรรมของครู ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

เอเวนส์, กาเซลล์และฟัลดอฟสกี (Avant, T.S., Gazelle, H., and Faldowski, R., 2011) กล่าวว่า บรรยากาศห้องเรียนเชิงบวก หมายถึง ลักษณะและคุณภาพของปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์ระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เรียนกับผู้เรียนที่เกิดขึ้นในห้องเรียนขณะที่มีการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูเป็นผู้สร้างและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดอารมณ์ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เช่น การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความสนใจ การจัดกิจกรรม ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนาน การคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน

คิม กุลแบรอนด์สัน (Kim Gulbrandson, 2012) กล่าวว่า บรรยากาศห้องเรียนเชิงบวก หมายถึง ผู้เรียนมีอารมณ์ ความรู้สึกปลอดภัย เคารพซึ่งกันและกัน ให้การต้อนรับและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนบรรยากาศห้องเรียนเชิงลบ ผู้เรียนจะรู้สึกต่อต้าน ขุ่นวาย และครูจะสามารถควบคุมห้องเรียนได้

เจสัน (Jason J. Barr, 2016) กล่าวว่า การรับรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับบรรยากาศห้องเรียนมีผลกระทบอย่างมากต่อการเรียนรู้ แรงจูงใจ ความพึงพอใจและความสำเร็จในระดับอุดมศึกษา

จาบูลโล ซิทโฮล (Njabulo Sithole, 2017) ครูในโรงเรียนจะต้องมีความรับผิดชอบเพื่อให้แน่ใจว่า พวกเขาสร้างการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีให้ห้องเรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้พวกเขามีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น การสื่อสารที่ดีระหว่างผู้เรียนและครูจะทำให้ผู้เรียนปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถดูแล

ห้องเรียนให้ได้ดี สำคัญของโรงเรียน คือ บรรยากาศโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียนในเชิงบวก ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนา ก่อให้เกิดความรู้สึกของสังคม อารมณ์และความปลอดภัยทางกายภาพ

อำพล ขวัญพัก (2554) กล่าวว่า บรรยากาศห้องเรียนเชิงบวก หมายถึง สภาพอารมณ์ความรู้สึกของครูและผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน หรือผู้เรียนกับผู้เรียนที่มีผลต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

กนิษฐ์ ศรีเคลือบ (2557) กล่าวว่า บรรยากาศห้องเรียนเชิงบวก หมายถึง ลักษณะและคุณภาพของปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน ลักษณะที่เกิดขึ้นจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น การที่ครูสนใจเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้เรียน อีกทั้งช่วยเหลือและสนับสนุนเมื่อผู้เรียนเกิดปัญหาในการเรียนด้วยการจัดสรรแก้ไขหรือวางแผนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้เรียนจะต้องใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้ที่ครูจัดขึ้นและไม่ปฏิบัติตนให้เป็นปัญหาในห้องเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้ให้ความสำคัญกับเรื่อง การจัดบรรยากาศห้องเรียนเชิงบวก เนื่องจากได้มีการกำหนดมาตรฐานในการประเมินคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้เพิ่มเติมตัวชี้วัดที่ 3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกใน พ.ศ.2561 โดยกล่าวว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก คือ ครูผู้สอนมีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ให้เด็กรักครู ครูรักเด็ก และเด็กรักเด็ก เด็กรักที่จะเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า บรรยากาศห้องเรียนเชิงบวก หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ของผู้เรียนที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน มีผลช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น เกิดแรงจูงใจ และความพึงพอใจในความสำเร็จ ส่งผลไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นการจัดบรรยากาศทางกายภาพ ซึ่งได้แก่ อาคาร สถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด สนามกีฬา เป็นต้น ตลอดจนขนาดของห้องเรียน จำนวนผู้เรียน สี แสง เสียง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ เป็นต้น สำหรับบรรยากาศทางด้านสังคมและจิตวิทยา ได้แก่ บุคลิกภาพ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียนภายในห้อง ทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ มีความมั่นใจในตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อครู และเพื่อน ครูต้องสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้

ตารางที่ 8 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ										ความถี่
	Good (1976)	Jacobsen, Eggen & Kauchak (1999)	นันทวัน จำรัสราษฎร์ (ม.ป.ป.) สืบค้นข้อมูลจาก https://sites.google.com/site/bthreiyin123/	Gary L. Alderman & Susan K Green (2011)	Avant, T.S., Gazelle, H., & Faldowski, R. (2011)	สิริวรรณ ศรีพหล (2554) สืบค้นข้อมูลจาก http://naruemol-learning.blogspot.com/2011/	ปาริชาติ บุญนิธิ (2016) สืบค้นข้อมูลจาก http://porplacm.wordpress.com/2016/	Njabulo Sithole (2017)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531)	วิมลมาศ พูบินทร์ (2557)	
3.4 มีระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการทำงาน	/	/				/	/	/	/	/	7
3.5 มีการจัดห้องเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ผู้เรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความสุข สนุกสนาน ผ่อนคลาย ปลดปล่อย กระตุ้นประสาทการรับรู้ ของผู้เรียน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9

จากตารางที่ 8 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร
ประกอบด้วย 1) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน 2) มีการสร้างบรรยากาศที่ดีใน
ห้องเรียนตามวัตถุประสงค์ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายระดับชั้น วัย และความต้องการของผู้เรียน
3) มีการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในห้องเรียน โดยใช้สื่อการเรียนการสอน การจัดป้ายนิเทศ จัดมุม
วิชาการ ตกแต่งห้องเรียนด้วยผลงานผู้เรียน 4) มีระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการทำงาน
5) มีการจัดห้องเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ผู้เรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความสุข สนุกสนาน ผ่อนคลาย ปลดปล่อย
กระตุ้นประสาทการรับรู้ของผู้เรียน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. การวัดผลและประเมินผล

ความหมายของการวัดผล (Measurement)

การวัดผลเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการหาจำนวน ปริมาณ หรือคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งกิจกรรมการวัดผล จะประกอบด้วย สิ่งที่ต้องการวัด เครื่องมือวัดและผลการวัด ดังนั้น ถ้ากิจกรรมใดมีการกำหนดสิ่งที่จะวัด มีการใช้เครื่องมือวัด แต่ไม่มีผลการวัดจะไม่ถือว่าเป็นการวัดผล ในการวัดผลได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

แซค (Sax, 1989) กล่าวว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลข ให้กับคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะของบุคคล วัตถุ หรือ เหตุการณ์ ตามแบบแผนหรือกฎที่เกิดขึ้น

อีเบล (Ebel, 1979) ได้ให้ความหมายของการวัดผลว่าหมายถึง กระบวนการในการกำหนดจำนวนให้สมาชิกในกลุ่มสิ่งของหรือบุคคลที่ต้องการวัดเพื่อบ่งบอกความแตกต่างของคุณลักษณะที่จะวัดของสิ่งของและของบุคคลนั้น ๆ

ไทเลอร์ (Tyler, 1969) กล่าวว่า การวัดผล คือ การกำหนดจำนวนตัวเลขให้เข้ากับสิ่งที่จะวัดภายใต้กฎเกณฑ์

ธอร์นไดค์ และเฮเกน (Thorndike and Hagen, 1977) ได้อธิบายความหมายของการวัดผลว่า การวัดผลย่อมเกี่ยวข้องกับขั้นตอนทั้งสาม คือ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นในการให้ความหมายของสิ่งที่จะวัดให้ชัดเจน ขั้นตอนที่ 2 ขั้นปฏิบัติการวัด ขั้นที่ 3 ขั้นของการสร้างกฎเกณฑ์ในการกำหนดตัวเลขแทนปริมาณของสิ่งที่จะวัด

กิลฟอร์ด (Guilford, 1954) ได้นิยามว่า การวัดผล คือ ขบวนการของการกำหนดรายละเอียดของข้อมูล (data) ให้เป็นตัวเลข (number) ภายใต้กฎเกณฑ์ที่มีเหตุผลยอมรับได้

สมิท และอดัมส์ (Smit and Adams, 1966) ได้นิยามว่า การวัดผล คือ การรวบรวมข้อมูล ข้อความ หรือ ข่าวสารอย่างมีระบบ

เกย์ (Gay, 1985) อธิบายว่า การวัดผล คือ ขบวนการให้ปริมาณของสิ่งที่จะวัด อาจเป็นคนที่หรือสิ่งของก็ได้ เช่น คุณลักษณะทางจิตวิทยา บุคลิกภาพ หรือสิ่งของที่ต้องการปริมาณ

ศิริชัย กาญจนวาสี (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ได้กล่าวถึงการวัดผลไว้ว่า การวัดผล คือ กระบวนการกำหนดตัวเลข (Assignment of Numerals) ให้แก่สิ่งต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ การวัดผลจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้ 1) จุดมุ่งหมายของการวัดต้องมีความชัดเจนว่าต้องการวัดอะไร ในสถานการณ์เช่นไร และ

วัดไปทำไม 2) เครื่องมือที่ใช้วัด เช่น แบบสอบถาม แบบสอบถาม แบบตรวจรายการแบบสัมภาษณ์ แบบประเมินค่า การสังเกตโดยตรง เป็นต้น โดยเครื่องมือต้องมีหน่วยที่ใช้ในการวัดและมีมาตรา เปรียบเทียบระหว่างหน่วย 3) การแปลผลและนำผลไปใช้

สรุปได้ว่า การวัดผลเป็นกระบวนการที่จะให้ได้มาซึ่งตัวเลขหรือ สัญลักษณ์ที่มีความหมายแทนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งที่ต้องการวัดอย่างมีกฎเกณฑ์ โดยมีเครื่องมือสำหรับวัด ถ้าพิจารณาจากสิ่งที่วัดแล้ว การวัดผลจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การวัด สิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น การวัดความสูง ความยาว ความเร็ว เป็นต้น การวัดแบบนี้สามารถแปล ความหมายของสิ่งที่วัดได้โดยตรงด้วยการอ่านค่าตัวเลขที่ปรากฏบนเครื่องมือวัด 2) การวัดในสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น การวัดระดับสติปัญญา การวัดความถนัด การวัดเจตคติ การวัดความสนใจ เป็นต้น การวัดแบบนี้ต้องมีความชัดเจนว่าต้องการวัดอะไร แล้วจึงสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมนั้น ๆ

ความหมายของการประเมินผล (Evaluation & Assessment)

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กิลฟอร์ด (Guilford, 1954) ได้นิยามว่า การประเมินผลเป็นการ ตัดสินคุณค่าของการกระทำ

กู๊ด Good (1959) ได้นิยามว่าการประเมินผลเป็นกระบวนการในการ ตัดสินความสำคัญของปรากฏการณ์อย่างหนึ่งกับปรากฏการณ์อีกอย่างหนึ่ง โดยใช้มาตรฐานที่กำหนดไว้

กรีน (Green, 1970) ได้นิยามว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการ ตัดสินคุณค่าข้อมูลที่ได้จากการวัดอย่างมีระบบ

กรอนลันด์ (Gronlund, 1981) ได้ให้นิยามว่า การประเมินผลเป็น กระบวนการอย่างเป็นระบบในอันที่จะกำหนดขนาดหรือจำนวน ซึ่งผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ ของการเรียนการสอน

กัสคีย์ (Guskey, 2000) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการค้นหาที่เป็นระบบ คุณค่าหรือคุณธรรม การประเมินเป็นการกำหนดคุณค่าให้กับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมี กระบวนการ 4 ขั้นตอนคือ 1. กำหนดมาตรฐานสำหรับคุณภาพการตัดสิน 2. มาตรฐานควรมีความเกี่ยวข้องและ สมบูรณ์ 3. รวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง 4. สร้างมาตรฐานเพื่อกำหนดคุณค่า หรือคุณภาพ

วิกกินส์ (Wiggins, 1998) ได้ให้ความหมายการประเมินผล การศึกษาไว้ 2 นัย คือ การประเมินผลควรจะถูกรวบรวมเพื่อที่จะสอน (ไม่ใช่วัด) โดยให้ผู้เรียนทำงาน หรือกิจกรรมที่เป็นงานที่แท้จริง

แซค (Sax, 1989) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสิน คุณค่าหรือตัดสินใจที่เกิดจากการสังเกตประสบการณ์และการฝึกฝนของผู้ประเมิน

ราตรี นันทสุคนธ์ (2553) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างมีระบบ เพื่อนำผลมาใช้ในการวินิจฉัย ตัดสินในคุณค่า โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

สรุปได้ว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการอย่างมีระบบ โดยการนำ ข้อมูลทั้งหลายที่ได้จากการวัดมาพิจารณาวิเคราะห์ แปลความหมาย เพื่อที่จะตัดสินหรือสรุปคุณภาพ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดผลว่า ผลที่ได้นั้น ดี-เลว, สูง-ต่ำ, มาก-น้อย กว่าเกณฑ์ หรือ มาตรฐานที่ตั้งไว้อย่างไร การประเมินผลจะเน้นในเรื่องของคุณภาพมากกว่าปริมาณ ต้องใช้ข้อมูลหลายด้านมาผสมผสานกัน

ผลการประเมินจะถูกต้องเหมาะสมเพียงใด ขึ้นอยู่กับผลการวัด เป็นประการสำคัญ กล่าวคือ ถ้าผลการวัดถูกต้อง ผลการประเมินก็จะเชื่อถือได้ตรงตามความจริง ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลการวัดผิดพลาด การประเมินก็ย่อมผิดพลาดคลาดเคลื่อนไปด้วย

จุดมุ่งหมายของการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ประกอบด้วย ประการแรก คือ การวัด และประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้ การสอน อย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอนของครูการวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใด การเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้เป็นการวัดและประเมินผลย่อย (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มิติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติการประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียน ประเมินตนเอง การให้เพื่อน ประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก้ไขความคิด ความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนได้ จุดมุ่งหมายประการที่สอง คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Assumptive Assessment) ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียน

จบหน่วยการเรียนรู้จบรายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนน หรือให้ระดับผลการเรียน ให้การรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถ จบหลักสูตรหรือไม่ ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการ ที่หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน

การกำกับดูแลคุณภาพการศึกษา

การจัดการศึกษาในปัจจุบันนอกจากให้ทั่วถึงแล้วยังมุ่งเน้นคุณภาพด้วย ผู้ปกครอง สังคม และรัฐต้องการเห็นหลักฐาน อันเป็นผลมาจากการจัดการศึกษา นั่นคือคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร หน่วยงานที่รับผิดชอบนับตั้งแต่ สถานศึกษาดันสังกัด หน่วยงานระดับชาติที่ได้รับมอบหมาย จึงมีบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนตามความคาดหวัง ของหลักสูตร ดังนั้น หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงกำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ใน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติทุกระดับมีเจตนารมณ์เช่นเดียวกัน คือ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การประเมินระดับชั้นเรียน

เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสิน ผลการเรียนรู้ในรายวิชา/กิจกรรมที่ตนสอน ในการประเมินเพื่อพัฒนา ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นเป้าหมาย ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การแสดงออกในการปฏิบัติผลงาน การแสดงกิริยาอาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตลอดเวลาที่จัดกิจกรรม เพื่อดูว่าบรรลุตัวชี้วัดหรือมีแนวโน้มว่าจะบรรลุตัวชี้วัดเพียงใด แล้วแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง การประเมินเพื่อตัดสินเป็นการตรวจสอบ ณ จุดที่กำหนด แล้วตัดสินว่าผู้เรียนมีผลอันเกิดจากการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บคะแนนของหน่วยการเรียนรู้หรือของการประเมินผล กลางภาค หรือปลายภาคตามรูปแบบการประเมินที่สถานศึกษากำหนด ผลการประเมินนอกจากจะให้คะแนนหรือระดับ ผลการเรียนรู้แก่ผู้เรียนแล้ว ต้องนำมาเป็นข้อมูลใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไปอีกด้วย

การประเมินระดับสถานศึกษา

เป็นการตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การอนุมัติผลการเรียน การตัดสินการเลื่อนชั้นเรียน และเป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีสิ่งที่จะต้อง ได้รับ

การพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติและระดับเขตพื้นที่ การศึกษา ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการ จัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา และการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา

เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานซึ่งจัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดและหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังสามารถดำเนินการได้ด้วย การตรวจสอบข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

การประเมินระดับชาติ

เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน ยุทธศาสตร์คุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้น เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบ ทบทวน พัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ บนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มผู้เรียนที่พิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึงอันเป็นโอกาสให้ผู้เรียนได้รับ การพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินผลไว้

1) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียน ผลการประเมินโดยเฉพาะ การประเมินผลย่อย หรือการประเมินระหว่างการเรียนรู้การสอน สามารถนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนให้สูงขึ้นได้ โดยนำผลมาแจ้งผู้เรียนทราบเพื่อรู้หรือกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้ อยาก เห็น หรืออาจใช้วิธีการซักถามหรือกำหนดปัญหาให้ฝึกฝนเพื่อจูงใจให้ผู้เรียน เสาะแสวงหาความรู้ เพิ่มเติม

2) เพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐาน การตรวจสอบความรู้พื้นฐานเป็น การประเมินเพื่อตรวจสอบความรู้ ความสามารถและทักษะพื้นฐานของผู้เรียนก่อนที่จะเริ่มเรียนรู้บท ใหม่ เนื่องจากเนื้อหาบางบทเรียนอาจจำเป็นต้องใช้ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานบางประการ ครูจึงต้อง ตรวจสอบก่อนว่าผู้เรียนมีความรู้หรือทักษะพื้นฐานเพียงใด หากพบว่าไม่มีความรู้ หรือมีความรู้ไม่ เพียงพอในเรื่องใดก็จะได้ปรับพื้นฐานเสียก่อน การตรวจสอบความรู้ พื้นฐานอาจทำได้โดยใช้ แบบทดสอบหรือใช้การซักถาม

3) เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ผลการประเมินทั้งก่อน การเรียนการสอน และระหว่างการเรียนรู้การสอนสามารถนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนได้โดยนำมา พิจารณาว่า ผลการสอนไม่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ อาจเป็นเพราะว่าวิธีการสอน และกิจกรรมที่ครูผู้สอนกำหนดไว้อาจไม่เหมาะสมกับผู้เรียน หรือเพราะสื่อการเรียนการสอนไม่ เหมาะสม นอกจากครูจะนำผลการประเมินมาปรับปรุงการสอนครั้ง ต่อไปแล้ว ผู้เรียนก็ยังได้ทราบ สถานภาพการเรียนรู้ของตนเองว่าอยู่ในระดับใด หากอยู่ในระดับไม่น่าพึง พอใจจะได้ปรับปรุงการเรียน ของตนเองให้ดีขึ้น

4) เพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง การวินิจฉัยข้อบกพร่องเป็นการ วิเคราะห์หาข้อบกพร่องในการเรียนของผู้เรียนและการ สอนของครู เช่น ใช้แบบทดสอบวินิจฉัยความ บกพร่องในการอ่านภาษาไทยที่มีเนื้อหาทั้งการควบกล้ำ าร ล ว การอ่านตัวสะกดการันต์ ทดสอบกับ ผู้เรียน ถ้าตรวจให้คะแนนแล้ว พบว่า ผู้เรียนคนใดทำผิดเรื่องใดก็จะช่วยให้ครูผู้สอนได้รู้ข้อบกพร่องของ ผู้เรียนเพื่อสอนซ่อมเสริมหรือทบทวนในเรื่องนั้น ๆ ได้ รวมทั้งเป็นข้อมูลให้ครูได้พิจารณาทบทวน การสอนของตนว่าบกพร่องอย่างไรแล้วหาทางปรับปรุงต่อไป

5) เพื่อตัดสินผลการเรียน ผลการประเมินโดยเฉพาะการประเมิน เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน หรือการประเมินผลรวม เพื่อสรุปคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนว่า ผู้เรียนบรรลุตามจุดประสงค์ของรายวิชา หรือใน ระดับขั้นนั้นเพียงใด โดยนำผลการวัดทั้งหมดตลอด ภาคเรียนหรือตลอดปีมาเป็นข้อมูลในการตัดสินผลขั้นสุดท้ายในรูปของการให้เกรด เป็น 4-3-2-1-0 หรือ A-B-C-D-F เป็นต้น หรือในรูปของคุณภาพ เช่น ผ่าน ยอดเยี่ยม-ผ่าน-ไม่ผ่าน หรือ สอบได้-สอบตก หรือในรูปเกรดเฉลี่ย เป็นต้น

6) เพื่อจัดตำแหน่งหรือจัดประเภท การจัดตำแหน่งหรือจัดประเภท เป็นผลที่ได้จากการวัดมาเปรียบเทียบ หรือจัดอันดับความสามารถในกลุ่มเดียวกัน เพื่อจะตอบว่ามีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับใดของกลุ่ม เช่น สอบได้เป็น อันดับที่เท่าไร ได้เกรดอะไร ในการจัดตำแหน่งเหล่านี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

6.1) เพื่อการจำแนก (Classification) ความสามารถของผู้เรียน เช่น สอบได้-สอบตก เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือเพื่อจำแนกผู้เรียนออกเป็นกลุ่มสูง-ปานกลาง-ต่ำ เป็นต้น

6.2) เพื่อการคัดเลือก (Selection) บุคคลเข้าทำงานหรือศึกษาต่อ ซึ่งการประเมิน ลักษณะนี้ต้องใช้เครื่องมือที่ต้องการความยาก และความลึก

7) เพื่อเปรียบเทียบระดับพัฒนาการ การเปรียบเทียบระดับพัฒนาการเป็นการสอบหรือตรวจวัดดูว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการเพียงใด มีความงอกงามหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ โดยเปรียบเทียบความสามารถของผู้เรียนคนเดียว หรือกลุ่มเดียวกันในระยะเวลาที่ต่างกัน เช่น ก่อนเรียนกับหลังเรียน ภาคเรียนที่ 1 กับ ภาคเรียนที่ 2 เป็นต้น ถ้าผลการเรียนต่ำผลก็จะเป็นข้อมูลชี้ว่าผู้เรียนคนนั้นหรือกลุ่มนั้นจะต้องปรับปรุง และครูผู้สอน รายวิชานั้นควรจะต้องทบทวน การจัดการเรียนการสอนของตนเอง ขณะเดียวกันหากผลการเรียนมีการ พัฒนาการดีขึ้นก็เป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้เรียนคนนั้นหรือกลุ่มนั้นต่อไป

8) เพื่อพยากรณ์หรือทำนาย การพยากรณ์เป็นการนำผลจากการวัดในปัจจุบันไปทำนายอนาคตว่าผู้เรียนคนนี้จะเรียน วิชานั้น ๆ สำเร็จหรือไม่ หรือในอนาคตเขาควรจะเรียนอะไรจึงจะดี การประเมินในลักษณะนี้มักจะนำไปใช้ในการแนะแนวหรือสอบคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ ซึ่งอาจใช้แบบทดสอบตามความถนัด (Aptitude Test) หรือผลการเรียนในอดีตมาทำนายก็ได้

9) เพื่อประเมินค่า การประเมินค่าเป็นการประเมินที่มุ่งสรุปคุณภาพการศึกษาโดยส่วนรวม เช่นดูความ เหมาะสมของหลักสูตรกับโรงเรียน ดูการจัดการบริการในโรงเรียนว่าเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนหรือไม่ ดูแนวโน้มการจัดบริการทางการศึกษาของโรงเรียนในอนาคต เป็นต้น ซึ่งการประเมินในลักษณะนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารให้พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การประเมินผลมีจุดมุ่งหมาย คือ เพื่อค้นหาระดับสมรรถภาพหรือตรวจสอบความรู้พื้นฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ ของผู้เรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสมรรถภาพของผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง มีการสร้างแรงจูงใจในการเรียน ปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน โดย การวินิจฉัยข้อบกพร่องของผู้เรียนรายบุคคล ให้ครูสามารถตัดสินผลการเรียน และจัดตำแหน่งหรือจัดประเภทของผู้เรียน รวมทั้งเปรียบเทียบระดับพัฒนาการของผู้เรียน ให้สามารถพยากรณ์หรือทำนาย

ประเมินค่าของหลักสูตร และการจัดการบริหารของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณค่าทางการจัดการศึกษาต่อไป

องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการศึกษา

การสอบ (Testing) เป็นกระบวนการใช้เครื่องมือหรือแบบทดสอบในการสอบหรือการวัด

การดำเนินการสอบ การควบคุมการสอบ หรือการจัดทำข้อสอบ และเครื่องมือที่ใช้ในการวัด ถือเป็นกิจกรรมหนึ่งของกระบวนการใช้เครื่องมือ

การวัดผล (Measurement) เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Object or even) ภายใต้ข้อกำหนด โดยค่าการวัด (Criteria Measured) หรือผลการวัดที่ได้จากการใช้เครื่องมือจะอยู่ในรูปจำนวน ตัวเลขที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data)

การประเมินผล (evaluation) เป็นการตัดสินคุณค่า (Value judgement) หรือการลงสรุปสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมีหลักเกณฑ์ กระบวนการตัดสินคุณค่า จะต้องการวินิจฉัยหรือดุลยพินิจในการสรุปประเด็นสาระภายใต้ข้อมูล หรือสารสนเทศ ตามมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนด

การวัดและประเมิน (Assessment) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการค้นหา แสวงหา ข้อมูล หรือสารสนเทศ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยอาศัยเทคนิควิธีการสังเกต สัมภาษณ์ การศึกษา วิเคราะห์ เอกสาร หรือการใช้เครื่องมือในการวัด เพื่อตรวจสอบการพัฒนาก้าวหน้า ความงอกงาม โดยการเปรียบเทียบกับข้อกำหนด จากความหมาย ข้อสรุประหว่างการเรียนการสอน กับการวัดและประเมิน ตลอดจนหลักการหรือวิธีการของกระบวนการวัด สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้สามส่วน คือ ลักษณะและสิ่งที่ต้องการวัด วิธีการวัด (เครื่องมือและวิธีการ) และ ผลการวัด

จากองค์ประกอบโครงสร้างของการวัดและประเมินดังกล่าว สามารถสรุปเป็นกิจกรรมในการวัดและประเมินผลการศึกษาได้เป็น 3 กิจกรรม คือ

1) การกำหนดลักษณะและสิ่งที่ต้องการวัด หมายถึง การระบุหัวข้อเนื้อหา จุดประสงค์ หรือพฤติกรรมในการวัด โดยมีวิธีดำเนินการหลายรูปแบบตามสิ่งที่ต้องการเน้น โดยอาจมุ่งเน้นด้านเนื้อหาเนื้อเรื่อง เน้นพฤติกรรมการวัด เน้นจุดประสงค์การเรียนรู้ หรือผสมผสานจุดเน้น ดังกล่าวร่วมกัน ในทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยเฉพาะการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นิยมใช้วิธีการวิเคราะห์หลักสูตรรายวิชา (Table of Specification) หรือตารางกำหนด

จำนวนข้อสอบในการสอบหรือการวัดที่ยึดตามเนื้อหาหรือจุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะที่ต้องการวัด เมื่อพิจารณาตามความมุ่งหมายการศึกษา ตามแนวคิดของบลูมและคณะ (Bloom) ได้จัดลักษณะพฤติกรรมออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นพฤติกรรมทางสติปัญญา ที่บ่งบอกความสามารถทางสมองหรือความคิด (thinking) ที่จำแนกเป็นระดับพฤติกรรมย่อย 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ความจำ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) การนำไปใช้ (Application) การวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) และการประเมินค่า (Evaluation) ซึ่งลักษณะพฤติกรรมทางด้านพุทธิพิสัย มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอน ในการกำหนดสมรรถภาพการเรียนรู้หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ ที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน พฤติกรรมด้านเจตพิสัย (Affective Domain) เป็นคุณลักษณะด้านจิตใจหรือความรู้สึก (Feeling) ที่บ่งบอกพฤติกรรมความสนใจ เจตคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัยของบุคคล จำแนกเป็นพฤติกรรมได้ 6 ระดับ คือ การรับรู้ (Receiving) การตอบสนอง (Responding) การสร้างคุณค่า (Valuing) การจัดระบบคุณค่า (Organization of Values) และการสร้างลักษณะพิสัย (Characterization by a Value) ซึ่งคุณลักษณะพฤติกรรมด้านเจตพิสัย ในทางปฏิบัตินิยมวัดในด้านความสำเร็จ เจตคติ ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรม (Moral and Ethics) ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย (psychomotor domain) เป็นพฤติกรรมด้านทักษะ กลไกและประสานงานของกล้ามเนื้อที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และทักษะในการทำงานของบุคคล จำแนกเป็นพฤติกรรมได้หลายลักษณะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่กำหนด ถ้าพิจารณาทางด้านความสามารถในการปฏิบัติและระดับของการฝึกปฏิบัติ จำแนกเป็น 5 ลักษณะ คือ การเลียนแบบ (imitation) การทำตามแบบ (Manipulation) การทำอย่างถูกต้อง (Precision) การทำอย่างสร้างสรรค์ (Articulation) และการทำอย่างเป็นธรรมชาติ (Naturalization) ถ้าพิจารณาตามทักษะกลไกการปฏิบัติงานจำแนกได้เป็น 7 ลักษณะ คือ การรับรู้ (Perception) การเตรียม (Set) การตอบสนองตามแบบ (Guide Response) การใช้กลไก (mechanism) การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex Overt Response) การดัดแปลงแก้ไข (Adaptation) และการริเริ่ม (Origination) ถ้าพิจารณาทักษะการเคลื่อนไหวและการสื่อสารภาษา จำแนกได้ 4 ลักษณะ คือ การเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย (Gross Bodily Movement) การเคลื่อนไหวที่ใช้อยวัยวะหลายส่วนร่วมกัน (Finely Coordinated Movement) พฤติกรรมการสื่อสารแบบไม่ใช้ภาษา (Nonverbal Communication Behavior) และพฤติกรรมการพูด (Speech Behavior)

2) การกำหนดเครื่องมือและวิธีการวัด หมายถึง การเลือกใช้เครื่องมือหรือแบบทดสอบ ที่มีหลายชนิด ประเภท และหลายรูปแบบ ตามเกณฑ์ที่กำหนดในการ

อธิบาย ถ้าพิจารณาตามรูปแบบการสอบ อาจแยกเป็น การสอบภาคปฏิบัติ (Performance Test) การสอบปากเปล่า (Oral Test) และการสอบข้อเขียน (Paper-Pencil Test) ตลอดจนการประเมิน และการตรวจผลงาน หรือการใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ซึ่งในแต่ละรูปแบบมีลักษณะของ เครื่องมือเป็นส่วนเฉพาะของแต่ละประเภท ถ้าพิจารณาตามเทคนิควิธี อาจแยกเป็นวิธีการสอบ สัมภาษณ์ วิธีการสังเกต วิธีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและวิธีการใช้เครื่องมือวัด ถ้าพิจารณาถึง ลักษณะหรือชนิดของเครื่องมือ อาจจำแนกเป็นแบบทดสอบ แบบทดสอบถาม แบบสังเกต แบบ สัมภาษณ์ แบบบันทึก แบบมาตรวัด แบบตรวจผลงาน แบบประเมินตามสภาพจริง และแบบวัดเฉพาะ ลักษณะ

3) การกำหนดการใช้ผลการวัด หมายถึง การพิจารณาใช้ผล การสอบ หรือการวัด หรือผลการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของการสอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการวัด และประเมินผลการศึกษา ผลการเรียนรู้ หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มุ่งที่จะบ่งบอกระดับ ความสามารถ และค้นหาจุดเด่นจุดด้อยในเนื้อหาหรือลักษณะพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนรู้ ตลอดจนการตัดสินผลการเรียน ส่วนในการแปลความหมายคะแนนและการนำ คะแนนมาใช้ก็มีอยู่หลายรูปแบบ หลายลักษณะ ตัวอย่าง เช่น การทำเป็นคะแนนมาตรฐาน การทำ เป็นร้อยละของคะแนนเต็ม หรือไม่ก็เป็นการจัดอันดับตามความมากน้อยของคะแนน สำหรับการ ประเมินตัดสินผลนั้น นิยมนำคะแนนมาตีค่าและสรุปเป็นระดับผลการเรียนหรือเกรด ตามเกณฑ์ที่ กำหนด เพื่อใช้ในการตัดสินผลการเรียนรู้หรือผลสำเร็จของงาน ตลอดจนการพิจารณาตัดสินการเลื่อน ชั้น หรืออนุมัติการจบหลักสูตรของผู้เรียน

ฮาร์ท (Hart, 1994) กล่าวว่า การประเมินการเรียนรู้ตามสภาพ จริงมีวิธีการมากมายในการประเมินผู้เรียน การทดสอบ ก็เป็นหนึ่งในหลากหลายวิธี หากพิจารณาชนิด ของข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นเกณฑ์สามารถ แบ่งวิธีการประเมินได้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1) การสังเกต (Observation) หรือข้อมูลที่ครูเก็บรวบรวมจาก ผู้เรียนในแต่ละวัน

2) ตัวอย่างการปฏิบัติงาน (Performance Samples) หรือ ผลผลิตที่เป็นรูปธรรมซึ่งเป็น หลักฐานแสดงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment)

3) การทดสอบแบบใหม่และวิธีการที่เสมือนการทดสอบ (Tests and test-like) หรือการวัดสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนในเวลาและสถานที่ที่จัดไว้โดยเฉพาะ หรือ การประเมิน การปฏิบัติตามสภาพจริง (Performance Authentic Assessment)

นิตโก (Nitko, 1996) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการประเมินผลที่ว่า การประเมินผลตามสภาพจริงเป็นการประเมินผลผู้เรียนด้วยงานที่มีความหมายทางการศึกษาโดยตรง แทนที่จะเป็นโดยอ้อม ตัวอย่างเช่น การให้ผู้เรียนอ่านเรื่องราวต่าง ๆ แล้วเปรียบเทียบแนวคิดในมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งเป็นลักษณะที่บุคคลผู้มีการศึกษาต้องอ่านข้อความต่าง ๆ อย่างคิดพิเคราะห์ ลักษณะดังกล่าวนี้มีความแตกต่างจากการอ่านบทความ แล้วให้ผู้เรียนตอบคำถามเกี่ยวกับใจความสำคัญของเรื่องหรือเกี่ยวกับตัวละครในเรื่อง ซึ่งถือว่าเป็นการวัดโดยอ้อม

วอร์เรน (Worthen, 1993) ให้นิยามของการประเมินผลตามแนวคิดใหม่จะมีคุณลักษณะสำคัญที่ร่วมกันอยู่ 2 ประการ คือ

1) ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินผลผู้เรียน จะไม่ใช่เฉพาะแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชนิดมีคำตอบให้เลือกเพียงอย่างเดียว

2) มีความหมายถึงการตรวจสอบโดยตรงต่อการปฏิบัติของผู้เรียน โดยงานที่ออกแบบมาเพื่อประเมินผลจะมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องเผชิญในชีวิตจริง

Wiggins (1990) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติของผู้เรียนว่า การประเมินผลมีความตรงตามสภาพจริง เมื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้เรียนโดยตรง โดยผู้เรียนต้องใช้สติปัญญาอย่างคุ่มค่า การปฏิบัติงานของผู้เรียนที่ใช้ในการประเมินผล จึงมิได้มีความหมายเพียงการทำงานให้สำเร็จเท่านั้น

เมเยอร์ (Mayer, 1992) ได้ให้นิยามที่ชี้ชัดว่า การประเมินผลตามสภาพจริงนั้น ผู้เรียนไม่เพียงแต่ทำงานที่กำหนดให้สำเร็จแต่จะต้องทำสิ่งนั้นในบริบทที่เป็นชีวิตจริง คำว่า “ชีวิตจริง” อาจหมายถึงความเป็นจริงในฐานะของการเป็นผู้เรียนหรือตามความคาดหวังของผู้ใหญ่ ความหมายดังกล่าวสอดคล้องกับทัศนะของฮาร์ท (Hart (1994: 9) ที่ว่า การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการให้ผู้เรียนทำงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญและมีความหมาย การประเมินผลดังกล่าวมีลักษณะคล้ายกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่ใช่การทดสอบที่ยึดถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ การประเมินตามสภาพจริง ต้องการให้ผู้เรียนใช้ทักษะการคิดขั้นสูงและใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านเพื่อทำงานที่ใช้ในการประเมินผลนั้น ผู้สอนจะแจ้งมาตรฐานที่ใช้ในการตัดสินให้ผู้เรียนทราบ การประเมินผลอาจใช้กิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ การแก้ปัญหา หรือการใช้แฟ้มสะสมผลงาน เป็นต้น

พัคเค็ตและแบล็ค (Puckett and Black, 1994) กล่าวถึง การประเมินตามสภาพจริงว่า การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นกระบวนการสังเกต การบันทึก และการรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการทำงานของผู้เรียน ในแง่ของวิธีการทำงานและผลงาน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลใช้สำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาอันส่งผลต่อตัวผู้เรียน การประเมินผลตามสภาพจริงมี

ความแตกต่างจาก การทดสอบตรงที่วิธีการดังกล่าวให้ความสำคัญกับความต้องการและการประสบผลสำเร็จของผู้เรียนแต่ละคนมากกว่าการเปรียบเทียบกับผู้เรียนคนอื่น อีกทั้งยังเป็นการวัดการปฏิบัติจริงโดยตรงในรายวิชาหนึ่งหรือเนื้อหาสาระหนึ่ง การประเมินผลตามสภาพจริงให้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ต่อเนื่อง ซึ่งผู้สอนสามารถใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนแต่ละคน

เฮอร์มัน, อาซาเชอร์และวินเทอร์ (Herman, Ashacher and Winter อ้างถึงใน Brown and Hudson, 1998) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับระดับความสามารถที่ผู้เรียนต้องแสดงให้เห็นว่า การประเมินผลตามสภาพจริงเป็นการประเมินความสามารถระดับสูงและทักษะในการแก้ปัญหาของผู้เรียนในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับสภาพชีวิตที่เป็นจริง ผู้เรียนต้องสร้างผลงานหรือผลการปฏิบัติของตนเอง

Nation Center for Research on Evaluation, Standards, and Student Testing – CRESST (1999) เป็นหน่วยงานหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีบทบาทเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ ให้นิยามของการประเมินผลตามสภาพจริงว่า การประเมินผลทางเลือก (รวมการประเมินผลตามสภาพจริงหรือการประเมินผลการปฏิบัติไว้ด้วย) เป็นการประเมินผลที่กำหนดให้ผู้เรียนตอบคำถามแทนที่จะเลือกจากคำตอบที่จัดไว้ให้ ตัวอย่างของการประเมินผลทางเลือก ได้แก่ นิทรรศการ การสืบสอบ การสาธิต คำตอบที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกอนุทินและแฟ้มผลงาน โดยหลักการแล้ว การประเมินผลทางเลือกกำหนดให้ผู้เรียนทำงานที่ซับซ้อน ยุ่งยากและสำคัญให้เสร็จอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ทำงานผู้เรียนก็นำความรู้เดิม สิ่งที่เคยเรียนรู้มาและทักษะที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการแก้ปัญหาจริงหรือปัญหาที่เกิดขึ้นตามสภาพจริง การประเมินผลทางเลือกเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของระบบการประเมินผล

หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) กล่าวถึงหลักการดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการเก็บ รวบรวม ตรวจสอบ ตีความผลการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐาน การเรียนรู้/ตัวชี้วัดของหลักสูตร นำผลไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และใช้เป็นข้อมูล สำหรับการตัดสินใจตัดสินผลการเรียน สถานศึกษาต้องมีกระบวนการจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และให้ผลการประเมินที่ตรงตามความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนถูกต้องตามหลักการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอกตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้ สถานศึกษาจึงควรกำหนดหลักการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
2. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียน
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมินการ อ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ต้องดำเนินการด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้ อย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ความคิด กระบวนการ พฤติกรรมและเจตคติเหมาะสมกับสิ่งที่ ต้องการวัด ธรรมชาติวิชา และระดับชั้นของผู้เรียน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเที่ยงตรง ยุติธรรม และเชื่อถือได้
5. การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียนรู้ การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา
6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนรู้
7. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและระหว่างรูปแบบการศึกษา ต่าง ๆ
8. ให้สถานศึกษาจัดทำและออกเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียนรู้ รายงานผลการเรียน แสดงวุฒิการศึกษา และรับรองผลการเรียนของ ผู้เรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดจุดหมาย สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายและกรอบทิศทางการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก กำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดที่กำหนดในสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ มีความสามารถในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

1. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

ผู้สอนวัดและประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายวิชาบนพื้นฐานของตัวชี้วัดในรายวิชาพื้นฐานและผลการเรียนรู้ในรายวิชาเพิ่มเติม ตามที่กำหนดในหน่วยการเรียนรู้ ผู้สอนใช้วิธีการที่หลากหลายจากแหล่งข้อมูลหลายๆ แหล่ง เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สะท้อนความรู้ ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน โดยวัดและประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอน สังเกตพัฒนาการและความประพฤติของผู้เรียน สังเกตพฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรม ผู้สอนควรเน้นการประเมินตามสภาพจริง เช่นการประเมินการปฏิบัติงาน การประเมินจากโครงการ หรือการประเมินจากแฟ้มสะสมงาน ฯลฯ ควบคู่ไปกับการใช้การทดสอบแบบต่างๆ อย่างสมดุล ต้องให้ความสำคัญกับการประเมินระหว่างเรียนมากกว่าการประเมินปลายปี/ปลายภาค และใช้เป็นข้อมูลเพื่อประเมินการเลื่อนชั้นเรียนและการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ

2. การประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์ และเขียน

การประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์ และเขียน เป็นการประเมินศักยภาพของผู้เรียนใน การอ่านหนังสือ เอกสาร และสื่อต่างๆ เพื่อหาความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ ความสุนทรีย์และประยุกต์ใช้ แล้วนำเนื้อหาสาระที่อ่านมาคติวิเคราะห์ นำไปสู่การแสดงความคิดเห็น การสังเคราะห์ สร้างสรรค์ การแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ และถ่ายทอดความคิดนั้นด้วยการเขียนที่มีสำนวนภาษาถูกต้อง มีเหตุผลและลำดับขั้นตอนในการนำเสนอสามารถสร้างความเข้าใจแก่ผู้อ่านได้อย่างชัดเจนตามระดับความสามารถในแต่ละระดับชั้น กรณีผู้เรียนมีความบกพร่องในกระบวนการด้านการเห็นหรือที่เกี่ยวข้องทำให้เป็นอุปสรรคต่อการอ่าน สถานศึกษาสามารถปรับวิธีการประเมินให้เหมาะสมกับผู้เรียน กลุ่มเป้าหมายนั้น การประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์ และเขียน สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสรุปผลเป็นรายปี/รายภาค เพื่อวินิจฉัยและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้เรียนและประเมินการเลื่อนชั้น ตลอดจนการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการประเมินคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิด ขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทย และพลโลก หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 คุณลักษณะ ในการประเมินให้ประเมินแต่ละคุณลักษณะ แล้วรวบรวมผลการประเมินจากผู้

ประเมินทุกฝ่ายและแหล่งข้อมูลหลายแหล่งเพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาสู่การสรุปผลเป็นรายปี รายภาค และใช้เป็นข้อมูลเพื่อประเมินการเลื่อนชั้นและการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ

4. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของ ผู้เรียนและเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละกิจกรรม และใช้เป็นข้อมูล ประเมินการเลื่อนชั้นเรียนและการจบการศึกษาระดับต่าง ๆ

โชติกา ภาชีผล (2556) กล่าวว่า แนวคิดการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา เป็นการวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ก้าวหน้าสูงสุดเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ได้เต็มศักยภาพ ดังนั้นการวัดและประเมินผลจึงมีจุดเน้นที่เปลี่ยนไปจากเดิม สรุปได้ดังนี้

- 1) จากรูปแบบการวัดและการประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทุกคน เป็นการวัดที่ประเมินผลตามศักยภาพของแต่ละคน
- 2) จากการใช้แบบทดสอบอย่างเดียว เป็นการใช้เครื่องมือการวัดที่หลากหลาย
- 3) จากการวัดและการประเมินผลที่แยกจากหลักสูตรที่มีการวัดและประเมินผลหลังสิ้นสุดการสอน เป็นความกลมกลืนกันของหลักสูตรและการเรียนการสอน มีการวัดและการประเมินผลระหว่างที่มีการเรียนการสอน
- 4) จากการวัดและประเมินผลโดยครู เป็นการวัดและประเมินผลที่เปิดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
- 5) จากการวัดที่เน้นคำตอบที่ถูกเพียงข้อเดียว เป็นการเน้นวิธีการเรียนรู้ วิธีคิด และคำตอบที่ถูกต้องอาจมีความหลากหลาย
- 6) จากการวัดที่เน้นเครื่องมือที่สะดวกและง่ายในการให้คะแนนและหารสอย เป็นการวัดที่เน้นประโยชน์ที่เกิดกับตัวผู้เรียนและช่วยพัฒนาผู้เรียน
- 7) จากการประเมินผลที่มุ่งบอกใครตก มีการเปรียบเทียบ เป็นการเน้นการเพิ่มและการเสริมกำลังใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ถ้อยโยงการเรียนรู้สู่ชีวิตจริง
8. จากการวัดและประเมินผลที่มุ่งแข่งขัน ปกปิด และเป็นความลับ เป็นการมุ่งพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมที่ใช้ในการวัดและประเมิน
- 9) จากการเน้นการเรียนการสอนในเนื้อหา เป็นการเน้นสติปัญญา กระบวนการสาระของหลักสูตรและข้อมูลการเรียนรู้ พัฒนาการของทักษะความคิด

10) จากการบรรลุผลสำเร็จตามแบบทดสอบ เป็นการถ่วงโยง
ความรู้ไปสู่ชีวิตประจำวัน (วิชาชีพ)

จะเห็นได้ว่า การวัดและประเมินผลตามการปฏิรูปการศึกษา
ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการของผู้เรียน เน้นการประเมินตามสภาพจริง ที่เป็นไปตามจริง
ตามพระราชบัญญัติการศึกษา ในหมวด 4 มาตรา 26 คือ ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดย
พิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม
และการทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและ
รูปแบบการศึกษา และให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรการเข้าศึกษาต่อและให้นำ
ผลการเรียนในวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล
สรุปได้ว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความสำคัญ
ในการวัดผลและประเมินผลแก่ผู้เรียน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้ง
การเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการวัดในการประเมิน ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและ
ประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ตามสภาพจริง โดยเป็นการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไป
พร้อมกับการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนแต่ละคนเป็นรายภาค/รายปี เมื่อการประเมินผลสิ้นสุดลง
จึงนำผลการประเมินมาพิจารณาตัดสินการเลื่อนชั้น และอนุมัติการจบหลักสูตรของผู้เรียน
เพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละ
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดผลและประเมินผล ดังตารางที่ 9

จากตารางที่ 9 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน องค์ประกอบย่อยที่ 4 การวัดผลและประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การวัดและประเมินผลของ เนื้อหา จุดประสงค์ พฤติกรรมต่าง ๆ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้เรียนใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย 2) การเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการวัด ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฯ ตามสภาพจริง 3) การวัดผลจากการสังเกต การบันทึก การทำงาน ผลงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน 4) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ตัดสินผลการเรียนและการจบหลักสูตร การศึกษาของผู้เรียน 5) การประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน 6) ผลการเรียนรู้ที่ได้จากการสอบ การปฏิบัติงาน การตอบคำถามจากที่เขียนหรือพูดตอบ บันทึกและแฟ้มผลงาน 7) ความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติโดยตรงในชีวิตจริง

5. การพัฒนาตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

เม็กกินสันและเพดเลอร์ (Megginson and Pedler, 1992) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรู้ได้ ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่า จะศึกษาเรื่องใด เมื่อไร และอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนา ตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ

ซีโดว์, เมมอรีและบริสโตว์ (Siedow, Memory and Bristow, 1985) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อให้ตนมีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพที่ก้าวหน้า ซึ่งเป็นการสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล การพัฒนาตนเองนั้น เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเองปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งประสิทธิภาพในการทำงานด้านปัญญาและด้านคุณธรรมด้วยการทำงานหรือ การดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

สวอนส์บิวรี (Swansbury, 1986) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนางานว่า หมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพเพื่อปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล การพัฒนาตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และด้านคุณธรรม ในการทำงาน หรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

ฮาร์บินสันและไมเยอร์ส (Harbinson and Myers, 1964) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงการที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะและ

ความสามารถของตนเองเพื่อเป็นการเตรียมคน สำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรืออาชีพในอนาคต ซึ่งองค์กรสามารถให้สนับสนุน การพัฒนาตนเองได้ โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดห้องหนังสือ บทความและเอกสารต่าง ๆ ให้พนักงานได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตัวเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

มิลเลอร์ (Miller, 1979) ได้กล่าวไว้ การพัฒนาตนเองเป็นการฝึกหาความรู้ของตนเองในการสะสมความรู้ และ ประสบการณ์ให้มากขึ้น และในที่สุดก็จะเป็นการพัฒนาตนเองในแต่ละคน นอกจากนี้ การพัฒนาตนเอง ยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง ในการสะสมความรู้ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง และเจริญเติบโตในการทำงาน เป็นการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น

เอกชัย บุญอาจ (2553) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองว่า หมายถึงการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มากขึ้น โดยเหตุที่มนุษย์ เราต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้นทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองควรมีสิ่งสำคัญคือ 1) การกระทำในเชิงบวก ที่สำคัญที่สุด คือ สร้างแรงดลใจให้อยากแก้ปัญหาคนทำงานหากคุณเพียงทำงานตามคำสั่งเท่านั้น คุณจะไม่มีวันพัฒนา ความสามารถของตนเองได้ 2) สะสมข้อมูล หากไม่มีข้อมูลเข้า (Input) แล้วจะมีผลออก (Output) ได้อย่างไร การพัฒนาตนเองก็เช่นกัน การสะสมข้อมูลเพื่อให้ตนเองรอบรู้มากขึ้น จึงเป็นการช่วยพัฒนาตนเองให้รอบรู้อย่างยิ่ง และ 3) พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การพัฒนาตนเองโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำได้ 2 วิธี ดังนี้

การระดมมันสมอง (Brainstroming) โดยวิธีการนี้ จะทำให้ผู้เรียนทุกคน ได้มีอิสระเสรีทางความคิดเชิงสร้างสรรค์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง

รายการตรวจสอบ (Checkist) วิธีการนี้จะช่วยกระตุ้นให้คนพิจารณาในสิ่งที่อาจจะมองข้ามไปได้ ควรตรวจสอบให้ละเอียดถี่ถ้วน (เอกชัย บุญอาจมข, 2553)

การพัฒนาตนเอง (Self Development) คนเราถ้าจะเก่งต้องประกอบด้วย 3 เก่ง ดังนี้ 1) เก่งตน (Self Ability) หมายถึง เป็นผู้ที่ชอบศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันโลก ทันคน การพัฒนาตนเองนั้นพัฒนาได้ 3 ทางคือ 1.1) ทางกาย องค์กรประกอบได้แก่ รูปร่าง พัฒนาให้ดีขึ้นโดยใช้การแต่งกายช่วยลดจุดด้อยหรือเสริมจุดเด่น หน้าตาสดชื่นแจ่มใส สะอาดหมดจด อากัปกริยา การแสดงออกเข้มแข็งแต่ไม่แข็งกระด้าง อ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ การยืน การเดิน การนั่ง ต้องมั่นคง เรียบร้อย การแต่งกายต้องสะอาดกับกาลเทศะเหมาะสมกับรูปร่างและผิวพรรณ 1.2) ทางวาจา การพูดดีต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ พูดแต่ดีมีประโยชน์ ผู้ฟัง ชอบ และทุกคน

ปลอดภัย ก่อนพูดทุกครั้งต้องคิดก่อนพูดคนที่พูดดีมีปิยะวาจาเป็นลมปากที่หวานหูไม่ รั้นหายเป็นที่รักใคร่ ชอบพอแก่ทุก ๆ ฝ่ายที่ได้ยินได้ฟัง 1.3) ทางใจ การพัฒนาทางใจก็มีองค์ประกอบหลายประการ เช่น ความมั่นใจ ถ้ามีความมั่นใจในตนเอง จะทำอะไรก็สำเร็จ ความจริงใจ คือเป็นคนปากกับใจตรงกัน ความกระตือรือร้น แจ่มใส มีชีวิตชีวา มีความมานะพยายามไม่ท้อต่อสิ่งใด ๆ ความซื่อสัตย์ ความสุขใจ ความอดกลั้น ความมีเหตุผล การมีสมรรถภาพในการจำและมีความคิดสร้างสรรค์ 2) เก่งคน (Self Ability) หมายถึง มีความสามารถที่จะทำให้ตัวให้เข้าไหนเข้าได้เป็นที่รักใคร่ ชอบพอแก่ทุกฝ่ายมีมนุษยสัมพันธ์ ในครอบครัวพ่อแม่ควรรู้หลักจิตวิทยาในการปกครองลูกให้ความรักแก่ลูก ลูกก็ไม่ทำตนให้เป็นปัญหาให้พ่อแม่และมีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำตนให้เข้ากับคนได้กับทุกคน หากมีผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาก็รัก หากมีลูกน้อง ลูกน้องก็รัก เพื่อนร่วมงานก็รัก บุคคลภายนอก หรือลูกค้าก็รัก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและธุรกิจเป็นอย่างยิ่ง 3) เก่งงาน (Task Ability) หมายถึง ผู้ที่รักงาน ขยันทำงาน และรู้วิธีทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร มานะ อดทน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค (เอกชัย บุญอาจ: 2553) อาจสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเอง แบบ Inside Out Approach เป็นการพัฒนาคนโดยมุ่งเน้น การพัฒนาจากภายใน (ทัศนคติ แรงจูงใจ อุปนิสัย) สู่การพัฒนาภายนอก (ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม) เพราะถ้าบุคคลสามารถพัฒนาสิ่งที่อยู่ภายในใจของมนุษย์ได้แล้ว การพัฒนาความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมของมนุษย์ก็สามารถทำได้ง่ายขึ้นอย่างแน่นอน

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาของบุคคล เพื่อให้ตนมีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพที่ก้าวหน้า ซึ่งเป็นการสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นการเตรียมสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรืออาชีพในอนาคต ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถให้การสนับสนุน การพัฒนาตนเองได้โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดห้องหนังสือ บทความและเอกสารต่าง ๆ รวมทั้ง เครื่องคอมพิวเตอร์ให้บุคลากร ในหน่วยงานได้อ่าน ศึกษา ค้นคว้าหรือเรียนรู้ด้วยตัวเอง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (Megginson & Pedler, 1992) การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเองนี้ 1) การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และความเข้าใจขององค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมา คือ ความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา 2) การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจ วิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย

และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง 3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมยังงี้ คือ สิ่งที่ต้องกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง 4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากที่ทำ การตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้ 5) การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จ บุคคลที่ว่านี้ ก็คือ เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่เสมอ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน 6) ความอดทนและพยายาม (Strickability and Preserverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อ ต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่า เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ 7) การประเมินผล (Evauiation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป

ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของบอยเดล (Boydell: 1985) กำหนดขอบเขต เนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาตนเอง ดังนี้ 1) ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคลากรจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดี และร่างกายจะต้องแข็งแรงแยกเป็น 3 ระดับ คือ (1.1) ระดับความคิด ไม่ดี รันตันทุรังแต่จะยึดมั่นและเชื่อมั่นอย่างต่อเนื่อง และในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับ ความคลุมเครือขัดแย้งได้ (1.2) ระดับความรู้สึกรับรู้และยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและ ภายนอกอย่างมั่นคง (1.3) ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพกายที่ แข็งแรงมีรูปแบบชีวิตที่ดี 2) ด้านทักษะ จะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ ความคิดในหลายรูปแบบรวมทั้งความทรงจำ ความคิดสร้างสรรค์ ความมีเหตุผล การพัฒนาทักษะ ประกอบด้วย 3 ระดับ คือ (2.1) ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่อง งาน ความทรงจำที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์มีความคิดริเริ่ม (2.2) ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออกต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมแต่ละสถานการณ์ และยังถ่ายทอด ความรู้สึกได้ (2.3) ระดับความมุ่งมั่น มีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีใจเป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น 3) ด้านการกระทำให้สำเร็จ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำ ด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง มี 3 ระดับ คือ (3.1) ระดับความคิด

มีความสามารถที่จะเลือกและเสียสละได้ (3.2) ระดับความรู้สึก สามารถจัดการแปลงสภาพจากความไม่สมหวัง ไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง (3.3) ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง 4) ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจในความสามารถและรับสิ่งที่ผิดพลาดของตนเอง และพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ (4.1) ระดับความคิด มีความรู้ยอมรับ รู้จักและเข้าใจตัวเอง (4.2) ระดับความรู้สึก ยอมรับตัวเอง แม้แต่ความอ่อนแอและยินดี (4.3) ระดับความมุ่งมั่น มีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

ทฤษฎีการพัฒนิตนเอง (Bandura, 1986) การรับรู้ความสามารถของบุคคลพัฒนามาจากปัจจัยหลัก 4 ประการคือ 1) ประสบการณ์จากความสำเร็จ (Enactive Attainment) เป็นส่วนหนึ่งที่มีต่อการรับรู้ ความสำเร็จจากการกระทำเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยตรงและเป็นข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงสูง การได้รับความสำเร็จจากงานซ้ำกันหลาย ๆ ครั้ง ถึงแม้ว่าในบางครั้งจะล้มเหลวบ้าง แต่ก็ไม่ได้มีผลมากนักเพราะบุคคลจะมองว่าความล้มเหลวที่เกิดมาจากสาเหตุอื่น ๆ 2) การได้เห็นตัวแบบประสบความสำเร็จ (Vicarious Experience) รับรู้ความสามารถของบุคคลส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการได้เห็นผู้อื่นการได้เห็นบุคคลอื่นทำสิ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันจะทำให้บุคคลรู้ความสามารถตนเองเพิ่มขึ้นและมีความพยายามก็จะสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน 3) การพูดชักจูงจากผู้อื่น (Verbal Persuasion) การที่ผู้อื่นใช้คำพูดชักจูงให้บุคคลเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จจะช่วยให้บุคคลมีกำลังใจ มีความเชื่อมั่น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ชักจูงด้วย จะต้องน่าเชื่อถือ ไว้วางใจและมีความสำคัญต่อตัวเขา เช่น พ่อ แม่ ครู เพื่อนหรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อเขา เป็นต้น 4) สภาวะทางกาย (Physiological State) เป็นปัจจัยที่สำคัญสามารถมีผลในการตัดสินใจความสามารถในแต่ละคนจะสูงหรือต่ำ ส่วนหนึ่งมาจากสภาวะทางกายของเขาเองกล่าวคือในสภาวะที่ร่างกายเกิดการตื่นตัว เช่น กังวล เครียด ตื่นเต้น อ่อนเพลีย เมื่อยล้าหรืออยู่ในสภาพการณ์ที่ถูกดูหรือในสภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นมาก ๆ มักจะทำให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีออกมา

แนวคิดในการพัฒนิตนเองของกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)

มิลเลอร์และดอลลาร์ด (Miller and Dollard, 1941) กล่าวว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เราแสวงหาสถานภาพ สมดุลอยู่เสมอ หรือมีความโน้มเอียงที่จะรักษาความคงตัวภายใน เช่น ความหิวเป็นแรงขับให้เกิด พฤติกรรมเรียกว่า ทฤษฎีลดแรงขับ (Drive reduction theory) ซึ่งประกอบด้วย สิ่งเร้าก่อนเกิดพฤติกรรม (Antecedent stimulus) ความต้องการ (Need) แรงขับ (Drive) การตอบสนองหรือ พฤติกรรม (Response of behavior) การลดความต้องการ (Need

reduction) สิ่งเร้าก่อนเกิดพฤติกรรม หมายถึง สภาวะที่เกิดการขาดทำให้เกิดความต้องการและเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมสนองตอบ และทำให้มีการลดความต้องการได้ สร้างทฤษฎีความต้องการโดยถือว่า ความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

เมอร์เรย์ (Murray, 1983) ได้สร้างทฤษฎีความต้องการโดยถือว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับดัน หรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย Murray ได้ทำการศึกษาความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคลปกติกลุ่มหนึ่งและได้แบ่งความต้องการทางจิตวิทยาออกเป็น 20 ชนิด แต่ความต้องการของ Murray ที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ มีดังต่อไปนี้ 1. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement) 2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Affiliation) 3. ความต้องการความก้าวร้าว (Aggression) 4. ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) 5. ความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือบังคับผู้อื่น (Dominance) 6. ความต้องการที่แสดงออกเป็นเป้าแห่งสายตาคน (Exhibition) 7. ความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองรักษาผู้อื่น (Nurturance)

ในการเพิ่มพูนสมรรถนะจึงต้องพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านซึ่ง Kouzes & Posner (2002) เสนอไว้ ดังนี้ 1) สร้างแรงบันดาลใจกับตนเอง (Inspiring) มีความสนใจแสวงหาความรู้ เติบโตด้วยพลัง และมีความรู้สึกทางบวก 2) เป็นแบบอย่าง (Modeling) ด้วยการแสดงให้เห็นความสามารถ ประเมินความสามารถของตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สามารถปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวังให้ผู้อื่นปฏิบัติได้ 3) มีความท้าทาย (Challenge) ด้วยการแสวงหานวัตกรรมและกล้าที่จะคิดนอกกรอบ 4) ช่วยทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ (Enabling) ด้วยการสร้างการร่วมแรงร่วมใจ การไว้วางใจให้การยอมรับ สร้างความผูกพัน ให้รางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงาน 5) สนับสนุนให้กำลังใจ (Encouraging) เพื่อช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ทำงานได้พัฒนางานให้ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง มาจากการรับรู้ ความสามารถในแต่ละคนนั้นเกิดขึ้นได้จาก ปัจจัยต่าง ๆ ส่วนหนึ่งเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก แต่การรับรู้ความสามารถในแต่ละคนเกิดจากแรงขับและแรงจูงใจภายในแต่ละคน ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการรับรู้ และการปรับปรุงตนเองในระดับที่พอดี มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จในสิ่งที่ทำ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสามารถของครูผู้สอนในการแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะและประสบการณ์ของตนเองเพื่อเป็นความก้าวหน้าในสายงานหรืออาชีพในอนาคต มีความอดทน

และพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค รู้จักวินิจฉัยตนเองตามความเป็นจริงก่อนเพื่อทราบจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง พร้อมยอมรับเพื่อปรับเปลี่ยนตนเองให้เห็นคุณค่าในตนเอง พยายามสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง แสวงหาความรู้และสะสมประสบการณ์การทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อสร้างพลังในตนเองให้สามารถเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน และนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน องค์ประกอบย่อยที่ 5 การพัฒนาตนเอง ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน
องค์ประกอบย่อยที่ 5 การพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ										ความถี่	
	Miller & Dollard (1941)	Harbinson & Myers (1964)	Bandura (1968)	Miller (1979)	Murray (1983)	Siedow, Memory & Bristow (1985)	Boydell (1985)	Swansbury (1986)	Megginson & Pedler (1992)	Kouzes & Posner (2002)		เอกชัย บุญอาจ (2553)
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน 5) การพัฒนาตนเอง												
5.1 มีการรับรู้ แสวงหา เพิ่มพูนความรู้ ให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
5.2 มีการพัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10
5.3 มีการกำหนดวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
5.4 มีแรงขับหรือแรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ตอบสนองหรือแสดงพฤติกรรมออกมา	/		/	/	/	/		/	/	/	/	9
5.5 มีการเปลี่ยนแปลงที่ตัวบุคคลและพฤติกรรมที่ปฏิบัติ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11

จากตารางที่ 10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านครูผู้สอน องค์ประกอบย่อยที่ 5 การพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย

1) มีการรับรู้ แสวงหา เพิ่มพูนความรู้ ให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ 2) มีการพัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ มีประสิทธิภาพในการทำงานและมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 3) มีการกำหนดวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง 4) มีแรงขับหรือแรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ตอบสนองหรือแสดงพฤติกรรมออกมา และ 5) มีการเปลี่ยนแปลงที่ตัวบุคคลและพฤติกรรมที่ปฏิบัติ

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) กระบวนการเรียนรู้ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) เจตคติต่อการเรียนรู้ และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์

ความหมายการคิดวิเคราะห์

วัตสันและเกลเซอร์ (Watson and Glaser, 1964) ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่า เป็นสิ่งที่เกิดจากส่วนประกอบของทัศนคติ ความรู้ และทักษะ โดยทัศนคติเป็นการแสดงออกทางจิตใจต้องการสืบค้นปัญหาที่มีอยู่ความรู้จะเกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลในการประเมินสถานการณ์ การสรุปความอย่างเที่ยงตรงและการเข้าใจในความเป็นนามธรรม ส่วนทักษะจะประยุกต์รวมอยู่ในทัศนคติและความรู้

กู๊ด (Good, 1973) ให้ความหมาย การคิดวิเคราะห์ เป็นการคิดอย่างรอบคอบตามหลักของการประเมินและมีหลักฐานอ้างอิง เพื่อหาข้อสรุปที่น่าเป็นไปได้ตลอดจนพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งหมดและใช้กระบวนการตรรกวิทยาได้ถูกต้องสมเหตุสมผล

วิลเลียม แกรแฮม ซัมเนอร์ (William Graham Sumner, 2555) ได้เสนอข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ยังเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ การคิดวิเคราะห์ คือ การตรวจสอบและการทดสอบประเด็นของคำเสนอทุกประเภทที่ผ่านเข้ามาของการยอมรับ เพื่อดูว่าคำเสนอนั้น ตรงกับความเป็นจริงหรือไม่ ความสามารถในการ คิดวิเคราะห์เป็นผลที่เกิดจากการศึกษาและการฝึกฝน จนเป็นนิสัยและเป็นพลังทางใจ การคิดวิเคราะห์เป็นเงื่อนไขสำคัญแห่งความสุขของปวงชน เป็นสิ่งมนุษย์ทั้งหญิงและชายพึงฝึกฝนให้ชำนาญ การคิดวิเคราะห์ คือ หลักประกันที่สามารถปกป้องการบิดเบือน การหลงเลเมอ การหลอกลวง การเชื่อผิดและการหลงผิดของเราและสิ่งล้อมรอบตัวเรา

มาร์ซาโน (Masano, อ้างถึงใน ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2556) ให้ความหมายการคิดวิเคราะห์ไว้ว่า การวิเคราะห์ (Analysis) ตามแนวคิดใหม่นี้เป็นความสามารถในการใช้เหตุผลและความละเอียดถี่ถ้วนในการจำแนกแยกแยะสิ่งต่าง ๆ มีกระบวนการย่อย 5 ประการ

ได้แก่ 1) การจำแนก 2) การจัดหมวดหมู่ 3) การวิเคราะห์ข้อเหตุผล 4) การประยุกต์ใช้ และ 5) การทำนาย

บลูม (Bloom, 1976) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่า หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะเพื่อหาส่วนย่อยของเหตุการณ์เรื่องราวหรือเนื้อหาต่าง ๆ ว่า ประกอบด้วยอะไร มีความสำคัญอย่างไร อะไรเป็นเหตุ อะไรเป็นผลและที่เป็นอย่างนั้น อาศัยหลักการอะไร และได้แบ่งองค์ประกอบการคิดวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มานั้นสามารถแยกเป็นส่วนย่อยได้รับ ข้อความ บางข้อความอาจเป็นจริง บางข้อความอาจเป็นค่านิยมและบางข้อความเป็นความคิดของผู้เขียน ซึ่งการคิดวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบด้วย (1.1) ความสามารถในการค้นหาประเด็นต่าง ๆ ในข้อมูล (1.2) ความสามารถในการแยกแยะความจริงออกจากสมมติฐาน (1.3) ความสามารถในการแยกข้อเท็จจริงออกจากข้อมูลอื่น ๆ 1.4) ความสามารถในการบอกถึงสิ่งจูงใจและการพิจารณาพฤติกรรมของบุคคลและ ของกลุ่มความสามารถในการแยกแยะข้อมูลสรุปจากข้อความปลีกย่อย 2) การคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้อ่านจะต้องมีทักษะในการตัดสินความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลหลัก ๆ ได้ ทั้งความสัมพันธ์ของสมมติฐานและความสัมพันธ์ระหว่างข้อสรุปและยังไม่นับรวมถึงความสัมพันธ์ในชนิดของหลักฐานที่นำมาแสดงด้วย ในการคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์สามารถแยกได้ ดังนี้ 2.1) ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์ของแนวคิดในบทความและข้อความต่าง ๆ 2.2) ความสามารถในการระลึกได้ว่าสิ่งใดเกี่ยวกับการตัดสินใจนั้น 2.3) ความสามารถในการแยกความจริงหรือสมมติฐานที่เป็นความสำคัญหรือข้อโต้แย้ง ที่นำมาสนับสนุนข้อสมมติฐานนั้น 2.4) ความสามารถในการตรวจสอบข้อสมมติฐานที่ได้มา 2.5) ความสามารถในการแบ่งแยกความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลจากความสัมพันธ์อื่น 2.6) ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ขัดแย้ง แบ่งแยกสิ่งที่ตรงและไม่ตรงกับข้อมูล 2.7) ความสามารถในการสืบหาความจริงของข้อมูล 2.8) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และแยกรายละเอียดที่สำคัญและไม่สำคัญได้ 3) การวิเคราะห์หลักการ เป็นการวิเคราะห์โครงสร้างหรือหลักการในการคิดวิเคราะห์ หลักการนี้จะต้องวิเคราะห์แนวคิด จุดประสงค์และมโนทัศน์ ซึ่งการวิเคราะห์หลักการสามารถแยกได้ ดังนี้ 3.1) ความสามารถในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อความและความหมายของ องค์ประกอบต่าง ๆ 3.2) ความสามารถในการวิเคราะห์รูปแบบในการเขียน 3.3) ความสามารถในการวิเคราะห์จุดประสงค์ ความเห็นหรือลักษณะการคิดความรู้สึกที่มีในงานของผู้เขียน 3.4) ความสามารถในการวิเคราะห์ทัศนคติของผู้เขียนในด้านต่าง ๆ 3.5) ความสามารถในการวิเคราะห์เทคนิคโฆษณาชวนเชื่อ 3.6) ความสามารถในการรู้แ่งคิดและทัศนคติของผู้เขียน

ลอว์ เบอร์ (Lorbour, 1995) ได้กล่าวถึง การคิดวิเคราะห์ว่า เป็นความสามารถทางปัญญา ซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์เนื้อหา เป็นการแยกองค์ประกอบ

ออกเป็นส่วนย่อย 2) การคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ 3) การคิดวิเคราะห์หลักการ เป็นการวิเคราะห์หลักการทั้งหมด เป็นการดูความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงความคิดเห็น

สุวิทย์ มูลคำ (2553) ให้ความหมายของการวิเคราะห์และการคิดวิเคราะห์ว่า การวิเคราะห์ (analysis) หมายถึง การจำแนก แยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกเป็นส่วน ๆ เพื่อค้นหาว่า มีองค์ประกอบย่อย ๆ อะไรบ้าง ทำมาจากอะไรประกอบขึ้นมาได้อย่างไรและมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร การคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) หมายถึงความสามารถในการจำแนก แยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุสิ่งของ เรื่องราวหรือเหตุการณ์และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อค้นหาสภาพความเป็นจริงหรือสิ่งสำคัญของสิ่งที่กำหนดให้

ประพันธ์ศิริ สุเลารัจ (2556) สรุปความหมายของการคิดวิเคราะห์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นรายละเอียดและจำแนก แยกแยะ ข้อมูลองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุเรื่องราว เหตุการณ์ต่าง ๆ ออกเป็นส่วนย่อยและจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อค้นหาความจริง ความสำคัญขององค์ประกอบนั้น ๆ รวมทั้งหาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ จนได้ความคิดนำไปสู่การสรุป การประยุกต์ใช้ ทำนายหรือคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ทิศนา ขัมมณี (2553) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่าหมายถึง การจำแนกแยกแยะสิ่ง/เรื่อง/ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อหาส่วนประกอบ องค์ประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจเรื่องนั้น หาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลมาอธิบายเรื่องนั้นและประเมินและตัดสินใจเลือกสิ่งที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยระบุพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการวิเคราะห์ที่สามารถสังเกตหรือวัดได้ดังนี้ 1) สามารถระบุวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์ 2) สามารถรวบรวมและศึกษาข้อมูล/เรื่อง/สิ่งที่วิเคราะห์ 3) สามารถกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ 4) สามารถแยกแยะข้อมูลได้ตามเกณฑ์และระบุองค์ประกอบของสิ่งที่วิเคราะห์ 5) สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งที่วิเคราะห์ 6) สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ 7) สามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการตอบคำถามตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การคิดวิเคราะห์ คือความสามารถในการพิจารณา ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง จำแนกแยกแยะ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ เป็นหมวดหมู่จากสิ่งที่เกิดจากส่วนประกอบของความรู้ ทศนคติและทักษะ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ความสัมพันธ์ แล้วประเมินค่า เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของส่วนที่เป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย การค้นหาสภาพความเป็นจริงหรือสิ่งสำคัญของสิ่งที่

กำหนดให้ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบนั้น มาอธิบายเรื่องราวหรือเนื้อหาแล้วตัดสินใจเลือกสิ่งที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ทักษะการคิดวิเคราะห์

กูด (Good, 1973) ให้ นิยามของทักษะการคิดวิเคราะห์ว่า เป็นการคิดอย่างรอบคอบตามหลักการประเมินและมีหลักฐาน อ้างอิง เพื่อหาข้อสรุปที่น่าจะเป็นไปได้ ตลอดจนพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งหมดและใช้กระบวนการตรรกวิทยาได้อย่างถูกต้องสมเหตุผล

บลูม (Bloom, อ้างถึงใน ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2556) กล่าวถึงทักษะการคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วยทักษะสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ความสำคัญหรือเนื้อหาของสิ่งต่าง ๆ (Analysis of Element) เป็นความสามารถในการแยกแยะได้ว่า สิ่งใดจำเป็น สิ่งใดสำคัญ สิ่งใดมีบทบาทมากที่สุด ประกอบด้วย วิเคราะห์ชนิด เป็นการให้ผู้เรียนวินิจฉัยว่า สิ่งนั้น เหตุการณ์นั้น ๆ จัดเป็น ชนิดใด ลักษณะใด เพราะเหตุใด เช่น ทำได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว วิเคราะห์สิ่งสำคัญ เป็นการวินิจฉัยว่า สิ่งใดสำคัญ สิ่งใดไม่สำคัญ เป็นการค้นคว้าหาสาระสำคัญ ข้อความหลัก ข้อสรุป จุดเด่น จุดด้อยของสิ่งต่าง ๆ วิเคราะห์เลศนัย เป็นการมุ่งเน้นสิ่งที่แอบแฝงซ่อนเร้น หรืออยู่เบื้องหลังจากสิ่งที่เห็น ซึ่งมีได้ บ่งบอกตรง ๆ แต่มีร่องรอยของความเป็นจริงซ่อนเร้นอยู่ 2) การคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Analysis of Relationship) เป็นการค้นหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ว่ามีอะไรสัมพันธ์กัน สัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างไร สัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด สอดคล้องหรือขัดแย้งกัน ได้แก่ 2.1) วิเคราะห์ชนิดของความสัมพันธ์ เช่น มุ่งให้คิดว่าเป็นความสัมพันธ์แบบใด มีสิ่งใดสอดคล้องกัน หรือไม่สอดคล้องกัน มีสิ่งใดเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ 2.2) วิเคราะห์ขนาดของความสัมพันธ์ เช่น สิ่งใดเกี่ยวข้องมากที่สุด สิ่งใดเกี่ยวข้องน้อยที่สุด เรียงลำดับมากน้อยของสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2.3) วิเคราะห์ขั้นตอนความสัมพันธ์ เช่น เมื่อเกิดสิ่งนี้แล้ว เกิดผลลัพธ์อะไรตามมาบ้างตามลำดับ การเรียงลำดับขั้นตอนของเหตุการณ์ 2.4) วิเคราะห์จุดประสงค์และวิธีการ เช่น การกระทำแบบนี้เพื่ออะไร การทำบุญตักบาตร (สุใจ) เมื่อทำอย่างนี้แล้วจะเกิดผลสัมฤทธิ์อะไร ออกกำลังกายทุกวัน (แข็งแรง) ทำอย่างนี้มีเป้าหมายอะไร มีจุดมุ่งหมายอะไร 2.5) วิเคราะห์สาเหตุและผล เช่น สิ่งใดเป็นสาเหตุของเรื่องนี้ หากไม่ทำอย่างนี้ ผลจะเป็นอย่างไร ข้อความใดเป็นเหตุเป็นผลแก่กัน หรือขัดแย้งกัน 2.6) วิเคราะห์แบบความสัมพันธ์ในรูปอุปมาอุปไมย เช่น บินเร็วเหมือนนก ซ้อนคู่กับส้อม ตะปูจะคู่กับอะไร ควายอยู่ในนา ปลาอยู่ในน้ำ ระบบประชาธิปไตยเหมือนกับการทำงานของอวัยวะในร่างกาย 3) การคิดวิเคราะห์เชิงหลักการ (Analysis of Organizational Principles) หมายถึง การค้นหา โครงสร้างระบบ เรื่องราว สิ่งของและการทำงานต่าง ๆ ว่าสิ่งเหล่านั้นดำรงอยู่ได้ในสภาพเช่นนั้น เนื่องจากอะไร มีอะไรเป็นแกนหลัก มีหลักการอย่างไร มีเทคนิคอะไรหรือยึดถือคติใด มีสิ่งใดเป็นตัวเชื่อมโยง การคิดวิเคราะห์หลักการ

เป็นการวิเคราะห์ที่ถือว่ามีความสำคัญที่สุด การจะวิเคราะห์เชิงหลักการได้ดีจะต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ได้ดีเสียก่อน เพราะผลจากความสามารถในการวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะทำให้สามารถสรุปเป็นหลักการได้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์โครงสร้าง เป็นการค้นหาโครงสร้างของสิ่งต่าง ๆ เช่น การทำวิจัยมีกระบวนการทำงานอย่างไร สิ่งนี้บ่งบอกความคิด หรือเจตนาอะไร ส่วนประกอบของสิ่งนี้มีอะไรบ้าง วิเคราะห์หลักการ เป็นการแยกแยะเพื่อค้นหาความจริงของสิ่งต่าง ๆ แล้วสรุปเป็นคำตอบหลักได้ หลักการของเรื่องนี้มีว่า อย่างไร หลักการในการสอนของครูควรเป็นอย่างไร

สรุปได้ว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์ เป็นการคิดอย่างรอบคอบ โดยทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาหรือองค์ประกอบที่สำคัญว่ามีความสัมพันธ์กันและเชื่อมโยงกันอย่างไร สามารถแยกแยะ วิเคราะห์ วินิจฉัยได้ว่า สิ่งใดสำคัญ สิ่งใดไม่สำคัญ เพื่อการเลือกสรรข้อมูลได้ถูกต้อง เหมาะสม และเชื่อถือได้

องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์

บลูม (Bloom, 1971) ได้สรุปแบ่งองค์ประกอบของการวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้นั้น สามารถแยกเป็นส่วนย่อยได้ข้อความบางข้อความอาจเป็นความจริง บางข้อความเป็นค่านิยม และบางข้อความเป็นความคิดของผู้เขียน ซึ่งการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบด้วย 1.1) ความสามารถในการค้นหาประเด็นต่าง ๆ ในข้อมูล 1.2) การแยกแยะความจริงออกจากสมมติฐาน 1.3) ความสามารถในการแยกข้อเท็จจริงออกจากข้อมูลอื่น ๆ 1.4) ความสามารถในการบอกถึงสิ่งจูงใจและการพิจารณาพฤติกรรมของบุคคลและของกลุ่ม 1.5) ความสามารถในการแยกแยะข้อสรุปจากข้อความปลีกย่อย 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้อ่านจะต้องมีทักษะในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลหลัก ๆ ได้ทั้งความสัมพันธ์ของสมมติฐานและความสัมพันธ์ระหว่างข้อสรุปและยังรวมถึงความสัมพันธ์ในชนิดของหลักฐานที่นำมาแสดงด้วย ในการคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์ สามารถแยกได้ดังนี้ 2.1) ความเข้าใจความสัมพันธ์ของแนวคิดในบทความและข้อความต่าง ๆ 2.2) ความสามารถในการระลึกได้ว่า มีสิ่งใดกับการตัดสินใจนั้น 2.3) ความสามารถในการแยกความจริงหรือสมมติฐานที่เป็นความสำคัญหรือข้อโต้แย้งที่นำมาสนับสนุนข้อสมมติฐานนั้น 2.4) ความสามารถในการตรวจสอบสมมติฐานที่ได้มา 2.5) ความสามารถในการแบ่งแยกความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลจากความสัมพันธ์อื่น ๆ 2.6) ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ขัดแย้ง แบ่งแยกสิ่งที่ตรงและไม่ตรงกับข้อมูลได้ 2.7) ความสามารถในการสืบหาความจริงของข้อมูล 2.8) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และแยกรายละเอียดที่สำคัญและไม่สำคัญได้ 3) การวิเคราะห์หลักการ เป็นการวิเคราะห์โครงสร้างและหลักการในการคิดวิเคราะห์ หลักการนี้จะต้อง

วิเคราะห์ คิดจุดประสงค์ และมโนทัศน์ ซึ่งการคิดวิเคราะห์หลักการ สามารถแยก ได้ดังนี้

- 3.1) ความสามารถในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อความและความหมายขององค์ประกอบต่าง ๆ
- 3.2) ความสามารถวิเคราะห์รูปแบบในการเขียน
- 3.3) ความสามารถในการวิเคราะห์จุดประสงค์ของผู้เขียน
- 3.4) ความสามารถในการวิเคราะห์ทัศนคติของผู้เขียนในด้านต่าง ๆ
- 3.5) ความสามารถในการวิเคราะห์เทคนิคโฆษณาชวนเชื่อ
- 3.6) ความสามารถในการรู้แ่งคิด และทัศนคติของผู้เขียน

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2551) กล่าวว่า ทฤษฎีการคิดของบลูม ได้กำหนดจุดมุ่งหมายทางการศึกษา เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้คิด ด้านจิตพิสัยและด้านทักษะพิสัยของผู้เรียน ส่งผลต่อความสามารถทางการคิดจำแนกไว้เป็น 6 ระดับ คำถามในแต่ละระดับ มีความซับซ้อน แตกต่างกันได้แก่ ระดับที่ 1 ระดับความรู้ความจำ แยกเป็น ความรู้ในเนื้อหา เช่น ความรู้ในศัพท์ที่ใช้ ความรู้ในข้อเท็จจริงเฉพาะ และความรู้ในวิธีดำเนินการ ระดับที่ 2 ระดับความเข้าใจ แยกเป็น การแปลความ การตีความ และการขยายความ ระดับที่ 3 ระดับการนำเอาไปใช้ แยกเป็นการประยุกต์ ระดับที่ 4 ระดับการวิเคราะห์ แยกเป็นการวิเคราะห์ส่วนประกอบ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์หลักการ ระดับที่ 5 ระดับการสังเคราะห์ แยกเป็นการสังเคราะห์ การสื่อความหมาย การสังเคราะห์แผนงาน และการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ และระดับที่ 6 ระดับการประเมินค่า แยกเป็นการประเมินค่าโดยอาศัยข้อเท็จจริงภายใน และการประเมินค่าโดยอาศัย ข้อเท็จจริงภายนอก การที่ผู้เรียนจะมีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ผู้เรียนนั้นจะต้องสามารถวิเคราะห์ และเข้าใจสถานการณ์ใหม่หรือข้อความจริงใหม่ได้ ดังนั้น การจะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในระดับใดหรือหลายระดับนั้น อาจต้องผสมผสานข้อมูลความรู้ในลักษณะรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดจำพวก การแปลการตีความ การประยุกต์การวิเคราะห์ส่วนย่อย และความสัมพันธ์เพื่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้สู่การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินผลตามจุดมุ่งหมาย การศึกษาของบลูม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสามารถในการวิเคราะห์จะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ สถานการณ์ใหม่ในเชิงสร้างสรรค์ เพราะเป็นการพัฒนาความสามารถในระดับการมีเหตุผล และเป็นการเรียนรู้วิธีการคิดวิเคราะห์ และภายใต้สภาวะใดที่ต้องนำความสามารถการวิเคราะห์มาใช้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ คือ ความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนในการคิดแยกแยะเรื่องราวสถานการณ์ใด ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ ว่า สิ่งเหล่านั้นมีองค์ประกอบเช่นไร เป็นการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล เพื่อทำความเข้าใจความคิดหรือความสัมพันธ์ ซึ่งแสดงออกให้เห็นเป็นพฤติกรรม นั่นคือ การคิดวิเคราะห์เนื้อหา การคิดวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการคิดวิเคราะห์หลักการ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการคิด จำแนกแยกแยะ สิ่ง/เรื่อง/ข้อมูล องค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ วิเคราะห์ออกเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งที่วิเคราะห์ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อความ รูปแบบ เพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจ และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ตามจุดมุ่งหมาย ส่งผลต่อผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ การเรียนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับสถานการณ์อื่น ๆ ในเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ หลักที่ 3 ด้านผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะการคิดวิเคราะห์ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะการคิดวิเคราะห์

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ								ความถี่
	Watson & Glaser (1964)	Good (1973: 680)	Bloom (1976)	Masano (อ้างถึงใน ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2556)	สุวิทย์ มูลคำ (2553)	สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2551)	ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556:)	ทิตินา แจมมณี (2553.)	
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน									
1) ทักษะการคิดวิเคราะห์									
1.1 มีทัศนคติ ความรู้ ความคิด ทักษะการใช้เหตุผลและความละเอียดรอบคอบ	/	/	/	/	/	/	/	/	8
1.2 มีความสามารถในการแยกแยะ จำแนก จัดหมวดหมู่ และนำไปใช้			/	/	/	/	/	/	6
1.3 มีความสามารถในการศึกษา ผูกพันจนเป็นนิสัยจนเกิดความชำนาญ และสรุปความอย่างเที่ยงตรง	/		/			/	/	/	5
1.4 มีความสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล องค์ประกอบของ สิ่ง/เรื่องราว/เหตุการณ์ ออกเป็นส่วนย่อย สรุปเป็นหลักการได้	/	/	/	/	/	/	/	/	8
1.5 มีความสามารถในการตัดสินใจและสืบค้นหาความจริงของข้อมูลและ เชื่อถือได้		/	/		/	/	/	/	6

ตารางที่ 11 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะการคิดวิเคราะห์ (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ							ความถี่
	Watson & Glaser (1964)	Good (1973: 680)	Bloom (1976)	Masano (อ้างถึงใน ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2556)	สุวิทย์ มูลคำ (2553)	สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2551)	ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556)	
1.6 มีความสามารถในการผสมผสานข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดจำพวก การแปล การตีความ การประยุกต์ และความสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้สู่การวิเคราะห์	/	/	/	/	/	/	/	8

จากตารางที่ 11 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 1 ทักษะการคิดวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีทัศนคติ ความรู้ ความคิด ทักษะ การใช้เหตุผลและความละเอียดรอบคอบ 2) มีความสามารถในการแยกแยะ จำแนก จัดหมวดหมู่ และนำไปใช้ 3) มีความสามารถในการศึกษา ฝึกฝนจนเป็นนิสัยจนเกิดความชำนาญและสรุปความอย่างเที่ยงตรง 4) มีความสามารถวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของข้อมูล องค์ประกอบของสิ่ง/เรื่องราว/เหตุการณ์ ออกเป็นส่วนย่อย สรุปเป็นหลักการ ได้ 5) มีความสามารถในการตัดสินใจและสืบค้นหาความจริงของข้อมูลและเชื่อถือได้ และ 6) มีความสามารถในการผสมผสานข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดจำพวก การแปล การตีความ การประยุกต์ และความสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้สู่การวิเคราะห์

2. กระบวนการเรียนรู้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้

นักจิตวิทยาหลายท่านให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

คิมเบิล (Kimble, 1964) การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างถาวร ในพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากการฝึกที่ได้รับการเสริมแรง

ฮิลการ์ดและเบาวเวอร์ (Hilgard and Bower, 1981) การเรียนรู้ เป็น กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากการประสบการณ์และการฝึก ทั้งนี้ไม่รวมถึง

การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดจากการตอบสนองตามสัญชาตญาณ ฤทธิ์ของยา หรือสารเคมี หรือปฏิกิริยาสะท้อนตามธรรมชาติของมนุษย์

คอนบาค (Cronbach, 1963) การเรียนรู้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลง อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลประสบมา

พจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster's Third New International Dictionary) การเรียนรู้ คือ กระบวนการเพิ่มพูนและปรุงแต่งระบบความรู้ ทักษะ นิสัย หรือการแสดงออกต่างๆ อันมีผลมาจากสิ่งกระตุ้นอินทรีย์โดยผ่านประสบการณ์ การปฏิบัติหรือการฝึกฝน

มาร์ซี พี.ดริสคอลล์ (Marcy P. Driscoll, 2000) ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

เพรสซี, โรบินสันและฮอร์ร็อก (Pressey, Robinson and Horrock, 1959) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลได้พยายามปรับพฤติกรรมของตน เพื่อเข้ากับสภาพแวดล้อมตามสถานการณ์ต่าง ๆ จนสามารถบรรลุถึงเป้าหมายตามที่แต่ละบุคคลได้ตั้งไว้

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553) ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียน

จิราภา เต็งไธรัตน์ (2554) กล่าวว่า การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์และการฝึกหัด พฤติกรรมที่เป็น การเปลี่ยนแปลงเพียงชั่วคราวไม่จัดว่าเกิดจากการเรียนรู้ เช่น ความเหน็ดเหนื่อย ผลจากการกินยา การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากภาวะ เป็นต้น

อัครา เอิบสุขศิริ (2556) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกฝน แต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์มิได้เป็นการเรียนรู้เสมอไป โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวในช่วงระยะหนึ่งซึ่งเกิดจากการมีสิ่งเร้ามากระตุ้น

สรุปว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรของบุคคล อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีต ทั้งที่ได้จากการฝึกฝนและการที่มนุษย์ได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ทำให้มีปริมาณของความรู้เพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมิได้เป็นการเรียนรู้เสมอไป อาจเกิดจากการมีสิ่งเร้ามากระตุ้น เช่น ฤทธิ์ของยา หรือ การได้รับสารเคมี เป็นต้น

การเรียนรู้ตามทฤษฎีของบลูม

การเรียนรู้ตามทฤษฎีของบลูม (Bloom, 1976) ได้แบ่งการเรียนรู้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ คือ

1. พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) พฤติกรรมด้านสมอง เกี่ยวกับสติปัญญา ความคิด ความสามารถในการคิด เรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่ง 6 ชั้น ดังนี้
1.1 ความรู้ความจำ 1.2 ความเข้าใจ 1.3 การนำไปใช้ 1.4 การวิเคราะห์ 1.5 การสังเคราะห์ 1.6 การประเมินค่า

2. ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) พฤติกรรมที่บ่งถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรงด้วยระดับของทักษะ คือ เวลา และคุณภาพงานแบ่งเป็น 5 ชั้น ดังนี้ 2.1 การรับรู้เลียนแบบ 2.2 กระทำเองตามแบบ 2.3 การหาความถูกต้อง 2.4 การกระทำอย่างต่อเนื่อง 2.5 การกระทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ

3. จิตพิสัย (Affective Domain) พฤติกรรมด้านจิตใจ เช่น ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจและคุณธรรม แบ่ง 5 ชั้น ดังนี้ 3.1 การรับรู้ (ยอมรับ ตั้งใจ) 3.2 การตอบสนอง (มีส่วนร่วม) 3.3 เห็นคุณค่า (สนับสนุน) 3.4 การจัดระบบ (ตระหนัก) 3.5 สร้างนิสัย (คุณธรรมจริยธรรม)

การเรียนรู้ตามทฤษฎีของไทเลอร์

การเรียนรู้ตามทฤษฎีของไทเลอร์ (Tyler, 1969) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน
ดังนี้ คือ

1. ความต่อเนื่อง (Continuity) หมายถึง ในวิชาทักษะต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกฝนในกิจกรรมและประสบการณ์บ่อย ๆ และต่อเนื่อง

2. การจัดช่วงลำดับ (Sequence) หมายถึง การจัดสิ่งที่มีความง่ายไปสู่สิ่งที่มีความยาก ดังนั้น การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้มีการเรียงลำดับก่อนหลังให้ได้เรียนเนื้อหาที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. บูรณาการ (Integration) หมายถึง การจัดประสบการณ์ที่ควรเป็นในลักษณะที่ช่วยผู้เรียนได้เพิ่มพูนความคิดเห็นและได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน เป็นการเพิ่มความสามารถทั้งหมดของผู้เรียนที่จะได้ใช้ประสบการณ์ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ กับประสบการณ์การเรียนรู้ จึงเป็นแบบแผนของปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์แวดล้อม

การเรียนรู้ตามทฤษฎีของเมเยอร์ (Mayor's Taxonomy)

1. พฤติกรรม ควรชี้ชัดและสังเกตได้
2. เจื่อนไข คือ พฤติกรรมสำเร็จได้ ควรมีเงื่อนไขในการช่วยเหลือ
3. มาตรฐาน คือ พฤติกรรมที่ได้นั้นอยู่ในเกณฑ์กำหนด

การเรียนรู้ตามทฤษฎีของบรูเนอร์ (Bruner's Taxonomy)

ทฤษฎีการเรียนรู้ของบรูเนอร์ กล่าวว่า

1. ความรู้ถูกสร้างหรือหล่อหลอมด้วยประสบการณ์
2. ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบในการเรียน
3. ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความหมายขึ้นจากแง่มุมต่าง ๆ
4. ผู้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมจริง
5. ผู้เรียนเลือกเนื้อหาและกิจกรรมเอง
6. เนื้อหาควรถูกสร้างในภาพรวม

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ตามทฤษฎีของนักวิชาการดังกล่าว เป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำไปประยุกต์ให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ในรูปแบบใหม่ ๆ รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

องค์ประกอบของการเรียนรู้

ดอลลาร์ดและมิลเลอร์ (Dallard and Miller, 1941) เสนอว่าการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. แรงขับ (Drive) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เป็นความพร้อมที่จะเรียนรู้ของบุคคลทั้งสอง ระบบประสาทสัมผัสและกล้ามเนื้อ แรงขับและความพร้อมเหล่านี้จะก่อให้เกิดปฏิกิริยา หรือพฤติกรรมที่จะชักนำไปสู่การเรียนรู้ต่อไป แรงขับมีอยู่ 2 ประเภทคือ

1.1. แรงขับพื้นฐาน (Primary Drive) เกิดเนื่องจากความต้องการที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต เป็นความต้องการทางร่างกายต่างๆที่เกิดขึ้น พร้อมๆ กับการมีชีวิตของคน

1.2. แรงขับที่เกิดจากการเรียนรู้ (Secondary Drive) เกิดขึ้นภายหลังเป็นความต้องการทางสังคม เช่น ความรัก ฐานะทางสังคม ความมั่นคงปลอดภัย

2. สิ่งเร้า (Stimulus) เป็นสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นตัวการที่ทำให้บุคคลมีปฏิกิริยา หรือพฤติกรรมตอบสนองออกมา ในสภาพการเรียนการสอน สิ่งเร้าจะหมายถึงครู กิจกรรมการสอน และอุปกรณ์การสอนต่างๆ ที่ครูนำมาใช้

3. การตอบสนอง (Response) เป็นปฏิกิริยา หรือพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมาเมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ทั้งส่วนที่สังเกตเห็นได้และส่วนที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น การเคลื่อนไหว ท่าทาง คำพูด การคิด การรับรู้ ความสนใจ และความรู้สึก เป็นต้น

4. การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นการให้สิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคล อันมีผลในการเพิ่มพลังให้เกิดการเชื่อมโยง ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองเพิ่มขึ้น การเสริมแรงมีทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลเป็นอันมาก

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้

2.2.1 กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของกาเย่

โรเบิร์ต เอ็ม กาเย่ (Robert M. Gangne, 1977) กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจูงใจ (Motivation Phase) ก่อนการเรียนรู้จะต้องมีการจูงใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ อยากเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยดี
2. ความเข้าใจ (Apprehending Phase) ในการเรียนรู้ผู้เรียนจะต้องเข้าใจในบทเรียน จึงจะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ
3. การได้รับ (Acquisition Phase) เมื่อผู้เรียนเกิดความเข้าใจในบทเรียน จะก่อให้เกิดการได้รับความรู้เพื่อเก็บไว้หรือจดจำบทเรียนไว้ต่อไป
4. การเก็บไว้ (Retention Phase) หลังจากที่ได้เรียนรู้ได้รับความรู้ก็จะเก็บความรู้เหล่านั้นไว้ตามสมรรถภาพการจำของบุคคล
5. การระลึกได้ (Recall Phase) เมื่อผู้เรียนเก็บความรู้ไว้ ก็จะถูกนำมาใช้ในโอกาสต่าง ๆ เท่าที่จะระลึกได้
6. ความคล้ายคลึง (Generalization Phase) ผู้เรียนจะนำสิ่งที่ระลึกได้ไปใช้ และเมื่อพบกับสถานการณ์หรือสิ่งเร้าที่คล้ายคลึงกันจะนำความรู้ดังกล่าวไปสัมพันธ์กับการเรียนรู้ในความรู้ใหม่ที่คล้ายคลึงกัน
7. ความสามารถในการปฏิบัติ (Performance Phase) หลังจากที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว ผู้เรียนต้องนำความรู้ที่เรียนรู้ไปแล้วนั้นไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
8. การป้อนกลับ (Feedback Phase) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ว่า ผู้เรียนเรียนรู้ได้ถูกต้องเพียงใด สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทเรียนหรือไม่ จะได้นำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ต่อไป

2.2.2 กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของบรูเนอร์

เจอโรม บรูเนอร์ (Jerome S. Bruner, 1956) กล่าวถึง กระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การรับรู้ (Acquisition) เป็นขั้นตอนการรับความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้

2. การแปลงรูปของความรู้ (Transformation) เป็นขั้นตอนของการแปลงรูปความรู้ที่ได้รับมาให้สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิม หรือเหตุการณ์ปัจจุบัน

3. การประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลว่าสิ่งที่ได้รับมาเป็นความรู้ใหม่ เมื่อผ่านขั้นตอนการแปลงรูปของความรู้แล้วว่าดีหรือไม่ หรือทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าขึ้นเพียงใด

2.2.3 กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของคลอสไมเออร์และกู๊ดวิน

คลอสไมเออร์และกู๊ดวิน (Klausmair and Goodwin, 1941) ได้แบ่งกระบวนการเรียนรู้ ออกเป็นลำดับขั้น ดังนี้

1. การจูงใจ หมายถึง ผู้เรียนได้รับการจูงใจให้เรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2. การพิจารณาสถานการณ์ หมายถึง เป็นการพิจารณาถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

3. ผลจากการกระทำ หมายถึง การนำผลจากการกระทำมาพิจารณา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1 ถ้าผลที่ได้รับเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ผู้เรียนได้รับความพอใจ ก็จะเลือกกระทำซ้ำอีก

3.2 ถ้าผลที่ได้รับไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ไม่เป็นที่พอใจ ก็จะเลิกไม่กระทำซ้ำอีก

4. การประเมินผล หมายถึง การรับรู้ผลจากการประเมิน ซึ่งจะแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.1 การรับรู้ด้วยความพอใจ เพราะบรรลุจุดมุ่งหมาย

4.2 การรับรู้ด้วยความไม่พอใจหรือความผิดหวัง เพราะไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

5. การสรุปผล หมายถึง การสรุปผลของการเรียนรู้ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ

5.1 ความสำเร็จในการเรียนรู้ เมื่อสรุปว่ามีความสำเร็จก็จะเลือกและนำไปใช้ในคราวต่อไป

5.2 ความล้มเหลวในการเรียนรู้ เมื่อสรุปว่า มีความล้มเหลวก็ต้องหาทางแก้ไขปรับปรุงวิธีการใหม่

2.1.4 กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของครอนบาค

ลี เจ. ครอนบาค (Lee J. Cronbach 1955) กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ว่ามีขั้นตอน ดังนี้

1. ความมุ่งหมาย (Goal) หมายถึง สิ่งที่คุณเรียนควรจะได้รับจากการเรียนรู้
2. ความพร้อม (Readiness) หมายถึง ระดับวุฒิภาวะ อารมณ์ และความสามารถในการเรียนรู้
3. สถานการณ์ (Situation) หมายถึง ตัวครู บทเรียน วิธีสอน สื่อการสอน กิจกรรม บรรยากาศในการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. การแปลความหมาย (Interpretation) หมายถึง การพิจารณาและตีความหมายในสิ่งเร้าและสถานการณ์ที่ได้รับรู้มา
5. การตอบสนอง (Response) หมายถึง การลงมือแสดงพฤติกรรมโดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งเร้าและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง
6. ผลต่อเนื่อง (Consequence) หมายถึง ผลที่เกิดจากการตอบสนองว่า สอดคล้องกับความมุ่งหมายหรือไม่ ถ้าสอดคล้อง ถือว่ามีการเรียนรู้เกิดขึ้นแล้ว ถ้ายังไม่สอดคล้องแสดงว่ายังไม่มีการเรียนรู้เกิดขึ้น
7. ปฏิกริยาต่อการขัดขวาง (Reaction to thwarting) หมายถึง การพบกับความผิดหวัง จึงต้องไปตั้งต้นในขั้นที่หนึ่งใหม่

สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเรียนรู้ การรับรู้ในสิ่งที่ได้เรียนรู้ แล้วนำไปสู่การปฏิบัติหรือการกระทำ ใช้หัวใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ อยากเห็น และมีส่วนร่วม เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย มีการประเมินผลและสรุปผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้เรียน ในการเพิ่มพูนความรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร ซึ่งมีผลมาจากประสบการณ์และการฝึกฝนจนเป็นนิสัย มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองและสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ รับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มาวิเคราะห์สังเคราะห์ นำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 2 กระบวนการเรียนรู้ ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านผู้เรียน
องค์ประกอบย่อยที่ 2 กระบวนการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ การ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ									ความถี่
	Klausmier & Goodwin (1975)	Tyler (1969)	Bruner (1978)	Crobach (1955)	Bloom (1976)	Gagne (1977)	สุรางค์ โค้วตระกูล (2553)	จิราภา เต็งไธรัตน์ (2554)	อัทธา เอ็บสุศิริ (2556)	
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน 2) กระบวนการเรียนรู้										
2.1 มีกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจและการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมถาวรจากประสบการณ์เดิม และการฝึกฝนต่อเนื่องจนเป็นนิสัย และการเสริมแรง		/	/	/	/		/	/	/	7
2.2 มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ บรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อปรับให้เข้า กับสภาพแวดล้อมตามสถานการณ์ ต่าง ๆ	/	/		/	/		/	/	/	7
2.3 มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในสิ่ง ที่เรียนรู้ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ นำไปสู่การปฏิบัติหรือการกระทำที่ได้ ตามจุดหมายและถูกต้อง	/		/	/	/	/	/			6
2.4 มีความพร้อมและแรงจูงใจใน การ อยากรู้ อยากเห็น และมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการเรียนรู้ เรียนรู้จากสิ่งที่ง่าย ไปสู่สิ่งที่ยาก	/	/		/	/	/				5
2.5 มีการประเมินผลความก้าวหน้า จากความรู้ใหม่ที่รับมา	/		/		/	/	/	/	/	7

จากตารางที่ 12 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน
องค์ประกอบย่อยที่ 2 กระบวนการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย
1) มีกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมถาวรจากประสบการณ์เดิม
และการฝึกฝนต่อเนื่องจนเป็นนิสัยและการเสริมแรง 2) มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อปรับให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อมตามสถานการณ์ต่าง ๆ 3) มีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ นำไปสู่การปฏิบัติหรือการกระทำที่ได้ตามจุดมุ่งหมายและถูกต้อง 4) มีความพร้อมและ แรงจูงใจใน การอยากรู้ อยากเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ เรียนรู้จากสิ่งที่ง่ายไปสู่สิ่งที่ยาก และ 5) มีการประเมินผลความก้าวหน้าจากความรู้ใหม่ที่ได้รับมา

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

โลเวล (Lovell, 1980 อ้างถึงใน พรทิพย์ วานิชจรูญเกียรติ, 2553) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

บีช (Beach, 1965) ได้ให้คำนิยามแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งยั่วยุคนให้ไปถึง ซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

เซ็งและคณะ (Seng and Other, 2003 อ้างถึงใน ปรานี หลาเบ็ญสะ, 2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะภายในที่เกิดพฤติกรรมที่เข้มแข็งมีทิศทางและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป

สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1979 อ้างถึงใน วินัย ขอนทอง, 2556) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

อภิญา ลิมสุวัฒน์และคณะ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งทีไปกระตุ้น โน้มน้าว ชักนำให้บุคคลเกิดความสนใจ มีความมานะพยายามในการเรียน และแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น หากเป็นแรงจูงใจฉับพลันจะแสดงออกทันที นอกจากนี้ยังมีแรงจูงใจภายในซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลนั้น เช่น ความคิด ความสนใจ

ความตั้งใจ ความต้องการ ความพอใจ การมองเห็นคุณค่า และแรงจูงใจจากภายนอกที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งเร้าภายนอกกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การได้รับคำชม รางวัล และชื่อเสียง เป็นต้น

สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่ถูกกระตุ้น โน้มน้าว ชักนำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ เพื่อให้ผู้เรียนกระทำหรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาไปสู่ทิศทางที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ แรงขับ อารมณ์ ความตั้งใจ ความต้องการ ความพึงพอใจ และปัจจัยภายนอก อันได้แก่ สิ่งเร้า สภาพแวดล้อมต่าง ๆ อาทิเช่น การได้รับคำชม รางวัล เป็นต้น

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ว่าเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเลิศ (Standard of Excellence) หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องมีความพยายาม ที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวล เมื่อประสบความล้มเหลว

แอตกินสัน (Atkinson (1964) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนเองจะต้องได้รับการประเมินจากตนเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศผลจากการประเมิน อาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จ

ซีคอร์ตและแบล็คแมน (Secort and Backman, 1964) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ถ้ามีความท้าทาย เกี่ยวกับมาตรฐานความประพฤติดของแต่ละบุคคลตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างกัน บุคคลที่ตั้งมาตรฐานสำหรับตนเองสูงจะพยายามอย่างมากเพื่อให้ถึงมาตรฐาน ส่วนบุคคลที่ตั้งมาตรฐาน สำหรับตนเองน้อยก็จะมี ความพยายามน้อยและมีความรู้สึกไม่สนใจเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ ซึ่งเป็นเครื่องแสดงว่าบุคคล 2 จำพวกนี้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน

ลินด์เกรน (Lindgren (1967) ให้นิยามของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรูปของความ ต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความเข้าใจตนเองทั้งในด้านความสามารถ ความถนัด รวมถึง ศักยภาพอื่น ๆ และเป็นความปรารถนาที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพนั้นอย่างเต็มที่

ซิลเวอร์แมน (Silverman, 1971 อ้างถึงใน ปราณี หล้าเบญจนะ, 2553) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าเป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อปฏิบัติหรือลงมือทำกิจต่าง ๆ ที่ต้องให้ดีกว่าครั้งที่ผ่านๆ มาหรือดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ซึ่งมาตรฐานที่ตั้งอาจเป็นเกณฑ์ที่ตนเองหรือสังคมกำหนดขึ้น

นหวันดีและมาเลคซาเดห์ (Nahavandi and Malekzadeh, 1988 อ้างถึงใน วลัยพรรณ พรไพเราะ, 2557) กล่าวถึงที่มาของคำว่า “Motivation” ว่ามาจากภาษาละตินที่แปลว่า “to move” คือ สภาวะของจิตใจที่มีความปรารถนา มีพลัง มีความสนใจหรือมีความต้องการ ซึ่งความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ จะแปรไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างออกมา ในขณะที่ความต้องการ “need” ซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับแรงจูงใจจะหมายถึง สภาวะภายในที่ทำให้รู้สึกอยากจะได้บางสิ่งบางอย่าง ซึ่งความต้องการจะเป็นจุดกำเนิดของแรงจูงใจนั่นเอง

มอร์ริสและไมสโต (Morris and Maisto, 2001 อ้างถึงใน วลัยพรรณ พรไพเราะ, 2557) ได้ กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจทางสังคมเป็นความต้องการที่จะ เอาชนะปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคไปให้ได้

ราบีโด (Rabideau, 2005) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะบรรลุ ความสำเร็จ หรือให้ได้ผลดีเลิศ แต่แต่ละบุคคลจะบรรลุความต้องการของตนเองในหลากหลายวิธีและ ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลภายใน ตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผลจากความต้องการภายนอกก็ได้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอันมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย

روبบิน (Robbin, 2001) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จ การทำงานให้ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดให้กับบุคคลอื่น

ปราณี หล้าเบญจสะ และ ชิดชนก เชิงเขาว์ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า สำหรับแรงจูงใจทางการเรียน หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ไม่ใช่เกิดตามกรรมพันธุ์ แต่เกิดจากการฝึกฝนอบรม ซึ่งสิ่งแวดล้อมจะมีผลโดยตรงต่อระดับแรงจูงใจของบุคคล มีทฤษฎีการเรียนรู้และผลการวิจัยจำนวนมาก รายงานว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมาก ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้ มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure) มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการทำงานดี มีความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เป็นผู้ทำงานอย่างมีการวางแผน และเป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

นิตยา สิทธิเสือ (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แม้จะยุ่งยากลำบากก็ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ ที่จะแก้ปัญหาอันจะนำตนไปสู่ความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ เพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้

ภัทรวิจิตร มณีประเสริฐ (2554) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน ตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและมีความอดทน

วลัยพรรณ พรไพโรธสาร (2557) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังในงานที่ท้าทายและต้องใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถ เพื่อจัดการกับงานและปัญหานั้น ๆ โดยมีการวางแผนที่ชัดเจน รัดกุมและรอบคอบ มีความต้องการข้อมูลย้อนกลับ พร้อมทั้งวิธีการแก้ไข หากเกิดปัญหาขึ้นจากการงานเหล่านั้น ตลอดจนถึงการรักษามาตรฐานการทำงานที่สูงไว้

สุภารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2558) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อน หรือแรงขับให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความมุ่งมั่นเพียรพยายามที่จะกระทำให้สิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย หรือต้องการทำให้สิ่งที่ตนกระทำอยู่ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ และถ้างานที่บุคคลคาดหวังเอาไว้เกิดผลสำเร็จก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดกำลังใจ และจะมีความคาดหวังในการที่จะทำสิ่งนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป แต่ถ้าสิ่งที่เขาทำไม่ประสบความสำเร็จบ่อยครั้งเข้าก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดการตั้งความคาดหวังในการที่จะทำงานนั้น ๆ ต่ำลงจนบุคคลนั้นอาจจะกลายเป็นคนที่มีความท้อแท้ ไม่สู้ ไม่กล้าคิด หรือไม่กล้าหวังต่อสิ่งต่าง ๆ

รอนานี สาหวิ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งความต้องการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้โดยอาศัยความกระตือรือร้น ความพากเพียรที่ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งปวงโดยไม่ท้อแท้ มีความทะเยอทะยาน ความรับผิดชอบ การอุทิศตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ เท่าที่จะทำได้เป็นอย่างดีที่สุด เพื่อให้ความสำเร็จนั้นบรรลุมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศที่แท้จริง

สรูป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วง โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความกังวลเมื่อพบความล้มเหลว โดยอาศัยความกระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ต้องมีการวางแผนและความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ เพื่อความก้าวหน้า เพื่อการทำให้สิ่งที่ดีเกิดรวดเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความพากเพียรที่ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งปวงโดยไม่ท้อแท้ มีความทะเยอทะยาน

ความรับผิดชอบ การอุทิศตนอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเท่าที่ทำได้เป็นอย่างดีที่สุดเพื่อให้ความสำเร็จนั้น บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศที่แท้จริง

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (McClelland's Learned Needs Theory) McClelland's Learned Needs Theory หรือทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ โดย McClelland จากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจของมนุษย์มี 3 ประการ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) หมายถึงความปรารถนาที่จะกระทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามที่จะเอาชนะ อุปสรรคต่างๆ มีความรู้สึกรู้สึกมีความสุขสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ หรือเมื่อประสบความล้มเหลวก็จะทำให้มีความวิตกกังวล 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Needs for Affiliation) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ความต้องการความเป็นมิตร และสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับผู้อื่น 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นให้คุณหรือให้โทษแก่ผู้อื่นได้ และต้องการความรับผิดชอบผู้อื่น โดยที่ McClelland เชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจชนิดอื่น ๆ ผู้ที่จะประสบความสำเร็จนั้นมักจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับที่สูง จากทฤษฎีแรงจูงใจ McClelland ได้สรุปลักษณะบุคลิกของผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแต่ละประเภท ดังนี้ 1) พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่ชอบทำสิ่งที่ยากและซับซ้อน ติดต่อกันเป็นเวลายาวนานโดยไม่เบื่อ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย การชอบทำสิ่งที่ท้าทาย การชอบแข่งขัน การต้องการได้รับชัยชนะมีความทะเยอทะยาน ความต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เป็นผู้มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เด่นชัดและแน่นอน เป็นผู้มีเอกลักษณ์ในตัวเอง เป็นผู้ทำงานมีระเบียบแบบแผน เป็นผู้มีความคาดหวังสูง มีความมานะพยายามในการเอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ เพื่อไปให้ถึงจุดหมายปลายทางได้ 2) พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มีดังนี้ เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม การทำงานเป็นทีม ความเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจกันในหมู่คณะเพื่อนร่วมงาน การไม่ทอดทิ้งคนอื่น เพื่อเอาตัวรอด มีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา พฤติกรรมทุก ๆ อย่างอยู่บนรากฐานแห่งความมีมิตรภาพและไมตรี 3) ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ คือ ผู้ที่ชอบการถกเถียงโต้แย้ง จะไม่นึกถึงผู้อื่น พอใจที่จะทำงานในลักษณะที่เป็นผู้นำ แต่จะไม่ชอบและไม่พอใจกับการทำงานที่มีผู้นำหลาย ๆ คน และจะไม่พอใจยิ่งขึ้น ถ้ารู้สึกว่าตนเองถูกผู้อื่นแนะนำ

สตราตัน ธีรธรรมธาดา (2557) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ 1) มีความคาดหวังสูง รู้จักวางแผนระยะยาวเกี่ยวกับอนาคตของตนเอง 2) เป็นคนชอบเสี่ยง กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกในสิ่งที่คิดว่าตนเองสามารถทำได้ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง 3) เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง ไม่ชอบลอกเลียนแบบผู้ใด 4) มีลักษณะนิสัยใน

การทำงานดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่องาน และต่อสังคม 5) เป็นผู้ที่มีความมานะอดทน พยายามที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง โดยไม่คิดแข่งขันกับผู้อื่นแต่เน้นที่จะแข่งขันกับตนเอง 6) เมื่อประสบกับปัญหาต่าง ๆ ชอบที่จะแก้ไขปัญหาลงมือได้ด้วยดี โดยไม่คิดจะหลีกเลี่ยงปัญหานั้น ๆ แม้ว่าจะต้องใช้ความพยายามมากก็ตาม 7) มีเจตคติที่ดีต่อกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการจะกระทำให้สำเร็จ กล่าวคือ ทำงานอย่างมีความสุข หรือมีความสุขกับการทำงานนั่นเอง

เมห์ราเบียน (Mehrabian, 1968 อ้างถึงใน สุดารัตน์ ชีรธรรมธาดา, 2557) ได้จำแนกลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ซึ่งสามารถสรุปเป็นโครงสร้างได้ 8 ส่วน ได้แก่ 1) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Independence) ชอบที่จะรับผิดชอบทำงานนั้น ให้สำเร็จโดยตนเองคนเดียวมากกว่าร่วมกันทำหลาย ๆ คน 2) การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ (Achieve Oriented) มีเป้าหมาย มีโอกาสเป็นไปได้เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายาม 3) ความรู้สึกด้านความต้องการความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Achieve/Failure Feeling) ความสำเร็จของตัวงานเป็นตัวกระตุ้นที่ดีให้พยายามทำงานนั้นต่อไป ไม่ใช่กลัวทำ เพราะเลี่ยงความล้มเหลว และมีความสุขเมื่อทำได้สำเร็จ 4) การเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม ระดับปานกลาง มีโอกาสที่จะสำเร็จหรือ ล้มเหลวได้พอ ๆ กัน มีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง (Intermediate Risk/Realistic Aspiration) 5) การเลือกงานที่ยาก และท้าทายความสามารถ (Worth-While/Difficult Work) ชอบงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อน และเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยไม่กลัวผลที่ออกมาว่าจะดีหรือไม่ดี เพื่อที่ตนจะได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ 6) การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกความชำนาญ (Skill/Competition) มองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง 7) ความสามารถที่จะรอรับผลในระยะยาว (Delay Gratification) ยินดีที่จะให้เวลากับงานนั้นเต็มที่ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคก็ยินดีที่จะรอแล้วได้ความสำเร็จของงาน 8) ความผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน (Distant Future Perspective) มองการณ์ไกล คำนึงถึงผลที่ได้รับในระยะยาวเชื่อว่าจะต้องดีกว่าที่ผ่านมา

เชเมอร์และอายเมน (Chemers and Ayman, 1985 อ้างถึงใน ศิริพร พูลหวัง, 2559) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า ประกอบด้วย 1) ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ ความมุ่งหวังและปรารถนาที่จะทำกิจการนั้นให้สำเร็จ 2) ความสนใจซึ่งเปี่ยมล้นด้วยความเพียรพยายาม ได้แก่ ความอดทน มีมานะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จด้วยความตั้งใจ 3) มีความเต็มใจเสียสละที่จะลำบาก แม้งานจะยากเพียงใดก็ตาม ก็มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จได้ด้วยดี

เฮอร์มัน (Herman, 1970) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการดังนี้ 1) บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง 2) ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมากว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จถึงแม้การกระทำนั้น จะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม 3) มีความพยายามไปที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ 4) มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน 5) ถึงแม้งานที่ทำถูก

ขัดจังหวะหรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ 6) รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว 7) คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน 8) มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก 9) ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่นโดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น 10) พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีที่สุด

ไวเนอร์ (Weiner, 1972) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเปรียบเทียบกับผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนี้

1) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลว ชอบเลือกงานสลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

เชียน วันทนิยตระกูล (2553) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้เรียนที่มีแรงจูงใจต่ำ ซึ่งได้จากการวิจัยต่าง ๆ พบว่าจะมีลักษณะที่แสดงออกดังต่อไปนี้

1) มาสายโดยไม่มีเหตุผลสมควร
2) ออกจากห้องเรียนทันทีที่มีโอกาส (เข้าชั้นเรียน เพื่อต้องการได้เวลา มาเรียนเท่านั้น)

3) ทำงานที่มอบหมายไม่สำเร็จ หรือส่งงานช้าเป็นส่วนใหญ่
4) ไม่ร่วมกิจกรรมขณะเรียน ไม่สนใจการสอน ไม่จดงาน
5) ลอกงานจากเพื่อนเมื่อถูกบังคับให้ส่งงาน
6) เข้าทำงานในห้องทดลองไม่สม่ำเสมอ ไม่ให้ความร่วมมือขณะทดลอง หรือทำงานอย่างพอไปที ทำงาน ทดลองหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นระเบียบ

7) อ่านหนังสืออ่านเล่น นิตยสาร หรือวาดรูป หรือเล่นเกมส์เมื่อถูกบังคับให้อยู่ในห้องเรียน

8) ถามคำถามน้อยมาก

9) ไม่ต้องการเรียนพิเศษ หรือเข้าโปรแกรมการซ่อมเสริม

10) ทำงาน ทำการบ้าน ทำข้อสอบทั้งสอบย่อยและสอบไล่ ไม่ถูกต้อง

11) สนใจกิจกรรมที่สนุกสนานมากกว่าการเรียน

12) ใช้เวลาว่างไม่มีระบบ

13) มีทัศนคติและค่านิยมในการเรียนที่ไม่แน่นอน

14) คุณภาพของงานวิชาการอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนผู้เรียนที่มีแรงจูงใจในตนเองสูง มีลักษณะที่แสดงออกดังตัวอย่าง
เช่น

1) เป็นผู้ที่มีเป้าประสงค์และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้แสดงออกให้เห็นว่า
มีการประเมินความสามารถของตนเอง

2) ระดับของความทะเยอทะยาน (Level of Aspiration) มีความสัมพันธ์
(ตรงกัน) กับอัตมโนทัศน์ (Self-Concept)

3) ตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ ด้วยความรู้สึกลึกซึ้งที่ท้าทาย

4) แสดงความวิตกกังวลที่จะทำให้ได้ตามมาตรฐาน และกระตือรือร้นใน
ทุกอย่างที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

5) สิ่งที่ดีว่าเป็นรางวัล มิใช่สิ่งของ แต่เป็นการที่ได้ทำตามมาตรฐานที่
วางไว้

6) แสดงออกให้เห็นว่ามีแผนงานและตั้งใจที่จะดำเนินไปสู่แผนงานนั้น
อย่างแน่วแน่

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีคุณลักษณะที่
แสดงออกดังนี้ กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ ขยัน และตั้งใจใฝ่เรียนรู้ มีส่วนร่วมในการ
ทำงานและให้ความร่วมมือกับการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี มีความพยายาม ไม่ย่อท้อและอดทนต่อ
การทำงาน/อุปสรรคต่าง ๆ และมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
ตามที่กำหนดไว้

ทฤษฎีรูปแบบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของซาคี และคณะ (Sagie, 1996
อ้างถึงใน มงคล ศัยยกุล, 2556) ได้แบ่งโครงสร้างองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีองค์ประกอบ
หลัก 3 ด้าน คือ 1) รูปแบบพฤติกรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกในลักษณะ
ดังนี้ (1.1) มีเป้าหมาย ตั้งเป้าหมายที่ยาก ต้องใช้ความพยายามและความสามารถ จึงจะประสบ
ความสำเร็จ (1.2) ความรู้สึกชอบงานยาก มีความพึงพอใจในการทำงานที่ยากมากกว่างานที่ง่าย (1.3)
ชอบให้ความคิด ชอบงานที่ต้องใช้ความคิด สติปัญญา 2) รูปแบบการทำท่าย มีลักษณะสำคัญ 2
ประการ ดังนี้ (2.1) แข่งขันกับตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้ ได้แก่ ทุ่มเทให้กับงานและความเครียดสูงกว่า
คนปกติ มีความอดทนกับสถานการณ์ที่กำกวม ไม่แน่นอน มีความรับผิดชอบต่อ งานและผลลัพธ์จาก
การทำงานของตน (2.2) การแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย พฤติกรรมเหล่านี้ ได้แก่ ทศนคติที่เห็นว่าการ
จัดการกับปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย น่าสนใจ พยายามแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาวางกลยุทธ์เพื่อ
แก้ปัญหา และเลือกวิธีการที่จะใช้ในการแก้ปัญหา คำนึงถึงความเสี่ยงและความเป็นไปได้ คิดวิธีการ

แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่หรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีดั้งเดิมและมีความภูมิใจในความสำเร็จ 3) การประเมินความยากง่ายของงานในแต่ละช่วงเวลา แบ่งตามช่วงเวลาออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ (3.1) ก่อนการปฏิบัติ การเผชิญกับความไม่แน่นอน การประเมินความเสี่ยงก่อนการลงมือกระทำ (3.2) ระหว่างการปฏิบัติ การเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก การแสวงหา วิธีการแก้ปัญหา (3.3) ภายหลังการปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องานและผลงานของตนความต้องการได้รับความสำเร็จและไม่ต้องการความล้มเหลว

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง ที่ฝึกฝนในการเรียนรู้แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตั้งใจมุ่งมั่นในการเรียนรู้ให้สำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบ มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรคและมีความอดทนสูงจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน
องค์ประกอบย่อยที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ												ความถี่
	McClland, et. Al. (1953)	Atkinson (1964)	Secord & Backman (1964)	Mowday, Steers & Porter (1979: 12)	Sagie, et. al. (1996: 431-444)	Seng, et. al. (2003) อ้างถึงใน ปราณีย์ หล้าเบ็ญตะ	Eggen & Kauchack (2004)	Rabideau (2005)	ปราณี หล้าเบ็ญตะ และ จิตชนก เจริญจาว (2553)	ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ (2554)	วลัยพรรณ พรไพโรธสาร (2557: 6)	สุดารัตน์ อธิธรรมธาดา (2558)	
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์													
3.1 มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	11
3.2 มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น			/	/		/	/	/	/	/	/	/	9
3.3 มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ	/	/	/					/	/		/	/	7
3.4 มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่นอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค	/				/	/	/	/	/	/		/	8
3.5 มีการวางแผนที่ชัดเจน รับผิดชอบและมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ	/	/			/	/			/		/	/	7
3.6 มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12

จากตารางที่ 13 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย

- 1) มีแรงขับ ความคาดหวัง ความต้องการ ความมานะพยายาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ
- 2) มีการแสดงพฤติกรรมที่เข้มแข็งและรักษาพฤติกรรมนั้นให้อยู่ต่อไป ได้แก่ คำชม รางวัล และความสำเร็จ เป็นต้น
- 3) มีการประเมินตนเอง/ผลงานตามมาตรฐานอันดีเลิศ
- 4) มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค
- 5) มีการวางแผนที่ชัดเจน รับผิดชอบ

มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีกำลังใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ 6) มีเอกลักษณ์ในตนเอง ชอบสิ่งที่ท้าทายและการแข่งขัน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความรับผิดชอบ

4. มีเจตคติต่อการเรียนรู้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

เธอร์สโตน (Thurstone, 1967) กล่าวว่า เจตคติ เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาชนิดหนึ่ง ที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยง่าย แต่เป็นความโน้มเอียงทางจิตภายใน แสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และเจตคดียังเป็นความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และ ความเชื่อมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

มูน และคณะ (Munn, et. al., 1972) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก (Feeling) และความคิดเห็น (Opinion) ของบุคคลต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอใด ๆ ในทางที่ยอมรับ หรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วย

ไตรแอนดิส (Triandis, 1973) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นความรู้สึก หรืออารมณ์ที่ประเมินจากความรู้สึก ความเข้าใจจากประสบการณ์ ความคิดเห็น ซึ่งทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในทิศทางที่ประเมินไว้

อนาสตาซิ (Anastasi, 1976) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เจตคติเป็นความโน้มเอียงที่แสดงออกว่า ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือ สถาบันต่าง ๆ เป็นต้น เจตคติสามารถจะเห็นได้โดยตรง แต่สามารถสรุปอ้างอิงจากพฤติกรรมภายนอกได้

อัลพอร์ท (Allport อ้างถึงใน พัชรา ทิพย์ทัศน์, 2554) ได้ให้ความหมายของเจตคติ ว่า เป็นสภาวะของความพร้อมทางจิตใจ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้เป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เจตคติดังกล่าวได้ดังนี้ 1) เกิดจากการเรียนรู้ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมในสังคม 2) การสร้างความรู้สึกรจากประสบการณ์ของตนเอง 3) ประสบการณ์ที่ได้รับจากเดิม มีทั้งทางบวกและลบ จะส่งผลถึงเจตคติต่อสิ่งใหม่ที่คล้ายคลึงกัน 4) การเลียนแบบบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญ และรับเอาเจตคตินั้นมาเป็นของตน

ศศิกาญจน์ ชีณอม (2553) สรุปว่า เจตคติ หมายถึงความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อและแนวโน้มพฤติกรรม หรือลักษณะท่าทางที่จะตอบสนองต่อ ประสบการณ์ หรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งในแง่ดีและในแง่ไม่ดี ในแง่ดี ได้แก่ การเห็นคุณค่าและประโยชน์ความรู้สึกพอใจ ความต้องการ ความตั้งใจที่จะกระทำต่อสิ่งนั้น หรือต่อประสบการณ์นั้น ในลักษณะที่ ไม่ดี ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิดที่ไม่พึงพอใจ ไม่ต้องการ ประสงค์ที่จะถอยหนีหรือหลีกเลี่ยงสิ่งนั้น ๆ

ลัดดา กิติวิภาต (2554) สรุปว่า เจตคติ เป็นความคิดที่ต้องอาศัยอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และสามารถมีปฏิกิริยาโต้ตอบทั้งทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็ได้

เจตคติ มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) อ้างถึงใน บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2554) เป็นคำนาม หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือในภาษาอังกฤษตรงกับคำว่า Attitude ซึ่งมีรากศัพท์ มาจากภาษาลาตินว่า Aptus แปลว่า โน้มเอียง เหมาะสม

บุญเรือง ศรีเหรียญ (2554) เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลอันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่จะอาจเป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านก็ได้

ทองดี ศรีอันอยู่ (2555) เจตคติ เป็นเรื่องของอารมณ์ความรู้สึกภายในตัวบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เมื่อมีข้อมูลของสิ่งใดสิ่งหนึ่งส่งไปยังสมอง บุคคลจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมสนองตอบ จึงไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง โดยพฤติกรรมที่แสดงออกจะมีลักษณะเป็นไปในทางบวก ลบ หรือเป็นกลาง และเจตคติมีความคงทนแต่ก็ยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้

สรุปได้ว่า เจตคติ เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือความเชื่อของแต่ละบุคคล อันเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ จะกระตุ้นให้มีการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างใดอย่างหนึ่งไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านก็ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดเจตคติ

ออสแคมป์ (Oskamp, 1977) ได้แบ่งปัจจัยของการที่บุคคลเกิดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น เป็นผลมาจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ 1) การเรียนรู้จากการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก การอบรมเลี้ยงดูที่ได้รับจะฝังใจและกลายมาเป็นเจตคติในโอกาสต่อมา 2) ประสบการณ์เดิมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะประสบการณ์ครั้งแรกจะมีผลให้บุคคลเกิดเจตคติต่อสิ่งนั้น ๆ อย่างฝังใจ 3) การถ่ายทอดจากบุคคล จะได้รับการถ่ายทอดเจตคติจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม และรับมาเป็นเจตคติของตนได้ 4) บุคลิกภาพของบุคคล บุคลิกภาพของบุคคลจะมีผลต่อการเกิดเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักเกณฑ์ที่สังคมวางไว้จะมีเจตคติในทางลบต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม 5) สื่อมวลชน สื่อต่าง ๆ จะให้ข้อมูลต่าง ๆ กับบุคคล ทำให้บุคคลเกิดเจตคติต่อสิ่งเร้านั้น 6) ความต้องการของบุคคล บุคคลจะมีเจตคติที่ดีต่อสถานการณ์หรือบุคคลที่จะช่วยให้ตนได้รับในสิ่งที่ต้องการ และมีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งที่ขัดขวางหรือไม่เอื้อประโยชน์ต่อแนวทางที่จะไปสู่ความต้องการนั้น ๆ 7) ระบบค่านิยม กลุ่มชนแต่ละกลุ่มจะมีค่านิยมแตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อเจตคติของบุคคลด้วย ดังนั้นคนแต่ละกลุ่มจึงมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกันได้ การมีเจตคติดีหรือไม่ดีต่อสิ่งเร้าหนึ่ง ๆ นั้น จึงขึ้นกับวัฒนธรรม ค่านิยม หรือบรรทัดฐานของกลุ่มที่บุคคลนั้นใช้ชีวิตอยู่

องค์ประกอบของเจตคติ

ซิมบาร์โด และเอบบ์เซน (Zimbardo & Ebbesen: 1970 อ้างถึงใน สลิลทิพย์ เลิศพงศภากรณ: 2554) เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) องค์ประกอบ

ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความ และรวมเป็นความเชื่อ หรือช่วยในการประเมินค่าสิ่งเร้านั้น ๆ 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าต่างเป็นผลเนื่องมาจากที่บุคคล ประเมินค่าสิ่งเร้านั้น แล้วพบว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว องค์ประกอบทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กัน เจตคติบางอย่างจะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจมาก แต่ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์น้อย เช่น เจตคติที่มีต่องานที่ทำ ส่วนเจตคติที่มีต่อแพชชั่น เสื้อผ้าจะมีองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์สูง แต่มีองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจต่ำ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการประเมินค่า ให้สอดคล้องกับความรู้สึก ที่มีอยู่ เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด ต้องประกอบด้วยทั้งสามองค์ประกอบเสมอ แต่จะมีปริมาณมากน้อยแตกต่างกันไป โดยปกติบุคคลมักแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับเจตคติที่มีอยู่ แต่ก็ไม่เสมอไปทุกกรณี ในบางครั้งเรามีเจตคติอย่างหนึ่ง แต่ก็ไม่ได้แสดงพฤติกรรมตามเจตคติที่มีอยู่ก็มี

ลัดดา กิติวิภาต (2554) แยกเจตคติออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบทางด้านความรู้ความคิด (Cognitive Component) หมายถึง ความเชื่อ การรับรู้ ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคล หรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม เช่น การว่ายนน้ำ เป็นสิ่งที่ดีสำหรับเรา ผู้หญิงฉลาดมากกว่าผู้ชาย องค์ประกอบทางด้านความรู้ ความคิดจึงเกี่ยวข้องกับสิ่งที่บุคคลพิจารณาว่า สิ่งนั้นดีหรือไม่ดี ถูกหรือผิด พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนา 2) องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) อารมณ์หรือความรู้สึก กับความคิดจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน องค์ประกอบทางด้านนี้ จึงประกอบด้วย การประเมิน ความรู้สึก ความชอบ หรือการตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่อสิ่งของหรือบุคคลโดยจะออกมาในลักษณะความชอบหรือไม่ชอบ มีความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก จึงแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (2.1) ความรู้สึกทางบวก (ความพึงพอใจ) เช่น ความเคารพนับถือ ความชอบพอ ความเห็นอกเห็นใจ เป็นต้น (2.2) ความรู้สึกทางลบ (ความไม่พึงพอใจ) เช่น ความกลัว ความรู้สึกรังเกียจ ดูถูก ขยะแขยง เป็นต้น ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติ องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเจตคติ หรือศูนย์กลางของเจตคติ เนื่องจาก ความรู้สึกจะเกี่ยวข้องกับการกระทำ 3) องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นความพร้อมที่จะกระทำ

เป็นพฤติกรรมภายนอกของบุคคลที่แสดงออกโดยตรงต่อสิ่งของหรือบุคคล องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึก เราจึงอนุมานเจตคติของบุคคลได้จากสิ่งที่เขาพูด หรือสิ่งที่เขาทำเฉย ๆ อย่างไรก็ตามก็ดีเจตคติของบุคคลไม่ได้สอดคล้องกับ พฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกเสมอไป สิ่งที่บุคคลกล่าวอาจไม่ได้ปฏิบัติตรงตามที่เขาพูด เมื่ออยู่ในสภาพการณ์นั้นจริงๆ ก็ได้ ทั้งนี้เนื่องจากเจตคติ เป็นเพียงสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมเท่านั้น พฤติกรรมที่คนเราแสดงออกอาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น บุคคลทำตามบรรทัดฐานของสังคม เป็นต้น

ไพโรจน์ คะเซนทร์ (2555) สรุปองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ประการ คือ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) ความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความและรวมเป็นความเชื่อ 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) ความรู้สึก หรือ อารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจากที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้านั้นแล้ว พบว่า พอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ เช่น เจตคติที่มีต่องานที่ทำ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการประเมินค่าให้สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

อริสรา จรูญธรรม (2559) อธิบายว่า องค์ประกอบเจตคติมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ความรู้ความคิดของ บุคคลที่จะพิจารณากระทำตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ สภาพอารมณ์ซึ่งเป็นผลจาก ความคิด ถ้าบุคคลมีความคิดในทางที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลนั้นจะรู้สึกยอมรับหรือปฏิเสธต่อสิ่งนั้น 3) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติ (Behavioral Component) คือ ความรู้สึกโน้มเอียงที่จะปฏิบัติซึ่งจะอยู่ในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธต่อสิ่งต่าง ๆ

ศุภวัฒน์ ปภัสสรากาญจน์ (2553) มีความเห็นว่าโดยทั่วไป เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความ และรวมเป็นความเชื่อ หรือ ช่วยในการประเมินค่าสิ่งเร้านั้น ๆ 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจากที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้านั้นแล้ว พบว่า พอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว องค์ประกอบทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กัน เจตคติบางอย่างจะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจมาก แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์น้อย 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นองค์ประกอบ

ทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการประเมินค่าให้สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ของบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หากแต่จะชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดต้องเกิดขึ้นภายหลัง เมื่อตนเองได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ๆ แล้ว ดังนั้น สรุปได้ว่า เจตคติเกิดขึ้นจากเรื่องราวต่าง ๆ ดังนี้ 1) การรวบรวมความคิดอันเกิดจากประสบการณ์หลาย ๆ อย่าง 2) เกิดจากความรู้สึกที่ร่ายพินิจ 3) เกิดจากการเห็นตามคนอื่น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของเจตคติ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความคิด ความเชื่อในสภาพการณ์ต่างๆ ทางสังคม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคล โดยจะแสดงออกมาในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ สนับสนุนหรือคัดค้าน วัดได้จากปฏิกิริยาทางร่างกาย และการกระทำที่สังเกตได้ สามารถเกิดได้ในลักษณะของการรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ในทางบวกหรือทางลบ ก่อให้เกิดองค์ประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึกนี้ทำให้เกิดเจตคติในทางใดทางหนึ่ง คือ พอใจหรือไม่พอใจ เมื่อเกิดขึ้นแล้วอาจเปลี่ยนแปลงยาก ถ้าเหตุผลไม่เพียงพอและมีแนวโน้มในเชิงพฤติกรรมที่สามารถตอบสนองสิ่งนั้น ๆ ได้

แมคไกวร์และมิลแมน (McGuire and Millman, 1965) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติโดยใช้อิทธิพลทางสังคม เกิดจากความเชื่อที่ว่าบุคคลจะพัฒนาเจตคติตนเองในลักษณะใดนั้น ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้รับจากผู้อื่นในสังคม สิ่งที่มีอิทธิพลทางสังคม แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) กลุ่มอ้างอิง (Reference Group) หมายถึงกลุ่มบุคคลที่เราใช้เป็นมาตรฐานสำหรับประเมินเจตคติ ความสามารถของเรา หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป บุคคลจะใช้กลุ่มอ้างอิงเพื่อประเมินเจตคติของตน และตัดสินใจว่าเจตคติของตนถูกต้อง เพราะคิดว่าคนส่วนใหญ่ในกลุ่มมีเจตคติเช่นเดียวกับตน วัดสัน และ จอห์นสัน (Watson and Johnson, 1972) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิงที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ไว้ดังนี้ (1.1) เจตคติของบุคคลจะมีผลอย่างมากจากกลุ่มที่เขามีส่วนร่วมและกลุ่มที่เขาต้องการจะร่วมด้วย (1.2) ถ้าเจตคติของบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานหรือบรรทัดฐานของกลุ่มจะเป็นการเสริมแรง (Reinforcement) ให้กับเจตคตินั้นมากขึ้น ในทางตรงข้ามจะเป็นการลงโทษ (Penalty) ถ้าบุคคลนั้นมีเจตคติไม่ตรงกับมาตรฐานหรือบรรทัดฐานของกลุ่ม (1.3) บุคคลที่ขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือติดอยู่กับกลุ่มมาก จะเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงเจตคติได้ยากที่สุด ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นความพยายามของบุคคลภายนอก (1.4) การสนับสนุน หรือเห็นด้วยกับเจตคติบางอย่างของสมาชิกในกลุ่ม แม้เพียง 1 คนเท่านั้น ก็สามารถลดอิทธิพลของกลุ่มใหญ่ที่มีต่อเจตคติของสมาชิกในกลุ่มได้ (1.5) แม้เป็นเพียงสมาชิก 2 คนในกลุ่มเท่านั้นที่ยึดมั่นในความคิดหรือเจตคติบางอย่าง ก็จะมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มได้ (1.6) การมีส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่มและการตัดสินใจ กลุ่มจะช่วยลดการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงเจตคติ ถ้ากลุ่มตัดสินใจยอมรับเจตคติใหม่ สมาชิกในกลุ่มก็จะ

ยอมรับเจตคติด้วย (1.7) ถ้าบุคคลเปลี่ยนแปลงกลุ่มอ้างอิงของตน เจตคติของบุคคลก็มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงด้วย 2) บุคคลอ้างอิง (Reference Individuals) หมายถึง บุคคลที่เราใช้เป็นมาตรฐานเพื่อประเมินเจตคติ ความสามารถของเรา หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อิทธิพลของผู้อื่นที่มีต่อเจตคติของบุคคล ตรงกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เรียกว่า การเลียนแบบ (Identification) ซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลรับเอาคุณสมบัติของผู้อื่น เช่น ความคิด เจตคติ พฤติกรรม เป็นต้น มาเป็นของตน

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าโดยธรรมชาติมนุษย์นั้นล้วนเกิดมาดีและพร้อมจะทำสิ่งดี ถ้าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอ มาสโลว์จึงมองว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการของตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง โดยสามารถจัดเรียงความต้องการเป็นลำดับชั้นจากต่ำสุดไปสู่ชั้นสูงสุด จำนวน 5 ชั้น คือ 1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อนและ ความต้องการทางเพศ ทุกคนล้วนต้องการสิ่งทีกล่าวนมาเหล่านี้ โดยขึ้นอยู่กับช่วงอายุ เพศ และ สถานการณ์ จึงอาจจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อการอยู่รอด หลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นแรกของความต้องการแล้ว จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งประกอบไปด้วย ความมั่นคงในครอบครัว ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองจากอันตรายที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น 3) ความต้องการการยอมรับและความรัก (Belongingness and love needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคมนั้น ๆ การต้องการแสดงความคิดเห็น ความต้องการรักผู้อื่น และได้รับความรักจากผู้อื่น 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self-esteem needs) เป็นความต้องการที่พยายามจะเป็นบุคคลที่ได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่นและเป็นผู้มีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการความมั่นใจในตนเองและรู้สึกว่าคุณค่า การมีผู้คนมาเห็นด้วยเห็นชอบในความคิดเห็นของตน 5) ความต้องการการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นไป โดยพร้อมที่จะเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง และรู้จักแก้ไขตนเองในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อความประสบความสำเร็จที่เกิดขึ้นด้วยตัวเอง

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติต่าง ๆ ของมนุษย์ล้วนในรับอิทธิพลจากความต้องการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลล้วนแต่มีความต้องการแต่ละด้านแตกต่างกันออกไปทั้งสิ้น

ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเกิดเจตคติ

1. การเกิดเจตคติจากการเรียนรู้แบบคลาสสิกหรือการเรียนรู้แบบโยงสัมพันธ์ ตามหลักการของแนวคิดการเรียนรู้แบบคลาสสิกนั้น คือ การนำสิ่งเร้าที่เป็นกลางจับคู่กับสิ่งเร้าที่มีอำนาจ ทำให้เรามีการตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่งต่อสิ่งเร้าที่มีอำนาจมาก่อน และในที่สุดสิ่งเร้าที่เป็นกลางก็จะสามารถทำให้เราตอบสนองเช่นเดียวกับสิ่งเร้าที่มีอำนาจ ในเรื่องของการเกิดเจตคติตามการเรียนรู้ชนิดนี้ เช่น เด็กที่มีเจตคติที่เป็นลบต่ออาหารชนิดหนึ่ง อาจเกิดจากพ่อแม่บังคับให้เด็กทานจนทำให้เด็กอารมณ์เสีย ซึ่งอารมณ์เสียได้ถูกนำไปคู่กับอาหารชนิดนั้นพลอยทำให้เด็กเกิดความรู้สึกไม่ติดต่ออาหารชนิดนั้นไปด้วย ในชีวิตประจำวันเราสามารถนำหลักการของการเรียนรู้ชนิดนี้ไปใช้ได้ คือเมื่อเราต้องการให้ใครเกิดเจตคติที่ดีต่อเรา เราควรไปพร้อมกับสิ่งที่เขาชอบหรือพึงพอใจ เช่น ตัวเราไปพร้อมกับขนมที่เค้าชอบ ตัวเราไปพร้อมกับรอยยิ้มที่สดใส เป็นต้น ทำอย่างนี้ย่อมทำให้เขาเกิดเจตคติที่ดีกับเราไปด้วย

2. การเกิดเจตคติเพราะหลักการเรียนรู้จากผลกรรม หลักการของแนวคิดการเรียนรู้จากผลกรรมนั้น คือ คนเราจะเรียนรู้ผลกรรมจากอดีต ถ้าผลกรรมนั้น เป็นที่พึงพอใจก็มีแนวโน้มที่จะทำแบบนั้นอีกในอนาคตเมื่อสิ่งเร้าเดิมปรากฏ แต่หากผลกรรมนั้นไม่น่าพึงพอใจก็จะทำให้เราหลีกเลี่ยงไม่ทำแบบนั้นอีกเมื่อสิ่งเร้าเดิมปรากฏ จากหลักการดังกล่าวนี้นักจิตวิทยาสังคมบางคนเห็นว่าคนที่แสดงเจตคติออกมาแล้วได้รับแรงเสริมย่อมทำให้เจตคตินั้นเข้มข้นยิ่งขึ้น แต่ถ้าได้รับผลกรรมที่ไม่พึงพอใจ เขาก็จะเปลี่ยนเจตคติไปทิศทางอื่น

3. การเกิดเจตคติจากการเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบ ในบางครั้งเจตคติสามารถเกิดขึ้นได้จากการที่เราสังเกตจากตัวแบบ โดยเฉพาะตัวแบบที่เรารู้สึกศรัทธาหรือคิดว่าเป็นบุคคลที่ดี ในวงการโฆษณา มักใช้หลักการนี้ซึ่งหลักการนี้ทำให้นักจิตวิทยาทราบว่าเพียงแค่เราได้เห็นตัวอย่างจากบุคคลที่เป็นตัวแบบก็ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้แล้ว

ลำดับขั้นของเจตคติ สามารถแบ่งลำดับขั้นของเจตคติตามคุณลักษณะหรือความซับซ้อนที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลของเจตคติ ได้ 5 ขั้น ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2556) ขั้นที่ 1 การตั้งใจรับ (Receiving) เป็นความสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปรากฏการณ์อย่างเต็มใจ ไม่ต้องมีใครบังคับโดยฟังและดูอย่างตั้งใจ เป็นขั้นของเจตคติที่มีความซับซ้อนน้อยที่สุด เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาเจตคติ ขั้นที่ 2 การตอบสนอง (Responding) เป็นการเข้าร่วมหรือลงมือกระทำ ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ยอมรับ เชื่อฟัง ไม่ต้องใช้การบังคับขู่เข็ญ ด้วยความพึงพอใจมีความสุขและสนุกสนาน ขั้นที่ 3 การเห็นคุณค่า (Valuing) เป็นการเห็นความสำคัญหรือเห็นคุณค่า ประทับใจ ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดจากจิตใจและความรู้สึกของภายในแต่ละบุคคล ที่แสดงออกทางพฤติกรรมชัดเจน คงที่ และสม่ำเสมอ ได้แก่ การยอมรับคุณค่าของบุคคล ข้อเสนอ แนวคิด ความพึงพอใจในคุณค่า มีความผูกพัน ยึดมั่นและต้องการให้ได้มาซึ่งคุณค่านั้น ขั้นที่ 4 การสร้างคุณค่า (Organizing) เป็นการนำเอาคุณค่าในลักษณะต่าง ๆ มารวมกัน ให้สามารถมองเห็นความสอดคล้องหรือความขัดแย้งของ

คุณค่าแต่ละอย่าง เปรียบเทียบ แยกแยะ สร้างความสัมพันธ์ และสังเคราะห์คุณค่าที่ดีและเหมาะสมกับตนเองขึ้นเป็นระบบคุณค่าสำหรับตนเอง ขั้นที่ 5 การสร้างลักษณะของตนเองตามสิ่งที่เห็นว่ามีคุณค่า (Characterization by Value) เป็นการใช้ระบบคุณค่าที่ได้จากขั้นที่ 4 มาพัฒนาตนเอง หรือนำมาประพจน์ ปฏิบัติในการดำเนินชีวิตของตนเองที่คงเส้นคงวา นำไปสู่การพัฒนาบุคลิกภาพใหม่ การปรับตัวทางสังคม การดำเนินชีวิตและการปรับอารมณ์ใหม่

สรุปได้ว่า เจตคติทางการเรียนรู้ มีลำดับขั้นในการเกิดเจตคติในตัวผู้เรียนใน 5 ขั้น ตัวอย่างเช่น ในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยตั้งใจรับความรู้อย่างเต็มที่และเต็มใจ ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ยอมรับ เชื่อฟัง ด้วยความพึงพอใจมีความสุขและสนุกสนาน ประทับใจและเห็นความสำคัญหรือเห็นคุณค่าของความรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ แล้วนำไปปรับสร้างหรือสังเคราะห์ความรู้ที่ได้นั้น สรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเองให้เหมาะสม เป็นการสร้างคุณค่าของความรู้ให้แก่ตนเอง จากนั้นประยุกต์ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้นั้นเป็นความคิดรวบยอดที่เหมาะสมสำหรับตนเอง ซึ่งจะเป็นความรู้สึกที่เป็นเจตคติที่เห็นคุณค่าของวิธีการเรียนรู้ใหม่ที่ตนเองสร้างขึ้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติต่อการเรียนรู้ สรุปได้ว่า เจตคติต่อการเรียนรู้ หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้สึก นึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อและแนวโน้มพฤติกรรม หรือลักษณะท่าทางที่จะตอบสนองต่อประสบการณ์หรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ การเกิดเจตคติ เป็นผลมาจากสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิม การถ่ายทอดจากบุคคล สื่อต่าง ๆ และ ความต้องการของบุคคล เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาเจตคติของตนเองได้ ขึ้นอยู่กับ กลุ่มอ้างอิงและบุคคลอ้างอิง ซึ่งใช้อิทธิพลทางสังคมเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นตัวแบบ สามารถทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ความเชื่อ และเกิดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 4 เจตคติต่อการเรียน ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน
องค์ประกอบย่อยที่ 4 เจตคติต่อการเรียน

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ													ความถี่	
	Maslow (1970)	Thurstone (1967)	Zimbardo & Ebbersen (1970 อ้างถึงใน สลิตทิพย์ เลิศพงษ์ภกร, 2554)	Munn, et. al. (1972)	Triandis (1973)	Anastasi (1976)	ศุภวัฒน์ ปัสสราภรณ์ (2553)	ศศิกาญจน์ ชินอม (2553)	Alport (อ้างถึงใน พัทธรา ทิพย์ทัศน์, 2554)	ลัดดา กิติวิภาต (2554)	บุญเรือง ศรีเหรียญ (2554)	ทองดี ศรีอัญญา (2557)	ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2556)		อิริสา จรุงธรรม (2559)
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน 4) เจตคติต่อการเรียน															
4.1 มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจาก ประสบการณ์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	13
4.2 มีปฏิกิริยาตอบสนองและ แสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	14
4.3 เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือ บุคคลหรือความต้องการหรือ สภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางสังคม	/		/	/	/	/	/		/	/	/		/	/	11
4.4 มีความพร้อมและความโน้ม เอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อ สิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือ คัดค้าน	/	/	/			/	/	/	/	/			/	/	10
4.5 มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจาก ความคิดของบุคคล			/	/		/	/	/		/		/	/	/	9
4.6 เกิดการยอมรับจากสมาชิกใน กลุ่มหรือสังคม	/	/	/	/	/	/	/	/		/			/	/	11
4.7 เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำ วิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับ ตัวเอง	/	/	/	/			/	/		/			/	/	9

จากตารางที่ 14 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 4 เจตคติต่อการเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจจากประสบการณ์ 2) มีปฏิกิริยาตอบสนองและแสดงออกให้เห็นโดยพฤติกรรม 3) เกิดจากการเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคล หรือความต้องการหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม 4) มีความพร้อมและความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน 5) มีสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากความคิดของบุคคล 6) เกิดการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือสังคม และ 7) เกิดการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน

โกลเดนเบอร์ก และ โกลเดนเบอร์ก (Goldenberg & Goldenberg, 2004) กล่าวว่า ในปัจจุบัน ครอบครัวมีรูปแบบหลากหลายปรากฏให้เห็นในหลายวัฒนธรรม ซึ่งไม่ใช่แค่เพียงความสัมพันธ์ทางกายภาพ (Physical) และทางด้านจิตใจ (Psychological) เท่านั้น แต่อาจกล่าวได้ว่า ครอบครัว คือ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในด้านต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ได้รับมอบหมายด้วยความพึงพอใจ และได้รับการลงความเห็นว่าเป็นบทบาทของสมาชิกแต่ละคน มีการจัดโครงสร้างอำนาจ พัฒนารูปแบบการสื่อสารทั้งที่ปรากฏออกมาให้เห็น และการสื่อสารที่ซ่อนเร้นและสร้างแนวทางที่ละเอียดอ่อนในการเจรจาต่อรองและการแก้ปัญหาาร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของวัฒนธรรมเล็ก ๆ ของครอบครัวนั้น จะต้องลึกซึ้งและมีหลายชั้น และต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในประวัติศาสตร์ของครอบครัว การรับรู้ภายในและสมมติฐานเกี่ยวกับโลก และการมีส่วนร่วมในจุดมุ่งหมายครอบครัวนั้น จะต้องเป็นการเชื่อมโยงแต่ละบุคคลเข้ากับบุคคลอื่น ๆ ด้วยอำนาจ ความมั่นคง การดูแลซึ่งกันและกันในด้านอารมณ์ และความซื่อสัตย์ที่อาจจะสั่นคลอนไปบ้างในระยะเวลาที่อยู่ร่วมกันของสมาชิก แต่กระนั้นก็ยังคงความยั่งยืนตลอดช่วงชีวิตของครอบครัว

มิกกี พิสโตริอุส (Micki Pistorius, 2002) นักเขียนผู้มีชื่อเสียงของสหรัฐอเมริกา ได้เขียนระบายความรู้สึกของตนในช่วงอายุต่าง ๆ ในหนังสือไว้ว่า ฉันจำได้ว่า พ่อพาฉันไปสระว่ายน้ำ สอนฉันให้ว่ายน้ำเป็นครั้งแรก พ่อจับแขนฉันไว้ให้ฉันว่ายน้ำ ฉันรู้สึกมั่นใจมาก ไม่รู้สึกกลัวเลย เพราะแขนที่แข็งแรงของพ่อจับฉันไว้ ถึงแม้พ่อกับแม่จะแยกทางกัน แต่พ่อก็ยังเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตฉัน เป็นบุคคลที่ทำให้ฉันเกิดความเข้มแข็ง เมื่อนึกถึงพ่อ พ่อคือพ่อที่ทำให้ฉันเกิดความเข้มแข็งตลอดไป

The U.S. Bureau of the Census (1988) ได้ให้คำนิยามว่า ครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่เกี่ยวข้องกัน โดยการเกิด การแต่งงาน หรือการรับเป็นบุตรบุญ

ธรรมและอาศัยอยู่ร่วมกันในครัวเรือนหนึ่ง รวมถึงผู้ที่ไม่แต่งงาน แต่งงานแล้ว แต่ไม่มีลูก แต่งงานแล้ว หย่าร้างหรือตายจากกัน ซึ่งเป็นครอบครัวที่มีลักษณะหลากหลาย

อีกนิยามของครอบครัวที่กินความหมายกว้างและเข้าใจง่าย คือ นิยามของ Christie-Seely J. ใน Working with the family in primary care. : A systems approach to health and illness, (1984) ครอบครัว หมายถึง กลุ่มคนที่มารวมตัวกัน อาจไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ทางสายเลือด หรือ การแต่งงาน แต่ตกลงที่จะอยู่ร่วมกันและดูแลกันไปตลอด

ความรักใคร่กลมเกลียวกันของพ่อแม่มีผลต่อสุขภาพของเด็กเป็นอย่างมาก เด็กที่มาจากครอบครัวที่ผูกพันกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน คือพ่อแม่รักใคร่กลมเกลียวกัน เข้าใจกัน อยู่ด้วยกันอย่างมีเหตุมีผล ทำให้เด็กมีความสุข มีความใกล้ชิดพ่อแม่ มีสุขภาพจิตที่ดี มองโลกในแง่ดี มีความอบอุ่นใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง มีเหตุมีผล โอกาสที่จะถูกชักจูงไปในทางที่ผิด มีน้อยมาก เด็กจะรับแต่สิ่งดีงาม ทำให้เติบโตขึ้นมาเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม เมื่อเติบโตขึ้นเด็กที่มีประสิทธิภาพก็จะเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม

สมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม ประกอบด้วย 1) ด้านร่างกายและด้านจิตใจ คือ เป็นบุคคลที่เข้มแข็ง มีจิตใจที่มุ่งมั่น มีความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว มีสุขภาพจิตที่ดี มองโลกในแง่ดี เข้าใจคน สามารถที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีคุณภาพ ไม่หวั่นไหวเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา 2) ด้านสติปัญญา มีความเฉลียวฉลาดทันคน มีปฏิภาณ ไหวพริบดี มีความมั่นใจ เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติการกิจที่รับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี 3) ด้านอารมณ์ มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้ ไม่ท้อแท้ง่าย กล้าที่จะตัดสินใจ ควบคุมความรู้สึกและการแสดงออกของตนเองได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีคุณภาพ ยอมรับตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง มีคุณธรรม มีความมั่นคงทางอารมณ์ กระตือรือร้น กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง เคารพกฎระเบียบ 4) ด้านสังคม เคารพกฎระเบียบ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นนักประชาธิปไตย กล้ารับคำติชม มีกตัญญูในชีวิต หากสังคมใดสมาชิกของสังคม มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ สังคมนั้นย่อมก้าวหน้า เป็นสังคมที่สงบสุข เอื้ออาทรต่อกันและกัน ปัญหาสังคมก็จะเบาบางลงอย่างแน่นอน ทำได้ไม่ยาก ไม่ต้องตั้งงบประมาณในการทำ เพียงแต่สร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นภายในครอบครัวด้วยการผูกรัก ถนอมรัก ผลแห่งการมีสัมพันธภาพที่ดีภายในครอบครัวจะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของจำนวนสมาชิกที่มีประสิทธิภาพในสังคมนั้น ๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 ได้ให้ความหมายของ ครอบครัวไว้ว่า หมายถึง ผู้ร่วมครอบครัว คือ สามี ภรรยาและบุตร เป็นต้น

ครอบครัว เป็นหน่วยที่เล็กที่สุดในสังคมที่มีส่วนเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับบุคคล กล่าวคือ ถ้าสมาชิกในครอบครัวมีความรัก ความเข้าใจซึ่งกันและกัน เอื้ออาทร ห่วงใยดูแลซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้ครอบครัวมีความสุขและปลูกฝังบุคลิกภาพที่ดีให้กับสมาชิกในครอบครัว แต่ในขณะเดียวกันถ้าสมาชิกในครอบครัวทะเลาะวิวาท มีความขัดแย้ง ไม่เข้าใจกัน ครอบครัวก็จะไม่มีความสุขและอาจส่งผลให้เด็กก้าวร้าว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวและไม่สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ (เข้าถึงข้อมูลได้จาก <http://www.banlaem.go.th/Main/NewsPreview/id/312> สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2565)

โสภา ชูพิกุลชัย ขปีลมันน์ (2560) กล่าวว่า ครอบครัว คือ สถาบันแรกที่สร้างบุคลิกภาพให้แก่เด็ก บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งหมายถึง ลักษณะทางร่างกายและคุณภาพทางจิตใจด้วย เด็กจะถูกหล่อหลอมให้มีเจตคติอย่างไร คิดอย่างไร ย่อมได้รับอิทธิพลมาจากการอบรมสั่งสอน การถ่ายทอดคุณธรรม ศีลธรรม ให้สามารถแยกแยะได้ระหว่างความถูกต้อง/ผิด บาป ชั่ว และสิ่งเลวร้าย รู้จักหลีกเลี่ยงการกระทำผิด

สรุปได้ว่า ครอบครัว หมายถึง สถาบันย่อยในสังคม ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีความผูกพันทางด้านอารมณ์และจิตใจ จะมีความสัมพันธ์กันทางสายเลือดทางกฎหมาย หรือไม่ก็ได้ กลุ่มบุคคลดังกล่าวจะใช้ชีวิตร่วมกัน โดยสร้างแบบแผนในการดำเนินชีวิตร่วมกัน หล่อหลอมสมาชิกใหม่ในครอบครัวเกิดการเรียนรู้ รู้จักรัก รู้จักความผูกพัน ความอบอุ่นเอื้ออาทร การแบ่งปัน และการให้ การเป็นคนดีในกรอบจารีตประเพณี วัฒนธรรม มีคุณธรรม ศีลธรรม และเตรียมความพร้อมให้สมาชิกออกสู่สังคมและดำเนินไปได้อย่างสมบูรณ์

Snit Smuckarn (2011) แบ่งประเภทของครอบครัวตามนักมานุษยวิทยา ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Boonlue Wantayoud (1979) The Committee for National Women Promotion (1994) ดังนี้

ครอบครัวเนื้อแท้หรือครอบครัวพื้นฐาน (Nuclear or Elementary Family) ประกอบด้วย พ่อ แม่ และลูก ๆ ที่ยังไม่แต่งงาน และอาจมีญาติทางฝ่ายสามีหรือภรรยาอาศัยอยู่ด้วย แต่ยังรักษาความเป็นครอบครัวเนื้อแท้ เพราะอำนาจสิทธิขาดของหัวหน้าครอบครัวมีอยู่อย่างสมบูรณ์

ครอบครัวขยายหรือครอบครัวร่วม (Extended or Joint Family) ประกอบด้วย ครอบครัวเนื้อแท้ตั้งแต่ 2 ครอบครัวขึ้นไปอยู่รวมกันเป็นครอบครัวใหญ่ ปกติครอบครัวขยาย ประกอบด้วย คนสามรุ่น ได้แก่ ปู่ย่าตายาย พ่อแม่ และลูก ผู้มีอำนาจในครอบครัว คือ ญาติผู้ใหญ่ที่อาวุโส

ครอบครัวซ้อน (Composite or Compound Family) พบเห็นได้ในสังคมที่อนุญาตให้ชายหรือหญิงมีภรรยาหรือสามีได้มากกว่าหนึ่งคนในเวลาเดียวกัน ซึ่งอำนาจสิทธิขาดจะอยู่ที่ชายหรือหญิงที่เป็นหัวหน้าครอบครัว ครอบครัวซ้อนจะปรากฏแพร่หลายในสังคมแถบเอเชียและอาจสลายได้ง่ายเมื่อสิ้นสภาพของหัวหน้าครอบครัว

ครอบครัวสาระ (Essential Family) ครอบครัวประเภทนี้ภรรยาจะเป็นหลักของครอบครัว เนื่องจากต้องรับผิดชอบความเป็นอยู่ของลูก ๆ สามีมีอำนาจเพียงในนามและรับผิดชอบเรื่องในบ้านเพียงเล็กน้อย เนื่องจากต้องทำงานนอกบ้านที่ห่างไกลและส่งผลค่าใช้จ่ายครอบครัวประเภทนี้จะปรากฏอยู่ในผ่านนิโกรที่ยากจนในบริติชกาน่า และเริ่มมีให้เห็นมากขึ้นในชนบททางภาคอีสานของไทย

แนวคิดและทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน

หลักการทางศาสนา ยังมีการนิยามถึง ลักษณะของเพื่อนที่ดีจะต้องเป็นลักษณะที่เรียกว่า กัลยาณมิตร ที่หมายถึง เพื่อนที่มีความรักใคร่และมีความสนิทสนมคุ้นเคย กัน ดังนั้นลักษณะของกัลยาณมิตรคือเพื่อนที่ดี หรือ เพื่อนรักใคร่คุ้นเคย เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม ทำหน้าที่ของชาวพุทธที่ดี ผู้สั่งสอน แนะนำ ชักนำไปในหนทางที่ถูกต้องดีงาม เพื่อเป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับการให้ความหมายของพจนานุกรมพุทธศาสตร์ได้ให้ความหมายของกัลยาณมิตร คือ เพื่อนแท้เพื่อนตาย เพื่อนที่คอยช่วยเหลือเพื่อนอย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน เป็นมิตรที่หวังดีให้ความจริงใจ โดยคุณสมบัติพื้นฐานของกัลยาณมิตร ที่เรียกว่ากัลยาณมิตรธรรม 7 นั้นประกอบด้วย 1) นารักในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนม อยากที่จะเข้าไปปรึกษา 2) นาเคารพ ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งใจและปลอดภัย 3) นาเจริญใจ หรือนายกย่อง ในฐานะทรงคุณคือความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ่ยถึงด้วยความภาคภูมิใจ 4) รู้จักพูดตามกาลเทศะรู้ว่าเมื่อไรควรพูด คอยให้คำแนะนำ ว่ากล่าวตักเตือนเพื่อน คอยเป็นที่ปรึกษาที่ดี 5) อดทนต่อถ้อยคำคือ พร้อมที่จะรับฟัง คำปรึกษา ซักถามคำแนะนำวิพากษ์วิจารณ์อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ 6) แกล้งเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจและให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป และ 7) ไม่ชักนำไปในทางที่ไม่ดี คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักนำไปในทางเสื่อมเสีย (พระธรรมปิฎก, 2545)

การมีภูมิคุ้มกันการคบเพื่อน วัยรุ่น เป็นวัยที่สำคัญ เป็นวัยที่มีความอยากรู้อยากลอง ต้องการความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีเพื่อนส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ การวางตัวของวัยรุ่น เรียนรู้อารมณ์ของคนอื่น จิตใจของตนเองและจิตใจของผู้อื่น เป็นลักษณะหนึ่งแสดงถึงการบรรลุภาวะทางสังคมของวัยรุ่น ซึ่งถ้าระยะนี้เกิดความบกพร่องในการปรับตัว จะทำให้ภูมิคุ้มกันตัวเองขาดหายไป ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นในสังคมมากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเด็กและเยาวชน ผลที่ตามมาคือการมีพฤติกรรมเสี่ยง การมีภูมิคุ้มกันการคบเพื่อนจึงมี

ความสำคัญอย่างยิ่งในการต้านทานสถานการณ์ที่ย่ำแย่ส่งเสริมในการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม และไม่เป็นประโยชน์ แนวคิดของการถูกโจมตีแบบอ่อนเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็ง ได้ถูกนำมาใช้ เป็นพื้นฐานในการสร้างทฤษฎีการปลูกเชื้อเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน (Inoculation Theory) ของ McGuire (1964) เพื่ออธิบายการระบวนการสร้างภูมิคุ้มกันในการถูกชักชวนหรือชักจูงให้เปลี่ยน ความรู้สึก ความเชื่อ หรือความคิดของบุคคล ภูมิคุ้มกันนี้ สร้างโดยการที่บุคคลถูกโจมตีในประเด็น สำคัญหนึ่งๆ อย่างไม่รุนแรง ซึ่งประเด็นนี้เป็นประเด็นที่กระทบต่อความคิดและความรู้สึกดั้งเดิมของบุคคล และเมื่อบุคคลหาข้อโต้แย้งได้ ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความมั่นคงเข้มแข็งเกี่ยวกับความเชื่อและทัศนคตินั้น ๆ มากยิ่งขึ้น

วูด (Wood, 2004) กล่าวว่า มิตรภาพระหว่างเพื่อน เป็นความสัมพันธ์ที่มีรูปแบบเฉพาะ ไม่มีพิธีการ เกิดขึ้นจากความสมัครใจที่สามารถเติมเต็มให้กันและกันได้ มีลักษณะดังนี้

- 1) ความตั้งใจที่จะทุ่มเทเวลา ความพยายาม พลังกายและพลังความคิด และความรู้สึกให้แก่กัน
- 2) ความใกล้ชิดด้านอารมณ์ เพื่อให้เพื่อนและเรารู้จักตัวตนของกันและกัน อีกทั้งเป็นการแสดงความชอบ ความรัก รวมทั้งการใส่ใจในความสุขของแต่ละฝ่าย ซึ่งใกล้ชิดด้านอารมณ์ สามารถเกิดขึ้นได้โดย 2.1) ความใกล้ชิดผ่านทางบทสนทนา ผู้หญิงมักมองว่า การพูดคุย เป็นกิจกรรมหลักในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์และการสื่อสารเป็นหนทางหลักสู่การรู้จักตัวตนได้ดี 2.2) ความใกล้ชิดสนิทสนมผ่านการร่วมกันทำกิจกรรม กิจกรรมและความเป็นเพื่อนเป็นศูนย์กลางของการเกิดมิตรภาพในแต่ละบุคคล เพราะเกิดความใกล้ชิดสนิทสนม 3) การยอมรับ มีการรับรู้ที่ตัวเราและเพื่อนเป็นมนุษย์ปุถุชนคนหนึ่ง 4) ความไว้วางใจซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ ความมั่นใจในตัวผู้อื่นว่าเราสามารถพึ่งพาได้ และความรู้สึกที่รับรู้ว่าจะใส่ใจตัวเราและสวัสดิภาพของเรา 5) แรงสนับสนุน ซึ่งแรงสนับสนุนพื้นฐานง่าย ๆ เช่น คำพูด หรือ การให้เขารับรู้ว่าเขาไม่ได้อยู่คนเดียว

นอกจากนี้ วูด (Wood, 2008) ยังกล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์แบบเพื่อน ซึ่งมีลักษณะความสัมพันธ์ ดังนี้

1. เมื่อเพิ่งรู้จักกันกับเพื่อน จะมีปฏิสัมพันธ์ที่จำกัด มีการทักทายและพูดคุยกันในเรื่องทั่วไป พูดคุยกันด้วยวาจาสุภาพ และพูดคุยเฉพาะหัวข้อที่มั่นใจว่าคุยแล้วรู้สึกปลอดภัย (Role-limited Interaction)
2. เมื่อมีความคุ้นเคยกับเพื่อน ต่างฝ่ายต่างหาสิ่งที่เป็นความสนใจร่วมกัน เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์แบบเป็นมิตร (Friendly Relations)
3. เมื่อความคุ้นเคยกับเพื่อนมีมากขึ้น ก็จะเริ่มมีการเปิดเผยตัวเองมากขึ้น มีการทำกิจกรรมร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก ความสนใจ ค่านิยม เป้าหมาย และทัศนคติร่วมกัน (Moving Toward Friendship)

4. เมื่อมิตรภาพกับเพื่อนเริ่มต้น มีความเกี่ยวพันและสนใจกันมากขึ้น มีการทำกิจกรรมที่ชอบร่วมกัน ปทัสถานและบทบาททางสังคมมีความสำคัญลดลง แต่มีการกำหนดบทบาทและกฎทางสังคมในการปฏิสัมพันธ์เฉพาะส่วนตัวร่วมกัน (Nascent Friendship)

5. เมื่อมิตรภาพกับเพื่อนมั่นคงขึ้น มีการคบหากันโดยทั้งสองไม่ถามว่าจะคบกันหรือไม่ เพราะมีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง เปิดเผยมากขึ้น มีความไว้วางใจ (Trust) และรู้สึกปลอดภัยในการแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ให้กันและกัน (Stabilized Friendship)

6. เมื่อมิตรภาพกับเพื่อนเสื่อมลง มีการละเมิดกฎที่ร่วมกันตั้งขึ้น เช่น มีการเปิดเผยความลับของเพื่อนกับบุคคลที่สาม เกิดความรู้สึกเบื่อ เกิดความไม่แน่นอนเพิ่มขึ้น เพื่อปกป้องตัวเอง และมีการถอยห่างจากกัน (Waning Friendship)

7. เมื่อมีการรักษามิตรภาพกับเพื่อนให้ดีขึ้น มีการยกโทษให้เพื่อน และเข้าใจเพื่อน เพื่อรักษามิตรภาพต่อไปและกลับมามีความใกล้ชิดและไว้วางใจกัน

แบรนต์ เบอร์ลีสันและเวนดี้ แซมเตอร์ (Brant Burleson and Wendy Samter, 1994) สรุปว่า การสนับสนุน เป็นความคาดหวังพื้นฐานของมิตรภาพ เราคาดหวังว่าเพื่อนจะให้การสนับสนุนเราเมื่อเรามีความเครียด วิตกกังวลเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ลักษณะที่ดีของเพื่อนและการคบเพื่อน เป็นพฤติกรรมทางสังคมที่สำคัญยิ่งต่อจิตใจ การคบเพื่อนย่อมมีทั้งคุณและโทษ การรู้จักคบเพื่อนที่ดี ก็จะชักจูงกันไป ในทางที่ดี ความสัมพันธ์แบบเพื่อนที่มีการสร้างความคุ้นเคยใกล้ชิดและสนิทสนมกัน จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554:) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง ความผูกพัน ความเกี่ยวข้องกัน จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องสัมพันธภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “สัมพันธภาพ” ไว้ ดังนี้

ซิคเกอร์ริง (Chickering, 1993) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นและการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้แก่ ความสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นได้ และการมีน้ำใจกว้าง การให้ ความช่วยเหลือสนับสนุน การให้และการรับ เป็นต้น

แนวความคิดทฤษฎีความสัมพันธ์ของ Elton Mayo (1927-1932) มีสาระสำคัญ ดังนี้ 1) แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ 1.1) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 1.2) ทฤษฎีสามมติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 1.3) การสนับสนุนจากสังคม 2) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ได้แก่ 2.1) รู้จักและไว้วางใจผู้อื่น 2.2) รู้จักการติดต่อบุคคลอย่างตรงไปตรงมา 2.3) การยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 2.4) การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสามมติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FIRO – Fundamental Interpersonal Relation Orientation) โดยวิลเลียม ชูลท์ (Schultz, 1966) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงความต้องการระหว่างบุคคลทั้งในระดับพฤติกรรมและความรู้สึก ซึ่งจำเป็นและเพียงพอที่จะอธิบายการแสดงออกของบุคคล เมื่อมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในกลุ่มได้โดยความต้องการระหว่างบุคคลในระดับพฤติกรรมประกอบด้วย 3 มิติคือ มิติที่ 1 การเข้ากลุ่ม (Inclusion) เป็นมิติการเข้า – ออก (In-Out) หมายถึง ขอบเขตการติดต่อของมนุษย์ บางคนชอบการเข้ากลุ่มมาก ชอบที่จะไปงานเลี้ยงต่าง ๆ และทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกับกลุ่ม ชอบที่จะเป็นผู้เริ่มต้นการสนทนากับคนแปลกหน้าก่อน ในขณะที่บางคนชอบที่จะอยู่คนเดียว ชอบความเป็นส่วนตัว และหลีกเลี่ยงงานต่าง ๆ ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้มีตั้งแต่ระดับ Over Social (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์เมื่ออยู่ตามลำพัง) จนถึง Under Social (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อมีบุคคลอื่นปรากฏอยู่ด้วย) มิติที่ 2 การควบคุม (Control) เป็นมิติของการอยู่เหนือกว่าหรืออยู่ใต้กว่า (Top Bottom) หมายถึง ขอบเขตของอำนาจ การควบคุมและมีอิทธิพล บางคนมีความสุขเมื่อเขาได้รับมอบหมายให้ดูแลบุคคลอื่น ชอบที่จะเป็นเจ้านาย เป็นผู้ให้คำสั่งหรือเป็นผู้ทำการตัดสินใจสำหรับตนเองและผู้อื่น แต่บางคนชอบที่จะไม่ต้องควบคุมหรืออยู่เหนือบุคคลอื่น พอใจที่จะไม่เคยบอกให้ใครทำอะไรและพยายามค้นหาสภาพที่จะไม่ต้องรับผิดชอบอะไร มนุษย์มีความแตกต่างกันในความปรารถนาที่จะควบคุมบุคคลอื่นหรือเป็นอิสระจากการควบคุมบุคคลอื่น ตั้งแต่ Autocratic (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อไม่ได้เป็นผู้ควบคุม) จนถึง Abdicratic (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์ขณะที่ควบคุมบุคคลอื่น) มิติที่ 3 ความรักใคร่ผูกพัน (Affection) เดิมชูลท์ ใช้คำว่า “Affection” ซึ่งแสดงถึงมิติของการอยู่ใกล้-ไกล (Near-Far) หมายถึง ขอบเขตของการใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลอื่น แต่จากประสบการณ์ที่ผ่านมาหลายที่ การใช้แบบวัด ไพโร-บี แสดงให้เห็นว่าการใช้คำว่า Affection ทำให้ผู้ตอบสับสนแยกไม่ออกระหว่างความชอบพอที่เป็นความรู้สึกและความชอบที่เป็นพฤติกรรม ดังนั้น ชูลท์ จึงเปลี่ยนมาใช้คำว่า “Openness” แทนความเปิดเผย (Openness) เป็นมิติของการเปิด-ปิด (Open-Close) หมายถึง ขอบเขตของการเปิดเผยของมนุษย์ บางคนได้รับความพอใจจากการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งเขาสามารถพูดคุยเกี่ยวกับความรู้สึกของเขา ความลับและความคิด ภายในตัวเขา ชอบที่จะมีคนที่เขาไว้วางใจได้หนึ่งหรือสองคนหรือมากกว่านั้น แต่บางคนพอใจกับการหลีกเลี่ยงจากการเปิดเผยกับบุคคลอื่นและค่อนข้างที่จะรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นให้อยู่ในระดับที่คุ้นเคยมากกว่าระดับการเป็นเพื่อนสนิท ส่วนความต้องการระหว่างบุคคลในระดับความรู้สึกประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติที่ 1 ความสำคัญ (Significance) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองนั้นมีความสำคัญกับบุคคลอื่นและรู้สึกว่าบุคคลอื่นนั้นมีความสำคัญ มีความหมายกับตนเอง มิติที่ 2 ความสามารถ (Competence) เป็นความรู้สึกถึงความสามารถของบุคคล เมื่อความสามารถ คือ การตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความสามารถของตนเอง มิติที่ 3 ความน่าคบ (Likability) เป็นความรู้สึกน่าคบกับบุคคลอื่น บุคคลส่วนมาก อาจจะสามารถ มีความสำคัญ แต่ไม่น่าคบ เช่น

อาชญากรที่ประสบความสำเร็จ หรือจอมเผด็จการผู้กดขี่ นอกจากนี้ ชูทส์ ยังได้แบ่งความเข้ากันได้ของบุคคล (Compatability) ออกเป็น 2 ชนิด คือ 1) Atmosphere Compatability เป็นความเข้ากันได้ของบุคคลซึ่งเกิดจากความต้องการที่เหมือนกัน เช่น ชอบสังคมเหมือนกัน 2) Role Compatability เป็นความเข้ากันได้ของบุคคล ซึ่งเกิดจากความต้องการที่ต่างกันหรือตรงกันข้ามกัน เช่น บุคคลที่ต้องการควบคุมบุคคลอื่น จะเข้ากันได้กับบุคคลที่ต้องการให้บุคคลอื่นควบคุมตนเอง

จอห์นสัน (Johnson, 1968) ได้เสนอแนะวิธีปฏิบัติเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพ ที่ดีต่อกันไว้ดังนี้ คือ 1) การรู้จักและไว้วางใจกัน ซึ่งจะเกิดได้จากการเปิดเผยตนเอง ได้แก่ การเปิดเผยว่าเรามีความรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งที่ได้กระทำลงไป การตระหนักรู้ในตนเอง ได้แก่ รู้ เข้าใจ และยอมรับใน ความรู้สึก ความคิด ความสามารถ และการกระทำของตนเอง การยอมรับตนเอง ได้แก่ พอใจและ ยอมรับลักษณะต่าง ๆ ของตนเอง 2) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ได้แก่ บอกความคิด ความรู้สึกของเราให้ผู้อื่นทราบอย่างเปิดเผยและอย่างตรงไปตรงมา 3) การยอมรับและสนับสนุนกัน ได้แก่ ช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นมีปัญหา หรือประสบภาวะวิกฤติ การรู้จักแก้ปัญหาและจัดการความขัดแย้ง จะช่วยให้บุคคลมีความใกล้ชิด และสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ ความผูกพันที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น ยอมรับกันในความรู้สึก ความคิด ความสามารถและการกระทำ ฟังพาซึ่งกันและกันและช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน หมายถึง ผู้เรียนมีความผูกพันกับบุคคลในครอบครัวและเพื่อน ในด้านอารมณ์และความรู้สึก โดยสามารถยอมรับและปรับตัวเองให้อยู่ร่วมกันในสังคมครอบครัวและสังคมภายนอกได้อย่างมีระเบียบแบบแผน กฎ กติกา ไม่ละเมิดสิทธิซึ่งกันและกัน ส่วนในด้านของการคบเพื่อนที่ดี มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือกัน จะชักนำกันไปในทางที่ดี ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามลำดับ

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน
องค์ประกอบย่อยที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	นักวิชาการ											ความถี่
	McGuire (1964)	Schultz (1966)	Johnson (1987)	Christie-Seely J. (1984)	Chickering (1993)	Goldenberg & Goldenberg	Wood (2004)	Sanit Smuckarn (1988)	พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน	พระธรรมปิฎก (2545)	โสภา ชูพิบูลชัย (2560)	
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน												
5.1 มีความสัมพันธ์ ความผูกพันด้านกายภาพ ด้านจิตใจและบุคลิกภาพ ของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ สองคนขึ้นไป	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	10
5.2 มีการจัดโครงสร้างอำนาจและผู้นำ ครอบครัว มีบทบาทและส่วนร่วม ความใกล้ชิด และการสื่อสารในการทำกิจกรรมร่วมกัน		/		/	/	/	/	/	/		/	8
5.3 มีความรัก ความเข้าใจ เอื้ออาทร ดูแล ห่วงใยซึ่งกันและกัน หล่อหลอม อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดคุณธรรมศีลธรรมอันดีให้กับสมาชิก	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10
5.4 เป็นที่พึงใจ มีความรู้สึกอบอุ่น เป็นแบบอย่าง ที่ดีแนะนำ และตักเตือนซึ่งกันและกัน	/	/	/			/	/	/		/	/	8
5.5 ให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ สนับสนุน แก้ปัญหาต่าง ๆ มีน้ำใจ มีความมั่นคง มั่นใจ และให้ความไว้วางใจ	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	10

จากตารางที่ 15 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านผู้เรียน องค์ประกอบย่อยที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) มีความสัมพันธ์ ความผูกพันด้านกายภาพ ด้านจิตใจและบุคลิกภาพ ของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป 2) มีการจัดโครงสร้างอำนาจและผู้นำครอบครัว มีบทบาทและส่วนร่วม ความใกล้ชิดและการสื่อสารในการทำกิจกรรมร่วมกัน 3) มีความรัก ความเข้าใจ เอื้ออาทร ดูแลห่วงใยซึ่งกันและกัน หล่อหลอม อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดคุณธรรมศีลธรรมอันดีให้กับสมาชิก 4) เป็นที่พึงใจ มีความรู้สึกอบอุ่น เป็นแบบอย่างที่ดี แนะนำ และตักเตือนซึ่งกันและกัน และ 5) ให้คำปรึกษา แก้ปัญหาต่าง ๆ มีน้ำใจ มีความมั่นคง มั่นใจและให้ความไว้วางใจ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจ

มอร์ส (Morse, 1958) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียดทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลงความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้นและในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

ฟรูม (Vroom, 1964) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทักษะด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทักษะด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั่นเอง

โวลแมน (Woleman, 1973) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

กู๊ด Good (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะ สภาวะ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งผลมาจากการสนใจสิ่งต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่องาน

สมิธ (Smith, 1974) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการเรียนรู้ หมายถึง ผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้เรียนพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการเรียนรู้

เมนาร์ด (Maynard, 1975: 104) ได้ศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ซึ่งสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความสุขที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกอื่นๆ ความรู้สึกทางลบความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อน และระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้ เรียกว่า ระบบความพึงพอใจ

โยเดอร์ (Yoder, 1985) อธิบายความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่อได้รับผลตอบแทน ประโยชน์ที่ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจจากงานนั้น

พรอสเซอร์ และทริกเวลล์ (Prosser & Trigwell, 1999) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการเรียนรู้ แต่ละคนที่ได้รับผลจากการเรียนของเขา จากเพื่อน จากครู เหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับ

บุคลิกลักษณะของความปลอดภัย ความพึงพอใจคือความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

เดลและคณะ (Dale et. al, 2006) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ผู้เรียนจะมีความรู้สึกพอใจในการเรียน เมื่อการเรียนนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านวัตถุและด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน

เอเลีย; และ พาร์ทริก (Elia & Partrick, 1972) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลในดานความพึงพอใจ หรือสภาพจิตใจของบุคคลว่า ชอบมากน้อยแค่ไหน

โวลแมน (Wolman, 1973) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพอใจ คือ ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อประสบผลตามสำเร็จตามความคาดหวังความต้องการจากแรงจูงใจ

วรูม (Vroom, 1987) กล่าวว่า ทศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้เพราะทั้ง สองคำนี้จะหมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พอใจ

มัลลิน (Mullin, 1985) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นทศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลาย ๆ ด้าน เป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ เกิดจากการที่มนุษย์มีแรงผลักดันบางประการในตนเองและพยายามจะบรรลุเป้าหมายบางอย่างเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการ หรือความคาดหวังที่มีอยู่และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วจะเกิดความพึงพอใจ เป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้น เป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง พพอใจ ชอบใจ พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ คือความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียดหรือความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่ได้ดุลยภาพในร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ

จากนิยามดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก ชอบใจ พอใจในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกันและเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ความรู้สึกนี้จะช่วยจูงใจให้เกิดความรัก รู้สึกดีในการเรียน โดยเฉพาะการได้มีส่วนร่วม ซึ่งทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น มีความสุขและมีความมุ่งมั่น มั่นใจในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยต้องการทราบการพัฒนาารูปแบบการยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับที่จะทำให้ผู้เรียนโรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบการยกระดับคุณภาพผู้เรียนหรือไม่และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1) กลุ่มทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's of Needs) (Maslow's, 1970) เป็นทฤษฎีด้านความต้องการที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งได้สรุปไว้ว่า มนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่ง ความต้องการนี้ เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ว่า บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกและไม่มีวันจบสิ้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมนั้น ความต้องการของบุคคล เรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับ การตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับขั้นต่อไปนี้

1.1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่ อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อคนยังไม่ได้ได้รับการตอบสนอง

1.2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป คือ เป็นความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคง ในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

1.3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองในขั้นดังกล่าวข้างต้น ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

1.4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็น ความต้องการให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน อยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

1.5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ อยากจะเป็นอยากจะได้ ตามความคิดของตน

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคน จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละขั้นที่เกิดขึ้น การมุ่งใจตามทฤษฎีนี้ จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการตามลำดับขั้นที่แตกต่างกันออกไปและความต้องการ ในแต่ละขั้น

จะมี ความสำคัญกับบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการของ Maslow นี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องพยายามศึกษาความต้องการของผู้ร่วมงานอยู่เสมอว่า แต่ละคนมีความต้องการสิ่งใด เพื่อว่าจะสามารถสนองความต้องการของเขาได้ในระดับที่พึงพอใจ

2) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory, 1938) ประกอบด้วยความต้องการ 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ และความต้องการอำนาจ ซึ่งความต้องการเหล่านี้อาจเกิดขึ้นพร้อมกัน โดยบางด้านสูง บางด้านต่ำก็ได้และไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเรียงเป็นลำดับ

3) เชลลี เมนาร์ด (Shelly, Maynard, 1975) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้น แล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางลบอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับ ความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางลบอื่น ๆ สิ่งหนึ่งที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจของมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากร หรือสิ่งเร้า การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือการศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้าแบบใดเป็นสิ่งที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความพอใจและความสุขแก่มนุษย์ ความพอใจจะเกิดได้มากที่สุด เมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นความต้องการครบถ้วน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานจะเกิด ความพึงพอใจต่อการทำงาน จะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจหรือสิ่งเร้าในการทำงาน การสร้างสิ่งจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การที่ผู้เรียนจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการเรียนนั้น ผู้เรียนต้องมีแรงจูงใจหรือสิ่งเร้าที่จะอยากเรียน ซึ่งผู้สอนต้องคำนึงถึงสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหลาย ๆ ด้าน เช่น การจัดบรรยากาศ สถานการณ์ เทคนิควิธีการสอนที่ดีให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนตามความต้องการ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กัน การยกย่องชมเชย การให้รางวัลให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและความสุขในความสำเร็จ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี จะทำให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในการเรียน

2.3.3 ความสำคัญของความพึงพอใจ

การที่ผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ รวมทั้งนักวิชาการด้านการบริการงาน หลายท่านได้ ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรของตนก็เพราะเห็นว่าความสำคัญ และผลกระทบที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเรื่องนี้ (Davis, 1976 อ้างถึงใน วรรณารถ แสงมณี ,2547) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานว่า

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 2) สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์กร
- 3) เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับและคำสั่ง
- 4) ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
- 5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อการยิ่งขึ้น
- 6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
- 7) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

จากความสำเร็จของความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งทำให้ผู้ทำงานมีความสุขอีกด้วย นอกจากนี้ ความพึงพอใจดังกล่าวยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งานสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ นอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานให้บริการเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องดำเนินการที่จะให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญเติบโตของงานบริการ ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ คือ จำนวนผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาด จึงควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ การวัดระดับความพึงพอใจ ที่กล่าวมาข้างต้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการให้บริการขององค์กรประกอบกับระดับความรู้สึกของผู้มารับบริการในมิติต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ดังนั้น การวัดระดับความพึงพอใจสามารถกระทำได้หลายวิธีต่อไปนี้

1) การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยการขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนด

2) การสัมภาษณ์ ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะจงใจให้ผู้ตอบคำถามตอบตามข้อเท็จจริง

3) การสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมทั้งก่อนการรับบริการ ขณะรับบริการและหลังการรับบริการ การวัดโดยวิธีนี้จะต้องกระทำอย่างจริงจังและมีแบบแผนที่แน่นอน จะเห็นได้ว่า การวัดความพึงพอใจต่อการให้บริการนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความสะดวก เหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือได้

โยธิน แสงวดี (2551) กล่าวว่า มาตรวัดความพึงพอใจ สามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่

1) การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะออกแบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือกหรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร การควบคุมงาน และเงื่อนไขต่าง ๆ

2) การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงได้

3) การสังเกต เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจโดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูด กิริยาท่าทาง วิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญและมาตรการวัดความพึงพอใจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความพึงพอใจของผู้เรียนโรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม ที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบการยกระดับคุณภาพผู้เรียน เป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะวัดความพึงพอใจโดยประเมินจากการใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของรูปแบบการยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจชนิดปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยประเมินค่า เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยกระบวนการพัฒนาแบบสอบถามความพึงพอใจ ผู้วิจัยคำนึงถึงโครงสร้างหลักในการสร้างและพัฒนาลักษณะของแบบสอบถาม ที่ดี

2.4 บริบทโรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม

2.4.1 โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม

พ.ศ.ที่ก่อตั้ง 2529 อายุองค์การ 35 ปี

สถานที่ติดต่อ เลขที่ 159 / 2 ซอยพัฒนา 5 ตำบลหนองวัวซอ อำเภอหนองวัวซอ

จังหวัด อุดรธานี รหัสไปรษณีย์ 41360 โทรศัพท์ 042285717 โทรสาร 042285717

e-mail : tonyang@obec.go.th website Facebook : หนองยางชุมพิทยาคม

<http://school.obec.go.th/tonyang>

2.4.2 ผู้ก่อตั้ง ชื่อ นายวุฒิชัย บุญบุตร โทรศัพท์/มือถือ โทรสาร 042285717

2.4.3 บุคคลอ้างอิง

ชื่อ พระครูธำรง นามสกุล สุตาภรณ์

โทรศัพท์/มือถือ 0833263387 โทรสาร 042285717

ชื่อ นายศักดิ์ดา นามสกุล จำปาหอม

โทรศัพท์/มือถือ 0812613569

โทรสาร 042-123174

2.4.4 ประวัติการก่อตั้ง (โดยสรุป)

โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบล เปิดทำการสอนเมื่อปีการศึกษา 2529 โดยนายวุฒิชัย บุญบุตร อาจารย์ใหญ่โรงเรียนหนองวัวซอพิทยาคมเป็นผู้ก่อตั้งและรักษาการโรงเรียนสาขา และจัดการเรียนการสอนโดยใช้อาคารเรียนของโรงเรียนบ้านหนองวัวซอสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองวัวซอ เป็นสถานที่เรียนเป็นการเบื้องต้น

ในปีการศึกษา 2530 สภาตำบลหมากหญ้า (ขณะนั้น) ดยการนำของนายเส็ง ลมอ่อน กำนันตำบลหมากหญ้า พร้อมด้วยสมาชิกสภาตำบลหมากหญ้า พ่อค้า ประชาชน ผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ร่วมกันก่อสร้างอาคารเรียนชั่วคราว 1 หลัง (มูลค่า 118,000 บาท) ในบริเวณที่ดินสาธารณประโยชน์ (หนองวัวซอ) เนื้อที่ 59 ไร่ 3 งาน แล้วเสร็จในวันที่ 19 พฤษภาคม 2530 โดยมีนายพนัส วุฒิสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองวัวซอพิทยาคม รักษาการแทนในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

2.4.5 วิสัยทัศน์

ภายในปี 2563 โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม เป็นโรงเรียนที่มีความปลอดภัย มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ครูมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

2.4.6 พันธกิจ (MISSION)

1. พัฒนาโรงเรียนให้มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ
2. จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ ส่งเสริมความปลอดภัยสร้างความมั่นใจให้สังคม คำนึงความปลอดภัยให้แก่ นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. จัดให้มีระบบการป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือ หรือเยียวยา และแก้ไขปัญหาให้มีความเป็นเอกภาพ
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา
5. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ
6. พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
7. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.4.7 เป้าประสงค์ (GOALS)

1. โรงเรียนมีความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ
2. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการมีสุขภาวะที่ดี สร้างความปลอดภัยให้แก่นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. โรงเรียนมีระบบการป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือ หรือเยียวยา และแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยให้มีความเป็นเอกภาพ
4. ผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา
5. ครูมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ
6. ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ
7. โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานอื่น

2.4.8 วัตถุประสงค์/ภารกิจการดำเนินงาน

- 1) เพื่อเด็กและเยาวชนได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาเต็มตามศักยภาพและเหมาะสมกับวัย มีทักษะชีวิตในการในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีภูมิคุ้มกันของจิตใจที่เข้มแข็งจนสามารถปฏิเสธภัยอันตรายต่างๆที่กระตุ้นยั่วให้หลงผิดได้
- 2) เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข มีภาวะการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้จักการเสียสละอุทิศตนให้แก่ประโยชน์ส่วนร่วม รู้จักสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ ดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถพึ่งตนเองได้
- 3) มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย การดำรงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณี รู้จักช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและมีภาคภูมิใจในการทำงานสุจริต
- 4) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จริยธรรม คุณธรรม มีสุขภาพและพลานามัยแข็งแรงและรู้จักป้องกันตนเองจากโรคและสิ่งเสพติด ใฝ่ศึกษาหาความรู้ มีความสามารถในการใช้ทักษะภาษาอังกฤษ ภาษาคอมพิวเตอร์และวัฒนธรรมที่หลากหลาย
- 5) มีความมั่นใจในตนเองแบบสากลแต่มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนแบบวัฒนธรรมไทย ยิ้มอย่างไทย มีน้ำใจ ใฝ่สันติ รักความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นมิตรกับทุกคน รักธรรมชาติ รู้จักคิดอย่างมีเหตุผลรอบด้านและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4.9 ลักษณะขององค์กร/หน่วยงาน

- () เป็นกลุ่มองค์กรอิสระไม่สังกัดหน่วยงานใด
- (✓) เป็นกลุ่ม/องค์กร/สังกัดหน่วยงาน (ระบุชื่อหน่วยงาน)
- สังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

2.4.10 ผู้บริหารโรงเรียน (ปัจจุบัน) จำนวน 1 คน คือ จำอากาศเอกทฤษฎี สิงอุปโป ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

2.4.11 ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร โรงเรียนดี ครูดี นักเรียนเก่ง ดี มีความสุข ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาจารีต วัฒนธรรม ประเพณี สุขภาพกายและจิตดี สติปัญญาเข้มแข็ง ไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด รักษาสิ่งแวดล้อม สร้างประโยชน์แก่สังคมและดำรงชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.4.12 จำนวนนักเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) จำนวนบุคลากร

บุคลากร	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	พนักงาน	ครูอัตราจ้าง	เจ้าหน้าที่อื่น ๆ
ปีการศึกษา 2563	1	9	2	2	2

1.1 ข้าราชการครู

กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวนข้าราชการครู		
	ชาย	หญิง	รวม
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	3	4
คณิตศาสตร์	-	-	-
ภาษาไทย	-	1	1
สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	-	1	1
ภาษาต่างประเทศ	-	1	1
ศิลปะ	1	-	1
การงานอาชีพ	1	-	1
สุขศึกษาและพลศึกษา	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	3	6	9

1.2 พนักงานราชการ

กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวนครู		
	ชาย	หญิง	รวม
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	2	2
คณิตศาสตร์	-	-	-
ภาษาไทย	-	-	-
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-
ภาษาต่างประเทศ	-	-	-
ศิลปะ	-	-	-
การงานอาชีพ	-	-	-
สุขศึกษาและพลศึกษา	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	-	2	2

1.3 ครูอัตราจ้าง

กลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวนครูอัตราจ้าง		
	ชาย	หญิง	รวม
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-
คณิตศาสตร์	-	1	1
ภาษาไทย	-	-	-
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	-	1
ภาษาต่างประเทศ	-	-	-
ศิลปะ	-	-	-
การงานอาชีพ	-	-	-
สุขศึกษาและพลศึกษา	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	1	1	2

1.4 นักการภารโรง

ชาย	หญิง	รวม
-	-	-

2) ข้อมูลนักเรียน

ข้อมูลนักเรียน การศึกษา 2563 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2563

ระดับชั้นเรียน	จำนวน ห้อง	เพศ		รวม	เฉลี่ยต่อ ห้อง
		ชาย	หญิง		
มัธยมศึกษาปีที่ 1	2	13	16	29	14
มัธยมศึกษาปีที่ 2	2	17	18	35	17
มัธยมศึกษาปีที่ 3	1	13	16	29	29
มัธยมศึกษาปีที่ 4	1	4	6	10	10
มัธยมศึกษาปีที่ 5	1	13	19	32	32
มัธยมศึกษาปีที่ 6	1	8	10	18	18
รวม	8	68	85	153	

3) ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสถานศึกษา

ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้													
ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562													
โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม													
1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย													
ระดับชั้น	ระดับผลการเรียน								รวม	$\bar{X}$	S.D.	จำนวน	
	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4				ร	มส
ม.1	1	1	9	7	17	10	18	9	72	2.78	21.88	0	0
ม.2	2	2	5	8	19	6	10	7	59	2.61	16.65	0	0
ม.3	0	2	7	18	28	16	21	16	108	2.81	30.61	0	0
ม.4	1	0	2	8	4	17	15	13	60	3.08	24.41	0	0
ม.5	0	0	0	0	0	11	16	5	32	3.41	21.18	0	0
ม.6	0	0	0	2	0	12	2	8	24	3.29	15.14	0	0
รวม	4	5	23	43	68	72	82	58	355	3.00	5.58	0	0
ร้อยละ	1.13	1.41	6.48	12.11	19.15	20.28	23.10	16.34	100.00	-	-	0	0

2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์													
ระดับชั้น	ระดับผลการเรียน								รวม	$\bar{X}$	S.D.	จำนวน	
	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4				ร	มส
ม.1	0	13	19	11	8	7	6	6	71	2.11	8.70	1	0
ม.2	4	5	12	9	16	5	4	4	59	2.14	11.74	0	0
ม.3	2	17	20	29	23	9	3	5	108	2.04	20.87	0	0
ม.4	5	14	4	31	19	12	3	2	90	2.04	22.58	0	0
ม.5	0	6	8	15	14	9	5	7	64	2.43	12.55	0	0
ม.6	0	0	0	0	10	6	8	12	36	3.31	18.00	0	0
รวม	11	55	63	95	90	48	29	36	428	2.34	5.55	1	0
ร้อยละ	2.57	12.85	14.72	22.20	21.03	11.21	6.78	8.41	99.77	-	-	0.23	0

3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์													
ระดับชั้น	ระดับผลการเรียน								รวม	$\bar{X}$	S.D.	จำนวน	
	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4				ร	มส
ม.1	2	13	9	16	18	14	15	18	108	2.5	23.88	0	3
ม.2	13	7	8	13	11	10	7	16	89	2.15	19.50	0	4
ม.3	1	6	10	15	12	25	13	24	108	2.75	33.61	2	0
ม.4	5	3	14	10	20	12	14	12	90	2.52	20.39	0	0
ม.5	0	0	2	7	6	7	11	15	48	3.16	20.99	0	0
ม.6	0	1	4	4	5	15	5	12	48	2.88	18.94	2	0
รวม	21	30	47	65	72	83	65	97	491	2.66	5.53	4	7
ร้อยละ	4.18	5.98	9.36	12.95	14.34	16.53	12.95	19.32	97.81	-	-	0.80	1.39

4. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
ระดับชั้น	ระดับผลการเรียน								รวม	$\bar{X}$	S.D.	จำนวน	
	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4				ร	มส
ม.1	0	3	7	19	42	21	14	34	142	2.85	49.28	1	1
ม.2	0	0	2	22	23	11	10	18	89	2.75	27.46	3	0
ม.3	0	3	3	8	21	17	23	31	108	3.07	44.34	2	0
ม.4	0	2	2	11	12	5	12	13	60	2.77	19.44	3	0
ม.5	0	0	0	4	12	20	12	16	64	3.19	27.31	0	0
ม.6	0	0	0	5	6	2	3	20	36	3.38	26.80	0	0
รวม	0	8	14	69	116	76	74	132	499	3.00	11.64	9	1
ร้อยละ	0	1.60	2.81	13.83	23.25	15.23	14.83	26.45	98.00	-	-	1.80	0.20

5. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาพลศึกษา													
ระดับชั้น	ระดับผลการเรียน								รวม	$\bar{X}$	S.D.	จำนวน	
	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4				ร	มส
ม.1	0	0	0	0	3	9	8	15	35	3.5	21.74	0	0
ม.2	0	0	0	0	4	10	6	9	29	3.34	11.32	0	0
ม.3	0	0	0	0	1	4	5	17	27	3.7	29.33	0	0
ม.4	0	0	0	0	0	3	8	18	29	3.76	32.04	0	0
ม.5	0	0	0	0	0	1	2	13	16	3.88	24.5	0	0
ม.6	0	0	0	0	1	1	2	8	12	3.71	14.06	0	0
รวม	0	0	0	0	9	28	31	80	148	3.65	8.22	0	0
ร้อยละ	0	0	0	0	6.08	18.92	20.95	54.05	100.00	-	-	0.00	0.00

6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ													
ระดับชั้น	ระดับผลการเรียน								รวม	$\bar{X}$	S.D.	จำนวน	
	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4				ร	มส
ม.1	0	0	0	0	0	0	0	71	71	4	0	0	0
ม.2	0	0	0	0	0	0	0	59	59	4	0	0	0
ม.3	0	0	0	0	0	0	0	54	54	4	0	0	0
ม.4	0	0	0	0	0	0	0	60	60	4	0	0	0
ม.5	0	0	0	0	0	0	0	32	32	4	0	0	0
ม.6	0	0	0	0	0	0	0	24	24	4	0	0	0
รวม	0	0	0	0	0	0	0	300	300	4	0	0	0
ร้อยละ	0	0	0	0	0	0	0	100	100	-	-	0	0

7. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี													
ระดับชั้น	ระดับผลการเรียน								รวม	$\bar{X}$	S.D.	จำนวน	
	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4				ร	มส
ม.1	0	0	0	0	3	3	17	48	71	3.77	67.15	0	0
ม.2	0	0	0	20	0	5	2	3	30	2.47	13.80	0	0
ม.3	0	0	0	4	6	1	3	13	27	3.28	17.46	0	0
ม.4	0	0	0	9	6	2	2	41	60	3.5	56.08	0	0
ม.5	0	0	0	0	0	0	15	17	32	3.77	28.20	0	0
ม.6	0	0	0	0	0	0	4	20	24	3.92	28.01	0	0
รวม	0	0	0	33	15	11	43	142	244	3.45	21.59	0	0
ร้อยละ	0	0	0	13.52	6.15	4.51	17.62	58.20	100	-	-	0	0

8. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ													
ระดับชั้น	ระดับผลการเรียน								รวม	$\bar{X}$	S.D.	จำนวน	
	0	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4				ร	มส
ม.1	1	9	25	31	24	18	15	12	142	2.27	23.50	4	3
ม.2	6	17	21	26	14	12	13	8	120	2.08	16.26	3	0
ม.3	0	0	23	20	33	15	9	8	108	2.46	26.26	0	0
ม.4	2	7	17	22	19	16	18	17	120	2.53	24.82	2	0
ม.5	0	0	0	15	17	14	7	11	64	2.86	20.07	0	0
ม.6	0	0	4	2	7	3	3	5	24	2.79	7.45	0	0
รวม	9	33	90	116	114	78	65	61	578	2.50	7.01	9	3
ร้อยละ	1.56	5.71	15.57	20.07	19.72	13.49	11.25	10.55	97.92	-	-	1.56	0.52

3) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET)

3.1) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2562 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

สาระวิชา	ปีการศึกษา....2562....		
	จำนวนคน	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
คณิตศาสตร์	24	21	8.35
ภาษาไทย	24	51.83	11.67
วิทยาศาสตร์	24	27.50	6.86
ภาษาต่างประเทศ	24	30.42	8.47

ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

สาระวิชา	ปีการศึกษา...2562.....		
	จำนวนคน	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
คณิตศาสตร์	12	17.50	6.29
ภาษาไทย	12	29.96	8.52
สังคมศึกษาฯ	12	29.08	8.10
วิทยาศาสตร์	12	23.13	7.90
ภาษาต่างประเทศ	12	20.31	5.13

3.2) เปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2561-2562

ผลการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ONET ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สองปีล่าสุด

สาระวิชา	ปีการศึกษา....2561....			ปีการศึกษา....2562....			สูงขึ้น หรือ ลดลง ร้อยละ (+,-)
	จำนวน คน	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	จำนวน คน	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	
คณิตศาสตร์	25	23.84	5.60	24	21	8.35	-2.84
ภาษาไทย	25	46.16	13.14	24	51.83	11.67	+5.67
วิทยาศาสตร์	25	32.24	7.51	24	27.50	6.86	-4.74
ภาษาต่างประเทศ	25	24.88	6.33	24	30.42	8.47	+5.54

ผลการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ONET ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

สาระวิชา	ปีการศึกษา....2561....			ปีการศึกษา...2562.....			สูงขึ้น หรือ ลดลง ร้อยละ (+,-)
	จำนวน คน	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	จำนวน คน	คะแนน เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	
คณิตศาสตร์	10	16.00	7.60	12	17.50	6.29	+1.50
ภาษาไทย	10	35.90	9.00	12	29.96	8.52	-5.94
สังคมศึกษาฯ	10	32.30	3.49	12	29.08	8.10	-3.22
วิทยาศาสตร์	10	22.60	7.33	12	23.13	7.90	+0.53
ภาษาต่างประเทศ	10	26.38	8.54	12	20.31	5.13	-6.07

2.4.13 จุดควรการพัฒนาโรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม

ผลการประเมินตนเองของโรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการสถานศึกษา พบว่า ควรสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ครู เพื่อสร้างแบบอย่างที่ดีและกระตุ้นให้ครูอยากพัฒนาตนเอง ควรจัดโครงการเพื่อช่วยเหลือนักเรียนบางส่วนที่อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ขาดทักษะในคิดคำนวณ ควรจัดโครงการประกวดโครงงานนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานกลุ่มของตนด้วยความภาคภูมิใจ ควรส่งเสริมโครงการส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ครบทุกกลุ่มสาระและมีห้องเรียนคุณภาพอย่างเพียงพอ ผลการคะแนนการสอบวัดผลระดับชาติ O-net บางกลุ่มสาระยังไม่สูงขึ้น ควรหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีคะแนนผลการสอบสูงขึ้น เช่น การปรับขนาดของกลุ่มผู้เรียนเพื่อรับการติว O-Net ควรมีขนาดพอเหมาะ เพื่อความสะดวกในการดูแลนักเรียนอย่างทั่วถึง ควรจัดนิทรรศการผลงานนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้นำเสนอผลงานของตนเองของกลุ่มด้วยความภาคภูมิใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยเน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมที่เหมาะสม ให้นักเรียน ควรมีการกำกับ นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมเสริมบางอย่างกระทบเวลาเรียนมากเกินไป ควรประชุมวางแผนและจัดเวลาให้เหมาะสม งบประมาณไม่เพียงพอ ควรใช้จ่ายอย่างประหยัดเหมาะสม และควรระดมทุนการศึกษา

นอกจากนี้ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ควรพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community – PLC) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนมากขึ้น สร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา ควรปลูกจิตสำนึก/ความร่วมมือ นักเรียนให้ตระหนักในการดูแลรักษา อาคาร สถานที่ การใช้ครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ สาธารณูปโภคให้คุ้มค่า ประหยัด และคุ้มค่า โดยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันใช้ และการดูแลรักษาศักยภาพการพัฒนาด้านปัจจัยทรัพยากรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ควรมีการระดมทรัพยากร เพื่อเพิ่มปัจจัยทรัพยากรที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ และควรมีรายงานผลการดำเนินงานในบางงาน/กิจกรรมควรมีการเผยแพร่สู่สาธารณชน

ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ พบว่า จุดควรพัฒนา คือ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้มากขึ้น ควรมีการวางแผนในการการดำเนินโครงการให้สอดคล้องทุกมาตรฐานและทุกประเด็นในแต่ละมาตรฐาน และมีกิจกรรมวงจร PDCA มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สมศรี เณรจาที (มปป.) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาและสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ ในศตวรรษที่ 21 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร ครูวิชาการ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 178 โรงเรียน จำนวน 534 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีจำนวน 5 องค์ประกอบ และตัวแปรในทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.668-0.952 เรียงตามลำดับ น้ำหนักองค์ประกอบรวมคือ การวางระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มีจำนวน 59 ตัวแปร การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ โดยมีวิจัยเป็นฐาน มีจำนวน 6 ตัวแปร การบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ มีจำนวน 5 ตัวแปร การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร มีจำนวน 5 ตัวแปร การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณ มีจำนวน 5 ตัวแปร

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งรูปแบบที่มีความเหมาะสม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ การวางระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน, การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้โดยมีวิจัยเป็นฐาน, การบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ, การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร และการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณ

3. การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ดวงเดือน แก้วฝ้าย (มปป.) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย

เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ และแนวทางการ พัฒนาระหว่างปัจจัยการบริหารงานวิชาการและคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 342 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 92 คน ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 92 คน และครูผู้สอน 158 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่า สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยการบริหารงานวิชาการและคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยการบริหารงานวิชาการและคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยการบริหารงานวิชาการและคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ปัจจัยการบริหารงานวิชาการส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน พบว่ามี 4 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. ในการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียนในโรงเรียน ไว้เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ต่อไป โดยด้านปัจจัยการบริหารงานวิชาการในด้านที่ต้อง พัฒนา มี 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหรือการด าเนินการเกี่ยวกับการให้ ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ ด้านการ ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น และ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน วิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

อัมพร พงษ์กัสนนันท์ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการ

จัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและประเมินความเป็นไปได้ ผลการวิจัย พบว่า ขั้นตอนสร้างรูปแบบผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันระดับมากที่สุด และขั้นตอนประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ พบว่า มีความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดสูงกว่าผู้บริหารที่มีความคิดเห็นในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทุกองค์ประกอบ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 138 ข้อ และมีจำนวน 1 ข้อที่ไม่แตกต่าง รูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษาเป็นการผสมผสานความเชื่อและความคิดของปรัชญาเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) หลักสูตรมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสภาพปัญหาผู้เรียนเน้นคุณธรรม จริยธรรม 3) การจัดการเรียนรู้ โดยในด้านการจัดวิธีการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพร้อมในการจัดแบบชั้นเรียนมากกว่าวิธีอื่น ๆ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ ประเมินทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ คุณธรรม จริยธรรม และผู้เรียนต้องได้รับการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน 5) การเทียบโอนความรู้และประสพการณ์ และการเทียบระดับการศึกษาให้ผู้เรียนนำความรู้ ประสพการณ์ที่สะสมไว้มามีเทียบโอน เพื่อศึกษาต่อในระดับเดียวกันหรือระดับที่สูงขึ้น 6) การบริหารและการจัดการศึกษาต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เอื้อต่อการจัดการศึกษานอกระบบ 7) กลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้เรียนในวัยที่มีปัญหาในด้านต่าง ๆ ผู้ที่ออกจากโรงเรียนกลางคันด้วยเหตุใดก็ตาม 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชน ต้องให้การสนับสนุนการเรียนรู้ของบุตรหลานร่วมกิจกรรมและสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขที่สนับสนุนให้การจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำเร็จ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ต้องร่วมกันกำหนดนโยบายให้ความรู้ ความเข้าใจ จัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือปฏิบัติการ นอกจากนี้ผลวิจัย ยังพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นครั้งนี้ไปประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งมีความพร้อมทั้งอาคาร สถานที่ บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 61.90 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีความพร้อมมากที่สุด โดยผู้บริหารให้ความคิดเห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษา

วนิดา ดีแป้น (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเลย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระระดับผู้เรียนที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ มีดังนี้

1. ตัวแปรโอกาสในการฝึกใช้ภาษาอังกฤษ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. ความรู้พื้นฐานเดิม และความถนัดทางภาษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. เวลาที่เข้าเรียนชั่วโมงภาษาอังกฤษ เจตคติต่อภาษาอังกฤษ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเอาใจใส่ของผู้ปกครองและนิสัยในการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วุฒิชัย ดานะ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนวัดโดยใช้คะแนน O-NET ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา คือ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านกายภาพ และบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านวิชาการ โดยบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านกายภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โรงเรียนมีความสวยงาม ร่มรื่น มีการตกแต่งเหมาะสม รองลงมา คือ โรงเรียนของท่านใช้สิ่งของหรือสถานที่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โรงเรียนมีการจัดทำป้ายนิเทศตามจุดต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างเหมาะสม สำนักงานและห้องเรียนในโรงเรียนมีความสะอาด มีห้องเรียนเพียงพอกับผู้เรียน และโรงเรียนมีเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสำนักงานและห้องเรียน นอกจากนั้นยังพบว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เสาวนีย์ พากเพียร และคณะ (2555) ศึกษาสภาพและอิทธิพลของความสัมพันธ์ภายในครอบครัว สมรรถนะแห่งตน การมีส่วนร่วมในชั้นเรียนและความมุ่งมั่นที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและอิทธิพลของความสัมพันธ์ภายในครอบครัว สมรรถนะแห่งตน การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน และความมุ่งมั่นที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบบูรณาการระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการ

วิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 ที่ศึกษาในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 10 ราย และครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 5 ราย ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้แก่ ตัวแปรความมุ่งมั่นในการเรียนของผู้เรียน รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน และตัวแปรความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้แก่ ตัวแปรความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ตัวแปรสมรรถนะแห่งตน และตัวแปรการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ตามลำดับ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรความสัมพันธ์ภายในครอบครัว รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรสมรรถนะแห่งตน ตัวแปรความมุ่งมั่น และตัวแปรการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ตามลำดับ โดยตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปรร่วมอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ประมาณร้อยละ 86.4 % ส่วนการวิเคราะห์เชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างผู้เรียนเรียนดีและครูชำนาญการสอน ตามประเด็นที่ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาแล้วนำมาวิเคราะห์ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เพื่อใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพมาสนับสนุนเชิงปริมาณเพื่อให้เกิดความถูกต้อง ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นิวัตร นาคะเวช (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียน ควรมียอดประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ คือ หลักการบริหารจัดการ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนในฝัน โครงสร้างของโรงเรียน กลยุทธ์ของโรงเรียนในฝันและเงื่อนไขความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบย่อย 22 องค์ประกอบ การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน มียอดประกอบรูปแบบการบริหารจัดการ มีลักษณะแนวคิดเชิงระบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบปัจจัยนำเข้า 3 องค์ประกอบ ดังนี้ หลักการบริหารจัดการ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนในฝัน โครงสร้างของโรงเรียน องค์ประกอบกระบวนการ 1 องค์ประกอบ คือ กลยุทธ์ของโรงเรียนในฝัน องค์ประกอบผลผลิต 1 องค์ประกอบ คือ ภาพความสำเร็จ และองค์ประกอบเสริม 2 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการประเมินปรับปรุงพัฒนา

ดิษฐ์ชัย แก่นท้าว (2556) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตรวจสอบรูปแบบและ

ทำคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 พัฒนารอบแนวคิดและร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณาและเดลฟาย (Ethnographic Delphi Futures Research: EDFR) และระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบและทำคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านและน้อย 4 ด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก คือ ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารวิชาการและด้านผู้เรียน ปัญหาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารวิชาการ และด้านผู้เรียน ส่วนความต้องการในการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารวิชาการ ด้านผู้เรียน ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

2. องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยการบริหารโรงเรียนเชิงกลยุทธ์มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพโรงเรียน 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ 3) การกำหนดพันธกิจ 4) การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 5) การกำหนดเป้าประสงค์ 6) การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ 7) การกำหนดกลยุทธ์โรงเรียน 8) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และ 9) การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ การบริหารโรงเรียนเชิงประสิทธิผลมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) โครงสร้างขององค์การ 3) การประกันคุณภาพการศึกษา 4) ธรรมาภิบาล 5) การพัฒนาบุคลากร และ 6) บรรยากาศองค์การ ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป

3. รูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นแบบจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนเชิงกลยุทธ์และการบริหารโรงเรียนเชิงประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด และตรงกับความต้องการของชุมชน

4. การตรวจสอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า องค์ประกอบทั้งหมดมีความเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์และถูกต้อง

ประวีตา มีเปี่ยมสมบูรณ์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยและระดับมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยกับมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนด้านผู้ปกครอง ด้านผู้บริหาร ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านผู้เรียน สามารถพยากรณ์ด้านมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนโดยรวมได้ร้อยละ 44.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ศึกษาองค์ประกอบด้านพื้นที่การเรียนรู้ของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพครู บริบทโรงเรียนในประเทศไทยมีแนวทางการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านพื้นที่การเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย พื้นที่กลาง ครูวิชาชีพ ทีมเรียนรู้ วงเรียนรู้ ต่าง ๆ และระหว่างโรงเรียน PLC

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิด แบบปฏิบัติที่ดี การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลองใช้ รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น และผลการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุจิตตรา บัวจันทร์ (2558) ได้ศึกษารูปแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 รูปแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 สามารถนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนางานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของรูปแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และ เพื่อนำเสนอรูปแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

เขต 1 นำข้อมูลจากการสำรวจมาสร้างรูปแบบและจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน จากนั้นผู้วิจัยได้ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 8 คน ครูผู้สอน 213 คน รวม 221 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 8 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้ ประกอบไปด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. รูปแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนพบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมีวินัย รองลงมาได้แก่ ด้านซื่อสัตย์สุจริต ด้านอยู่อย่างพอเพียง

2. รูปแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งมี 3 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก รูปแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมีวินัย รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและด้านอยู่อย่างพอเพียง

โดยสรุป รูปแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ ของรูปแบบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ใน สถานการณ์จริงได้

อจศรา ประเสริฐสิน (2558) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ 8 ประการ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา 3) ตรวจสอบโมเดลการวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา และ 4) พัฒนารูปแบบและคู่มือการวัดคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ 8 ประการ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ออกแบบการวิจัยแบบผสานวิธีเก็บรวบรวม ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการ

สัมภาษณ์กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นครูจากโรงเรียนใน 3 สังกัด และ อาจารย์มหาวิทยาลัย รวม 7 ท่าน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 750 คน ด้วยการใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็น เพื่อแสดงระดับของความต้อการ จำเป็นด้านต่างๆ โดยใช้ค่าดัชนี PNImodified และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ผลการวิจัย พบว่า (1) ตัวบ่งชี้ 18 ตัวของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ เป็นคุณลักษณะที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของประเทศ แต่ควรมีการปรับเปลี่ยนในบางประการและควรมีแนวทางคู่มือการดำเนินการให้กับครูและนักเรียนชัดเจนมากขึ้น (2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านใฝ่เรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNImodified=0.292) รองลงมาคือ ด้านอยู่อย่างพอเพียง (PNImodified=0.261) และด้านมุ่งมั่นในการทำงาน (PNImodified=0.253) (3) โมเดลการวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ $2 \chi^2 = 113.44$, $df=94$, $p=0.084$ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง 18 ตัวแปรย่อย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.578-0.998 มีค่าความเที่ยงอยู่ในช่วง 0.403-1.000 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง องค์ประกอบทั้ง 8 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.586-0.945 และ (4) การพัฒนารูปแบบและคู่มือการวัดควรเพิ่มเติมในเรื่องของคุณลักษณะสำคัญ ให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

อรุณศิริ จันทร์หล่น (2560) ศึกษาการพัฒนาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียนสำหรับสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สำหรับสถานศึกษา และ 3) พัฒนาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เป็นการศึกษาและพัฒนา มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ระยะตามวัตถุประสงค์การวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู จำนวน 296 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัด แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีถ้าวัดความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสำหรับสถานศึกษา มี 3 องค์ ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านมีวินัย 2) ด้านใฝ่เรียนรู้ และ 3) ด้านมุ่งมั่นในการทำ งานซึ่งด้านมีวินัย มี 4 ตัว ชี้วัด ด้านใฝ่เรียนรู้มี 2 ตัวชี้วัด และด้านมุ่งมั่นใน การทำ งานมี 2 ตัวชี้วัด

2. สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีวินัย รองลงมา คือ ใฝ่เรียนรู้ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มุ่งมั่นในการทำงาน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ปรากฏผลเช่นเดียวกันกับสภาพปัจจุบัน

3. แนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ประกอบด้วย 7 แนวทาง คือ 1) การกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน 2) การจัดให้มีคณะกรรมการเป็นการเฉพาะ 3) การสร้างความเข้าใจร่วมกัน 4) การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน 5) การจัดสิ่งแวดล้อมเชิงคุณธรรม 6) การกำกับดูแล ติดตามและประเมินผล และ 7) การสร้างเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน

จิตรัตนภรณ์ เวียงพล (2561) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเครือข่ายเมืองเชียงขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เครือข่ายเมืองเชียงขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เครือข่ายเมืองเชียงขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เครือข่ายเมืองเชียงขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอน ในโรงเรียนใน เครือข่ายเมืองเชียงขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test (Independent Samples) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เครือข่ายเมืองเชียงขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลด คือ ด้านรักชาติ ศาสนกษัตริย์ ด้านซื่อสัตย์สุจริต ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านใฝ่เรียนรู้ ด้านรักความเป็นไทย ด้านมีจิตสาธารณะ ด้านอยู่อย่างพอเพียงและด้านมีวินัย

2. ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เครือข่ายเมืองเชียงขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เครือข่ายเมืองเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ลำดับตามความถี่ จากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ จัดให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับพระมหากษัตริย์ทุกครั้ง ครูจะต้องพยายามให้นักเรียนได้ทำการบ้าน หรืองานที่มอบหมายด้วยตนเองไม่ลอกของเพื่อนมาส่ง และครูจะต้องฝึกให้นักเรียนรู้จักการช่วยเหลือเพื่อนเมื่อเพื่อนต้องการความช่วยเหลือ

ศิริดา บุรชาติ (2561) ได้ศึกษาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อปฏิบัติการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการติดตามแลกเปลี่ยนเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดที่ 23 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแนวคิด Constructivism โดยการติดตามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและยกระดับผลการทดสอบ O-NET ของผู้เรียนให้สูงขึ้น และจัดกระบวนการจัดการความรู้ ด้านการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดที่ 23 อย่างต่อเนื่องอันจะก่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติ (Professional Learning Community : PLC) ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการถอดบทเรียนจากผู้เข้าร่วมวิจัย และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเข้าร่วมกิจกรรมและผลการทดสอบ O-NET กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหาร ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดที่ 23 จำนวน 11 โรงเรียน รวม 71 นาย ใช้การเลือกแบบเจาะจงและพิจารณาจากความสมัครใจเข้าร่วมโครงการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบกรอกข้อมูลระหว่างเข้าร่วมกิจกรรมแบบสะท้อนผลการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย (Inductive Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร และครูมีความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผลการทดสอบ O-NET 5 ปีย้อนหลัง วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และนำผลมาวางแผนการสอน ได้ประยุกต์ใช้กิจกรรมการเรียนการสอนแบบ BBL PBL และ RBL ออกแบบผังการสร้างแบบทดสอบสร้างแบบทดสอบได้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และนำมาใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ 2) ผลการทดสอบ O-NET โดยภาพรวม 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 สูงขึ้น จำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 45.45 เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2558 และสูงกว่าปีการศึกษา 2558 เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2557 ซึ่งมีเพียงจำนวน 3 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และ 3) ผู้บริหาร ครูในกลุ่มสาระเดียวกัน โรงเรียน

เดียวกัน และระหว่างโรงเรียน มีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความสำเร็จ ความล้มเหลว จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาร่วมกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

David (1999) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่ามีปัญหาสำคัญโดยสรุป 5 ประการ ดังนี้

1. เวลาทำให้บุคลากรต้องใช้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติแต่ละวัน
2. คณะกรรมการโรงเรียนถูกมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบสูง แต่บุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบางคนยังขาดคุณสมบัติที่เหมาะสม เช่น ขาดความรู้เรื่องการบริหารโรงเรียน ขาดทักษะกระบวนการจัดการ ขาดความชัดเจนในบทบาท
3. ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการและการปฏิบัติ อาจได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องที่ไม่ต้องการ
4. ขาดอิสระในการตัดสินใจ โรงเรียนบางแห่งถูกกำหนดมาจากหน่วยงานส่วนกลาง ให้ทำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ในการบริหารโรงเรียน โดยได้เกิดจากความต้องการที่แท้จริงของครู ประกอบกับการขาดแคลนงบประมาณ ระยะเวลาไม่เพียงพอ การอบรมไม่เพียงพอ นอกจากนี้ ส่วนกลางยังไม่ได้มอบอำนาจให้โรงเรียนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารอย่างแท้จริง
5. ไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องวิชาการเท่าที่ควร ส่วนใหญ่จะไปเน้นเรื่องกิจกรรมพิเศษ การแต่งตั้งกรรมการ และอนุกรรมการต่าง ๆ การออกระเบียบสำหรับการบริหารโรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

Sergiovanni (1999) ได้วิเคราะห์โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (Successful School) พบว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
2. มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก
5. ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
6. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง

Tayyaba (2012) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับสภาพการจัดการเรียนการสอน ลักษณะของผู้เรียนและครูในชนบทและเขตเมืองของแต่ละจังหวัดของประเทศไทย โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. ตัวแปรตาม เป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วัดโดยใช้ความรู้ทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และภาษา โดยใช้แบบทดสอบแบบปรนัย 4 ตัวเลือก

2. ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาเกี่ยวกับการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีดังนี้

2.1 ลักษณะทางกายภาพของคณะในโรงเรียน ได้แก่ จุดให้บริการน้ำดื่ม ห้องน้ำ สำหรับผู้เรียนและอาจารย์ แผนกพยาบาล อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนสำหรับผู้เรียนและขอบเขต จำนวนพื้นที่สำหรับการเรียนรู้นอกห้องเรียน และห้องที่เป็นส่วนตัวสำหรับผู้เรียนและอาจารย์

2.2 ทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตร แผนการสอน ห้องสมุด ห้องทดลองวิทยาศาสตร์ หนังสือต่างประเทศที่ได้รับจากรัฐบาล และการได้รับความช่วยเหลือทางการศึกษา

2.3 ลักษณะของอาจารย์ผู้สอน ได้แก่ ประสบการณ์การสอน ลักษณะการสอน กลยุทธ์การสอน การยอมรับประสิทธิภาพของผู้เรียน และการยอมรับนโยบายของโรงเรียน

2.4 ภูมิหลังของผู้เรียน ได้แก่ เพศ อายุ ที่ตั้งของที่อยู่อาศัย ภาษาท้องถิ่น ระยะทางจากบ้านมาโรงเรียนของผู้เรียน ความปลอดภัยของโรงเรียน อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนที่มีอยู่ที่บ้าน และงานอดิเรกของผู้เรียน

2.5 ข้อมูลของผู้ปกครอง ได้แก่ การศึกษา อาชีพ การสนับสนุนของผู้ปกครองในการทำการบ้าน ขนาดของครอบครัว และการสนับสนุนของผู้ปกครองในกิจกรรมโรงเรียน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ได้แก่ สภาพการจัดการเรียนการสอน โครงสร้างของทรัพยากรที่ใช้ในการเรียน ภูมิหลังทางบ้านของผู้เรียน และลักษณะของครูผู้สอน

Hamaideh and Hamdan-Mansour (2013) ได้ศึกษาความสามารถของปัจจัยด้านทัศนคติของผู้เรียน องค์ความรู้ของผู้เรียน และปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เรียน ในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 510 คน โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้ 1) เจตคติของผู้เรียน ประกอบด้วย การนับถือตัวเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพอใจกับชีวิต ความสัมพันธ์ของนักศึกษาในคณะ ความท้อถอย ความกังวลและความตึงเครียดในการเรียน 2) องค์ความรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย เกรดเฉลี่ยสะสมในระดับมัธยมศึกษา คะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ และคะแนนทดสอบทัศนคติ 3) ข้อมูลทั่วไปของผู้เรียน ประกอบด้วย

อายุ เพศ จำนวนชั่วโมงเรียนในภาคเรียนปัจจุบัน ระดับและสาขาวิชาของผู้เรียน ระดับรายได้ของครอบครัว จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการนอนแต่ละวัน สถานการณ์สุขภาพ การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนที่ไม่มีในหลักสูตร การพูดคุยระหว่างมื้ออาหาร ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ระยะทางระหว่างมหาวิทยาลัยกับบ้าน สถานะทางการเงินของครอบครัว และความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพ ผลการวิจัย พบว่า การนับถือตนเองของผู้เรียนและความสัมพันธ์ของนักศึกษาภายในคณะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพอใจในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามผลการวิจัย พบว่า เพศของผู้เรียนที่แตกต่างกันมีผลทำให้การนับถือตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การพักผ่อน ความกังวลและความตึงเครียดมีความแตกต่างกัน ซึ่งเพศชายมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การพักผ่อน ความกังวลและความตึงเครียดในการเรียนสูงกว่าเพศหญิง รวมทั้งในงานวิจัยของ Hamaideh and Hamdan-Mansour (2013) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติในการเรียน องค์ความรู้ของผู้เรียนและข้อมูลทั่วไปของผู้เรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้ 1) การนับถือตนเอง ความพอใจกับชีวิตการทำงานระหว่างเรียน การสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เกรดเฉลี่ยสะสมระดับมัธยมศึกษา คะแนนทดสอบผลสัมฤทธิ์ คะแนนทดสอบทัศนคติ ระดับการศึกษาของบิดา ระดับการศึกษาของมารดา และเพศของผู้เรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 3) ความพักผ่อน อายุ ความสมดุลของการกินอาหาร มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 4) การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนอกห้องเรียนที่ไม่มีในหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 อย่างไรก็ตามผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ของนักศึกษาในคณะ ความกังวล ความตึงเครียด ชั่วโมงในการนอน ระยะทางระหว่างมหาวิทยาลัยกับบ้าน และสถานะทางการเงินของครอบครัวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาวาชีววิทยาสาสตร์สุขภาพ

เซอร์เคก (Svrcek, 199 อ้างถึงใน ประพฤติพันธ์ ขวลิ, 2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของผู้ปกครองผู้เรียนสไตล์การเรียนและเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์กับการอ่านและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของผู้เรียนชั้นปีที่ 4 ปีที่ 5 และปีที่ 6 จำนวน 182 คน ในโรงเรียนประถมศึกษาในนิวยอร์ก คาโรลีนา และโอริกอน ผลการวิจัย พบว่า สำหรับผู้เรียนชายเจตคติต่อการอ่าน มีอิทธิพลต่อการอ่านร้อยละ 8 และการส่งเสริมด้านสติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ร้อยละ 12 สำหรับผู้เรียนหญิง การส่งเสริมและการช่วยเหลือของผู้ปกครองที่บ้านและเจตคติต่อการอ่านมีอิทธิพลต่อการอ่านร้อยละ 21 และการช่วยเหลือของผู้ปกครองที่บ้าน และเจตคติต่อการเรียนในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ร้อยละ 26

กริฟฟิน (Griffin, 2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการโครงสร้างโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดโครงสร้างทางการบริหารซ่อนอยู่ในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ว่า โรงเรียนขนาดเล็กนี้จะดำเนินการได้ดี ถ้าดำเนินการตามขั้นตอน 8 ขั้นตอน คือ 1) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 2) ให้โรงเรียนได้มีโอกาสสรรหาครูด้วยตนเอง 3) เน้นหลักสูตรที่เกี่ยวกับการเตรียมตัวครูและการเตรียมการเรียนการสอน 4) เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาที่หลากหลาย 5) จัดตารางการเรียนแบบยืดหยุ่นตามกิจกรรมการเรียนการสอน 6) ครูจัดการเรียนการสอน โดยยึดเป้าหมายของโรงเรียน 7) ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน 8) การวัดและประเมินผลดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวผู้เรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการยกระดับคุณภาพผู้เรียน การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบการยกระดับคุณภาพผู้เรียน การรับรององค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการนำรูปแบบการยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนหนองยางชุมพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ ผู้วิจัยสามารถแสดงขั้นตอนของระยะการวิจัย กระบวนการและผลลัพธ์ที่ได้ รายละเอียด ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 แสดงระยะการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลลัพธ์ที่ได้รับ