

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนบ้านปะโค ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการความจำเป็น
- 2.8 แนวคิดเกี่ยวกับการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
- 2.9 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
- 2.10 แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ
- 2.11 บริบทโรงเรียนบ้านปะโค
- 2.12 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.12.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.12.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่ม ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการที่สามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ การประยุกต์ศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร

Hoy และ Cecil (2001) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม เห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่ม เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม และผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

มินักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ศิริพงษ์ เสงายน (2548) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานนักบริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพราะว่าการดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว

ธีระ รุญเจริญ (2553) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจึงจะทำให้การ

บริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติงานหลัก คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายรวมถึงการปฏิบัติงานและภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญการบริหารสถานศึกษา คือ การมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับประชาชนของประเทศทั้งของรัฐบาลและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ ได้เสนอขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้เสนอขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 39 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น สถานศึกษาจึงได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาโดยกำหนดขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้กับสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ ดังนี้

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ

องค์กรอื่น

- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

เพื่อให้สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้

- 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
- 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
- 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใชัผลผลิตจากงบประมาณ
- 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. การบริหารงานบุคคล

เป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการ พัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และ ก้าวหน้าในวิชาชีพที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยขอขยายและ ภารกิจ มีดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. การบริหารงานทั่วไป

เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหาร และการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาตามหลักการบริหารงาน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยทั้งนี้ให้เน้นความ โปร่งใส ความรับผิดชอบ จัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายภารกิจ ดังนี้

- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก

สถานศึกษา

- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล

ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

นักเรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2558) ได้เสนอขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 บัญญัติไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น ขอบข่ายงานการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงประกอบด้วย 4 งานหลัก คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานการบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีขอบข่ายงานอยู่ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยทุกรายละเอียดขอบข่ายงานได้รับการกระจายอำนาจจากต้นสังกัดอย่างชัดเจนเพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ และเกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษาและให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.2.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2554) ได้เสนอความหมายของการบริหารจัดการ ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน การบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร
2. ด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ การบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
3. ด้านของความรับผิดชอบ การบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ได้เสนอความหมายของการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Taylor (2002) ได้เสนอความหมายของการบริหารจัดการ หมายถึง งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบทั้งนี้เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรในกระบวนการดำเนินงานการจัดระเบียบ ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารจัดการ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2546) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องดำเนินการแบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ ตามลำดับความสำคัญ ซึ่งคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของการแบ่งงานนั้น คือ การมุ่งเน้นด้านความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของงาน ถึงแม้ว่างานจะมีลักษณะที่แตกต่างกันก็ตาม
2. ผู้บริหารจะต้องดำเนินการรวมกลุ่มงานแต่ละด้านเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสมงานที่สามารถรวมกลุ่มเข้าด้วยกันอาจจะอยู่บนรากฐานของความคล้ายคลึงกันเป็นสำคัญ
3. ผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดสรรอำนาจหน้าที่ระหว่างงานเพื่อให้บุคลากรสามารถทำการตัดสินใจ โดยไม่ต้องขออนุมัติจากผู้บริหารทุกครั้งทำให้บุคลากรมีสิทธิเพื่อการตัดสินใจ

ภายในขอบเขตที่กำหนดไว้ จนส่งผลทำให้การดำเนินงานได้อย่างราบรื่นจากการตัดสินใจที่ทันเหตุการณ์

4. ผู้บริหารจะต้องกำหนดขนาดของกลุ่มงานของผู้บริหารแต่ละคนอย่างเหมาะสม

ดังนั้น โครงสร้างองค์กรย่อมจะมีความแตกต่างกันตามการตัดสินใจของผู้บริหารจากการใช้แนวคิดและทฤษฎีทางการจัดการ และถ้าหากพิจารณาถึงการตัดสินใจของผู้บริหารข้างต้นแล้วจะพบว่าในการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านจะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความเชี่ยวชาญมากหรือน้อยในการมอบอำนาจหน้าที่ที่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยความมากหรือน้อยของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบ การจัดแผนงาน จะขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานด้านความเหมือนกันหรือความแตกต่างกันของลักษณะงาน และขนาดในการควบคุมจะขึ้นอยู่กับปัจจัยของจำนวนบุคลากร เป็นต้น

นรินทร์ แจ่มจำรัส (2549) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

1. การจัดองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากการจัดองค์กรเป็นงานที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดว่าใครจะทำอะไร ใครจะอยู่แผนกไหนใครจะต้องรับผิดชอบและรายงานต่อใคร ซึ่งการจัดองค์กรนั้นเสมือนเป็นการกำหนดว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการจัดองค์กรนั้นยังรวมถึงกลไกการประสานงาน เนื่องด้วยในองค์กรหนึ่ง ๆ จะต้องมีการแบ่งงานและประสานงานกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง เช่น การประสานงานระหว่างแผนกผลิตกับแผนกขาย ซึ่งอาจเป็นในกรณีที่แผนกผลิตต้องติดต่อขอข้อมูลกับฝ่ายขายก่อนว่าสินค้าที่ผลิตขึ้นมานั้นการตอบรับจากลูกค้าเป็นอย่างไร ถ้าฝ่ายขายบอกว่าได้รับการตอบรับจากลูกค้าอย่างมาก ซึ่งข้อมูลที่ได้มาแผนกผลิตก็จะสามารถวางแผนได้ว่าควรผลิตในปริมาณเท่าใด

2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน เนื่องจากองค์กรทุกองค์กรจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ ซึ่งประสิทธิภาพนั้น จะกล่าวถึงในเรื่องของใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งบางครั้งอาจไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนในเรื่องของประสิทธิผล กล่าวได้ว่าเป็นความพยายามขององค์กรในการทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรคือ ประสิทธิผล ซึ่งการที่จะเกิดประสิทธิผลได้นั้น เราไม่ได้มองในมุมของการใช้ทรัพยากรหรือคำนึงถึงการให้ทรัพยากรให้คุ้มค่า แต่เราจะเน้นไปที่จะทำอย่างไร ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้

3. ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน เนื่องจากการจัดองค์กรเป็นการกำหนดว่าในองค์กรใดองค์กรหนึ่งควรแบ่งออกเป็นกี่แผนก เมื่อมีการแบ่งแผนกได้แล้วในขั้นตอนต่อไปจะเป็นเรื่องของการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เช่น ใครอยู่แผนกไหน หน้าที่งานคืออะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบหรือใครคือผู้บังคับบัญชาในแผนกนั้น ซึ่งผลดีก็คือ ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานได้ง่ายขึ้น

4. การจัดองค์กรที่ดีช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความถนัดหรือตามความเหมาะสม เช่นจากการจัดองค์กร องค์กรจะต้องมีการแบ่งแผนกงาน และจัดคนลงไปทำงานในแต่ละแผนก ซึ่งการจัดคนไปในแต่ละแผนกนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อในการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ถ้าผู้บริหารสามารถจัดคนให้เหมาะสมกับงานองค์กรก็จะได้ประโยชน์สูงสุดจากการทำงานของพวกเขาล่าช้า

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการมีความสำคัญ ทำให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรเป็นไปเพื่อประสิทธิผลการจัดการที่ดีจะช่วยลดค่าใช้จ่ายให้ต่ำสุด การจัดการเป็นไปเพื่อให้สอดคล้องและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและนอกจากนี้การจัดการในปัจจุบันช่วยสะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการมีความสำคัญและเป็นกลไกที่ทำให้องค์กรปรับเปลี่ยนมายึดหลักการบริหารสาธารณะที่ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

2.2.3 หลักการบริหารจัดการ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอหลักในการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม (2553) ได้เสนอหลักในการบริหารจัดการ ตามแนวคิดของ Campbell และคณะมีอยู่ 5 ชั้น ดังนี้

1. Decision Making คือ การตัดสินใจสั่งการเพื่อดำเนินการ
2. Programming คือ การปฏิบัติตามโครงการที่กำหนดไว้
3. Stimulating คือ การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. Coordinating คือ การประสานงาน
5. Appraising คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

Koontz และ O'Donnell (1972) ได้เสนอหลักในการบริหารจัดการ เป็นหลักบริหารของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Association Of School Administration) เรียกชื่อย่อว่า PASCE แบ่งขบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) คือ การวางแผนกำหนดงานที่จะทำกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดวิธีการปฏิบัติ
2. การจัดโครงสร้างการบริหาร (Allocation) คือ การจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ คน วัสดุ อุปกรณ์อื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้
3. การวินิจฉัยสั่งการและมอบหมายงาน (Stimulation) คือ การเสริมกำลังบำรุงหรือการกระตุ้นบำรุงขวัญและส่งเสริมให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ทุกหน่วยงานเข้าใจแนวทางปฏิบัติเป็นทิศทางเดียวกัน สัมพันธ์กันไม่ขัดแย้ง
5. การควบคุมและติดตามดูแลการปฏิบัติงาน (Evaluation) คือ การประเมิน

ผลงานซึ่งจะต้องทำเป็นระยะตั้งแต่ต้นจนกว่างานจะเสร็จ เพื่อทราบว่าได้ดำเนินไปมากน้อยเพียงใด และการประเมินผลงานเพื่อสรุปผลว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้เพียงใดพบปัญหาอะไรบ้างเพื่อประโยชน์ในการวางแผนในโอกาสต่อไป

Jesse (1999) ได้เสนอหลักในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์กร (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง

หน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผล

การปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์กร การมีส่วนร่วม และการควบคุม ที่ดำเนินงานให้มีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบระเบียบแบบแผน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการบริหารจัดการส่วนใหญ่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.3.1 ความหมายของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง การบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

จันทราณี สงวนนาม (2553) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารการบริหารดำเนินการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียนของผู้เรียนและวิธีการสอนของครูซึ่งครูจะต้องสอนโดยยึดผู้เรียน

เป็นสำคัญเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์ และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ควบคุมดูแลเป็นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนมีประสบการณ์เรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักวิธีคิด วิธีการดำเนินชีวิต และมีทักษะในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากประสบการณ์และการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีจำต้องอาศัยสถานการณ์สนับสนุนหลายอย่าง ในการจัดการเรียนรู้ครูจะต้องหาทางให้นักเรียนได้ผ่านประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด

จิตติมา วรรณศรี (2557) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Cooper (2011) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง การบริหารทักษะพื้นฐานที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเริ่มจากการสร้างทฤษฎีสู่การปฏิบัติ ทำให้ครูมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจในการวางแผน การนำแผนไปใช้และการประเมินผล

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารดำเนินการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียนของผู้เรียนและวิธีการสอนของครูซึ่งครูจะต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์ และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ควบคุมดูแลเป็นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนมีประสบการณ์เรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไว้ดังนี้

ดวงกมล สิ้นเพ็ง (2553) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไว้ว่า เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สมาน อัสวภูมิ (2557) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไว้ว่า เป็นระบบและวิธีการที่ผู้เรียนควรเรียนรู้และจัดการด้วยตนเอง จนเป็นรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง ดังนั้น การบริหารจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับ

ผู้เรียน ถ้าต้องการให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ต้องช่วยกันหาแนวคิด เทคนิค และทักษะ การเรียนแบบต่าง ๆ มาพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อเป็นแนวทางการเรียนรู้ และการพัฒนาวิธี เรียนของตนจนมีรูปแบบวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้เรียนจะได้เครื่องมือการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ ตลอดชีวิตต่อไป

สมเกียรติ อินทสิงห์ (2559) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไว้ว่า เป็นการอำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์การเรียน การสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพในหลากหลายรูปแบบเพิ่มบทบาทให้กับผู้เรียน กำหนด วางแผน และดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง จนสามารถพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้รับ ทั้งจากในและนอกห้องเรียนได้โดยผู้สอนมีบทบาทเพียงแค่สนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวก การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มี ความสำคัญคือ เป็นระบบและวิธีการที่ผู้เรียนควรเรียนรู้และจัดการด้วยตนเอง จนเป็นรูปแบบการ เรียนรู้ของตนเอง การบริหารจัดการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้เรียน ถ้าต้องการให้ผู้เรียนประสบ ผลสำเร็จในการเรียนรู้ต้องช่วยกันหาแนวคิด เทคนิค และทักษะการเรียนแบบต่าง ๆ มาพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อเป็นแนวทางการเรียนรู้จนสามารถพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้รับทั้งจาก ในและนอกห้องเรียนจนมีรูปแบบวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้เรียนจะได้เครื่องมือการเรียนรู้เพื่อการ เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป

2.3.3 องค์ประกอบของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดการชั้นเรียนเชิงบวก
3. การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การประเมินผลการจัดการเรียนรู้

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ (2556) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหาร จัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. สื่อการสอนและเทคโนโลยี

3. การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ระบบการประเมินผลผู้เรียน
5. จัดชั้นเรียนเชิงบวกโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วย

1. การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
2. ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้
4. วัดและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินที่ได้มาต่อยอดพัฒนาผู้เรียน

Hough และ Duncan (1970) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วย

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้
3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้
4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

Cooper (2011) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วย

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารทักษะพื้นฐานที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู
3. การวางแผนการจัดบรรยากาศชั้นเรียน
4. การประเมินผล

Stacy Zeiger (2015) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วย

- 1) การบริหารหลักสูตรและออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้
- 2) การจัดการเรียนรู้
- 3) การใช้เทคโนโลยี เป็นสื่อ ในการสอนในการจัดการเรียนรู้
- 4) ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3.4 องค์ประกอบของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.2.4.1 องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

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

Prescott (1961) ผู้อำนวยการค้นคว้าเรื่องเด็กแห่งมหาวิทยาลัยแมรีแลนด์ สหรัฐอเมริกา ได้สรุปถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉพาะในด้านที่มีได้เกี่ยวข้องกับสติปัญญา 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 การอบรมเลี้ยงดูและฐานะเศรษฐกิจทางบ้าน 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 ซึ่งมีอยู่หลายประการทั้งที่อยู่ในตัวผู้เรียนและที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งบางองค์ประกอบจะส่งเสริมการเรียนรู้ บางองค์ประกอบอาจเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ (ขนิษฐา บุญภักดี, 2552)

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

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 ประสิทธิภาพที่ผู้เรียนจะได้รับผลสำเร็จในการเรียนรู้ ได้แก่ การได้รับคำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน การเสริมแรงจากครู การแก้ไขข้อบกพร่อง และการรู้ผลสะท้อนกลับถึงการกระทำของตนเองว่าถูกต้องหรือไม่

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

สรุปได้ว่า ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จในการเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา ซึ่งได้แก่ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่ได้จากการสะสมประสบการณ์และระดับสติปัญญาที่ได้มาแต่กำเนิด และองค์ประกอบที่มีได้เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญา ซึ่งมีอยู่ภายในตัวผู้เรียนหรืออาจเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกก็ได้

2.2.4.2 องค์ประกอบของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Senge อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2560) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้แนวคิด เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) การสร้างสรรค์ให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ก็คือ การทำให้คนในองค์กรรู้จักเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดีจนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององค์กรให้สูงขึ้น ทั้งนี้ในกระบวนการพัฒนาทีมงานให้เป็นทีมงานชั้นยอด จนสามารถร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ได้นั้น สมาชิกแต่ละคนของทีมงานจะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้น และจากการมีโอกาสดำเนินงานร่วมกันเช่นนี้ทำให้สมาชิกของทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พร้อมไปกับการเรียนรู้วิธีการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดย Senge หลักการ (หรือวินัย) 5 เพื่อสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning school) ตามกรอบแนวคิดของ Senge ดังนี้ หลักการที่ 1 : ต้องพัฒนาความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) ของสมาชิก ความรอบรู้แห่งตน หมายความว่า ทุก

คนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเข้าใจว่า ตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการสร้างผลงานหรือความสำเร็จของโรงเรียนโดยรวม ครูแต่ละคนจะต้องตระหนักว่า ตนต้องปฏิบัติงานในฐานะเป็นสมาชิกของทีมงานที่จะต้องร่วมกัน นำพาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ตลอดจนความสำเร็จของผู้ปกครองและของชุมชนให้สูงขึ้น ความรอบรู้แห่งตน จึงหมายความว่า ครูทุกคนจะต้องมีพันธะผูกพันต่อการประกอบวิชาชีพ ครูของตนเยี่ยงมืออาชีพ และต้องเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อช่วยเหลือให้ทีมงานของตนมีผลงานระดับสูงยิ่งขึ้นเท่าที่จะทำได้ ครูแต่ละคนจะต้องมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีของที่ทำงาน และร่วมมือร่วมใจกันยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนของผู้เรียนให้ดีที่สุด การสร้างความรอบรู้แห่งตนของครูก็คือ การร่วมการเรียนรู้ไปกับผู้เรียน ครูจึงมีบทบาทต้องเป็นผู้เรียนรู้ (Teachers as learners) ในขณะที่ปฏิบัติงานสอนอีกด้วย

หลักการที่ 2 : ต้องมีแบบแผนความคิดอ่าน (Mental model) แบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง ความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ภายในบุคคล (unconscious assumptions) ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นปทัสฐานที่มีลักษณะไม่เป็นคำพูด (unspoken norms) แต่มีอิทธิพลในการกำหนดว่าโรงเรียนของตนจะดำเนินการต่อภารกิจต่าง ๆ อย่างไร เช่น แบบแผน ความคิดอ่านของคนที่เป็นนักการศึกษา จะต้องตอบตนเองให้ได้ว่า ในฐานะที่เป็นมืออาชีพตนจะมีหลักคิดและวิธีการจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้ การสอน การบริหารพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ตลอดจนการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างไร เป็นต้น เนื่องจากแบบแผนความคิดอ่านเหล่านี้มักไม่ได้ถูกหยิบ ยกขึ้นมาพิจารณาว่ามีความเหมาะสมเพียงไร มีอะไรบ้างที่โรงเรียนได้ทำหรือมีอะไรบ้างที่ควรทำแต่ยังไม่ได้ทำ ดังนั้นถ้าเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้แล้ว ประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นแบบแผนความคิดอ่านดังกล่าวเหล่านี้ 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 ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นพลังขับเคลื่อนให้ภารกิจทุกอย่างของโรงเรียนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง และไม่ควรเป็นเพียงแต่ข้อความสั้นๆ ที่กระชับชัดเจนดึงดูดใจเท่านั้น แต่ควรมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานสอนได้ตรงกับความคาดหวังอย่างมี

ความหวังและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งของส่วนตนและของทีมงานโดยเต็มความสามารถ โดยยึดหลักการทำเพื่อส่วนรวมร่วมกัน หลักการที่ 4 : ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การเรียนรู้แบบทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการได้โดยการใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และวิธีอภิปรายถกปัญหา (Discussion) โดยทีมงานอาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง มาร่วมกันถกปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัด ชั้นเรียน (Classroom structure) การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดผลประเมินผล วิธีจูงใจให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตลอดจนการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่าง ๆ หลักการที่ 5 : พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถมองเห็นองค์กรในลักษณะของภาพรวม ซึ่งประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ (See the forest for the trees) กล่าวคือ ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ครูจะมีแนวโน้มที่เห็นว่าการปฏิบัติงานของแต่ละคนก็ดีหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นก็ดี ล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อการดำเนินการกิจโดยรวมทั้งหมดของโรงเรียน การคิดอย่างเป็นระบบของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็คือ สมาชิกจะมีทักษะในการพิจารณาเห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่มีต่อองค์รวมของโรงเรียน และให้การยอมรับว่าถ้าการดำเนินงาน ณ จุดใดจุดหนึ่งเกิดปัญหาขึ้น ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของจุดอื่นด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในชั้นเรียนหนึ่งเกิดปัญหา ย่อมส่งผลกระทบต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนตามมา หรือถ้าการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีทักษะคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษเกิดปัญหา ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning ของผู้เรียน เป็นต้น กล่าวโดยสรุป การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการคิดของ บุคคล ในการมองสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยกับส่วนรวม (Part-whole relationship) ทำให้แต่ละคนมองภาพรวมของโรงเรียนขณะปฏิบัติงานได้ชัดเจน

Thomas Sergiovanni (1994) ได้กล่าวถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดยแบ่งตามด้าน ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาองค์กร (Developing the organization) มีกระบวนการที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนดังนั้นผู้นำสถานศึกษาต้องสามารถทำให้โรงเรียนได้ทำหน้าที่เป็นชุมชนแห่งวิชาชีพด้านการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติภารกิจทางวิชาชีพของ 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 การแก้ปัญหาและการพัฒนาผู้เรียนเฉพาะราย เป็นต้น ครูควรมีภาระงานรับผิดชอบต่อวันต่อสัปดาห์ที่ไม่หนักจนเกินไป ผู้นำต้องปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้ความดีความชอบที่ยึดผลการทำงานแบบทีม และต้องเป็นไปเพื่อการสร้างคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น การปรับปรุงห้องเรียนให้เหมาะกับวิธีการสร้างคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงขึ้น การปรับปรุงห้องเรียนให้เหมาะสมกับวิธีสอนของครู และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้อื่น ๆ อย่างเพียงพอ ต้องพยายามหาทางลดงานเชิงธุรการของครูให้น้อยลง ต้องปรับปรุงกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ เป็นต้น โครงสร้างองค์กรของโรงเรียนจึงเป็นกรอบหลักของการปฏิบัติงาน โดยโครงสร้างอาจช่วยส่งเสริมหรืออาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ของครูให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็ได้ ผู้นำที่ชาญฉลาดจึงพยายามปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างให้มีลักษณะและเงื่อนไขเชิงบวกต่อการสอนและการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน 3) สร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ (Building Collaborative Process) ผู้นำสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติการกิจของโรงเรียนเป็นไปในลักษณะที่ให้โอกาสแก่ครูอาจารย์ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่ตัวครู 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) หากนำแนวคิดนี้เข้าสู่กระบวนการบริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาจะช่วยให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนในอนาคต

จันทมา นนทิก (2552) โดย โครงการพัฒนาโรงเรียนเข้มแข็งด้วยการจัดการความรู้ (Healthy School by Knowledge Management) มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (มสว.) 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 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อบ่มบ่มผู้เรียนให้เป็นเลิศ 1) การจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนพิเศษ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศ รูปแบบที่ 3 การช่วยเหลือผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การจบหลักสูตร 1) การดูแลใกล้ชิดเพื่อปรับพฤติกรรมและให้โอกาสผู้เรียน 2) การเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์การจบหลักสูตร

สุพัตร์ พิบูลย์ (2552) ได้บรรยายเรื่อง การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ 2 ณ โรงเรียนเทพศิรินทร์ จังหวัดหนองบัวลำภู เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2552 ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้ Empowerment Approach และ Theory-Driven Approach โดยนำเสนอแนวปฏิบัติที่สำคัญ ๆ ในกระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนี้ ขั้นที่ 1 Taking Stock ตรวจสอบสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือผลการประเมินคุณภาพโรงเรียน เพื่อ วิเคราะห์ว่า โรงเรียนเรามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด เป็นการวิเคราะห์และจัดทำ Baseline เช่น พิจารณาจากผลการสอบ O-NET ผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ตัวอย่างเช่น ในจังหวัดหนองบัวลำภู โรงเรียนที่มีคุณภาพติดใน 100 อันดับแรกของประเทศ คือ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยหนองบัวลำภู และโรงเรียนนวมินทราชูทิศ หอวัง หนองบัวลำภู ขั้นที่ 2 Setting Goal กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ เช่น กำหนดว่า ภายในปี 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) ขับเคลื่อน

แนวคิดห้องเรียนคุณภาพหรือประกันคุณภาพรายวิชา ครูทุกคนทุกรายวิชา ต้องตั้งเป้าคุณภาพและ ดำเนินการยกระดับคุณภาพให้ได้ ทั้งนี้ นิยามว่า “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ที่ทำงานประสบความสำเร็จ ใครสามารถทำให้ผลงานปีนี้ดีกว่าปีที่แล้ว เรียกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” 2) ปฏิรูปการบริหารจัดการห้องเรียนประจำชั้น กำหนดเกณฑ์ “ห้องประจำชั้น/ที่ปรึกษาคุณภาพ” 3) บริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นการขับเคลื่อนเชิงทฤษฎีอย่างเป็นระบบตามกรอบหลักวิชา ขั้นที่ 4 Documenting Progress ประเมินรวบรวมเอกสารหลักฐานที่แสดงถึง ความก้าวหน้าของงานตาม เป้าหมาย การดำเนินการในทุกขั้นตอนเน้น “การมีส่วนร่วม” ของคณะครู- อาจารย์ในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง เช่น กรรมการสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า เป็นต้น ในการนี้ สุพัทธ์ พิบูลย์ (2552) ได้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนางานเพื่อยกระดับคุณภาพในเรื่องใด ๆ ในสถานศึกษา ตามกรอบขั้นตอนข้างต้นเป็นแนวคิดของ Empowerment Evaluation ของ David Fetterman (1993) เป็นแนวคิดในการพัฒนาที่มุ่งหวังให้องค์กรหรือบุคลากรในองค์กร สามารถชี้นำตนเอง (Self-Directing) ที่จะช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนในอนาคต จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสถานศึกษา สามารถกระทำได้ใน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ตรวจสอบสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือ ผลการประเมินคุณภาพโรงเรียน ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ขั้นที่ 3 พัฒนากลยุทธ์แล้วนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และขั้นที่ 4 ประเมินรวบรวมเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าของงานตามเป้าหมาย การดำเนินการในทุกขั้นตอนเน้น “การมีส่วนร่วม” ของคณะครู-อาจารย์ในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวคิดในการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียน

องค์ประกอบของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	นักวิชาการ/สถาบัน										ความถี่
	กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561)	จินตนา นันทิกร (2552)	สุภัทรี พิบุลย์ (2552)	Hough และ Duncan (1970)	Cooper (2011)	Stacy Zeiger (2015)	Prescott (1961)	Bloom (1976)	
1. การพัฒนาหลักสูตร	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. สื่อการสอนและเทคโนโลยี		✓	✓	✓	✓			✓	✓		6
3. การบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	8
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9
5. การวัดผล					✓	✓				✓	3
6. การประเมินผลการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบมาสังเคราะห์หรือผนวกรวมโดยพิจารณาองค์ประกอบที่ตรงกันหรือสอดคล้องกันกำหนดเกณฑ์ความถี่มากกว่าร้อยละ 50 ของนักวิชาการ นักการศึกษา และพิจารณาความเหมาะสมและการนำไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยองค์ประกอบที่มีความถี่เป็น 3 ได้แก่ องค์ประกอบด้านการวัดผล รวมกับด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ จึงสรุปได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านสื่อการสอนและเทคโนโลยี 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก 4) ด้านการจัด

การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 5) ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในแต่ละองค์ประกอบมาศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดความหมายและตัวบ่งชี้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

1.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

คำว่า “หลักสูตร” แปลมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Curriculum” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Currere” หมายถึง “Running course” หรือ เส้นทางที่ใช้วิ่งแข่ง ต่อมาได้นำศัพท์นี้มาใช้ในทางการศึกษาว่า “running sequence of course or learning experience” (Armstrong, 1989) เป็นการเปรียบเทียบหลักสูตรเหมือนสนามหรือลู่วิ่งให้ผู้เรียนจะต้องฝ่าความยากของวิชา หรือ ประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเพื่อความสำเร็จ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่าหลักสูตรไว้หลายท่าน ดังนี้

Tyler (1949) ได้สรุปว่าหลักสูตรเป็นสิ่งที่เด็กจะต้องเรียนรู้ทั้งหมด โดยมีโรงเรียนเป็นผู้วางแผนและกำกับเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของการศึกษา

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

Taba (1962) ได้ให้ความหมายการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลง และการปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดีขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดหมายการจัดการเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบทางด้านความคิด และความรู้สึกของทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐานของหลักสูตร

Beauchamp (1981) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรคือ หลักสูตรเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและวิธีใช้ นอกจากนี้หลักสูตรยังมีขอบเขตข้อกำหนดเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ

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

Beane & others (1986) สรุปความหมายของหลักสูตรไว้โดยใช้เกณฑ์ 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)

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 หลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลักสูตรเพื่อการปฏิรูปสังคม เป็นต้น 3) การให้นิยามโดยยึดวิธีดำเนินการหรือยุทธศาสตร์ (Strategies) เป็นการให้นิยามหลักสูตร ในเชิงวิธีดำเนินการที่เป็นกระบวนการ ยุทธศาสตร์หรือเทคนิควิธีการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น หลักสูตร คือ กระบวนการแก้ปัญหา หลักสูตร คือ การทำงานกลุ่ม หลักสูตร คือ การเรียนรู้รายบุคคล หลักสูตร คือ โครงการหรือแผนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น โอลิวา ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนงานหรือโครงการที่จัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียนโดยแผนงานต่างๆ จะถูกกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร มีขอบเขตกว้างขวาง หลากหลาย เพื่อเป็นแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการ ดังนั้น หลักสูตร อาจเป็นหน่วย (Unit) เป็นรายวิชา (Course) หรือเป็นรายวิชาย่อย (Sequence of courses) ทั้งนี้ แผนงานหรือ โครงการทางการศึกษาดังกล่าวอาจจัดขึ้นได้ทั้งในและนอกชั้นเรียน ภายใต้การบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษา

Tanner & Tanner (1980) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นการสร้างความรู้และประสบการณ์ โดยพัฒนาขึ้นมาอย่างเป็นระบบภายใต้การดูแลของโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเพิ่มการควบคุมความรู้ และประสบการณ์

Posner (1992) ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 2 แนว คือ 1) หลักสูตร คือ เนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ดี ยุทธวิธีการเรียนการสอนที่ครูวางแผนใช้ตามความแตกต่างด้านแนวคิดขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างหลักสูตรในฐานะเป็นเป้าหมายของการศึกษา เช่น ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้ และหลักสูตรในฐานะเป็นวิธีที่คาดหวังทางการศึกษา 2) หลักสูตร คือ สภาพที่แท้จริงของผู้เรียนมากกว่าที่จะเป็นวิธีการที่วางแผนเอาไว้ หรือเป็นประสบการณ์หรือการเรียนรู้

(Marsh & Willis (1995) กล่าวถึงความหมายว่า หลักสูตร เป็นความสัมพันธ์เกี่ยวกับแผนการและประสบการณ์เพื่อผู้เรียน อันเป็นการดำเนินการด้วย การชี้นำแนวทางของสถานศึกษา

Sowell (1996) ได้กล่าวว่า มีผู้อธิบายความหมายของหลักสูตรไว้อย่างมากมาย เช่น หลักสูตร เป็นการสะสมความรู้ดั้งเดิม เป็นวิธีการคิด เป็นประสบการณ์ที่ถูกกำหนดไว้ เป็นแผนการจัดสภาพการเรียนรู้เป็นความรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน เป็นเนื้อหาและกระบวนการ เป็นแผนการเรียนการสอน เป็นจุดหมายปลายทางและผลลัพธ์ของการจัดการเรียน การสอนและเป็นผลผลิตของระบบเทคโนโลยี เป็นต้น โซเวลล์ ได้อธิบายว่า เป็นเรื่องปกติที่นิยามความหมายของหลักสูตรมีความแตกต่างกันไป เพราะบางคนให้ความหมายของหลักสูตรในระดับที่แตกต่างกัน หรือไม่ได้แยกหลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน แต่อย่างไรก็ตาม โซเวลล์ ได้สรุปว่า หลักสูตร คือ การสอนอะไรให้กับผู้เรียน ซึ่งมีความหมายที่กว้างขวาง ที่รวมทั้งข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนคติ ทั้งที่ได้กำหนดไว้และไม่ได้นำหนดไว้ให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษา

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรรากศัพท์มาจากภาษาละติน หมายถึง เส้นทางที่ใช้วิ่งแข่งขัน เนื่องจากเป้าหมายของหลักสูตรมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต ดังนั้น ความหมายของหลักสูตรที่เป็นที่รู้จักกันทั่วไปในปัจจุบัน คือ มวลประสบการณ์ทางการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในรายวิชา กลุ่มวิชา เนื้อหาสาระ รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2557) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์และกิจกรรมทั้งหลายที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญก็คือการ

บริหาร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการบริหารและพัฒนาหลักสูตร พร้อมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ ที่จะทำให้หลักสูตรเกิดผลตามจุดมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์และกิจกรรมทั้งหลายที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการบริหารและพัฒนาหลักสูตร นำมาจัดทำแผนการเรียนการสอนที่จัดโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่บุคคลที่ได้รับการศึกษา สำหรับเตรียมพร้อมในการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา โดยมีการกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายทางการศึกษาตามมาตรฐานสากล มาตรฐานหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน และความต้องการของชุมชนท้องถิ่น

1.2 ความสำคัญของหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ได้กล่าวถึงว่า หลักสูตรมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศในระดับและประเภทต่างๆ ตั้งแต่การจัดการศึกษาผู้เรียนก่อนวัยเรียน การประถมศึกษา การมัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษาประเภทอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษา รวมทั้งการฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ทำให้ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของหลักสูตรสรุปได้ดังนี้ 1. หลักสูตรเป็นแผนหรือแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุตามความมุ่งหมายและนโยบาย 2. หลักสูตรเป็นหลักหรือแนวทางในการวางแผนวิชาการ การจัดและการบริหาร การศึกษา การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร การจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรมการเรียนการสอน งบประมาณ อาคารสถานที่ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคาดหวังของหลักสูตร 3. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน ให้เป็นไปตามนโยบายแผนการศึกษาชาติและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น 4. หลักสูตรเป็นเครื่องมือบ่งชี้ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาสังคมของประเทศ 5. ระบบหลักสูตรจะกำหนดความมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหา แนวทางการจัดประสบการณ์ การเรียนการสอน แหล่งทรัพยากร และการประเมินผล สำหรับการจัดการศึกษาของผู้สอนและผู้บริหาร

วิไลลักษณ์ เจริญทรัพย์ (2555) กล่าวว่าไว้ว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและเป็นแนวทางสำคัญในการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสำคัญของมาตรฐานการศึกษาในแต่ละประเทศ ทั้งนี้ เพราะการศึกษาของแต่ละประเทศจะดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับ หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้เป็นสำคัญ หลักสูตรยังมีความสำคัญอีกประการหนึ่งต่อการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน กล่าวคือ ผู้สอนจะใช้หลักสูตรเป็นเสมือนแม่แบบในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการ

เรียนการสอนไม่หลงทางและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างครบถ้วน 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 การประกันคุณภาพที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้หลักสูตรบรรลุเป้าประสงค์ของหลักสูตร 3) หลักสูตรมีความสำคัญต่อผู้บริหารการศึกษาในฐานะที่เป็น กรอบการกำหนดนโยบายทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการส่งเสริมและควบคุมคุณภาพการศึกษา 4) หลักสูตรมีความสำคัญต่อผู้สอนในฐานะที่เป็นเครื่องมือชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน เพราะหลักสูตรจะทำให้ผู้สอนทราบเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ แนวทางการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดและประเมินผล ที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ นอกจากนี้หลักสูตรยังช่วยทำให้ผู้สอนตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในการที่จะส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 5) หลักสูตรมีความสำคัญที่มีต่อผู้เรียนและผู้ปกครอง ในฐานะที่ช่วยทำให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับ การเข้ารับการศึกษา เช่น เนื้อหาสาระ ระยะเวลา ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เมื่อสำเร็จการศึกษา เป็นต้น อีกทั้งยังช่วยในการวางแผนการเรียนตลอดหลักสูตรและการศึกษาต่อได้อย่างเป็นระบบ 6) หลักสูตรมีความสำคัญต่อชุมชนในฐานะที่เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นสมาชิกคนหนึ่ง of ชุมชน ให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ซึ่งแต่ละชุมชนอาจมีความต้องการที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญในการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ 1) ระดับประเทศ เป็นการชี้ให้เห็นถึงแนวทางการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและเป็นตัว บ่งชี้ให้เห็นแนวโน้มสังคมกับการจัดการศึกษาในอนาคต 1.1) หลักสูตรจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความเจริญของประเทศ เพราะการศึกษาเป็น เครื่องมือในการพัฒนาคน ประเทศใดจัดการศึกษาโดยมีหลักสูตรที่เหมาะสมทันสมัย มีประสิทธิภาพ ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงย่อมได้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพสูง

1.2) หลักสูตรเป็นเอกสารของทางราชการ เป็นบัญญัติของรัฐบาล หรือเป็นธรรมนูญในการจัดการศึกษา เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฏิบัติตาม 1.3) หลักสูตรเป็นเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เพื่อควบคุมการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ และยังเป็นเกณฑ์มาตรฐานอย่างหนึ่งในการจัดสรรงบประมาณ 1.4) หลักสูตรเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล 1.5) หลักสูตรเป็นเครื่องมือกำหนดและลักษณะรูปร่างของสังคมในอนาคตได้ว่า จะเป็นไปในรูปใด 1.6) หลักสูตรเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความประพฤตินี้จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันเป็นการพัฒนากำลังคนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้ผล 2) ระดับสถานศึกษา ซึ่งนับได้ว่าหลักสูตรเป็นหัวใจและจุดเด่นของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น ๆ 2.1) หลักสูตรเป็นแผนการดำเนินงานของผู้บริหารการศึกษา ที่จะอำนวยความสะดวกและควบคุม ดูแลติดตามให้เป็นไปตามคุณภาพมาตรฐานหลักสูตร 2.2) หลักสูตรกำหนดกรอบคุณภาพมาตรฐานผู้เรียน โครงสร้างเวลาเรียน เนื้อหาวิชา กิจกรรม และแนวทางการวัดประเมินผลสำหรับสถานศึกษานำไปปรับให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษาและความต้องการของท้องถิ่น 3) ระดับห้องเรียน หลักสูตรจึงมีความสำคัญต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เกิดกับผู้เรียนโดยตรง 3.1) หลักสูตรเป็นเอกสารที่ให้รายละเอียดและเอกสารประกอบที่กำหนดแนวทางว่า จะสอนใคร เรื่องใด เพื่ออะไร 3.2) หลักสูตรเป็นแผนปฏิบัติงานหรือเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติงานของครู เพราะหลักสูตรจะกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติ 3.3) หลักสูตรกำหนดวิธีการดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและผาสุก 3.4) หลักสูตรกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติในอันที่จะอยู่ร่วมกันในสังคม และบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนและประเทศ

1.3 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 กระบวนการตรวจสอบและประเมินคุณภาพของผู้เรียน

ภายหลังการจัดการเรียนรู้ การประเมินคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการประเมินความเหมาะสมของจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตร

แนวคิดการพัฒนาและออกแบบหลักสูตร มีนักการศึกษาหลายคน ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Tyler (1949) ได้ให้แนวคิดในการวางโครงสร้างหลักสูตร โดยใช้วิธี Means-Ends Approach เป็นหลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตรที่เรียนว่า “หลักการของไทเลอร์” (Tyler’s rationale) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการจัดหลักสูตรและการสอนที่ เน้นการตอบคำถามที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการ

1. มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่สถาบันการศึกษาจะต้องกำหนดให้ผู้เรียน
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่สถาบันการศึกษาควรจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร 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 นำข้อมูลจากสามแหล่งนี้มาวิเคราะห์เชื่อมโยงเพื่อช่วยให้มั่นใจในข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา การเชื่อมโยงข้อมูลเป็นการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร (ฉบับร่าง) ต่อจากนั้นจึงกลั่นกรองด้วยปรัชญาการศึกษาของสถานศึกษาและจิตวิทยาการเรียนรู้

ไทเลอร์ มองว่า นักการศึกษาจะต้องจัดการศึกษาที่มุ่งให้ความสำคัญกับสังคม ด้วยการยอมรับความต้องการของสังคมและในการดำเนินชีวิต ใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่มุ่งปรับปรุง

สังคม ผู้สอนควรได้นำทั้งปรัชญาสังคมและปรัชญาการศึกษามาเป็นเค้าโครงพิจารณาใน 4 ประเด็น คือ

1. ความจำเป็นและการระลึกได้ของแต่ละคน เป็นพื้นฐานของการเป็นมนุษย์ ไม่จำกัดว่าจะเป็นเชื้อชาติ สัญชาติ หรือฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม
2. โอกาสเพื่อการมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างในทุกระยะของกิจกรรมในกลุ่มสังคม
3. ให้การสนับสนุนของการเปลี่ยนแปลงมากกว่ามุ่งตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล
4. ความเชื่อและสติปัญญาเป็นดังวิธีของความคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหามากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับอำนาจรัฐหรือผู้มีอำนาจ

ไทเลอร์ ให้ความสำคัญในการใช้จิตวิทยา ไม่เพียงตอบข้อค้นพบเฉพาะบางเรื่องเท่านั้น หากยังใช้จิตวิทยาในฐานะทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่งช่วยในการกำหนดกรอบโครงสร้างของกระบวนการเรียนรู้อีกด้วย ไทเลอร์ กล่าวถึงความสำคัญของการกลั่นกรองด้วยจิตวิทยา สรุปได้ดังนี้

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 และต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับพื้นฐานทางจิตวิทยาและปรัชญาในการพัฒนาหลักสูตรที่เข้ามามีบทบาทในการช่วยตรวจสอบแสวงหาความชัดเจนของการกำหนดจุดมุ่งหมาย จุดมุ่งหมายที่ฝ่ายการกลั่นกรองแล้ว เรียกว่า จุดมุ่งหมายขั้น

สุดท้าย หรือจุดมุ่งหมายถาวร สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป จึงเห็นเด่นชัดว่า ลักษณะเด่นของการพัฒนาหลักสูตรและการสอนของไทเลอร์นั้น ใช้จุดประสงค์เป็นตัวกำหนด ควบคุมการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้

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

ขั้นที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การพิจารณาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ว่า ต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ในด้านเวลาต่อเวลาและเนื้อหาต่อเนื้อหา เรียกว่า เป็นความสัมพันธ์แนวตั้งกับแนวนอน โดยการจัดต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ของความต่อเนื่อง การจัดช่วงลำดับรวมทั้งการบูรณาการ

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการจัดหลักสูตร เป็นขั้นที่ทำให้ผู้วางแผนหลักสูตรได้จัดทำหลักสูตรรวมทั้งประสบการณ์การเรียนรู้ ที่จัดขึ้นว่าบรรลุที่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ปรัชญาการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ คือ การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ผู้เรียนและครูจะกำหนดจุดประสงค์อย่างไร ที่จะสามารถตอบสนองออกมาเป็นลักษณะการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล สิ่งกระตุ้นให้นำไปคิดต่อ จึงเกิดเป็นนวัตกรรมการศึกษาอย่างมากมาย เช่น การสอนเป็นรายบุคคล การสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ ฯลฯ

Taba (1962) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรที่เรียกว่า “Grass roots approach” หรือวิธีการจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ซึ่งทาบ่าเชื่อว่าผู้ที่ทำหน้าที่สอนในหลักสูตรควรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรด้วย วิธีการพัฒนาหลักสูตรของทาบ่านี้นี้ขั้นตอนคล้ายคลึงกับไทเลอร์ แต่ต่างกันตรงที่วิธีการที่ไทเลอร์เสนอนั้นค่อนข้างเป็นวิธีการแบบ “Top-down” คือ การพัฒนาหลักสูตรที่มาจากข้อเสนอแนะของนักวิชาการ ให้ครูปฏิบัติและผู้บริหารสั่งการมายังครูผู้สอนอีกทีหนึ่ง สำหรับขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรของทาบ่า มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจความต้องการ (Diagnosis of Needs) ครูหรือผู้ร่างหลักสูตรเริ่มกระบวนการ ด้วยการสำรวจความต้องการของผู้เรียนที่หลักสูตรได้วางแผนไว้

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of Objectives) หลังจากที่ครูได้ระบุความต้องการของผู้เรียนแล้ว ครูกำหนดจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุผล

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหา (Selection of Contents) จุดมุ่งหมายที่เลือกไว้หรือที่สร้างขึ้นเป็นตัวชี้แนะแนวทางในการเลือกรายวิชาหรือเนื้อหาของหลักสูตร ซึ่งควรเลือกเนื้อหาที่มีความเที่ยงตรงและสำคัญด้วย

ขั้นที่ 4 การจัดเนื้อหา (Organization of Contents) เมื่อครูเลือกเนื้อหาได้แล้ว ต้องจัดเนื้อหาโดยเรียงลำดับขั้นตอนให้ถูกต้อง คำนึงถึงวุฒิภาวะของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสนใจของผู้เรียนด้วย

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences) เมื่อได้เนื้อหาแล้วครูคัดเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์เรียนรู้ (Organization of Learning Experiences) กิจกรรมการเรียนการสอนควรได้รับการจัดเรียงลำดับขั้นตอนเช่นเดียวกับเนื้อหา แต่ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนด้วย

ขั้นที่ 7 การประเมินผลและวิธีการประเมินผล (Evaluation and Means of Evaluation) ผู้ที่วางแผนหลักสูตรต้องประเมินว่าจุดมุ่งหมายใดบรรลุผลสำเร็จและทั้งครูและผู้เรียน ควรร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผล

การพัฒนาหลักสูตรจากแนวคิดของทาบา จะเริ่มที่จุดใดจุดหนึ่งก่อนก็ได้ แต่เมื่อเริ่มที่จุดใดแล้วจะต้องทำการศึกษาให้ครบกระบวนการทั้ง 7 ขั้นตอน จุดเด่นในแนวคิดของทาบา คือ เรื่องยุทธวิธีการสอน (Teaching Strategies) ประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง คำนึงถึง 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 เพราะแต่ละระดับมีจุดประสงค์ เนื้อหาสาระ ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

- 2.2 หน่วยการเรียนรู้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่บ่งชี้ถึงการวัดและประเมินได้ชัดเจน มีรายละเอียดและมีความยืดหยุ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ และทำกิจกรรมตามความต้องการและความสนใจ การตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนรู้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ได้เป็นลำดับขั้นตอน เพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบ ข้อสรุปที่เป็นหลักการที่มุ่งเน้นความคาดหวังเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Saylor, Alexander and Lewis (1981) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเขามีแนวคิดที่ว่าหลักสูตรเป็นแผนการในการจัดโอกาสการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น หลักสูตรจึงต้องมีการกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ดังนี้

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

Oliva (1992) ได้แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร โดยขยายความคิดของตนเองจากที่ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้เมื่อปี ค.ศ. 1976 ไว้แล้ว กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของโอลิวา ได้เสนององค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษา ปรัชญาและหลักจิตวิทยาการศึกษา ซึ่งเป้าหมายนี้เป็นความเชื่อที่ได้มาจากต้องการของสังคมและผู้เรียน

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) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ว่าประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา
2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
3. การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
4. การใช้หลักสูตรสถานศึกษา
5. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลและปรับปรุงแก้ไขการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
6. การสรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
7. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

สถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ฉบับปรับปรุง 2560 สาระแกนกลางกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานภาพปัญหาและความต้องการของสังคมชุมชนและท้องถิ่น

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานะภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

4. นำหลักสูตรไปบริหารจัดการในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม

5. นิเทศการใช้หลักสูตร

6. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

7. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551

ฉบับปรับปรุง 2560

2. การประเมินตัวหลักสูตร

3. ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมประเมินความต้องการของพ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน

4. สร้างหลักสูตรเพื่อใช้ในการกำหนดโปรแกรมการเรียน

สงัด อุทรานันท์ (2552) นำเสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 7 ขั้นตอน
ความสำคัญ ประกอบด้วย

1. การกำหนดข้อมูลพื้นฐานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและเป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาความต้องการของสังคมและผู้เรียนซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดหลักสูตรให้สนองกับความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จัดเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งอีกขั้นหนึ่งเป็นขั้นตอนที่มาหลังจากได้วิเคราะห์และได้ทราบสภาพปัญหา ตลอดจนความต้องการ ต่าง ๆ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรนั้นเป็นการมุ่งแก้ปัญหาและสนองความต้องการที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล อาจเป็นข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่เดิม หรือจากการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการขึ้นมาใหม่ก็ได้

3. การคัดเลือกจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ที่จะนำมาจัดไว้ในหลักสูตรจะต้องผ่านการพิจารณาลั่นกรองถึงความเหมาะสมและจำเป็นต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

4. การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล ขั้นนี้มุ่งที่จะหาเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ในการวัดและประเมินผลว่า จะวัดและประเมินผลอะไรบ้างจึงจะสอดคล้องกับเจตนารมณ์หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5. การทดลองใช้หลักสูตร ขั้นตอนนี้จะมุ่งศึกษาหาจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ของหลักสูตรหลังจากได้มีการร่างหลักสูตรเสร็จแล้ว ทั้งนี้เพื่อหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้ได้ดียิ่งขึ้น

6. การประเมินผลการใช้หลักสูตร หลังจากได้มีการยกร่างหลักสูตร หรือได้ทำการทดลองใช้หลักสูตรแล้ว ก็ควรมีการประเมินผลจากการใช้ว่าเป็นอย่างไร มีส่วนไหนบ้างที่ควรจะได้รับปรับปรุงแก้ไขบ้าง ถ้ามีจุดอ่อนหรือไม่เหมาะสมตรงไหนก็ต้องปรับปรุงให้เป็นที่เหมาะสมก่อนนำออกไปใช้จริงต่อไป

7. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนนำไปใช้ หลังจากได้มีการตรวจสอบและประเมินผลเบื้องต้นแล้วหากพบว่า หลักสูตรมีข้อบกพร่องจะต้องปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องหรือเหมาะสมก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ในสถานศึกษาจริง ทั้งนี้เพื่อให้การใช้หลักสูตรบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) การศึกษาหลักการและแนวคิดของนักพัฒนาหลักสูตรที่กล่าวมาข้างต้น รวมทั้งประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่ผ่านมา วิชัย วงษ์ใหญ่ได้สรุปแนวคิดและขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตรดังนี้

1. คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการและโครงสร้างและการออกแบบหลักสูตรขึ้นมา โดยอาศัยข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมปัจจุบัน โดยปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาอย่างสม่ำเสมอ

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

3. นำหลักสูตรที่พัฒนาได้แล้วไปทดลองใช้ในสถานศึกษานำร่อง (สถานศึกษาทดลองใช้ หลักสูตรใหม่) โดยคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดไว้ ถ้ามีข้อบกพร่องก็ทำการแก้ไขปรับปรุง โดยปรึกษาหารือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอยู่ตลอดเวลา

4. อบรมผู้สอน ผู้บริหารทุกระดับ และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจหลักสูตรใหม่ เพื่อจะได้ใช้หลักสูตรใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมทั้งการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

5. นำหลักสูตรไปปฏิบัติการสอนที่สถานศึกษาก่อนประการใช้หลักสูตร สนับสนุนให้ ผู้บริหารและผู้สอนนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาต่อไป กิจกรรมการใช้หลักสูตร ใหม่มี 4 ประการคือ

5.1 การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน คือ จัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ เอกสารหลักสูตร สื่อและอุปกรณ์การสอนที่จำเป็นที่จะต้องใช้ในการประกอบการเรียนการสอน

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

5.3 การสอน เป็นหน้าที่ของผู้สอนประจำการทั่วไปที่จะต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

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

นอกจากนี้ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2557) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

1. การเตรียมการ โดยการศึกษารวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร อาทิ ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษาระดับชาติ หลักสูตรเดิม สภาพและปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ประชา ทฤษฎี และจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้น

2. การพัฒนาหลักสูตรและวางแผนการใช้หลักสูตร โดยกำหนดหลักการ จุดประสงค์ โครงสร้าง เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่งทั้งหมดนี้รวมเรียกว่าโครงสร้างหลักสูตร

3. การดำเนินการใช้หลักสูตร โดยนำโครงสร้างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไป ดำเนินการทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. การตรวจสอบกระบวนการใช้หลักสูตรหรือการประเมินหลักสูตรถือว่าเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นขั้นการตรวจสอบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายแล้วบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไรและต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนใดของหลักสูตรเพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพตามต้องการ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาและออกแบบหลักสูตร สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตร คือ กระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เป็นวงจร เชื่อมโยง บุคลากรในสถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของหลักสูตร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจนว่ามีเป้าหมายเพื่ออะไร ทั้งโดยส่วนรวมและส่วนย่อยของหลักสูตร จากนั้นเลือกเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการประเมินผล และกำหนดรูปแบบการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน ซึ่งการดำเนินการจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้การพัฒนาหลักสูตรดำเนินไปอย่างครบถ้วนและเกิดผลดี นั่นคือ ได้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาขอบข่ายของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการพัฒนาหลักสูตร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ของการพัฒนาหลักสูตร	นักวิชาการ								ความถี่
	กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา (2553)	วิจัย วังใหญ่ (2557)	สังค อุทรานันท์ (2552)	วิไลลักษณ์ เจริญทรัพย์ (2555)	Posner (1992)	Oliva (1992)	Taba (1962)	
1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ฉบับปรับปรุง 2560	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
3. วินิจฉัยความต้องการ						✓	✓	✓	3
4. การกำหนดจุดมุ่งหมาย						✓	✓	✓	3
5. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
6. การจัดเนื้อหา						✓	✓	✓	3
7. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้						✓	✓	✓	3
8. นำหลักสูตรไปบริหารจัดการในการจัดการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
9. นิเทศการใช้หลักสูตร	✓		✓	✓					3
10. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
11. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม	✓			✓	✓				3

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้มาสังเคราะห์หรือผนวกรวมโดยพิจารณาตัวบ่งชี้ที่ตรงกัน หรือสอดคล้องกันกำหนดเกณฑ์ความถี่มากกว่าร้อยละ 50 ของนักวิชาการ นักการศึกษา และ

พิจารณาความเหมาะสมและการนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร โดยตัวบ่งชี้ที่มีความถี่เป็น 3 ได้แก่ ตัวบ่งชี้วินิจัยความต้องการ, การกำหนดจุดมุ่งหมาย รวมกับตัวบ่งชี้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ตัวบ่งชี้การจัดเนื้อหา การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ รวมกับตัวบ่งชี้จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ตัวบ่งชี้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม รวมกับตัวบ่งชี้ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรจึงสรุปตัวบ่งชี้ของการพัฒนาหลักสูตร ได้ 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม
3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้
4. นำหลักสูตรไปบริหารจัดการในการจัดการเรียนรู้
5. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

2. ด้านสื่อการสอนและเทคโนโลยี

2.1 ความหมายของสื่อการสอนและเทคโนโลยี

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของสื่อการสอนและเทคโนโลยี ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอนและเทคโนโลยี หมายถึง สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ไพศาล น้อยสุวรรณ (2553) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอนและเทคโนโลยี หมายถึง การที่ครูเลือกใช้หรือสร้างตัวกลางที่ใช้ถ่ายทอดหรือนำความรู้ ในลักษณะต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เข้าใจ ความหมายได้ตรงกันในการเรียนการสอนสื่อที่ใช้เป็นตัวกลางนำความรู้ในกระบวนการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเรียกว่าสื่อการสอน (Instruction Media)

กิดานันท์ มลิทอง (2555) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอนและเทคโนโลยี หมายถึง ครูผู้สอนสร้างหรือใช้ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการ ซึ่งเป็นตัวกลางทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วเป็นเครื่องมือและตัวกลางซึ่งมีความสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนมีหน้าที่เป็นตัวนำความต้องการของครูไปสู่ตัวนักเรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วเป็นผลให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นักการศึกษาเรียกชื่อการสอนด้วยชื่อต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การสอน สื่อทัศนูปกรณ์ เทคโนโลยีการศึกษา สื่อการเรียนการสอน สื่อการศึกษา เป็นต้น

Atkinson (1993) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอนและเทคโนโลยี หมายถึง สิ่งที่ครูสร้างขึ้นหรือเลือกใช้เป็นตัวกลางในการสอน เพื่อส่งต่อเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการจะถ่ายทอดไปยังผู้เรียน และยังเป็นการเพิ่มโอกาสความเข้าใจของผู้สอนและผู้เรียนให้ตรงกันมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า สื่อการสอนและเทคโนโลยี หมายถึง สิ่งที่ครูสร้างขึ้นหรือเลือกใช้เป็นตัวกลางในการสอน ซึ่งส่งผลให้กระบวนการเรียนการสอนมีความน่าสนใจ ผู้เรียนมีความตื่นตัว ด้วยสื่อและเทคโนโลยีมีหน้าที่เป็นตัวนำความต้องการของครูไปสู่ตัวนักเรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วเป็นผลให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2.2 การเลือกใช้สื่อการสอน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเลือกใช้สื่อการสอน

นักวิชาการในวงการเทคโนโลยีทางการศึกษา โสวัตต์ศึกษา ได้ให้คำจำกัดความของ สื่อการสอน ไว้อย่างหลากหลาย ได้แก่

Brown and others (1977) กล่าวว่า จำพวกอุปกรณ์ทั้งหลายที่สามารถช่วยเสนอความรู้ให้แก่ผู้เรียนจนเกิดผลการเรียนที่ดี ทั้งนี้รวมถึง กิจกรรม ต่าง ๆ ที่ไม่เฉพาะแต่สิ่งที่เป็นวัตถุหรือเครื่องมือเท่านั้น เช่น การศึกษานอกสถานที่ การแสดง บทบาทนาฏการ การสาธิต การทดลอง ตลอดจนการสัมภาษณ์และการสำรวจ เป็นต้น

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 และแสดง ความหมายที่เหมาะสมกับเนื้อหาทั้งยังมีเทคนิควิธีการใช้อย่างมีระบบ

กิดานันท์ มลิทอง (2553) กล่าวว่า สื่อ (Medium, pl. media) เป็นคำมาจากภาษาละตินว่า “media” แปลว่า “ระหว่าง” หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่บรรจุข้อมูลสารสนเทศ

หรือเป็นตัวกลางข้อมูลส่งผ่านจากผู้ส่งหรือแหล่งส่งไปยังผู้รับเพื่อให้ผู้ส่งและผู้รับสามารถสื่อสารกันได้ตรงตามวัตถุประสงค์

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

2.3 คุณค่าของสื่อเพื่อการเรียนรู้

สื่อหรือตัวกลางในการถ่ายทอดความรู้ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน มีคุณค่าต่อการเรียนการสอน ทั้งผู้สอนและผู้เรียนเป็นอย่างมาก ในส่วนของผู้สอน สื่อ ช่วยให้บรรยากาศในการสอนน่าสนใจยิ่งขึ้น ช่วยแบ่งเบาภาระของครูในการเตรียมเนื้อหา เพราะให้ผู้เรียนศึกษาได้จากสื่อและยังช่วยให้ผู้สอนคิดค้นเทคนิคใหม่ ๆ ที่ช่วยในการเรียนรู้ที่น่าสนใจยิ่งขึ้น ในส่วนของผู้เรียน สื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนที่ย่างยากซับซ้อนได้ง่ายขึ้นในเวลาอันสั้น เกิดความคิดรวบยอดได้ถูกต้อง สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนได้สะดวก ช่วยให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กระตุ้นความสนใจในการเรียนและสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้ดี (Orathai education, 2555)

ความสำคัญของสื่อการสอนเพื่อการเรียนรู้

Edgar Dale (1946) ได้กล่าวสรุปถึงความสำคัญของสื่อการสอน ไว้ดังนี้

1. สื่อการสอน ช่วยสร้างรากฐานที่เป็นรูปธรรมขึ้นในความคิดของผู้เรียน การฟังเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนจะต้องใช้จินตนาการเข้าช่วยด้วย เพื่อให้สิ่งที่เป็นนามธรรมเกิดเป็นรูปธรรมขึ้นในความคิด แต่สำหรับสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อน ผู้เรียนย่อมไม่มีความสามารถจะทำได้ การใช้อุปกรณ์เข้าช่วยจะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและสร้างรูปธรรมขึ้นในใจได้
2. สื่อการสอน ช่วยเร้าความสนใจของผู้เรียน เพราะผู้เรียนสามารถใช้ประสาทสัมผัสได้ด้วยตา หู และการเคลื่อนไหวจับต้องได้ แทนการฟังหรือดูเพียงอย่างเดียว
3. เป็นรากฐานในการพัฒนาการเรียนรู้และช่วยความทรงจำอย่างถาวร ผู้เรียนจะสามารถนำประสบการณ์เดิมไปสัมพันธ์กับประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้ เมื่อมีพื้นฐานประสบการณ์เดิมที่ดีอยู่แล้ว
4. ช่วยให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการทางความคิด ซึ่งต่อเนื่องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เห็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ เช่น เวลา สถานที่ วัฏจักรของสิ่งมีชีวิต

5. ช่วยเพิ่มทักษะในการอ่านและเสริมสร้างความเข้าใจในความหมายของคำใหม่ ๆ ให้มากขึ้น ผู้เรียนที่อ่านหนังสือช้าก็จะสามารถอ่านได้ทันพวกที่อ่านเร็วได้ เพราะได้ยินเสียงและได้เห็นภาพประกอบกัน

วิไลวรรณ แสนพาน (2553) สื่อการสอนเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจความรู้สึก เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมให้แก่ผู้เรียน สื่อการสอนปัจจุบัน มีอิทธิพลสูงต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สื่อมีมากมายและหลากหลายรูปแบบมีบทบาทและความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียน เข้าใจความคิดรวบยอดได้ง่าย รวดเร็วขึ้น
 2. ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นสิ่งที่กำลังเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็น กระบวนการ
 3. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
 4. สร้างสภาพแวดล้อมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่แปลกใหม่น่าสนใจ และ ทำให้อยากรู้อยากเห็น
 5. ส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้เรียน
 6. เกื้อหนุนผู้เรียนที่มีความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ที่ต่างกันให้เรียนรู้ได้เท่าเทียมกัน
 7. ช่วยให้ผู้เรียนบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกัน
 8. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการใช้สื่อและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการค้นคว้าเพิ่มเติม
 9. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้หลายมิติ จากสื่อที่หลากหลาย
 10. เชื่อมโยงโลกที่อยู่ใกล้ตัวผู้เรียนให้เข้าสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน
- สื่อการสอนต่าง ๆ นอกจากมีบทบาทเป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียนแล้วยังช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาด้านต่าง ๆ เช่น

1. ความรู้ สื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้เชิงเนื้อหา ความรู้เชิงกระบวนการและความรู้เชิงประจักษ์ จากการเรียนรู้ในกลุ่มวิชาต่างๆ ส่งเสริมการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมพัฒนาความอยากรู้อยากเห็นเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมพัฒนาความอยากรู้อยากเห็นเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมการค้นคว้าและการเชื่อมโยงสาระที่ได้เรียนรู้ระหว่างวิชาต่าง ๆ เข้ากับประสบการณ์ส่วนตัวหรือกิจกรรมปฏิบัติในครอบครัวโรงเรียนชุมชนและสังคมในวงกว้าง

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

3. คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม สื่อต่างๆนอกจากจะให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะแล้วยังมุ่งให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ เห็นคุณค่าในตนเอง ภูมิใจในความเป็นไทย มีจิตสำนึกทางสังคมและสิ่งแวดล้อม รู้จักใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับค่านิยมที่ดีงาม

สรุปได้ว่า สื่อการสอนมีความสำคัญ คือ เป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้ ที่ช่วยสร้างความสนใจ พัฒนาความคิด เพิ่มทักษะการอ่าน ทักษะการสื่อสาร และเสริมสร้างความเข้าใจในความหมายใหม่ ๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

Erickson and Curl (1972) ได้กล่าวถึง หลักการใช้สื่อการเรียนการสอนโดยทั่วไปไว้ว่า การใช้สื่อเพื่อเกื้อหนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ครูควรยึดหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) หลักการเลือก (Select) ในการเลือกสื่อครูควรมีความสามารถพื้นฐานต่าง ๆ ในการเลือกสื่อ ดังนี้ 1.1) สามารถเขียนจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน 1.2) มีความรอบรู้ในเรื่องของแหล่งสื่อการสอนเป็นอย่างดี 1.3) สามารถเลือกหาสื่อที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการสอนที่เขียนขึ้นมา 1.4) สามารถคาดคะเนได้ว่า ประสิทธิภาพ การเรียนรู้ทั้งหลายอันเนื่องมาจากสื่อการสอนนั้น 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) พัฒนาแผนการสร้างความพร้อมเฉพาะอย่าง 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 สะดวกต่อการใช้อย่างมีประสิทธิภาพและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมได้เป็นอย่างดี 3.6) สามารถ

วางแผนกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการใช้สื่อการเรียนการสอนในห้องเรียนได้เป็นอย่างดี

4) หลักการปฏิบัติ ครูควรมีความรู้และทักษะพื้นฐาน ดังนี้ 4.1) เลือกกิจกรรมการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนอยากรู้ตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน 4.2) ใช้คำถามเป็นตัวกระตุ้นและชี้แนะ 4.3) ใช้การอภิปรายเพื่อนำไปสู่เนื้อหาและการสร้างโมเดล 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 จากหลักการข้อนี้ จะทำให้ครูทราบว่า สื่อนั้นมีคุณค่าต่อการเรียนการสอนมากน้อยเพียงใด และครูเองมีเทคนิคในการใช้สื่อการสอนนั้นดีพอหรือไม่ ดังนั้น ในเรื่องนี้ครูควรมี ความรู้ความสามารถทักษะพื้นฐานในการวัดและประเมินผลการสอนของตัวเองและสื่อการสอน ตามจุดมุ่งหมายของการสอนเพื่อปรับปรุงในโอกาสต่อไป

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

สื่อใหม่	A nalyze Learner Characteristics	การวิเคราะห์ผู้เรียน
	S tate Obejectives	การกำหนดวัตถุประสงค์
	S elect “ Modify” or Design Materials	การเลือก ดัดแปลง หรือออกแบบ
ผู้เรียน	U tilize Materials	การใช้สื่อ
	R equire Learner Response	การกำหนดการตอบสนองของ
	E valuation	การประเมิน
	ทฤษฎีและหลักการเลือกสื่อการเรียนการสอน	
	ปัจจุบันสื่อการสอนมีอยู่หลากหลายรูปแบบหลากหลายประเภท การ	

เลือกสื่อการสอนมีความสำคัญมากต่อกระบวนการเรียนการสอน อย่างไรก็ตามในการเลือกสื่อการสอนพึงระลึกไว้เสมอว่า “ไม่มีสื่อการสอนอันใดที่ใช้ได้ดีที่สุดในทุกสถานการณ์” ในการตัดสินใจเลือกใช้สื่อ การสอนต้องพิจารณาถึงปัจจัยหลาย ๆ อย่างร่วมกัน ผู้ใช้สื่อไม่ควรยกเอาความสะดวก ความถนัด หรือความพอใจส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกสื่อการสอน เพราะอาจเกิดผลเสียต่อ

กระบวนการเรียนการสอนได้ แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกสื่อการสอนก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีผู้ให้ความสนใจและให้คำแนะนำไว้หลากหลายมุมมอง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

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 ตามมาในกระบวนการเรียนการสอน ผู้เรียนกลุ่มนี้ควรเรียนรู้จากสื่ออื่นๆ ที่ทำการรับรู้และเรียนรู้ได้ง่ายกว่านั้น

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

5. ผู้สอนหรือครู (Teacher) สื่อการสอนแต่ละชนิดไม่ว่าจะมีข้อดีอย่างไร แต่อาจไม่ถูกนำไปใช้เพียงเพราะผู้สอนไม่มีทักษะในการใช้สื่อนั้นๆ นอกจากประเด็นในเรื่องทักษะของผู้สอนแล้ว ประเด็นในเรื่องทัศนคติของผู้สอนก็เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสื่อการสอนเช่นกัน

เคมพ์และสเมลโล (Kemp, 1989) เสนอว่า นอกจากงานการเรียนรู้หรือสถานการณ์การเรียนรู้ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดถึงสื่อที่จะเลือกใช้แล้ว สิ่งสำคัญประการต่อมาในการพิจารณาเลือกใช้สื่อการสอนคือ คุณลักษณะของสื่อ ซึ่งผู้สอนควรศึกษาคุณลักษณะของสื่อแต่ละชนิดประกอบในการเลือกสื่อการสอนด้วย คุณลักษณะของสื่อ (Media Attributes) หมายถึง ศักยภาพของสื่อในการแสดงออกซึ่งลักษณะต่างๆ เช่น การเคลื่อนไหว สี และเสียง เป็นต้น

คุณลักษณะของสื่อที่สำคัญ ได้แก่

1. การแสดงแทนด้วยภาพ (เช่น ภาพถ่าย ภาพกราฟิก)
2. ปัจจัยทางด้านขนาด (เช่น การใช้/ไม่ใช้เครื่องฉายเพื่อขยายขนาด)
3. ปัจจัยทางด้านสี (เช่น สีเส้นต่างๆ ขาว-ดำ)
4. ปัจจัยทางด้านการเคลื่อนไหว (เช่น ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว)
5. ปัจจัยทางด้านภาษา (เช่น ข้อความ/ตัวอักษร เสียงพูด)
6. ความสัมพันธ์ของภาพและเสียง (เช่น ภาพที่มี/ไม่มีเสียงประกอบ)
7. ปัจจัยทางด้านการจัดระเบียบข้อมูล (กำหนดให้ดูทีละภาพ

ตามลำดับ หรือตามลำดับที่ผู้ชมเลือก)

Erickson (1972) นักวิชาการทางด้านการใช้สื่อ ยังได้กล่าวถึงเกณฑ์การเลือกสื่อการสอนดังนี้

1. สื่อการสอนมีประโยชน์ต่อหน่วยการสอนและมีกิจกรรมในการแก้ปัญหาหรือให้ประสบการณ์เฉพาะหรือไม่
2. เนื้อหาวิชาที่จะสื่อความหมายด้วยการใช้สื่อการสอนนี้เป็นประโยชน์และสำคัญแก่ผู้เรียนในชุมชนและสังคมหรือไม่
3. สื่อการสอนมีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ของการสอน หรือเป้าหมายของผู้เรียนหรือไม่
4. สื่อการสอนช่วยให้มีการตรวจสอบระดับความแตกต่างของจุดประสงค์ของการสอน ในด้านเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติและทักษะการฝึกปฏิบัติหรือไม่
5. สื่อการสอนช่วยให้ผู้เรียนได้คิดตอบสนอง อภิปรายและศึกษาค้นคว้าหรือไม่
6. สื่อการสอนได้ช่วยแก้ปัญหาในการเรียนเนื้อหา และช่วยเสริมกิจกรรมผู้เรียนหรือไม่
7. สื่อการสอนช่วยให้การเสนอแนวคิดมีความสัมพันธ์กันหรือไม่
8. สื่อการสอนได้ช่วยในการเสนอเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับระดับอุณหภูมิ 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 น่าสนใจและเป็นสื่อที่จะให้ผล

ต่อการเรียนการสอนมากที่สุดช่วยให้ผู้เรียน เข้าใจเนื้อหาวิชานั้นได้ดี เป็นลำดับขั้นตอน

3. เป็นสื่อที่เหมาะสมกับวัย ระดับชั้น ความรู้และประสบการณ์ของ

ผู้เรียน

4. สื่อนั้นควรสะดวกในการใช้ มีวิธีใช้ไม่ซับซ้อนยุ่งยากจนเกินไป
5. ต้องเป็นสื่อที่มีคุณภาพ เทคนิคการผลิตสื่อที่ดี มีความชัดเจนและ

เป็นจริง

6. มีราคาไม่แพงจนเกินไป หรือถ้าจะผลิตเองต้องคุ้มกับเวลาและ

การลงทุน

นอกจากนี้แล้วการจะเลือกสื่อมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน
2. จุดมุ่งหมายในการนำสื่อมาใช้ เช่น
 - 2.1 ประกอบหรือร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 2.2 ให้นำเข้าสู่บทเรียน
 - 2.3 ใช้ในการประกอบคำอธิบาย
 - 2.4 ใช้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์แก่ผู้เรียนหรือ
3. ต้องเข้าใจลักษณะของเฉพาะของสื่อแต่ละชนิดว่าสามารถสร้างความ

สนใจ และให้ความหมายต่อประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างไรบ้าง เช่น

- 3.1 หนังสือเรียนและสื่อสิ่งพิมพ์ ใช้เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานและอ้างอิง
- 3.2 ของจริงและของจำลองใช้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง
- 3.3 แผนภูมิ แผนภาพและแผนสถิติ ใช้เพื่อต้องการเน้นหรือเพื่อแสดงให้เห็นส่วนประกอบหรือเปรียบเทียบข้อมูล
- 3.4 สไลด์ ใช้เพื่อเสนอภาพนิ่งขนาดใหญ่ให้ผู้เรียนเห็นทั้งชั้นหรือใช้เพื่อการเรียนรายบุคคลก็ได้
4. ต้องมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งของสื่อการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษา

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

2.4 ตัวบ่งชี้สื่อการสอนและเทคโนโลยี

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ของสื่อการสอนและเทคโนโลยี ไว้ดังนี้
สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้เสนอตัวบ่งชี้สื่อการสอนและเทคโนโลยี ประกอบด้วย

1. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ
2. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ
3. จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ
4. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่น
5. การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551) ได้เสนอตัวบ่งชี้สื่อการสอนและเทคโนโลยี ประกอบด้วย

1. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน
3. จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางาน

วิชาการ

4. ประสานความร่วมมือในการผลิตสื่อ จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน
5. ประเมินผลและพัฒนาการใช้สื่อเพื่อการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอตัวบ่งชี้สื่อการสอนและเทคโนโลยี ประกอบด้วย

1. ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดการ การเลือก การใช้และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้จัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการเรียนร่วม
2. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ
3. เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการของสถานศึกษา คณะกรรมการของเขตพื้นที่และ/หรือ กระทรวงศึกษาธิการแล้วโดยดำเนินการคัดเลือกในรูปของคณะกรรมการและประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับผู้เรียนจำนวนผู้เรียนและกิจกรรม
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาครูเพื่อผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อฯ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
5. จัดให้มีศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา
6. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและแลกเปลี่ยนการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัย สำหรับใช้จัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรปกครองท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ
7. กำกับติดตาม ประเมินผล การผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
8. เผยแพร่ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนาให้สถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู

จินตนา ท่วมกลาง (2555) ได้เสนอตัวบ่งชี้สื่อการสอนและเทคโนโลยี ประกอบด้วย

1. ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหา กำหนดสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้
ผู้สอนควรศึกษาถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่หลักสูตรกำหนดไว้
2. ตรงกับลักษณะของเนื้อหาของบทเรียน เนื้อหาของบทเรียนอาจมีลักษณะ
แตกต่างกันไป
3. เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน
4. เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนรู้การสอนในการสอน
แต่ละครั้ง
5. จัดหาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยเหมาะสมกับ
สภาพแวดล้อม
6. ส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาครูเพื่อผลิต พัฒนาสื่อ ให้มีลักษณะน่าสนใจ
และดึงดูดความสนใจ
7. มีวิธีการใช้งาน เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก

จากการศึกษาข้อบ่งชี้ของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักเรียนผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของสื่อการสอนและเทคโนโลยี ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของสื่อการสอนและเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ของสื่อการสอนและเทคโนโลยี	นักวิชาการ							ความถี่
	สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545)	ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	จินตนา ท่วมกลาง (2555)	กิดานันท์ มลิทอง (2553)	วิไลวรรณ แสนพาน (2553)	Heinich et al. (1999)	Erickson (1972)
1. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและ การบริหารงานวิชาการ	✓	✓				✓	✓	4

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของสื่อการสอนและเทคโนโลยี (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ของสื่อการสอนและเทคโนโลยี	นักวิชาการ								ความถี่
	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2545)	ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	จินตนา ท่วมกลาง (2555)	กิตานันท์ มลิทอง (2553)	วิไลวรรณ แสนพาน (2553)	Heinich et al. (1999)	Erickson (1972)	
10. ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
11. เผยแพร่ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา		✓	✓				✓	✓	4
12. มีวิธีการใช้งาน เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก				✓		✓	✓		3

จากตารางที่ 3 ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้มาสังเคราะห์หรือผนวกรวมโดยพิจารณาตัวบ่งชี้ที่ตรงกันหรือสอดคล้องกันกำหนดเกณฑ์ความถี่มากกว่าร้อยละ 50 ของนักวิชาการ นักการศึกษา และพิจารณาความเหมาะสมและการนำไปใช้ในด้านสื่อการสอนและเทคโนโลยี โดยตัวบ่งชี้ที่มีความถี่เป็น 1 ได้แก่ ตัวบ่งชี้เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการ, จัดให้มีศูนย์สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา รวมกับตัวบ่งชี้จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ ตัวบ่งชี้ตรงกับลักษณะของเนื้อหาของบทเรียน เนื้อหาของบทเรียนอาจมีลักษณะแตกต่างกันไป, เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน, เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนการสอนในการสอนแต่ละครั้ง, มีวิธีการใช้งาน เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก รวมกับตัวบ่งชี้ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ ตัวบ่งชี้ เผยแพร่ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมกับตัวบ่งชี้ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จึงสรุปตัวบ่งชี้ของสื่อการสอนและเทคโนโลยี ได้ 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ
2. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ
3. จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ
4. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการสอน และการพัฒนางานวิชาการ
5. ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

3.1 ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกไว้ดังนี้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2557) ได้เสนอความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถความชำนาญในการใช้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่มีอยู่ในการจัดการชั้นเรียนสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางกายภาพและทางจิตใจหรือกล่าวว่าเป็นบรรยากาศเชิงบวกก่อปรด้วยควมมีคุณลักษณะและเจตคติเชิงบวกต่อการจัดการชั้นเรียน

Joyce, Fisher และ Hoover (2003) ได้เสนอความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก หมายถึงการที่ครูสร้างและคงสภาพสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมการสร้างกฎระเบียบและการดำเนินการที่ทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการในชั้นเรียน

Evertson และ Weinstein (2006) ได้เสนอความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก หมายถึง การสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และด้านอารมณ์ สังคมโดยมีวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการชั้นเรียน 2 ประการคือการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อดึงดูดให้นักเรียนสนใจในการเรียนการสอนและอีกประการคือเพื่อส่งเสริมด้านสังคมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนให้สูงขึ้น

France Lawrenz (1976) ให้ความหมายของ บรรยากาศห้องเรียนเชิงบวกว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ซึ่งประกอบไปด้วย พฤติกรรมของครู ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

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

Kim Gulbrandson (2012) กล่าวว่า บรรยากาศห้องเรียนเชิงบวก หมายถึง ผู้เรียนมีอารมณ์ ความรู้สึกปลอดภัย เคารพซึ่งกันและกัน ให้การต้อนรับ และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนบรรยากาศห้องเรียนเชิงลบ ผู้เรียนจะรู้สึกต่อต้าน วุ่นวาย และครูจะไม่สามารถควบคุมห้องเรียนได้

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถความชำนาญในการใช้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่มีอยู่ในการจัดการชั้นเรียนสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางกายภาพและทางจิตใจหรือกล่าวว่าเป็นบรรยากาศเชิงบวก ด้วยสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมการสร้างกฎระเบียบและการดำเนินการที่ทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการในชั้นเรียน

3.2 การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้

ความหมายของการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)

ความหมายของคำว่า “การจัดการเรียนรู้” (Learning Management) มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Hough & Duncan (1970) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ ว่าหมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาการตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้
3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้

4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

Good (1973) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ การกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถาบันการศึกษา

Hills (1982) ให้คำจำกัดความของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการให้การศึกษากับผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เป็นการตั้งใจกระทำให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่ดีย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดการเรียนรู้ ผู้สอนที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้และมีทักษะ จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความหมายและมีคุณค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ กระบวนการเรียนรู้ได้จำกัดว่าต้องเกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น ดังนั้น การจัดการเรียนรู้หรือที่เรียกกันว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องเรียนรู้ให้เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสัมฤทธิ์ผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่เป็นเพียงการถ่ายทอดเนื้อหาวิชา โดยวิธีการบอกให้จดจำและนำไปท่องจำเพื่อ การสอบเท่านั้น แต่การจัดการเรียนรู้เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งซึ่งมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่านั้น กล่าวคือ วิธีการใดก็ตามที่ผู้สอนนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เรียกได้ว่า เป็นการจัดการเรียนรู้

อมรวิวัฒน์ (2553) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ สถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้น ประกอบด้วย

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

จากแนวคิดของนักการศึกษา เกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้ ผู้วิจัยสรุปการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนรู้ได้ว่า เป็นการจัดสถานการณ์ สภาพการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ อันก่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถในให้นำความรู้ที่ได้นั้นไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ และส่งผลให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามมีพัฒนาการ ทั้งทางกายภาพ ทางสมอง อารมณ์และสังคมอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

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

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2534 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2553) ได้ให้ความหมายของการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการหรือกิจกรรมไว้ว่า 1) เป็นการจัดการกิจกรรมหรือการสอนที่ให้ผู้เรียนสามารถทำตามขั้นตอนได้และรับรู้ขั้นตอนทั้งหมด จนสามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานการณ์ใหม่ ๆ และ 2) เป็นการจัดการกิจกรรมหรือการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนจนเกิดทักษะ สามารถนำไปใช้ได้อย่างอัตโนมัติ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้วางแผน นำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ใช้จะเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมใดขึ้นอยู่กับจะประสงค์ การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1. ครูมีความเข้าใจและใช้กระบวนการหรือกิจกรรมนั้นอยู่
2. ครูนำผู้เรียนผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการหรือกิจกรรมที่ละขั้นตอนอย่าง

เข้าใจครบถ้วนครบวงจร

3. ผู้เรียนเข้าใจและรับรู้ขั้นตอนของกระบวนการหรือกิจกรรมนั้น
4. ผู้เรียนนำกระบวนการหรือกิจกรรมนั้นไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้
5. ผู้เรียนใช้กระบวนการหรือกิจกรรมนั้นในชีวิตประจำวันจนเป็นนิสัย

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้ให้หลักการที่สำคัญ

ในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552)

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

จามจุรี จำเมือง และ จ่านงค์ หอมแย้ม (2554) ได้สรุปคุณลักษณะการเรียนรู้ ที่

ครูผู้สอนจะต้องเข้าใจและนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ คือ การพัฒนา เมื่อผู้เรียนได้รับความรู้จะมีโอกาสเติบโตไปในทางที่ดีตามวุฒิภาวะความพร้อมและประสบการณ์เดิมที่มี
2. การเรียนรู้เป็นปฏิสัมพันธ์ ผู้เรียนจะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันไป และมีการแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป
3. การเรียนรู้เป็นสิ่งพื้นฐาน ที่ช่วยตอบสนองต่อความต้องการต่อสิ่งเร้าในการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ด้วยการให้ทำแบบฝึกหัดเสริมแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเรียน

นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงหลักการเรียนรู้ ไว้ว่า ประกอบด้วย

1. ผู้เรียนต้องมีเป้าหมายชัดเจน ครูสอนให้ผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

2. ผู้เรียนต้องมีความพร้อมทั้งร่างกาย และจิตใจ สภาพร่างกายของผู้เรียนต้องแข็งแรง ไม่มีโรคแทรกซ้อนหรือเจ็บป่วย รวมทั้งมีสุขภาพจิตที่ดี พอใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ร่วมมือทำกิจกรรมทางการเรียน

3. ผู้เรียนต้องมีความตั้งใจเรียน มีแรงจูงใจในการเรียนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และเข้าใจสาระที่จะเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ชัดเจน ตั้งใจศึกษาหาความรู้

4. ผู้เรียนต้องมีความคิดเชิงบวกต่อการเรียน เห็นความสำคัญของเรื่องที่เรียน เข้าใจคุณค่าประโยชน์ที่จะได้รับจากการเรียนรู้

5. ผู้เรียนต้องฝึกฝนซ้ำ ๆ เพื่อจะได้จำ หากมีการลงมือปฏิบัติ ใช้ทักษะทางการเรียนอย่างสม่ำเสมอ 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

ทิตนา แคมมณี (2553) กล่าวว่า ครูผู้สอนจะต้องวิเคราะห์ถึงข้อดีข้อด้อยของวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือวิธีการสอนนั้น 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 จ่านงค์ หอมแย้ม (2554) ได้แก่

1. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายของเรื่องที่เรียน
2. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับลักษณะของเรื่องที่เรียน
3. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคม
5. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับครูในการหาวิธีสอนผู้เรียน
6. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของเรื่องที่สอน
7. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของสื่อ
8. วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของผู้เรียน

ดังนั้น ครูผู้สอนที่จะดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน จำเป็นต้องศึกษาหลักการ วิธีการสอนหรือวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จามจุรี จำเมือง และ จ่านงค์ หอมแย้ม (2554) ซึ่งประกอบด้วย

1. วิธีการสอนแบบบรรยาย เป็นวิธีการสอนที่อาศัยความสามารถของผู้สอนในการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่น่าสนใจ เป็นกระบวนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการพูด บอกเล่า อธิบาย สิ่งที่ต้องการสอนแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนซักถามและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง
2. วิธีการสอนแบบทดลอง เป็นวิธีสอนที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์ทดสอบและเห็นผลประจักษ์ด้วยตนเอง จึงเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีความเข้าใจและจดจำการเรียนรู้ได้นาน โดยการให้ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดปัญหาและสมมติฐานในการทดลองและลงมือทดลองปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด โดยใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุป อภิปรายผลการทดลองและสรุปการเรียนรู้ที่ได้จากการทดลอง
3. วิธีการสอนแบบอภิปรายกลุ่มย่อย เป็นวิธีการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนกว้างขึ้น โดยการจัดผู้เรียนเป็นกลุ่ม กลุ่มละประมาณ 4 - 8 คน

แล้วให้ผู้เรียนในกลุ่มพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ในประเด็นที่กำหนดและสรุปผลการอภิปรายออกมาเป็นข้อสรุปของกลุ่ม

4. วิธีการสอนแบบสาธิต เป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง เห็นสิ่งที่เรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติ ทำให้เกิดความเข้าใจและจดจำในเรื่องที่สาธิตได้ดีและนาน เป็นกระบวนการที่ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการแสดงหรือทำสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนซักถาม อภิปราย และสรุปการเรียนรู้ได้จากการสังเกต การสาธิต

5. วิธีการสอนแบบใช้กรณีตัวอย่าง การสอนแบบใช้กรณีตัวอย่างนี้ มีได้มุ่งที่คำตอบใดคำตอบหนึ่ง แต่ต้องการให้ผู้เรียนเห็นคำตอบและเหตุผลที่หลากหลาย อันจะช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบขึ้น โดยให้ผู้เรียนศึกษาเรื่องที่สมมติขึ้นจากความเป็นจริงและตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องนั้น แล้วนำคำตอบและเหตุผลที่มาจากคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการอภิปรายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

6. วิธีการสอนแบบใช้เกม จุดเน้นของเกมอยู่ที่การเรียนรู้ยุทธวิธีต่าง ๆ ที่เอาชนะอุปสรรคเพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมาย ผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจจุดเน้นของการใช้เกมในการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ โดยให้ผู้เรียนเล่นเกมตามกติกา เนื้อหาและข้อมูลของเกม จากนั้นนำพฤติกรรมการเล่น วิธีการเล่น และผลการเล่นเกมของผู้เรียนมาใช้ในการอภิปรายเพื่อสรุปผลการเรียนรู้

7. วิธีการสอนแบบใช้สถานการณ์จำลอง เป็นการจัดการเรียน การสอนโดยการสร้างสถานการณ์ให้เหมือนหรือใกล้เคียงกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์คล้ายกับเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ด้วยการปฏิบัติจริง ซึ่งผู้เรียนต้องแสดงบทบาทด้วยการแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายใต้การตกลง ตัดสินใจในการเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหา

8. วิธีการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ เป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และทราบผลการเรียนรู้ด้วยตนเองทันทีที่เรียนจบ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากศูนย์การเรียนรู้ หรือมุมความรู้ ซึ่งผู้สอนได้จัดเตรียมเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่ใช้สื่อการสอนหลาย ๆ อย่าง ผสมกันเอาไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะหมุนเวียนเรียนรู้ตามศูนย์ต่าง ๆ

9. วิธีการสอนแบบใช้บทเรียนแบบโปรแกรม เป็นการสอนโดยนำบทเรียนแบบโปรแกรมซึ่งเป็นบทเรียนที่ผู้เรียนสามารถศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสามารถและตรวจสอบผลการเรียนรู้ได้ทันทีด้วยตนเอง โดยให้ผู้เรียนศึกษาจากบทเรียนสำเร็จรูปด้วยตนเอง ซึ่งมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากบทเรียนปกติ กล่าวคือเป็นบทเรียนที่นำเนื้อหาสาระที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มาแตกเป็นหน่วยย่อย เพื่อง่ายแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้ และนำเสนอแก่ผู้เรียนในลักษณะให้ผู้เรียน

สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่เรียน และตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเองได้ทันที ว่าถูกหรือผิดผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนมากขึ้นตามความสามารถและตรวจสอบการเข้าศูนย์ต่าง ๆ จนครบทุกศูนย์ โดยมีศูนย์สำรองไว้สำหรับผู้เรียนที่เรียนรู้ได้เร็วและทำกิจกรรมเสร็จก่อนคนอื่น ๆ ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้จัดเตรียมศูนย์การเรียนรู้ ให้คำแนะนำ ช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

10. วิธีการสอนแบบอุปนัย เป็นวิธีการสอนสืบค้น โดยวิธียกตัวอย่างหลาย ๆ กรณีข้อเท็จจริง หลักการ ความจริง เพื่อสรุปเป็นกฎเกณฑ์

11. วิธีการสอนแบบนิรนัย การสอนแบบนิรนัยเริ่มด้วยการสรุปเป็นกฎเกณฑ์ ไปสู่กรณีตัวอย่าง การสอนแบบนิรนัยเป็นกระบวนการของการให้เหตุผลจากสิ่งทั่วไปจากสิ่งเฉพาะระเบียบแบบแผนของวิธีสอนแบบนิรนัย เริ่มจากกฎที่นำไปใช้กับกรณีตัวอย่างจำเพาะเพื่อวัตถุประสงค์ของการทดสอบกฎ อธิบายหรือพัฒนากฎ หรือแก้ปัญหาที่นำกฎนั้นไปใช้

12. วิธีการสอนแบบ E-Learning เป็นการศึกษาที่เรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งใช้การนำเสนอเนื้อหาทางคอมพิวเตอร์ในรูปแบบของสื่อมัลติมีเดีย 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 จ่านงค์ หอมแย้ม (2554) ได้กล่าวถึง กิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ว่าหมายถึง สภาพการณ์ของการจัดประสบการณ์และการกระทำที่จัดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ น่าสนใจ ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งความสำคัญของกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีดังนี้

1. กิจกรรมช่วยสร้างความสนใจให้ผู้เรียน
2. กิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ
3. กิจกรรมช่วยปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย

4. กิจกรรมช่วยปลูกฝังความรับผิดชอบ
5. กิจกรรมช่วยปลูกฝังและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
6. กิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนมีความเคลื่อนไหว
7. กิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนสนุกสนาน
8. กิจกรรมช่วยให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล
9. กิจกรรมช่วยขยายความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนให้กว้างขวาง
10. กิจกรรมช่วยส่งเสริมความงอกงามและพัฒนาการของผู้เรียน
11. กิจกรรมช่วยส่งเสริมทักษะ
12. กิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังเจตคติที่ดี
13. กิจกรรมช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักทำงานเป็นหมู่
14. กิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในบทเรียน
15. กิจกรรมช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความซาบซึ้งความงามในเรื่องต่าง ๆ

ขณะเดียวกัน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรคำนึงถึงหลักการ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร
2. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้
3. จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน
4. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา
5. จัดกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน
6. จัดกิจกรรมโดยใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม
7. จัดกิจกรรมโดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ
8. จัดกิจกรรมโดยที่ก่อให้เกิดความท้าทายความสามารถของผู้เรียน
9. จัดกิจกรรมด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
10. จัดกิจกรรมให้เกิดความสนุกสนานมีบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์
11. จัดกิจกรรมเสริม และมีการประเมินผลการทำกิจกรรม

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่ว่าจะใช้รูปแบบหรือวิธีการใด ครูผู้สอนควรมีความพร้อมก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1. การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้สอน

1.1 ศึกษาบทเรียนให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง ครูต้องมีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ลึกในเรื่องที่จะสอน หากครุมีความรู้เท่าในหนังสือ บทเรียน ครูจะเป็นแบบอย่างของความเป็นผู้ไม่รู้ไม่ได้

1.2 ศึกษาขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ถูกต้อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 เตรียมความพร้อมด้านสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 รู้จักผู้เรียนให้มากที่สุด ทั้งชื่อ ประวัติการเรียนรู้ ลักษณะเด่น ลักษณะด้อย ด้านการเรียนรู้และพฤติกรรม ตลอดจนประวัติส่วนตัวเพื่อครูสามารถส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ หรือ แนะนำได้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนให้มากที่สุด และเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละแบบ นอกจากนี้ คำพูดของครูควรเป็นการให้กำลังใจ หรือเสริมแรงผู้เรียนมากกว่าการบั่นทอนความรู้สึกหรือกำลังใจ โดยเฉพาะผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีปัญหา

1.5 เตรียมความพร้อมด้านการประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

2. การเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน

2.1 ตรวจจำนวนผู้เรียนก่อนจัดกิจกรรม

2.2 มีการจัดกิจกรรมการนำเข้าสู่บทเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมก่อนเรียน และเป็นการสำรวจความรู้เดิมของผู้เรียน

3. ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูควรสังเกตผู้เรียนอย่างทั่วถึงให้ผู้เรียนทุกคนร่วมกิจกรรม ครูมีบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน ไม่ว่าจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้สาระใดหรือหน่วยการเรียนรู้ใด ควรแทรกแนวคิดหรือแนวปฏิบัติที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมด้วย

4. เน้นบทเรียนและกิจกรรมที่เรียนรู้จากชีวิตจริงจากธรรมชาติผู้เรียนจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันได้

สิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ที่ดี ได้นั้น จำเป็นต้องมีสิ่งที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งที่เรียนมีความหมายต่อเขา
2. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งที่เรียนมีความท้าทายและสามารถบรรลุตามที่ต้องการ

3. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งที่เรียนสอดคล้องกับระดับพัฒนาการของเขา
4. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อผู้เรียนเป็นผู้เลือก กำหนด วางแผนและการตัดสินใจเอง
5. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาเป็นผู้สร้างความรู้
6. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาได้ฝึกฝนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียน
7. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อได้รับการแจ้งผลและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

8. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

9. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่ออยู่ในบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์
 10. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี
- หลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควรคำนึงถึงหลักการ ดังนี้
1. สมรรถนะของมนุษย์มีศักยภาพในการเรียนรู้สูงสุด
 2. ความหลากหลายของสติปัญญา
 3. การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรง มีแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้
 - 3.1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามความสามารถ ทั้งความรู้ จิตใจ อารมณ์และทักษะต่าง ๆ
 - 3.2 ลดการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาลง ผู้เรียนและผู้สอนมีบทบาทร่วมกันใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริงที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับชีวิตจริงเรียนรู้ความจริงในตัวเองและความจริงในสิ่งแวดล้อมจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
 - 3.3 กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่เตรียมการ จัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษา วางแนวกิจกรรมและประเมินผล
- จามจุรี จ้าเมือง และ จ้านงค์ หอมแย้ม (2554) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สำหรับตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย
1. เตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
 2. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้า จูงใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
 3. เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง
 4. จัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์
 5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
 6. ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนเด่นและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน
 7. ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้
 8. ฝึกฝนกิริยามารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
 9. สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
- ตัวบ่งชี้การเรียนของผู้เรียน ประกอบด้วย
1. มีประสบการณ์ตรง สัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. ฝึกฝนจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
3. ทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากกลุ่ม
4. ฝึกคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ จินตนาการ แสดงออกอย่างมี

เหตุผล

5. ได้รับการเสริมแรงให้แก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมกับกลุ่ม
6. ได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
7. เลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของ

ตนเองอย่างมีความสุข

8. ฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน
9. ฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่น ตลอดจนสนใจใฝ่หาความรู้

อย่างต่อเนื่อง

3.3 ตัวบ่งชี้การบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศห้องเรียนเชิงบวก นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ประกอบด้วย

1. การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดการชั้นเรียนที่มีความยืดหยุ่นมีป้ายนิเทศหรือมุมวิชาการส่งเสริมให้นักเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกันการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน
2. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียนเป็นการจำแนกข้อมูลที่จำเป็นและเอกสารประจำชั้นเรียนจัดทำระบบข้อมูลและเอกสารประจำชั้นเรียน
3. การกำกับดูแลชั้นเรียนเป็นการสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน กำกับดูแลการปฏิบัติของผู้เรียน ให้เป็นไปตามข้อตกลงและสามารถปรับพฤติกรรม ข้อมูลนักเรียนให้เรียนร่วมกันได้อย่างราบรื่น

Jones และ Jones (1990) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ประกอบด้วย

1. การเข้าใจทฤษฎีการบริหารจัดการในชั้นเรียนและจิตวิทยาพัฒนาการเด็ก
2. การสร้างความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างครูกับเด็กและเด็กกับเด็ก
3. จัดบรรยากาศวิธีสอนของครูที่ช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้ดีที่สุดการใช้องค์กรและวิธีการจัดการกลุ่มที่ช่วยให้เด็กมีพฤติกรรมการทำงานสูงสุด

4. การแนะแนวการปรับปรุงพฤติกรรมเชิงบวก

Cole และ Chan (1994) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ประกอบด้วย

1. เข้าใจทฤษฎีการบริหารจัดการในชั้นเรียนและจิตวิทยาพัฒนาการเด็กมีเจตคติของครูที่มีต่อการจัดชั้นเรียน
2. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในชั้นเรียน
3. จัดกิจวัตรประจำวันและกฎชั้นเรียนมี
4. สร้างความสัมพันธ์กับสมาชิก
5. จัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียนสิ่งสำคัญครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการชั้นเรียนและหลีกเลี่ยงการทำโทษ

Kauchak และ Eggen (1998) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ประกอบด้วย

1. เข้าใจทฤษฎีการบริหารจัดการในชั้นเรียนและจิตวิทยา
2. สร้างกฎเกณฑ์แนวปฏิบัติในห้องเรียน
3. จัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนเป็นการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีความยืดหยุ่น
4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน

นอกจากนี้ Jason J. Barr (2016) กล่าวว่า การรับรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับบรรยากาศห้องเรียนมีผลกระทบอย่างมากต่อการเรียนรู้ แรงจูงใจ ความพึงพอใจและความสำเร็จในระดับอุดมศึกษา

Njabulo Sithole (2017) ครูในโรงเรียนจะต้องมีความรับผิดชอบเพื่อให้แน่ใจว่า พวกเขาสร้างการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในห้องเรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้พวกเขามีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น การสื่อสารที่ดีระหว่างผู้เรียนและครูจะทำให้ผู้เรียนปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถดูแลห้องเรียนให้ดีได้ 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

จากการศึกษาขอบข่ายของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

ตัวบ่งชี้ของการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	นักวิชาการ								ความถี่
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและบุคลากร	จามจุรี จ้าเมือง และ จ้านงค์ หอมแย้ม (2554)	จิตนา แซ่มณี (2553)	Hough & Duncan (1970)	Hills (1982)	Jones และ Jones (1990)	Cole และ Chan (1994)	Kauchak และ Eggen (1998)	
1. เข้าใจทฤษฎีการบริหารจัดการในชั้นเรียนและจิตวิทยาพัฒนาการเด็ก		✓	✓	✓		✓	✓	✓	6
2. สร้างกฎเกณฑ์แนวปฏิบัติในห้องเรียน	✓		✓	✓			✓	✓	5
3. จัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนเป็น การจัดการชั้นเรียน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
4. สร้างความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างครูกับ เด็กและเด็กกับเด็ก		✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
5. เน้นแนวปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงบวก		✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
6. จัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน	✓			✓	✓	✓		✓	5

จากตารางที่ 4 ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้มาสังเคราะห์หรือผนวกรวมโดยพิจารณาตัวบ่งชี้ที่ตรงกันหรือสอดคล้องกันกำหนดเกณฑ์ความถี่มากกว่าร้อยละ 50 ของนักวิชาการ นักการศึกษา จึงสรุปตัวบ่งชี้ของการจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ได้ 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. เข้าใจทฤษฎีการบริหารจัดการในชั้นเรียนและจิตวิทยาพัฒนาการเด็ก
2. สร้างกฎเกณฑ์แนวปฏิบัติในห้องเรียน
3. จัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนเป็น
การจัดการชั้นเรียน
4. สร้างความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างครูกับเด็กและเด็กกับเด็ก
5. เน้นแนวปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงบวก
6. จัดทำข้อมูลสารสนเทศชั้นเรียน

4. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้

ชาตรี เกิดธรรม (2553) ได้เสนอความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง วิธีการซึ่งช่วยปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อันก่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้นี้จะช่วยเพิ่มบทบาทของผู้เรียนภายในห้องเรียน และลดบทบาทการบรรยายหน้าห้องเรียนลง ซึ่งผู้สอนจะปรับบทบาทจากการบรรยายเป็นหลักเป็นการเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยจะต้องเตรียมสภาพห้องเรียนและวิธีการสอนที่เอื้อต่อแนวคิดนี้ซึ่งกระบวนการนี้จะช่วยให้มีการพัฒนาของผู้เรียนสูงสุด

รพีพรรณ เทียมเดช (2557) ได้เสนอความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง รูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ซึ่งต่างจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั่วไปที่เน้นให้เด็กศึกษาหาความรู้จากการสอนของครูโดยตรง แนวการจัดการเรียนรู้รูปแบบนี้เกิดขึ้นจากความเชื่อพื้นฐานที่ว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้ตามของตัวเอง แต่แตกต่างที่ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด รวมไปถึงทักษะต่าง ๆ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงไม่ควรที่จะเป็นไปในแนวทางเดียว ควรมีความหลากหลายและตอบสนองได้กับเด็กทุกกลุ่ม

Geven K Attard (2012) ได้เสนอความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง วิธีการศึกษาที่เน้นความต้องการของผู้เรียนมากกว่าการเรียนรู้ที่เน้นครูเป็นศูนย์กลางทางความรู้ ความคิด โดยเป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้เรียนหาความรู้ ศึกษาสิ่งที่อยากรู้ด้วยตนเองโดยครูเป็นผู้แนะนำ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง วิธีการซึ่งช่วยปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อันก่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้เรียนหาความรู้ ผ่านสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ซึ่งต่างจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั่วไปที่เน้นให้เด็กศึกษาหาความรู้จากการสอนของครูโดยตรง แนวการจัดการเรียนรู้รูปแบบนี้เกิดขึ้นจากความเชื่อพื้นฐานที่ว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้ตามของตัวเอง

4.2 การเรียนรู้

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Kimble (1964) การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างถาวรในพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากการฝึกที่ได้รับการเสริมแรง

Hilgard and Bower (1981) การเรียนรู้ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการฝึก ทั้งนี้ไม่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดจากการตอบสนองตามสัญชาตญาณ ฤทธิ์ของยา หรือสารเคมี หรือปฏิกิริยาสะท้อนตามธรรมชาติของมนุษย์

Cronbach (1963) การเรียนรู้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลง อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลประสบมา

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

Marcy (2000) ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

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

สุรางค์ โค้วตระกูล (2553) ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียน

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

อชรา เอิบสุขศิริ (2556) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกฝน แต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์มิได้เป็นการเรียนรู้เสมอไป โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวในช่วงระยะหนึ่งซึ่งเกิดจากการมีสิ่งเร้ามากระตุ้น

สรุปว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรของบุคคล อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีต ทั้งที่ได้จากการฝึกฝนและการที่มนุษย์ได้มีปฏิสัมพันธ์กับ

สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ทำให้มีปริมาณของความรู้เพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมิได้เป็นการเรียนรู้เสมอไป อาจเกิดจากการมีสิ่งเร้ามากระตุ้น เช่น ฤทธิ์ของยา หรือ การได้รับสารเคมี เป็นต้น

การเรียนรู้ตามทฤษฎีของบลูม

การเรียนรู้ตามทฤษฎีของบลูม (Bloom, 1976) ได้แบ่ง การเรียนรู้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ คือ

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

2. ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) พฤติกรรมที่บ่งถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรงตัวชี้ระดับของทักษะ คือ เวลา และ คุณภาพงานแบ่งเป็น 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 ในวิชาทักษะต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกฝน ในกิจกรรมและประสบการณ์บ่อย 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. เจื่อนใจ คือ พฤติกรรมสำเร็จได้ ควรมีเจื่อนใจในการช่วยเหลือ

3. มาตรฐาน คือ พฤติกรรมที่ได้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์กำหนด

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) เสนอว่า การเรียนรู้ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

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

1.1 แรงขับพื้นฐาน (Primary Drive) เกิดเนื่องจากความต้องการที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตเป็นความต้องการทางร่างกายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กับการมีชีวิตของคน

1.2 แรงขับที่เกิดจากการเรียนรู้ (Secondary Drive) เกิดขึ้นภายหลังเป็นความต้องการทางสังคม เช่น ความรัก ฐานะทางสังคม ความมั่นคงปลอดภัย

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

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

4. การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นการให้สิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอันมีผลในการเพิ่มพลังให้เกิดการเชื่อมโยง ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองเพิ่มขึ้น การเสริมแรงมีทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลเป็นอันมาก

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้

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) หลังจากที่ผู้เรียนได้รับความรู้ก็จะเก็บความรู้เหล่านั้นไว้ตามสมรรถภาพการจำของบุคคล
5. การระลึกได้ (Recall Phase) เมื่อผู้เรียนเก็บความรู้ไว้ ก็จะถูกนำมาใช้ในโอกาสต่าง ๆ เท่าที่จะระลึกได้
6. ความคล้ายคลึง (Generalization Phase) ผู้เรียนจะนำสิ่งที่ระลึกได้ไปใช้ และเมื่อพบกับสถานการณ์หรือสิ่งเร้าที่คล้ายคลึงกันจะนำความรู้ดังกล่าวไปสัมพันธ์กับการเรียนรู้ในความรู้ใหม่ที่คล้ายคลึงกัน
7. ความสามารถในการปฏิบัติ (Performance Phase) หลังจากที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว ผู้เรียนต้องนำความรู้ที่เรียนรู้ไปแล้วนั้นไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
8. การป้อนกลับ (Feedback Phase) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ว่าผู้เรียนเรียนรู้ได้ถูกต้องเพียงใด สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทเรียนหรือไม่ จะได้นำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ต่อไป

กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของบรูเนอร์

บรูเนอร์ (Bruner, 1956) กล่าวถึง กระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรับรู้ (Acquisition) เป็นขั้นตอนการรับความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้
2. การแปลงรูปของความรู้ (Transformation) เป็นขั้นตอนของการแปลงรูปความรู้ที่ได้รับมาให้สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิม หรือเหตุการณ์ปัจจุบัน

3. การประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลว่า สิ่งที่ได้รับมาเป็นความรู้ใหม่ เมื่อผ่านขั้นตอนการแปลงรูปของความรู้แล้วว่าดีหรือไม่ หรือทำให้เกิด การเรียนรู้ที่ก้าวหน้าขึ้นเพียงใด

กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของคลอสไมเออร์และกู๊ดวิน

คลอสไมเออร์และกู๊ดวิน (Klausmier 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 ได้แก่

5.1 ความสำเร็จในการเรียนรู้ เมื่อสรุปว่ามีความสำเร็จก็จะเลือกและนำไปใช้ในคราวต่อไป

5.2 ความล้มเหลวในการเรียนรู้ เมื่อสรุปว่า มีความล้มเหลวก็ต้องหาทางแก้ไขปรับปรุงวิธีการใหม่

กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของครอนบาค

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

1. ความมุ่งหมาย (Goal) หมายถึง สิ่ง que ผู้เรียนควรจะได้รับจากการเรียนรู้

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 การลงมือแสดงพฤติกรรม โดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งเร้าและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง
6. ผลต่อเนื่อง (Consequence) หมายถึง ผลที่เกิดจากการตอบสนองว่าสอดคล้องกับความมุ่งหมายหรือไม่ ถ้าสอดคล้อง ถือว่ามีการเรียนรู้เกิดขึ้นแล้ว ถ้ายังไม่สอดคล้อง แสดงว่ายังไม่มีการเรียนรู้เกิดขึ้น
7. ปฏิกริยาต่อการขัดขวาง (Reaction to thwarting) หมายถึง การพบกับความผิดหวัง จึงต้องไปตั้งต้นในขั้นที่หนึ่งใหม่

4.3 ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้

การตี อนันต์นาวิ (2551) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมให้ครูออกแบบจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประสมการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
4. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ ให้ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. ทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ส่งเสริมให้ครูใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน
 ทิศนา ขัมมณี (2555) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. ครูและนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันสำรวจความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนเพื่อออกแบบกิจกรรม

2. ครูมีการใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ในการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความคิดขยายจากความคิดเดิมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

3. ครูมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด และกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสมพื้นฐานของนักเรียน ได้แก่ ทักษะการคิดพื้นฐาน ทักษะการคิดที่เป็นแกนสำคัญ ทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะการคิดโดยแยกคาย กระบวนการคิดต่าง ๆ

4. ครูมีการให้โอกาสและเวลาแก่นักเรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิด

5. ครูและนักเรียนหรือนักเรียนมีการอภิปรายโต้ตอบกันเกี่ยวกับความคิดที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน

6. ครูและนักเรียนมีการร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน

7. ครูได้รับการนิเทศมีการประเมินผลการเรียนทั้งทางด้านเนื้อหาสาระและกระบวนการคิด

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ใช้มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร รวมทั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. จัดการเรียนการสอนปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแผนการสอนที่ออกแบบไว้

3. กระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างเรียน โดยใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย

4. นำผลการประเมินไปใช้ การประยุกต์ใช้ผลการวัดและการประเมินเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับครู ปรับปรุงวิธีการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

5. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

จากการศึกษาข้อบ่งชี้ของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	นักวิชาการ								ความถี่
	ภารดี อนันต์นาวี (2551)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	พิศนา เขมมณี (2556)	สำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2560)	สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553)	Hilgard and Bower (1981)	Gagne (1977)	Cronbach (1955)	
1. ส่งเสริมให้ครูออกแบบจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
2. ครูใช้เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
3. จัดกิจกรรมปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน		✓		✓	✓	✓	✓	✓	6

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	นักวิชาการ							ความถี่
	ภารดี อนันต์นาวี (2551)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ทิศนาถ เทมมณี (2556)	สำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2560)	สุรางค์ ไควตระกูล (2553)	Hilgard and Bower (1981)	Gagne (1977)	
4. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด			✓				✓	3
5. ครูมีการให้โอกาสและเวลาแก่นักเรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิด			✓		✓	✓	✓	4
6. ครูและนักเรียนหรือนักเรียนมีการอภิปรายโต้ตอบกันเกี่ยวกับความคิดที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน			✓		✓	✓	✓	4
7. ครูและนักเรียนมีการร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน			✓		✓	✓	✓	4
8. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ		✓			✓	✓	✓	4
9. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้		✓			✓	✓	✓	4
10. นิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม	✓		✓		✓	✓	✓	6
11. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน		✓		✓	✓	✓	✓	6

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	นักวิชาการ							ความถี่
	การดี อันตันนารี (2551)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ทิศนา แคมมณี (2556)	สำนักทดสอบทางการศึกษา (2560)	สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553)	Hilgard and Bower (1981)	Gagne (1977)	
12. กระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างเรียน โดยใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย				✓	✓		✓	3
13. นำผลการประเมินไปใช้ การประยุกต์ใช้ผลการวัดและการประเมินเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับครู ปรับปรุงวิธีการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน				✓	✓		✓	3

จากตารางที่ 5 ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้มาสังเคราะห์หรือผนวกรวมโดยพิจารณาตัวบ่งชี้ที่ตรงกันหรือสอดคล้องกันกำหนดเกณฑ์ความถี่มากกว่าร้อยละ 50 ของนักวิชาการ นักการศึกษา และพิจารณาความเหมาะสมและการนำไปใช้ในการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยตัวบ่งชี้ที่มีความถี่เป็น 1 ได้แก่ ตัวบ่งชี้จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด, ครูมีการให้โอกาสและเวลาแก่นักเรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิด, ครูและนักเรียนหรือนักเรียนมีการอภิปรายโต้ตอบกันเกี่ยวกับความคิดที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน, ครูและนักเรียนมีการร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน, ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ, ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้, กระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างเรียน โดยใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย, นำผลการประเมินไปใช้ การประยุกต์ใช้ผลการวัดและการประเมินเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับครู ปรับปรุงวิธีการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน รวมกับตัว

บ่งชี้จัดกิจกรรมปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน จึงสรุปตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้ 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูออกแบบจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ครูใช้เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
3. จัดกิจกรรมปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน
4. นิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม
5. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

5. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้

5.1 ความหมายของการประเมินผลการจัดการเรียนรู้

การวัดผลเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการหาจำนวน ปริมาณ หรือคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งกิจกรรมการวัดผล จะประกอบด้วย สิ่งที่ต้องการวัด เครื่องมือวัดและผลการวัด ดังนั้น ถ้ากิจกรรมใดมีการกำหนดสิ่งที่จะวัด มีการใช้เครื่องมือวัด แต่ไม่มีผลการวัดจะไม่ถือว่า นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอความหมายของการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ประการแรก คือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้ การสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใด การเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพการประเมินระหว่างการเรียนรู้ การสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนา

กาญจน์ เรืองมนตรี และธนิษฐ นามวรรณ (2557) ได้เสนอความหมายของการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญที่มีส่วนเสริมสร้างความสำเร็จให้กับผู้เรียน และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้รู้ในวงการศึกษาได้ยอมรับกันว่าแนวคิดในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง

St. Thomas (2018) ได้เสนอความหมายของการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา เป็นการรวมกันระหว่างคำ 2 คำ คือการวัดหรือการวัดผล (Measurement) และคำว่า การประเมิน หรือการประเมินผล (Evaluation) เป็นคำที่มีความหมายที่แตกต่างกัน แต่มักจะใช้ควบคู่กันเสมอ คือ การวัดและประเมินผล หรือการวัดผลและประเมินผล เพื่อให้ครอบคลุมความหมายได้ครบถ้วน

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

Ebel (1979) ได้ให้ความหมายของการวัดผลว่าหมายถึง กระบวนการในการกำหนดจำนวนให้สมาชิกในกลุ่มสิ่งของหรือบุคคลที่ต้องการวัดเพื่อบ่งบอก ความแตกต่างของคุณลักษณะที่จะวัดของสิ่งของและของบุคคลนั้น ๆ

Tyler (1969) กล่าวว่า การวัดผล คือ การกำหนดจำนวนตัวเลขให้เข้ากับสิ่งที่จะวัดภายใต้กฎเกณฑ์

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

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

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

กรอนลันด์ (Gronlund) อธิบายว่า การวัดผลอยู่ในขบวนการประเมินผล หมายถึง การประเมินผล ถ้าเขียนเป็นสมการย่อได้เท่ากับการวัดผล ซึ่งเป็นการให้รายละเอียดเป็นปริมาณรวมกับคุณค่าของการตัดสินใจ

การประเมินผล = การวัดผล + การตัดสินใจ

Gay (1985) อธิบายว่า การวัดผล คือ ขบวนการให้ปริมาณของสิ่งที่จะวัด อาจเป็น คนหรือสิ่งของก็ได้ 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 และวัดไปทำไม 2) เครื่องมือที่ใช้วัด เช่น แบบสอบ แบบสอบถาม แบบตรวจรายการแบบสัมภาษณ์ แบบประเมินค่า การสังเกตโดยตรง เป็นต้น โดยเครื่องมือต้องมีหน่วยที่ใช้ในการวัดและมีมาตราเปรียบเทียบระหว่างหน่วย 3) การแปลผลและนำผลไปใช้

สรุปได้ว่า การวัดผลเป็นกระบวนการที่จะให้ได้มาซึ่งตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่มีความหมายแทนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งที่ต้องการวัดอย่างมีกฎเกณฑ์โดยมีเครื่องมือสำหรับวัด ถ้าพิจารณาจากสิ่งที่วัดแล้ว การวัดผลจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะคือ 1) การวัดสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น การวัดความสูง ความยาว ความเร็ว เป็นต้น การวัดแบบนี้สามารถแปลความหมายของสิ่งที่วัดได้โดยตรงด้วยการอ่านค่าตัวเลขที่ปรากฏบนเครื่องมือวัด 2) การวัดในสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น การวัดระดับสติปัญญา การวัดความถนัด การวัดเจตคติ การวัดความสนใจ เป็นต้น การวัดแบบนี้ต้องมีความชัดเจนว่าต้องการวัดอะไร แล้วจึงสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมนั้น ๆ

ความหมายของการประเมินผล (Evaluation & Assessment) ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Guilford (1954) ได้นิยามว่า การประเมินผลเป็นการตัดสินคุณค่าของการกระทำ

Good (1959) ได้นิยามว่าการประเมินผลเป็นกระบวนการในการตัดสินความสำคัญของปรากฏการณ์อย่างหนึ่งกับปรากฏการณ์อีกอย่างหนึ่ง โดยใช้มาตรฐานที่กำหนดไว้

Green (1970) ได้นิยามว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าข้อมูลที่ได้จากการวัดอย่างมีระบบ

Gronlund (1981) ได้ให้นิยามว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในอันที่จะกำหนดขนาดหรือจำนวน ซึ่งผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

Guskey (2000) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการค้นหาที่เป็นระบบ คุณค่าหรือคุณธรรม การประเมินเป็นการกำหนดคุณค่าให้กับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมี กระบวนการ 4 ขั้นตอนคือ 1. กำหนดมาตรฐานสำหรับคุณภาพการตัดสิน 2. มาตรฐานควรมีความเกี่ยวข้องและสมบูรณ์ 3. รวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง 4. สร้างมาตรฐานเพื่อกำหนดคุณค่าหรือคุณภาพ

Wiggins (1998) ได้ให้ความหมายการประเมินผลการศึกษาไว้ 2 นัย คือ การประเมินผลควรจะถูกออกแบบเพื่อที่จะสอน (ไม่ใช่วัด) โดยให้ผู้เรียนทำงาน หรือกิจกรรมที่เป็นงานที่แท้จริง

Sax (1989) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสิน คุณค่าหรือตัดสินใจที่เกิดจากการสังเกตประสบการณ์และการฝึกฝนของผู้ประเมิน

ราตรี นันทสุนันท์ (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 หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้อย่างไร การประเมินผลจะเน้นในเรื่องของคุณภาพมากกว่าปริมาณ ต้องใช้ข้อมูลหลายด้านมาผสมผสานกัน

ผลการประเมินจะถูกต้องเหมาะสมเพียงใด ขึ้นอยู่กับผลการวัดเป็นประการสำคัญ กล่าวคือ ถ้าผลการวัดถูกต้อง ผลการประเมินก็จะเชื่อถือได้ตรงตามความจริง ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลการวัดผิดพลาด การประเมินก็ย่อมผิดพลาดคลาดเคลื่อนไปด้วย

จุดมุ่งหมายของการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ประกอบด้วย ประการแรก คือ การวัด และประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนรู้ การสอน อย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอนของครูการวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใด การเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนรู้การสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้เป็นการวัดและประเมินผลย่อย (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง จึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนา ในการเก็บข้อมูลผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติการประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียน ประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมินเพื่อน และการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ

แก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก้ไข ความคิด ความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตน ได้ จุดมุ่งหมายประการที่สอง คือ การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมิน สรุปลผลการเรียนรู้ (Assumptive Assessment) ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียนรู้ จบรายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนน หรือให้ระดับ ผลการเรียน ให้การรับรองความรู้ความสามารถของ ผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถ จบหลักสูตรหรือไม่ ในการ ประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการ ที่ หลากหลายและพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่าง ผู้เรียน

การกำกับดูแลคุณภาพการศึกษา

การจัดการศึกษาในปัจจุบันนอกจากให้ทั่วถึงแล้วยังมุ่งเน้นคุณภาพด้วย ผู้ปกครอง สังคม และรัฐต้องการเห็นหลักฐาน อันเป็นผลมาจากการจัดการศึกษา นั่นคือ คุณภาพของ ผู้เรียนที่เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร หน่วยงานที่รับผิดชอบนับตั้งแต่ สถานศึกษาดันสังกัด หน่วยงานระดับชาติที่ได้รับมอบหมาย จึงมีบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนตามความ คาดหวัง ของหลักสูตร ดังนั้น หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึง กำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ใน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติทุกระดับมีเจตนารมณ์เช่นเดียวกัน คือ ตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง

การประเมินระดับชั้นเรียน

เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ผู้สอนดำเนินการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสิน ผลการเรียนรู้ในรายวิชา/กิจกรรมที่ตนสอน ในการประเมินเพื่อพัฒนา ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นเป้าหมาย ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ด้วยวิธีการ ต่าง ๆ เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การแสดงออกในการปฏิบัติผลงาน การแสดง กิริยาอาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตลอดเวลาที่จัดกิจกรรม เพื่อดูว่าบรรลุตัวชี้วัดหรือมีแนวโน้มว่าจะ บรรลุตัวชี้วัดเพียงใด แล้วแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง การประเมินเพื่อตัดสินเป็น การตรวจสอบ ณ จุดที่กำหนด แล้วตัดสินว่าผู้เรียนมีผลอันเกิดจากการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บคะแนนของหน่วยการเรียนรู้หรือของ การประเมินผล กลางภาค หรือปลายภาคตามรูปแบบการประเมินที่สถานศึกษากำหนด ผล การประเมินนอกจากจะให้คะแนนหรือระดับ ผลการเรียนรู้แก่ผู้เรียนแล้ว ต้องนำมาเป็นข้อมูลใช้ ปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไปอีกด้วย

การประเมินระดับสถานศึกษา

เป็นการตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การอนุมัติผลการเรียน การตัดสินใจเลื่อนชั้นเรียน และเป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ และระดับเขตพื้นที่ การศึกษา ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการ จัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา และการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา

เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานซึ่งจัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่ การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดและ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 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 กลุ่มผู้เรียน ทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มผู้เรียนที่พิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึง

เป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วทั้งปีอันเป็นโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินผลไว้ 9 ประการ คือ

1) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียน ผลการประเมินโดยเฉพาะการประเมินผลย่อย หรือการประเมินระหว่างการเรียนรู้สามารถนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ให้สูงขึ้นได้ โดยนำผลมาแจ้งผู้เรียนทราบเพื่อรู้หรือกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น หรืออาจใช้วิธีการซักถามหรือกำหนดปัญหาให้ฝึกฝนเพื่อจูงใจให้ผู้เรียน เสาะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

2) เพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐาน การตรวจสอบความรู้พื้นฐานเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความรู้ ความสามารถและ ทักษะพื้นฐานของผู้เรียนก่อนที่จะเริ่มเรียนรู้บทใหม่ เนื่องจากเนื้อหาบางบทเรียนอาจจำเป็นต้องใช้ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานบางประการ ครูจึงต้องตรวจสอบก่อนว่าผู้เรียนมีความรู้หรือทักษะพื้นฐานเพียงพอหรือไม่ หากพบว่าไม่มีความรู้ หรือมีความรู้ไม่เพียงพอในเรื่องใดก็จะได้ปรับพื้นฐานเสียก่อน การตรวจสอบความรู้ พื้นฐานอาจทำได้โดยใช้แบบทดสอบหรือใช้การซักถาม

3) เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ผลการประเมินทั้งก่อนการเรียนการสอน และระหว่างการเรียนรู้สามารถนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนได้โดยนำมาพิจารณาว่า ผลการเรียนการสอนไม่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตาม วัตถุประสงค์ อาจเป็นเพราะว่าวิธีการสอนและกิจกรรมที่ครูผู้สอนกำหนดไว้อาจไม่เหมาะสมกับผู้เรียน หรือเพราะสื่อการเรียนการสอนไม่เหมาะสม นอกจากครูจะนำผลการประเมินมาปรับปรุงการสอนครั้งต่อไปแล้ว ผู้เรียนก็ยังได้ทราบสภาพการเรียนรู้ของตนเองว่าอยู่ในระดับใด หากอยู่ในระดับไม่น่าพึงพอใจจะได้ปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเองให้ดีขึ้น

4) เพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง การวินิจฉัยข้อบกพร่องเป็นการวิเคราะห์หาข้อบกพร่องในการเรียนของผู้เรียนและการสอนของครู เช่น ใช้แบบทดสอบวินิจฉัยความบกพร่องในการอ่านภาษาไทยที่มีเนื้อหาทั้งการควบกล้ำ ร ล ว การอ่านตัวสะกดการันต์ ทดสอบกับผู้เรียน ถ้าตรวจให้คะแนนแล้ว พบว่า ผู้เรียนคนใดทำผิดเรื่องใดก็จะช่วยให้ครูผู้สอนได้รู้ข้อบกพร่องของผู้เรียน เพื่อสอนซ่อมเสริมหรือทบทวนในเรื่องนั้น ๆ ได้ รวมทั้งเป็นข้อมูลให้ครูได้พิจารณาทบทวน การสอนของตนว่าบกพร่องอย่างไรแล้วหาทางปรับปรุงต่อไป

5) เพื่อตัดสินผลการเรียน ผลการประเมินโดยเฉพาะการประเมินเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน หรือการประเมินผลรวม เพื่อสรุปคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนว่าผู้เรียนบรรลุตามจุดประสงค์ของรายวิชา หรือใน ระดับชั้นนั้นเพียงใด โดยนำผลการวัดทั้งหมดตลอดภาคเรียน หรือตลอดปีมาเป็นข้อมูลในการตัดสินผลขั้นสุดท้ายในรูปของการให้เกรด 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 ซึ่งการประเมินลักษณะนี้ต้องใช้เครื่องมือที่ต้องการความยากและความลึก

7) เพื่อเปรียบเทียบระดับพัฒนาการ การเปรียบเทียบระดับพัฒนาการเป็นการสอบหรือตรวจวัดดูว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการเพียงใด มีความงอกงามหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ โดยเปรียบเทียบความสามารถของผู้เรียนคนเดียว หรือกลุ่มเดียวกันในระยะเวลาที่ต่างกัน เช่น ก่อนเรียนกับหลังเรียน ภาคเรียนที่ 1 กับ ภาคเรียนที่ 2 เป็นต้น ถ้าผลการเรียนต่ำผลก็จะเป็นข้อมูลชี้ว่าผู้เรียนคนนั้นหรือกลุ่มนั้นจะต้องปรับปรุง และครูผู้สอน รายวิชานั้นควรจะต้องทบทวนการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ขณะเดียวกันหากผลการเรียนมีการพัฒนาการดีขึ้นก็เป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้เรียนคนนั้นหรือกลุ่มนั้นต่อไป

8) เพื่อพยากรณ์หรือทำนาย การพยากรณ์เป็นการนำผลจากการวัดในปัจจุบันไปทำนายอนาคตว่าผู้เรียนคนนี้จะเรียน วิชา นั้น ๆ สำเร็จหรือไม่ หรือในอนาคตเขาควรจะเรียนอะไรจึงจะดี การประเมินในลักษณะนี้มักจะนำไปใช้ในการแนะแนวหรือสอบคัดเลือกเพื่อศึกษาต่อ ซึ่งอาจใช้แบบทดสอบตามความถนัด (Aptitude test) หรือผลการเรียนในอดีตมาทำนายก็ได้

9) เพื่อประเมินค่า การประเมินค่าเป็นการประเมินที่มุ่งสรุปคุณภาพการศึกษา โดยส่วนรวม เช่นดูความ เหมาะสมของหลักสูตรกับโรงเรียน ดูการจัดการบริการในโรงเรียนว่าเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนหรือไม่ ดูแนวโน้มการจัดบริการทางการศึกษาของโรงเรียนในอนาคต เป็นต้น ซึ่งการประเมินในลักษณะนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารให้พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การประเมินผลมีจุดมุ่งหมาย คือ เพื่อค้นหาระดับสมรรถภาพหรือตรวจสอบความรู้พื้นฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ ของผู้เรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสมรรถภาพของผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง มีการสร้างแรงจูงใจในการเรียน ปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียน โดยการวินิจฉัยข้อบกพร่องของผู้เรียนรายบุคคล ให้ครูสามารถตัดสินผลการเรียน และจัดตำแหน่งหรือจัด

ประเภทของผู้เรียน รวมทั้งเปรียบเทียบระดับพัฒนาการของผู้เรียน ให้สามารถพยากรณ์หรือทำนาย ประเมินค่าของหลักสูตร และการจัดการบริหารของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณค่าทางการจัดการศึกษาต่อไป

องค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการศึกษา

การสอบ (Testing) เป็นกระบวนการใช้เครื่องมือหรือแบบทดสอบในการสอบ หรือการวัด

การดำเนินการสอบ การควบคุมการสอบ หรือการจัดทำข้อสอบและเครื่องมือที่ใช้ในการวัด 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 เพื่อตรวจสอบการพัฒนาการ ความก้าวหน้า ความมั่งคั่ง โดยการเปรียบเทียบกับข้อกำหนด จากความหมาย ข้อสรุประหว่างการเรียนการสอน กับการวัดและประเมิน ตลอดจนหลักการหรือวิธีการของกระบวนการวัด สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้สามส่วน คือ ลักษณะและสิ่งที่ต้องการวัด วิธีการวัด (เครื่องมือและวิธีการ) และ ผลการวัด

สรุปได้ว่า การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การรวบรวมข้อมูล หรือสารสนเทศเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้แปลผล หรือเปรียบเทียบกับเป้าหมายมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู

5.2 ตัวบ่งชี้ของการประเมินผลการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน
2. สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผล
3. ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด
4. ประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง
5. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า เพื่อค้นและพัฒนาสมรรถภาพ

สมนึก ภัททิยธนี (2551) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน
2. สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผล
3. ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด
4. ประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง
5. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน

2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงอย่างถูกต้อง
4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

พิชิต ฤทธิ์จัญญ (2556) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย
2. สร้างตรวจสอบ และใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ
3. วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนคำนึงถึงความยุติธรรม
4. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงอย่างแปลผลให้ถูกต้อง
5. ใช้ผลของการวัดและประเมินผลให้คุ้มค่า

จากการศึกษาข้อบ่งชี้ของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ดังตารางที่ 6

จากตารางที่ 6 ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้มาสังเคราะห์หรือผนวกรวมโดยพิจารณาตัวบ่งชี้ที่ตรงกัน หรือสอดคล้องกันกำหนดเกณฑ์ความถี่มากกว่าร้อยละ 50 ของนักวิชาการ นักการศึกษา และ พิจารณาความเหมาะสมและการนำไปใช้ในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ จึงสรุปตัวบ่งชี้ของการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้ 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม การเรียนรู้ และผู้เรียน

2. วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้
3. สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผล
4. ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด
5. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงอย่างถูกต้อง
6. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.4.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของรูปแบบ ดังนี้

ทิตินา แชมมณี (2557) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง รูปธรรมของความคิด ที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบายเป็นแผนผัง ไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้นรูปแบบเป็น เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

บุญชม ศรีสะอาด (2560) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดง ถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือระบบ ต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

Keeves (1988) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง เป็นสิ่งที่แสดงโครงสร้างของ ความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกันและกันเพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องในเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

Raj (1996) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือ ภาพ โดยการลดทอนเวลา ความพอเหมาะและกาลเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของ ปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ
สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรมตามระยะเวลาและสภาพบริบท

2.4.2 ความสำคัญของการพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของรูปแบบ ไว้ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2544) ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบ ไว้ว่า มีความสำคัญในการแสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบมีมากกว่าหนึ่งมิติหรือหลาย ตัวแปร โดยจะเชื่อมโยงแสดงความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันของตัวแปรต่าง ๆ ในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุผล

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2545) ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบ ไว้ว่า มีความสำคัญในการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่องหรือสมการทางคณิตศาสตร์ ให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

Bardo และ Hartman (1982) ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบ ไว้ว่า มีความสำคัญทางสังคมศาสตร์ โดยเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ หรือบรรยายคุณสมบัติ นั้น ๆ โดยรูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

สรุปได้ว่า รูปแบบมีความสำคัญ คือ เป็นการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ ให้ปรากฏโดยเป็นการแสดงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ในเชิงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

2.4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนององค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553) ได้เสนององค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ คือ
1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

ทศนา แหมมณี (2557) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบคือ 1) วัตถุประสงค์ แนวคิด 2) บริบทและเงื่อนไข 3) ยุทธศาสตร์ 4) กระบวนการดำเนินงาน 5) ผลที่ได้รับจากการนำรูปแบบไปใช้

Keeves (1988) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ สรุปได้ว่าประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. ส่วนนำ ได้แก่ สภาพแวดล้อม หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ ตลอดจนการรวบรวมปัญหา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาเป็นอันดับแรก นำไปสู่การทำนาย (Prediction) และการทดสอบ

2. การจัดร่างโครงสร้าง ต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้

3. การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ การทดลองย้อนหลังโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการทดลองใช้ในปัจจุบัน

4. มีเงื่อนไข หรือ มองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหาของรูปแบบ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา ส่วนที่ 4 การประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบองค์ประกอบของรูปแบบ 5 ส่วนข้างต้นเป็นกรอบสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

2.4.4 การพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอแนวคิดการพัฒนารูปแบบ ไว้ดังนี้

ทศนา แหมมณี (2557) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง

2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการภายหลังจากที่ได้รวบรวมปัญหาต่าง ๆ แล้วในการสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้าง และต้องรู้ถึงลักษณะที่ต้องการของผลผลิตต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและควรคำนึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วยเพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูง และไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ข้อมูลที่รวบรวมอาจมีโอกาสบกพร่องได้ในระหว่างการทำงานขั้นต่าง ๆ จึงควรมีการให้คำจำกัดความสภาพการณ์การสุ่มตัวอย่างและทำตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด

3. การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควร

ทดสอบโดยพิจารณาถึง

3.1 ความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมากเพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น ไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้และควรพิจารณาถึงระดับของความสำเร็จจากการแก้ปัญหา

3.2 การนำไปทดลองใช้ เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน (Pretest)

4. การทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จเพราะไม่มีรูปแบบใดที่เรียกว่าสำเร็จอย่างสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับการยอมรับได้รับความสนใจและมีการนำไปใช้

5. การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model Updating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้งานประสบความสำเร็จ แต่ก็ควรมีการปรับปรุง ประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและสถานการณ์ที่มากระทบจากภายนอก และภายในองค์กรด้วย

บุญชม ศรีสะอาด (2560) ได้เสนอแนวคิด การพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขั้นที่สองเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ โดยสรุปดังนี้

1. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมุติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น ๆ และผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้อาจกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้น จะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบกันขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็น

เพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ ในขั้นนี้บางครั้งจึงใช้คำว่าทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบในการเก็บ

Keeves (1998) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย

1. การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การศึกษาสภาพข้อมูลพื้นฐาน การระบุปัญหาความต้องการและ ความจำเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดหลักการองค์ประกอบ และการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา

2. การสร้างแบบร่าง หรือ รูปแบบเบื้องต้น หรือ การนำเสนอทางเลือก

3. การตรวจสอบ หรือ การประเมินผล ได้แก่ การหาความเหมาะสม ความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และการทดลองใช้

4. การปรับปรุง และ การพัฒนาและ นำเสนอรูปแบบที่สมบูรณ์

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการปรับปรุง และ การพัฒนาและนำเสนอรูปแบบที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ 2) การศึกษาแนวทางที่เป็นวิธีปฏิบัติที่ดี 3) ร่างและพัฒนารูปแบบ 4) ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)

2.5.1 ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ไว้ดังนี้

วรภัทร์ ภูเจริญ (2541) ได้เสนอความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) หมายถึง ระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพเป็นที่รู้จักแพร่หลายระดับหนึ่ง ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การนำผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action) การใช้วงจรคุณภาพของเดมมิงต้องดำเนินการอย่างมีวินัยให้ครบวงจรหมุนเวียนไปไม่มีหยุดหย่อน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้เสนอความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) หมายถึง ระบบคุณภาพที่กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายที่โรงเรียนต้องการพัฒนาและการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียนซึ่งตรงกับขั้นวางแผน (Plan = P) คือ การที่โรงเรียนกำหนดมาตรการและแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ กระบวนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในขั้นนี้ คือ ขั้นกระทำ (Do = D) การตรวจสอบหรือการประเมินผลการดำเนินงาน

ของโรงเรียนตรงกับขั้นการตรวจสอบ (Check = C) และการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพตรงกับขั้นปฏิบัติ (Act = A) เพื่อปรับปรุงงาน ทั้งนี้กระบวนการดำเนินงานทั้งหมดต้องทำเป็นวงจรต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีการปรับปรุงทั้งระบบคุณภาพ การควบคุม และการตรวจสอบคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง ระบบการดำเนินงานที่มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action)

2.5.2 ความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้

อีโตชิ คูเมะ (2540) ได้เสนอความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ว่า การบริหารคุณภาพวงจรเดมมิ่ง และได้นำมาใช้กับทุกกิจกรรม จึงรู้จักกันอย่างแพร่หลาย PDCA การบริหารงาน การจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

สมคิด พรหมจ้อย และสุพัทธ์ พิบูลย์ (2544) ได้เสนอความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ประกอบด้วยการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do or implementation) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานหรือประเมิน (Check or evaluation) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Act or adjust) เรียกว่า วงจรการบริหารงานแบบวงจรคุณภาพ (PDCA)

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มีความสำคัญ คือ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการประกอบด้วยการทำงาน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานหรือประเมิน (Check) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Act)

2.5.3 ขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้

อีโตชิ คูเมะ (2540) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. Plan คือ การวางแผน เป็นการเริ่มต้นของโครงการ หรืองานเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าเมื่อเกิดการผิดพลาดมีความสามารถรับมือได้ เพื่อให้การปรับปรุงงานและแก้ปัญหาอุปสรรค ทำงานอย่างรอบคอบเป็นไปตามเป้าหมายหรือแผน แผนที่ดีประกอบด้วย SMART มีลักษณะ ดังนี้

S = Specific เฉพาะเจาะจง มีความชัดเจน

M = Measurable สามารถวัดได้

A = Attainable สามารถบรรลุผลได้สำเร็จ

R = Realistic พื้นฐานของความเป็นจริง

T = Timely มีกรอบเวลากำหนดการวางแผนที่ดี

2. Do คือ ปฏิบัติตามแผน การปฏิบัติตามแผนนั้นต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามแนวทางที่วางแผนไว้ โดยพิจารณาใคร่ครวญก่อนลงมือปฏิบัติ

3. Check คือ ตรวจสอบ การทำงานนั้นนอกจากจะทำให้เสร็จแล้วจะต้องมีการตรวจสอบว่า ผลที่ปฏิบัติได้ผลคุ้มค่าเพียงไร มีข้อมูลใหม่ ๆ เกิดขึ้นบ้าง

4. Act คือ การดำเนินการให้เหมาะสมหลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามขั้นตอน กรณีผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ให้วิเคราะห์และพิจารณาว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยมองทางเลือกใหม่ ให้ความพยายามให้มากขึ้น ขอความร่วมมือจากผู้อื่น หรือเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

ปรีทรรณ พันธ์บรรยงก์ (2545) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้

P (Plan) คือ จะเริ่มนับจากการแสวงหาจุดที่เป็นปัญหา ระหว่างระดับ ความแตกต่างจุดที่มุ่งหวังและสภาพที่เป็นจริง เมื่อจับจุดที่เป็นปัญหาได้แล้ว จัดทำแผนมาตรการในการแก้ไข แล้วจึงเข้าสู่ขั้น D หรือ do ต่อไป

D (Do) คือ การปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขแผนใหม่ล่าสุด เพราะแผนคือสิ่งที่ปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ ต้องแน่ใจว่าแผนที่ลงมือปฏิบัติเป็นแผนที่ล่าสุดจริง ๆ

C (Check) คือ การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับค่าเป้าหมายเสมอ

A (Act) คือ การปฏิบัติหลังการตรวจสอบ ซึ่งเป็นไปได้หลายประการ ดังนี้

1. ในกรณีที่ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายจะต้องมีการทบทวนแผนของมาตรการแก้ไขแล้วดูสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหายู่นั้นมีสิ่งใดที่ปฏิบัติได้ทันทีให้ลงมือปฏิบัติเลย ส่วนสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ทันทีให้สะท้อนสู่แผนการแก้ไขปัญหารอบต่อไป

2. ในกรณีที่ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย จะต้องมีการทบทวนการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำเกินไปหรือไม่ ควรมีการปรับเป้าหมายให้ดีกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่า ความคาดหวังโดยปัจจัยภายนอกอื่น ๆ หรือไม่

3. ในกรณีที่ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายให้ทบทวนว่าได้มีการปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขครบถ้วนหรือไม่ ถ้าใช่ แสดงว่าแผนนี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐานเพื่อรักษาให้ผลลัพธ์คงอยู่ในระดับที่ต้องการต่อไป

สมาน อัครภูมิ (2541) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 คือ P-Planning (การวางแผน) คือ การกำหนดขึ้นล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไร และจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น หน้าที่ของการวางแผนจะต้องระบุผลงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำให้ได้ผลงานนั้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจของปัจจุบันจะเลือกวิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผลตามความต้องการของอนาคต

ขั้นที่ 2 คือ D-Do (สภาพตามแผน) คือ การนำเอาแผนมาปฏิบัติให้เป็นไป ตามเป้าหมายและกำหนดของเวลา เพื่อให้เกิดผลตามที่กำหนดไว้ของแผน

ขั้นที่ 3 คือ C-Check (การตรวจสอบประเมินผล) คือ กระบวนการตรวจสอบสภาพงานเปรียบเทียบกับผลงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ติดตามกำกับดูแลความก้าวหน้าของงาน

ขั้นที่ 4 คือ A-Action (การปรับปรุงงาน) คือ การนำผลจากการประเมินผลมาปรับปรุงงานแก้ไขงานเพื่อพัฒนาให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

P คือ Plan หมายถึง การวางแผน โดยเลือกปัญหาและตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

D คือ Do หมายถึง การนำแผนหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นการนำแผนแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ

C คือ Check หมายถึง การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยนำข้อมูลก่อนการดำเนินงานและหลังการดำเนินงานมาเปรียบเทียบกัน

A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

Deming (1995) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ P คือ Plan หมายถึง การวางแผน D คือ Do หมายถึง การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ C คือ Check หมายถึง การตรวจสอบ หรือการเปรียบเทียบ A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.6.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ดังนี้

สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา (2547) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และกระบวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการตอบสนองความต้องการและความจำเป็นสำหรับผู้เรียนและสังคมปัจจุบัน โดยเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ “การพัฒนาคน” โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต

ช่วงโชติ พันธุเวช (2552) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง การผลิตหรือการบริการของสถาบันการศึกษาที่เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานหรือลักษณะ ที่พึงประสงค์ของนักศึกษา และสร้างคุณค่า และความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการชุมชน และสังคมโดยคุณภาพผลผลิตทางการศึกษา และกระบวนการทางวิชาการขึ้นอยู่กับกระบวนการออกแบบการวางแผนและการควบคุมให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่พึงประสงค์ตลอดจนการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลผลิตของสถาบันการศึกษาที่เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานหรือลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และกระบวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการสร้างคุณค่า และความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการชุมชน

2.6.2 ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้เสนอความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไว้ว่า คุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อผลที่เกิดกับผู้เรียน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21

Whatmough (1994) ได้เสนอความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ว่าเป็นการรวมคุณภาพจากทัศนะของบุคคล 2 ฝ่าย คือ คุณภาพตามทัศนะของผู้รับบริการเป็นการให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการตรงตามแนวคิดเชิงคุณภาพ และคุณภาพตามทัศนะของนักการศึกษา ซึ่งให้ความสำคัญแก่หลักการและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ซึ่งโรงเรียนต้องให้ความสนใจต่อคุณภาพทั้ง 2 ฝ่ายนี้เนื่องจากนักเรียนคือผู้รับบริการที่สำคัญและเป็นแหล่งข้อมูลที่ดีที่สุดในการสอบถามเกี่ยวกับสิ่งที่ควรจะเป็นในการจัดประสบการณ์ให้แก่นักเรียน

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีความสำคัญคือ เป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่การดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข

2.6.3 องค์ประกอบของคุณภาพผู้เรียน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอองค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไว้ดังนี้

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด คุณภาพการศึกษาเป็นภาพรวมของผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนจากการเรียนรู้ตามหลักสูตรทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะปฏิบัติ และคุณธรรมจริยธรรมตามที่คุณเรียนแต่ละระดับได้รับการพัฒนา

จิตติมา วรณศรี (2557) ได้เสนอองค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไว้ว่า คุณภาพการศึกษาเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกระบบ หน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่างปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันแสดงถึงคุณภาพของการศึกษา เพื่อผู้เรียนจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2560) ได้เสนอองค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไว้ดังนี้

1. มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก

1.1 มีพัฒนาการด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้

1.2 มีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ได้

- 1.3 มีพัฒนาการด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม
- 1.4 มีพัฒนาการด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐาน และแสวงหาความรู้ได้
- มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ
- 2.1 มีหลักสูตรครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น
- 2.2 จัดครูให้เพียงพอกับชั้นเรียน
- 2.3 ส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์
- 2.4 จัดสภาพแวดล้อมและสื่อเพื่อการเรียนรู้ อย่างปลอดภัย และเพียงพอ
- 2.5 ให้บริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์
- 2.6 มีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
- มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ
- 3.1 จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ
- 3.2 สร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข
- 3.3 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย
- 3.4 ประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก
2. มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน
- 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
- 1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ
- 2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา
- 3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม
- 4) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

- 1) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด
- 2) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย
- 3) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย
- 4) สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

2.1 มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน

3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ 2) มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงเฉพาะด้าน

มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.7.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรก การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง และประเภทที่สอง ปารนิยามโมเดลการแก้ปัญหา

1. การนิยามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่มีอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก กำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็น “ความต้องการจำเป็น” กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาจะเป็นความต้องการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับ หากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือความเสียหาย หรือผลเสียที่เกิดขึ้น หากความต้องการจำเป็นไม่ได้รับการตอบสนอง นิยามตามโมเดลนี้เรียกว่า “Performance Needs”

2. การนิยามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี ซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาพที่ไม่พึงประสงค์นิยามโมเดลนี้ เรียกว่า “Treatment Needs”

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ในองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อหาความสามารถที่ต้องพัฒนาของบุคลากร โดยนำความสามารถมาตรฐาน (สิ่งที่ควรจะเป็น) ในการดำเนินงานลบด้วยความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง (สิ่งที่เป็นอยู่) จะได้ความสามารถที่ต้องการพัฒนา (ความแตกต่าง) ซึ่งจะนำไปสู่การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ คาดหวังให้เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานในลำดับต่อไป

2.7.2 ความสำคัญของความต้องการความจำเป็น

นักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญของการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้ให้ความสำคัญของการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการความจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการความจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

Witkin (1995) ได้ให้ความสำคัญของการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังและการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความต้องการความจำเป็น มีความสำคัญเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง

2.7.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็น

นักวิชาการ ได้เสนอขั้นตอนของการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ว่า 3 ขั้นตอน คือ

1. การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)
2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis)
3. การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs Solution)

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ดังนี้

1. ขั้นตอนการประเมิน (Reassessment) ในขั้นแรกนี้เป็นขั้นตอนของการสำรวจ (Exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

- 1.1 การวางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
- 1.2 การนิยามหรือการกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไป สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
- 1.3 กำหนดขอบเขตหลักของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและ/หรือประเด็นที่ต้องการประเมิน

1.4 กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมิน ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน

1.5 ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น และนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

2. ขั้นประเมิน (Assessment) หลังจากสำรวจความต้องการจำเป็นต่าง ๆ แล้ว ในขั้นนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล (data gathering) ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

2.1 สรุปตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นนี้ย่อมทำให้ทราบความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย

2.3 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระยะแรก

2.4 วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการจำเป็นหรือประเด็นปัญหา

2.5 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ผลที่ได้ในขั้นประเมินคือความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามลำดับความสำคัญในระยะแรก

3. ขั้นหลังการประเมิน (Post assessment) เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแล้ว ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การนำผลการประเมินไปใช้ (Utilization) ประกอบด้วย

3.1 จัดเรียงลำดับ (Set Priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญและทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์

3.2 พิจารณาทางเลือกสำหรับการแก้ปัญหาจากข้อที่ 1 ทำให้ทราบปัญหาที่เร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหา ก็จะสูญเสียไปในการทำการประเมิน ดังนั้น จึงต้องช่วยกันพิจารณาทางเลือกสำหรับแก้ปัญหา

3.3 พัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อใช้ในการดำเนินงานต่อไป

3.4 ประเมินผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

3.5 รายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin (1995) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการประเมิน (การสำรวจ) เป็นระยะการเตรียมการก่อนประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การกำหนดแผนการดำเนินการ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักการ กำหนด

ขอบเขตหรือประเด็นของความต้องการจำเป็น รวมถึงการกำหนดข้อมูลที่จะรวบรวม แหล่งที่มาของข้อมูล วิธีการ ระดับความสามารถในการใช้ข้อมูล

ระยะที่ 2 การประเมิน (การเก็บรวบรวมข้อมูล) เป็นระยะการเก็บข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความต้องการจำเป็นก่อนหลังขั้นแรก การวิเคราะห์สาเหตุ ระดับที่ 1,2 และ 3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน (การนำไปใช้ประโยชน์) เป็นระยะการใช้ผลประเมินความต้องการจำเป็นก่อนหลังในทุกระดับที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ การพิจารณาแนวทางแก้ปัญหา การพัฒนาแผนปฏิบัติงานการแก้ปัญหา การประเมินความต้องการจำเป็น การเผยแพร่ผลที่ได้รับ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น เริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตหรือประเด็นในการประเมิน กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น นำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์จัดเรียงลำดับ รายงานและนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2.8 การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

2.8.1 ความหมายของการสนทนากลุ่ม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการสนทนากลุ่ม ไว้ดังนี้

วรรณิ แกมเกตุ (2551) ได้เสนอความหมายของการสนทนากลุ่ม หมายถึง การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แบบหนึ่ง เป็นการสัมภาษณ์และสนทนาแบบเจาะประเด็นด้วยการเชิญผู้เข้าร่วมสนทนารวมเป็นกลุ่มอย่างเจาะจงตามคุณสมบัติที่นักวิจัยกำหนด แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนา ได้ตอบถกปัญหา อภิปรายร่วมกันแลกเปลี่ยนทัศนคติกันอย่างกว้างขวางในประเด็นต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจง เพื่อที่จะหาข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็นสำหรับตอบคำถามวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551) ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่ม หมายถึง การร่วมพูดคุยกันอย่างสนิทสนมระหว่างผู้นำการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา หรือระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้การสนทนากลุ่มควรมีสมาชิกในวงสนทนา 7-8 คน เพื่อให้มีการโต้แย้งได้พอเหมาะ ผู้นำการสนทนาต้องกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า โดยมีคำถามหลักหรือคำถามประเด็นหลักของการศึกษาการเตรียมประเด็นคำถาม คำถามทุกข้อต้องประกอบด้วยตัวแปร นำตัวแปรสร้างคำถามที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน คำถามแต่ละข้อต้องตั้งสมมุติฐานย่อย ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล

รัตน์ บัณฑิต (2551) ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่ม หมายถึง การให้บุคคลากรกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมาสนทนาได้ตอบ แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นมาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เป็นการผสมเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์รายบุคคลกล่าวคือ นักวิจัยสามารถที่จะทำการสังเกตพฤติกรรมอาทิกับปฏิกิริยาของบุคคลในกลุ่มสนทนาได้และในขณะเดียวกันนักวิจัยก็อาจจะทำการซักถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งในประเด็นใด ๆ ที่สงสัยก็ได้

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การให้บุคคลากรกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมาสนทนาได้ตอบ แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นมาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแบบหนึ่ง ด้วยการเชิญผู้เข้าร่วมสนทนาเป็นกลุ่มอย่างเจาะจงตามคุณสมบัติที่นักวิจัยกำหนด โดยมีคำถามหลักหรือคำถามประเด็นหลักของการศึกษาการเตรียมประเด็นคำถาม คำถามทุกข้อต้องประกอบด้วยตัวแปร นำตัวแปรสร้างคำถามที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน คำถามแต่ละข้อต้องตั้งสมมุติฐานย่อย ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล

2.8.2 ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม ไว้ดังนี้

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547) ได้ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม มีดังนี้

1. ผู้เก็บข้อมูล เป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี
2. เป็นการนั่งสนทนาระหว่างนักวิจัยกับผู้รู้ ผู้ให้ข้อมูลหลายคนที่เป็นกลุ่มจึงก่อให้เกิดการเสวนากันในเรื่องที่สนใจ ไม่มีการปิดบังคำตอบที่ได้จากการถกประเด็นซึ่งกันและกันถือว่าการกลั่นกรองซึ่งแนวความคิดและเหตุผล โดยไม่มีการตีประเด็นปัญหาผิดไปเป็นอย่างอื่น
3. การสนทนากลุ่มเป็นการสร้างบรรยากาศเสวนาให้เป็นกันเอง ระหว่างผู้นำการสนทนากับสมาชิกกลุ่มสนทนาหลาย ๆ คนพร้อมกัน จึงลดภาวะการฉะฉานออกไป ทำให้สมาชิกกล้าคุยกล้าแสดงความคิดเห็น
4. การใช้วิธีการสนทนากลุ่ม ได้ข้อมูลละเอียดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้สำเร็จหรือได้ดียิ่งขึ้น
5. คำตอบจากการสนทนากลุ่ม มีลักษณะเป็นคำตอบเชิงเหตุผลคล้าย ๆ กับการรวบรวมข้อมูลแบบคุณภาพ
6. ประหยัดเวลาและงบประมาณของนักวิจัยในการศึกษา
7. ทำให้ได้รายละเอียด สามารถตอบคำถามประเภท ทำไมและอย่างไรได้อย่างแตกฉาน ลึกซึ้ง และในประเด็นหรือเรื่องที่ไม่ได้คิดหรือเตรียมไว้ก่อนได้

8. เป็นการเผชิญหน้ากันในลักษณะกลุ่มมากกว่าการสัมภาษณ์ตัวต่อตัวทำให้มีปฏิริยาโต้ตอบกันได้

9. การสนทนากลุ่มจะช่วยบ่งชี้อิทธิพลของวัฒนธรรมและคุณค่าต่าง ๆ ของสังคมนั้นได้ เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มมาจากวัฒนธรรมเดียวกัน

10. สภาพการสนทนากลุ่ม ช่วยให้เกิดและได้ข้อมูลที่เป็นจริง

รัตนะ บัวสนธิ์ (2551) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม มีดังนี้

1. ประหยัดงบประมาณและสามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

2. ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริงจำนวนมาก และเป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปภาษาพูดของผู้ร่วมสนทนากลุ่มโดยตรง ข้อมูลที่ได้จึงเป็นการเปิดเผยความจริงในประเด็นเดียวกัน

3. การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลหลาย ๆ คนไปพร้อมกัน ทำให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มกล้าแสดงความคิดเห็น

4. เหมาะสมยิ่งสำหรับเก็บข้อมูลบุคคลที่อ่านหนังสือไม่ออก

5. สามารถใช้วิธีการที่สะท้อนกลับคำถามของผู้ร่วมสนทนาเพื่อเป็นการยืนยันคำตอบ และช่วยในการตีความคำตอบที่ถูกต้อง

6. เพื่อประเมินผลโครงการทางการศึกษาที่ได้ดำเนินไปแล้ว

7. เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัยบางประเภท เช่น แบบสอบถาม รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการหาคำตอบเพิ่มเติมให้กับงานวิจัยทางการศึกษาบางเรื่อง เพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนมากขึ้น

นงนภัส คู่วัฒนุญ เทียงกมล (2551) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม มีดังนี้

1. การอภิปรายกลุ่มเป็นการวิจัยที่เหมือนกับการวิจัยเชิงคุณภาพอื่น ๆ ที่สามารถได้ข้อมูลที่ลึกมากกว่าที่สมาชิกคิด และยังบ่งชี้ได้ว่าทำไมจึงคิดเช่นนั้น

2. สามารถค้นพบฉันทามติ และความต้องการประสบการณ์ความชอบและการสนับสนุนของสมาชิกที่หลากหลาย

3. ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กลุ่ม เช่น สมาชิกสามารถสร้างความคิดจากความคิดและข้อเสนอแนะของสมาชิกอื่นในกลุ่ม

4. ได้ข้อเสนอแนะที่คาดคิดมาก่อน และมุมมองใหม่ ๆ จะค้นพบโดยง่าย

5. การประสานใจที่พร้อมเพรียงระหว่างผู้ดำเนินการอภิปราย และสมาชิกในกลุ่มจะสามารถให้กำลังใจสมาชิกให้สามารถแสดงความรู้สึกลึกซึ้งยิ่งขึ้นและจริงใจ

Morgan (1988) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม มีดังนี้ การจัดสนทนากลุ่มมีประโยชน์ในการดึงเอาข้อมูลในวิธีที่ผู้วิจัยสามารถค้นหาคำตอบจากประเด็นคำถามที่เกิดขึ้นจากผลที่

เกิดขึ้นช่องว่างระหว่างสิ่งที่บุคคลในกลุ่มพูดและสิ่งที่บุคคลทำจะถูกยอมรับว่าเป็นความจริงได้ดีกว่า ถ้าความเข้าใจและความหมายที่หลากหลายถูกแสดงโดยผู้ร่วมกลุ่มสนทนาจะก่อให้เกิดการอธิบายที่หลากหลายเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติที่ชัดเจนขึ้น

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มมีประโยชน์ คือ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริงจำนวนมาก และเป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปภาษาพูดของผู้ร่วมสนทนากลุ่มโดยตรง ข้อมูลที่ได้จึงเป็นการเปิดเผยความจริงในประเด็นเดียวกันข้อมูลละเอียดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้สำเร็จโดยผู้ร่วมกลุ่มสนทนาจะก่อให้เกิดการอธิบายที่หลากหลายเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติที่ชัดเจนขึ้น

2.8.3 ขั้นตอนของการสนทนากลุ่ม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขั้นตอนของการสนทนากลุ่ม ไว้ดังนี้

ชาย โพธิ์สิตา (2547) ได้เสนอขั้นตอนการสนทนากลุ่มย่อย มีดังนี้

1. กำหนดปัญหาการวิจัยหรือประเด็นที่จะอภิปรายกลุ่ม
2. กำหนดกรอบการเลือกตัวอย่าง
3. กำหนดผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม
4. สร้าง/ทดสอบแนวคำถาม
5. เลือกกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ทรงคุณวุฒิ
6. จัดการสนทนากลุ่ม
7. จัดระเบียบข้อมูล
8. วิเคราะห์ข้อมูล
9. เขียนรายงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2549) ได้เสนอขั้นตอนในการจัดการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์
2. กำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้ให้ข้อมูล
3. ตัดสินใจว่าจะทำกี่กลุ่ม
4. วางแผนเรื่องระยะเวลาและตารางเวลา
5. ออกแบบแนวคำถาม
6. ทดสอบแนวคำถามที่สร้างขึ้น
7. ทำความเข้าใจกับผู้ดำเนินการสนทนา
8. คัดเลือกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา
9. การจัดเตรียมการทำสนทนากลุ่ม
10. จัดกลุ่มสนทนา

11. ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

รัตน์ะ บัวสนธิ์ (2551) ได้เสนอขั้นตอนในการจัดการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. ผู้ร่วมสนทนา หรือสมาชิกที่ได้รับตามคุณสมบัติ หรือตามตัวแปรที่สอดคล้องกับเงื่อนไขตามที่ผู้วิจัยต้องการ

2. ผู้จัดบันทึก และผู้ให้บริการทั่วไปเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่จะบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสนทนาทั้งข้อมูลที่เป็นคำพูดของสมาชิกในกลุ่มสนทนาทุกคำพูดเท่าที่จะจดได้ทัน และข้อมูลที่ไม่ใช่คำพูดแต่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นขณะสนทนา เช่น อากัปกริยา ท่าทางการแสดงสีหน้าของผู้สนทนาเมื่อทำการโต้ตอบ หรือการนั่งเงย เป็นต้น ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้การตีความสรุปรายงานวิจัยต่อไป ทั้งนี้ในการจดบันทึก ผู้จัดบันทึกจะต้องใส่ชื่อสมาชิกที่ผู้พูด หรือผู้แสดงอากัปกริยา ดังกล่าวด้วยเพื่อป้องกันการลืม ผู้จัดบันทึกยังอาจช่วยเตือนพิธีกรกรณีลืมประเด็นคำถามบางประเด็น ตลอดจนการช่วยให้พิธีกรแจกคำถามได้ทั่วถึงกับสมาชิกทุกคน

3. ผู้ให้บริการทั่วไป เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ ในการสนทนา เพื่อให้การดำเนินการสนทนาเป็นไปอย่างราบรื่นโดยไม่ติดขัด เช่น การให้บริการน้ำดื่ม กาแฟ ขนม หรือของขบเคี้ยว การบันทึกเทป และการเปลี่ยนเทปบันทึก รวมทั้งการป้องกันบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนทนาเข้ามารบกวนขัดจังหวะการสนทนา

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้ กำหนดวัตถุประสงค์ ประสงค์ สร้างข้อคำถามหรือเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ นัดหมายการสนทนา ดำเนินการสนทนากลุ่ม จดบันทึกข้อมูลที่ได้รับการวิพากษ์ และวิเคราะห์สรุปรายงานข้อมูลจากการสนทนา

2.9 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

2.9.1 ความหมายหลักการพัฒนา 70: 20: 10

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70: 20:10 ไว้ดังนี้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2559) ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึง แนวคิดการพัฒนาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง การทำงานจริงในภาคสนามจริงและต้องนำมาปรับใช้เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาเกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

Lombardo และ Eichinger (1996) ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึง เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลังก่อนหน้านั้น คือ Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดัง และมักถูกนำมาอ้างถึงว่าการที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้จาก กิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน

O'Driscoll, Tony (2015) ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ โดย 70% เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์การทำงาน และ 20% เรียนรู้จากผู้อื่นที่พร้อมจะให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำเพื่อการพัฒนา มีเพียง 10% เท่านั้นที่เรียกได้ว่าเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการในรูปการเรียนการสอนในห้องเรียน

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนา 70: 20:10 หมายถึง หลักการแนวคิด การพัฒนาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงในองค์กรหรือการบูรณาการกับการปฏิบัติงาน เรียนรู้จากผู้อื่นที่พร้อมจะให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำเพื่อการพัฒนา และการอบรมพัฒนา เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการหลักการพัฒนาบุคลากรหรือบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.9.2 องค์ประกอบหลักการพัฒนา 70: 20:10

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70: 20:10 ไว้ดังนี้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2559) ได้เสนองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70: 20:10 ประกอบด้วย

70% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงาน (Learning by Job Experience) ที่เน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการติดตาม การเฝ้าดูผู้อื่นในการปฏิบัติงานจริงเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ ได้สัมผัสของจริงในพื้นที่ทำงานจริง ทำให้ผู้เรียนรู้เกิดการรับรู้อย่างรวดเร็ว

20% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัวเราผ่านกระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ดังนั้นจึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้อื่น ที่ล้อมรอบตัวเรา การเรียนรู้แบบนี้มีความสำคัญและประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรง ทำให้เกิดการรับรู้หรือมุมมองใหม่ๆนำไปสู่การปรับปรุงผลงานหรือทำให้เกิดผลงานใหม่ๆจากการนำไปเชื่อมโยงกับการเรียนรู้จากประสบการณ์

10% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่แบบเป็นทางการที่เน้นการเรียนรู้จากโปรแกรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยมุ่งเน้นการกำหนดหัวข้อเนื้อหา หลักสูตรและรูปแบบที่ชัดเจนแบบเฉพาะเจาะจงไว้ล่วงหน้าแล้ว มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้

ความเข้าใจต่อทฤษฎี แนวคิดหลักการของเรื่องใดเรื่องหนึ่งผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

Lombardo และ Eichinger (1996) ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70: 20:10 ประกอบด้วย

ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ

ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนแนะ การทำงานร่วมกับเครือข่าย หรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ

ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ หรือ ผ่านหลักสูตร และโปรแกรมต่าง ๆ

Jennings และ Heijnen (2015) ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70: 20:10 ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 (70) ประสบการณ์การเรียนรู้จากที่ทำงาน (Challenge Assignment) การเรียนรู้และการพัฒนาผ่านงานแบบวันต่อวันกับความท้าทายและการปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 (20) การเรียนรู้ทางสังคม (Developmental Relationship) การเรียนรู้และการพัฒนาที่ผ่านคนอื่นการแลกเปลี่ยนความรู้

ส่วนที่ 3 (10) การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Coursework and Training) หลักสูตร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักการพัฒนา 70: 20:10 ประกอบด้วย 1) ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน 2) ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมจากการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ และ 3) ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการอบรม

2.9.3 วิธีการพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะของมนุษย์โดยมีเป้าหมายระยะยาว เพื่อให้บุคคลและองค์กรมีการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง

ครอบคลุมกิจกรรม 3 เรื่องคือ การอบรม การศึกษาและการพัฒนา

Killian (1989) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาบุคลากร การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้ผลแก่องค์กรมากที่สุด มีกำลังกาย กำลังใจ มีสติปัญญา มีความรู้ มีความสามารถ และทุ่มเทพลังทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่จนได้รับผลสำเร็จมากที่สุด

Swanson และ Holton (2001) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากร เป็นการปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะของมนุษย์โดยมีเป้าหมายระยะยาว เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วิธีการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

นิสตาจก์ เวชยานนท์ (2548) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม สุนทรียสนทนา
3. การหมุนเวียนงาน
4. การศึกษาหาข้อมูลด้วยตนเอง
5. การออกศึกษาจากบุคคลหรือองค์กรภายนอก

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2558) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. เรียนรู้ด้วยตนเอง
3. การฝึกปฏิบัติการ
4. การศึกษาดูงานนอกสถานที่

พศิน แดงจวง (2558) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การเสริมสร้างและพัฒนาตนเอง
2. การประชุม อบรม สัมมนา

3. การส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรมดูงานสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่

4. การฝึกปฏิบัติการ

Mondy และ Noe (2005) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การวางแผนศึกษาด้วยตนเอง

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. การดูงานพัฒนาวางแผนและพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรและการประเมินผล

4. การฝึกปฏิบัติการ

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน

2.10 แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ

2.10.1 ความหมายของคู่มือ

นักวิชาการ ได้เสนอความหมายของคู่มือไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (2549) ได้เสนอความหมายของคู่มือ หมายถึง กระบวนการระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรและวิธีการควบคุม กระบวนการนั้น มักจัดทำขึ้นสำหรับลักษณะงานที่ซ้ำซ้อน มีหลายขั้นตอน และเกี่ยวข้องกับหลายคน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

ธนวิชญ์ จินดาประดิษฐ์ และจารุวรรณ ณ ยอดระฆัง (2552) ได้เสนอความหมายของคู่มือ หมายถึง เอกสารระบุรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ มักจัดทำขึ้นสำหรับงานที่มีความซับซ้อน หลายขั้นตอน และเกี่ยวข้องกับหลายคน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานไว้ใช้อย่างอิงในความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

เสถียร คามีสักดิ์ (2556) ได้เสนอความหมายของคู่มือ หมายถึง การกำหนดแนวทางขั้นตอนหรือวิธีการไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร หรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารประกอบการพัฒนาที่ผู้จัดทำระบุกระบวนการ หรือวิธีการพัฒนาต่าง ๆ สำหรับใช้เป็นแนวปฏิบัติงาน จัดทำขึ้นสำหรับงานที่มีความซับซ้อน หลายขั้นตอน และเกี่ยวข้องกับหลายคน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร หรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้สามารถกระทำในสิ่งนั้น ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.10.2 องค์ประกอบของคู่มือ

นักวิชาการ ได้เสนอองค์ประกอบของคู่มือ ไว้ดังนี้

ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ และมาเรียน นิลพันธุ์ (2542) ได้องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย

1. ด้านเนื้อหา

1.1 เนื้อหาสาระหรือรายละเอียดในคู่มือควรตรงกับเรื่องที่ศึกษา และไม่ยากเกินไปจนทำให้ไม่มีผู้สนใจที่จะหยิบอ่าน

1.2 การนำเสนอเนื้อหาควรให้เหมาะสมกับความรู้ของผู้ที่จะศึกษา

1.3 ข้อมูลที่มีในคู่มือ ผู้อ่านสามารถประยุกต์ใช้ได้

1.4 เนื้อหาควรเหมาะสมที่จะนำไปอ้างอิงได้

1.5 ควรมีกรณีตัวอย่างประกอบบางเรื่องเพื่อทำความเข้าใจได้ง่าย

1.6 ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาของคู่มือให้ทันสมัยเสมอ

2. ด้านรูปแบบ

2.1 ตัวอักษรที่ใช้ควรมีตัวโต และมีรูปแบบที่ชัดเจนอ่านง่ายเหมาะสมกับผู้ใช้

2.2 ควรมีภาพหรือตัวอย่างประกอบเนื้อหา

2.3 ลักษณะการจัดรูปเล่มควรทำให้น่าสนใจ

2.4 การใช้ภาษาควรเข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้ใช้คู่มือ

2.5 ระบบการนำเสนอควรเป็นระบบจากง่ายไปยาก หรือเป็นเรื่อง ๆ ให้

คู่มือ

ชัดเจน

3. ด้านการนำไปใช้

3.1 ควรระบุขั้นตอน วิธีการให้ชัดเจน

3.2 มีแผนภูมิตาราง ตัวอย่างประกอบให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

3.3 มีข้อมูลเพื่อสามารถใช้ประสานงานต่าง ๆ ได้สะดวกรวดเร็ว

3.4 บอกสิทธิประโยชน์ และข้อควรปฏิบัติให้เข้าใจง่าย

ปรีชา ช่างขวัญยืน (2551) ได้เสนอองค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ

2. เนื้อหาสาระมีการให้เนื้อหาสาระที่จะสอนโดยมีคำชี้แจง หรือคำอธิบายประกอบและอาจมีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจที่จะอ่าน

3. การเตรียมการ

4. กระบวนการ วิธีการ กิจกรรมส่วนนี้นับว่าเป็นส่วนสำคัญของคู่มือ

5. การวัดและประเมินผล
 6. ความรู้เสริม
 7. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับ
 8. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ
- เสถียร คามีสักดิ์ (2556) ได้เสนอองค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย

1. ส่วนประกอบตอนต้น
 - 1.1 ปกนอก
 - 1.2 ปกใน
 - 1.3 คำนำ
 - 1.4 สารบัญ
 - 1.5 บัญชีตาราง/ บัญชีภาพประกอบ (ถ้ามี)

2. ส่วนเนื้อหา

ส่วนที่เป็นเนื้อหาตามที่ทำโครงร่างโดยต้องปรับปรุงให้เป็น สารบัญ ที่แบ่งเป็นบท ๆ ควรนำเสนอแต่ละบทว่ามีแนวคิดโดยย่ออย่างไร แนวคิดเมื่อนำไปปฏิบัติอย่างไร แล้วจึงเริ่มที่เนื้อหา ซึ่งอาจจะมีทั้ง อัญประกาศ และเชิงอรรถ ที่อ้างอิงในเนื้อหาสาระ หรือตารางภาพประกอบ (ถ้ามี)

3. ส่วนประกอบตอนท้าย

- 3.1 บรรณานุกรม
- 3.2 ภาคผนวก
- 3.3 ประวัติย่อผู้เขียน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ส่วนประกอบตอนต้น ประกอบด้วย ปกนอก ปกใน คำนำ สารบัญ คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล และ 3) ส่วนประกอบตอนท้าย ประกอบด้วย บรรณานุกรม ภาคผนวก ประวัติย่อผู้เขียน

2.11 บริบทโรงเรียนบ้านปะโค

2.11.1 บริบททั่วไป

โรงเรียนบ้านปะโค (2563) ได้เสนอบริบทโรงเรียนบ้านปะโค ไว้ดังนี้

โรงเรียนบ้านปะโค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เปิดทำการสอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

วิสัยทัศน์ (VISION)

โรงเรียนบ้านปะโค ส่งเสริมการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (MISSION)

1. โรงเรียนจัดการศึกษาตามที่หลักสูตรกำหนดและเน้นภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. โรงเรียนจัดการศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะเทคโนโลยี และมีคุณธรรม ดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
3. บริหารจัดการการศึกษาโดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

เป้าหมายของโรงเรียน

1. มุ่งเน้นด้านวิชาการโดยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดเป็นรูปธรรมควบคู่ไปกับการเสริมสร้างวินัย จริยธรรม และเน้นคุณธรรม
2. ให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมดำเนินการพัฒนาโรงเรียนชุมชน นักเรียน ครู ผู้ปกครอง
3. เพื่อให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของผู้ปกครองนักเรียนและบุคคลทั่วไป

กลยุทธ์

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ
2. จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร
4. สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
7. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า โรงเรียนบ้านปะโค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เปิดทำการสอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีวิสัยทัศน์ (VISION) คือ โรงเรียนบ้านปะโค ส่งเสริมการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.11.2 สภาพปัญหา

โรงเรียนบ้านปะโค (2563) ได้เสนอสภาพปัญหาโรงเรียนบ้านปะโค ไว้ดังนี้

สภาพปัญหาโรงเรียนบ้านปะโค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารการวัดผลการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2563 พบว่า ค่าร้อยละของนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละรายวิชาระดับ 3 ขึ้นไป ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 คิดเป็นร้อยละ 63.09 ซึ่งต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 65 ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการประเมินทดสอบความสามารถพื้นฐานของนักเรียนระดับชาติ (NT) นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 พบว่า ด้านคณิตศาสตร์คะแนนเฉลี่ยรวม 33.14 และด้านภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยรวม 38.66 ซึ่งต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 35 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยรวม 47.21 ค่าเป้าหมาย 45.00 ภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ยรวม 34.40 ค่าเป้าหมาย 35.00 คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยรวม 28.81 ค่าเป้าหมาย 30.00 วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยรวม 33.94 ค่าเป้าหมาย 35.00 ค่าเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาต่ำกว่าค่าเป้าหมาย และ การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 พบว่า ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยรวม 34.84 ค่าเป้าหมาย 35.00 ภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ยรวม 25.52 ค่าเป้าหมาย 30.00 คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยรวม 21.83 ค่าเป้าหมาย 30.00 วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยรวม 26.20 ค่าเป้าหมาย 30.00 ซึ่งทุกรายวิชาต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาโรงเรียนบ้านปะโค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า เรียนรู้ ปีการศึกษา 2563 พบว่า ค่าร้อยละของนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละรายวิชาระดับ 3 ขึ้นไป ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 คิดเป็นร้อยละ 63.09 ซึ่งต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 65 ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการประเมินทดสอบความสามารถพื้นฐานของนักเรียนระดับชาติ (NT) นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 พบว่า รายวิชาส่วนใหญ่ต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดจึงต้องบริหารจัดการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น

2.12 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.12.1 งานวิจัยในประเทศ

ศุภพงษา จันทพงษ์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนางานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ได้นำเสนอผลการดำเนินการ ดังนี้ 1) ผลการพัฒนางานวิชาการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ภายใต้กระบวนการดำเนินการ ดังนี้ 1.1) วิเคราะห์บริบทโรงเรียน 1.2) อบรมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการ กิจกรรมการเรียนรู้ 1.3) นำองค์ความรู้ที่ได้รับสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนเป็นเวลา 1 เดือน 1.4) การ กำกับติดตามและพัฒนาคูด้วยกระบวนการนิเทศการเรียนการสอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก ความสำเร็จของครูสู่เพื่อนครูแต่ละคน 1.5) การสะท้อนผลและรายงานเพื่อปรับปรุงการเรียน การสอนและนำไปใช้ใหม่ 2) ผลการดำเนินการทำให้ครูเกิดความมั่นใจและมีความสามารถจัดการ เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1-6 ใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก โดยใช้แบบทดสอบเชิงคิดวิเคราะห์ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สองชุดคู่ขนาน สำหรับทดสอบก่อนพัฒนาและหลัง พัฒนา ทำให้คะแนนเฉลี่ยทั้ง 6 ชั้นเรียน หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา เพิ่มขึ้นร้อยละ 19.68 การที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะครูได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเริ่ม ตั้งแต่ 1) การสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญในการพัฒนางานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน 2) สร้างโอกาสการมีส่วนร่วม ร่วมวิเคราะห์ห้องครเพื่อค้นพบจุดแข็ง จุดอ่อน และ กำหนดแนวทางพัฒนา 3) ดำเนินการพัฒนาคูด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และการ นิเทศการศึกษาด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม กิจกรรมให้มากที่สุด 4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ ครูนำองค์ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนโดยจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จัดทำแบบทดสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและดำเนินการตามแผนฯ และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยวิจัยและครู วิชาการดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และสะท้อนผล เพื่อปรับปรุงพัฒนาและจัดการเรียนการสอนต่อไป

ปนัดดา หัสปราบ (2557) ได้ศึกษาแนวทางการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนี้ 1. สภาพการดำเนินการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้ในการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยโรงเรียนมีการดำเนินการมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ 1) การสร้างความ ตระหนักถึงความสำคัญในการสอบ O-NET ให้แก่ครูผู้สอนและผู้เรียนทุกคนในระดับชั้นที่สอบ 2) การ ส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ 3) การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าหมาย โดยมุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียนที่สะท้อนคุณภาพความสำเร็จอย่าง ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 4) จัดทำแผนพัฒนาหรือแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ สถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน /โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 5) ส่งเสริม สนับสนุน กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสู่การปฏิบัติให้เกิด

ความสำเร็จ ได้แก่ 1) ด้านความตระหนักและการเห็นความสำคัญของการทดสอบทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 2) ด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แนวทางปฏิบัติการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ และครู เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนจากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์ จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ มหิดลวิทยานุสรณ์, บุญวาทย์วิทยาลัย, มอ.วิทยานุสรณ์, ราชสีมาวิทยาลัย และสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา สถานศึกษาได้ดำเนินการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ พบว่า เมื่อประกาศผลการทดสอบทางการศึกษาแล้ว โรงเรียนทำการประชุมชี้แจง ให้ข้อมูลสารสนเทศและรายงานผลการทดสอบแก่ครูเพื่อให้ทราบผลการศึกษาของปีการศึกษาที่ผ่านมาในภาพรวมและรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในบางโรงเรียนได้เพิ่มกระบวนการกำกับติดตามผลการดำเนินการของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน เมื่อแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับสารสนเทศและมีการวิเคราะห์ข้อสอบรายตัวชี้วัดแล้ว โรงเรียนมีการปรับการจัดการเรียนรู้ตามตัวชี้วัด การพัฒนาผู้เรียน พบว่า เมื่อประกาศผลการทดสอบทางการศึกษาแล้ว โรงเรียนชี้แจงให้ข้อมูลและรายงานผลการทดสอบแก่ผู้เรียน รวมถึงการแนะแนวทางการเรียนหรือการศึกษาต่อ เพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นและค้นพบศักยภาพของตน และเป็นข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้เรียน การเตรียมตัวและเตรียมความพร้อมในการเรียนและการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป นอกจากนี้ในบางโรงเรียนมีการจัดสอนเสริม ทบทวนเนื้อหาเพื่อเตรียมความพร้อมในการสอบ โดยอาจมีการเชิญวิทยากร ตัวเตอรที่มีชื่อเสียง หรือครูในโรงเรียน ในการสอนเนื้อหาก่อนการสอบ การพัฒนาครู พบว่า โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยบางโรงเรียนเน้นการส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉพาะ เพื่อให้ครูพัฒนาเทคนิคและวิธีการสอน และในบางโรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาครูโดยการประเมินการสอนของครูเป็นระยะ เพื่อกำกับให้เป็นไปตามทิศทางและมาตรฐานของโรงเรียน และบางโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอนในการมอบรางวัล หรือยกย่องเชิดชูเกียรติในกรณีที่ผู้เรียนได้ผลการทดสอบที่ดีและได้คะแนนเต็ม

อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล (2558) ได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน : พหุกรณีศึกษาโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาในระดับดี เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเปรียบเทียบกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานระหว่างโรงเรียน 3 สังกัด คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 10 โรงเรียน พบว่า มีกลยุทธ์จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ กลยุทธ์ด้านที่หนึ่ง คือ กลยุทธ์การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เชิงนโยบายกำหนดหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง โดยโรงเรียนทั้ง 3 สังกัดได้ดำเนินการคล้ายกัน คือ เมื่อได้รับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิพนธ์พื้นฐานมาแล้ว ฝ่ายงานวิชาการได้ดำเนินการสรุปสารสนเทศของผู้เรียนเกี่ยวกับผลการทดสอบและจัดประชุมชี้แจง ให้ข้อมูลและรายงานผลการทดสอบแก่ครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบผลการศึกษาศึกษาของปีการศึกษาที่ผ่านมาในภาพรวมและรายกลุ่มสาระการเรียนรู้รวมถึงรายตัวชี้วัด กลยุทธ์ด้านที่สอง คือ กลยุทธ์การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ 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 ศึกษาต่อในโรงเรียนเดิมเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ กลยุทธ์ด้านที่สองนี้ ฝ่ายงานวิชาการมีบทบาทหน้าที่หลักในกระบวนการกำกับติดตามผลการดำเนินการของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นระยะตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ กลยุทธ์ด้านที่สาม คือ กลยุทธ์การนำนโยบายจากข้อมูลย้อนกลับสู่การปฏิบัติระดับผู้เรียน โดยโรงเรียนทั้ง 3 สังกัดได้ดำเนินการคล้ายกัน คือ ทุกโรงเรียนเมื่อได้รับผลการทดสอบทางการศึกษา ฝ่ายงานวิชาการทำการชี้แจงให้ข้อมูลสารสนเทศและรายงานผลการทดสอบแก่ผู้เรียน โดยดำเนินการร่วมกับฝ่ายแนะแนวโรงเรียนในการแนะแนวทางการเรียนหรือการศึกษาต่อ เพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นและค้นพบศักยภาพของตน และเป็นข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้เรียนในการเตรียมตัว และเตรียมความพร้อมในการเรียนและการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป ส่วนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยฝ่ายงานวิชาการได้ดำเนินการจัดการสอนเสริมทบทวนเนื้อหาเพื่อเตรียมความพร้อมในการสอบ โดยเชิญวิทยากร/ติวเตอร์ที่มีชื่อเสียง ครูในโรงเรียนหรือครูในโรงเรียนเครือข่ายในการสอนเนื้อหา ก่อนการสอบ โดยใช้เวลาสัปดาห์ละ 1 วัน หรือใช้เวลาหลังเลิกเรียน เพื่อให้มีผลการสอบที่สูงขึ้น ส่วน

บทบาทของ ฝ่ายงานบริหารโรงเรียนของโรงเรียนทั้งสามสังกัดได้ดำเนินการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการทดสอบแก่ผู้เรียนในแง่ของมุมมองด้านชื่อเสียงของโรงเรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงผลักดันในการทำข้อสอบ อย่างเต็มที่ กลยุทธ์ด้านที่สี่ คือ กลยุทธ์การนำนโยบายจากข้อมูลป้อนกลับสู่การปฏิบัติระดับครู กลยุทธ์นี้พบในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยฝ่ายงานวิชาการได้ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยให้ครูพัฒนาเทคนิคและวิธีการสอน และดำเนินการประเมินการสอนของครูเป็นระยะเพื่อกำกับให้เป็นไปตามทิศทางและมาตรฐานของโรงเรียน ส่วนบทบาทของฝ่ายงานวิชาการโรงเรียนได้สร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอนโดยการมอบรางวัล หรือยกย่องเชิดชูเกียรติ ในกรณีที่ผู้เรียนได้ผลการทดสอบที่ดีหรือได้คะแนนเต็ม เป็นต้น เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จากกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานของโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษานั้น หากพิจารณาแล้วจะพบว่า ในแต่ละ กลยุทธ์นั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การขับเคลื่อนให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ต้องประกอบไปด้วย ระบบการบริหารจัดการที่ดี ยึดหยุ่นหลากหลาย รวมถึงการพัฒนาครูที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพ และการให้ความสำคัญกับตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ

ประกาศิรี คุณาคำ (2558) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของ การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การวิจัยมี 4 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 441 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ ระยะที่ 2 สัมภาษณ์สถานศึกษาต้นแบบ จำนวน 3 โรง รวมจำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ระยะที่ 3 ร่างรูปแบบการ โดยมีผู้วิจัยร่วม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมกันสร้างรูปแบบและสนทนากลุ่ม ระยะที่ 4 ประเมินความสอดคล้องของกระบวนการพัฒนาและกิจกรรม แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1. สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. สภาพปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3. รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีกระบวนการพัฒนา 6 ขั้นตอน คือ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและกำหนดประเด็นในการพัฒนา (2) สร้างทีมงานและพัฒนาศักยภาพทีมงาน (3) การวางแผนแบบมีส่วนร่วม (4) ดำเนินงานตามแผนและปรับปรุงพัฒนา (5) การประเมินผลและสรุป (6) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการประเมินความสอดคล้องของกระบวนการพัฒนา และกิจกรรมการดำเนินงานของรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์อยู่ในระดับมาก

สันติ อินทร์สุภา (2559) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ดำเนินการ 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 และขั้นตอนที่ 2 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มี 5 องค์ประกอบได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ โครงสร้างการบริหารของศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ และกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบมีคุณภาพในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ เห็นว่าหลังการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในมีสภาพการปฏิบัติในการดำเนินการด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

มงคล เจตินัย (2559) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศภายในด้านการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา 2) พัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมรูปแบบการนิเทศภายในด้านการบริหารงานวิชาการ เรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของ

สถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ผลการพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศภายในด้านการบริหาร งานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในด้านการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอาชีวศึกษาดำเนินการตามกรอบกระบวนการ PODCE ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การจัดองค์กรการนิเทศ 3) การปฏิบัติตามแผนการนิเทศ 4) การควบคุมการนิเทศ 5) การประเมินผลการนิเทศ มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการนิเทศภายในด้านการบริหารงานวิชาการเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็น พบว่า การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาเป็นความต้องการจำเป็นในระดับมาก ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีหัวข้อเรื่องจำนวน 5 เรื่อง ได้แก่ 1) ความสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) รูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้รายวิชา 4) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชา และ 5) การประเมินผลและการรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา และผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรโดยใช้รูปแบบชิปปี้ พบว่า ด้านสภาวะแวดล้อมมีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ มีความสอดคล้องของหัวข้อเรื่องกับหลักสูตรฝึกอบรม ด้านปัจจัยเบื้องต้น หลักสูตรมีความสอดคล้องขององค์ประกอบของหลักสูตรทุกรายการ และผลการนำหลักสูตรไปทดลองใช้มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละภาคทฤษฎี 83.05/82.73 และคะแนนเฉลี่ยร้อยละภาคปฏิบัติ 79.23 ด้านการกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้จริงมีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละภาคทฤษฎี 84.49/83.67 และคะแนนเฉลี่ยร้อยละภาคปฏิบัติ 80.17 ด้านผลผลิต ผู้นิเทศมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูผู้สอนด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาอยู่ในระดับมาก

ประหยัด อนุศิลป์ (2559) ได้ศึกษาผลของรูปแบบการบริหารสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สรุปได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นตอนที่ 1 ก่อการณงานวิเคราะห์ มีขั้นตอนดังนี้ 1.1) สร้างความตระหนักร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียนในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ให้ดำเนินการ ดังนี้ 1) นำผลโอเน็ตไปคิดคะแนนปลายภาค 2) นำผลโอเน็ตไปใช้ศึกษาต่อ 3) นำผลโอเน็ตไปสร้างชื่อเสียงโรงเรียน 1.2) วิเคราะห์สภาพปัญหา โดยพิจารณาผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อกำหนดแผนงาน เป้าหมายความสำเร็จ และหาทางเลือกในการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ดำเนินการดังนี้ 1) วิเคราะห์ผลโอเน็ตรายมาตรฐาน เพื่อหามาตรฐานที่เป็นจุดอ่อน จุดแข็ง 2) วิเคราะห์จำนวนผู้เรียนที่ผ่านร้อยละ 50 3) ตั้งเป้าหมายร่วมกัน 2) ขั้นตอนที่ 2 บ่มเพาะ เสริมเพิ่มพลัง มีขั้นตอนดังนี้ 2.1) โรงเรียนจัดการเรียนการสอนโดยมีการสร้าง

บรรยากาศในการเรียน 2.2) จัดหาสื่อและแหล่งเรียนรู้ สื่อพอเพียง ประดิษฐ์จากวัสดุที่หาได้รอบตัว 2.3) ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.4) สอนซ่อมเสริม เพิ่มเวลาในการเรียน มีการทดสอบอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ โดยการรวบรวมข้อสอบโอเน็ต 10 ปีย้อนหลัง แล้วแยกข้อสอบเป็นหมวดหมู่ตามตัวชี้วัด แล้วนำไปทดสอบพร้อมกับการเรียนการสอนตามตัวชี้วัด 2.5) ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วม นำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน 3) ขั้นตอนที่ 3 จริ่งจ้ง งานเกาะติด ดำเนินการดังนี้ 3.1) นิเทศ กำกับติดตามอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ทั้งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและระดับโรงเรียน โดยมีการให้คำแนะนำในการจัดการเรียนการสอน 3.2) วัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยได้ทำการตรวจประเมินคุณภาพผู้เรียนใน 5 วิชาหลัก ได้แก่ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ 4) ขั้นตอนที่ 4 พิชิตผลเป็นเลิศ ดำเนินการดังนี้ 4.1) ผู้เรียนมีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในโรงเรียนและผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน 4.2) นำผลการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละโรงเรียน บุคคลไปเผยแพร่

ปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะที่ 1 คือ ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 2 คือ การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดทิศทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ และร่างกลยุทธ์ ประเมินโดยผู้ใช่ว่ามีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับใด ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวมมีปัญหอยู่ในระดับน้อย 2. กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มี 4 กลยุทธ์ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มี 6 กลยุทธ์ 3) ด้านการวัดผลและประเมินผล มี 7 กลยุทธ์ 4) ด้านการนิเทศการศึกษา มี 4 กลยุทธ์ 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มี 5 กลยุทธ์ 6) ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ มี 2 กลยุทธ์ 7) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มี 3 กลยุทธ์ และ 8) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในมี 4 กลยุทธ์

กมลรัตน์ แก่นจันทร์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยมี 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารงานวิชาการ โดยสร้างแบบสอบถาม ไปสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 83 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 198 คน สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สูง 5 อันดับแรกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบ 3 อยู่ในระดับดี จำนวน 5 โรงเรียน ระยะที่ 2 รวบรวมรูปแบบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 นำร่างรูปแบบไปดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ร่วมสนทนากลุ่มประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูจำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึก และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนการเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีสภาพปัญหามากที่สุด คือ การนิเทศการศึกษา 2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวการประเมินรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการมี 8 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา 3) การนิเทศการศึกษา 4) การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนการเรียนรู้ 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 7) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 8) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และผลการประเมินรูปแบบ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ณรงค์ อภัยใจ (2560) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาสโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส 2) สร้างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ตารางวิเคราะห์เนื้อหา 2) ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการศึกษา จำนวน 5 แห่ง ที่มีการปฏิบัติที่ดีเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบศึกษาเอกสารและแบบสัมภาษณ์ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศึกษาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ 4) ยกร่างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาสโรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ 5) ตรวจสอบร่างรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน จากการสนทนากลุ่ม และ 6) ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อการส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริกลุ่มประชากรที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 54 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพและแนวทางในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลิตผลและสภาพแวดล้อม ผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย การบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป 2) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การปรับปรุงและการรายงานผลมีการประสานงานเป็นกลไกการขับเคลื่อน 3) ด้านผลิตผล ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน และประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เงื่อนไขความสำเร็จ 2 เงื่อนไข ได้แก่ 1) หน่วยงานต้นสังกัด มีนโยบายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและ 2) มีองค์กรภายนอกให้การสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอและผลการประเมินรูปแบบมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ศราวุฒิ สนใจ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 519 คน และ นำโปรแกรมไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายการพัฒนา ซึ่งเป็นครูผู้สอนคณิตศาสตร์

สหวิทยาเขต 2 สิรินครสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 30 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบประเมิน แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันเทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI modified) และ Independent t-test ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ และ 11 ตัวชี้วัด 2. สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การเตรียมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้และการสรุปและรายงานผลการจัดการเรียนรู้ 3. วิธีการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ มี 3 วิธีการ คือ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การเรียนรู้จากปฏิบัติจริงตามบทบาทหน้าที่ และ 3) วิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง 4. องค์ประกอบของโปรแกรม คือ 4.1) ความมุ่งหมายและความสำคัญ 4.2) วัตถุประสงค์ 4.3) เนื้อหาของโปรแกรม โดยเนื้อหาสาระของโปรแกรมประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 การเตรียมการเรียนการสอน โมดูล 2 การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โมดูล 3 การวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โมดูล 4 การสรุปและรายงานผลการจัดการเรียนรู้ 4.4) กระบวนการและกิจกรรมของโปรแกรม 4.5) การวัดและประเมินผล ดำเนินการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยโปรแกรมมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา 5. ผลการประเมินจากการนำโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ไปใช้ปรากฏดังนี้ 5.1) ผู้เข้ารับการพัฒนามีคะแนนความรู้หลังพัฒนาสูงกว่าคะแนนก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน 5.2) ผลการประเมินกิจกรรมระหว่างการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 ทุกคน 5.3) ผลการประเมินระดับการปฏิบัติของครูผู้เข้ารับการพัฒนา โดยบุคคลอื่นและโดยตนเอง พบว่า ผลการประเมินระดับการปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5.4) ผลการประเมินระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

จุฑามาศ เพิ่มพูนเจริญยศ (2561) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านห้องเรียนอัจฉริยะสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลไทรโยค การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านห้องเรียนอัจฉริยะสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลไทรโยค 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบเดิมกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านห้องเรียนอัจฉริยะ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านห้องเรียนอัจฉริยะ

4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านห้องเรียนอัจฉริยะของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลไทรโยค พบว่า คุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านห้องเรียนอัจฉริยะ ซึ่งประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสมมากและมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดีที่ระดับคะแนน 4.02 ผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบเดิมกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านห้องเรียนอัจฉริยะ พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ภายหลังการเรียนรู้ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านห้องเรียนอัจฉริยะที่ระดับค่าเฉลี่ย 7.24 ดีกว่าการจัดการเรียนรู้แบบเดิมที่ระดับค่าเฉลี่ย 5.13 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านผู้เรียนปัจจัยด้านผู้สอนและปัจจัยด้านอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยทางสถิติ .05 สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ร้อยละ 70.10 และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่เรียนผ่านรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านห้องเรียนอัจฉริยะ พบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจมากโดยพบว่ามีระดับค่าเฉลี่ยที่ 4.14

ธนศักดิ์ เจริญธรรม (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาศูนย์วิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายการวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาศูนย์วิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และครูหัวหน้างานวิชาการ รวมจำนวน 918 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Two-stage Random Sampling) และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดฯ แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสังเกตพฤติกรรม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) แบบประเมินและแบบทดสอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น PNI และการทดสอบค่าที (t-test) การ วิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา มี 6 องค์ประกอบหลัก 38 ตัวชี้วัด ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นในวิธีการพัฒนาศูนย์วิทยาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา เรียงลำดับตามความต้องการจากมากไปน้อย คือ การออกแบบการเรียนรู้ (0.216) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (0.167) การวัดและประเมินผล (0.160) การวิเคราะห์หลักสูตร (0.127) การกำหนดจุดประสงค์ (0.098) และการวิเคราะห์ผู้เรียน (0.035) ตามลำดับ 3. โปรแกรมพัฒนาศูนย์ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) โปรแกรมพัฒนาศูนย์วิทยาศาสตร์ใน

การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) คู่มือการใช้โปรแกรมโปรแกรมพัฒนาครุวิทยศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมี วิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรมคือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4 Module คือ Module 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน Module 2 การวิเคราะห์ หลักสูตร Module 3 การออกแบบการเรียนรู้และ Module 4 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผลการ ประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด และคู่มือการใช้โปรแกรมมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการศึกษาการนำโปรแกรมไปใช้ 4.1) คะแนนจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยรวมก่อนการพัฒนาได้คะแนนร้อยละ 52.89 หลังการ พัฒนาได้คะแนนร้อยละ 85.56 พบว่า คะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายด้าน และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 ทุกคน 4.2) ความสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนโรงเรียน มัธยมศึกษา โดยรวมหลังการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 4.3 ความพึงพอใจต่อโปรแกรมพัฒนาครุวิทยศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมี วิจารณญาณของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.4 ความพึงพอใจของ นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ วิชาวิทยาศาสตร์มีระดับ ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จิรฐิติกาล บุญอินทร์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 วิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพ ปัญหา และ ความต้องการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 เป็นการ พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบ โดยตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ คู่มือ โดยผู้เชี่ยวชาญ และขั้นตอนที่ 4 การจัดทำคู่มือและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางปฏิบัติ รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพ ปัญหา และความต้องการการ บริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในด้านสภาพโดยรวมมีสภาพการปฏิบัติระดับน้อย ด้านปัญหาโดยภาพรวม มีปัญหาระดับมาก และความต้องการโดยภาพรวมมีความต้องการระดับมาก 2. ผลการพัฒนารูปแบบ การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า องค์ประกอบที่ต้องการพัฒนามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำ

ทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. การขับเคลื่อนภารกิจ และขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. การพัฒนาบุคลากรวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4. กระบวนการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4. คู่มือและข้อเสนอแนะของรูปแบบ พบว่า คู่มือประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) วิธีดำเนินการตามรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 3) เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารงานวิชาการ และ 4) การนำคู่มือไปใช้ และผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของคู่มือทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อเสนอแนะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของข้อเสนอแนะทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ศักดา กะแหะเตบ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนางานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีแนวทางพัฒนา 7 ประเด็น ได้แก่ 1.1) ต้องมีการจัดทำและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง ชัดเจน เป็นประจำต่อเนื่อง โดยให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก 1.2) มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ตลอดจนการวิจัยหลักสูตรของสถานศึกษา เพื่อจะได้จัดทำและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและผู้เรียน 1.3) ต้องให้ทุกฝ่ายทั้งผู้เรียน องค์กรชุมชน ผู้ปกครอง และครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 1.4) ควรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตร 1.5) ควรส่งเสริมสนับสนุนหรือให้การอบรมพัฒนาในการให้ความรู้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ 1.6) มีการจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับช่วงอายุหรือช่วงชั้น 1.7) สถานศึกษาต้องจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และตรงกับความต้องการของชุมชน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน มีแนวทางพัฒนา 6 ประเด็น ได้แก่ 2.1) มีการวิเคราะห์ผู้เรียนก่อน เพื่อนำผลมาจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล 2.2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และตรงตามความต้องการของผู้เรียน ใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย และต้อง

สอดคล้องตรงตามหลักสูตร สาระ มาตรฐานและตัวชี้วัดหลักสูตร ตลอดจนตามตัวชี้วัดที่ใช้ทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) 2.3) การจัดการเรียนรู้ หรือกระบวนการเรียนการสอน ต้องเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง ค้นพบความรู้ด้วยตนเอง ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น 2.4) พัฒนาและส่งเสริมการสอนซ่อม-เสริม ให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ทั้งในกลุ่มผู้เรียนที่เก่ง อ่อน ปานกลาง รวมถึงเด็กพิเศษด้วย โดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของบุคคล 2.5) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีความน่าสนใจ และหลากหลายตรงกับความต้องการของผู้เรียน ตลอดจนมีเทคนิคใหม่ ๆ ที่ทันสมัย 2.6) มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ ตลอดจนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตร และตามตัวชี้วัดของการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) 3) ด้านสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา มีแนวทางพัฒนา 6 ประเด็น ได้แก่ 3.1) การจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนการผลิตและพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ 3.2) แผนการผลิตและพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาให้เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน 3.3) มีการจัดตั้งศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนการผลิตและพัฒนา ตลอดจนการนำสื่อมาใช้ร่วมกัน อาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม 3.4) ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ในการใช้และผลิตสื่อที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง 3.5) มีการจัดทำหรือพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกับกลุ่มสาระต่าง ๆ ได้ 3.6) จัดให้มีและพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตของโรงเรียนให้สามารถใช้งานได้ดี เพื่อใช้ในการผลิตและพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยและเป็นที่น่าสนใจของผู้เรียน 4) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีแนวทางพัฒนา 5 ประเด็น ได้แก่ 4.1) สนับสนุนการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากร และสร้างความตระหนักในการนิเทศการศึกษา 4.2) จัดให้มีการนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร 4.3) นำผลการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขอย่างจริงจังและเป็นระบบเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4.4) มีระบบการนิเทศที่ชัดเจน และมีผู้เชี่ยวชาญการนิเทศ ตลอดจนการอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา มีแนวทางพัฒนา 5 ประเด็น ได้แก่

5.1) ควรวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของผู้เรียน โดยอาศัยพื้นฐานของตัวผู้เรียนเอง และวิธีการที่หลากหลาย 5.2) ควรมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องตรงตามสาระ มาตรฐานและตัวชี้วัด ตามหลักสูตรของสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลาง 5.3) ควรมีจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลไปในทิศทางเดียวกัน มีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 5.4) มีการวัดและประเมินผลอย่างมีระบบ มีเกณฑ์และแนวทางการวัดผลและประเมินผลอย่างชัดเจน และควรวัดหลาย ๆ ครั้ง 5.5) มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข สามารถนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (2562) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแบบการนิเทศฯ 2. การพัฒนาแบบการนิเทศฯ 3. การทดลองรูปแบบการนิเทศฯ 4. การประเมินรูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อรูปแบบการนิเทศผ่านผู้เชี่ยวชาญได้นำมาทดลองใช้กับสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างรวม จำนวน 60 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศก์ และผู้รับการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสารแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกผลการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง แบบบันทึกการรับการนิเทศ แบบตรวจสอบพฤติกรรมการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง และแบบประเมินรูปแบบการนิเทศฯ นำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและพรรณนาความ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ได้รูปแบบการนิเทศ ชื่อว่า “ดัมเบิลพีแอลซีเอ พลัส (PPLCA Plus) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ หลักการ เงื่อนไขสำคัญ และองค์ประกอบของรูปแบบมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ขั้นเตรียมความรู้ก่อนการนิเทศ (Preparing: P) 2) ขั้นวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning: P) 3) ขั้นเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติการนิเทศ (Learning and Sharing: L) 4) ขั้นการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring: C) 5) ขั้นสะท้อนคิดหลังการนิเทศ (After Action Review: A) และเกิดข้อค้นพบ (Body of Knowledge) ระหว่างการวิจัย คือ การน้อมนำหลักการทรงงานและศาสตร์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 (King Bhumibol's Science) มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติในทุก ๆ องค์ประกอบเพิ่มเติมรูปแบบการนิเทศ คือ พลัส (Plus) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศ พบว่า ผู้รับการนิเทศสามารถ

เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมนำมาใช้ในการสอน ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 83.33 ส่วนผลการตรวจสอบพฤติกรรมการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง จากผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ พบว่า อยู่ในระดับมาก เช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73, 2.80 (จากค่าเฉลี่ย 3 ระดับ) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55, 0.48 สำหรับประเด็นที่มีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือการ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน

ธนา ธุศรีวรรณ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสหวิทยาเขต 4 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 258 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ผู้บริหาร จำนวน 6 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการคัดเลือก แบบเจาะจง ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการชี้แนะ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสห วิทยาเขต 2 จำนวน 3 คน และนักเรียน จำนวน 90 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ระยะที่ 3 ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการชี้แนะ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนโรงเรียน ในสหวิทยาเขต 4 จำนวน 6 คน ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 180 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบสังเกต แบบตรวจสอบรายการ แบบประเมิน แบบบันทึก แบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้ และแบบบันทึกหลัง ปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่า (t-test) แบบ Dependent Samples และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 1.1) ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย การชี้แนะการสอน การชี้แนะการ แก้ปัญหา การชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การสะท้อนผลและชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ 1.2) สภาพ การชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันด้านการชี้แนะการส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้และด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ครูระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติน้อย ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ การชี้แนะ พบว่า รูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครู ระดับมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ขั้นตอนการชี้แนะ 4) ปัจจัยสนับสนุนและผลการตรวจสอบโครงร่างรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมาก ระยะที่ 3 ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการชี้แนะ พบว่า 1) หลังการใช้รูปแบบการชี้แนะครู มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สูงขึ้นกว่าก่อนการใช้รูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทุกคน 2) นักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้

รูปแบบการชี้แนะสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หลังการใช้รูปแบบการชี้แนะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทุกคน

รศมี ภูกันดาน (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินองค์ประกอบ และศึกษาโรงเรียนที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบศึกษาเอกสาร และแบบสังเกตการสอน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและยืนยันรูปแบบโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน ระยะที่ 3 ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการนำรูปแบบไปใช้กับโรงเรียนที่สมัครใจ จำนวน 1 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยเป็นดังนี้ 1) องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 2) การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ด้านหลักการนิเทศภายใน ด้านจุดมุ่งหมายการนิเทศภายใน ด้านกระบวนการนิเทศภายใน ด้านปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศภายใน ด้านผลลัพธ์ และด้านข้อมูลย้อนกลับ 3) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีผลการใช้เป็นดังนี้ 3.1) ทีมนิเทศภายในมีความรู้ความเข้าใจในการใช้รูปแบบการนิเทศภายใน โดยสมาชิกทีมนิเทศผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน 3.2) ทีมนิเทศภายในมีความสามารถในการนิเทศการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน ผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 3.3) ครูผู้รับการนิเทศภายในมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนพัฒนาดีขึ้น 3.4) ครูผู้รับการนิเทศภายใน มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3.5) ทีมนิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3.6) ครูผู้รับการนิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อมรภาค ปิ่นกำลัง (2562) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 63 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่ง 1 คน ครูหรือพี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 1 คน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสวอนสเบิร์ก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน ส่งเสริมการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ร่วมงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน 2) ความยึดมั่นผูกพัน ให้การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน มีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล โดยใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และสร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกัน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุม การปฏิบัติงานของทีมงาน เพื่อความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหาร การศึกษาของโรงเรียนตามแผนดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป

ไฉไลศรี เพชรใต้ (2563) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 758 คน ได้มาโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่

แบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ จำนวน 15 ตัวชี้วัด ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2. สภาพปัจจุบันการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ 2) คู่มือการใช้โปรแกรม โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 5 Module คือ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้สื่อวัตกรรมเทคโนโลยี 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการนำโปรแกรมฯ ไปใช้พบว่า 1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ย 12.90 คิดเป็นร้อยละ 43.00 และมีคะแนนหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 27.66 คิดเป็นร้อยละ 92.20 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

มัญชลี เปี่ยมดี (2563) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาโปรแกรมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวชี้วัด ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนกิจกรรมแนะแนว 331 คน ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการ

จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ 3 โรงเรียน การสัมภาษณ์กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง 7 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม และระยะที่ 4 การนำโปรแกรมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้กับครูผู้สอนกิจกรรมแนะแนว 6 คน ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยหลักการและเป้าหมายของโปรแกรม จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม กิจกรรมการพัฒนา และการประเมินผลโปรแกรม แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อม ระยะที่ 2 การอบรม ระยะที่ 3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระยะที่ 4 การประเมินผล ระยะเวลาในการดำเนินโปรแกรม 86 ชั่วโมง ผลการประเมินด้านความเหมาะสมด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และผลการนำโปรแกรมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ พบว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ลีลาวดี ชนะมาร (2563) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัยศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะคือระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ระยะที่ 2 การทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย ชั้นปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปี การศึกษา 2562 คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 24 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบ t-test ผลการวิจัยพบว่า 1. ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 นำเสนอเนื้อหาที่กว้างล่วงหน้าก่อนการสอน ขั้นที่ 2 เสนอปัญหา ขั้นที่ 3 ใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ขั้นที่ 4 วางแผนในการแสวงหาความรู้ ขั้นที่ 5 ดำเนินการแสวงหาความรู้ ขั้นที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลข้อมูลนำเสนอ 4) เนื้อหาสาระการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และรูปแบบมีประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ของนักศึกษาศาสาวิชาการศึกษาปฐมวัย 2.1 ผู้เรียนมีความสามารถในการออกแบบการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านความรู้เนื้อหาในรายวิชาการกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย 1 หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผู้เรียนมีความพึงพอใจภายหลังการทดลองโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.12.2 งานวิจัยต่างประเทศ

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

Pritchett (2007) ได้วิจัยสำรวจทัศนคติของบุคลากรภายในโรงเรียนในเรื่องเกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์ในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกรอบโครงร่างในแผนพัฒนาโรงเรียน ของโรงเรียนอาลาบามาเพื่อการพัฒนากระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการใช้กลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัยชั้นเรียนกับการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 9 ขั้นตอน นักวิชาการของรัฐอาลาบามายังกล่าวด้วยว่าผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เวลามากขึ้นในการวางแผนงานด้านการส่งเสริมกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัยชั้นเรียน เพิ่มงบประมาณเพื่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับบุคคลด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิธีการวิจัยชั้นเรียนและสนับสนุนทุกด้านเป็นพิเศษ

McKinney (2008) ได้วิจัยศึกษาเรื่องการพัฒนาครูสำหรับโรงเรียนในพื้นที่ยากจน บทบาทของการพัฒนาวิชาชีพด้วยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า การจัดโปรแกรมให้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตามแบบแผนที่เหมาะสมของสถาบันผลิตครูนั้น ถึงแม้จะถูกมองว่าเป็นความสำเร็จสูงสุดของการเตรียมในด้านวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลทำให้ครูได้รับประสบการณ์ในระยะสั้นแต่

เป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมกับการเตรียมครูเข้าสู่สายวิชาชีพที่จะต้องไปปฏิบัติงานในชนบทหรือในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ยากจน

Bugg (2009) ได้วิจัยเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาและการวางแผนพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในมลรัฐอิลลินอยส์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของคณะกรรมการการศึกษาของมลรัฐในโครงการประกันคุณภาพการศึกษาและพัฒนาแผนที่ใช้เป็นตัวกระตุ้นการพัฒนากระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของรัฐการศึกษาครั้งนี้เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับขอบเขตที่โรงเรียนสองแห่งใช้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า การประกันคุณภาพมีผลดีต่อแผนการสอนในโรงเรียนทั้งสองแห่ง ก่อนที่จะมีการนำการประกันคุณภาพและแผนพัฒนามาใช้โรงเรียนทั้งสองแห่งยังไม่ได้ใช้ระเบียบโครงสร้างในการปรับปรุงโรงเรียน ถึงแม้ว่าการประกันคุณภาพจะประสบความสำเร็จในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุง แต่ยังเป็นที่ยกย่องว่าสิ่งแวดล้อมบางประการอาจทำให้โรงเรียนไม่สามารถค้นหาปัญหาที่แท้จริงได้ โรงเรียนในชนบทสามารถใช้กระบวนการประกันคุณภาพ เพื่อเป็นการกระตุ้นการพัฒนาโครงสร้างการจัดระเบียบของโรงเรียนในขณะที่โรงเรียนในเมืองไม่สามารถทำตามกระบวนการได้สำเร็จ นอกจากนี้โครงสร้างของการประกันคุณภาพสามารถช่วยโรงเรียนในการพัฒนาวัฒนธรรม การปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามการขาดตัวแปรบางตัวเช่น ภาวะผู้นำ ทรัพยากรทางการเงิน ทำให้กระบวนการไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย

Grossman (2009) ได้ศึกษาวิจัย แนวทางการบริหารงานวิชาการที่เป็นเลิศ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่เป็นเลิศของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าความถี่ ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีแนวทางการดำเนินงานที่ดี ต้องดำเนินการโดยการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ นโยบายของรัฐต้องแน่นอน การปรับปรุงวิธีการสอนของครู สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลเน้นให้ครูโดยนำวิธีการที่ดีที่สุดมาใช้จะเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรให้ในการพัฒนาครู จะทำให้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการนิเทศการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการวางแผน ช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำแนะนำครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผล

Angela (2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำทางวิชาการการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองเวอร์จิเนีย วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อการตรวจสอบทางวิชาการ วิสัยทัศน์ โครงสร้าง ประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของผู้ปกครองนักเรียน พฤติกรรม ความเป็นผู้นำการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือครูสอนเต็มเวลาของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองเวอร์จิเนีย จำนวน 35 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่ามุมมองในแง่ดีของครูคือการสร้างเอกภาพ เน้นประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจ ของผู้ปกครองนักเรียน สร้างความเป็นผู้นำของการเรียนการสอน และแสดงถึงสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง นักวิชาการและ ความสำเร็จของนักเรียน สำหรับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์โดยตรงระหว่าง ความเป็นผู้นำการเรียนการสอน และนักเรียน

Rebecca (2011) ได้ศึกษาเรื่อง Developing learning Communities : Using Communities of Practice Within Community Psychology ความคิดที่ว่าชุมชนจะต้องมีเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยที่สมาชิกในชุมชนจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ในทำนองเดียวกันมหาวิทยาลัยในสหราชอาณาจักรมีการกระตุ้นให้รวมถึงชุมชนและขอบเขตภายในมหาวิทยาลัยความผูกพันและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในชุมชนและสมาชิกมหาวิทยาลัย และวิธีการในมหาวิทยาลัยที่สามารถทำงานร่วมกันระหว่างชุมชน แท้จริงความคิดที่อยู่เบื้องหลังของการปฏิบัติชุมชนสามารถขยายการปฏิบัติ เพื่อสำรวจว่าชุมชนมีการเรียนรู้และช่วยให้ตัวเองมีการพัฒนาขึ้นการปฏิบัติของชุมชนมีการรวมตัวของผู้ที่ร่วมกันดำเนินการพูดคุยความเชื่อและค่านิยม โดยผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การฝึกงานมีการเปิดรับหลักสูตรการเรียนรู้ซึ่งวิธีปฏิบัติและความรู้ที่เป็นหนึ่งกับการกระทำและการพัฒนาของการปฏิบัติ

Timm (2012) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการเพิ่มระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการเพิ่มระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนรัฐบาลแถบชนบท คำถามการวิจัยคือ สิ่งใดเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการเพิ่มระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทำการศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลแถบชนบท 3 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสั่งการของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลแถบชนบททั้ง 3 แห่ง คือ ทรัพยากรทางการเงิน การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งอคติส่วนบุคคล การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาอาจารย์ใหญ่และเพื่อนครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้อำนวยการฝ่ายข้อมูลของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Grant (2012) ได้ศึกษาวิจัยการนิเทศภายในแบบชี้แนะเพื่อการกำกับดูแลการฝึกปฏิบัติและผลกระทบต่อการศึกษาของออสเตรเลีย การศึกษาในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน โดยได้มาจากการสำรวจของผู้เข้าร่วมการนิเทศภายในแบบชี้แนะ คิดเป็น 82.7 % ผลการวิจัยพบว่าการนิเทศภายในแบบชี้แนะโดยใช้การกำกับดูแล การปฏิบัติ และการรายงานผล ซึ่งการนิเทศแบบชี้แนะในครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างท่วมท้นจากผู้เข้าร่วมได้แก่ผู้ให้การนิเทศหรือ บังคับบัญชา และผู้รับกานิเทศหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การนิเทศภายในถูกมองว่าต้องใช้ทักษะเป็นอย่างมากในการชี้แนะที่สะท้อนออกมาถึงการพัฒนาการฝึกอบรม และการปฏิบัติซึ่งจะได้ข้อมูลเชิงลึกและได้มุมมองของการนิเทศภายในที่ใหม่ ๆ และเกิดประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างดี

Bobbie (2015) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพภาวะผู้นำและการนิเทศการเรียนการสอน : กรณีความล้มเหลวทั้งคู่ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบประเมินผลภาวะผู้นำในการดำเนินการเมื่อเทียบกับการไม่มีประสิทธิภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ที่มาของกรณีนี้เกี่ยวข้องกับครูเกรดที่ 2 คน ครูแต่ละคนมีการจัดการเรียนการสอนและจัดลำดับแตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความล้มเหลวทางหนึ่ง การเลือกตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนในการทำงาน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและพวกครูที่ไม่พึงพอใจ จะเป็นตัวสะท้อนสไตล์ความมีภาวะผู้นำ การสอบถามพบว่า ผู้ปกครอง ครู และสำนักงานกลาง เรียกร้องการดำเนินการจากผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อดำเนินการแสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการมีหน้าที่ในการนิเทศการเรียนการสอนและกำกับติดตามตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ช่วยลดความไม่เสมอภาคทางการเรียนการสอน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนชุมชน โดยเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ และที่สำคัญคือการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่คุณภาพของผู้เรียนให้เป็นที่ประจักษ์ โดยคำนึงถึงความสนใจ ถิ่น และความแตกต่างของผู้เรียน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญในการมุ่งไปสู่คุณภาพประกอบด้วย ได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านสื่อการสอนและเทคโนโลยี 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ขับเคลื่อนด้วยกระบวนการของวงจรคุณภาพเดมมิง PDCA อันจะก่อให้เกิดการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป