

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีประเด็นการนำเสนอ ดังนี้

1. บริบทของโรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา
2. สมรรถนะ
3. การพัฒนาครู
4. นโยบายการเรียนรู้ (Learning Policy)
5. ความพร้อมในการเรียนรู้ (Learning Readiness)
6. การจัดการเรียนรู้
7. การเรียนรู้แบบออนไลน์ (Online Learning)
8. การเรียนรู้แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Learning)
9. การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning)
10. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
11. รูปแบบการนิเทศภายใน MVSK 5 E
12. ความพึงพอใจ
13. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
14. กรอบแนวความคิดการวิจัย

บริบทของโรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา

1. สภาพสังคมและชุมชน

โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การศึกษา และการปกครองของจังหวัดสงขลา ลักษณะทางสังคมของชุมชนโดยรอบโรงเรียนเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรม โดยประชากรส่วนใหญ่ประกอบด้วยคนไทยเชื้อสายจีน ไทยพุทธ และมุสลิมที่อาศัยอยู่ร่วมกัน ส่งผลให้มีความต้องการทางการศึกษาที่หลากหลาย และส่งเสริมให้โรงเรียนต้องมีการปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนจากบริบทที่แตกต่างกัน ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่มีอาชีพข้าราชการ พนักงานบริษัทเอกชน เจ้าของธุรกิจ และเกษตรกร ซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ทำให้การเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของนักเรียนไม่เท่ากัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วง

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ส่งผลกระทบต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนจึงต้องพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองต่อ ความต้องการของนักเรียนทุกกลุ่ม ทั้งในรูปแบบการเรียนออนไลน์ การเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) และการเรียนรู้แบบโครงการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สำหรับในด้านสังคม ชุมชนรอบโรงเรียนให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยมีองค์กรและ เครือข่ายต่าง ๆ เช่น สมาคมศิษย์เก่าโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา และคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สนับสนุนโรงเรียนในด้านงบประมาณ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้และนวัตกรรมการศึกษา โดยเฉพาะ อย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ส่งผลให้ มีการพัฒนาเครื่องมือดิจิทัล และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อรองรับการเรียนการสอนแบบ ทางไกล อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนในห้องเรียนแบบดั้งเดิม ไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นความท้าทายที่สำคัญ ครูต้องพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนออนไลน์ และการประเมินผล ที่สามารถสะท้อนถึงพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น จากบริบททางสังคมและชุมชนของโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา สะท้อน ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อให้สามารถสนับสนุน การเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ การพัฒนาสมรรถนะของครูด้านเทคโนโลยี การสอนเชิงรุก และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของสังคม และเทคโนโลยีในปัจจุบัน

2. จำนวนนักเรียน

โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่เปิดสอนในระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 1-6 โดยมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วง 3 ปีการศึกษาล่าสุด ได้แก่ ปีการศึกษา 2562 มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 3,629 คน ปีการศึกษา 2563 มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 3,748 คน และปีการศึกษา 2564 มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 3,916 คน ซึ่งสะท้อนถึงความนิยมและ ความเชื่อมั่นของผู้ปกครองและนักเรียนที่มีต่อคุณภาพของโรงเรียน ทั้งนี้การที่โรงเรียนมีจำนวน นักเรียนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้การจัดการเรียนรู้ต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถรองรับ ความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ

ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนไปใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และแบบผสมผสาน (Blended Learning) ครูจึงต้องพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการเรียนรู้ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงออกแบบกิจกรรมที่สามารถตอบสนองศักยภาพนักเรียนแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็น โรงเรียนต้องมีแนวทางบริหารจัดการทรัพยากรการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถรองรับนักเรียนจำนวนมากได้อย่างทั่วถึง ซึ่งรวมถึงการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล การออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่น และการสนับสนุนครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

3. จำนวนครู

โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา มีคณะครูที่มีคุณภาพและเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาวิชา เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยจำนวนครูในช่วง 3 ปีการศึกษาที่ผ่านมา ได้แก่ ปีการศึกษา 2562 มีจำนวนครูทั้งหมด 185 คน ปีการศึกษา 2563 มีจำนวนครูทั้งหมด 179 คน และปีการศึกษา 2564 มีจำนวนครูทั้งหมด 181 คน

แม้ว่าจำนวนนักเรียนจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่จำนวนครูกลับมีอัตราที่ค่อนข้างคงที่ ส่งผลให้ภาระงานของครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่ต้องตอบสนองต่อศักยภาพที่หลากหลายของนักเรียน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยิ่งทำให้บทบาทของครูต้องเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ครูต้องปรับตัวให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน มีการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบออนไลน์ และสามารถประเมินผลผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของครูทั้งในด้านเทคโนโลยีการศึกษา การออกแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และการพัฒนาเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของนักเรียนในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ การสนับสนุนและพัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน มหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของครูให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การจัดการศึกษา

โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา มีการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีองค์ความรู้ ทักษะชีวิต และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีการจัดหลักสูตรที่หลากหลาย ได้แก่ (1) หลักสูตรสามัญ สำหรับ

นักเรียนทุกระดับชั้น ตามโครงสร้างหลักสูตรแกนกลาง (2) หลักสูตรห้องเรียนพิเศษ สำหรับนักเรียนที่มีศักยภาพสูง เช่น ห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี และภาษา (SMA) ห้องเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศด้านภาษาอังกฤษ (EGL) และห้องเรียนดนตรี (MP) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษา ครูจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนทางไกล และการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน โรงเรียนต้องสนับสนุนครู ผ่านกระบวนการอบรมและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การสนับสนุนเครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัล ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและผู้เชี่ยวชาญ การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ไม่เพียงแต่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และความพร้อมของโรงเรียนในการเผชิญสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

5. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นกระบวนการที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งทำให้รูปแบบการเรียนการสอนต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างมาก เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นของการศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา ได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูในหลายด้าน อาทิ

1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ในการพัฒนาสมรรถนะของครู โรงเรียนได้เน้นการฝึกอบรมและส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี การจัดอบรมการใช้เครื่องมือออนไลน์ต่าง ๆ เช่น ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ แพลตฟอร์มการประชุมออนไลน์ การใช้สื่อดิจิทัลในการสร้างสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูได้รับการสนับสนุนให้เข้าใจวิธีการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับเนื้อหาการเรียนรู้ และสามารถเชื่อมโยงกับประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนได้

2. การส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกและที่ปรึกษา การพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้ช่วยให้ครูมีทักษะในการทำหน้าที่เป็นทั้งผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) และที่ปรึกษา (Mentor) สำหรับนักเรียน ครูได้รับการฝึกอบรมให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการให้คำแนะนำและการสนับสนุนทางวิชาการแก่นักเรียน ผ่านการประชุมออนไลน์ การตั้งกลุ่มเรียนรู้ และการให้คำแนะนำแบบส่วนตัวทางออนไลน์ ซึ่งช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและมีความเข้าใจในเนื้อหามากขึ้น

3. การปรับกระบวนทัศน์ในการเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะของครูไม่ได้หยุดอยู่แค่การใช้เทคโนโลยีในการสอน แต่ยังรวมถึงการปรับกระบวนทัศน์ (Mindset) ของครูในการเรียนรู้และ

การใช้ชีวิตในสถานการณ์วิกฤติ ครูได้รับการพัฒนาให้เข้าใจและปรับตัวเข้ากับการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ซึ่งไม่เพียงแต่การใช้เทคโนโลยี แต่ยังรวมถึงการปรับการสอนให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนนี้ได้

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา ได้มีความพยายามในการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ส่งผลให้รูปแบบการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ครูต้องปรับตัวเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการเรียนการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังสามารถใช้เครื่องมือออนไลน์ต่าง ๆ ในการสอน รวมถึงทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านการเรียนรู้ (Facilitator) และที่ปรึกษา (Mentor) ให้นักเรียนได้เรียนรู้ในสภาพแวดล้อมใหม่ ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์วิกฤติ และยังช่วยให้นักเรียนสามารถได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพแม้ในช่วงที่มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

6. ผลการดำเนินงานกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

จากการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา ยังมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูที่ไม่ชัดเจน ขาดการดำเนินงานการพัฒนาอย่างเป็นระบบขั้นตอน เมื่อพิจารณาผลการพัฒนาสมรรถนะครูในปีการศึกษา 2562 พบว่า ครูมีโอกาสร่วมกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ยังไม่หลากหลาย ไม่ทั่วถึง และไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลให้ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในด้านต่าง ๆ ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ กล่าวคือ จากครูทั้งหมดในปีการศึกษา 2562 จำนวน 185 คน มีครูที่ได้รับคะแนนผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับคะแนนเต็มเพียงจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ของครูทั้งหมด และเมื่อพิจารณาแยกตามระดับของผลการประเมิน พบว่า ครูที่มีผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับดีมาก (คะแนนอยู่ระหว่าง 81-100 คะแนน) มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 89.73 ของจำนวนครูทั้งหมด ที่เหลืออีกจำนวน 19 คน มีผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับดี (คะแนนอยู่ระหว่าง 61-80 คะแนน) คิดเป็นร้อยละ 10.27 ของจำนวนครูทั้งหมด จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่ายังมีครูอีกจำนวนมากที่ไม่ได้รับคะแนนผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับคะแนนเต็ม และอยู่ในระดับดีมาก ส่งผลให้การนำเอาความรู้ความสามารถไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียนได้ไม่ดีเท่าที่ควร

จากผลการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู จะเห็นได้ว่าการที่ครูจำนวนมากยังไม่ได้รับผลการประเมินสมรรถนะในระดับดีมาก หรือเต็มศักยภาพ นำไปสู่การใช้ความรู้และทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้ไม่เต็มที่ ดังนั้นการวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยการวิจัยนี้จะช่วยเสริมสร้างแนวทางและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูที่มีความชัดเจนและเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้ครูมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งช่วยให้ครูสามารถปรับตัวให้เป็นทั้งผู้สนับสนุน (Facilitator) และที่ปรึกษา (Mentor) ให้กับนักเรียนในสถานการณ์วิกฤติได้อย่างเหมาะสม สุดท้ายก็จะส่งผลให้การเรียนการสอนของครูมีคุณภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

สมรรถนะ

1. ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

เทรซซี และชาร์น (Tracey & Sharyn. 2003 : 10) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ลักษณะบุคคล แรงจูงใจ พฤติกรรม ทักษะหรือความรู้ที่ทำให้เกิดแรงขับ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ฮิลลรีกอล, แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson, & Slocum. 2008 : 5) สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง การรวมเอาความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติ อันเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้การบริหารงานและการดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูง

อามรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2551 : 6) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2555 : 105) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงคุณลักษณะของบุคคลที่นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

ชูชัย สมितिไกร (2556 : 102) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

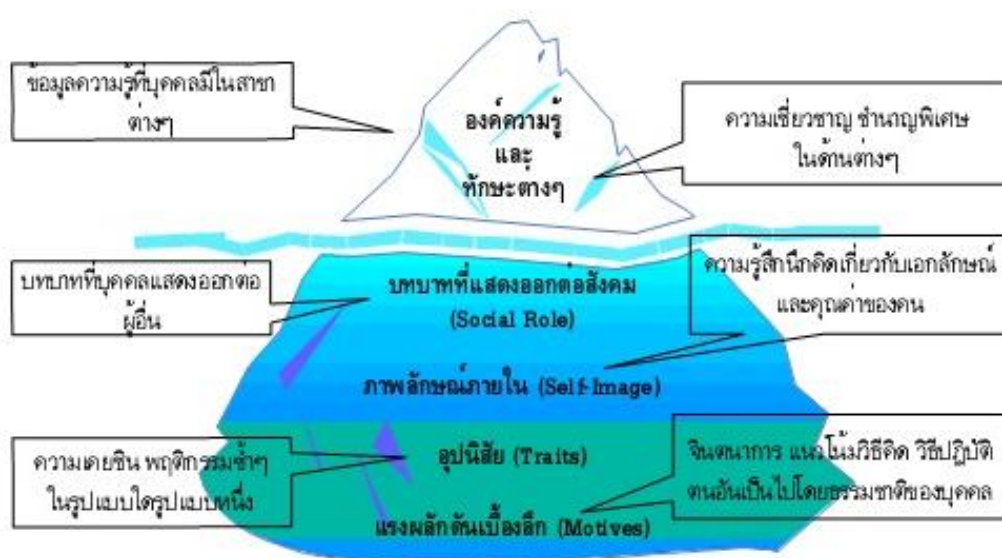
มณฑาทิพย์ เพ็ชรสีสม (2563 : 14) สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

สุชนา โกมลวนิช (2563 : 9) สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลคนหนึ่งที่มีทักษะ มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ และสามารถทำให้งานนั้นมีความโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ

จากความหมายของสมรรถนะดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของปัจเจกบุคคล ทั้งความรู้ ทักษะ และลักษณะบุคคล ที่ผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานให้สูงกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะของบุคคลสามารถอธิบายได้โดยใช้ตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) (McClelland. 1973 : 1-14) โดยเปรียบเทียบบุคคลได้กับภูเขาน้ำแข็ง ที่มีส่วนที่เห็นและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ ของบุคคล และส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ ซึ่งมองเห็นและพัฒนาได้ยาก ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา : แม็คเคลแลนด์ (McClelland. 1973 : 1-14)

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไรขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายได้โดยใช้ตัวแบบภูเขาน้ำแข็งในแต่ละส่วน (ซูซีย์ สมิตีไกร. 2556 : 29) ดังนี้

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำสามารถสังเกตได้ง่าย ประกอบด้วย

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูลความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่าง ๆ เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารงาน ความรู้เกี่ยวกับการผลิต เป็นต้น
2. ทักษะ (Skills) คือ ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะในการจัดเอกสาร ทักษะการฉีกยาให้คนไข้ไม่รู้สึกร้าวของพยาบาล ทักษะการนำเสนอให้ผู้ฟังเข้าใจและประทับใจ เป็นต้น

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำสามารถสังเกตได้ยาก ประกอบด้วย

1. บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ บทบาทที่บุคคลแสดงต่อผู้อื่นซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ในทางกลับกันก็เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ด้วย เช่น ผู้นำองค์กรจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้กระตุ้น ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ผู้ปฏิบัติมักจะทำตามคำสั่ง เป็นต้น

2. ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับคุณค่าและเอกลักษณ์ของตน ซึ่งแสดงออกมาในรูปของทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การยึดถือค่านิยมในการเสียสละเพื่อส่วนรวม หรือการเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

3. อุปนิสัย (Traits) คือ พฤติกรรมซ้ำ ๆ ของบุคคลในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น เป็นที่น่าเคารพนับถือ เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ เป็นผู้ฟังที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

4. แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ จินตนาการ แนวโน้ม วิธีคิด และวิธีปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล เป็นแรงขับภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หรือแรงจูงใจเพื่อมุ่งอำนาจ เป็นต้น

จากตัวแบบของแมคคลีแลนด์ พาร์รี (Parry. 1998 : 58-64) นำมาจัดกลุ่มของสมรรถนะได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มของความรู้ (Knowledge : K) ทักษะ (Skills : S) และคุณลักษณะประจำตัว (Attributes : A) โดยกลุ่มของคุณลักษณะประจำตัว เกิดจากการรวมส่วนประกอบที่เป็นบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัย และแรงผลักดันเบื้องต้น หรือส่วนที่อยู่ใต้น้ำที่สามารถสังเกตได้ยากจากตัวแบบของแมคคลีแลนด์นั่นเอง โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge : K)

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer. 1993 : 9) กล่าวว่า ความรู้เป็นสมรรถนะที่ซับซ้อน ดังจะสังเกตได้ว่าการวัดความรู้โดยการทดสอบบ่อยครั้งไม่สามารถพยากรณ์

การทำงานได้ ทั้งนี้เป็นเพราะการทดสอบเป็นการวัดความจำและวัดค่าการแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ได้วัดความสามารถในการใช้ความรู้

ดนัย เทียนพุฒ (2551 : 66) อธิบายว่าความรู้แบ่งออกได้เป็น 6 ระดับ ได้แก่ (1) ความรู้ ความจำ คือความสามารถในการระลึกได้หรือจำได้ (2) ความเข้าใจ คือหลังจากการเรียนรู้แล้วสามารถแปลความหมายได้ อธิบายได้ ขยายความด้วยคำพูดของตนเองได้ (3) การนำไปใช้ เป็นการนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่แตกต่างกันออกไป (4) การวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการแยกสิ่งที่สับสนปนเปอออกจากกันอย่างมีความหมาย และเห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนย่อยเหล่านั้น (5) การสังเคราะห์ เป็นความสามารถในการรวบรวมความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้แนวทางใหม่ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา และ (6) การประเมินผล เป็นความสามารถขั้นสูงที่ผู้เรียนรู้สามารถตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือทางเลือก โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

สุริย์รัตน์ โปจีน (2560 : 12) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกส่งสมมาจากการศึกษา และจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ ทั้งในและนอกสายวิชาชีพ ทั้งนี้การที่คนเราจะรู้ได้นั้นมี 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) รู้ได้ตามแนวคิดหรือปรัชญาฝ่ายสสารนิยม คือ เป็นระบบวิทยาศาสตร์ เพราะการที่คนเราจะรู้อะไรได้นั้น เกิดจากการทำงานของร่างกายและสมองซึ่งเป็นสสาร และ (2) รู้ได้ตามแนวคิดหรือปรัชญาฝ่ายจิตนิยม เชื่อว่าการที่คนเราเกิดความรู้เพราะมีชีวิตเป็นตัวรู้ สสารร่างกายทั้งหมดไม่สามารถแปลความหมายความรู้อะไรได้เลย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2564 : 25) กล่าวว่า สำหรับบริบทของการทำงาน ความรู้เป็นสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้มา รวมทั้งความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งในด้านทั่วไปและเฉพาะเจาะจง โดยสามารถนำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ หรือเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้รู้ เช่น ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายทางปกครองและกฎหมายมหาชน ความรู้ด้านขั้นตอนการให้บริการลูกค้า ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์สินค้า เป็นต้น

จากรายละเอียดของความรู้ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความรู้เป็นข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกส่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ โดยความรู้แบ่งออกได้เป็น 6 ระดับ ตามลำดับขั้น ได้แก่ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล

2. ทักษะ (Skills : S)

สมใจ ลักษณะ (2552 : 276) กล่าวถึง ประเภทของทักษะ ประกอบด้วย (1) ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง (Technical Skills) เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิคขั้นตอน หรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ (2) ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Human Skills)

เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจ ร่วมประสานกับบุคคลและกลุ่มบุคคล ในองค์กรให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (3) ทักษะทางด้านความรู้ ความคิด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการมองภาพรวมขององค์กร เห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ทั้งในแง่ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทักษะด้านนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการตัดสินใจนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553 : 22) ให้ความหมายของคำว่าทักษะ หมายถึง สิ่งที่ต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ (1) ทักษะด้านการบริหาร (Management Skills) เป็นทักษะการบริหาร ควบคุมงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากจะทำหรือมีความต้องการอะไร และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงาน เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2564 : 25) กล่าวว่า ผู้มีทักษะสูงจะมีลักษณะที่สามารถประกอบกิจกรรมให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แม้มีความตั้งใจในการกระทำนั้น แต่เพียงเล็กน้อยก็ตาม สามารถแยกแยะและมองเห็นแนวทางที่จะทำได้ดีกว่าเดิม สามารถรู้ผลและตรวจสอบความถูกต้องได้เร็ว และมีความคงที่สามารถทำได้สม่ำเสมออยู่ในภาวะแวดล้อมต่างกัน

จากรายละเอียดของทักษะดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนา และฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิคขั้นตอน หรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และทักษะทางด้านความรู้ ความคิด เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการมองภาพรวมขององค์กร

3. คุณลักษณะประจำตัว (Attributes : A)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553 : 22) กล่าวว่า คุณลักษณะประจำตัวจะอยู่ลึกลงไป ในจิตใจ (เปรียบได้กับส่วนของก้นน้ำแข็งที่ปรากฏในระดับใต้น้ำ ซึ่งสังเกตได้ยากมาก) ต้องปลูกฝัง ซึ่งสร้างและพัฒนาดีกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้วในตนเองก็จะเป็นพลังผลักดันให้คน มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2564 : 25) ได้อธิบายถึงความหมายของคุณลักษณะประจำตัว หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ปรากฏและซ่อนอยู่ภายใน ประกอบด้วย

1. บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม เป็นการแสดงพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่เป็นผลมาจากปัจจัยทางสังคมที่เป็นตัวกำหนด เช่น การแสดงตนเป็นผู้นำหรือผู้เชี่ยวชาญต่อคน ๆ หนึ่ง หรือ

ต่อกลุ่มบุคคล ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี การปรับตัว ความมั่นใจในตนเอง การควบคุมตนเอง ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

2. ภาพลักษณ์ภายใน เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การเป็นคนที่ยึดมั่นในตนเองสูง ก็จะเป็นคนที่เชื่อว่าตนเองสามารถทำในสิ่งที่มีประสิทธิภาพได้ในหลาย ๆ สถานการณ์ ส่วนค่านิยมเป็นแรงบันดาลใจให้แสดงพฤติกรรมที่สามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้ เช่น บุคคลที่มีค่านิยมเป็นผู้นำก็แสดงพฤติกรรมออกเป็นผู้นำ ดังนั้นเมื่อเขากล่าวถึงงานที่เขาก็จะมองไปว่างานนั้นควรจะดีกว่าเดิมอย่างไร เป็นต้น

3. อุปนิสัย เป็นลักษณะทางกายภาพของบุคคล แสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ กล่าวได้ว่าเป็นการแสดงอาการตอบโต้ในแต่ละสถานการณ์ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัย เช่น ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะกดดัน เป็นต้น

4. แรงผลักดันเบื้องต้น เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรม กล่าวคือ เป็นตัวกำหนดทิศทางการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย จะทำให้บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นต้น

จากรายละเอียดของคุณลักษณะประจำตัวดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะประจำตัวเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ปรากฏและซ่อนอยู่ภายใน เปรียบได้กับส่วนของก้อนน้ำแข็งที่ปรากฏในระดับใต้น้ำ ซึ่งสังเกตได้ยากมาก ประกอบด้วย (1) บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม เป็นการแสดงพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่เป็นผลมาจากปัจจัยทางสังคมที่เป็นตัวกำหนด (2) ภาพลักษณ์ภายใน เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น (3) อุปนิสัย เป็นลักษณะทางกายภาพของบุคคล แสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และ (4) แรงผลักดันเบื้องต้น เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรม

จากองค์ประกอบของสมรรถนะดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมี 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะประจำตัว โดยความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่เป็นส่วนที่เห็นง่ายและสามารถพัฒนาได้ง่าย ส่วนคุณลักษณะประจำตัวของบุคคล ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัย และแรงผลักดันเบื้องต้น เป็นส่วนที่สังเกตได้ยากและพัฒนายากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้วในตนเองก็จะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการได้

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2550 : 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะว่า

1. ช่วยส่งเสริมภารกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์องค์กร
2. เป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
3. เป็นเครื่องมือการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ทั้งการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

การฝึกอบรม การโยกย้ายและเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน

จิระ งอกศิลป์ (2554 : 10) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กร ไปสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. เป็นเครื่องมือพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร

3. เป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

4. เป็นพื้นฐานของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

ชูชัย สมितिไกร (2556 : 27-28) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการ

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators : KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะเป็นตัวบ่งบอกว่าถ้าต้องการบรรลุเป้าหมาย KPIs ต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง

5. ช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์กรประสบความสำเร็จเร็วยิ่งขึ้น เพราะถ้าพนักงานทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดตลอดเวลา ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

กิริติ ยศยังยง (2558 : 25-28) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อพนักงาน สมรรถนะช่วยให้มีความชัดเจนในการเชื่อมโยงลำดับขั้นของการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานและการปรับตัวต่อการทำงาน เพื่อคุณค่าและศักยภาพในการทำงานที่จะแสดงให้เห็นความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป ช่วยเพิ่มความสามารถ ได้รู้ถึงพนักงานในการที่จะสามารถ

ถ่ายโอนทักษะและฝึกให้เป็นทักษะที่จำเป็นต่อความต้องการของตลาด และพนักงานสามารถรู้ถึงสมรรถนะที่แท้จริงของตนเองที่ได้รับจากการประเมินร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงาน ทำให้รู้ถึงสมรรถนะที่ต้องการขององค์กร หรือใช้เปรียบเทียบกับองค์กรได้

2. ความสำคัญต่อองค์กร ทำให้องค์กรสามารถที่จะมุ่งฝึกฝนอบรม เพื่อลดช่องว่างทางทักษะ ความรู้ และทัศนคติ ด้วยการฝึกอบรมเฉพาะและมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ต้องการตามลักษณะงาน ช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการรับสมัครงาน ด้วยการเปรียบเทียบสมรรถนะที่ต้องการใช้ในงานกับสมรรถนะที่ผู้สมัครงานแต่ละคนมีอยู่ ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้องค์กรมากขึ้น ในการตัดสินใจว่าทรัพยากรมนุษย์ของตุนั้นมีความมุ่งมั่นที่จะต้องฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะอย่างแท้จริง และช่วยให้การเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานหรือองค์กรมีความคล่องตัว เพราะสามารถกำหนดสมรรถนะไปยังผู้เกี่ยวข้องได้โดยตรง

3. ความสำคัญต่ออุตสาหกรรม สามารถกำหนดและระบุทักษะที่จำเป็นและตรงกับความต้องการของงานด้านอุตสาหกรรมได้ดียิ่งขึ้น ช่วยให้การจัดฝึกอบรมของภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานอุตสาหกรรมในระดับสากล ช่วยนำไปสู่ผลสำเร็จที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการลดความซ้ำซ้อนที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม และช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะความชำนาญในเชิงกว้างที่เป็นประโยชน์ และเชื่อมโยงกับการพัฒนาในอนาคต

4. ความสำคัญต่อเศรษฐกิจระดับประเทศ ทำให้มีการพัฒนารูปแบบของสมรรถนะที่จะแข่งขันได้ในตลาดโลก เป็นการส่งเสริมให้มีการลงทุนภาคอุตสาหกรรมในระดับสากล โดยพิจารณาจากแรงงานที่มีทักษะเป็นสำคัญ เป็นการประเมินในระดับประเทศเมื่อเทียบกับมาตรฐานสากลในปัจจุบัน และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ถึงสมรรถนะที่อุตสาหกรรมต้องการอย่างเท่าเทียม โดยมีการจัดลำดับของการเรียนรู้เทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

จากความสำคัญของสมรรถนะดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อพนักงานที่ทำให้รู้ถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเอง ความสำคัญต่อองค์กรซึ่งช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรและใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความสำคัญต่ออุตสาหกรรมที่ช่วยให้การจัดฝึกอบรมในภาคอุตสาหกรรมเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานอุตสาหกรรมในระดับสากล และความสำคัญต่อเศรษฐกิจระดับประเทศที่ทำให้มีการพัฒนารูปแบบของสมรรถนะที่จะแข่งขันได้ในตลาดโลกได้

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ

สมรรถนะของบุคคลมีปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องหลายประการ ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 81-85) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ มีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกัน เช่น ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจและการตั้งใจ อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอกที่มีผลต่อสมรรถนะที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย (1) ความชัดเจนของวิธีการทำงาน กล่าวคือ การกำหนดวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องทำอะไรก่อนและหลัง หรือต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง (2) เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการทำงาน ที่ช่วยผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร (3) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อทั้งร่างกายและจิตใจ และ (4) ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม เป็นต้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร ประกอบด้วย (1) ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาถึงสายงานว่ามีลำดับขั้นมากเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด (2) ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ และ (3) สภาพแวดล้อมสังคม องค์กรมีฐานะอย่างไรในสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์หรือไม่

สุริยรัตน์ โปจีน (2560 : 17) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคคล มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ความสามารถในการเรียนรู้ เป็นต้น และปัจจัยด้านสถานการณ์ เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร เป็นต้น โดยรายละเอียดของปัจจัยส่วนบุคคล มีดังนี้

1. อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องความรู้สึกนึกคิด และความสามารถ เนื่องจากบุคคลในวัยต่างกัน จะมีความต้องการ มีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อมีอายุมากขึ้น มีวุฒิภาวะสูงขึ้น ความคิดและพฤติกรรมแสดงออกก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามวัย สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ชัดเจนและถูกต้องมากขึ้น

2. เพศ ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องของความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะสังคมและวัฒนธรรมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนแต่ละเพศไว้แตกต่างกัน จึงส่งผลให้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

2. ประสบการณ์การทำงาน มีส่วนช่วยให้บุคคลมีความรู้ มีความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ เพิ่มขึ้น กล้าที่จะเผชิญกับปัญหา และสามารถคิดวิเคราะห์พิจารณาเหตุผลอย่างรอบคอบ ทำให้ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว การมีประสบการณ์จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี

3. การศึกษา สอนให้บุคคลรู้จักคิดพิจารณาและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และเข้าใจในสถานการณ์ได้ดี

4. การได้รับการอบรม เป็นวิธีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมไปในทางที่ดี เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิระประภา อัครบวร (2562 : 29) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะว่า การที่จะพัฒนาสมรรถนะหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นอาจต้องใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การกำหนดตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) ซึ่งการกำหนด KPIs นั้น ถือเป็นวิธีการที่ง่ายในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เช่น การที่บุคลากรยังขาดสมรรถนะเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารก็อาจตั้ง KPIs ให้บุคลากรต้องมีการนำเสนอวิธีการปรับปรุงงานอย่างน้อย 2 งาน ในรอบการประเมินเท่านี้ก็สามารถพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้ เป็นต้น

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคคลมีทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ความสามารถในการเรียนรู้ เป็นต้น และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและองค์กร เช่น ความชัดเจนในการทำงาน และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการทำงาน เป็นต้น

5. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นความสามารถในการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้หลากหลาย ดังนี้

พาร์สัน (Parson. 1996 : 26-28) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูไว้ว่าครูควรมีสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ (Teaching and Learning Styles) ได้แก่ (1) ใช้หลักการการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (2) ใช้หลักการสร้างแรงจูงใจ (3) ใช้ทฤษฎีทางการเรียนรู้เป็นฐาน (4) ใช้นวัตกรรมใหม่ (5) เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล (6) มีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้ และ (7) จัดการเรียนรู้โดยยึดเป้าหมายที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. สมรรถนะในการวางแผนและการประเมินหลักสูตร (Curriculum Planning and Assessment) ได้แก่ (1) วางแผนการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นกระบวนการมุ่งสู่เป้าหมายและตรวจสอบได้ (2) ทำหลักสูตรแฝงให้เป็นหลักสูตรที่ชัดเจนได้ (3) พัฒนาหลักสูตรที่สร้างพลังใจ (Empowering Curriculum) (4) ประยุกต์การวินิจฉัยด้วยการประเมินผล (5) ความสามารถทางด้านความสัมพันธ์ การสื่อสาร และการรู้จักเข้าใจระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication and Relationship Skills) (6) มีความรู้ระดับปริญญา (7) มีความสามารถทางการสื่อสาร (8) มีความมั่นใจสูง (9) มีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและการให้คำปรึกษาหารือ (10) ประสานและร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครอง และ (11) มีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551 : 12) ได้สังเคราะห์สมรรถนะครูของประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย แคนาดา และอังกฤษ ได้ 15 ด้าน ประกอบด้วย (1) สมรรถนะด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา (2) สมรรถนะด้านการสื่อสารการใช้ภาษา (3) สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร (4) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ (5) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (6) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (7) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา (8) สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล (9) สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู (10) สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู (11) สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (12) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ (13) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (14) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ (15) สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน

สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ (2552 : 1) กล่าวถึง การประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH) ได้เห็นชอบกรอบสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 กำหนดให้มีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ (1) การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน (2) การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (3) การพัฒนาและใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ (4) การพัฒนาทักษะการจัดลำดับการคิดระดับสูง (5) การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (6) ส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม (7) ส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน (8) การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน (9) การพัฒนาด้านวิชาชีพ (10) การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียน และ (11) การจัดสวัสดิการและภารกิจแก่นักเรียนด้านการจัดการเรียนรู้

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2552 : 13) ได้จัดทำโครงการสร้างระบบการพัฒนาครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความพร้อมของผู้เรียนเป็นสำคัญ และพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้ครูเพิ่มพูนสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพระดับสูง และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ จากการดำเนินการดังกล่าว สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู 14 ด้าน ได้แก่ (1) ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร (2) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ (3) ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการแสวงหาความรู้ (4) ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร (5) ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (6) ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน (7) ความสามารถในการพัฒนาและใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ (8) ความสามารถ

ในการประเมินผลการเรียนรู้ (9) ความสามารถในการทำการวิจัยในชั้นเรียน (10) ความสามารถในการแนะแนวและให้คำปรึกษา (11) ความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับชุมชน (12) ความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นผู้นำ (13) การปฏิบัติตนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และ (14) ความสามารถในการวิเคราะห์และพัฒนาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2) ได้กำหนดสมรรถนะครู แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) (2) การบริการที่ดี (Service Mind) (3) การพัฒนาตนเอง (Self- Development) (4) การทำงานเป็นทีม (Team Work) และ (5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ (1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) (2) การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) (3) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis, Synthesis and Classroom Research) (4) การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) (5) ภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) และ (6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship and Collaborative for Learning)

จากสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ในส่วนของสมรรถนะหลักนั้น ประกอบด้วย การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สำหรับสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาครู

1. ความหมายของการพัฒนาครู

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าพัฒนาครู ไว้ดังนี้

ฮูฟ และดันแคน (Hough & Duncan. 2015 : 141) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินงานอย่างมีแผนขององค์กร เพื่อสนับสนุนให้ครูเรียนรู้พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, (2557 : 208-209) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

สุวินัย รันดา (2557 : 67) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อนันต์ ศรีอำไพ (2559 : 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริมพัฒนาเปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู เพื่อนำมาใช้ในการทำงานอย่างมีระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

เสนห์ เทศนา (2561 : 25) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูในลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ด้าน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ (Knowledge) การเปลี่ยนแปลงทักษะ (Skills) และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude)

จิราพร มะสุใส (2564 : 11) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้างและปรับเปลี่ยนครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการจัดการเรียนรู้ และทัศนคติ ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ตลอดจนเจตคติที่ดีของครูให้รอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

สถาปณีย์ ยศคาลือ (2564 : 11) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สิทธิศักดิ์ พุ่มมอม (2564 : 18) สรุปความหมายของการพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์การจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษา

จากความหมายของการพัฒนาครูดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้างและปรับเปลี่ยนครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

ครู เป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้นครูต้องมีความรู้ และประสบการณ์เพียงพอในการทำหน้าที่ดังกล่าว ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

บรรจง หงษ์ชูตา (2553 : 19) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถทำให้ครูมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันทั่วถึง ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ครูก้าวหน้าในการทำงานขึ้นแล้ว ยังทำให้หน่วยงานได้รับผลดีขึ้น และลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุก ๆ หน่วยงาน

เด่นพงษ์ พลละคร (2557 : 9-11) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ ดังนี้ (1) การพัฒนาครูช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และมีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น (2) การพัฒนาครูเป็นวิธีการอย่างหนึ่งซึ่งช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (3) การพัฒนาครูช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก (4) การพัฒนาครูช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน (5) การพัฒนาครูเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นครูให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ (6) การพัฒนาครูช่วยให้ครูมีโอกาสได้รับความรู้และความคิดใหม่ ๆ ทำให้ครูเป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

อนันต์ ศรีอำไพ (2559 : 259) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูจะต้องมีการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ จนเกิดความชำนาญการ และต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันอยู่เสมอ มีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของตนเองให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์สูงสุด

อภิชาติ สุระคาย (2562 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญมาก สถานศึกษาที่ครูได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ จะทำให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ การพัฒนาครูไม่เพียงแต่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังเป็นการเตรียมครูที่จะเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สิทธิศักดิ์ พุ่มอม (2564 : 20) สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพของครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดการพัฒนางานเดิมที่ปฏิบัติอยู่ และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ ทำให้สถานศึกษามีความทันสมัยตลอดเวลา ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้

จากความสำเร็จของการพัฒนาครูดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้ครูมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันทั่วทั้ง มีขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบมากขึ้น และช่วยให้การปฏิบัติงานของครูบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้การพัฒนาครูยังทำให้สถานศึกษาได้รับผลดีขึ้น สถานศึกษาที่ครูได้รับการพัฒนาอยู่เสมอจะทำให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. กฎหมายและแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

ด้วยเหตุที่ครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพ ครูจึงได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ และประสบการณ์เพียงพอในการทำหน้าที่ จึงมีการออกกฎหมายและแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู โดยกำหนดไว้ในหมวดหน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา และเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุน หรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษี รวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุน ได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการกองทุนเป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว และในหมวดการปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 (จ) ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านการศึกษาให้เกิดผลตาม (3) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. 2560 : 79)

2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 ได้กำหนดแนวทางของการดำเนินงานกำกับ ดูแล รักษา และพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา ได้กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ประกอบด้วย วิชาชีพครู วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และวิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง เพื่อให้เป็นหลักประกันและคุ้มครองให้ผู้รับบริการ

ทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น ดังนั้นคุรุสภาซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพครูของไทย จึงได้กำหนดให้มีข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 โดยกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน สำหรับในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้นจะเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการความรู้และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ (1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ (2) บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร (3) ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ (4) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน (5) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และ (6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2562 : 18-20)

3. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยการเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจากครูสอน เป็นโค้ชหรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีการเรียนรู้และจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. 2561 : 30-37) นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสบนความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม ยังให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง โดยการปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารจัดการการศึกษา จัดโครงสร้างจัดการการศึกษาใหม่เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability) ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูผู้สอน พัฒนาระบบการประเมินและ

การรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน โดยมุ่งจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างสมรรถนะกำลังคนทั้งระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการวิจัยและการใช้เทคโนโลยีและสื่อเพื่อการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2561 : 38-44)

4. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ในยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาทุนศักยภาพมนุษย์ ได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการปรับหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นสมรรถนะ มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นผู้แนะนำ และสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างมาตรการจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูงเข้ามาเป็นครู ปรับระบบประเมินวิทยฐานะทางวิชาชีพให้เชื่อมโยงกับพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมมาตรการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการขนาดกลางที่มีศักยภาพเข้าร่วมระบบทวิภาคีหรือสหกิจศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ประกอบการ ครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยงให้ร่วมวางแผนการจัดการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลผู้เรียน ตลอดจนการขยายความร่วมมือระหว่างสถาบันอาชีวศึกษา สถาบันอุดมศึกษา ภาคเอกชน และผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ พัฒนาสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนางานวิจัยไปสู่นวัตกรรม รวมทั้งขยายการจัดทำและการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะให้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560 : 69-70)

5. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ในยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้ (1) ออกแบบระบบและรูปแบบการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยครูทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อประกันคุณภาพและมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพครู และระบบประกันคุณภาพทางการศึกษา (2) เร่งรัดพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งครูฝึกในสถานประกอบการ โดยเริ่มต้นจากครูประจำการที่สอนไม่ตรงวุฒิ ครูที่สอนคละชั้น และครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน (3) พัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เพื่อให้ครูเกิดสังคมการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพ (4) พัฒนามาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา มาตรฐานครูฝึกในสถานประกอบการ และมาตรฐานสถานประกอบการที่ทำหน้าที่ฝึกปฏิบัติ (5) เสริมสร้างและปลูกจิตสำนึกครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง (6) พัฒนาระบบการประเมินตามระดับคุณภาพของมาตรฐานวิชาชีพเพื่อการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และ (7) พัฒนาครูสู่การเป็นครูแกนนำ (Master Teacher) และครูมืออาชีพ (Professional Teacher) ที่สะท้อนทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 162-163)

6. แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ให้ความสำคัญกับการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู (พ.ศ. 2558-2572) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ การปฏิรูประบบและรูปแบบการผลิตครู การปฏิรูประบบและรูปแบบการพัฒนาครู การปฏิรูประบบการใช้ครูและระบบบริหารงานบุคคลของครู การปฏิรูประบบการวิจัยของสถาบันผลิตและพัฒนาครู และการสร้างกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยใช้กลยุทธ์ในการวางแผนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ อย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ/ประเภทการศึกษา ปรับระบบการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เร่งรัดพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูประจำการที่สอนไม่ตรงวุฒิ ครูที่สอนคละชั้น และครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน สร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2560 : 52-53)

จากกฎหมายและแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้วยเหตุที่ครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพ จึงได้มีการออกกฎหมายและแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูไว้ อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) และแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

4. รูปแบบการพัฒนาครู

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มีจุดเน้นที่สำคัญ 3 เรื่อง คือ เรื่องโอกาสทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา และการมีส่วนร่วม ดังนั้นคำว่า “คุณภาพการศึกษา” คงไม่ใช่คุณภาพของนักเรียนเพียงอย่างเดียว เพราะการที่นักเรียนจะมีคุณภาพได้นั้นครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ จึงควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยมีรูปแบบของการพัฒนาครู ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551 : 30) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 6 รูปแบบ ได้แก่ (1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) การฝึกอบรม โดยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมประจำการ และบุคลากรทางการศึกษา (3) การศึกษาดูงาน (4)

การศึกษาต่อ (5) การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ และ (6) การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบัน ฝึกอบรมกับสถานศึกษา

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 6-10) กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูด้วยการเสริมพลัง (Empowered Development Approach) แบ่งการพัฒนาออกเป็น 4 รูปแบบ คือ การฝึกอบรม (Training) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) และการนิเทศ (Supervision) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นการสร้างความพร้อมให้กับจิตใจ ทั้งการรับรองความรู้ และสิ่งที่จะต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและกลุ่มย่อย เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมวิเคราะห์และสะท้อนความคิดและความจริงของการกระทำที่เป็นระบบ ด้วยบรรยากาศที่สร้างสรรค์

3. การชี้แนะ (Coaching) เป็นการดำเนินการควบคู่กับการเป็นพี่เลี้ยง โดยการแนะนำ ผู้เข้ารับการพัฒนาให้สามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่ และ/หรือได้รับการอบรมสู่การปฏิบัติ ที่ละประเด็น การสอนแนะจะดำเนินการเป็นรายบุคคล และกลุ่มย่อยตลอดเวลาของการพัฒนา

4. การนิเทศ (Supervision) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการกับผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน พร้อมกัน เพื่อช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการ ประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความรู้ และมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไข สร้างสรรค์ ผลงาน การนิเทศจะดำเนินการระหว่างการพัฒนาและก่อนสิ้นสุดการพัฒนา

โชตชวลี พุกกิจกาญจน์ (2556 : 30-32) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาครูควรเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ในการพัฒนาครู แล้วจึงประเมินความจำเป็น (Needs Assessment) ในแต่ละด้านที่ต้องพัฒนา ซึ่งได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของครู รวมถึงระดับ ที่ต้องการพัฒนาครูให้ไปถึงวิสัยทัศน์นั้น ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการได้ ระดับช่วยเหลือได้ ไปจนถึงระดับ เชี่ยวชาญ แล้วจึงดำเนินการพัฒนาครูด้วยรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การให้ข้อมูลกับครูที่เริ่มงานใหม่ เนื้อหาโดยทั่วไป จะเกี่ยวข้องกับข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียน เช่น ประวัติของโรงเรียน รายนามผู้บริหาร รวมไปถึง โครงสร้าง วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดกฎระเบียบสำหรับการ ปฏิบัติงาน ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และวิธีการทำงานเบื้องต้น เพื่อให้ครูที่เริ่มงานใหม่ได้เตรียม ความพร้อม และสามารถปรับตัวให้ปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังของโรงเรียน

2. การบรรยาย (Lecture) เป็นการฝึกอบรมแบบการอธิบายเนื้อหาสาระโดยผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมโดยวิธีนี้ส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารแบบทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้ฟัง แต่อาจ เปิดโอกาสให้ซักถามได้ตามความเหมาะสม การฝึกอบรมวิธีนี้ควรใช้กับหัวข้อที่ไม่เน้นการปฏิบัติ

จึงเหมาะสำหรับคณะครูจำนวนมาก และมีเวลาจำกัด ลักษณะของสถานที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเหมือนกับห้องเรียนทั่วไป คือ ผู้บรรยายจะอยู่ด้านหน้า คณะครูจะนั่งแถวหน้ากระดาน หรืออาจเป็นแถวตอนลึกสองแถวหรือมากกว่า และเว้นที่ว่างระหว่างแถว เพื่อให้ผู้บรรยายสามารถปฏิสัมพันธ์กับคณะครูได้สะดวกขึ้น การจัดสถานที่ควรเว้นระยะระหว่างคณะครูกับวิทยากร ให้มีระยะห่างพอสมควร กล่าวคือ ไม่ใกล้จนวิทยากรและคณะครูรู้สึกอึดอัด และไม่ไกลจนกลายเป็นข้อจำกัดในการมองเห็น ซึ่งอาจใช้สื่อประกอบการบรรยาย โดยต้องมีระยะห่างและความสูงที่ทำให้คณะครูสามารถเห็นได้ชัดเจน โดยไม่มีสิ่งกีดขวาง

3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้ พร้อมกับการให้ครูได้ผลิตผลงานหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้น โดยอาจทำเพียงคนเดียวหรือทำรวมกันเป็นคณะ การฝึกอบรมวิธีนี้มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งสร้างเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม การจัดสถานที่ในการฝึกอบรมอาจใช้แบบการบรรยาย แต่ในกรณีที่ต้องการให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม อาจแบ่งเป็นกลุ่มย่อย และให้คณะครูนั่งเป็นวงกลม และหันหน้าเข้าหากัน การฝึกอบรมวิธีนี้ใช้ได้ทั้งกับคณะครูจำนวนน้อยและจำนวนมาก

4. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในองค์การอย่างอิสระและสร้างสรรค์ (Creative) เพื่อการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข หรือหาทางออกให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยงดเว้นจากการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน

5. การฝึกอบรมแบบกรณีศึกษา (Case Study) เป็นการนำประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจริงจากโรงเรียนอื่น มาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกันระหว่างคณะครู เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสพัฒนา และอุปสรรค ของโรงเรียนกรณีศึกษานั้น และนำมาปรับใช้ในการป้องกันปัญหา และพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6. การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติจริง โดยอาศัยเครื่องมืออุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ แล้วให้คณะครูได้ทดลองปฏิบัติจริง จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

7. การศึกษาดูงาน (Observation) เป็นการพาคณะครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนอื่นที่ดำเนินกิจการประเภทเดียวกัน แล้วให้คณะครูสรุปประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และนำเสนอวิธีการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน

8. การฝึกอบรมเพื่อสุขภาพ (Health Training) คือ การจัดสถานที่ออกกำลังกาย และการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการออกกำลังกายที่ถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ครูมีสุขภาพที่แข็งแรง มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

9. การฝึกสอน (Coaching) คือ การสอนวิธีการปฏิบัติงานแก่ครู เพื่อฝึกทักษะ รวมถึงช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข และขัดเกลาให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด โดยการจำลองสถานการณ์และสภาพแวดล้อมให้เสมือนจริง และมีการกำหนดเวลา

10. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) คือ การให้คำแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า จากผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า

11. การให้คำปรึกษา (Counseling) คือ การให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อครูจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้น และเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของครู

จากรูปแบบการพัฒนาครูดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีหลายรูปแบบ อาทิ การปฐมนิเทศ การบรรยาย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การระดมสมอง การฝึกอบรมแบบกรณีศึกษา การสาธิต การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมเพื่อสุขภาพ การฝึกสอน ระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษา เป็นต้น

3. แนวทางการพัฒนาครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

วีระชัย จิระชาติ (2553 : 19) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ (Specification Competency) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดรูปแบบของการพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากำหนด ให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีหลักการ ดังนี้ (1) การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน (2) การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะอันพึงประสงค์ (4) การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละคน (5) การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ในการปฏิบัติของครู และบุคลากรทางการศึกษา (6) การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย (7) การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ และ (8) การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ภควรรณ อยู่เย็น (2563 : 17-19) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครูภายใต้บริบทด้านต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในประเทศและนอกประเทศ กลายเป็นเงื่อนไขความจำเป็นที่ทำให้ประเทศไทยต้องมีการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ตามไปด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านการศึกษา ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาครูสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. ระดับนโยบาย สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1.1 การพัฒนาครูมีความสำคัญมากที่หน่วยงานระดับนโยบายจะต้องมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูอย่างชัดเจน สามารถนำไปสู่ขั้นตอนปฏิบัติเกิดผลเชิงรูปธรรม โดยนโยบายที่หน่วยงานระดับนโยบายกำหนดนั้น จะต้องมีความรู้ข้อมูลมาจากสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ที่จะพัฒนา และข้อมูลการเปลี่ยนด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาครู ให้สนองตอบต่อปัญหาและความต้องการ นอกจากนั้นยังสามารถแก้ไขปัญหาคูณภาพครูได้ตรงจุด เพราะเนื่องจากในอดีตการพัฒนาครูยังมีทิศทางการพัฒนาไม่ค่อยชัดเจน และยังไม่มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างจริงจัง

1.2 ควรมีการกำหนดมาตรฐานอาชีพครูอย่างชัดเจน กล่าวคือ ต้องมีมาตรฐานหรือคุณสมบัติของคนที่เหมาะสมกับการเป็นครู มาตรฐานกระบวนการให้การศึกษาอบรม มาตรฐานความรู้ความสามารถของผู้ที่จะเป็นครู โดยเฉพาะความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมาตรฐานเหล่านี้สามารถใช้เป็นเกณฑ์วัดความเป็นครูและเป็นเครื่องมือตรวจสอบกลั่นกรองผู้ประกอบการอาชีพครู และผู้ที่จะมาประกอบอาชีพครูได้อย่างชัดเจนและมีคุณภาพ

1.3 ควรกำหนดหน่วยงานการพัฒนาครูอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่อย่างชัดเจน ไม่ใช่กำหนดอำนาจการพัฒนาครูไว้ในส่วนกลางอย่างเดียว ควรมีหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ดำเนินการพัฒนาครูในระดับท้องถิ่น โดยให้หน่วยงานในท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาครูด้วย และมีมาตรฐานพร้อมคุณภาพในการดำเนินงานพัฒนาครูอย่างจริงจัง

1.4 พัฒนาโครงสร้างการบริหารงานเกี่ยวกับครู ลดระยะห่างด้านการบริหาร ควรให้ครูเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูอย่างจริงจัง

1.5 สถาบันที่ทำหน้าที่ในการผลิตครูออกสู่ตลาดการศึกษา ควรมีการพัฒนากระบวนการผลิตครู ทั้งในด้านหลักสูตรที่ต้องมีการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงไปของบริบท และผู้ทำหน้าที่ในการผลิตครูก็ต้องมีการพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน เพราะบางสถาบันผู้ทำหน้าที่ในการผลิตครูยังใช้ความรู้เดิม ไม่มีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์

2. ระดับปฏิบัติ สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

2.1 ผู้ที่จะเข้ามาเป็นครูควรมีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ผ่านกระบวนการผลิตจากสถาบันการผลิตครูที่มีคุณภาพ เพราะจะเห็นได้ว่าปัจจุบันมีสถาบันที่

ทำหน้าที่ในการผลิตครูมากมาย แต่บางสถาบันยังไม่ค่อยมีคุณภาพในการผลิตเท่าที่ควร ดังนั้นผู้ที่จะมาเป็นครูต้องผ่านการผลิตครูจากสถาบันที่มีคุณภาพด้วย

2.2 ครูควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บางครั้งไม่ต้องรอรับการพัฒนาจากหน่วยงานหลัก ซึ่งครูสามารถพัฒนาตนเองได้จากการค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย อาทิ อินเทอร์เน็ต และแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นชุมชน เป็นต้น

2.3 เมื่อมีการพัฒนาครู ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีความตระหนัก เห็นความสำคัญของการพัฒนาครูด้วย โดยจะต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการดำเนินการพัฒนาครู เพื่อให้การพัฒนาครูเป็นไปตามวัตถุประสงค์การพัฒนาอย่างแท้จริง และเกิดผลในเชิงประจักษ์

2.4 ครูต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นบุคคลที่ชอบพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองอยู่เสมอ ให้ทันต่อสถานการณ์ เพราะความรู้มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

2.5 ครูต้องปรับเปลี่ยนวิธีการคิด/ระบบคิดใหม่ โดยเฉพาะวิธีคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ซึ่งในอดีตการจัดการเรียนรู้ของครูยังถูกครอบงำด้วยอำนาจการเรียนแบบให้ผู้เรียนท่องจำบทเรียน มากกว่าความเข้าใจอย่างแท้จริงในบทเรียน ดังนั้นครูต้องจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนอย่างแท้จริง ผ่านระบบการคิดวิเคราะห์ในเรื่องที่เรียนอย่างแท้จริง

2.6 ครูต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากที่เป็นผู้สอนหนังสือ เป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ แนะนำแนวทางวิธีการเรียนรู้แก่นักเรียน และต้องคิดเสมอว่าตนเองเป็นครูที่สอนคนมากกว่าสอนหนังสือ ดังนั้นการเรียนรู้ต้องเรียนจากสถานการณ์จริงผู้เรียนถึงจะเข้าใจในบทเรียนอย่างแท้จริง

จากแนวทางการพัฒนาครูดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาครูสามารถดำเนินการได้ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ สำหรับระดับนโยบายนั้น หน่วยงานระดับนโยบายจะต้องมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูอย่างชัดเจน สามารถนำไปสู่ขั้นตอนปฏิบัติเกิดผลในเชิงรูปธรรม ซึ่งการกำหนดนโยบายนั้นต้องมีฐานข้อมูลมาจากสภาพปัญหาและความต้องการของครูเป็นหลัก สำหรับในระดับปฏิบัติ ครูควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยไม่ต้องรอรับการพัฒนาจากหน่วยงาน และควรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นบุคคลที่ชอบพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองอยู่เสมอ ให้ทันต่อสถานการณ์ เพราะความรู้มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา และต้องเปลี่ยนบทบาทจากที่เป็นผู้สอนหนังสือ เป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ แนะนำแนวทางวิธีการเรียนรู้แก่นักเรียน

นโยบายการเรียนรู้ (Learning Policy)

1. ความหมายของนโยบายการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของนโยบายการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

ลาสเวล และคาเพลน (Lasswell & Kaplan. 1970 : 465) กล่าวว่า นโยบายการเรียนรู้ หมายถึง แผนหรือโครงการที่กำหนดขึ้นเพื่อการเรียนรู้ อันรวมถึงเป้าหมาย สิ่งที่มีคุณค่า และแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ

แอนเดอร์สัน (Anderson. 2010 : 20) กล่าวว่า นโยบายการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่กำหนดขึ้นเพื่อสนองตอบต่อปัญหาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ในลักษณะที่เป็นแนวทางของรัฐบาล หรือองค์กรภาคีราชการกำหนดขึ้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดี

ลัมยพร แห่หล้า (2551 : 13) อธิบายถึงนโยบายการเรียนรู้ว่าเป็นข้อความหรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร และของหน่วยงาน ข้อความที่ใช้เป็นนโยบายมักเป็นคำที่มีความยืดหยุ่นได้ เพราะนโยบายมิได้เป็นแนวทางที่ชี้เฉพาะว่าจะต้องปฏิบัติเช่นนั้นหรือเช่นนี้ แต่นโยบายเป็นเพียงแนวทางกว้าง ๆ ที่ช่วยในการตัดสินใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเท่านั้น หรือเป็นสิ่งที่ควรเลือกกระทำหรือไม่ควรเลือกกระทำ

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2558 : 10) กล่าวว่า นโยบายการเรียนรู้ หมายถึง แผนหรือโครงการที่กำหนดขึ้นสำหรับการเรียนรู้ อันรวมถึงเป้าหมาย สิ่งที่มีคุณค่า และแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ ที่หน่วยงานรับเอาไปปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ และงบประมาณที่กำหนด

นลินรัตน์ ยืนยง (2560 : 8) กล่าวว่า นโยบายการเรียนรู้เป็นแนวบริหาร เป็นการกำหนดวิธีการกระบวนการวางแผนและการกำหนดโครงการ เพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมายในการเรียนรู้ออกมาจากการกำหนดนโยบายเป็นการวางวิธีการเพื่อให้ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ หรือเป็นหลักและวิธีปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการในการจัดการเรียนรู้

วรลี จินรวาท (2561 : 10) กล่าวว่า นโยบายการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางกว้าง ๆ ที่กำหนดขึ้นล่วงหน้า เพื่อใช้เป็นหนทางสำหรับการแนะแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

สุรทรรศน์ สุขทองแสง (2562 : 12) อธิบายว่า นโยบายการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสาธารณะ ซึ่งปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ บัญญัติเป็นกฎหมาย เช่น รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบต่าง ๆ จัดทำแผน เช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ แล้วประกาศเป็นนโยบาย ซึ่งโดยปกติจะมีการกำหนดนโยบาย และกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ผ่านระบบราชการซึ่งเป็นกลไกของรัฐ โดยผู้ที่กำหนดแนวทางในองค์กรภาครัฐและเอกชนที่รับผิดชอบด้านงานการศึกษาของชาติทุกระดับทุกประเภท ต้องนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาทุกระดับและทุกระดับ เพื่อให้การดำเนินการศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย

จากความหมายของนโยบายการเรียนรู้ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า นโยบายการเรียนรู้หมายถึง แผนหรือโครงการที่กำหนดขึ้นสำหรับการเรียนรู้ อันรวมถึง เป้าหมาย สิ่งที่มีคุณค่า และแนวการปฏิบัติต่าง ๆ แบบกว้าง ๆ ที่หน่วยงานรับเอาไปปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ และงบประมาณที่กำหนด เพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมายในการเรียนรู้

2. ความสำคัญของนโยบายการเรียนรู้

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้ ดังนี้

แมสซี และดักลาส (Massie & Douglas. 1981 : 221) กล่าวถึง ความสำคัญของนโยบาย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. นโยบายช่วยประหยัดเวลา เนื่องจากการกำหนดคาดการณ์สิ่งใดไว้ล่วงหน้า เมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติจึงไม่จำเป็นต้องคิดใหม่ทั้งหมด เพียงแต่เอาข้อมูลที่มีอยู่แล้วมาประกอบการตัดสินใจและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ตามสภาวะแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพเท่านั้น
2. นโยบายที่ดีก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี การจัดองค์กรเป็นระบบต้องประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่ต้องเข้าใจทิศทางการดำเนินงานขององค์กรตรงกัน ยึดถือนโยบายปฏิบัติเดียวกัน และตัดสินใจสั่งการให้สอดคล้องกัน ก็จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร
3. นโยบายที่ดีทำให้องค์กรเกิดความมั่นคง ลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน เพราะการเข้าใจทิศทางการทำงานตรงกัน ย่อมสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น
4. นโยบายที่ดี ชัดเจนในทางรูปธรรม เป็นการพัฒนาผู้บริหารในแต่ละระดับให้กล้าตัดสินใจ เพราะผู้บริหารแต่ละระดับจะรู้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนในการบริหารจัดการ
5. นโยบายตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริงชัดเจน ช่วยให้การวางแผนปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ยุติธรรมและเที่ยงตรงมากขึ้น

เกลียว ยาจันทร์ (2556 : 24) กล่าวว่า นโยบายเป็นหนึ่งในสี่ของปัจจัยการบริหาร ดังนั้นนโยบายจึงมีความสำคัญต่อการบริหาร ดังนี้

1. นโยบายช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ทราบว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร และใช้ปัจจัยชนิดใดบ้าง
2. นโยบายช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กรเข้าใจภารกิจหน่วยงาน รวมถึงวิธีการปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ และช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปได้อย่างขึ้น
3. นโยบายก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทำให้ประหยัดต้นทุนในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นการใช้คนทำงาน งบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ และเครื่องจักรกลต่าง ๆ
4. นโยบายช่วยส่งเสริมผู้บริหารให้ใช้อำนาจไปในทางที่ถูกต้อง อันจะนำมาซึ่งความเชื่อถือ ความจงรักภักดี และความมั่นใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. นโยบายช่วยให้เกิดพัฒนาการทางด้านการบริหาร ช่วยประหยัดเวลา ก่อให้เกิดการประสานงาน ช่วยให้องค์กรเกิดความมั่นคง

วราลี จิเนราวัต (2561 : 13) กล่าวถึง ความสำคัญของนโยบายการเรียนรู้ต่อความก้าวหน้าและความเข้มแข็งของประเทศชาติว่า นโยบายการเรียนรู้เป็นหนึ่งในแนวทางการดำเนินงานของภาครัฐที่กำหนดทิศทางตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารราชการแผ่นดินและการให้บริการแก่ประชาชน และสังคมด้านการศึกษา และพัฒนาความรู้และความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรของชาติหรือผู้เรียนมีทักษะไปในทิศทางเดียวกับการพัฒนาประเทศ และสอดคล้องกับยุคสมัยของโครงสร้างพื้นฐานอุตสาหกรรมการค้าและการลงทุน การขนส่งและเทคโนโลยีการเกษตร การแพทย์ และสื่อสารโทรคมนาคม นำไปสร้างมูลค่าเพิ่มในชีวิตจริงของครอบครัวและชุมชนได้อย่างอิสระเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้

จากความสำคัญของนโยบายการเรียนรู้ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า นโยบายการเรียนรู้มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าและความเข้มแข็งของประเทศชาติ เนื่องจากนโยบายการเรียนรู้เป็นแนวทางการดำเนินงานของภาครัฐที่กำหนดทิศทางตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารราชการแผ่นดินและการให้บริการแก่ประชาชน และสังคมด้านการศึกษา เพื่อให้บุคลากรของชาติหรือผู้เรียนมีทักษะไปในทิศทางเดียวกับการพัฒนาประเทศ และสอดคล้องกับยุคสมัย นอกจากนี้นโยบายยังมีความสำคัญต่อการบริหารหลายประการ เช่น ช่วยให้ผู้บุคลากรทุกฝ่ายทราบแนวทางและภารกิจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ช่วยให้ผู้บริหารใช้อำนาจการบริหารงานอย่างถูกต้อง และนโยบายยังช่วยให้เกิดการพัฒนาการทางด้านการบริหารอีกด้วย

3. ลักษณะของนโยบายการเรียนรู้ที่ดี

นโยบายที่พึงประสงค์ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ (1) มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (2) กำหนดขึ้นจากข้อมูลที่เป็นจริง (3) กำหนดขึ้นก่อนที่มีการดำเนินงาน โดยระบุถึงกลวิธีและการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมแก่การดำเนินงาน (4) กำหนดขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม และมีการจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นของการดำเนินตามนโยบาย (5) เป็นถ้อยคำหรือข้อความที่กะทัดรัด เข้าใจง่าย และแถลงไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน (6) มีขอบเขตและระยะเวลาในการใช้ (7) เป็นศูนย์ประสานสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร (8) กำหนดขึ้นอย่างครอบคลุมไปถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต และ (9) สอดคล้องกับปัจจัยภายนอกองค์กร คือ สอดคล้องกับระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ของสังคมโดยส่วนรวม และความคิดเห็นของสาธารณชนด้วย (เฉลียว ยาจันทร์. 2556 : 25)

มอนตี (Mondy. 1988 : 97) ได้ให้รายละเอียดของคุณลักษณะที่ดีของนโยบายไว้ ดังนี้

1. กำหนดจากฐานของข้อมูลที่มีความเป็นจริง
2. นโยบายผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรอยู่ในทิศทางเดียวกัน ไม่ขัดแย้งกัน

3. นโยบายของหน่วยงานในองค์กรเดียวกัน ควรต้องประสานกัน
4. ควรเป็นข้อความที่แน่นอน เข้าใจได้ และเป็นลายลักษณ์อักษร
5. มีความยืดหยุ่น แต่มั่นคงอยู่บนหลักการ หรือระเบียบข้อบังคับที่ถูกต้อง
6. นโยบายควรมีขอบเขตเข้าใจได้ด้วยเหตุผล

นลินรัตน์ ยืนยง (2560 : 11) กล่าวว่า นโยบายการเรียนรู้ที่ดี ต้องสอดคล้องกับค่านิยม และความต้องการของผู้เรียน เมื่อถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะทำให้ผู้เรียน มีคุณภาพของการเรียนรู้ที่ดีอย่างเสมอภาคทั่วหน้า หากนโยบายการเรียนรู้มีลักษณะในทางตรงกันข้าม จะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพการเรียนรู้ที่ต่ำ

จากลักษณะของนโยบายการเรียนรู้ที่ดีดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า นโยบายการเรียนรู้ที่ดีควรมีลักษณะที่สำคัญหลายประการ อาทิ ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดขึ้นจากข้อมูลที่เป็นจริง กำหนดขึ้นก่อนที่จะมีการดำเนินงาน กำหนดขึ้นเพื่อส่งผลประโยชน์ให้กับบุคคล โดยส่วนรวม เป็นถ้อยคำหรือข้อความที่กะทัดรัดใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย มีขอบเขตและระยะเวลาในการใช้ เป็นศูนย์ประสานสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร กำหนดขึ้นโดยคลุมไปถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และต้องสอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ของสังคมโดยส่วนรวม และความคิดเห็นของสาธารณชนด้วย

4. กระบวนการกำหนดนโยบายการเรียนรู้

การกำหนดนโยบายการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล ที่สำคัญหลายประการ ซึ่งได้มีผู้เสนอไว้แตกต่างกัน แต่ส่วนมากมีลักษณะกระบวนการที่คล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันบ้างตรงจำนวนขั้นตอนที่อาจมากบ้างน้อยบ้างตามเหตุผลของนักวิชาการแต่ละคน ดังนี้

แลสส์เวลล์ (Lasswell. 1963 : 71) ได้จำแนกกระบวนการกำหนดนโยบายการเรียนรู้ ออกเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นการค้นหาและรวบรวมข้อมูล (2) ขั้นการรับรองและการสนับสนุน การกำหนดนโยบาย (3) ขั้นดำเนินการกำหนดนโยบาย (4) ขั้นการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม (5) ขั้นนำไปปฏิบัติ (6) ขั้นการประเมินผล และ (7) ขั้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบาย

ดลูไฮ และลินด์ (Dluhy & Lind. 1967 : 82-89) ได้จำแนกกระบวนการกำหนดนโยบายของ การเรียนรู้ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิจัยและการวิเคราะห์นโยบาย (Policy Research and Analysis) ประกอบด้วย การสำรวจค่านิยม การกำหนดสมมติฐานในเชิงปฏิบัติ และการวิเคราะห์ขอบข่ายนโยบาย
2. การพัฒนาและการกำหนดโครงสร้างนโยบาย (Policy Development and Structuring) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดต่าง ๆ ที่ใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายให้สมบูรณ์ ถูกต้องมากที่สุด เพื่อให้เป็นนโยบายที่ดี เหมาะสม และมีความเป็นไปได้มากที่สุด

3. การเสนอใช้และนำไปปฏิบัติ (Policy Purveyance and Implementation) เป็นกระบวนการผสมผสานแนวคิดต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับทรัพยากร และความสามารถของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้นโยบาย แล้วพยายามควบคุมปรับปรุง และเสริมแต่งให้นโยบายที่นำไปปฏิบัติบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

4. การประมาณการและการประเมินผล (Policy assessment and Evaluation) เป็นกระบวนการที่ต้องการค้นหาว่าโครงการต่าง ๆ ที่จัดทำนั้น ได้ผลสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือโครงการนั้นดำเนินไปได้มากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง ทั้งนี้วิธีการประมาณการและประเมินผลนโยบายมี 3 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์คุณค่าและราคา การวิเคราะห์ระบบ และการวิเคราะห์งบประมาณโครงการ เพื่อนำผลที่ได้มาตัดสินว่านโยบายที่กำลังดำเนินอยู่นั้น ยังคงดำเนินต่อไป หรือควรมีการปรับปรุงแก้ไข หรือล้มเลิกนโยบาย

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2559 : 184) กล่าวว่า กระบวนการกำหนดนโยบายการเรียนรู้ มีลักษณะเช่นเดียวกันกับการบริหารในเรื่องอื่น ๆ โดยทั่วไป เมื่อมีการตัดสินใจและนำผลการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติแล้ว ก็ได้หมายความว่า การบริหารได้สิ้นสุดลง แต่ยังคงต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติต่าง ๆ ตามการตัดสินใจนั้นด้วย โดยสามารถสรุปกระบวนการกำหนดนโยบายการเรียนรู้ ออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ การก่อตัวของนโยบาย (Policy Formation) การเตรียมนโยบายและเสนอร่างนโยบาย (Policy Formulation) การอนุมัติ/ประกาศเป็นนโยบาย (Policy Adoption) การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation) การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) และการปรับปรุงแก้ไขหรือการสิ้นสุดนโยบาย (Policy Revision or Termination)

พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2561 : 9) กล่าวว่า กระบวนการกำหนดนโยบายการเรียนรู้ คือ การดำเนินงานทางนโยบาย ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ ๆ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การกำหนดประเด็นนโยบาย โดยคำนึงถึงสภาพปัญหา (Problem-based) วิสัยทัศน์ขององค์กร (Vision-based) และงานวิจัยต่าง ๆ (Research-based) (2) การกำหนดวาระ ลำดับความสำคัญ ของประเด็นนโยบาย (3) การพัฒนาทางเลือกนโยบาย และ (4) การตัดสินใจเลือกนโยบาย

สุทธรรศน สุขทองแสง (2562 : 13-14) กล่าวว่า กิจกรรมสำคัญที่ประกอบกันเป็นกระบวนการทางนโยบายการเรียนรู้ มีดังนี้

1. การกำหนดวาระด้านนโยบาย โดยทั่วไปการกำหนดวาระด้านนโยบายมักมาจากระดับบน โดยนโยบายการเรียนรู้มักมีกลุ่มและฝ่ายต่าง ๆ เขามาเกี่ยวข้องของค่อนข้างมาก ตั้งแต่ผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน ครู และกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพด้านการศึกษา หรือในระดับอุดมศึกษาของรัฐต่าง ๆ จนบางครั้งยากจะระบุว่าการกำหนดวาระด้านนโยบายการเรียนรู้มาจากระดับบนหรือระดับล่าง ภาครัฐในฐานะผู้นำด้านนโยบายและให้การอุดหนุนด้านงบประมาณย่อมมีส่วนอย่างมากในการกำหนดวาระด้านนโยบาย ซึ่งในประเทศไทยการดำเนินงานในเรื่องนี้

มาจากระดับบนเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายการเมือง หรือข้าราชการ และนักวิชาการด้านการศึกษา ในหน่วยงาน เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สภาการศึกษา และคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือ คณาจารย์และนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ

2. การก่อตัวขึ้นเป็นนโยบาย เป็นเรื่องของกำหนัดทางเลือกด้านนโยบาย (Policy Alternatives) ในการจัดการกับปัญหาที่อยู่ในวาระทางนโยบาย มักจะดำเนินการในหน่วยงานของรัฐ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการหรือสภาการศึกษา แต่ก็อาจเกิดขึ้นในสำนักงานของกลุ่มผลประโยชน์ คณะกรรมการรัฐสภา คณะกรรมการพิเศษต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้น หน่วยงานวางแผน นโยบาย รวมทั้งหน่วยงานประเภทที่เรียกว่าคลังสมอง ในประเทศไทยองค์กรหรือหน่วยงานด้านการศึกษามักจะเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่ไม่อยู่ในภาครัฐมีน้อยมาก

3. การสร้างความชอบธรรมให้แก่วางเลือกด้วยการกำหนัดเป็นนโยบาย มักเรียก การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ว่าการกำหนัดนโยบาย ซึ่งบุคคล สถาบัน และหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบ ดำเนินงานอย่างเป็นทางการ เช่น รัฐสภา หรือรัฐบาลที่มีอำนาจตัดสินใจกำหนัดนโยบาย

4. การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทางนโยบาย โดย ในกรณีของนโยบายการเรียนรู้ ผู้มีส่วนสำคัญในการดำเนินงานขั้นตอนนี้ คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐใน หน่วยงานและสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ ในแง่ที่เป็นนโยบายของรัฐ ผลบังคับใช้ย่อมครอบคลุม ไปถึงสถาบันการศึกษาเอกชนด้วย แม้ว่าสถาบันการศึกษาเหล่านั้นไม่ได้อยู่ในภาครัฐก็ตาม การนำ นโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องของกับกิจกรรมหลากหลายที่กำหนดขึ้น เพื่อดำเนินการให้นโยบายที่กำหนด สำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติที่เป็นหน่วยงานฝ่ายบริหารสามารถใช้วิจารณ์ของ ตนเองในการตัดสินใจได้อย่างมาก

5. การประเมินผลนโยบาย เมื่อถึงขั้นตอนนี้ผู้กำหนัดนโยบายหรือผู้มีส่วนได้เสีย กับนโยบาย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายการเมือง องค์กรและหน่วยงาน ฝ่ายบริหาร กลุ่มผลประโยชน์คลังสมอง หรืออื่น ๆ มักต้องการรู้ว่า นโยบายที่นำไปปฏิบัตินั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และเกิดผล อย่างไร ทั้งที่ตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจใจต่อสังคม การประเมินไม่ว่าจะโดยสถาบันหรือหน่วยงานของรัฐ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง หรือโดยสื่อมวลชน หรือองค์กรอิสระนอกสถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ อาจจะ ปรากฏผลในรูปแบบของข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ชี้ให้เห็นว่ามีปัญหาใหม่เกิดขึ้น และนำไปสู่ กระบวนการกำหนัดนโยบายใหม่อีก เพื่อจัดการกับปัญหา

จากกระบวนการกำหนัดนโยบายการเรียนรู้ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการ กำหนัดนโยบายการเรียนรู้ คือ การดำเนินงานทางนโยบาย ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การกำหนัด ประเด็นนโยบาย โดยคำนึงถึงสภาพปัญหา วิสัยทัศน์ขององค์กร และงานวิจัยต่าง ๆ การกำหนัดวาระ นโยบาย ลำดับความสำคัญของประเด็นนโยบาย การพัฒนาทางเลือกนโยบาย การตัดสินใจเลือก นโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบาย

5. นโยบายการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

จากการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในบริบทต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 นโยบายการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า “โรงเรียนหยุดได้ แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้” จึงกำหนดให้มีการเปิดภาคเรียนในวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 โดยกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล แบ่งเป็น 4 ระยะ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2563 : 1) ดังนี้

ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อม มีการสำรวจการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตของนักเรียน ผู้ปกครอง และครู รวมถึงความพร้อมด้านอุปกรณ์ และระบบการบริหารจัดการการเรียนรู้

ระยะที่ 2 การทดลองจัดการเรียนรู้ทางไกล มีการทดลองจัดการเรียนรู้ทางไกล ด้วยเครื่องมือการเรียนรู้ตามความเหมาะสมและบริบทของสถานศึกษา ผ่านช่องรายการโทรทัศน์ระบบดิจิทัล และระบบออนไลน์

ระยะที่ 3 การจัดการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 กรณี คือ กรณีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยังไม่คลี่คลาย จะจัดการเรียนรู้ด้วยระบบทางไกล ผ่านดาวเทียม (DLTV) และระบบออนไลน์ และกรณีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) คลี่คลาย จะจัดการเรียนรู้ปกติในโรงเรียน โดยให้เว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) และมีแผนเตรียมการเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ

ระยะที่ 4 การทดสอบและการศึกษาต่อ

กระทรวงศึกษาธิการ (2563 : 1) ได้กำหนดนโยบายการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ไว้ดังนี้

มาตรการหลัก ให้ดำเนินการดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
2. มีการประชุมชี้แจงคณะกรรมการสถานศึกษา
3. มีโครงการ แผนงาน และกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อรองรับนโยบายและแนวทางป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
4. ตั้งคณะทำงานโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ภายในสถานศึกษา
5. กำหนดบทบาทหน้าที่ และมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการตามมาตรการ

6. สื่อสารทำความเข้าใจถึงแนวทางการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) แก่นักเรียนและผู้ปกครอง และมีช่องทางการติดต่อสื่อสาร

7. มีมาตรการการจัดการด้านความสะอาด และชี้แจงผู้ประกอบการ

8. เสริมสร้างวัคซีนชุมชนในสถานศึกษา โดยใช้มาตรการ 4 สร้าง 2 ใช้ คือ สร้างสถานศึกษาที่ปลอดภัย สงบ มีความหวัง เข้าใจ เห็นใจ และให้โอกาส และใช้ศักยภาพสถานศึกษาและชุมชน และใช้สายสัมพันธ์ในสถานศึกษา

9. มีการประเมินตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเปิดเรียน

10. มีการกำกับ ติดตาม ให้มีการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด

มาตรการเสริม ให้ดำเนินการดังนี้

1. จัดระบบการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องให้นักเรียนสามารถเข้าถึงได้

2. พิจารณาปิดสถานศึกษาตามสถานการณ์และความเหมาะสม

3. ให้ข้อมูลความรู้ในการสังเกตอาการเสี่ยง การมีแนวโน้มเสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยเฉพาะในเด็กที่มีอาการสมาธิสั้น

5.2 นโยบายการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564 : 3) ได้กำหนดนโยบายการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยกำหนดให้มีการจัดการเรียนรู้ใน 6 รูปแบบ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้แบบปกติที่โรงเรียน (On Site) กรณีทั่วไป มีเงื่อนไขดังนี้ (1) โรงเรียนไม่อยู่ในพื้นที่แพร่ระบาดของโรค (2) ผ่านการประเมินระบบมาตรฐานความสะอาด ปลอดภัย ป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (Thai Stop Covid : TSC+) และ (3) สามารถจัดระยะห่างทางสังคม (Social Distance) ตามมาตรการที่ศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (ศบค.) กำหนด สำหรับกรณียกเว้น สำหรับนักเรียนที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งไม่สามารถเรียนทางไกลด้วยรูปแบบใด ๆ ได้ มีเงื่อนไข ดังนี้ (1) โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตที่มีการแพร่ระบาด (2) นักเรียนไม่สามารถเรียนจากที่บ้านได้ (Learn from Home) เนื่องจากไม่มีอุปกรณ์ หรือมีไม่เพียงพอสำหรับการเรียนทางไกล (3) มีอุปกรณ์เพียงพอแต่ไม่มีผู้ปกครองดูแล ซึ่งเสี่ยงต่อความปลอดภัยต่อการดูแล และ (4) โรงเรียนต้องปฏิบัติตามมาตรการของศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (ศบค.) อย่างเคร่งครัด

2. การจัดการเรียนรู้ผ่านระบบโทรทัศน์ (On-air) มีเงื่อนไข คือ นักเรียนมีโทรทัศน์ ระบบสัญญาณดาวเทียม KU-Band, Cable TV, IPTV, APPLICATION, TV ผ่าน DLTV ของมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมฯ

3. การจัดการเรียนรู้แบบถ่ายทอดสด (Online) มีเงื่อนไข คือ นักเรียนมีระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ โดยครูสอนแบบเรียลไทม์ (Streaming) เป็นการสื่อสารสองทาง

4. การจัดการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (On-demand) มีเงื่อนไข คือ นักเรียนมีระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต เรียนรู้ผ่าน www.dltv.ac.th YouTube ช่อง 1-17 และ Application : DLTV OBEC CENTER บนทุกอุปกรณ์ เช่น สมาร์ทโฟน และแท็บเล็ต เป็นต้น

5. การจัดการเรียนรู้ด้วยการนำส่งเอกสารที่บ้าน (On-hand) มีเงื่อนไข คือ นักเรียนที่ไม่มีความพร้อมด้านระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ เรียนรู้ที่บ้าน ศึกษาด้วยตนเอง ภายใต้การดูแลของผู้ปกครอง บนทุกอุปกรณ์ เช่น สมาร์ทโฟน และแท็บเล็ต เป็นต้น

6. การจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานกันหลายรูปแบบอย่างเหมาะสม (Blended) มีเงื่อนไข คือ (1) สถานศึกษาควรแจ้งต่อคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัด (2) สถานศึกษาควรผ่านเกณฑ์การประเมินความพร้อมของระบบมาตรฐานความปลอดภัย ป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (Thai Stop Covid : TSC+) และ (3) สถานศึกษาต้องปฏิบัติตามมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขโดยเคร่งครัด

5.3 นโยบายการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล (2564 : 2-3) ได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล และสถานศึกษาในสังกัด ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางดังนี้ (1) เพิ่มการจัดการเรียนรู้ มีกิจกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย (2) ให้สถานศึกษาเสนอกิจกรรมที่ต้องการและเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา และ (3) ควรมีการกำหนดให้ชัดเจนว่าใน 1 ปี นักเรียนแต่ละคนควรเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรน้อยสุดจนถึงสูงสุดได้ไม่เกินกี่ชั่วโมง

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน มีแนวทางดังนี้ (1) ควรมีการทบทวนหรือปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายภาคเรียนหรือรายปี (2) การทำกิจกรรมนอกโรงเรียน โดยใช้เครือข่าย (3) มีหลักฐานร่องรอยชัดเจน โดยการคำนึงถึงกลุ่มนักเรียนตามสภาพ เช่น ความสามารถพิเศษ กลุ่มเสี่ยง ด้อยโอกาส (5) ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์เรียนรู้ตามระบบออนไลน์ และ (5) จัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการให้ความรู้และใช้ช่องทางการสื่อสาร เช่น กลุ่มไลน์ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. ด้านการวัด และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน มีแนวทางดังนี้ (2) ปรับการให้คะแนนตามศักยภาพ ใช้วิธีการวัดประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริง และ (2) จัดทำคู่มือในการดำเนินงาน มีระบบพี่เลี้ยง

5.4 นโยบายของโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา

โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา (2564 : 2-3) ได้กำหนดแนวปฏิบัติสำหรับครู นักเรียน และผู้ปกครองในการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีรายละเอียด ดังนี้

แนวปฏิบัติสำหรับครู มีดังนี้

1. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ที่บ้านได้ โดยไม่กระทบต่อแผนงาน คำสั่ง นโยบาย การปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้เดิม โดยจัดการเรียนการสอนตามตารางสอน คาบละ 40 นาที ให้นักเรียนได้มีเวลาระหว่างคาบ 10 นาที
2. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานผลการจัดการเรียนการสอน ทุกครั้งที่สอนตามแบบฟอร์มที่โรงเรียนกำหนดผ่านระบบออนไลน์
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลงชื่อปฏิบัติงานผ่านเว็บไซต์ พร้อมอนุญาตระบุตำแหน่ง GPS ณ ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ในกรณีที่เปลี่ยนสถานที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้แจ้งฝ่ายบริหารงานบุคคล
4. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลงชื่อปฏิบัติงานเข้า-ออก ของแต่ละวัน และตอบแบบสำรวจ เพื่อเก็บข้อมูลความเสี่ยงบุคคลตามแบบประเมินของกรมควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
5. ไม่เดินทางออกนอกจังหวัดสงขลา โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียน
6. หากมีความจำเป็นที่จะต้องมาปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา สามารถที่จะมาปฏิบัติได้ตามปกติ
7. การปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานที่ที่เลือกให้ถือเสมือนเป็นสถานที่ทางราชการ หากจะเดินทางออกในเวลาราชการ จะต้องขออนุญาตและมีการรายงานให้โรงเรียนทราบทุกครั้ง
8. การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ให้เช็คชื่อนักเรียนผ่านระบบออนไลน์ที่โรงเรียนกำหนดทุกครั้ง เพื่องานกิจการนักเรียนจะได้เก็บข้อมูลการเข้าชั้นเรียนของนักเรียนได้
9. การจัดกิจกรรมโฮมรูม ให้ครูที่ปรึกษาพบนักเรียนในวันจันทร์ พุธ และศุกร์
10. ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น กำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ทุกวัน และถือเสมือนเป็นการปฏิบัติงาน
11. วิชาเลือกเพิ่มเติมและวิชาภาษาที่สอง ให้จัดการเรียนการสอนตามตารางสอน
12. การจัดการเรียนการสอนในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ดังนี้ กิจกรรมชุมนุม กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ กิจกรรมเครื่องแบบ ให้ครูพบนักเรียน 2 สัปดาห์ต่อ 1 ครั้ง ให้ครูผู้สอนสร้างไลน์กลุ่ม และ Google Classroom ส่งลิงค์ พร้อมคิวอาร์โค้ด แจ้งไปยังกลุ่มงานคอมพิวเตอร์เพื่อประชาสัมพันธ์เตรียมให้นักเรียนเข้าตามกลุ่มที่สังกัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

12.1 กิจกรรมทักษะชีวิต ทางกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจะออกแบบสมุดบันทึกความดีส่งผ่านครูที่ปรึกษา ให้นักเรียนบันทึกกิจกรรมที่ได้ช่วยเหลือครอบครัว ครูที่ปรึกษามีหน้าที่ประเมินกิจกรรมทักษะชีวิตของนักเรียน

12.2 กิจกรรมชุมนุม ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ครูผู้สอนมอบหมายงานและนัดประเมินผลการดำเนินงานของนักเรียน

12.3 กิจกรรมรูปแบบ ให้ครูผู้สอน สอนเนื้อหาตามหลักสูตร อาจจะใส่คลิปวิดีโอตัวอย่างระเบียบแถวใน Google Classroom จากนั้นเมื่อจัดการเรียนการสอนแบบปกติที่โรงเรียน (On Site) ได้ ให้ประเมินนักเรียนจากการปฏิบัติภายหลัง

13. การมอบหมายงาน การบ้าน และแบบฝึกหัด ให้เหมาะสมกับเวลาของนักเรียน ลดภาระชิ้นงานหรือโครงการที่จะเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายของนักเรียนและผู้ปกครอง

14. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับเนื้อหาในแต่ละวิชา แนวปฏิบัติของนักเรียน มีดังนี้

1. ให้นักเรียนเรียนออนไลน์เต็มรูปแบบและนับเวลาในการเข้าเรียน
2. ให้นักเรียนเข้าเรียนตรงเวลาและเรียนให้ครบตามตาราง โดยครูผู้สอนจะเช็คชื่อและสรุปการเข้าเรียนส่งต่อให้ทางกลุ่มบริหารวิชาการและกลุ่มบริหารกิจการนักเรียน เพื่อดูแลต่อไป
3. ให้นักเรียนเข้าเรียนในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยพบครูผู้สอน 2 สัปดาห์ต่อ 1 ครั้ง ได้แก่ กิจกรรมชุมนุม กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ กิจกรรมรูปแบบ ให้นักเรียนเข้าตามกลุ่มที่สังกัดตามลิ้งค์

4. ให้นักเรียนโครงการห้องเรียนดนตรี สามารถมาเรียนแบบปกติที่โรงเรียนได้ (On-site) โดยสลับเวลามาเรียนทุกวันเสาร์-อาทิตย์ หรือวันหยุดราชการ โดยตารางจัดกลุ่มเวลาเรียนผ่านทางกลุ่มไลน์ของห้องเรียนดนตรี

5. ทุกวันของเช้าวันจันทร์ พุธ ศุกร์ ให้นักเรียนเข้ากิจกรรมโฮมรูมแบบออนไลน์กับครูที่ปรึกษาในเวลา 8.00-8.30 น. โดยครูที่ปรึกษาจะส่งลิ้งค์เข้าห้องให้ในกลุ่มไลน์ห้องเรียน

แนวปฏิบัติของผู้ปกครอง มีดังนี้

1. ผู้ปกครองติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนผ่านช่องทางเฟสบุ๊ก กลุ่มไลน์ หรือเว็บไซต์โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา

2. ผู้ปกครองดูแลนักเรียน สนับสนุนเรื่องอุปกรณ์การเรียนออนไลน์ให้กับนักเรียน อาทิ สัญญาณอินเทอร์เน็ต โน้ตบุ๊ก ไอแพด สมาร์ทโฟน ฯลฯ เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนออนไลน์ได้

3. ผู้ปกครองติดตามการเรียนออนไลน์ของบุตรหลานร่วมกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

4. หากมีปัญหาด้านการเรียนการสอนออนไลน์ ให้ผู้ปกครองแจ้งครูที่ปรึกษาทราบผ่านช่องทางกลุ่มไลน์ครูที่ปรึกษา

จากนโยบายการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สรุปได้ว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้หน่วยงานทางการศึกษาในทุกระดับต้องมีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้จากนโยบายการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้นจากหน่วยงานทางการศึกษาในระดับต่าง ๆ ผู้วิจัยจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้

ความพร้อมในการเรียนรู้ (Learning Readiness)

1. ความหมายของความพร้อมในการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพร้อมในการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

ชนกร ช่อไม้ทอง (2557 : 33) กล่าวว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ หมายถึง สภาพของบุคคลที่มีวุฒิภาวะ แรงจูงใจ และประสบการณ์เดิมสูงพอที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้โดยสะดวก

ธีรภรณ์ ผลกอง (2558 : 19) กล่าวว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ คือ การที่ครูผู้สอนและนักเรียนมีสภาพความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความมั่นใจและตั้งใจในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยวุฒิภาวะ สติปัญญา ประสบการณ์ และความตั้งใจ

สมใจ สืบวัฒนพงษ์กุล (2559 : 22) กล่าวว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ หมายถึง สภาพของบุคคลที่มีความสามารถที่จะเรียนรู้อะไรได้เองตามธรรมชาติ เป็นการแสดงออกของบุคคลทางด้านทัศนคติ ความรู้สึก ความคิด และการแสดงพฤติกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเรียนรู้ โดยต้องมีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งการดำเนินการต่าง ๆ บุคคลจะมีความพร้อมหรือเต็มใจและยินยอมทุ่มเทพลังงานและพลังใจ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัมเรศ เนตาสีธิ (2559 : 201) กล่าวว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ หมายถึง สภาพความพร้อมหรือวุฒิภาวะของผู้เรียนทั้งทางร่างกาย อวัยวะต่าง ๆ ในการเรียนรู้ และจิตใจ รวมทั้งพื้นฐานและประสบการณ์เดิม ที่จะเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ ตลอดจนความสนใจ ความเข้าใจในสิ่งที่เห็น ถ้าผู้เรียนมีความพร้อมตามองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าว ก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ ซึ่งนักจิตวิทยาที่สนใจเรื่องการเรียนรู้ จึงให้ความสำคัญกับเรื่องความพร้อม (Readiness) ว่าเป็นสิ่งสนับสนุนในเรื่องการเรียนรู้เป็นอย่างมาก

อรรถพล ปัญจะเพชรแก้ว (2560 : 30) กล่าวว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ หมายถึง ความพร้อมของบุคคลที่มีต่อการเรียนรู้ โดยเริ่มจากความต้องการการเรียนรู้อย่างมีจุดหมาย มีการวางแผนกำหนดการเรียนรู้ สามารถเลือกแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง มีการวัดและประเมินผลตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

อภิษฐา อยู่พร้อม (2561 : 34) กล่าวว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ หมายถึง สภาวะทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญาของผู้เรียน ที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ทั้งนี้ ความพร้อมเกิดขึ้นได้สองทาง คือ เกิดขึ้นตามธรรมชาติจากพัฒนาการทางจิตวิทยาของบุคคล และเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวของบุคคล จากการกระทำของตนเองหรือสภาวะแวดล้อม

จากความหมายของความพร้อมในการเรียนรู้ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ หมายถึง สภาวะที่มีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญาของครูผู้สอนและนักเรียน ที่เอื้อให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยวุฒิภาวะ สติปัญญา ประสบการณ์ และความตั้งใจของครูผู้สอนและนักเรียน

2. ความสำคัญของพร้อมในการเรียนรู้

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความพร้อมในการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

พิสมัย เจริญลักษณ์ (2556 : 21) กล่าวว่า ความพร้อมในการเรียนรู้มีความสำคัญกับการดำเนินการเรียนการสอนอย่างยิ่ง ถ้าครูผู้สอนและนักเรียนมีความพร้อม การดำเนินการเรียนการสอนย่อมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หากแต่ในความพร้อมนั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่ครบถ้วน ทั้งในด้านความสามารถ (Ability) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และความเต็มใจ ที่ประกอบด้วยความมุ่งมั่น ความมั่นใจ แรงจูงใจในความสำเร็จ และความมั่นคง

สมใจ สืบวัฒนพงษ์กุล (2559 : 16) กล่าวว่า ความพร้อมของผู้เรียนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการจัดการเรียนการสอน หากผู้เรียนมีความพร้อมสูง จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ แต่หากผู้เรียนไม่มีความพร้อม ก็จะมีอุปสรรคในการเรียนการสอน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้สอนจึงจำเป็นต้องรู้จักและเข้าใจธรรมชาติในเรื่องนี้ เพื่อสามารถใช้ความพร้อมของผู้เรียนให้เป็นปัจจัยเสริมการเรียนการสอนของผู้สอนได้

อรรถพล ปัญจะเพชรแก้ว (2560 : 32) กล่าวถึง ความพร้อมในการเรียนรู้มีความสำคัญหลายประการ ดังนี้ (1) ความพร้อมในการเรียนรู้ ก่อให้เกิดผลด้านบวกของการเรียน เช่น ผู้เรียนจดจำได้มากขึ้น เกิดความสนใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความสนใจในเนื้อหาวิชามากขึ้น (2) ความพร้อมในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่เป็นบวกต่อผู้สอนมากขึ้น มั่นใจในความสามารถเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น (3) หากผู้สอนให้ความไว้วางใจกับผู้เรียน ผู้เรียนส่วนใหญ่ก็จะเรียนรู้อย่างเต็มที่ และทุ่มเทความรู้เพื่อคุณภาพของการเรียน

จากความสำเร็จและความพร้อมในการเรียนรู้ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพร้อมในการเรียนรู้มีความสำคัญหลายประการ ทั้งในแง่ของการก่อให้เกิดผลด้านบวกของการเรียน เช่น ผู้เรียนจดจำได้มากขึ้น เกิดความสนใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความสนใจในเนื้อหาวิชามากขึ้น และยังทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่เป็นบวกต่อผู้สอนมากขึ้นด้วย

3. องค์ประกอบของความพร้อมในการเรียนรู้

ความพร้อมในการเรียนรู้เป็นสภาพการณ์ที่บุคคลมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ด้าน (อัมเรศ เนตาสีทธิ. 2559 : 202-203) ดังนี้

1. ด้านตัวผู้เรียน ประกอบด้วย

1.1 วุฒิภาวะ คือ การเจริญเติบโตที่ถึงขีดสุดทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และสังคม รวมถึงความต้องการ ความสนใจ และแรงขับทางธรรมชาติ สามารถแบ่งออกได้เป็น

1.1.1 ความพร้อมทางร่างกาย หมายถึง ความเป็นปกติทางร่างกาย เช่น ไม่ร้อนหรือหนาวจนเกินไป ไม่เจ็บป่วย ไม่อดนอน เป็นต้น ความพร้อมทางร่างกายของผู้เรียน เกี่ยวข้องกับผู้สอนไม่มากนัก แต่ส่วนใหญ่จะอยู่ในความดูแลของผู้เรียนและผู้ปกครอง

1.1.2 ความพร้อมทางอารมณ์และจิตใจ มีความเกี่ยวข้องกับผู้สอนบางส่วน แต่ส่วนใหญ่ยังคงเกี่ยวข้องกับผู้เรียน เช่น อารมณ์เศร้าหมองจากการผิดหวังในความรัก อารมณ์แปรปรวนอันเนื่องมาจากความแปรปรวนของต่อมไร้ท่อในตนเอง เป็นต้น

1.1.3 ความพร้อมทางสติปัญญา หมายถึง การมีพื้นฐานทางวิชาการมากพอที่จะรับรู้หรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทางวิชาการได้ เช่น มีความรู้ทางเคมีและชีววิทยามากพอที่จะเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีอาหาร หรือมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาทางแคลคูลัส ก่อนที่จะเรียนรู้การออกแบบทางวิศวกรรมศาสตร์ เป็นต้น โดยผู้สอนสามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้ โดยการมอบหมายงานให้ผู้เรียนอ่านตำราหรือเอกสารมาก่อน แล้วจึงค่อยฟังการบรรยายหรือทำการอภิปรายกันในโอกาสต่อไป

1.2 ประสบการณ์เดิม หากประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมของผู้เรียนมีมากเท่าไรยิ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นเท่านั้น ดังนั้นในการสอนผู้สอนควรคำนึงถึงประสบการณ์เดิมของผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรสอนจากประสบการณ์เดิมของผู้เรียน และควรให้ความรู้พื้นฐานก่อนสอนเรื่องใหม่ หากผู้เรียนยังไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก หมายถึง สิ่งภายนอกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ได้แก่ สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน กิจกรรม เป็นต้น หากผู้เรียนมีความพร้อมทางด้านวุฒิภาวะและประสบการณ์เดิม จะทำให้เรียนรู้ได้ดี และหากผู้สอนจัดสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะยิ่งสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

สนใจ สืบค้นพจนานุกรม (2559 : 24) กล่าวถึงองค์ประกอบของความพร้อม มีดังนี้

1. ความพร้อมของระบบองค์กร (Organization) องค์กร หมายถึง กลุ่มคนที่สร้างขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ระบบองค์กร หมายถึง โครงสร้างทางสังคมที่สร้างขึ้นมาเพื่อประกอบกิจกรรมของบุคคล เป็นการกำหนดนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนการดำเนินการจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินการ ทั้งนี้ระบบองค์กรประกอบด้วย การวางแผนนโยบายเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน และการจัดการเพื่อตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ความพร้อมของนโยบาย (Policy) หมายถึง ทิศทาง แนวทาง และกระบวนการอันจะนำไปสู่เป้าหมาย โดยมีการกำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น

3. ความพร้อมของบุคลากร (Personnels) หมายถึง การเตรียมตัวเพื่อจะเจริญงอกงามหรือการที่จะก้าวหน้าต่อไป และมีอีกความหมายว่า ความพร้อม คือ ลักษณะทั้งหมดในตัวบุคคลที่สามารถรวบรวมขึ้นเป็นเครื่องมือ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง การจัดการที่ดีจำเป็นต้องได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่จำเป็นมาบรรจุในตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดไว้ การเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะเข้าปฏิบัติงานได้ทันเวลาที่เรียกว่าการวางแผนกำลังคน ซึ่งหมายถึง การเตรียมบุคลากรทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

4. ความพร้อมด้านทรัพยากร (Resource) หมายถึง เงินและวัสดุอุปกรณ์ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานของทุกกิจกรรม เงินเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านจำนวนและเวลาที่ถูกต้องสอดคล้องกัน ดังนั้นการพิจารณาแหล่งเงิน การจัดสรรเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ต้องได้สัดส่วนการควบคุมการใช้จ่ายเงินอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ขณะเดียวกันต้องสนับสนุนให้งานราบรื่นและบรรลุเป้าหมายได้ ส่วนวัสดุอุปกรณ์เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการ ในที่นี้รวมถึงสถานที่ปฏิบัติงาน สถานที่บริการที่เหมาะสม ทันสมัยเพียงพอและมีประสิทธิภาพที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างเป็นผล

5. ความพร้อมของชุมชน (Community) ความพร้อมในการรับการถ่ายทอดโอนภารกิจต่าง ๆ องค์กรจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมจากชุมชน เพราะหากชุมชนมีความพร้อมในการให้การสนับสนุนการถ่ายทอดโอนภารกิจ ก็จะมีประสิทธิภาพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการ

จากองค์ประกอบของความพร้อมในการเรียนรู้ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพร้อมในการเรียนรู้เป็นสภาพการณ์ที่บุคคลมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ ตัวผู้เรียน ทั้งวุฒิภาวะและประสบการณ์เดิม และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลส่งเสริมหรือเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้โดยสะดวก

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้

4.1 ทฤษฎีการเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike's Connected Theory)

ธอร์นไดค์ (Thorndike) ได้คิดค้นทฤษฎีการเรียนรู้ที่เรียกว่าทฤษฎีพันธะระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง (Connectionism Theory) โดยเชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้า (Stimulus) กับการตอบสนอง (Response) ที่มักจะออกมาในรูปแบบต่าง ๆ มีการลองถูกลองผิด จนกว่าจะพบรูปแบบที่ดีที่สุด นั่นคือ ผู้เรียนจะเลือกตอบสนองการกระทำด้วยตนเอง โดยไม่มีผู้ใดมาชี้ช่องทางในการปฏิบัติให้ และเมื่อเกิดการเรียนรู้แล้ว การตอบสนองหลายรูปแบบจะหายไป เหลือเพียงการตอบสนองรูปแบบเดียวที่ดีที่สุด และพยายามทำให้การตอบสนองเช่นนี้เชื่อมโยงกับสิ่งเร้าที่ต้องการให้เรียนรู้ต่อไปเรื่อย ๆ ทั้งนี้ธอร์นไดค์ได้สรุปกฎการเรียนรู้ที่สำคัญ (ณัฐกร อินทุยศ. 2556 : 223 - 224) มีดังนี้

1) กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) คือ สภาพความพร้อมของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคคล ดังนี้ (1) เมื่อบุคคลมีความพร้อมที่จะเรียนหรือกระทำการกิจกรรมใด ๆ ถ้าได้เรียนหรือกระทำสมความปรารถนา บุคคลจะเกิดความพอใจและเกิดการเรียนรู้ (2) เมื่อบุคคลมีความพร้อมที่จะเรียนหรือกระทำการกิจกรรมใด ๆ แต่ไม่ได้เรียน หรือกระทำตามความปรารถนา บุคคลจะเกิดความไม่พอใจและไม่เกิดการเรียนรู้ และ (3) เมื่อบุคคลไม่พร้อม แต่ถูกบังคับให้เรียนหรือกระทำการกิจกรรมใด ๆ ย่อมก่อให้เกิดความคับข้องใจ ไม่พึงพอใจและไม่เกิดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้สอนต้องสร้างความพร้อมให้เกิดขึ้นในการสอนเสมอ

2) กฎแห่งผล (Law of effect) กฎนี้มุ่งที่ความพึงพอใจจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง เช่น ความพึงพอใจในผลผลิตของผู้เรียนที่ตนเองสร้างขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความสนใจ และตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ต่อไป

3) กฎแห่งการฝึกหัด (Law of Exercise) ความสัมพันธ์ของสิ่งเร้ากับการตอบสนองจะแน่นแฟ้นขึ้น เมื่อมีการฝึกหัดหรือทำซ้ำบ่อย ๆ จากผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเรียนรู้ทักษะ จำเป็นต้องมีการฝึกหัดมาก จึงจะมีทักษะที่ดีขึ้น แต่การฝึกหัดต้องกระทำภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม ต้องมีการควบคุมและเสริมแรงอย่างใกล้ชิด

4.2 ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (The Roy Adaptation Theory)

ทฤษฎีการปรับตัวของรอย กล่าวถึงการปรับตัว และการให้ความช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาในการปรับตัว เมื่อมีเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในชีวิต การปรับตัวเป็นกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความคิด และความรู้สึกจากการใช้ความตระหนักรู้ทางปัญญา และการสร้างสรรค์ในการบูรณาการระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมให้กลมกลืน และยังเชื่อว่าบุคคลประกอบด้วย องค์ประกอบด้านชีว-จิต-สังคม (Bio-Pscho-Social) เป็นระบบการปรับตัวที่เป็นองค์รวม (Holistic Adaptive System) มีความสัมพันธ์เป็นหน่วยเดียวกัน สิ่งใดก็ตามที่ส่งผล

กระทบทางด้านร่างกายก็จะส่งผลกระทบไปถึงจิตใจและสังคมด้วย นอกจากนี้บุคคลยังถือได้ว่าเป็นระบบเปิดที่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคคลจึงต้องมีความพร้อมโดยการปรับตัวเพื่อการมีชีวิตอยู่รอด (Survival) การเจริญเติบโต (Growth) การสืบทอดเผ่าพันธุ์ (Reproduction) และความรอบรู้เพื่อการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ (Mastery) การปรับตัวที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความมั่นคง (Integrity) และเกิดภาวะสุขภาพที่ดี (Wholeness) จึงบรรลุเป้าหมายของการปรับตัว ทั้งนี้การปรับตัวมีทั้งสิ่งที่ปรับตัวได้ และสิ่งที่ปรับตัวไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสิ่งเร้าและความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล (Roy & Andrews. 1999 : 30)

จากทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้มีหลายทฤษฎี โดยทฤษฎีที่นักการศึกษาส่วนใหญ่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ คือ ทฤษฎีการเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ ที่กล่าวถึงกฎของการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) กล่าวคือ บุคคลจะเรียนรู้สิ่งใดได้จะต้องมีความพร้อมที่จะเรียน พร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมบางอย่างที่จำเป็นสำหรับกระบวนการเรียนรู้นั้น ดังนั้นผู้สอนต้องสร้างความพร้อมให้เกิดขึ้นในการสอนเสมอ และทฤษฎีการปรับตัวของรอย มีหลักการพื้นฐานว่า เมื่อเกิดสิ่งเร้าก็จะเกิดกระบวนการเผชิญปัญหา บุคคลจึงต้องมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาและนำมาซึ่งการปรับตัว การปรับตัวของบุคคลมีทั้งสิ่งที่ปรับตัวได้และไม่ได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล และความรุนแรงของสิ่งเร้า

5. ความพร้อมในการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

การจัดการเรียนรู้ของครูภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ควรคำนึงถึงความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งของนักเรียน ผู้ปกครอง และตัวครูเองเป็นสำคัญ (ธรรมรัตน์ แซ่ตัน และคณะ. 2564 : 29-33) ดังนี้

1. ความพร้อมด้านฐานะทางการเงินของผู้ปกครอง ในการเรียนแบบออนไลน์จำเป็นต้องมีความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์สนับสนุนการเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต และสมาร์ทโฟน รวมถึงสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ เช่น กล้อง ไมโครโฟน หูฟัง สัญญาณระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (อินเทอร์เน็ต) และสัญญาณเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตไร้สาย (Wi-Fi) ซึ่งล้วนแล้วแต่มีต้นทุนค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น ดังนั้นข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางการเงินของนักเรียนและผู้ปกครองที่สนับสนุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้กับนักเรียน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องนำมาพิจารณาในการจัดการเรียนรู้

2. ความพร้อมของอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนและระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ความพร้อมของอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนและระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (อินเทอร์เน็ต และสัญญาณเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตไร้สาย (Wi-Fi)) เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญค่อนข้างมาก

ในการเรียนแบบออนไลน์ ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์นั้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องสำรวจความพร้อมดังกล่าวของนักเรียน ซึ่งสามารถแยกเป็นประเด็นพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ การมีหรือไม่มีอุปกรณ์และระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนแบบออนไลน์ของนักเรียน และคุณภาพของอุปกรณ์และระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนของนักเรียน

3. ความพร้อมต่อการเรียนรู้ ความพร้อมของนักเรียนต่อการเรียนรู้แบบออนไลน์สามารถพิจารณาได้จาก (1) ความพร้อมทางด้านสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต และโปรแกรมใช้งานต่าง ๆ เป็นต้น (2) ความพร้อมด้านอุปกรณ์ (3) ความพร้อมทางการเงินที่สนับสนุนต่อการเรียนแบบออนไลน์ (4) ความต้องการให้โรงเรียนช่วยเหลือ (5) ความต้องการในการปรับตัวเพื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ และ (6) ความต้องการในการเรียนแบบออนไลน์หากอยู่ในสถานการณ์ปกติ

4. ความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้แบบออนไลน์ของนักเรียน ความรู้ ความเข้าใจ ความคาดหวัง และความเชื่อมั่นในการเรียนแบบออนไลน์ของนักเรียน ควรมีการสำรวจความพร้อมในประเด็น ดังนี้ (1) ความรู้เกี่ยวกับการเรียนแบบออนไลน์ (2) ความรับผิดชอบต่อการเรียนแบบออนไลน์ (3) การจัดสรรเวลาของนักเรียนในการค้นคว้าหาความรู้สนับสนุนการเรียนแบบออนไลน์ (4) ความเข้าใจต่อการเรียนแบบออนไลน์ (5) ความคาดหวังผลลัพธ์จากการเรียนแบบออนไลน์ (6) ความเชื่อมั่นในความรู้ที่ได้จากการเรียนแบบออนไลน์ (7) ความเชื่อมั่นในตัวผู้สอนจากการเรียนแบบออนไลน์ และ (7) ความเชื่อมั่นในระบบการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของโรงเรียน

สำหรับการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของครู ควรมีการเตรียมความพร้อม (ณิกานต์ แก้วจันทร์. 2563 : 10) ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ครูต้องมีความพร้อมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ โดยยังคงเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต้องเน้นการจัดกิจกรรมและการลดกิจกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงการสัมผัสทางร่างกาย รวมถึงการปรับกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยสื่อออนไลน์และโปรแกรมต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความพร้อมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ผ่านโปรแกรมการจัดการเรียนรู้แบบโต้ตอบออนไลน์ต่าง ๆ เช่น ZOOM, GOOGLE HANGOUT และอื่น ๆ เป็นต้น

3. ด้านสื่อเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความพร้อมในด้านของสื่อ อุปกรณ์ และ

เทคโนโลยีที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ เพื่อที่จะสามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

4. ด้านการวัดและการประเมินผล การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จำเป็นต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย มาใช้ในขั้นตอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งครูผู้สอนต้องมีความพร้อมในการใช้เครื่องมือ วิธีการวัดและประเมินผล เพื่อคัดเลือกและนำมาปรับใช้ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ความกังวลและความยุ่งยากในการใช้เทคโนโลยีหรือความพร้อมของผู้สอนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้สอนต้องใช้เวลากับการวัดและประเมินผลผู้เรียน ส่งผลทำให้เกิดความล่าช้า รวมถึงสิ้นเปลืองทรัพยากร หากผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม จะทำให้สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ในช่วงการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ได้ดี และสะท้อนกลับผู้เรียนได้อย่างรวดเร็ว

จากการการสำรวจความพร้อมในการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ของครูภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จะเกิดขึ้นได้ ความพร้อมในการเรียนรู้เป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานที่ต้องคำนึงถึง ซึ่งควรมีการสำรวจความพร้อมของนักเรียน ทั้งความพร้อมด้านฐานะทางการเงินของผู้ปกครอง ความพร้อมของอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนและระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ความพร้อมต่อการเรียนรู้ รวมถึงความเข้าใจในการเรียนรู้ของนักเรียน สำหรับการสำรวจความพร้อมของครูควรมีการสำรวจในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านหลักสูตรและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านสื่อเทคโนโลยี และด้านการวัดและการประเมินผล เป็นต้น

การจัดการเรียนรู้

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นศาสตร์อย่างหนึ่ง ซึ่งมีความหมายที่ลึกซึ้ง โดยมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

ฮูฟ และดันแคน (Hough & Duncan. 2015 : 144) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกิจกรรมในแงุ่มต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ (1) การจัดการหลักสูตร (Curriculum) (2) การจัดการเรียนการสอน (Instruction) (3) การวัดผล (Measuring) และ (4) การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation) หลังการเรียนรู้

ทศนา แคมมณี (2555 : 2) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดเตรียมเงื่อนไข การเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้อย่างตั้งใจ เพื่อให้ผู้เรียน เกิดความสามารถในด้านใดด้านหนึ่งตามที่ต้องการ

สุนน อมรวิวัฒน์ (2558 : 460) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ คือ สถานการณ์ที่ทำให้เกิด ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม และผู้สอนกับสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้

วินัย ดิสงส์ (2560 : 255) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบ ครอบคลุมการดำเนินการตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ จนถึงการประเมินผล

สถาปนิย ยศคาลือ (2564 : 20) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน และ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

สิทธิศักดิ์ พุยมอม (2564 : 33) สรุปความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่มีระบบระเบียบ ครอบคลุมการดำเนินการตั้งแต่การวางแผน การจัดการเรียนรู้ จนถึง การประเมินผล การจัดการเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรของบุคคล อันเป็น ผลมาจากการฝึกฝน การปฏิสัมพันธ์กับประสบการณ์รอบตัวในอดีต และมีปริมาณองค์ความรู้เพิ่มขึ้น

จากความหมายของการจัดการเรียนรู้อย่างกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมการดำเนินการตั้งแต่ การวางแผน การจัดการเรียนรู้ จนถึงการประเมินผล

2. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้เรียน หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

สุวินัย รันดา (2557 : 65-66) อธิบายถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ว่า การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ ตั้งใจเรียน และเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทางเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน ซึ่งการจัดการเรียนรู้นั้นผู้สอนต้องมีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้อาจเกิดทักษะหรือมีความชำนาญในเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้อาจเกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

จันทร์จิรา จูมพลหล้า (2560 : 13) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนรู้ ต้องอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการนำหลักสูตรเข้าสู่

ชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ในขณะเดียวกันการเรียนรู้ของผู้เรียนถือว่าเป็นหัวใจของการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงมีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนได้เร็วขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ การจัดการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้อย่างมีเป้าหมายของครูผู้สอน จะช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. ช่วยให้ผู้บรรลุผลจุดมุ่งหมายของการศึกษา ที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข การจัดการเรียนรู้จึงต้องใช้วิธีการหลากหลายรูปแบบ ต้องใช้เทคนิคการสอนและจิตวิทยา เพื่อช่วยให้การเรียนรู้บรรลุผลจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

3. ช่วยพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนสำคัญขั้นหนึ่งของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร คือในขั้นการนำไปใช้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงครูผู้สอนจากเป็นครูผู้สอนมาเป็นผู้ชี้นำผู้เรียนให้เป็นคนดี เข้าถึงองค์ความรู้ มีความสามารถในการคิด นำความรู้มาแก้ปัญหา เมื่อพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนและพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียนเปลี่ยน กันนับได้ว่าการจัดการเรียนรู้ได้ช่วยพัฒนาหลักสูตร

4. สร้างแบบอย่างในการคิด การทำ ให้กับผู้เรียน ครูผู้สอนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นอย่างมากทั้งด้านความคิด คำพูด บุคลิกภาพ และการกระทำของครูผู้สอนจะอยู่ในสายตาผู้เรียนตลอดเวลา ผู้เรียนจะเลียนแบบครูผู้สอนโดยไม่รู้ตัว ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ เพื่อให้ผู้เรียนซึมซับสิ่งที่ดีจากครูผู้สอน

วินัย ดิสงส์ (2560 : 256) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนี้ (1) กระตุ้นความสนใจ สนุกสนาน ตื่นตัวในการเรียน (2) ปลุกฝังการใช้ทักษะชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย (3) เปิดโอกาสให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ (4) ฝึกความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (5) ส่งเสริมทักษะกระบวนการต่าง ๆ เช่น การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร กระบวนการกลุ่ม ฯลฯ (6) ฝึกการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ตลอดชีวิต (7) สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน กับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ และ (8) เข้าใจบทเรียนและส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน

สงกรานต์ รัตนแสงสร (2563 : 17) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคม เนื่องจากการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในและนอกห้องเรียน จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแทบจะตลอดเวลาของการดำเนินชีวิต เรียกได้ว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนรู้ ต้องอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการนำหลักสูตรเข้าสู่ชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ในขณะเดียวกันการเรียนรู้ของผู้เรียนถือว่าเป็นหัวใจของการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงมีความสำคัญต่อการเรียนรู้หลายประการ อาทิ ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เร็วขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลของการศึกษาบรรลุผล ช่วยพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้อยู่เป็นการสร้างแบบอย่างให้กับผู้เรียนในการคิดและการกระทำอีกด้วย

3. ลักษณะของการจัดการเรียนรู้ที่ดี

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้ที่ดีไว้ ดังนี้

สุรงค์ โคว์ตระกูล (2558 : 189-190) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่ดีมีลักษณะ ดังนี้ (1) สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร จุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ และลักษณะเนื้อหาวิชา (2) เหมาะสมกับวัย ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน (3) จัดเรียงเนื้อหาตามลำดับขั้นตอน (4) ใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม (5) ผู้เรียนมีส่วนร่วมทำกิจกรรมและการประเมินผล (6) ส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ (7) ใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย (8) มีการวัดและประเมินผลหลากหลาย และเหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรม และ (9) ผู้เรียนมีความสุข มีเจตคติที่ดี และอยากเรียนรู้มากขึ้น

จันทร์จิรา จุมพลหล้า (2560 : 22-23) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ลักษณะใดก็ตามที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี จัดเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ดีทั้งสิ้น ถ้าจะกล่าวโดยละเอียดแยกย่อยการจัดการเรียนรู้ที่ดีจะมีลักษณะ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ (Active Learning) ปฏิบัติด้วยตนเอง เช่น ได้คิด ทดลอง ค้นคว้า รายงาน ทำโครงการ ฯลฯ ได้ใช้ประสาทสัมผัสต่าง ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนทำหน้าที่จัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดสื่อ สิ่งเร้า ให้คำปรึกษา และสรุปสาระการเรียนรู้ร่วมกัน

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง (Construct) อันเกิดจากการที่ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าทดลอง และลงมือปฏิบัติจริง เกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

3. มีสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย (Resource) ภายใต้หลักการที่ว่า การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกสถานการณ์ ดังนั้นผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในและนอกห้องเรียน

4. มีการส่งเสริมกระบวนการคิด (Thinking) ให้ผู้เรียนได้ฝึกวิธีคิดอย่างหลากหลาย เช่น คิดละเอียด คิดคล่อง คิดชัดเจน คิดถูกทาง ฯลฯ การฝึกให้ผู้เรียนได้คิดอยู่เสมอ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนมีความคิดสร้างสรรค์ คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และมีวิจารณญาณในการคิด

5. มีการจัดบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข (Happiness) เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากผู้เรียนได้เรียนในสิ่งที่ตนสนใจ ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครูผู้สอนและระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมร่วมด้วยช่วยกัน ทำให้ผู้เรียนมีความสุขและสนุกกับการเรียน

6. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ (Participation) ทั้งการมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การเลือกทำงานในเรื่องที่ตนสนใจ ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน มองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียน และสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง

7. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualization) เป็นกิจกรรมที่ครูผู้สอนให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ยอมรับในความสามารถ ความคิดเห็น มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ มากกว่าการเปรียบเทียบแข่งขันระหว่างกัน

8. เสริมสร้างลักษณะนิสัยที่ดีให้แก่ผู้เรียน (Good Habit) เช่น ความเมตตา กรุณา ความรับผิดชอบ ความขยัน ความมีน้ำใจ ความมีระเบียบวินัย ฯลฯ และเสริมสร้างลักษณะนิสัยในการทำงานอย่างมีกระบวนการ การเห็นคุณค่าของงาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น

สงกรานต์ รัตนแสงศรี (2563 : 17) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่ดีมีลักษณะ ดังนี้ (1) สามารถกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความคิด และด้านทักษะกระบวนการ ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ (2) สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามลำดับขั้นตอนระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (3) จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้สอนทั้งด้านวิชาการ ทักษะและเทคนิคการจัดการเรียนรู้

สถาปนิย ยศคาสี (2564 : 20-22) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่ดีต้องยึดหลักการ ดังนี้ (1) ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดอยู่เสมอ (2) ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงให้มากที่สุด โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (3) ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม มีการปรึกษาหารือกันในกลุ่ม (4) ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักแก้ปัญหาตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (5) ต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อสร้างความยืดหยุ่น ความน่าสนใจ ให้ง่ายต่อการจัดการเรียนรู้ (6) ต้องมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า (7) ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น คิดหาเหตุผลในสิ่งที่เรียน และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (8) ต้องมีการประเมินผลอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถแน่ใจว่าการจัดการเรียนรู้นั้นได้ผลตรงตามจุดประสงค์ (9) ต้องมีสื่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสนใจและเข้าใจบทเรียนมากขึ้น (10) ต้องมีการจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ตั้งใจ ในการเรียนมากขึ้น (11) ต้องมีกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้ทำ เพื่อสร้างความสนใจของผู้เรียน และสร้างความสนุกสนานในการเรียน (12) ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา (13) ต้องมีการบูรณาการระหว่างวิชาที่เรียนกับวิชาอื่น ๆ ในหลักสูตร (14) ต้องสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ตามบทเรียน (15) การจัดกิจกรรม

ต่าง ๆ ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (16) ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสให้มากที่สุด (17) ต้องจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัย ความสามารถ และประสบการณ์เดิมของผู้เรียน และ (18) ต้องส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแบบประชาธิปไตย โดยสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ และฝึกให้ผู้เรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

จากลักษณะของการจัดการเรียนรู้ที่ติดกล่าวนมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่ดี คือการจัดการเรียนรู้ในลักษณะที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญหลายประการ อาทิ การส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ การส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง การมีสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การส่งเสริมกระบวนการคิด การจัดบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างมีความสุข การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเสริมสร้างลักษณะนิสัยที่ดีให้แก่ผู้เรียน

4. การจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

4.1 การเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นเหตุที่ไม่คาดคิดจนก่อให้เกิดสถานการณ์วิกฤติ จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องมีมาตรการในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ (เก็จนก เอื้อวงศ์ และคณะ. 2564 : 17) ดังนี้

1. การเตรียมการในระดับห้องเรียน ครูต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ให้ความรู้เกี่ยวกับ สุขอนามัยที่ดี และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน มีการปรับหลักสูตรที่เน้นเนื้อหาที่จำเป็น มีการจัดการความเครียด และส่งเสริมความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้กับนักเรียน รวมทั้งการร่วมมือกับชุมชน และผู้ปกครอง เพื่อเตรียมพร้อมกับการรับมือในสถานการณ์วิกฤติ

2. การเตรียมการระดับโรงเรียน โรงเรียนต้องเตรียมการบำรุงรักษาระบบที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่ามีการสำรองข้อมูลที่เพียงพอในการจัดการอย่างทันทั่วทั้งในกรณีที่เกิดภาวะวิกฤติ รวมถึงทีมจัดการวิกฤติของโรงเรียนต้องปรับปรุงและทบทวนแผนการจัดการวิกฤติของโรงเรียนในทุกปี และมีการฝึกขั้นพื้นฐานในการรับมือกับสถานการณ์วิกฤติ

3. การเตรียมการระดับเขตพื้นที่ ต้องจัดตั้งคณะกรรมการระดับพื้นที่และศูนย์ป้องกันและรับมือกับวิกฤติที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนในระดับภูมิภาค เพื่อร่วมมือกันในการให้บริการประเภทต่าง ๆ รวมทั้งเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการประสานงานกับศูนย์ภูมิภาคอื่น ๆ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งตามทฤษฎีการปรับตัวของรอยและแอนดริว (Roy & Andrews. 1999 : 30) กล่าวว่า เมื่อเกิดสิ่งเร้าก็จะเกิดขบวนการเผชิญปัญหา และนำมาซึ่งการปรับตัว ซึ่งการปรับตัวมีทั้งสิ่งที่ปรับตัวได้ และสิ่งที่ปรับตัวไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นกับความรุนแรงของสิ่งเร้าและความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล

จากการเตรียมความพร้อมของการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาจเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดจนก่อให้เกิดสถานการณ์วิกฤติ จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องมีมาตรการในการเตรียมความพร้อมในทุกระดับ เพื่อรองรับกับการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ ทั้งการเตรียมความพร้อมในระดับห้องเรียน ระดับโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเมื่อเกิดวิกฤติขึ้น หน่วยงานทางการศึกษาก็พร้อมที่จะให้บริการผู้เรียนอย่างดีที่สุด การเตรียมความพร้อมในลักษณะนี้จะช่วยฟื้นฟูความสามารถในการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะการเผชิญปัญหา และพัฒนาการทางสังคมให้กับผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

4.2 การดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สถานศึกษาจำเป็นต้องวางแผนทางการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์วิกฤติดังกล่าว ในทุกระดับชั้นและทุกประเภท โดยกระทรวงศึกษาธิการกำหนดแนวนโยบายเพื่อให้การจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ให้สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่สภาพแวดล้อมจะอำนวยให้บนพื้นฐาน 6 ข้อ ดังนี้ (1) จัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุดของทุกคนที่เกี่ยวข้อง (2) แม้นักเรียนทุกคนจะไม่สามารถไปโรงเรียนได้ แต่ต้องอำนวยความสะดวกให้นักเรียนทุกคน สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ (3) ใช้สิ่งที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การเรียนรู้ผ่านมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์ (4) ตัดสินใจนโยบายต่าง ๆ บนพื้นฐานความพร้อมของนักเรียน ครู และโรงเรียน โดยยึดประสิทธิภาพสูงสุดเป็นที่ตั้ง (5) ปรับปฏิทินการศึกษา ตารางเรียน ตามความเหมาะสม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก และ (6) บุคลากรทางการศึกษาได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง และทำให้ได้รับผลกระทบเชิงลบน้อยที่สุดจากการเปลี่ยนแปลง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2563 : 1)

กระทรวงศึกษาธิการ (2563 : 2) ได้ออกแบบช่องทางการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยช่องทางการเรียนรู้จะออกแบบให้สอดคล้องกับความปลอดภัยของพื้นที่ โดยมีการเรียนที่โรงเรียน (On-site) ในพื้นที่ที่มีความ

ปลอดภัยสามารถไปโรงเรียนได้ ขณะที่พื้นที่ที่ไม่ปลอดภัยจะมีการเรียนรู้หลักผ่านทางทีวี (On-air) ของมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์ และมีการเรียนรู้เสริมผ่านระบบออนไลน์ ดังนี้ (1) การเรียนที่โรงเรียน ได้แก่ การเรียนผ่านทีวีใน 4 ระบบ ได้แก่ ระบบดาวเทียม (Satellite) ทั้งระบบจานทิบ (KU-Band) ช่อง 186-200 และจานโปรง (C-Band) ช่อง 337-351 ระบบดิจิทัลทีวี (Digital TV) ช่อง 37-51 ระบบเคเบิลทีวี (Cable TV) และระบบ IPTV (2) การเรียนผ่านอินเทอร์เน็ตและแอปพลิเคชันใน 4 ช่องทาง ได้แก่ www.deep.go.th, www.dltv.ac.th, www.youtube.com DLTV1 Channel-DLTV15 Channel และแอปพลิเคชัน DLTV บนโทรศัพท์มือถือ โดยกระทรวงศึกษาธิการจะเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ทางไกล ในสัดส่วนร้อยละ 80 เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการเรียนขั้นพื้นฐานได้ อีกร้อยละ 20 หรือมากกว่า ให้ทางโรงเรียนและครูผู้สอนในแต่ละพื้นที่พิจารณาออกแบบตามความเหมาะสม

สำหรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สามารถดำเนินต่อไปได้ มี 4 รูปแบบ (เก็จนก เอื้องวงศ์ และคณะ. 2564 : 36) ดังนี้

1. การเรียนผ่านระบบออนไลน์ร้อยละ 100 รูปแบบดังกล่าวเหมาะกับโรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านระบบการเรียนรู้และหลักสูตรสำหรับการเรียนผ่านระบบออนไลน์ ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนผ่านระบบออนไลน์ และผู้ปกครองต่างมีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน รวมทั้งมีเครื่องมือสนับสนุนการเรียนออนไลน์ของนักเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต สมาร์ทโฟน และอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

2. การเรียนในห้องเรียน เหมาะกับโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่มากนัก และมีพื้นที่มากพอให้ปฏิบัติตามนโยบายการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) เพื่อรักษาระยะห่าง และการดูแลสุขภาพอนามัยของนักเรียนได้อย่างเข้มข้นและเคร่งครัด

3. การเรียนแบบผสมผสานออนไลน์และออฟไลน์ เหมาะกับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนเป็นจำนวนมาก โดยแบ่งกลุ่มนักเรียนเพื่อสลับวันกันมาเรียนที่โรงเรียน ซึ่งทางโรงเรียนสามารถจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนแบบรักษาระยะห่าง และดูแลสุขภาพอนามัยของนักเรียนอย่างเข้มข้นได้ โดยควรเลือกรายวิชาปฏิบัติการที่ต้องทำงานร่วมกันมาจัดการเรียนในห้องเรียน ส่วนรายวิชาอื่น ๆ สามารถเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ได้ตามความเหมาะสม

4. การเรียนที่บ้าน (Home School) อาจเป็นการเรียนบทเรียนออนไลน์ควบคู่กับการจัดครูเฉพาะรายวิชามาสอนที่บ้าน โดยผู้ปกครองจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับผู้เรียน ทั้งนี้การเรียนที่บ้านเหมาะกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และเด็กที่มีปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งอาจมีความเสี่ยงเกิดขึ้นหากต้องไปเรียนที่โรงเรียน

แนวทางการจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หน่วยงานต้นสังกัดควรปรับความยืดหยุ่นของหลักสูตร ปรับลดเนื้อหาให้กระชับ ปรับโครงสร้างเวลาเรียน และบูรณาการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยหน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนการรวบรวมสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เป็นศูนย์สื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้ที่ครูสามารถนำมาเผยแพร่ และนำไป แลกเปลี่ยนและแบ่งปันกันใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง ตามบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนควรมีมาตรการส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานระดับพื้นที่และสถานศึกษาร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ทางไกล (Distance Education) ควบคู่กับการจัดการเรียนในชั้นเรียน รวมทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่น สอดคล้องกับวิธีการจัดการเรียนรู้ ในสถานการณ์วิกฤติ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง การใช้ผลงาน และการทดสอบระหว่างเรียน และร่วมกันสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับรูปแบบ การจัดการเรียนรู้และบริบทของสถานศึกษา (เก็จกนก เอื้อวงศ์ และคณะ. 2564 : 178)

ได พายโท และคณะ (Di Pietro et al. 2020 : 15) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อการศึกษาของประเทศ ในยุโรป ได้ข้อสรุปว่า สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) ทำให้เกิดความไม่ เท่าเทียมกันในการเรียนรู้ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการความไม่พร้อมของสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของ ผู้ปกครอง ซึ่งได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ของผู้ปกครอง การไม่มีเวลา และบ้านขาดแคลนอุปกรณ์ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ เป็นต้น และ (2) ทำให้เกิดความสูญเสียในการเรียนรู้ (Learning Loss) ซึ่งเกิดจาก การมีเวลาในการเรียนรู้ที่ไม่เพียงพอ ขาดแรงจูงใจในการเรียน เกิด ความเครียดในการเรียนรู้ และวิถี ของปฏิสัมพันธ์ในการเรียนที่เปลี่ยนไป

จากการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ดังกล่าวนี้อาจสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ให้สามารถเกิดขึ้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่สภาพแวดล้อมจะอำนวย โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานในด้านความปลอดภัย สูงสุดของทุกคนที่เกี่ยวข้อง การอำนวยความสะดวกให้นักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ การใช้สิ่ง ที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด การตัดสินใจนโยบายต่าง ๆ บนพื้นฐานความพร้อมของนักเรียน ครู และโรงเรียน การปรับปฏิทินการศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก และการดูแลบุคลากรให้ได้รับ ผลกระทบเชิงลบจากการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด ซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนรู้มีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับ ความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ ทั้งการเรียนผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมด การเรียนในห้องเรียน การเรียน แบบผสมผสานออนไลน์และออฟไลน์ และการเรียนที่บ้าน

การเรียนรู้แบบออนไลน์ (Online Learning)

1. ความหมายของการเรียนรู้แบบออนไลน์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบออนไลน์ไว้ ดังนี้

ใจทิพย์ ณ สงขลา (2551 : 4) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้โดยมีหน่วยการเรียนรู้ โมดูล รายวิชา และหลักสูตรการเรียน ที่กำหนดให้มีกิจกรรมการเรียน การสอน และการประเมิน มุ่งหวังผลการเรียนรู้หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ซอฟต์แวร์ระบบบริหารจัดการอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย ระบบย่อย 4 ระบบ ได้แก่ ระบบบริหารเนื้อหา ระบบบริหารรายวิชา/หลักสูตร ระบบประเมิน และระบบการสื่อสาร

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2551 : 344) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาช่วยเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เรียนสามารถเข้าเรียนและเรียนรู้บทเรียนต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

เกรียงศักดิ์ มั่นมะโนธรรม (2553 : 80) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้ด้วยบทเรียนออนไลน์ ครูจะเปลี่ยนบทบาทของผู้สอนจากผู้ให้หรือถ่ายทอดความรู้ มาเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และเปลี่ยนจากบทบาทของผู้เรียนจากผู้รับมาเป็นผู้เรียน ซึ่งได้รับการฝึกฝนทักษะในการค้นหาข้อมูลแลกเปลี่ยน และเข้าถึงแหล่งความรู้ การเลือกวิธีการเรียนรู้และประเมินผลได้ด้วยตนเองเป็นเบื้องต้น ทำให้ผู้เรียนกลายเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ (2553 : 52) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้บนฐานเทคโนโลยี อาทิ การเรียนรู้บนคอมพิวเตอร์ (Computer-based Learning) การเรียนรู้บนเว็บ (Web-based Learning) ซึ่งเป็นระบบบริหารจัดการกระบวนการด้านการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนและผู้สอน (Learning Management System: LMS) ซึ่งก็คือการสร้างระบบของการเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย

ฐาปณีย์ ธรรมเมธา (2557 : 4) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีเครือข่าย และเทคโนโลยีการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์และส่งผ่านองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ไปยังผู้เรียนที่อยู่ในสถานที่แตกต่างกัน ให้ได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา กระบวนการเรียนรู้ถูกสร้างสรรค์ขึ้นอย่างเหมาะสม โดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัดและความสามารถของตนเอง ระบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ จะดำเนินการจัดการต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างอัตโนมัติ เสมือนกับการเรียนรู้ในสถานศึกษาปกติ

ชนาภรณ์ ปัญญาการผล (2563 : 15) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้แบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้โดยใช้บทเรียนออนไลน์เป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ โดยใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางในการถ่ายทอดเนื้อหา ผ่านบทเรียน ซึ่งเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ วิดีทัศน์ และรูปภาพ ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ ทุกเวลา

ยอด วิจักขณ์โยธิน (2564 : 44) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่าย โดยมีเนื้อหาและรูปแบบการเรียนรู้ไม่แตกต่างจากการเรียนรู้ในชั้นเรียนปกติ โดยต้องมีการจัดกิจกรรมผ่านสื่อ ภาพเคลื่อนไหว เสียง ซึ่งรูปแบบนี้สามารถลดการใช้กระดาษ และไม่จำกัดสถานที่ในการเรียน มีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายชัดเจน สามารถวัดผลและมีเกณฑ์การประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการเรียนรู้แบบออนไลน์ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้โดยมีหน่วยการเรียนรู้ โมดูล รายวิชา และหลักสูตรการเรียนรู้ ที่กำหนดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน และการประเมินผลการเรียนรู้หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีเครือข่าย และเทคโนโลยีการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์และส่งผ่านองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ไปยังผู้เรียนที่อยู่ในสถานที่แตกต่างกัน ให้ได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกัน

2. ลักษณะของการเรียนรู้แบบออนไลน์

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของการเรียนรู้แบบออนไลน์ไว้ ดังนี้

ฐาปณีย์ ธรรมเมธา (2557 : 5) กล่าวถึง ลักษณะการเรียนรู้แบบออนไลน์ มีดังนี้ (1) การเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีบนเว็บเพื่ออำนวยความสะดวกในการสอน (Web Facilitated) ซึ่งอาจอยู่ในรูปของระบบการบริหารจัดการวิชา (2) การเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีบนเว็บ กับวิธีพบปะผู้เรียนในห้องเรียน มาใช้ด้วยกัน ในวิชาเรียนเดียวกัน เพื่อนำเสนอเนื้อหาโดยวิธีการสอนแบบผสมผสาน (Blended Online) และ (3) การเรียนรู้ที่นำเสนอเนื้อหาทั้งหมดผ่านการเรียนออนไลน์เต็มรูปแบบ (Online) โดยไม่มีการพบปะกับผู้เรียนในห้องเรียนเลย

ชนาภรณ์ ปัญญาการผล (2563 : 24) ได้สรุปลักษณะการเรียนรู้แบบออนไลน์ไว้ ดังนี้ (1) เป็นรูปแบบการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งของการศึกษาทางไกล (Distance Education) เนื่องจากมีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงในระยะไกล ครอบคลุมทั่วโลก (2) เป็นรูปแบบการศึกษาต่างเวลาและวาระ (Asynchronous Learning) สามารถกระทำได้ตลอดทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) (3) เป็นการศึกษาแบบโครงการ (Project-based Learning) ในรูปแบบที่จัดให้ผู้เรียนได้จัดทำโครงการขึ้นบนเว็บได้ (4) เป็นรูปแบบการศึกษาแบบการกระจายศูนย์ (Distributed Education) ที่ไม่ได้จำกัดอยู่ในที่ใดที่หนึ่ง ไม่จำเป็นต้องเข้าชั้นเรียน สามารถเรียนได้ทุกที่ด้วยข้อมูลที่เหมือนกันทุกแห่ง (5) เป็นการศึกษาแบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนผ่านเว็บ (6) เป็น

การศึกษาแบบเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network) เพราะเว็บมีการเชื่อมโยงไปยังที่ต่าง ๆ ได้ทั่วโลก (8) เป็นการศึกษาตามความต้องการของผู้เรียน (Education on Demand) ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการของตนเอง และ (8) เป็นการศึกษาแบบห้องเรียนเสมือน (Virtual Classroom) อันเนื่องมาจากการจัดระบบของเว็บเหมือนกับการจัดระบบห้องเรียน เพียงแต่เป็นการเรียนที่หน้าจอภาพ ไม่ได้จัดเป็นห้องเรียนจริง แต่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยกระบวนการที่เท่าเทียมกับห้องเรียนจริง

ยอด วิจักขณ์โยธิน (2564 : 46) กล่าวถึง ลักษณะของการเรียนรู้แบบออนไลน์ว่า การเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นการจัดเตรียมกิจกรรมและประสบการณ์ให้กับผู้เรียน เป็นการเรียนที่มีความยืดหยุ่นสูง เป็นการเตรียมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่มีความใฝ่เรียน สำหรับผู้เรียนทั่วไปที่ต้องเข้าเรียนตามหลักสูตร ผู้เรียนจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในการเรียนมากกว่าปกติ เพราะเป็นการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

จากลักษณะของการเรียนรู้แบบออนไลน์ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นลักษณะของการเรียนรู้ที่ใช้เว็บเพื่อช่วยการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีบนเว็บเพื่ออำนวยความสะดวกในการสอน โดยเทคโนโลยีที่ใช้อาจอยู่ในรูปแบบของระบบบริหารจัดการวิชา และเป็นการเรียนรู้ที่นำเสนอเนื้อหาทั้งหมดผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต

3. ความสำคัญของการเรียนรู้แบบออนไลน์

จากการศึกษาเอกสารและแหล่งวิทยาการ บทเรียนออนไลน์ สามารถสรุปความสำคัญของการเรียนรู้แบบออนไลน์ (ชนาภรณ์ ปัญญาการผล. 2563 : 16) ได้ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบออนไลน์จะช่วยขยายโอกาสในการเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาตามความสะดวกจากสถานที่ที่สามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตจากทั่วโลก เพราะการเรียนรู้แบบออนไลน์จะเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปที่พัฒนาขึ้นให้สามารถทำงานตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงเนื้อหาบทเรียนได้ตลอดเวลา
2. การเรียนรู้แบบออนไลน์ นำเสนอเนื้อหาอย่างหลากหลายวิธีการ โดยใช้ประโยชน์จากสื่อประสม เพื่อช่วยในการประมวลผลสารสนเทศ และกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน
3. การเรียนรู้แบบออนไลน์มีการนำเสนอเนื้อหาที่ไม่เป็นเชิงเส้นตรง ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนเนื้อหาบทเรียนได้ตามความสนใจของตนเองหรือเรียนร่วมกับผู้อื่นได้ เพราะความสามารถในการเชื่อมต่อ (Link) ทำให้เนื้อหาบทเรียนได้ตอบกับผู้เรียนโดยอัตโนมัติ
4. การเรียนรู้แบบออนไลน์ มีการออกแบบให้มีการทดสอบการวัดและการประเมินผล ซึ่งให้ผลป้อนกลับโดยทันทีแก่ผู้เรียน ไม่ว่าจะอยู่ในลักษณะของแบบทดสอบหลังเรียน (Post-test) หรือแบบทดสอบก่อนเรียน (Pre-test)

รพีพรรณ วิบูลย์พัฒนกิจ, นฤมล ภาณุเตชะ และพรวิไล คล้ายจันทร์ (2553 : 143) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้แบบออนไลน์ว่าเป็นการติดต่อสื่อสารด้านการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนจะต้องได้รับการฝึกฝนให้เกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรู้เท่าทัน การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นการเรียนรู้แบบออนไลน์ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วม เป็นการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความคิดรวบยอด และทำให้สามารถนำความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในสภาพจริงได้อย่างเหมาะสม

น้ำทิพย์ วิภาวิน และรุจเรขา วิทยายุทธภูมิ (2557 : 78-79) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้แบบออนไลน์ว่าเป็นการเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อีกทั้งยังเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ลดข้อจำกัดทางการศึกษา โดยการเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นการช่วยขยายขอบเขตของห้องเรียนในรูปแบบเดิมไปยังกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลาย ด้วยระบบที่อำนวยความสะดวก ทั้งด้านข้อมูล ผู้เรียน เนื้อหา และการประเมินผล เพื่อเข้าถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากที่สุด

ณฐภัทร ตินเวส และฐาปณีย์ ธรรมเมธา (2559 : 1464) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้แบบออนไลน์ว่าเป็นนวัตกรรมการศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีและวิธีการเรียนรู้สมัยใหม่ มาผสมผสานให้คนทั่วโลกที่มีความแตกต่างกัน สามารถเข้าถึงการศึกษา โดยผ่านการเรียนออนไลน์

ชโรชนี ชัยมินทร์ (2562 : 47) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นโอกาสอันดีของระบบการศึกษาอีกก้าวหนึ่ง เหมือนให้โอกาสผู้เรียนได้รับการศึกษาทางเลือกมากขึ้น มีแนวความคิดหลายเรื่องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาจะได้ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งสามารถออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่มได้ อีกทั้งสามารถมองมิติด้านทักษะของผู้สอนกว้างขึ้น และขยายไปในเรื่องของผู้สอน คือ ผู้สอนในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ต้องเชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานร่วมกัน เช่น ผู้ปกครอง ต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่บ้าน หากิจกรรมให้ผู้เรียนทำ หรือออกแบบการเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์กับลูก อยากรสอนให้ลูกปลูกผัก ล้างรถ ทำกับข้าว เป็นช่วงเวลา ที่ครอบครัวมีโอกาสได้อยู่ด้วยกัน

จากความสำคัญของการเรียนรู้แบบออนไลน์ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการเรียนรู้แบบออนไลน์มีความสำคัญในแง่ของการขยายโอกาสในการเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ของผู้เรียน การนำเสนอเนื้อหาที่หลากหลายวิธีการ โดยใช้ประโยชน์จากสื่อประสมเพื่อช่วยให้การประมวลผลสารสนเทศ และช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน การนำเสนอเนื้อหาในลักษณะที่ไม่เป็นเชิงเส้นตรง ผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามความสนใจของตนกับเนื้อหาบทเรียนหรือกับผู้อื่นได้ และการออกแบบให้มีการทดสอบการวัดและการประเมินผล ซึ่งให้ผลป้อนกลับโดยทันทีแก่ผู้เรียน

4. รูปแบบของการเรียนรู้แบบออนไลน์

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงรูปแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ไว้ ดังนี้

ใจทิพย์ ณ สงขลา (2551 : 66-69) กล่าวว่า รูปแบบของการเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way) ผู้เรียนจะมีปฏิสัมพันธ์กับบทเรียน และได้รับผลย้อนกลับขณะเรียนได้ทันที นอกจากนี้การเรียนรู้แบบออนไลน์ยังมีลักษณะ 2 รูปแบบใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง (Human to Computer) เป็นการสร้างเนื้อหาที่มีการเชื่อมโยงความสำคัญ (Key Word) ไปยังเนื้อหารายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรืออาจเชื่อมโยงไปยังสื่อชนิดอื่น ๆ ที่ผู้สอนเห็นว่าจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น ซึ่งการนำเสนอชนิดนี้ไม่สามารถกระทำได้ในสื่อสิ่งพิมพ์ธรรมดา หากจะทำได้เฉพาะกับคอมพิวเตอร์ชนิดมัลติมีเดีย นอกจากนั้นแล้วผู้เรียนจะใช้เวลานานเท่าใด หรือดูซ้ำกี่รอบก็ได้ ตามความต้องการของแต่ละบุคคล บทเรียนผ่านเครือข่ายจะมีลักษณะเฉพาะที่โดดเด่น คือผู้สอนสามารถเชื่อมโยงบทเรียนของตนไปสู่เนื้อหาที่มีผู้สอนอื่นสร้างขึ้นไว้แล้วในเครือข่ายคอมพิวเตอร์ นอกจากนั้นผู้สอนยังสามารถแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาเพื่อให้ทันสมัยได้ตลอดเวลา

2. ผู้เรียนศึกษาร่วมกับผู้อื่น (Human to Human) เป็นการศึกษาร่วมกับผู้อื่น และสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนผ่านเครือข่าย โดยผู้สอนจะกำหนดปัญหาขึ้นมา และให้กลุ่มผู้เรียนร่วมกันระดมความคิด หาสาเหตุ และเสนอแนวทางการแก้ไข

ฐาปณีย์ ธรรมเมธา (2557 : 9-10) กล่าวถึง รูปแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ มีดังนี้

1. การเรียนรู้แบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous Learning Methods) เป็นการเรียนรู้ที่สร้างเว็บไซต์ขึ้นมาให้ผู้เรียนเข้าเรียนรู้เนื้อหาวิชา ณ เวลาใด สถานที่ใดก็ได้ โดยใช้เครื่องมือสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เช่น กระดานข่าว (Web-board) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เป็นต้น โดยที่ผู้เรียนและผู้สอนไม่ต้องรอเพื่อโต้ตอบกันภายในเวลาเดียวกัน

2. การเรียนรู้แบบประสานเวลา (Synchronous Learning Methods) เป็นการเรียนรู้ที่มีผู้ส่งและผู้รับสารอยู่ในเวลาเดียวกัน โดยใช้การรับส่งข่าวสารข้อมูลการเรียนภายในเวลาพร้อมกัน จึงเกิดการปฏิสัมพันธ์แบบทันทีทันใด โดยใช้ห้องสนทนา (Chat Room) การประชุมผ่านวิดีโอ (Video Conference) เป็นต้น

ชนาภรณ์ ปัญญาการผล (2563 : 17) กล่าวถึง รูปแบบของการเรียนรู้แบบออนไลน์ แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ (1) ผู้เรียนและผู้สอนอยู่ในเวลาเดียวกัน (Synchronous) เป็นการเรียนแบบเรียลไทม์ เน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง เช่น การเรียนแบบถ่ายทอดสดในห้องเรียนใหญ่ และ (2) ผู้เรียนและผู้สอนไม่ได้อยู่ในเวลาเดียวกัน (Asynchronous) ไม่มีปฏิสัมพันธ์แบบเรียลไทม์ ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ด้วยตนเอง ทำแบบฝึกหัด และทำกิจกรรมต่าง ๆ

จากรูปแบบของการเรียนรู้แบบออนไลน์ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบของการเรียนรู้แบบออนไลน์มี 2 รูปแบบ คือ การเรียนรู้แบบไม่ประสานเวลา เป็นการเรียนรู้ที่สร้างเว็บไซต์ขึ้นมาเพื่อให้ผู้เรียนเข้าเรียนรู้เนื้อหาวิชา ณ เวลาใด สถานที่ใดก็ได้ และการเรียนรู้แบบ

ประสานเวลา เป็นการเรียนรู้ที่มีผู้ส่งและผู้รับสารอยู่ในเวลาเดียวกัน โดยใช้การรับส่งข่าวสารข้อมูล การเรียนภายในเวลาพร้อมกัน จึงเกิดการปฏิสัมพันธ์แบบทันทีทันใด

5. องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบออนไลน์

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบออนไลน์ไว้ ดังนี้

นัสทรัน และฮาซัน (Nastaran & Hasan. 2021 : 3) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบออนไลน์ มีดังนี้ (1) เนื้อหา ควรสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (3) ผู้เรียน เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกของกระบวนการเรียนรู้ (4) ผู้สอน ต้องทำการสอนแบบมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนอย่างรวดเร็ว มีการแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือผู้เรียนในเรื่องการเรียนรู้ และ (5) สื่อเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร ระหว่างผู้สอน และผู้เรียนที่อยู่คนละสถานที่

ฐาปณีย์ ธรรมเมธา (2557 : 11-16) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบออนไลน์มีองค์ประกอบสำคัญที่ต้องคำนึงถึง ดังนี้

1. เนื้อหาและสื่อการเรียน ต้องชัดเจน สมบูรณ์ จบในตัวเอง เหมาะสมกับผู้เรียน และทำงานได้ดีในระบบนำส่งสารสนเทศ มีการออกแบบให้ผู้เรียนสามารถวัดความรู้ความเข้าใจของตนเองได้เป็นระยะ ๆ และประเมินความเข้าใจของตนเองในภาพรวมได้

2. ระบบนำส่งสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งระบบที่ใช้เทคโนโลยีเพียงเล็กน้อยไปจนถึงระบบที่ใช้เทคโนโลยีหลากหลายชนิด ต้องมีความเสถียรและเหมาะสมกับลักษณะผู้เรียน ซึ่งจะส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มีคุณภาพ ตัวอย่างระบบนำส่งสารสนเทศ ประกอบด้วย ระบบบริหารจัดการเรียนรู้ (Learning Management System) เครื่องมือในการเรียนรู้แบบออนไลน์ และเครื่องมือนำส่งสารในอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

3. ระบบการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางการเรียน การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน จะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันผู้สอนก็จะทราบถึงความก้าวหน้าของผู้เรียนได้ เทคโนโลยีการนำส่งสารสนเทศและการสื่อสารในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมผู้เรียนและผู้สอนที่อยู่ไกลกัน ให้สามารถสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กันเสมือนอยู่ในสถานที่เดียวกัน สามารถเพิ่มคุณภาพการศึกษาทางไกลได้อย่างดี ทั้งการปฏิสัมพันธ์แบบประสานเวลา (Synchronize) และการปฏิสัมพันธ์แบบไม่ประสานเวลา (Asynchronized)

4. ระบบการวัดและการประเมินผล การวัดและการประเมินผลในการเรียนรู้แบบออนไลน์ต้องใช้หลักการประเมินตามแนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย การประเมินระหว่างการเรียนรู้ (Formative Evaluation) และการประเมินหลังเรียน (Summative Evaluation) วิธีการประเมินผลในการเรียนรู้แบบออนไลน์สามารถทำได้จากการตอบคำถาม การทำแบบทดสอบประเมินจากผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนประมวลผลความรู้ความเข้าใจออกมา

ในรูปแบบการนำเสนองานหรือรายงาน ซึ่งสามารถใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีนำเสนอสารและการสื่อสารเพื่อแสดงผลการวัดและการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

5. ระบบสนับสนุนการเรียนรู้ แบ่งเป็น 3 ระบบ ได้แก่ (1) ระบบสนับสนุนการเรียนรู้ด้านเทคนิค (Technical Support) เนื่องจากการเรียนรู้แบบออนไลน์ต้องใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายเป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (2) ระบบสนับสนุนการเรียนรู้ด้านวิชาการ (Academic Support) เพื่อให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำด้านการเรียนรู้ และหลักสูตร และ (3) ระบบสนับสนุนด้านสังคม (Social Support) เพื่อทดแทนสังคมของผู้เรียนในการเรียนแบบ ปกติ (Tradition) ที่ขาดหายไป เช่น การให้กำลังใจ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจและมุ่งมั่นที่จะเรียนต่อให้ประสบความสำเร็จในรายวิชานั้น ๆ

6. องค์ประกอบด้านผู้สอนและผู้เรียน ความพร้อมของผู้สอนและผู้เรียน เจตคติ ความรู้ ความเข้าใจในบริบทการเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้สอนแบบออนไลน์ และการปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง ช่วยให้ผู้เรียนเกิดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนรู้ได้อย่างดี

ชนาภรณ์ ปัญญาการผล (2563 : 18-19) กล่าวถึง องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่มีคุณภาพ มีดังนี้ (1) เนื้อหา มีความถูกต้องทันสมัย น่าเชื่อถือและสมบูรณ์ (2) หน้าที่ของครู จัดยุทธศาสตร์และกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและความสามารถของผู้เรียน รวมถึงมีการจัดกระบวนการกิจกรรมและสร้างความน่าสนใจให้กับผู้เรียน (3) แรงจูงใจ องค์ประกอบของเนื้อหาที่น่าสนใจและการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมด้วยภาพกราฟิกและสื่อมัลติมีเดีย (4) ผลย้อนกลับ ผู้เรียนสามารถรู้ความก้าวหน้าหรือผลการเรียนจากบทเรียนออนไลน์ทันทีตลอดเวลาว่าผลการเรียนดีขึ้นเพียงใด (5) การเชื่อมโยง มีการจัดระเบียบทรัพยากรการเรียนและการเชื่อมโยงที่ดี ผู้เรียนจะต้องรู้ชัดเจนว่าเขาต้องทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร (6) บทเรียน ง่ายต่อการใช้งาน มีความเหมาะสมกับผู้เรียน (7) การช่วยเหลือ มีเมนูช่วยเหลือ หรือการบริการติดต่อสื่อสารที่มีความสะดวก เช่น โทรศัพท์ หรือเจ้าหน้าที่ดูแลผ่านระบบออนไลน์ (8) ภาระงาน ควรมีจำนวนที่เหมาะสมกับรายวิชาและสอดคล้องกับรูปแบบ และระดับการเรียนรู้ (9) การประเมินผล ผลการเรียนรู้ มีความครอบคลุมทั้งกระบวนการ เชื่อถือได้ และ (10) ความยืดหยุ่น ผู้เรียนมีความสนใจ พื้นฐานความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นบทเรียนออนไลน์ต้องมีทางเลือกและช่องทางการเรียนที่หลากหลาย เพื่อสร้างทางเลือกให้กับผู้เรียนตอบสนองการเรียนรู้มากที่สุด

ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ (2563 : 40) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบออนไลน์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน โดยแต่ละส่วนจะต้องได้รับการออกแบบมาเป็นอย่างดี เพราะเมื่อนำมาประกอบเข้าด้วยกันแล้ว ระบบทั้งหมดจะต้องทำงานประสานกันได้อย่างลงตัว ดังต่อไปนี้ (1) เนื้อหาของบทเรียน (Content) เป็นสิ่งที่สำคัญของการเรียนรู้ นำเนื้อหาที่มีอยู่มาพัฒนาเป็นบทเรียนออนไลน์ (2) ระบบบริหารการเรียน (E-learning Management System : LMS)

เป็นการสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นศูนย์กลางกำหนดลำดับเนื้อหาในบทเรียน นำส่งบทเรียนผ่านเครือข่ายไปยังผู้เรียน ประเมินผล ควบคุม รวมทั้งสร้างรายงานกิจกรรมและผลการเรียนของผู้เรียนในทุกหน่วยการเรียนรู้อย่างละเอียด (3) การติดต่อสื่อสาร (Communication) เนื่องจากการเรียนแบบออนไลน์เป็นการเรียนที่ไม่ต้องเข้าชั้นเรียน เป็นการสื่อสารแบบสองทาง มีเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ติดต่อสอบถาม ปรีกษา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างตัวผู้เรียนกับผู้สอน โดยเครื่องมือประเภทเรียลไทม์ และ (4) การสอบ/วัดผลการเรียน (Evaluation) จำเป็นต้องวัดความรู้ก่อนเข้าเรียน เมื่อเข้าสู่บทเรียนจะมีการทดสอบย่อยท้ายบท และการทดสอบใหญ่หลังเรียน

จากองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบออนไลน์ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบออนไลน์นั้น ผู้เรียนต้องมีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาและสื่อการเรียน โดยใช้เทคโนโลยีในอินเทอร์เน็ตด้านระบบนำส่งสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญ มีระบบการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางการเรียน ระบบการวัดและประเมินผลที่สามารถดำเนินการได้อย่างดี ระบบสนับสนุนการเรียนรู้ด้านเทคนิคในคอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบสนับสนุนด้านวิชาการ และระบบสนับสนุนด้านการสื่อสารไว้คอยช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนแบบออนไลน์ได้อย่างประสบความสำเร็จ และที่สำคัญคือองค์ประกอบด้านผู้เรียนและผู้สอน ที่ต้องมีความพร้อมรับบทบาทของตนเองในฐานะผู้เรียนและผู้สอนแบบออนไลน์

6. การออกแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์

การออกแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นเหมือนแบบแผนในการพัฒนาการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้ออกมามีความน่าสนใจ เป็นเอกลักษณ์ ทำให้ผู้สอนถ่ายทอดเนื้อหาไปยังผู้เรียนได้อย่างครบถ้วน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการออกแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ไว้ ดังนี้

สรกฤษ มณีวรรณ (2550 : 39) กล่าวว่า หลักการออกแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ มีข้อพิจารณาในการออกแบบในประเด็นต่อไปนี้ คือ วิเคราะห์กลุ่มผู้เรียน การกำหนดเป้าหมายในการสอน เนื้อหาบทเรียน แรงจูงใจต่อการเรียน บทบาทของผู้สอน และการประเมินผล

ใจทิพย์ ณ สงขลา (2551 : 70) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบออนไลน์ที่ดีจะมีลักษณะที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีการแบ่งเนื้อหาออกเป็นบทเรียน มีการกำหนดแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ มีการนำเสนอเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ มีแหล่งวิทยา (Link) ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ทันที มีการทดสอบเพื่อประเมินว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในระดับใด มีการออกแบบให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับเนื้อหาวิชา

ฐาปณีย์ ธรรมเมธา (2557 : 19-41) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู้เป็นการวางแผนเพื่อพิจารณาว่าผู้เรียนเป็นใคร มีคุณลักษณะพื้นฐานอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนอย่างไร จะใช้วิธีการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้และวิธีการประเมินผลการเรียนอะไรบ้าง จึงจะสามารถทำให้

การเรียนรู้แบบบูรณาการ เป้าหมาย ว่าหลังเรียนแล้วผู้เรียนรู้ เข้าใจ จดจำ นำไปใช้ ทำได้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ เป็นต้น โดยได้กล่าวถึงหลักในการออกแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ (Analysis) ผู้ออกแบบจะต้องกำหนดความจำเป็นในการเรียน ทำการวิเคราะห์เนื้อหาหรือกิจกรรมการเรียนรู้ คุณลักษณะของผู้เรียน และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของบทเรียน

2. การออกแบบ (Design) ขั้นตอนการออกแบบ ประกอบด้วย การระบุวัตถุประสงค์ ระเบียบวิธีสอน ระบุสื่อการสอน และระเบียบวิธีการประเมินผล ในขั้นตอนนี้ผู้สอนกำหนดว่าจะดำเนินการเรียนรู้อย่างไร โดยมีการเขียนวัตถุประสงค์ จัดทำลำดับขั้นตอนของการเรียน กำหนดวิธีสอน เลือกสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม และกำหนดวิธีการประเมินผล

3. การพัฒนา (Development) การพัฒนาเป็นกระบวนการดำเนินการเตรียมการจัดการเรียนรู้ คือขั้นตอนของการสร้างแผนการเรียนรู้

4. การนำไปใช้ (Implementation) การนำไปใช้เป็นขั้นตอนการดำเนินการเรียนรู้ตามที่ได้ออกแบบและพัฒนาไว้แล้ว ตามสภาพที่เป็นจริง

5. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการออกแบบระบบการเรียนรู้ เพื่อประเมินผลขั้นตอนต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามที่วางแผนหรือไม่ แล้วปรับปรุงแก้ไขให้ได้ระบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ธนพล นามนวล (2562 : 22) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ต้องอาศัยหลักการ 4 อย่าง ดังนี้ (1) เรียนรู้ได้ง่าย (Easy Learn) (2) ใช้ง่าย (Easy Use) (3) สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient to Use) และ (4) มีข้อผิดพลาดน้อย (Few Errors)

ชนาภรณ์ ปัญญาการผล (2563 : 22) กล่าวว่า เนื้อหาสำคัญหลัก ๆ ในการพิจารณาเกี่ยวกับหลักการและบทบาทการออกแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ คือ การออกแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์นั้นต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ รายละเอียดของเนื้อหา การประเมินผู้เรียน การกระตุ้นผู้เรียน รูปแบบการเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และการมีปฏิสัมพันธ์

ปราวีณยา สุวรรณธัญโชติ (2563 : 41) กล่าวว่า หลักการออกแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ ประกอบด้วย (1) การวางแผนล่วงหน้า เช่น การเสนอเค้าโครง การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บแฟ้มต้นฉบับ เป็นต้น (2) การรวบรวมจัดระเบียบ เช่น รวบรวมแฟ้ม แบ่งเว็บไซต์ ตัวเลือกจัดลำดับเนื้อหา เป็นต้น (3) การนำทาง เช่น เครื่องมือนำทาง ข้อความเชื่อมโยง แถบเครื่องมือนำทางขนาดเล็ก เป็นต้น (4) เกณฑ์มาตรฐาน เช่น ความคงตัว แบบเส้นแนว กำหนดความกว้างมาตรฐาน กำหนดเส้นกริด แบบการพิมพ์ เป็นต้น (5) ผู้อ่าน เช่น ลักษณะผู้อ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ข้อมูลป้อนกลับ สำรวจความคิดเห็น เป็นต้น และ (6) ทำโครงร่างเว็บไซต์

จากหลักการออกแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การออกแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ จะต้องมีการวางแผนล่วงหน้า กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ออกแบบ และจัดทำโครงร่างบทเรียนออนไลน์ที่เรียนรู้ได้ง่าย ใช้งานได้มีประสิทธิภาพ และมีข้อผิดพลาดน้อย

การเรียนรู้แบบเผชิญหน้า (Face to Face Learning)

1. ความหมายของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าไว้ ดังนี้

ฮอร์น และสเตกเคอร์ (Horn & Staker. 2011 : 4) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบเผชิญหน้า เป็นการเรียนรู้ปกติที่มีการเรียนแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนในชั้นเรียน โดยการเรียนรู้ในแต่ละเรื่องหรือแต่ละประเด็นที่กำหนดในหลักสูตรของการเรียนรู้แต่ละครั้ง

ประนอม โพธิ์กัน (2550 : 46-49) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบเผชิญหน้าเป็นการเรียนรู้ที่ครูและนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ สามารถโต้ตอบกันได้ทันที โดยไม่ต้องผ่านสื่อหรือเครื่องมือ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ครูจะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาสาระ ให้ได้รับความรู้มากที่สุด รวมทั้งนักเรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

เสาวนีย์ ดำรงโรจน์สกุล (2554 : 7) ให้ความหมายการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า หมายถึง การเรียนรู้ที่ประกอบด้วยการบรรยาย การอภิปราย การซักถาม การจดบันทึก และการทำแบบฝึกหัด

ปนัดดา สุขเอี่ยม (2555 : 40) สรุปความหมายของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า หมายถึง การเรียนรู้ที่ครูและนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง ซึ่งมีครูเป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหา โดยใช้วิธีการบรรยายและใช้สื่อการสอนช่วย ครูและนักเรียนมีการอธิบายซักถาม และร่วมกันสรุปบทเรียน

ไพฑูรย์ กานต์ธัญลักษณ์ (2557 : 17) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบเผชิญหน้า หมายถึง การสอนเสริม (Tutoring) การให้คำแนะนำ (Coaching) หรือการให้คำปรึกษา (Mentoring) ที่กระทำในลักษณะเผชิญหน้ากัน

จันทร์จิรา จุมพลหล้า (2560 : 11) ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นข้อมูลเนื้อหา ส่วนใหญ่เป็นการสอนแบบบรรยาย ครูเป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ด้วยการบอกกล่าว อธิบาย มักเน้นการสื่อสารทางเดียว คือ จากครูไปยังนักเรียน โดยครูอาจมีสื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการบรรยาย มีการสาธิตประกอบ การซักถาม การอภิปราย โดยนักเรียนจะมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมน้อย เพียงแต่จดบันทึกเท่านั้น

ยุวดี ชมชื่น (2561 : 45) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบเผชิญหน้า (Face to Face Learning) เป็นการเรียนรู้แบบดั้งเดิม (Traditional Learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ครูและนักเรียนพบกันในห้องเรียนปกติ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้สื่อการสอน ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์กันโดยตรง

เพลินพิศ ฐานิวัฒนานนท์ และคณะ (2562 : 88) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบเผชิญหน้า เป็นการเรียนรู้ในลักษณะการบรรยาย การอภิปราย การมีส่วนร่วมในห้องเรียน การทำแบบฝึกหัด รายบุคคลและรายกลุ่ม การศึกษาด้วยตนเองภายใต้การให้คำปรึกษาของผู้สอน และการนำเสนอ ผลงานในห้องเรียนและการประชุมวิชาการ การสะท้อนความคิด และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

รุ่งฤดี บุญสอน (2563 : 6) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้สอนและผู้เรียนอยู่ในที่เดียวกัน โดยบทบาทของผู้สอนประกอบไปด้วยการบรรยาย การนำเสนอ การยกตัวอย่าง และการทบทวน

จากความหมายของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบเผชิญหน้า หมายถึง การเรียนรู้ที่ครูและนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง สามารถโต้ตอบกันได้ในทันที ซึ่งครูจะเป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหาไปยังนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้เนื้อหาสาระให้ได้รับความรู้มากที่สุด ผ่านวิธีการบรรยาย การสาธิตประกอบ การอภิปราย และการซักถาม รวมทั้งนักเรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

2. ลักษณะของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าไว้ ดังนี้

ราสตี (Rashty. 1995 : 1-2) ได้อธิบายถึงลักษณะของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า มีลักษณะดังนี้ (1) ครูมีบทบาทเป็นผู้ที่พูดมากกว่านักเรียน (2) ครูมีหน้าที่ควบคุมชั้นเรียนและการมีส่วนร่วมของนักเรียน ไม่มีการเรียนเป็นรายบุคคล (3) ครูเป็นผู้กำหนดบทเรียน โปรแกรมการเรียน ให้เป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด (4) หลักสำคัญในการเรียนรู้ นักเรียนจะเรียนเพื่อตอบคำถามว่าอะไร ไม่ใช่ อย่างไร (5) แรงจูงใจในการเรียนต่ำ (6) ครูเป็นผู้นำ (7) นักเรียนมีที่เรียนที่แน่นอน ซึ่งส่วนใหญ่คือในห้องเรียน และ (8) ครูกำหนดโครงสร้างเนื้อหาการเรียน

ปนัดดา สุกเอี่ยม (2555 : 40) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบเผชิญหน้ามีลักษณะ ดังต่อไปนี้ (1) การเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยใช้เนื้อหาเป็นหลัก (2) กำหนดเวลาเรียนแน่ชัด ใช้เวลาเรียนพร้อม ๆ กันทั้งกลุ่ม (3) เน้นการตอบสนองความต้องการของกลุ่ม (4) ใช้ตำรา แบบฝึกหัด เป็นอุปกรณ์ในการสอน (5) จำกัดขอบเขตของการเรียนรู้ (6) สอนโดยวิธีบรรยาย หรือสาธิตเป็นหลัก (7) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้แบบกว้าง ๆ (8) เกณฑ์การวัดขึ้นอยู่กับบุคคล (9) การประเมินผลการเรียนรู้จะแยกจากการสอน และจะเกิดขึ้นตลอดในช่วงของการเรียน และ (10) ยึดคะแนนสอบเป็นหลัก

จากลักษณะของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบเผชิญหน้าเป็นการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยใช้เนื้อหาเป็นหลัก มีการกำหนดเวลาเรียนแน่ชัด เน้นการตอบสนองความต้องการของกลุ่ม ใช้ตำรา แบบฝึกหัด เป็นอุปกรณ์ในการสอน มีการจำกัดขอบเขตการเรียนรู้ สอนโดยวิธีบรรยายเป็นหลัก กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้แบบกว้าง ๆ เกณฑ์การวัดขึ้นอยู่กับบุคคล การประเมินผลจะแยกจากการสอน โดยยึดคะแนนสอบเป็นหลัก

3. องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าไว้ ดังนี้

วรวรรณ ทองเหมือน (2554 : 69) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบเผชิญหน้า มี 3 องค์ประกอบ คือ ผู้เรียน บรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบรรยากาศทางจิตวิทยาในชั้นเรียน

ปนัดดา สุขเอี่ยม (2555 : 41) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบเผชิญหน้ามีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้สอน เป็นผู้นำเนื้อหาสาระจากหลักสูตรมาดำเนินการสอน มีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในบทเรียน มีทักษะกระบวนการ และมีเจตคติที่ดีตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร ผู้สอนต้องสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ที่วางไว้ จึงจะทำให้การสอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

2. ผู้เรียน เป็นผู้ที่ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้สอนจัดให้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามจุดประสงค์ของการสอน

3. กิจกรรมการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่ผู้สอนออกแบบโดยผู้สอน ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติตาม จนเกิดความรู้ความเข้าใจ มีการวัดผลและประเมินผลตามแผนที่ผู้สอนวางไว้

4. บริบทในการเรียนการสอน การสอนในชั้นเรียนให้เกิดผลที่ดีต่อผู้สอนและผู้เรียนนั้น สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องคำนึงถึง อันได้แก่ ความเหมาะสมของสื่อในห้องเรียน การถ่ายเทของอากาศ ทิศทางลม และเสียงรบกวน เป็นต้น

วิเชียร วิทยอุดม (2559 : 38) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า ว่าประกอบด้วย (1) คน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ (2) เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น และ (3) กระบวนการความรู้ เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม

จันทร์จิรา จุมพลหล้า (2560 : 12-13) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า มีองค์ประกอบสำคัญที่ควรทำความเข้าใจ ดังนี้

1. ครูผู้สอนหรือผู้สอน (Teacher) คือ ผู้จัดกิจกรรมหรือจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าครูผู้สอนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ ดังนั้นบุคลิกภาพและความสามารถของครูผู้สอนส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูผู้สอนต้องรู้จักเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และควรมีบุคลิกภาพที่ดี

2. ผู้เรียนหรือนักเรียน (Learner/Student) เป็นองค์ประกอบสำคัญเท่ากับครูผู้สอน ครูผู้สอนต้องทำหน้าที่แนะแนว และจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน โดยพยายามจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามจุดประสงค์

3. หลักสูตร (Curriculum) หมายถึง มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในแนวทางที่พึงประสงค์ โดยทั่วไปหลักสูตรการเรียนรู้ประกอบด้วย จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ กิจกรรม สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการวัดผลและประเมินผล

4. วิธีการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Method) เป็นวิธีการที่ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ รวมถึงการใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ เนื้อหาวิชา สื่อ และแหล่งเรียนรู้

5. สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ (Instruction Media and Resources) สื่อการเรียนรู้ หมายถึง ตัวกลางที่ใช้ถ่ายทอดหรือนำความรู้ในลักษณะต่าง ๆ จากครูผู้สอนไปยังผู้เรียนให้เข้าใจได้รวดเร็วขึ้น ปัจจุบันสื่อการเรียนรู้ หมายถึง วัตถุ สิ่งของ บุคคล ตลอดจนเทคนิคและวิธีการ ซึ่งสามารถเป็นตัวกลางทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้ สำหรับแหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งข่าวสารข้อมูลสารสนเทศ แหล่งความรู้ทางวิทยาการ และประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้รู้ แสวงหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวาง และต่อเนื่องจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

6. การวัดและประเมินผล (Measurement and Evaluation) การวัดผล หมายถึง การใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวเลขที่มีความหมาย แทนคุณภาพของสิ่งที่วัด ส่วนการประเมินผล หมายถึง การวินิจฉัยตัดสินใจ สรุปคุณค่าที่ได้จากการวัดผลอย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อพิจารณาตัดสินใจว่าสิ่งที่วัดนั้นดีหรือไม่ดี

สุริยัน จันจตุ (2560 : 25-26) กล่าวถึง องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าว่า ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผู้สอน เป็นผู้แปลมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ให้เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม น่าสนใจ และมีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้สอนต้องรู้จักเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน

2. ผู้เรียน ผู้เรียนควรมีโอกาสได้ร่วมคิด ร่วมวางแผนในการเรียนรู้ และมีโอกาสเลือกวิธีการเรียนที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ สติปัญญา ความถนัด และความสนใจของตนเอง

3. เนื้อหาวิชา ผู้สอนต้องจัดเนื้อหาวิชาให้มีความน่าสนใจ มีความสัมพันธ์กัน เหมาะสมระดับชั้น วัย และสภาพสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้

4. สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ ได้แก่ อุปกรณ์ที่ช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้สอนต้องจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ โดยการดัดแปลงห้องเรียนให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมที่สามารถมีปฏิสัมพันธ์กัน และจัดกิจกรรมที่เอื้อให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วย

จากองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบเผชิญหน้า มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ครูผู้สอนหรือผู้สอน ผู้เรียนหรือนักเรียน หลักสูตร วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

3. ขั้นตอนการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงขั้นตอนของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าไว้ ดังนี้

ปนัดดา สุขเยี่ยม (2555 : 41) กล่าวถึง ขั้นตอนของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (1) ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน เป็นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมที่จะเรียน โดยครูกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทายปัญหา การซักถาม หรือ การทบทวนบทเรียนที่ผ่านมาแล้ว เป็นต้น (2) ขั้นสอน เป็นการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียน โดยการใช้วิธีต่าง ๆ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ เช่น ครูเสนอบทเรียนใหม่ ด้วยการซักถาม แล้วให้นักเรียนศึกษาเนื้อหาในบทเรียน แล้วร่วมกันอภิปรายเป็นกลุ่ม เป็นต้น และ (3) ขั้นสรุปและประเมินผล เป็นการสรุปความคิดรวบยอดของบทเรียนและเนื้อหาสาระ โดยครูเลือกใช้กิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ เช่น ให้นักเรียนรายงานหน้าชั้นเรียน ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปหน้าชั้นเรียน การสังเกตและการตอบคำถาม การให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด ซึ่งเป็นการประเมินผลของผู้เรียนว่าผ่านจุดประสงค์ของการเรียนรู้ในแต่ละครั้งหรือไม่

วิเชียร วิทยอุดม (2559 : 39) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้ามี 4 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมและความสนใจในการเรียน ด้วยการสนทนาซักถาม เกม รูปภาพ เพลง หรือนิทาน และแจ้งจุดประสงค์ของการเรียนรู้ (2) ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้ ครูเสนอเนื้อหาให้ผู้เรียนด้วยวิธีการบรรยาย อภิปราย สนทนา ซักถาม โดยมีสื่อประกอบการเรียนรู้ เช่น ใบความรู้ ใบงาน หรือหนังสือแบบเรียน และให้นักเรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรม (3) ขั้นสรุป ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปเนื้อหาด้วยการอภิปรายซักถาม หรือมีการสรุปหน้าชั้นเรียน และ (4) ขั้นประเมินผล เป็นการตรวจสอบความรู้ว่านักเรียนมีความรู้ความเข้าใจมากน้อยเพียงใด จากการทำแบบฝึกหัด การสังเกต และการทดสอบ

สุริยัน จันจุติ (2560 : 27) กล่าวถึงขั้นตอนของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้ามี 3 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ครูใช้กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เกม สนทนา ซักถาม เพลง การพูดคุย เป็นการนำเข้าสู่บทเรียน (2) ขั้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูนำเสนอเนื้อหาใหม่ โดยการใช้สื่อประกอบการอธิบายซักถาม การบรรยาย การอภิปรายผล ได้แก่ ใบความรู้ หนังสือแบบเรียน

ภาพประกอบ และใบงาน และ (3) ขั้นสรุป ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปเนื้อหาสาระที่เรียนมาแล้ว ด้วยการอภิปราย ซักถาม หรือทำแบบฝึกหัด

ยุวดี ชมชื่น (2561 : 47) กล่าวถึง ขั้นตอนของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าไว้ ดังนี้ (1) ชี้นำเข้าสู่บทเรียน มีการทบทวนความรู้เดิม แจกจุดประสงค์การเรียนรู้ และนำผู้เรียนสู่เนื้อหาใหม่ โดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น เกม บทบาทสมมติ นิทาน และเพลง เป็นต้น (2) ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน ประกอบด้วย การสอนเนื้อหาการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยให้นักเรียนใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การอธิบาย การสนทนาซักถาม ตอบปากเปล่า อภิปราย การทำแบบฝึกหัด การทำกิจกรรมตามใบงานหรือทำงานกลุ่มประกอบการใช้สื่อการสอน รูปภาพ ใบงาน (3) ขั้นสรุปบทเรียน ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปหลักการและสาระสำคัญของเนื้อหาที่เรียน และ (4) ขั้นวัดและประเมินผล เป็นการตรวจสอบเพื่อพิจารณาว่านักเรียนผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้านักเรียนยังไม่ผ่านตามจุดประสงค์ ให้สอนซ่อมเสริมก่อนที่จะเรียนเนื้อหาใหม่ต่อไป

จากขั้นตอนของการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบเผชิญหน้ามีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ชี้นำเข้าสู่บทเรียน โดยครูกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมและความสนใจในการเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ และแจกจุดประสงค์ของการเรียนรู้ จากนั้นจะเป็นขั้นกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูเสนอเนื้อหาให้ผู้เรียนด้วยวิธีการบรรยาย อภิปราย สนทนา ซักถาม โดยมีสื่อประกอบการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และให้นักเรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรม หลังจากนั้นจึงเป็นขั้นสรุป โดยครูและนักเรียนร่วมกันสรุปเนื้อหาด้วยการอภิปรายซักถาม หรือสรุปหน้าชั้นเรียน และขั้นประเมินผล เป็นการตรวจสอบความรู้ว่านักเรียนมีความรู้ความเข้าใจมากน้อยเพียงใด จากการ ทำแบบฝึกหัด การสังเกต และการทดสอบ

การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning)

1. ความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสานไว้ ดังนี้

เคอร์เรส และวิทท์ (Kerres & Witt. 2003 : 101) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสาน เป็นการผสมผสานการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าในชั้นเรียนปกติ กับการเรียนผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

เบอร์ลิน (Bersin. 2004 : 3) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสาน หมายถึง การเรียนรู้ที่ผสมผสานกลยุทธ์ทางการสอนและช่องทางในการสื่อสารเนื้อหา ไปยังผู้เรียนหลายวิธี เข้าด้วยกัน (Blending Delivery Media)

เฮเลน และซีแมน (Allen & Seaman. 2010 : 4) ได้อธิบายถึงการเรียนรู้แบบผสมผสาน ว่าเป็นการเรียนรู้ที่ผสมผสานกันระหว่างการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า (Face to Face Learning) และ

การเรียนรู้แบบออนไลน์ (Online Learning) โดยนำเสนอเนื้อหาส่วนใหญ่ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แต่ยังคงมีส่วนที่ให้ผู้เรียนและผู้สอนพบปะกัน

ฮอร์น และสเตกเกอร์ (Horn & Staker. 2011 : 5) ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสาน หมายถึง การเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่ผู้เรียนได้รับมวลประสบการณ์ทางการเรียนรู้อย่างเป็นอิสระ นักเรียนสามารถควบคุมตัวแปรทางการเรียนรู้ทั้งในด้านเวลา สถานที่ แนวทางการเรียนรู้ และอัตราการเรียนรู้ ด้วยตนเอง

นวลพรรณ ไชยมา (2554 : 11) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสาน หมายถึง การผสมผสานวิธีการหลาย ๆ วิธีเข้าด้วยกัน ทั้งวิธีสอน สื่อและเทคโนโลยี การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม การเรียนรู้ในชั้นเรียนแบบดั้งเดิมหรือการสอนแบบเผชิญหน้ากัน กับการเรียนรู้แบบออนไลน์ โดยเน้นให้ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนและลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้การเรียนรู้มีความยืดหยุ่น ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้

สรพงศ์ สุขเกษม (2560 : 14) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสาน หมายถึง ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยออกแบบระบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติของรายวิชาในสภาพเดิมคือแบบเผชิญหน้า สร้างรายวิชา และจัดสรรทรัพยากรการเรียนรู้ที่หลากหลายไว้ให้ผู้เรียนได้เข้าไปศึกษาแบบออนไลน์ได้อย่างกลมกลืน การเรียนรู้ที่ดีที่สุดสำหรับทุกคน สนองความแตกต่างแต่ละบุคคล สิ่งที่น่ามาผสมผสานกัน ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ จุดมุ่งหมาย วิธีการเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรม และการปฏิสัมพันธ์

กุลธิดา พุงคาโน (2564 : 32) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสาน หมายถึง การเรียนรู้ที่มีการวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าที่ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายผสมผสานกับการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น

จากความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสานดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบผสมผสาน หมายถึง การเรียนรู้ที่ผสมผสานกันระหว่างการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าที่ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ผสมผสานกับการเรียนรู้แบบออนไลน์ โดยนำเสนอเนื้อหาส่วนใหญ่ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น

2. ลักษณะของการเรียนรู้แบบผสมผสาน

การเรียนรู้แบบผสมผสานมีลักษณะที่สำคัญตามแนวทางของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

โอลิเวอร์ และทริกเวล (Oliver & Trigwell. 2005 : 21) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานตามโมทัศน์ที่กำหนดนั้น เป็นการเรียนรู้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้ (1) การผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนรู้จากการเรียนผ่านเว็บให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (2) การผสมผสานวิธีการเพื่อสร้างผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ให้สูงขึ้น (3) การผสมผสานรูปแบบวิธีการทางเทคโนโลยีการสอนผ่านหลักสูตรเฉพาะ และ (4) การผสมผสานเทคโนโลยีการสอนเข้ากับงานปกติที่กระทำอยู่

ฮอร์น และสแตเกอร์ (Horn & Staker. 2011 : 7-8) ได้จำแนกถึงลักษณะของการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับผู้เรียนในระดับ K-12 ไว้ 6 รูปแบบ ดังนี้ (1) การเรียนรู้ที่มีการเผชิญหน้าระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนในชั้นเรียน (Face to Face Driver) (2) การเรียนรู้แบบหมุนเวียนตามหลักสูตรเนื้อหาที่กำหนดไว้ในการสอนปกติในชั้นเรียน (Rotation) (3) การเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นในการปรับใช้ภายใต้สถานการณ์ที่ต่างกัน (Flex) (4) การเรียนรู้ภายใต้การใช้ห้องปฏิบัติการทางเทคโนโลยีสารสนเทศเต็มรูปแบบในห้องเรียนออนไลน์ (Online Lab) โดยมีครูและผู้เชี่ยวชาญคอยให้ความช่วยเหลือ (5) การเรียนรู้ด้วยตัวของผู้เรียนเองตามที่หลักสูตรกำหนด (Self-blended) ส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาที่เชื่อมโยงข้อมูลทางการเรียนระหว่างกันหรือระหว่างสถาบัน โดยมีโปรแกรมควบคุมหลักอยู่ที่ห้องปฏิบัติการ และ (6) การเรียนรู้แบบผสมผสานเต็มรูปแบบ โดยมีการเรียนแบบออนไลน์ทั้งผู้เรียนและผู้สอนจากหลักสูตรที่กำหนด (Online Driver)

สายชล จินใจ (2550 : 37-49) กล่าวถึง ลักษณะของการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีดังนี้ (1) การบูรณาการระหว่างสถานศึกษากับบ้าน เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (2) การบูรณาการระหว่างเนื้อหาสาระกับกระบวนการเรียนรู้ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามเนื้อหาสาระการเรียนรู้ (3) การบูรณาการระหว่างเนื้อหาภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติให้กลมกลืนกัน (4) การบูรณาการระหว่างการพัฒนาความรู้กับการพัฒนาจิตพิสัย เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เชิงมิติสัมพันธ์ และเสริมสร้างคุณธรรม (5) การบูรณาการระหว่างวิชาต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้ และ (6) การบูรณาการแบบรวม โดยการผสมผสานทุกรูปแบบเข้าด้วยกัน ตามสัดส่วนที่วางไว้อย่างรอบคอบและรัดกุม

กิริติ ทองเนตร (2557 : 18-19) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการบูรณาการสาขาวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยจำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. แบบหลอมรวม (Infusion) เป็นการหลอมรวมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกันเป็นกลุ่มอย่างกลมกลืน โดยไม่แบ่งแยกการเรียนรู้แต่ละอย่าง ผู้เรียนในชั้นเรียนจะได้รับเนื้อหาที่กลมกลืนกันเป็นเรื่องเดียว ทำให้เกิดความคิดที่ลึกซึ้งขึ้น

2. แบบคู่ขนาน (Parallel) เป็นการเรียนรู้ในหลายวิชาคู่ขนานกัน หากเป็นการเรียนรู้ในชั้นเรียน หมายถึง การที่ผู้สอนหลาย ๆ คน วางแผนการสอนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้จากหลากหลายวิชาที่ประสานกลมกลืนกัน

3. แบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary) เป็นการเรียนรู้ที่คล้ายกับแบบคู่ขนาน ต่างกันที่ผู้สอนหลาย ๆ คน จะวางแผนให้ผู้เรียนทำโครงการร่วมกัน โดยเชื่อมโยงสาขาวิชาต่าง ๆ อย่างกลมกลืน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์องค์ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ร่วมกัน

4. แบบข้ามวิทยาการ (Trans-disciplinary) เป็นการเรียนรู้แบบผสมผสานที่ผู้สอนหลาย ๆ คน ร่วมกันวางแผนการสอนด้วยกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันตลอดเวลา เพื่อจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนกลุ่มเดียวกัน

อิทธิณัฐ ตันติวิทพงศ์ (2558 : 33-35) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ การเรียนรู้แบบผสมผสานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้เรียน มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบประสานเวลา ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียน เกิดความรู้และทักษะปฏิบัติ วิธีการจัดการเรียนรู้ เช่น การใช้การเรียนรู้แบบเผชิญหน้า การใช้ห้องเรียนเสมือน การฝึกในห้องปฏิบัติการ การสนทนาเพื่อตอบโต้ รวมถึงการให้คำปรึกษาการสอน ซึ่งสามารถทำได้โดยวิธีการจัดการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1.1 การใช้วิธีการเรียนในชั้นเรียน พิจารณาใช้วิธีการนี้เมื่อผู้เรียนหรือกลุ่มบุคคลนั้นต้องการใช้สารสนเทศและทักษะเพื่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การเรียนนั้นมีผลต่อผู้เรียนหรือบุคคลในด้านบทบาทการทำงาน และช่วยขยายความสามารถในการทำงานจากการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน ทักษะที่ต้องการให้เกิดขึ้น รวมไปถึงการฝึกฝน โดยต้องใช้กิจกรรมแบบเผชิญหน้าจากการกระทำทักษะดังกล่าว การฝึกพร้อมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดทักษะที่สมบูรณ์ และการสอนต้องการความเข้าใจและมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มผู้เรียน

1.2 การใช้การสาธิตหรือการฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ พิจารณาใช้วิธีนี้เมื่อกิจกรรมมีรายละเอียดของสถานการณ์ที่ซับซ้อน เป็นกิจกรรมที่ทึ่มมีความสำคัญในการฝึก เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทักษะที่ซับซ้อน โดยมีผู้สอนเป็นผู้มีส่วนในการฝึกอบรม

1.3 การใช้โทรทัศน์หรือสตรีมมิงวิดีโอ พิจารณาใช้วิธีนี้เมื่อต้องการกระจายเนื้อหาข้อมูลอย่างรวดเร็วในวงกว้าง โดยผลงานโทรทัศน์หรือสตรีมมิงวิดีโอที่สร้างขึ้นนั้นมีเนื้อหาที่ถูกสร้างขึ้นอย่างรวดเร็ว และเนื้อหาที่ไม่มีมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงบ่อย

1.4 การใช้ปฏิสัมพันธ์โดยการสนทนา พิจารณาใช้วิธีนี้เมื่อผู้เรียนมีความต้องการที่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแบบเดียวกันได้ทั้งหมด มีแหล่งทรัพยากรจากผู้เชี่ยวชาญที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูล แบ่งปัน และสามารถใช้ร่วมกันได้

2. การเรียนรู้แบบไม่ประสานเวลา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้และทักษะปฏิบัติ ซึ่งสามารถทำได้โดยวิธีการจัดการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

2.1 การให้สารสนเทศออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ พิจารณาใช้วิธีนี้เมื่อมีแนวคิดพื้นฐาน กฎขั้นตอน สารสนเทศของหน่วยงาน องค์กร ที่ต้องการเผยแพร่กระจายอย่างกว้างขวาง และต้องการให้ผู้ชมรับทราบข้อมูลเป็นระยะเวลานาน

2.2 การใช้ทรัพยากรและวิธีการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต พิจารณาใช้วิธีนี้เมื่อเนื้อหาการเรียนมีการฝึกปฏิบัติ ผู้เรียนอาศัยอยู่ในพื้นที่ต่างกัน มีการกระจายตัวทางภูมิศาสตร์ งานที่มอบหมายให้ผู้เรียนต้องการให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ต้องการเวลาที่มีความยืดหยุ่นสูง ผู้เรียนต้องมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าถึงเนื้อหาและการปฏิบัติ ทรัพยากรที่มีอยู่ต้องมีการบำรุงรักษาและปรับปรุงเนื้อหา เนื้อหาสามารถเชื่อมโยงไปยังแหล่งการเรียนรู้อื่นได้

2.3 การใช้ทรัพยากรและวิธีการสอนแบบออนไลน์ พิจารณาใช้วิธีนี้เมื่อมีผู้เรียนจำนวนน้อย เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย เนื้อหาไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงน้อย เนื้อหาเป็นแนวคิดพื้นฐาน นโยบาย ขั้นตอนขององค์กร และไม่จำเป็นต้องเผยแพร่อย่างแพร่หลาย

2.4 การใช้วิธีการเรียนด้วยการช่วยงาน พิจารณาใช้วิธีนี้เมื่อกระบวนการของกิจกรรมหรือการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ แต่เป็นสิ่งที่เล็กและสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย ผู้เรียนเข้าใจพื้นฐานของการทำงานหรือกิจกรรมนั้นแล้ว เข้าใจบทบาท กระบวนการ และเนื้อหา กิจกรรมนั้น มีระเบียบ มีการใช้รายการตรวจสอบหรือวิธีการติดตามผลงานว่าสิ่งที่ดำเนินการไปแล้วเรียบร้อยตามลำดับ ตามกระบวนการ และถูกต้อง ปราศจากข้อผิดพลาดแม้เพียงเล็กน้อย

2.5 การใช้การฝึกในสถานการณ์จริง พิจารณาใช้วิธีนี้เมื่อการใช้ทีมเป็นศูนย์กลางเพื่อสร้างทักษะใหม่ให้แก่ผู้เรียน เพื่อสนับสนุนผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ใช้กับกลุ่มผู้เรียนขนาดเล็ก มีที่อยู่ใกล้เคียง ไม่กระจายตัวทางภูมิศาสตร์ มีการจำกัดความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น มีวิธีการที่ทำให้เกิดการฝึกซ้ำ ๆ กับทักษะที่สำคัญ มีการกำหนดหรือการรับรองผลในการปฏิบัติในสถานการณ์จริง

2.6 การฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง พิจารณาใช้วิธีนี้เมื่อผลงานหรือเนื้อหานั้นมีความสำคัญมาก หรืออาจกระทบต่อการกระทำที่ผิดกฎหมาย ต้องการความเข้าใจในเรื่องที่ซับซ้อนให้ถูกต้อง ก่อนที่จะนำไปปฏิบัติจริง ต้องมีการรับรองก่อนที่จะไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง

2.7 การทดสอบโดยการเขียน พิจารณาใช้วิธีนี้เมื่อเนื้อหานั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นกรณีหรือรายบุคคล เป็นตัวชี้วัดที่ดีจากผลงานที่ปฏิบัติ

2.8 การทดสอบสมรรถภาพทางกาย พิจารณาใช้วิธีนี้เมื่อเนื้อหานั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบสมรรถภาพทางด้านร่างกาย ทักษะการปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่ต้องการให้แสดงออก หลังจบเนื้อหาหรือการฝึก มีผู้สังเกตการณ์ (ผู้ประเมิน) ที่สามารถฝึกและสามารถให้คำแนะนำในการปรับปรุงทักษะที่แสดงออก หรือการวิเคราะห์ชิ้นงานที่สร้างขึ้นของผู้เรียน

จากลักษณะของการเรียนรู้แบบผสมผสานดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการเรียนรู้ที่เป็นไปในลักษณะของการเรียนรู้แบบปกติที่มีการเรียนแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนในชั้นเรียน กับการเรียนแบบออนไลน์ตามเนื้อหาของหลักสูตร หรือการเรียนภายใต้สภาพการณ์ของการใช้ห้องปฏิบัติการทางเทคโนโลยีสารสนเทศเต็มรูปแบบในห้องเรียนออนไลน์ รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตัวเองของผู้เรียนด้วย

3. ความสำคัญของการเรียนรู้แบบผสมผสาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานเกิดผลในเชิงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางการเรียนรู้ใน 3 มิติ (กุลธิดา พุ่งคาโน. 2564 : 33) ดังนี้

1. เกิดการปรับปรุงพัฒนาในเชิงวิชาการ (Improved Pedagogy) เป็นเหตุผลสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เนื่องจากการจัดสภาพการณ์ทางการเรียนรู้ในปัจจุบัน มักมุ่งเน้นเฉพาะยุทธศาสตร์ของการสอนหรือฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความรู้ในลักษณะการถ่ายทอดเนื้อหาแบบส่งผ่าน (Transmission) มากกว่าการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนร่วมกัน (Interaction) ครูผู้สอนมักมุ่งเน้นการสอนแบบบรรยายมากกว่าการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ หลังจากกระบวนการเรียนรู้แบบทางไกลได้เกิดขึ้นมาพร้อมกับการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานได้ถูกนำมาใช้และเกิดประสิทธิภาพทางการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อยุทธศาสตร์ของการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2. เพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึงข้อมูลการเรียนรู้ และมีความยืดหยุ่น (Increased Access and Flexibility) การเรียนรู้แบบผสมผสานช่วยสร้างประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีโอกาสสร้างองค์ความรู้ และเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างกว้างขวาง ประสิทธิภาพการเข้าถึงสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ประสิทธิภาพการเข้าถึงระดับองค์กรหรือสถาบัน (Institutions) ระดับโปรแกรมหรือโครงการ (Programs) และระดับเนื้อหารายวิชา (Courses)

3. เพิ่มประสิทธิภาพในเชิงงบประมาณหรือการลงทุน (Cost Effectiveness) โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย การเรียนรู้แบบผสมผสานก่อให้เกิดระบบการเรียนที่ลุ่มลึกและกว้างไกลในหลายรูปแบบ และสนองต่อผู้เรียนได้ตามอัตภาพและสถานการณ์ เกิดความคุ้มค่าและคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ เพื่อการศึกษาของหน่วยงานหรือสถาบัน

สมบุรณ์ กลางมณี (2554 : 36-37) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้แบบผสมผสานเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ มีดังนี้

1. ทำให้เกิดช่องทางการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น สามารถกระจายความรู้ได้มากขึ้น เพราะสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ทั้งการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าและการเรียนรู้แบบออนไลน์

2. การผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการเรียนรู้แบบออนไลน์ ทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นกว่าการเรียนรู้เพียงรูปแบบเดียว

3. ช่วยพัฒนาทักษะการเขียนและกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนส่วนใหญ่อาจไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในห้องเรียน แต่สามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ผ่านทางระบบออนไลน์ ทำให้ผู้เรียนกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าหาความรู้มากขึ้น มีความมั่นใจขึ้น เมื่อต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชั้นเรียน

4. ช่วยปรับปรุงการสอน (Improve Pedagogy) ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในการสอนมากขึ้น ซึ่งเน้นการสร้างกลยุทธ์ในการเรียน ให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น (Active Learning Strategy) กลยุทธ์การเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันมากขึ้น (Peer to Peer Learning Strategy) และกลยุทธ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-centered Strategy) ให้มีมากขึ้นในการเรียนรู้

5. เพิ่มทักษะการติดต่อสื่อสารและช่องทางการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Learning) ได้หลายช่องทางระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน มากกว่าใช้วิธีการสอนแบบใดแบบหนึ่งเพียงวิธีเดียว เช่น การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อาจทำในห้องเรียนแล้วต่อยอดทางออนไลน์ หรืออาจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันทางออนไลน์ แล้วนำกลับมาอภิปรายต่อในห้องเรียน เป็นต้น

6. เพิ่มประสิทธิภาพและผลของการลงทุน (Increased Cost Effectiveness) การลงทุนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเฉพาะทางด้านโครงสร้างสารสนเทศพื้นฐานเป็นค่าใช้จ่ายที่มหาศาล ดังนั้นแต่ละสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องพิจารณาหาวิธีที่ใช้เทคโนโลยีดังกล่าวให้คุ้มค่ากับการลงทุน และเกิดประสิทธิผลให้ได้มากที่สุด การเพิ่มปริมาณและวิธีที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ในชั้นเรียน จะช่วยให้เกิดความคุ้มค่า จากการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการเรียนรู้แบบผสมผสาน พบว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการลดข้อจำกัดของการเรียนรู้บนเว็บ ทำให้การเรียนรู้บนเว็บมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเรียนรู้แบบผสมผสานจึงเหมาะสมที่จะนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. เพิ่มความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนมากขึ้น (Increased Access and Flexibility) การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนช่วยส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน และการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์จะเอื้อประโยชน์ต่อการเข้าถึงข้อมูลแก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้มากขึ้น

8. สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ผู้เรียนสามารถค้นคว้าบทเรียนได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา ในการเรียนออนไลน์ พร้อมไปกับการเรียนแบบเผชิญหน้า

9. ช่วยพัฒนาความคิดวิเคราะห์เชิงวิจารณ์ญาณ และความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาข้อมูล ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในกลุ่ม โดยมีผู้สอนให้คำแนะนำ

10. ผู้เรียนสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายและแบบทดสอบได้ดีขึ้น เพราะสามารถเรียนซ้ำบทเรียนในส่วนที่ไม่เข้าใจได้หลายๆ ครั้ง ในการเรียนออนไลน์ และเมื่อผู้เรียนมีปัญหา ก็สามารถเข้ามาหาคำตอบในห้องเรียนได้อีกครั้ง

กุลธิดา ทุ่งคาโน (2564 : 34) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานมีความสำคัญในการเป็นตัวช่วยการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธี โดยคำนึงถึงผู้เรียน เนื้อหา สภาพแวดล้อม สถานการณ์ เพื่อตอบสนองการเรียนรู้และ

ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยสามารถจัดการเรียนรู้ได้ทั้งภายในและนอกห้องเรียน โดยการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาแบบออนไลน์และออฟไลน์มาเป็นส่วนประกอบ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด เกิดทักษะ ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

จากความสำคัญของการเรียนรู้แบบผสมผสานดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานก่อให้เกิดผลในเชิงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางการเรียนรู้ในมิติที่สำคัญ คือ เกิดการปรับปรุงพัฒนาในเชิงวิชาการ เพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูลการเรียนรู้ และมีความยืดหยุ่น ซึ่งการเรียนรู้แบบผสมผสานจะช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสนในการสร้างองค์ความรู้ และเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างกว้างขวาง และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในเชิงงบประมาณหรือการลงทุน

4. องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบผสมผสาน

ภายใต้สถานการณ์ของการเรียนรู้แบบผสมผสานนั้น จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการที่บ่งบอกถึงการเรียนรู้แบบผสมผสาน ได้แก่ (1) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจุบัน เป็นการเรียนรู้จากเหตุการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลองที่สร้างขึ้น ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนในช่วงเวลาเดียวกัน (2) การเรียนเนื้อหาแบบออนไลน์ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความพร้อมหรืออัตราการเรียนรู้ของแต่ละคน (3) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถสื่อสารข้อมูลร่วมกันกับผู้อื่นจากระบบสื่อออนไลน์ (4) การวัดและประเมินผล ต้องประเมินผลความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ให้ดีขึ้น และ (5) วัสดุประกอบการอ้างอิง ต้องมีการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์จากการศึกษาค้นคว้าและอ้างอิงจากหลากหลายแหล่งข้อมูล เพื่อเพิ่มคุณภาพทางการเรียนให้สูงขึ้น (Carman. 2005 : 2)

ซิง และรีด (Singh & Reed. 2001 : 2) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานนั้น มีองค์ประกอบ ดังนี้ (1) ผู้เรียน (Audience) ที่มีลักษณะหลากหลายเฉพาะตนที่แตกต่างกัน ดังนั้นจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานจึงต้องมีความสอดคล้องกับบุคลิกภาพ และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน และ (2) เนื้อหา (Content) เป็นสาระที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ดังนั้นการจัดมวลงประสบการณ์ต่าง ๆ ในการเรียนรู้แบบผสมผสาน ควรมีความสอดคล้องกับลักษณะของเนื้อหา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ทิพเนตร ชรรค์ทัพไทย (2554 : 46) ได้สรุปองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบผสมผสานไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) การเรียนรู้ด้วยตนเองจากโปรแกรมบทเรียน (Self-directed Learning) (2) การสอนแบบบรรยายเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactive Lecture) และ (3) การเรียนรู้ด้วยบทเรียนออนไลน์ (Online Learning)

ไพบูลย์ ฉัตรชมชื่น (2559 : 20) กล่าวถึง องค์ประกอบการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีดังนี้

1. ผู้เรียน ได้แก่ จำนวนผู้เรียน ทักษะการใช้เทคโนโลยี และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ต้องการ รูปแบบการเรียนรู้ ความยืดหยุ่นด้านเวลาของผู้เรียน และแรงจูงใจในการเรียน

2. เนื้อหาสาระ เนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรมและคงทนสามารถนำมาใช้ในการเรียนรู้ มีจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ชัดเจนว่าจะเน้นด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย และจากจุดเน้นที่แตกต่างกัน อาจทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ห้องปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน

3. เทคโนโลยีที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในการเรียนรู้ การตัดสินใจเลือกเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจ เงื่อนไขด้านเวลา การผลิตเนื้อหา ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

4. งบประมาณ มีผลต่อคุณภาพในการออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน

พัฒนศักดิ์ กงภูธร (2562 : 16-17) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานควรประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านออฟไลน์และออนไลน์ ดังนี้

1. องค์ประกอบออฟไลน์ (Offline) ประกอบด้วย 6 กลุ่ม ได้แก่

1.1 การเรียนในที่ทำงาน (Work Place Learning) ประกอบด้วย ผู้จัดการเรียนรู้ ต้องเป็นผู้พัฒนาการเรียนรู้ การเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงาน การฝึกงาน การติดตามผล การมอบหมายงาน และการตรวจงานที่มอบหมาย

1.2 ผู้สอน ผู้ชี้แนะหรือที่ปรึกษาในห้องเรียนแบบเผชิญหน้า (Face to face Tutoring) ประกอบด้วย การสอน การชี้แนะ การให้คำปรึกษา การประเมินผลแบบ 360 องศา

1.3 ห้องเรียนแบบดั้งเดิม (Classroom) ประกอบด้วย กิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การสอนแบบบรรยายหรือการนำเสนอ การนำเสนอเนื้อหาบทเรียน การฝึกปฏิบัติการ การสัมมนา การแสดงบทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง การประชุม

1.4 สื่อสิ่งพิมพ์ (Distributable Print Media) เช่น หนังสือ นิตยสาร หนังสือพิมพ์ สมุดฝึกหัด วารสาร และแบบบันทึกการเรียนรู้

1.5 สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Distributable Electronic Media เช่น วิดีทัศน์ ซีดีรอม

1.6 สื่อวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ (Broadcast Media) เช่น วิทยุโทรทัศน์ วิทยุกระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์แบบปฏิสัมพันธ์

2. องค์ประกอบออนไลน์ (Online) ประกอบด้วย 6 กลุ่ม ได้แก่

2.1 เนื้อหาการเรียนรู้บนเครือข่าย (Online Learning Content) ประกอบด้วย แหล่งทรัพยากรพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ การปฏิสัมพันธ์สำหรับเนื้อหาทั่วไป การปฏิสัมพันธ์สำหรับเนื้อหาเฉพาะด้าน การสนับสนุนการเรียนรู้ และสถานการณ์จำลอง

2.2 ผู้สอนอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ชี้แนะอิเล็กทรอนิกส์ หรือที่ปรึกษาอิเล็กทรอนิกส์ (E-tutoring/E-coaching/E-motoring) ประกอบด้วย ผู้สอนอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ชี้แนะอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ให้คำปรึกษาอิเล็กทรอนิกส์ และการให้ผลป้อนกลับแบบ 360 องศา

2.3 การเรียนรู้ร่วมกันแบบออนไลน์ (Online Collaborative Learning) ประกอบด้วย การร่วมมือแบบไม่ประสานเวลา ได้แก่ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ กระดานประกาศ และการร่วมมือแบบประสานเวลา ได้แก่ การพูดคุยโดยการพิมพ์ตัวอักษร การใช้ข้อมูลร่วมกัน การประชุม โดยใช้เสียง การประชุมผ่านวิดีโอ และห้องเรียนเสมือน

2.4 การจัดการความรู้ออนไลน์ (Online Knowledge Management) ประกอบด้วย การสืบค้นโดยใช้ความรู้เป็นฐาน เทคโนโลยีเหมืองข้อมูล การจัดเก็บเอกสารและการค้นคืน และการซักถามผู้เชี่ยวชาญ

2.5 เว็บไซต์ ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการสืบค้นข้อมูลที่จัดเก็บอยู่ในเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เว็บไซต์ กลุ่มผู้ใช้งาน เว็บไซต์ด้านธุรกิจ

2.6 การเรียนผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่แบบไร้สาย (Mobile Learning) ประกอบด้วย การเรียนรู้ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ การเรียนรู้ผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์ขนาดพกพา และการเรียนรู้ผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์แบบแล็ปท็อป

จากองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบผสมผสานดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้เรียน ที่มีลักษณะเฉพาะตนที่แตกต่างกัน เนื้อหาสาระที่นำมาใช้ในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในการเรียนรู้

5. การออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน

การออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (กุลธิดา พุ่งคาโน. 2564 : 36-37) ดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์และการวางแผน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์ทรัพยากรที่สนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ความต้องการผู้เรียน การวิเคราะห์แผนงาน และการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กร

2. ขั้นการออกแบบ ประกอบด้วย การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน การออกแบบประเภทของการเรียนรู้ การออกแบบบริบทที่เกี่ยวข้อง และการออกแบบผู้เรียน

3. ขั้นการพัฒนา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) องค์ประกอบแบบไม่ผสมเวลา (Asynchronous) ได้แก่ เวทีเสวนา กระดานข้อความ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เว็บ บราวเซอร์ ระบบติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน บทความ เว็บฝึกอบรม การติดตามงานที่มอบหมาย การทดสอบ

การสำรวจ การชี้แนะแบบมีส่วนร่วม เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และการประชุมที่มีการบันทึกเสียงและฟังซ้ำได้ (2) องค์ประกอบแบบประสานเวลา (Synchronous) ได้แก่ การประชุมผ่านเสียง การประชุมผ่านวิดีโอ การประชุมผ่านดาวเทียม ห้องปฏิบัติการแบบออนไลน์ ห้องเรียนเสมือน การประชุมผ่านระบบออนไลน์ และการอภิปรายออนไลน์ และ (3) องค์ประกอบแบบเผชิญหน้า (Face to Face) ได้แก่ ห้องเรียนแบบดั้งเดิม ห้องปฏิบัติการ การเผชิญหน้าการประชุม และการเรียนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

4. ขั้นการนำไปใช้ ต้องกำหนดประเด็นแนวทางการนำไปใช้ การวางแผนการนำไปใช้ การวางแผนการใช้เทคโนโลยี และการวางแผนประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำระบบการเรียนรู้แบบผสมผสานไปใช้ เกิดการยอมรับและมีความเข้าใจที่ถูกต้อง เพื่อให้การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ขั้นประเมินผล โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงการประเมินงบประมาณค่าใช้จ่ายในการพัฒนาระบบการเรียนรู้

มนต์ชัย เทียนทอง (2556 : 91) ได้เสนอแนวทางการออกแบบระบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์และการวางแผน (Analysis and Planning) การวิเคราะห์ผู้เรียน รูปแบบการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การวางแผน การนำไปใช้ การทดสอบและการประเมินผล เพื่อนำไปสู่การสร้างวงจรในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การออกแบบ (Design Solutions) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ (Objective) การออกแบบให้ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน การออกแบบประเภทของการเรียนรู้ (Taxonomy) การออกแบบบริบทที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บ้าน การทำงาน การฝึกปฏิบัติ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และการเรียนรู้ร่วมกัน การออกแบบผู้เรียน (Audience) ได้แก่ การเรียนด้วยการนำตนเอง การเรียนแบบผู้ฝึกสอนและผู้เรียน การเรียนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการเรียนแบบผู้ให้คำปรึกษากับผู้เรียน

ขั้นที่ 3 การพัฒนา (Development) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบแบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous) องค์ประกอบแบบประสานเวลา (Synchronous) และองค์ประกอบแบบเผชิญหน้า (Face to Face)

ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ (Implementation) การนำระบบการเรียนรู้แบบผสมผสานไปใช้ ต้องกำหนดประเด็นในการนำไปใช้ให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับ

ขั้นที่ 5 การประเมินผล (Evaluation) การวัดและการประเมินผลสำหรับการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ทำได้โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงการประเมินค่าใช้จ่ายในการพัฒนาระบบการเรียนรู้

อุทุมพร ศรีแจ่ม (2558 : 26) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) โดยพิจารณาส่วนประกอบของหลักสูตร ลักษณะของหลักสูตร บริบทของหลักสูตร การคำนึงถึงลักษณะและความต้องการของผู้เรียน เนื้อหา ทรัพยากร การเรียนรู้ กิจกรรมการประเมิน การสนับสนุนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงสิ่งที่ต้องทำ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

2. การออกแบบและพัฒนา (Design and Development) เป็นการกำหนดองค์ประกอบ การเรียนรู้หลังจากการวางแผน การพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ วิธีการที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ภาระงานที่มอบให้ผู้เรียน ช่องทางการติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ และการประเมินและบริหารจัดการหลักสูตร

3. การนำไปใช้ (Implementing) แม้ว่าจะวางแผนหรือออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นอย่างดีแล้ว แต่เมื่อนำไปใช้ผลที่เกิดขึ้นอาจยังมีข้อบกพร่อง หรือมีอุปสรรค ซึ่งสิ่งที่ควรคำนึงถึงเมื่อนำการเรียนรู้แบบผสมผสานไปใช้ คือ (1) การตั้งคำถามว่าพร้อมแล้วหรือยัง ในการนำการเรียนรู้แบบผสมผสานไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตร โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ เช่น ความพร้อมด้านคอมพิวเตอร์ การเตรียมความพร้อมสำหรับปัญหาที่จะเกิดขึ้น การพิจารณาเกี่ยวกับความคาดหวังในรายวิชาที่จะทำให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (2) การสร้างให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้แบบผสมผสาน โดยพิจารณาจากจุดประสงค์การเรียนรู้ การบอกความคาดหวังที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น การสื่อสารและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ การให้คำแนะนำ และเทคนิคในการใช้เครื่องมือ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สะดวก รวดเร็ว การร่วมมือการเรียนรู้ โดยผู้เรียนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในกลุ่ม การสร้างแรงจูงใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชั้นเรียน ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน การจัดเตรียมเนื้อหา ของบทเรียนบนเครือข่ายให้เข้าใจง่ายและสะดวกในการใช้ และการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนจากการเรียนแบบร่วมมือ การเรียนแบบเผชิญหน้า และการเรียนผ่านบทเรียนบนเครือข่าย (3) การสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน โดยผู้สอนต้องช่วยเหลือและสนับสนุนผู้เรียน ทั้งจากการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า และการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และช่วยแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเรียนรู้ การให้ผลย้อนกลับแก่ผู้เรียน การอำนวยความสะดวกในการทำงานหรือภารกิจที่กำหนด เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และสร้างความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและยั่งยืน และ (4) การสร้างความประทับใจแก่ผู้เรียนเมื่อจบการเรียนรู้

4. การทบทวน (Reviewing) หลังจากที้นำการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานไปใช้จริง ผู้สอนต้องมีการทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ โดยอาจขอเสนอความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ (ด้านเนื้อหา ด้านกิจกรรม และด้านการประเมินผล) โดยการประเมินผลต้องคำนึงถึงสิ่งที่

จะประเมิน วิธีการประเมิน เช่น การประเมินตนเอง การประเมินจากเพื่อนในชั้นเรียน การประเมินด้านการเรียนรู้และด้านประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เนื่องจากการทบทวนเป็นส่วนสำคัญในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีส่วนช่วยในการทบทวนสิ่งที่บกพร่อง เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางในการแก้ไข การพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงได้อย่างทันท่วงที และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ เพื่อการออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานใหม่ในอนาคต

5. การพัฒนา (Improving) เป็นการวางแผนต่อยอดจากผลที่ได้จากการประเมิน และทบทวนการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อนำไปสู่ประสบการณ์ของครูและนักเรียนในการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานครั้งต่อไป

พัฒนศักดิ์ กงภูธร (2562 : 20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานว่าประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การกำหนดจุดมุ่งหมายในแต่ละขั้นตอนการเรียนรู้ และพิจารณาลำดับขั้นตอนในการเรียน (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การกำหนดทักษะ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต้องรู้ก่อนเรียน (ถ้ามี) (4) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียน (5) การจัดการเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ และ (6) การกำหนดกลยุทธ์ในการประเมินผล

จากการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์และการวางแผน การออกแบบ การพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินผล ทุกขั้นตอนล้วนส่งผลให้การเรียนรู้แบบผสมผสานประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องพิจารณาให้ถี่ถ้วนก่อนการนำไปสู่การปฏิบัติจริง

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2551 : 28) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และตีความหมาย โดยมีแผนงานกำหนดและแลกเปลี่ยนผลกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ

องอาจ นัยพัฒน์ (2551 : 289) ได้สรุปความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยที่ดำเนินการโดยคณะวิจัยและบุคคลผู้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อนำข้อสรุปผลของการวิจัยที่ค้นพบหรือสร้างสรรค์สร้างขึ้นไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานใด ๆ ในหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับสภาพลักษณะและเงื่อนไขของปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และกลมกลืนกับโครงสร้างการบริหารงานและบริบททางกายภาพ สังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนเหล่านั้น

เกตุมะณีย์ คำจันทร์ (2552 : 30) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้า และกระบวนการทำงานร่วมกันที่มีระบบแบบแผนชัดเจน โดยกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2554 : 68) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การรวบรวมและหรือการแสวงหาข้อเท็จจริง โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทั้งในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน ในขอบข่ายที่รับผิดชอบ โดยผู้วิจัยมีการปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการซ้ำหลายครั้ง จนกระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหานั้นที่ประสบอยู่ได้สำเร็จ

บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 180) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า เป็นการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้ในการแก้ปัญหาย่อยอย่างรีบด่วน หรือเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

สุรศักดิ์ อมรรตณศักดิ์ (2556 : 11) ได้สรุปความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ขณะนั้น หรือเป็นการวิจัยที่ต้องการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พระมหาวิระยุทธ ใจทัด (2562 : 61) ได้สรุปความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และตีความหมายอย่างมีระบบและยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นในสถานการณ์เฉพาะถึงการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าใจดีขึ้นหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ของผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ทัศนธร จุ้ยสวัสดิ์ (2564 : 60) ได้สรุปความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาวิธีการแก้ไขปัญหที่กำลังเผชิญอยู่ ณ ขณะนั้น โดยผู้วิจัยต้องวางแผนในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ศึกษาค้นคว้ามา กระทั่งเป็นที่มั่นใจและเชื่อถือได้ว่าสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้จริง จากนั้นจึงปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ ระหว่างปฏิบัติตามแผนนี้จะต้องสังเกตเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติ เมื่อดำเนินการปฏิบัติตามแผนเสร็จสิ้น จึงนำผลที่ได้จากการปฏิบัติมาวิเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการปฏิบัติ เพื่อระบุว่าการปฏิบัติตามแผนนั้นสามารถแก้ไขปัญหได้หรือไม่ อย่างไร และมีรายละเอียดอื่นใดที่ควรปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์เหล่านี้ไปวางแผนในการแก้ไขปัญหาลงครั้งต่อไป

จากความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และตีความหมายอย่างมีระบบและยืดหยุ่น เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น และนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2551 : 24-25) กล่าวถึง ความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้ (1) ครูได้มีโอกาสสร้างองค์ความรู้ ทักษะการทำงานวิจัย การพิจารณาถึงเป็นทางเลือกที่เป็นไปได้ เพื่อเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น (2) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกจากการสะท้อนผลการทำงาน (3) ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาวิชาชีพของตนเอง (4) เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยในที่ทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติและการแก้ไขปัญหา (5) ส่งเสริมให้กระบวนการวิจัยมีความเป็นประชาธิปไตย เกิดการยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ (6) ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี

องอาจ นัยพัฒน์ (2551 : 295) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

1. ได้คำถามการวิจัยที่ตรงตามความสนใจของผู้เกี่ยวข้อง เนื่องจากกระบวนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการมีผู้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหลายกลุ่ม ทั้งผู้ทำงานในระดับปฏิบัติการ ผู้เชี่ยวชาญภายนอก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้คำถามการวิจัยที่กำหนดขึ้นร่วมกัน เชื่อมโยงกับวิถีการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ตรงตามความสนใจของนักวิจัยปฏิบัติการ และกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2. ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้น ข้อค้นพบที่ได้จากการร่วมกันทำวิจัยของผู้ปฏิบัติการ หน่วยงาน และกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีแนวโน้มสูงที่จะได้รับความสนใจ และการนำไปประยุกต์ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพราะการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานที่ได้กระทำขึ้นร่วมกัน

3. สนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยและความเสมอภาคในหมู่นักวิจัย เนื่องจากการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการอยู่ภายใต้บรรยากาศของการมีส่วนร่วม การมีความอิสระและความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นในหมู่นักวิจัย

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมทางวิชาชีพและชุมชนของผู้เรียน เนื่องจากในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ นักวิจัยมีโอกาสได้พัฒนาทักษะการวิจัย โดยเฉพาะทักษะการสะท้อนและวิพากษ์การคิดของตนเอง และของนักวิจัยคนอื่น ๆ ในกลุ่ม เมื่อนักวิจัยที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันและต่างกัน ร่วมกันพัฒนาทักษะดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง จะก่อให้เกิดวัฒนธรรมทางวิชาชีพและชุมชนของผู้เรียนรู้ขึ้นในสถานที่ทำงานขององค์กร

จากความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการช่วยให้ได้คำถามการวิจัยที่กำหนดขึ้นสอดคล้องกับความสนใจของผู้เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาค ความเป็นประชาธิปไตย และการวิจัยเชิงปฏิบัติการยังส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยในที่ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อองค์กร

3. รูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

มีนักวิชาการได้จำแนกรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ 2 รูปแบบหลัก (องอาจ นัยพัฒน์. 2551 : 292-295) ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการวิพากษ์ (Critical Action Research) เป็นการวิจัยที่เน้นการทำวิจัยร่วมกันของสมาชิกของชุมชนหรือสังคมวงกว้าง นอกเหนือจากบุคคลที่อยู่ในกลุ่มหรือหน่วยงานเฉพาะใด ๆ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และวิพากษ์ข้อดีและข้อจำกัดของกฎเกณฑ์ ธรรมเนียมปฏิบัติ หรือแบบแผนต่าง ๆ ทางสังคมที่เป็นปัญหา

2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการประยุกต์ (Practical Action Research) เป็นการวิจัยที่กลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำที่ เช่น ครู/อาจารย์ประจำชั้น และครู/อาจารย์ใหญ่ของแต่ละโรงเรียน ร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหน่วยงานหรือองค์กร เช่น ศึกษานิเทศก์ ทำการวิจัยสืบค้นความรู้ความจริงเพื่อเพิ่มสมรรถนะวิธีการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับปัญหาเฉพาะในหน่วยงานหรือท้องถิ่นของตน ในที่นี้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกที่บทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้กลุ่มผู้ปฏิบัติการหน้างาน วิเคราะห์และระบุข้อขัดข้องลหุห้วงโยหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข วางแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา ติดตามตรวจสอบปัญหาและผลของการแก้ไข ปัญหา และสะท้อนคุณค่าและผลสืบเนื่องจากวิธีการแก้ไขปัญหานั้น ประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงไร ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการประยุกต์ที่เด่น คือ เป็นโครงการวิจัยขนาดเล็กที่จำกัดขอบเขตการสืบค้นหาความรู้ความจริง เพื่อตอบประเด็นคำถามหรือโจทย์ปัญหาการวิจัยเฉพาะใด ๆ โดยมีผู้ปฏิบัติการในท้องถิ่น หรือหน่วยงานระดับจุลภาคอื่นใดเป็นผู้ทำการวิจัย ภายใต้การอำนวยความสะดวกและให้คำปรึกษาในด้านการประยุกต์แนวคิดทฤษฎี หรือเหตุผลเชิงวิชาการสู่การปฏิบัติจริงของผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก

เฉลียว บุรีภักดี และคณะ (2555 : 239) กล่าวถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการอาจมีรูปแบบหนึ่งรูปแบบใดใน 3 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. มีนักวิจัยภายนอกเป็นนักวิจัยหลัก และมีผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นนักวิจัยร่วมในระยะแรก ๆ ของกระบวนการวิจัย โดยมี จนกระทั่งถึงระยะหนึ่งหรือวงรอบหลัง ๆ จึงค่อยถ่ายโอนความรับผิดชอบของบทบาทผู้นำนักวิจัยหลักจากภายนอกไปยังสมาชิกในองค์กร

2. ไม่มีนักวิจัยหลักจากภายนอก แต่อาจมีผู้ให้คำปรึกษา และมีสมาชิกผู้ร่วมวิจัยจากจากองค์กรนั้น ดำเนินการจัดรูปองค์กรคณะผู้วิจัยขึ้นเอง ตามความเหมาะสมกับลักษณะปัญหาเชิงพัฒนาที่ต้องแก้ไขขององค์กร

3. รูปแบบอื่นที่ประยุกต์จากรูปแบบในข้อ 1 และ 2

จากรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถจำแนกออกเป็น 2 รูปแบบ คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการวิพากษ์ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มี

ลักษณะเน้นหนักไปในด้านการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันในกระบวนการรวมพลังทำการวิจัยของบุคคลผู้เป็นสมาชิกของชุมชนหรือสังคมในวงกว้าง และการวิจัยเชิงปฏิบัติการประยุกต์ เป็นการวิจัยที่กลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหน่วยงานหรือองค์กร ทำการวิจัยสืบค้นความรู้ความจริง เพื่อเพิ่มสมรรถนะวิธีการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับปัญหาเฉพาะในหน่วยงานหรือท้องถิ่นของตน

4. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2551 : 23) กล่าวว่า ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีกระบวนการวิจัยแบบขดลวด 4 ขั้นตอน เรียกว่าวงจร PAOR โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ แนวปฏิบัติซึ่งตรงความคาดหวังไว้ เป็นการมองไปในอนาคตข้างหน้า การกำหนดแผนทั่วไบนั้นต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อที่จะสามารถปรับให้เข้ากับ ความเปลี่ยนแปลง และความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ กิจกรรมที่กำหนดในแผน ต้องดีกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ส่งผลต่อการแก้ปัญหาได้ในระดับหนึ่ง ผู้ร่วมงานจะต้องให้ความร่วมมือ อภิปราย เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์และปรับปรุงการกำหนดแผนงานที่จะสามารถปฏิบัติได้จริงในสภาพการณ์ที่เป็นอยู่

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน ซึ่งการปฏิบัติการตามแผนอาจมีโอกาสเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสภาวะการณ์เวลานั้นได้ แผนปฏิบัติการที่ดีจึงต้องเป็นแผนชั่วคราวที่ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขของปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้น แล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านกระบวนการและผลจากการปฏิบัติงาน รวมถึงการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยขัดขวางการปฏิบัติการตามแผน และประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การสังเกตการณ์ที่ดีต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางในการสะท้อนกลับกระบวนการ และผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกต รวมถึงการพิจารณาปัจจัยสนับสนุนและขัดขวางการพัฒนา และประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ว่าเป็นไปตามที่พึงประสงค์หรือไม่ กลยุทธ์ที่ได้ผลอย่างหนึ่งในกระบวนการสะท้อนกลับ คือ การอภิปรายซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์ หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัย

สิรินภา กิจเกื้อกูล (2557 : 63) กล่าวถึง ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Plan) เป็นการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วรวบรวมหลักฐาน ความรู้ ประสบการณ์ เพื่อสร้างวิธีการจัดการกับปัญหา
2. ขั้นปฏิบัติ (Act) เป็นขั้นที่ดำเนินการตามวิธีการที่ได้วางแผนไว้ตามขั้นวางแผน
3. ขั้นสังเกต (Observe) เป็นการตรวจสอบวิธีการดำเนินการตามแผนว่าสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องสะท้อนความรู้สึกรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้ และมีการจดบันทึกเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เป็นอุปสรรคหรือปัญหา
4. ขั้นสะท้อนผล (Reflect) เป็นขั้นที่ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากขั้นสังเกตมาสะท้อนวิธีการดำเนินงานที่ได้วางแผนไว้ เพื่อดำเนินการหาแนวทางปรับวิธีปฏิบัติให้ได้ผลที่ดีขึ้นร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง หากพบว่าวิธีที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมแล้ว อาจจะพบเป้าหมายที่สูงขึ้น จากนั้นจึงเริ่มต้นขั้นวางแผนอีกครั้งต่อไปเรื่อย ๆ กระทั่งสามารถใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติเพื่อการพัฒนาได้

พระมหาวิระยุทธ ใจทัด (2562 : 51-53) กล่าวว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยกิจกรรมการวิจัยที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ปัญหา รวมทั้งสถานการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น
2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการดำเนินงานและควบคุมให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ผู้ปฏิบัติการอาจใช้ประสบการณ์มาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้นก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราวเท่านั้น
3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานจากการปฏิบัติการ การสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุม นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (Sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัว อยู่เสมอต่อการรับรู้ และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ผ่านการสังเกตการณ์
4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้ จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ รวมถึงประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ว่าเป็นไปตามแนวทางที่ต้องการหรือไม่

ทณทธร จุ้ยสวัสดิ์ (2564 : 61) อธิบายว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการคือการทำงานที่เป็น การสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่เป็นวงจรแบบขดลวด หรือเรียกย่อ ๆ ว่า วงจร PAOR ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินการปฏิบัติ หลังจาก วิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาชัดเจนแล้ว (2) การปฏิบัติ (Action) เป็นการดำเนินการตามแผน

ที่ได้กำหนดไว้ (3) การสังเกต (Observing) เป็นการสังเกตผลที่เกิดขึ้นตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการปฏิบัติงาน และ (4) การสะท้อนกลับ (Reflecting) เพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

จากกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning : P) เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ การปฏิบัติการ (Action : A) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างระมัดระวัง และควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน การสังเกตการณ์ (Observation : O) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำ ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และการสะท้อนกลับ (Reflection : R) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำตามที่เป็นที่ข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ซึ่งอาจเรียนกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการย่อ ๆ ว่า วงจร PAOR

รูปแบบการนิเทศภายใน MVSK 5 E

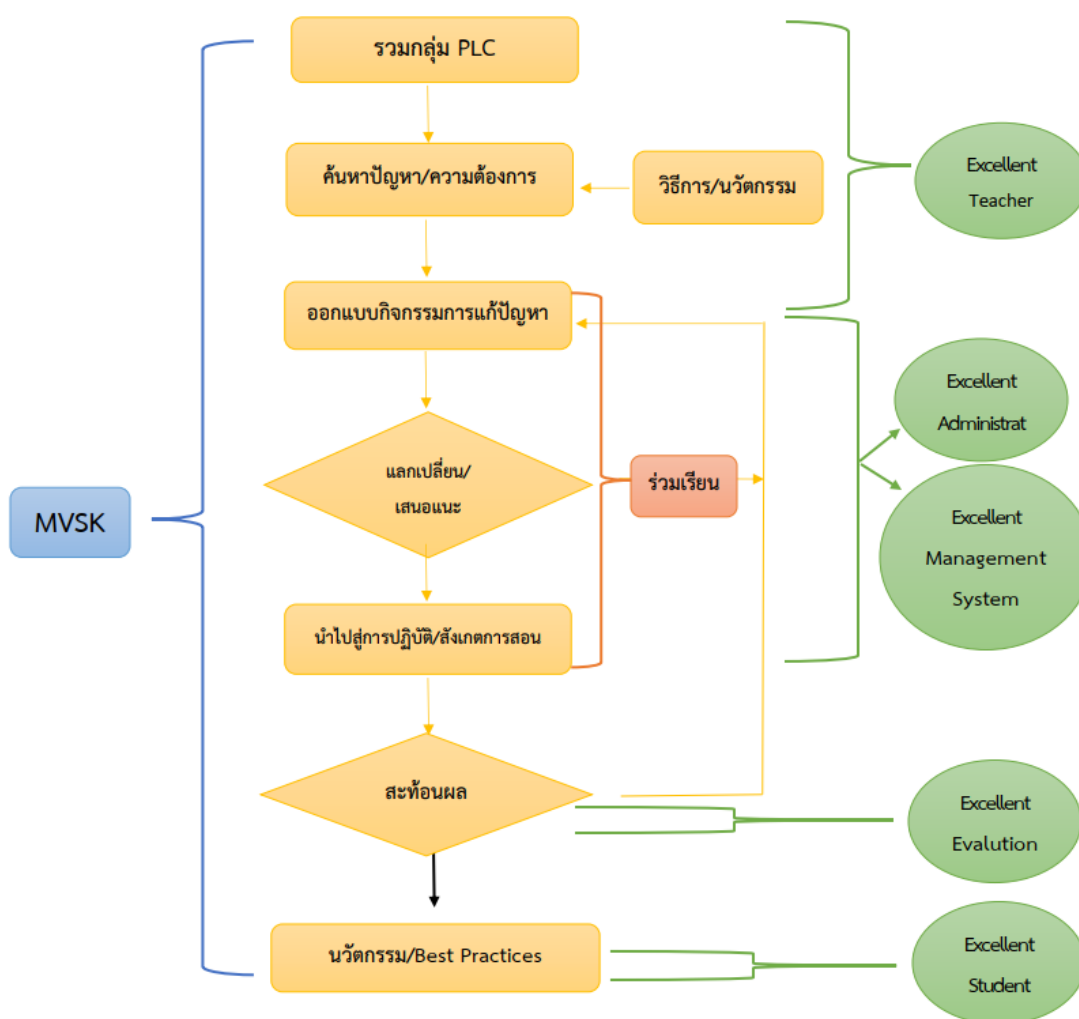
รูปแบบการนิเทศภายใน MVSK 5E เป็นกระบวนการนิเทศงานวิชาการที่ใช้โดยโรงเรียนมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา-สตูล ซึ่งกระบวนการนี้ดำเนินการผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีหลักการของการนิเทศแบบร่วมเรียน ซึ่งผู้นิเทศจะเป็นสมาชิกหนึ่งในห้องเรียน คลุกคลีและมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน โดยไม่ทำหน้าที่เป็นผู้จับผิด แต่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาร่วมกัน นอกจากนี้ยังช่วยให้สามารถเก็บข้อมูลจริงจากการปฏิบัติการในห้องเรียนได้มากที่สุด

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้นักเรียนไม่สามารถมาเรียนที่โรงเรียนตามปกติได้นั้น การนิเทศในรูปแบบดังกล่าวจึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้ได้ทั้งแบบการเรียนที่โรงเรียนและการเรียนแบบออนไลน์ กรรมการผู้นิเทศสามารถเข้าไปร่วมเรียนรู้กับนักเรียนในการสอนแบบออนไลน์ได้ และสะท้อนผลในเชิงบวกกลับมายังครูผู้สอนเพื่อให้เกิดการส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ครูผู้สอนควรได้รับการนิเทศ แบบกัลยาณมิตรซึ่งเป็นการนิเทศแบบร่วมเรียน ที่ทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดความผ่อนคลาย ไม่รู้สึกกดดัน เสมือนกำลังถูกจับผิด อันจะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผ่านระบบการบริหารของฝ่ายบริหาร และมีการวัดและการประเมินผลโดยใช้แนวการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปใช้สำหรับเป็นแนวทางการวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศของกลุ่มบริหารงานวิชาการ ตลอดจนเป็นการพัฒนาระบบการศึกษาต่อไป

กระบวนการนิเทศภายในตามรูปแบบ MVSK 5E จะเริ่มต้นจาก “MVSK” คือ การที่ฝ่ายบริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงกระตุ้น (Motivation : M) เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ (ครูผู้สอน) เกิดความรู้สึกต้องการรับการนิเทศเพื่อนำผลไปพัฒนาทางด้านการจัดการเรียนรู้ของตน จนเกิดเป็นความเต็มใจ มีความสมัครใจ ยอมรับด้วยการมองเห็นคุณค่า (Motivation : M) ที่เกิดขึ้นจากการรับการนิเทศ ไม่ได้รู้สึกกดดันเหมือนเป็นการถูกจับผิดหรือถูกบังคับ แต่คือความเต็มใจ เพราะ เล็งเห็นผลในการพัฒนานตนเองให้เป็นบุคคลที่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้ถึงที่สุด มีความคาดหวังผลสำเร็จ เพื่อประสบผลสำเร็จ (Successful : S) ที่เกิดขึ้นภายหลังรับการนิเทศ นำสู่การพัฒนาทางด้านการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ต่อยอดไปถึงความสำเร็จทางด้านวิชาชีพของตนเอง และมีความสำเร็จเกิดขึ้น จะทำให้ครูผู้สอนเป็นบุคคลที่ไม่หยุดการพัฒนาตนเอง สามารถพัฒนาต่อไปข้างหน้า พัฒนานำหน้า (Keep Ahead : K) จนกลายเป็นผู้นำทางด้านการจัดการเรียนรู้ ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาสำหรับผู้ร่วมวิชาชีพและได้รับรางวัล มีการเผยแพร่ผลงานและนวัตกรรมการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับในระดับต่าง ๆ

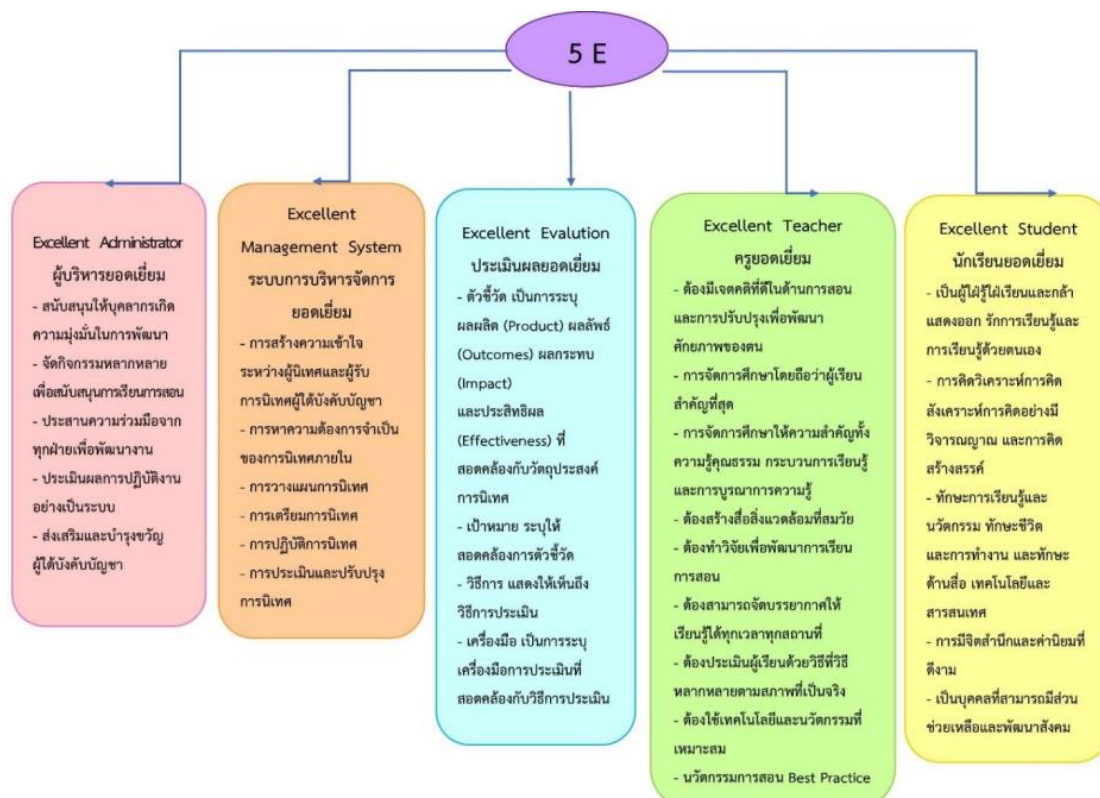
กระบวนการดังกล่าวดำเนินการผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งหมายถึง การรวมตัว ร่วมใจร่วมพลังร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกัน แบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลง คุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งครูผู้สอนในโรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา จำนวนร้อยละ 100 ได้มีการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทางกลุ่มบริหารงานวิชาการ ได้เกิดแนวคิดในการนิเทศแบบร่วมเรียนผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอน ซึ่งการนิเทศแบบร่วมเรียน คือ การที่กรรมการนิเทศทำตัวเสมือนนักเรียน ร่วมเรียนรู้ไปพร้อมกับนักเรียน ทำให้ทราบกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน สิ่งที่ควรพัฒนาปรับปรุง หรือส่งเสริมให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ต่อไป กระบวนการนี้ผู้นิเทศจะไม่แสดงพฤติกรรมใด ๆ ที่ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกเหมือนกำลังโดนจับผิด มีความกดดันเกิดขึ้นในระหว่างการสอน กรรมการผู้นิเทศจะไม่สะท้อนผลทันทีขณะที่กำลังร่วมเรียนในห้องเรียน หรือการสะท้อนผลผ่านทางสีหน้าและแววตา หากแต่เป็นการสะท้อนผลในลักษณะของข้อความที่เป็นไปในเชิงบวก สร้างสรรค์ ให้กำลังใจ และทางกรรมการผู้นิเทศจะประเมินครูผู้สอนตามเครื่องมือที่ออกแบบไว้ ให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมิน ซึ่งผลคะแนนการประเมินจะถูกเก็บรวบรวม รวบรวมอนุมัติจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และส่งกลับไปยังครูผู้สอนในเวลาต่อมา

กระบวนการนิเทศจาก “MVSK” จะแสดงให้เห็นผลสำเร็จที่ต้องเกิดขึ้น คือ “5E” ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่จำเป็นต้องเกิดร่วมกันเท่านั้นตามรูปแบบการนิเทศแบบร่วมเรียนโดยใช้ “MVSK 5E MODEL” ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยที่ “5E” คือ ผู้บริหารยอดเยี่ยม (Excellent Administrator : E₁) เมื่อผู้บริหารสามารถที่จะวางแผนและร่วมดำเนินการนิเทศ เพื่อผลในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน บนพื้นฐานที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการที่ผู้บริหารยอดเยี่ยมนั้นส่งผลให้เกิดระบบการบริหารจัดการยอดเยี่ยม (Excellent Management System : E₂) ตามมาจากวิสัยทัศน์ในการบริหาร นำมาสู่การที่โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในที่ยอดเยี่ยม จนสามารถนิเทศครูในโรงเรียนได้จำนวนร้อยละ 100 เข้าสู่การประเมินผลยอดเยี่ยม (Excellent Evaluation : E₃) ได้ผลการประเมินนิเทศครูผู้สอนในเชิงประจักษ์ สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งนำผลที่ได้จากการประเมินมาส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน จนสามารถพัฒนาครูผู้สอนให้เป็นครูยอดเยี่ยม (Excellent Teacher : E₄) ที่มีนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ สามารถส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีการพัฒนานวัตกรรม แลกเปลี่ยนในเวทีแสดงผลงานและสามารถเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมได้รับการยอมรับในระดับต่าง ๆ (Best Practice) นำมาซึ่งผลสำเร็จสูงสุดของระบบการนิเทศ คือ การที่สามารถส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้เป็นนักเรียนยอดเยี่ยม (Excellent Student : E₅) คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ตามเกณฑ์ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแสดงศักยภาพในระดับต่าง ๆ โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและโรงเรียนมีจำนวน นักเรียนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ สามารถสรุปกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา ตามรูปแบบ MVSK 5E ดังภาพที่ 2 และสรุปตัวชี้วัดความสำเร็จของรูปแบบการนิเทศภายในดังกล่าว ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 2 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา (MVSK 5E)

ที่มา : โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา (2562 : 62)



ภาพที่ 3 ตัวชี้วัดความสำเร็จของรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา (5E)

ที่มา : โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา (2562 : 65)

จากรูปแบบการนิเทศภายใน MVSK 5E ดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบการนิเทศภายใน MVSK 5E มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการนิเทศจะดำเนินการผ่านการร่วมเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นการทำให้ผู้ให้บทและครูร่วมกันเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การนิเทศในรูปแบบนี้ช่วยให้ครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ต้องใช้รูปแบบการเรียนทั้งการเรียนที่โรงเรียน (Onsite) และออนไลน์ โดยรูปแบบ MVSK มีองค์ประกอบสำคัญ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Motivation) ให้ครูรู้สึกมีความสนใจในการพัฒนา การมุ่งหวังให้เกิด ความสำเร็จ (Successful) และการพัฒนาต่อเนื่อง (Keep Ahead) ซึ่งทำให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองในระดับสูง ในส่วนของ 5E จะประกอบด้วย การพัฒนาผู้บริหารยอดเยี่ยม (Excellent Administrator) ระบบการบริหารจัดการยอดเยี่ยม (Excellent Management System) การประเมินผลยอดเยี่ยม (Excellent Evaluation) ครูยอดเยี่ยม (Excellent Teacher) และนักเรียนยอดเยี่ยม (Excellent Student) ที่มีผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะ

ตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน การนิเทศในรูปแบบ MVSK 5E จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและส่งเสริมการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีศักยภาพสูงขึ้นได้

ความพึงพอใจ

1. ความหมายความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นคำที่มีความหมายหลากหลาย ซึ่งได้จากแนวคิดแต่ละทัศนะตามกรอบความคิดและความเชื่อของแต่ละบุคคลที่ยึดถือ นักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตสถาน (2556 : 840) กล่าวว่า พึงพอใจ หมายถึง รัก ชอบใจ

วิชชุดา คัมภีร์เวช (2556 : 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง

ทิพย์วรรณ ปัญญาพฤษ (2558 : 29) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมโดยรอบ อันส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในลักษณะที่เป็นเชิงบวก และมีแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

บุรินทร์ โคตรชนพคุณ (2559 : 5) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่เป็นสุข ความรู้สึกชอบหรือพอใจ ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเอง

ชนันธร หิรัญเขาว์ (2562 : 40) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งส่งผลในทางที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ

อนุพงษ์ ยุธชัย (2562 : 42) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความชอบ ความสนใจในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุภนา สำราญจิต (2564 : 85) สรุปความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ ยินดี เต็มใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกในทางบวก ความรู้สึกที่ดี ที่ประทับใจต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือเป็นไปตามที่ตนเองต้องการ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และความรู้สึกดังกล่าวนี้จะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นถ้าหากความต้องการหรือเป้าหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

จากความหมายของความพึงพอใจดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ การแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นไปในทางบวก ทั้งนี้ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือเป็นไปตามที่ตนเองต้องการ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

2. ลักษณะของความพึงพอใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของความพึงพอใจไว้ ดังนี้

เรวัต บุษยานุรักษ์ (2551 : 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจมีลักษณะทั่วไป ดังนี้

1. เป็นการแสดงออกทางอารมณ์ในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด
2. เกิดขึ้นจากการประเมินความแตกต่างของสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริง กล่าวคือ

หากสิ่งที่ได้รับตรงกับที่คาดหวังจะเกิดความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 43) กล่าวถึง ลักษณะของความพึงพอใจ มีดังนี้

1. ความพึงพอใจเป็นการแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งบุคคลจะรับรู้สิ่งนั้นโดยใช้ประสบการณ์ที่ได้รับด้วยตนเอง หรือจากการอ้างอิงใด ๆ
2. ความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริงในสถานการณ์หนึ่ง หากสิ่งที่ได้รับจริงเป็นไปตามที่คาดหวังย่อมเกิดการยืนยันความถูกต้อง (Confirmation) ก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าสิ่งที่ได้รับไม่เป็นไปตามคาดหวังก็จะเกิดการยืนยันความไม่ถูกต้อง (Disconfirmation) ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

3. ความพึงพอใจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ช่วงเวลาหนึ่งบุคคลอาจจะไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่งเพราะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ แต่ในอีกช่วงหนึ่งก็สามารถเปลี่ยนความรู้สึกเดิมต่อสิ่งนั้นได้ หากเป็นไปตามที่คาดหวัง

กชนนธ์ ขวัญพุด (2562 : 65-66) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการเรียน มี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความพึงพอใจนำไปสู่การเรียน เป็นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนจนเกิดความพึงพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียน ส่วนผู้ไม่ได้รับการตอบสนองย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนที่ลดลง
2. ผลของการเรียนนำไปสู่ความพึงพอใจ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการเรียนที่ถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการเรียนที่ดี ที่ประทับใจ จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสมคุ้มค่า ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจในการเรียน

จากลักษณะของความพึงพอใจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นการแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และเกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริงในสถานการณ์ โดยความพึงพอใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

3. การวัดความพึงพอใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวทางในการวัดความพึงพอใจไว้ ดังนี้

ชวลิต ชูกำแหง (2550 : 112) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจ สามารถกระทำได้ ดังนี้

1. การสังเกต (Observation) การสังเกตการกระทำ การพูด การเขียน ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการวัด เช่น หากครูต้องการวัดว่านักเรียนมีความสนใจต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์มากน้อยเพียงใด ครูอาจสังเกตการกระทำของนักเรียนในเรื่องการมาเรียน การถามตอบในชั้นเรียน การทำการบ้าน/ส่งงาน อ่านหนังสือเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิทยาศาสตร์ เป็นต้น สำหรับวิชาอื่น ๆ ก็สังเกตได้ในทำนองเดียวกัน ผลจากการสังเกตการกระทำของนักเรียนสามารถทำให้ครูวินิจฉัยความสนใจการเรียนของนักเรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด ในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมก็เช่นกัน ครูอาจดูความประพฤติของนักเรียนแล้วแปลความว่า นักเรียนคนนั้นเป็นผู้ปฏิบัติตนดี มากน้อยเพียงใด เช่น การไม่ขาดเรียนก็แสดงว่ามีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีวินัยในตนเอง การไม่เล่นการพนัน การไม่เที่ยวกลางคืน ล้วนแล้วแต่เป็นพฤติกรรมที่แปลความหมายได้ว่านักเรียนคนนั้นเป็นคนดี เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการพูดคุยในประเด็นที่ต้องการอยากรู้ ซึ่งอาจเป็นความรู้สึก ทศนคติ เพื่อนำสิ่งที่พูดมาแปลความหมาย เช่น หากครูอยากรู้ว่านักเรียนสนใจเรียนวิชาคณิตศาสตร์หรือไม่ อาจพูดคุยกับนักเรียนว่าเคยอ่านหนังสือเล่มใดบ้าง คำตอบของนักเรียนจะทำให้ครูประเมินได้ว่านักเรียนมีความสนใจในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์มากน้อยเพียงใด

3. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ได้ทั้งให้ผู้ถูกวัดประเมินตนเอง และให้ผู้อื่นประเมิน ทำได้โดยให้ผู้ตอบหรือผู้สังเกตประเมินค่าของคุณลักษณะออกมาเป็นระดับต่าง ๆ มากน้อยตามปริมาณหรือความเข้มของความรู้สึก หรือพฤติกรรมที่แสดงออก

บรรณา ยอดสิงห์ (2553 : 32) กล่าวถึง การวัดความพึงพอใจมีหลายวิธี ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม เป็นการขอความร่วมมือจากกลุ่มของบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดไว้

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะจูงใจให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามให้ตรงกับข้อเท็จจริง

3. การสังเกตพฤติกรรม เช่น การสังเกตกิริยาท่าทาง การพูด สีหน้า เป็นต้น ซึ่งต้องกระทำอย่างจริงจังและมีแบบแผนที่แน่นอน จึงจะสามารถประเมินระดับความพึงพอใจได้อย่างถูกต้อง

ชดาษา อัมสำราญ (2555 : 17) กล่าวถึง วิธีการที่จะวัดความพึงพอใจว่า สามารถใช้วิธีการสำรวจเป็นเครื่องมือวัดได้ ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญ 4 วิธีการ ดังนี้

1. การสังเกตการณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยอาจสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการแสดงออก การฟัง การพูด และการกระทำ เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นการสนทนากันโดยตรง ซึ่งต้องเผชิญหน้ากันเป็นการส่วนตัว เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยวาจา

3. การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมาก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกในแบบสอบถาม การสร้างคำถามต้องพิจารณาอย่างดีเพื่อที่จะตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด และลักษณะของคำถามจะต้องให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจสมบูรณ์ครบถ้วน

4. การเก็บบันทึก เป็นการเก็บประวัติข้อมูลของผู้ที่ต้องการจะประเมินความพึงพอใจ

กนิษฐา ภูสมศรี (2563 : 30) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจสามารถทำได้ ดังนี้ (1) การใช้แบบสอบถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ต้องการวัดเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ (2) การสัมภาษณ์ และ (3) การสังเกตพฤติกรรมและการแสดงออก

จากการวัดความพึงพอใจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งการสังเกตการณ์จากพฤติกรรม การสัมภาษณ์ที่เผชิญหน้ากันเป็นการส่วนตัว เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยวาจา และที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การใช้แบบสอบถาม โดยการขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ ทั้งนี้การจะเลือกใช้วิธีการวัดความพึงพอใจแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสะดวกและความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดความพึงพอใจนั้นมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าเชื่อถือได้

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวัดความพึงพอใจของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ด้วยการใช้แบบสอบถาม โดยการขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างให้แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาประเมินผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

อุทัยวุฒิ ศรีจันทร์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตบทเรียนออนไลน์ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษา พบว่า (1) สภาพและปัญหาในการผลิตบทเรียนออนไลน์อยู่ในระดับน้อย ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจ ขาดทักษะ วิธีการที่ถูกต้องในการผลิตบทเรียนออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ สำหรับปัญหาในการพัฒนาศักยภาพของครูในการผลิตบทเรียนออนไลน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการของครูในการผลิตบทเรียนออนไลน์อยู่ในระดับมากที่สุด (2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตบทเรียนออนไลน์ ประกอบด้วย จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน และการนิเทศแบบชี้แนะ และ (3) การติดตามและประเมินผล

การพัฒนาศักยภาพครูในการผลิตบทเรียนออนไลน์ พบว่า หลังการเข้าร่วมอบรมครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการผลิตบทเรียนออนไลน์ สามารถผลิตบทเรียนออนไลน์มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสามารถผลิตบทเรียนออนไลน์ได้คนละ 1 ชิ้น

ชนิสรา ดวงบุผา (2556 : 88-105) ได้ศึกษาการพัฒนาครูผู้สอนระบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการศึกษา พบว่า (1) สภาพปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนระบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และตามความคิดเห็นของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ มีคะแนนเฉลี่ยความรู้ความสามารถหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ผลการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของครูผู้สอน ซึ่งประเมินโดยผู้บริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ภาสกร มั่งสวัสดิ์ (2558 : 89-119) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ โรงเรียนห้วยทรายวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า สภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ โรงเรียนห้วยทรายวิทยามีดังนี้ (1) สภาพการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ พบว่า โรงเรียนขาดการนิเทศภายใน และมีระบบเครือข่ายที่ใช้สืบค้นข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ไม่ทั่วถึง ผู้บริหารยังให้ความสำคัญไม่มากเท่าที่ควร ครูขาดการนำสื่อออนไลน์มาจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน (2) ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ พบว่า ครูขาดความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ผู้บริหารขาดการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนครูในการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ โรงเรียนยังขาดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ สำหรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ประกอบด้วย (1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (2) การมอบหมายงาน และ (3) การนิเทศภายใน ส่วนผลการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ พบว่า ครูมีการพัฒนาตนเองและมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ สูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนา และสามารถสืบค้นสื่อที่มีคุณภาพมาเขียนแผนจัดการเรียนรู้ และมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ได้

สายสุตา ปันตระกูล และบุญญลักษณ์ ตำนานจิตร (2561 : 43-59) ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านวิชาการสู่ผู้ดูแลเด็กเล็ก ผลการศึกษา พบว่า ผู้ดูแลเด็กมีการพัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านวัตถุประสงค์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ รองลงมา คือ ด้านการใช้เครือข่ายสังคม

ออนไลน์ด้านวิชาการ และด้านทรัพยากรสารสนเทศในเครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านวิชาการ สำหรับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านวิชาการของผู้ดูแลเด็กเล็กพบว่า ควรมีการกำหนดให้มีนโยบายหรือแผนปฏิบัติการในการสนับสนุนการใช้ทรัพยากรสารสนเทศผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ดูแลเด็กเล็กจัดการอบรมและให้ผู้ดูแลเด็กได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ด้านวิชาการ โดยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์อันเป็นประโยชน์ต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็ก และเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการรู้สารสนเทศ ตลอดจนด้านการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ด้านวิชาการ พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องให้ความสนใจและใช้ช่องทางการสื่อสารข้อมูลความรู้ดังกล่าวเป็นช่องทางในการสื่อสารและรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้ผู้ดูแลเด็กรู้จักวิธีจัดการเนื้อหาหรือกิจกรรมที่น่าสนใจ เพื่อกระตุ้นความสนใจให้เกิดการเรียนรู้ในเด็กเล็ก

สุริยาพร นพกรเศรษฐกุล (2561 : 57-58) ได้ศึกษาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษา พบว่า ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านทักษะพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู จำแนกตามอายุ พบว่า ทักษะการจัดการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านทักษะพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและด้านทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านทักษะพื้นฐาน ด้านทักษะเกี่ยวกับศาสตร์การสอนและแหล่งข้อมูลออนไลน์ ด้านทักษะเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และด้านทักษะการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู พบว่า ควรตระหนักให้ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และจัดให้มีกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ โดยสร้างเวทีให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความสำเร็จที่เกิดจากผลงานของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง สร้างพื้นที่ในโลกออนไลน์ให้กับตนเองผ่าน Google Applications ที่เรียกว่าไซต์ (Site) และจัดให้มีนโยบายการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์

พระสมุห์นริศ นรินโท (2562 : 459-473) ได้ศึกษาการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษา พบว่า (1) ความเหมาะสมของยุทธศาสตร์ในการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายยุทธศาสตร์ พบว่า ยุทธศาสตร์ที่มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ได้แก่ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาสิทธิครู ยุทธศาสตร์การผลิตครูให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ยุทธศาสตร์การสร้างมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับ ส่วนยุทธศาสตร์ที่มีความเหมาะสมระดับมาก คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูให้เกิดทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และยุทธศาสตร์การเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้ครู (2) ความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ในการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) การพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีการสอบเพื่อรับและต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำหนดให้ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองทุกปี พัฒนาระบบเงินเดือนและการตอบแทนครูที่เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาระบบการผลิตครู อาจารย์ที่สอนในระดับสูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนให้เกิดการต่อยอด เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

มณฑิร นันทะศรี (2562 : 4) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ (Google Classroom) ผลการศึกษา พบว่า (1) ระบบการใช้งาน ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ (Google Classroom) ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) การดำเนินการและการออกแบบการเรียนการสอนของครูผู้สอนผ่านระบบออนไลน์ (Google Classroom) ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในภาพรวมระดับความพึงพอใจการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์ (Google Classroom) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับค่าความพึงพอใจรายด้าน พบว่า ประเด็นที่กลุ่มผู้ใช้งานมีความพึงพอใจสูงสุดในแต่ละด้าน มีดังนี้ ด้านระบบการใช้งาน คือ สามารถใช้งานได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว ด้านการจัดการเรียนการสอน คือ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และด้านการดำเนินการและการออกแบบการเรียนการสอนของครู คือ ครูตั้งใจสอน ให้คำแนะนำนักศึกษาในการทำกิจกรรม

ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย (2563 : 95-141) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้โรงเรียนบ้านนาฮี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า (1) สภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านนาฮี อยู่ในระดับมากที่สุด (2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน และ (3) ผลการพัฒนาศักยภาพครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูมีการพัฒนาตนเอง มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ สูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนา มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ และสามารถใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้

พจนีย์ มั่งคั่ง และกัญญกร เอี่ยมพญา (2563 : 116-135) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า (1) ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ปัญหาเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ได้แก่ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การวางแผน ออกแบบนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ความเพียงพอและความทันสมัยของสื่ออุปกรณ์ทางเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ และภาระงานอื่นค่อนข้างมาก แนวทางแก้ไข ได้แก่ จัดอบรมการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมที่ทันสมัย จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูเสนอผลงานนวัตกรรมสร้างสรรค์ สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดหาคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ ทันสมัย และจัดลำดับความสำคัญการทำงานให้ชัดเจน เหมาะสม และ (3) แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ได้แก่ การพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม เชิงระบบ สนับสนุนครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสร้างสรรค์ นำสื่อนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การผลิตสื่อ นวัตกรรม และเสนอผลงานนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ พัฒนาครูเกี่ยวกับการสนทนา การเขียน และการสื่อสารอื่น ๆ อย่างหลากหลาย ควรส่งเสริมให้ครูใช้ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การแก้ไขปัญหา ตลอดจนการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ทุกระดับชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดหาสื่อเทคโนโลยีตามความเหมาะสมและเพียงพอ ควรพัฒนาคุณภาพครูให้มีความรู้ความสามารถ มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีมาตรฐานทัดเทียมกับนานาชาติ

ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563 : 153-190) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการดำเนินการ 2 วงรอบ ซึ่งวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครู คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน พบว่า หลังได้รับการพัฒนาโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยรวมและรายบุคคล กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกได้ในระดับมาก และวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครู คือ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง พบว่า ครูเป้าหมายสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีพฤติกรรมการสอนดีขึ้นตามลำดับ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

วรรณณา วงศ์พิทักษ์ (2563 : 96-113) ได้ศึกษาการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 ผลการศึกษา พบว่า (1) ผลการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาครูจำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน การพัฒนาครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ด้านการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรม แนวทางการพัฒนาครู คือ ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างหลากหลาย ฝึกอบรมทั้งแบบหลักสูตรปกติและหลักสูตรออนไลน์ ด้านการพัฒนาครูโดยการเป็นพี่เลี้ยง แนวทางการพัฒนา คือ ควรมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของเพื่อนครูให้บรรลุตามเป้าหมาย พี่เลี้ยงต้องมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความช่วยเหลือและร่วมกันพัฒนา ด้านการพัฒนาครูโดยการชี้แนะ แนวทางการพัฒนา คือ โรงเรียนควรพัฒนาครูโดยการชี้แนะอย่างเป็นกัลยาณมิตร สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครูโดยการนิเทศ แนวทางการพัฒนา คือ ควรมีจัดการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นการแนะนำเพื่อส่งเสริมพัฒนา และด้านการพัฒนาครูโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง แนวทางการพัฒนา คือ ควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา สามารถพัฒนาครูได้อย่างหลากหลาย ในการแสวงหาความรู้เพื่อการศึกษาต่อไป

เจริญ ภูวจิตร (2564 : 1-9) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสทางวิชาชีพในยุค New Normal มีดังนี้ (1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (2) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้เชิงวิทยาศาสตร์มีหลักเหตุและผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน (3) ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา เพื่อการเข้าถึงสิทธิทางการศึกษา (4) ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน และ (5) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักและใส่ใจเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญในการร่วมกันรักษาสังแวดล้อม โดยควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างควมมีคุณภาพในการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศ เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ ความรู้ สมรรถนะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่ต้องการในอนาคต

วันทิวา มูลสาร (2564 : 38-53) ได้ศึกษาการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนบ้านสุขเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า (1) สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ คือ ครูขาดเทคนิคการจัดการเรียนการสอน ขาดสื่อการเรียนการสอนที่จะกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ (2) การพัฒนาครูโดยใช้

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 2 วงรอบ คือการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ และ (3) ผลการพัฒนาครู มีดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ 0.687 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับดีมาก และนักเรียนร้อยละ 91.76 ได้รับการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์

สาส์น เชิดชู (2564 : 75-90) ได้ศึกษาการพัฒนาครูโดยใช้แผนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โรงเรียนศรีรักรักษ์ราษฎร์บำรุง ผลการศึกษา พบว่า (1) ครูทุกคนเคยได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) แต่ทุกคนยังต้องการเพิ่มเติมความรู้ และทุกคนมีความประสงค์เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ (2) การเปรียบเทียบความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรมการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผลคะแนนจากการทดสอบความรู้หลังการอบรมหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (3) ผลของการประเมินการพัฒนาความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูที่เกิดกับนักเรียน พบว่า นักเรียนร้อยละ 88.05 มีผลการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ในการเข้าร่วมเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ส่วนผลการประเมินทักษะในการจัดการเรียนรู้โดยการตัดสินจากคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูแต่ละคนได้จัดทำ พบว่า ร้อยละ 91.67 ของครูโรงเรียนศรีรักรักษ์ราษฎร์บำรุง สามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดีมาก

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564 : 31) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพครูสำหรับการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์วิกฤต ผลการศึกษา พบว่า แนวทางที่ควรปฏิบัติมีดังนี้ (1) สถาบันผลิตครูควรผลิตครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และมีความเป็นสากล (2) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีมาตรการในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) หน่วยงานในระดับพื้นที่และสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์วิกฤต และต้องเสริมสร้างเจตคติต่อการเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเอง และ (5) สถานศึกษาจัดให้มีระบบการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ สนับสนุนเครื่องมือหรือปัจจัยให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม และจัดสวัสดิการในการประกันความปลอดภัย ทั้งจากการติดเชื้อโรคและอุบัติเหตุให้กับครูที่ออกปฏิบัติงานนอกพื้นที่

ภาณุวัฒน์ คลังสิน (2565 : 3-12) ได้ศึกษาการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วย TSCQ Model (Teacher School Coach Quality) ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาครูด้วยนวัตกรรม TSCQ Model เป็นการพัฒนาสมรรถนะครูและโรงเรียนภายใต้วงจรการบริหารงานคุณภาพ DALI เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองทั้งระบบ (Whole School Approach) ทั้งด้านการบริหารจัดการโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ออกแบบกระบวนการ

วางแผนกระบวนการต่าง ๆ (Design : D) การนำสู่การปฏิบัติหรือการลงมือทำ (Action : A) การเรียนรู้จากสิ่งที่ลงมือทำ หรือการปฏิบัติที่กำหนดขึ้นตอนไว้อย่างเปิดใจ (Learning : L) และการปรับปรุงพัฒนาจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ (Improvement : I) ซึ่งผลจากการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยหลักการดังกล่าว ส่งผลให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถจัดการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้นักเรียนมากกว่าร้อยละ 70 เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตามศักยภาพของนักเรียน ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดร้อยละ 2

จากงานวิจัยในประเทศดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูมีแนวทางในการพัฒนาหลากหลายแนวทาง ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างไรก็ตามการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งถือเป็นสถานการณ์วิกฤติ ย่อมมีความแตกต่างจากสถานการณ์ปกติ จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สตีวาร์ด (Stewart. 1995 : 168-A) ได้ศึกษาการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยการเสนอเนื้อหาที่มีลักษณะเหมือนจริง โดยได้ออกแบบการช่วยเหลือผู้เรียนให้ง่ายต่อการใช้งานที่สุด โดยมีตัวอย่างเป็นมัลติมีเดียแบบมีการโต้ตอบประกอบการเรียนรู้ ด้วยการออกแบบหลักสูตร เนื้อหา ที่ไม่มีเทคนิคมากนัก ด้วยการกำหนดปัจจัยอย่างเจาะจงลงในโปรแกรม และนำผลที่ได้จากการศึกษามาบรรยายในรายละเอียดเชิงคุณค่าของบทเรียน ออกมาให้เห็นในทางลึก ผลการศึกษา พบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียเป็นเครื่องมือในการเสนอเนื้อหาความรู้ได้ดีมีประสิทธิภาพมากกว่าการเรียนแบบเดิม

เพอร์รี่ (Perry. 2001 : 776-789) ได้ศึกษาผลของการฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร เพื่อการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมที่มีต่อเจตคติต่อการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่นักเรียน และความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของนักเรียนของครู ผลการศึกษา พบว่า ครูที่เข้าร่วมการฝึกอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการสื่อสารเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เชื่อมโยงเกี่ยวกับความสามารถของผู้เรียน และมีทักษะการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้สูงขึ้น

คูเปอร์ (Cooper. 2006 : 90) ได้ทำการทดลองการจัดการเรียนรู้โดยใช้เว็บกับนักศึกษาจำนวน 200 คน ในวิชาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น เนื่องจากการเรียนรู้ออนไลน์มีข้อดีหลายประการ คือ ช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับนักศึกษาหรือผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น ให้โอกาสผู้เรียนในการศึกษา

หาความรู้ และเรียนรู้ได้มากขึ้น และช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการเรียน โดยได้ข้อสรุปว่า การเรียนออนไลน์หรือการเรียนรู้นบนเว็บเป็นความท้าทายในการเรียนรู้ และเป็นความท้าทายทั้งตัวผู้สอน และผู้เรียน ถ้าในหลักสูตรวิชานั้นได้มีการวางแผนการสอนและปฏิบัติตามแผนการสอนอย่างดี และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ให้ข้อมูลย้อนกลับอันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนรู้นบนเว็บให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นทางเลือกใหม่ที่แตกต่างจากการเรียนแบบเดิม

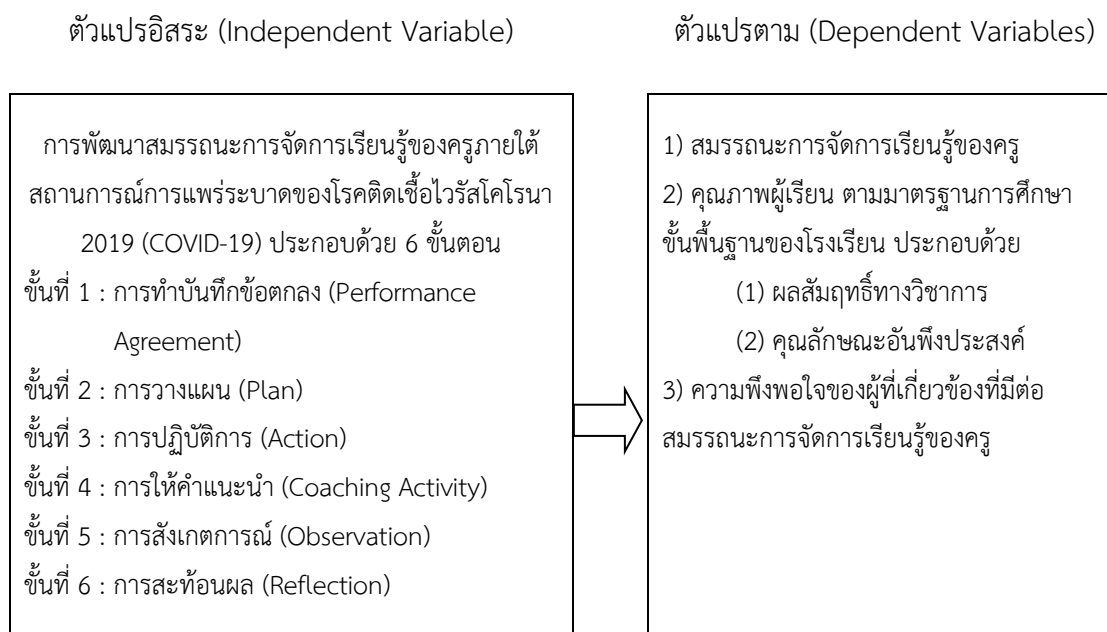
คิง (King. 2003 : 158) ได้ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ของครูที่ใช้เทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนรู้และประเมินผลกระบวนวิชาคอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ภาษา โดยต้องการศึกษาว่าเทคนิควิธีการที่อาศัยความต้องการเป็นฐาน ตรงกับความต้องการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ของครูหรือไม่ ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ครู คือ ควรมีการจัดอบรมในรูปแบบที่หลากหลายบ่อยขึ้น มีการนิเทศติดตามมากขึ้น มีการประเมินความต้องการและการบูรณาการของผู้เรียน และการแนะแนวของกระทรวงศึกษาธิการมาบูรณาการ

จากงานวิจัยต่างประเทศดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูมีแนวทางในการพัฒนาหลากหลายแนวทาง ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งการนำงานวิจัยจากต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ต้องประเมินถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการประยุกต์ใช้ด้วย โดยเฉพาะการนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งถือเป็นสถานการณ์วิกฤติ ที่มีความแตกต่างจากสถานการณ์ปกติทั่วไป

กรอบแนวความคิดการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ตามทฤษฎีการปรับตัวของรอยและแอนดริวส์ (Roy & Andrews. 1999 : 30) กล่าวโดยสรุปว่า เมื่อเกิดสิ่งเร้า ก็จะเกิดขบวนการเผชิญปัญหา และนำมาซึ่งการปรับตัว ซึ่งการปรับตัวมีทั้งสิ่งที่ปรับตัวได้ และสิ่งที่ปรับตัวไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นกับความรุนแรงของสิ่งเร้าและความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อม เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จากทฤษฎีดังกล่าวร่วมกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูจากการศึกษานโยบายการเรียนรู้ (Learning Policy) และความพร้อมในการเรียนรู้ (Learning Readiness) นำมาประยุกต์และกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

กระบวนการพัฒนาครูสมรรถนะครูภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในครั้งนี้อยู่บนฐานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งผู้วิจัยมีบทบาททั้งในฐานะผู้พัฒนา ผู้สังเกตการณ์ และผู้สะท้อนผล เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะครูเกิดขึ้นจริงในสถานการณ์ปฏิบัติ และสามารถวัดผลการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นรูปธรรมตลอดกระบวนการ โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การทำบันทึกข้อตกลง การวางแผน การปฏิบัติการ การให้คำแนะนำ การสังเกตการณ์ และการสะท้อนผล ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ของการวิจัย โดยผลที่คาดหวังจากการพัฒนาดังกล่าว (Dependent Variables) ครอบคลุมถึง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ต้องสามารถออกแบบ จัดการ และประเมินการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมในภาวะวิกฤต รวมถึงคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อีกทั้งยังประเมินผลจากระดับความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และฝ่ายบริหารโรงเรียน ที่มีต่อผลการเปลี่ยนแปลงของครูหลังจากได้รับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำมาวางเป็นกรอบแนวความคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 กรอบแนวความคิดการวิจัย