



สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตร
และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดบุรีรัมย์

วิทยานิพนธ์
ของ
ตุลยา ชีรวีโรจน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**STATE AND GUIDELINES FOR DEVELOPING TEACHERS
IN CURRICULUM AND LEARNING MANAGEMENT
IN PRIVATE SCHOOLS UNDER BURIRAM
PROVINCIAL EDUCATION OFFICE**

Tullaya Thiravirojana

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in
Educational Administration**

December 2019


Copyright of Buriram Rajabhat University




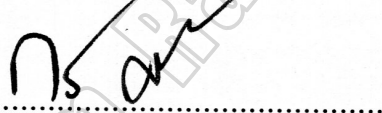
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวศุศยา ธีรวิโรจน์
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

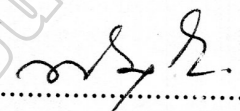

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)


..... กรรมการ
(ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


..... กรรมการ
(ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

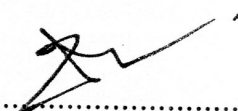

..... กรรมการ
(ดร.กระพัน ศรีงาน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



.....
(ดร.พัชณี กุศลทานนท์)
คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่.....



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลการวิจัย

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

นางสาวตุลยา ชีรวีโรจน์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

1. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
 5 - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

2. ระดับชั้นที่สอน

- ประถมศึกษา
 มัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน
 โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับสภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตรและการ
 จัดการเรียนรู้ตามความเป็นจริงซึ่งความหมายของค่าตัวเลขที่ใช้ในแบบสอบถาม มีดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร						
1.	มีการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรให้สอดคล้อง หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
2.	มีการวางแผนสร้างและพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ					
3.	มีการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น โดยอาศัยข้อมูล จากการศึกษาบริบท					
4.	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม กับความต้องการของผู้เรียน					
5.	มีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้อง กับบริบทของผู้เรียน					
6.	นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสถานศึกษา มาช่วยกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร					
7.	มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามสภาพจริง					
8.	มีการนำผลการประเมินผลมาปรับปรุงการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร					
9.	มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้						
10.	มีการวิเคราะห์ผู้เรียนให้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
11.	มีการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
12.	มีการนำวิธีการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย มาสังเคราะห์เป็นวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียน					

ข้อที่	สภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
13.	ประยุกต์การออกแบบเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
14.	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน					
15.	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้					
16.	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการสอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ					
17.	จัดทำสาระการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ					
18.	จัดทำคำอธิบายรายวิชาโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ					
19.	นำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยปรับใช้ตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง					
20.	มีการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนา					
ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
21.	มีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
22.	ใช้รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ					
23.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน					
24.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน					

ข้อที่	สภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
25.	ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะ ของผู้เรียน					
26.	ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้					
27.	มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ในการจัดการเรียนรู้					
28.	มีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ					
ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้						
29.	ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ที่พัฒนาตามความต้องการของผู้เรียนอย่างหลากหลาย					
30.	มีการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัด การเรียนรู้ เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
31.	มีการจัดทำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้ ผ่านการสืบค้นข้อมูลที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
32.	มีแหล่งเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เพียงพอ					
33.	มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี					
34.	มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เพื่อนำผลมาปรับปรุง พัฒนาให้มีประสิทธิภาพ					
35.	มีการประชาสัมพันธ์การใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน					
36.	มีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน กับผู้ปกครอง และชุมชน					

ข้อที่	สภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
37.	มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านสติปัญญา ของผู้เรียนตามสภาพจริง					
38.	มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านจิตพิสัย ของผู้เรียนตามสภาพจริง					
39.	มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านทักษะพิสัย ของผู้เรียนตามสภาพจริง					
40.	มีการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน					
41.	สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง					
42.	เลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างเหมาะสม					
43.	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุง การจัดการเรียนรู้					

ขอขอบคุณที่ท่านได้อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ผู้วิจัย

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
2. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
3. ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะใช้เป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เท่านั้น ข้อมูลการสัมภาษณ์ของท่านถือเป็นความลับและการแปลผลการศึกษาในครั้งนี้จะนำเสนอเป็นภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์การสัมภาษณ์มา ณ โอกาสนี้

นางสาวตุลยา ชีรวีโรจน์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.1 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
- 1.2 ตำแหน่ง.....
- 1.3 วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....
- 1.4 ที่อยู่/ที่ทำงาน.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลในการสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดให้ผู้สัมภาษณ์ได้ตอบหรือแสดงความคิดเห็นตามหัวข้อการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. โรงเรียนของท่านมีแนวทางในการพัฒนาเพื่อนำผลการประเมินผลมาปรับปรุงการ
สร้างและพัฒนาหลักสูตรอย่างไร

.....

.....

.....

2. โรงเรียนของท่านมีแนวทางในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบท
ของผู้เรียนอย่างไร

.....

.....

.....

3. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้หรือไม่

.....

.....

.....

4. โรงเรียนของท่านมีการออกแบบเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่าง
และธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างไร

.....

.....

.....

5. โรงเรียนของท่านมีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

.....

6. โรงเรียนของท่านมีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพหรือไม่ อย่างไร

.....

7. โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชนอย่างไร

.....

8. โรงเรียนของท่านมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อนำผลมาปรับปรุง พัฒนาให้มีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร

.....

9. โรงเรียนของท่านสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องอย่างไร

.....

10. โรงเรียนของท่านเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างเหมาะสมอย่างไร

.....

ภาคผนวก ก

ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามกับนิยามศัพท์

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			Σ R	ค่า IOC
		1	2	3		
ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร						
1.	มีการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรให้สอดคล้อง หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	3	1
2.	มีการวางแผนสร้างและพัฒนาหลักสูตร อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1
3.	มีการสร้างหลักสูตร โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษา สังคม	+1	+1	+1	3	1
4.	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	0	2	0.67
5.	มีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้อง กับบริบทของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1
6.	นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสถานศึกษา มาช่วยกำหนดจุดประสงค์	+1	+1	+1	3	1
7.	มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและการจัด การเรียนรู้ตามสภาพจริง	+1	+1	+1	3	1
8.	มีการนำผลการประเมินผลมาปรับปรุงการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1
9.	มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	0	2	0.67
ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้						
10.	มีการวิเคราะห์ผู้เรียนให้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1
11.	มีการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			Σ R	ค่า IOC
		1	2	3		
12.	มีการนำวิธีการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายมาสังเคราะห์เป็นวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1
13.	มีการประยุกต์การออกแบบเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1
14.	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1
15.	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1
16.	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการสอดคล้องเชื่อมโยงกัน	+1	+1	+1	3	1
17.	จัดทำสาระการจัดการเรียนรู้เป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน	+1	+1	0	2	0.67
18.	จัดทำคำอธิบายรายวิชาอย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน	+1	+1	0	2	0.67
19.	นำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยปรับใช้ตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	+1	+1	+1	3	1
20.	มีการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนา	+1	+1	+1	3	1
ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
21.	มีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1
22.	ใช้รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			Σ R	ค่า IOC
		1	2	3		
23.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1
24.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1
25.	ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1
26.	ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1
27.	มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1
28.	มีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	0	2	0.67
ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้						
29.	ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาตามความต้องการของผู้เรียนอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	3	1
30.	มีการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1
31.	มีการจัดทำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ผ่านการสืบค้นข้อมูลที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1
32.	มีแหล่งเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เพียงพอ	+1	+1	+1	3	1
33.	มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	+1	+1	+1	3	1
34.	มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเพื่อนำผลมาปรับปรุง พัฒนาให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			Σ R	ค่า IOC
		1	2	3		
35.	มีการประชาสัมพันธ์การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน	+1	+1	+1	3	1
36.	มีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	3	1
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
37.	มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านสติปัญญาของผู้เรียนตามสภาพจริง	+1	+1	+1	3	1
38.	มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านจิตพิสัยของผู้เรียนตามสภาพจริง	+1	+1	+1	3	1
39.	มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านทักษะพิสัยของผู้เรียนตามสภาพจริง	+1	+1	+1	3	1
40.	มีการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1
41.	สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1
42.	เลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
43.	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

คุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Reliability

→ Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	43

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวตุลยา ธีรวีโรจน์
วันเดือนปีเกิด	17 ตุลาคม 2536
สถานที่เกิด	197 หมู่ 2 บ้านมะค่า ตำบลชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ บุรีรัมย์ 31000
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	74 ถนนพญาคำดิน ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 31110
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานทั่วไป
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนตุลยาธร อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 31110 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2559 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2562 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ชื่อเรื่อง	สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์		
ชื่อผู้วิจัย	ศุภยา ชีรวินิจน์		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.กิตติวัชร ถ้วยงาม	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่สอน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 254 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามระดับชั้นที่สอน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า 1) ปรับหลักสูตรรายวิชาให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา 2) ศึกษาผู้เรียนรายบุคคลเพื่อนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน 3) มีการจัดแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภายในและนอกห้องเรียน 4) วางแผนผลิตสื่อ จัดทำตามความเหมาะสมได้สื่อที่หลากหลาย 5) สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้

TITLE	State and Guidelines for Developing Teachers in Curriculum and Learning Management in Private Schools under Buriram Provincial Education Office	
AUTHOR	Tullaya Thiravirojana	
THESIS ADVISORS	Dr.Kitiwat Thauyngam	Major Advisor
	Dr.Phaophonphat Bunkanan	Co – advisor
DEGREE	Master of Education	MAJOR Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR 2019

ABSTRACT

This study aimed 1) to study state of teachers development in curriculum and learning management in private schools under Buriram Provincial Education Office, 2) to compare teachers' opinion toward teachers development in curriculum and learning management in private school under Buriram Provincial Education Office, classified by experience and teaching level; and 3) to study guidelines for developing teachers in curriculum and learning management in private schools under Buriram Provincial Education Office. Two phases were implemented in this study. Phase 1 was to study and compare state of teachers development in curriculum and learning management in which the sample consisted of 254 teachers, selected by stratified sampling. Questionnaire was used to collect the data and the data were analyzed by using percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested by using t-test and the analysis of variance in term of one-way ANOVA. Phase 2 was to study guidelines for developing teachers in curriculum and learning management. Five experts selected by purposive sampling were interviewed by using interview form. The data were analyzed by using content analysis.

The findings were as follows :

1. State of teacher development in curriculum and learning management in private schools under Buriram Provincial Education Office was, in overall and each aspect, at a high level. The aspect with the highest average was learning assessment and evaluation while the application and development of technological innovation media for learning magement was at the lowest level.

2. Comparison of teachers' opinion toward teachers development in curriculum and learning management classified by experience, in overall aspect, was not differences. When considering in each aspect, it was found that learning assessment and evaluation was significantly different at .05, while other aspect were not different. In addition, no difference was found when comparing teachers' opinion according to teaching level, in each and overall aspect.

3. The guidelines for developing teachers in curriculum and learning management according to experts' opinion revealed that 1) curriculum should be adjusted to the context of the school, 2) data of individual student should be studied in order to plan challenging learning management, 3) learning resources should be provided inside and outside the classroom, 4) instructional media should be vary and appropriately created and 5) assessment and evaluation should be constructed based on the learning standards.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.กระพัน ศรีงาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษาและเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องด้วยดี และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์ ทำให้วิทยานิพนธ์นี้ มีความสมบูรณ์ถูกต้อง ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่เสียสละเวลาในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง แบบสอบถามสภาพการพัฒนาระดับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ขอขอบพระคุณครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ที่ให้ความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย
ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา บูรพาจารย์ คณาจารย์และขอขอบคุณผู้มีส่วนในการช่วยเหลือเกื้อกูล

ศุภยา ชีรวีโรจน์

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพประกอบ	ด
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	10
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	11
การพัฒนาบุคลากร.....	16
การพัฒนาคู.....	25
ความสำคัญของการพัฒนาคู.....	25
แนวทางการพัฒนาคู.....	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	35
ความหมายของการบริหารหลักสูตร.....	35
ความหมายของการจัดการเรียนรู้.....	37
ความสำคัญของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	38
การพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	40
การสร้างและพัฒนาหลักสูตร.....	44
ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้.....	50
การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	58
การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้.....	65
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	74
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	81
งานวิจัยในประเทศ.....	81
งานวิจัยต่างประเทศ.....	85
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	87
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาคูรด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์..	88
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	88
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์.....	96
กลุ่มเป้าหมาย.....	96
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	97
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์..	99
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์.....	112
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	117
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	117
สมมติฐานของการวิจัย.....	117
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	118
สรุปผลการวิจัย.....	119

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
อภิปรายผล.....	124
ข้อเสนอแนะ.....	128
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	128
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	129
บรรณานุกรม.....	130
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	141
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	142
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย.....	145
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	146
หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล.....	147
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	152
ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์.....	162
ภาคผนวก ง คุณภาพแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	167
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	169

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู จำแนกตามระดับชั้นที่สอน.....	89
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานและระดับชั้นที่สอน.....	100
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการ พัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม.....	101
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพ การพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายชื่อ.....	102
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพ การพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบ การเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่อ.....	103
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพ การพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมและรายชื่อ.....	105
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพ การพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่อ.....	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพ การพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่อ.....	108
4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	109
4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ เป็นรายชื่อ.....	110
4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน.....	111

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	87
-----	-------------------------	----

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต มีความเสมอภาค มีคุณภาพและการจัดการศึกษาต้องมีนโยบายที่เป็นเอกภาพ แต่มีความหลากหลายในการปฏิบัติ ครอบคลุมและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรคณะกรรมการต้องจัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาความเป็นไทยเป็นพลเมืองดี ของประเทศชาติและยังต้องจัดทำให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ในการจัดการเรียนการสอนนั้นต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ของตนการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีระบบการศึกษาและการจัดการระบบที่ดี มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน การพัฒนาครู การพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือและการประสานสัมพันธ์ ระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ยุทธวิธีในการทำให้การจัดการศึกษา มีคุณภาพได้ดีเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและผลกระทบที่สำคัญ จากการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ทำให้ประเทศไทยมีการรับรู้และตื่นตัวในเรื่องการประกันคุณภาพ การศึกษาให้ทัดเทียมต่อประเทศตะวันตก ความคาดหวังของสังคม ความต้องการของประชาชน ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมทางด้านการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2554 : 4)

การจัดการศึกษาที่ผ่านมาไม่ประสบความสำเร็จทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะเรื่องการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูนั้น เกิดวัฒนธรรมการสอนของครูจำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงเป็นวัฒนธรรมของการให้เด็ก ใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระบวนการเรียนรู้ที่เป็นหลักคือกระบวนการคิด กระบวนการปฏิบัติและกระบวนการกลุ่ม โดยให้ผู้เรียนได้เป็นผู้เรียนรู้โดยการลงมือทำร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน กระบวนการ ดังกล่าวสามารถน้อมนำสร้างเด็กไทยให้เป็นนักเรียนรู้อันจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต แบบยั่งยืน พัฒนาการของการปฏิรูปการศึกษาจุดสำคัญอยู่ที่การปรับการเรียนคือการเปลี่ยนแปลง กระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนจากที่มุ่งให้ความรู้ไปสู่การพัฒนาทักษะการคิด

วิเคราะห์ สร้างสรรค์ และทักษะอื่นที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ผ่านกิจกรรมกระบวนการ และวิถีปฏิบัติไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างมีเป้าหมายและสอดคล้อง กับวิถีชีวิตที่ผู้เรียนมีความสุขสนุกสนานกับการเรียนรู้ โดยหากจะปรับเปลี่ยนไปในแนวทางนี้ สิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนาและเปลี่ยนแปลงคือ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการวัด ประเมินผลของครู (พิมพ์นธ์ เฉชะคุปต์. 2558 : 80-81)

การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นเป้าหมายสำคัญของโรงเรียน เพราะครูเป็นผู้จัด กระบวนการเรียนการสอนทั้งด้านบรรยากาศทางกายภาพและทางจิตวิทยา การเรียนรู้ของครู ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพราะการสอนที่ดีไม่ได้เกิดขึ้นได้ด้วยความบังเอิญ และสถาบันผลิตครู ไม่สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทุกแง่มุมที่กว้างขวางสำหรับบัณฑิตที่จะสำเร็จการศึกษา ไปประกอบอาชีพครู เมื่อนักศึกษาคูสำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานของการประกอบวิชาชีพครู และได้บรรจุเข้าทำงาน ครูบรรจุใหม่ใช้เวลานานนับปีกว่าจะมีทักษะที่ต้องการในการทำตาม บทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้แต่ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอน ต้องเผชิญกับความ ท้าทายใหม่ ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาวิชา วิธีสอนและเทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อวิธีการเรียนรู้และความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน หากครูไม่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพแล้ว จะทำให้นักเรียน ขาดโอกาสการเรียนรู้ที่เต็มศักยภาพ และเรียนรู้ด้วยความเบื่อหน่าย การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการพัฒนาประชากรในประเทศให้มีคุณภาพ ซึ่งครูเป็นผู้ใช้การศึกษาเพื่อพัฒนาคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Mizell, 2010 : 22)

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ กระบวนการสำคัญที่สุดคือการนำหลักสูตร ไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีคุณภาพและเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอนจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และจุดเน้นที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการเรียนรู้ โดยหลักสูตรเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียน บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่ต้องการให้หลักสูตรช่วยพัฒนาบุคคลต่าง ๆ ให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถและพัฒนาการในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้หลักสูตรยังช่วยทำให้ บุคคลต่าง ๆ สามารถกำหนดแนวทางในการประกอบอาชีพตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง เพื่อบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติ ตลอดจนช่วยพัฒนาประเทศชาติไปสู่ความเจริญในทุก ๆ ด้าน (สมเกียรติ พ่วงรอด. 2554 : 126)

การดำเนินงานในการตรวจสอบ ติดตามผล การจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน เป็นหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 19/2560 ตั้ง ณ วันที่ 3 เมษายน 2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค ของกระทรวงศึกษาธิการ คำสั่งฉบับดังกล่าว ได้กำหนดให้มีหน่วยงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ขึ้นเพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบายและยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมายและให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ซึ่งรวมถึงการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน ดังนั้นผลจากคำสั่งดังกล่าวจึงทำให้ โรงเรียนเอกชนซึ่งเดิมนั้นอยู่ในการดูแลรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้เปลี่ยนสังกัดมาเป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์นั้น ดูแลรับผิดชอบ โรงเรียนเอกชนในสังกัดทั้งสิ้น 36 โรงเรียน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. 2561 : 19)

การดำเนินงานในการตรวจติดตามผลการดำเนินการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นผลทำให้โรงเรียนเอกชนต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-Net) 3 ปีซ้อนหลัง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2559 ถึง 2561 ระดับชั้นประถมศึกษา ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์มีผลการทดสอบเฉลี่ยสูงกว่า ระดับประเทศ ร้อยละ 6.66 ส่วนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์มีผลการทดสอบเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ร้อยละ 1.42 ซึ่งให้เห็นว่า ระดับช่วงชั้นที่สอนนั้นมีผลต่อคะแนนทดสอบทางการศึกษา ทางสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ตระหนักเห็นความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องยกระดับคุณภาพการศึกษา และมีแนวทางการดำเนินงาน โดยได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการส่งเสริมสนับสนุนครูให้เป็น "ครูคุณภาพ" จึงเป็นภารกิจหนึ่งในแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มงานวัดผลและประเมินผลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ได้ทำการสำรวจปัญหาที่พบ คือ ครูขาดการทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและ โครงสร้างของหลักสูตร การออกแบบ การเรียนรู้อย่างไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลาย เลือกรูปแบบไม่เหมาะสมกับบทเรียน ขาดการนำสื่อนวัตกรรมมาใช้ ในการวัดผลและประเมินผล พบว่า โรงเรียนเอกชนมีความต้องการและความจำเป็น

ที่จะได้รับการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชน ในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู 5 ด้าน คือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ (กลุ่มงานวัดและประเมินผลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. 2562 : 2-3)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานทั่วไปและบุคลากรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ตระหนักเห็นความสำคัญในปัญหาดังกล่าวจึงสนใจ ศึกษาการพัฒนาครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อที่จะ ได้นำผล การศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอน เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาคูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาคูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่สอน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน
2. ครูที่สอนระดับชั้นต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคูด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้
ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ประสบการณ์
 ในการทำงาน และระดับชั้นที่สอน โดยอาศัยแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนด
 ขอบเขตของการวิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การพัฒนาครูของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 31) เป็นตัวกำหนดให้ผู้วิจัยต้องศึกษาการพัฒนาครู
 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
 จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัด
 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 714 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์.
 2561 : 28)

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาด
 ของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608-610
 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148-149) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน แล้วทำการสุ่ม
 แบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามระดับชั้นที่สอน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพทั่วไป

3.1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.1.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.1.2 5-10 ปี

3.1.1.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.2 ระดับชั้นที่สอน

3.1.2.1 ประถมศึกษา

3.1.2.2 มัธยมศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบไปด้วย

3.2.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

3.2.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

3.2.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

3.2.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดขอบเขตการวิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย มีจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้

1. การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
2. มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 10 ปีขึ้นไป
3. เป็นโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-Net ของโรงเรียนสูงกว่าระดับประเทศทุกระดับ

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการพัฒนาคู่มือ หมายถึง สิ่งที่ปฏิบัติในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของครูผู้สอน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2. แนวทางการพัฒนาคู่มือ หมายถึง สิ่งที่ว่าไว้เป็นแบบอย่างในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

3. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบไปด้วย 5 ด้าน

3.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสังคม ศักยภาพผู้เรียน และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสถานศึกษา มาทำการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และทำการ ประเมินผลซึ่งจะทำให้ทราบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นนั้นบรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนด ไว้เพียงใด

3.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนด การออกแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระ การเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการ ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ จัดทำสาระการจัดการเรียนรู้ และคำอธิบายรายวิชาอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการสอดคล้องเชื่อมโยงกัน และมีการนำผลการ ออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและ เกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

3.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดทำฐานข้อมูล เพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึง ประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

3.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดทำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาตามความต้องการของผู้เรียน อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านการสืบค้นข้อมูลที่ใช้เครือข่าย อินเทอร์เน็ตในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ในการใช้สื่อ ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเพื่อนำผลมาปรับปรุง พัฒนาให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการประชาสัมพันธ์การใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อเป็นแหล่ง เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่าง โรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

3.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงโดยมีการวัดให้ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัยที่มีการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม และนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้

4.1 น้อยกว่า 5 ปี

4.2 5 – 10 ปี

4.3 มากกว่า 10 ปี

5. ระดับชั้นที่สอน หมายถึง ระดับการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.1 ประถมศึกษา

5.2 มัธยมศึกษา

6. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

7. โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาประเภทสามัญศึกษาที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

8. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ หมายถึง หน่วยงานที่กำกับดูแลและพัฒนาในเรื่องการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัย ได้เสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 - 1.3 การพัฒนาบุคลากร
2. การพัฒนาครู
 - 2.1 ความสำคัญของการพัฒนาครู
 - 2.2 แนวทางการพัฒนาครู
3. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 3.1 ความหมายของการบริหารหลักสูตร
 - 3.2 ความหมายของการจัดการเรียนรู้
 - 3.3 ความสำคัญของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
4. การพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 4.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
 - 4.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
 - 4.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 4.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
 - 4.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมากในการบริหารงานบุคลากร และเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่องค์กรดำเนินอยู่ซึ่งมีวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้ รัตรี พัฒนรังสรรค์ (2554 : 20) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลนั้นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น

อำนาจ แสงสว่าง (2554 : 16) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความรู้ความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือให้มีความสามารถสูงขึ้นในการเสริมสร้างทักษะและความชำนาญให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

พจน์ พจนพานิชย์กุล (2556 : 1) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้บุคลากรดีขึ้น เจริญขึ้น หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Change for the Better) และผลลัพธ์ที่ได้ควรเป็นไปในทางที่ดีด้วย

อจสรา ประเสริฐสิน (2556 : 74) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเกิดผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เต็มทรัพย์ จันเพชร (2557 : 21) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเกิดเป็นผลในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ชูเลอร์ และ สจิวต (Schuler & Stuart. 1986 : 45) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคตของพนักงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร

มิกเลอร์ (Migler. 2002 : 98) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาลักษณะของบุคคลและสมรรถนะที่จะพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ เหมือนกับบัณฑิต มีการเน้นหนักในค่านิยมตามเส้นทางในการพัฒนาของตนเองอย่างหลากหลาย

เซงเก้ (Senge. 2006 : 22) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญ เพื่อขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้นเป็นสภาพที่เป็นจริงที่เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร เห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้นมา (Personal Vision) รักษาแรงผลักดันอย่างสร้างสรรค์ (Creative Tension) และมีความพลังแห่งความตั้งใจ (Will Power) ที่จะพัฒนาตนเองให้รอบรู้

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมหรือเพิ่มพูนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

กิติมา อมรทัต (2551 : 11) กล่าวว่า ความสำเร็จในชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการที่จะมีความก้าวหน้าทุกคนต่างแสวงหา ดังนั้นจึงต้องพัฒนา รู้จักหาวิธีทางลัดเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งในหนังสือเรื่อง การพัฒนาบุคลากรสู่ความสำเร็จจะแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

วันที่ 1 - 6 เนื้อหาจะเกี่ยวกับความทะเยอทะยาน ความใฝ่ฝัน มีจุดมุ่งหมายในชีวิต จะเน้นการวางแผน เพื่อที่จะกระตุ้นให้ตนเองไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองกำหนดไว้

วันที่ 7 - 14 เนื้อหาจะเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ค้นหาข้อบกพร่องในตัวเอง และหาหนทางปรับปรุงแก้ไขทำให้ตนเองเป็นผู้นำและให้บุคคลอื่นหันมาสนใจ

วันที่ 15 - 21 เนื้อหาจะเกี่ยวกับวิธีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติตนอย่างไรเมื่อต้องทำงานกับบุคคลท่านอื่น

วันที่ 22 - 30 เนื้อหาจะเกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุดที่ได้ร่วมมือและทำงานร่วมกับบุคคลที่มีชื่อเสียง และการฝึกตนเองในทุก ๆ เรื่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมไปถึงสุขภาพและกามารมณ์

อรุณ กาญจนสุวรรณ (2552 : 124) กล่าวว่า ทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนาโดยพยายามสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาตั้งแต่เริ่มแรกที่มีการพัฒนา ชี้แจง ชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจผู้เข้ารับการพัฒนาให้เกิดความสนใจ มีความต้องการซึ่งจะช่วยสนับสนุน โครงการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุความสำเร็จ

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอโดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาไม่ให้เป็นที่น่าเบื่อ นอกจากนี้อาจใช้วิธีโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับและสร้างบรรยากาศในระหว่างการดำเนินการพัฒนาให้เป็นกันเอง

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมอง โดยชักจูงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นหรือพฤติกรรมใด ๆ ที่ต้องใช้สมองหรือสติปัญญากำหนดบทบาทให้แต่ละคนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ ที่จะพัฒนา โดยการแนะนำแนวทางหรืออธิบายถึงขอบเขตของหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนา ให้ทราบล่วงหน้า หรือโดยการอธิบายสรุปเฉพาะเมื่อหาสาระสำคัญของหัวข้อเรื่องนั้น เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจดียิ่งขึ้น

5. หลักการสร้างความเข้าใจในหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนา โดยอธิบายเน้นให้เข้าใจถึงแนวคิดและจุดมุ่งหมายสำคัญของหัวข้อเรื่องที่จะนำมาพัฒนาพร้อมเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือซักถามเพิ่มเติม

เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์ (2555 : 17) กล่าวว่า ทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร (Theory of Personnel Development) คือ กิจกรรมการใช้เวลาว่างที่เป็นความรู้สึที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนา ไม่เพียงแต่ทางกายแต่รวมถึงทางสังคมหรือตัวบุคคลซึ่งอาจจะได้รับจากความสามารถที่เกี่ยวกับการเลือกความเสี่ยง การพัฒนาความสนใจหรือการได้รับทักษะใหม่ ๆ

บอยเดล (Boydell, 1985 : 15) ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดี และร่างกายจะต้องแข็งแรงแยกเป็น 3 ระดับ คือ

1.1 ระดับความคิด ไม่ใช่เริ่มต้นทุรังแต่จะยึดมั่นและเชื่อมั่นอย่างต่อเนื่อง และในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้

1.2 ระดับความรู้สึกรับรู้และยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายใน และภายนอกอย่างมั่นคง

1.3 ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพกาย ที่แข็งแรงมีรูปแบบชีวิตที่ดี

2. ด้านทักษะจะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ความคิด ในหลายรูปแบบรวมทั้งความทรงจำความคิดสร้างสรรค์ ความมีเหตุผล การพัฒนาทักษะ ประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

2.1 ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงาน ความทรงจำที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์มีความคิดริเริ่ม

2.2 ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออก ต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมแต่ละสถานการณ์ และยังถ่ายทอดความรู้สึกได้

2.3 ระดับความมุ่งมั่นมีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำ ได้อย่างศิลปะมิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำด้วยตัวเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง มี 3 ระดับ คือ

3.1 ระดับความคิดมีความสามารถที่จะเลือกและเสียสละได้

3.2 ระดับความรู้สึก สามารถจัดการแปลงสภาพจากความไม่สมหวังไม่เป็นสุข ให้เป็นความเข้มแข็ง

3.3 ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเอง ด้วยความพึงพอใจในความสามารถและรับสิ่งที่ผิดพลาดของตนเอง และพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ

4.1 ระดับความคิด มีความรู้ยอมรับ รู้จักและเข้าใจตัวเอง

4.2 ระดับความรู้สึกยอมรับตัวเองแม้แต่ความอ่อนแอและยินดี

4.3 ระดับความมุ่งมั่นมีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

มาสโลว์ (Maslow, 1943 : 370) นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงชาวอเมริกัน เป็นบุคคล ที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาของการจัดการตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ ได้กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของบุคคล (Hierarchy of Needs Theory) โดยมีสมมติฐานว่า บุคคลมีความต้องการ ไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการของบุคคลจะก่อให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนอง เมื่อความต้องการ

หนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะลดความสำคัญลง โดยบุคคลจะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นแทน Maslow ได้เรียงลำดับความต้องการของบุคคลโดยเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงอยู่ของบุคคล เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น ซึ่งจะเป็นความต้องการขั้นแรกของการมีชีวิตและดำรงความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐานทางกายภาพ เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต และครอบครัว โดยบุคคลจะต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ทั้งกายภาพและจิตใจและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งได้รับการตอบสนองจากการขึ้นเงินเดือนผลประโยชน์และสวัสดิการ ประกันสุขภาพ และประกันสังคม

3. ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) บุคคลต้องการยอมรับจากสังคม โดยต้องการมีส่วนร่วม มิตรภาพ และความรักจากบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับจากกลุ่มทำงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมต่าง ๆ

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) บุคคลต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นว่าเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งจะสร้างภาคภูมิใจให้กับตนเอง โดยจะได้รับการตอบสนองจากตำแหน่งงาน สำนักงานและเครื่องใช้ประจำตำแหน่ง คำชมเชยและรางวัลพิเศษ

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จขั้นสูงของบุคคล โดยใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและโอกาสในการพัฒนาตนเอง

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตน แล้วค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับขั้น โดยที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะลดแรงผลักดันลง ขณะที่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองอาจจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ ความคับข้องใจ ความเครียด หรือความขัดแย้งขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารสมควรต้องพิจารณาและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมในการตอบสนองความต้องการของเขา

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969 : 34) นักวิชาการชาวอเมริกัน มีความเห็นเช่นเดียวกับ มาสโลว์ ที่จัดความต้องการเป็นลำดับขั้น แต่ แอลเดอร์เฟอร์ ได้เสนอทฤษฎี ERG ว่าความต้องการของบุคคลมี 3 ลำดับได้แก่

1. การดำรงอยู่ (Existence) หรือ E เป็นความต้องการในการมีชีวิตอยู่ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ อากาศ โดยบุคคลจะได้รับการตอบสนองในการดำรงอยู่จากเงินเดือนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ (Relatedness) หรือ R เป็นความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับการตอบสนองจากการยอมรับทางสังคม ความสัมพันธ์ทางสังคมและกลุ่มเพื่อน
3. ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หรือ G เป็นความต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้า เพื่อที่จะสร้างสรรค์ ผลงานที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการกล่าวถึงและการให้รางวัลจากสังคม หรือการเข้าใจกับชีวิตมากขึ้น

แบนดูรา (Bandura, 1986 : 16) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของบุคคล พัฒนามาจากปัจจัยหลัก 4 ประการคือ

1. ประสบการณ์จากความสำเร็จ (Enactive Attainment) เป็นส่วนหนึ่งที่มีต่อการรับรู้ความสำเร็จจากการกระทำเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยตรงและเป็นข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงสูงการได้รับความสำเร็จจากงานซ้ำกันหลาย ๆ ครั้งถึงแม้ว่าในบางครั้งจะล้มเหลวบ้างแต่ก็ไม่ได้มีผลมากนักเพราะบุคคลจะมองว่าความล้มเหลวที่เกิดมาจากสาเหตุอื่น ๆ
2. การได้เห็นตัวแบบประสบความสำเร็จ (Vicarious Experience) รับรู้ความสามารถของบุคคลส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการได้เห็นผู้อื่นการได้เห็นบุคคลอื่นทำสิ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันจะทำให้บุคคลรู้ความสามารถตนเองเพิ่มขึ้นและมีความพยายามที่จะสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน
3. การพูดชักจูงจากผู้อื่น (Verbal Persuasion) การที่ผู้อื่นใช้คำพูดชักจูงให้บุคคลเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จจะช่วยให้บุคคลมีกำลังใจ มีความเชื่อมั่นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ชักจูงด้วย จะต้องน่าเชื่อถือ ไว้วางใจและมีความสำคัญต่อตัวเขา เช่น พ่อ แม่ ครู เพื่อน หรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อเขาเป็นต้น
4. สภาวะทางกาย (Physiological State) เป็นปัจจัยที่สำคัญสามารถมีผลในการตัดสินใจความสามารถในแต่ละคนจะสูงหรือต่ำส่วนหนึ่งมาจากสภาวะทางกายของเขาเองกล่าวคือในสภาวะที่ร่างกายเกิดการตื่นตัว เช่น กังวล เครียด ตื่นเต้นอ่อนเพลียเมื่อยล้าหรืออยู่ในสภาพการณ์ที่ถูกดูหรือในสภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นมาก ๆ มักจะทำให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีออกมา

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงาน ต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2555 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงให้ความสำคัญต่อ “การพัฒนาคน” เป็นอย่างยิ่ง โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในระยะแรก ๆ ล้วนแต่เป็นการพัฒนาสุขภาพอนามัยและการศึกษาของประชาชนทรงเริ่มจากโครงการหน่วยแพทย์พระราชทานซึ่งเมื่อมีการเสด็จฯไปทรงเยี่ยมประชาชนในพื้นที่ภูมิภาคต่างๆก็ได้ขยายขอบข่ายโครงการออกไปกว้างขวางในภูมิภาคต่าง ๆ โดยทำหน้าที่บำบัดรักษาประชาชนที่ส่วนใหญ่ยากจนและอบรมหมอบ้านอาสาสมัครในพื้นที่ห่างไกล และพระราชทานพระราชทรัพย์ให้จัดตั้ง “กองทุน โปลิโอ” ให้สร้างศูนย์ผลิตวัคซีน BCG ของสภากาชาดไทยรวมทั้งโครงการด้านสาธารณสุขอีกมากมายในปัจจุบัน ในด้านการศึกษา พระราชทานพระราชทรัพย์ให้ทหารจัดสร้าง “โรงเรียนร่มเกล้า” แก่ผู้ขาดโอกาสในพื้นที่ห่างไกล พระราชทาน “โรงเรียนเจ้าพ่อหลวงอุปถัมภ์” สำหรับชาวภูเขาและ “โรงเรียนราชประชานุเคราะห์” สำหรับเด็กที่กำพร้าตลอดทั้งทรงจัดตั้งทุนการศึกษาสำหรับบุคคลต่าง ๆ ไปเรียนต่อต่างประเทศ เพื่อกลับมาทำประโยชน์แก่ประเทศชาติได้แก่ “ทุนภูมิพล” และ “ทุนอานันทมหิดล” เป็นต้น นอกจากนี้ตลอดเวลาหกทศวรรษที่พระองค์ทรงบำเพ็ญพระราชกรณียกิจและพระราชทานพระบรมราโชวาทแก่พสกนิกรที่ทรงให้ความสำคัญต่อการสร้างจิตสำนึกในศีลธรรมแก่ประชาชน ให้รู้จักประมาณตนประหยัดอดออมไม่โลภมีคุณธรรมและจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริตมีความเพียรและอดทนรู้จักเสียสละและแบ่งปันอยู่เสมอดังนั้นการพัฒนาคนตามแนวพระราชดำริจึงเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของคนทุกมิติทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงมีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรมมีจริยธรรมและความเพียรอันเป็นการขยายโอกาสและทางเลือกให้แก่ประชาชนในการดำเนินวิถีชีวิตได้อย่างมั่นคงยั่งยืนและจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เกิดความยั่งยืนตามไปด้วย

อังศรา ประเสริฐสิน (2556 : 75) ได้กล่าวไว้ว่า ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาคน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ มีแนวคิดว่าการพัฒนา

ตนเองเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคลความสามารถและความรู้สึกใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิมซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้วยตนเอง และได้เสนอวงจรการพัฒนาคัลการไว้นี้

ขั้นที่ 1 วงจรการพัฒนาเริ่มด้วยสิ่งที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลอย่างแท้จริง อาจเป็นปัญหาหรืองานซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่แปลกใหม่ ยุ่งยาก สิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดหวัง

ขั้นที่ 2 การใช้ความคิดเกี่ยวกับปัญหาหรือสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการค้นหาคำอธิบาย หาหนทางที่เป็นไปได้ บางครั้ง อาจต้องนำไปถกปัญหากับบุคคลอื่นด้วย

ขั้นที่ 3 แนวทางการพัฒนา คือ การคิดใหม่ รวมทั้งการรับรู้ตนเองและสิ่งรอบตัวใหม่ ความแปลกใหม่นี้ อาจเกิดขึ้นได้กับความคิด ความรู้สึก และความมุ่งมั่น โดยอาจเกิดได้กับอย่างใด อย่างหนึ่งหรือทั้งสามอย่างพร้อมกัน การใช้ความคิดสามารถนำไปสู่วิธีการใหม่ ๆ เช่น แนวคิด ทักษะคิด แนวคิดความเชื่อค่านิยม มีการพัฒนาการรับรู้และตระหนักในความรู้สึกดั้งกล่าวรวมทั้ง ความสามารถในการแสดงออกทำให้ได้ผลลัพธ์คือ แรงกระตุ้น ทักษะ นิสัย ความมุ่งมั่น หรือความตั้งใจใหม่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 4 การนำแนวทางการพัฒนามาปฏิบัติ โดยการลงนำความคิดเห็นใหม่ ๆ ไปใช้ ทำงานด้วยความรู้สึกนึกคิดและมีจุดมุ่งหมาย เมื่อเหตุการณ์ดำเนินไปด้วยดีจึงหมายความว่ามีการพัฒนาเกิดขึ้น

นอกจากนี้ อัจฉรา ประเสริฐฐสิน (2556 : 76) ได้กำหนดวิธีการพัฒนาคัลการไว้หลายวิธี วิธีการส่วนใหญ่ต้องอาศัยเวลานาน และยังต้องทำหลาย ๆ ครั้งจึงจะเห็นผล โดยแบ่งเป็นวิธี และกิจกรรมในการพัฒนาคัลการดังนี้

1. วิธีการพื้นฐานในการพัฒนาคัลการ จะประกอบไปด้วย 9 กิจกรรมคือ

1.1 การจดบันทึกส่วนตัว (Personal Journal) การจดบันทึกส่วนตัวเพื่อพัฒนาตนเองเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง โดยอาจบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันบันทึกการนัดหมาย ภารกิจสำคัญๆ เพื่อกันลืมบันทึกผลงานความสำเร็จในด้านต่าง ๆ หรือบันทึกความคิดทุกอย่างที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน ขณะที่จดบันทึกประจำวันแต่ละครั้งจะเป็นการช่วยให้ได้พิจารณา ถึงการพัฒนาและเน้นสิ่งที่เกิดขึ้นไปในตัวนอกจากนี้ยังอาจกลับไปสำรวจหาแนวทาง แนวความคิด รูปแบบ และความคืบหน้าเพื่อการพัฒนาตนเองต่อไปได้ด้วยจึงนับเป็นวิธีการที่จำเป็นมาก

1.2 การพิจารณาย้อนหลัง (Backwards Review) การพิจารณาย้อนหลัง ถึงเหตุการณ์แต่ละวันเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลควรพิจารณาถึงเหตุการณ์ที่สิ้นสุดลงในแต่ละวัน มีการทบทวนถึงพฤติกรรมที่ได้ประพฤติปฏิบัติในวันนั้น โดยเริ่มจากพฤติกรรมล่าสุด ณ เวลา ที่เริ่มคิดพิจารณาทบทวนย้อนหลังขึ้นไปจนกระทั่งถึงเวลาที่ตื่นนอนตอนเช้า เช่น

อาจจะเริ่มพิจารณาบททวนย้อนหลังเมื่อเวลาที่เลิกงานเมื่อกลับถึงที่พัก หรือเมื่อก่อนจะเข้านอน ย้อนหลังขึ้นไปจนถึงเวลาที่ตื่นนอนการพิจารณาบททวนย้อนหลังถึงเหตุการณ์ในแต่ละวัน เป็นการคิดพิจารณาถึงพฤติกรรมความรู้สึกและเหตุผลทั้งทางด้านบวกด้านลบของตนเอง รวมทั้งผลกระทบต่อสิ่งรอบข้างทั้งบุคคลสังคมสิ่งแวดล้อมหากได้พิจารณาบททวนย้อนหลัง อย่างสม่ำเสมอเป็นกิจวัตรแล้วจะพบว่าการกระทำดังกล่าวนี้ไม่เพียงแต่ทำให้สำนึกเห็นภาพ ของตนเองว่าได้ประพฤติปฏิบัติอย่างไรและมีเหตุผลอย่างไรเท่านั้นแต่ยังช่วยให้มีโอกาสพัฒนา ความคิดอย่างมีเหตุผลนอกจากนั้นยังช่วยพัฒนาความจำเป็นการบังคับตนเองให้มีระเบียบวินัย และความตั้งใจ

1.3 การทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น (Reflecting on Things That Happen) วิจารณ์ การพัฒนาเป็นกระบวนการทำให้ประสบการณ์ที่ผ่านมามีความหมายเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ และการพัฒนาโดยคิดถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาอย่างไตร่ตรองทบทวนในสิ่งที่เกิดขึ้นการบันทึก เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะมีความต่อเนื่องในสิ่งที่เกิดขึ้นโดยเน้นประเด็นต่อไปนี้เป็นคือ เหตุการณ์สำคัญ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันความขัดแย้งความสำเร็จความล้มเหลวการตัดสินใจที่สำคัญสิ่งที่ได้รับฟังมา หรือผู้อื่นกระทำต่อตนเองความรู้สึกทุกอย่างที่มีแล้วหาจุดสำคัญด้วยการตั้งคำถามว่าเกิดอะไรขึ้น ตนเองคิดรู้สึกอย่างไรต้องการทำอะไรและได้ทำอะไรลงไปผู้อื่นที่เกี่ยวข้องคิดและรู้สึกอย่างไร เมื่อบันทึกเป็นเวลาพอสมควรแล้วให้ย้อนกลับอ่านดูว่ามีรูปแบบหรือแนวทางใดเกิดขึ้นที่สามารถ เรียนรู้จากสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทำไว้ได้บ้าง

1.4 การพัฒนาจิตใจได้สำนึก (Listening to Your Inner Self and Self Counselling : Intuition) นอกจากความคิดและทัศนคติแล้วบุคคลยังมีจิตใจได้สำนึกซึ่งเป็นความคิดเห็นความรู้สึก ความสามารถและให้คำแนะนำแก่ตนเองได้ตลอดเวลาโดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญการตัดสินใจ ที่ยากลำบากหรือจำเป็นต้องเลือกทางใดทางหนึ่งก็จะสามารถสร้างความกล้าจากภายในตนได้ จากวิธีต่อไปนี้เป็นคือ ปล่อยให้ปัญหาผ่านเลยไปมีสมุดบันทึกติดตัว การตรวจสอบแรงจูงใจ ฟังความคิด ความรู้สึกและความมุ่งมั่นของตนเองพูดคุยกับตัวเองหรือใช้วิธีการหยุดเงียบ

1.5 ความกล้าในการลองสิ่งใหม่ (Courage to Try Out New Things) คุณสมบัติ สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาตนเองคือ ความกล้า การพัฒนาความกล้าวิธีหนึ่งคือ การให้ผู้อื่น ร่วมรับรู้ปัญหาให้กำลังใจและสร้างความตั้งใจที่แน่วแน่ให้ต่อเนื่องกันเป็นผลสะท้อนจาก การทำงานเป็นกลุ่มการรับฟังปัญหาและวิธีแก้ปัญหของผู้อื่นของผู้อื่นอาจทำให้เกิดแรงบันดาลใจ ในอย่างมากการสร้างความกล้าให้เกิดขึ้นได้คือสำรวจสิ่งที่คิดว่าเสี่ยงหรือกลัวในการกระทำสิ่งใด เช่น กลัวการทำลายสัมพันธภาพการพิจารณาถึงความกล้าโดยละเอียดอาจช่วยให้เกิดประโยชน์มาก

โดยจะเน้น ว่าแม้จะไม่คืนแก่แต่ไม่น่ากลัวจนเกินไปเช่นนี้แล้วจะทำให้มีความกล้าและความมุ่งมั่นที่จะทำได้

1.6 การทดลองความประพฤติรูปแบบใหม่ (Experimenting with New Behaviours) การพัฒนาที่ดีคือ พยายามลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่อย่างรอบคอบทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การพัฒนาไม่อาจเกิดขึ้นได้ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นได้จากการประเมินตนเองหรือศึกษาข้อความที่จดในบันทึกประจำวัน หรือจากคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงานทำให้อยากเปลี่ยนพฤติกรรมที่แตกต่างจากเดิมแต่จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นและความกล้าเพียงพอเช่นการเปลี่ยนประเภทหนังสือที่อ่านประจำเปลี่ยนพฤติกรรมในชีวิตประจำวันลองพูดกับคนแปลกหน้าอย่างน้อยหนึ่งคนต่อวันจะทำให้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ได้การจดบันทึกสำหรับวิธีการนี้เป็นการเน้นถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ได้ทำต่างไปจากเดิมทุกวันจะช่วยให้เห็นการพัฒนาความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงอันเป็นสิ่งสำคัญยิ่งส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีค่านิยมแบบอนุรักษ์นิยม ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาตน

1.7 การปรับปรุงพลังความตั้งใจ (Improving Your Will-Power) พลังตั้งใจที่เข้มแข็งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนา และเป็นผลของการพัฒนาด้วยซึ่งสามารถทำให้แข็งแกร่งได้ด้วยการฝึกใช้เป็นประจำควรพิจารณาว่าตนเองเกิดพลังตั้งใจมากน้อยเมื่อใดมีรูปแบบอย่างไร มีผลมาจากผู้อื่นหรือไม่เวลาใดหรือมาจากสาเหตุใด เช่น ความกดดันในสถานที่ทำงานจากความเหน็ดเหนื่อยจะวิเคราะห์ได้ลึกยิ่งขึ้นโดยจดบันทึกสถานการณ์ และเวลาที่เกิดความเข้มแข็งและเมื่ออ่อนแอการพัฒนาพลังตั้งใจบางอย่างต้องใช้ความพยายามในการตั้งใจทำมากพอควร เช่น ไม่พูดในสิ่งที่ถูกยั่วให้พูดหรือถ้าต้องการทำอะไรบางอย่างในทันทีให้เลื่อนกำหนดออกไปก่อนหรือถ้าต้องการเลื่อนกำหนดบางอย่างให้ทำทันทีหรือการลองทำบางสิ่งทีที่กลัวสถานการณ์เหล่านี้ล้วนเป็นโอกาสที่เหมาะสมแก่การแสดงพลังตั้งใจจนในที่สุดจะทำให้มีกำลังใจที่แข็งแกร่งขึ้นเองทำให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามปกติได้ดีและมีประสิทธิภาพ

1.8 การเปิดใจให้กว้าง (Keeping an Open Mind) เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่มีผู้ไม่เห็นด้วยให้ถามตนเองว่าเปิดใจกว้างหรือมีความลำเอียงอยู่หรือไม่ ให้มองสถานการณ์จากแง่คิดบุคคลนั้นให้มากพยายามเข้าใจว่าทำไมเขาจึงมีทัศนคติเช่นนั้นและทัศนคติดังกล่าวมีความหมายต่อเขาอย่างไรนอกจากนี้ยังอาจถามตนเองว่าทำไมถึงไม่เห็นด้วยกับบุคคลนั้น เป็นความรู้สึกที่มีต่อตัวบุคคลมากกว่าความคิดเห็นหรือไม่วิธีนี้อาจทำให้เป็นคนใจกว้างกับผู้อื่นได้มากขึ้นมองเห็นทัศนคติได้มากกว่าหนึ่งด้านการเปิดใจให้กว้างเป็นการแสดงความรู้สึกที่เป็นกลางเพื่อยอมรับกระแสความคิดต่าง ๆ คือไม่โอนอ่อนผ่อนตามผู้อื่นอย่างง่าย ๆ

ซึ่งเป็นการแสดงความใจกว้างเกินไปในทางตรงกันข้ามก็ไม่ควรจะยึดมั่นจนเกิดความลำเอียง หรือมีอคติต่อสิ่งต่างๆ อย่างหนักแน่นเป็นการแสดงถึงความเป็นคนใจแคบ ดังนั้นควรจะฝึก การเปิดใจให้กว้างเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะช่วยพัฒนาให้เป็นคนที่มีใจกว้างมากขึ้นกิจกรรมนี้ หากทำร่วมกับผู้อื่นจะเป็นการดี โดยเฉพาะผู้ที่ไม่เห็นด้วยหรือนำหัวข้อที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน มาสนทนา

1.9 การจัดการกับส่วนดีและส่วนเสีย (Working with Your Higher and Lower Selves) ส่วนดีและส่วนเสียที่มีอยู่ในตัวบุคคลตามธรรมชาติจะส่งผลกระทบต่อสิ่งที่กระทำ และลักษณะวิธีการกระทำของบุคคล การรู้ถึงวิธีปฏิบัติให้ถูกต้องจะเป็นประโยชน์มากที่สุด ในการพัฒนาตนเอง โดยเขียนลักษณะนิสัยพื้นฐาน เช่น บุคลิก อุปนิสัย และทัศนคติทั้งที่เป็นส่วนดี และส่วนเสียไว้เท่าๆ กันแล้วกลับมาอ่านซ้ำหลายหนเพื่อให้เกิดภาพพจน์กว้าง ๆ จะเห็น ส่วนประกอบสำคัญภายในตนเองแล้วจึงพิจารณาว่ารู้สึกอย่างไรและต้องการทำอะไร ในส่วนดีของตนเองควรตั้งใจมุ่งเข้าไปในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเวลาที่เหมาะสม สำหรับส่วนเสียต้องพยายามควบคุมไว้แล้วเปลี่ยนเป็นสิ่งที่ดีเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์

2. วิธีการปรับปรุงความคิด ประกอบด้วย

2.1 การอ่านขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของผู้อ่านว่าจะอ่านเกี่ยวกับเรื่องอะไร แต่ควรอ่านในเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาชีพ และเรื่องที่สำคัญต่อองค์การของตนเอง โดยตรง ซึ่งควรจะวางกฎเกณฑ์ไว้เลยว่าจะต้องอ่านวารสารที่เกี่ยวกับวิชาชีพที่ดีที่สุดและอ่านเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยสามารถเลือกหาได้จากบทวิจารณ์หนังสือ บรรณานุกรม รายการบทคัดย่อ ซึ่งจะมีสรุปรวมบทความและหนังสือล่าสุดต่าง ๆ ไว้จำนวนมาก

2.2 การจดบันทึก เป็นการบันทึกควบคุมไปกับการอ่านหรือใช้ในกรณีฟังบรรยาย การประชุมการชมรายการ โทรทัศน์เพื่อการศึกษา แต่มิใช่การคัดลอกคำต่อคำเป็นการบันทึก แทนการจดจำขึ้นอยู่กับแต่ละคนว่าจะใช้วิธีบันทึกลักษณะอย่างไร

2.3 การประมวลตารางข้อมูลเป็นการทำตารางวิเคราะห์ความคิดในสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ เช่น วิเคราะห์ลักษณะเด่นของบุคคลรอบข้าง เป็นที่ทำได้ยากแต่หากทำได้จะช่วยในการตัดสินใจได้ดี

2.4 วิธีการจดจำสิ่งต่างๆ การจะจดจำสิ่งต่าง ๆ ได้ต้องบันทึกโดยใช้สมุดจด บันทึกใช้เทคนิคการจำอย่างเป็นระบบและใช้วิธีพิจารณาบททวน

2.5 การคิดอย่างมีเหตุผล (Improving Your Ability to Think Logically) การคิดอย่างมีเหตุผลหมายถึงความสามารถในการคิดถึงความเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติกับเหตุผล ถ้าใช้เป็นประจำจะเพิ่มความสามารถได้ซึ่งในชีวิตประจำวันนั้นมีสถานการณ์ให้ได้ใช้สิ่งเหล่านี้อยู่เสมอ

เช่น การทบทวนสิ่งที่กระทำลงไปหรือฝึกหัดการใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลโดยทำเป็นลักษณะแผนภูมิสายงาน แสดงขอบเขตการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนการฝึกจิตโดยฟังที่วัตถุประสงค์เลือกคิดถึงคุณภาพชีวิตในแง่ดีและคิดคำนึงเฉพาะบางสิ่งบางอย่าง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2555 : 59) ได้กล่าวไว้ว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ได้ดังนี้

1. การพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศโดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

2. การเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ เน้นการพัฒนาระบบสุขภาพอย่างครบวงจร มุ่งการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน การฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ เสริมสร้างคนไทยให้มีความมั่นคงทางอาหาร และการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ลด ละ เลิกพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ

3. การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมบนฐานของความมีเหตุมีผล ดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน พัฒนาระบบการคุ้มครองทางเศรษฐกิจและสังคมที่หลากหลายและครอบคลุมทั่วถึง สร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุน ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย น่าอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม เสริมสร้างกระบวนการยุติธรรมแบบบูรณาการ และการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังควบคู่กับการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง และความตระหนักถึงคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อลดความขัดแย้ง

ชวนคิด มະเสนะ (2559 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) เป็นการพัฒนาบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานส่วนใหญ่แล้วมาจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตนเอง ซึ่งเป็นแรงขับในตัวคน บวกกับการสนับสนุนจากหน่วยงานและครอบครัว ดังนั้น การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่ได้รับการพัฒนามีความสนใจใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สำหรับวิธีการพัฒนาด้านนี้นั้นอาจทำได้

มากมายหลายวิธี โดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาสความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง การพัฒนาตนเองมีดังนี้คือ

1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ทันทีกับความก้าวหน้าอยู่เสมอ
2. ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงาน โครงการของหน่วยงานเพื่อนำมาจัดทำแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง
4. การติดตามข้อมูลข่าวสารและเหตุการณ์สำคัญ ทั้งภายในและนอกประเทศ เพื่อเป็นการเปิดมุมมองใหม่ ๆ ของตน โดยเฉพาะข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นข้อมูลที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ จนมีการกล่าวกันว่า เพียงแค่ข้มกินข้อมูลเหล่านั้นจะเท่าในทันใด นอกจากนี้ เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจบางแห่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการ ก็ยังมีความจำเป็นเช่นเดียวกัน หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น

อรรถพ จินะวัฒน์ (2559 : 1382) ได้กล่าวไว้ว่า การเพิ่มพูนสมรรถนะต้องพัฒนาอย่างรอบด้าน ดังนี้

1. สร้างแรงบันดาลใจกับตนเอง (Inspiring) มีความสนใจแสวงหาความรู้เติมไปด้วยพลัง และมีความรู้ลึกทางบวก
2. เป็นแบบอย่าง (Modeling) ด้วยการแสดงให้เห็นความสามารถ ประเมินความสามารถของตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สามารถปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวังให้ผู้อื่นปฏิบัติได้
3. มีความท้าทาย (Challenge) ด้วยการแสวงหานวัตกรรมและกล้าที่จะคิดนอกกรอบ
4. ช่วยทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ (Enabling) ด้วยการสร้างการร่วมแรงร่วมใจ การไว้วางใจ ให้การยอมรับ สร้างความผูกพัน ให้รางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงาน
5. สนับสนุนให้กำลังใจ (Encouraging) เพื่อช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ทำงานได้พัฒนางานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปราชญา กล้าผจญ และ พอลา บุตรสุทธีวงศ์ (2550 : 90 - 93) ได้กล่าวไว้ว่า
การพัฒนาบุคลากร ประกอบไปด้วย

1. การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต
2. การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว
3. การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม
4. การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขันมองโลกในแง่ดี

บิชฮอด (Bishod : 1976) ได้เสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ความต้องการ (Need) การหาความต้องการการพัฒนาโดยผู้บริหาร
ต้องหาวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมครู อาจารย์ให้สนใจในการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นการ
พิจารณาตามสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข เพื่อจะได้ทราบความต้องการของครู อาจารย์
โดยสวนรวม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนา (Development) เป็นการแสวงหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข
ตามต้องการของครู อาจารย์ โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน ด้วยวิธีการต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 4 ความเป็นไปได้ (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการเป็น
การศึกษาเพื่อให้โครงการดำเนินเป็นไปได้ด้วยดี

ขั้นตอนที่ 5 การนำไปใช้ (Implementation) เป็นการนำเอาโครงการไปปฏิบัติ
โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรม ในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถจัดทำ
ได้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการ
ที่ทำว่าบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

แกสเต็ดเตอร์ (Castetter. 1976 : 181) ได้แบ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากร
ออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) มีองค์ประกอบ คือ การกำหนดเป้าหมาย
(Goals) การกำหนด ความต้องการ (Determine Need) การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร
ในการพัฒนาบุคลากร (Refine Objective) และการกำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบในการพัฒนา
บุคลากร (Establish Roles)

ขั้นตอนที่ 2 การบริหารแผนต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของโครงการ (Project Components) คือ การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Select Trainee) การพัฒนาผู้เข้ารับการอบรม (Development of Trainees) การสร้างหลักสูตร โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Curriculum Construction, Personnel Training and Development Project) การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร (Budget Allocation for Human Resource Development) และการกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Assign Facility)

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผน (Operation)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล (Evaluation)

เม็กกินสัน และ เพดเลอร์ (Megginson & Pedler, 1992 : 14) กล่าวว่า iva การพัฒนาบุคลากรจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และเข้าใจขององค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา
2. การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง
3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมยังง ือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อไปประเมินหรือวัดผลตนเอง
4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากที่ทำ การตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้
5. การหาเพื่อน (Recruit of Other People) เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จ บุคคลที่ว่านี้ก็คือ เพื่อนร่วมงานเจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำ การเรียนรู้อยู่เสมอและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูล กลับจากผู้ร่วมงาน

6. ความอดทนและพยายาม (Strickability and Preserverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

7. การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป

สรุปได้ว่า พัฒนาศักยภาพจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่รับการพัฒนามีความสนใจใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การพัฒนาตนเองต้องอาศัยเวลานาน และยังต้องทำหลายๆครั้งจึงจะเห็นผล

การพัฒนาครู

สังคมคาดหวังว่าครูคือแบบอย่างที่ดีของศิษย์เป็นผู้สร้างสมาชิกใหม่ของสังคม ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแก่สังคม ผู้ดำเนินอาชีพครูจึงจะต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และใฝ่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิชาการตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ และครูยังต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับธรรมชาติของอาชีพ สำหรับการพัฒนาคู่นั้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความสำคัญของการพัฒนาคู

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้องค์กรมีผลงาน และเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่จะมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาตนเองของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพของตนเอง สำหรับความสำคัญของการพัฒนาคู่นั้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2560 : 79) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการศึกษา ปราบกฏ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษาให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560 : 78) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตครูให้ดีขึ้น โดยส่งเสริมให้มีการกระจายการบริการ ด้านการศึกษาที่มีคุณภาพให้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้นระหว่างพื้นที่ โดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ครูมีการกระจายตัวอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งมาตรการที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน อาทิ สวัสดิการบ้านพักครู เส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน เพิ่มโอกาสในการพัฒนาครู สร้างระบบความรับผิดชอบ (Accountability) ของการจัดการศึกษา โดยนำผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา มาประกอบการประเมินผลครูและโรงเรียน มีขยายการจัดการศึกษาทางไกลโดยใช้โครงข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อช่วยเหลือ โรงเรียนที่อยู่ห่างไกลและขาดแคลนครูผู้สอน

สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนารับรู้ (2556 : 53) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพ ของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลให้ผู้เรียน มีคุณภาพครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะมีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับที่พบว่า นักเรียนที่มีโอกาส ได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่ง ถึง 3 เท่า การพัฒนาคุณภาพครูจึงเป็นนโยบายสำคัญด้านการศึกษาของรัฐบาลทุกยุคสมัยที่ผ่านมา

อรรถพร จินะวัฒน์ (2559 : 1380) ได้กล่าวไว้ว่า ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไป อย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาคควรได้คิดทบทวนวิสัยทัศน์ ว่าควรจะมีไปทีใด จะทำอย่างไร และต้องการทำอะไร พร้อมกับต้องปรับตัวใหม่ในแต่ละช่วง ของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ เรียกว่า การทำตัวให้กลับคืนมาใหม่ (Self-renewal) ในมุมมองนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือความคิดเกี่ยวกับตนเอง ก่อนจนไปถึงเรื่องที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการปฏิรูปตนเองให้สามารถเปลี่ยนแปลง อย่างยั่งยืนและการจะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดผลดีต่อตนเองนั้น มีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกเพื่อจัดการ กับเปลี่ยนแปลงด้วยการดูแลใส่ใจตนเอง ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ โดยปฏิบัติดังนี้
 - 1.1 ใส่ใจดูแลตนเองด้านกายภาพ โดยครอบคลุมทั้งเรื่อง รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย เป็นต้น
 - 1.2 พิจารณาตนเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลง
 - 1.3 สร้างความรู้สึกรับรู้ตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และภูมิใจในตนเอง

1.4 ยกเลิกความคาดหวังเดิมๆ และเตรียมพร้อมสำหรับความคาดหวังใหม่

1.5 มองไปในอนาคต สร้างวิสัยทัศน์ของตนเอง

2. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มพูนระดับความเข้าใจ และควบคุมอนาคตของตนเอง ปรัชญาหรือร่วมกับผู้อื่นๆ พัฒนาเจตคติทางบวกเริ่มจากตนเอง เข้าใจการเปลี่ยนแปลงอย่างถูกต้อง

3. พัฒนาและปรับปรุงตนเอง และแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน รับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ใช้เวลาที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์โดยการเรียนรู้ ทักษะใหม่ เพื่อจะวางแผนสู่อนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครูก็คือการประเมินว่าตนเองมีความสามารถที่แท้จริงในเรื่องใดบ้างจะต้องพัฒนาเพิ่มเติมเรื่องใดพัฒนาต่อยอดเรื่องใด ซึ่งควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมแล้ววางแผนนำสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวันมีนักวิชาการจำนวนมากได้เสนอคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งหมายรวมถึงผู้ประกอบวิชาชีพครูควรมีตัวอย่างเช่น

1. เป็นนายหน้าทางการศึกษาที่จะนำเสนอคุณเล็งจัดหาผลประโยชน์จากการศึกษาให้แก่ผู้เรียนนำเสนอวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และเรียนรู้อย่างมีความหมาย
2. เป็นผู้รอบรู้ในเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งความรู้นี้จะต้องรู้ทั้งพื้นฐานของวิชาและความรู้ในปัจจุบันรวมทั้งข้อเท็จจริงหลักการแนวคิดและทักษะของวิชา
3. เป็นผู้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงกระบวนการเรียนรู้ว่ากระบวนการใดเหมาะสมกับเด็กคนใดหรือกลุ่มใดเนื้อหาใดควรใช้กระบวนการเรียนรู้แบบใด
4. เป็นผู้บริหารจัดการห้องเรียนและแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ ทั้งรายวิชารายภาครายสัปดาห์และแต่ละชั่วโมงที่สอน
5. เป็นผู้เชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้กับความต้องการจำเป็นของเด็กแต่ละคนได้และช่วยให้เด็กสามารถเชื่อมโยงหัวข้อการเรียนรู้เข้ากับชีวิตของตนได้อีกทั้งพัฒนาสมรรถนะที่สัมพันธ์กับการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก
6. เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตมีความเสมอต้นเสมอปลาย ตรงต่อเวลาปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามเวลากระตือรือร้นในการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานการศึกษานับถือให้เกียรติผู้อื่นดำรงรักษาจิตใจให้มีความเมตตาแสดงความคิดเห็นอย่างมีวิจารณญาณใช้ทักษะ

ในการสื่อสารสัมพันธ์กับนักเรียนผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวแบบที่ดีให้กับสังคม

7. เป็นผู้ใส่ใจเกี่ยวกับสิทธิเด็กโดยมีพฤติกรรมดังนี้

7.1 สร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยทางกายและจิตวิทยา

7.2 สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรให้นักเรียนรู้สึกอบอุ่นมั่นคงและเป็นสุขที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาเจตคติในทางบวกและการมีวินัยในตนเอง

7.3 สร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักเรียนทุกคนให้เกิดความรู้สึกว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

7.4 มีความรู้สึกไวต่อการเปลี่ยนแปลงของเด็กซึ่งอาจต้องการความช่วยเหลืออย่างรีบด่วนและทันท่วงที

7.5 พัฒนาทักษะในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและใช้ผลการประเมินในการพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง

8. เป็นผู้พัฒนาตนเองให้มีอารมณ์ขันและมีส่วนร่วมสร้างอารมณ์ขันเพราะอารมณ์ขันไม่เพียงเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพเท่านั้นยังสร้างสรรค์และพัฒนาการคิดระดับสูงได้อีกด้วย

9. เป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเต็มใจที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ แสดงความรับผิดชอบรับรู้อะไรและเข้าใจได้ว่าค่านิยมที่ได้รับการถ่ายทอดมาดั้งเดิมเป็นของมีค่าแต่ค่านิยมในการเปลี่ยนแปลงก็สร้างคุณค่าในชีวิตเช่นกัน

10. เป็นผู้สนใจในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและหาโอกาสพัฒนาฝีมืออาชีพอย่างแท้จริงด้วยการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในห้องเรียน โรงเรียนและชุมชนและเป็นผู้นำความคิดทางการศึกษาลู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนและสังคม

11. เป็นผู้ที่เชื่อถือได้ของนักเรียนเพื่อนร่วมอาชีพผู้ปกครองและชุมชน

อรรถพร จินะวัฒน์ (2559 : 1386) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูหน่วยส่งเสริมต้องตระหนักถึงความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของผู้ประกอบวิชาชีพครูซึ่งส่วนใหญ่จะครอบคลุมใน 9 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการอบรมวิชาเฉพาะสำหรับการเริ่มต้นเป็นครู
2. ความต้องการสิ่งตอบแทนที่เป็นความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
3. ความต้องการได้รับการยอมรับในสถานะภาพและความเป็นมืออาชีพ
4. ความต้องการที่จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง

5. ความต้องการเป็นผู้รอบรู้ในสาระวิชา
6. ความต้องการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ
7. ความต้องการที่จะธำรงรักษาความมีคุณธรรมจริยธรรม
8. ความต้องการมีบทบาทที่ชัดเจน
9. ความต้องการการศึกษาในระหว่างประจำการ

ผู้ประกอบการวิชาชีพจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ยิ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูซึ่งมีหน้าที่และบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ ผู้เรียนให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูซึ่งมีความรู้ ทักษะ ทักษะคิดแห่งความเป็นพลเมืองดีของสังคม ยิ่งต้องมีการพัฒนาด้วยระบบและกระบวนการที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง ดังนั้นหน่วยงานที่มีหน้าที่ ดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพครู และผู้บังคับบัญชา จึงต้องให้ความสำคัญ กำหนดแนวทางและวิธีการ ที่ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริง และอำนวยความสะดวกกับการพัฒนาคุณภาพ ครูอย่างแท้จริง

ชวนคิด มะเสนาะ (2559 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า หน่วยงานทางการศึกษาได้หาวิธีการ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและ องค์กร มีหลายวิธี ซึ่งนำมาสรุปได้ 3 วิธีการที่สำคัญ คือ

1. การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training) การพัฒนาบุคลากร ในขณะที่ปฏิบัติงานถือว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กรเนื่องจากการพัฒนาบุคคล ที่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้การที่ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานจนเกิดทักษะ มีความชำนาญจากการได้ฝึกหรือทดลองปฏิบัติรวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหาร หรือพี่เลี้ยงไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริงซึ่งอาจรวมทั้งการหมุนเวียนงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติ เพื่อเรียนรู้และพัฒนางานใหม่ๆด้วย นับว่าเป็นวิธีที่ใช้กันอยู่มากกว่าวิธีอื่น ๆ แต่ไม่ได้มีการจัดทำ กันอย่างเป็นระบบ เพราะมีลักษณะเป็นวิธีการทดลองปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาอย่างจริงจัง การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานที่นิยมใช้กันอยู่มี 3 วิธี คือ

- 1.1 การสอนงาน เป็นกระบวนการในการสร้างองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญชำนาญงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้น ภายใต้บรรยากาศความสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนที่เหมาะสมและเชื่อมต่อการเรียนรู้ และการฝึกฝนความชำนาญเชี่ยวชาญ ในเรื่องนั้น ๆ โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยชี้แนะในการกำหนดเป้าหมายและระดับขีดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เรียนว่าเมื่อสอนงานไปแล้วจะทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรม ในการทำงานอะไรบ้าง อย่างไร และจะใช้เวลานานเท่าใดโดยเปรียบเทียบจากพื้นฐานเดิมที่ผู้เรียน

มีอยู่เกี่ยวกับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งโดยปกติมักเป็นการสอนแนะกันแบบตัวต่อตัวหรืออาจเป็นการสอนกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้

1.2 ระบบพี่เลี้ยง จัดให้ผู้ที่มีความสามารถในการทำงานหรือที่มักเรียกกันว่ารุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือบุคลากรที่เข้ามาใหม่เพื่อให้มีทักษะในการทำงานตลอดจนเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร

1.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ต้องการบุคลากรเรียนรู้จากการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งมักเป็นการประชุมร่วมกันในกลุ่มงาน ร่วมกันคิดวิเคราะห์หรืออาจกล่าวได้ว่า การสอนงานเป็นเรื่องของการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติงานจริงภายใต้การกำกับดูแลช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญ

2. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Development) การพัฒนาตนเองวิธีนี้เกือบ 80 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนรู้มาจากการเรียนรู้และพัฒนางานของตนเองแบบไม่ใช่วิทางการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการหยุดทำงานปกติของตนเองเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นซึ่งอาจจะจัดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาของต้นสังกัด หรือส่งเข้าไปรับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานก็ได้ หรือการพัฒนาผ่านระบบสื่อทางไกล ที่นิยมกันมีอยู่ 4 วิธี ดังนี้

2.1 การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นเรียน เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีวิทยากรหรือสอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงในการถ่ายทอดความรู้โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ เช่นการบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การอภิปราย กรณีศึกษา เป็นต้น ถ้าต้องการให้มีประสิทธิภาพสูงวิทยากรต้องเน้นการสร้างประสบการณ์และความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อดีอีกประการหนึ่งของการฝึกอบรมในห้องก็คือ ผู้เข้ารับการอบรมจะรู้สึกได้รับความอบอุ่นใกล้ชิดเป็นกันเอง และเมื่อเกิดปัญหาจะสามารถซักถามวิทยากรได้โดยตรงทันที

2.2 การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมไม่ต้องไปเข้ารับฟังการบรรยายในชั้นเรียน เป็นการเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างอิสระ กระบวนการฝึกอบรมมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา สถานที่ โดยคำนึงถึงความสะดวกของผู้เรียนเป็นหลัก รูปแบบการฝึกอบรมจะใช้สื่อการเรียนประเภทต่างๆแทนวิทยากร เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสาร สื่อทางวิทยุ สื่อทางโทรทัศน์ และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ประเภทอื่น ๆ รวมทั้งการพบกลุ่มโดยมีวิทยากรทบทวนให้ความรู้ อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือตอบปัญหา รวมทั้งสอนเสริมเป็นครั้งคราว ในปัจจุบันนิยมกันมากคือการเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตเพราะรวดเร็ว และสามารถโต้ตอบสื่อสารระบบสองทาง

2.3 การศึกษาคุณภาพ เป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่น่าิยมกันมากในวงการศึกษานี้ ซึ่งจะจัดให้ศึกษาคณาจารย์หน่วยงานที่เป็นต้นแบบ หรือมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่หรือเทคนิควิธีการทำงานที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมคุณภาพ และเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรง ทั้งยังได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและสอบถามความรู้ต่าง ๆ อันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานและเกิดประโยชน์ในหน่วยงานต่อไป

2.4 การศึกษาต่อ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมยังสถาบันการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้น ได้วุฒิบัตรสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะเกิดประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน และเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นด้วย

สคริบเนอร์ (Scribner, 1999 : 245) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งทีครุต้องพัฒนา ได้แก่

1. ความรู้ในเนื้อหา
2. ทักษะความเป็นครู โดยเฉพาะทักษะด้านการสอนเพื่อเกิดผลต่อเด็ก
3. การจัดการห้องเรียนที่ท้าทาย
4. การศึกษาช่องว่างในความรู้ของนักเรียน

โดยตรง

เบียร์เรนส์ (Beerens, 2000 : 23) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นการให้ครุได้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนางานได้อย่างอิสระ การปฏิบัติตามแนวค่านิยมของสังคมและการมีจรรยาบรรณในการเอาใจใส่การทำงานและการปฏิบัติงานในโรงเรียนแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดสำหรับครู คือ การให้โอกาสครุได้พัฒนาตนเองอย่างเป็นธรรมชาติ ในด้านต่อไปนี้

1. การจัดโครงสร้างองค์กรที่เป็นแบบครูอาชีพ
2. มีการสื่อสารแบบเพื่อนร่วมงาน
3. การให้โอกาสเข้าอบรมสัมมนา
4. การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี

และมีการประเมินเพื่อให้ทราบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

5. ส่งเสริมการวิจัยและติดตามผลอย่างใกล้ชิด
6. จัดทำโครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามความต้องการ

ของครูและบุคลากร

7. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาครู เช่น ห้องพักครู เอกสาร
การค้นคว้า บรรยากาศการมีส่วนร่วม

8. ให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมในการตอบแทนรางวัล และการลงโทษ

9. จัดเงินสวัสดิการเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและ วัฒนธรรมใน การดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ได้อย่างมีความสุข

แนวทางการพัฒนาครู

องค์การครูเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในการเสริมสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพครู องค์การที่มีประสิทธิภาพจะมีแนวทางการพัฒนาครูอย่างหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อม ของครูและโรงเรียนในบริบทนั้น ๆ เป็นสำคัญ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครูไว้หลายท่าน ดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2552 : 68) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครู ดังนี้

1. พัฒนาวิชาชีพทั้งระบบครบกระบวนการ
2. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมครู และศูนย์ส่งเสริมยกย่องให้รางวัลครู
3. เผยแพร่แนวคิดในการยกย่อง ให้รางวัลครู จากผู้มีผลงานดีเด่น และมีความดี

ในอดีตตามโครงการครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแนวใหม่ และครูภูมิปัญญาไทย ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

4. กำหนดกลไกเชื่อมโยงการยกย่อง ให้รางวัลครูของหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ให้ต่อเนื่องเป็นบันไดวิชาชีพครู

5. พิจารณาครู ผู้สมควรได้รับการยกย่อง ให้รางวัลตามเกณฑ์ มาตรฐาน 7 ประการ

คือ

- 5.1 การครองตนของครู
- 5.2 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 5.3 การมีความสามารถทางวิชาการ
- 5.4 การจัดการเรียนการสอน
- 5.5 ความเข้าใจพัฒนาการของผู้เรียน
- 5.6 การพัฒนาโรงเรียน
- 5.7 การประสานงานกับชุมชน

6. เร่งรัดปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยการออกกฎหมายและกฎกระทรวง เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการยกย่อง ให้รางวัลครู ออกพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมยกย่อง ให้รางวัลและแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติครู

มนตรี จุฬาวัดทนทล (2553 : 43) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครู ดังนี้

1. มุ่งสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู
2. มีระบบประกันคุณภาพครู ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ
 - 2.1 การพัฒนาครู
 - 2.2 การประเมินคุณภาพครู
 - 2.3 การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
 - 2.4 การตอบแทนและยกย่องครู
3. เร่งรัดการปฏิรูปองค์ประกอบในระบบประกันคุณภาพครู
4. สร้างความยั่งยืนในการปฏิรูปวิชาชีพครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2553 : 67) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครู ดังนี้

1. มุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู
2. มุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน
3. ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
4. เน้นการจัดความค้ำหรือข้อบกพร่องต่างๆ
5. มุ่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556 : 70) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครู ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการผลิตครูใหม่ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์
 - 1.1 ปฏิรูประบบการผลิตครูใหม่เร่งรัดการจัดระบบผลิตครูใหม่ที่มีลักษณะเชิงรุกสามารถผลิตครูตามความต้องการของครูในอนาคต (Future Teacher Demand) ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 - 1.2 ปฏิรูปกระบวนการผลิตครูใหม่โดยเร่งรัดการออกแบบกระบวนการผลิตครูใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เน้นฐานความรู้และการวิจัย
 - 1.3 ปฏิรูปกระบวนการสรรหาครูใหม่เชิงรุก โดยเร่งรัดการเพิ่มขีดความสามารถของระบบและกระบวนการผลิตครูใหม่ให้มีความสามารถในการแข่งขันเชิงรุกกับศาสตร์และวิชาอื่นเพื่อดึงดูดคนเก่ง คนดี และมีจิตวิญญาณความเป็นครู ให้ให้มาเป็นครู และอยู่ในวิชาชีพ

2. ยุทธศาสตร์ปฏิบัติการพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์

2.1 ปฏิรูประบบการพัฒนาครู เร่งรัดการจัดระบบการพัฒนาครูตามความต้องการของวิชาชีพในอนาคต โดยเน้นกระบวนการสนับสนุนและพัฒนาครูในปีแรกที่ประจำการที่เรียกว่า Induction ตามด้วยเกณฑ์การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ให้สัมพันธ์กับเกณฑ์เกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.2 ปฏิรูปกระบวนการพัฒนาครูประจำการ โดยมุ่งออกแบบหรือพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome)

2.3 ปฏิรูปการส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรติครู โดยเร่งรัดการออกแบบและพัฒนา ระบบการส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรติครู เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คอร์ทแคมป์ และ โครนิงเจอร์ (Kortecamp & Croninger, 2005 : 75) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครู ดังนี้

1. กำหนดแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนา 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับโรงเรียน และระดับบุคคล
 2. จัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา
 3. เปิดโอกาสให้สถาบันต่าง ๆ จัดการฝึกอบรมครูตามนโยบายที่ชาติต้องการ โดยมีหน่วยงานที่แต่งตั้งขึ้นเป็นผู้ตรวจสอบการฝึกอบรมให้มีแนวทางสอดคล้องกัน
 4. มีโครงการเร่งรัดพัฒนาครูผู้รุ่นใหม่ (A Fast Track for Teachers) เพื่อจูงใจผู้มีความสามารถและผู้ประสบความสำเร็จในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ให้มาเป็นครู
 5. มีระบบการให้รางวัลครูทั้งแบบรายบุคคลและแบบโรงเรียน
- รัฐบาลออสเตรเลีย (Australian Government, 2006 : 74) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครู ดังนี้

1. ปรับหลักสูตรการฝึกหัดครูโดยให้มีสองหลักสูตร คือ หลักสูตรที่ได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพครูหรือปริญญาเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยตรงกับหลักสูตรที่เรียนวิชาการด้านอื่นในช่วงสามปีแรกและ ในปีสุดท้ายเป็นการเรียนวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพครู
2. จัดให้มีมาตรฐานการศึกษากลางแห่งชาติโดยส่วนกลางจัดกรอบทิศทางของงานและสนับสนุนให้ครูใหญ่เป็นผู้นำและรับผิดชอบการศึกษา
3. เตรียมการเพื่อให้ครูคงอยู่ในอาชีพตลอดชีวิต โดยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4. ให้บทบาทครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษาและพัฒนาการเริ่มด้วยการจัดตั้งศูนย์ในรูปบริษัทที่มีอิสระในการดำเนินงานนอกจากนี้ยังมีศูนย์ภาวะผู้นำเพื่อการสนับสนุนแก่ครูใหญ่โดยตรง

เคียง (Keung, 2011 : 76) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครู ดังนี้

1. มีความเข้มงวดในการสรรหาผู้มาเรียนครู
2. ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูภายใต้การควบคุมของสภาการศึกษา

จังหวัด

3. มีระบบการเพิ่มเงินเดือนและรางวัลสำหรับครูดีเด่น
4. พัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครูให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับ

บริบทของชุมชน

5. ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ
6. ใช้วิธีการที่เรียกว่า Lesson Study โดยครูร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอน

อย่างเป็นระบบ

7. ทุกท้องถิ่นจะจัดอบรมครูบรรจุใหม่ โดยมีครูผู้นำผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาและผู้อำนวยการสถานการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการและมีระบบครูพี่เลี้ยง
8. ครูประจำการแต่ละคนจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

ทุกระยะ 5 ปี

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาครู คือสิ่งที่วางไว้เป็นแบบอย่างในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เป็นการบริหารงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมหลาย ๆ มิติ เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย และต้องอาศัยองค์ประกอบ ปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ มากมาย เปรียบเสมือนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

ความหมายของการบริหารหลักสูตร

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารหลักสูตรไว้หลายท่าน ดังนี้
กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 24) ได้ให้ความหมายของ การบริหารหลักสูตร หมายถึง การบริหารงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายมิติ เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย และต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ มากมายเปรียบเสมือนการบริหารกิจกรรมทุกชนิด ในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ชวลิต ชูกำแหง (2552 : 15) ได้ให้ความหมายของ การบริหารหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน มีทั้งส่วนที่เป็นเอกสารหลักฐาน กระบวนการที่ใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม สื่อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียน ได้ไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น

ธีระ รุญเจริญ (2552 : 37) ได้ให้ความหมายของ การบริหารหลักสูตร หมายถึง การจัดการและการดำเนินการ การควบคุมดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อจุดหมายหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยใช้ทรัพยากรการบริหาร ที่มีอยู่อย่างจำกัดในสถานศึกษานั้นให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ประสาธ เนืองเฉลิม (2553 : 19) ได้ให้ความหมายของ การบริหารหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการสร้างเอกสารเพื่อที่จะเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ซึ่งประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระของตัวหลักสูตร การจัดกิจกรรม ประสบการณ์ และกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนที่กำหนดโดยหน่วยงานการพัฒนา ผู้เรียน รวมไปถึงหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 31) ได้ให้ความหมายของ การบริหารหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบ การเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สูงสุด

กู๊ด (Good. 2013 : 157) ได้ให้ความหมายของ การบริหารหลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชา ที่จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา เพื่อสำเร็จหรือ รับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาหนึ่ง

เซเลอร์ และคณะ (Saylor et al. 2004 : 2) ได้กล่าวว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง การเตรียมมวลประสบการณ์ของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดผลสัมฤทธิ์ไปตามจุดมุ่งหมาย ทางการศึกษาที่ได้วางไว้อย่างกว้าง ๆ และบรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะของโรงเรียน

อาร์มสตรอง (Armstrong. 2009 : 18) ได้กล่าวว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง แผนงาน หรือโครงการที่ จัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียน ภายใต้การดำเนินงานของโรงเรียน

และในทางปฏิบัติหลักสูตร ประกอบด้วย จำนวนของแผนการต่าง ๆ ที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และมีขอบเขตกว้างขวางและ หลากหลาย เป็นแนวทางของการจัดประสบการณ์ของการเรียนรู้ ที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการจัดการ ควบคุมดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษาตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ในสถาบันการศึกษานั้น ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความหมายของการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้ สุรางค์ โคว์ตระกูล (2550 : 186) ได้ให้ความหมายของ การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงความรู้ของผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 20) ได้ให้ความหมายของ การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน

ยุทธพงษ์ กัยวรรณ (2551 : 61) ให้ความหมายของ การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการ จัดตั้งเร้าและสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับกิจกรรมหรือประสบการณ์ เพื่อผู้เรียนจะได้เรียนรู้ เกิดการเรียนรู้ จากกิจกรรมและประสบการณ์ที่จัดผ่านประสามของผู้เรียนเองจนทำให้ผู้เรียน บรรลุผลสำเร็จตามประสงค์ที่คาดหวังไว้ การสอนจึงเป็นการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2552 : 33) ให้ความหมายของ การจัดการเรียนรู้นั้น เป็นกระบวนการ สองทาง คือ การให้และการรับความรู้ที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันทั้งฝ่ายผู้สอนที่เป็นผู้ให้ความรู้ และฝ่ายผู้รับซึ่ง เป็นผู้รับความรู้ ซึ่งในขณะเดียวกันผู้สอนก็เกิดการเรียนรู้จากการตอบสนอง ของผู้เรียนด้วย

วไลพร คุโณทัย (2558 : 43) ให้ความหมายของ การจัดการเรียนรู้ หมายถึง สภาพการณ์ ของการจัดประสบการณ์ และการกระทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ จัดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างผู้เรียน เพื่อให้การเรียนสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพน่าสนใจ และผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

แบรนเดอร์ และ กินนิส (Brander & Ginnis, 2014 : 26) ให้ความหมายของ การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ระบบการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีเรื่องเรียนเป็นหัวใจสำคัญด้วยความเชื่อที่ว่ามนุษย์ทุกคน

มีสิทธิที่บรรลुकักยภาพสูงสุดของตนเองร้อยละ 100 ผู้เรียนจะได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วม และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ ซึ่งเกิดจากการเรียน จากกิจกรรม และจากประสบการณ์ โดยการวิเคราะห์ ประมวลผลจากผู้เรียน และทำให้บรรลุในงาน ที่ได้รับมอบหมาย

ความสำคัญของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียน ตั้งใจและเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง คือ ความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน หรือผู้สอนด้วยเช่นกัน หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียน ดังนี้

1. มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้
2. เกิดทักษะหรือมีความชำนาญในเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้
3. เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน
4. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
5. สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้อีกต่อไป

ดังนั้นการที่ผู้สอนจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา นั้น การส่งเสริมที่ดีที่สุดก็คือ การให้การศึกษา ซึ่งจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย (2557 : 20) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษา เพื่อสร้างความเป็นพลเมืองในประเทศไทย จึงควรให้ความสำคัญต่อกระบวนการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น เพราะท่ามกลางกระแสสังคมในระบบทุนนิยมประชาธิปไตย การกระจายของเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารการเพิ่มอำนาจขององค์กรระดับโลก และประเทศ ที่ใช้ระบอบประชาธิปไตยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยต้องส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ด้านการศึกษาหน้าที่และความเป็นพลเมือง ให้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมปัจจุบัน และต้องส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ให้แก่เด็ก และเยาวชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความรู้เท่าทันทางการเมือง (Political Literacy) ซึ่ง “ครู” ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการเรียนการสอนและเป็นต้นแบบเรื่องประชาธิปไตย

ไม่เฉพาะครูผู้สอนวิชาสังคมเท่านั้น แต่เป็นครูทุกวิชา ดังนั้น จึงเป็นความท้าทายในการจัดการศึกษาหน้าที่และความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเริ่มต้นที่ผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นต้นแบบทั้งครูผู้สอนทุกวิชา ผู้บริหาร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนและสื่อมวลชน ต้องเป็นต้นแบบความเป็นพลเมืองที่พึ่งตนเองและรับผิดชอบตนเอง รู้จักใช้สิทธิเสรีภาพควบคู่กับความรับผิดชอบต่อ เคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น เคารพความแตกต่างเคารพหลักความเสมอภาค เคารพกติกา การไม่แก้ปัญหาด้วยความรุนแรง ทั้งตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสร้างความเป็นพลเมืองให้เด็กและเยาวชนต่อไป

โกลด์ ไพศาล (2554 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ครูมีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นผู้สอนหรือผู้จัดการเรียนรู้เพื่อทำให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้สอนจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนการสอนตาม พรบ. การศึกษาแห่งชาติ และหลักการเรียนการสอน จนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ผู้สอนควรศึกษาทำความเข้าใจ มีดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีทั้งความรู้และคุณธรรมอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข
 2. การจัดการเรียนการสอนต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียนพัฒนาผู้เรียนทุกคนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ
 3. การจัดความรู้และประสบการณ์ต้องทำให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติตามจุดมุ่งหมาย
 4. การจัดการเรียนการสอนหรือกระบวนการเรียนรู้ควรมีลักษณะเอื้อต่อการให้ความรู้และประสบการณ์ในข้อ 3 ส่งไปถึงผู้เรียนจนทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ผู้สอนต้องสนใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ต้องให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ลงมือปฏิบัติ รู้วิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ มีทักษะการคิด การจัดการ การประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ
 5. โรงเรียนต้องจัดทำหลักสูตรขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน โดยอาศัยหลักสูตรแกนกลางเป็นแนวทาง
 6. ผู้สอนต้องทำวิจัยชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- สาระสำคัญทั้ง 6 สาระ ทำให้ผู้สอนต้องจัดการเรียนการสอนมีลักษณะให้ผู้เรียนเป็นสำคัญหรือศูนย์กลาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 6) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ การที่ผู้เรียนจะมีคุณภาพและบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัด หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้ครูผู้สอนต้องมีความรู้ความเข้าใจสิ่งที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าหมาย การจัดการเรียนรู้ โดยมีหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นคุณธรรมจริยธรรม

สรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ คือ ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

การพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ราชกิจจานุเบกษา (2542 : 2 - 9) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีบัญญัติเกี่ยวกับการสอน มีดังนี้ การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความ เจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทาง วัฒนธรรมการสร้างสรรค จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการ จัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ในกระบวนการเรียนรู้ ต้องปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความ ภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศ รวมทั้งส่งเสริม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็น สากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบ อาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

แนวการจัดการศึกษา ว่าด้วยการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหัวใจ ของการปฏิรูป การศึกษา เพราะเป็นองค์ประกอบและปัจจัยเกื้อหนุนในกระบวนการจัดการศึกษา เป็นไปอย่าง ครบถ้วนสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ สาระหมวดนี้ครอบคลุมหลักการ สาระ และกระบวนการ การศึกษาที่เปิดกว้างในแนวการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ใหม่ทางการเรียน การสอนทั้งใน และนอกระบบโรงเรียน โดยการจัดการศึกษาต้องยึดว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้

และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ตนเองกับสังคม ตลอดจนประวัติศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งด้านการจัดการด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา การประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข การใช้และการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้

การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาให้สถานศึกษาใช้วิธีที่หลากหลายในการจัดสรร โอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมิน ผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาประกอบการพิจารณาด้วย เรื่องการพัฒนาหลักสูตรแต่ละระดับ สาระที่กำหนดคือ ให้คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสาระแกนกลาง และให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดสาระหลักสูตรที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ หลักสูตรต้องมีลักษณะหลากหลายตามความเหมาะสมแต่ละระดับ โดยสาระของหลักสูตรทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

เรื่องบทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สาระที่กำหนด คือ ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน รวมทั้งหาวิธีการแลกเปลี่ยนการพัฒนาระหว่างชุมชน ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ของครูเป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับการพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญ ทั้งความรู้และคุณธรรม ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ศักยภาพและบริบทของผู้เรียน การกำหนดบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน การใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการออกแบบการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้งกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน ในการเตรียมเข้าสู่โลกอนาคต เช่น การเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง และ กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย เป็นต้น อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับการใช้สื่อ การพัฒนาสื่อ การใช้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายควบคู่กันเพื่อให้เกิด การพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

ครูผู้สอนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ ในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จด้วยดี เพราะการจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ในการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนจึงควรปฏิบัติดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการออกแบบการจัดการเรียนรู้
 2. จัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นความรู้ ทักษะ กระบวนการที่สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
 3. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบ การเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ตามความแตกต่างของผู้เรียน และพัฒนาการ ทางสมองเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
 4. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย ของหลักสูตร
 5. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้
 6. จัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และ แหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน
 7. ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ควรเน้นการมีส่วนร่วม ของผู้เรียนและ ผู้ปกครอง ตลอดจนความสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชา และพัฒนาการ ของผู้เรียน
 8. นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้เพื่อสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนปรับปรุง การจัดกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ
 9. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
- อย่างไรก็ตาม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนจะบรรลุผลได้ดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัย อื่น ๆ อีกหลายประการ เช่น ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู การแสวงหาความรู้ การใช้หลักจิตวิทยา การใช้สื่อการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ ที่สำคัญยิ่งคือการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เป็นไปด้วยความ เป็นกัลยาณมิตร
- การจัดการเรียนรู้ตามสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะบรรลุ เป้าหมายได้เพียงใดนั้น ครูผู้สอนนับเป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้การนำหลักสูตรไปสู่ห้องเรียน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนตามบทบาทหน้าที่

พัฒนาตนเอง เป็นตัวกำหนดผู้วิจัยต้องการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ใน 5 ด้านคือ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ ความสามารถในการ ออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

การสร้างและพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวข้องกับการพิจารณาและการกำหนดเป้าหมาย ว่าหลักสูตรที่จัดทำนั้นมีเป้าหมายเพื่ออะไร ทั้งโดยส่วนรวมและส่วนย่อยของหลักสูตรนั้น ๆ อย่างชัดเจนการคัดเลือกกิจกรรม วัสดุประกอบการเรียนการสอน การเลือกสรรเนื้อหาสาระ กิจกรรมทั้งในทั้งนอก ห้องเรียน การกำหนดระบบการจัดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ที่เหมาะสมแต่ละวิชาและแต่ละชั้นเรียน โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการสร้าง และพัฒนาหลักสูตรไว้หลายท่าน ดังนี้

ชูศรี สุวรรณ โชติ (2552 : 97) ได้หาแนวคิดกระบวนการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. การศึกษาปัญหาหรือกำหนดปัญหา เป็นขั้นแรกของการวางแผนเพื่อพัฒนาหลักสูตรซึ่งผู้พัฒนาหลักสูตรต้องรู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมในทุก ๆ ด้าน
2. การกำหนดข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหา เป็นสิ่งที่ช่วยในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้องแน่นอน ข้อมูลที่กำหนดจะต้องเป็นข้อมูลที่สนองตอบปัญหาที่ได้รับจากการศึกษา
3. การกำหนดสมมุติฐาน การวางแผนพัฒนาหลักสูตรทุกครั้งต้องกำหนดสมมุติฐานไว้เสมอว่า หลักสูตรจะต้องพัฒนาจะบังเกิดผลอย่างไรต่อผู้เรียน สมมุติฐานของการพัฒนาหลักสูตรจะเป็นทางบวกมากกว่าทางลบ
4. การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเป็นขั้นตอนที่ต้องกำหนดการพัฒนาหลักสูตรโดยกำหนดกระบวนการตั้งแต่ต้นจนสำเร็จลุล่วง ขั้นตอนเหล่านี้ต้องกำหนดเวลาที่แน่นอน
5. การเลือกบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ผู้กำหนดแผนต้องกำหนดตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นเป็นอย่างดี

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554 : 43) ได้สรุปแนวคิดและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร มีดังนี้

1. คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร ใช้ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม มากำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการและโครงสร้าง และออกแบบหลักสูตร โดยปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ประกอบ

2. ยกร่างเนื้อหาสาระ แต่ละกลุ่มประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้ และแต่ละรายวิชา โดยปรึกษาหารือผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชา คณะกรรมการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ แต่ละสาขาวิชาเป็นผู้กำหนดผลการเรียนรู้ จุดประสงค์ เชิงพฤติกรรมหรือจุดประสงค์การเรียนรู้ วางแผนการสอน ทำบันทึกผลิตสื่อการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. ทดลองใช้หลักสูตรในสถานศึกษานำร่อง และแก้ไขข้อบกพร่อง

4. อบรมผู้สอน ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจหลักสูตรใหม่

5. ปฏิบัติการสอน กิจกรรมการใช้หลักสูตรใหม่มี 4 ประการ คือ

5.1 การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน คือจัดทำวัสดุ สื่อการสอน

5.2 ผู้บริหารจัดเตรียมสิ่งต่างๆ เช่น บุคลากร (ครู) วัสดุหลักสูตร และบริการ

ต่างๆ

5.3 การสอน ผู้สอนประจำการ ทำหน้าที่ดำเนินการสอน

5.4 การประเมินผล ประเมินทั้งผลการเรียนและหลักสูตร แล้วนำไปแก้ไข

ทิตินา เขมมณี (2556 : 15) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้เรียนทุกคน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดจุดหมายที่เหมาะสมและท้าทายสำหรับผู้เรียน คณะทำงานต้องทำความเข้าใจว่าจะอะไรเป็นความต้องการที่คาดหวังให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์หลักสูตรปัจจุบันและชั้นเรียน คณะทำงานต้องรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีการในการเรียนการสอนในปัจจุบัน การประเมินการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ และความเข้าใจในธรรมชาติของผู้เรียนในชั้นเรียน โดยให้ความสำคัญในการทำความเข้าใจในภาพรวมเป็นชั้นเรียน

ขั้นที่ 3 การใช้การออกแบบสากลเพื่อการเรียนรู้ คณะทำงานร่วมกันทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสภาพปัจจุบันในการใช้วิธีสอน การประเมินและสื่อการเรียนรู้ โปรไฟล์ชั้นเรียนและปัญหาอุปสรรคแล้วนำมาประยุกต์ใช้กับ 3 องค์ประกอบของการออกแบบสากลเพื่อการเรียนรู้ ในขั้นตอนนี้คณะทำงานต้อง

1. ระบุนิ่ววิธีสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้

2. เขียนบทเรียน หรือหน่วยการเรียนรู้ด้วยแผนการออกแบบสากลเพื่อการเรียนรู้

3. รวบรวมและจัดการเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้ที่สนับสนุนบทเรียนการออกแบบสากลเพื่อการเรียนรู้ เพื่อเตรียมการใช้สอนบทเรียน

ขั้นที่ 4 การสอนด้วยบทเรียนหรือหน่วยการเรียนรู้ การนำบทเรียนหรือหน่วยการเรียนรู้ไปใช้สอนในชั้นเรียน มีข้อเสนอแนะว่าการสอนควรเป็นครูผู้สอนในปัจจุบันและครูผู้สอนที่ชำนาญพิเศษ การวางแผนการออกแบบสากลเพื่อการเรียนรู้ นำไปลดปัญหาอุปสรรคของหลักสูตร ให้สภาพความเป็นจริงกับผู้เรียนแต่ละคนในการเรียนรู้ ความน่าเชื่อถือในประสิทธิผลของการเรียนการสอนและการประยุกต์ที่ท้าทายและเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ทั้งหมดนี้ก็เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทเรียนและผู้เรียนแต่ละคนมีความก้าวหน้าในบทเรียน ถ้าบทเรียนประสบความสำเร็จกับผู้เรียนทุกคน คณะกรรมการวางแผนสำหรับผู้เรียนทุกคนเริ่มกระบวนการในบทเรียนถัดไป ถ้ามีความจำเป็นต้องปรับปรุงบทเรียน คณะกรรมการก็ดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อลดปัญหาอุปสรรคอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ไม่มีบทเรียนใดสำหรับผู้เรียนทุกคนและมีความเป็นสากลในการออกแบบสากลเพื่อการเรียนรู้ไม่สามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนทุกคน

ไทเลอร์ (Tyler, 1949 : 19) ได้กล่าวไว้ว่า ในการพัฒนาหลักสูตรและวางแผนการสอนนั้น จะต้องตอบคำถาม 4 ประการ ดังนี้

1. มีจุดประสงค์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่โรงเรียนควรแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่สามารถจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น
3. จะจัดระบบประสบการณ์ดังกล่าวนี้อย่างไร จึงจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด
4. จะประเมินประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการเรียนอย่างไร จึงจะตัดสินใจได้ว่าบรรลุถึงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

คำถามทั้ง 4 ประการนี้ ตรงกับองค์ประกอบที่สำคัญในการวางแผนหรือพัฒนาหลักสูตร 4 ด้าน ตามลำดับดังนี้ 1) การตั้งเป้าประสงค์ 2) การเลือกเนื้อหา 3) การสอน และ 4) การประเมินผล ตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ การพัฒนาหลักสูตรจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร เริ่มด้วยการกำหนดจุดประสงค์ชั่วคราวโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสังคม ศึกษาผู้เรียน และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา มาช่วยกำหนดจุดประสงค์อย่างคร่าว ๆ ซึ่งอาจมีมากกว่าที่จะจัดเข้าไว้ในหลักสูตรได้ทั้งหมด จึงควรกลั่นกรองให้เหลือไว้เฉพาะจุดที่สำคัญและสอดคล้องกัน เป็นจุดประสงค์ขั้นสุดท้าย

หรือจุดประสงค์ที่ใช้จริง ในการพิจารณากลับกรองจุดมุ่งหมายชั่วคราวนั้น จะใช้หลักจิตวิทยา การเรียนรู้และหลักปรัชญามาประกอบการกลับกรอง

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ หลังจากกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร แล้ว ขั้นต่อมา ทำการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ อันเป็นสื่อที่จะทำให้บรรลุถึงจุดประสงค์ ที่กำหนดไว้ ในการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องคำนึงถึง ลำดับก่อนหลัง ความต่อเนื่อง และบูรณาการ (Integraty) ของประสบการณ์เหล่านั้น

ขั้นที่ 3 การประเมินผล เป็นขั้นสุดท้ายซึ่งจะทำให้ทราบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ ที่จัดขึ้นนั้นบรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้เพียงใด

ทาบา (Taba. 1962 : 345) ได้เสนอรูปแบบการวางแผนกระบวนการสร้างและพัฒนา หลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามความเชื่อเกี่ยวกับผู้เรียนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน โดยกำหนดกระบวนการวางแผนการสร้างและพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การวินิจฉัยความต้องการของผู้เรียน ต้องเริ่มจากการค้นหาความต้องการ ของผู้เรียนโดยวิเคราะห์ช่องว่าง จุดบกพร่องและหลังของผู้เรียน
 2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย หลังจากวิเคราะห์หาความต้องการของผู้เรียนแล้ว ผู้วางแผนพัฒนาหลักสูตร ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการ โดยใช้คำว่าเป้าหมายหรือจุดหมาย
 3. การเลือกเนื้อหา เนื้อหาที่กำหนดในแต่ละหัวข้อจะต้องมาจากจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้
 4. การเรียงลำดับเนื้อหา การเลือกเนื้อหาในแต่ละหัวข้อ จะต้องตัดสินใจว่าจะจัดลำดับเนื้อหาอย่างไร จึงจะเหมาะสมกับวุฒิภาวะ ความพร้อม และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
 5. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้วางแผนหลักสูตรจะต้องเลือกหรือกำหนด วิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนรู้เนื้อหาที่กำหนดไว้
 6. การเรียงลำดับประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องหาวิธีการ ที่จัดและเรียงลำดับให้กิจกรรมการเรียนรู้ผสมกลมกลืนกันอย่างมีประสิทธิภาพ
 7. การกำหนดรูปแบบการประเมินผลและแนวทางในการปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น รู้แบบการประเมินที่ดี คือ การที่ครูผู้สอนใช้เทคนิควิธีการหลายวิธีเหมาะสมกับผู้เรียน
- ซายส์ (Zais. 1976 : 431) ได้เสนอหลักการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การเลือกเนื้อหาเป็นการคัดเลือกเนื้อหาสาระที่จะใช้ในการจัดการเรียนรู้ ในหลักสูตร

2. การกำหนดคุณทฤษฎีการสอนเป็นการกำหนดว่าจะทำวิธีการสอนด้วยวิธีใด และมีกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยกระบวนการใด

3. การเรียงลำดับเนื้อหาเป็นการนำเนื้อหาที่กำหนดในหลักสูตร มาเรียงลำดับก่อนหลังอย่างเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้

4. การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งของผู้เรียนรายบุคคลและหลักการที่กำหนดมาแล้ว ครูส (Kruse. 2004 : 12) ได้ประยุกต์ใช้ ADDIE MODEL คือการพัฒนาแบบแผนการเรียนการสอน กล่าวคือกระบวนการพัฒนาโปรแกรมการสอน จากจุดเริ่มต้นจนถึงจุดสิ้นสุด มีแบบจำลองจำนวนมากมายที่นักออกแบบการสอนใช้ และสำหรับตามความประสงค์ทางการสอนต่างๆ กระบวนการออกแบบการเรียนการสอนแบบ ADDIE สามารถสรุปเป็นขั้นตอนทั่วไปได้เป็น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ (Analysis) ขั้นตอนการวิเคราะห์เป็นรากฐานสำหรับขั้นตอนการออกแบบการสอนขั้นตอนอื่น ๆ ในระหว่างขั้นตอนนี้ คุณจะต้องระบุปัญหา ระบุแหล่งของปัญหา และวินิจฉัยคำตอบที่ทำได้ ขั้นตอนนี้อาจประกอบด้วยเทคนิคการวินิจฉัยเฉพาะ เช่น การวิเคราะห์ความต้องการ (ความจำเป็น) การวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์ภารกิจ ผลลัพธ์ของขั้นตอนนี้มักประกอบด้วย เป้าหมาย และ รายการภารกิจที่จะสอน ผลลัพธ์เหล่านี้จะถูกนำไปยังขั้นตอนการออกแบบต่อไป

2. การออกแบบ (Design) ขั้นตอนการออกแบบเกี่ยวข้องกับการใช้ผลลัพธ์จากขั้นตอนการวิเคราะห์ เพื่อวางแผนกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาการสอน ในระหว่างขั้นตอนนี้ จะต้องกำหนด โครงร่างวิธีการให้บรรลุถึงเป้าหมายการสอน ซึ่งได้รับการวินิจฉัยในระหว่างขั้นตอนการวิเคราะห์ และขยายผลสารัตถะการสอน ประกอบด้วยรายละเอียดแต่ละส่วน ดังนี้

2.1 การออกแบบบทเรียน (Courseware) ซึ่งจะประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหา แบบทดสอบก่อนบทเรียน (Pre-test) สื่อ กิจกรรม วิธีการนำเสนอ และแบบทดสอบหลังบทเรียน (Post-test)

2.2 การออกแบบผังงาน (Flowchart) และการออกแบบบทดำเนินเรื่อง (Story Board)

2.3 การออกแบบหน้าจอภาพ (Screen Design) การออกแบบหน้าจอภาพ หมายถึง การจัดพื้นที่ของจอภาพเพื่อใช้ในการนำเสนอเนื้อหา ภาพ และส่วนประกอบอื่น ๆ สิ่งที่ต้องพิจารณา มีดังนี้

2.3.1 การกำหนดความละเอียดภาพ (Resolution)

2.3.2 การจัดพื้นที่แต่ละหน้าจอภาพในการนำเสนอ

2.3.3 การเลือกรูปแบบและขนาดของตัวอักษรทั้งภาษาไทยและ

ภาษาอังกฤษ

2.3.4 การกำหนดสี ได้แก่ สีของตัวอักษร (Font Color) สีของฉากหลัง (Background) สีของส่วนอื่น ๆ

2.3.5 การกำหนดส่วนอื่น ๆ ที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้บทเรียน

3. การพัฒนา (Development) ขั้นตอนการพัฒนาสร้างขึ้นบนบนขั้นตอน

การวิเคราะห์และการออกแบบ จุดมุ่งหมายของขั้นตอนนี้คือ สร้างแผนการสอนและสื่อของบทเรียน ในระหว่างขั้นตอนนี้คุณจะต้องพัฒนาการสอน และสื่อทั้งหมดที่ใช้ในการสอน และเอกสารสนับสนุนต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้อาจจะประกอบด้วย ฮาร์ดแวร์ เช่น เครื่องมือสถานการณ์จำลองและซอฟต์แวร์ เช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ประกอบด้วยรายละเอียดแต่ละส่วน ดังนี้

3.1 การเตรียมการ เกี่ยวกับองค์ประกอบ ดังนี้

3.1.1 การเตรียมข้อความ

3.1.2 การเตรียมภาพ

3.1.3 การเตรียมเสียง

3.1.4 การเตรียมโปรแกรมจัดการบทเรียน

3.2 การสร้างบทเรียน หลังจากได้เตรียมข้อความ ภาพ เสียง และส่วนอื่นเรียบร้อยแล้ว ขั้นต่อไปเป็นการสร้างบทเรียน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์จัดการเพื่อเปลี่ยนบทดำเนินเรื่องให้กลายเป็นบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

3.3 การสร้างเอกสารประกอบการเรียน หลังจากสร้างบทเรียนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ในขั้นต่อไปจะเป็นการตรวจสอบและทดสอบความสมบูรณ์ขั้นต้นของบทเรียน

4. การนำไปใช้ (Implementation) เป็นขั้นตอนการดำเนินการให้เป็นผล หมายถึง การนำสิ่งที่แท้จริงของการสอน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบชั้นเรียน หรือห้องทดลอง หรือรูปแบบใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐานก็ตาม จุดมุ่งหมายของขั้นตอนนี้คือการนำส่งการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขั้นตอนนี้จะต้องให้การส่งเสริมความเข้าใจของผู้เรียนในสารปัจจัยต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนในวัตถุประสงค์ต่างๆ และ เป็นหลักประกันในการถ่ายโอนความรู้ของผู้เรียนจากสภาพแวดล้อมการเรียนไปยังการทำงานได้เป็นการนำบทเรียนคอมพิวเตอร์ไปใช้ โดยใช้กับกลุ่มตัวอย่างมา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของบทเรียนในขั้นต้น หลังจากนั้นจึงทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของบทเรียน และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมและประสิทธิภาพ

5. การประเมินผล (Evaluation) การเปรียบเทียบกับการเรียนการสอนแบบปกติ โดยแบ่งผู้เรียนออกเป็น 2 กลุ่ม เรียนด้วยบทเรียน ที่สร้างขึ้น 1 กลุ่ม และเรียนด้วยการสอนปกติ อีก 1 กลุ่ม หลังจากนั้นจึงให้ผู้เรียนทั้งสองกลุ่ม ทำแบบทดสอบชุดเดียวกัน และแปลผลคะแนน ที่ได้ สรุปเป็นประสิทธิภาพของบทเรียนขั้นตอนนี้วัดผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการ สอน การประเมินผลเกิดขึ้นตลอดกระบวนการออกแบบการสอนทั้งหมด กล่าวคือ ภายในขั้นตอน ต่างๆ และระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ และภายหลังการดำเนินการให้เป็นผลแล้ว การประเมินผล อาจจะเป็นการประเมินผลเพื่อพัฒนา (Formative Evaluation) หรือการประเมินผลรวม (Summative Evaluation) โดยสองขั้นตอนนี้จำดำเนินการดังนี้

5.1 การประเมินผลเพื่อพัฒนา (Formative Evaluation) ดำเนินการต่อเนื่อง ในภายในและระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ จุดมุ่งหมายของการประเมินผลชนิดนี้ คือ เพื่อปรับปรุง การสอนก่อนที่จะนำแบบฉบับขั้นสุดท้ายไปใช้ให้เป็นผล

5.2 การประเมินผลรวม (Summative Evaluation) โดยปกติเกิดขึ้นภายหลัง การสอน เมื่อแบบฉบับขั้นสุดท้ายได้รับการดำเนินการใช้ให้เป็นผลแล้ว การประเมินผลประเภทนี้ จะประเมินประสิทธิผลการสอนทั้งหมด ข้อมูลจากการประเมินผลรวมโดยปกติมักจะถูกใช้ เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอน

สรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้ยึดทฤษฎีของไทเลอร์ กล่าวว่า แนวคิดในการสร้างและพัฒนา หลักสูตร คือ การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสังคม ศึกษาผู้เรียน และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสถานศึกษา มาทำการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะทำให้ บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และทำการประเมินผลซึ่งจะทำให้ทราบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ ที่จัดขึ้นนั้นบรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้เพียงใด

ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ควรมีการวางแผนเพื่อพิจารณาว่าผู้เรียน เป็นใคร มีคุณลักษณะพื้นฐานอย่างไร กำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนครั้งนั้นอย่างไร จะใช้วิธี การเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผลการเรียนอะไรบ้าง จึงจะสามารถ ทำให้การสอนนั้นบรรลุเป้าหมาย คือ ภายหลังเรียนแล้วรู้ เข้าใจ จดจำ นำไปใช้ ทำได้ สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ได้เป็นต้น ดังนั้นสิ่งที่ควรพิจารณาในการออกแบบการเรียนการสอน โดยมีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ไว้หลายท่าน ดังนี้

ทิสนา แคมมณี (2555 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า การออกแบบการเรียนรู้เป็นพฤติกรรมทาง ธรรมชาติของมนุษย์ในการที่จะช่วยเหลือกันและกันในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเพื่อประโยชน์ ในการดำรงชีวิต ในยุคแรก ๆ การสอนมีลักษณะของการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเชื่อ ทักษะ

และเจตคติในยุคนี้เชื่อว่าความสามารถที่สอนผู้อื่น ได้เป็นความสามารถพิเศษเฉพาะที่บางคน มีเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ไม่สามารถฝึกฝนกันได้การสอนในช่วงนี้จึงมีลักษณะเป็นศิลป์ มากกว่าศาสตร์ ซึ่งความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ มีดังนี้

1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้
4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน
5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง
6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนา

ฐาปณีย์ ธรรมเมธา (2557 : 35) ได้กล่าวไว้ว่า การออกแบบการเรียนรู้เป็น กระบวนการวางแผนการเรียนการสอนอย่างมีระบบ โดยมีกระบวนการเรียนรู้อิง ทฤษฎีการเรียนการสอน สื่อกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงการประเมินผล เพื่อให้ผู้สอนสามารถ ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การออกแบบ การเรียนการสอนจะช่วยให้ผู้สอนวางแผนการสอนอย่างมีระบบ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน บรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จผู้สอนต้องพิจารณาหลักการในการออกแบบการเรียนรู้ คือ

1. การออกแบบและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อใคร ใครเป็นผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมาย ผู้ออกแบบควรมีความเข้าใจและรู้จักลักษณะของกลุ่มผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายในการเรียนอิเล็กทรอนิกส์
2. ต้องการให้ผู้เรียนเรียนอะไร มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถอะไร ผู้สอนจึงต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนให้ชัดเจน
3. ผู้เรียนจะเรียนรู้เนื้อหาวิชานั้น ๆ ได้ดีที่สุดในวิธีใด ควรใช้วิธีการและกิจกรรม การเรียนรู้อะไรที่จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ และมีสิ่งใดที่ต้องคำนึงถึงบ้าง
4. เมื่อผู้เรียนเข้าสู่กระบวนการเรียน จะทราบได้อย่างไรว่าผู้เรียนมีการเรียนรู้ เกิดขึ้น และประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ จะใช้วิธีใดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. มีการประเมินผลครอบคลุมทั้งกระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และน่าสนใจมากขึ้น การประเมินผลผู้เรียน ไม่ควรมีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อทราบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเท่านั้น แต่ควรให้ได้ข้อมูลที่นำไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้

7. องค์ประกอบการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กัน องค์ประกอบการเรียนการสอน เช่น จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล ควรมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน และเหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องการ

เรณูมาศ มาอุ่น (2559 : 171) ได้กล่าวไว้ว่า การออกแบบการเรียนรู้ ผู้ออกแบบจะต้องคิดอย่างนักประเมินผลโดยเริ่มตั้งคำถามว่า เมื่อเรามีความชัดเจนว่าเป้าหมายในการเรียนรู้ คือ ความเข้าใจ อะไรคือหลักฐานว่าผู้เรียนได้บรรลุถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งไม่ใช่เพียงความเข้าใจอย่างผิวเผินหรือฉาบฉวย เราจะแสวงหาหลักฐานเหล่านี้ได้ที่ไหน จะต้องใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลอะไร ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นสาระสำคัญในการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ต่อไป เมื่อเราตระหนักว่าผู้เรียนที่เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง จะสามารถอธิบาย แปลความ นำไปประยุกต์ใช้ สามารถมีมุมมองที่หลากหลาย เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น และมีความเข้าใจตนเอง การออกแบบการเรียนรู้จะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงความสามารถเหล่านี้อย่างครบถ้วน ตั้งแต่ การอธิบาย การแปลความและการนำไปประยุกต์ใช้ ตลอดจนนำเสนอความเข้าใจที่ลึกซึ้ง โดยนำเสนอมุมมองที่หลากหลาย ความเข้าใจผู้อื่นและความเข้าใจตนเอง ดังนี้

1. ความสามารถในการอธิบาย ผู้เรียนสามารถอธิบายได้อย่างถูกต้อง สอดคล้อง มีเหตุผลเป็นระบบ และสามารถคาดการณ์ไปสู่อนาคต
2. ความสามารถในการแปลความ ผู้เรียนสามารถแปลความได้อย่างมีความหมาย ทะลุปรุโปร่ง ตรงประเด็น กระชับชัดเจน
3. ความสามารถในการนำสู่การปฏิบัติ ผู้เรียนสามารถนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ คล่องแคล่ว ยืดหยุ่น และสง่างาม
4. ความสามารถในการมองจากมุมมองที่หลากหลาย ผู้เรียนสามารถมีมุมมองที่มีความน่าเชื่อถือ แจ่มชัด ลึกซึ้ง มีความเป็นไปได้อย่างแปลกใหม่
5. ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ผู้เรียนมีความละเอียดอ่อน เปิดเผย สนองตอบต่อผู้อื่น รับฟัง และระมัดระวังที่จะไม่กระทบกระเทือนผู้อื่น
6. ความรู้จักตนเอง ผู้เรียนมีความตระหนักรู้ สามารถประมวลข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลาย ปรับตัวได้ รู้จักใคร่ครวญ และมีความฉลาดเฉลียว

ดิก และคาเรย์ (Dick & Carey. 2001 : 9) ได้เสนอขั้นตอนการออกแบบการเรียนรู้
 อย่างเป็นระบบ ซึ่งเหมาะสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง
 เพราะมีขั้นตอนที่แน่นอน ชัดเจน ในการออกแบบการเรียนรู้ตามรูปแบบของดิกและคาเรย์
 มี 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประเมินความต้องการเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมาย
2. วิเคราะห์การเรียนการสอน
3. วิเคราะห์ผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้
4. เขียนจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ
5. พัฒนาเครื่องมือในการประเมินผล
6. พัฒนากลยุทธ์การเรียนการสอน จากข้อมูลทั้ง 5 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นนำไปใช้
 ในการกำหนดขั้นตอนในการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดประสงค์ปลายทางที่ตั้งไว้
7. พัฒนาและเลือกสื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน
8. ออกแบบและประเมินความก้าวหน้า
9. การปรับปรุงการสอน
10. การประเมินผลสรุป

วิกกินส์ (Wiggins. 2005 : 15) ได้ออกแบบการเรียนรู้แบบ Backward Design
 หรือการออกแบบย้อนกลับ เป็นกระบวนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดหลักฐาน
 การแสดงออกของผู้เรียน กิจกรรมการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้
 หรือตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังก่อน (Standard Based Curriculum) แล้วจึงออกแบบการจัด
 การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและแสดงความรู้ความสามารถตามหลักฐาน
 การแสดงออกของผู้เรียน/กิจกรรม การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่กำหนดไว้
 ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์สาระและมาตรฐานในการเรียนรู้
2. กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
3. จัดทำสาระการเรียนรู้
4. จัดทำคำอธิบายรายวิชา
5. กำหนดหน่วยการเรียนรู้
6. วางแผนการเรียนรู้

ความเข้าใจทั้ง 6 ด้านช่วยในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้อย่างไร ในการออกแบบ
 หน่วยการเรียนรู้ ได้เสนอแนวทางที่มีชื่อย่อว่า WHERE โดยเริ่มจาก

1. W (Where are We Heading?) เป้าหมายหรือ ทิศทางของหน่วยการเรียนรู้
ทิศทางจะไปทางใด เมื่อจบแล้ว ผู้เรียนจะเข้าใจเรื่องอะไร ผู้เรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถ
อย่างไร หน่วยการเรียนนี้เชื่อมโยงกับหน่วยการเรียนรู้ที่ผ่านมาอย่างไร จะแบ่งเวลา
และเตรียมแผนการเรียนอย่างไร จะใช้เกณฑ์ในการประเมินผลงานที่น่าเสนออย่างไร จุดเด่น
จุดอ่อนของผู้เรียนเป็นอย่างไร และจะพัฒนา ต่อยอด เติมเต็มอย่างไร

2. H (Hook the Students through Engaging and Provocative Entry Points.)
ตรึงผู้เรียนไว้ให้ได้ด้วยกิจกรรมที่ดึงดูด และท้าทาย แม้จะเป็นที่ทราบดีว่าการเรียนรู้ไปผู้
ความเข้าใจที่ลึกซึ้งต้องอาศัยความมีวินัยในตนเองและความเพียรพยายามที่จะรอคอยผล
แห่งการเรียนรู้ แต่นักเรียน ส่วนใหญ่ขาดความสนใจที่จะทุ่มเทเพื่อการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าว
ที่ผ่านมา เราจึงต้องสร้างแรงจูงใจจากภายนอก เช่น การให้รางวัล สิทธิพิเศษ หรือการลงโทษ
แต่ผู้เขียนได้เสนอว่ามีวิธีที่จะสร้างแรงจูงใจจากเนื้อหาสาระ หรือตัวผู้เรียนเอง โดยการออกแบบ
การเรียนรู้ให้น่าสนใจขึ้น โดยไม่ต้องลดความเข้มข้นของเนื้อหาสาระ หากเชื่อมโยงการเรียนรู้
สู่ประเด็นที่มีความหมายในชีวิตจริง และน่าสนใจ การเรียน ไม่จำเป็นที่จะต้องนำเนื้อหา

3. E (Explore and Enable/Equip) การวิเคราะห์ และส่งเสริม ขั้นตอนต่อไป
ในการออกแบบคือ การคัดเลือกเนื้อหาที่จะช่วยให้ผู้เรียน มีความเข้าใจที่ลุ่มลึกและกว้างไกล
โดยพิจารณา

3.1 เนื้อหาที่ยังไม่ชัดเจน หรือเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข

3.2 เนื้อหาที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนศึกษาให้ลึกและกว้างยิ่งขึ้น

3.3 ช่วยให้ผู้ศึกษาจากมุมมองที่หลากหลาย

3.4 วิเคราะห์ประเด็นหลักอย่างลึกซึ้ง

3.5 ช่วยให้ผู้เรียนรู้ข้อมูลที่จำเป็น ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและพัฒนาทักษะ

ที่จำเป็น

3.6 กำหนดผลงานที่เป็นเป้าหมายปลายทาง

3.7 ส่งเสริมให้มีโอกาสได้ประสบการณ์ตรงเพื่อให้สาระที่เรียนรู้

มีความหมายต่อผู้เรียน

4. R (Reflection and Rethink) การใคร่ครวญและทบทวน ผู้เรียนจะพัฒนา
ความเข้าใจไปสู่ระดับสูงขึ้น จำเป็นต้องมีโอกาสหวนกลับมาวิเคราะห์และทบทวนสาระหลัก
ที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว หลังจากนักเรียนได้พัฒนาพื้นฐานความเข้าใจ แนวคิด หรือทฤษฎีเบื้องต้น
แล้วอาจส่งเสริมให้ทบทวนและต่อยอดได้อีกหลายวิธี เช่น

4.1 เชื่อมโยงไปสู่เรื่องอื่นๆ ที่คล้ายคลึง แต่ไม่เหมือนกันเสียทีเดียว เพื่อขยายฐานความเข้าใจให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

4.2 ให้ลองมองจากมุมมองอื่นๆ เช่น หนังสือ ทฤษฎี หรือเหตุการณ์อื่น ๆ

4.3 ให้ศึกษาข้อมูล เหตุการณ์ที่ผิดเพี้ยนไปจากปกติ

5. E (Exhibit and Evaluate) การนำเสนอและประเมินผล การเตรียมการ เรื่องการนำเสนอผลงานและการประเมินตั้งแต่ต้น จะช่วยให้ครูได้ตรวจสอบว่าสิ่งที่ประเมิน สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ทั้งยังเป็นการส่งสัญญาณให้นักเรียนได้ทราบว่า อะไรคือ ประเด็นหลักในการสอนในหน่วยนี้ ผลงานระดับใดถือว่าผ่าน ดี และดีเยี่ยม บ่อยครั้งนักเรียน มักถามว่าถ้าจะทำคะแนนให้ได้ดี จะต้องทำอะไร ในมุมมอง เราอาจย้อนถามนักเรียนได้ว่า หากนักเรียนมีความเข้าใจ ในเรื่องนี้ จะมีผลงาน หรือข้อบ่งชี้อะไร ในการนำเสนอผลงาน และการประเมิน จะต้องพยายามเน้นสภาพความเป็นจริง ความสามารถที่ปฏิบัติจริง และผลงานจริง ที่มีบริบท มีเป้าหมายชัดเจน และมีผู้ชม โดยประเมินผลจากคุณภาพ และประสิทธิผลของผลงาน นั้น ๆ

และการออกแบบการเรียนรู้แบบ Backward Design เป็นการออกแบบการเรียนรู้ ที่ย้อนกลับ เริ่มต้นจากปลายทางที่ผลิตที่ต้องการ โดยนำการวัดผลมาเป็นหลัก จากนั้น จึงออกแบบหลักสูตรและแผนการเรียนการสอน ขั้นตอนการออกแบบการเรียนรู้แบบ Backward Design มี 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ออกแบบหน่วยการเรียนรู้หรือประเด็นการเรียนรู้หรือเป้าหมาย การเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำผังการประเมินหรือวิเคราะห์ร่องรอยผลงานที่จะเกิดขึ้น กับผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบการเรียนรู้

เมเกอร์ (Mager, 2005 : 10) ได้้ออกแบบการเรียนการสอนแบบสามัญ (A Common Model of Instructional Design) ที่ได้ตั้งคำถามพื้นฐานสำหรับนักออกแบบการเรียนการสอน ที่จะต้องหาคำตอบ ดังนี้

1. เรากำลังจะไปไหน (อะไรคือเป้าหมายของการเรียนการสอน)
2. เราจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร (อะไรคือกลยุทธ์และสื่อกลาง)
3. เราจะรู้ได้อย่างไรว่าบรรลุเป้าหมายแล้ว (เครื่องมือการประเมินเป็นอย่างไร

เราจะประเมินและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างไร)

จากคำถามข้างต้นนำมากำหนดเป็นกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติในกระบวนการออกแบบ การเรียนการสอน เป็น 3 ขั้นตอน ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์การเรียนการสอน เพื่อกำหนดเป้าหมายที่จะไป สิ่งที่คุณประเมินควรวิเคราะห์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมหรือบริบทในการเรียนรู้ (Learning Contexts) ตัวผู้เรียน (Learner) และภาระงาน (Learning Task) หรือสิ่งที่คุณเรียนควรรู้และควรทำได้

ขั้นที่ 2 การออกแบบการเรียนการสอน เพื่อตอบคำถามว่าเราจะไปถึงเป้าหมาย ได้อย่างไร ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้ออกแบบการเรียนการสอนจะต้องพิจารณาถึงสื่อและกิจกรรม การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ใช้สร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียน นอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงการลำดับก่อนหลัง ของการนำเสนอกิจกรรมและการบริหารชั้นเรียน เช่น จะจัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างไร เช่น การเรียนเป็นกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย หรือการเรียนเป็นรายบุคคล เป็นต้น ขั้นนี้จึงเป็นขั้นที่ผู้ออกแบบ ต้องพิจารณาว่าจะดำเนินการเรียนการสอนอย่างไร

ขั้นที่ 3 การประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อตอบคำถามว่าจะรู้ได้อย่างไร ว่าไปถึงเป้าหมายแล้ว ขั้นนี้เป็นขั้นการประเมินทั้งการเรียนการสอนและผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น การประเมินผลสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระยะ คือ การประเมินระหว่างดำเนินการหรือการประเมิน ความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) คือ การประเมินหลังเสร็จสิ้นการดำเนินการ การประเมินความก้าวหน้ามีจุดมุ่งหมายเพื่อนำข้อมูล มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน ส่วนการประเมินผลสรุปมีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินผล การดำเนินการและตัดสินผลการเรียนรู้ว่าได้บรรลุเป้าหมายอย่างไร

เดิร์กสัน (Dirksen 2016 : 85) พูดถึงการออกแบบการเรียนรู้อย่างไรว่า เป้าหมาย ของการออกแบบการเรียนรูที่ดี คือ ทำให้ผู้เรียนเกิดความสามารถใหม่ หรือพัฒนาความสามารถเดิม ให้ดีขึ้นผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับ และนำความสามารถเหล่านั้นไปใช้ใน โลกความเป็นจริง ช่วยให้ผู้เรียนได้ทำในสิ่งที่ต้องการได้ จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้ไม่ได้หมายความถึงการมีความรู้ เพียงอย่างเดียว แต่การเรียนรู้เกิดจากการได้รับ “ประสบการณ์” บางอย่าง ซึ่งการเข้าร่วมอบรม หรือเรียนหลักสูตรบริหารธุรกิจก็เป็นประสบการณ์รูปแบบหนึ่ง และการได้รับการถ่ายทอดความรู้ จากผู้เชี่ยวชาญก็เป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์การเรียนรู้การออกแบบการเรียนรู คือ การออกแบบประสบการณ์ให้กับผู้เรียน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา ความสามารถ และนำความสามารถนั้นไปช่วยทำบางสิ่งบางอย่างที่ผู้เรียนต้องการจะทำในชีวิตจริง หากต้องการให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจ ก็ต้องพิจารณาว่าผู้เรียนควร มีความสามารถในเรื่องอะไรบ้างที่จะช่วยให้ทำธุรกิจได้สำเร็จ และปัจจุบันความสามารถเหล่านั้น มีอยู่ในตัวผู้เรียนมากน้อยเพียงใด และควรได้รับประสบการณ์ในรูปแบบใดบ้าง ใช้การบรรยาย

ให้ความรู้เพียงอย่างเดียวพอหรือไม่ หรือต้องใช้กิจกรรมอื่นเข้ามาช่วยเสริม เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียน และนำความสามารถเหล่านั้นกลับไปใช้ในการทำธุรกิจภายหลังเรียนจบ หลักสูตรแล้วสิ่งสำคัญคือ “ลงมือทำ”

นอกจากนี้ ได้กล่าวอีกว่า ประสบการณ์เรียนรู้เปรียบเสมือนการเดินทาง หรือ Journey(s) โดยมีจุดเริ่มต้นการเดินทางคือสิ่งที่ผู้เรียนเป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน และจุดหมายปลายทางคือความสำเร็จ ซึ่งไม่ใช่แค่รู้มากขึ้น แต่คือการได้ลงมือทำมากขึ้น

ฉะนั้น การที่คน ๆ หนึ่งจะก้าวไปเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือประสบความสำเร็จนั้น ต้องผ่านกระบวนการหรือประสบการณ์การเรียนรู้ครั้งแล้วครั้งเล่า ไม่ใช่แค่มีความรู้มากขึ้น แต่ต้องนำไปสู่การลงมือทำมากขึ้น ยิ่งทำมาก ยิ่งมีประสบการณ์มาก ยิ่งเกิดการเรียนรู้มากขึ้น สิ่งเหล่านี้ต่างหากที่จะช่วยให้ก้าวไปสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือสามารถลงมือทำบางสิ่งบางอย่างได้สำเร็จเพราะการเรียนรู้ ไม่ใช่แค่มีความรู้ แต่คือการลงมือทำ

สรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้ยึดทฤษฎีของ วิกกินส์ กล่าวว่า ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้นั้นมีการกำหนดการออกแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียน เป็นรายบุคคล กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการออกแบบการเรียนรู้ จัดทำสาระการจัดการเรียนรู้และคำอธิบายรายวิชาอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการสอดคล้องเชื่อมโยงกันและมีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ โดยผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ เกิดความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปบูรณาการในชีวิตประจำวัน และมีคุณสมบัติตามกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข โดยมีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้หลายท่าน ดังนี้

อนงค์ วิเศษสุวรรณ (2552 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า ห้องเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ครูตั้งเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากกว่า การให้ผู้เรียนฟังครูบรรยายตลอดบทเรียน ครูจะใช้เวลาไม่มากให้ข้อมูลเบื้องต้น เน้นแนวทางการเวลาส่วนใหญ่จะเน้นให้ผู้เรียนได้ ทำกิจกรรม เช่น อภิปรายกลุ่มย่อย ศึกษาข้อมูล จากตำรา ห้องสมุด หรือจากอินเทอร์เน็ต ระดมความคิด สร้าง โครงการ ผลิตผลงาน การแสดงบทบาทสมมติ

การแก้ปัญหา ทั้งหมดนี้ อยู่บนฐานความคิดว่าผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ด้วยการเรียนอย่างมีส่วนร่วม (Active) มากกว่าการเรียนแบบรับฟัง (Passive) ฟังหรือรับรู้จาก สิ่งที่ครูสอน เป็นเวลานาน การเรียนอย่างมีส่วนร่วม จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าที่จะพยายามเข้าใจ ความรู้ที่ครูนำมาสอน การจัดการเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัย ได้เปลี่ยนวิธีการสอน แบบบรรยายมาเป็นการสอนแบบเน้นการเรียนจากปัญหา โดยเฉพาะในสาขาแพทยศาสตร์ ธุรกิจ และการผลิตครู นักศึกษาแพทย์ในปัจจุบันจะเรียนจากการศึกษาปัญหา การอภิปราย การศึกษาค้นคว้า ตำราแพทย์ หรือ อินเทอร์เน็ต เพื่อหาข้อมูล เกี่ยวกับสาเหตุอาการของโรค ก่อนที่จะวินิจฉัย และหาวิธีการรักษา ซึ่งในอดีตนักศึกษาจะต้องฟังการบรรยาย เรื่อง กายวิภาค ศาสตร์ มิถุนวิทยา (ศึกษาเซลล์และเนื้อเยื่อ) ชีวเคมี ก่อนที่จะมีโอกาสได้ปฏิบัติจริงในการรักษา คนไข้ ส่วนนิสิตสาขาศึกษาศาสตร์ ได้รับการฝึกให้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ตลอดจนรูปแบบการเรียนของผู้เรียน โดยเน้นประสบการณ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 32) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนา
เต็มตามศักยภาพ
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะ
ของผู้เรียน
4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข
และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่าง โรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2554 : 166) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ มี 6 ส่วนที่สำคัญ คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์
2. เลือกเนื้อหาวิชา
3. ประเมินพฤติกรรมก่อนการเรียน
4. การดำเนินการสอนซึ่งควบคุมการพิจารณาวิธีการสอน การจัดกลุ่มผู้เรียน
การจัดห้องเรียน การจัดเวลาเรียนและเลือกแหล่งวิชาการ
5. การประเมินผลการเรียน

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อป้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงส่วนต่าง ๆ

วิจารณ์ พานิช (2555 : 33) กล่าวว่า iva การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตั้งจุดประสงค์การสอน เป็นองค์ประกอบสำคัญอันดับแรกของการสอน ทำให้ ผู้สอนทราบว่าสอนเพื่ออะไร ให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมใดบ้าง มากน้อยเพียงใด เป็นการสอนที่มี เป้าหมาย ขณะเดียวกันการตั้งจุดประสงค์การสอนจะเกิดประโยชน์ต่อผู้สอน ในการเตรียมเนื้อหา การสอน การเลือกใช้วิธีสอน เลือกใช้สื่อการสอน และการวัดผล ให้มีความสอดคล้องกับ จุดประสงค์การสอน
 2. การกำหนดเนื้อหา องค์ประกอบนี้ รวมถึงการเลือกการจัดลำดับเนื้อหาที่สอน ด้วยการกำหนดเนื้อหาจะทำให้ผู้สอนทราบว่าสอนอะไร ผู้เรียนควร ได้รับประสบการณ์ ใดบ้างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ข้อนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเช่นกัน เพราะทำให้ผู้สอน ทราบว่าผู้สอนจะสอนอย่างไร ใช้วิธีการใดในการเสนอเนื้อหาหรือสร้างประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งจะต้องใช้วิธีการที่เหมาะสม
 3. การใช้สื่อการสอน สื่อการสอนเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ได้ ชัดเจนและเร็วขึ้น ตลอดจนช่วยเร้าความสนใจได้ดี สื่อการสอนที่ดีจะช่วยให้การสอนดำเนินไป อย่างราบรื่นและสะดวกคล่องตัวแก่ผู้เรียน การเตรียมสื่อการสอนทำให้ผู้สอนทราบว่า จะใช้อะไร ช่วยสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด
 4. การวัดประเมินผล องค์ประกอบนี้ช่วยให้ผู้สอนทราบว่า การสอนที่ผ่านมา นั้น บรรลุผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ตอนใด หรือจุดประสงค์ใดบ้างที่ยังไม่บรรลุ ทำให้ผู้สอนสามารถแก้ไขข้อบกพร่องได้ตรงจุด การวัดผล ประเมินผลนี้มีประโยชน์ต่อผู้เรียนและผู้สอน ผู้สอนจึงต้องการวัดผลประเมินผลทุกครั้งที่สอน
- ทิสนา แจมมณี (2556 : 34) ได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง : โมเดลชิปปา (CIPPA Model) หรือ รูปแบบการประสานห้าแนวคิด ซึ่งได้พัฒนา รูปแบบจากประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 30 ปี และพบว่าแนวคิดจำนวนหนึ่งสามารถใช้ได้ผลดี ตลอดมา จึงได้นำแนวคิดเหล่านั้นมาประสานกันเกิดเป็นแบบแผนขึ้น แนวคิดดังกล่าว ได้แก่ แนวคิดการสร้างความรู้ แนวคิดกระบวนการกลุ่มและการเรียนรู้แบบร่วมมือ แนวคิดเกี่ยวกับ ความพร้อมในการเรียนรู้ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้และแนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอน ความรู้ เมื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาจัดการเรียนการสอนพบว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ครบ ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญาและสังคม โดยหลักการของโมเดลชิปปา ได้ยึดหลักการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในตัวหลักการคือการช่วยให้ผู้เรียนได้มี

ส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ให้มากที่สุด มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน ได้เรียนรู้จากกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ ร่วมกับการผลิตผลงาน ซึ่งมีความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายและสามารถนำความรู้ ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ให้นักเรียนเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองตามแนวความคิดสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) โดย CIPPA มีดังนี้

1. C มาจากคำว่า Construct หมายถึง การสร้างความรู้ตามแนวคิดของ Constructivism กล่าว คือ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง ทำความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายแก่ตนเอง และค้นพบความรู้ด้วยตนเอง เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสติปัญญา
2. I มาจากคำว่า Interaction หมายถึง การช่วยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม กิจกรรมการเรียนรู้ที่จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับ บุคคล และแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ได้รู้จักกันและกัน ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ความคิด ประสบการณ์ แก่กันและกัน ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนทางสังคม
3. P มาจากคำว่า Physical Participation หมายถึง การช่วยให้ผู้เรียนมีบทบาทมีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย ให้ผู้เรียนมีโอกาสเคลื่อนไหวร่างกาย โดยการทำกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย
4. P มาจากคำว่า Process Learning หมายถึง การเรียนรู้ กระบวนการต่าง ๆ ของกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต
5. A มาจากคำว่า Application การนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเรียน เป็นการช่วยผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมขึ้นเรื่อย ๆ จากแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า หลักของโมเดลชิปปา (CIPPA Model) ได้รูปแบบการเรียนการสอนซึ่งสามารถประยุกต์ใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีขั้นตอนสำคัญดังนี้
 - 5.1 ขั้นทบทวนความรู้เดิม ขั้นนี้เป็นการดึงความรู้ของผู้เรียนในเรื่องที่เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียน มีความพร้อมในการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมของตน
 - 5.2 ขั้นแสวงหาความรู้ใหม่ ขั้นนี้เป็นการแสวงหาข้อมูล ความรู้ใหม่ที่ผู้เรียน ยังไม่มีจากแหล่งข้อมูลหรือแหล่งความรู้ต่าง ๆ ซึ่งครูอาจเตรียมมาให้ผู้เรียนหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียน ไปแสวงหาได้

5.3 ขั้นการศึกษาทำความเข้าใจข้อมูล/ความรู้ใหม่ และเชื่อมโยงความรู้ใหม่ กับความรู้เดิม ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนเผชิญปัญหา และทำความเข้าใจกับข้อมูล ผู้เรียนจะต้องสร้างความหมายของข้อมูล ประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ด้วยตนเอง เช่น ใช้กระบวนการคิด และกระบวนการกลุ่มในการอภิปรายและสรุปผลความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลนั้น ซึ่งอาจจำเป็นต้องอาศัยการเชื่อมโยงความรู้เดิม มีการตรวจสอบความเข้าใจต่อตนเองหรือกลุ่ม โดยครูใช้สื่อและข้ามโนมตีในการเรียนรู้

5.4 ขั้นการแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจกับกลุ่ม ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนอาศัยกลุ่มเป็นเครื่องมือ ในการตรวจสอบความรู้ความเข้าใจของตนเอง รวมทั้งขยายความรู้ความเข้าใจของตนให้กว้างขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้แบ่งปันความรู้ความเข้าใจของตนเองแก่ผู้อื่น และได้รับประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจของผู้อื่นไปพร้อม ๆ กัน

5.5 ขั้นการสรุปและจัดระเบียบความรู้ ขั้นนี้เป็นขั้นของการสรุปความรู้ที่ได้รับทั้งหมด ทั้งความรู้เดิมและความรู้ใหม่ และจัดสิ่งที่เรียนรู้ให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อช่วยให้จดจำสิ่งที่เรียนรู้ได้ง่าย

5.6 ขั้นการแสดงผลงาน ขั้นนี้เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้แสดงผลงาน การสร้างความรู้ ของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ เป็นการช่วยให้ผู้เรียนต่อยอด หรือตรวจสอบ เพื่อช่วยให้จดจำสิ่งที่เรียนรู้ได้ง่าย

5.7 ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ ขั้นนี้เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการนำความรู้ ความเข้าใจของตนเองไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มความชำนาญ ความเข้าใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาและความจำในเรื่องนั้น ๆ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2558 : 56) เสนอหลักสำคัญของการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. ความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน
3. เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างและค้นพบองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถเรียนรู้

จากประสบการณ์ในสภาพความเป็นจริง

4. เรียนรู้เพื่อฟังตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริง ในชีวิตประจำวันและสามารถเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของตนเอง รู้วิธีคิดของตนเองและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีคิดได้อย่างเหมาะสม ไม่เน้นที่การจดจำเพียงเนื้อหา

5. เน้นการประเมินตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง
6. เน้นความร่วมมือ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวัน

7. เน้นรูปแบบการเรียนรู้ ซึ่งอาจจัดได้ทั้งในรูปแบบการจัดการเรียนรู้เป็นแบบกลุ่ม หรือ รายบุคคล

คิวอี้ (Dewey. 1963 : 48) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติจัดกระทำนี้ นับว่าเป็นการเปลี่ยนบทบาทในการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการเป็น “ผู้รับ” มาเป็น “ผู้เรียน” และเปลี่ยนบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” หรือ “ผู้ถ่ายทอดข้อมูลความรู้” มาเป็น “ผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้” ให้ผู้เรียน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงบทบาทนี้ เท่ากับเป็นการเปลี่ยนจุดเน้นของการเรียนรู้ว่าอยู่ที่ผู้เรียนมากกว่าอยู่ที่ผู้สอน ดังนั้นผู้เรียนจึง กลายเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน เพราะบทบาทในการเรียนรู้ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ

เทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3 ประเด็นคือ

1. เทคนิคการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตัวเอง
2. เทคนิคการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกับคนอื่น
3. เทคนิคการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน

ชีวิตประจำวัน

เคแกน (Kagan. 2004 : 94) นักการศึกษาชาวสหรัฐอเมริกาเสนอเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้ทำการวิจัยและพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างจริงจัง มา และได้เผยแพร่ผลงานอย่างกว้างขวางในสหรัฐอเมริกา รวมถึงหลายประเทศในเอเชีย แนวคิดหลักที่จะนำไปสู่การเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1. Teams หมายถึง การจัดกลุ่มของผู้เรียนที่จะทำงานร่วมกัน กลุ่มที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ ควรเป็นดังนี้

1.1 กลุ่มละ 4 คน ประกอบด้วยเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนสูง ปานกลาง ก่อนข้างต่ำ และหญิงชายเท่า ๆ กัน ในบางกรณีการจัดกลุ่มโดยวิธีอื่น เช่น ในการศึกษาเรื่องลีกเฉพาะ เช่น ทำโครงการวิทยาศาสตร์ ควรจัดกลุ่มเด็กที่มีความสนใจเหมือนกัน หรือจัดกลุ่มโดยวิธีสุ่ม เมื่อต้องการทบทวนความรู้

1.2 จัดให้เด็กอยู่ในกลุ่มเดียวกันประมาณ 6 สัปดาห์แล้วเปลี่ยนจัดกลุ่มใหม่

2. Will หมายถึง ความมุ่งมั่นและอุดมการณ์ของเด็กที่จะร่วมงานกัน เด็กจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน สิ่งเหล่านี้ต้องสร้างให้เกิดขึ้นและให้คงไว้โดยให้ทำกิจกรรมหลากหลาย โดยวิธีการต่อไปนี้

2.1 Team Building การสร้างความมุ่งมั่นของทีมที่จะทำงานร่วมกัน

2.2 Class Building การสร้างความมุ่งมั่นของชั้นเรียนที่จะช่วยกัน

3. Management หมายถึง การจัดการเพื่อให้กลุ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการจัดการของผู้สอนและการจัดการของผู้เรียนภายในกลุ่ม ผู้สอนจะต้องมีการจัดการที่ดี เพื่อให้การทำงานกลุ่มประสบผลสำเร็จ เช่น การควบคุมเวลา การกำหนดสัญญาณให้ผู้เรียนหยุดกิจกรรม ฯลฯ

4. Social Skills เป็นทักษะในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน

5. Four Basic Principles (PIES) เป็นหลักการพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ซึ่งจะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ ได้แก่

5.1 P = Positive Interdependence ผู้เรียนต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีแนวคิดที่ว่าเมื่อเราได้รับประโยชน์จากเพื่อน เพื่อนก็จะได้รับประโยชน์จากเรา ความสำเร็จของกลุ่มคือความสำเร็จของแต่ละคน

5.2 I = Individual Accountability ยอมรับว่าแต่ละคนในกลุ่มต่าง ๆ มีความสามารถและมีความสำคัญต่อกลุ่ม แต่ละคนมีส่วนให้การทำงานในกลุ่มสำเร็จ

5.3 E = Equal Participation ทุกคนในกลุ่มต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในงานของกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน

5.4 S = Simultaneous Interaction ทุกคนในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์กันตลอดเวลา ที่ทำงานในกลุ่ม

6. Structures หมายถึง รูปแบบของกิจกรรมในการทำงานกลุ่ม ซึ่งมีหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาหรือสถานการณ์ที่จะศึกษา เคแกน ได้วิจัยและเสนอไว้หลายรูปแบบ ตัวอย่าง เช่น

6.1 Time – Pair – Share เป็นกิจกรรมจับคู่สลับกันพูดในหัวข้อและในเวลาที่กำหนด เช่น คนละ 1 นาที เมื่อคนหนึ่งพูด อีกคนหนึ่งฟัง แล้วสลับกัน

6.2 Round Robin ผู้เรียนในกลุ่มทั้ง 4 คน ผลัดกันพูดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนครบทุกคน

6.3 Round Table ผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่มเขียนแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในกระดาษแผ่น เดียวกันแล้ววนไปเรื่อย ๆ จนผู้เรียนทุกคนเขียนทั้งหมด แล้วนำมาสรุป

6.4 Team – Pair – Solo เป็น กิจกรรมที่ให้แต่ละคนในกลุ่มคิดแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งก่อน จากนั้นเปลี่ยนเป็นรวมกันคิดเป็นคู่ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนแต่ละคนเรียนรู้แบบการแก้ปัญหา ในที่สุดแต่ละคนสามารถแก้ปัญหาทำนองเดียวกันได้

คูห์น (Kuhn, 2009 : 16) เสนอรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. เรื่อง ชื่อบทเรียนที่จะศึกษา
2. จุดมุ่งหมาย ทักษะและความสามารถที่ผู้เรียนจะทำได้เมื่อจบบทเรียน
3. สื่อการเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนได้ตามจุดมุ่งหมาย
4. กิจกรรม กิจกรรมที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ช่วยให้เกิด

การเรียนรู้ง่ายขึ้น

สรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้ยึดทฤษฎีของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้นั้น มีขั้นตอนสำคัญในการเรียนรู้ โดยจะต้องคำนึงถึงการเตรียมสื่อการสอน การเตรียมสภาพแวดล้อมห้องเรียน และการเตรียมตัวผู้เรียน ให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่จะสอนให้เหมาะสม มีการทดสอบประสิทธิภาพก่อนการใช้สื่อ การสอนจริง มีขั้นนำเข้าสู่บทเรียนในการใช้สื่อการสอน ระหว่างการใช้สื่อหลังการใช้สื่อ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อการเรียนการสอน โดยมีครูคอยให้การแนะนำในการใช้สื่อการเรียนการสอน มีการติดตามผลการเรียน และการประเมินผล และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการใช้สื่อการเรียน การสอนให้ดียิ่งขึ้นไป ในการเรียนการสอนครั้งต่อไป โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ไว้หลายท่าน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 27) ได้กล่าวไว้ว่า สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริม สนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลาย ประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการ และลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน การจัดหาสื่อการเรียนรู้ ผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาขึ้นเอง หรือปรับปรุงเลือกใช้อย่างมีคุณภาพจากสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวเพื่อนำมาใช้ประกอบในการจัด

การเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาควรจัดให้มีอย่างพอเพียงเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรดำเนินการ ดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและชุมชน เพื่อการศึกษา ค้นคว้า และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคมโลก
 2. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เสริมความรู้ให้ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้
 3. เลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
 4. ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ
 5. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
 6. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อ และการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะๆ และสม่ำเสมอ ในการจัดทำ การเลือกใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในสถานศึกษา ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความสอดคล้องกับหลักสูตร วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน เนื้อหา มีความถูกต้องและทันสมัย ไม่กระทบความมั่นคงของชาติ ไม่ขัดต่อศีลธรรม มีการใช้ภาษาที่ถูกต้อง รูปแบบการนำเสนอเข้าใจง่าย และน่าสนใจ
- บุญเหลือ ทองเอี่ยม และสุวรรณ นาฏ (2551 : 21) ได้กล่าวไว้ว่า นอกเหนือจากสื่อที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการเรียนและการสอนโดยตรงตามวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เคยมีมาแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัวไม่ว่าจะเป็นคน สัตว์ สิ่งของสถานที่ เหตุการณ์หรือความคิดก็ตาม ถือเป็นสื่อการเรียนรู้ได้ทั้งสิ้นขึ้นอยู่กับว่าเราเรียนรู้จากสิ่งนั้น ๆ หรือนำสิ่งเหล่านั้นเข้ามาสู่การเรียนรู้ของเราหรือไม่ และได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาดังนี้
1. ศึกษาความต้องการสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
 2. ดำเนินการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีรวมทั้งสื่อต้นแบบของหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา

3. ส่งเสริมและพัฒนาครู ผู้บริหาร ให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

4. นิเทศติดตาม และประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

5. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หนู่ม้วน ร่มแก้ว (2552 : 116) ได้กล่าวไว้ว่า ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ครูผู้สอนจะต้องทำการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พร้อม ๆ ไปด้วยกับการผลิต และการใช้สื่อการเรียนรู้ ซึ่งแนวทางในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ มีดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์วัตถุประสงค์ เนื้อหา
2. วิเคราะห์กิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา
3. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ควรพิจารณาลักษณะของกิจกรรม ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ผู้เรียนต้องลงมือปฏิบัติอย่างคืบตัว
 - 3.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้าจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ
 - 3.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดแก้ปัญหา หรือพัฒนาชิ้นงาน หรือ โครงการ
 - 3.4 ต้องคำนึงให้ผู้เรียนร่วมเรียนรู้ หรือทำงานเป็นกลุ่ม
4. วิเคราะห์กิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น ว่าจะต้องใช้สื่อการเรียนรู้ประเภทใด ที่ช่วยสร้างความเข้าใจในความคิดรวบยอดนั้น ได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยเน้นกิจกรรมที่ผ่านกระบวนการ ที่ผู้เรียนต้องลงมือค้นหาคำตอบ ทำความเข้าใจด้วยตนเอง หรือสะท้อนการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

5. จัดเตรียม สื่อการเรียนรู้ อาจจะผลิตขึ้นมาใหม่ หรือปรับปรุงจากของเดิม อาจอยู่ในรูปของ

- 5.1 ชุดการทดลอง
- 5.2 ชุดกิจกรรม
- 5.3 สิ่งตีพิมพ์ เช่น เอกสาร ตำรา วารสาร
- 5.4 เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต E-Learning มัลติมีเดีย

Web-based Learning

5.5 แหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติ

5.6 แหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ

6. นำไปใช้ตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ

7. ประเมินผลสื่อ โดยพิจารณาจาก

7.1 ประเมินผลผลิต คือ ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสื่อ และด้านประเมินผล

7.2 ประเมินบริบทการใช้ เพื่อหาบริบทที่เหมาะสมในการใช้สื่อการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพจริง เช่น การจัดจำนวนสมาชิกในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในกิจกรรมการแก้ปัญหาที่ใช้ Web-based Learning

7.3 ประเมินด้านความคิดเห็น เจตคติที่มีต่อการเรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้

7.4 ประเมินด้านความสามารถ (Performance) ของผู้เรียน ความสามารถของผู้เรียนประเมินได้จากการกระทำที่แสดงออกโดยตรงจากการทำงานด้านต่าง ๆ ตัวอย่าง เช่น สถานการณ์ที่กำหนดให้ที่เป็นสภาพจริงหรือใกล้เคียงกับสภาพจริง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแก้ปัญหาหรือปฏิบัติงานจริง อาจประเมินได้จาก กระบวนการทำงาน กระบวนการคิด (Cognitive Process) โดยเฉพาะการคิดในระดับสูง (Higher-order Thinking) ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิด วิพากษ์วิจารณ์ การคิดแบบสร้างสรรค์ การคิดเชิงเหตุผล เป็นต้น นอกจากนี้อาจประเมินเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน เช่น กระบวนการการแก้ปัญหา

7.5 ประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นิคม ทาแดง (2555 : 16) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการศึกษาคือใช้ ในการเรียนการสอนถ้าใช้ทั้ง 2 อย่างร่วมกันด้วยการนำเอาเทคนิคและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆทางวิทยาศาสตร์มาใช้เรียก “INNOTECH” ซึ่งมาจากคำเต็มว่า “Innovation Technology” เป็นการนำเอาค่านวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน ขณะนี้ยังไม่มีความชัดเจนในปัจจุบัน ถือว่าเป็นความจำเป็นที่โรงเรียนจะต้อง นำเอาหลักวิชาใหม่ ๆ ประดิษฐ์สิ่งใหม่ขึ้นใช้และใช้เทคนิคใหม่ ๆ ที่เป็น Innovation มาใช้ร่วมกันไปกับสิ่งประดิษฐ์ที่เป็นอุปกรณ์สำเร็จรูปเป็นเครื่องช่วยสอน ซึ่งเป็น Technology นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนไปว่าถึงเวลาแล้วที่จะต้องนำ INNOTECH เข้ามาใช้ในโรงเรียนหรือสถานศึกษา สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเมื่อนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการศึกษาการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษาและใช้ในการเรียนการสอน ต้องคำนึงถึงความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการเรียนการสอนต้องให้ผู้เรียนผู้สอนได้เรียน และได้สอนเต็มความสามารถเต็มหลักสูตรเต็มเวลาด้วยความพึงพอใจ เกิดการเรียนรู้ตาม จุดประสงค์เต็มความสามารถ (Full Energy) และเกิดความพอใจ (Satisfaction) เป็นที่ได้ใช้สื่อ นั้น

2. ประสิทธิภาพ (Productivity) ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดประสงค์ ตามที่กำหนดจุดประสงค์ไว้ ซึ่งนักเรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุจุดประสงค์ได้ดีกว่า สูงกว่าไม่ใช้สื่อ นั้น

3. ประหยัด (Economy) ในการใช้วัสดุกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ต้องคำนึงถึงสภาพความเหมาะสมตามฐานะแล้ว จะต้องประหยัด นั่นคือ ประหยัดทั้งเงินประหยัดเวลา และประหยัดแรงงาน

ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2556 : 4) ได้กล่าวไว้ว่า สื่อการสอนนับว่าเป็นสิ่งที่มีบทบาทอย่างมากในการเรียนการสอน เนื่องจาก เป็นตัวกลางที่จะช่วยในการสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจความหมายของเนื้อหาบทเรียนได้ตรงกับที่ผู้สอนต้องการไม่ว่าสื่อ นั้น จะเป็นสื่อในรูปแบบใดก็ตามล้วนแต่เป็นทรัพยากรที่สามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ได้ทั้งสิ้น ในการใช้สื่อการสอนนั้นผู้สอนจำเป็นต้องศึกษาลักษณะเฉพาะและคุณสมบัติของสื่อ แต่ละชนิดเพื่อเลือกสื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการสอน และการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียนโดยต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบในการใช้สื่อด้วย เพื่อที่จะให้การใช้สื่อการเรียน การสอนได้ผลดี คู่มาต่อ การลงทุน จึงควรยึดหลักต่อไปนี้ คือ

1. การเลือกสื่อการเรียนการสอน เพื่อนำมาใช้ให้เหมาะสมกับจุดหมาย เนื้อหาวิชา และสถานการณ์การเรียนการสอนนั้น ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกสื่อการเรียนการสอนอะไร ครูจะต้องพิจารณาและเข้าใจถึงสิ่งต่อไปนี้

- 1.1 จุดมุ่งหมายของเนื้อหาวิชาและการสอน
- 1.2 รูปแบบและระบบของการเรียนการสอน
- 1.3 ลักษณะของผู้เรียน
- 1.4 ประเภท คุณสมบัติ และหน้าที่ของสื่อการเรียนการสอนแต่ละชนิด
- 1.5 วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

2. การเตรียมความพร้อม เมื่อได้ตัดสินใจว่าจะเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน ประเภทใดแล้ว ครูผู้สอนจะต้องเตรียมการต่างๆ ให้พร้อม เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนิน ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในการเตรียมความพร้อมนั้นจะต้องเตรียมในทุก ๆ ด้าน ดังนี้

2.1 การเตรียมตัวครูผู้สอน

2.2 การเตรียมผู้เรียน

2.3 การเตรียมห้องเรียน

2.4 การเตรียมสื่อให้พร้อมก่อนนำไปใช้

3. การนำเสนอ เมื่อเตรียมทุกอย่างพร้อมแล้ว มาถึงขั้นตอนของการนำเสนอ การเรียนการสอนในห้องเรียน คือ การใช้สื่อประกอบในกิจกรรมการเรียนการสอน มีหลักการที่ครูควรระลึกถึง ดังนี้

3.1 ไม่มีสื่อการเรียนการสอนใด จะทำหน้าที่แทนครูได้โดยสมบูรณ์

3.2 สื่อจะทำหน้าที่เพียงช่วยครูในการจัดกิจกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การใช้สื่อในการเรียนการสอน จะต้องใช้ให้เหมาะสมกับวิธีสอน จุดมุ่งหมาย ระยะเวลา จิตวิทยาการเรียนรู้ และบุคลิกภาพของครูประกอบกัน

4. การสรุปและประเมินผลการใช้สื่อ หลังจากการใช้สื่อการเรียนการสอนเสร็จสิ้นแล้ว ครูผู้สอนควรตั้งคำถามเพื่อสรุปเป็นตอน ๆ อธิบายในสิ่งที่ผู้เรียนยังสงสัยหรือไม่เข้าใจ แจ่มแจ้ง และอาจทดสอบความเข้าใจถ้าเห็นสมควร ครูผู้สอนควรมีการประเมินการใช้สื่อการเรียนการสอน โดยประเมินจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

4.1 ครู

4.2 นักเรียน

4.3 สื่อการเรียนการสอน

5. การจัดกิจกรรมต่อเนื่อง แม้ภายหลังการเรียนการสอน การสรุป และการประเมินผลสำเร็จเสร็จสิ้นไปแล้วก็ตาม ทั้งครูผู้สอนและผู้เรียนควรร่วมกันแสวงหาวิธี เพื่อที่จะให้ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตรและเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษานั้น ได้ใช้ความรู้ ความเข้าใจ ที่ได้เรียนไปนั้นประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันต่อไป

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ (2556 : 377) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนการใช้สื่อ การสอนอย่างมีระบบและสอดคล้องกับระบบการสอนที่ออกแบบไว้โดยทั่วไปจะมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การเลือก การเตรียม การนำเสนอ การติดตามผล จำแนกได้เป็น 6 ชั้น คือ

1. การวิเคราะห์ ผู้เรียน วางแผนการ ใช้สื่อการสอนอย่างมีระบบคือ การวิเคราะห์ ผู้เรียน ซึ่งจะต้องพิจารณาให้สอดคล้อง กับเนื้อหา และวิธีสอน และสำรวจความพร้อมของผู้เรียน ว่า มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ มากน้อยเพียงใด

2. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ต้องคำนึงถึงลักษณะของจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนที่ดี ซึ่งจะมียอดประกอบสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

2.1 วิธีการปฏิบัติ (Performance)

2.2 เงื่อนไข (Condition)

2.3 เกณฑ์ (Criteria)

3. การเลือก คัดแปลง หรือออกแบบสื่อ การออกแบบสื่อการสอน เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลของแผนการสอนที่วางไว้ ความน่าสนใจและความเข้าใจในบทเรียนเป็นผลมาจากประเภท ลักษณะ และความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ การออกแบบสื่อการสอน คือ การวางแผนสร้างสรรค์สื่อการสอนหรือการปรับปรุงสื่อการสอนให้มี ประสิทธิภาพ และมีสภาพที่ดี โดยอาศัยหลักการทางศิลปะ รู้จักเลือกสื่อและวิธีการทำ เพื่อให้สื่อนั้นมี ความสวยงาม มีประโยชน์และมีความเหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน

4. การใช้สื่อ การใช้สื่อการสอน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ควรปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนเลือกสื่อการเรียนการสอนมีแนวทางดังนี้

1.1 ความสัมพันธ์กับหลักสูตร/เนื้อหาวิชา โดยพิจารณาจากความสอดคล้องกับ จุดประสงค์ และผู้เรียน เหมาะกับเวลา สถานที่และน่าสนใจ

1.2 ความสัมพันธ์กับคุณภาพทางเทคนิค โดยคำนึงถึงความทันสมัย ราคา ความปลอดภัย

1.3 ความสัมพันธ์กับครูผู้สอน โดยเน้นในเรื่อง ความรู้จัก ทักษะ การใช้ความเข้าใจสื่อที่ใช้เป็น อย่างดี

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนเตรียมการใช้สื่อการสอน

2.1 เตรียมครูผู้สอน

2.2 เตรียมผู้เรียน

2.3 เตรียมสถานที่

2.4 เตรียมสื่อ

กิดานันท์ มลิทอง (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การนำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน ผู้สอนต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. นวัตกรรมที่นำมาใช้นั้นต้องมีจุดเด่นที่เห็นได้ชัดเจนกว่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือวิธีการที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมากนักน้อยเพียงใด

2. นวัตกรรมนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่กับระบบหรือสภาพที่เป็นอยู่

3. มีกรณีวิจัยหรือการศึกษาชิ้นอื่นแน่นอนแล้วว่า สามารถนำมาใช้ได้ดีในสภาพ
สภาพการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

4. นวัตกรรมนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของผู้ใช้อย่างจริงจัง

แฮร์รี ออกัสไตน์ และ โทมัส (Harri - Augstein & Thomas. 1991 : 263) เชื่อว่าเครื่องมือ
ที่ใช้บันทึกการสะท้อนความคิด โดยกระบวนการวิเคราะห์ การสะท้อนแนวคิดระหว่างการลงมือ
ปฏิบัติการ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ระบบการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ประกอบด้วย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่ทำซ้ำได้ ช่วยให้เกิดคุณค่าเพิ่มทางการศึกษา
ได้แนวคิดมุมมองจากการสะท้อนความคิด และเพิ่มทักษะการคิดวิเคราะห์ นอกจากนี้ แฮร์รี ออกัส
ไตน์ และ โทมัส ได้กล่าวว่า เครื่องมือในการสะท้อนความคิด ควรใช้การบันทึกพฤติกรรม
โดยตรงเป็นการสนับสนุนการสร้างประสบการณ์ เพื่อให้เกิดข้อมูลย้อนกลับด้านคุณภาพ
ของการทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร อินเทอร์เน็ตมีบทบาททำให้วิธีการศึกษาค้นคว้าเปลี่ยนไป
แทนที่จะต้องอ่านจากตำรา การค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ตจะทำได้รวดเร็วกว่า พัฒนาการด้าน
เทคโนโลยี ช่วยให้โรงเรียนมุ่งเน้นการฝึกให้ผู้เรียนเรียนรู้ว่าจะแก้ปัญหาอย่างไร และรู้จักคิด
อย่างสร้างสรรค์ มากกว่าการศึกษาเฉพาะข้อมูล

สมิทซ์ (Smith. 2002 : 7) เสนอแนวทางสำหรับผู้สอนในการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการ
เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมประสบการณ์การของผู้เรียน 10 ประการ ดังนี้

1. การระดมความคิด ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ผังใยแมงมุม
2. การพิจารณาสื่อการเรียนที่มี รวมทั้งอินเทอร์เน็ต
3. การวางแผนการจัดตารางปฏิบัติการเพื่อให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มทำงานทันตาม

กำหนด

4. การแบ่งงาน การตกลงแบ่งงานสำหรับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม
5. การค้นคว้าวิจัยข้อมูล โดยการจดบันทึกหรือ บันทึกการเรียนรู้อื่น
6. การรวบรวมและประเมินผลการศึกษาค้นคว้า ตรวจสอบข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

โดยอ้างอิงจากตำราหรือ เอกสารที่เชื่อถือได้

7. การสร้างแนวคิด กำหนดโครงสร้างการทำงาน หรือ รูปแบบการนำเสนอรายงาน
ฉบับสมบูรณ์

8. การบูรณาการ เนื้อหาที่จะนำเสนอในรายงาน
9. การตรวจสอบคุณภาพ รายงานฉบับร่างก่อนจัดทำฉบับสมบูรณ์
10. การนำเสนอรายงานในชั้นเรียน

ไฮน์ริช และคณะ (Heinrich et al. 2016 : 78) ได้แบ่งหลักการและขั้นตอนการใช้สื่อการสอน โดยใช้หลัก 5P คือ

1. การตรวจสอบสื่อ (Preview the Media) สื่อที่นำมาใช้ทุกอย่าง ต้องมีการตรวจสอบก่อนว่าเหมาะสมกับผู้เรียนและตรงจุดประสงค์หรือไม่ ผู้สอนจะต้องกำกับดูแลในส่วนนี้เอง เพราะ ผู้สอนคือคนที่เข้าใจในแต่ละครั้งที่จะสอนว่าสื่อและวัสดุมีความจำเป็นเพียงใด

2. การเตรียมสื่อ (Prepare the Media) ผู้สอนต้องเตรียมสื่อให้พร้อมในกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้ง ให้จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังว่าจะใช้สื่อใดก่อน หรือจะนำเสนออย่างไร ต้องกำหนดว่าในแต่ละบทเรียนคุณต้องการสื่ออะไรบ้าง

3. การเตรียมสภาพแวดล้อมให้พร้อม (Prepare the Environment) ไม่ว่ากิจกรรมการเรียนการสอนจะอยู่ในห้อง ห้องปฏิบัติการ ศูนย์การเรียนรู้ หรือกิจกรรม ภาคสนามผู้สอนจะต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสื่อที่ใช้เรียน สภาพแวดล้อมต้องอยู่ในสภาพที่เรียบง่าย สะดวกสบายมีแสง เสียง อุณหภูมิที่พอเหมาะ สื่อบางอย่างต้องใช้ในห้องมืด บางอย่างต้องใช้แสงสว่าง ผู้สอนต้องเตรียมอุปกรณ์ให้พร้อม เพราะบางอย่างผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการเอง

4. การเตรียมผู้เรียน (Prepare the Learners) ผู้สอนจะต้องทราบว่า จะใช้วิธีใดในการเตรียมความพร้อมของผู้เรียน และอาจมีวิธีการนำเข้าสู่บทเรียนได้หลากหลายวิธี เช่น แนะนำผู้เรียนสิ่งที่จะเรียนในแต่ละบท บอกให้ทราบถึงความสำคัญในแต่ละบท สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้เรียนได้ รู้ว่าผู้เรียนจะได้อะไรบ้างจากบทเรียน มุ่งประเด็นการสอนสำคัญๆ ในแต่ละบทเรียน ในบางครั้งผู้สอน จะต้องบอกวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนทราบ และให้ผู้เรียนรู้กับศัพท์ที่ยังไม่รู้ อธิบายรูปภาพและสื่ออื่นๆ เท่าที่จำเป็นในการเรียนแต่ละบทเรียน

5. ให้ประสบการณ์การเรียนรู้ (Provide the Learning Experience) ผู้สอนจะต้องเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอน หากผู้เรียนจะต้องใช้สื่อเป็นหลักในการเรียนการสอน ผู้สอน จะต้องเตรียมตัวแบบผู้เชี่ยวชาญ หากผู้เรียนต้องการนำเสนอให้ห้องเรียน การเตรียมพร้อมจะต้องมี การวางแผน การฝึกปฏิบัติ การติดตั้งเครื่อง การนำเสนอ ซึ่งผู้สอนต้องสร้างประสบการณ์ในการ เรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การจัดทำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาตามความต้องการของผู้เรียนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการสืบค้นข้อมูลที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ในการใช้สื่อ ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อ

นวัตกรรมเพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการประชาสัมพันธ์การใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนและพัฒนาเครือข่าย การเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครูผู้สอนจะต้องกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ แล้วจึงจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หลังจากนั้นจึงทำการวัดและประเมินผลการสอนว่า เป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ให้เข้าใจหลักการ กระบวนการวัด และประเมินผลการเรียนเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง โดยมีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวถึง การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 28) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการคือการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสิน ผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการ พัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมิน เป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็ม ตามศักยภาพ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอ ในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิค การประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงการ การประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมิน เองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่ว่านตัวชี้วัดให้มีการสอนซ่อมเสริม การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบ ว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนหรือไม่ และอย่างน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริม

ในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2. การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน ทักษะการคิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใดรวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้นเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและกลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธ

โรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มพิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัด และประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ ที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ถือปฏิบัติร่วมกัน

วรุณ คุนทกิจ (2553 : 5) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดผล เป็นกิจกรรมประจำวันของมนุษย์ ตั้งแต่เกิดจนตาย เช่น การวัดน้ำหนัก ส่วนสูง การวัดว่าได้เวลาของการซื้อเสื้อผ้าใหม่ ซื้อข้าวของเครื่องใช้ใหม่ เป็นต้น การวัดผล เป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขให้แก่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจจะเป็นวัตถุ สิ่งของ หรือบุคคลก็ได้ การวัดผลมีวิธีการวัด 2 อย่าง คือ

1. การวัดผลทางตรง หมายถึง ความสามารถในการวัดสิ่งนั้น ๆ ได้โดยตรง สิ่งที่ต้องการวัดมีรูปธรรม เช่น วัดความยาว วัดน้ำหนักของหมู การวัดแบบนี้เป็นการวัด ด้านกายภาพ สามารถใช้เครื่องมือวัดที่เป็นมาตรฐานสากล มีความแม่นยำเที่ยงตรง

2. การวัดผลทางอ้อม หมายถึง การวัดคุณลักษณะหนึ่งโดยอาศัยการวัดจากอีก สิ่งหนึ่ง เช่น วัดผลการเรียน วัดเชาวน์ปัญญา วัดเจตคติ วัดความกังวลใจ ฯลฯ คุณลักษณะเหล่านี้ ใช้เครื่องมือทาบวัดโดยตรงไม่ได้ ต้องผ่านกระบวนการทางสมองเสมอ ผลการวัดที่ได้ จึงเป็นผลจากการผ่านกระบวนการทางสมองขั้นหนึ่งก่อน ซึ่งอาจจะมีความคลาดเคลื่อนได้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 169) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดผลประเมินผล เป็นกระบวนการพิจารณา ตัดสินที่เป็นระบบที่ครอบคลุม ถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือประเมินดูว่ากิจกรรมที่ทำทั้งหลาย เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใดในการประเมินผลอาจทำได้หลายลักษณะ เช่น

1. ใช้ปริมาณจากการวัดมาพิจารณาตัดสินด้วยคุณธรรมแล้วสรุป
2. ไม่ต้องใช้ตัวเลขจากการวัดแต่หาข้อมูลด้านอื่นมาประกอบการพิจารณาตัดสิน

เช่น ประวัตินะเขียนสะสม เป็นต้น นั่นหมายถึงว่า การประเมินใช้ข้อมูลของการวัดผลมาพิจารณา ตัดสิน การวัดผลที่ดีจึงเป็นฐานของการประเมินผลที่ดี และการประเมินผลที่ดี เป็นเรื่อง ของการใช้เหตุผลเป็นฐานในการพิจารณาด้วยว่า อะไรเหมาะสม อะไรดี อะไรควร เป็นต้น

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ (2556 : 377) ได้กล่าวไว้ว่า คณะนักวิจัยเสนอ ให้มีการปฏิรูปการทดสอบมาตรฐานในระดับประเทศ โดยปรับจากระบบ O - NETและอื่น ๆ ในปัจจุบัน มาเป็นการทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจและทักษะ (Literacy-based Test)

ซึ่งสามารถประยุกต์เนื้อหาเข้ากับ โจทย์จริงในชีวิตประจำวัน ได้ และนำผลการทดสอบมาตรฐานระดับประเทศแบบใหม่ไปสร้างความรับผิดชอบในระบบการศึกษา เช่น การประเมินผลงานของครูการประเมินสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและเข้าช่วยเหลือสถานศึกษาที่มีปัญหา และการประเมินผลและให้รางวัลแก่ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ ให้มีการปฏิรูประบบการจัดเก็บ เปิดเผย และรายงานผลการสอบต่อสาธารณะ เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายของรัฐและการเลือกสถานศึกษาของผู้ปกครอง นอกจากนี้ ในระดับโรงเรียน คณะนักวิจัยเสนอให้มีวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตั้งแต่แฟ้มงาน โครงการ การสอบวัดความรู้ การแก้ไขปัญหาชีวิตจริง ในทางที่ช่วยพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน โดยการประเมินผลการเรียนในระดับโรงเรียนควรเป็นการประเมินผลเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ และวิเคราะห์ผู้เรียน (Formative Test) ซึ่งเป็นการประเมินผลระหว่างทางตลอดการเรียนรู้

เรณูมาศ มาอ่อน (2559 : 175) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการสอน เป็นการตรวจสอบว่าอาจารย์ผู้สอนได้จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ หรือไม่อย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร เพื่อนำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินผลการสอน ควรประเมินทั้ง โดยตัวอาจารย์ผู้สอนเอง และประเมินโดยผู้เรียน ซึ่งการประเมินผลการสอนทั้ง โดยตัวอาจารย์ผู้สอนเองและผู้เรียน มีประเด็นสำคัญที่ควรประเมิน ดังนี้

1. เตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
2. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
4. จัดกิจกรรมและสถานการณ์ ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์
5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด ฝึกปฏิบัติฝึกประเมินผลตนเองเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากกลุ่ม
7. ใช้สื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียน
9. เสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามแนวพระราชบัญญัติและวัฒนธรรมไทย
10. ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของผู้เรียนและพัฒนาการเรียนรู้

อย่างต่อเนื่องการประเมินผลการสอนอย่างตรงไปตรงมาตามสภาพความเป็นจริงจะทำให้ได้ข้อมูล ที่ถูกต้องและมีคุณค่าสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บลูมและคณะ (Bloom et al. 1971 : 27) ได้กล่าวไว้ว่าการวัดผลการเรียนรู้ที่ดี จะต้องวัดได้ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการวัดและมั่นใจว่าสามารถวัดสิ่งนั้นได้แน่นอน ด้วยการวัดผลที่ครอบคลุม ควรวัดให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้านคือ

1. ด้านสติปัญญา (พุทธิพิสัย) เป็นการวัดความรู้ ความคิด และการนำความรู้ ไปประยุกต์ พุทธิกรรมที่ใช้วัดด้านนี้ คือ

1.1 ความจำ หมายถึง ความสามารถของสมองในการที่จะเก็บสะสมความรู้ หรือข้อเท็จจริงที่ได้ประสบพบเห็นมาให้คงอยู่ได้ การแสดงออกที่บ่งบอกว่าจำได้ เช่น บอกสูตร หรือเขียนสูตร ที่ครูเคยสอนมาแล้ว

1.2 ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความ สถานการณ์นั้นได้ สมรรถภาพนี้สูงกว่า ความรู้ ความจำ การแสดงออกที่บ่งบอกว่ามีความเข้าใจ ได้แก่

1.2.1 อธิบายข้อความที่ยากให้เป็นภาษาง่าย ๆ

1.2.2 เปรียบเทียบลักษณะของสิ่งหนึ่งกับอีกสิ่งหนึ่ง

1.3 การนำไปใช้ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหา โดยการนำ ประสบการณ์หนึ่งไปใช้ในอีกประสบการณ์หนึ่งได้ สมรรถภาพนี้สูงกว่าความเข้าใจ คือต้องเข้าใจก่อนจึงจะแก้ปัญหาได้ การแสดงออกที่บ่งบอกว่านำไปใช้ได้ เช่น

1.3.1 โจทย์ที่ไม่เคยทำมาก่อน

1.3.2 ทดลองในสิ่งที่ใช้อย่างหนึ่งทดแทน เช่น ใช้น้ำมะนาวแทนน้ำกรด

1.4 การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะดูว่าสิ่งนั้น ประกอบด้วยอะไร การเกิดสิ่งนั้นขึ้นอาศัยเหตุผลใด สามารถจำแนกได้ว่าสิ่งใดสำคัญมาก สิ่งใดมีความสัมพันธ์กัน และเกิดปรากฏการณ์นั้น ๆ ขึ้น อาศัยหลักการใด การแสดงออก ที่แสดงถึงการวิเคราะห์ เช่น

1.4.1 เลือกรับประทานอาหาร 4 - 5 ชนิด ที่มีรสชาติและราคาที่พอ ๆ กัน แต่เลือกรับประทานชนิดที่ดีที่สุด

1.4.2 ทราบสาเหตุของไฟฟ้าช็อต

1.5 การสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการรวมส่วนย่อยต่าง ๆ ตั้งแต่ สองส่วนขึ้นไปเข้าด้วยกัน แล้วเปลี่ยนเป็นสิ่งใหม่ที่มีคุณภาพแปลกและแตกต่างออกไปส่วนย่อย ดังกล่าว อาจจะเป็นเหตุการณ์ สถานการณ์ ข้อเท็จจริง ความคิดเห็นใด ๆ ก็ได้ การสังเคราะห์ ก็คือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั่นเอง การแสดงออกที่แสดงถึง การสังเคราะห์ เช่น

1.5.1 เขียนกลอนได้

1.5.2 แต่งเรื่องใหม่เป็น

1.5.3 วางแผนการแข่งขันฟุตบอลเพื่อหารายได้ได้

1.6 การประเมินค่า หมายถึง ความสามารถในการตีราคาของสิ่งนั้นว่า ดี - เลว ชอบ - ไม่ชอบ ควร - ไม่ควร เหมาะสม - ไม่เหมาะสมอย่างไร โดยอาศัยเหตุผลประกอบด้วย ซึ่งหากไม่มีเกณฑ์ไม่ใช้การประเมิน เป็นความคิดเห็นลอย ๆ การแสดงออกที่แสดงถึงการประเมินค่า เช่น

1.6.1 พิจารณาตัดสินว่าที่เพื่อนเล่าเรื่องราวให้ฟังนั้น ควรเชื่อหรือไม่

1.6.2 พิจารณาตัดสินใจเลือกอ่านหนังสือที่เหมาะสมกับวัย

2. ด้านจิตพิสัย เป็นการวัดเกี่ยวกับความรู้สึก อารมณ์และทัศนคติ เป็นการวัดสภาพการเปลี่ยนแปลงของจิตใจ เมื่อมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากระทบแล้วเกิดการรับรู้ เกิดความสนใจ อยากจะเกี่ยวข้องด้วย จนรู้คุณค่าทั้งทางดีและไม่ดี การวัดด้านนี้ จะเริ่มจากการรับการสนองตอบ การรู้คุณค่า การจัดระบบคุณค่าและการสร้างลักษณะนิสัย

3. ด้านทักษะพิสัย เป็นการวัดเกี่ยวกับทักษะในการใช้ส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย การประสานงานของการใช้อวัยวะต่าง ๆ ตลอดจนการใช้ เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การเขียน การอ่าน การพูด การวิ่ง การกระโดด การว่ายน้ำ การใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ การใช้เครื่อง คณิตเลข เป็นต้น

แอนดอร์สัน และ แครทวอท์ (Anderson & Krathwohl. 2001 : 43) ได้รวบรวม นักจิตวิทยา นักทฤษฎีหลักสูตร นักวิจัยทางการเรียนการสอน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านวัด และประเมินผลเพื่อปรับปรุงจุดมุ่งหมายการศึกษาด้านพุทธิพิสัยของบลูม ซึ่งผลของการปรับปรุงจุดมุ่งหมายทางการศึกษาด้านพุทธิพิสัยใหม่นี้ ได้เกิดการปรับเปลี่ยนที่สำคัญทั้งในส่วน โครงสร้าง และคำศัพท์ที่ใช้เป็นชื่อของระดับพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ได้ปรับปรุงวัตถุประสงค์ให้พิจารณาเป็น 2 มิติ คือ พิจารณาลักษณะของความรู้ และพิจารณาการเรียนรู้ทางปัญญา 6 ชั้น

1. จำ (Remembering) เป็นความสามารถของสมองในการระลึก/จำความรู้ หรือสารสนเทศที่เก็บไว้ในสมอง ซึ่งเป็นความจำระยะยาว

2. เข้าใจ (Understanding) เป็นความสามารถทางสมองของบุคคลในการสร้างความหมายหรือความรู้จากสื่อหรือเครื่องมือทางการศึกษาด้วยตนเอง เช่น จากการอ่าน การอธิบายของครู ทักษะย่อยของความสามารถในขั้นนี้ ได้แก่ การแปลความหมาย (Interpreting) การให้ตัวอย่าง (Exemplifying) การจัดจำแนก (Classifying) การสรุป (Summarizing) การเปรียบเทียบ (Comparing) และการอธิบาย (Explaining)

3. ประยุกต์ใช้ (Applying) จัดเป็นกระบวนการทางสมองในการใช้กระบวนการที่ได้เรียนรู้มาในสถานการณ์ใหม่หรือสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

4. วิเคราะห์ (Analyzing) กระบวนการทางปัญญาในขั้นนี้ เป็นการแยกความรู้ ออกเป็นส่วน ๆ โดยสามารถให้เหตุผลว่า ความรู้ส่วนย่อยที่แยกแต่ละส่วนมีความเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของความรู้ทั้งหมดอย่างไร นักเรียนที่มีความสามารถในการวิเคราะห์จะต้องสามารถจำแนกความแตกต่างได้ จัดระบบความรู้ได้ และบอกที่มาของความรู้หรือองค์ประกอบแต่ละส่วนได้

5. ประเมินค่า (Evaluating) เดิมความสามารถด้านการประเมินจัดเป็นความรู้ขั้นสูงสุด เป็นความสามารถของสติปัญญาเกี่ยวกับการตรวจสอบและการวิพากษ์ต่าง ๆ

6. สร้างสรรค์ (Creating) เป็นความสามารถของสติปัญญาในการสร้างสิ่งใหม่จากสิ่งที่เคยเรียนรู้หรือสิ่งที่พบเห็นในบริบทต่าง ๆ นักเรียนที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์จะต้องสามารถสร้างสรรค์งาน แผนงาน หรือผลิตภัณฑ์ หรือชิ้นงานที่แปลกใหม่

คิวอี้ (Dewey, 2009 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินการเรียนรู้ ครูประเมินว่าบทเรียนที่วางแผนไว้นั้นบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ การประเมินการเรียนรู้ จำแนกได้เป็น 2 แบบ คือ

1. ประเมินเพื่อการปรับปรุง เป็นการประเมินแบบไม่เป็นทางการเพื่อใช้ข้อมูลมาประกอบการพิจารณาว่า วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ที่วางแผนไว้นั้น ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือไม่

2. ประเมินเพื่อสรุป เป็นการประเมินหลายมิติ เพื่อวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งวัดจากความสามารถ และทักษะของผู้เรียน เพิ่มสะสมผลงาน โครงงาน รายงาน เป็นการวัดตามสภาพจริง แทนการวัดโดยการทดสอบเพียงอย่างเดียวที่เคยทำมาในอดีต

สรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้ยึดทฤษฎีของเบนจามินและคณะ กล่าวว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงโดยมีการวัดให้ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัยที่มีการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม และนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาตนเองด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้

อำพล นามเชิงใต้ (2552 : 71) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทำการสอนอยู่ในช่วงชั้นที่ 2 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาด้านการสอนอันดับแรก รองลงมาคือ ความต้องการด้านการพัฒนาตนเองในการใช้สื่อ ความต้องการในการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผลตามลำดับ การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามสถานภาพทั่วไปของครูที่แตกต่างกัน ได้แก่ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ช่วงชั้นที่สอน และขนาด โรงเรียน สรุปได้ว่าความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน สอนช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 มีความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ไม่ต่างกัน การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามขนาด โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

รุ่งนภา มาศจันทร์ (2553 : 66) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในเขต โรงเรียนอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ในเขต โรงเรียนอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะทางการสอน ภาษาอังกฤษ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล

และด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนตามลำดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน วิชาภาษาอังกฤษในเขตโรงเรียนอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทของครู จำแนกตามประสบการณ์การสอน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสงค์ โสมราช (2554 : 90) ได้ศึกษาความต้องการรูปแบบการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 - 45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และมีระดับวิทยฐานะ ครู ก.ศ. 2 (ระดับ 6 - 7) การวิเคราะห์ ข้อมูลระดับความต้องการรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามแต่ละรูปแบบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรูปแบบ โดยเรียงลำดับรูปแบบ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าสุดสามอันดับแรก คือ รูปแบบการพัฒนาโดยการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น รูปแบบการพัฒนาโดยการเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการและรูปแบบ การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การเปรียบเทียบครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน และระดับวิทยฐานะแตกต่างกันมีความต้องการรูปแบบการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความต้องการรูปแบบพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ทัศนีย์ ศรีสวัสดิ์ (2555 : 144) ได้ศึกษาการบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษา กับการปฏิบัติงานตามภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า สถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องมือสำคัญ ในการกำกับติดตามกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นเรื่องมือหลักต้นหรือกระตุ้น ให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เป็นเรื่องมือ นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และเสริมประสิทธิภาพการบริหาร จึงมีการดำเนินการ บริหารงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในด้านต่าง ๆ มีการจัดทำระเบียบและคู่มือการวัด และประเมินผลการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานวัด และประเมินผลการศึกษา

และประเมินผลปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และผลจากการวิจัยพบว่าบุคลากรปฏิบัติหน้าที่วัดและประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเป็นอย่างดี จึงมีการวางแผน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินและดำเนินงานวัดและประเมินผลการศึกษา ตามแผนงานและปฏิทินการปฏิบัติงานประจำปี

สายสินทร์ เงินดี (2556 : 173) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า สภาพสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการวิจัยทางการศึกษา โดยภาพรวมควรมีการจัดทำโครงการนิเทศแบบกัลยาณมิตรและติดตามอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูศึกษาค้นคว้าความรู้ด้วยตนเองและส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาด้านภาษาและเทคโนโลยีได้จ้างครูชาวต่างชาติที่เข้ามาอาศัยอยู่กับครอบครัวในท้องถิ่น เข้ามาสอนในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมด้านภาษาให้ครูและนักเรียนด้านเทคโนโลยีสถานศึกษาได้เตรียมเทคโนโลยีและครูที่มีความรู้คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดตั้งงบประมาณจัดหาอุปกรณ์เพื่อการศึกษาทุกปี

จอย ทองกล่อมศรี (2560 : 86 - 87) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู พบว่า ครูต้องการให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจและสนใจ มีการจัดประชุมการจัดทำนวัตกรรมการศึกษา โดยให้ครูและเพื่อนครูมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะในการใช้นวัตกรรมหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่กำลังทำนวัตกรรม ส่งเสริมให้ครูมีการเลือกใช้และผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมต่อการเรียนการสอนทุกปี มีการแลกเปลี่ยนวิธีการและผลการใช้นวัตกรรมซึ่งกันและกัน จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้ด้วยการพัฒนานวัตกรรมและการวิจัยยังส่งผลให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเอง ทั้งต่อตัวครูและบุคลากรผู้ผลิตและต่อผู้เรียนที่ได้รับผลจากการใช้นวัตกรรม

รัตนภรณ์ ปานแก้ว (2557 : 70) ได้ศึกษาสภาพการพัฒนาครูด้านการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริงในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา พบว่า ภาพรวมของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้านกระบวนการขั้นตอนการดำเนินการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าในภาพรวมครูที่มีประสบการณ์การสอน 1-3 ปี

มีสภาพการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง แตกต่างจากครู ที่มีประสบการณ์การสอน 6 - 9 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และด้านกระบวนการ ขั้นตอนการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริงครูที่มีประสบการณ์ 1 - 3 ปี มีสภาพการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ 4 - 5 ปี , 6 - 9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่าไม่ค่อย ให้ความสำคัญกับการเตรียมเครื่องมือในการวัดและประเมินผล หรือยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในหลักการวิธีการขั้นตอนและเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เครื่องมือวัดผลไม่ควรประเมินแบบทดสอบอย่างเดียวแต่ควรใช้ให้เหมาะสมกับสิ่งที่จะวัด เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ด้วยความเต็มใจ มีความสุขและเห็นความสำคัญ ของการประเมินผลตามสภาพจริงโดยมีการวัดผลประเมินผลให้ครบถ้วนทุกด้านตามศักยภาพ และความสามารถของผู้เรียน

ปวีชญา เนียมคำ (2558 : 96) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม หนึ่งใหญ่วัดสว่างอารมณ์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า หลักสูตรมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมหนึ่งใหญ่วัดสว่างอารมณ์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีองค์ประกอบดังนี้ ความสำคัญ วิสัยทัศน์ โครงการสอน แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร และแผนการจัดการเรียนรู้ ผลการทดลองใช้หลักสูตร คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 8 หลังเรียนรู้สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนตามหลักสูตร มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมหนึ่งใหญ่วัดสว่างอารมณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560 : 149) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ภาพรวมระดับ มาก ปฏิบัติในสถานศึกษามีสภาพการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนเอกชน มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ คือ 1) ครูมีความรอบรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์ นวัตกรรม 3) ครูมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย รูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเอง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียน เอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คือ มีการทำข้อตกลง

ความร่วมมือกับสถาบันผลิตครู เพื่ออบรมพัฒนาครู ให้มีความรู้ความสามารถ และต้นสังกัด ควรส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อพัฒนาครูในทุกด้านแก่สถานศึกษา

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองของครูในต่างประเทศที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้

อาเกโด (Agado. 1998 : 1841A) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ที่มีประสิทธิภาพบริเวณแถบพรหมแดนทางใต้ของมลรัฐเทกซัส พบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับระบบระเบียบตามลำดับขั้นตอน มีการให้ความสะดวกแก่ครูในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยการนำกลวิธีไปใช้ โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและนิเทศและให้ความเห็นว่าการมีการศึกษาถึงผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรกลยุทธ์การนำไปใช้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษารับรู้ของครูในความสามารถของนักเรียนจากผลการนำการพัฒนาไปใช้เพื่อผลสำเร็จของนักเรียน

เชส (Chase. 2001 : 3519 - A) ได้ศึกษาบทบาทของฝ่ายพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนใน North Carolina โดยเน้นศึกษาว่าฝ่ายพัฒนาบุคลากรมีการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่ใช้หลักการของ ABC ซึ่งนำมาใช้ในรัฐมาตั้งแต่ปี 1996 ว่า มีความเหมือนหรือแตกต่างไปจากการรับรู้ของครูหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาประกอบด้วยฝ่ายบุคลากรและครูจากโรงเรียน 16 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและครูมีการรับรู้ถึงความต้องการต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนการใช้ ABC อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นเหมือนกันเกี่ยวกับความสำคัญของการปฏิบัติตาม ABC และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเท่ากันเมื่อพิจารณาถึงการรับรู้ ดังกล่าวของบุคคลต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศระดับชั้นที่สอนประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา และสถานภาพของโรงเรียนตาม ABC

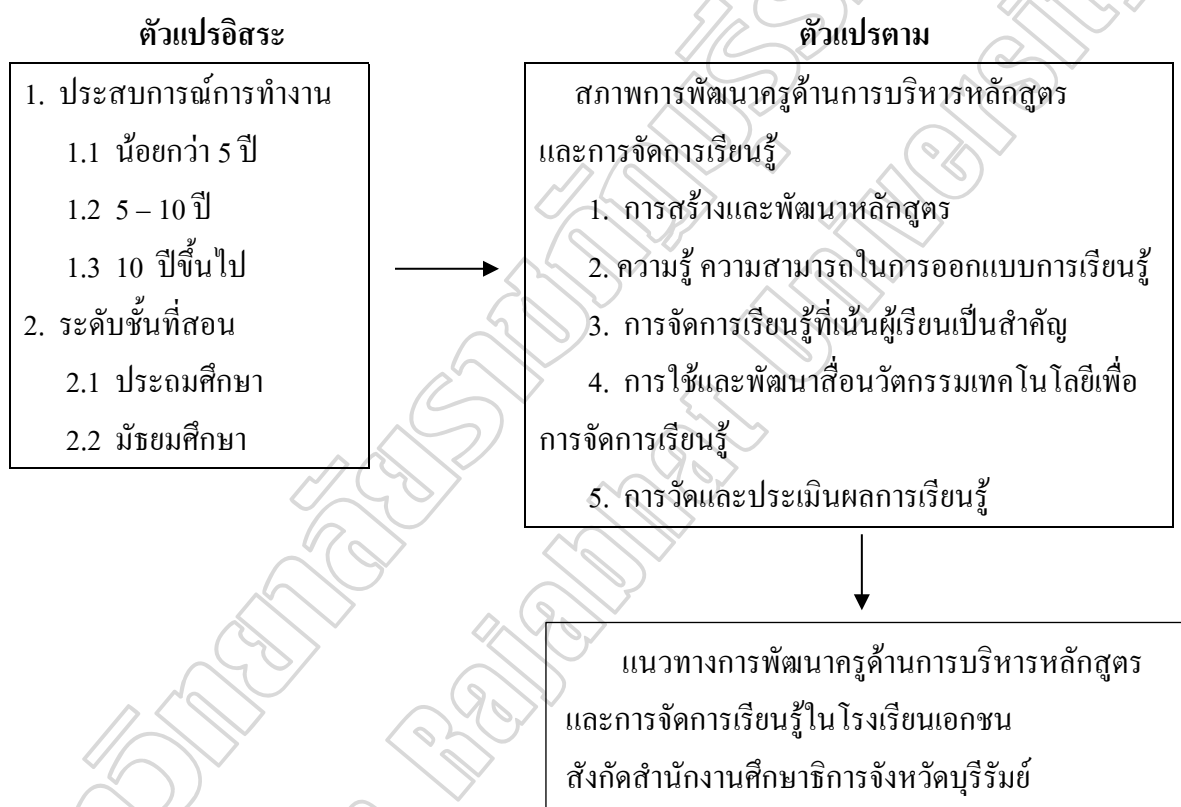
ซูซ่า (Souza. 2001 : 54) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูและปัญหาการหย่อนสมรรถภาพในการสอนของครู พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง 2 กรณี คือ กรณีที่ครูไม่มีประสิทธิภาพในการสอนและกรณีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนต่ำ สำหรับกรณีแรก ครูควรได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานสังกัดเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจ โดยเฉพาะในด้านเทคนิคการสอนโดยใช้รูปแบบการปรึกษาหารือหรือพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนกรณีที่ 2 นั้น เป็นผลต่อเนื่องจากกรณีแรก เป็นความรับผิดชอบของโรงเรียนที่จะต้องให้ครูได้รับการอบรมบ่อย ๆ และจัดการอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อครูจะได้พัฒนาวิธีการสอนของตนและช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนสูงขึ้น

ลับเบอร์ส (Lubbers. 2014 : 87) ได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ และรวบรวมมาในประเด็น ข้อเสนอแนะให้มีแนวทางในการสนับสนุนนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครูในด้านหลักสูตร ที่เป็นดิจิทัลและการสนับสนุนด้านห้องสมุดสาธารณะและฐานข้อมูลออนไลน์ต่าง ๆ ครูทุกคน จะได้รับนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนผ่านคอมพิวเตอร์นอกจากนี้ยังต้องสนับสนุนให้มี บริการสื่อประสมพิเศษที่ให้บริการความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล ตลอดจนมีการดูแล และสอนบุคลากรหรือพี่เลี้ยงในการทำงานเพื่อพัฒนาและสนับสนุนนวัตกรรมเหล่านี้แก่ผู้สอน ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถเลือก และประเมินนวัตกรรม ที่เหมาะสมให้ตรงกับความต้องการผู้เรียน สอดคล้องตามเนื้อหาที่เรียนมากที่สุดหรือพี่เลี้ยง ในการทำงานเพื่อพัฒนาและสนับสนุนนวัตกรรมเหล่านี้แก่ผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอน ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถเลือก และประเมินนวัตกรรมที่เหมาะสมให้ตรงกับความต้องการ ของผู้เรียน สอดคล้องตามเนื้อหาที่เรียนมากที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ทั้งในและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาครูเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นโดยมีความมุ่งหมายสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ซึ่งการพัฒนาครู ในโรงเรียนจะต้องสำรวจครูเป็นรายบุคคลเพื่อที่จะกำหนดวิธีพัฒนาครูหรือบุคลากรในโรงเรียน ให้เหมาะสมกับความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่การเรียน การสอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน นอกจากนี้การจัดการเรียนการสอน มีการให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะของผู้เรียน ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ โดยใช้สื่อ และเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน รวมถึงการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ จะเน้นทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการสื่อสาร ด้านการร่วมมือ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศมาเป็นส่วนร่วมในการสอน และให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์รวมถึง ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ยึดกระบวนการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 31) เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 714 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์, 2561 : 28)

2. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608 - 610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 254 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามระดับชั้นที่สอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

2.2 จำแนกประชากรออกตามระดับชั้นที่สอน ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยในลักษณะชั้นภูมิ

(Stratified)

2.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละระดับชั้นที่สอน

2.4 สุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นที่สอนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

โดยการจับฉลาก (Simple Random Sampling)

รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างแสดงในตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
เมืองบุรีรัมย์	121	37	42	13
คูเมือง	13	-	5	-
ลำปลายมาศ	72	14	26	5
ประโคนชัย	32	12	11	4
บ้านกรวด	28	8	10	3
นางรอง	86	12	31	4
หนองกี่	49	9	17	4
หนองหงส์	22	5	8	2
เฉลิมพระเกียรติ	9	-	3	-
ปะคำ	42	8	15	3
ละหานทราย	37	8	13	3
สตึก	42	9	15	3
พุทไธสง	39	-	14	-
รวม	592	122	210	44
รวมทั้งสิ้น	714		254	

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่สอน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสำรวจและสอบถาม

2.2 ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุม แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.5 หาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ปรากฏว่าค่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 สำหรับผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.5.1 ดร.ประหยัด สวัสดิ์พูน วุฒิศึกศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 1 (ทีโอเอวิทยา) สังกัดกระทรวงมหาดไทย ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.5.2 นางกิตติยา ผาดำ วุฒิศึกศึกษา กศ.บ. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.5.3 นายกำพล ธนะนิมิตร วุฒิศึกศึกษา ก.ม. (การวัดผลและวิจัยการศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่โรงเรียนภูมิสิทธิ์วิทยา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา

2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 ถือว่าใช้ได้

2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งถึงศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน

3. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด ผลปรากฏว่า เก็บได้ 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม และกำหนดตัวเลข แทนค่าข้อมูลในแต่ละข้อ
3. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการดังนี้

3.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

3.2 การศึกษาการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมาย และการจัดอันดับเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายข้อมูลของค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย

ความหมาย

4.51 - 5.00

มีการปฏิบัติมากที่สุด

3.51 - 4.50

มีการปฏิบัติมาก

2.51 - 3.50

มีการปฏิบัติปานกลาง

1.51 - 2.50

มีการปฏิบัติน้อย

1.00 - 1.50

มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

3.3 การเปรียบเทียบการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยใช้การทดสอบค่า t (t - test แบบ Independent Samples Test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.4 การเปรียบเทียบการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง

ของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe ' Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

1.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 60 - 63)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 261)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S^2 แทน ความแปรปรวนของข้อสอบทั้งฉบับ

2. ค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 101)

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

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 304)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนนักเรียน

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 124)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัว
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
	\sum	แทน	ผลรวม

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระ แก่กันในการเปรียบเทียบการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยวิเคราะห์ด้วยค่า t -test (Independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 322)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -distribution
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 2
	s_1^2	แทน	ความแปรปรวนกลุ่มที่ 1
	s_2^2	แทน	ความแปรปรวนกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 2

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม ในการเปรียบเทียบการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 328)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F -distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe ' Method) มีสูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 65)

$$Cv_d = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{within})\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}$$

เมื่อ	K	แทน	จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง
	F*	แทน	ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)
	MS _{within}	แทน	ค่า Mean Square within Group
	n ₁ , n ₂	แทน	จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย มีจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้

1. การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
2. มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 10 ปีขึ้นไป
3. เป็นโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-Net ของโรงเรียนสูงกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา

ประกอบด้วย

1. นายสิรภพ ปราบริบูรณ์สูง วุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญ ประสพการณ์ด้านการบริหาร 24 ปี
2. นายประเสริฐ กัลยาประสิทธิ์ วุฒิทางการศึกษา กศ.ม. (บรรณารักษ์) ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกัลยาประสิทธิ์ ประสพการณ์ด้านการบริหาร 22 ปี
3. นางทัศนีย์ ตรีวณิชกุล วุฒิทางการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้จัดการ/ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ โรงเรียนนิภาศิริ ประสพการณ์ด้านการบริหาร 25 ปี

4. นางสาววารี ฉัตรชัยรัตนเวช วุฒิต่างการศึกษา M.Sc. (Human Development) ผู้อำนวยการโรงเรียนกมลลักษณ์ ประสบการณ์ด้านการบริหาร 10 ปี

5. นางสาวสุภารัตน์ เหลืองรัตนวิมล วุฒิต่างการศึกษา กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ ประสบการณ์ด้านการบริหาร 16 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นลักษณะเป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ได้มาจากแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำสัมภาษณ์ 5 ด้าน สำหรับประเด็นและข้อคำถาม ผู้วิจัยนำสภาพการพัฒนาคูรด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับ มาเป็นประเด็นในการตั้งคำถาม

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

2.1 กำหนดกรอบคำสัมภาษณ์เป็น 5 ด้าน คือ

2.1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

2.1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

2.1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2 นำประเด็นหรือข้อคำถามที่ได้จากการศึกษาสภาพการพัฒนาคูรด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยเรียงลำดับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับแรกมาเป็นประเด็นในการสร้างคำถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนาคูรด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

2.3 นำเสนอแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและขอสัมภาษณ์ กำหนด นัดหมายวัน เวลา
3. ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้วิจัยทำการบันทึกภาพและเสียงไว้ทุกครั้ง โดยขออนุญาตในการบันทึกก่อนทำการบันทึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
*	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นสภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ มีขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นสภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่สอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังปรากฏ

ในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่สอน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน (n = 254)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1.1 น้อยกว่า 5 ปี	119	46.90
1.2 5 - 10 ปี	79	31.10
1.3 มากกว่า 10 ปี	56	22.00
รวม	254	100.00
2. ระดับชั้นที่สอน		
2.1 ประถมศึกษา	210	82.70
2.2 มัธยมศึกษา	44	17.30
รวม	254	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นครู มีจำนวนทั้งหมด 254 คน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 รองลงมาเป็นประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามระดับชั้นที่สอน ส่วนใหญ่เป็นครูสอนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 82.70 และระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นสภาพการพัฒนาคูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	4.14	0.50	มาก	2
2. ด้านความรู้ความสามารถในการออกแบบ การเรียนรู้	4.07	0.54	มาก	4
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.11	0.56	มาก	3
4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.99	0.66	มาก	5
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.18	0.56	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.10	0.49	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคูด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคู
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการ
จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรให้สอดคล้องหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.33	0.68	มาก	1
2. มีการวางแผนสร้างและพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ	4.17	0.66	มาก	5
3. มีการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาบริบท	3.93	0.72	มาก	7
4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน	4.18	0.67	มาก	4
5. มีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน	3.88	0.74	มาก	8
6. นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสถานศึกษามาช่วยกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร	4.04	0.71	มาก	6
7. มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง	4.19	0.63	มาก	3
8. มีการนำผลการประเมินผลมาปรับปรุงการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	3.87	0.65	มาก	9
9. มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.22	0.66	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.14	0.50	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า สภาพการพัฒนาคูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรให้สอดคล้องหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา ได้แก่ มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการนำผลการประเมินผลมาปรับปรุงการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
10. มีการวิเคราะห์ผู้เรียนให้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.10	0.66	มาก	3
11. มีการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.05	0.67	มาก	8
12. มีการนำวิธีการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายมาสังเคราะห์เป็นวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.06	0.64	มาก	5
13. ประยุกต์การออกแบบเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.04	0.68	มาก	10
14. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน	4.08	0.86	มาก	4

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ด้านความรู้ ความสามารถ ในการออกแบบการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
15. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ออกแบบการเรียนรู้	4.02	0.83	มาก	11
16. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการ สอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ	4.05	0.69	มาก	9
17. จัดทำสาระการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการ อย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ	4.06	0.68	มาก	6
18. จัดทำคำอธิบายรายวิชาโดยบูรณาการอย่าง สอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ	4.06	0.73	มาก	7
19. นำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการ จัดการเรียนรู้ โดยปรับใช้ตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียน ตามที่คาดหวัง	4.11	0.69	มาก	2
20. มีการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนา	4.14	0.69	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.07	0.54	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า สภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการ
เรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง
พัฒนา ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา ได้แก่ นำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
โดยปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง ($\bar{X} = 4.11$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้
($\bar{X} = 4.02$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคู
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการ
จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
21. มีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.12	0.73	มาก	6
22. ใช้รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอย่าง หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนา เต็มตามศักยภาพ	4.21	0.72	มาก	3
23. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน	4.25	0.69	มาก	1
24. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะ ของผู้เรียน	4.20	0.69	มาก	4
25. ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน	4.25	0.70	มาก	2
26. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้	4.19	0.71	มาก	5
27. มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	3.81	0.79	มาก	8
28. มีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	3.85	0.71	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.11	0.56	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า สภาพการพัฒนาคูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา ได้แก่ ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะ
 ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.81$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคู
 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการ
 จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
 โดยรวมและรายข้อ

ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
29. ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาตาม ความต้องการของผู้เรียนอย่างหลากหลาย	4.04	0.78	มาก	3
30. มีการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	4.06	0.73	มาก	1
31. มีการจัดทำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้ ผ่านการสืบค้นข้อมูล ที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้	4.01	0.79	มาก	5
32. มีแหล่งเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้ที่เพียงพอ	4.03	0.86	มาก	4
33. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.05	0.77	มาก	2
34. มีการนิเทศติดตามและประเมินผล การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อนำผล มาปรับปรุง พัฒนาให้มีประสิทธิภาพ	3.96	0.74	มาก	7

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการจัดการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
35. มีการประชาสัมพันธ์การใช้สื่อวัตกรรมการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน	3.97	0.71	มาก	6
36. มีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน	3.91	0.78	มาก	8
รวมเฉลี่ย	3.99	0.66	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า สภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา ได้แก่ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคู
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการ
จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
37. มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านสติปัญญาของผู้เรียนตามสภาพจริง	4.21	0.68	มาก	2
38. มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านจิตพิสัย ของผู้เรียนตามสภาพจริง	4.19	0.67	มาก	5
39. มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านทักษะพิสัยของผู้เรียนตามสภาพจริง	4.24	0.66	มาก	1
40. มีการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน	4.20	0.69	มาก	4
41. สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล ไปใช้อย่างถูกต้อง	4.09	0.72	มาก	7
42. เลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล ไปใช้อย่างเหมาะสม	4.11	0.74	มาก	6
43. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	4.21	0.72	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.18	0.56	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า สภาพการพัฒนาคูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ได้แก่ มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านทักษะพิสัยของผู้เรียนตามสภาพจริง
($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา ได้แก่ มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านสติปัญญาของผู้เรียนตาม

สภาพจริง ($\bar{X} = 4.21$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.09$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่สอน

ตาราง 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	4.08	0.54	4.21	0.50	4.15	0.37	1.57
2. ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	4.07	0.56	4.08	0.57	4.05	0.48	0.07
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.09	0.57	4.14	0.58	4.11	0.53	0.23
4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.97	0.69	4.03	0.63	3.98	0.62	0.20
5. ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้	4.11	0.59	4.32	0.53	4.14	0.50	3.58*
รวมเฉลี่ย	4.06	.52	4.15	0.48	4.08	0.44	0.84

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.11	4.32	4.14
น้อยกว่า 5 ปี	4.11	-	-0.21*	-0.03
5 - 10 ปี	4.32	-	-	0.18
10 ปีขึ้นไป	4.14	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

สภาพการพัฒนาคูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	ระดับชั้นที่สอน				t
	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	4.13	0.51	4.19	0.41	-0.76
2. ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	4.05	0.56	4.19	0.45	-1.55
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.10	0.59	4.15	0.45	-0.55
4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้	3.95	0.67	4.15	0.55	-1.79
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.17	0.57	4.22	0.50	-0.54
รวมเฉลี่ย	4.08	0.51	4.18	0.42	-1.22

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชน สังกัดศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับชั้น โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จากการตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับประเด็นหรือข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสองอันดับในแต่ละด้านมาเป็นข้อความในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งประกอบไปด้วย ประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

- 1.1 มีการนำผลการประเมินผลมาปรับปรุงการสร้างและพัฒนาหลักสูตร (ข้อ 8)
- 1.2 มีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน (ข้อ 5)

2. ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

- 2.1 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ (ข้อ 15)
- 2.2 ประยุกต์การออกแบบเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล (ข้อ 13)

3. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- 3.1 มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ (ข้อ 27)
- 3.2 มีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ (ข้อ 28)

4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

- 4.1 มีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน (ข้อ 36)
- 4.2 มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อนำผลมาปรับปรุง พัฒนาให้มีประสิทธิภาพ (ข้อ 34)

5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5.1 สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง (ข้อ 41)

5.2 เลือกลงเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างเหมาะสม (ข้อ 42)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.1 โรงเรียนของท่านมีการนำผลการประเมินผลมาปรับปรุงการสร้างและพัฒนาหลักสูตรอย่างไร

แนวทางการพัฒนา

1.1.1 ปรับประยุกต์หลักสูตรรายวิชา กิจกรรม หรือ โครงการ และหน่วยการเรียนรู้ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน ท้องถิ่น และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

1.1.2 จัดทำและพัฒนาหลักสูตรรายวิชาสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยมีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประเมินความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

1.2 โรงเรียนของท่านมีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนอย่างไร

แนวทางการพัฒนา

1.2.1 มีการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนรายบุคคลทุกระดับชั้น มีหลักฐานแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล โดยให้นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

1.2.2 แผนการสอนของครูผู้สอนมีการปรับปรุงโดยใช้ข้อมูลการเรียนของนักเรียนเป็นองค์ประกอบ ข้อมูลผลการเรียนในภาพรวมถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

2. ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

2.1 โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างไร

แนวทางการพัฒนา

2.1.1 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลที่หลากหลายเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อมูลที่มีลักษณะช่วยให้ออกความคิดเห็นได้ เช่น วิชาสังคมศึกษา และวรรณคดีเป็นลักษณะพิเศษที่ครูจะนำมาใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดกิจกรรมการใช้ความคิด อภิปราย นำไปสู่ข้อสรุป เป็นผลของการเรียนรู้และการสร้างนิสัยยอมรับฟังความคิดเห็นกัน เป็นวิถีทางที่ดีในการปลูกฝังประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน

2.1.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นพบความรู้จากการค้นคว้าทดลอง และการอภิปรายโดยใช้หลักเหตุผล เช่น วิชาวิทยาศาสตร์ ผู้เรียนมีโอกาสที่จะได้สร้างความรู้เองโดยตรง เพียงแต่ครูต้องรู้จักการใช้คำถามที่ช่วยและเชื่อมโยงความคิด ประกอบกับการได้มีโอกาสทำการทดลอง เป็นการปฏิบัติร่วมกัน ผู้เรียนจะได้มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการเคลื่อนไหวร่างกาย เพื่อสร้างความรู้ผ่านกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

2.2 โรงเรียนของท่านมีการออกแบบเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างไร

แนวทางการพัฒนา

2.2.1 ศึกษา วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลมาใช้ ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน โดยคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนที่มีภูมิหลัง สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจ และความต้องการที่แตกต่างกันและจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน ลักษณะของผู้เรียน และสนองความต้องการของผู้เรียนซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีพัฒนาการที่เป็นไปตามความสามารถและเต็มศักยภาพของแต่ละคน

2.2.2 ให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างผู้เรียน เพื่อวางรากฐานชีวิต ให้เจริญงอกงามอย่างสมบูรณ์ มีพัฒนาการสมวัยอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา การจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นพบ และแสดงออกถึงศักยภาพของตนเอง ครูผู้สอนจึงควรมีข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลสำหรับใช้ในการวางแผนการจัดการจัดการเรียนรู้ออกไปพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน

3. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 โรงเรียนของท่านมีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ในการจัดการเรียนรู้อย่างไร

แนวทางการพัฒนา

3.1.1 จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการนำนักเรียนไปทัศนศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

3.1.2 จัดทำกิจกรรมโครงการเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีวิทยากร ให้ความรู้ในเรื่องนั้นๆ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ภาคเรียน

3.2 โรงเรียนของท่านมีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพหรือไม่ อย่างไร

แนวทางการพัฒนา

3.2.1 มีการสำรวจความสนใจ ความถนัด ความต้องการของนักเรียน จัดชุมนุมทางวิชาการได้หลากหลาย สอดคล้องกับผลการสำรวจ กิจกรรมแต่ละชุมนุมน่าสนใจ มีที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญนักเรียนร่วมกิจกรรมด้วยความสนุกสนาน มีผลงานปรากฏชัดเจน

3.2.2 มีการจัดมุม /แหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภายในและนอกห้องเรียน หลากหลายรูปแบบและวิธีการใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง มีแหล่งให้นักเรียนเผยแพร่ ความรู้และผลงานของตนเอง นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดและดำเนินการ

4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

4.1 โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน กับผู้ปกครอง และชุมชนอย่างไร

แนวทางการพัฒนา

4.1.1 ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันวางแผนจัดหาและผลิตสื่อ ที่ต้องการใช้โดยชักชวนผู้รู้ในท้องถิ่น หรือผู้ปกครองร่วมคิดและจัดทำตามความเหมาะสมได้สื่อ ที่หลากหลาย สื่อทุกชิ้นช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้เร็ว

4.1.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดหา และผลิตสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา กับครูผู้สอนรวมทั้งผู้ปกครองหรือชุมชน โดยเฉพาะ สื่อที่ทำจากวัสดุท้องถิ่น มีการใช้และพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนการสอน มีระบบการบริการ การใช้ และบำรุงรักษาสื่อ รวมทั้งมีการขยายผลการใช้สื่อที่มีคุณภาพ และเผยแพร่แก่ผู้สนใจ

4.2 โรงเรียนของท่านมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อนวัตกรรม เพื่อนำผลมาปรับปรุง พัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างไร

แนวทางการพัฒนา

4.2.1 ครูผู้สอนทุกคนมีการผลิตสื่อนวัตกรรมและฝ่ายวิชาการมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของครูผู้สอนภาคเรียน

ละ 1 ครั้ง นำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้สถานศึกษามีสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า

4.2.2 ประเมินผลโดยการให้นักเรียนประเมินครูผู้สอนในการใช้สื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน เพราะผู้ที่ประเมินผลได้ชัดเจนที่สุดคือผู้เรียน หากครูผู้สอนท่านใดได้คะแนนจากการประเมินน้อย ทำการสอบถามถึงเหตุผลของการใช้สื่อ นวัตกรรม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5.1 โรงเรียนของท่านสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง อย่างไร

แนวทางการพัฒนา

5.1.1 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้อง กับมาตรฐานการเรียนรู้ ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เน้นคำถามเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า วัดและประเมินผลครอบคลุมตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

5.1.2 วิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ สามารถวัดหรือสังเกตเห็นได้ด้วยความรู้ ความเข้าใจทักษะกระบวนการ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้หรือภาระงานการปฏิบัติ ในลักษณะผลผลิตหรือผลงาน กำหนดเกณฑ์การประเมินตามสภาพจริง การประเมินตามสภาพจริง ต้องใช้เทคนิคหลากหลาย ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การรายงานตนเอง บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง แบบทดสอบปฏิบัติจริง

5.2 โรงเรียนของท่านเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างเหมาะสม ได้อย่างไร

แนวทางการพัฒนา

5.2.1 มีการเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและหลากหลาย โดยผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน การเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

5.2.2 กำหนดวัตถุประสงค์การวัดให้ชัดเจน ทำการวัดให้ตรงตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เลือกเครื่องมือให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ มีความยุติธรรมในการวัด แปลผลอย่างถูกต้อง และนำผลที่วัดได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นที่สอน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

2. ครูที่สอนระดับชั้นต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ประชากร ได้แก่ ครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 714 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 254 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามระดับชั้นที่สอน

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการรวบรวมกลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยได้รับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือ มีค่า IOC (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลปรากฏว่าข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67 -1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูจำนวน 30 คนในโรงเรียนภูมิสิทธิ์วิทยา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา แบบสอบถามจำนวน 43 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.975

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและหนังสือถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองภายในระยะเวลาที่กำหนด กรณีมีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วยตนเอง สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาได้ 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาคูด้ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการพัฒนาคูด้ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดอันดับ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีต่อสภาพการพัฒนาคูด้ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยวิเคราะห์การทดสอบด้วยค่า t (t - test แบบ Independent Samples Test) และความแปรปรวน ทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe')

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาคูด้ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปมาน (Inductive Method)
2. นำข้อมูลมาเรียบเรียงในรูปของข้อความโดยการจัดกลุ่มประเด็น (Grouping)
3. ทำการวิเคราะห์ตามประเด็นของข้อมูล โดยการอธิบายความ (Explanation) และตีความหมายข้อมูลที่ได้ (Interpretation)
4. นำเสนอเชิงพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาคูด้ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนาคูด้ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

1. การศึกษาสภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สภาพการพัฒนาคู่มือ
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวัดผลและประเมินผล
การเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี
เพื่อการจัดการเรียนรู้

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ
ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.1 โรงเรียนของท่านมีการนำผลการประเมินผลมาปรับปรุงการสร้าง
และพัฒนาหลักสูตรอย่างไร

แนวทางการพัฒนา

1.1.1 ปรับประยุกต์หลักสูตรรายวิชา กิจกรรม หรือ โครงการ และหน่วย
การเรียนรู้ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน ท้องถิ่น และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

1.1.2 จัดทำและพัฒนาหลักสูตรรายวิชาสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ
โดยมีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้
รวมทั้งมีการประเมินความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

1.2 โรงเรียนของท่านมีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบท
ของผู้เรียนอย่างไร

แนวทางการพัฒนา

1.2.1 มีการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนรายบุคคลทุกระดับชั้น มีหลักฐานแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล โดยให้นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

1.2.2 แผนการสอนของครูผู้สอนมีการปรับปรุงโดยใช้ข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นองค์ประกอบ ข้อมูลผลการเรียนในภาพรวมถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

2. ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

2.1 โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างไร

แนวทางการพัฒนา

2.1.1 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลที่หลากหลายเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อมูลที่มีลักษณะช่วยให้ออกความคิดเห็นได้ เช่น วิชาสังคมศึกษา และวรรณคดีเป็นลักษณะพิเศษที่ครูจะนำมาใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดกิจกรรมการใช้ความคิด อภิปราย นำไปสู่ข้อสรุป เป็นผลของการเรียนรู้และการสร้างนิสัยยอมรับฟังความคิดเห็นกัน เป็นวิถีทางที่ดีในการปลูกฝังประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน

2.1.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นพบความรู้จากการค้นคว้าทดลอง และการอภิปรายโดยใช้หลักเหตุผล เช่น วิชาวิทยาศาสตร์ ผู้เรียนมีโอกาสที่จะได้สร้างความรู้เองโดยตรง เพียงแต่ครูต้องรู้จักการใช้คำถามที่ช่วยและเชื่อมโยงความคิด ประกอบกับการได้มีโอกาสทำการทดลอง เป็นการปฏิบัติร่วมกัน ผู้เรียนจะได้มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการเคลื่อนไหวร่างกาย เพื่อสร้างความรู้ผ่านกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

2.2 โรงเรียนของท่านมีการออกแบบเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างไร

แนวทางการพัฒนา

2.2.1 ศึกษา วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน โดยคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนที่มีภูมิหลัง สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจ และความต้องการที่แตกต่างกันและจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน ลักษณะของผู้เรียน และสนองความต้องการของผู้เรียนซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีพัฒนาการที่เป็นไปตามความสามารถและเต็มศักยภาพของแต่ละคน

2.2.2 ให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างผู้เรียน เพื่อวางรากฐานชีวิต ให้เจริญงอกงามอย่างสมบูรณ์ มีพัฒนาการสมวัยอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา การจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นพบ และแสดงออกถึงศักยภาพ ของตนเอง ครูผู้สอนจึงควรมีข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลสำหรับใช้ในการวางแผนการจัดการ กิจกรรม การเรียนรู้และนำไปพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน

3. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 โรงเรียนของท่านมีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ในการจัดการเรียนรู้อย่างไร

แนวทางการพัฒนา

3.1.1 จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการนำนักเรียนไปทัศนศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

3.1.2 จัดทำกิจกรรมโครงการเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีวิทยากร ให้ความรู้ในเรื่องนั้นๆ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ภาคเรียน

3.2 โรงเรียนของท่านมีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพหรือไม่ อย่างไร

แนวทางการพัฒนา

3.2.1 มีการสำรวจความสนใจ ความถนัด ความต้องการของนักเรียน จัดชุมนุมทางวิชาการได้หลากหลาย สอดคล้องกับผลการสำรวจ กิจกรรมแต่ละชุมนุมน่าสนใจ มีที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญนักเรียนร่วมกิจกรรมด้วยความสนุกสนาน มีผลงานปรากฏชัดเจน

3.2.2 มีการจัดมุม แหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภายในและหรือนอกห้องเรียน หลากหลายรูปแบบและวิธีการใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง มีแหล่งให้นักเรียนเผยแพร่ ความรู้และผลงานของตนเอง นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดและดำเนินการ

4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

4.1 โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน กับผู้ปกครอง และชุมชนอย่างไร

แนวทางการพัฒนา

4.1.1 ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันวางแผนจัดหาและผลิตสื่อ ที่ต้องการใช้โดยชักชวนผู้รู้ในท้องถิ่น หรือผู้ปกครองร่วมคิดและจัดทำตามความเหมาะสมได้สื่อ ที่หลากหลาย สื่อทุกชิ้นช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้เร็ว

4.1.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการ และผลิตสื่อและ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา กับครูผู้สอนรวมทั้งผู้ปกครองหรือชุมชน โดยเฉพาะ สื่อที่ทำจากวัสดุท้องถิ่น มีการใช้และพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนการสอน มีระบบการบริการ การใช้ และบำรุงรักษาสื่อ รวมทั้งมีการขยายผลการใช้สื่อที่มีคุณภาพ และเผยแพร่แก่ผู้สนใจ

4.2 โรงเรียนของท่านมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อนวัตกรรม เพื่อนำผลมาปรับปรุง พัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างไร

แนวทางการพัฒนา

4.2.1 ครูผู้สอนทุกคนมีการผลิตสื่อนวัตกรรมและฝ่ายวิชาการมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของครูผู้สอนภาคเรียน ละ 1 ครั้ง นำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้สถานศึกษามีสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า

4.2.2 ประเมินผลโดยการให้นักเรียนประเมินครูผู้สอนในการ ใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน เพราะผู้ที่ประเมินผลได้ชัดเจนที่สุดคือผู้เรียน หากครูผู้สอนท่านใดได้คะแนนจากการประเมินน้อย ทำการสอบถามถึงเหตุผลของการใช้สื่อ นวัตกรรม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5.1 โรงเรียนของท่านสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง อย่างไร

แนวทางการพัฒนา

5.1.1 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้อง กับมาตรฐานการเรียนรู้ ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เน้นคำถามเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า วัดและประเมินผลครอบคลุมตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

5.1.2 วิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ สามารถวัดหรือสังเกตเห็นได้ด้วย ความรู้ ความเข้าใจทักษะกระบวนการ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้หรือภาระงานการปฏิบัติ ในลักษณะผลผลิตหรือผลงาน กำหนดเกณฑ์การประเมินตามสภาพจริง การประเมินตามสภาพจริง ต้องใช้เทคนิคหลากหลาย ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การรายงานตนเอง บันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง แบบทดสอบปฏิบัติจริง และใช้แฟ้มผลงาน

5.2 โรงเรียนของท่านเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างเหมาะสม ได้อย่างไร

แนวทางการพัฒนา

5.2.1 มีการเลือกใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพ และหลากหลาย โดยผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

5.2.2 กำหนดวัตถุประสงค์การวัดให้ชัดเจน ทำการวัดให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เลือกเครื่องมือให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ มีความยุติธรรมในการวัด แปลผลอย่างถูกต้อง และนำผลที่วัดได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อประกอบการจัดกิจกรรม ขาดประสบการณ์ในการใช้สื่อนวัตกรรมทางการศึกษา ไม่เข้าใจและรู้จักวิธีการใช้นวัตกรรมที่ทางโรงเรียนจัดทำขึ้น ขาดความชำนาญในการใช้นวัตกรรม ขาดความต่อเนื่องในการใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ขาดวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณที่จะพัฒนาสื่อนวัตกรรม การจัดหา การใช้ การดูแลรักษาและขาดงบประมาณสื่อทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จอย ทองถ่อมศรี (2560 : 86 - 87) ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู พบว่า ครูต้องการให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจและสนใจ มีการจัดประชุมการจัดทำนวัตกรรมทางการศึกษา โดยให้ครูและเพื่อนครู มีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะในการใช้นวัตกรรมหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่กำลังทำนวัตกรรม ส่งเสริมให้ครูมีการเลือกใช้และผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมต่อการเรียนการสอนทุกปี มีการแลกเปลี่ยนวิธีการและผลการใช้นวัตกรรมซึ่งกันและกัน จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้ ด้วยการพัฒนานวัตกรรมและการวิจัยยังส่งผลให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเอง ทั้งต่อตัวครู และบุคลากรผู้ผลิต และต่อผู้เรียนที่ได้รับผลจากการใช้นวัตกรรม

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลับเบอर्स (Lubbers. 2014 : 87) ที่ได้ศึกษา เอกสารต่าง ๆ และรวบรวมมาในประเด็นข้อเสนอแนะให้มีแนวทางในการสนับสนุนนวัตกรรม

ทางการศึกษาสำหรับครูในด้านหลักสูตรที่เป็นดิจิทัลและการสนับสนุนด้านห้องสมุดสาธารณะ และฐานข้อมูลออนไลน์ต่าง ๆ ครูทุกคนจะได้รับนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนผ่าน คอมพิวเตอร์นอกจากนี้ยังต้องสนับสนุนให้มีบริการสื่อประสมพิเศษที่ให้บริการความต้องการ เฉพาะของแต่ละบุคคล ตลอดจนมีการดูแลและสอนบุคลากรหรือพี่เลี้ยงในการทำงานเพื่อพัฒนา และสนับสนุนนวัตกรรมเหล่านี้แก่ผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น สามารถเลือก และประเมินนวัตกรรมที่เหมาะสมให้ตรงกับความต้องการผู้เรียน สอดคล้อง ตามเนื้อหาที่เรียนสูงสุดหรือพี่เลี้ยงในการทำงานเพื่อพัฒนาและสนับสนุนนวัตกรรมเหล่านี้ แก่ผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถเลือก และประเมิน นวัตกรรมที่เหมาะสมให้ตรงกับความต้องการผู้เรียน สอดคล้องตามเนื้อหาที่เรียนสูงสุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดภารกิจในการบริหารการวัด และประเมินผลเป็นแนวทางให้สถานศึกษาปฏิบัติ ไว้อย่างชัดเจนและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ศรีสวัสดิ์ (2555 : 144) ได้ทำการศึกษาการบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษา กับการปฏิบัติงานตามภารกิจวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 พบว่า สถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการกำกับติดตามกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นเครื่องมือผลักดันหรือกระตุ้น ให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือ นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และเสริมประสิทธิภาพการบริหาร จึงมีการดำเนินการ บริหารงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในด้านต่าง ๆ มีการจัดทำระเบียบและคู่มือ การวัดและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงาน วัดและประเมินผลปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

และผลจากการวิจัย พบว่า บุคลากรปฏิบัติหน้าที่วัดและประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัด และประเมินผลเป็นอย่างดี จึงมีการวางแผน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมิน คำนึงงานวัดและประเมินผลการศึกษา ตามแผนงานและปฏิทินการปฏิบัติงานประจำปี

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ ปานแก้ว (2557 : 70) ได้ทำการศึกษา สภาพการพัฒนาคู่มือด้านการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริงในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา เอกชนในจังหวัดสงขลา พบว่า ภาพรวมของครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีการวัด และประเมินผลตามสภาพจริงด้านกระบวนการขั้นตอนการดำเนินการ วัดและการประเมินผล ตามสภาพจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าในภาพรวม ครูที่มีประสบการณ์การสอน 1 - 3 ปี มีสภาพการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง แตกต่าง จากครูที่มีประสบการณ์การสอน 6 - 9 ปี และครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่าไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการเตรียมเครื่องมือในการวัดและประเมินผล หรือยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในหลักการวิธีการขั้นตอนและเกณฑ์การประเมินผลตามสภาพจริงต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เครื่องมือวัดผลไม่ควรประเมินแบบทดสอบอย่างเดียวแต่ควรใช้ให้เหมาะสมกับสิ่งที่จะวัด เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ด้วยความเต็มใจ มีความสุขและเห็นความสำคัญ ของการประเมินผลตามสภาพจริงโดยมีการวัดผลประเมินผลให้ครบถ้วนทุกด้านตามศักยภาพ และความสามารถของผู้เรียน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการพัฒนาคู่มือด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาชั้นนั้นมีผู้อำนวยการ ในการบริหารงานคนเดียวกัน บริบทในการบริหารงานทั้ง 2 ระดับจึงไม่แตกต่างกัน และเกี่ยวข้องกับ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้โรงเรียนทั้งรัฐบาลและเอกชนปฏิบัติ ไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 28) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพ ผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา ต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียง คุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ ถือเป็นภาระ

ความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล สถานศึกษา ในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำระเบียบการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน

4. แนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า

4.1 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ควรปรับปรุงยุคต่อหลักสูตรรายวิชา กิจกรรม โครงการ และหน่วยการเรียนรู้ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน ท้องถิ่น และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพราะแต่ละสถานศึกษามีบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler, 1949 : 19) คือ การกำหนดจุดประสงค์ ของหลักสูตร โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสังคม ศึกษาผู้เรียน และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ สถานศึกษา ขึ้นต่อมาทำการเลือกประสบการณ์การเรียน อันเป็นสื่อที่จะทำให้บรรลุถึงจุดประสงค์ ที่กำหนดไว้ ขั้นสุดท้ายคือการประเมินผล ซึ่งจะทำให้ทราบว่าประสบการณ์การเรียนที่จัดขึ้นนั้น บรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้เพียงใด

4.2 ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ควรศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน โดยคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนที่มีภูมิหลัง สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่แตกต่างกันและจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีพัฒนาการที่เป็นไปตามความสามารถและเต็มศักยภาพของแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับวิกกินส์ (Wiggins, 2005 : 15) ได้้ออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า ความรู้ ความสามารถในการ ออกแบบการเรียนรู้ นั้นมีการกำหนดการออกแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ ลังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียน เป็นรายบุคคล กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการออกแบบการเรียนรู้และมีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

4.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรมีการสำรวจความสนใจ ความถนัด ความต้องการของนักเรียนจัดชุมนุมทางวิชาการ ได้หลากหลาย สอดคล้อง กับผลการสำรวจ กิจกรรมแต่ละชุมนุมน่าสนใจที่มีที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญ นักเรียนร่วมกิจกรรม

ด้วยความสนุกสนาน มีผลงานปรากฏชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2558 : 56) เสนอหลักสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้ สํารวจความต้องการ และความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างและค้นพบองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ ในสภาพความเป็นจริง เรียนรู้เพื่อพึ่งตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริง ในชีวิตประจำวันและสามารถเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของตนเอง รู้วิธีคิดของตนเองและพร้อม ที่จะปรับเปลี่ยนวิธีคิดได้อย่างเหมาะสม ไม่เน้นที่การจดจำเพียงเนื้อหา เน้นการประเมินตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง เน้นความร่วมมือ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และเน้นรูปแบบการเรียนรู้ ซึ่งอาจจัดได้ทั้งในรูปแบบการจัดการเรียนรู้เป็นแบบกลุ่มหรือรายบุคคล

4.4 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ควรให้ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันวางแผนจัดหาและผลิตสื่อที่ต้องการใช้โดย ชักชวนผู้รู้ในท้องถิ่น หรือผู้ประกอบการร่วมคิดและจัดทำตามความเหมาะสมได้สื่อที่หลากหลาย สื่อทุกชิ้นช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้เร็ว สอดคล้องกับ บุญเหลือ ทองเอี่ยม และสุวรรณ นาฏ (2551 : 21) กล่าวไว้ว่า การจัดทำสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนา ตามความต้องการของผู้เรียนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ผ่านการสืบค้นข้อมูลที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนา ครูให้มีความรู้ในการใช้สื่อ ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อวัตกรรมการ เพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการประชาสัมพันธ์การใช้สื่อวัตกรรมการ เทคโนโลยีเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน

4.5 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ควรมีการเลือกใช้เครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพและหลากหลาย โดยผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาและประเมิน ตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 10) การออกแบบการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้งกลุ่ม สาระการเรียนรู้และนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ต้องให้ความสำคัญกับการใช้สื่อ การพัฒนาสื่อ การใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายควบคู่กันเพื่อให้เกิด การพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 เจริญนโยบาย

1.1.1 ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ควรมีการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

1.1.2 ด้านความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ควรมีการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้ เพื่อนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

1.1.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

1.1.4 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ควรมีการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน

1.1.5 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง และนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

1.2 เจริญปฏิบัติการ

1.2.1 มีการศึกษา วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ทำทนายความสามารถของผู้เรียน โดยคำนึงถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนที่มีภูมิหลัง สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจ และความต้องการที่แตกต่างกัน

1.2.2 จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน สนองความต้องการของผู้เรียนซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีพัฒนาการที่เป็นไปตามความสามารถ และเต็มศักยภาพของแต่ละคน มีการสำรวจความสนใจ ความถนัด โดยจัดชุมนุมทางวิชาการ ได้หลากหลาย สอดคล้องกับผลการสำรวจกิจกรรมแต่ละชุมนุมนำเสนอ มีที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

2. ควรพัฒนาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและกำหนดประเด็นตัวแปรที่ศึกษาเพิ่มเติม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.**

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

_____. (2552). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา**

ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กลุ่มงานวัดและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. (2562, 25 มีนาคม).

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561

ค่าสถิติพื้นฐานระดับโรงเรียน สำหรับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. บุรีรัมย์ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์.

กลุ่มพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). **แนวทางการจัด**

การเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กิดานันท์ มลิทอง. (2559). **สื่อการสอนและการบริหารจัดการเทคโนโลยีทางการศึกษา.**

กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

กิติมา อมรทัต. (2551). **พัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จ.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ข้าวฟ่าง.

โกมล ไพศาล. (2554). **รายงานการวิจัยเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้เอง**

ในรายวิชาคณิตศาสตร์วิเคราะห์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนสุนันทา.

จอย ทองล้อมศรี. (2560, กรกฎาคม - ธันวาคม). **แนวทางการจัดการนวัตกรรมการศึกษา**

ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู. วารสารบรรณศาสตร์ มศว. 10(2) : 84.

ชวนคิด มะเสนะ. (2559, มกราคม เมษายน). **การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา**

ในทศวรรษหน้า. วารสารบริหารการศึกษามหบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

16(1) : 14.

ชวลิต ชูคำแพง. (2552). **การประเมินการเรียนรู้.** มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

ชูศรี สุวรรณโชติ. (2552). **หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร.** กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2552). **วิธีสอนทั่วไปและทักษะการสอน.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.

- ฐาปณีย์ ธรรมเมธา. (2557). จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. นนทบุรี : สหมิตรพรีนติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
 เดิมทรัพย์ จันเพชร. (2557, มกราคม – มิถุนายน). การพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่. วารสารเกื้อ
 การณย์. 21(1) : 21.
- ทิสนา เขมมณี. (2555). “บัณฑิตศึกษาในศตวรรษที่ 21 : การปรับหลักสูตรและการสอน.”
 ในเอกสารประกอบการสัมมนาการสอน วิจัยและผลิตผลงานวิชาการในสาขาวิชาหลักสูตร
 และการสอน : ประสบการณ์จากอดีตสู่อนาคตที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตร
 และการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2556). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.
 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนีย์ ศรีสวัสดิ์. (2555). การบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษากับการปฏิบัติงานตามภารกิจ
 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2552). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
 กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
 ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2556, พฤษภาคม –
 ตุลาคม). นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา. วารสารวิจัยออนไลน์
 นวัตกรรมการศึกษา. 2(1) : 4.
- นิคม ทาแดง. (2555). เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ภาพพิมพ์.
 บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
 บุญเหลือ ทองเอี่ยม และสุวรรณ นาฏ. (2551). การใช้สื่อการสอน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาโสตทัศน
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประสงค์ โสมราช. (2554). ความต้องการรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏมหาสารคาม.
- ประสาธต์ เนื่องเฉลิม. (2553). หลักสูตรการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม.

- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 10. บุรีรัมย์ : กลุ่มวิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุขธิวงศ์. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : พลการพิมพ์.
- ปวิษฐา เนียมคำ. (2558 : 96). **การพัฒนาหลักสูตรมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมหนึ่งใหญ่ วัตสว่างอารมณ์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2555). **เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 1 - 22.
- _____. พุทธศักราช 2545. (2545). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก หน้า 16 - 20.
- _____. พุทธศักราช 2553. (2553). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก หน้า 1 - 2.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2556). **รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครูคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- พิมพ์ันท์ เดชะคุปต์. (2558). **เหลียวหลังแลหน้า ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. เอกสารประกอบการเสวนาการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานประเทศไทย. กรุงเทพฯ : โรงแรมรามการ์เด้นส์.
- มนตรี จุฬาววัฒนทล. (2553). **นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). **คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เทียนวัฒนา พรินท์ติ้ง.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). **ความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไต้เตียนสโตว์
- ยุทธพงษ์ กัวยวรรณ. (2551). **การเรียนรู้เพื่อการบวณการคิด**. กรุงเทพฯ : ไอเดียร์แอสควร์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.

- รัตนกรณ์ ปานแก้ว. (2557). สภาพการพัฒนาคูด้านวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง
 ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
 (หลักสูตรและการสอน). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รุ่งนภา มาศจันทร์. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ
 ในเขตโรงเรียนอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.
 วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรณูมาศ มาอุ่น. (2559, กรกฎาคม- ธันวาคม). การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา
 อย่างมีประสิทธิภาพ. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้. 9(2) : 175.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2554). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา
 และการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- ลัดดาวัลย์ แก่นจักร. (2560). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง
 ของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.
 วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม
- วรณช ตุนทกิจ (2553). นิเทศ ติดตามและประเมินผล. สมุทรสาคร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสมุทรสาคร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทอาร์แอนด์
 ปรีนท์จำกัด.
- วไลพร คุโณทัย. (2558). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : บริษัทตลาด
 พับลิเคชั่น จำกัด.
- วิทยากร เชียงกุล. (2559). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกใน
 ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมจิต จันทรฉาย. (2557). การออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม :
 โรงพิมพ์เพชรเกษมพริ้นติ้ง กรุ๊ป จำกัด.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2552). การยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2556). การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ(หลักสูตร สื่อการสอน และเทคโนโลยี). กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2554). การบริหารงานบุคคล. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2556). การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ (การปฏิรูประบบการวัดและประเมินผลการเรียน). กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สายสินทร์ เงินดี. (2556). สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. หนองบัวลำภู : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2.
- สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2550). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ มูลคำ และคณะ. (2554). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิด. กรุงเทพฯ : อี เคบีคส์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2558). ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ ศาสตร์ และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิวัฒน์ เอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. (2561). ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษาเอกชนจังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2561. บุรีรัมย์ : กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย. (2557). การจัดการศึกษาโดยใช้ชุมชนเป็นฐานสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. วารสารการศึกษาไทย. 11(116) : 20.

สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนารการเรียนรู้. (2556, สิงหาคม). บทวิเคราะห์สถานภาพ
การพัฒนาครูทั้งระบบ และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน.
วารสารการศึกษาไทย. 10(104) : 53.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). แนวทางการประเมินคุณธรรมของผู้เรียน.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

หนูม้วน ร่มแก้ว. (2552). เทคโนโลยีการศึกษา. เชียงใหม่ : ส.การพิมพ์.

อนงค์ วิเศษสุวรรณ. (2552, กันยายน). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครู
กับพฤติกรรมการเรียนรู้. วารสารศึกษาศาสตร์. 48(2) : 2.

อรรถพ จินะวัฒน์. (2559, พฤษภาคม - สิงหาคม). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู.
วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.
9(2) : 1382.

อรุณี กาญจนสุวรรณ. (2552). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โครงการผลิต
ตำราเพื่อเฉลิมพระเกียรติ.

อังศรา ประเสริฐสิน. (2556, กรกฎาคม - ธันวาคม). การพัฒนาตนเอง สำคัญอย่างไรในชีวิต
และการทำงาน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 5(10) : 74.

อำนาจ แสงสว่าง. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.

อำพล นามเชียงใหม่. (2552). ความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2555). พฤติกรรมการบริหารเวลาของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

Agado, A. (1998). **Staff Development in Effective Boarder Schools.** Doctoral Dissertation.
Texas : The University of Texas at Austin.

Alderfer, C. P. (1969). "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs." **Organizational
Behavior and Human Performance.** 4 : 142 - 175.

Anderson, L. W. & Krathwohl, D. R. (2001). **A Taxonomy for Learning, Teaching and
Assessing.** New York : Longman.

Armstrong, D. G. (2009). **Developing and Documenting the Curriculum.** Boston : Allyn and
Bacon.

- Australian Government. (2006). **“The Australian Government Quality Teacher Programme Strategic Plan 2006-2009.”** Teaching Australia, Strategic plan June (2006). Canberra : Parliament of the Commonwealth of Australia.
- Bandura, A. (1986). **Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory.** Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Beerens, D. R. (2000). **Evaluating Teachers for Professional Growth : Creating a Culture of Motivation and Learning.** Thousand Oaks : Corwon Press.
- Bishod, L. J. (1976). **Staff Development and Instructional Improvement Plans and Procedures.** Boston : Allyn and Bacon.
- Bloom, B. S. et al. (1971). **Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning.** New York : McGraw-Hill.
- Boydell, T. (1985). **Management Self-Development: A Guide for Managers, Organization and Institution.** Switzerland : International Labour Organization.
- Brander, D. & Ginnis, J. (2014). **Facilitating Student-Centered Learning.** New York : McGraw-Hill.
- Castetter, W.B. (1976). **The Personnel Function in Education Administration.** New York : Macmillan Publishing Co.,Inc.
- Chase, S. M. (2001). **Perceptions of Teachers and Staff Developers on What Staff Development is Needed to Support Changers Mandated by the ABC's of Accountability in North Carolina.** North Carolina : North Carolina Teacher Academy.
- Dewey, J. (1963). **Experience and Education.** New York : Macmillan Publishing Company.
- _____. (2009). **School and Society.** Chicago : University of Chicago Press.
- Dick, W. & Carey, J. O. (2001). **The Systematic Design of Instruction.** 5th ed. New York : Pearson Education.
- Dirksen, J. (2016). **Design for How People Learn.** 2nd ed. New York : New Riders.
- Good, C. V. (2013). **Dictionary of Education.** New York : McGraw-Hill.
- Harri-Augstein, E. & Thomas, L. (1991). **Learning Conversations : The Self-Organized Learning Way to Personal and Organizational Growth.** London : Routledge & Kegan Paul.

- Heinrich, H. et al. (2016). **Instructional Media and Technologies For Learning**. 5th ed.
New Jersey : A Simon & Schuster.
- Kagan, S. (2004). **Cooperative Learning**. San Juan Capistrano : Resources for Teach.
- Keung, E. (2011). "How Lesson Study Develops Pre-Service Teacher's Instructional Design Competency." **International Journal of Research and Review**. 7(1) : 67 - 79.
- Kruse, K. (2004). "Introduction to Instructional Design and the ADDIE Model."
International Journal of Educational Development. 4(3) : 12.
- Kortecamp, K. & Croninger, R. (2005). **Teacher Development**. London : Faculty of Education
England University.
- Kuhn, D. (2009). A Developmental Model of Critical Thinking. **Educational Researcher**.
28(2) : 16 - 25.
- Lubbers, C. (2014). "Supporting Innovation in Education." **Public Libraries**. 53(3) : 36 - 41.
- Mager, R. F. (2005). **Preparing Instructional Objectives**. 2nd ed. Belmont, CA :
Fearon Pitman.
- Magginson, D. & Pedler, M. (1992). **Self Development : A Facilitator's Guide**. London :
McGraw - Hill.
- Maslow, A. (1943). "A Theory of Human Motivation." **Psychological Review**. 50(4) : 370.
- Migler, J. R. (2002). **Selected Leadership Attributes and Styles of Administration in
Exemplary Vocational Education Institutions and Administrations in Minnesota
Technical Colleges**. Doctoral Dissertation. Minnesota : University of Minnesota.
- Mizell, H. (2010). "Effects of Teachers' Mathematical Knowledge for Teaching on Student
Achievement." **American Educational Research Journal**. 42(2) : 371 - 406.
- Peter, S. M. (2006). **The Fifth Discipline : The Arts & Practice of the Learning
Organization**. New York : Doubleday.
- Saylor, J. G. et al. (2004). **Planning Curriculum for Schools**. New York : Holt Rinehart &
Winston.
- Schuler, S. & Stuart, Y. (1986). **Effective Personnel Management**. Singapore : Harper &
Row.
- Scribner, J. P. (1999). "Professional Development : Untangling the Influence of Work
Context on Teacher Learning." **International Journal Research**. (5)2 : 245.

- Senge, P. M. (2006). **The Fifth Discipline : The Arts & Practice of the Learning Organization**. New York : Doubleday.
- Smith, I. D. (2002). **Teachers' Handbook on Teaching Generic Thinking Skills Enhancing Thinking and Communication Skills Through Project Work**. Singapore : Prentice Hall.
- Souza, D. (2001). "Teacher's Self-Development and Problems in Teacher's Dysfunction in Teaching." **Journal of Educational Development**, 65(2) : 598 - A.
- Taba, H. (1962). **Curriculum Development : Theory and Practice**. New York : Harcourt. Brace and World Inc.
- Tyler, R.W. (1949). **Basic Principle of Curriculum and Instruction**. Chicago : University of Chicago Press.
- Wiggins, G. (2005). **Understanding by Design**. Canada : Association for Supervision and Curriculum Development.
- Zais, R. S. (1976). **Curriculum : Principles and Foundations**. New York : Harper & Row, Publishers.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ดร.ประหยัด สวัสดิ์พูน

ด้วย นางสาวตุลยา ธีรวโรจน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางกิตติยา ผาดำ

ด้วย นางสาวตุลยา อีรวีโรจน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกำพล ณะนิมิตร

ด้วย นางสาวตุลยา ธีรวีโรจน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๙๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนภูมิลิทธิวิทยา

ด้วย นางสาวตุลยา ธีรวีโรจน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหา ประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวตุลยา ธีรวีโรจน์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสาน ๐๘ ๕๓๐๕ ๐๐๔๓



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/๑๐๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ด้วย นางสาวตุลยา อีรวีโรจน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๘ ๕๓๐๕ ๐๐๔๓



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสิรภพ ปราบริปูตลุง

ด้วย นางสาวตุลยา อีรวีโรจน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่าน เพื่อการเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางสาวตุลยา อีรวีโรจน์ ได้เข้าสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายประเสริฐ กัลยาประสิทธิ์

ด้วย นางสาวตุลยา อีรวีโรจน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่าน เพื่อการเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางสาวตุลยา อีรวีโรจน์ ได้เข้าสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางทัศนีย์ ตราวณิชกุล

ด้วย นางสาวตุลยา อีรวีโรจน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่าน เพื่อการเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางสาวตุลยา อีรวีโรจน์ ได้เข้าสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาววารีย์ ฉัตรชัยรัตนเวช

ด้วย นางสาวตุลยา อีรวีโรจน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่าน เพื่อการเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางสาวตุลยา อีรวีโรจน์ ได้เข้าสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวสุภารัตน์ เหลืองรัตนวิมล

ด้วย นางสาวตุลยา ธีรวีโรจน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่าน เพื่อการเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้ นางสาวตุลยา ธีรวีโรจน์ ได้เข้าสัมภาษณ์ข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖