โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

วิทยานิพนธ์

ของ

ทองม้วน โยธชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ตุลาคม 2561

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

วิทยานิพนธ์

ของ

ทองม้วน โยธชัย

พหุน ปญฺ ติโต ชีเว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ตุลาคม 2561

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

A program of developing teacher in School Child Centered Learning under Secondary Education Service Area Office 21.

Thongmuan Yothachai

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements

for Master of Education (Educational Administration and Development)

October 2018

Copyright of Mahasarakham University

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวทองม้วน โยธชัย แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผศ. ดร. ไพบูลย์ ลิ้มมณี)

.....กรรมการ
(ผศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผศ. ดร. ปิยะธิดา ปัญญา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วัน.....เดือน.....ปี.....

พหุน ปณฺ ฑิโต ธีเว

ชื่อเรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ผู้วิจัย ทองม้วน โยธชัย

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพบูลย์ ลิ้มมณี

ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต **สาขาวิชา** การบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 3) พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การวิจัยและพัฒนา มี 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ประกอบด้วย ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 327 คน โดยแยกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 85 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 90 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 82 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 70 คน และระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีองค์ประกอบ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4) การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5) การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

2. สภาพปัจจุบันของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

3.1 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามลำดับ

3.2 โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ใช้วิธีการพัฒนาครู คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม/สัมมนา

3.3 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : โปรแกรมพัฒนาครู, การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

TITLE A program of developing teacher in School Child Centered Learning under Secondary Education Service Area Office 21.

AUTHOR Thongmuan Yothachai

ADVISORS Assistant Professor Paiboon Limmanee , Ph.D.

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educational Administration and Development

UNIVERSITY Mahasarakham University **YEAR** 2018

ABSTRACT

This research is intended 1) to study the elements and indicators for a program of developing teacher of Child Centered Learning under Secondary Education Service Area Office 21 2) to study the current conditions, desirable condition and the way to develop teacher in Child Centered Learning under Secondary Education Service Area Office 21 3) to study A program of developing teacher to develop Teacher Development in School Child Centered Learning under Secondary Education Service Area Office 21 The research consisted into 3 phrases; phase 1)studying the elements and indicators of Child Centered Learning by 5 experts selected through the purposive sampling by using evaluation form. Phase 2) to study the necessary and a program for developing teacher to the population sample groups were 327 teachers consisted of 85 people in small school, 90 people in medium school, 82 people in large school and 70 people in the extra school under Secondary Education Service Area Office 21 selected through the stratified random sampling technique. The instruments for collected data were the questionnaires and phases 3) developing Program to Enhance Child Centered Learning under Secondary Education Service Area Office 21. The evaluation by 5 experts selected through the purposive sampling, the instruments were evaluation form on appropriateness and possibility. The statistics for analyses the data included the Index of consistency: IOC, mean, percentage, standard deviation, Pearson

correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, And the priority need of index PNI (Modified). The results of research revealed the following:

1. The study elements and indicators of Child Centered Learning under Secondary Education Service Area Office 21 consist of 5 elements such as 1. the way to do the data base of instructional design of Child Centered Learning 2. Model learning by coaching and technique to develop the students 3. Encouraged the competencies of learner and desired characteristic by using the active-learning 4) learning by workplace 5) workshop.

2. The current condition of teacher about Child Centered Learning overall are the high level. The desirable condition of principles of teacher about Child Centered Learning overall in highest level.

3. A program of developing teacher in School Child Centered Learning under Secondary Education Service Area Office 21.

3.1 Sequence requirement of developing teacher in School Child Centered Learning. To order by average to descending such as Model learning by coaching and technique. To develop the students by The process of learning for happiness learning. To encouraged the competencies of learner and desired characteristic by using the active-learning. And using technology local knowledge. To do the data base of instructional design by Child Centered Learning.

3.2 A program of developing teacher in School Child Centered Learning under Secondary Education Service Area Office 21 the workshop, seminar and training is the method to developing teacher.

3.3 The result of properly assessment to act in keeping with codes of possible enriching proficiency for A program of developing teacher in School Child Centered Learning under Secondary Education Service Area Office 21 is found that the keeping, suitability, possibility, the beneficial and concordance in the high level.

Keyword : Teacher Development Program, Child Centered Learning

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบูลย์ ลิ้มมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการทำวิจัยและช่วยเหลือแก้ไขงานวิจัยด้วยดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ กรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา กรรมการสอบ ที่ได้ให้ความเมตตาเสนอแนะแนวทาง ให้คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์อย่างดียิ่ง

ขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือ ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จนทำให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนคณะครูทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอบพระคุณ คณาจารย์และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา รุ่น พ.28 ศูนย์อุดรธานีทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอบคุณทุกกำลังใจจากครอบครัว บิดา มารดา ญาติพี่น้องทุกคน ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจ และกำลังทรัพย์แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมาคุณค่าและคุณประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณแด่บิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอน้อมคารวะแด่ผู้เขียนตำราวิชาการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและใช้อ้างอิงทุกท่าน

ทองม้วน โยธชัย

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ ..... ซ

สารบัญ ..... ฌ

บัญชีตาราง ..... ฏ

บัญชีภาพประกอบ ..... ณ

บทที่ 1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

คำถามของการวิจัย 4

ความมุ่งหมายของการวิจัย 4

ความสำคัญของการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 9

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 11

การพัฒนาบุคลากร 30

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม 55

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 64

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 69

1. งานวิจัยในประเทศ 69

2. งานวิจัยต่างประเทศ 74

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 77

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 79

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 81

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 85

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 90

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 90

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 90

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 91

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 128

ความมุ่งหมายของการวิจัย 128

สรุปผล 128

อภิปรายผล 130

ข้อเสนอแนะ 138

บรรณานุกรม 140

ภาคผนวก 146

ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล 147

ภาคผนวก ข แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการ จำเป็นและวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 152

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 160

ภาคผนวก ง คุณภาพของเครื่องมือ 178
ภาคผนวก จ โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 183
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ 214
ประวัติผู้เขียน 221

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บัญชีตาราง

หน้า

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 23

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 29

ตาราง 3 ผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู 53

ตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม 58

ตาราง 5 สังเคราะห์องค์ประกอบวิธีการพัฒนาโปรแกรม 62

ตาราง 6 การสุ่มตัวอย่าง 82

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวชี้วัด การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวม (n = 5) 91

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 92

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 92

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 93

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 94

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 95

ตาราง 13 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 96

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ระดับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 96

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระดับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 97

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระดับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 98

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระดับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 101

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระดับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 102

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระดับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 103

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละ วิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 105

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการ $PNI_{(Modifed)}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 106

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการ $PNI_{(Modifed)}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 107

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการ $PNI_{(Modifed)}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 108

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการ $PNI_{(Modifed)}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 110

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการ $PNI_{(Modifed)}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 111

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่า

ดัชนีความต้องการ PNI (Modifed) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 112

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน 125

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านโดยจำแนกเป็นรายข้อ 125

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

บัญชีภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 8

ภาพประกอบ 2 แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง 78

ภาพประกอบ 3 โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 124

พหูน ปณฺ ฑิโต ชีเว

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญที่สุดของบุคคลในสังคมเพราะการศึกษามีบทบาทต่อการพัฒนาความมั่นคง ต่อความเจริญก้าวหน้าของสังคมประเทศชาติ ต่อการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์และต่อการสร้างพลังในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน ประกอบด้วย ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคมและคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมสู่ “การศึกษาในยุค Thailand 4.0” กล่าวคือนอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนรักที่จะเรียน มีคุณธรรมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือการสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก โดยจะต้องผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษาโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้ง ความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะสวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการแหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545)

หลักสูตรการศึกษาแต่ละระดับต่างก็มีจุดประสงค์เดียวกันคือมุ่งเน้นต้องการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญาดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสามารถในการแข่งขัน เพิ่มศักยภาพให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขบนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล สามารถประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ในสภาวะปัจจุบันสังคมมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยลักษณะของ

โลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการสื่อสารข้อมูลความรู้ที่รวดเร็วทันสมัยด้วยเทคโนโลยีชั้นสูง ซึ่งจะกระทบต่อคนในสังคม ทุกคนจึงต้องปรับตัวและเรียนรู้ในการดำรงชีพให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ รู้จักปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังดำเนินอยู่ การจัดการศึกษาโดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นประเทศใด ๆ ก็ตามจะมุ่งเน้นความสำคัญ ด้านความรู้ ความคิด และความสามารถเพื่อพัฒนาตนเอง มีการฝึกปฏิบัติจริง ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น การจัดการเรียนรู้ที่ดีนั้นต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

การจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพต้องขึ้นอยู่กับครูผู้สอนที่ต้องสอนบนพื้นฐานของแนวคิดตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ คือสอนด้วยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนให้มากขึ้นด้วยการให้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน โดยจัดกิจกรรมให้พวกเขาได้คิด ตัดสินใจและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ดังนั้นครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอกความรู้ให้จบไปในแต่ละครั้งที่เข้าสอนเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน การจัดกิจกรรมจึงเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ แยกแยะประเด็นเรื่องที่สำคัญ คิดวิพากษ์วิจารณ์ คิดสร้างสรรค์ ศึกษา ค้นคว้า ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจนเกิดการเรียนรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเอง รักการอ่าน รักการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้สอนจึงต้องสอนวิธีการแสวงหาความรู้มากกว่าสอนตัวความรู้ สอนการคิดมากกว่าสอนให้ท่องจำ ดังที่ ประเวศ วะสี (2537) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าต้องปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ใหม่จากการเอาวิชาเป็นตัวตั้งไปสู่การเอาคนและสถานการณ์จริงเป็นตัวตั้ง เรียนจากประสบการณ์และกิจกรรม จากการฝึกหัด ตั้งคำถาม และจากการแสวงหาคำตอบซึ่งจะทำให้สนุก ฝึกปัญญาให้กล้าแข็ง ทำงานเป็นทีม ฝึกคุณลักษณะอื่น ๆ จึงเห็นได้ว่าการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นคนเก่ง คนดี และความสุขตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในปัจจุบัน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2550)

ครูเป็นกำลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ประสบความสำเร็จได้ หากครูไม่มีการปฏิวัติมุมมองต่อผู้เรียน และไม่ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนความสำเร็จก็คงเกิดขึ้นไม่ได้ รุ่ง แก้วแดง (2540) ได้เสนอหลักการในการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูยุคใหม่ไว้ว่า ครูควรให้การเรียนเป็นสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เรียน ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางคือให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งครูจะต้องทำตัวเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียนด้วย จะเห็นได้ว่าเมื่อครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาครู จึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกปัจจุบันที่กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในแต่ละรอบปีจึงมีหน่วยงาน องค์กร สถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) พบว่า ในรอบปีหนึ่ง ๆ ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนว่าได้มีการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมว่าได้มีการนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด การอบรมพัฒนาครูมีลักษณะเกิดความซ้ำซ้อน ในบางครั้งครูต้องเข้าอบรมเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงาน และครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและสิ้นเปลืองงบประมาณรวมทั้งการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ที่ส่วนใหญ่ใช้การอบรมและพัฒนาในห้องประชุมตามโรงแรมผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะ

ที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับความต้องการ

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษายังไม่มีความชัดเจนและเป็นไปตามความต้องการของครูผู้สอนเท่าที่ควร มีเพียงคู่มือการประเมินสมรรถนะครูที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบประเมินครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และเพื่อประเมินการปฏิบัติงานประจำปีเท่านั้น แต่คู่มือที่มียังขาดรายละเอียดถึงวิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติในการได้มาของแต่ละตัวบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มงานวิจัย สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสรุปในภาพรวมว่า การพัฒนาครูนั้น ยังขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาครูจึงไม่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ชัดเจน หลักสูตรและเนื้อหาไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู เน้นหลักการทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ ทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมได้ ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลักการอบรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

จากการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ผ่านมาพบว่า ปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนนั้นคือ ปัญหาคุณภาพผู้เรียน รองลงมาเป็นปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (O-NET) (องค์การมหาชน) ในปี 2557 และ 2558 มีโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศน้อย (ผลการประเมินคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2557- 2558 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21) ซึ่งผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความตระหนักถึงภารกิจสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนที่เป็นผลผลิตจากระบบการจัดการศึกษามีคุณภาพ กระบวนการบริหารและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องมีประสิทธิภาพสูง เพื่อให้สอดคล้องกับจุดเน้นในการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนควบคู่กับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ยังไม่มีกระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอน ทั้งยังขาดโปรแกรมที่ใช้ประกอบการพัฒนาครูผู้สอนที่ชัดเจน สำหรับให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและครูโดยทั่วไป ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา และการพัฒนาครูในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครู และสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีองค์ประกอบและตัวชี้วัดอะไรบ้าง
2. ความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นอย่างไร
3. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
2. ได้ทราบถึงความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
3. ได้โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลของการวิจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้พิจารณาหาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามระยะการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

การสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากนักวิชาการพบว่า มี 5 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4) การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5) การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของครู และวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 2,263 คน จาก 56 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่มและกำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากร

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของโปรแกรม และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารสิ่งพิมพ์ ข้อมูลงานวิจัย และข้อมูลวิชาการออนไลน์ เกี่ยวกับหลักการทฤษฎี เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

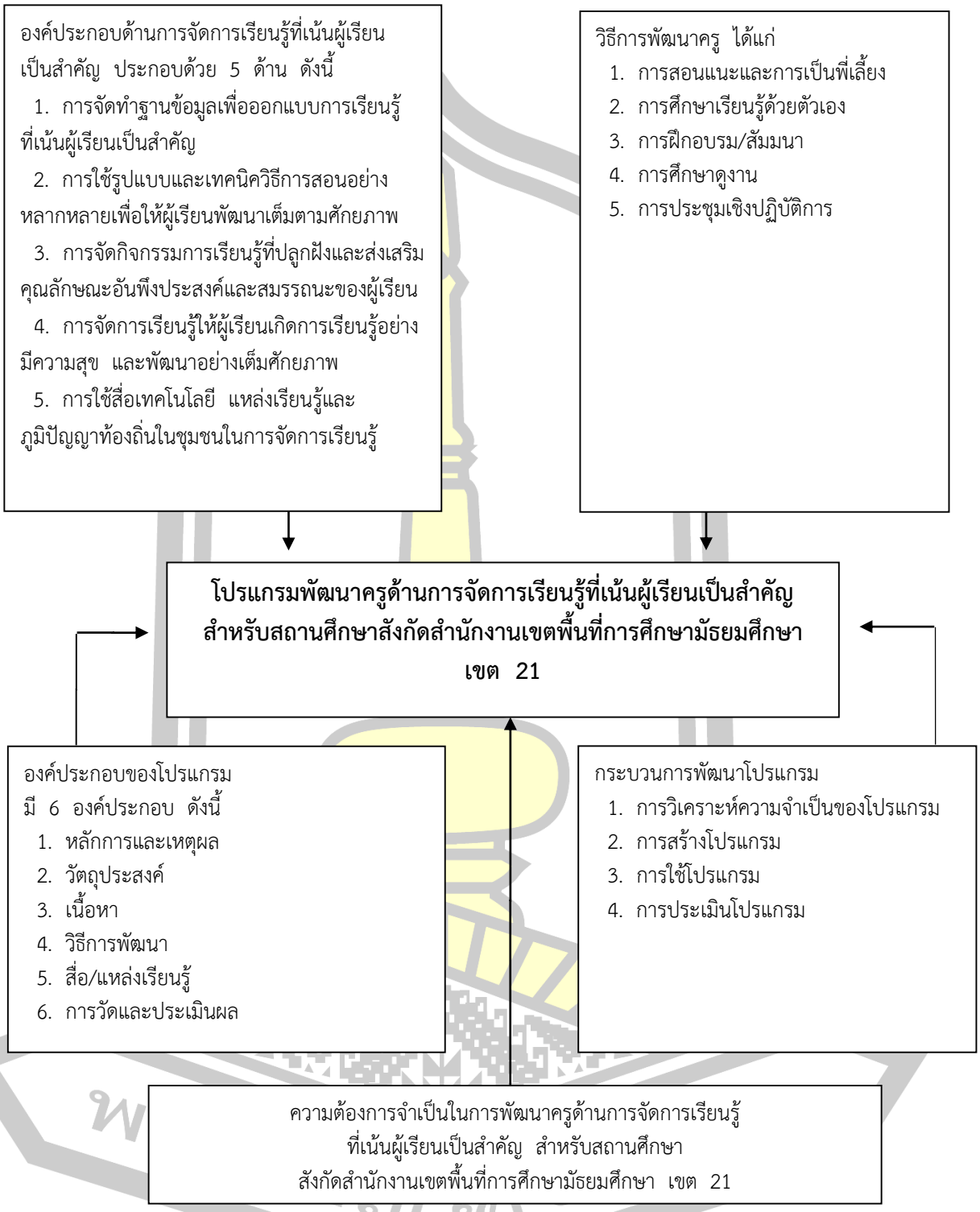
1. องค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัดเจน ไทยแท้, 2545 ; พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2550 ; มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, ม.ป.ป. ; วิชัย วงษ์ใหญ่, 2543 ; สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรธน์, 2544 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541) มาสังเคราะห์จนได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาทั้งหมด 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4) การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5) การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

2. วิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จากการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (Castetter, 1976 ; Sparks และ Loucks-Horsley, 1989 ; Robert, 1990 ; Seldin, 1988 ; Dubrin, 2010 ; Everard and Morris, 1990 ; McBeath, 1997 ; นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2534 ; เบญจพร แก้วมีศรี, 2545 ; สมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง , 2550 และอาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2552) มาสังเคราะห์จนได้วิธีการพัฒนาครู ดังนี้ 1) การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง 2) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเอง 3) การฝึกอบรม/สัมมนา 4) การศึกษาดูงาน 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. องค์ประกอบโปรแกรม จากการศึกษาและนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมพบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบไปด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) สื่อการเรียนรู้ 6) การประเมินผล (จักรี ต้นเชื้อ, 2555 ; ธำรง บัวศรี, 2542 ; ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์, 2553 ; รังสรรค์ สุทารัมย์, 2556 ; สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์, 2554 ; หรรษา สุขกาล, 2543 ; Niedermeyer, 1992)

4. กระบวนการพัฒนาโปรแกรมจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาสังเคราะห์พบว่า การพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 1) การศึกษาและวิเคราะห์ความจำเป็นความต้องการของโปรแกรม 2) การสร้างโปรแกรม 3) การใช้โปรแกรม 4) การประเมินโปรแกรมเพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาโปรแกรม (Barr และ Keationg, 1990 ; Boyle, 1981 ; Houle, 1996 ; Carolyn Barratt and others, 2009 ; ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์, 2553 ; อนันต์ พันนึก, 2554) จากกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการดำเนินการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการ คิดริเริ่ม แสวงหา วิเคราะห์ จัดการความรู้และลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเองตามความต้องการและความสนใจและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศ

1.4 การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1.5 การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

2. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่จัดขึ้นโดยดำเนินการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาศึกษาวิธีการสอนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) มาสรุปเป็นโปรแกรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพคุณภาพความรู้ความสามารถแก่ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งประกอบด้วยการออกแบบวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการในการวิเคราะห์เพื่อหาเป้าหมายความสำเร็จของโปรแกรม การวางแผนการจัดทำโปรแกรม การสร้างโปรแกรมที่ใช้ในการพัฒนา การนำโปรแกรมไปใช้ในการพัฒนา และการประเมินผลโปรแกรม ประกอบด้วย หลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงชุดคำสั่งที่ใช้งานและควบคุมระบบให้ดีขึ้น ด้วยการวางแผนดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน

4. วิธีการพัฒนา หมายถึง วิธีการหรือมาตรการที่สำคัญเพื่อพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่ตรงกับการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพครูให้ปฏิบัติงานได้มาตรฐานสูงขึ้น

5. การพัฒนา หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าหรือการทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เจริญขึ้นเป็นกระบวนการของการเคลื่อนไหวจากสภาพที่ไม่น่าพอใจไปสู่สภาพที่น่าพอใจ การพัฒนาเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่ง

6. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการ คิดริเริ่ม แสวงหา วิเคราะห์ จัดการความรู้ และลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเองตามความต้องการและความสนใจและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

7. สภาพปัจจุบัน หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ศึกษาเพื่อสำรวจ ตรวจสอบ หาปัญหาหรืออาการของปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาพัฒนาโปรแกรมหรือวิธีการในการแก้ปัญหาได้ถูกต้อง

8. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการที่มีต่อการพัฒนาครูด้านการเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่วางไว้

9. ครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

10. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

11. คู่มือโปรแกรม หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่ออธิบายวิธีการใช้โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น ประกอบด้วย แนวทางการดำเนินการพัฒนา, คำแนะนำสำหรับวิทยากร, กระบวนการพัฒนา, ตารางการพัฒนา, แผนการจัดกิจกรรมการพัฒนา, แบบทดสอบ, แบบประเมินความพึงพอใจของครู, แบบสะท้อนผลหรือทบทวนการเรียนรู้ (AAR), แบบประเมินครูก่อน-หลังการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้, แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้, แบบบันทึกการไปศึกษาดูงาน, แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู, แบบประเมินพฤติกรรมของครูที่เข้ารับการพัฒนา, แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู, แบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการพัฒนา, และแบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำแนกเป็นหัวข้อตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
   - 1.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
   - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
   - 1.3 กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การพัฒนาบุคลากร
   - 2.1 หลักการพัฒนาบุคลากร
   - 2.2 วิธีการพัฒนาบุคลากร
3. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
   - 3.1 ความหมายของโปรแกรม
   - 3.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
   - 3.3 การพัฒนาโปรแกรม
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
   - 4.1 บริบททั่วไป
   - 4.2 บริบทการพัฒนาครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
   - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่มีลักษณะการจัดกระบวนการเรียนรู้แตกต่างแบบเดิมเป็นอย่างมาก ได้มีนักการศึกษาหลายท่านที่ความหมายการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544) ให้นิยามว่า กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดหมายถึง การกำหนดจุดหมาย สาระ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียน และการประเมินผลที่มุ่งพัฒนา “คน” และ “ชีวิต” ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มตามความสามารถสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

ทิศนา แขมมณี (2551) ให้นิยามว่า การจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญหมายถึง การจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว (active participation) ทั้งทางด้านกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ในกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้โดยมีบทบาทดังกล่าวมากกว่าผู้สอน คำว่า ผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การให้ผู้เรียนเป็นจุดสนใจหรือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด หรือเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุดในกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งจะมองเห็นเป็นรูปธรรมได้จากบทบาทการแสดงออกของผู้เรียนในกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ ถ้าครูมีบทบาทมากในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนมีบทบาทน้อยกว่าก็ถือว่าครูเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้มาก ผู้สอนมีบทบาทน้อยกว่า ก็แสดงว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอนนั้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ให้นิยามว่า ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า หมายถึง การกำหนดจุดหมาย สาระ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนและการวัดผลประเมินผล ที่มุ่งพัฒนา “คน” และ “ชีวิต” ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มความสามารถสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน กิจกรรมการเรียนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สัมผัสและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นเพื่อนมนุษย์ธรรมชาติ และเทคโนโลยี ผู้เรียนได้ค้นคว้า ทดลองฝึกปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จนค้นพบสาระสำคัญของบทเรียน ได้ฝึกวิธีคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์จินตนาการ และสามารถแสดงออกได้ชัดเจน มีเหตุผล ครูมีบทบาทปลุกเร้าและเสริมแรงศิษย์ในทุกกิจกรรมให้ค้นพบคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม ความมีวินัย รับผิดชอบในการทำงาน ผู้เรียนมีโอกาสฝึกการประเมินและปรับปรุงตนเอง ยอมรับผู้อื่น สร้างจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองและเป็นพลโลก

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2550) ให้นิยามว่า การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการสร้างความรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉงเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายเป็นวิธีการที่ให้อำนาจแก่ผู้เรียน ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ศศิธร เวียงวะลัย (2556) ให้นิยามว่า กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหมายถึง การวัดการศึกษาที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่ต้องเน้นผู้เรียนให้แสวงหาความรู้ และพัฒนาความรู้ได้ด้วยตนเอง หรือรวมทั้งมีการฝึกและปฏิบัติในสภาพจริงของการทำงาน มีการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับสังคมและการประยุกต์ใช้ มีการจัดกิจกรรมและกระบวนการ

ให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ ประเมิน และสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ นอกจากนี้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพโดยสะท้อนจากที่ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนรายวิชาหรือเลือกทำโครงงานหรือชิ้นงานในหัวข้อที่สนใจในขอบเขตเนื้อหาของวิชานั้น ๆ

ชาติชาย ม่วงปฐม (2557) ให้นิยามว่า กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง แนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์โดยการใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจความสามารถและความถนัดเน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ใช้วิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถพัฒนาปัญญาอย่างหลากหลายคือพหุปัญญารวมทั้งเน้นการวัดผลอย่างหลากหลายวิธี

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการ คิดริเริ่ม แสวงหา วิเคราะห์ จัดการความรู้ และลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเองตามความต้องการและความสนใจและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2541) ให้นิยามว่า แนวคิดด้านการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลสำคัญต่อนักการศึกษา และครูผู้สอนในการกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนการสอน สำหรับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีแนวคิดสนับสนุนไว้ ดังนี้

1. แนวความคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism or S.r. Associationism) นักจิตวิทยากลุ่มนี้เชื่อว่า สิ่งแวดล้อมและประสบการณ์เป็นตัวกำหนด พฤติกรรมการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนอง การแสดงพฤติกรรมจะมีความถี่มากขึ้นหากได้รับการเสริมแรง นักทฤษฎีคนสำคัญ คือ Skinner ผู้เป็นเจ้าของความคิดเรื่อง Operant Conditioning และTeaching Machine โดย Skinner เห็นว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบันไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเพราะครูมักสนใจแต่เรื่องผลการเรียน โดยไม่คำนึงถึงวิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ บทเรียนสำเร็จรูปจึงน่าจะเป็นทางเลือกที่ดีในการจัดการเรียนการสอนเพราะสามารถเสริมแรงได้ทันท่วงทีนักเรียนสามารถทำงานได้ตามลำพัง รู้สึกเป็นอิสระรู้จักการพึ่งตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

2. แนวความคิดของกลุ่มพุทธินิยม (Cognitivism) กล่าวว่า นักจิตวิทยากลุ่มนี้มองว่าคนทุกคนมีธรรมชาติภายในที่ใฝ่ใจ ใคร่รู้ ใคร่เรียนเพื่อก่อให้เกิดสภาพสมดุล ดังนั้น การที่เด็กได้มีโอกาสเลือกเรียนตามความต้องการ และความสนใจของตนเองจะเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับเด็ก มากกว่าการที่ครูหรือผู้อื่นเป็นผู้บอกให้ นักจิตวิทยาคนสำคัญของกลุ่ม คือ Burner ซึ่งให้ความสนใจอย่างมากกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Discovery ในการจัดการเรียนการสอนถ้าครูช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นโครงสร้าง (Structure) ของสิ่งที่จะเรียนรู้จะช่วยให้จำสิ่งที่เรียนรู้ได้ดี สามารถทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อีกมากมาย ครูควรตั้งประเด็นค้นคว้าหาคำตอบ ซึ่งอาจเป็นการค้นคว้าตามลำพัง หรือเป็นกลุ่ม ซึ่งให้

เด็กค้นคว้าหาคำตอบนั้น ไม่เพียงจะฝึกเขาให้มีทักษะในการแก้ปัญหาเท่านั้น แต่จะเป็นการช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถในการเรียนรู้ของตน ซึ่งให้เขาเป็นนักแก้ปัญหาต่อไปในอนาคต

3. แนวความคิดของกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) กล่าวว่า นักจิตวิทยากลุ่มนี้คำนึงถึงความมีอิสระของคน สามารถนำตนเองและพึ่งตนเองได้ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จำเป็น ทำประโยชน์ให้สังคม มีเสรีภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ ที่จะทาให้ผู้อื่นหรือตนเองไม่เดือดร้อนในการจัดการเรียนการสอน กลุ่มนี้เสนอแนะว่า ควรให้เด็กมีสมรรถภาพทั้ง 3 ด้าน ไปพร้อม ๆ กัน คือ ด้านความรู้ (Cognitive) ด้านเจตคติ (Effective) และด้านทักษะ (Psychomotor) นั่นคือ ครูควรฝึกให้ผู้เรียนได้รู้จักคิด รู้จักใช้เหตุผล มีความชื่นชมและเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน และให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง นักจิตวิทยาคนสำคัญในกลุ่มนี้ คือ

Maslow มีความเชื่อว่า หากเราให้อิสรภาพแก่เด็ก เด็กจะเลือกสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง พ่อแม่ และครูควรไว้วางใจในตัวเด็ก เปิดโอกาสและช่วยให้เด็กได้เจริญเติบโตต่อไป ไม่ควรควบคุม หรือบงการชีวิตเด็กให้เป็นไปตามความต้องการ

Rogers ซึ่งได้นำหลักการของ Client-Centred มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และได้กล่าวถึงลักษณะของครูผู้สอนว่าครูจะต้องเชื่อและศรัทธาในความเป็นมนุษย์ ความเชื่อและความไว้วางใจจะช่วยให้บุคคลพัฒนาศักยภาพของตน ครูต้องจริงใจ ไม่เสแสร้ง และต้องพยายามสื่อให้ผู้เรียนทราบถึงความรู้สึกนึกคิดด้านที่ดีที่ครูมีให้เขารวมทั้งการให้เกียรติแก่ผู้เรียนทั้งในแง่ความรู้สึกและความคิดเห็น

Combs มีความคิดว่า หลักการสำคัญของการจัดการเรียนการสอนคือ การช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองในทางบวก งานของครู คือ การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน กระตุ้น ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ เป็นผู้ร่วมคิดและเป็นเพื่อนกับผู้เรียน

4. แนวความคิดของกลุ่ม Constructivist กล่าวว่า ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาการศึกษาธรรมชาติของการเรียนรู้ เดิมมุ่งศึกษาปัจจัยภายนอกของผู้เรียน ได้แก่ ตัวแปรเกี่ยวกับครู บุคลิกภาพของครู การแสดงออก ความกระตือรือร้น และการให้คำชมเชยได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นการศึกษาปัจจัยภายในของผู้เรียน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเดิมของผู้เรียน มโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อน ความจำความสามารถในการจัดทำข้อมูล การเสริมแรง ความตั้งใจและแบบแผนทางปัญญา จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในมีส่วนช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายนั้น ความรู้เดิมมีส่วนเกี่ยวข้องและเสริมสร้างความเข้าใจของผู้เรียน ข้อความนี้สอดคล้องกับแนวคิดของปรัชญา Constructivism ที่เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นกับความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม และพยายามที่จะนำความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุการณ์และปรากฏการณ์ที่ตนพบเห็นมาสร้างเป็นโครงสร้างทางปัญญา (Cognitive Structure) หรือเรียกว่า Scheme โครงสร้างปัญญานี้ประกอบด้วย ความหมายหรือความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่แต่ละบุคคลมีประสบการณ์ อาจเป็นความเชื่อ ความเข้าใจคำอธิบายความรู้ของบุคคลนั้น

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543) ได้ให้แนวความคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของครูที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ 6 ประการดังนี้

1. ผู้สอนมีความเชื่อว่า ความรู้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลาดังนั้น ลักษณะการออกแบบการเรียนรู้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นพบ เรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้จากสภาพจริง เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาศักยภาพของการเรียนรู้อย่างเต็มที่ ลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การสืบเสาะค้นหา การแก้ปัญหางานกลุ่มย่อยการเรียนแบบร่วมมือการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

2. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ เป็นการกระทำที่เน้นความพยายามทางสมองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีการควบคุมตนเองในการเรียนรู้

3. จากเนื้อหาสู่กระบวนการ กระบวนการเรียนรู้ที่มาจากผู้เรียนที่มีความหลากหลาย องค์ความรู้ไม่มีขีดจำกัดขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนโดยเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ไม่ใช่คุณภาพของการจำ แต่เป็นศักยภาพของความใส่ใจและแรงผลักดันของแต่ละบุคคล การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถทำงานได้สำเร็จภายใต้การแนะนำของครู

4. การพัฒนาแบบองค์รวม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนทุก ๆ คน ทุก ๆ ด้าน บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยผู้เรียนเป็นผู้กระทำรายละเอียดดังนี้

4.1 ให้โอกาสผู้เรียนเรียนรู้ในแนวคิดหลัก

4.2 ส่งเสริมบทบาทหน้าที่ผู้เรียนให้ติดตามสิ่งที่น่าสนใจ

4.3 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล

4.4 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นพบด้วยตัวเอง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

4.5 ยอมรับว่ากระบวนการเรียนรู้และกระบวนการประเมินการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาอยู่เสมอ และไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวสำหรับการดำเนินการ

5. กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นโครงสร้างแบบเปิด มีความยืดหยุ่นหลากหลาย ผู้เรียนลงมือกระทำ เป็นวงจรการเรียนรู้ (Learning Cycle) อย่างต่อเนื่อง

6. การประเมินในขณะมีการเรียนการสอน สอดคล้องกับความเป็นจริงจากความหมาย และแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหลักการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ และบทบาทของผู้สอนที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดังที่ได้สรุปมาแล้วข้างต้น ทำให้ทราบว่าวิธีการสอนที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนนั้น ผู้สอนสามารถใช้วิธีการใด ๆ ก็ได้ที่เป็นวิธีสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ซึ่งอาจใช้วิธีการสอนใดวิธีการสอนหนึ่งหรือหลาย ๆ วิธีก็ได้ ดังเช่น วิธีการอภิปราย วิธีการค้นพบ วิธีการสอนแบบแนะนำ วิธีการสอนแบบแก้ปัญหา วิธีการสอนแบบเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง วิธีการสอนแบบกลุ่มสัมพันธ์ วิธีการสอนแบบร่วมมือร่วมแรง เป็นต้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ให้นิยามว่า หลักการและแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางว่า เป็นการเรียนรู้ตามแนวพุทธธรรม เน้น “คน” เป็นศูนย์กลาง กระบวนการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการพัฒนา “คน” ทั้งในลักษณะที่เป็นปัจเจกชนและพัฒนากลุ่มคนให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดควรคำนึงถึงประเด็นสมองของมนุษย์มีศักยภาพสูงสุดในการพัฒนาการเรียนรู้สูงสุด ความหลากหลายของสติปัญญา การ

เรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรง เมื่อ “คน” มีความสำคัญที่สุดของการเรียนรู้ วิธีการฝึกฝนอบรมจึงเป็นการพัฒนาทุกองค์ประกอบของความเป็น “คน” การเรียนรู้ตามวิถีชีวิตไทยแบบดั้งเดิม มีลักษณะเป็นการสั่งสอนรายบุคคล เมื่ออยู่ในครอบครัว พ่อแม่สอนลูกชายให้ขยันอ่านออกเขียนได้ สอนลูกหญิงให้ทำงานบ้านงานเรือน รู้จักรักนวลสงวนตัว เมื่อเติบโตขึ้นผู้ชายได้บวชเรียนกับพระที่วัด ได้ฝึกงานอาชีพ การทำมาหากิน ส่วนผู้หญิงฝึกคุณสมบัติของกุลสตรีและฝึกงานอาชีพ กระบวนการเรียนรู้ตามวิถีวัฒนธรรมไทย

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญนั้น เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง มีทักษะการแสวงหาความรู้ นำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้และจะทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือเป็นคนดี เก่ง มีความสุข ในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญนั้น ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของโรงเรียน/สถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ จะต้องดำเนินการอย่างประสานสอดคล้องกัน ต้องมีแนวคิด หลักการที่ตรงกัน และมีแนวทางในการดำเนินงาน ทั้งการจัดการเรียนรู้และแนวทางในการสนับสนุน ดังนี้

1. ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้
2. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม
3. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา และต่อเนื่องตลอดชีวิต
4. ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่มีความหมาย นำไปใช้ประโยชน์ได้
5. ผู้เรียนเรียนรู้จากการได้คิด ปฏิบัติ และสรุปความรู้

กิ่งแก้ว มิตรวิจารณ์ (2550) ได้สรุปและให้แนวคิดถึงหลักการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดังนี้

1. แนวคิดในการจัดการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนรู้มีแนวคิดสร้างสรรค์การเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย สามารถพัฒนาวิธีการคิดในการจัดการเรียนรู้จากความรู้ของตนเอง และของผู้อื่นจากการคิดใคร่ครวญ และจากการปฏิบัติฝึกฝนจนชำนาญ พัฒนาลักษณะการเรียน
2. การพัฒนาคุณภาพความคิด การเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพความคิดเป็นรูปแบบวิธีเรียนรู้ที่พัฒนาผ่านกระบวนการศึกษา โดยอาศัยหลักการเรียนรู้ คิด ทำ นำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อชีวิตที่มีความสุข ความพอใจ และรักในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. แนวการดำเนินจากเรื่องและเนื้อหา แนวทางการเรียนรู้ที่คิดโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์การดำรงชีวิตในสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร ผ่านกิจกรรมเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพของตน
4. ยุทธ์วิธีการแนวทางในการคิด โดยการค้นหาข้อมูลให้เพียงพอทั้งด้านตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม และด้านวิชาการ สำหรับความคิดและตัดสินใจอย่างถูกต้อง ทุกสรรพสิ่ง คือแหล่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น และมีลักษณะวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ การอ่าน ฟัง คิด เขียน พูดสังเกต ลงมือทำ ฯลฯ โดยใช้ทุกกิจกรรม ทุกสิ่งในวิถีการดำรงชีวิตเป็นสื่อการเรียนรู้ ส่วนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พิจารณามิติพัฒนาการคิดครอบคลุมผ่านวิธีการเรียนที่หลากหลายตาม

ความเหมาะสม เน้นวัดความรู้เรื่องที่เรียน วัดกระบวนความคิด และวัดวิธีเรียนรู้ เพื่อแสวงหาข้อมูลมาประกอบการคิด และการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ดังนี้

4.1 ทำความเข้าใจ ผู้เรียนทำความเข้าใจในเรื่องที่เรียนให้ชัดเจน โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย

4.2 จัดโครงสร้างแนวคิดใหม่ ผู้เรียนศึกษาและร่วมกันสร้างแนวคิดใหม่

4.3 นำแนวคิดไปใช้ผู้เรียนนำแนวคิดของตนไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

4.4 ผู้เรียนทบทวนตรวจสอบว่า แนวคิดของตนเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์การเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย โดยอาศัยหลักการเรียนรู้ คิด ทำ นำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร ผ่านกิจกรรมเรียนรู้ที่มีลักษณะวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับศักยภาพความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อชีวิตที่มีความสุข ความพอใจ และรักในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้กำหนดลักษณะกระบวนการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ 9 ประการ คือ

1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน
2. กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์
3. กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
4. นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
5. ฝึกและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน
6. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา
7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน
8. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตนเอง และมีความกระตือรือร้นในการเรียน
9. ประเมินพัฒนาการผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543) ได้ให้แนวความคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของครูที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ 6 ประการดังนี้

1. ผู้สอนมีความเชื่อว่า ความรู้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลาดังนั้น ลักษณะการออกแบบการเรียนรู้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นพบ เรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้จากสภาพจริง เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาศักยภาพของการเรียนรู้อย่างเต็มที่ ลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การสืบเสาะค้นหา การแก้ปัญหางานกลุ่มย่อยการเรียนแบบร่วมมือการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

2. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ เป็นการกระทำที่เน้นความพยายามทางสมอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีการควบคุมตนเองในการเรียนรู้

3. จากเนื้อหาสู่กระบวนการ กระบวนการเรียนรู้ที่มาจากผู้เรียนที่มีความหลากหลาย องค์ความรู้ไม่มีขีดจำกัดขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนโดยเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ไม่ใช่คุณภาพของการจำ แต่เป็นศักยภาพของความใส่ใจและแรงผลักดันของแต่ละบุคคล การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถทำงานได้สำเร็จภายใต้การแนะนำของครู

4. การพัฒนาแบบองค์รวม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนทุก ๆ คน ทุก ๆ ด้าน บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้โดยผู้เรียนเป็นผู้กระทำรายละเอียดดังนี้

4.1 ให้โอกาสผู้เรียนเรียนรู้ในแนวคิดหลัก

4.2 ส่งเสริมบทบาทหน้าที่ผู้เรียนให้ติดตามสิ่งที่น่าสนใจ

4.3 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล

4.4 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นพบด้วยตัวเอง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

4.5 ยอมรับว่ากระบวนการเรียนรู้และกระบวนการประเมินการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาอยู่เสมอ และไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวสำหรับการดำเนินการ

5. กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นโครงสร้างแบบเปิด มีความยืดหยุ่นหลากหลาย ผู้เรียนลงมือกระทำ เป็นวงจรการเรียนรู้ (Learning Cycle) อย่างต่อเนื่อง

6. การประเมินในขณะมีการเรียนการสอน สอดคล้องกับความเป็นจริงจากความหมายและแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหลักการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้ และบทบาทของผู้สอนที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดังที่ได้สรุปมาแล้วข้างต้น ทำให้ทราบว่าวิธีการสอนที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนนั้น ผู้สอนสามารถใช้วิธีการใด ๆ ก็ได้ที่เป็นวิธีสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ซึ่งอาจใช้วิธีการสอนใดวิธีการสอนหนึ่งหรือหลาย ๆ วิธีก็ได้ ดังเช่น วิธีการอภิปราย วิธีการค้นพบ วิธีการสอนแบบแนะนำ วิธีการสอนแบบแก้ปัญหา วิธีการสอนแบบเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง วิธีการสอนแบบกลุ่มสัมพันธ์ วิธีการสอนแบบร่วมมือร่วมแรง เป็นต้น

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2550) ให้นิยามว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พิจารณาจากทั้งผู้สอนและผู้เรียน มีดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาผู้สอน

1. ผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่เอง

2. ผู้สอนให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ (Process Skills) คือ กระบวนการคิด กระบวนการกลุ่ม และสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง

3. ผู้สอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน คือ มีส่วนทั้งด้านปัญญา กายอารมณ์ และสังคม รวมทั้งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ ทั้งสิ่งมีชีวิตและปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่ไม่มีชีวิต เช่น หนังสือ สถานที่ต่าง ๆ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

4. ผู้สอนสร้างบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข

5. ผู้สอนมีการวัดและประเมินผลทั้งทักษะกระบวนการ ขีดความสามารถศักยภาพของผู้เรียน และผลผลิตจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการประเมินตามสภาพจริง

6. ผู้สอนพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

7. ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก คือเป็นผู้จัดประสบการณ์รวมทั้งสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนใช้เป็นแนวทางสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง คือผู้สอนที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกนั้น มีบทบาท ดังนี้ 1) เป็นผู้นำเสนอ 2) เป็นผู้สังเกต 3) เป็นผู้ถาม 4) เป็นผู้ให้การเสริมแรง 5) เป็นผู้แนะนำ 6) เป็นผู้สะท้อนความคิด 7) เป็นผู้จัดบรรยากาศ 8) เป็นผู้จัดระเบียบ 9) เป็นผู้แนะแนว 10) เป็นผู้ประเมิน 11) เป็นผู้ให้คำชื่นชม 12) เป็นผู้กำกับ

เมื่อพิจารณาผู้เรียน

1. ผู้เรียนสร้างความรู้ (Construction) รวมทั้งสร้างสิ่งประดิษฐ์ด้วยตนเอง

2. ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ (Process Skills) คือกระบวนการคิด และกระบวนการกลุ่ม สร้างความรู้ด้วยตนเอง

3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน (Participation) และมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction)

4. ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Learning)

5. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ (Application)

สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรธน์ (2544) ให้นิยามว่า หลักการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องคำนึงถึง 1) ความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ให้มากที่สุด 3) เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง กล่าวคือ ให้สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ในสภาพความเป็นจริง สามารถวิจัยเชิงปฏิบัติการและสืบค้นหาความรู้ได้ด้วยตัวเอง 4) เป็นการพึ่งพาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน และสามารถเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของตนได้ รู้วิธีคิดของตนเองและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีคิดได้อย่างเหมาะสม ไม่เน้นที่การจำเพียงเนื้อหา 5) เน้นการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเองได้ชัดเจนขึ้น รู้จุดเด่นจุดด้อยและพร้อมที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เป็นการประเมินตามสภาพจริง 6) เน้นความร่วมมือ 7) เน้นรูปแบบการเรียนรู้ นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์, เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัดเจน ไทยแท้ (2545) อธิบายว่า องค์ประกอบด้าน “การจัดการเรียนรู้” นับว่าเป็นองค์ประกอบหลักที่แสดงถึงการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรมประกอบด้วยความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายที่แท้จริงของการเรียนรู้ บทบาทของครู และบทบาทของผู้เรียนการจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นสำคัญจะทำได้สำเร็จเมื่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ครูและผู้เรียน มีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับ ความหมายของการเรียนรู้ ดังสาระที่ ทิศนา แขมมณี (2558) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นงานเฉพาะบุคคลทำแทนกันไม่ได้ ครูที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้เขาได้มีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตัวของเขาเอง

2. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญา ต้องมีการใช้กระบวนการคิดสร้างความเข้าใจความหมายของสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นครูจึงควรกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ

3. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม เพราะในเรื่องเดียวกัน อาจคิดได้หลายแง่หลายมุมทำให้เกิดการขยาย เติมเต็มข้อความรู้ ตรวจสอบความถูกต้องของการเรียนรู้ตามที่สังคมยอมรับด้วย ดังนั้นครูที่ปรารถนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นหรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

4. การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน เป็นความรู้สึกเบิกบาน เพราะหลุดพ้นจากความไม่รู้นำไปสู่ความใฝ่รู้ อยากรู้อีก เพราะเป็นเรื่องน่าสนุก ครูจึงควรสร้างภาวะที่กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้หรือคับข้องใจบ้าง ผู้เรียนจะหาคำตอบเพื่อให้หลุดพ้นจากความข้องใจ และเกิดความสุขขึ้นจากการได้เรียนรู้ เมื่อพบคำตอบด้วยตนเอง

5. การเรียนรู้เป็นงานต่อเนื่องตลอดชีวิต ขยายพรมแดนความรู้ได้ไม่มีที่สิ้นสุดครูจึงควรสร้างกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้ไม่รู้จบ

6. การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลง เพราะได้รู้มากขึ้น ทำให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เป็นการพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับรู้ผลการพัฒนาของตัวเขาเองด้วยจากความหมายของการเรียนรู้ข้างต้น ครูจึงต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้

6.1 ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

6.2 การเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก

6.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

6.4 การจัดกิจกรรมให้น่าสนใจ ไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อหน่าย

6.5 ความมีเมตตากรุณาต่อผู้เรียน

6.6 การท้าทายให้ผู้เรียนอยากรู้

6.7 การตระหนักถึงเวลาที่เหมาะสมที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้

6.8 การสร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง

6.9 การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้

6.10 การมีจุดมุ่งหมายของการสอน

6.11 ความเข้าใจผู้เรียน

6.12 ภูมิหลังของผู้เรียน

6.13 การไม่ยึดวิธีการใดวิธีการหนึ่งเท่านั้น

6.14 การเรียนการสอนที่ดีเป็นพลวัต (Dynamic) กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งในด้านการจัดกิจกรรม การสร้างบรรยากาศ รูปแบบเนื้อหาสาระ เทคนิควิธีการ

6.15 การสอนสิ่งที่ไม่ไกลตัวผู้เรียนมากเกินไป

6.16 การวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ให้นิยามว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้

1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน
4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้
6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ (ม.ป.ป.) ได้กำหนดให้กระบวนการจัดการเรียนสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะต้องประกอบด้วย

บทบาทของผู้เรียน

1. มีโอกาสร่วมกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
2. มีโอกาสพัฒนาทักษะในการแสวงความรู้ จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนการรู้ด้วยตนเอง
3. มีโอกาสพัฒนาทักษะในการแสวงหาความรู้ โดยการใช้ IT เพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูล และการจัดกระทำข้อมูล
4. คิด ทำ และแสดงออกเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างผลงาน
5. มีปฏิสัมพันธ์ช่วยกันเรียนรู้กับเพื่อนและกลุ่ม
6. ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นด้วยวิธีการ/กระบวนการในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย
7. มีโอกาสเลือกและสร้างผลงานจากการเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจของตนเอง (มีผลงานจากการเรียนรู้)
8. มีประสบการณ์ตรงในการนำความรู้ภาคทฤษฎีไปใช้ประโยชน์ และประยุกต์ใช้ ในชีวิตจริงหรือสถานการณ์จริง
9. มีโอกาสนำเสนอและสะท้อนผลงานในรูปแบบต่าง ๆ
10. มีโอกาสชื่นชมกับความสำเร็จของตนเองและทีมงาน
11. มีโอกาสฝึกความมีวินัยและความรับผิดชอบ
12. มีส่วนร่วมและได้รับการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

บทบาทของผู้สอน

1. ให้ผู้เรียนมีโอกาสกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้และร่วมวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในบรรยากาศที่ยืดหยุ่น

2. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่กระตุ้นและส่งเสริมการคิด การค้นคว้าหาความรู้และการแสดงออกของผู้เรียน ฝึกให้ผู้เรียนค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้หรือแหล่งข้อมูลที่หลากหลายด้วยตนเอง

4. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกและสร้างผลงานจากการ เรียนรู้ตามถนัดและความสนใจของตนเองและของกลุ่ม

5. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการจัดการกระทำข้อมูล

6. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนเชื่อมโยงหรือประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนในชีวิตจริงหรือสถานการณ์ที่เป็นจริงให้มากที่สุด

7. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนฝึกคิด ฝึกปฏิบัติ และฝึกปรับปรุงตนเอง

8. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากเพื่อนในกลุ่ม

9. ส่งเสริมให้มีโอกาสฝึกการทำงานเป็นทีมความมีวินัยและความรับผิดชอบ

10. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนที่เป็นกัลยาณมิตร มีชีวิตชีวาและมีความสุข

11. ใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลายหลายเพื่อส่งเสริมการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้

12. ประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและตรงสภาพจริง

13. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนประเมินและสะท้อนผลการเรียนของตนเองและเพื่อน

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ผู้เสนอกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ							
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543)	สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรธน์ (2544)	พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2544)	นวลจิตต์ เตชะกฤติพงศ์ และคณะ (2545)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ (ม.ป.ป.)	ความถี่
1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย	√	√		√	√	√	√	6
2. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์	√		√				√	3
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น	√	√	√					3
4. การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและตามสภาพจริง	√	√	√	√		√	√	6
5. การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้		√	√		√			3

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

ตาราง 1 (ต่อ)

กระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ผู้เสนอกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ							
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543)	สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรธน์ (2544)	พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2544)	ทวยจิตต์ เทวกรีฑังศ์ และคณะ (2545)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ (ม.ป.ป.)	ความถี่
6. การใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน	√					√	√	3
7. การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม	√	√				√	√	4
8. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หรือแหล่งข้อมูลอื่น/ชุมชน					√	√	√	3
9. การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน					√	√	√	3
10. การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข						√	√	2
11. การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ		√			√			2
12. การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล		√			√		√	3
13. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม		√	√	√			√	4

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัดกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4) การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5) การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การนิยามและการสังเคราะห์ตัวชี้วัด ขององค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังหัวข้อที่จะกล่าวต่อไปนี้

1. การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พงศ์กร จันทราช (2550) ระบบจัดการฐานข้อมูล (Database Management System) คือ ซอฟต์แวร์สำหรับบริหารและจัดการฐานข้อมูล เปรียบเสมือนสื่อกลางระหว่างผู้ใช้และโปรแกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ฐานข้อมูล ซึ่งมีหน้าที่ช่วยให้ผู้ใช้เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายสะดวกและมีประสิทธิภาพ การเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้ อาจเป็นการสร้างฐานข้อมูล การแก้ไขฐานข้อมูล หรือการตั้งคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลมาโดยผู้ใช้ไม่จำเป็นต้องรับรู้เกี่ยวกับรายละเอียดภายในโครงสร้างของฐานข้อมูล เปรียบเสมือนเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ใช้และโปรแกรมต่าง ๆ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 (2555) ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้พัฒนาตนเอง คิดเอง ปฏิบัติเอง เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ตามความพึงพอใจ ตามความถนัดตามความสนใจของแต่ละบุคคล การวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลจึงมีความจำเป็นและสำคัญมาก ผู้สอน จึงได้จัดทำแบบวิเคราะห์ผู้เรียนเล่มนี้ขึ้น เพื่อวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลก่อนดำเนินการสอนในปีการศึกษา 2555 ข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนในครั้งนี้มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างยิ่ง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดทำฐานข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนเป็นการทำความรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มซึ่งจะช่วยให้ครูมีข้อมูลที่สำคัญในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ตามความต้องการ ความถนัด ความสนใจการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน เกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ของผู้เรียนอย่างชัดเจนจะช่วยให้เข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมพัฒนาหรือป้องกันแก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างถูกทาง

2. การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

Burden (1993) สรุปไว้ว่า การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นของนักเรียน (Students' Active Engagement in Learning) โดยครูจะต้องเป็นผู้ที่ช่วยทำให้การจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลดำเนินการไปได้พร้อม ๆ กันนักเรียนที่มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนก็จะสามารถเข้าใจบทเรียนได้เป็นอย่างดีและทำให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้นได้

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2545) ได้อธิบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สมดุลเหมาะสมกับวัยความต้องการความสนใจของผู้เรียนและความต้องการของสังคมด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายส่งเสริมกระบวนการคิดเร้าความสนใจด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายใช้สื่อการเรียนรู้และวิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลายผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน

ทิศนา แขมมณี (2558) กล่าวว่า รูปแบบการสอน หมายถึง สภาพหรือลักษณะของการ จัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นอย่างมีระบบระเบียบ มีแบบแผนตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้ามาช่วยให้สภาพการเรียน การสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เป็นกระบวนทัศน์ในการเรียนรู้ซึ่งเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง โดยใช้รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะกับผู้เรียน และมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดประเมินผลด้วย

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

3.1 ความหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

Spencer และ Spencer (1993) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือ สูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion – Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) รักชาติศาสน์กษัตริย์2) ซื่อสัตย์ สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย 8) มีจิตสาธารณะ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ว่าลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการใน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลเมืองโลก

กล่าวโดยสรุปได้ว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของนักเรียน (Desired Characteristics) หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามเป็นสิ่งที่นักเรียนควรยึดถือปฏิบัติเป็นพฤติกรรมที่ดีบุคคลส่วนใหญ่เห็นว่าดีงาม ถูกต้องเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3.2 การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สถานศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีดังต่อไปนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้และการประเมินผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เพื่อให้ผ่านเกณฑ์ตามที่สถานศึกษากำหนดทุกระดับการศึกษาซึ่งครูผู้สอน/ครูประจำชั้นครูที่ปรึกษา/ครูวิชาการ ฯลฯ ควรจะศึกษาให้เข้าใจอย่างชัดเจนก่อนที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยเลือกและปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมของบริบทแต่ละสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และชุมชนต้องร่วมมือกันปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องจึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้นแล้ว ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งอาจดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ 2) จัดในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3) จัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 4) ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยสอดแทรกในกิจวัตรประจำวัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะนั้นมีแนวทางในการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 อย่างชัดเจน ทุก ๆ ขอ โดยสามารถกระทำได้โดยนำพฤติกรรมบ่งชี้หรือพฤติกรรมที่แสดงออกของคุณลักษณะแต่ละด้านที่วิเคราะห์ไว้มาบูรณาการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระฯ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการต่าง ๆ และกิจวัตรประจำวันของผู้เรียน

4. การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต (2544) ได้จัดแบบของการเรียนรู้อย่างมีความสุขไว้ 2 แบบคือ

1. ความสุขที่อาศัยปัจจัยภายนอก เป็นความสุขที่เกิดจากสภาพแวดล้อม คือ มีกัลยาณมิตร เช่นครู อาจารย์ เป็นผู้สร้างบรรยากาศแห่งความรัก ความเมตตา และช่วยให้สนุก ซึ่งต้องระวังเพราะ ถ้าควบคุมไม่ดี ความสุขแบบนี้จะทำให้นักเรียนอ่อนแอลง ยิ่งถ้ากลายเป็นการเอาใจหรือตามใจ จะยิ่งอ่อนแอลงไปทำให้เกิดลักษณะพึ่งพา

2. ความสุขที่เกิดจากปัจจัยภายใน เป็นความสุขที่เกิดจากภายในตัวผู้เรียนเอง ซึ่งเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ ผู้เรียนเกิดนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ใฝ่สร้างสรรค์ และมีความสุขจากการสนองความ ใฝ่รู้ ความสุขแบบนี้ทำให้คนเข้มแข็ง เขาจะมีความสุขเมื่อได้เรียนรู้ เมื่อยิ่งทำก็ยิ่งมีความสุข และยิ่งมีความเข้มแข็ง ดังนั้น การสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้อย่าง

มีความสุขจึงควรมุ่งสร้างความสุขจากปัจจัยภายใน โดยมีปัจจัยภายนอกเป็นองค์ประกอบนำทางก็จะช่วยพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้รักการเรียนรู้ อย่างแท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) กล่าวถึง การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดชั้นเรียนที่มีความยืดหยุ่นมีป้ายนิเทศหรือมุมวิชาการ ส่งเสริมให้นักเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกันการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน

ยุวดี ยางสวย (2550) ได้สรุปไว้ว่า การจัดการชั้นเรียนเป็นการสนับสนุนการสอนของครูและการเรียนของนักเรียนจะมีสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนและการปฏิบัติการในชั้นเรียน สิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนเป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง สี อุณหภูมิ การจัดที่นั่งเรียน จัดสภาพภายในห้องเรียนไม่ว่าจะเป็นป้ายนิเทศ มุมความรู้ ส่วนการปฏิบัติในชั้นเรียน ได้แก่ การกำหนดกฎระเบียบวิธีการดำเนินการการบันทึกเวลาเรียน การลาและการส่งการบ้าน

Burden (2003) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ (Create a Learning Environment) เป็นการกระทำของครูที่แสดงออกทางกายภาพของการสอนรวมทั้งกระบวนการและวิธีดำเนินการที่หลากหลายในการออกแบบการจัดชั้นเรียนการวางแผนและเตรียมบทเรียนและการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการเรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ คือต้องทำให้ผู้เรียน เรียนอย่างกระตือรือร้น (Active learning) และตระหนักว่าตนกำลังเรียนอะไรอยู่ ครูจะสามารถสร้างบรรยากาศแบบนี้ได้จาก การจัดชั้นเรียน การจัดกิจกรรมในห้องเรียนพร้อมที่จะเปิดโอกาสที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนทุกคน เสริมสร้างนิสัยของการใฝ่รู้รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต มิใช่เพื่อมุ่งให้นักเรียนเกิดความสุขสนุกในการเรียนเพียงอย่าง เดียว ควรมุ่งสร้างคุณลักษณะของการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น การพึ่งตนเองให้มากกว่าพึ่งผู้อื่น และการเป็นคนมีความคิดใฝ่สร้างสรรค์ เพื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไปในอนาคต

5. การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Jedede (1995 ; อ้างถึงใน ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์, 2560) ได้เสนอว่ารูปแบบของการเรียนรู้คู่ขนาน ระหว่างความรู้สากล แหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา ส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีความจำระยะยาวของผู้เรียน ทำให้สนใจ ใฝ่รู้ รักการเรียนรู้ แสวงหาความรู้และสามารถนำความรู้ท้องถิ่นไปปรับประยุกต์สู่สากล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึง การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน โรงเรียนมีหน้าที่จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ ศึกษาหาความรู้และดำเนินการดังนี้

1. สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งในและนอกสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง (จัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้)

2. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบทั้งในและนอกสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้พอเพียงและสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้

3. จัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานที่อื่น ๆ ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

4. จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เชื่อมต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้หรือมุมหนังสือในห้องเรียน

5. จัดระบบแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตน เช่น จัดทำแผนที่เส้นทาง ระบบเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนรวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ วางแผน การใช้แหล่งเรียนรู้

7. ประสานความร่วมมือ วางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษาโดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ เพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

8. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ คือ การให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ประสบการณ์ แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ท้องถิ่น ตลอดจนวิทยากรท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบของกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ตัวชี้วัดของกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
1. การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.1 การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน 1.2 การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ตัวชี้วัดของกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 2.2 การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ 2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น 2.4 การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและตามสภาพจริง 2.5 การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ 2.6 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	3.1 การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม
4. การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	4.1 การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ 4.2 การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข
5. การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	5.1 การใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน 5.2 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หรือแหล่งข้อมูลอื่น/ชุมชน

การพัฒนาบุคลากร

1. หลักการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้หลักการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

1.2 มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสารอย่างน้อย 1 ภาษา

1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจและแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (Incentives and Rewarding System)

2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานคุณวุฒิ

2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจได้รับการจูงใจในการพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการสอนอย่างมืออาชีพ เป็นเชิงประจักษ์และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

3. การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional Ethics)

3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญาณและอุดมการณ์ที่มุ่งพัฒนาการศึกษาของชาติ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

อนันต์ ศรีอำไพ (2550) ได้สรุปขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
3. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
4. เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
5. ดำเนินการโปรแกรมพัฒนาบุคลากร
6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานในการที่จะให้มองเห็นภาพของกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนต้องเข้าใจความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์กับระบบงานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ 2 จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบในระบบโรงเรียนที่มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนาดังนี้

3.1 ความต้องการพัฒนาระบบเป็นส่วนรวม

3.2 คุณลักษณะของบุคลากรและชนิดของตำแหน่ง

3.3 อัตราการลดและขยายของระบบโรงเรียน

3.4 ตำแหน่งที่ว่างอยู่หรือคาดว่าจะว่างลงในอนาคต

3.5 สัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้างบุคลากร

3.6 ความสามารถพิเศษของบุคลากรที่มีอยู่

3.7 การคาดการณ์กำลังคน

ขั้นตอนที่ 4 เตรียมแผนพัฒนาบุคลากรทั้งหมดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ๆ เช่น แผนงานอะไรที่คาดหวังจะสำเร็จลุล่วงไปภายในขอบเขตใดนโยบายต่าง ๆ งบประมาณและความรับผิดชอบต่าง ๆ และการลำดับก่อนหลังการกำหนดแนวทางที่จะดำเนินการประสานแผนงานพัฒนาบุคลากรทั้งหมดทั้งระยะสั้นระยะยาว

ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรการดำเนินงานแผนงานพัฒนาบุคลากรเป็นการรวบรวมเอากิจกรรมต่าง ๆ ในแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้และให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลกระบวนการพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในระบบโรงเรียน ให้คุ้มค่ากับการที่ได้ลงทุนให้กับกิจกรรมการพัฒนานี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2550) เสนอหลักการพัฒนาครูดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู
2. การพัฒนาครูต้องครอบคลุมทุกด้านทั้งด้านความรู้และทักษะการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้และเข้าใจกฎ/ระเบียบ รวมทั้งรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ
4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการขจัดความด้อยหรือข้อบกพร่อง เช่น ด้านคุณธรรมความเฉื่อยชา และเทคนิควิธีการสอน

5.การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้า

Boydell (1979) ให้นิยามว่า กระบวนการฝึกอบรม สรุปไว้ว่าการฝึกอบรมที่เป็นระบบต้องประกอบด้วยกระบวนการต่อไปนี้

1. หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. พิจารณางานหรือภารกิจที่จะพัฒนา
3. วิเคราะห์งานหรือภารกิจที่จะพัฒนา
4. กำหนดบุคลากรที่จะได้รับการฝึกอบรม
5. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
6. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม
7. วางแผนจัดการฝึกอบรม
8. ดำเนินการฝึกอบรม
9. ประเมินผลการฝึกอบรม
10. ติดตามผลระยะยาว

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนามี 3 ประการ ได้แก่ 1) การศึกษา 2) ประสบการณ์ และ 3) การได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีอาวุโสมากกว่า มีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การศึกษา (Education) เป็นการได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ทันที ถ้าผู้นำมีศักยภาพทางคณิตศาสตร์ผู้นำจะมีความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งจะสามารถช่วยผู้นำในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่องค์การเผชิญอยู่ได้ ส่วนระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับการบริหารเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และสนับสนุนการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้นำในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น

2. ประสบการณ์ (Experience) เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาในอดีตจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ผู้นำมีความเชื่อว่าในการทำงานนั้นสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ เพราะมีประสบการณ์และการตัดสินใจจากการทำงานที่ผ่านมาแล้ว และประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้นำทำให้มีความสามารถมากขึ้น ดังนั้นประสบการณ์ในงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อภาวะผู้นำถ้าปราศจากประสบการณ์ ความรู้ก็จะไม่สามารถเปลี่ยนเป็นทักษะได้ ประสบการณ์ยังช่วยสร้างทักษะได้ด้วยตนเอง องค์ประกอบที่สำคัญของประสบการณ์ มีดังนี้

2.1 แหล่งประสบการณ์ (Sources of Experience) ที่สำคัญในการพัฒนาประสบการณ์การทำงานมี 2 องค์ประกอบดังนี้

2.1.1 ความร่วมมือในงานจะสามารถช่วยบุคคลให้พัฒนาเป็นผู้นำได้อย่างมาก การสอนแนะโดยทันทีสามารถทำให้เกิดรูปแบบทั้งแง่บวกและแง่ลบแก่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้ตามอาจสังเกตวิธีที่ผู้นำเผชิญปัญหาด้วยความรอบคอบในระหว่างการประชุม และผู้ตามจะใช้เทคนิคแบบเดียวกันเมื่อถึงความจำเป็นต้องเผชิญปัญหาเช่นเดียวกันภายในกลุ่ม และสมมติว่าถ้าผู้นำใช้วิธีการรุนแรงในการแก้ปัญหากลุ่มจะมีพฤติกรรมที่เป็นการต่อต้านซึ่งผู้ตามก็จะเรียนรู้วิธีที่จะไม่เผชิญหน้าอย่างรุนแรงกับตัวแทนสมาชิกของฝ่ายบริหารระดับสูง และคณะผู้ร่วมทำงาน ซึ่งจะสามารถช่วยให้ผู้ตามได้รับผลประโยชน์จากการทำงาน โดยได้รับแนวทางที่ถูกและรู้จักหลีกเลี่ยงสิ่งที่ผิดพลาดและทำให้ผู้ตามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ดี เช่น การพิจารณาว่าการยกย่องแบบใดที่ดีที่สุดที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นต้น

2.1.2 ลักษณะของงาน (Task Characteristic) งานที่สัมพันธ์กับการบริหารสามารถช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ เพราะลักษณะบทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิผล และสามารถทำให้ผู้นำสามารถปัญหาได้โดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาได้ดีที่สุด คือ งานที่มีความซับซ้อนและมีปัญหา เช่น การเริ่มต้นกิจกรรมใหม่ ๆ สำหรับองค์การหรือการสร้างเครือข่ายตัวแทนจะสามารถสร้างประสบการณ์จากลักษณะของงานได้

2.1.3 ประสบการณ์ที่กว้างไกล (Broad Experience) เป็นลักษณะของการเรียนรู้และทักษะที่เกิดจากสถานการณ์ที่ผ่านมา ประสิทธิผลของภาวะผู้นำจะมีมากขึ้นเมื่อมีการเพิ่มประสบการณ์การบริหารในรูปแบบที่แตกต่างกัน

3. การได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่อาวุโสกว่า (Mentoring) เป็นการที่ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่าและมีประสบการณ์มากกว่า คอยช่วยเหลือผู้ที่อาวุโสน้อยกว่าให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น

โดยการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ และการกระตุ้นต่าง ๆ พื้นฐานประสบการณ์ในการพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำ คือ การสอนแนะโดยผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์และมีความรู้ บุคคลเหล่านี้จะทำหน้าที่สอนแนะ แนะแนวทางช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่รุ่นน้อง ๆ ได้

กระบวนทัศน์การพัฒนาครู (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553)

1. เน้นความมีประสิทธิผลทั้งระบบ
2. เน้นความเป็นวิชาชีพ ความเป็นเพื่อนร่วมงานและการกระจายอำนาจ
3. เน้นการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมโดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม
4. เน้นแบบไม่เป็นทางการและมีบรรยากาศเปิดมากขึ้น
5. เน้นการบริหารและเป็นผู้นำในตนเอง
6. เน้นการตอบสนองความต้องการในปัจจัยขั้นสูง โดยเฉพาะการใช้ศักยภาพแห่งตนออกมาอย่างเต็มที่
7. มองคนในฐานะเป็นมนุษย์ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
8. เน้นวัฒนธรรมแบบแข่งขัน แบบมีส่วนร่วม บรรยากาศแบบเปิด และแบบมีสุขอนามัย
9. การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบเน้นสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น
10. เป็นผู้นำทางวิชาการตื่นตัว สร้างสรรค์และเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาพื้นฐานของหลักสูตรและวิธีการสอนแต่ละประเภท

2. วิธีการพัฒนาบุคลากร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยาม การพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

Castetter (1976) ให้นิยามว่า กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การจัดประชุมใหญ่ (Conference)
3. การสัมมนา (Seminars)
4. การอภิปรายแบบมีหัวข้อ (Guided Discussions)
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops)
6. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง (Position Rotation)
7. การใช้แบบเรียนสำเร็จรูป (Program Instruction)
8. การประชุมย่อย (Meeting)
9. การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignments)
10. การแจกเอกสาร (Written Materials)
11. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Studies)
12. การดูภาพยนตร์ (Films)
13. การฟังเทป (Recordings)
14. การดูโทรทัศน์ (Television)

15. การเล่นเกมต่าง ๆ (Games)
16. การเลียนแบบ (Simulation)
17. การฝึกอบรมจากการรับรู้ (Sensitive Training)
18. การบรรยายโดยครูพิเศษ (Coaching)
19. การสาธิต (Demonstration)
20. การทดลองปฏิบัติงาน (Internships)
21. การใช้ครูผู้ช่วย (Assistantships)
22. การศึกษาพิเศษ (Special Study)
23. การจัดฝึกงาน (Graduate Work)
24. การเสนอโครงการวิจัย (Research Projects)
25. การเยี่ยมชมกิจการ (Intervisitation)
26. การแลกเปลี่ยน (Exchange Programs)
27. การจัดกิจกรรมรายบุคคล (Individualized Activities)
28. การศึกษาการประสานงาน (Cooperative Studies)
29. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
30. การฝึกหัดแก้ปัญหา (In-Basket Technique)
31. การระดมความคิด (Brain Storming)
32. การมีส่วนร่วมกับสถาบันทางสังคม (Institutes)

Sparks และ Loucks-Horsley (1989) และ Drago-Severson (2004) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาเอาไว้ 7 รูปแบบดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรม (Training Model) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมาจนถือเป็นปกติที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ซึ่งการฝึกอบรมนี้อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงานการประชุมเชิงปฏิบัติการการสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมุติการ จำลองสถานการณ์หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation/Assessment Model) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเราอาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตัวอย่างเทคนิคที่ใช้อาจเป็น Peer Coaching หรือ Clinical Supervision เป็นต้น

3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development/Improvement Process Model) เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ ๆ ทักษะใหม่ ๆ จะทำให้ผู้ที่ให้เข้ามามีส่วนร่วมนั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติมมีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดจนมีการตัดสินใจร่วมและผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้น ๆ ด้วย

4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Groups Model) ในกรณีที่โรงเรียนต้องการหาทางแก้ปัญหาหลักร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่ายโดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็นหลายประเด็นก็จะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ อาจจะกลุ่มละ 4-6 รายเพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในส่วนของกลุ่มนั้นในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการศึกษาวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกันจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูลก่อให้เกิดการเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งก็ถือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Inquiry/Action Research Model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานซึ่งอาจกระทำได้ทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มหรือระดับโรงเรียนและสามารถกระทำได้หลายวิธีการแต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนดังนี้1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ 2) รวบรวมจัดกระทำและแปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติและ 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Activities Model) โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองแล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าบุคคลสามารถจะตัดสินถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุดสามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองได้และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเขาเองอย่างไรก็ตามรูปแบบแบบนี้อาจมีจุดอ่อนที่อาจจะขาดการมีส่วนร่วมหรือการแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นดังนั้นจึงควรออกแบบให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นด้วย

7. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่าโดยให้มีการอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ที่จะให้การปฏิบัติที่มีประสิทธิผลการสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่การสังเกตการณ์ทำงานและการใช้เทคนิคเพื่อการปรับปรุง

Robert (1990) และ Seldin (1988) ได้เสนอโปรแกรมหรือรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะไว้ดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาด้วยระบบพี่เลี้ยง 2) การจัดปฐมนิเทศ 3) การจัดทำคู่มือ 4) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การฝึกอบรมและ 6) การศึกษาดูงาน

Everard และ Morris (1990) ได้เสนอแนะวิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยตอบสนองความต้องการในการพัฒนา ดังนี้

1. การแนะแนว การเสนอแนะและการเป็นที่ปรึกษา
2. การอ่านเอกสารต่าง ๆ
3. การพัฒนาตนเอง
4. การจัดทำโครงการหรือโครงงานต่าง ๆ
5. การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ
6. การเข้าร่วมประชุม
7. การทำวิจัย

8. การศึกษานอกสถานที่

McBeath (1997) ได้เสนอแนะวิธีการหรือองค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การวางแผนประสบการณ์ทำงาน เป็นการมอบหมายงานอย่างใหม่ให้เพื่อให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้งานอย่างใหม่ อาจเป็นงานภายในหรือภายนอกองค์การ อาจเป็นบางเวลาหรือเต็มเวลา

2. การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานในปัจจุบัน หรือเพื่อเตรียมที่จะทำงานใหม่ในอนาคต และเป็นการทำให้มีความรู้ทางเทคนิคให้ทันสมัยขึ้น

3. การศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น หรือเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ หรืออาจเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการอย่างอื่น และอ่านวารสารทางวิชาชีพ

4. การเสนอแนะ การมีพี่เลี้ยงและการแนะแนว

Hughes (1999) ได้จำแนกรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาออกเป็น 5 รูปแบบดังนี้ 1) รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Staff Development Model) 2) รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation / Assessment Model) 3) รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development/Improvement Process Model) 4) รูปแบบการฝึกอบรม (Training Model) และ 5) รูปแบบการสืบค้น (Inquiry Model)

Dubrin (2010) ได้เสนอวิธีการพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จไว้ 3 แนวคิด ได้แก่

1. การพัฒนาโดยใช้การตระหนักด้วยตนเองและการมีวินัยในตนเอง (Development through self-awareness and self-discipline) ซึ่งประกอบด้วย

1.1 พัฒนาภาวะผู้นำโดยการตระหนักด้วยตนเอง (Leadership development through self-awareness) กลไกพื้นฐาน (Mechanism underlying) ในการพัฒนาตนเองที่สำคัญที่สุด คือ ความตระหนักด้วยตนเอง ซึ่งการรู้ตนเองเป็นอย่างดีจะเป็นกระบวนการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิผล

1.2 พัฒนาภาวะผู้นำโดยการมีวินัยในตนเอง (Leadership development through self-discipline) การมีวินัยในตนเองถือเป็นบทบาทสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ซึ่งการปฏิบัติตนด้วยการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่ง

ดังนั้น การตระหนักด้วยตนเองและการมีวินัยในตนเองจึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาหรือก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ

2. การพัฒนาโดยการศึกษา ประสบการณ์ และการให้คำปรึกษา (Development through education, experience, and mentoring) เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่าการรับรู้ด้วยตนเอง หรือด้วยการสร้างวินัยให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง นอกจากนี้กระบวนการความเข้าใจและรับรู้กิจกรรมซึ่งสามารถช่วยให้บุคคลเตรียมตัวสำหรับบทบาทภาวะผู้นำแล้วยังมีปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ที่จะช่วยในการพัฒนาผู้นำ ได้แก่

2.1 การศึกษา (Education) ผู้นำที่อยู่ในระดับสูงส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ที่มีสติปัญญาระดับสูง มีความรู้ดี ซึ่งจะรวบรวมความรู้มาจากอาชีพที่เขาทำ ความรู้ซึ่งได้รับมาอย่างถูกต้องแน่นอนจากการศึกษาแบบเป็นทางการ และการศึกษาด้วยตนเองจะช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยการใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้นได้

2.2 ประสบการณ์ (Experience) การทำงานในอดีตยังคงบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ผู้นำที่มีประสบการณ์โดยทั่วไปเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ จะสามารถบรรลุผลสำเร็จและขจัดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ ถือว่าเป็นข้อแนะนำที่ดีสำหรับผู้นำในอนาคตที่มาจากประสบการณ์ ซึ่งการพัฒนาที่ดีที่สุดของผู้นำคือความล้มเหลว “The best development of a leader is failed” ประกอบด้วย

2.2.1 ประสบการณ์ที่ท้าทาย (Challenging Experiences) การพัฒนาผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานของการวิจัย (Based on the Research) ถือเป็นประสบการณ์ที่ดีที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำ เนื่องจากเป็นความท้าทายที่ได้จากประสบการณ์จริง (Realistically Challenge)

2.2.2 แหล่งของประสบการณ์ (Sources of Experience) ปัจจัยหลักที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำมี 2 ปัจจัย คือ ความร่วมมือในงาน (Work Associates) และงานของตนเอง (Task Itself) โดยความร่วมมือในงานจะสามารถช่วยบุคคลให้พัฒนาเป็นผู้นำได้อย่างมาก การสอนงานโดยทันที สามารถทำให้เกิดรูปแบบทั้งแง่บวกและแง่ลบแก่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล บุคคลอาจสังเกตวิธีที่หัวหน้าของเขาเผชิญปัญหาด้วยความรอบคอบในระหว่างการประชุม เขาจะสังเกตอย่างรอบคอบและวางแผนที่จะใช้เทคนิคแบบเดียวกันเมื่อถึงคราวจำเป็นต้องเผชิญปัญหาเช่นเดียวกัน ส่วนงานของตนเองนั้นหากสัมพันธ์กับการบริหาร สามารถช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำได้เพราะลักษณะของบทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิผล และสามารถทำให้ผู้นำแก้ปัญหาได้ด้วยการใช้วิธีการใหม่ ๆ งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาได้ดีที่สุด คือ งานที่มีความซับซ้อนและมีปัญหา เช่น การเริ่มต้นกิจกรรมใหม่ ๆ สำหรับบริษัท หรือการสร้าง เครือข่ายตัวแทน การขายจะสามารถสร้างประสบการณ์จากลักษณะของงานได้

2.2.3 ประสบการณ์ที่กว้างขวาง (Broad Experience) มีลักษณะของภาวะผู้นำเป็นจำนวนมากที่เกิดจากสถานการณ์ (Situation) วิธีปรับปรุงประสิทธิผลให้แก่ภาวะผู้นำก็คือ การเพิ่มประสบการณ์การบริหารในรูปแบบที่แตกต่างกันอย่างหลากหลายจะช่วยให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำได้เป็นอย่างดี

2.3 การให้คำปรึกษา (Mentoring) เป็นการที่ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่ามีประสบการณ์มากกว่าจะช่วยเหลือพนักงานที่มีอาวุโสน้อยกว่าให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำการช่วยเหลือ และการกระตุ้นต่าง ๆ พื้นฐานประสบการณ์อีกประการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำ คือ การสอนแนะโดยผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์และมีความรู้โดยการสอนเป็นกรณีพิเศษ (Tutoring) การสอนแนะ (Coaching) การให้คำแนะนำ (Guidance) และการให้กำลังใจ (Emotional Support) ซึ่งแบ่งเป็นการให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Informal Versus Formal Mentoring) การให้คำปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการเป็นความ สัมพันธ์ที่อยู่บนพื้นฐานของการทำงานร่วมกันได้ (Compatibility) หรือ

เป็นการเริ่มต้นระหว่างคนสองคน (Spark between two personalities) ในขณะที่การให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการมักจะใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ

3. การพัฒนาโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development Programs) กลยุทธ์ที่ได้รับการยอมรับสำหรับการพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำโดยการเข้าร่วมในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งโปรแกรมนี้โดยทั่วไปจะมุ่งพัฒนาความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal Growth) การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) อิทธิพล (Influence) แรงจูงใจ (Motivation) การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ (Persuasive Communication) และการบริหารจัดการ (Diversity Management) นอกจากนี้การฝึกอบรมจากภายนอกก็เป็นการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่สำคัญอีกประการหนึ่ง และโปรแกรมการพัฒนาฝ่ายบริหารมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้วย แต่จะมีความแตกต่างก็คือ โปรแกรมพัฒนาการบริหารจะมีการจัดการอบรมในหัวข้อต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การควบคุม และการนำ

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534) ให้นิยามว่า เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากรว่า เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากรควรแยกการนิเทศเพื่อการพัฒนาออกเป็น 2 แบบด้วยกันคือการนิเทศเพื่อพัฒนาเป็นกลุ่มและการนิเทศเพื่อพัฒนาเป็นรายบุคคล จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายขนาดของกลุ่มที่เข้ารับการนิเทศประสบการณ์จะก่อให้เกิดลักษณะของงานที่ผู้เข้ารับการนิเทศจะปฏิบัติและกิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการนิเทศซึ่งจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอยู่มาก การนิเทศเพื่อการพัฒนาเป็นกลุ่มมีวิธีการดำเนินการได้ในรูปแบบดังนี้

1. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop)
2. การประชุมปรึกษาหารือ (Conference)
3. การฝึกงาน (Internship)
4. กลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่อง (The Study Group)
5. กลุ่มปฏิบัติการโครงการ (The Project Group)
6. การสาธิต (Demonstration)
7. การอภิปราย (Panel Discussion)
8. เที่ยงวันสนทนา (Back Lunch Conference)
9. การฟังปาฐกถาหรือคำบรรยาย (Lecture)
10. ทัศนศึกษา (Field trip)
11. สัมมนา (Seminar)
12. การเข้าร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการ (Committee)

การนิเทศเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคลมีวิธีการดำเนินการในรูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกงาน (Internship)
2. การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ (Under Study)
3. การเลือกเรียนเป็นรายวิชาในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย (The Course)
4. การเข้ารับการฝึกอบรม (In - Service Training)
5. การไปศึกษาต่อ (Continuing Education)

6. การให้เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ (Professional Association Membership)

7. การให้ทดลองปฏิบัติจริง (Directed Practice)

8. การอ่าน (Reading)

9. การเขียน (Writing)

10. การเยี่ยมเยียนดูงานที่อื่น (Inter-Visitation)

11. การให้รับโครงการไปจัดทำ (Project Organizing)

12. การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ (A Committee Member)

13. การให้ไปเป็นวิทยากร (Speaker)

14. การไปสังเกตคนอื่นปฏิบัติงาน (Observation)

เบญจพร แก้วมีศรี (2545) ได้สรุปเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาผู้นำไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศเป็นการแนะนำหรือชี้แจงเบื้องต้นสำหรับสมาชิกใหม่เพื่อให้เข้าใจระเบียบปฏิบัติ โครงสร้างทั่วไปของหน่วยงาน

2. การบรรยายเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวที่มุ่งถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ เจตคติและทักษะโดยการบรรยายของวิทยากรให้ผู้เรียนฟัง ทั้งนี้อาจเป็นการพูดล้วน ๆ หรือเป็นการบรรยายประกอบสื่อโสตทัศน์

3. อภิปรายกลุ่ม เป็นการอภิปรายร่วมกันโดยผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 3-5 คน มีพิธีกรดำเนินการอภิปราย

4. การบรรยายหมู่หรือชุมนุมปาฐกถา วิทยากรได้รับมอบหมายให้พูดเรื่องใดเรื่องหนึ่งบรรยายเสร็จแล้วจะกลับหรืออยู่ต่อก็ได้ไม่มีการให้อภิปรายหัวข้อของคนอื่น ๆ เหมือนการอภิปรายเป็นคณะ

5. การสัมมนา เป็นการให้สมาชิกช่วยกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาหรือเสนอแนวทางดำเนินงานในขอบข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด เป็นวิธีการที่ลดความรู้สึกต่อต้านการเรียนรู้เพราะทุกคนมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมและมีการสื่อสารสองทาง

6. การระดมสมอง เป็นการฝึกให้คิดอย่างสร้างสรรค์ ต่อปัญหาใด ๆ โดยปล่อยให้คิดอย่างเสรี หลากหลาย ห้ามวิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมให้คิดมากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

7. การเรียนรู้ทางไกล เป็นระบบการพัฒนาบุคคลที่ออกแบบให้สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ทักษะ เจตคติโดยใช้ระบบสื่อประสม ซึ่งประกอบด้วย สื่อวัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ สื่อบุคคลในลักษณะต่าง ๆ โดยให้ผู้เรียนกับวิทยากรมีการพบกันน้อยที่สุด ในการสอนทางไกลอาจใช้บทเรียนสำเร็จรูปสั้น ๆ ที่สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเองโดยผู้เรียนศึกษาและหาข้อมูลต่าง ๆ ประกอบตามที่กำหนดในบทเรียน

8. การศึกษาดูงาน เป็นการนำผู้เรียนไปเรียนรู้นอกสถานที่เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงานเพื่อทราบว่าสภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไร ผู้เรียนต้องเผชิญกับบุคคล สถานที่และสิ่งของต่าง ๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน ประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม

9. การฝึกงาน เป็นการฝึกปฏิบัติตามสถานบันหรือองค์การต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้จากการทำงานจริงภายใต้การแนะนำของผู้ร่วมงานในองค์การ

10. การสอนแนะ เป็นการแนะนำให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนในระหว่างปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีความรู้ประสบการณ์ และทักษะในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง

11. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เป็นการพัฒนาบุคคลที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ การวางแผน การพิจารณาผู้หมุนเวียน การพิจารณาตำแหน่งงาน การสอบถามความสมัครใจ การดำเนินการหมุนเวียนงาน การประเมินและติดตามผล

12. การประชุมใหญ่ เป็นการประชุมสมาชิกจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในการดำเนินการของหน่วยงานหรือองค์การในระหว่างการประชุมใหญ่อาจใช้วิธีการอื่น ๆ ประกอบด้วยการอภิปรายกลุ่ม การบรรยายหมู่ การถาม-ตอบปัญหา เป็นต้น

13. การประชุมทางวิชาการ เป็นการประชุมที่ใช้ได้ในหลายวัตถุประสงค์และมีประสิทธิผลมากวิธีหนึ่ง มุ่งให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง และสมาชิกควรมีความรู้ ความสนใจหรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุมพอสมควร

14. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่อถกปัญหาหรือประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่จะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ กำหนดหัวข้อให้กระชับ รัดกุมและชัดเจน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ให้มีสิ่งรบกวน ผู้นำการประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นจดบันทึกผลการประชุมให้ครบถ้วน สรุปผลการประชุมตามหัวข้อประชุม

15. การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการทดลองสวมบทบาทที่สมมติขึ้นมาโดยเปิดโอกาสให้ผู้แสดงได้พูดก่อน แล้วนำไปเป็นประเด็นเพื่อวิเคราะห์ปัญหาแล้วให้ผู้แสดงและกลุ่มชี้ประเด็นว่าได้เรียนรู้อะไรจากพฤติกรรมของตัวละครเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

16. การสาธิต เป็นการแสดงให้ผู้เรียนเห็นการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะคล้ายกับการสอนแนะ การสาธิตมักใช้กับวิชาที่ต้องลงมือปฏิบัติหรือใช้เครื่องมืออุปกรณ์ การพูด นาฏศิลป์หรือการขับร้อง เป็นต้น

17. การใช้บทเรียนแบบโปรแกรมเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพสูง การเรียนรู้มีความคงทนถาวร เรียนได้ตามลำดับขั้นความสามารถของตนเอง และแก้ไขปฏิกิริยาการตอบสนองด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ออกแบบไว้ทำแบบฝึกหัดและได้รับผลย้อนกลับเป็นการเสริมแรง

18. การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองอีกรูปแบบหนึ่งที่อาศัยความก้าวหน้าทางวิทยาการคอมพิวเตอร์ บทเรียน CAI ถูกออกแบบมาให้ผู้เรียนจากคอมพิวเตอร์ โดยมีเนื้อหาสาระตามที่ผู้ออกแบบกำหนด ผู้เรียนสามารถทำการโต้ตอบกับเครื่องทราบผลการปฏิบัติ ได้การเสริมแรง การเรียนรู้จะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนโดยไม่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น

19. การเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยความก้าวหน้าทางวิทยาการคอมพิวเตอร์และวิทยาการด้านการโทรคมนาคม ผู้เรียนเรียนจากคอมพิวเตอร์ในระบบเครือข่าย สามารถโต้ตอบกับแม่ข่ายซึ่งอยู่ไกลออกไปได้ทันทีหรือเกือบจะทันที บางครั้งการเรียนรู้ในรูปแบบนี้อาจเรียกว่าการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย (web-based learning) ส่วนใหญ่อาศัยเครือข่ายอินเตอร์เน็ต

20. เกมส์การบริหาร เป็นการสร้างสถานการณ์จำลองจากสภาพการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองเผชิญเหตุการณ์ในปัจจุบันมักพัฒนาออกมาในรูปบทเรียนคอมพิวเตอร์ ผู้เรียนจะมีโอกาสฝึก วินิจฉัยและคัดเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

21. กรณีศึกษาเป็นการให้รายละเอียดของสถานการณ์ข้อเท็จจริงเพื่อเป็นฐานในการอภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่นทั้งนี้ต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีอิสระและเป็นกันเอง ในขั้นการวิเคราะห์กรณีต้องพิจารณาที่บุคคล สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ว่าสิ่งใดที่กระทบต่อองค์การจะแก้ไขหรือพัฒนาอย่างไร

22. การฝึกประสาทสัมผัส มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนระมัดระวังผลของพฤติกรรมและเจตคติของตนที่มีต่อผู้อื่น ช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้ร่วมงาน สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เน้นการแก้ปัญหาโดยการทดลอง โดยให้ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแสดงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ของตนเพื่อทดสอบความมีมนุษยสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ผู้เรียนจะคิดค้นหาคำตอบและประเมินผลย้อนหลังที่เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบจากผู้อื่นและสรุปสิ่งที่ตนเรียนรู้จากการทำปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

23. กิจกรรมนันทนาการ เป็นการให้ผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ร้องเพลง ปรบมือ แสดงท่าทาง เล่นเกมสั้น ๆ ให้เกิดความสนุกสนาน เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

24. กิจกรรมพัฒนาจิตเป็นการฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่มุ่งสร้างความมั่นคงทางอารมณ์และความมีพลังของจิตใจให้มีความสงบเยือกเย็น เช่น การฝึกสมาธิเพื่อให้จิตใจเหมาะแก่การใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์สภาพการและปัญหาในการทำงานและการดำเนินชีวิต

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) ก็ได้เสนอรูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพไว้ 3 ลักษณะดังนี้

1. ให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (Self-development) มีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ใช้บทเรียนสำเร็จรูป
1.2 การศึกษาทางไกล
1.3 การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ
1.4 ศึกษาจากเอกสารคู่มือการทำงาน
1.5 ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ
1.6 ให้การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้นและระยะยาว
1.7 ส่งเอกสารให้สรุปรายงานและเสนอ
1.8 การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ

2. ให้การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) มีรูปแบบต่าง ๆ คือ

2.1 จัดโครงการฝึกอบรมภายในองค์การ
2.2 ส่งเข้าอบรมสถาบันภายนอก
2.3 วางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี
2.4 วางแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็น
2.5 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการและเทคโนโลยี
2.6 ใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานและการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่
2.7 ใช้หลักสูตรอบรมในการประเมินผลงานการเลื่อนขั้นและการโยกย้าย
2.8 สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยกิจกรรม/เกมส์ต่าง ๆ

3. การพัฒนาในงาน (In-service Development) มีวิธีการต่าง ๆ คือ

3.1 การรักษาราชการแทน
3.2 ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ
3.3 ให้ความร่วมมือคณะกรรมการ
3.4 การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม
3.5 การให้คำปรึกษาหารือ
3.6 การให้ออกไปสังเกตการณ์
3.7 การมีเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ
3.8 การเป็นตัวอย่างที่ดี
3.9 การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้
3.10 การศึกษาดูงาน
3.11 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
3.12 การสอนแนะงานแนะนำ
3.13 การฝึกอบรมในงาน
3.14 การมอบหมายงาน

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2552) ให้นิยามว่า ในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรมีอยู่หลายวิธี วิธีที่เป็นที่นิยมและใช้กันอย่างแพร่หลาย มี 16 วิธี ดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) การฝึกอบรมในห้องเรียนเป็นเครื่องมือการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของ บุคลากรที่เน้นให้เกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิม เป็นการเรียนรู้ระยะสั้น (Short Term Learning) โดยมีผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความสำคัญและความจำเป็น

ขั้นตอนของ Classroom Training มีต่อไปนี้

1. การประเมินความสามารถของบุคลากร ประเมินจุดอ่อน/จุดแข็งของบุคลากร หรือใช้ วิธีประเมินแบบ 180 องศา หมายถึง การประเมินโดยบุคลากรและผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือ การประเมินแบบ 360 องศา หมายถึง การประเมินจากผู้ประเมินจากหลายกลุ่มงาน

2. การพิจารณาเลือกข้อที่ต้องพัฒนา พิจารณาความสามารถที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากร

3. การชี้แจง/ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากร เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อให้ทราบจุดอ่อนจุดแข็งและนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา

4. การส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม เมื่อมีความเข้าใจตรงกันแล้ว ก็หาวิธีและเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดหัวข้อในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความสามารถที่คาดหวังได้

5. การติดตามและประเมินผล

2. การสอนแนะ (Coaching) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนแนะใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่ง สามารถฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนแนะและบุคลากร โดยมากการสอนแนะมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการของ Coaching การสอนแนะ มีดังนี้

1. การวางแผนและกำหนด วัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนระยะเวลาการสอนแนะ ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมาย และผลลัพธ์ที่ต้องการ

2. การสื่อสารและตกลงเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาและพนักงานต้องมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็น หรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะร่วมกัน

3. การเรียนรู้และการสอนจริง

4. การติดตามและประเมินผลการสอน

3. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training: OJT) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้บุคลากรเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์การสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กรใหม่มากที่สุด

ขั้นตอนการทำงานของ On the Job Training มีดังนี้

1. การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาสำรวจและดูว่างานใดจำเป็นต้องให้บุคลากรมีความรู้เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งดูกลุ่มเป้าหมายที่จะฝึกอบรมด้วย

2. การวางแผน ผู้บังคับบัญชากำหนดขอบเขต วางแผนระยะเวลา ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ

3. การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้บุคลากรทราบถึงจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนจะมีการฝึกอบรม

4. ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ

4. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) โปรแกรมนี้เน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Development partnership) จากบุคคลที่ต้องทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อมูลต่าง ๆ และมุมมองส่วนบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้อีกฝ่ายมีความพร้อมในการทำงาน พร้อมที่จะเจริญเติบโตและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โปรแกรมการเป็นพี่เลี้ยงจึงเป็นรูปแบบของการมองจากคนภายนอกต่อการดำเนินชีวิตปกติและประสบการณ์ในการทำงานของอีกฝ่าย

ขั้นตอนของ Mentoring Program มีดังนี้

1. การกำหนดตัวพี่เลี้ยง โดยมีข้อพิจารณาหลากหลายข้อตามความเหมาะสม เช่น มีความพร้อม/ยินดีที่จะเป็นพี่เลี้ยง มีอารมณ์มั่นคง มีความอดทน มีความคิดเชิงบวก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เป็นต้น

2. การสำรวจข้อมูลบุคลากร โดยพิจารณาจากประวัติด้านต่าง ๆ ผลการทำงานที่ผ่านมา และจุดอ่อนจุดแข็งของบุคลากร

3. การทำความเข้าใจ ผู้เป็นพี่เลี้ยงต้องทำความเข้าใจทั้งเรื่องวัตถุประสงค์ ระยะเวลา และขั้นตอนต่าง ๆ ให้กับบุคลากร โดยผู้เป็นพี่เลี้ยงต้องยินดีรับฟังและตอบข้อซักถามของบุคลากรด้วย

4. การปฏิบัติ เนื่องจากโปรแกรมพี่เลี้ยงเป็นโปรแกรมรูปแบบใหม่ ทั้ง Mentor และ Mentee อาจจะยังไม่คุ้นเคยขั้นตอนดังกล่าว ผู้เป็นพี่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติตามหลักการ 5 ข้อ ได้แก่

4.1 สร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจ และการเปิดใจระหว่างกันของพี่เลี้ยงและพนักงาน

4.2 พยายามทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและรู้คุณค่าของตนเอง

4.3 สร้างความรู้สึก ความผูกพันร่วมกัน

4.4 กำหนดระยะเวลาในการพูดคุยและตกลงร่วมกัน

4.5 เคารพและยอมรับความคิดเห็นและการแสดงออกของพนักงานด้วยความเต็มใจ

5. การติดตามและประเมินผล ผู้เป็นพี่เลี้ยงต้องประเมินการทำงาน การรับรู้ และทัศนคติ ของพนักงานว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะใดรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดคุยและสอบถามประเด็นที่เกิดความสงสัยด้วย

5. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การเพิ่มคุณค่าในงาน เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติเน้นให้พนักงานเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง (Autonomy) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback) เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการทำ Job Enrichment มีดังนี้

1. การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบว่าบุคลากรมีขอบเขตความรับผิดชอบงานปัจจุบันอย่างไรบ้าง ดูจาก Job Description (JD) หรือใบกำหนดหน้าที่งานของตำแหน่งงาน หรืออาจสอบถามบุคลากรว่าในการทำงานปัจจุบัน อะไรทำให้งานมีความท้าทาย

2. การรวบรวมงาน ผู้บังคับบัญชารวบรวมจัดหมวดหมู่งานที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับงานปัจจุบันที่บุคลากรรับผิดชอบและพิจารณาคัดเลือกงานที่จะมอบหมาย ให้บุคลากร ประกอบกับนำข้อมูลที่ได้สอบถามจากบุคลากร มาใช้ประกอบการพิจารณามอบหมายงานที่ยากขึ้นให้กับพนักงาน

3. การสื่อสาร และให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากร โดยบอกจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรถึงแนวทางปฏิบัติในการ บริหารงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

4. การนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรติดตามการทำงานของบุคลากรและสอบถามบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

5. การประเมินและสรุปผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบและประเมินผลความสำเร็จในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรจากการมอบหมายงานที่เพิ่มคุณค่ามากขึ้น พร้อมทั้งสรุป และแจ้งผลให้บุคลากรรับรู้ว่าสามารถบริหารงานที่มอบหมายให้ได้มากน้อยเพียงใด

6. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การเพิ่มปริมาณงาน เน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน (Job Value) ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานจะเพิ่มขึ้นหรือขยายขอบเขตงานขึ้น การประเมินผลการทำงานของบุคลากรจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดเป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลการทำงาน (KPI : Key Performance Indicators) ที่ชัดเจนและสามารถวัดออกมาเป็นรูปธรรม เป็นตัวเลขที่จับต้องได้ เนื่องจากการให้ข้อมูลป้อนกลับหรือการชี้แจงหลังจากที่ผู้บังคับบัญชาเฝ้าติดตามพนักงานเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพื่อให้พนักงานไม่เกิดข้อข้องใจถึงผลการประเมินที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำ Job Enlargement มีดังนี้

6.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบว่าบุคลากรมีขอบเขตการทำงานในปัจจุบัน อย่างไรบ้าง โดยพิจารณาจาก Job Description (JD) หรือใบกำหนดหน้าที่งานของตำแหน่งงาน

6.2 รวบรวมงาน ผู้บังคับบัญชารวบรวมจัดหมวดหมู่งานที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับงานปัจจุบันที่บุคลากรรับผิดชอบและพิจารณาคัดเลือกงานที่จะมอบหมายให้บุคลากรประกอบกับนำข้อมูลที่ได้สอบถามจากบุคลากรมาใช้ประกอบการพิจารณามอบหมายงานที่ยากขึ้นให้กับบุคลากร

6.3 การสื่อสาร และให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรโดยบอกจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรถึงแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

6.4 การนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรติดตามการทำงานของบุคลากรและสอบถามบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

6.5 การประเมินผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบและตรวจสอบผลงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเมื่อบุคลากรสามารถควบคุมดูแลงานให้สำเร็จได้ตามระยะเวลาและถูกต้องทั้งหมดแล้วผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาเพิ่มปริมาณงานด้านอื่น ๆ ที่บุคลากรสามารถรับผิดชอบได้ต่อไป

7. การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) การมอบหมายโครงการรายบุคคล เป็นการมอบหมายโครงการให้บุคลากรคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่มเป็นการมอบหมายโครงการให้กับบุคลากรหลายคนที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกัน ร่วมกันจัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึงเป็นโครงการที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย การมอบหมายโครงการไม่ว่าจะเป็นกลุ่มหรือแบบเดี่ยว ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดช่วงเวลาที่ชัดเจนในการบริหารโครงการที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่เกิดประโยชน์หากผู้บังคับบัญชาขาดการให้ข้อมูลป้อนกลับ การพูดคุยกับบุคลากรเป็นระยะถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของพวกเขา รวมถึงแผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับบุคลากรประสบความสำเร็จ

ขั้นตอนการทำ Project Assignment มีดังนี้

1. การพิจารณาคัดเลือกโครงการ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาคัดเลือกโครงการที่เหมาะสมกับบุคลากร ทั้งนี้โครงการที่มอบหมาย

2. การหารือร่วมกับบุคลากร ทั้งนี้โครงการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายบุคลากร อาจจะไม่ใช่ความถนัดของบุคลากร

3. การจัดทำร่างโครงการส่งผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบร่างโครงการของบุคลากร เพื่อสรุปความเข้าใจและแนะนำข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติมให้กับบุคลากร

4. การประเมินผลการจัดทำโครงการเป็นระยะ ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการที่มอบหมายให้เป็นระยะ เพื่อติดตามความสำเร็จและแนะนำข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงแก่บุคลากรอยู่เสมอตลอดเวลาดำเนินโครงการ

8. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลายด้าน (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับ เปลี่ยนงานในเชิงแนวนอน (Lateral Moves) จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่เน้นการทำงานที่สูงขึ้นตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (Vertical Moves) การหมุนเวียนงานนั้น สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

ขั้นตอนการทำ Job Rotation มีดังนี้

1. การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสำรวจตรวจสอบงานปัจจุบันก่อนว่าบุคลากรที่ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานทำงานอยู่ในหน่วยงานใด และสามารถหมุนเวียนไปหน่วยงานใดได้บ้าง

2. การวางแผน ผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถของพนักงาน รวมถึงวางแผนเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวกับงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้

3. การฝึกอบรม เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร การฝึกอบรมนอกจากจะเกิดก่อนการหมุนเวียนแล้วยังต้องมีระหว่างการสับเปลี่ยนงานด้วย เพื่อลดความวิตกกังวลของ บุคลากร

4. การนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาต้องดูพนักงานอย่างใกล้ชิด เพราะบุคลากรเมื่อปรับเปลี่ยนงานอาจจะมีคุณภาพการทำงานลดลงก็ได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องพร้อมให้คำแนะนำ และคำปรึกษาเป็นอย่างดี

5. ขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงาน การหมุนเวียนงานถือว่าเป็นการทดลองงาน เป็นเสมือนการเรียนรู้แบบนำร่อง (Pilot Project) โดยมีระยะเวลาการเรียนรู้งานที่แน่นอน ผู้บังคับบัญชาจึงควรประเมินผลงานของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้การทำงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

9. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่ถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้

ขั้นตอนการทำ Consulting มีดังนี้

1. การรวบรวมและสรุปปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรเปิดใจ พร้อมที่จะเล่าปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อช่วยให้พนักงานวิเคราะห์ถึงสาเหตุหรือที่มาของปัญหาที่เกิดขึ้น

2. กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนและกำหนดแนวทางเลือกปฏิบัติให้กับบุคลากรภายหลังจากที่รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว

3. การสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจที่ตรงกันกับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะต้องชี้แจงแนวทางปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติแนวทางที่เสนอแนะ ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาชี้แจงกับบุคลากรจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

4. ขั้นตอนการติดตาม สรุป และประเมินผลการนำไปปฏิบัติ

10. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) การติดตาม/สังเกต เป็นเครื่องมือบุคลากรพนักงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น โดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สุด ที่สามารถแสดงตัวอย่างให้บุคลากรผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้พนักงานได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้น ๆ ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงหนึ่งเดือน หนึ่งปี ทั้งนี้การติดตาม/เฝ้าสังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนั้นจะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคลากรเอง ขั้นตอนการทำ Job Shadowing มีดังนี้

1. การกำหนดงานและแม่แบบ ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาก่อนว่าจะให้บุคลากรพิจารณา สังเกต/ติดตามการทำงานในเรื่องใด

2. การวางแผนการติดตาม/สังเกต ผู้บังคับบัญชาวางแผนระยะเวลาร่วมกันกับแม่แบบที่บุคลากรจะติดตามการทำงานด้วย

3. การสื่อสารและให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงถึงการปฏิบัติตนในช่วงเวลากาติดตาม และสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบ

4. ขั้นตอนการติดตาม/สังเกตแม่แบบ ผู้บังคับบัญชาและแม่แบบต้องทบทวนทำความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อลดความกดดันของบุคลากร

5. ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

11. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นเทคนิควิธีพัฒนาบุคลากรขององค์กร การที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองไม่จำเป็นจะต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน เท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้

ขั้นตอนของ (Self Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองมีดังนี้

1. การสื่อสารและให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรอธิบายถึง วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการเรียนรู้ด้วยตนเองในการเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ รวมถึงการบริหารเวลา และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง บังคับบัญชาต้องกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการสอบถามความคืบหน้าในการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นระยะ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะถึง เทคนิคในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้เร็ว ตลอดถึงการกระตุ้นให้กำลังใจแก่บุคลากรในช่วงของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. การสรุปผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดสรรเวลาในการประชุมหรือพูดคุยกับบุคลากรถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ เพื่อเป็นการติดตามว่าบุคลากรได้เรียนรู้จากสื่อที่ตกลงกันไว้หรือไม่ รวมถึงการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการถ่ายโอนความรู้ของตนไปสู่พนักงานคนอื่น ๆ เกิดเป็นการบริหารจัดการความรู้ขึ้นภายในองค์กร

12. การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) การเป็นวิทยากรภายในหมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และพร้อมที่จะถ่ายทอดให้กับบุคคลต่าง ๆ ฟังได้

ขั้นตอนของการเป็น Internal Trainer การพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยมอบหมายให้เป็นวิทยากรภายใน ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามแนวทางและขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดคุณสมบัติของวิทยากร ผู้บังคับบัญชา จะต้องกำหนดคุณสมบัติของวิทยากรภายในองค์การ

2. การสำรวจความเชี่ยวชาญของบุคลากร ผู้ที่เป็นวิทยากรนั้นควรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จะสอนเป็นอย่างดี

3. การออกแบบหลักสูตรบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกหรืออาสาที่จะเป็นวิทยากรจะต้องกำหนดหัวข้อที่จะสอนขึ้นมาก่อน ทั้งนี้เพื่อให้การสอนตรงกับวัตถุประสงค์

4. การเตรียมตัวเป็นวิทยากร บุคลากรจะต้องเข้าใจถึงบทบาทในการเป็นวิทยากร รวมถึงหลักการและศิลปะต่าง ๆ ในการเป็นวิทยากร

5. การติดตามและประเมินผล ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการประเมินวิทยากรได้จากแบบประเมินผลการจัดฝึกอบรม

13. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การดูงานนอกสถานที่เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งโดยมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง

ขั้นตอนการ Site Visit มีดังนี้

1. การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบก่อนว่าต้องเพิ่มความรู้และทักษะในเรื่องใดของบุคลากร

2. การวางแผน ผู้บังคับบัญชาวางแผนการดูงานนอกสถานที่โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ คือ

2.1 จุดประสงค์

2.2 จุดที่จะดูงาน

2.3 ควรแจ้งวัตถุประสงค์

2.4 ระยะเวลา

3. การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรเพื่อทราบแนวทางในการดูงาน เพื่อให้พนักงานทราบจุดมุ่งหมายเดียวกัน

4. การปฏิบัติบุคลากรที่ไปดูงานนอกสถานที่จะต้องจดบันทึกรายละเอียดและสอบถาม สิ่งที่ต้องการทราบในระหว่างที่ดูงาน

5. การประเมิน ผู้บังคับบัญชาประเมิน และติดตาม โดยประเมินตามประเด็นดังนี้

5.1 บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

5.2 ได้รับประโยชน์อะไรบ้าง

5.3 รายละเอียดที่พบสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างไร

5.4 ข้อสังเกตอื่น ๆ

5.5 ความคิดเห็นของบุคลากร

14. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่เน้นให้บุคลากรได้ร่วมฝึกงานและทำงานกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับ มอบหมาย หรือในบางองค์กร เรียกว่า การพบผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมายให้เป็น ผู้ฝึกงานนั้น คือผู้ที่เชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทำงานอยู่ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลาย ๆ ด้าน

ขั้นตอนของ Counterpart มีดังนี้

1. การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาสำรวจและจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะฝึกก่อน

2. การวางแผนกับผู้เชี่ยวชาญ ผู้บังคับบัญชาวางแผนระยะเวลาการฝึกงาน รวมทั้งติดต่อผู้เชี่ยวชาญที่จะฝึกงานให้กับบุคลากร

3. การทำความเข้าใจกับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากร เพื่อทำความเข้าใจถึงความคาดหวังที่ต้องการจากการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ

4. การฝึกงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญฝึกงานให้กับบุคลากร โดยต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ

5. การประเมิน ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่ประเมิน ติดตามผลการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

15. การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) การประชุม/ สัมมนา เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดและผลงานใหม่ ๆ รวมทั้งการหารือและระดมความคิดเห็นกัน

ขั้นตอนการ Meeting/ Seminar มีดังนี้

1. การกำหนดหัวข้อการประชุม/ สัมมนา ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาหัวข้อหรือประเด็นหลักการประชุม/ สัมมนา ก่อน หัวข้อสามารถกำหนดได้จากปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรหรือหน่วยงานในปัจจุบัน

2. การวางแผน การประชุม/สัมมนา ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนการ ประชุม/ สัมมนาในประเด็นหลักตามแนวคิดของ 5 W – 1 H

3. การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับพนักงานเพื่อทราบแนวทางใน การประชุม/ สัมมนา โดยให้คำแนะนำ บอกถึงกิจกรรมอะไรที่บุคลากรต้องปฏิบัติและวัตถุประสงค์ของการประชุม/สัมมนา เพื่อให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนา

4. การปฏิบัติ ในช่วงการประชุม/ สัมมนา ผู้นำการประชุมจะต้องละลาย พฤติกรรมของผู้เข้าร่วมประชุมก่อน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและพร้อมที่รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน หลังจากนั้นจึงนำการประชุมโดยแจ้งถึงวัตถุประสงค์ในการประชุม/ สัมมนา

5. การประเมินผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมิน ติดตามผลจากการจัดทำสรุป รายงานของบุคลากร

16. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship) การให้ทุนการศึกษา เป็นการพัฒนาบุคลากร ให้พนักงานได้ใช้ช่วงเวลาทำงานปกติ หรือนอกเวลาทำงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับสูงขึ้น โดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบันของบุคลากรหรือการทำงานในอนาคต หรือประโยชน์ต่อการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

ขั้นตอนการให้ Scholarship มีดังนี้

1. การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความสามารถของบุคลากรที่สามารถ พัฒนาในระดับที่สูงขึ้นได้ ซึ่งควรจะเป็นบุคลากรที่มีความพร้อมในการศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเองมีเวลาและความมุ่งมั่นในการเรียนให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

2. การวางแผน ภายหลังจากการที่สำรวจแล้ว บุคลากรคนใดได้รับทุนการศึกษาโดยพิจารณาว่ามีหลักสูตรใดเหมาะสม แล้วให้พิจารณาว่าหลักสูตรนั้นเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานและองค์การหรือไม่ ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนการทำงานภายหลังจากที่บุคลากรเรียนสำเร็จแล้ว

3. การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจ วัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายในการพัฒนาด้วยการให้ทุน และผู้บังคับบัญชาควรแจ้งสิ่งที่คาดหวัง จากบุคลากรระหว่างการศึกษา และภายหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว

4. การปฏิบัติ ในระหว่างที่บุคลากรกำลังศึกษาอยู่นั้นผู้บังคับบัญชาควรกำหนดให้บุคลากรรายงานผลการศึกษาเป็นประจำทุกภาคเรียน ทั้งนี้เรื่องที่พนักงานศึกษาควรเป็นเรื่องที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานต่อหน่วยงานและองค์การและเพื่อให้การเรียนในช่วงรับ ทุนการศึกษาของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประเมิน เมื่อเสร็จสิ้นช่วงเวลาการรับทุนการศึกษาแล้ว ผู้บังคับบัญชา จะต้องทำหน้าที่ในการประเมินการรับทุนว่าเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมถึงผลการเรียนว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันก่อนการรับทุนหรือไม่ ตลอดจน ผู้บังคับบัญชาจะต้อง ทำหน้าที่ในการประเมินความพร้อมของบุคลากรด้วย

จากที่หน่วยงาน นักวิชาการ นักวิจัย ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีหลากหลายวิธีผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดต่าง ๆ แล้วนำมาทำการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาบุคลากร ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนา	ผู้เสนอวิธีการพัฒนา										
	Castetter (1976)	Spark และ Loucks– Horsley (1989)	Robert (1990) และ Seldin (1988)	Everard and Morris (1990)	Mc Beath (1997)	Dubrin (2010)	นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534)	เบญจพร แก้วมีศรี (2545)	สมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550)	อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2552)	ความถี่
1. การศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเอง	√			√	√		√	√	√	√	7
2. การฝึกอบรม/สัมมนา	√	√	√		√		√	√		√	7
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	√	√	√	√			√	√			6
4. การระดมความคิด	√										1
5. การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง		√	√	√	√	√		√	√	√	8

ตาราง 3 (ต่อ)

วิธีการพัฒนา	ผู้เสนอวิธีการพัฒนา										
	Castetter (1976)	Spark และ Loucks– Horsley (1989)	Robert (1990) และ Seldin (1988)	Everard and Morris (1990)	Mc Beath (1997)	Dubrin (2010)	นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534)	เบญจพร แก้วมีศรี (2545)	สมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ณ ตะก้วทุ่ง (2550)	อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2552)	ความถี่
6. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	√				√	√	√				4
7. การศึกษาดูงาน	√		√	√		√	√	√	√		7
8. การศึกษาต่อ						√		√			2
9. การทำโครงการ/โครงงาน	√		√	√		√				√	3
10. การสังเกตและประเมินผล		√			√					√	3

จากตาราง 3 วิธีการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์โดยพิจารณาตัวชี้วัดที่ตรงกันหรือสอดคล้องกับความถี่ขององค์ประกอบที่หน่วยงาน องค์กรกล่าวไว้ คำนวณค่าร้อยละ 50 ของ

ความถี่และวิธีการพัฒนาที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสำคัญที่ควรเพิ่มเติมและนิยมใช้มากในปัจจุบัน จึงสรุปวิธีการพัฒนาครูได้ดังนี้ 1) การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง 2) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเอง 3) การฝึกอบรม/สัมมนา 4) การศึกษาดูงาน 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

การศึกษาแนวคิด หลักการและงานวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาดังนี้

1. ความหมายของโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

Barr และ Keationg (1990) ให้นิยามว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล

2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ

3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planed Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

Rothwell และ Cookson (1997) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง เป็นรายละเอียดของแนวการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้รับการเสริมสร้างให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้มากที่สุด โดยผู้ที่สร้างโปรแกรมจะเรียกชื่อแตกต่างกันไป โปรแกรมเป็นเสมือนสื่อนำที่ก่อให้เกิดลำดับขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นโดยการมีภาระที่สำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพให้กับผู้เสริมสร้างจากความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับกว้าง ๆ ในตอนต้นไปสู่ความสามารถหรือพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจงในตอนท้าย

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแกไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง ระเบียบการที่บอกถึงขั้นตอนของงานที่จะต้องทำตามลำดับ

วิเชียร วิทยอุดม (2550) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง วิธีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำมีโปรแกรมการฝึกอบรมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมส่วนใหญ่เกิดขึ้นมาจากการกำหนดเวลา เช่น การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ศูนย์ฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการที่มหาวิทยาลัย ส่วนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาส่วนใหญ่จะถูกจัดให้อยู่ในกระบวนการการทำงาน

ที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังมีวิธีพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำอีกประเภทคือกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองซึ่งจะถูกจัดขึ้นเฉพาะบุคคล จะเห็นได้ว่าโปรแกรม หมายถึง การจัดกิจกรรมที่มีการกำหนดระยะเวลา หลักสูตรเนื้อหาที่แน่นอนรวมทั้งการกำหนดสถานที่ในการใช้โปรแกรมด้วย

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีทางแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบมีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

จากการศึกษาความหมายของโปรแกรม สรุปได้ว่า โปรแกรม คือ แบบแผนหรือกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบขั้นตอนในการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของแต่ละองค์กร

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้

Niedermeyer (1992) ให้นิยามว่า การพัฒนาโปรแกรมควรมีองค์ประกอบซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน ครอบคลุมด้านความรู้ ความตระหนัก และพฤติกรรมการรับผิดชอบ
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ที่อยู่ในแผนการสอนของโปรแกรม ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่กำหนดในโปรแกรม
3. แผนการจัดการเรียนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของโปรแกรม
4. จัดวัสดุ/อุปกรณ์ สื่อการสอนต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้และมีความน่าสนใจ
5. รายละเอียดของเนื้อหา
6. มีแบบประเมินผล หรือเครื่องมือที่ใช้วัดกระบวนการพัฒนาด้านต่าง ๆ หรือการปฏิบัติของนักเรียนตามวัตถุประสงค์
7. วัตถุประสงค์ สื่อการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลของโปรแกรม มีความสอดคล้องกับเนื้อหา
8. นำโปรแกรมไปใช้ เพื่อดูว่าสื่อการสอนและกิจกรรมนั้นเหมาะสมหรือไม่
9. มีการรวบรวมข้อมูลจากผลการเรียนรู้ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรมหรือไม่

ธำรง บัวศรี (2542) ให้นิยามว่า องค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา (Educational Goals and Policies)
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม (Program Aims)
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures)
4. จุดประสงค์รายวิชา (Subject Objectives)
5. เนื้อหา (Content)
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional Objectives)
7. กลยุทธ์การเรียนการสอน (Instructional Strategies)
8. การประเมินผล (Evaluation)
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media)

หรรษา สุขกาล (2543) ได้สรุปองค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม (Elements of Program Development) ว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ บริบท (Context) เป้าหมาย (Goal) และแผนหรือวิธีปฏิบัติ (Plan or Method) องค์ประกอบทั้งสามต้องมีความพอเหมาะพอดีเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง การวัดและประเมินผลโปรแกรม

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2554) ได้พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาและมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล

จักรี ต้นเชื้อ (2555) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย คำชี้แจงในการใช้โปรแกรม ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานของโปรแกรม หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม ลำดับขั้นในการดำเนินกิจกรรม เทคนิคที่ใช้ในโปรแกรม สื่อที่ใช้ในโปรแกรม การวัดและประเมินผล ตารางโปรแกรม และรายละเอียดกิจกรรมของโปรแกรม

รังสรรค์ สุทารัมย์ (2556) ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กระบวนการพัฒนา เอกสารประกอบโปรแกรม และการประเมินประสิทธิผลโปรแกรม

จากการศึกษาจากที่หน่วยงาน นักวิชาการ นักวิจัย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมซึ่งมีหลากหลายวิธี ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดต่าง ๆ แล้วนำมาทำการสังเคราะห์ให้ได้องค์ประกอบของโปรแกรม ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบของโปรแกรม	ผู้เสนอองค์ประกอบของโปรแกรม							
	Niedermeyer (1992)	ธำรง บัวศรี (2542)	หรรษา สุขกาล (2543)	ยอดอนงค์ จอมหงษ์พัฒน์ (2553)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2554)	จักรี ต้นเชื้อ (2555)	รังสรรค์ สุทาริมย์ (2556)	ความถี่
1. หลักการ				√		√	√	3
2. จุดมุ่งหมาย		√			√		√	3
3. วัตถุประสงค์	√	√		√		√		4
4. เป้าหมาย		√	√					2
5. เนื้อหา		√		√	√	√	√	5
6. วิธีดำเนินงาน			√	√	√	√	√	5
7. สื่อการเรียนรู้	√	√				√	√	4
8. กิจกรรม	√					√		2
9. โครงสร้างเวลา				√		√		2
10. การจัดการเรียนรู้โปรแกรม					√	√		2
11. การประเมินผล	√	√		√	√	√	√	6
12. การประเมินความต้องการ	√							1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรม มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) สื่อการเรียนรู้ 6) การประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรม

Boyle (1981) เสนอแนวคิดในการพัฒนาโปรแกรม 15 ข้อ ดังต่อไปนี้

3.3.1 การสร้างพื้นฐานทางปรัชญาในการพัฒนาโปรแกรม

3.3.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาความต้องการ

3.3.3 การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ

3.3.4 ศึกษาระดับสติปัญญาและสถานภาพทางสังคมของผู้รับบริการ

3.3.5 ศึกษาแหล่งข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และการกำหนดวัตถุประสงค์โปรแกรม

3.3.6 การยอมรับเรื่องข้อจำกัดเกี่ยวกับสถาบันและบุคคล

3.3.7 เกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญ

3.3.8 ระดับความยืดหยุ่นของการวางแผนโปรแกรม

3.3.9 ความเห็นชอบเชิงกฎหมายและการสนับสนุนจากกลุ่มที่มีอำนาจอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3.3.10 การเลือกและจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์การเรียนรู้

3.3.11 การเลือกวิธีการ เทคนิคและอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

3.3.12 การใช้ประโยชน์จากการประชาสัมพันธ์

3.3.13 การได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากรสำหรับโปรแกรม

3.3.14 การประเมินประสิทธิภาพโปรแกรม

3.3.15 การสื่อคุณค่าของโปรแกรมให้ผู้ที่มีหน้าที่ต้องตัดสินใจ

Barr และ Keating (1990) ได้เสนอรูปแบบของโปรแกรม 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1.1 ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา

1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน

1.3 ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน และทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

2.1 การพัฒนาทีมวางแผน

2.2 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล

2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ

2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้

2.6 กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Styles (1990) เสนอรูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)
2. ตั้งวัตถุประสงค์ (Goal Setting)
3. การวางแผนทีม (Planning Team)
4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)
5. การประเมินผล (Evaluation)
6. วิธีปฏิบัติ (Modes of Implementation)
7. การจัดการทรัพยากร (Resource Management)
8. การประเมินสิ่งแวดล้อม (Environment Assessment)

Houle (1996) ได้นำเสนอการวางโปรแกรม การพัฒนาบุคลากรไว้ในหนังสือการออกแบบการศึกษา (The Design of Education) ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้

ขั้นตอนที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ ตารางกำหนดการลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นตอนที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุนและการตีความหมาย

ขั้นตอนที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์การ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ

ขั้นตอนที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Barratt และคนอื่น ๆ (2009) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the training need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางาน ต้องคำนึงถึง อะไรคือความรู้ อะไรคือทักษะ และทัศนคติของผู้ที่รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์ และให้สามารถเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของการฝึกอบรม พร้อมทั้งวิธีการ แนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้และเครื่องมือหรือทรัพยากรที่มีให้

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the training program) โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็นผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้ประกอบด้วยการระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตามจุดประสงค์เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรม

ให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นชัดเจน อาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่นโดยการสอนในห้องเรียน ทางออนไลน์หรือใช้วิธีการผสมผสานทั้งสองแบบก็ได้ โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้อาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครงเนื้อเรื่องที่จะช่วยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop the training program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัสดุอื่น ๆ ที่สร้างขึ้นในระหว่างขั้นตอนการออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบของการฝึกอบรมออนไลน์และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนาวิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือทัศนคติ ขึ้นอยู่กับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (Implement the training program) ขั้นตอนการการนำโปรแกรมไปใช้นี้บางครั้งเรียกว่าขั้นตอนการจัดส่งหรือขั้นตอนการส่งมอบ ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะต้องทำการการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นคำสั่งหรือการฝึกที่ใช้ทางออนไลน์ ในห้องเรียนหรือผ่านวิธีอื่น ๆ ครั้งแรกของการวิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการสอนบางครั้งจะถูกเรียกว่า "การนำร่อง"

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the training program) ขั้นตอนการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะสามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ทักษะหรือทัศนคติ ตามที่ระบุเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผล สามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในการออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สร้างโปรแกรมแบ่งเป็น 4 ระยะ คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) การสร้างโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรม 3) การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลโปรแกรม และ 4) การทดลองใช้โปรแกรม

อนันต์ พันนึก (2554) ได้พัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีขั้นตอนการสร้าง 5 ขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม 2) การสร้างโปรแกรมและเอกสารประกอบ 3) การตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม 4) การสร้างเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรม และ 5) การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม

จากการศึกษาจากที่หน่วยงาน นักวิชาการ นักวิจัย ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาโปรแกรมซึ่งมีหลากหลายวิธี ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดต่าง ๆ แล้วนำมาทำการสังเคราะห์ให้ได้วิธีการพัฒนาโปรแกรม ดังตาราง 5

ตาราง 5 สังเคราะห์องค์ประกอบวิธีการพัฒนาโปรแกรม

กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	ผู้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม						
	Boyle (1981)	Barr และ Keating (1990)	Houle (1996)	Carolyn Barratt and others (2009)	อนันต์ พันนึก (2554)	ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553)	ความถี่
1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ	√	√		√		√	4
2. การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้	√	√	√		√		5
3. การทดลองใช้โปรแกรม				√	√	√	3
4. การใช้โปรแกรม				√			1
5. การศึกษา และวิเคราะห์ความจำเป็นของโปรแกรม	√	√	√				3
6. การสร้างโปรแกรม		√			√	√	3
7. การประเมินผลโปรแกรมเพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาโปรแกรม	√	√	√	√		√	5
8. การพัฒนาโปรแกรม		√		√			2
9. การตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม	√	√	√		√		4

ตาราง 5 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	ผู้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม						
	Boyle (1981)	Barr และ Keating (1990)	Houle (1996)	Carolyn Barratt and others (2009)	อนันต์ พันนึก (2554)	ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553)	ความถี่
10. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม	√	√	√				3
11. พื้นฐานทางปรัชญาในการพัฒนาโปรแกรม	√						1
12. การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ	√						1
13. การวิเคราะห์และการกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	√		√				2
14. ระดับความยืดหยุ่นของการวางแผนโปรแกรม	√		√				2
15. การเห็นชอบทางกฎหมายการสนับสนุนจากกลุ่มที่มีอำนาจอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	√						1

จากตาราง 5 กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์โดยพิจารณาตัวชี้วัดที่ตรงกันหรือสอดคล้องกับความถี่ของการพัฒนา ที่หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวไว้ คำนวณค่า

ร้อยละ 50 ของความถี่และวิธีการพัฒนาที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสำคัญที่ควรเพิ่มเติมและนิยมใช้มากในปัจจุบัน จึงสรุปวิธีการพัฒนาโปรแกรมดังนี้ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ความจำเป็น ความต้องการของโปรแกรม 2) การสร้างโปรแกรม 3) การใช้โปรแกรม 4) การประเมินโปรแกรม เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาโปรแกรม

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. บริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 5 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 จึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหาร และจัดการศึกษาสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะแต่ระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดหนองคาย

วิสัยทัศน์ (VISION)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นองค์กรหลักขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลัก ของคนไทย 12 ประการ

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ ต่อคุณภาพ การศึกษาและบูรณาการการจัดการศึกษา.

ค่านิยม (Corporate Culture)

มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นมาตรฐาน บริหารจัดการบนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมายการขับเคลื่อนเพื่อยกระดับคุณภาพ

1. สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ภายในปี 2560

2. สถานศึกษาทุกแห่งผ่านการรับรอง มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกและมีผล การประเมินระดับดี/ดีมาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

3. สถานศึกษาทุกแห่งจัดทำและใช้หลักสูตรที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการ ใช้แหล่งเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชน สถานบันการศึกษา แหล่งวิทยากร สถานประกอบการ และ ภูมิปัญญาในท้องถิ่น เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด

4. สถานศึกษาทุกแห่งมีการพัฒนาครู และมีผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 10 ในระดับดี/ดีมาก

5. สถานศึกษาจัดระบบดูแลนักเรียนที่เสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

6. สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมมากยิ่งขึ้น

7. สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี สอดคล้องกับแผนการจัดชั้นเรียน

8. สถานศึกษามีครูเพียงพอ อัตราส่วน ครู: นักเรียน เป็นไปตามเกณฑ์ มีครูครบทุกกลุ่ม สาระและเพียงพอต่อแผนการจัดชั้นเรียน

9. สถานศึกษามีอัตราส่วนนักเรียน : คอมพิวเตอร์ ต่ำกว่า 20 : 1 และสามารถใช้คอมพิวเตอร์สารสนเทศทางการศึกษาเป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้

2. บริบทการพัฒนาครู

2.1 แนวทางการพัฒนาครู

ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2548 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

2.1.1 หลักการ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.1.1 การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน

2.1.1.2 การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.1.3 การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ Site Based Development หรือ School Based Development

2.1.1.4 การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

2.1.1.5 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.1.6 การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ

2.1.1.7 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.1.1.8 การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ

2.2 รูปแบบและวิธีการพัฒนา

2.2.1 การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มสาระ (Specificational Competency) ตามที่กรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

2.2.2 รูปแบบของการพัฒนามุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามที่ สคบ. กำหนด ให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล

2.2.3 วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่โรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School Based Development/Insite Based Development) เป็นสำคัญ วิธีการพัฒนาที่สำคัญได้แก่ แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Group) การวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย การเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางไกล

โครงการ/กิจกรรม ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร่วมจัดขึ้นเพื่อพัฒนาครู ประจำปี 2558-2559 มีดังนี้

1. โครงการการพัฒนาองค์กรโดยใช้การบริหารจัดการความรู้
2. โครงการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา เชิงบูรณาการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
3. โครงการนิเทศเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระยะเร่งรัด (การนิเทศสร้างแรงบันดาลใจ “พาดู พาคิด พาทำ” สู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน)
4. โครงการสร้างเครือขายความร่วมมือการขับเคลื่อนการจัดศึกษาเพื่อการมีงานทำตามแนวทาง การจัดการเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21 สู่การพัฒนาทักษะงานอาชีพและทักษะชีวิตโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
5. โครงการแข่งขันทักษะทางวิชาการงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ปีการศึกษา 2560
6. โครงการ Boot Camp for Core Supervisor ปีงบประมาณ 2559 กิจกรรม การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบสอบออนไลน์และคลังข้อสอบมาตรฐาน
7. โครงการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสาระท้องถิ่นเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และตามบริบทท้องถิ่น
8. โครงการพัฒนาศึกษานิเทศก์ตามมาตรฐานวิชาชีพ

9. โครงการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรรูปแบบการเตรียมความพร้อม กลุ่มความถนัดทางสาขาวิชาและอาชีพในการเรียนต่อระดับอุดมศึกษา

10. โครงการพัฒนาห้องสมุดโรงเรียนให้ได้มาตรฐานห้องสมุด 3 ดี ตามเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

11. โครงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ทั้งระบบสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัด สพม. 21

12. โครงการนิเทศติดตามโรงเรียนโครงการประชารัฐ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย

13. โครงการจัดทำสื่อนวัตกรรมโรงเรียนประชารัฐ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

14. โครงการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 สู่ความเป็นเลิศ

15. โครงการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษามัธยมศึกษาประจำปีการศึกษา 2559

16. โครงการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

17. โครงการนิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนจัดการศึกษาเรียนรวม

18. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการขยายผลคณิตคิดเลขเร็วแบบอินเดีย (เวทคณิต)

19. โครงการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาไทย

20. โครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน

21. โครงการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

22. โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

23. โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.

24. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา (โรงเรียนสุจริต)

25. โครงการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

26. โครงการ STEM Education

27. โครงการจัดงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งที่ 66 ปีการศึกษา 2559

ปัญหาและอุปสรรค

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ได้ดำเนินงานที่มุ่งให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และ

เป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ ตามกรอบทิศทางของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และกลยุทธ์ จุดเน้นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสำคัญ จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ มีปัญหาและ อุปสรรคในการจัดการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมในปีงบประมาณ พ.ศ.2558 มีผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดอยู่ในระดับที่ดีขึ้นส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมยิ่งขึ้น มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เปรียบเทียบระดับเขตพื้นที่ ระดับสังกัด และระดับประเทศ พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสังกัดและระดับประเทศทุกวิชา โดยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระหว่าง 1.07 – 2.24 นอกจากนี้ยังพบว่าในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ลดลงร้อยละ 2.15 และ 2.14 และในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา ลดลงร้อยละ 1.74 1.82 และ 3.89 ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนต้องร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้นต่อไป

2. ด้านขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 74 ศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4 ศึกษาต่อในสถาบันตำรวจ พยาบาล คิดเป็นร้อยละ 13 ทำงานภาครัฐวิสาหกิจ อุตสาหกรรม การเกษตร การประมง ธุรกิจค้าขาย งานบริการรับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 6 อื่น ๆ ไม่ศึกษาต่อ ไม่ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 3

3. ด้านการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งหมดได้รับการรับรองการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สามได้เพียงร้อยละ 76.78 มีโรงเรียนที่มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาที่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาได้จำนวน 43 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21, 2558)

จากสภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้สรุปมุมมองของปัญหาในการดำเนินงานได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของผู้เรียนซึ่งปัจจัยที่สำคัญคือครูผู้สอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ปัจจุบันมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามากมายรวมทั้งเรื่องการจัดการเรียนการสอน แต่ในทางปฏิบัติยังไม่ประสบความสำเร็จครูผู้สอนบางคนยังใช้รูปแบบวิธีการสอนแบบเดิม ไม่ปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลง ผู้บริหารและครู

จะต้องตระหนักและสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับครู เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สุรเดช พลอาษา (2551) ได้ศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านบึงโดนรัฐราษฎร์อนุสรณ์ อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน จากการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ ผลการดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีทักษะการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยเห็นได้จากผลการประเมินแบบฝึกการเขียนแผนการสอน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก กลยุทธ์การนิเทศภายใน ผลการดำเนินการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูผู้สอนสามารถนำแผนการสอนไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ แต่ยังมีปัญหาที่มีการแสดงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนบางข้อยังอยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของผู้เรียนเป็นรายบุคคล การจัดกิจกรรมเสริม เพื่อส่งเสริมจุดเด่นของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม การจัดกิจกรรมพิเศษ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและความถนัดของผู้เรียน การจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกแก้ปัญหา และตัดสินใจและการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนค้นคว้า ทดลองหาคำตอบด้วยตนเอง จากปัญหาที่พบกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้มีการประชุมวางแผน เพื่อพัฒนาในวงรอบที่ 2 กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก และการนิเทศภายใน ผลจากการดำเนินการสาธิตการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้คำปรึกษา ชี้แนะ โดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการนิเทศภายในโดยครูวิชาการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียน ช่วยให้ กลุ่มเป้าหมาย สามารถเขียนแผนการสอนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้

ณัฐวุฒิ ธรรมไธสง (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการโรงเรียนบ้านสี่เหลี่ยม อำเภอลำทะเมน จังหวัดนครราชสีมา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ กลยุทธ์แรกคือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการและเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการได้ โดยเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้กับกลุ่มเป้าหมายฝึกปฏิบัติ พบว่า การพัฒนาครูด้วยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการและสามารถเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการตามขั้นตอนโดยมีการกำหนดหัวเรื่องที่จะสอน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ของวิชาหลักและวิชารองนำมาบูรณาการการกำหนดเนื้อหาย่อยทำได้ดีมีการวางแผนการสอนที่ครอบคลุมเนื้อหาการปฏิบัติการสอนและการประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอนได้ดี กลยุทธ์ที่ 2 ได้แก่ การนิเทศภายใน โดยกำหนดกิจกรรมนิเทศ คือ การสังเกตการสอน การนิเทศเยี่ยมชั้นเรียน การสัมภาษณ์ครูการสัมภาษณ์นักเรียน การให้คำแนะนำ คำปรึกษา พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามลำดับจากง่ายไปหายากมีการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนตามสภาพจริง แต่พบปัญหา คือ ครูชั้นประถมศึกษาที่ 3 ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน กิจกรรมการสอนทำได้ไม่ราบรื่นเป็นธรรมชาติ ยังมีการประหม่า เกร็ง ตื่นเต้น ติดขัดในการพูด บางครั้งลืมกิจกรรมบางอย่าง การพัฒนาในวงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์ คือ การนิเทศภายในซึ่งผลการพัฒนาพบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ สามารถเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการได้

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูส่วนใหญ่มีการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ 8 รูปแบบ ดังนี้ (1) การฝึกอบรม (2) การศึกษาเป็นกลุ่ม (3) การให้มีส่วนร่วม (4) รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (5) รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (6) การวิจัยปฏิบัติการ (7) การสังเกต (8) การศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา พบว่าครูใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุดและใช้รูปแบบการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาน้อยที่สุด วิธีการออกแบบโปรแกรมในปัจจุบันใช้รูปแบบโรงเรียนเป็นฐานและการออกแบบผสมผสานเป็นส่วนใหญ่และโรงเรียนทั้ง 3 สังกัด มีความสำเร็จของโปรแกรมอยู่ระดับปานกลาง 2) การออกแบบโปรแกรมใช้การประเมินความต้องการจำเป็น และ 3) ผลการทดลองพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนร่วมในการออกแบบโปรแกรมมีความสำเร็จสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีส่วนร่วม

สุวภัทร คนซื่อ (2552) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ CIPPA MODEL โรงเรียนเป้าวิทยา อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ CIPPA MODEL ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ โดยใช้กลยุทธ์การประชุมอบรมปฏิบัติการ วงรอบที่ 1 พบว่าในการดำเนินการพัฒนาครูโดยใช้กลยุทธ์ดังกล่าวครู มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ CIPPA MODEL ตามแนวคิดของ ทิศนา แขมมณี และสามารถจัดทำแผนการสอนตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้อย่างถูกต้อง ส่วนการนำแผนการสอนลงสู่ผู้เรียนครูยังขาดทักษะความมั่นใจในการใช้แผน จึงต้องพัฒนาต่อเนื่องในวงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูด้านการสอน พบว่า หลังจากการใช้กลยุทธ์ดังกล่าวครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจสามารถเขียนแผนการสอนและ

นำแผนการสอนไปใช้กับผู้เรียนได้อย่างมั่นใจมีทักษะเพิ่มขึ้น การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ CIPPA MODEL โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมอบรมปฏิบัติการและการนิเทศแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ CIPPA MODEL และนำแผนการสอนไปใช้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลเป็นที่น่าพอใจ จึงควรส่งเสริม ให้มีการนำกลยุทธ์ทั้ง 2 ดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอื่นต่อไป

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินทักษะการเป็นครูผู้นำและแบบประเมินตนเองในการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหากระบวนการโครงสร้าง และการวัดและประเมินผล โปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้แบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นสำรวจประสบการณ์เดิม ขั้นวางแผนร่วมกัน ขั้นสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อให้เกิดความคิดรวบยอด ขั้นประยุกต์แนวคิด ขั้นการนำไปปฏิบัติ ขั้นนิเทศติดตามประเมินผลขั้นให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรง และขั้นสัมมนาเสริมสร้างความเข้มแข็ง ผลการทดลองใช้โปรแกรมพบว่า โปรแกรมมีประสิทธิผลโดยครูที่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ชัชวาลย์ เจริญบุญ (2554) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม การศึกษาครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีคุณภาพ และ 3) เพื่อประเมินผลรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคามใน 3 เขตพื้นที่การศึกษา คือ เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาครู ปัจจัยที่ 1.1 ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการประชุม อบรม และสัมมนา และปัจจัยที่ 2 ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ คือ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคามใน 3 เขตพื้นที่การศึกษา คือ เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 ได้กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม 7 กิจกรรม 2.1) ด้านการพัฒนาครู 3 กิจกรรม คือ การประชุม

เชิงปฏิบัติการ การผลิตสื่อนวัตกรรม การศึกษาดูงาน การประชุมทบทวนความรู้/นำเสนอผลการพัฒนางาน เดือนละ 1 ครั้ง 2.2) ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ 4 กิจกรรม คือ การอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรการอบรมจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลและการสรุปผล 3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เขต 2 เขต 3 พบว่า ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ดีขึ้นตามลำดับ และผลการประเมินความพึงพอใจในงานของครู พบว่าครูมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อนันต์ พันนึก (2554) ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับกลุ่มเป้าหมายการทดลองในระยะที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบเนื้อหาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวม 6 ด้านประกอบด้วย 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การทำงานเป็นทีม3) การพัฒนาบุคลากร 4) การตัดสินใจ 5) การสื่อสาร และ 6) การเป็นผู้นำ วิธีการพัฒนาประกอบด้วย การจัดทำคู่มือ การปฐมนิเทศ การศึกษาด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการการสืบค้นข้อมูล การศึกษาเป็นกลุ่ม การศึกษาดูงาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองต่อโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลองมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลองมีความรู้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลองมีทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนและหลังการพัฒนาโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมินการนำความรู้ทักษะใหม่สู่การปฏิบัติในภาระงานปรากฏผลดังนี้ ผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลองมีการนำความรู้ทักษะใหม่สู่การปฏิบัติในภาระงานผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลองมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีประสิทธิภาพผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จักรี ต้นเชื้อ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีความมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา และ 3) เพื่อประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) มีศิลปะในการสื่อสารและจูงใจ 2) กล้าแสดงออกในสิ่งที่

ถูกต้อง 3) มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา 4) มีวิสัยทัศน์และคิดสร้างสรรค์ 5) มีความกระตือรือร้น 6) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 7) มีความรับผิดชอบสูงและมุ่งมั่น 8) รู้จักการทำงานเป็นทีม 9) มีมนุษยสัมพันธ์ 10) มีคุณธรรมจริยธรรม 11) มีบุคลิกภาพที่ดี และ 12) กล้าตัดสินใจ และโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนคำนำและส่วนรายละเอียด ส่วนคำนำ ประกอบด้วย คำชี้แจง ความเป็นมาและความสำคัญ แนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา ลำดับขั้นในการดำเนินกิจกรรม เทคนิค สื่อ การวัดและประเมินผล และตารางโปรแกรม ส่วนรายละเอียดประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม วัตถุประสงค์ เวลาที่ใช้ สื่อประกอบกิจกรรม วิธีการดำเนินกิจกรรม การประเมินกิจกรรม และแนวสรุปกิจกรรม ผลการประเมินความเหมาะสม ภาพรวมและรายละเอียดแต่ละกิจกรรมของโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมากที่สุด

รังสรรค์ สุทารัมย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) สร้างและประเมินประสิทธิผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) การบริหารจัดการเรียนรู้ 2) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 3) การเป็นแบบอย่างในการจัดการเรียนรู้ และ 4) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู และโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รายละเอียดโปรแกรม ส่วนที่ 3 เอกสารประกอบโปรแกรม และส่วนที่ 4 เครื่องมือประเมินประสิทธิผลโปรแกรมและโปรแกรมประสิทธิผลโดยพิจารณาผลการประเมินจาก 1) ระดับความพึงพอใจต่อโปรแกรมของครูกลุ่มเป้าหมายหลังการพัฒนาตามโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มเป้าหมายหลังการพัฒนาตามโปรแกรมสูงกว่าก่อนการพัฒนาตามโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ระดับภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มเป้าหมายหลังการพัฒนาตามโปรแกรมสูงกว่าก่อนการพัฒนาตามโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เชษฐา ค้าคล่อง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) เพื่อประเมินผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการ

ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระกิจกรรม สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล เนื้อหาประกอบด้วย 4 โมดูล คือ 1) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) การมองการณ์ไกล 3) การให้การดูแล 4) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ ระยะเวลา 73 ชั่วโมง รูปแบบในการพัฒนาเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกันโดยการทำกิจกรรมกลุ่ม และเน้นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง มีการประเมินก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนา โดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินจากบุคคลอื่น โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Confer (2001) การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 คน และครู จำนวน 6 คน โดยครูที่เข้าร่วมการศึกษาในครั้งนี้พยายามที่จะให้การเรียนการสอนเน้นแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจากการสัมภาษณ์และการสังเกต ในช่วงแรกของการศึกษาพบว่า ครูยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวคิดหรือขาดความเข้าใจในการปฏิบัติตามความหมายของรูปแบบการสอนแผนใหม่ ผู้ศึกษาซึ่งได้กำหนดระดับความเข้าใจกรอบความคิดและการปฏิบัติไว้ 5 ระดับ เพื่อใช้ในการประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมกับนักเรียนและการพัฒนาความเข้าใจของครูเหล่านั้น ผลการศึกษาพบว่า ประการแรก ครูยังไม่สามารถพัฒนาฐานความคิดที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการสอนแนวใหม่ได้ ส่วนการสร้างแนวความคิดนี้ผิดพลาดทำให้มีการใช้ยุทธศาสตร์การสอนที่ไม่เหมาะสม ประการที่สอง เมื่อครูเริ่มทำตัวเป็นนักเรียนที่เรียนรู้เกี่ยวกับรูปแบบการสอนใหม่ ทำให้ครูมีความเข้าใจแนวคิดและการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นและถูกต้องเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ประการที่สาม ครูบางคนมีความเข้าใจกรอบความคิดก่อนจึงสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสมได้ ส่วนครูบางคนหลังจากได้ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การสอนแบบใหม่แล้วจึงเกิดความเข้าใจกรอบความคิดได้

Mathues (2003) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาประสิทธิผลของกลยุทธ์การอภิปรายซึ่ง Shoop และ Wright จัดขึ้นเพื่อการสอนและการดำเนินการอภิปรายที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ วิธีการศึกษาสุ่มเลือกนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนหนึ่งแล้วจัดให้อยู่ในโรงเรียนหนึ่งในสองชั้นเรียนวิทยาศาสตร์ นักเรียน จำนวน 22 คน ในชั้นเรียนหนึ่งชั้นเรียนและประยุกต์ใช้กลยุทธ์การอภิปรายที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนชั้นเรียนที่สองซึ่งมีนักเรียน จำนวน 19 คน เรียนมโนทัศน์วิทยาศาสตร์เดียวกันจากครูที่ใช้วิธีการสอนแบบเดิมตามที่ แคซเดน (Cazden) ได้อธิบายไว้ว่า เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบก่อนและหลังการทดลอง เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่าการมีส่วนร่วมในการอภิปรายที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ จะทำให้เกิดความแตกต่างในความสามารถของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่จะเข้าใจมโนทัศน์วิทยาศาสตร์ผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างอิสระพบว่าในขณะที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างคะแนนความสามารถเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่มของผู้ถูกทดลองซึ่งวัดด้วยแบบทดสอบความสามารถทางจิตใจฉบับมาตรฐานนั้นคะแนนทดสอบเฉลี่ยก่อนการทดลองของกลุ่มที่สอนแบบเดิมสูงกว่าคะแนนทดสอบคะแนนทดสอบเฉลี่ยก่อนการทดลองของกลุ่มที่สอนด้วยการอภิปรายที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ ผลการดำเนินการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ระเบียบวิธีการอภิปรายที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญช่วยให้นักเรียนเข้าใจมโนคติวิทยาศาสตร์

Lembo (2010) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในยุคของการปฏิรูปการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (No Child Left Behind : NCLB) กรณีศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งเนื่องจากผู้ให้การศึกษาพยายามต่อสู้เพื่อเรียกร้องให้รัฐบาลกลางและหน่วยงานภาครัฐของสหรัฐอเมริกาออกคำสั่งในเรื่อง “ปิดช่องว่างความสำเร็จ” โดยปรับปรุงหลาย ๆ หลักสูตรของโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จในการเรียนมีหลายงานวิจัยที่ได้ศึกษาผลกระทบของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง แต่มีน้อยงานวิจัยที่พยายามจะเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของหลายรูปแบบการศึกษาแบบใหม่ กรณีศึกษานี้ได้ทำการศึกษาที่โรงเรียนแห่งหนึ่งที่นำรูปแบบการศึกษาที่เป็นความร่วมมือของรัฐบาลและโรงเรียนในท้องถิ่นและการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลทั้งสองรูปแบบนี้มีเป้าหมายเดียวกันและมีการสำรวจที่จะทำให้เป็นรูปแบบการสอนได้อย่างไร เพราะมีเป้าหมายเหมือนกัน รูปแบบมีการสนับสนุนส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อกันอย่างไรผลจากการวิจัยพบว่าการรวมตัวกันของรูปแบบใหม่นี้เป็นการริเริ่มนำไปสู่หลักสูตรที่ไม่ต่อเนื่องถึงแม้จะให้ครูได้มีอำนาจในการตัดสินใจในการสอนก็ตาม แต่ก็มีการควบคุมจากภายนอก ต้องการให้นักเรียนมีระดับของคะแนนที่เพิ่มมากขึ้น และในที่สุดมีการเรียกร้องว่ารูปแบบการเรียนรู้สร้างความตึงเครียดของนักเรียนและมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย ผลการวิจัยอาจวิเคราะห์ได้ว่าบางทีต่อการจัดตั้งโรงเรียนแบบความร่วมมือขององค์กรในท้องถิ่นเองและการไม่มีความร่วมมือขององค์กร วิธีการใดที่จะเปลี่ยนโรงเรียนในยุคของการปฏิรูปการศึกษาของสหรัฐอเมริกาได้

Abdul Qayyum และคณะ (2012) ได้วิจัยเรื่อง Training & Development Practicesin National Bank of Pakistan. พบว่า วิธีการพัฒนาพนักงานธนาคารของ NBP ใช้วิธีการพัฒนาดังนี้ การประชุมปฏิบัติการ (Attending Workshops), การสัมมนา (Seminars), on the job training, formal training, Coaching, Counseling หลากหลายวิธีรวมกันเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร

Shu-Hsiao (2012) ได้วิจัยเรื่อง “The Empirical Study on the Evaluation of Training Programs - In the case of HR Professionals for Tourism and High-Tech Industry in Taiwan”. การศึกษาเชิงประจักษ์การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม กรณีทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพสำหรับการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชั้นสูงในไต้หวัน. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการฝึกอบรมและผลการฝึกอบรมของประชากร 4 กลุ่มของ HR มืออาชีพ2) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ร่วมระหว่างความแตกต่าง 4 ระดับของผลลัพธ์การฝึกอบรมกลุ่มประชากรจาก 27 บริษัทอุตสาหกรรมทัวร์ และ 13 บริษัทของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชั้นสูงกลุ่มตัวอย่าง HR มืออาชีพ จำนวน 322 คน ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล, including HR specialists and staffs, HR managers and HR senior executives พบว่าแรงจูงใจในการเรียนรู้ทั้ง 4 กลุ่มมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง “ความต้องการในการอบรม” และผลการวิจัยแสดงให้เห็นความซ้ำซ้อนกับทฤษฎี โมเดลการวัดของ Kirkpatrick นั่นคือ ความสัมพันธ์ร่วมที่ชัดเจนระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมกับทุกผลลัพธ์ของการฝึกอบรม ข้อเสนอแนะของการศึกษานี้จะส่งเสริมศักยภาพของผู้เชี่ยวชาญทรัพยากรบุคคล, ความก้าวหน้าของมืออาชีพเพื่อให้แน่ใจในการทำผลกำไร ชี้ให้เห็นถึงบัญชีองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะทรัพยากรบุคคลและแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงกับT&D ในระยะสั้น : การวิจัยได้ส่งมอบ

ชุดแนวคิดที่ชัดเจนในการดำเนินงานทรัพยากรบุคคลและบทบาทของ HR ในองค์กรของพวกเขา แสดงความต้องการที่แท้จริงสำหรับโปรแกรมการฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล.

Suhail Mahmoud, AL-Zoubi และ Majdoleen SultanBani (2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลของโปรแกรมการฝึกอบรมในการปรับปรุงสมรรถนะการเรียนการสอนของครูการศึกษาพิเศษในประเทศจอร์แดน” วัตถุประสงค์เพื่อสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความสามารถ การเรียนการสอนและวัดผลกระทบของโปรแกรม ในการปรับปรุงความสามารถของทรัพยากรทางการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอน 50 คน แบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง 25 คน กลุ่มควบคุม 25 คน กลุ่มทดลองได้สัมผัสกับโมดูลโปรแกรมการฝึกอบรมส่วนกลุ่มควบคุมได้สัมผัสโปรแกรมการฝึกอบรมทั่วไป เครื่องมือประกอบด้วย การสังเกตให้คะแนน การทดสอบผลสัมฤทธิ์ และการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มทดลองการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในการปรับปรุงความสามารถทักษะมนุษยสัมพันธ์ส่วนบุคคลและสมรรถนะความเป็นมืออาชีพเป็นที่ปรึกษาของนักเรียน การให้บริการสนองความต้องการของผู้เรียนมีความแตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ (Phases) ดังนี้

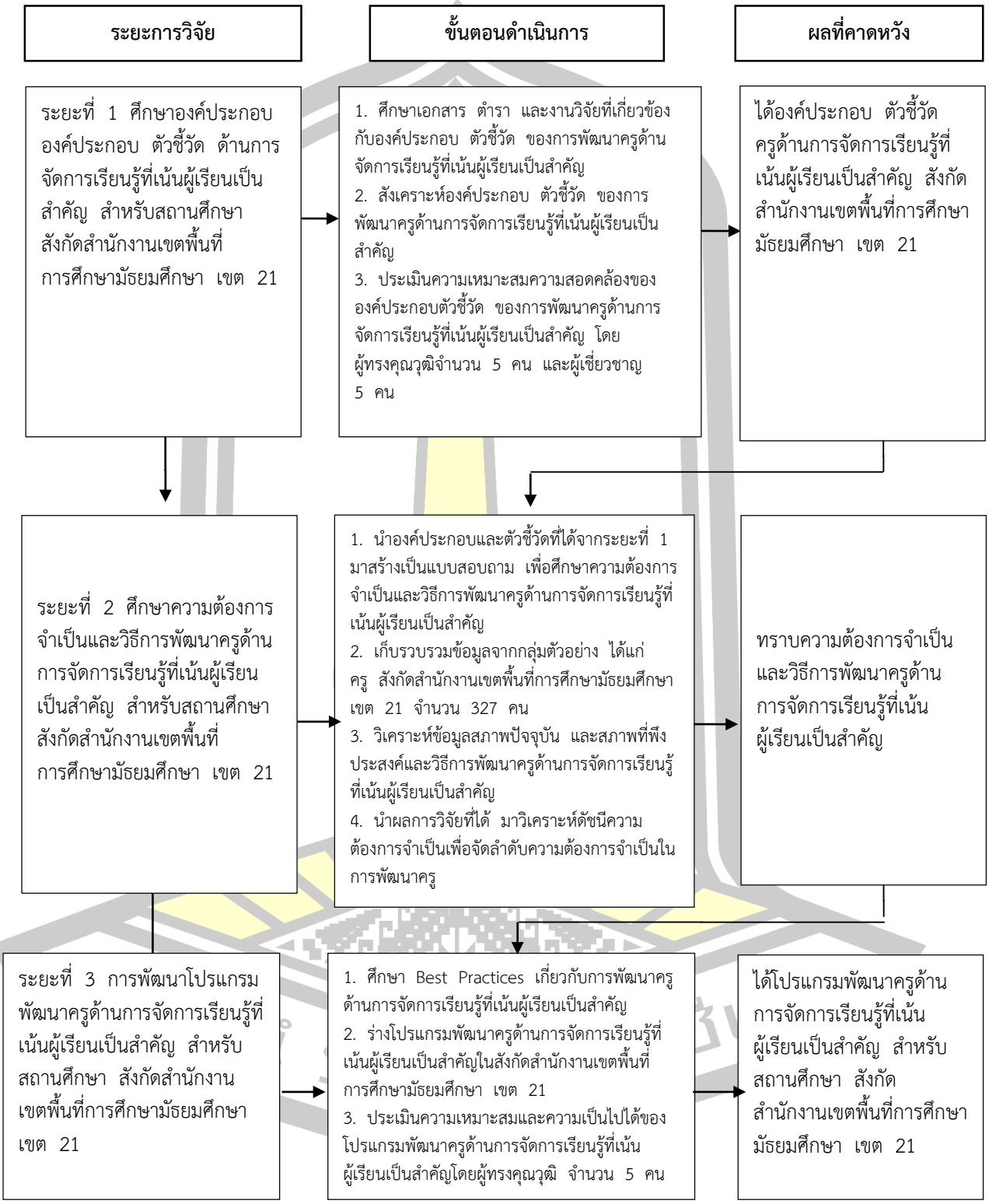
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

รายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะมีดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และทำการสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ แล้วนำมาสร้างข้อสรุปเป็นองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1.2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

2.1 ดร.สุธาสินี แม้นญาติ วุฒิการศึกษา (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เทศบาลนครขอนแก่น

2.2 ดร.ชวนะ ทวีอุทิศ วุฒิการศึกษา (คด.) สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีชมภูวิทยา จังหวัดบึงกาฬ

2.3 ดร.ศศิธร วงศ์ชารี วุฒิการศึกษา (ปร.ด.) สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคลองเค็ม จังหวัดบึงกาฬ

2.4 ดร.ประหยัด ฤาชากุล วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนไชยวานวิทยา จังหวัดอุดรธานี

2.5 นางนรมน ไกรสกุล วุฒิการศึกษา (ศษ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัด การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับไม่เหมาะสม

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบ ตัวชี้วัดของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2.2 กำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัดของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ต้องการประเมิน

3.2.3 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบ ตัวชี้วัดของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้าง

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ และนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารการศึกษา การวัดผลและการประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

3.2.4.1 ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร วุฒิการศึกษา กศ.ม. การวิจัยทางการศึกษา ปร.ด.วิจัยหลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง ผอ.วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนโซ่พิสัยพิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ

3.2.4.2 นายอดุลย์ พรมวัง วุฒิการศึกษา (ศษ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปากคาดพิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ

3.2.4.3 นายนิมิตร กวีกรณ์ วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพรเจริญวิยา จังหวัดบึงกาฬ

3.2.4.4 นายพนัสเทพ กุลวงศ์ วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโซ่พิสัยพิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ

3.2.4.5 นายคคนันท์ ศรีผุย วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีชมภูวิทยา จังหวัดบึงกาฬ

3.2.5 จัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบประเมินให้กับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ และติดต่อขอรับแบบประเมินคืนด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมิน

5.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 – 5.00 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสมมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสมปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสมน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 นำองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและวิธีพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในระยะที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง $PNI_{modified}$ (Modified

Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) คำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ค่า } PNI_{modified} = (I-D)/D$$

ค่า $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ความรู้/ทักษะ/เจตคติ ที่คาดหวัง

D หมายถึง ความรู้/ทักษะ/เจตคติ ที่มีในปัจจุบัน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 2,263 คน จาก 56 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21)

2.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนที่ได้รับการคัดเลือกจากประชากรที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แล้วเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือครู จำนวน 327 คน

ตาราง 6 การสุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	587	85
ขนาดกลาง	626	90
ขนาดใหญ่	569	82
ขนาดใหญ่พิเศษ	481	70
โดยรวม	2,263	327

ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ .05

2.2.2 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม

2.2.3 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากรที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 327 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง ขนาดโรงเรียน เป็นแบบเลือกตอบที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก (Force Choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวชี้วัดครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ได้จากผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.2.3 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ความถูกต้อง และปรับปรุงตามคำแนะนำ

3.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการพิจารณาจากกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้ว นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัย หรือวัดผล หรือประเมิน และด้านเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80 - 1.00

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย

3.2.4.1 ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร วุฒิการศึกษา กศ.ม. การวิจัยทางการศึกษา, ปร.ด. วิจัยหลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง ผอ.วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนโซ่พิสัยพิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ

3.2.4.2 นายอดุลย์ พรมวัง วุฒิการศึกษา (ศษ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปากคาดพิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ

3.2.4.3 นายนิมิตร กวีกรณ์ วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพรเจริญวิยา จังหวัดบึงกาฬ

3.2.4.4 นายพนัสเทพ กุลวงศ์ วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโซ่พิสัยพิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ

3.2.4.5 นายคคนันท์ ศรีผุย วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีชมภูวิทยา จังหวัดบึงกาฬ

3.2.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) ใช้กับที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน ประกอบด้วย ครู สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

3.2.6 หาคุณภาพของแบบสอบ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสภาพปัจจุบันเท่ากับ .89 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .82

3.2.7 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากทางคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้อำนวยการโรงเรียน

4.2 ติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง/ฝากครูและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน/จัดส่งไปรษณีย์

5. การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

5.2.1 ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ความถี่และร้อยละ

5.2.2 ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้าน

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเทียบเกณฑ์ Midpoint (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 - 5.00 หมายความว่า มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายความว่า มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายความว่า มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายความว่า มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายความว่า มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.3 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 3 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

6.1.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6.1.2 การตรวจสอบอำนาจจำแนก โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

6.1.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.2.1 ความถี่

6.2.2 ร้อยละ

6.2.3 ค่าเฉลี่ย

6.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 การศึกษาข้อมูลจากสถานศึกษา ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จำนวน 3 โรงเรียน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากโรงเรียนที่เป็นแกนนำ ได้แก่

1.1.1 โรงเรียนฝางพิทยาคม อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (โรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน รุ่นที่ 2, สถานศึกษาพอเพียง)

1.1.2 โรงเรียนปากคาดพิทยาคม อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (โรงเรียนแกนนำด้านการเรียนการสอน)

1.1.3 โรงเรียนศรีชมภูวิทยา อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (โรงเรียน 46 ICT แกนนำด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น)

ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะมีผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการหรือครูผู้ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจงตัวบุคคล (Purposive Sampling)

1.2 ร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา เขต 21

1.3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา เขต 21 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

2.1 ดร.ชวนะ ทวีอุทิศ วุฒิการศึกษา (คด.) สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีชมภูวิทยา จังหวัดบึงกาฬ

2.2 ดร.ศศิธร วงศ์ชารี วุฒิการศึกษา (ปร.ด.) สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคลองเค็ม จังหวัดบึงกาฬ

2.3 ดร.ประหยัด ฤาชากุล วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนไชยวานวิทยา จังหวัดอุดรธานี

2.4 ดร.สุธาสินี แม้นญาติ วุฒิการศึกษา (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เทศบาลนครขอนแก่น

2.5 นายอดุลย์ พรมวัง วุฒิการศึกษา (ศษ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปากคาดพิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของโปรแกรม

3.2.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีวิธีการดังต่อไปนี้

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์

3.2.2.2 ร่างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.2.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เรียบร้อย

3.2.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.2.2.5 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำการเก็บข้อมูล

3.2.3 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา เขต 21 ประกอบไปด้วยดังนี้

3.2.3.1 กำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษา นำมาเขียนคำถามให้ครอบคลุมประเด็นทุกประเด็น

3.2.3.2 ร่างแบบประเมินโปรแกรม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert Scale)

3.2.3.3 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เรียบร้อย

3.2.3.4 นำแบบประเมินมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.2.3.5 นำแบบประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเนื้อหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในระยะนี้ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร วุฒิการศึกษา กศ.ม.การวิจัยทางการศึกษา, ปร.ด.วิจัยหลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง ผอ.วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนโซ่พิสัยพิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ

2) นายอดุลย์ พรมวัง วุฒิการศึกษา (ศษ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปากคาดพิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ

3) นายนิมิตร กวีกรณ์ วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาบริหารการศึกษา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพรเจริญวิยา จ.บึงกาฬ

4) นายพนัสเทพ กุลวงศ์ วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโซ่พิสัยพิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ

5) นายคคนันท์ ศรีผุย วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีชมภูวิทยา จังหวัดบึงกาฬ

3.2.4 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

4.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

4.1.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์และขอนัดหมายวันและเวลาขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง

4.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ ทั้งการจดบันทึก บันทึกเสียง และบันทึกด้วยภาพถ่าย โดยการทำขออนุญาตก่อนบันทึกทุกครั้งที่ทำการเก็บข้อมูล

4.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีวิธีการดังต่อไปนี้

4.2.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และร่างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้วิจัยดำเนินการและประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมิน

5.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเทียบเกณฑ์ Midpoint (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 - 5.00 หมายความว่ามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายความว่ามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายความว่ามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายความว่ามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายความว่ามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.1.1 ค่าเฉลี่ย

6.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีลำดับการนำเสนอดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D (Degree of Success)	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I (Important)	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{Modifed}$	แทน	ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัด การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำการประเมินความเหมาะสม ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวชี้วัด การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวม (n = 5)

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ความเหมาะสม		ระดับ
	$\overline{X}$	S.D.	
1. การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.80	0.27	มากที่สุด
2. การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	4.77	0.43	มากที่สุด
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
4. การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	4.80	0.27	มากที่สุด
5. การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.87	0.19	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.87) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ความเหมาะสม		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
1.1 การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน	4.60	0.54	มากที่สุด
1.2 การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.80	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ความเหมาะสม		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
2. การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ			
2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะกับความสามารถของผู้เรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2 การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ความเหมาะสม		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น	4.80	0.45	มากที่สุด
2.4 การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและตามสภาพจริง	4.80	0.45	มากที่สุด
2.5 การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
2.6 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.77	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ความเหมาะสม		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน			
3.1 การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ความเหมาะสม		ระดับ
	$\overline{X}$	S.D.	
4. การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ			
4.1 การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้	4.60	0.54	มากที่สุด
4.2 การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.80	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ความเหมาะสม		ระดับ
	$\overline{X}$	S.D.	
5. การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
5.1 การใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือแหล่งข้อมูลอื่น/ชุมชน	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปรากฏผลดังตาราง 13

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 13 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดเล็ก	85	25.99
2. ขนาดกลาง	90	27.52
3. ขนาดใหญ่	82	25.08
4. ขนาดใหญ่พิเศษ	70	21.41
รวม	327	100.00

จากตาราง 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.52 รองลงมาคือ สังกัดสถานศึกษาขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 25.99 สังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 25.08 และสังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 21.41 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ระดับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.56	0.49	มาก	4.53	0.49	มากที่สุด
2. การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	3.49	0.48	มาก	4.63	0.47	มากที่สุด
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	3.64	0.47	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด
4. การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	3.60	0.55	มาก	4.66	0.47	มากที่สุด
5. การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.67	0.47	มาก	4.66	0.46	มากที่สุด
รวม	3.59	0.49	มาก	4.63	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระดับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูผู้สอนจัดทำฐานขอมูลการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.71	0.45	มาก	4.40	0.49	มาก
2. ครูผู้สอนวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อวางแผนการจัดการเรียนการสอน	3.43	0.50	ปานกลาง	4.37	0.49	มาก
3. ครูผู้สอนกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	3.53	0.50	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	3.62	0.49	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด
5. ครูผู้สอนยอมรับในความหลากหลายของผู้เรียน	3.51	0.50	มาก	4.68	0.48	มากที่สุด
รวม	3.56	0.49	มาก	4.53	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญพบว่ามีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับมาก ได้แก่ ข้อ 1,3,4,5 และระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 2 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญพบว่ามีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 3,4,5 และระดับมาก ได้แก่ ข้อ 1,2

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระดับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูผู้สอนใช้รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	3.63	0.48	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนมีการประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.76	0.43	มาก	4.45	0.50	มาก
3. ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม	3.63	0.48	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด
4. ครูผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	3.47	0.50	ปานกลาง	4.42	0.49	มาก
5. ครูผู้สอนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจ	3.64	0.48	มาก	4.71	0.45	มากที่สุด
6. ครูผู้สอนจูงใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น	3.40	0.49	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก
7. ครูผู้สอนกำหนดยุทธศาสตร์การสอนที่สอดคล้องกับรูปแบบและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นของผู้เรียน	3.43	0.50	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (ต่อ)	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
8. ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีระหว่างการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	3.73	0.44	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด
9. ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนประเมินและสะท้อนผลการเรียนของตนและเพื่อน	3.63	0.48	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด
10. ครูผู้สอนมีการค้นคว้าหาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ	3.50	0.56	มาก	4.71	0.46	มากที่สุด
11. ครูผู้สอนมีการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมเนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน	3.23	0.42	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก
12. ครูผู้สอนมีเทคนิคและวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	3.43	0.50	ปานกลาง	4.45	0.50	มาก
13. ครูผู้สอนสามารถประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น	3.50	0.50	ปานกลาง	4.46	0.50	มาก
14. ครูผู้สอนวิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้	3.33	0.47	ปานกลาง	4.69	0.46	มากที่สุด
15. ครูผู้สอนสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น	3.27	0.44	ปานกลาง	4.65	0.49	มากที่สุด
16. ครูผู้สอนประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	3.30	0.46	ปานกลาง	4.44	0.50	มาก
17. ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน	3.30	0.46	ปานกลาง	4.77	0.42	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (ต่อ)	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
18. ครูผู้สอนนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	3.26	0.44	ปานกลาง	4.70	0.51	มากที่สุด
19. ครูผู้สอนมีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน	3.47	0.50	ปานกลาง	4.50	0.51	มาก
20. ครูผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.54	0.50	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด
21. ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.64	0.48	มาก	4.67	0.48	มากที่สุด
22. ครูผู้สอนมีการประยุกต์การตั้งคำถามและทักษะการปฏิสัมพันธ์ให้กับนักเรียน	3.60	0.49	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับมาก ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 20, 21, 22 และระดับปานกลาง คือ ข้อ 4,6,7,11,12,13,14,15,16,17,18,19 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 1,3,5,7,8,9,10,14,15,17,18,20,21,22 และระดับมาก ได้แก่ ข้อ 2, 4, 6, 11, 12, 13, 16, 19

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระดับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน	3.72	0.45	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ	3.52	0.50	มาก	4.69	0.47	มากที่สุด
3. ครูผู้สอนส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน	3.68	0.47	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด
รวม	3.64	0.47	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64) และเมื่อพิจารณาพบว่า ระดับมาก ได้แก่ ข้อ 1,2,3 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65) และเมื่อพิจารณาพบว่าระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 1,2,3

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระดับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูผู้สอนมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.57	0.72	มาก	4.61	0.49	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน	3.69	0.46	มาก	4.71	0.46	มากที่สุด
3. ครูผู้สอนใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	3.57	0.50	มาก	4.50	0.50	มาก
4. ครูผู้สอนพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา	3.57	0.50	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด
รวม	3.60	0.55	มาก	4.66	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 1,2,4 และระดับมาก ได้แก่ ข้อ 3 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 1,2,4 และระดับมาก ได้แก่ ข้อ 3

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระดับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูผู้สอนใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	3.66	0.47	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด
2. ครูผู้สอนมีการประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อจัดการเรียนรู้	3.66	0.47	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด
3. ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม	3.57	0.55	มาก	4.50	0.50	มาก
4. ครูผู้สอนนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.60	0.49	มาก	4.71	0.46	มากที่สุด
5. ครูผู้สอนใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการคิดการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้	3.74	0.44	มาก	4.76	0.42	มากที่สุด
6. มีการจัดสร้างแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียน เพื่อการสืบค้นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	3.65	0.48	มาก	4.47	0.50	มาก
7. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับชุมชน	3.69	0.46	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
8. ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน หรือร่วมเป็นวิทยากรภายนอก	3.84	0.36	มาก	4.84	0.57	มากที่สุด
9. ครูผู้สอนมีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชนตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	3.65	0.48	มาก	4.46	0.50	มาก
รวม	3.67	0.47	มาก	4.66	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66) ได้แก่ ข้อ 1,2,4,5,7,8 และระดับมาก คือ ข้อ 3,6,9

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละ วิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

องค์ประกอบวิธีการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	กลุ่มตัวอย่าง (N) = 327		ลำดับ วิธีการพัฒนาครู
	ความถี่	ร้อยละ	
1. การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง	59	18.65	4
2. การศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเอง	57	17.43	5
3. การฝึกอบรม/สัมมนา	65	19.88	3
4. การศึกษาดูงาน	70	21.41	2
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	74	22.63	1

จากตาราง 20 พบว่า วิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เรียงลำดับที่กลุ่มตัวอย่างได้ทำการตอบแบบสอบถามที่คิดว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ สามลำดับแรก ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม/สัมมนา 4) การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง 5) การศึกษาด้วยตนเอง ตามลำดับ

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในระยะที่ 2 หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นและศึกษาการศึกษาข้อมูลในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 แสดงในตาราง 21 ถึง ตาราง 26

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการ $PNI_{(Modifed)}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	D	I	$PNI_{(Modifed)}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.76	4.65	0.236	5
2. การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	3.61	4.67	0.293	1
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	3.92	4.94	0.260	3
4. การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	3.65	4.69	0.284	2
5. การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.83	4.83	0.261	4
รวม	3.75	4.76	0.266	

จากตาราง 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่า D = 3.75 ค่า I = 4.76 และ ค่า PNI = 0.266 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ 1) การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 2) การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4) การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการ $PNI_{(Modifed)}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	D	I	$PNI_{(Modifed)}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ครูผู้สอนจัดทำฐานข้อมูลผู้เรียนเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.71	4.40	0.186	5
2. ครูผู้สอนวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อวางแผนการจัดการเรียนการสอน	3.43	4.37	0.274	4
3. ครูผู้สอนกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	3.53	4.57	0.294	2
4. ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	3.62	4.65	0.284	3
5. ครูผู้สอนยอมรับในความหลากหลายของผู้เรียน	3.51	4.68	0.332	1
รวม	3.56	4.49	0.274	

จากตาราง 22 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ครูผู้สอนยอมรับในความหลากหลายของผู้เรียน 2) ครูผู้สอนกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 3) ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสม สอดคลองกับวัยและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการ $PNI_{(Modifed)}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	D	I	$PNI_{(Modifed)}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ครูผู้สอนใช้รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	3.63	4.76	0.311	11
2. ครูผู้สอนมีการประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.76	4.45	0.183	22
3. ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม	3.63	4.76	0.311	12
4. ครูผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	3.47	4.42	0.273	21
5. ครูผู้สอนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจ	3.64	4.71	0.293	16
6. ครูผู้สอนจูงใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น	3.40	4.49	0.321	10
7. ครูผู้สอนกำหนดยุทธศาสตร์การสอนที่สอดคล้องกับรูปแบบและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นของผู้เรียน	3.43	4.72	0.376	6
8. ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีระหว่างการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	3.73	4.78	0.281	19
9. ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนประเมินและสะท้อนผลการเรียนของตนและเพื่อน	3.63	4.70	0.295	15
10. ครูผู้สอนมีการค้นคว้าหาความรูและทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ	3.50	4.71	0.346	8

ตาราง 23 (ต่อ)

การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	D	I	$PNI_{(Modifed)}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
11. ครูผู้สอนมีการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน	3.23	4.49	0.390	5
12. ครูผู้สอนมีเทคนิคและวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	3.43	4.45	0.297	13
13. ครูผู้สอนสามารถประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น	3.50	4.46	0.274	20
14. ครูผู้สอนวิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้	3.33	4.69	0.408	4
15. ครูผู้สอนสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคลองกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น	3.27	4.65	0.422	3
16. ครูผู้สอนประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	3.30	4.44	0.333	9
17. ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคลองเชื่อมโยงกัน	3.30	4.77	0.445	1
18. ครูผู้สอนนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณอย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	3.26	4.70	0.441	2
19. ครูผู้สอนมีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน	3.47	4.50	0.297	14
20. ครูผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.54	4.78	0.350	7
21. ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.64	4.67	0.282	18
22. ครูผู้สอนมีการประยุกต์การตั้งคำถามและทักษะการปฏิสัมพันธให้กับนักเรียน	3.60	4.65	0.291	17
รวม	3.49	4.63	0.328	

จากตาราง 23 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 2) ครูผู้สอนนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 3) ครูผู้สอนสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการ $PNI_{(Modifed)}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	D	I	$PNI_{(Modifed)}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน	3.72	4.60	0.236	3
2. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ	3.52	4.69	0.332	1
3. ครูผู้สอนส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน	3.68	4.65	0.263	2
รวม	3.64	4.65	0.277	

จากตาราง 24 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ 2) ครูผู้สอนส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน 3) ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการ $PNI_{(Modifed)}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	D	I	$PNI_{(Modifed)}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ครูผู้สอนมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.57	4.61	0.291	2
2. ครูผู้สอนส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน	3.69	4.71	0.276	3
3. ครูผู้สอนใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนา อย่างเต็มตามศักยภาพ	3.57	4.50	0.261	4
4. ครูผู้สอนพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา	3.57	4.80	0.344	1
รวม	3.60	4.66	0.293	

จากตาราง 25 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ครูผู้สอนพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา 2) ครูผู้สอนมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ครูผู้สอนส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน ตามลำดับ

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ค่าดัชนีความต้องการ $PNI_{(Modifed)}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การใช้สื่อเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	D	I	$PNI_{(Modifed)}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ครูผู้สอนใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	3.66	4.72	0.289	3
2. ครูผู้สอนมีการประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อจัดการเรียนรู้	3.66	4.73	0.292	2
3. ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม	3.57	4.50	0.260	6
4. ครูผู้สอนนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน	3.60	4.71	0.308	1
5. ครูผู้สอนใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการคิดการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้	3.74	4.76	0.272	5
6. มีการจัดสร้างแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียน เพื่อการสืบค้นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	3.65	4.47	0.224	8
7. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับชุมชน	3.69	4.73	0.281	4
8. ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน หรือร่วมเป็นวิทยากรภายนอก	3.84	4.84	0.260	7
9. ครูผู้สอนมีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชนตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	3.65	4.46	0.221	9
รวม	3.67	4.66	0.267	

จากตาราง 26 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ครูผู้สอนนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน 2) ครูผู้สอนมีการประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อจัดการเรียนรู้ 3) ครูผู้สอนใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษามีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในด้านต่าง ๆ จำนวน 3 โรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 3 คน และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ 3 คน รวม 6 คน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

1. การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

“...กลุ่มบริหารงานวิชาการมีการจัดทำข้อมูลของนักเรียนรายบุคคลซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบส่งเสริมผู้เรียนตามความสามารถของเขา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, 9 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

“...งานทะเบียนนักเรียนจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียนและนำฐานข้อมูลไปใช้ในการจัดกลุ่มผู้เรียนโดยแยกเป็นห้องเรียนตามลำดับความสามารถของผู้เรียน เช่น นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1ห้องเรียนพิเศษ Mini English Program (MEP) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลักสูตรส่งเสริมความสามารถด้านคณิตศาสตร์ – วิทยาศาสตร์ (GIFT) เพื่อส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน ...”

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 1, 9 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

“...ครูผู้รับผิดชอบงานทะเบียนนักเรียนมีการจัดทำฐานข้อมูลผู้เรียนอย่างเป็นระบบเพื่อให้การส่งเสริมผู้เรียนและช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมต่อไป...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, 10 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

“...การจัดทำฐานข้อมูลนักเรียนงานทะเบียนจัดทำบันทึกข้อมูลนักเรียนและนำไปใช้ในการจัดห้องเรียนใช้คะแนนสอบเข้าเรียนต่อและคะแนนโอเน็ทในการจัดห้องเรียนโดย

จัดนักเรียนที่มีความสามารถ เก่ง ปานกลาง อ่อน คละกันไปในแต่ละห้อง เพื่อให้นักเรียนได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 2, 10 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

“...ด้านข้อมูลของนักเรียนทางโรงเรียนมีการจัดทำอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบ SDQ เป็นระบบที่คัดกรองช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกันกับคุณครูที่ปรึกษาทำให้เรารู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, 15 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

“...ข้อมูลนักเรียนในโรงเรียนจัดทำขึ้นโดยงานทะเบียนโรงเรียนเรียนในการจัดการเรียนการสอนนั้นจะดูว่าผู้เรียนมีความสามารถด้านใด ถนัดวิชาอะไรและครูผู้สอนจะทำการส่งเสริมผู้เรียนโดยการสอนเสริมเพิ่มเติมความรู้ให้แก่ผู้เรียน...”

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 3, 15 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ ในด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1) การจัดทำข้อมูลของนักเรียนรายบุคคล

2) การจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียนและนำฐานข้อมูลไปใช้ในการจัดกลุ่มผู้เรียนโดยแยกเป็นห้องเรียนตามลำดับความสามารถของผู้เรียน

3) การจัดทำฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ

2. การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

“...เมื่อมีการคัดกรองผู้เรียนเป็นรายบุคคลจะทำให้เราสามารถแยกผู้เรียนได้ตามความสามารถและความถนัด ครูผู้สอนจะมีการนำเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนต่อไป...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, 9 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

“...มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจะมีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายที่เหมาะกับผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนในการจัดกิจกรรมและประเมินผลการเรียน พยายามให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด เช่นให้ผู้เรียนได้สืบค้นข้อมูลด้วยตนเองผ่านโทรศัพท์มือถือโดยมีครูคอยให้คำแนะนำปรึกษา การส่งงานผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น...”

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 1, 9 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

"...ทางโรงเรียนมีการส่งครูผู้สอนแปดกลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ เข้าร่วมการพัฒนาตนเองเพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน..."

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, 10 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

"...มีการใช้รูปแบบวิธีการสอนที่หลากหลาย การลงมือปฏิบัติด้วยตนเองมีการสอนแบบบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา (STEM Education) เช่น กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยีสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการสร้างบ้านดินซึ่งต้องมีการคำนวณในการทำจึงเป็นการบูรณาการกับกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน และมีรูปแบบวิธีการวัดผลที่เหมาะกับผู้เรียนอีกด้วย..."

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 2, 10 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

"...โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนร่วมวัดและประเมินผลบางกิจกรรมบางรายวิชา..."

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, 15 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

"...มีแผนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และตัวชี้วัดครูผู้สอนทุกคนมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา มีการจัดทำสื่อนวัตกรรมและมีการวัดประเมินผลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน ..."

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 3, 15 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ ในด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ดังนี้

1) การคัดกรองผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งจะมีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายที่เหมาะกับผู้เรียน

3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สื่อนวัตกรรมที่เหมาะแก่ผู้เรียน

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

"...ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูผู้สอนมีการปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดแก่ผู้เรียน เช่น กิจกรรมโรงเรียนวิถีพุทธ กิจกรรมโครงงาน กิจกรรมสาธารณะประโยชน์ โครงการต่าง ๆ ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน

โดยผู้บริหารเองมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมให้กำลังใจแก่เพื่อนครู ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, 9 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

“...การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ครูผู้สอนต้องทำความเข้าใจวิเคราะห์ตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน รวมทั้งศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนแต่ละบุคคล และนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องในแต่ละคุณลักษณะแล้วนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตัวชี้วัด และพฤติกรรมบ่งชี้ที่วิเคราะห์ไว้ ไปบูรณาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โครงการต่าง ๆ ฯลฯ เช่น การทำกิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมวันสำคัญ ซึ่งครูผู้สอนและครูที่ปรึกษาต้องร่วมด้วยช่วยกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 1, 9 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

“...การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมอันพึงประสงค์ ครูผู้สอนมีการสอดแทรกกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, 10 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

“...ในสังคมทุกวันนี้การปลูกฝังส่งเสริมในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม มีความสำคัญมาก ทางโรงเรียนได้มีการปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน โดยการนำไปบูรณาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมถึงโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน...”

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 2, 10 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

“...ทางโรงเรียนให้ความสำคัญกับเรื่องการปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเป็นอย่างยิ่ง เมื่อเรามีคุณธรรมจะส่งผลให้เกิดความมีวินัย ความรับผิดชอบ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะลดลงและจะส่งผลต่อการเรียนตามมา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, 15 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

“...การปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นเรื่องที่โรงเรียนให้ความสำคัญมาก เพราะเชื่อว่าถ้านักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรม ก็จะส่งผลให้ผู้เรียนมีปัญญาปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นลดน้อยลง เช่นปัญหาการหนีเรียน ปัญหาชู้สาวฯลฯ...”

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 3, 15 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ดังนี้

1) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูผู้สอนมีการปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดแก่ผู้เรียน

2) การวิเคราะห์ตัวชี้วัดและพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน

4. การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

"...มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความตื่นตัวกระตือรือร้น ทางฝ่ายบริหารเองจึงมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องของงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อผู้เรียนให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข..."

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, 9 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

"...ในการจัดการเรียนการสอนครูหรือผู้จัดการเรียนรู้ต้องมีความเชื่อพื้นฐานอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1. เชื่อว่าทุกคนมีความแตกต่างกัน 2. เชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และ 3. เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ ทุกเวลา ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นการจัดการบรรยากาศ กิจกรรม สื่อ สถานการณ์ ฯลฯ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ สำหรับในการจัดกิจกรรมหรือออกแบบการเรียนรู้ ครูอาจทำได้หลายเทคนิควิธีการ แต่ต้องคำนึงว่าในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง แต่ละเรื่อง ได้เปิดโอกาสให้กับผู้เรียนหรือไม่...ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ได้ลงมือปฏิบัติจริงไหม ถ้านักเรียนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขแน่นอน..."

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 1, 9 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

"...ผู้บริหารสนับสนุนที่ตัวครูผู้สอนก่อนส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถโดยการให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานและนำความรู้ประสบการณ์มาพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ..."

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, 10 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

"...การเรียนรู้อย่างมีความสุข มาจากการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางอารมณ์ของผู้เรียน ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องที่ต้องการเรียนรู้ในบรรยากาศที่เป็นธรรมชาติ บรรยากาศของการเอื้ออาทรและเป็นมิตร... ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ออกจากห้องเรียนสี่เหลี่ยมบ้าง ในเรื่องที่ครูสามารถนำผู้เรียนออกไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ใหม่ ๆ ในโรงเรียนบ้าง..."

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 2, 10 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

"...ถ้าผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข นักเรียนจะเกิดความรู้ความเข้าใจและอยากที่จะเรียน ครูผู้สอนจึงมีความจำเป็นที่ต้องเป็นครูมืออาชีพ เข้าใจความแตกต่างและบริบทของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพราะทุกวันนี้สังคมเปลี่ยนไปมาก ปัญหาที่จะส่งผลต่อการเรียนก็มีมาก

เช่น ยาเสพติด ชู้สาว เป็นต้นครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, 15 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

“...การจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุขนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นเรื่องสำคัญมาก ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการสอน บรรยากาศ ครูผู้สอนต้องระลึกเสมอว่า”ครูต้องรักและเมตตาต่อศิษย์ เพราะนักเรียนมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล..”

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 3, 15 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการในด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ดังนี้

1) การคำนึงถึงความแตกต่างกันระหว่างบุคคล

2) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมผู้เรียนให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข เช่นการจัดกิจกรรมนอกสถานที่

3) การให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

5. การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

“...ทุกวันนี้สังคมเป็นสังคมแห่งโลกเทคโนโลยี เราปฏิเสธและห้ามสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ เราจึงควรเปลี่ยนวิกฤติเป็นโอกาส ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทางโลกออนไลน์มากขึ้น หาความรู้โดยการสืบค้นผ่านการใช้เทคโนโลยีโดยเฉพาะโทรศัพท์มือถือ แต่ต้องอยู่ภายใต้กติกาที่ตกลงกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, 9 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

“...การเรียนการสอนเป็นกระบวนการสื่อสารความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความคิดเห็น ตลอดจนเจตคติ ซึ่งอาจจะทำได้หลายวิธี และอาจใช้เครื่องมือประกอบการสอนต่าง ๆ อีกมากมาย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องมีทั้งความรู้ คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคม ได้โดยปกติสุข จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพ ความสามารถของผู้เรียนเพื่อส่งเสริมให้มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง โรงเรียนได้มีการนำแหล่งเรียนรู้ใน ชุมชน ท้องถิ่น ตลอดจนวิทยากรท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ประโยชน์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เช่น การพานักเรียนศึกษานอกสถานที่ ศาลจังหวัด การเชิญวิทยากรเป็นต้น...”

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 1, 9 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

"...แหล่งเรียนเปรียบเหมือนขุมทรัพย์ทางปัญญาที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ซึ่งในโรงเรียนมีการจัดแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น สวนศิลป์ สวนพฤกษาศาสตร์ ฯลฯ และมีการเชิญผู้รู้หรือภูมิปัญญาชาวบ้าน มาให้ความรู้แก่ผู้เรียน..."

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, 10 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

"...ในการจัดการเรียนการสอนจะมีการบูรณาการในกลุ่มสาระฯ หรือระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น การให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลผ่านโทรศัพท์มือถือในรายวิชาต่าง ๆ การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน เช่นสวนพฤกษาศาสตร์ ห้องสมุด ฯลฯ และในบางรายวิชาก็มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ผู้เรียนด้วย เช่น กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ การปลูกเห็ด การสานตะกร้า การทำน้ำยาล้างจาน – น้ำยาสระผมจากสมุนไพร เป็นต้น..."

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 2, 10 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

"...การเรียนรู้เกิดจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียนทางโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง เช่นนำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมวันออกพรรษา และมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ด้วย..."

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, 15 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

"...ปัจจุบันการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลเปิดกว้างและสะดวกมากขึ้น นำนักเรียนออกไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ข้างนอก เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา พานักเรียนไปทำบุญที่วัดเป็นการเรียนรู้ที่นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง อีกทั้งยังเป็นการสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของไทยด้วย ในบางรายวิชามีการเชิญปราชญ์ชาวบ้านมาให้ความรู้แก่นักเรียนในเรื่องของงานช่างที่โรงเรียน เช่น การเชื่อม งานไฟฟ้าเบื้องต้น..."

(หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนที่ 3, 15 พฤศจิกายน 2560: สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการในด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1) การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในกลุ่มสาระฯ หรือระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

2) การนำสื่อเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ผู้วิจัยทำการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยนำผลที่ได้

จากการศึกษาใน ระยะที่ 1 ได้แก่ เอกสาร ตำรา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ และระยะที่ 2 ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จากกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 3 โรงเรียน นำมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมและกำหนดกรอบโครงสร้างของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่

Module 1 การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Module 2 การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

Module 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

Module 4 การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

Module 5 การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 องค์ประกอบของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย

3.1.1 หลักการ

ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1.2 วัตถุประสงค์

3.1.2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1.2.2 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1.2.3 เพื่อให้ครู ได้นำความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.3 เนื้อหาสาระ

แบ่งเนื้อหาสาระของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 แบ่งออกเป็น 5 Module ดังนี้

Module 1 การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

1) การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน

2) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

Module 2 การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะกับความสามารถของผู้เรียน

2) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์

3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น

4) การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและตามสภาพจริง

5) การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ

6) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม

Module 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

1) การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม

Module 4 การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

1) การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้

2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

Module 5 การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังนี้

1) การใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน

2) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือแหล่งข้อมูลอื่น/ชุมชน

3.1.4 กระบวนการปฏิบัติ

วิธีการพัฒนา จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะการพัฒนา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนา ได้แก่

การประชุมเชิงปฏิบัติการ

เป็นกระบวนการพัฒนาที่เป็นที่นิยมในการพัฒนาบุคลากรเพราะเป็นการฝึกอบรมปฏิบัติที่เห็นผลโดยชัดเจน จากการพัฒนาผลงานที่รูปธรรม อีกทั้งยังลดค่าใช้จ่ายหรือความเสี่ยง ที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน ลดการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการแนะแนวทางการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติอีกด้วย มีการจัดกิจกรรม ดังนี้

1. การจัดประชุม

2. การระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

3. การอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

การศึกษาดูงาน

เป็นการศึกษานอกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศของงานประจำที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสร้างเสริมแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง และต้องมีการประเมินติดตามเพื่อต่อยอดในการพัฒนาต่อไป และที่สำคัญทำให้ได้เครือข่ายการปฏิบัติเพิ่มขึ้นอีกด้วย มีการจัดกิจกรรม ดังนี้

1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง

3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์

การฝึกอบรม/สัมมนา

กระบวนการพัฒนาของหน่วยงานอย่างเป็นระบบมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตนา (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ในการปฏิบัติงานซึ่งการอบรม/สัมมนาจะมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการ เทคนิคการฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม/สัมมนา มีการจัดกิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม

2. การบรรยายความรู้และอธิบายถึงที่ความเป็นมาของการพัฒนา

3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม

4. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรม

3.1.5 เครื่องมือ

สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย สไลด์นำเสนอ (Power point) ใบความรู้ ใบงาน วีดีทัศน์ โปรเจ็คเตอร์ กระดาษชาร์ทสำหรับเขียนผังความรู้

3.1.6 การวัดและประเมินผล

3.1.6.1 การประเมินผู้เขารับการพัฒนา แบงออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1) การประเมินกอนการพัฒนา ไดแก การประเมินตนเอง และประเมินเพื่อนครู

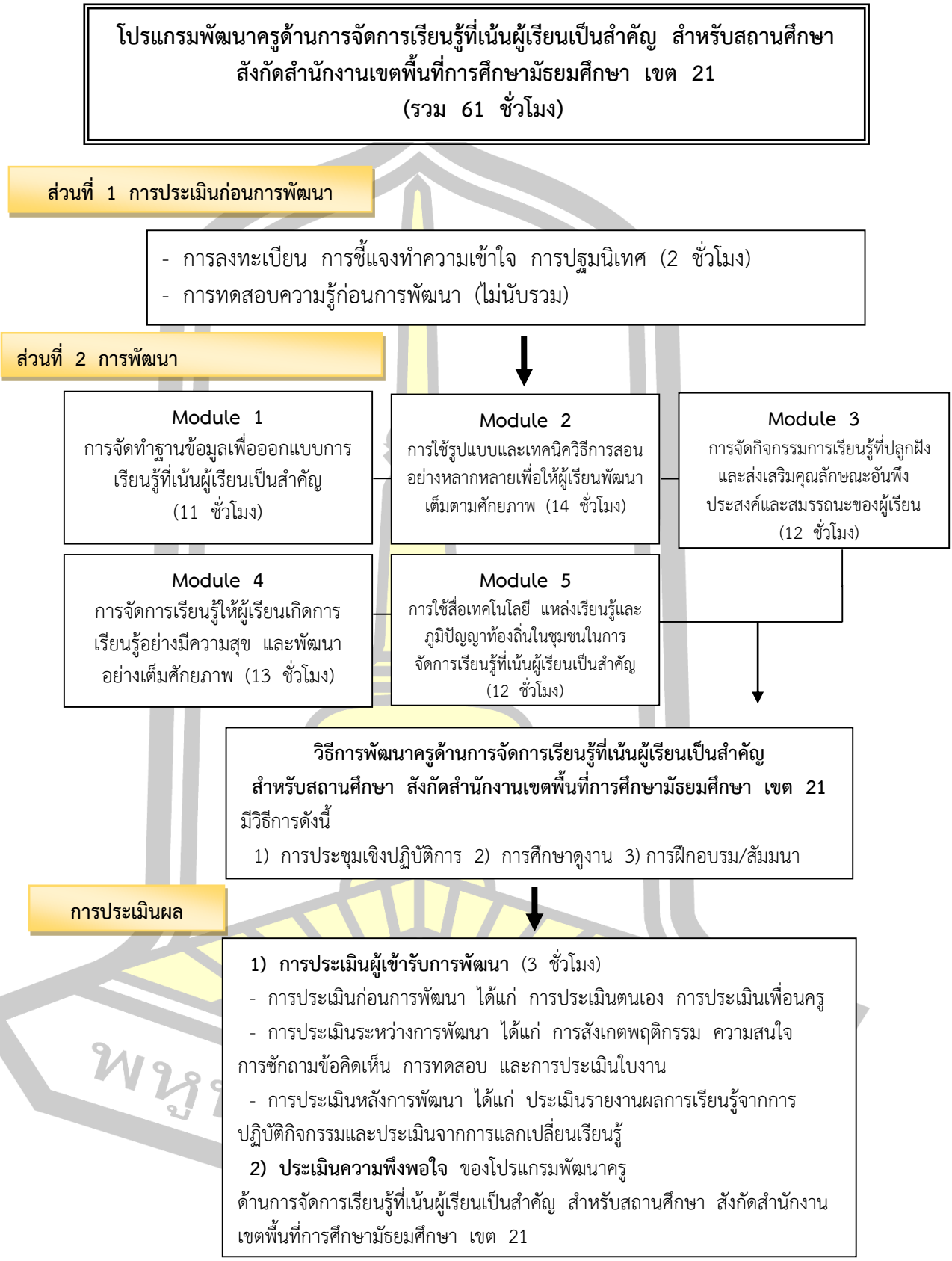
2) การประเมินระหว่างการพัฒนา ไดแก การสังเกตพฤติกรรมความสนใจ การซักถามข้อคิดเห็น การทดสอบ และการประเมินใบงาน

3) การประเมินหลังการพัฒนา ไดแก ประเมินการรายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเพื่อนครู

3.1.6.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เขารับการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

3.2 ผู้วิจัยได้สรุปผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดังภาพ 3

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาพประกอบ 3 โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

3.3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน แสดงในตาราง

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

องค์ประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการและเหตุผล	4.70	0.50	มากที่สุด	4.70	0.25	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.67	0.52	มากที่สุด	4.73	0.48	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา	4.60	0.52	มากที่สุด	4.73	0.37	มากที่สุด
5. สื่อการเรียนรู้	4.50	0.55	มากที่สุด	4.70	0.50	มากที่สุด
6. การประเมินผล	4.50	0.55	มากที่สุด	4.70	0.50	มากที่สุด
รวม	4.63	0.51	มากที่สุด	4.69	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 27 ผลการการประเมินโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่า โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.69)

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านโดยจำแนกเป็นรายข้อ

องค์ประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการและเหตุผล						
1.1 ความเหมาะสมกับสภาพปัญหา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก

ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.2 ความจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรม	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 มีความเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 มีความชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3. เนื้อหา						
3.1 ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2 ครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็นในการพัฒนาตามเนื้อหาใน Module 1 Module 2 Module 3 Module 4 Module 5	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3 การจัดเรียงลำดับเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์และเนื้อหา	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
4.2 วิธีการพัฒนา ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4.3 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. สื่อการเรียนรู้						
5.1 ส่งเสริมให้การจัดกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
5.2 สอดคล้องเหมาะสมกับในแต่ละกิจกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
6. การประเมินผล						
6.1 ตรงตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
6.2 ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผล	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.63	0.51	มากที่สุด	4.69	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 28 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกเป็นรายข้อ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุดคือด้าน กลุ่มเป้าหมาย และความเป็นไปได้ของโปรแกรม ด้านที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือ ด้านกลุ่มเป้าหมาย เช่นเดียวกัน

จากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้ให้คำแนะนำว่าสมควรนำไปพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สรุปผล

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปรากฏผลดังนี้

ผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย พบว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน 2) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล องค์ประกอบที่ 2 การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะกับความสามารถของผู้เรียน 2) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนเกิด

ความกระตือรือร้น 4) การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและตามสภาพจริง 5) การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ 6) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม องค์ประกอบที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม องค์ประกอบที่ 4 การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ 2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข องค์ประกอบที่ 5 การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน 2) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือแหล่งข้อมูลอื่น/ชุมชน โดยรวม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.87)

2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปรากฏผลดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{X}$ =3.59) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ

2.2 วิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เรียงลำดับจากที่ต้องการใช้วิธีการพัฒนาสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม/สัมมนา

3. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในระยะที่ 1 มาทำเป็นกรอบในการสร้างเป็นแบบสอบถาม ในระยะที่ 2 เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แล้วนำมาจัดเรียงความลำดับความต้องการจำเป็น หลังจากนั้นนำข้อมูลมาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ในการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา

หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ ในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลปรากฏ ดังนี้

3.1 โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 3) เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 2 การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ Module 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน Module 4 การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ Module 5 การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม/สัมมนา 5) สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย สไลด์นำเสนอ (Power point) ใบความรู้ ใบงาน วีดีทัศน์ โปรเจ็คเตอร์ กระดาษชาร์ทสำหรับเขียนผังความรู้ 6) การประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินผู้เขารับการพัฒนา (ก่อน ระหว่าง และหลัง การเข้ารับการพัฒนา) และประเมินความพึงพอใจของผู้เขารับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ระยะเวลาในการพัฒนา จำนวน 61 ชั่วโมง

3.2 การประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) และความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.69)

อภิปรายผล

จากการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน 2) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล องค์ประกอบที่ 2 การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

เหมาะกับความสามารถของผู้เรียน 2) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น 4) การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและตามสภาพจริง 5) การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ 6) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม องค์ประกอบที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม องค์ประกอบที่ 4 การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ 2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข องค์ประกอบที่ 5 การใช้สื่อเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน 2) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือแหล่งข้อมูลอื่น/ชุมชน ผู้เรียน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเดช พลอาษา (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านบึงโดนรัฐราษฎร์อนุสรณ์ อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน จากการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการผลการดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีทักษะการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยเห็นได้จากผลการประเมินแบบฝึกการเขียนแผนการสอน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก กลยุทธ์การนิเทศภายใน สอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ ธรรมไธสง (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านสี่เหลี่ยม อำเภอลำทะเมน จังหวัดนครราชสีมา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ กลยุทธ์แรกคือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการและเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวภัทร คนซื่อ (2552) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ CIPPA MODEL โรงเรียนเป้าวิทยา อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ CIPPA MODEL ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ โดยใช้กลยุทธการประชุมอบรมปฏิบัติการสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาลย์ เจริญบุญ (2554) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม การศึกษาครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีคุณภาพ และ 3) เพื่อประเมินผลรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ (Confer, 2001) ได้ทำการวิจัยศึกษาความเข้าใจ

เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 คน และครู จำนวน 6 คน โดยครูที่เข้าร่วมการศึกษาในครั้งนี้พยายามที่จะให้การเรียนการสอนเน้นแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจากการสัมภาษณ์และการสังเกต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lembo (2010) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในยุคของการปฏิรูปการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (No Child Left Behind : NCLB) กรณีศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งเนื่องจากผู้ให้การศึกษาพยายามต่อสู้เพื่อเรียกร้องให้รัฐบาลกลางและหน่วยงานภาครัฐของสหรัฐอเมริกาออกคำสั่งในเรื่อง “ปิดช่องว่างความสำเร็จ” โดยปรับปรุงหลายๆ หลักสูตรของโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จในการเรียนมีหลายงานวิจัยที่ได้ศึกษาผลกระทบของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง

2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ การวิเคราะห์ลำดับความจำเป็น ($PNI_{Modifed}$) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ธรรมไธสง (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการโรงเรียนบ้านสี่เหลี่ยม อำเภอลำทะเมน จังหวัดนครราชสีมา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการโดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ กลยุทธ์แรกคือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการและเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการได้ โดยเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้กับกลุ่มเป้าหมายฝึกปฏิบัติ พบว่า การพัฒนาครูด้วยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

สามารถพัฒนากลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการและสามารถเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ กลยุทธ์ที่ 2 ได้แก่ การนิเทศภายใน โดยกำหนดกิจกรรมนิเทศ คือ การสังเกตการสอน การนิเทศเยี่ยมชั้นเรียน การสัมภาษณ์ครูการสัมภาษณ์นักเรียน การให้คำแนะนำ คำปรึกษา พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามลำดับจากง่ายไปหายากมีการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนตามสภาพจริง แต่พบปัญหา คือ ครูชั้นประถมศึกษาที่ 3 ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ 6 ขั้นตอน กิจกรรมการสอนทำได้ไม่ราบรื่นเป็นธรรมชาติ ยังมีการประหม่า เกร็ง ตื่นเต้น ติดขัดในการพูด บางครั้งลืมกิจกรรมบางอย่าง การพัฒนาในวงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์ คือ การนิเทศภายในซึ่งผลการพัฒนาพบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ สามารถเขียนแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการได้ สอดคล้องกับงานวิจัย สุวภัทร คนซื่อ (2552) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ CIPPA MODEL โรงเรียนเป้าวิทยา อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ CIPPA MODEL ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ โดยใช้กลยุทธการประชุมอบรมปฏิบัติการ วงรอบที่ 1 และพัฒนาต่อเนื่องในวงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูด้านการสอนพบว่า หลังจากการใช้กลยุทธ์ดังกล่าวครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจสามารถเขียนแผนการสอนและนำแผนการสอนไปใช้กับผู้เรียนได้อย่างมั่นใจมีทักษะเพิ่มขึ้น การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ CIPPA MODEL โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมอบรมปฏิบัติการและการนิเทศแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ CIPPA MODEL และนำแผนการสอนไปใช้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลเป็นที่น่าพอใจ จึงควรส่งเสริม ให้มีการนำกลยุทธ์ทั้ง 2 ดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอื่นต่อไป สอดคล้องกับ ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ แบบประเมินทักษะการเป็นครูผู้นำและแบบประเมินตนเองในการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหากระบวนการโครงสร้าง และการวัดและประเมินผล โปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้แบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นสำรวจประสบการณ์เดิม ขั้นวางแผนร่วมกัน ขั้นสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อให้เกิดความคิดรวบยอด

ขั้นประยุกต์แนวคิด ขั้นการนำไปปฏิบัติ ขั้นนิเทศติดตามประเมินผลขั้นให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรง และขั้นสัมมนาเสริมสร้างความเข้มแข็ง ผลการทดลองใช้โปรแกรมพบว่า โปรแกรมมีประสิทธิผลโดยครูที่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2.2 วิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าความต้องการความจำเป็นและวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม/สัมมนา สอดคล้องกับ Hughes (1999) ได้จำแนกรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาออกเป็น 5 รูปแบบดังนี้ 1) รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Staff Development Model) 2) รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation/Assessment Model) 3) รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development /Improvement Process Model) 4) รูปแบบการฝึกอบรม (Training Model) และ 5) รูปแบบการสืบค้น (Inquiry Model) สอดคล้องกับ Dubrin (2010) ได้เสนอวิธีการพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จไว้ 3 แนวคิด ได้แก่ (1) การพัฒนาโดยใช้การตระหนักด้วยตนเองและการมีวินัยในตนเอง (Development through self-awareness and self-discipline) ซึ่งประกอบด้วย 1.พัฒนาภาวะผู้นำโดยการตระหนักด้วยตนเอง (Leadership development through self-awareness) กลไกพื้นฐาน (Mechanism underlying) ในการพัฒนาตนเองที่สำคัญที่สุด คือ ความตระหนักด้วยตนเอง ซึ่งการรู้ตนเองเป็นอย่างดีจะเป็นกระบวนการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิผล 2. พัฒนาภาวะผู้นำโดยการมีวินัยในตนเอง (Leadership development through self-discipline) การมีวินัยในตนเองถือเป็นบทบาทสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมตนเองอย่างต่อเนื่อง (2) การพัฒนาโดยการศึกษา ประสบการณ์ และการให้คำปรึกษา (Development through education, experience, and mentoring) เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่าการรับรู้ด้วยตนเอง หรือด้วยการสร้างวินัยให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง นอกจากนี้กระบวนการความเข้าใจและรับรู้กิจกรรมซึ่งสามารถช่วยให้บุคคลเตรียมตัวสำหรับบทบาทภาวะผู้นำแล้วยังมีปัจจัยสำคัญอื่นๆ ที่จะช่วยในการพัฒนาผู้นำ ได้แก่ 1. การศึกษา (Education) 2. ประสบการณ์ (Experience) 3. การให้คำปรึกษา (Mentoring) (3) การพัฒนาโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development Programs) กลยุทธ์ที่ได้รับการยอมรับสำหรับการพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำโดยการเข้าร่วมในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งโปรแกรมนี้โดยทั่วไปจะมุ่งพัฒนาความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal growth) การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy formulation) อิทธิพล (Influence) แรงจูงใจ (Motivation) การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ (Persuasive communication) และการบริหารจัดการ (Diversity management)นอกจากนี้การฝึกอบรมจากภายนอกก็เป็นการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่สำคัญอีกประการหนึ่ง และโปรแกรมการพัฒนาฝ่ายบริหารมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้วย แต่จะมีความแตกต่างก็คือ โปรแกรมพัฒนาการบริหารจะมีการจัดการอบรมในหัวข้อต่างๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การควบคุมและการนำ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ได้กำหนดจุดเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปีงบประมาณ 2557 ดังนี้ 1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development) 2. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจและแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (Incentives and Rewarding System) 3. การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional Ethics)

3. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

3.1 โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และความสำคัญของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 3) เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 2 การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ Module 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน Module 4 การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ Module 5 การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กลุ่มเป้าหมาย ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย (1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (2) การศึกษาดูงาน (3) การฝึกอบรม/สัมมนา 5) สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย สไลด์นำเสนอ (Power point) ใบความรู้ ใบงาน วีดีทัศน์ โปรเจคเตอร์ กระดาษชาร์ทสำหรับเขียน ผังความรู้ 6) การประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินผู้เขารับการพัฒนา (ก่อน ระหว่าง และหลัง การเข้ารับการพัฒนา) ระยะเวลาในการพัฒนา จำนวน 61 ชั่วโมง และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผลปรากฏว่า อยู่ในระดับ มากที่สุด ทุกด้าน ทั้งนี้ โปรแกรมก็คือรูปแบบกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จภายใต้ความต้องการของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ Rothwell และ Cookson (1997) ได้ให้ความหมายโปรแกรม หมายถึง เป็นรายละเอียดของแนวการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้รับการเสริมสร้างให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้มากที่สุด โดยผู้ที่สร้างโปรแกรมจะเรียกชื่อแตกต่างกันไป สอดคล้องกับ Barr และ Keating (1990) กล่าวว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3

ความหมาย คือ 1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล 2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ 3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planed Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ สอดคล้องกับ ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง และการวัดและประเมินผล โปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้แบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นสำรวจประสบการณ์เดิม ขั้นวางแผนร่วมกัน ขั้นสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อให้เกิดความคิดรวบยอด ขั้นประยุกต์แนวคิด ขั้นการนำไปปฏิบัติ ขั้นนิเทศติดตามประเมินผลขั้นให้ข้อมูลย้อนกลับ และการเสริมแรงและขั้นสัมมนาเสริมสร้างความเข้มแข็งผลการทดลองใช้โปรแกรม พบว่า โปรแกรมมีประสิทธิผลโดยครูที่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้สอดคล้องกับ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล สอดคล้องกับ เชษฐา ค้าคล่อง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) เพื่อประเมินผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระกิจกรรม สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล เนื้อหาประกอบด้วย 4 โมดูล คือ 1) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) การมองการณ์ไกล 3) การให้การดูแล 4) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ ระยะเวลา 73 ชั่วโมง รูปแบบในการพัฒนาเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกันโดยการทำกิจกรรมกลุ่ม และเน้นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง มีการประเมินก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินจากบุคคลอื่น โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

3.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และสังเคราะห์มาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งใน และต่างประเทศ เพื่อนำมาร่างเป็นโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัด

การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และได้ดำเนินการตามกระบวนการ การวิจัยอย่ามีระบบและเป็นขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) สื่อการเรียนรู้ 6) การประเมินผล และผู้วิจัยได้นำมาจัดทำเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งผลการประเมินพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ พันนึก (2554) ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับกลุ่มเป้าหมายการทดลองในระยะที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบเนื้อหาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวม 6 ด้านประกอบด้วย 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การทำงานเป็นทีม3) การพัฒนาบุคลากร 4) การตัดสินใจ 5) การสื่อสาร และ 6) การเป็นผู้นำ วิธีการพัฒนาประกอบด้วย การจัดทำคู่มือ การปฐมนิเทศ การศึกษาด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการการสืบค้นข้อมูล การศึกษาเป็นกลุ่ม การศึกษาดูงาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองต่อโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลองมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลองมีความรู้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลองมีทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนและหลังการพัฒนาโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลองมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีประสิทธิภาพผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ จักรี ต้นเชื้อ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีความมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา และ 3) เพื่อประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) มีศิลปะในการสื่อสารและจูงใจ 2) กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง 3) มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา 4) มีวิสัยทัศน์และคิดสร้างสรรค์ 5) มีความกระตือรือร้น 6) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 7) มีความ

รับผิดชอบสูงและมุ่งมั่น 8) รู้จักการทำงานเป็นทีม 9) มีมนุษยสัมพันธ์ 10) มีคุณธรรมจริยธรรม 11) มีบุคลิกภาพที่ดี และ 12) กล้าตัดสินใจ และโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนคำนำและส่วนรายละเอียด ส่วนคำนำ ประกอบด้วย คำชี้แจง ความเป็นมาและความสำคัญ แนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา ลำดับขั้นในการดำเนินกิจกรรม เทคนิค สื่อ การวัดและประเมินผล และตารางโปรแกรม ส่วนรายละเอียด ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม วัตถุประสงค์ เวลาที่ใช้ สื่อประกอบกิจกรรม วิธีการดำเนินกิจกรรม การประเมินกิจกรรม และแนวสรุปกิจกรรม ผลการประเมินความเหมาะสม ภาพรวมและรายละเอียดแต่ละกิจกรรมของโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้บริหารและครู สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถนำไปปฏิบัติในสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ควรมีการจัดทำโปรแกรมหรือโครงการพัฒนาครู ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือพัฒนาในแต่ละด้านให้กับครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้มีการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในยุคเปลี่ยนผ่านของวงการการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลก และเล็งเห็นถึงความสำคัญของวิชาชีพและองค์กรของตนเอง

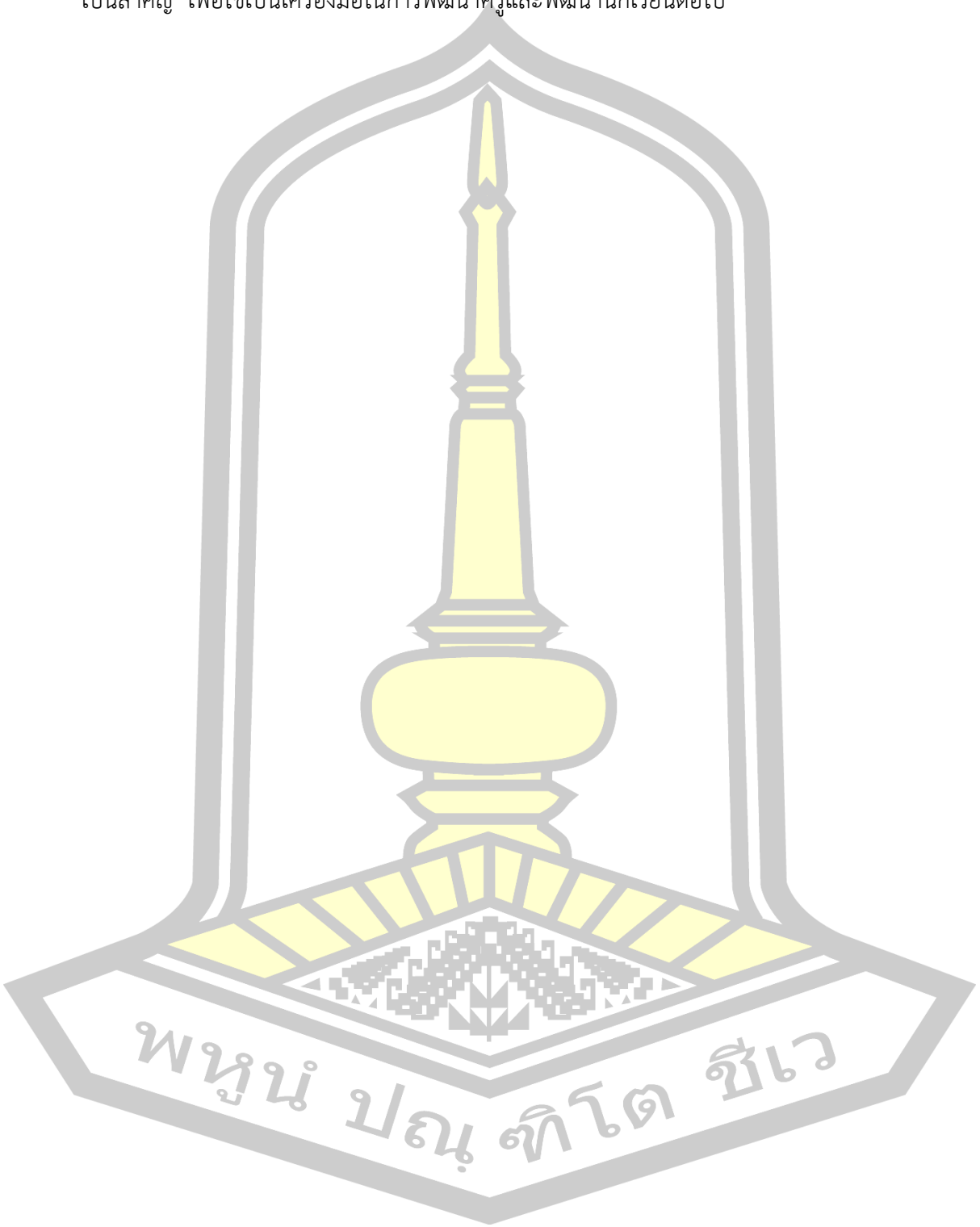
1.3 ควรนำโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ไปใช้ในการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดังนั้นหากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีประโยชน์ในการอธิบายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา โดยใช้หลักการ และวิธีการพัฒนาโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยนี้ นำไปใช้ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือสังกัดอื่น เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่มีความจำเป็นที่สุดในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของแต่ละบริบทได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูและพัฒนานักเรียนต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาการพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). การศึกษาในยุค Thailand 4.0. Retrieved January 1, 2018, from http://www.chiangmainews.co.th/page/archives/540274

กิ่งแก้ว มิตรวิจารณ์. (2550). การพัฒนาบุคลากรโครงการโรงเรียนสองภาษา ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จักรี ต้นเชื้อ. (2555). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชัชวาลย์ เจริญบุญ. (2554). รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ ครูผู้สอน ในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์. (2560). แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต. Retrieved June 23, 2018, from http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=7744&Key=news_research

ชาติชาย ม่วงปฐม. (2557). ทฤษฎีการเรียนการสอน. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

เชษฐา ค้าคล่อง. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัฐวุฒิ ธรรมไธสง. (2551). การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการโรงเรียนบ้านสี่เหลี่ยม อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิศนา แขมมณี. (2551). รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2558). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ธำรง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์ เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัดเจน ไทยแท้. (2545). ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

บรรพต สุวรรณประเสริฐ. (2544). การพัฒนาหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: เดอะโนว์เลจเซ็นเตอร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยาศาสตร์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวศ วะสี. (2537). ยุทธศาสตร์ทางปัญญาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิภูมิปัญญาร่วมกับสมาคมนักข่าวแห่งประเทศไทย.

ปริญญา มีสุข. (2552). ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พงศ์กร จันทราช. (2550). เอกสารประกอบการสอน รายวิชาระบบฐานข้อมูล. เชียงใหม่: ภาควิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2544). พุทธวิธีในการสอน. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2550). ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2545). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมเนจเม้นท์.

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. (ม.ป.ป.). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. Retrieved September 10, 2018, from eduweb.kpru.ac.th/wbi/documents/pdf/Child_Center.pdf

ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยุวดี ยางสวย. (2550). สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

รังสรรค์ สุทารัมย์. (2556). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.

รุ่ง แก้วแดง. (2540). ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2541). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: เลิปแอนด์ลิพเพรส.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนวัชการพิมพ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

ศศิธร เวียงวะลัย. (2556). การจัดการเรียนรู้ (Learning Management). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). เทคนิคการจัดฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรธน์. (2544). การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง. (พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่: The Knowledge Center.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (2555). วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล. Retrieved June 23, 2018, from https://sites.google.com/a/phonmuang.ac.th/stu-analysis/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). ครูแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: เซเว่นพริ้นติ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). รายงานประจำปี 2549. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุรเดช พลอาษา. (2551). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านบึงโดนรัฐราษฎร์อนุสรณ์ อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวภัทร คนซื่อ. (2552). การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบ CIPPA Model โรงเรียนบ้านเป้าวิทยา อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี. พริ้นท์ (1991).

หรรษา สุขกาล. (2543). การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนันต์ พันนึก. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อนันต์ ศรีอำไพ. (2550). การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2552). การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Plan). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Abdul, Q. and others. (n.d.). Training & Development Practices in National Bank of Pakistan. Information Management and Business Review, 4(1), 8–17.

Barr, M.J. and Keating, L. A. (1990). Introduction : Elements of program development. In Developing effective student services program. San Francisco: Jossey-Bass.

Barratt, C. and others. (2009). How to Develop a Training Program on the Job. Retrieved from http://www.wikihow.com/Develop-a-Training-Program-on-the-Job

Boydell, T. H. (1979). A Guide to the Identification of Training Needs. London: British Association for Commercial and Industrial Education.

Boyle, P. G. (1981). Planning Better Programs. New York: Mc Graw-Hill Book company.

Burden, P. R. (1993). Classroom Management and Discipline : Methods to Facilitate Cooperation. New York: Longman.

Castetter, W. B. (1976). The Personnel Function in Educational Administration. New York: Macmillan.

Confer, C. S. (2001). Student Participation in a Process of Teacher Change : Toward Student-centred Teaching and Learning. Dissertation Abstracts International, 61(7), 2573.

Drago-Severson, E. (2004). Helping Teachers Learn : Principal Leadership for Adult Growth and Development. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Dubrin, A. J. (2010). Principles of Leadership (6th ed.). Canada: South Western, Cengage Learning.

Everard, Bertie and Morris, G. (1990). Effective School Management (2nd ed.). London: Paul Chapman.

Houle, C. (1996). The Design of Education. San Francisco: Jossey-Bass.

Hughes, A. L. (1999). Phylogenies of Developmentally Important Proteins do not Support the Hypothesis of Two Rounds of Genome Duplication Early in Vertebrate History. Journal of Molecular Evolution.

Lembo, L. T. (2010). Preserving Child Centered Education in the era of NCLB: A Case Study of one School's e Efforts. Dissertation Abstracts International, 70(7).

Mathues, P. K. (n.d.). The Relationship Between Participation in Studentcentred Discussions and the Academic Achievement of Fifth-grade Science Student. Dissertation Abstracts International, 64(4), 1208–A.

McBeath, G. (1997). Handbook of Human Resource Planning. New Delhi: Beacon Books.

Niedermeyer, L. C. (1992). A Checklist for Reviewing Environmental Education Programs. The Journal of Environmental Education.

Robert, J. M. G. (1990). Change in Schools. The University of Sydney.

Rothwell, W.J. and Cookson, P. S. (1997). Beyond instruction: comprehensive program planning for business and education. San Francisco: Jossey-Bass.

Seldin, P. (1988). Evaluating and Developing Administrative Performance. San Francisco: Jossey-Bass.

Shu-Hsial, T. (n.d.). Underpinning Business Competitive Indicators to Fulfill Organizational Excellence for International Tourism Hotel in Taiwan. The Journal of International Management Studies, 5(2), 248–255.

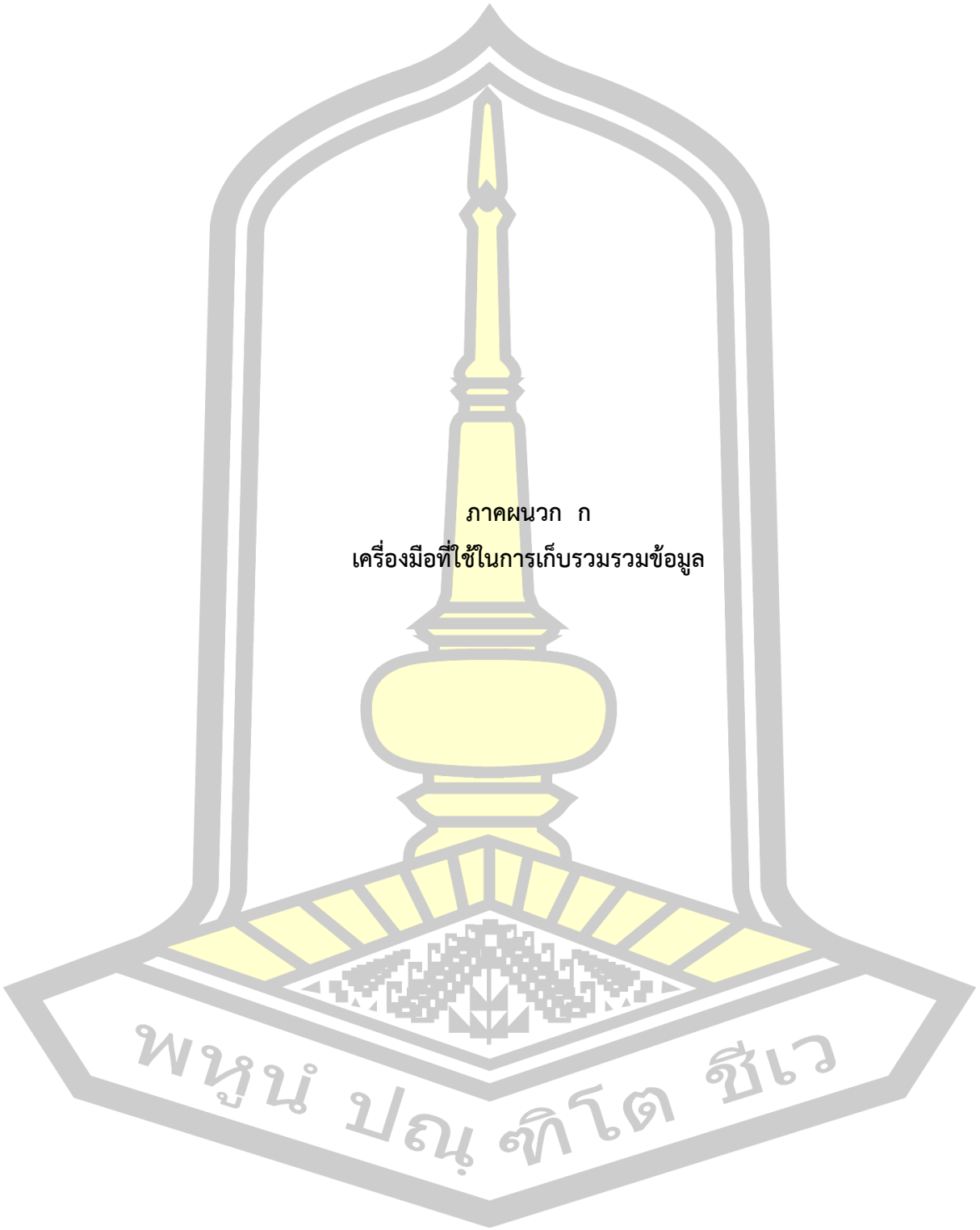
Sparks, D. and S. L.-H. (1989). Five models of staff development for Teachers. Journal of Staff Development, 10(4), 40–45.

Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993). Competence at work: Model for superior performance. New York: Wiley.

Styles, M. H. (1990). Effective Models of Systematic Program Planning. San Francisco: Jossey-Bass.

Suhail Mahmoud, AL-Zoubi and Majdoleen SultanBani, A. R. (2011). The Effects of a Training Program in Improving Instructional Competencies for Special Education Teachers in Jordan. Educational Research, 2(3), 1021–1030.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด
เรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ **ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด** การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ปรากฏในเครื่องมือฉบับนี้ ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวจากนักวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนดมาให้ว่ามีความเหมาะสมในระดับใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ มาก
ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ ไม่เหมาะสม

4. กรณีท่านเห็นว่าองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดใด ควรเพิ่มเติมหรือตัดทอนออกไป กรุณาระบุในช่องขวามือสุดท้ายของรายการนั้นๆ หรือหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ กรุณาระบุท้ายแบบประเมิน

5. แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

5.1 ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของ**องค์ประกอบ**การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.2 ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของ**ตัวชี้วัด**การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

นางสาวทองม้วน โยธชัย
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 : แบบประเมินความเหมาะสมของ **<u>องค์ประกอบ</u>** การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	**ระดับความเหมาะสม**					ข้อเสนอแนะ
	5	**4**	**3**	**2**	**1**	
1.การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
2.การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ						
3.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน						
4.การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ						
5.การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 : แบบประเมินความเหมาะสมของ **<u>ตัวชี้วัด</u>** การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวชี้วัด **การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**	**ระดับความเหมาะสม**					**ข้อเสนอแนะ**
	5	**4**	**3**	**2**	**1**	
1.การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
1.1 การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน						
1.2 การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล						
2.การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ						
2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะกับความสามารถของผู้เรียน						
2.2 การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์						
2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น						
2.4 การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและตามสภาพจริง						
2.5 การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ						
2.6 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม						
3.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน						
3.1 การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม						
4.การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ						
4.1 การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้						
4.2 การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข						
5.การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
5.1 การใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน						
5.2 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือแหล่งข้อมูลอื่น / ชุมชน						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผูประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ขอขอบพระคุณเปนอย่างสูง ในความกรุณาของทานในครั้งนี้

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

ภาคผนวก ข

แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม
สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สำหรับการวิจัย
เรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

คำชี้แจง

1. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาว่า ข้อคำถามของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่กำหนดให้วัดได้สอดคล้องตรงตามนิยามที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดเนื้อหาการประเมินออกเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 องค์ประกอบด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1.3 องค์ประกอบด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

1.4 องค์ประกอบด้านการการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1.5 องค์ประกอบด้านการการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+ 1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

นางสาวทองม้วน โยธชัย
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์
ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับการวิจัย
เรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
1) การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน					
1	ครูผู้สอนจัดทำฐานข้อมูลผูเรียนเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เนนผูเรียนเปนสำคัญ				
2	ครูผู้สอนวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อวางแผนการจัดการเรียนการสอน				
2) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
3	ครูผู้สอนกำหนดผลการเรียนรู้ของผูเรียนที่เนนการวิเคราะห สังเคราะห ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ที่แตกตางและธรรมชาติของผูเรียนเปนรายบุคคล				
4	ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อยางหลากหลายเหมาะสมสอดคลองกับวัยและความตองการของผูเรียนและชุมชน				
5	ครูผูสอนยอมรับในความหลากหลายของผูเรียน				
ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาพัฒนาเต็มตามศักยภาพ					
3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะกับความสามารถของผู้เรียน					
6	ครูผูสอนใช้รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอยางหลากหลายเพื่อใหผูเรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ				
7	ครูผูสอนมีการประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้				
8	ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม				

ที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ
		+1	0	-1	
4) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์					
9	ครูผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง				
10	ครูผู้สอนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจ				
5) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น					
11	ครูผู้สอนจูงใจให้ผูเรียนเกิดการเรียนรู้อยางกระตือรือรน				
12	ครูผู้สอนกำหนดยุทธศาสตรการสอนที่สอดคลองกับรูปแบบและเอื้อตอการเรียนรู้อยางกระตือรือรนของผูเรียน				
13	ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีระหวางการจัดการเรียนรู้อยางหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้อยางมีคุณภาพ				
6) การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและตามสภาพจริง					
14	ครูผู้สอนเปดโอกาสใหผูเรียนมีสวนประเมินและสะท้อนผลการเรียนของตนและเพื่อน				
15	ครูผู้สอนมีการคนควาหาความรูและทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลใหมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยูเสมอ				
16	ครูผู้สอนมีการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอยางหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้และผูเรียน				
17	ครูผู้สอนมีเทคนิคและวิธีการวัดและประเมินผลผูเรียนตามสภาพจริง				
18	ครูผู้สอนสามารถประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาใหดียิ่งขึ้น				

ที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ
		+1	0	-1	
7) การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ					
19	ครูผู้สอนวิเคราะหหลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้				
20	ครูผู้สอนสรางและพัฒนาหลักสูตรกลุมสาระการเรียนรู้ที่สอดคล่องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น				
21	ครูผู้สอนประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร				
22	ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อยางเป็นระบบโดยบูรณาการอยางสอดคลองเชื่อมโยงกัน				
23	ครูผูสอนนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณอยางเหมาะสมและเกิดผลกับผูเรียนตามที่คาดหวัง				
24	ครูผูสอนมีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน				
8) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม					
25	ครูผูสอนส่งเสริมใหผูเรียนรวมมือและมีสวนรวมในกิจกรรมการเรียนรู้อยางสม่ำเสมอ				
26	ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
27	ครูผูสอนมีการประยุกต์การตั้งคำถามและทักษะการปฏิสัมพันธใหกับนักเรียน				

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

ที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน					
9) การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม					
28	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน				
29	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ				
30	ครูผู้สอนส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน				
ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ					
10) การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้					
31	ครูผู้สอนมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้				
32	ครูผู้สอนส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน				
11) การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข					
33	ครูผู้สอนใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ				
34	ครูผู้สอนพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา				
ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
12) การใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน					
35	ครูผู้สอนใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้				
36	ครูผู้สอนมีการประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการเรียนรู้				

ที่	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ
		+1	0	-1	
12) การใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน					
37	ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบทเรียน				
38	ครูผู้สอนนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน				
39	ครูผู้สอนใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการคิดการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้				
40	มีการจัดสร้างแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนเพื่อการสืบค้นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ				
13) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือแหล่งข้อมูลอื่น /ชุมชน					
41	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับชุมชน				
42	ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนหรือร่วมเป็นวิทยากรภายนอก				
43	ครูผู้สอนมีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชนตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นอยาง ตอเนื่อง				

ข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม)

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

รหัสแบบสอบถาม | | | | |

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. การตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาตอบตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด เพราะคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น

4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามจึงจะถือว่าสมบูรณ์ และสามารถนำไปประมวลผลได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

นางสาวทองม้วน โยธชัย
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์ 096-154-6282

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
เรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

.....

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพ
   ครู (ข้าราชการครู)
   ( ) ครู
2. ขนาดของโรงเรียน (ตามเกณฑ์ สพฐ.)
   ( ) ขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 499 คน
   ( ) ขนาดกลาง นักเรียน 500 – 1499 คน
   ( ) ขนาดใหญ่ นักเรียน 1500 – 2499 คน
   ( ) ขนาดใหญ่พิเศษ นักเรียน 2500 คน ขึ้นไป

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

2. โปรดใช้ดุลพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ตามทัศนะของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ											
1) การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน											
1	ครูผู้สอนจัดทำฐานข่อมูลผูเรียนเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เนนผูเรียนเปนสำคัญ										
2	ครูผู้สอนวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อวางแผนการจัดการเรียนการสอน										
2) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล											
3	ครูผู้สอนกำหนดผลการเรียนรู้ของผูเรียนที่เน่นการ วิเคราะห สังเคราะห ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ที่แตกตางและธรรมชาติของผูเรียนเปนรายบุคคล										
4	ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อยางหลากหลาย เหมาะสมสอดคล่องกับวัยและความตองการของผูเรียนและชุมชน										
5	ครูผูสอนยอมรับในความหลากหลายของผูเรียน										
ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาพัฒนาเต็มตามศักยภาพ											
3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะกับความสามารถของผู้เรียน											
6	ครูผูสอนใช้รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอยางหลากหลาย เพื่อใหผูเรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ										
7	ครูผูสอนมีการประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้										
8	ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม										
4) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์											
9	ครูผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง										
10	ครูผู้สอนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจ										

ข้อ	การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น											
11	ครูผู้สอนจูงใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือรน										
12	ครูผู้สอนกำหนดยุทธศาสตรการสอนที่สอดคลองกับรูปแบบและเอื้อตอการเรียนรู้อยางกระตือรือรนของผู้เรียน										
13	ครูผู้สอนใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีระหวางการจัดการเรียนรู้อยางหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้อยางมีคุณภาพ										
6) การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและตามสภาพจริง											
14	ครูผู้สอนเปดโอกาสให้ผู้เรียนมีสวนประเมินและสะท้อนผลการเรียนของตนและเพื่อน										
15	ครูผู้สอนมีการคนควาหาความรูและทักษะเกี่ยวกับการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลใหมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยูเสมอ										
16	ครูผู้สอนมีการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอยางหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน										
17	ครูผู้สอนมีเทคนิคและวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง										
18	ครูผู้สอนสามารถประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น										
7) การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ											
19	ครูผู้สอนวิเคราะหหลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้										
20	ครูผู้สอนสรางและพัฒนาหลักสูตรกลุมสาระการเรียนรู้ที่สอดคลองกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น										
21	ครูผู้สอนประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร										

ข้อ	การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
22	ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน										
23	ครูผู้สอนนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง										
24	ครูผู้สอนมีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน										
8) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม											
25	ครูผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนรวมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ										
26	ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้										
27	ครูผู้สอนมีการประยุกต์การตั้งคำถามและทักษะการปฏิสัมพันธ์ให้กับนักเรียน										
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน											
9) การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม											
28	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน										
29	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ										
30	ครูผู้สอนส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน										
ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ											
10) การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้											
31	ครูผู้สอนมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้										
32	ครูผู้สอนส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน										

ข้อ	การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11) การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข											
33	ครูผูสอนใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ใหผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยางมีความสุขและพัฒนาอยางเต็มตามศักยภาพ										
34	ครูผู้สอนพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา										
ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ											
12) การใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน											
35	ครูผูสอนใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้										
12) การใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)											
36	ครูผูสอนมีการประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการเรียนรู้										
37	ครูผูสอนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม										
38	ครูผู้สอนนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน										
39	ครูผู้สอนใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการคิดการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้										
40	มีการจัดสร้างแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนเพื่อการสืบค้นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ										
13) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือแหล่งข้อมูลอื่น / ชุมชน											
41	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับชุมชน										
42	ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนหรือร่วมเป็นวิทยากรภายนอก										

ข้อ	การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
43	ครูผู้สอนมีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชนตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นอยางตอเนื่อง										

<u>ตอนที่ 3</u> ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. ด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

.....

.....

2. ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

.....

.....

3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

.....

.....

4. ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

.....

.....

5. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

.....

.....

ตอนที่ 4 ข้อคำถามวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่กำหนดให้มาหรือหากมีวิธีการอื่นที่ท่านเห็นว่าน่าจะมีประสิทธิผลในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กรุณาระบุเพิ่มเติม

2. ให้ท่านตัดสินใจเลือกวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ท่านมั่นใจว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพสูง 3 ลำดับแรก แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าวิธีการที่ท่านเลือก ทั้ง 3 วิธีนั้น ดังต่อไปนี้

วิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

( ) การสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง
( ) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเอง
( ) การฝึกอบรม/สัมมนา
( ) การประชุมเชิงปฏิบัติการ
( ) การสังเกตและประเมิน
( ) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้ สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาพัฒนาเต็มตามศักยภาพ, ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน, ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ, ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

นางสาวทองม้วน โยธชัย
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์ 096-154-6282

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
2. สถานที่ทำการสัมภาษณ์.....
3. วัน เดือน ปี ที่ทำการสัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 : รายการสัมภาษณ์

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ควรมีวิธีการการปฏิบัติอย่างไรบ้าง

1. ท่านมีวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างไร

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

2. ท่านมีวิธีการพัฒนาครูด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาพัฒนาเต็มตามศักยภาพ อย่างไร

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

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

3. ท่านมีวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน อย่างไร

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

4. ท่านมีวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อย่างไร

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

5. ท่านมีวิธีการพัฒนาครูด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไร

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

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

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

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นได้ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อต่างๆ ว่ามีความความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ระดับ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ระดับ มาก
ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ระดับ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ระดับ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ระดับ ไม่เหมาะสม

3. หากมีขอเสนอแนะเพิ่มเติม กรุณาระบุทายแบบประเมิน

ขอขอบพระคุณคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

นางสาวทองม้วน โยธชัย
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์ 096-154-6282

พหูน ปณฺ ฑิโต ชีเว

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ระดับคะแนนที่ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ข้อ	การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ความเหมาะสม						ความเป็นไปได้				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. หลักการและเหตุผล												
	1.1 หลักการของโปรแกรม											
	1.2 ความเหมาะสมกับสภาพปัญหา											
	1.3 ความจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรม											
2. วัตถุประสงค์												
	2.1 มีความเหมาะสม											
	2.2 มีความชัดเจน											
3. เนื้อหา												
	3.1 มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์											
	3.2 **Module 1** การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ											
	3.3 **Module 2** การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ											

(ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ความเหมาะสม						ความเป็นไปได้				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	3.4 **Module 3** การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน											
	3.5 **Module 4** การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ											
3. เนื้อหา (ต่อ)												
	3.6 **Module 5** การใช้สื่อเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ											
	3.7 ระยะเวลาในการพัฒนา											
4. วิธีการพัฒนาครู												
	4.1 ความเหมาะสมของกิจกรรม											
	4.2 การนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน											

(ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ความเหมาะสม						ความเป็นไปได้				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	4.3 การกระตุ้นให้เกิดภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของครู											
	4.4 ความน่าสนใจของกิจกรรม											
5.	**สื่อการเรียนรู้**											
	5.1 ใบความรู้ ใบงาน											
	5.2 สื่อเทคโนโลยี (วิดีทัศน์, Power point, โปรเจคเตอร์)											
	5.3 สื่อบุคคลหรือวิทยากร (ที่เป็นที่รู้จักในวงการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ)											
6.	**การประเมินผล**											
	6.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง การประเมินเพื่อนครู											
	6.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม ความสนใจ การซักถามข้อคิดเห็น การทดสอบ และการประเมินใบงาน											

(ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ความเหมาะสม						ความเป็นไปได้				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. การประเมินผล (ต่อ)												
	6.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมและประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้											
	6.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา											

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

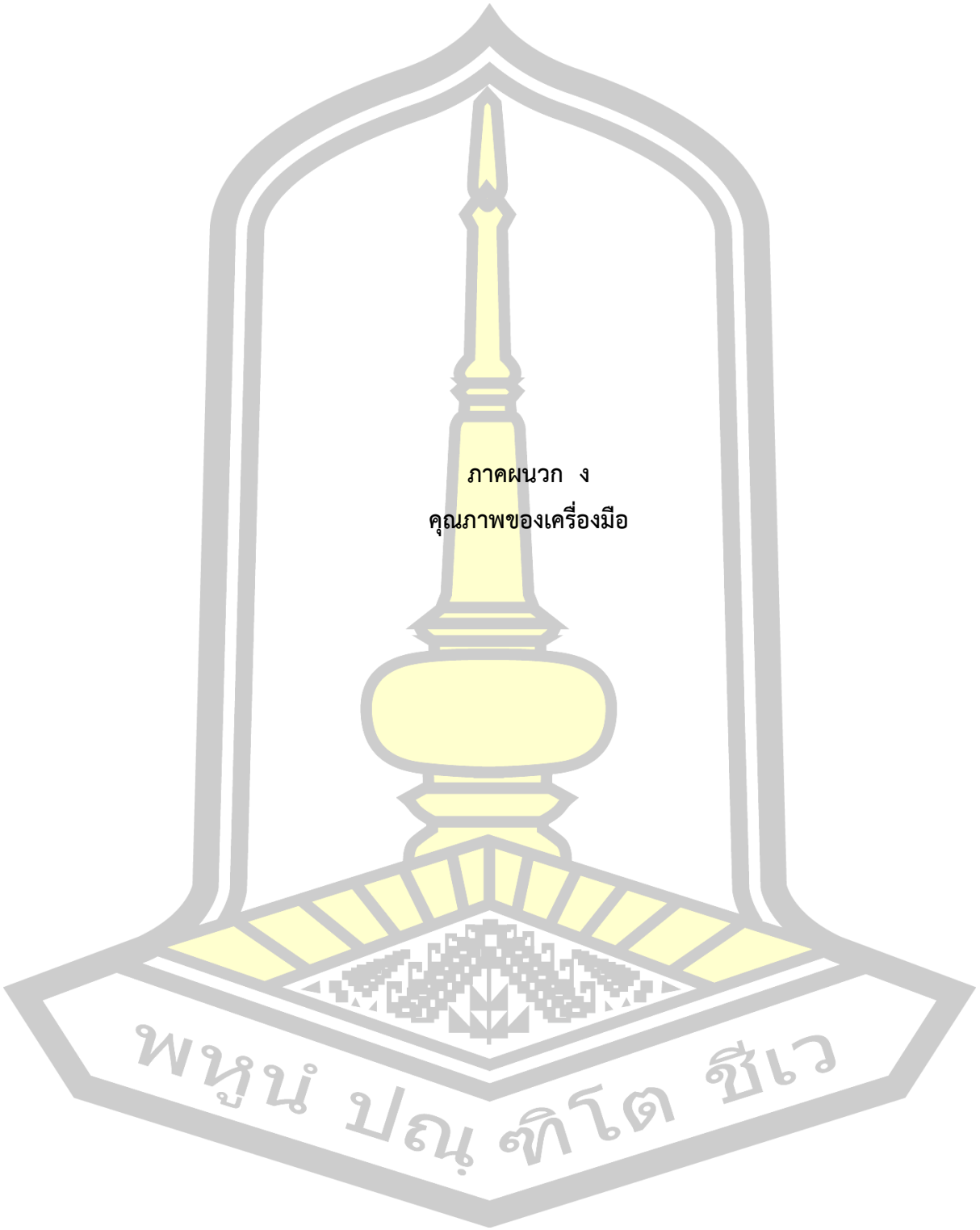
.....

(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของท่านในครั้งนี้



ภาคผนวก ง
คุณภาพของเครื่องมือ

ผลการตรวจความสอดคล้องของเนื้อหาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ
โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
6	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
7	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
8	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
9	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
10	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
11	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
12	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
13	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
14	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
15	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
16	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
17	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
18	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
19	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
20	1	1	1	1	0	4	0.80	สอดคล้อง
21	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
22	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
23	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
24	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
25	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
26	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
27	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
28	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
29	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
30	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
31	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
32	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
33	1	1	1	0	1	4	0.80	สอดคล้อง
34	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
35	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
36	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
37	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
38	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
39	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
40	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
41	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
42	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
43	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม การศึกษา<u>สภาพปัจจุบัน</u>
โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1	0.19	23	0.11
2	0.25	24	0.43
3	0.30	25	0.54
4	0.16	26	0.43
5	0.24	27	0.26
6	0.59	28	0.39
7	0.41	29	0.22
8	0.37	30	0.27
9	0.24	31	0.38
10	0.33	32	0.11
11	0.59	33	0.44
12	0.57	34	0.37
13	0.59	35	0.55
14	0.53	36	0.48
15	0.40	37	0.54
16	0.35	38	0.62
17	0.16	39	0.55
18	0.29	40	0.21
19	0.41	41	0.47
20	0.39	42	0.37
21	0.43	43	0.36
22	0.45		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ **0.89**

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม <u>สภาพที่พึงประสงค์</u>
โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1	0.28	23	0.23
2	0.34	24	0.20
3	0.27	25	0.37
4	0.19	26	0.33
5	0.27	27	0.38
6	0.23	28	0.43
7	0.14	29	0.38
8	0.21	30	0.42
9	0.18	31	0.53
10	0.36	32	0.25
11	0.14	33	0.15
12	0.38	34	0.33
13	0.41	35	0.39
14	0.41	36	0.34
15	0.20	37	0.13
16	0.20	38	0.40
17	0.17	39	0.42
18	0.18	40	0.25
19	0.32	41	0.44
20	0.35	42	0.21
21	0.13	43	0.18
22	0.26		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ **0.82**

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ภาคผนวก จ

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

โดย
นางสาวทองม้วน โยธชัย

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เล่มนี้จัดทำขึ้น โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้ครู มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมที่ดี ทางด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อที่จะมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนและชุมชน ให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ซึ่งเนื้อหาของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4) การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และ5) การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 3 วิธีการ ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม/สัมมนา ซึ่งใช้ เวลาในการพัฒนาจำนวนทั้งสิ้น 61 ชั่วโมง

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เล่มนี้ จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร หรือครูผู้สอนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทองม้วน โยธชัย

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

หลักการและเหตุผล..... 1
วัตถุประสงค์ 2
เนื้อหา..... 4
วิธีการพัฒนา 7
สื่อการเรียนรู้ 8
การประเมินผล 8
Module 1 การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ..... 9
Module 2 การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 12
Module 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน..... 16
Module 4 การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ..... 19
Module 5 การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ..... 22
บรรณานุกรม 25

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. หลักการและเหตุผล

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน ประกอบด้วยร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคมและคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ,2545) ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมสู่ “การศึกษาในยุค Thailand 4.0” กล่าวคือนอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนรักที่จะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย นั่นก็คือการสร้างคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์เป็นหลัก โดยจะต้องผลิตนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ(กระทรวงศึกษาธิการ,2559)

การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษาโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้ง ความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะสวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬา และนันทนาการแหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545)

การจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพต้องขึ้นอยู่กับครูผู้สอนที่ต้องสอนบนพื้นฐานของแนวคิดตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ คือสอนด้วยการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนให้มากขึ้นด้วยการให้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน โดยจัดกิจกรรมให้พวกเขาได้คิด ตัดสินใจและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ดังนั้นครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอกความรู้ให้จบไปในแต่ละครั้งที่เข้าสอนเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน การจัดกิจกรรมจึงเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ แยกแยะประเด็นเรื่องที่สำคัญ คิดวิพากษ์วิจารณ์ คิดสร้างสรรค์ ศึกษา ค้นคว้า ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจนเกิดการเรียนรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเอง รักการอ่าน รักการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้สอนจึงต้องสอนวิธีการแสวงหาความรู้มากกว่าสอนตัวความรู้สอนการคิดมากกว่าสอน

ให้ท่องจำ ดังที่ ประเวศ วะสี (2537) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าต้องปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ใหม่จากการเอาวิชาเป็นตัวตั้งไปสู่การเอาคนและสถานการณ์จริงเป็นตัวตั้ง เรียนจากประสบการณ์และกิจกรรม จาการฝึกหัด ตั้งคำถาม และจากการแสวงหาคำตอบซึ่งจะทำให้สนุก ฝึกปัญญาให้กล้าแข็ง ทำงานเป็นทีม ฝึกคุณลักษณะอื่น ๆ จึงเห็นได้ว่าการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นคนเก่ง คนดี และความสุขตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในปัจจุบัน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2544) ครูจึงเป็นกำลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ประสบความสำเร็จได้ หากครูไม่มีการปฏิวัติมุมมองต่อผู้เรียน และไม่ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน ความสำเร็จก็คงเกิดขึ้นไม่ได้ รุ่ง แก้วแดง (2540) ได้เสนอหลักการในการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูยุคใหม่ไว้ว่า ครูควรให้การเรียนเป็นสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เรียน ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการ คิดริเริ่ม แสวงหา วิเคราะห์ จัดการความรู้ และลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเองตามความต้องการและความสนใจและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ชาติชาย ม่วงปฐม (2557) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง แนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์โดยการใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด)กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจความสามารถและความถนัดเน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ใช้วิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย ใช้หลากหลายแหล่งเรียนรู้ สามารถพัฒนาปัญญาอย่างหลากหลายคือพหุปัญญารวมทั้งเน้นการวัดผลอย่างหลากหลายวิธี

จากการศึกษาความต้องการที่จะพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ครูส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด และในปัจจุบันยังไม่มีหลักสูตรหรือกระบวนการใดในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องสร้างโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ขึ้นมาเพื่อให้ครูได้นำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ใช้เวลาทั้งสิ้น 61 ชั่วโมง โดยมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายและครอบคลุมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ให้ครูมีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เจตคติที่ดี และพัฒนาทักษะกระบวนการการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหา

แบ่งเนื้อหาสาระออกเป็น 5 Module ดังนี้

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	**เนื้อหาสาระ**	**เวลา (ชั่วโมง)**
	การปฐมนิเทศ ชี้แจงความเข้าใจ	**2**
Module 1 การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	**หน่วยที่ 1 การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน** 1.1 ความหมายของการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน 1.2 ความสำคัญของการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน 1.3 การจัดทำฐานขอมูลผูเรียนเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เนนผูเรียนเปนสำคัญ **หน่วยที่ 2 การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล** 2.1 ความหมายของความแตกต่างระหว่างบุคคล 2.2 ความสำคัญของการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2.3 การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล	**11**
Module 2 การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	**หน่วยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะกับความสามารถของผู้เรียน** 1.1 แนวคิดทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 1.2 ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 1.3 หลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 1.4 กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 1.5 การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ **หน่วยที่ 2 การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์** 2.1 แนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ความคิดสร้างสรรค์ 2.2 ความหมายของการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ 2.3 ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์	

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	เนื้อหาสาระ	เวลา (ชั่วโมง)
Module 2 การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (ต่อ)	**หน่วยที่ 2 การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์** 2.4 องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ 2.5 การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ 2.6 ประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ **หน่วยที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น** 3.1 กระบวนการเรียนแบบบูรณาการ (Integrated Learning) 3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student- Centred Approach) 3.3 แนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 **หน่วยที่ 4 การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและตามสภาพจริง** 4.1 ความหมายและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4.2 กรอบการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา 4.3 ประเภทของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4.4 กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร 4.5 หลักการสร้างแบบวัดและประเมินผลที่หลากหลายและตามสภาพจริง 4.6 หลักการหาคุณภาพของแบบวัดและประเมินผล	14

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	เนื้อหาสาระ	เวลา (ชั่วโมง)
Module 2 การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (ต่อ)	**หน่วยที่ 5 การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ** 5.1 ความหมายและความสำคัญของแผนการสอน 5.2 หลักสูตร มาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ 5.3 องค์ประกอบของแผนการสอนและขั้นตอนการเขียนแผนการสอน 5.4 การจัดทำแผนการสอน **หน่วยที่ 6 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม** 6.1 ความหมายของการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม 6.2 ความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม	
Module 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	**หน่วยที่ 1 การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม** 1.1 ความหมายของการส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม 1.2 ความสำคัญของการส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม 1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม	12
Module 4 การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	**หน่วยที่ 1 การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้** 1.1 ความหมายของการสร้างบรรยากาศ 1.2 ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ **หน่วยที่ 2 การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข** 2.1 ความหมายของการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข 2.2 ความสำคัญของการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข	13

โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	เนื้อหาสาระ	เวลา (ชั่วโมง)
Module 5 การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	**หน่วยที่ 1 การใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน** 1.1 ความหมายของการใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน 1.2 ความสำคัญของการใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน 1.3 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ **หน่วยที่ 2 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือแหล่งข้อมูลอื่น / ชุมชน** 2.1 ความหมายของการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือแหล่งข้อมูลอื่น / ชุมชน 2.2 ความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือแหล่งข้อมูลอื่น / ชุมชน	**12**
ประเมินการพัฒนา		3
รวม		**61**

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

4. วิธีการพัฒนา

พัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม/สัมมนา	1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน	1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการและผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
ระยะที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ของตนเอง 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

5. สื่อการเรียนรู้

5.1 สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย

5.2 สไลด์นำเสนอ (Power point)

5.3 วีดีทัศน์ โปรเจคเตอร์

5.4 ใบความรู้ ใบงาน

5.5 กระดาษชาร์ทสำหรับเขียนผังความรู้

6. การประเมินผล

การวัดและประเมินผลการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง และประเมินเพื่อนครู

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้ แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้ จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

Module 1

การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Module 1
การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. หลักการ

การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือการเก็บข้อมูลและความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล ซึ่งข้อมูลและความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลนั้นจะนำเสนอให้ผู้ใช้เห็นโดยใช้สิ่งที่เรียกว่า ฐานข้อมูล (data model) ฐานข้อมูลของนักเรียนในโรงเรียนประกอบด้วย แฟ้มข้อมูลประวัตินักเรียน แฟ้มข้อมูลรายวิชาและผลการเรียน แฟ้มข้อมูลการชำระเงิน แฟ้มข้อมูลประวัติสุขภาพ แฟ้มบันทึกความประพฤติของนักเรียน เป็นต้น แฟ้มข้อมูลแต่ละแฟ้มจะจัดเก็บข้อมูลอย่างมีรูปแบบมีโครงสร้าง สามารถใช้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกระดับโดย ระเบียน (Record) ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นตาราง (Table) ในตารางแต่ละแถวแบ่งออกเป็นคอลัมน์ (Column) หรือสดมภ์ แต่ละสดมภ์เป็นหนึ่งเขตข้อมูล (Field) หนึ่งแถวของตารางเป็นระเบียนข้อมูลหนึ่งระเบียน (Record) ตารางข้อมูลแต่ละตารางเป็นแฟ้มข้อมูลหนึ่งแฟ้ม

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครู มีความรู้และเข้าใจในการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. เพื่อให้ครู ได้พัฒนาฐานข้อมูลด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. เพื่อให้ครู ได้นำความรู้และทักษะด้านการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 1 การจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน

1.1 ความหมายของการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน
1.2 ความสำคัญของการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน
1.3 การจัดทำฐานข้อมูลผู้เรียนเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เนนผูเรียนเปนสำคัญ

หน่วยที่ 2 การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.1 ความหมายของความแตกต่างระหว่างบุคคล
2.2 ความสำคัญของการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2.3 การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล

4. กระบวนการปฏิบัติ

4.1 การฝึกอบรม / สัมมนา

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในหัวข้อ 1) การจัดทำฐานข้อมูลพื้นฐานนักเรียน 2) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการทำใบงาน

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการการจัดทำฐานข้อมูลพื้นฐานนักเรียน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

- แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5-6 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (mind map) เกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียน

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. สื่อ / เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power point)
3. วีดีทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ทสำหรับเขียนผังความคิด

6. การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

Module 2

การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

Module 2

การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1. หลักการ

การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เป็นการนำแนวคิด วิธีการ กระบวนการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิผลสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจ ในการเรียนและพัฒนาอย่างเต็มที่

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครู เกิดความรู้และเข้าใจ ในการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
2. เพื่อให้ครู เกิดความรู้และเข้าใจ ด้านการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายตามสภาพจริง
3. เพื่อให้ครู ได้พัฒนารูปแบบและเทคนิควิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย
4. เพื่อให้ครู ได้นำความรู้และทักษะด้านการใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะกับความสามารถของผู้เรียน

1.1 แนวคิดทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
1.2 ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
1.3 หลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
1.4 กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
1.5 การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

หน่วยที่ 2 การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์

2.1 แนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์
2.2 ความหมายของการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์
2.3 ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์
2.4 องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์
2.5 การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์
2.6 ประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์

หน่วยที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น

3.1 กระบวนการเรียนแบบบูรณาการ (Integrated Learning)

3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student- Centred Approach)

3.3 แนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

หน่วยที่ 4 การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและตามสภาพจริง

4.1 ความหมายและความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4.2 กรอบการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา

4.3 ประเภทของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4.4 กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร

4.5 หลักการสร้างแบบวัดและประเมินผลที่หลากหลายและตามสภาพจริง

4.6 หลักการหาคุณภาพของแบบวัดและประเมินผล

หน่วยที่ 5 การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ

5.1 ความหมายและความสำคัญของแผนการสอน

5.2 หลักสูตร มาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้

5.3 องค์ประกอบของแผนการสอนและขั้นตอนการเขียนแผนการสอน

5.4 การจัดทำแผนการสอน

หน่วยที่ 6 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม

6.1 ความหมายของการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม

6.2 ความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม

4. กระบวนการปฏิบัติ

4.1 การฝึกอบรม / สัมมนา

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพในหัวข้อ 1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะกับความสามารถของผู้เรียน 2) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น 4) การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและตามสภาพจริง 5) การวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ 6) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ รวมถึงประสบการณ์ที่พบเจอในการปฏิบัติงาน

- ชมวิดีทัศน์เกี่ยวกับรูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

- แบ่งผู้เข้าร่วมการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระฯ เพื่อทำกิจกรรมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และทำกิจกรรมกลุ่มต่อไป

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. สื่อ / เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power point)
3. วีดีทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ทสำหรับเขียนผังความคิด

6. การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

Module 3

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

Module 3
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน

1. หลักการ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน

หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครู เกิดความรู้และเข้าใจ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน
2. เพื่อให้ครู ได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน
3. เพื่อให้ครู ได้นำความรู้และทักษะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 1 การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม

1.1 ความหมายของการส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม

1.2 ความสำคัญของการส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม

1.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม

4. กระบวนการปฏิบัติ

4.1 การฝึกอบรม / สัมมนา

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญด้านการส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ในหัวข้อ 1) การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม
- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม
- แบ่งผู้เข้าร่วมการพัฒนาออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5-6 คน แล้วให้ผู้เข้าร่วมการพัฒนาพูดถึงความประทับใจของตนเองเกี่ยวกับการการทำงานกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ แล้วสรุปเป็นองค์ความรู้

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. สื่อ / เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power point)
3. วีดีทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ทสำหรับเขียนผังความคิด

6. การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

Module 4

การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

Module 4
การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1. หลักการ

การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องจัดให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทั้งในระหว่างการเรียนรู้ และ หลังการเรียนรู้แล้ว การที่ครูจะจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขนั้น ที่สำคัญครูจะต้องมีความสุขในการจัดการเรียนรู้ด้วยยอมรับในความสำคัญของผู้เรียนพร้อมที่จะเปิดโอกาสที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนทุกคน และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันกับผู้เรียน ซึ่งครูและนักเรียนควรจะมีการปรับปรุงบทบาทของตนเองตามแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครู เกิดความรู้และเข้าใจ ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
2. เพื่อให้ครู ได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะ ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
3. เพื่อให้ครู ได้นำความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 1 การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้

1.1 ความหมายของการสร้างบรรยากาศ

1.2 ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้

หน่วยที่ 2 การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

2.1 ความหมายของการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

2.2 ความสำคัญของการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

4. กระบวนการปฏิบัติ

4.1 การฝึกอบรม /สัมมนา

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ในหัวข้อ 1) การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ 2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญ
ของการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาชมวีดีทัศน์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบัลดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

6. สื่อ / เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power point)
3. วีดีทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ทสำหรับเขียนผังความคิด

7. การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

Module 5

การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Module 5
การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. หลักการ

การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การนำแหล่งเรียนรู้ใน ชุมชน ท้องถิ่น ตลอดจนวิทยากรท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ประโยชน์ในการจัดกระบวน การเรียนการสอน จึงเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะช่วยให้การะบวนการเรียน การสอนบรรลุจุดมุ่งหมายได้ตามที่ต้องการ การนำภูมิปัญญาชาวบ้าน แหล่งเรียนรู้ มาใช้ในหลักสูตรการเรียน เป็นกิจกรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ เป็นชุดความรู้ในชุมชนที่มีการใช้เพื่อการดำเนินวิถีชีวิตที่ได้ผลมาในอดีต สามารถดำรงความสันติสุขแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน ตลอดจนความมีดุลยภาพอยู่ร่วมกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างผสมกลมกลืน เป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ได้เน้นการมีส่วนร่วมของ ชุมชน โดยเฉพาะปราชญ์ชาวบ้านที่เป็นผู้เชื่อมโยงชุดความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมกับสถานศึกษาเข้าสู่หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนของสถานศึกษา ในแต่ละท้องถิ่น

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครู เกิดความรู้และเข้าใจ ในการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. เพื่อให้ครู ได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. เพื่อให้ครู นำความรู้และทักษะด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

หน่วยที่ 1 การใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน

1.1 ความหมายของการใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน

1.2 ความสำคัญของการใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน

1.3 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้

หน่วยที่ 2 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือแหล่งข้อมูลอื่น / ชุมชน

2.1 ความหมายของการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือแหล่งข้อมูลอื่น / ชุมชน

2.2 ความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือแหล่งข้อมูลอื่น / ชุมชน

4. กระบวนการปฏิบัติ

4.1 การฝึกอบรม /สัมมนา

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในหัวข้อ 1) การใช้สื่อเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน 2) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรือแหล่งข้อมูลอื่น / ชุมชน
- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ
- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษา ดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง
- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปรายและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้
- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

5. สื่อ / เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power point)
3. วีดีทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ทสำหรับเขียนผังความคิด

6. การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **การศึกษาในยุค Thailand 4.0.** [ออนไลน์]. ได้จาก http://www.chiangmainews.co.th/page/archives/540274 [สืบค้นเมื่อ วันที่ 1 มกราคม 2560].

กิ่งแก้ว มิตรวิจารณ์. (2550). **การพัฒนาบุคลากรโครงการโรงเรียนสองภาษา ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิยาลัยมหาสารคาม.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. “โฉมหน้าของโลกใหม่เตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21,” **สังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์.** 25(1) : 4 ; มกราคม, 2542.

ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์. **ความคิดสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

ชาติชาย ม่วงปฐม (2557). **ทฤษฎีการเรียนการสอน.** อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ชัชวาลย์ เจริญบุญ. (2554). **รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทิศนา แขมมณี. (2558). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์.

ธำรง บัวศรี. (2542). **ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและการพัฒนา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

นวลจิตต์ เชาวกีรติพงศ์, เบญจลักษณ์ น้าฟ้า และชัดเจน ไทยแท้. (2545). **ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

บรรพต สุวรรณประเสริฐ. (2544). **การพัฒนาหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่ : เดอะโนว์เลจเซ็นเตอร์.

ป. มหาขันธ์. **สอนเด็กให้มีความสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2539.

ประพันธ์ ศิริสุเสารัจ. **การพัฒนาการคิด.** กรุงเทพฯ : 1991 เทคนิคพริ้นติ้ง, 2551.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2544). **การเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : แนวคิดวิธีและเทคนิคการสอน 1**.กรุงเทพฯ : เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมเนจเม้นท์.

_____ . (2545).**การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. กรุงเทพฯ : เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมเนจเม้นท์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. **การศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน.** รายงานการสัมมนาการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.(2556). **คู่มือเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. [ออนไลน์].ได้จาก www.human.lpru.ac.th/HUSOCWEB/document_download/man_hum_56_1.pdf [สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 กันยายน 2559].

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ (มปป.) **การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**.[ออนไลน์]. ได้จาก : eduweb.kpru.ac.th/wbi/documents/pdf/Child_Center.pdf [สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2559].

วนิช สุธารัตน์ . **ความคิดและความคิดสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2547.

วิไล ตั้งจิตสมคิด. **ความเป็นครู.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2557.

วิจารณ์ พานิช . **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์, 2555.

วิจารณ์ พานิช . **“การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21”.**มูลนิธิสยามกัมมาจล [ออนไลน์]. ได้จาก :http://www.scbfoundation.com/publishing [สืบค้นเมื่อ : วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2561].

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2541). **การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.** กรุงเทพฯ : เลิปแอนด์ลิพเพรส.

ศศิธร เวียงวะลัย. (2556). **การจัดการเรียนรู้ (Learning management)**.กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สาวิตรี ยิ้มช้อย. **การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่จัดการเรียนรู้แบบโมเดลซิปปา (CIPPA MODEL) กับวิธีสอนปกติ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบั ณฑิต สาขาวิชาหลั กสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2548.

สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ. **พัฒนาทักษะการคิด พิชิตการสอน.** พิมพครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรมหาวิทยาลัย. 2551.

สุรเดช พลอาษา. (2551). **การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านบึงโดนรัฐราษฎร์อนุสรณ์ อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). **ครูแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ : เซเว่นพริ้นติ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553).**คู่มือการประเมินสมรรถนะครู**. กรุงเทพมหานคร :สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Confer,Carla S. (2001).**“Student Participation in a Process of Teacher Change : Toward Student-centred Teaching and Learning,”** Dissertation AbstractsInternational. 61(7) : 2573 ; January.

Isaksen, S., and others. **Creative Approaches to Problem Solving : A Framework for Innovation and Change.** New York : Sage, 2011.

Puccio, G., Murdock, M., & Mance, M. **Creative Leadership: Skills that drive change.** Thousand Oaks: SAGE Pub. 2011.

Houle, Cyrilo. (1996). **The Design of Education.** Sanfrancisco : Jossey-Bass Publishers.

Lembo, Leah T. (2010). **"Preserving Child Centered Education in the era of NCLB: A Case Study of one School's e Efforts,"** Dissertation Abstracts International. 70(7) : unpaged ; January.

Mathues, Patricia Kelly. (2003). **"The Relationship Between Participation in Studentcentred Discussions and the Academic Achievement of Fifth-grade Science Student,"** Dissertation Abstracts International. 64(4) : 1208-A ; October.

Mc Beath, Gordon. (1997). **Handbook of Human Resource Planning.** New Delhi: Beacon Books.

Rothwell, W. J. and Cookson, P. S. (1997). **Beyond instruction: comprehensive program planning for business and education**. San Francisco : Jossey - Bass Publishers.

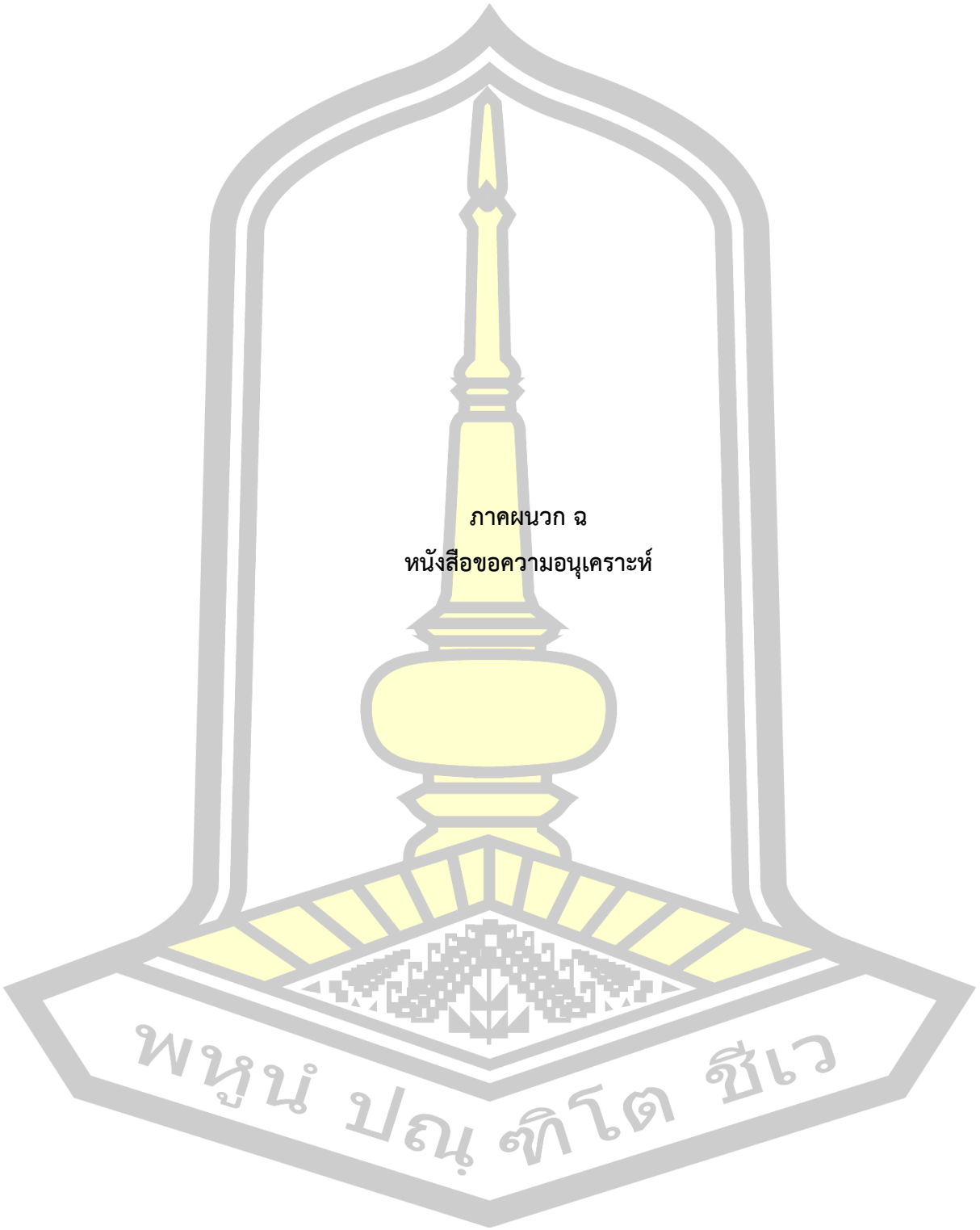
Styles, M. H. 1990. **Effective Models of Systematic Program Planning.** San Francisco: Jossey-Bass.

Sparks, D. and S. (1989). **Loucks-Horsley. "Five models of staff development for Teachers,"** Journal of staff Development. 10(4) : 40-45.

Shu-Hsiao, Tsen. (2010). **"Underpinning Business Competitive Indicators to Fulfill Organizational Excellence for International Tourism Hotel in Taiwan,"** The Journal of International Management Studies. 5(2) : 248-255 ; August.

Suhail Mahmoud, AL-Zoubi and Majdoleen SultanBani, Abdel Rahman. (2011). **"The Effects of a Training Program in Improving Instructional Competencies for Special Education Teachers in Jordan,"** Educational Research. 2(3) : 1021-1030.

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ โรงเรียนโซ่พิสัยพิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ
2. ดร.ชวนะ ทวีอุทิศ ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีชมภูวิทยา จังหวัดบึงกาฬ
3. ดร.ศศิธร วงศ์ชารี ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคลองเค็ม จังหวัดบึงกาฬ
4. ดร.ประหยัด ฤาชากุล ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนไชยวานวิทยา จังหวัดอุดรธานี
5. นางนรมน ไกรสกุล ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ดร.สุธาสินี แม้นญาติ ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ เทศบาลนครขอนแก่น
2. นายอดุลย์ พรมวัง ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปากคาดพิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ
3. นายนิมิตร กวีกรณ์ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพรเจริญวิยา จังหวัดบึงกาฬ
4. นายพนัสเทพ กุลวงศ์ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโซ่พิสัยพิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ
5. นายคคนันท์ ศรีผุย ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีชมภูวิทยา จังหวัดบึงกาฬ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ โรงเรียนโซ่พิสัยพิทยาคมจังหวัดบึงกาฬ
2. ดร.ศศิธร วงศ์ชารี ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคลองเค็ม จังหวัดบึงกาฬ
3. ดร.ประหยัด ฤาชากุล ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนไชยวานวิทยา จังหวัดอุดรธานี
4. ดร.สุธาสินี แม้นญาติ ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ เทศบาลนครขอนแก่น
5. นายอดุลย์ พรมวัง ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปากคาดพิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2540

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

7 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรียน นางสุธาสินี แม้นญาติ

ด้วย นางสาวทองม้วน โยธชัย นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ไพบูลย์ ลิ้มมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0961546282

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2540

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

7 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรียน นายอดุลย์ พรมวัง

ด้วย นางสาวทองม้วน โยธชัย นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ไพบูลย์ ลิ้มมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0961546282

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2540

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

7 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรียน นายชวนะ ทวีอุทิศ

ด้วย นางสาวทองม้วน โยธชัย นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ไพบูลย์ ลิ้มมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0961546282

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2540

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

7 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรียน นายนิมิตร กวีกรณ์

ด้วย นางสาวทองม้วน โยธชัย นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ไพบูลย์ ลิ้มมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0961546282

ที่ ศธ. 0530.5(2) /

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวทองม้วน โยธชัย นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ไพบูลย์ ลิ้มมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวทองม้วน โยธชัย เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0961546282

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวทองม้วน โยธชัย
วันเกิด	วันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 137 หมู่ที่ 10 ตำบลบุ่งแก้ว อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี รหัสไปรษณีย์ 41240
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนศรีชมภูวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เลขที่ 126 หมู่ที่ 9 ตำบลศรีชมภู อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ รหัสไปรษณีย์ 38170
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนกุมภวาปี ตำบลกุมภวาปี อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี พ.ศ. 2552 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2561 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว