

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้  
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

นางสาวจิรนนท์ นุ่นชูตัน

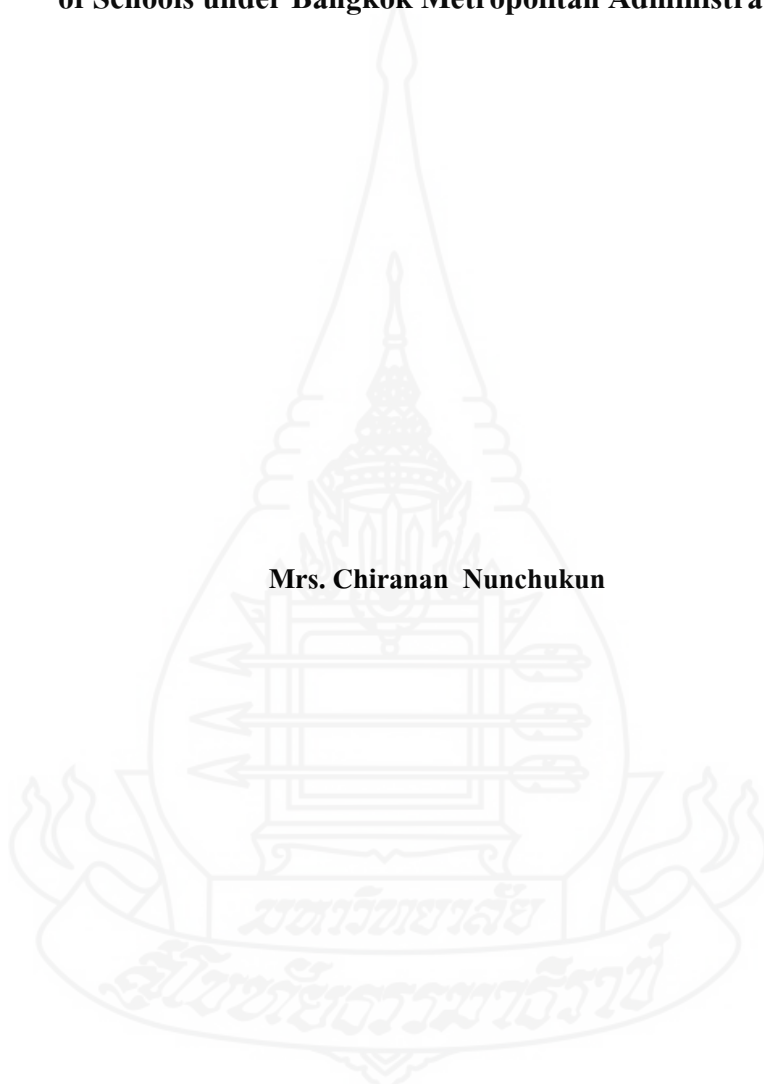


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2557

**An Assessment of the Needs for Teacher Development on Learning Management  
of Schools under Bangkok Metropolitan Administration**

**Mrs. Chiranan Nunchukun**



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Education in Educational Evaluation

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2014

**หัวข้อวิทยานิพนธ์** การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

**ชื่อและนามสกุล** นางสาวจิรนนท์ นุ่นชูคັນ


**แขนงวิชา** การวัดและประเมินผลการศึกษา

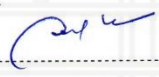
**สาขาวิชา** ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช


**อาจารย์ที่ปรึกษา** 1. รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณดี แสงประทีปทอง  
2. อาจารย์ ดร. ประยูร ครอบยศ


วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2558

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. กานดา พูนลาภทวี)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณดี แสงประทีปทอง)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. ประยูร ครอบยศ)

  
..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

**ชื่อวิทยานิพนธ์** การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

**ผู้วิจัย** นางสาวจิรนนท์ นุ่นชูกัน รหัสนักศึกษา 2522500434

**ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การประเมินการศึกษา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา (1)** รองศาสตราจารย์ ดร. วรณัติ แสงประทีปทอง

(2) อาจารย์ ดร. ประยูร ครองยศ ปีการศึกษา 2557

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (2) จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ (3) เสนอแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 425 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน และแบบวัดเจตคติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้มีดังต่อไปนี้ ด้านความรู้และพฤติกรรม ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัย การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการ และการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ด้านเจตคติ ครูผู้สอนเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 49.88) มีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างดี (2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้และด้านเจตคติ ตามลำดับ และ (3) แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนจากผลการประเมินความต้องการจำเป็น มีประเด็นการพัฒนา คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัย การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการ และการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยครูผู้สอนเรียนรู้ด้วยการศึกษาด้วยตนเอง ศึกษาจากเพื่อนครู และวิทยากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มโรงเรียน นิเทศและประเมินผลการพัฒนาครู

**คำสำคัญ** การประเมินความต้องการจำเป็น การพัฒนาครู การจัดการเรียนรู้

**Thesis title:** An Assessment of the Needs for Teacher Development on Learning Management of Schools under Bangkok Metropolitan Administration

**Researcher:** Mrs. Chiranan Nunchukun; **ID:** 2522500434;

**Degree:** Master of Education (Educational Evaluation);

**Thesis advisors:** (1) Dr. Vandee Sangprateptong, Associate Professor;

(2) Dr. Prayoon Krongyod; **Academic year:** 2014

### **Abstract**

The purposes of this study were (1) to assess the needs for teacher development on learning management; (2) to prioritize the needs for teacher development on learning management; and (3) to propose guideline for teacher development on learning management of schools under Bangkok Metropolitan Administration.

The sample consists of 425 teachers from schools under Bangkok Metropolitan Administration, obtained by multi-stage sampling. The instruments used in this study included a questionnaire on the needs for teacher development and an attitude assessment scale. The data were analyzed using the percentage, mean, standard deviation, content analysis, and needs prioritization.

The research findings showed that (1) the needs for teacher development were as follows: on the needs for development of teachers' knowledge and behaviors for learning management, they had the needs for development on classroom action research, on learning management with the use of the project approach, on the integrated process of learning management, and on authentic assessment of learning outcomes; on the needs for development of teachers' attitude, it was found that almost half the number of teachers (49.88 percent) had rather good attitudes toward learning management; (2) the needs for teacher development on learning management were prioritized as follows: the needs for development on the behavior aspect, the needs for development on the knowledge aspect, and the need for development on the attitude aspect, respectively; and (3) needs assessment results lead to formulation of guidelines for teacher development on learning management as follows: research based learning management, learning management with the use of the project approach, the integrated process of learning management, and authentic assessment of learning outcomes; in addition, the teachers should develop themselves by the following ways: self-learning, learning from other teachers, and learning by sharing knowledge and experience with resource persons; and the administrators, on their part, should provide supports and promotion for teacher development by organizing workshop trainings, study tours, activities for sharing of knowledge and experiences among teachers in the school cluster, and supervising and evaluating results of teacher development.

**Keywords:** Needs assessment, Teacher development, Learning management

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก  
รองศาสตราจารย์ ดร. วรณดี แสงประทีปทอง และอาจารย์ ดร. ประยูร ครองยศ ที่ได้กรุณาให้  
คำแนะนำ ข้อเสนอแนะและติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้น  
จนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กานดา พูนลาภทวี ประธานกรรมการ  
สอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น  
ขอขอบพระคุณอาจารย์พิสิฐ ศรีโสภกา ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสายไหม  
(ทัศนารมย์อนุสรณ์) อาจารย์สมถวิล ฤกษ์งาม รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเพชรฉดอม  
อาจารย์จิตติมา พิศาภาค โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา  
อาจารย์จ่านง บุญเรือง โรงเรียนมัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ และอาจารย์บุญเรือน พุฒทอง โรงเรียน  
สายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) ผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือใน  
การวิจัยครั้งนี้ และคุณครูโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ  
ทดลองใช้เครื่องมือวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายนี้ขอรำลึกถึงพระคุณของบิดาและมารดาที่ให้กำเนิดและสติปัญญาแก่ผู้วิจัย  
ขอขอบคุณ พี่น้อง ตลอดจนเพื่อนครูในโรงเรียน เพื่อนนักศึกษาแขนงวิชาการวัดและประเมินผล  
การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจ  
ด้วยดีเสมอมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี คุณค่าและคุณประโยชน์ที่ได้จาก  
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่บุพการี ผู้มีพระคุณและคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ  
ทุกท่านมา ณ ที่นี้

จิรนนท์ นุ่นชูกัน

ตุลาคม 2558

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ฉ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
ขอบเขตการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น .....	41
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร .....	47
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือ .....	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	78
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	79
ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านความรู้ ในการจัดการเรียนรู้ .....	80

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านพฤติกรรม ในการจัดการเรียนรู้.....	82
ตอนที่ 4 ระดับเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้.....	85
ตอนที่ 5 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ .....	85
ตอนที่ 6 แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้.....	86
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	88
สรุปการวิจัย .....	88
อภิปรายผล .....	92
ข้อเสนอแนะ .....	96
บรรณานุกรม .....	97
ภาคผนวก .....	104
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	105
ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย.....	107
ค แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	111
ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	114
ประวัติผู้วิจัย .....	124



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างหลักการเรียนรู้กับหลักการจัดการเรียนรู้ .....	16
ตารางที่ 3.1 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	68
ตารางที่ 3.2 รายละเอียดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มพื้นที่และขนาดโรงเรียน .....	68
ตารางที่ 3.3 แผนผังการสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร .....	70
ตารางที่ 3.4 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในแบบสอบถามความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน .....	72
ตารางที่ 3.5 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในแบบวัดเจตคติ .....	74
ตารางที่ 3.6 กรอบแนวทางการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการ เรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร .....	77
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	79
ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านความรู้ ในการจัดการเรียนรู้ .....	80
ตารางที่ 4.3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านพฤติกรรม ในการจัดการเรียนรู้ .....	83
ตารางที่ 4.4 ระดับเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร .....	85
ตารางที่ 4.5 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ .....	86

ญ

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 5



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของมนุษย์ทั่วโลกก็เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเช่นกัน ความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้โลกที่กว้างใหญ่เป็นโลกไร้พรมแดนแห่งการเรียนรู้ สังคมโลกมีทั้งการแข่งขันและร่วมมือกันมากขึ้น การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ผู้เรียนจำเป็นต้องมีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้นหลายประการ อาทิ ทักษะทางภาษา ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทักษะในการใช้เทคโนโลยี และสื่อสารสนเทศต่างๆ อย่างมีสติ มีเหตุผล การใช้วิจารณญาณในการแยกแยะข้อมูลข่าวสารเลือกรับสิ่งที่ดีงาม สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ทันโลกพร้อมกับกับการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม สามารถครองตนอยู่ในความดีงาม ความถูกต้อง รอดพ้นจากอบายมุข สิ่งเสพติด สิ่งชั่วร้ายไปในทางเลื่อม สังคมในโลกปัจจุบันและในอนาคตเป็นสังคมแห่งการผสมผสานทางวัฒนธรรมต่างชาติต่างภาษา ผู้เรียนต้องเรียนรู้ที่จะรักเพื่อนมนุษย์ เรียนรู้ที่จะเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม เรียนรู้และเลือกรับแต่สิ่งที่เหมาะสมดีงาม เป็นประโยชน์ โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งคุณค่าแห่งมรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของสังคมไทย วิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาเยาวชนให้มีคุณภาพเป็นพลังที่มีคุณค่าของสังคม ประเทศชาติ และของโลก คือการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน (ดวงกมล สิ้นเพ็ง 2551: 1) การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้นั้นอาจเปรียบได้ดังต้นไม้ รากของต้นไม้คือพื้นฐานความรู้ที่สำคัญที่เป็นแนวคิดและทฤษฎีในแต่ละเรื่อง ลำต้นคือองค์ความรู้ต่างๆที่ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า รวมทั้งกระบวนการในการแสวงหาความรู้ เมื่อครูให้ความช่วยเหลือในกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นการฝึกปฏิบัติจริงด้วยประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อการขยายขอบเขตประสบการณ์และเพิ่มพูนองค์ความรู้แก่ผู้เรียนให้มากขึ้น นั่นก็คือลำต้นของต้นไม้ย่อมเจริญเติบโตแก่กิ่งก้านสาขา อาจจะเป็นต้นกล้าหรืออาจเป็นต้นที่ให้ผลอุดมสมบูรณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนได้พัฒนาองค์ความรู้และกระบวนการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด รวมทั้งสะท้อนถึงครูที่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพของการศึกษาโดยช่วยผู้เรียนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมาย คือมี

คุณค่าและประโยชน์สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต (วลัย พานิช, 2546: 43)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในมาตรา 80(3) "รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข" รัฐบาลจึงได้ตราไว้เป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 52 "ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับประสานงานให้สถาบันทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง" ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงให้ทุกฝ่ายร่วมกันปฏิรูปการศึกษาโดยมุ่งหวังที่จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต มุ่งการจัดการเรียนการสอนที่ฝึกให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ ให้คิดเป็นทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ลดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนท่องจำ ให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนการสอน ให้พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ทั้งภายในสถานศึกษาและชุมชน ส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีโอกาสแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับติดตาม ประเมินผลคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังระบุหน้าที่ของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน เพื่อประสานความร่วมมือกันในการปฏิรูปการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ 2549: 8) อย่างไรก็ตาม ครูซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชน ครูจึงมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง ฝึกการคิดวิเคราะห์ ลดการท่องจำ ให้ผู้เรียนปฏิบัติเพื่อพัฒนาความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยสอดแทรกไปในกิจกรรมการเรียนการสอน และโดยการจัดกิจกรรมเสริมตลอดจนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำสื่อเทคโนโลยีต่างๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายและน่าสนใจ จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในห้องเรียน โรงเรียน รวมทั้งจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

จากการติดตามประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาเป็นระยะอย่างต่อเนื่องพบประเด็นที่มีความก้าวหน้าและปัญหาด้านการดำเนินงานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ควรเร่งดำเนินการพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ผลจากการทดสอบระดับชาติ พบว่าคุณภาพผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งสาเหตุอาจเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย ปัจจัยหลักคือครู โรงเรียนจำนวนหนึ่งขาดแคลนครูทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ บางแห่งไม่มีครูสอนเฉพาะวิชา หรือเกิดจากหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเน้นการท่องจำ ไม่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง ทำให้ผู้เรียนเมื่อการเรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนการสอนไม่เน้นการฝึกปฏิบัติและไม่เน้นการฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และปัญหาด้านการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าหลักสูตรการผลิตครูไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง ขาดการประสานระหว่างหน่วยผลิตครูและหน่วยใช้ครู คุณภาพบัณฑิตยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ความศรัทธาต่อวิชาชีพครูมีน้อย ทำให้คนเก่งไม่ต้องการเป็นครู ทำให้ขาดครูที่มีคุณภาพ การพัฒนาครูเกิดความซ้ำซ้อน เนื่องจากขาดการประสานแผนในการพัฒนาครูระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทำให้สิ้นเปลืองทั้งงบประมาณและเวลาของครู ไม่มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ขาดการติดตามและประเมินผล การพัฒนาครูรวมทั้งขาดแผนและกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องตามระดับสมรรถนะของครูการได้วิทยฐานะของครูยังไม่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ดังนั้นการประเมินผลงานของครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะควรพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนที่ครูสอนด้วย การพัฒนาตนเองของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานสอนและในยุคโลกาภิวัตน์ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองและปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมและตอบสนองความต้องการของสาธารณชนที่เพิ่มมากขึ้น ต้องรู้จักผู้เรียน มีความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอน มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ มีความฝักใฝ่ในการแสวงหาความรู้ พัฒนาตนเองทั้งทางด้านบุคลิกภาพและจริยธรรม ซึ่งจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน (ศิริพร อาจปัญญา, 2558)

สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร มีหน่วยงานในกำกับดูแลคือ กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร และบุคลากรทางการศึกษา การวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดและพิจารณาหลักสูตร นโยบายแผนและมาตรฐานในการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดการพัฒนาฝึกอบรม กำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งและวิทยฐานะตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 การพัฒนาฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้าน การบริหารงานลูกเสือและยุวกาชาด การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การลาศึกษาต่อ ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน การเดินทางไปราชการ การบริหารกองทุนพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงจัดให้มีโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีจุดเน้นคือ พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ ให้ประสบผลสำเร็จ มีคุณค่าต่อครู รวมทั้งคุ้มค่าต่อการลงทุนขององค์กร จะต้องมีการมีสารสนเทศที่สะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริง ขั้นตอนที่สำคัญที่จะได้สารสนเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาครู คือการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง เน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome Gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข (สุวิมล ว่องวานิช, 2550 :76) การที่หน่วยงานใดจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน จำเป็นจะต้องพิจารณาตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลที่เชื่อถือได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นว่าปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงนั้นคืออะไร ถ้าเกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาดย่อมหมายถึงการสูญเสียทั้งในด้านงบประมาณ เวลา อีกทั้งการวางแผนเพื่อพัฒนาโดยมิได้คำนึงถึงความต้องการจำเป็นระดับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่างๆ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาอื่นๆตามมาอย่างไม่สิ้นสุด (นิศา ชูโต, 2540 อ้างถึงในพัชรี ชันอาสาชะวะ, 2544 : 3) กองพัฒนาข้าราชการครู สำนักการศึกษา เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลและพัฒนาครูโดยตรง จัดหลักสูตรอบรมและพัฒนาครูผู้สอนหลายหลักสูตรเห็นความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนดังกล่าว เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ช่วยวางแผนการดำเนินงานพัฒนาครูหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจปรับปรุงแก้ไข การทำแผนพัฒนาการดำเนินงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในด้านความรู้ พฤติกรรม และเจตคติการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ความต้องการจำเป็นอย่างแท้จริงนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนที่ตรงเป้าหมาย

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

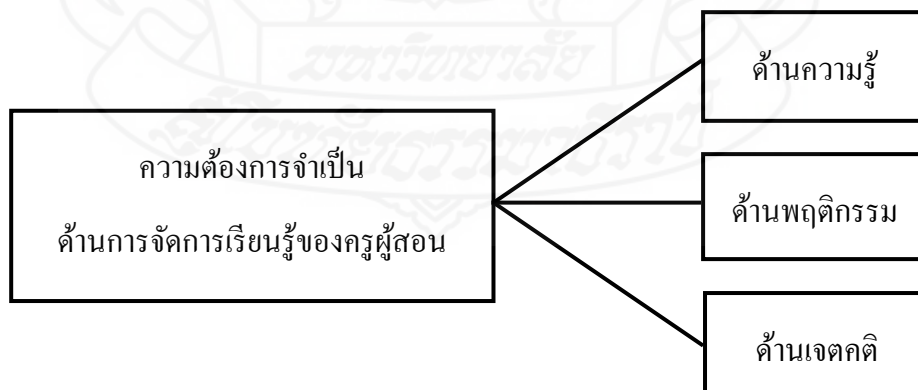
2.1 เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ และการประเมินความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวานิช, 2557) วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษา ของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2557) ผู้วิจัยได้สรุปเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ ดังที่แสดงในภาพประกอบที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 จำนวนทั้งสิ้น 14,503 คน

4.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามกรอบแนวคิดจากการศึกษาเอกสารเป็นกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 4.2.1 ด้านความรู้

- 1) หลักการและแนวคิดการจัดการเรียนรู้
- 2) บทบาทครูในการจัดการเรียนรู้
- 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4) การวัดและประเมินผล

##### 4.2.1 ด้านพฤติกรรม

- 1) พฤติกรรมตามหลักการและแนวคิดการจัดการเรียนรู้
- 2) พฤติกรรมตามบทบาทครูในการจัดการเรียนรู้
- 3) พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4) พฤติกรรมการวัดและประเมินผล

##### 4.2.3 ด้านเจตคติ คือ ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้

- 1) แนวคิดในการจัดการเรียนรู้
- 2) การจัดการเรียนรู้
- 3) ความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้

#### 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดบรรยากาศ กิจกรรม สื่อ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงเพื่อแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านต่างๆโดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ซึ่งสะท้อนได้จากความรู้ พฤติกรรม และเจตคติของผู้สอน



**5.1.1 ความรู้** หมายถึง ความสามารถในการใช้สติปัญญาเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ บทบาทครูในการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและการประเมินผล

**5.1.2 พฤติกรรม** หมายถึง ความสามารถในการใช้ทักษะปฏิบัติตามหลักการและแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ บทบาทครูในการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง

**5.1.3 เจตคติ** หมายถึง ความรู้สึกรักของครูผู้สอนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้

**5.2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้** หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อหาข้อมูลความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ความรู้ พฤติกรรม และเจตคติ และนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อหาความต้องการจำเป็นที่แท้จริงมาใช้เพื่อแก้ปัญหาต่อไป

**5.3 สภาพที่ควรจะเป็น** หมายถึง ระดับความรู้ พฤติกรรม และเจตคติของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องมีต้องใช้ ที่ปรารถนาหรือคาดหวังให้มี

**5.4 สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน** หมายถึง ระดับความรู้ พฤติกรรม และเจตคติของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

**5.5 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น** หมายถึง ผลของการจัดเรียงน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ต่างกันและได้รับการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้วยกระบวนการที่เป็นระบบตามวิธีการจัดหาค่าดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs) แบบปรับปรุง ของนงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2557) โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) หาดด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) ตามกรอบการจัดการเรียนรู้

**5.6 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน** หมายถึง สิ่งที่เป็นเร่งด่วนที่ครูผู้สอนต้องดำเนินการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา ด้านความรู้ พฤติกรรม และเจตคติในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งหากได้รับการพัฒนาปรับปรุงจะส่งผลดีต่อการจัดการเรียนรู้

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศช่วยในการตัดสินใจ วางแผนการพัฒนาครูผู้สอนให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

6.2 ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบที่ระบุลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนำข้อค้นพบที่เป็นความต้องการจำเป็นที่แท้จริงมาเป็นแนวทางเพื่อพัฒนา ปรับปรุง และแก้ปัญหการจัดการเรียนรู้ต่อไป

6.3 ได้เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือ

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น การพัฒนาครูผู้สอน และการวัดเจตคติ

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

##### 1.1 ความหมายของการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้

###### 1.1.1 ความหมายของการเรียนรู้

นักจิตวิทยาและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้หลายแนวความคิด ดังนี้

ฮิลการ์ดและโบเวอร์ (Hilgard and Bower, 1975 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2548: 29) ให้ความหมายการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเป็นผลเนื่องมาจากการฝึกฝนและประสบการณ์แต่มีไขการตอบสนองที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น สัญชาตญาณ หรืออูติภาวะ หรือจากการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวของร่างกาย เช่น ความเมื่อยล้า พิษของยา เป็นต้น

ครอนบาค (Cronbach, 1954 อ้างถึงใน มาลินี จุฑะรพ, 2541: 55) สรุปความหมายของการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้เป็นการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละคนได้ประสบมา

ประดินันท์ อุปรมัย (2540: 121) กล่าวว่า การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงของบุคคลอันมีผลเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นเหตุทำให้บุคคลเผชิญสถานการณ์แตกต่างไปจากเดิม ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหมายถึงประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมพจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster's Third New International Dictionary) ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่า คือกระบวนการเพิ่มพูนและปรุงแต่งระบบความรู้ ทักษะ นิสัยหรือการแสดงออกต่างๆ อันเป็นผลมาจากมีสิ่งกระตุ้นอินทรีย์โดยผ่านประสบการณ์ การปฏิบัติหรือการฝึกฝน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของบลูมและคณะ (Bloom and other, 1956 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์ และ โกศล มีคุณ 2556: 3-5) ที่ว่าการเรียนรู้มีจุดหมาย 3 ด้านใหญ่ๆ คือ

1. ด้านความรู้ความเข้าใจหรือพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เช่น ความจำ ความเข้าใจ ความคิดในรูปแบบต่างๆ
2. ด้านความรู้สึกรหรือเจตพิสัย (Affective Domain) เช่น ความรู้สึก ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม
3. ด้านการเคลื่อนไหวปฏิบัติหรือทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เช่น การเคลื่อนไหว การปฏิบัติงาน ความชำนาญในการกระทำ

วารินทร์ รัชมีพรหม (2542: 152) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการทั้งด้านสมรรถภาพ ทักษะและเจตคติที่ได้รับตั้งแต่เป็นทารก จนเป็นผู้ใหญ่ กระบวนการเรียนรู้จึงเป็นส่วนสำคัญของความสามารถของเรา มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวว่า “การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม” ในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ได้มีการศึกษาค้นคว้าด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ จนเกิดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2556: 186) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่เคยมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกหัด รวมทั้งปริมาณการเปลี่ยนความรู้ของผู้เรียน ดังนั้น งานสำคัญของครู คือ การช่วยนักเรียนแต่ละคนเกิดการเรียนรู้หรือมีความรู้และมีทักษะตามที่หลักสูตรวางไว้ ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้จึงเป็นรากฐานของการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 32) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมไปเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร เป็นผลที่ได้จากประสบการณ์ โดยไม่ใช่ผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ เป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ความรู้สึกและทักษะ

นรา สมประสงค์ และโกศล มีคุณ (2556: 3-8) กล่าวว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นมาพร้อมกับมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความรู้และได้สะสมความรู้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงจำเป็นต้องมีการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และมีการถ่ายทอดความรู้จากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนรุ่นหนึ่งและรุ่นต่อไป จากการถ่ายทอดความรู้นี้เองทำให้เกิดการพัฒนาความรู้และกระบวนการถ่ายทอดความรู้ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น มีการจัดองค์กรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้กับบุคคลในสังคม ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้อันเป็นระบบโรงเรียน หรือการเรียนรู้นอกระบบ ผู้ที่จัดระบบการเรียนรู้จะต้องพิจารณาว่าจะมีวิธีการใดที่จะทำให้นักเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเกิดมีระบบการเรียนการสอนขึ้น โดยการนำเอาทฤษฎีการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้

มาลินี จุฑารพ (2541: 55) สรุปว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลประสบมา ผลของการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3 ด้าน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) เช่น ความคิด ความเข้าใจ และความจำในเนื้อหาเป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) เช่น การพูด การกระทำ และการเคลื่อนไหวต่างๆเป็นต้น
3. ความรู้สึก (Affective) เช่น เจตคติ จริยธรรม และค่านิยม เป็นต้น

จากความหมายของการเรียนรู้ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์หรือได้จากการฝึกฝน

### 1.1.2 ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการเรียนรู้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

พิทักษ์ นิลนพคุณ (2556: 4) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูผู้สอนดำเนินการโดยใช้กระบวนการ วิธีการ และกิจกรรมต่างๆ ให้สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้เป็นประโยชน์ได้

สุมน อมรวิวัฒน์ (2533: 460) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นสถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้น คือ มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม และผู้สอนผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ที่ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์นั้นไปใช้ได้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการศึกษา สรุปหลักการสำคัญได้ 7 ด้าน คือ 1) ด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษา 2) ด้านมาตรฐานคุณภาพการศึกษา 3) ด้านระบบบริหารและการสนับสนุนทางการศึกษา 4) ด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 5) ด้านหลักสูตร 6) ด้านกระบวนการเรียนรู้ และ 7) ด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา จะขอกล่าวเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยคือ ด้านกระบวนการเรียนรู้ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับเรื่องตนเอง 2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา 4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง 5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้คิดได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ครูและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารที่กล่าวมาข้างต้นรวมถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดบรรยากาศ กิจกรรม สื่อ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงเพื่อแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านต่างๆ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ซึ่งสะท้อนได้จากความรู้ พฤติกรรม และเจตคติของผู้เรียน

## 1.2 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้จะสำเร็จเมื่อผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ครู และผู้เรียนมีความเข้าใจตรงกัน ซึ่งมีองค์ประกอบหลายลักษณะขึ้นอยู่กับแนวคิดหรือทฤษฎีที่นำมาประยุกต์ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ในที่นี้ขอเสนอ องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ องค์ประกอบตามมุมมองทฤษฎีการสอน และองค์ประกอบตามมุมมองด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ (ประยงค์ เนาบุตร, 2556: 8)

### 1.2.1 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ตามมุมมองทฤษฎีการสอน

การจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญคือ

- 1) ผู้เรียนมีธรรมชาติแตกต่างกัน เช่น ความสามารถทางสมอง ความถนัด ความสนใจ พัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ความต้องการพื้นฐาน
- 2) บรรยากาศในชั้นเรียนต้องเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นกันเอง ไม่อึดอัดหรือเคร่งเครียดจนเกินไป
- 3) ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครู และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ต้องเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ดีและสนับสนุนให้เกิดการร่วมมือในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
- 4) ผู้สอนต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีการแสดงออกทั้งทางกายและความคิดเห็นที่ดี เช่น มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ร่างกายแข็งแรง แต่งกายสุภาพ เป็นคนมีเหตุมีผล และมีกิริยาท่าทางที่เหมาะสม มีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีความรู้ในเนื้อหาที่จะสอน และเข้าใจหลักสูตรเป็นอย่างดี

5) ผู้เรียนเป็นผู้ที่อยู่ในกระบวนการเรียนรู้ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่ สติปัญญา ผลสัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ ความรู้เดิม สภาพครอบครัวและกลุ่มเพื่อน ผู้สอนต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของหลักสูตรที่มีต่อผู้เรียนในแต่ละวัยและระดับชั้นเรียน

### 1.2.2 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ตามมุมมองด้านจิตวิทยาการเรียนรู้

ครอนบาค (Cronbach, 1954 อ้างถึงใน มาลินี จุฑะรพ 2541: 70-71) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงธรรมชาติการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ คือ

1) จุดประสงค์ของการเรียนคือ ก่อนการเรียนควรกำหนดจุดประสงค์ในแต่ละวิชา เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้สอนจะได้ประเมินผลตามจุดประสงค์ดังกล่าว

2) ความพร้อมของผู้เรียนคือ ก่อนการเรียน ผู้เรียนจะต้องมีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ อุปกรณ์การเรียนและสิ่งแวดล้อม การเตรียมความพร้อมจะช่วยให้การเรียนรู้ดำเนินไปด้วยดี

3) สถานการณ์ คือ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ถ้าสถานการณ์บวกสำหรับผู้เรียนจะช่วยให้การเรียนรู้ที่ดี ในทางตรงข้ามถ้าสถานการณ์เป็นลบจะเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้

4) การแปลความหมาย คือ การพบกับสถานการณ์ต่างๆ ผู้เรียนจะต้องรับสัมผัส แล้วจะต้องแปลความหมายให้ถูกต้อง เป็นความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ในทางตรงข้ามถ้าผู้เรียนแปลความหมายเบี่ยงเบนไป ผลก็คือเกิดการเรียนรู้ที่ผิดพลาด ดังนั้นผู้เรียนควรตรวจสอบการแปลความหมายของตนเองให้ถูกต้อง จะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

5) การตอบสนอง คือ การตัดสินใจแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องหลังจากมีการแปลความหมายแล้ว

6) ผลต่อเนื่อง คือ ผลที่เกิดจากการตอบสนอง ถ้าตอบสนองตามจุดประสงค์การเรียนรู้ก็เกิดขึ้น ในทางตรงข้ามถ้าผู้เรียนตอบสนองไม่ดี หรือประเมินผลสรุปไม่ผ่านจุดประสงค์ ย่อมแสดงว่าผลต่อเนื่องไม่ดี ผู้เรียนยังไม่เกิดการเรียนรู้

7) ปฏิกริยาต่อการขัดขวาง คือ การที่ผู้เรียนดำเนินการตามขั้นตอนของการเรียนรู้จากการกำหนดจุดประสงค์ การเตรียมความพร้อม การพบกับสถานการณ์ การแปลความหมาย การตอบสนอง และผลต่อเนื่องที่ได้รับ ถ้าผลต่อเนื่องไม่เป็นที่พึงพอใจ การเรียนรู้ย่อมจะไม่เกิดขึ้น แสดงว่าผู้เรียนพบกับปัญหาและอุปสรรคขัดขวาง ผู้เรียนจะต้องเริ่มทำขั้นตอนการเรียนรู้ใหม่ จนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ



จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้เรียน ผู้สอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ ผู้สอนยังต้องคำนึงธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศการเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนอีกด้วย

### 1.3 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่ดีหรือการสอนที่ดีจะประสบความสำเร็จ ควรเป็นการสอนที่มีการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจนและปฏิบัติได้ ซึ่งปรีชา คัมภีรปกรณ (2545: 243-245) กล่าวว่าควรมีสาระสำคัญ ดังนี้

1.3.1 หลักการเตรียมความพร้อมพื้นฐานในเบื้องต้น ครูควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้การสอนประสบความสำเร็จ คือ ต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความรักและศรัทธาเชื่อมั่นต่อวิชาชีพอย่างจริงจัง มีความรู้ดี เพราะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติแก่ผู้เรียน ครูต้องมีความสามารถในการสอน มีขั้นตอน กระบวนการและวิธีการในการถ่ายทอด ซึ่งต้องพัฒนาขึ้นเป็นทักษะของผู้สอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

1.3.2 หลักการวางแผนและเตรียมการสอนเพื่อให้การสอนประสบผลสำเร็จ ผู้สอนต้องมีการเตรียมการสอน ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) จัดทำแผนการสอน
- 2) ศึกษาเพิ่มเติมและรวบรวมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ตามที่ระบุไว้ในแผนการสอน
- 3) จัดหาหรือผลิตสื่อการสอนที่จะใช้ในการสอนตามกิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนการสอน
- 4) จัดทำหรือเตรียมแบบประเมินก่อนและหลังเรียนตามเนื้อหาที่สอน
- 5) ทดลองสอนเพื่อประเมินจุดอ่อนทั้งทางด้านเวลาและกิจกรรมที่ใช้

1.3.3 หลักการใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ ผู้สอนควรศึกษาจิตวิทยาเกี่ยวกับผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจิตวิทยาการเรียนรู้ซึ่งมีหลักการที่ควรนำมาใช้ ดังนี้

- 1) หลักความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) หลักการเร้าความสนใจ
- 3) หลักการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน
- 4) หลักการให้ผลย้อนกลับในทันที
- 5) หลักการสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีความภูมิใจในความสำเร็จ

6) หลักการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามลำดับขั้น

1.3.4 หลักการประเมินและรายงานผลมีหลัก 4 ประการ คือ

- 1) หลักการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
- 2) หลักการวิเคราะห์พฤติกรรม
- 3) หลักการสร้างและใช้เครื่องมือประเมิน
- 4) หลักการตีความและรายงาน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2540: 18-19) กล่าวถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างหลักการเรียนรู้กับหลักการจัดการเรียนรู้ ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 2.1 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างหลักการเรียนรู้กับหลักการจัดการเรียนรู้

หลักการเรียนรู้	หลักการจัดการเรียนรู้
1. ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี เมื่อมีวุฒิภาวะถึงระดับและมีความพร้อมที่จะเรียน	1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวุฒิภาวะและความพร้อมของผู้เรียน
2. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดี เมื่อเรียนอย่างมีเป้าหมายและรู้ขอบข่าย โครงสร้างของเนื้อหาที่เรียน	2. แจกจุดประสงค์การเรียนรู้และขอบข่ายเนื้อหาที่เรียนให้ผู้เรียนได้ทราบอย่างชัดเจนก่อนเรียน
3. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดี ถ้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างแท้จริง และได้ใช้ประสาทสัมผัสหลายด้านร่วมกัน	3. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้การสอน ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ ได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง
4. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีถ้าได้เรียนเนื้อหาทีละน้อยจากง่ายไปหายาก จากส่วนรวมไปส่วนย่อย และเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยนั้น	4. จัดลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก ให้ผู้เรียนได้เห็นโครงร่างทั้งหมดก่อนรายละเอียด และโยงความสัมพันธ์ของรายละเอียดเท่านั้น
5. ถ้าผู้เรียนได้เรียนในสิ่งที่ตนถนัด ตรงกับความสามารถและความสนใจ	5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หลักการเรียนรู้	หลักการจัดการเรียนรู้
6. ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดี ถ้าได้เรียนในบทเรียนที่ง่ายและมีความหมายต่อชีวิต ย่อมจำได้ดีและรวดเร็วกว่าบทเรียนที่ยากและไม่มี ความหมาย	6. จัดบทเรียนให้มีความยากง่ายพอเหมาะกับระดับวุฒิภาวะของผู้เรียนและสอนในสิ่งที่มีความหมายให้แก่ผู้เรียน
7. ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมเป็นพื้นฐานในการเรียนเรื่องใหม่ได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น	7. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน
8. การเสริมแรงมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	8. สอนโดยให้แรงเสริมอย่างเหมาะสม เช่น ให้คำชม ให้รางวัล
9. การจูงใจช่วยให้เกิดความปรารถนาที่จะเรียน ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าได้รับแรงจูงใจ	9. สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจใฝ่เรียน
10. การฝึกหัดหรือฝึกฝนจะช่วยให้การเรียนรู้ได้ผลสมบูรณ์ขึ้น มีความแม่นยำและชำนาญมากขึ้น	10. ให้ผู้เรียนมีโอกาสฝึกฝนทำกิจกรรมนั้นซ้ำอีก เป็นการทบทวนหลังจากที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว
11. ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าตั้งใจและต้องการที่เรียน	11. ต้องเร้าความสนใจ กระตุ้น จูงใจ ให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น
12. ผู้เรียนทราบผลการกระทำ มีผลต่อการเรียนรู้	12. ต้องแจ้งผลการปฏิบัติกิจกรรมหรือผลการวัดผลให้ผู้เรียนทราบทันทีเพื่อที่จะได้รับแก้ไขปรับปรุง

หลักการจัดการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้น มีนักวิชาการและหน่วยงานได้เสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการ บทเรียน และประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสาระสำคัญ ประยงค์ เนาวบุตร (2556: 9-13) ดังนี้

## 1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีหลักการสำคัญคือ

- 1.1 ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
- 1.2 ต้องมุ่งส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผู้เรียนทำกิจกรรมด้วยตัวเองให้

มากที่สุด

1.3 ต้องมุ่งส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้และข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.4 ต้องมุ่งจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

1.5 ต้องกระตุ้น ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดค้นหาเหตุผล คิดแก้ปัญหาและการใช้ความคิดในลักษณะอื่นๆ อย่างหลากหลาย

1.6 ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินกิจกรรม และ ประเมินผลการเรียนรู้

1.7 ต้องมีการจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจ ตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการเรียน และการกระทำกิจกรรมต่างๆ โดยใช้วิธีการในทางบวก เช่น การให้รางวัล การยกย่อง ชมเชย เป็นต้น

นวลจิตต์ ชาวศิริพิงศ์ และคณะ (2545: 32-34) กล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า ครูผู้สอนจะต้องเข้าใจกระบวนการสอน โดยเฉพาะเรื่องความสำคัญ ความจำเป็น เพราะจะช่วยให้ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

**บทบาทครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวก** มีงานหลักที่สำคัญ คือ

1. วางแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวางแผนอำนวยความสะดวก เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียน การจัดการด้านแหล่งเรียนรู้ การจัดกิจกรรมสนับสนุน การให้การส่งเสริม การสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น

2. กำหนดบทบาทของตนเอง ให้เป็นตัวกลางที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการเรียน และการประพฤติปฏิบัติของผู้เรียน การสร้างระบบการสื่อสารกับผู้เรียนให้ชัดเจน การสร้างระบบควบคุม กำกับ ดูแลด้วยความเป็นธรรมและเป็นประชาธิปไตย

**บทบาทครูในฐานะผู้จัดการเรียนรู้** ในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพ ครูควรดำเนินการ ดังนี้

1. การเตรียมการสอน ได้แก่

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน เพื่อจัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้ความสามารถ และเพื่อกำหนดเรื่อง หรือเนื้อหาสาระการเรียนรู้

1.2 การวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อเชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเฉพาะ การกำหนดเรื่อง หรือเนื้อหาสาระการเรียนรู้

1.3 เตรียมแหล่งเรียนรู้ เตรียมห้องเรียน

1.4 วางแผนการสอน ควรเขียนให้ครอบคลุมองค์ประกอบ คือ 1) กำหนดเรื่อง 2) กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน 3) กำหนดเนื้อหา ครูควรมีรายละเอียดพอที่จะเติมเต็มผู้เรียนได้ ตลอดจนมีความรู้ในเนื้อหาของศาสตร์นั้นๆ

2. การสอน ครูควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

2.1 สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.2 กระตุ้นให้ผู้เรียนร่วมกิจกรรมดังนี้ 1) เลือกเรื่องที่จะเรียน 2) วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) เรียนโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ 4) เรียนด้วยกระบวนการกลุ่ม 5) เรียนจากห้องสมุด 6) มีโอกาสตัดสินใจและลงความเห็น 7) เรียนโดยบูรณาการสาระ ทักษะและคุณธรรม

2.3 จัดกิจกรรมหรือดูแลให้กิจกรรมดำเนินไปตามแผน และคอยสังเกตบันทึก พฤติกรรมของผู้เรียนแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่ม เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีความเหมาะสม

2.4 ให้การเสริมแรง หรือให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้ข้อสังเกต

2.5 ประเมินผลการเรียน เป็นการเก็บรวบรวมผลงานและประเมินผลงานของผู้เรียน และประเมินผลการเรียนรู้ตามที่กำหนด โดยปฏิบัติดังนี้ 1) ประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ เน้นการประเมินตามสภาพจริง 2) มีวิธีการประเมิน และเครื่องมือที่สอดคล้องกัน 3) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน และ 4) นำผลการประเมินไปพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการ บทเรียน และประสบการณ์ มีหลักการสำคัญ คือ

2.1 ให้เรียนรู้จากสิ่งที่อยู่ใกล้ก่อน จากนั้นจึงให้เรียนในสิ่งที่อยู่ห่างจากตัวออกไปตามลำดับ

2.2 ให้เรียนรู้จากสิ่งที่ย้ำไปยาก เพราะการเรียนในสิ่งที่ย้ำจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจได้ดี และเป็นพื้นฐานในสิ่งที่ยากต่อไป

2.3 ให้เรียนรู้จากตัวอย่างไปหากฎเกณฑ์ โดยให้เห็นตัวอย่างหลายๆ กรณีก่อน จากนั้นจึงสรุปหรือตั้งกฎเกณฑ์ขึ้นมา

2.4 ให้เรียนรู้จากสิ่งที่รู้ไปหาสิ่งที่ไม่รู้ เพราะการเรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่ย่อมต้องอาศัยบทเรียนเก่าหรือประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐาน จึงจะช่วยให้เข้าใจบทเรียนใหม่ได้ดี

2.5 ให้เรียนรู้จากสิ่งที่ป็นรูปธรรมไปหานามธรรมโดยเลือกใช้สื่อการเรียนให้เหมาะสมกับเนื้อหาเพื่อทำให้บทเรียนเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่ายขึ้น

**3. การจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ** มีหลักการสำคัญที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 24 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ราชกิจจานุเบกษา 2542: 13-14) คือ

“มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- (2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- (3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- (4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
- (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ
- (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

**4. การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551** มีหลักการสำคัญ 4 ประการ (กระทรวงศึกษาธิการ 2552: 9-10) คือ

- (1) จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (2) จัดการเรียนรู้โดยเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล
- (3) จัดการเรียนรู้โดยเน้นคุณธรรม จริยธรรม

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการและแนวทางการจัดการเรียนรู้ สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่ดี ควรจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผู้เรียนทำกิจกรรมด้วยตัวเอง จัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการ ฝึกทักษะกระบวนการคิด

การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยผู้สอนจัดบรรยากาศ กิจกรรม สื่อการเรียน ประเมินผลตามสภาพจริง และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

#### 1.4 รูปแบบการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

ประยงค์ เนาบุตร (2556: 20) กล่าวว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้เป็นแบบแผนในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จสูงสุด อาจเป็นเทคนิค วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ หรือทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่ออกแบบให้สัมพันธ์กับแนวคิด หลักการ หรือทฤษฎีทางการศึกษา หากพิจารณาโดยยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนเป็นหลัก รูปแบบการจัดการเรียนรู้สามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นพฤติกรรมและค่านิยม รูปแบบการจัดการเรียนรู้แต่ละกลุ่มประกอบด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ ดังนี้

**1.4.1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด** ประกอบด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ เช่น การเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา การเรียนรู้แบบ “ฉลาดรู้” การเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต การเรียนรู้แบบสรรค์สร้างความรู้ การเรียนรู้จากชุดการสอน การเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพความคิด การเรียนรู้โดยใช้วัฏจักรการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่เน้นทักษะกระบวนการ การเรียนรู้แบบโครงงาน การเรียนรู้แบบรอบรู้ การเรียนรู้แบบศูนย์การเรียน การเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง เป็นต้น

1) **รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม** ประกอบด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ เช่น การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมกลุ่ม การเรียนรู้ที่เน้นการเรียนแบบร่วมมือ การเรียนรู้แบบกลุ่มสัมพันธ์ การเรียนรู้แบบซินดิเคท (Syndicate) เป็นต้น

2) **รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นพฤติกรรมและค่านิยม** ประกอบด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ เช่น การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง การเรียนรู้โดยการทำค่านิยมให้กระจ่าง การปรับพฤติกรรม การสร้างเสริมลักษณะนิสัย การเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้แบบนาฏการ การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

ทิสนา แคมมณี (2554: 223) ให้แนวคิดว่า รูปแบบการเรียนการสอน หมายถึง สภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบตามหลักปรัชญา

ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่างๆ โดยมีการจัดกระบวนการหรือขั้นตอนในการเรียน การสอนโดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่างๆ เข้าไปช่วยทำให้สภาพการเรียนการสอนนั้น เป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ

เนื่องจากรูปแบบการเรียนการสอนดังกล่าวมีจำนวนมาก เพื่อความสะดวก ในการศึกษาและการนำไปใช้ จึงได้จัดหมวดหมู่ของรูปแบบเหล่านั้นตามลักษณะของวัตถุประสงค์ เฉพาะหรือเจตนารมณ์ของรูปแบบ ซึ่งสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 5 หมวด (ทิสนา เขมมณี 2554: 223- 272) ดังนี้

1) **รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain)** รูปแบบการเรียนการสอนในหมวดนี้ เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิด ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระต่างๆ เนื้อหาสาระนั้นอาจอยู่ในรูปของข้อมูล ข้อเท็จจริง มโน ทัศน์ หรือความคิดรวบยอด มี 5 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการเรียนการสอนมโนทัศน์ รูปแบบการ เรียนการสอนตามแนวคิดของกาเย่ รูปแบบการเรียนการสอนโดยการนำเสนอมนทัศน์กว้าง ล่วงหน้า รูปแบบการเรียนการสอนเน้นความจำและรูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ผังกราฟิก

2) **รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านจิตพิสัย (Affective Domain)** เป็นรูปแบบการเรียนการสอนในหมวดนี้เป็นรูปแบบที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้สึก เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากแก่การพัฒนาหรือปลูกฝัง การจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนที่เพียงให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มักไม่เพียงพอต่อการ ให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีได้ จำเป็นต้องอาศัยหลักการและวิธีการอื่น ๆ มี 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบ การเรียนการสอนตามแนวคิดการพัฒนาจิตพิสัยของบลูม รูปแบบการเรียนการสอนโดยการ ชักค้ำ และรูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้บทบาทสมมติ

3) **รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)** รูปแบบการเรียนการสอนในหมวดนี้เป็นรูปแบบที่มุ่งพัฒนา ความสามารถของผู้เรียนในด้านการปฏิบัติ การกระทำ หรือการแสดงออกต่างๆ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ หลักการ วิธีการ ที่แตกต่างไปจากการพัฒนาทางจิตพิสัยหรือพุทธิพิสัย รูปแบบที่สามารถช่วย ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทางด้านนี้ที่สำคัญๆ มี 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการเรียนการสอนตาม แนวคิดการพัฒนาทักษะปฏิบัติของซิมป์สัน (Simpson) รูปแบบการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติของ แฮร์โรว์ (Harrow) และรูปแบบการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติของเดวิส (Davies)

4) **รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะกระบวนการ (Process Skill)** ทักษะกระบวนการเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิธีดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นกระบวนการทาง สติปัญญา เช่น กระบวนการสืบสอบแสวงหาความรู้ หรือกระบวนการคิดต่าง ๆ อาทิ การคิด



วิเคราะห์ การอุปนัย การนิรนัย การใช้เหตุผล การสืบสอบ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น หรืออาจเป็นกระบวนการทางสังคม เช่น กระบวนการทำงานร่วมกัน เป็นต้น ปัจจุบันการศึกษาให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาก เพราะถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำรงชีวิต ในที่นี้จะนำเสนอรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะกระบวนการ 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการสืบสอบและแสวงหาความรู้เป็นกลุ่มรูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการคิดอุปนัย รูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการคิดสร้างสรรค์และ รูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของ ทอร์เรนซ์ (Torrance)

5) รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการ (Integration) รูปแบบการเรียนการสอนในหมวดนี้ เป็นรูปแบบที่พยายามพัฒนาการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนไปพร้อม ๆ กัน โดยใช้การบูรณาการทั้งทางด้านเนื้อหาสาระและวิธีการ รูปแบบในลักษณะนี้กำลังได้รับความนิยมอย่างมาก เพราะมีความสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนารอบด้าน หรือการพัฒนาเป็นองค์รวมมี 4 รูปแบบใหญ่ๆ ได้แก่ รูปแบบการเรียนการสอนทางตรงรูปแบบการเรียนการสอนโดยการสร้างเรื่องรูปแบบการเรียนการสอนตามวัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT และรูปแบบการเรียนการสอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ทิสนา แจมมณี (2554: 120) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียน และประโยชน์สูงสุด มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้ใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อนำผู้เรียนไปสู่การเรียนรู้ที่แท้จริง

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2545 : 38-39) เสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่มุ่งพัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญที่จะนำพาผู้เรียนไปสู่การค้นพบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จึงเป็นเครื่องมือแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญที่ต้องจัดและฝึกฝนให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถดำเนินการโดยใช้รูปแบบวิธีการและเทคนิคต่างๆ เช่น กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนแบบค้นพบ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกปฏิบัติการ โครงการ ทักษะการวิจัย การใช้เส้นเล่าเรื่อง และการเรียนรู้แบบ 4 MAT

2) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่มุ่งพัฒนากระบวนการคิด การแก้ปัญหาและการจัดการ เป็นการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน สามารถดำเนินการโดยใช้

รูปแบบ วิธีการและเทคนิคต่างๆ เช่น การตั้งคำถาม การเขียนแผนผังความคิด การเขียนแผนผังกราฟิก กระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการคิดวิจารณ์ญาณ กระบวนการคิดสร้างสรรค์ การคิดแบบหมวก 6 ใบ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

3) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่มุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ สามารถพัฒนาได้โดยการจัดกิจกรรมที่เอื้อให้ผู้เรียนเรียนรู้ คิด วิเคราะห์และซึมซับสิ่งที่ได้เผชิญ พบเห็น ปฏิสัมพันธ์ เกิดเป็นความรู้สึกรู้จักคิด เจตคติ หรือแนวคิด แนวปฏิบัติที่มีต่อผู้อื่น และสิ่งแวดล้อมรอบตัว สามารถดำเนินการโดยใช้รูปแบบ วิธีการ และเทคนิคต่างๆ เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนแบบร่วมมือ และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีอีกหลายรูปแบบ อาทิ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โมเดลชิปปา (CIPPA Model) ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจ โดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยอาศัยความร่วมมือจากกลุ่ม ช่วยพัฒนาทักษะกระบวนการคิด กระบวนการกลุ่มและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และกระบวนการแสวงหาความรู้ (ทิสนา แซมมณี, 2554 : 282)

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสรุปได้ว่า รูปแบบที่ได้นำเสนอข้างต้นนั้นจะเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้โดยผู้เรียนสามารถแสดงออกทางความคิด การกระทำ มีส่วนร่วมในกิจกรรม ได้ลงมือปฏิบัติจริง และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเองโดยมีครูเป็นผู้คอยแนะนำ กระตุ้น ให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด และอำนวยความสะดวก ครูผู้สอนสามารถเลือกรูปแบบการจัดการเรียนรู้ได้โดยพิจารณาจากจุดประสงค์การเรียนรู้ ธรรมชาติของเนื้อหาวิชา และธรรมชาติของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตร

ในการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อจะได้ทราบว่าในขณะนี้ครูผู้สอนได้นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้มาใช้ในระดับใด ข้อมูลเหล่านี้สามารถสะท้อนถึงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อีกทางหนึ่ง

## 1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้

### 1.5.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

1) ความหมายของทฤษฎีการสอน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของทฤษฎีการสอนไว้ ดังนี้

เจอโรม บรูเนอร์ (Bruner, 1996 อ้างถึงใน พิทักษ์ นิลนพคุณ 2556: 4-7) กล่าวว่าทฤษฎีการสอน คือ ข้อความที่ระบุเป้าหมาย และแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน มีลักษณะของการแนะนำ กำหนด และเป็นการกล่าวในลักษณะที่เป็นปทัฏฐาน (normative) คือสามารถสรุปข้อมูลในวงกว้างได้

ทิสนา แคมมณี (2554: 474) ให้ความหมายว่า ทฤษฎีการสอน คือ ข้อความรู้ที่พรรณนา อธิบาย ทำนายปรากฏการณ์ต่างๆ ทางการสอนที่ได้รับการพิสูจน์ การทดสอบและการยอมรับเชื่อถือได้ นักจิตวิทยาหรือนักการศึกษาได้นำเสนอและได้รับการยอมรับว่าเชื่อถือได้ อาจพัฒนาหรือแปลงมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้เป็นหลักการในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทฤษฎีการสอนหนึ่งๆ มักประกอบไปด้วย หลักการสอนย่อยๆ หลายประการ

จากความหมายของทฤษฎีการสอนสรุปได้ว่า ทฤษฎีการสอน หมายถึง ข้อความรู้หลักการพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผ่านการทดสอบ ได้รับการพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการว่าสามารถนำไปใช้สอนให้ประสบผลสำเร็จได้

## 2) ความสำคัญของทฤษฎีการสอน

พิทักษ์ นิลนพคุณ (2556: 4-11) กล่าวถึงความสำคัญของทฤษฎีการสอน ไว้ดังนี้

1. ทำให้ทราบแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนได้ ทำให้ผู้สอนมองเห็นธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ช่วยให้นำทฤษฎีที่เหมาะสมใช้ในการจัดการเรียนรู้และออกแบบการเรียนการสอนที่ตอบสนองสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ได้

2. ช่วยให้การสอนมีทิศทางที่ชัดเจนอันจะนำไปสู่จุดหมายของการพัฒนาผู้เรียนได้ง่ายและสะดวก ทำให้ทราบแนวคิด ความเชื่อ ซึ่งเป็นปรัชญาทางการศึกษาที่นำไปใช้กำหนดเป็นทิศทางในการจัดการศึกษาที่เขียนออกมาในลักษณะที่เรียกว่าจุดหมายของการศึกษา โดยทั่วไปจุดมุ่งหมายของการศึกษาจะกล่าวถึงความคาดหวังที่จะให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพในทุกๆ ด้าน

3. ช่วยให้ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการเรียนรู้เพราะทำให้ผู้สอนทราบว่าแนวการสอนหรือวิธีการสอนที่ดีมีลักษณะอย่างไร และจะนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการสอนและดำเนินการสอนให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร

4. ช่วยให้การสอนดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน องค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีการสอนที่ช่วยให้ผู้สอนดำเนินการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

รูปแบบการสอนที่จัดไว้อย่างเป็นระเบียบระบบ ในรูปแบบการสอนประกอบด้วยปรัชญา ทฤษฎี การเรียนรู้ และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เป็นแนวทางไปสู่การกำหนดวิธีสอนที่มีขั้นตอน และวิธีการอันเป็นลักษณะเฉพาะที่ชัดเจนของวิธีการสอนแต่ละวิธีที่นำมาใช้สอน

5. ทำให้การสอนมีความเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น ความเป็นวิทยาศาสตร์ ช่วยให้ผู้สอนสามารถใช้กระบวนการวิจัยมาช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาทฤษฎีการสอน และ องค์ประกอบต่างๆ ของทฤษฎีได้สะดวกและง่ายขึ้น ดังเช่นปัจจุบันได้มีการพัฒนารูปแบบการสอน วิธีสอนและเทคนิคการสอนที่เป็นนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย นับเป็นประโยชน์ อย่างยิ่งในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

### ทฤษฎีการเรียนรู้กับการสอน

ทิสนา แคมมณี (2554 : 50) กล่าวว่าในช่วงศตวรรษที่ 20 นักคิดและนักจิตวิทยา ได้แบ่งทฤษฎีการเรียนรู้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) กลุ่มพุทธินิยม (Cognitivism) กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) และกลุ่มผสมผสาน (Eclecticism) สรุปได้ดังนี้

1) **ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม** มีความเชื่อว่าธรรมชาติของมนุษย์มี ลักษณะเป็นกลางคือ ไม่ดีไม่เลว การกระทำต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม ภายนอก พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยง ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง ประกอบด้วยแนวคิดสำคัญ 3 แนวคิดคือ

(1) ทฤษฎีการเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike's Connectionism) ธอร์น ไดค์ (Thorndike, 1814-1949) เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ซึ่งมีหลายรูปแบบและปรับเปลี่ยนไปเรื่อยๆ เป็นลักษณะลองผิดลองถูก จนกว่าจะพบการ ตอบสนองที่พึงพอใจมากที่สุด

(2) ทฤษฎีการวางเงื่อนไข (Conditioning Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบการ วางเงื่อนไขแบบอัตโนมิติ (Classical Conditioning Theory) ของพาฟลอฟ (Pavlov, 1849 – 1936) นักจิตวิทยาชาวรัสเซีย ทำการทดลองกับสุนัข เสียงกระดิ่ง ดังเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองคือน้ำลาย ไทล (Hergen Hahn, 1993: 160-196 อ้างถึงใน ทิสนา แคมมณี 2554: 52) พฤติกรรมการตอบสนอง ของมนุษย์ต่อสิ่งเร้าที่เชื่อมโยงกับสิ่งเร้าตามธรรมชาติจะลดลงและหยุดไปเมื่อไม่ได้รับการ ตอบสนองตามธรรมชาติ และจะกลับปรากฏขึ้นได้อีกโดยไม่ต้องใช้สิ่งเร้าตามธรรมชาติ โดย มนุษย์มีแนวโน้มที่จะรับรู้สิ่งเร้าที่มีลักษณะคล้ายๆ กันและจะตอบสนองเหมือนกัน เช่นเดียวกัน กับนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน วัตสัน (Watson, 1878-1958) และผู้ร่วมงานเรย์เยอร์ (Rayer) ได้นำ ความคิดของพาฟลอฟมาทดลองใช้กับคน ได้ศึกษาว่าโดยปกติอัลเบิร์ตเล่นกับหนูขาวได้ แต่ถ้ามี เสียงดังจะตกใจกลัวและร้องไห้ นอกจากนี้ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยมยังมีทฤษฎีการวาง

เงื่อนไขแบบต่อเนื่อง (Continuous Conditioning) ของกัทรี (Guthrie, 1819-1936) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning) ของสกินเนอร์ (Skinner, 1904-1990) และทฤษฎีการเรียนรู้ของฮัลล์ (Hull's Systematic Behavior Theory)

**2) ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพุทธินิยม** นักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยมสนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของความจำ กระบวนการประมวลความรู้ การแก้ปัญหาและอภิปัญญา หรือการคิดและการเรียนรู้ มีความเชื่อว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางความคิดที่เกิดจากการสะสมข้อมูล การสร้างความหมายและความสัมพันธ์ของข้อมูล และการดึงข้อมูลออกมาใช้ในการกระทำและการแก้ปัญหา การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญาของมนุษย์ในการที่จะสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ตนเอง ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2552:21) ได้รวบรวมและกล่าวถึงทฤษฎีนี้ดังนี้

ทฤษฎีเกสตัลท์ (Gestalt Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดยนักจิตวิทยาชาวเยอรมัน คือ เวอร์ไรเบอร์ (Wertheimer) โคเลอร์ (Kohler) คอฟกา (Koffka) และเลวิน (Lewin) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าปรากฏการณ์การเรียนรู้เป็นเรื่องของกระบวนการจัดระเบียบการรับรู้ มีแนวคิดหลักคือ ส่วนรวมไม่ใช่เป็นเพียงผลรวมของส่วนย่อย ส่วนรวมเป็นสิ่งที่มากกว่าผลรวมของส่วนย่อย แนวคิดด้านการเรียนรู้ของทฤษฎีเกสตัลท์เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางความคิดซึ่งเป็นกระบวนการภายในตัวมนุษย์ บุคคลจะเรียนรู้จากสิ่งเร้าที่เป็นส่วนรวมได้ดีกว่าส่วนย่อย และการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะคือการรับรู้และการหยั่งเห็น

ทฤษฎีสนาม (Field Theory) เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) เป็นผู้ริเริ่มทฤษฎีสนาม ซึ่งสรุปได้ว่าคนเราสนใจสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นพลังบวกกับสิ่งนั้น หากไม่สนใจก็จะมีพฤติกรรมเป็นพลังลบ พฤติกรรมของคนมีลักษณะเป็นแรง มีพลังและทิศทาง การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจหรือแรงขับที่จะกระทำไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการและทฤษฎีเครื่องหมาย (Sign Theory) ทอลแมน (Tolman) เป็นผู้ริเริ่มทฤษฎีเครื่องหมายซึ่งเขากล่าวว่าการเรียนรู้เกิดจากการใช้เครื่องหมายเป็นตัวชี้ทางให้แสดงพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทางทฤษฎี (พิทักษ์ นิลนพคุณ 2556: 23)

ทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญา (Intellectual Development Theory) นักจิตวิทยาหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้า เช่น บรุนเนอร์และเพียเจต์ ในที่นี้ขอนำเสนอทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญาของเพียเจต์ซึ่งเป็นทฤษฎีที่สำคัญที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ (Lall and Lall, 1983: 45-54 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี 2554: 64-66) พัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กเป็นไปตามวัยต่างๆ เป็นลำดับขั้นต่างๆ ดังนี้

- (1) ขั้นรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสอยู่ในช่วงอายุ 0 – 2 ปี
- (2) ขั้นก่อนปฏิบัติการคิดอยู่ในช่วงอายุ 2 – 7 ปี

(3) ขั้นการคิดแบบรูปธรรมอยู่ในช่วงอายุ 7 – 11 ปี

(4) ขั้นการคิดแบบนามธรรมอยู่ในช่วงอายุ 11 – 15 ปี

ทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญาของเพียเจต์มีความเชื่อเกี่ยวกับกระบวนการทางสติปัญญาว่า สมองมีการซึมซับหรือดูดซึม (Assimilation) ข้อมูลมีการปรับและการจัดระบบข้อมูล (Accommodation) มีกระบวนการปรับข้อมูล (Equilibration)

ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Theory of Meaningful Verbal Learning) ของเดวิด ออซุเบล (David Ausubel) เชื่อว่าการเรียนรู้จะมีความหมายต่อผู้เรียนถ้าการเรียนรู้นั้นสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ใหม่ซึ่งอาจจะเป็นความคิดรวบยอดหรือความรู้ที่ได้รับใหม่ในโครงสร้างสติปัญญากับความรู้เดิมที่อยู่ในสมองของผู้เรียนอยู่แล้ว (Ausubel, 1963 อ้างถึงใน ทิศนา แจมมณี 2554: 68)

**3) ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism)** นักคิดกลุ่มมนุษยนิยมให้ความสำคัญของความเป็นมนุษย์และมองมนุษย์ว่ามีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ มีความต้องการ และมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตน นักจิตวิทยาที่สำคัญในกลุ่มนี้คือ มาสโลว์ (Maslow) โรเจอร์ส (Rogers) โคมส์ (Combs) โนลส์ (Knowles) แฟร์ (Faure) อิลลิช (Illich) และนีล (Neil) ในที่นี้ขอกล่าวถึง

ทฤษฎีการเรียนรู้ของมาสโลว์ (Maslow, 1962 อ้างถึงใน ทิศนา แจมมณี 2554: 68-72) มีความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานตามธรรมชาติเป็นลำดับขั้น คือขั้นความต้องการทางร่างกาย ขั้นความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ขั้นความต้องการความรัก ขั้นความต้องการการยอมรับและการยกย่องจากสังคม และขั้นความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ หากความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียง มนุษย์จะพัฒนาตนไปสู่ขั้นที่สูงขึ้น มนุษย์มีความต้องการที่จะรู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง ประสบการณ์ที่เรียกว่า “Peak Experience” เป็นประสบการณ์ที่เป็นจุดสูงสุดหรือเป็นภาวะที่ดื่มด่ำของสภาพการเรียนรู้จักตนเองตรงตามสภาพความเป็นจริง

ทฤษฎีการเรียนรู้ของนีล (Neil) มีความเห็นว่ามนุษย์เป็นผู้มีศักดิ์ศรี มีความดีโดยธรรมชาติ หากมนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น บริบูรณ์ด้วยความรัก มีอิสรภาพและเสรีภาพ มนุษย์จะพัฒนาไปในทางที่ดีทั้งต่อตนเองและสังคม

ทฤษฎีการเรียนรู้ของโรเจอร์ส (Rogers) กล่าวว่ามนุษย์จะสามารถพัฒนาตนเองได้ดีหากอยู่ในสภาพการณ์ที่ผ่อนคลายและเป็นอิสระ การจัดบรรยากาศการเรียนที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้และเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยครูใช้วิธีการสอนแบบชี้แนะ และทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และการเรียนรู้ จะเน้นกระบวนการเป็นสำคัญ

**4) ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มผสมผสาน (Eclectic) กาย่ (Gagne) เป็นนักจิตวิทยาและ**  
การศึกษาในกลุ่มผสมผสานระหว่างพฤติกรรมนิยมกับพุทธินิยม โดยผสมผสานทฤษฎีการเรียนรู้  
ของกลุ่มพฤติกรรมนิยม และพุทธินิยมเข้าด้วยกันทฤษฎีการเรียนรู้ของกาย่ (Gagne) สรุปได้ดังนี้  
(Gagne' and Briggs, 1974: 121-136 อ้างถึงใน ทิศนา แจมมณี 2554: 72)

1. การเรียนรู้สัญญาณ (Signal Learning) เป็นการเรียนรู้ชนิดที่ง่ายที่สุด และอยู่  
ในระดับต่ำสุดเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถบังคับพฤติกรรมมิให้เกิดขึ้นได้ (Involuntary  
Behavior) เป็นการเรียนรู้โดยกระบวนการวางเงื่อนไขแบบอัตโนมัติ ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากความ  
ใกล้ชิดของสิ่งเร้าและการทำซ้ำๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึก

2. การเรียนรู้สิ่งเร้า-การตอบสนอง (Stimulus – Response Learning) เป็นการ  
เรียนรู้เนื่องมาจากการเชื่อมโยงระหว่าง S – R แต่ต่างจากการเรียนรู้ชนิดแรก เพราะผู้เรียนสามารถ  
ควบคุมพฤติกรรมได้ (Voluntary Behavior) เป็นไปอย่างตั้งใจ รู้ตัวการแสดงพฤติกรรมของผู้เรียน  
เนื่องมาจากการได้รับการเสริมแรง (Reinforcement) ประกอบกับมีโอกาสกระทำซ้ำ ๆ

3. การเรียนรู้การเชื่อมโยงแบบต่อเนื่อง (Chaining) การเรียนรู้ประเภทที่ 3 เป็น  
การเรียนรู้เนื่องมาจากการเชื่อมโยงระหว่าง S – R ติดต่อกันเป็นลูกโซ่ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง  
กับการกระทำ การเคลื่อนไหว (Motor skills)

4. การเชื่อมโยงทางภาษา (Verbal Association) การเรียนรู้ประเภทที่ 3 – 4 มี  
ลักษณะคล้ายกันเพียงแต่ประเภทที่ 4 เกี่ยวกับการใช้ภาษา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน

จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้ประเภทที่ 2 เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ประเภทที่ 3 – 4  
แต่มิใช่ว่าการเรียนรู้ประเภทที่ 3 เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ประเภทที่ 4

5. การเรียนรู้ความแตกต่างการเรียนรู้ชนิดจำแนกแยกแยะ (Motor  
Discrimination Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เด็กสามารถมองเห็นความแตกต่างของสิ่งของประเภท  
เดียวกัน การเรียนรู้ประเภทนี้อาจจะเป็นทางด้านเคลื่อนไหว

6. การเรียนรู้ความคิดรวบยอด (Concept Learning) เป็นความสามารถที่ผู้เรียน  
เองเห็นความเหมือนซึ่งทำให้ผู้เรียนมีการตอบสนองต่อสิ่งของหรือเหตุการณ์ต่างๆ ในลักษณะเป็น  
กลุ่ม

7. การเรียนรู้กฎ (Principle Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการรวม  
หรือเชื่อมโยงความคิดรวบยอดตั้งแต่ 2 ความคิดรวบยอดเข้าด้วยกันและจากการที่สามารถตั้งเป็น  
กฎเกณฑ์ขึ้นได้แล้วจะสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ กันด้วยวิธีที่คล้ายคลึงกัน

8. การเรียนรู้การแก้ปัญหา (Problem Solving) เป็นการรวมกฎเกณฑ์ต่าง ๆ  
เข้าด้วยกัน และนำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้

นอกจากนี้กาเยได้แบ่งความสามารถหรือสมรรถภาพการเรียนรู้ของมนุษย์ไว้ 5 ประการ คือ 1) ข้อเท็จจริง เป็นความสามารถในการเรียนรู้ จดจำ ข้อเท็จจริงและข้อมูลต่างๆ 2) ทักษะเชาวน์ปัญญา เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดหาเหตุผล โดยอาศัยข้อมูล ประสบการณ์ 3) ยุทธศาสตร์ในการคิด เป็นกระบวนการหรือทักษะภายในซึ่งควบคุมการเรียนรู้ การเลือกรับรู้ การจำ การคิด การเอาใจใส่อย่างจดจ่อ 4) ทักษะการเคลื่อนไหว เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการใช้กล้ามเนื้อในการเคลื่อนไหวของคนเรา และ 5) เจตคติ เป็นความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ที่มีผลต่อสิ่งของ บุคคล และเหตุการณ์ กาเยจึงเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเป็นระบบ ประกอบด้วยขั้นตอน 9 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 สร้างความสนใจ
- ขั้นที่ 2 แจกจุดประสงค์
- ขั้นที่ 3 กระตุ้นให้ผู้เรียนระลึกถึงความรู้เดิมที่จำเป็น
- ขั้นที่ 4 เสนอบทเรียนใหม่
- ขั้นที่ 5 ให้แนวทางการเรียนรู้
- ขั้นที่ 6 ให้ลงมือปฏิบัติ
- ขั้นที่ 7 ให้ข้อมูลย้อนกลับ
- ขั้นที่ 8 ประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้
- ขั้นที่ 9 ส่งเสริมความแม่นยำและการถ่ายโอนการเรียนรู้

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้สรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ ทั้ง 4 กลุ่ม คือกลุ่มพฤติกรรมนิยม เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยง กลุ่มพุทธินิยม เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องของความจำ กระบวนการประมวลผลความรู้ และเป็นกระบวนการทางความคิด กลุ่มมนุษยนิยม เชื่อว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นได้เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการขั้นพื้นฐาน ความปลอดภัย ความรัก ความต้องการยอมรับ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีอิสระภาพ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และกลุ่มผสมผสาน โดยผสมผสานทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยมและพุทธินิยมเข้าด้วยกัน ได้แก่ทฤษฎีการเรียนรู้ของกาเย (Gagne) ได้จัดลำดับการเรียนรู้จากง่ายไปยากไว้ 8 ขั้นดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น

### 1.5.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการและนักจิตวิทยาหลายท่านให้ความสนใจ และศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ขอนำเสนอทฤษฎีที่สำคัญ และเป็นที่ยอมรับในการนำมาประยุกต์เพื่อจัดการเรียนรู้ 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism)



ทฤษฎีการสอนแบบพหุปัญญา (Multiple Intelligence) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Theory of Collaborative Learning) ซึ่งขอกกล่าวโดยย่อ ดังนี้

**ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism)** เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของความรู้ของมนุษย์ มีความหมายทั้งในเชิงจิตวิทยาและเชิงสังคมวิทยา ทฤษฎีด้านจิตวิทยา เริ่มต้นจากเพียร์เจต์ (Piaget) ซึ่งเสนอว่า การเรียนรู้ของเด็กเป็นกระบวนการส่วนบุคคล มีความเป็นอัตนัย ไวก็อตสกี (Vygotsky) ได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลว่า เกิดจากการสื่อสารทางภาษากับบุคคลอื่น สำหรับด้านสังคมวิทยา อีมิล เดอร์ไคหม์ และคณะ (Emile Durkheim) เชื่อว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อการเสริมสร้างความรู้ใหม่ (ทีสนา เขมมณี 2554 :90)

ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวการสร้างความรู้ด้วยตนเองจัดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม (Cognitive Psychology) มีรากฐานมาจากผลงานของออสซูเบลและเพียร์เจต์ (Ausubel and Piaget) ทฤษฎีนี้มีประเด็นสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1) ผู้เรียนเป็นผู้สร้าง (Construct) ความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นกับความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม โดยใช้กระบวนการทางปัญญาของตน

2) โครงสร้างทางปัญญาเป็นผลของความพยายามทางความคิด ผู้เรียนสร้างเสริมความรู้ผ่านกระบวนการทางจิตวิทยาด้วยตนเอง ผู้สอนไม่สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาของผู้เรียนได้ แต่ผู้สอนสามารถช่วยผู้เรียนปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาได้โดยจัดสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น

#### ลักษณะการพัฒนารูปแบบการสอน

1) การสอนตามแนวการสร้างความรู้ด้วยตนเองเน้นความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และความสำคัญของความรู้เดิม

2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองได้ ผู้เรียนจะเป็นผู้ออกไปสังเกตสิ่งที่ตนอยากรู้ มาร่วมกันอภิปราย สรุปผลการค้นพบ แล้วนำไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการ หรือแหล่งความรู้ที่หาได้ เพื่อตรวจความรู้ที่ได้มา และเพิ่มเติมเป็นองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป

3) การเรียนรู้ต้องให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ค้นหาคำรู้ด้วยตนเอง จนค้นพบความรู้และรู้จักสิ่งที่ค้นพบ เรียนรู้ วิเคราะห์ต่อจนรู้จริงว่า ลึก ๆ แล้วสิ่งนั้นคืออะไร มีความสำคัญมากน้อยเพียงไร และศึกษาค้นคว้าให้ลึกซึ้งลงไป จนถึงรู้แจ้ง

#### บทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้

1) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสังเกต สำรวจเพื่อให้เห็นปัญหา

2) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน เช่น แนะนำ ถามให้คิด หรือสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง

3) ช่วยให้ผู้เรียนคิดค้นต่อๆ ไป ให้ทำงานเป็นกลุ่ม

4) ประเมินความคิดรวบยอดของผู้เรียน ตรวจสอบความคิดและทักษะการคิดต่าง ๆ การปฏิบัติการแก้ปัญหาและพัฒนาให้การพความคิดและเหตุผลของผู้อื่น

#### บทบาทของผู้เรียน

ในการเรียนตามทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะมีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติและสร้างความรู้ไปพร้อมๆกันด้วยตนเอง กล่าวคือทำไปและเรียนรู้ไปพร้อมๆกัน บทบาทที่คาดหวังจากผู้เรียน คือ

1) มีความยินดีร่วมกิจกรรมทุกครั้งด้วยความสมัครใจ

2) เรียนรู้ได้เอง รู้จักแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ด้วยตนเอง

ตนเอง

3) ตัดสินปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผล

4) มีความรู้สึกและความคิดเป็นของตนเอง

5) วิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นได้

6) ให้ความช่วยเหลือกันและกัน รู้จักรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอยู่และที่

ได้รับมอบหมาย

7) นำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง

#### การประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1. การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการให้ผู้เรียนสร้างสาระการเรียนรู้และผลงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง

2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกตามความสนใจ

3. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำในสิ่งที่สนใจซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการคิด การทำและการเรียนรู้ต่อไป 4. การจัดสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกัน เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ เช่น วัย ความถนัดความสามารถ และประสบการณ์ เป็นต้น

5. สร้างบรรยากาศที่มีความเป็นมิตร

6. การครูต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

7. การประเมินผลการเรียนรู้ต้องประเมินทั้งผลงานและกระบวนการ

8. การใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมิน เช่น การประเมินตนเอง การประเมินโดยครูและเพื่อน การสังเกต การประเมินโดยเพิ่มสะสมงาน

### ทฤษฎีการสอนแบบพหุปัญญา

ทิสนา แจมมณี (2554 : 85) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการสอนแบบพหุปัญญา (Multiple Intelligence) ว่า ผู้บุกเบิกทฤษฎีการสอนแบบนี้ คือ การ์ดเนอร์ (Gardner) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) โดยเขาได้เขียนหนังสือเรื่อง “Frames of Mind : The Theory of Multiple Intelligences” ซึ่งได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง แนวคิดของเขาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดเกี่ยวกับ “เชาวน์ปัญญา” เป็นอย่างมาก และกลายเป็นทฤษฎีที่กำลังมีอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อการจัดการศึกษาและการเรียนการสอนในปัจจุบัน

ทฤษฎีเชาวน์ปัญญาแบบเดิมนั้น มักจะเน้นความสามารถในเชิงภาษาศาสตร์ และความคิดเชิงตรรกะ ดังจะเห็นได้จากการสอบคัดเลือกทั่วไป ทั้งวิชาวัดแววความเป็นครูในการสอบแอดมิชชันเข้ามหาวิทยาลัย หรือ ข้อสอบบรรจุเข้ารับราชการ มักจะเน้นองค์ประกอบ 3 ด้านนี้เป็นหลัก และถือว่าเป็นสิ่งกำหนดระดับเชาวน์ปัญญาของบุคคลไปตลอดชีวิต เพราะทฤษฎีเดิมถือว่า เชาวน์ปัญญาจะไม่มีเปลี่ยนแปลงตลอดชีวิต แต่การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983 อ้างใน ทิสนา แจมมณี. 2554 : 86) ได้ให้ความหมายของเชาวน์ปัญญาใหม่ว่า

“ความสามารถในการแก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมต่างๆ หรือการสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ จะมีความสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรมในแต่ละแห่ง รวมทั้งความสามารถในการตั้งปัญหาเพื่อจะหาคำตอบและเพิ่มพูนความรู้”

การ์ดเนอร์ มีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับสติปัญญาที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1) เชาวน์ปัญญาของบุคคลมิได้มีเพียงความสามารถทางภาษา และทางคณิตศาสตร์เท่านั้น แต่มีอยู่อย่างหลากหลายถึง 8 ประเภทด้วยกัน แต่การ์ดเนอร์เองก็กล่าวว่าจะมีมากกว่า 8 ประเภท โดยแต่ละคนจะมีความสามารถเฉพาะด้านแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถที่แตกต่างกันออกไปนี้ เมื่อผสมผสานออกมาแล้วจะก่อให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะตัวบุคคล

2) เชาวน์ปัญญาไม่ใช่สิ่งที่มั่นคงถาวรตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย หากแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อม และการส่งเสริมที่เหมาะสม

นอกจากนี้การ์ดเนอร์ได้อธิบายถึงเขาวนัปัญญาไว้ว่าประกอบด้วยความสามารถ 3 ประการ ได้แก่

- 1) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสภาพการณ์ต่างๆ ที่เป็นไปตามธรรมชาติ และตามบริบททางวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล
- 2) ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรม
- 3) ความสามารถในการแสวงหาหรือตั้งปัญหาเพื่อหาคำตอบและเพิ่มพูนความรู้

#### องค์ประกอบของทฤษฎีการสอนแบบพหุปัญญา

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าการ์ดเนอร์ ได้เสนอว่าเขาวนัปัญญาของบุคคลไว้ 8 ด้าน โดย พงษ์ศักดิ์ แป้นแก้ว (2546 : 109 – 114) สรุปได้ดังนี้

1. **สติปัญญาด้านภาษา (Linguistic Intelligence)** เป็นความสามารถในการเลือกใช้ถ้อยคำภาษาที่แสดงออกในการสื่อความหมาย โดยมีสมองส่วน Broca's Area ซึ่งเป็นสมองส่วนหน้าควบคุมการเรียบเรียงประโยคออกมาเป็นประโยคที่สื่อความตามหลักภาษา สมองส่วนนี้อาจจะทำให้สื่อสารกับผู้อื่นไม่รู้เรื่อง แต่ยังฟังหรืออ่านสิ่งต่างๆ แล้วเข้าใจได้ ลักษณะสำคัญของบุคคลที่มีสติปัญญาด้านภาษา เช่น สื่อสารกับผู้อื่นโดยใช้ภาษาได้เป็นอย่างดีมีความสามารถในการเรียนรู้ภาษาอื่นได้อย่างดี มีความพยายามที่จะพัฒนาการใช้ภาษาของตนเอง จะสามารถสร้างคำทั้งในการพูดและการเขียนในรูปแบบใหม่ได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นคนรักการอ่าน การเขียน การเล่าเรื่อง แต่งคำประพันธ์ ชอบเรียนวิชาภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ ประวัติศาสตร์ มากกว่าคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ มีความสนใจในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษา เช่น กวี นักพูด นักเขียน นักกฎหมาย เป็นต้น มีทักษะทางภาษาที่มีประสิทธิภาพทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน

2. **สติปัญญาในการใช้เหตุผลเชิงตรรกะและคณิตศาสตร์ (Logical Mathematical Intelligence)** สติปัญญาในด้านนี้ และด้านภาษาที่กล่าวไปข้างต้น มักจะถือว่าเป็นสติปัญญาขั้นทั่วไปของมนุษย์ จะวัดผ่านแบบทดสอบต่างๆ เขาวนัปัญญาในด้านนี้มีสมองส่วนควบคุมกลไกในการแก้ปัญหาในการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ และการคำนวณทางคณิตศาสตร์ การ์ดเนอร์กล่าวถึงสติปัญญาในด้านนี้ว่า มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ด้านการคิดคำนวณทางคณิตศาสตร์ (Mathematics)
2. ด้านวิทยาศาสตร์ (Science)
3. ด้านการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ (Logic)

บุคคลที่มีสติปัญญาในการใช้เหตุผลเชิงตรรกะและคณิตศาสตร์ มีความเข้าใจในเรื่องจำนวน ตัวเลข และมีทักษะในการคิดคำนวณ เช่น การประมาณค่า การทำนายค่าทางสถิติ การ

แสดงผลข้อมูลโดยกราฟแบบต่างๆ รวมทั้งรู้จักใช้เทคนิคในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคณิตศาสตร์ มีทักษะในการแก้ปัญหาโดยพิจารณาเหตุและผล เข้าใจรูปแบบและความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ โดยรู้จักใช้สัญลักษณ์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อแสดงในสิ่งที่เป็นนามธรรม สามารถอธิบายความคิดรวบยอดในเรื่องต่างๆ ได้ มีกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ รู้จักรวบรวมข้อมูล ตั้งสมมติฐาน ตรวจสอบสมมติฐาน และลงข้อสรุปเพื่อแก้ปัญหาที่พบได้ ชอบในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการคำนวณ การใช้เหตุผล และวิทยาศาสตร์ เช่น นักบัญชี นักวิทยาศาสตร์ นักคอมพิวเตอร์ นักกฎหมาย และวิศวกร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเชิงวิทยาศาสตร์ ชอบศึกษากลไกการทำงานของอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ

**3. สถิติปัญญาด้านการเคลื่อนไหวร่างกายและกล้ามเนื้อ (Bodily – Kinesthetic Intelligence)** สถิติปัญญาในด้านนี้เป็นความสามารถในการใช้ส่วนของร่างกายเพื่อการแสดงออก สร้างสรรค์ หรือสื่อสารกับผู้อื่น ได้อย่างคล่องแคล่ว ผู้ที่มีเชาวน์ปัญญาในด้านนี้จะมีสมองส่วนที่เรียกว่า Cortex โดยสมองส่วนหนึ่งจะเป็นหลักในการควบคุมการเคลื่อนไหวของร่างกาย อีกด้านหนึ่งไขว้กัน (ขวาควบคุมซ้าย ซ้ายควบคุมขวา) คนที่ถนัดขวาจะมีการพัฒนาที่ชัดเจนมาตั้งแต่เด็ก บุคคลที่มีสติปัญญาด้านการเคลื่อนไหวร่างกายและกล้ามเนื้อชอบสำรวจสภาพแวดล้อม วัตถุต่างๆ โดยการสัมผัส จับต้อง เคลื่อนไหวในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้เรียนรู้ได้ดีเมื่อได้เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรง จดจำได้ดีในสิ่งที่ลงมือปฏิบัติมากกว่าฟัง หรือสังเกตเพียงอย่างเดียวชอบเรียนในสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ทัศนศึกษา แบบจำลองสิ่งต่างๆ เล่นบทบาทสมมติ เกม การออกกำลังกายแสดงทักษะในการทำงานที่มีการเคลื่อนไหวได้อย่างคล่องแคล่ว มีความสามารถด้านกีฬา เป็นนักกีฬามีทักษะทางการแสดง กีฬา เต้นรำ เย็บปักถักร้อย แกะสลักดนตรี เช่น keyboard

**4. สถิติปัญญาด้านการมองเห็นและมิติสัมพันธ์ (Visual/Spatial Intelligence)**เชาวน์ปัญญาด้านนี้ถูกควบคุมโดยสมองซีกขวา และแสดงออกทางความสามารถด้านศิลปะ การวาดภาพ การสร้างภาพ การคิดเป็นภาพ การเห็นรายละเอียด การใช้สี การสร้างสรรค์งานต่าง ๆ และมักจะเป็นผู้มองเห็นวิธีแก้ปัญหาในมโนภาพเชาวน์ปัญญาในด้านนี้เป็นเชาวน์ปัญญาที่มนุษย์มีมาแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์ เพราะมนุษย์วาดภาพเพื่อสื่อสารความหมายมาตั้งแต่สมัยนั้น ลักษณะสำคัญของบุคคลที่มีสติปัญญาด้านการมองเห็นและมิติสัมพันธ์ชอบมองและสังเกตรายละเอียดของสิ่งต่างๆ ที่พบเห็นได้ดี ไม่ว่าจะเป็นรูปร่าง ลักษณะ สีชอบการเขียนภาพ วาดภาพ ประดิษฐ์วัตถุสิ่งของ ทั้งงานปั้นและงานฝีมือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานทัศนศิลป์มีความสนใจในการประกอบอาชีพเกี่ยวกับศิลปะ เช่น นักถ่ายรูป วิศวกร นักออกแบบ จิตรกร รวมทั้งนักบิน สถาปนิกสร้างสรรค์ผลงานแปลกใหม่เกี่ยวกับงานศิลป์เสมอ

**5. สถิติปัญญาด้านดนตรี (Musical Intelligence)** เชาวน์ปัญญาด้านนี้ถูกควบคุมโดยสมองซีกขวาตอนบน บุคคลที่มีสติปัญญาทางด้านนี้จะแสดงออกทางความสามารถในด้าน

จังหวะ การร้องเพลง การฟังเพลงและดนตรี การแต่งเพลง การเต้น และมีความไวต่อการรับรู้เสียง และจังหวะต่างๆ โดยที่บางครั้งอาจดูเหมือนไม่มีความสามารถ เช่น เล่นเปียโนได้ แต่ไม่สามารถเล่นเครื่องดนตรีอื่นๆ ได้ หรือ บางครั้งในการเรียนทฤษฎีดนตรีอาจจะสอตก แต่ร้องเพลงได้ไพละ เพราะ เป็นต้น บุคคลที่มีสติปัญญาด้านดนตรีเป็นผู้มีความสุข สนุกสนานกับการฟังเพลงจากวิทยุ เทป ซีดี มีท่วงที จังหวะ และลีลาในการพูดหรือเคลื่อนไหวที่แสดงออกทางดนตรีได้อย่างเด่นชัด สนใจฟังเสียงดนตรี หรือเสียงอื่นๆ รอบๆ ตัว และพยายามหาโอกาสในการฟังเสียงดนตรี หรือเสียงธรรมชาติอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความสนใจในอาชีพที่เกี่ยวกับดนตรี เช่น นักร้อง นักดนตรี ครูสอนดนตรี คนทำเครื่องดนตรี นักแต่งเพลง ผู้อำนวยการเพลง เป็นต้น

**6. สติปัญญาด้านการเข้ากับผู้อื่น (Interpersonal Intelligence)** ชาวปัญญาด้านนี้ถูกควบคุมโดยสมองส่วนหน้า หากสมองด้านนี้ถูกทำลายจะทำให้เกิดปัญหาในการเข้าสังคม ความสามารถที่แสดงออกทางด้านนี้เห็นได้จากการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานกับผู้อื่น การเข้าใจและเคารพผู้อื่น การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง และการจัดระเบียบ ผู้มีความสามารถทางด้านนี้มักเป็นผู้ที่มีความไวต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น บุคคลที่มีสติปัญญาด้านการเข้ากับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับครอบครัวและชอบปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นในสังคม พยายามใช้ชีวิตที่หลากหลายเพื่อเข้าไปมีส่วนสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความเข้าใจและสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้วยวาจาและไม่ใช้วาจา ปรับพฤติกรรมเข้ากับสภาพแวดล้อมหรือกลุ่มคนที่แตกต่าง หรือจากข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากผู้อื่นได้ รับรู้ความคิดที่หลากหลายในเรื่องที่เกี่ยวกับสังคม หรือการเมืองต่างๆ ได้ สนใจพัฒนากระบวนการหรือรูปแบบต่างๆ ทางสังคม

**7. สติปัญญาด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง (Intrapersonal Intelligence)** บุคคลที่สามารถในการเข้าใจตนเองมักเป็นคนที่ชอบคิด พิจารณาไตร่ตรอง มองตนเอง และทำความเข้าใจถึงความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเอง มักเป็นคนที่มั่นคงในความคิด ความเชื่อต่าง ๆ จะทำอะไร มักต้องการเวลาในการคิดไตร่ตรอง และชอบที่จะคิดคนเดียว ชอบความเงียบสงบ สติปัญญาทางด้านนี้ มักเกิดร่วมกับสติปัญญาด้านอื่น มีลักษณะเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างเขาวนปัญญา อย่างน้อย 2 ด้านขึ้นไป ผู้ที่ไม่มีสติปัญญาในด้านนี้ มักจะมีบุคลิกเฉื่อยชา เชื่องช้า ไม่ยินดียินร้ายและเศร้าซึม บุคคลที่มีสติปัญญาด้านการรู้จักและเข้าใจตนเองมีการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมและมีขอบเขตแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกในเรื่องต่างๆ อย่างพอเหมาะ มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่แน่นอนและในรูปแบบที่ถูกต้องทำงานได้ด้วยตนเองมีพัฒนาการในด้านการศึกษาและบุคลิกภาพ

8. สติปัญญาด้านการเป็นนักธรรมชาติวิทยา (Nationalism Intelligence) เซาว์นปัญญาในด้านนี้ การ์ดเนอร์ได้เพิ่มหลังจากที่ตีพิมพ์หนังสือ “Frames of Mind : The Theory of Multiple Intelligences” แล้ว แต่ก็ได้กล่าวถึงลักษณะของเซาว์นปัญญาเหล่านี้ในภายหลังว่า เซาว์นปัญญาด้านนี้เป็นความสามารถในการสังเกตสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ การจำแนกแยกแยะ จัดหมวดหมู่ สิ่งต่าง ๆ รอบตัว บุคคลที่มีความสามารถทางนี้มักเป็นผู้รักธรรมชาติ เข้าใจธรรมชาติ ตระหนักในความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมรอบตัว มักจะชอบและสนใจสัตว์ ชอบเลี้ยงสัตว์เลี้ยงเป็นต้น บุคคลที่มีสติปัญญาด้านการรู้จักและเข้าใจตนเองเป็นคนชอบสัตว์ ชอบเลี้ยงสัตว์ สนใจสิ่งแวดล้อม ธรรมชาติรอบตัว สนใจความเป็นไปในสังคมรอบตัว ชอบศึกษาเรื่องราวของมนุษย์ การดำรงชีวิต จิตวิทยา

#### การประยุกต์ทฤษฎีการสอนแบบพหุปัญญากับการสอนในชั้นเรียน

ทิสนา แคมมณี (2554: 89 - 90) กล่าวว่า การมองและเข้าใจเซาว์นปัญญาในความหมายที่ต่างกัน ย่อมก่อให้เกิดการกระทำที่แตกต่างกัน ทฤษฎีพหุปัญญาได้ขยายขอบเขตของความหมายของคำว่าปัญญาออกไปอย่างกว้างขวางมากขึ้นจากเดิม ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนขยายขอบเขตไปอย่างกว้างขวางเช่นกัน แนวทางการนำทฤษฎีพหุปัญญาใช้ในการเรียนการสอนมีหลากหลายดังนี้

1) ผู้เรียนแต่ละคนมีเซาว์นปัญญาแต่ละด้านไม่เหมือนกัน ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนควรมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถส่งเสริมเซาว์นปัญญาหลายๆ ด้าน มิใช่มุ่งพัฒนาแต่เพียงเซาว์นปัญญาด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น ดังเช่นในอดีต เรามักจะมีการเน้นการพัฒนาด้านภาษาและด้านคณิตศาสตร์หรือด้านการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ อันเป็นการพัฒนาสมองซีกซ้ายเป็นหลัก ทำให้ผู้เรียนไม่มีโอกาสพัฒนาเซาว์นปัญญาด้านอื่น ๆ เท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้เรียนที่มีเซาว์นปัญญาด้านอื่นสูงจะขาดโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาในด้านที่ตนมีความสามารถหรือถนัดเป็นพิเศษ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการของสติปัญญาหลาย ๆ ด้าน จะช่วยให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาที่จะพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งช่วยส่งเสริมอัจฉริยภาพหรือความสามารถเฉพาะตนของผู้เรียนไปในตัว

2) ผู้เรียนมีระดับพัฒนาการในเซาว์นปัญญาแต่ละด้านไม่เท่ากัน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับขั้นพัฒนาการในแต่ละด้านของผู้เรียน ตัวอย่างเช่น เด็กที่มีเซาว์นปัญญาด้านดนตรีสูงจะพัฒนาปัญญาด้านดนตรีของตนไปอย่างรวดเร็ว ต่างจากเด็กคนอื่น ๆ ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เด็กที่มีขั้นพัฒนาการด้านใดด้านหนึ่งสูง ควรต้องแตกต่างไปจากเด็กที่มีขั้นพัฒนาการในด้านนั้นต่ำกว่า

3) ผู้เรียนแต่ละคนมีเขาวนั้ปัญญาแต่ละด้านไม่เหมือนกัน การผสมผสานของความสามารถด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ไม่เท่ากันนี้ ทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ (Uniqueness) หรือลักษณะเฉพาะของแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน หรืออีกนัยหนึ่ง เอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลทำให้แต่ละคนแตกต่างกัน และความแตกต่างที่หลากหลายนี้ สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ดังนั้น กระบวนการคิดที่ว่าคนนี้โง่ หรือเก่งกว่าคนนั้นคนนี้จึงควรจะเปลี่ยนไป การสอนควรเน้นการส่งเสริมความเป็นเอกลักษณ์ของผู้เรียน ครูควรสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนค้นหาเอกลักษณ์ของตนเอง ภาควิชาใจในเอกลักษณ์ของตนเอง และเคารพในเอกลักษณ์ของผู้อื่น รวมทั้งเห็นคุณค่าและเรียนรู้ที่จะใช้ความแตกต่างของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เช่นนี้ ผู้เรียนก็จะเรียนรู้ด้วยความสุข มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็มีความเคารพในผู้อื่น และอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลกัน

4) ระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนไปจากแนวคิดเดิมที่ใช้การทดสอบเพื่อวัดความสามารถทางเขาวนั้ปัญญาเพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น และที่สำคัญคือ ไม่สัมพันธ์กับบริบทที่แท้จริงที่ใช้ความสามารถนั้น ๆ ตามปกติ วิธีการประเมินผลการเรียนการสอนที่ดี ควรจะมีการประเมินหลาย ๆ ด้าน ในแต่ละด้านควรเป็นการประเมินในสภาพการณ์ของปัญหาที่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยอุปกรณ์ที่สัมพันธ์กับเขาวนั้ปัญญาด้านนั้น ๆ การประเมินจะต้องครอบคลุมความสามารถในการแก้ปัญหา หรือการสร้างสรรค์ผลงาน โดยใช้อุปกรณ์ที่สัมพันธ์กับเขาวนั้ปัญญาด้านนั้น อีกวิธีหนึ่งคือการให้เรียนอยู่ในสภาพการณ์ที่ซับซ้อนซึ่งต้องใช้สติปัญญาหลายด้าน หรือการให้อุปกรณ์ซึ่งสัมพันธ์กับเขาวนั้ปัญญาหลาย ๆ ด้าน และสังเกตดูว่าผู้เรียนเลือกใช้เขาวนั้ปัญญาด้านใด หรือศึกษาและใช้อุปกรณ์ซึ่งสัมพันธ์กับเขาวนั้ปัญญาด้านใดมากเพียงไร

### ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ทิสนา แจมมณี. (2554:98-106) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Theory of Collaborative Learning) เป็นการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยโดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถต่างกัน ประมาณ 3-6 คน ช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม นักการศึกษาคนสำคัญที่เผยแพร่แนวคิดของการเรียนรู้แบบร่วมมือนี้คือ สลาวิน, เดวิท จอห์นสัน, และ โรเจอร์ส จอห์นสัน กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนเป็นมิติที่มักจะถูกละเลยหรือมองข้ามไปต่างๆ มีผลวิจัยชี้ชัดเจนว่า ความรู้สึกของตนเองต่อผู้เรียน ต่อ โรงเรียน ครูและเพื่อนร่วมชั้นมีผลต่อการเรียนรู้มาก จอห์นสัน และจอห์นสันกล่าวว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนมี 3 ลักษณะคือลักษณะแข่งขันกันในการเรียนรู้ ลักษณะต่างคนต่างเรียน และ ลักษณะร่วมมือกันหรือช่วยกันในการเรียนรู้



### องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การเรียนรู้จะเป็นแบบร่วมมือได้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญครบ 5 ประการดังนี้

- 1) การพึ่งพาและเกื้อกูลกัน คือแต่ละคนในกลุ่มต้องรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยเหลือสมาชิกคนอื่นๆ ด้วย เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- 2) การปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด การที่สมาชิกในกลุ่มมีการพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันในทางที่จะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
- 3) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ของสมาชิกแต่ละคน กลุ่มจำเป็นต้องมีระบบการตรวจสอบงานทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนได้ทำหน้าที่ของตัวเองอย่างเต็มที่
- 4) การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย การเรียนรู้แบบร่วมมือจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยทักษะที่สำคัญๆ หลายประการซึ่งครูควรสอนและฝึกให้แก่ผู้เรียนเพื่อช่วยให้ดำเนินงานไปได้
- 5) การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม การเรียนรู้แบบร่วมมือจะต้องมีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของกลุ่มเพื่อช่วยให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

### ประเภทของกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ

- 1) กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างเป็นทางการ ครูจัดขึ้นโดยการวางแผน จัดระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการและเทคนิคต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันเรียนรู้สาระต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
- 2) กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ กลุ่มประเภทนี้จัดขึ้นเฉพาะกิจชั่วคราว โดยสอดแทรกอยู่ในการสอนปกติอื่นๆ
- 3) กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างถาวร กลุ่มประเภทนี้เป็นกลุ่มการเรียนรู้ที่สมาชิกกลุ่มมีประสบการณ์การทำงาน การเรียนรู้ร่วมกันจนเกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น

### การประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

ครูสามารถนำหลักการของการเรียนรู้แบบร่วมมือไปจัดการเรียนการสอนของตนได้โดยการพยายามจัดกลุ่มการเรียนรู้ให้มีองค์ประกอบครบ 5 ประการ การวางแผนบทเรียนและจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้แบบร่วมมือมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

#### 1) ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน

- 1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายของบทเรียนทั้งด้านความรู้และทักษะกระบวนการต่างๆ
- 1.2 กำหนดขนาดของกลุ่ม

1.3 กำหนดองค์ประกอบของกลุ่มหมายถึงการจัดผู้เรียนเข้ากลุ่ม ซึ่งอาจทำได้  
โดยการสุ่ม

1.4 กำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม

1.5 จัดสถานที่ให้เหมาะสมในการทำงาน

1.6 จัดสาระ วัสดุหรืองานที่จะให้ผู้เรียนทำ วิเคราะห์สาระ/ งาน/หรือวัสดุที่จะ  
ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

2) ด้านการสอน ครูควรมีการเตรียมกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันดังนี้

2.1 อธิบายชี้แจงเกี่ยวกับงานของกลุ่ม

2.2 อธิบายเกณฑ์การประเมินผลงาน

2.3 อธิบายถึงความสำคัญ และวิธีการสอนของการฟังและเกื้อกูลกัน

2.4 อธิบายวิธีการช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่ม

2.5 อธิบายถึงความสำคัญและวิธีการในการตรวจสอบความรับผิดชอบต่อ

หน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย

2.6 ชี้แจงพฤติกรรมที่คาดหวัง

3) ด้านการควบคุมกำกับ

3.1 ดูแลให้สมาชิกกลุ่มมีการดูแลกันอย่างใกล้ชิด

3.2 สังเกตการณ์การทำงานร่วมกันของกลุ่ม ว่าสมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจในงาน  
หรือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือไม่

3.3 เข้าไปช่วยเหลือกลุ่มตามความเหมาะสม

3.4 สรุปการเรียนรู้

4) ด้านการประเมินผลและวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้

4.1 ประเมินผลการเรียนรู้

4.2 วิเคราะห์กระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

จากการศึกษาแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ทฤษฎีการสร้าง  
ความรู้ด้วยตนเอง ทฤษฎีการสอนแบบปัญหา ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ สรุปได้ว่า การ  
จัดการเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จได้นั้นหรือผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ผู้สอนควรจัดกิจกรรม  
ต่างๆ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยยึดหลักว่าผู้เรียน  
แต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน มีความถนัด ความสามารถเฉพาะทางแตกต่างกัน ผู้สอนจึง  
ควรสังเกตและศึกษาว่าผู้เรียนแต่ละคนมีความสามารถด้านใด เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนได้ตรง  
ตามความถนัดโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน หรือการใช้กระบวนการกลุ่ม ทำให้ผู้เรียนมีทักษะ

ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และประสบผลสำเร็จในการเรียนด้วยกัน

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

### 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักประเมินทางการศึกษาให้นิยามความหมายของคำว่า การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment) ไว้หลากหลาย ที่สำคัญมีดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2550 : 62) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

วิทกิน และแมคคิลลิป (Witkin, 1984, Mckillip, 1987 อ้างถึงในสุวิมล ว่องวานิช, 2550 : 60) ได้นิยามการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome Gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข และวิทกินยังเสนอให้นำวิธีการวิจัยเชิงอนาคตมาใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น ทำให้การวางแผนงานขององค์กรมีลักษณะเป็นเชิงรุกมากขึ้น เนื่องจากมีการกำหนดความต้องการจำเป็นที่คาดว่าจะเป็แนว โนม์หรือเกิดขึ้นในอนาคต นอกเหนือจากการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องกรจำเป็นแล้ว ยังมีการกำหนดว่าประเมินความต้องการจำเป็น ต้องมีการวิเคราะห์หาแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยอันเป็นที่มาของแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment)

คอฟแมน (Kuafman, 1981 อ้างถึงใน พัชรี ชันอาสาวะ, 2544 : 36) นิยามการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นการวิเคราะห์สารสนเทศอย่างเป็นระบบที่แสดงหลักฐานให้ทราบถึงความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (Current Results) และผล

ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น (Desired Result) รวมถึงการจัดเรียงลำดับความสำคัญของช่องว่างหรือความต้องการจำเป็นตลอดจนคัดเลือกความต้องการจำเป็นมาใช้เพื่อแก้ปัญหา

วิทกินและอัลต์ชูลด์ (Witkin and Altschuld, 1995 อ้างถึงในมยุรีย์ เขียวฉะอ่อน, 2541 : 10) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์ช่องว่าง หรือความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน (What is) กับสภาพที่ต้องการ หรือสภาพที่ควรจะเป็น (What should be) ที่มีระบบ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น อันเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา เนื่องจากการจัดกิจกรรมหรือพัฒนาการพัฒนาคอร์สการต่าง ๆ จำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นสำคัญ หากทราบภายหลังว่าจุดมุ่งหมายของโครงการที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ จะเป็นการสูญเปล่าทั้งเวลาและทรัพยากรเพราะผลที่ได้ไม่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ปัญหาให้ดีขึ้น

รีเวียร์และคณะ (Reviere, et al., 1996 อ้างถึงในสุวิมล ว่องวานิช, 2550 : 63) ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบสำหรับการคัดเลือกหรือวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินการเป็นขั้นตอน ผลการประเมินใช้ได้เฉพาะกลุ่มประชากร แต่มีความเป็นระบบบนฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์และเน้นที่ผลลัพธ์

ปฎิญา โทศลสิริพจน์ (2547 : 8) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ สำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหา หรือกำหนดจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อพัฒนาที่ถูกทางโดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรหรือบุคคลที่มุ่งประเมินเพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการจำเป็นซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับผลที่ควรจะเป็นและเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อหาความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

จากความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อหาความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน และนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อหาความต้องการจำเป็นที่แท้จริงมาใช้เพื่อแก้ปัญหาต่อไป

## 2.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกหน่วยงานหรือองค์กรควรสนับสนุน ส่งเสริมและให้ความสำคัญ เพราะการวางแผนการทำงานจะต้องเริ่มการประเมินบริบทเพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ของหน่วยงาน และรู้ความต้องการของหน่วยงานว่าจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองในด้านใด ดังนั้นนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอความสำคัญของการประเมินความ

ต้องการจำเป็นไว้ดังนี้ การวางแผนงานหรือโครงการโดยมิได้คำนึงถึงความต้องการจำเป็นในระดับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ และหาแนวทางปรับความต้องการจำเป็นย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาอื่น ๆ ตามมาอย่างไม่สิ้นสุด โดยเฉพาะโครงการด้านบริการสังคม การละเลยต่อความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นเหตุให้โครงการนั้นขาดความร่วมมือและไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือให้บริการไม่ตรงกับความต้องการจำเป็นหรือไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ทำให้เกิดความล่าช้าหรือสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ (นิศา ชูโต, 2536 อ้างถึงในสุวิมล ว่องวาณิช, 2550 : 27) นอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจร เป็นสิ่งที่สำคัญดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550: 62-63)การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นและสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นมากที่สุด ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจเพื่อวางแผนงานที่มีความเฉพาะของกลุ่มบุคคล ทำให้ได้ข้อมูลนำไปกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของการดำเนินงาน สามารถเป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน เป็นประโยชน์มากต่อการวางแผนการประเมินงานหรือโครงการ เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานอย่างแท้จริง และยังทำให้ทราบว่าทรัพยากรที่ลงทุนไปจะถูกนำไปใช้ในการพัฒนางานอะไรบ้าง และสร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัติจะสนองความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รองรับการตัดสินใจวางแผนการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ยังทำให้ได้ข้อมูลที่ชี้ความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้ามกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้เกิดความมั่นใจกับทุกฝ่ายและเป็นการปกป้องการตัดสินใจว่าเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการวางแผนทำให้มีโอกาสประสบผลสำเร็จตามที่หวัง เป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงาน ทั้งในการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การประกันคุณภาพ การศึกษาและการประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็น ประโยชน์ในบริบทของการศึกษาที่มีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน เป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับครูผู้สอนในการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ทำความรู้จักผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อีกด้วย

### 2.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินไว้ ที่สำคัญมีดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2550: 105) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จากนักวิชาการด้านการประเมินไว้ โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ

ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมินประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นตอนการออกแบบการประเมินเกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนงานด้านทรัพยากรค่าใช้จ่าย และระยะในการดำเนินงาน

ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น ในขั้นของการนำผลไปใช้ประโยชน์นี้ แนวคิดของวิทकिनและอัลส์ชูด จะแตกต่างจากแนวคิดอื่นตรงที่มีการนำเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นมิได้หยุดแค่ขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำเอาแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

สุวิมล ว่องวานิช (2550: 72- 74) กล่าวว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น โดยอธิบายเหตุผลจำเป็นที่ต้องทำการประเมิน
- 2) กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น เนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ในการประเมินจึงจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการ
- 3) กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน ผู้รับผิดชอบประเมินความต้องการจำเป็นต้องระบุ เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการจำเป็นด้านการฝึกอบรม เป็นต้น
- 4) ออกแบบประเมินความต้องการจำเป็น

4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น ในทางการศึกษา เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง เป็นต้น ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการดำเนินงาน เป็นผู้คอยชี้แนะแนวทางการปฏิบัติต่อกลุ่มทำงาน

4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งมีหลายวิธี เช่น การศึกษาข้อมูลจากตัวบ่งชี้สถานะทางสังคมที่มีอยู่แล้ว การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การใช้กระบวนการกลุ่มโดยการจัดประชุม การสังเกต เป็นต้น ผู้รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดมีความเหมาะสมนำมาใช้ในการประเมิน โดยพิจารณาจากลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา และทรัพยากรสำหรับการประเมิน

4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ในขั้นตอนนี้ผู้ประเมินต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร โดยเฉพาะการนิยามความหมายของความต้องการจำเป็น ซึ่งส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ

4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่นๆ แต่ส่วนที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลอาจมีจุดเน้นไม่เหมือนกัน การประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีผู้คิดค้นสูตรหรือกระบวนการต่างๆ หลายวิธีในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.6 กำหนดแนวทางเพื่อจัดการความต้องการจำเป็น หลังจากกำหนดความต้องการจำเป็นแล้ว ต้องวิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบต่างๆที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้นๆ เพื่อหาทางเลือก แนวทางแก้ไขปัญหา หรือจัดสถานะที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งหมดนี้ผู้ประเมินต้องวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้าเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงต่อไป ในขั้นตอนนี้จะต้องมีการจัดทำแผนงานหรือโครงการสำหรับนำไปปฏิบัติ แผนงานที่อ้างอิงข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นซึ่งได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นระบบ ถือว่าเป็นแผนงานที่มีประโยชน์ น่าเชื่อถือ และมีความเป็นไปได้ว่าการดำเนินงานจะประสบความสำเร็จ ปัญหาที่เกิดขึ้นน่าจะหมดไป

จากการศึกษาขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อจัดการ

ความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นตามขั้นตอนที่สรุปไว้ข้างต้น

#### 2.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุและการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวานิช, 2550 : 263) จะช่วยให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นทราบถึงความต้องการจำเป็น หรือปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาอื่น

การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในรูปดัชนีพัฒนาขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง กลุ่มวิธีใช้หลักการวิเคราะห์ข้อมูลพหุส่วนประกอบ (Multicomponent Data Analysis/del-N) หรือกลุ่มวิธีใช้หลักการคำนวณดัชนีความต้องการจำเป็นถ่วงน้ำหนัก (Weighted Needs Index/WNI) (คมสร วงษ์รักษา 2540 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550: 85-86) ในที่นี้ขอเสนอเพียงวิธีในกลุ่มที่ 1 เนื่องจากเป็นวิธีการที่คำนวณได้ไม่ยุ่งยาก และไม่จำเป็นต้องอาศัยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการใช้หลักประเมินความแตกต่างเป็นที่นิยมใช้กันมาก มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ( $I = \text{Importance}$ ) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล ( $D = \text{Degree of Success}$ ) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ  $I$  และค่าเฉลี่ยของ  $D$

$$\text{สูตร MDF} = I - D$$

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีที่มีการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง  $I$  และ  $D$  ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ  $I$



สูตร  $PNI = I - D$

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI เดิม โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการหาค่าผลต่าง (I - D) แล้วหารด้วยค่า D โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่กำลังเป็นอยู่

$$\text{สูตร } PNI_{\text{Modified}} = \frac{(I - D)}{D}$$

จากการศึกษาการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เพราะมีข้อดี คือ คำนวณง่าย ให้สรุปที่ดี และเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

#### 3.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จึงควรมีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สมาน รังสิโยภักดิ์ (2540:80) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็น การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย เจตคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประชุม รอดประเสริฐ (2535 : 132) ได้สรุปว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนเจตคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2525 : 208-209) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยมความสามารถของบุคคลตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงาน ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเป็นนโยบายที่สำคัญในการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรจึงมีความต่อเนื่องและเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และส่งผลสะท้อนทำให้องค์กรมีผลผลิตและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งถนอมจิตต์ ขุทธะกะพันธ์ (2546: 29) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการปรับปรุงในลักษณะกระบวนการเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ ทักษะ ประสบการณ์ รวมทั้งเจตคติ ค่านิยมที่ดีในการทำงาน ได้รับการเพิ่มขวัญและกำลังใจ ความเชื่อมั่น ตลอดจนการรับแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่ต้องกระทำและรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรช่วยให้คนในองค์กรได้ทราบอุดมการณ์ หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ ๆ เพื่อมิให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ช่วยให้เกิดปัญหาอันน้อยลงในการทำงาน ก่อให้เกิดเจตคติที่ดี และเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ความรู้ ความชำนาญ ของบุคลากรโดยตรง เพิ่มขวัญกำลังใจ ความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น เพิ่มผลผลิต ทั้งปริมาณ คุณภาพ ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มความมั่นคงแก่องค์กร และคนงานรวมทั้งมีความยืดหยุ่นดีขึ้น ในการทำงาน สามารถลดกำลังแรงงานจากหน่วยหนึ่งไปยังอีกหน่วยหนึ่งได้ ลดอุบัติเหตุจากความประมาท ความไม่รู้วิธีปฏิบัติงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถลดการควบคุมที่มากเกินไป ความสิ้นเปลืองลดลง มีการขยายงานและการเติบโตขององค์กร โดยการเพิ่มคนที่มีคุณภาพที่ต้องการเฉพาะงานซึ่ง ถนอมจิตต์ ขุทธะกะพันธ์ (2546: 31) ได้สรุปถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องผู้รับการพัฒนาและองค์กร หน่วยงาน ประเทศชาติ ดังนี้

1. ประโยชน์กับตัวผู้รับการพัฒนาเป็นการพัฒนาความรู้ใหม่และศึกษาความเปลี่ยนแปลงรวมทั้งแนวทางที่จะปรับปรุงผู้ที่อยู่มานานและคนใหม่ ช่วยให้ได้พัฒนานิสัย ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบของบุคลากร ช่วยให้เกิดทักษะความชำนาญ สร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดผลิตผล ความสามารถที่แสดงออก ในการ

สร้างสรรค์แนวความคิดที่จะปรับปรุงเจตคติต่องาน ปรับปรุงหน้าที่การงานให้ดีขึ้น โดยทุกคนมีโอกาสอย่างเสมอภาค ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ และสร้างสรรค์ให้เกิดความก้าวหน้ากับทุกคน ทันทีกับวิทยาการสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นมีประสบการณ์กับคน สังคม ภาวะแวดล้อม

2. ประโยชน์เกี่ยวกับองค์กร สำนักงาน ประเทศชาติก่อให้เกิดผลิตผลที่ดีแก่ องค์กรทำให้มีสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร จากความคิด ทักษะที่ได้จากการอบรม การพิจารณาเลื่อน ระดับตำแหน่งสามารถทำได้ง่าย การปกครองบังคับบัญชาการสั่งการจะง่ายขึ้น ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์ และความสามัคคีในหน่วยงาน

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2525 :213) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

1. แก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่น ใช้วิธีการที่ผิด ปฏิบัติงานล่าช้า หย่อน คุณภาพมีเจตคติต่องานในทางที่ผิด

2. เสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เช่น หลักการ ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่

3. เตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย ในอนาคต

4. สร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่าง ระดับ ให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในด้าน การพัฒนาตนเอง หน่วยงาน และประเทศชาติ การพัฒนาบุคลากรทำให้บุคคลมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ ค่านิยมหรือเจตคติที่ดี ช่วยให้เกิดทักษะความชำนาญ สร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่ บุคลากร ช่วยให้เกิดผลิตผล ความสามารถที่แสดงออก ในการสร้างสรรค์แนว ความคิดที่จะ ปรับปรุงเจตคติต่องาน ปรับปรุงหน้าที่การงานให้ดีขึ้น

### 3.3 หลักการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลตามวัตถุประสงค์จะต้องคำนึงถึงตัวบุคลากรและหน่วย งานหรือองค์กร กล้า ทองขาว (2531 : 320) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. การพัฒนาเป็นเรื่องของบุคคลและเป็นไปเพื่อแต่ละคน การพัฒนาต้องคำนึง ถึงความแตกต่างของบุคคล

2. การพัฒนาตนเองคือ พื้นฐานการพัฒนาทั้งหมด แรงจูงใจของบุคคลในการ พัฒนาและความต้องการศึกษาจะมีความหมายขึ้นมาก่อนที่จะมีกระบวนการพัฒนา

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานคือ ส่วนที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา สิ่งที่สามารถช่วยยู่ให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่ดีคือ สภาพการสัมผัสปัจจุบัน

4. การพัฒนาต้องเป็นไปตามโอกาสและความต้องการของแต่ละคน

5. ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน คือ ผู้รับผิดชอบ โดยตรงต่อการพัฒนาบุคลากร ภายใต้การบังคับบัญชา

การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและความสามารถเพิ่มขึ้น การฝึกอบรม (Training) เป็นวิธีหนึ่งที่น่ามาใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดให้มีการฝึกอบรมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน คือ ผู้ทำงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานใหม่ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้น เพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นรูปแบบหนึ่งของการศึกษา และการสื่อความหมาย โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. คน (People) คือ ผู้รับการอบรม

2. การเรียนรู้ (Learning) คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม

3. งาน (Job) ประกอบด้วยกิจกรรมของงาน (Tasks) หลายชนิดซึ่งผู้เรียนปฏิบัติ โดยมี ความรู้ ทักษะ และเจตคติต่างกัน

4. การปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง การประกอบกิจกรรมแต่ละอย่าง

ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร จำเป็นจะต้องกำหนดรูปแบบการพัฒนา บุคลากรนักวิชาการได้ให้แนวคิดในหลักการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ (ถนอมจิตต์ ขุฑทะกะพันธ์, (2546: 29) ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้รับความรู้ทั่วไปขององค์กร คู่ขนานกับสภาพและมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมโดยการลงมือทำงาน (on-the-job-training) คือ การฝึกให้ปฏิบัติงานในขณะที่การจัดฝึกอบรม

3. การสอนแนะ (Coaching) เป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมไปพร้อม ๆ กับการทำงาน ซึ่งผู้บริหารดำเนินกับพนักงานโดยตรงในการสอนเพื่อการปรับปรุงทักษะที่สัมพันธ์กับงานที่พนักงานทำอยู่ พัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานซึ่งจะนำไปสู่ผลกำไรที่สูงกว่า หรือการบริการที่ดีกว่า รวมทั้งผลข้างเคียงอื่น ๆ การสอนแนะ (Coaching) มีความจำเป็นเมื่อผลการปฏิบัติงานจริงไม่สัมพันธ์กับผลงานที่คาดหวัง โดยมีหลักเกณฑ์ที่ต้องพิจารณา 2 ประการ คือ ควรนำมาใช้เมื่อมีปัญหาที่สัมพันธ์กับทักษะเฉพาะ (Specific Skill) และเมื่อปัญหาทักษะมีความยากง่ายเพียงพอที่จะแก้ไขได้

4. การฝึกอบรมก่อนประจำการ คือ การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานฝึกปฏิบัติจริงก่อนเข้ารับหน้าที่ปฏิบัติงาน

5. การฝึกอบรมขณะประจำการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) เพื่อให้ผลของการปฏิบัติงานดีขึ้น เมื่อหน่วยงานได้รับมอบหมายงานใหม่เพื่อเพิ่มผลผลิต หรือเพื่อแก้ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน
6. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น (Postgraduate Training)
7. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule Training)
8. การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship Training)
9. การฝึกงาน (Intership Training)
10. การฝึกอบรมพิเศษ (Special Purpose Program)

เคมปี และวิลเลียม (Keam and Williams อ้างถึงใน นพรัตน์ ศรีรุณ, 2542 : 27) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นบุคลากรในองค์กรต้องพัฒนาตนเองในรูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ ผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพนั้น ต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานไว้ 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความรู้ ความสำเร็จสุดยอดในการทำงานเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกคน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ ในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์กร เช่น วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรแผนงาน โครงการ กิจกรรมขององค์กร เป็นต้น

2. ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ เช่น ความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติ

ระดับที่ 2 ทักษะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าความรู้ เพราะจะมีความรู้อย่างมากมาย แต่ถ้าขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ความรู้ทั้งหลายก็จะไร้ประโยชน์ทันที ดังนั้นทักษะก็คือ สามารถทำในสิ่งที่รู้ (Knowledge) ทักษะในการที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานนั้น ได้แก่

1. ทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน เช่น ทักษะในการเป็นผู้นำและผู้ตาม ทักษะในการกระตุ้นหรือจูงใจคน เป็นต้น

2. ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัสดุสิ่งของ เช่น ทักษะในการ ใช้งานวัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน เป็นต้น

3. ทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ เช่น การปรับตัวให้เป็นบุคคลที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ การนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน เป็นต้น

ระดับที่ 3 คุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ เป็นระดับที่มีความสำคัญที่สุด เพราะบุคคลนั้นถึงแม้จะมีความรู้ ทักษะ แต่ขาดเจตคติ ค่านิยม และความเชื่อที่

มีในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็น “บุคลากรที่มีสมรรถภาพ” ไม่ได้ ดังนั้นบุคลากรที่มีสมรรถภาพจะต้องมีสิ่งดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติส่วนตัว เป็นผู้มีพลังและความตั้งใจจริงเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้เตรียมการ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถควบคุมอารมณ์
2. เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ใฝ่หาความรู้ ใฝ่หาความรู้ เพื่อนร่วมงาน มองโลกในแง่ดี เป็นต้น

การประเมินความต้องการจำเป็นการฝึกอบรม (Training needs assessment)

ฮาร์เปอร์ (Harper, 1999 อ้างถึงในถนนอมจิตต์ ขุฑตะกะพันธ์, 2546 : 38)กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการการฝึกอบรมว่าความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และเจตคติของบุคคลจะเกิดขึ้นในองค์กรโดยการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ โดยบุคคลนั้นจะต้องมีความสนใจใฝ่รู้หรือค้นหาความรู้เพื่อการดำรงชีวิตด้วยตนเอง บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานโดยอาศัยประสบการณ์ การสังเกต การเรียนรู้ ส่วนการฝึกอบรมเป็นการดำเนินงานในลักษณะที่มีแบบแผนและโครงสร้าง เพื่อผู้รับการอบรมได้เกิดการเรียนรู้ในด้านที่พึงประสงค์และควรที่จะให้บุคลากรดังกล่าวได้รับรู้ที่เกิดจากความต้องการหรือช่องว่าง อันเนื่องมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ หรือเจตคติ ที่ผู้ปฏิบัติงานมีอยู่นั้นไม่เป็นไปตามที่องค์กรมุ่งหวังหรือต้องการ ดังนั้นการประเมินความต้องการการอบรม จึงควรมีการประเมินทั้งสองด้าน เพื่อให้มีการยอมรับในความต้องการจำเป็น ทั้งในส่วนขององค์กรและบุคคลผู้รับการอบรมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ก่อให้เกิดประโยชน์และบรรลุ ผลตามเป้าหมายเมื่อมีการพัฒนาบุคลากรแล้วนำไปปฏิบัติตามที่คาดหวัง ดังนี้

1. บุคคลแต่ละคนมีวิธีการเรียนรู้ ปรับตัว สร้างค่านิยม และคุณลักษณะที่แตกต่างกัน การใช้วิธีใดวิธีหนึ่งอาจไม่ก่อให้เกิดผลที่เหมือนกันแก่ทุกคนได้
2. การพัฒนาบุคคลไม่ใช่การสร้างคนให้มีความคิดที่เหมือนกันแต่สร้างให้เกิดความสำนึกในความรับผิดชอบที่มีต่อองค์กรเหมือนกันมีจุดหมายตรงกันในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาองค์กร
3. จุดหมายของการพัฒนาบุคคลคือ การทำให้คนสามารถเป็นตัวของตัวเอง รู้จักตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ ความสามารถที่เห็นผลของการตัดสินใจว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กรอย่างไร
4. คนจะเจริญเติบโตเต็มที่ เมื่อได้อยู่ในบรรยากาศที่เอื้อต่อการเจริญเติบโต ดังนั้นการเปิดโอกาสให้คนรู้จักรับผิดชอบ รู้จักการเป็นผู้นำ รู้จักการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ใช่

คอยฟังคำสั่งเพียงอย่างเดียว จึงเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะให้คนมีโอกาสเติบโต และเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น

5. ทุกคนมีความปรารถนาจะให้ผู้อื่นเห็นผลงานตัวเอง โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา รู้จักการให้กำลังใจ โดยการแสดงการยอมรับและเห็นความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา อันเกิดจากการได้รับการพัฒนาโดยตนเองหรือโดยการจัดการขององค์กรก็ตาม ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจที่ทำงานสูงขึ้น

สุวิมล ว่องวานิช (2557: 65) ได้กล่าวถึงประเภทของความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากรว่า ความต้องการจำเป็นที่สำรวจส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นระดับทฤษฎี คือ ความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ สรุปประเภทที่น่าศึกษากับคนทุกกลุ่มได้ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับบทบาททั่วไป (General Role-Related Needs) เป็นความต้องการจำเป็นทั่วไป ที่เกิดขึ้นได้กับแต่ละหน้าที่ เช่น ผู้บริหารต้องมีความรู้ด้านการวางแผน ครูต้องมีทักษะทางด้านวิธีสอน

2. ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับบทบาทเฉพาะ (Role-Specific Needs) เป็นความต้องการจำเป็นเฉพาะด้านที่บุคลากรต้องการ เช่น ผู้บริหารต้องการรู้เรื่องพัฒนาบุคลากร ครูต้องการรู้เรื่องเนื้อหาที่ต้องสอน

3. ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับองค์กร (Organization-Related Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่ไม่ได้เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่อาจเกิดจากการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานขององค์กรทำให้ต้องมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้น

4. ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Needs) เป็นความต้องการจำเป็นทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับ

5. ความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล (Personal Needs) เป็นความต้องการจำเป็นหรือปัญหาส่วนบุคคลซึ่งบางครั้งคนทั่วไปอาจคิดว่าไม่เกี่ยวกับสถาบัน แต่โดยความจริงปัญหาส่วนตัวที่เกิดขึ้นกับบุคลากรอาจส่งผลกระทบต่อที่ทำงานได้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 27) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้อย่างเดียวไม่สามารถยืนยันได้ว่าบุคคลจะปฏิบัติตามสิ่งที่ตนรู้เสมอไป เจตคติจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้ที่ได้รับการกระทำหรือปฏิบัติ ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติจึงมีความสัมพันธ์กัน เป็นที่เชื่อกันว่าเจตคติมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติของบุคคล ในขณะเดียวกัน การปฏิบัติของบุคคลก็มีผลต่อทัศนคติของบุคคลนั้น โดยมีความรู้เป็นพื้นฐานในการสนับสนุน

### 3.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจและแนวทางการพัฒนาครูของสำนักงานการศึกษา

#### กรุงเทพมหานคร

จากการแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2558 สรุปเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักและแนวทางการพัฒนาครูได้ดังนี้ (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร 2557 : 7 - 12)

วิสัยทัศน์ของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร คือ “สำนักงานศึกษาเป็นองค์กรหลักของกรุงเทพมหานครในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เป็นกลุ่มผู้นำในประชาคมอาเซียน”

#### พันธกิจของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร

- 1) เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความโปร่งใส เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับชาติ และระดับภูมิภาคอาเซียน
- 2) พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านคุณวุฒิ คุณธรรม ความรู้ และทักษะในการบริหาร การจัดการความรู้โดยเน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- 3) จัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วม ทั้งของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรเอกชนอื่นๆ
- 4) กำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ

#### เป้าหมายหลักด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร

- 1) จัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
- 2) จัดบริการการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นกลุ่มผู้นำในประชาคมอาเซียน
- 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา

#### แนวทางการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร

- 1) พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- 2) เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ
- 3) พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย
- 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน



5) เร่งรัดการส่งเสริมสุขภาพกายของเด็กและเยาวชนในโรงเรียนทั้งในและนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร

6) เสริมสร้างความปลอดภัยในโรงเรียน

7) เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

8) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่พัฒนาทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์และ

แก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินงานที่เป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ และเจตคติ จะทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคลากรในองค์กรต้องมีความต้องการพัฒนาตนเองเป็นพื้นฐาน ในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ก็เช่นเดียวกันควรพัฒนาครูผู้สอนทั้งด้านความรู้ พฤติกรรม และเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เป็นส่วนสำคัญในการทำให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จได้ตามแนวคิด ขั้นตอนแรกในการพัฒนาครูผู้สอนและเป็นขั้นตอนที่สำคัญคือ ขั้นการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่สำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข รวมทั้งให้ข้อมูลที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหา เพื่อวางแผนการทำงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนต่อไป

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยที่นิยมใช้มี 4 ประเภท คือแบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ (สมคิด พรหมจ้อย 2554: 6) ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

1. แบบทดสอบหรือแบบสอบเป็นชุดของข้อคำถามที่สร้างขึ้นอย่างมีระบบ ใช้วัดพฤติกรรม ความรู้และทักษะบางประการ เช่น แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบทดสอบวัดความถนัด เป็นต้น

2. แบบสอบถามเป็นชุดของข้อคำถามเขียนขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลตามที่ต้องการ โดยให้ผู้ให้ข้อมูลอ่านแล้วกรอกเติม หรือเขียนตอบ ส่วนใหญ่ใช้วัดความรู้สึก ความคิดเห็น เจตคติ เช่น แบบสอบถามปลายปิด ปลายเปิด แบบตรวจสอบรายการ มาตราประมาณค่า เป็นต้น

3. แบบสัมภาษณ์เป็นชุดของข้อคำถามเช่นเดียวกับแบบทดสอบและแบบสอบถาม เพียงแต่แบบสัมภาษณ์ ผู้ตอบต้องใช้การฟัง แบบสัมภาษณ์ใช้สอบถามความคิดเห็น ความน่าสนใจ เจตคติ คล้ายๆ กับแบบสอบถามความคิดเห็น

4. แบบสังเกตเป็นชุดของประเด็นพฤติกรรมที่ผู้สังเกตใช้บันทึกข้อมูล ใช้สำหรับวัดพฤติกรรมด้านทักษะพิสัยและเจตพิสัย ในการสังเกตผู้สังเกตจะต้องเตรียมแบบสังเกตเพื่อบันทึกสิ่งที่สังเกตได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

เครื่องมือทั้ง 4 ชนิดมีข้อดีและข้อจำกัดแตกต่างกัน ดังนั้นในการเลือกใช้เครื่องมือจึงต้องพิจารณาเลือกให้เหมาะสม ในที่นี้ขอกกล่าวถึงการสร้างเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ 2 ประเภทคือ แบบสอบถามและแบบวัดเจตคติ

#### 4.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามเป็นชุดของข้อความที่ใช้สอบถามข้อเท็จจริง หรือความคิดเห็น เพื่อใช้รวบรวมข้อสนเทศในเรื่องที่ต้องการศึกษาโดยนำไปให้บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งตอบ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินที่ได้รับความนิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง (วรรณดี แสงประทีปทอง 2555 : 24- 27 และจินตนา ธนวิบูลย์ชัย 2545: 281-293)

แบบสอบถามมีรูปแบบของข้อความและรูปแบบการตอบหลายรูปแบบ แต่ละแบบให้ข้อมูลได้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาหรือความต้องการของข้อมูลจากแบบสอบถาม หากแบ่งตามรูปแบบการถาม จะแบ่งได้เป็นคำถามปลายเปิด และคำถามปลายปิด ในที่นี้จะนำเสนอการออกแบบสอบถามโดยแบ่งตามเนื้อหาการถาม ดังนี้

5) การออกแบบข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรม นิยมใช้คำถามปลายเปิด และมีตัวเลือกที่ครอบคลุมกำหนดไว้ให้ ถ้าเป็นพฤติกรรมที่ต้องทบทวนความจำ ข้อคำถามอาจมีการระบุเวลาว่าควรเป็นช่วงเวลาใด และมักใช้ถ้อยคำที่ช่วยเร่งความทรงจำ นิยมใช้เพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อสนเทศเกี่ยวกับพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมของผู้ตอบเอง

6) การออกแบบข้อความเกี่ยวกับความรู้ จะต้องเขียนข้อความให้มีระดับความยากเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของเรื่องที่ศึกษา และสามารถจำแนกบุคคลที่มีความรู้ในข้อสนเทศกับบุคคลที่ไม่มีความรู้ในข้อสนเทศได้ การเขียนข้อความด้วยการใช้ถ้อยคำเสมือนให้ผู้ตอบกำลังแสดงความคิดเห็นจะช่วยลดความกังวลใจของผู้ตอบแบบสอบถามได้ หรือใช้คำถามแบบตรงไปตรงมา

7) การออกแบบข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นและความเชื่อ ใช้ข้อความหรือข้อความแสดงความรู้สึกในเรื่องที่ต้องการศึกษา คำถามมีความชัดเจนในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง รูปแบบการตอบอาจเป็นแบบเลือกตอบ แบบจัดลำดับ แบบมาตราประมาณค่าหรือแบบตอบอิสระ

8) การออกแบบข้อความเกี่ยวกับลักษณะประชากร ข้อคำถามเกี่ยวกับประชากรส่วนมากมักเป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวผู้ตอบ มักเรียงลำดับจากเพศ อายุ ระดับการศึกษา ฯลฯ ในกรณีที่กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยให้ลักษณะของประชากรเป็นตัวแปรอิสระ จะต้อง

กำหนดว่าจะศึกษาตัวแปรอะไรบ้าง กรณีที่ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษามักเป็นลักษณะพื้นฐานทั่วไป สามารถนำไปใช้ในการจำแนกกลุ่มเพื่ออธิบายลักษณะโดยรวมของกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา

การพัฒนาแบบสอบถามมีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้

1) ศึกษาคุณลักษณะที่จะวัดได้จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวความคิด หรือสมมติฐานการวิจัย จากนั้นจึงศึกษาคุณลักษณะ หรือตัวแปรที่จะวัดให้เข้าใจอย่างละเอียดทั้งเชิงทฤษฎีและนิยามเชิงปฏิบัติการ

2) กำหนดประเภทของข้อคำถาม ข้อคำถาม แบบสอบถามอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ (1) คำถามปลายเปิด (Open ended Question) เป็นคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถตอบได้อย่างเต็มที่ ซึ่งคาดว่าจะได้คำตอบที่แน่นอน สมบูรณ์ ตรงกับสภาพความเป็นจริงได้มากกว่า คำตอบที่จำกัดวงให้ตอบ แบบสอบถามแบบนี้มีข้อเสียคือ มักจะถามได้ไม่มากนัก การรวบรวมความคิดเห็นและการแปลผลมักจะไม่มีความยุ่งยาก และ (2) คำถามปลายปิด (Close ended Question) เป็นคำถามที่ผู้วิจัยมีแนวคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบจากคำตอบที่กำหนดไว้เท่านั้น คำตอบที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ล่วงหน้ามักได้มาจากการทดลองใช้คำถามในลักษณะที่เป็นคำถามปลายเปิด หรือการศึกษากรอบแนวความคิด สมมติฐานการวิจัย และนิยามเชิงปฏิบัติการ คำถามปลายเปิดมีวิธีการเขียนได้หลาย ๆ แบบ เช่น แบบให้เลือกตอบอย่างใดอย่างหนึ่ง แบบให้เลือกคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แบบผู้ตอบจัดลำดับความสำคัญหรือแบบให้เลือกคำตอบหลายคำตอบ

3) ร่างแบบสอบถามเมื่อทราบถึงคุณลักษณะหรือประเด็นที่จะวัด และกำหนดประเภทของข้อคำถามที่จะมีอยู่ในแบบสอบถาม แล้วจึงเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมทุกคุณลักษณะหรือประเด็นที่จะวัดโดยเขียนตามโครงสร้างของแบบสอบถามที่ได้กล่าวไว้แล้ว และหลักการในการสร้างแบบสอบถาม

4) ปรับปรุงแบบสอบถามหลังจากที่สร้างแบบสอบถามแล้ว ควรนำแบบสอบถามนั้นมาพิจารณาทบทวนอีกครั้งเพื่อหาข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข และควรให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแบบสอบถามนั้นด้วยเพื่อที่จะได้นำข้อเสนอแนะและข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

5) วิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเล็กๆ เพื่อนำผลมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม การวิเคราะห์หรือตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทำได้หลายวิธี แต่ที่สำคัญมี 2 วิธี ได้แก่

(1) ความตรง (Validity) หมายถึง เครื่องมือที่สามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการวัด โดยแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) คือ ความสอดคล้องของเนื้อหาสาระของเครื่องมือกับเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด ค่าสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพ คือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item Objective Congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินเนื้อหาของข้อถามเป็นรายชื่อ

ความตรงตามเกณฑ์ (Criterion-related Validity) หมายถึง ความสามารถของแบบวัดที่สามารถวัดได้ตรงตามสภาพความเป็นจริง แบ่งออกได้เป็นความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์และความเที่ยงตรงตามสภาพ สถิติที่ใช้วัดความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ เช่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) พิงของเพียร์สัน (Pearson) และสเปียร์แมน (Spearman) และ ค่า t-test เป็นต้น

ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) หมายถึงความสามารถของแบบสอบถามที่สามารถวัดได้ตรงตามโครงสร้างหรือทฤษฎี ซึ่งมักจะมีในแบบวัดทางจิตวิทยาและแบบวัดสติปัญญา สถิติที่ใช้วัดความเที่ยงตรงตามโครงสร้างมีหลายวิธี เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การเทียบกับกลุ่มรู้จัก และการตรวจสอบในเชิงเหตุผล เป็นต้น

(2) ความเที่ยง (Reliability) หมายถึง ความคงที่ของการวัด นั่นคือ เครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผลการวัดที่แน่นอนคงที่ จะวัดกี่ครั้งผลจะได้เหมือนเดิม สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเที่ยงมีหลายวิธีแต่นิยมใช้กันคือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งจะใช้สำหรับข้อมูลที่มีการแบ่งระดับการวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) และการตรวจสอบความเที่ยงเชิงความคงที่ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person Product Moment Correlation Coefficient)

(6) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แก้ไขข้อบกพร่องที่ได้จากผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องของถ้อยคำหรือสำนวน

(7) จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเพื่อนำไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

#### 4.2 แบบวัดเจตคติ

แบบวัดเจตคติ เป็นชุดของข้อคำถามด้านความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางบวกหรือทางลบ ซึ่งมีการกำหนดระดับคำตอบไว้เป็นช่วง ให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบตามความรู้สึกที่แท้จริง นักวิชาการให้คำนิยามของเจตคติไว้มากมายสามารถจัดได้เป็น 3 กลุ่ม คือ (กานดา พูนลาภทวี 2545: 332-344 และวรรณดี แสงประทีปทอง 2544: 7)

1) เจตคติมี 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรมซึ่งองค์ประกอบด้านปัญญาเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับการรับรู้ ความคิดและความเชื่อของบุคคล องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งเร้า ส่วนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมเป็นองค์ประกอบทางด้านความโน้มเอียงที่บุคคลจะกระทำหรือปฏิบัติต่อสิ่งเร้า

2) เจตคติมี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก

3) เจตคติมี 1 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบ ด้านอารมณ์ความรู้สึกเท่านั้น

การวัดเจตคติไม่สามารถทำได้โดยตรง การวัดเจตคติเป็นการวัดทางอ้อม ทำให้เราเข้าใจเจตคติของบุคคลและสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ การวัดเจตคติทำได้ดังนี้

1) การสังเกตพฤติกรรมของบุคคล การวัดเจตคติด้วยวิธีนี้เป็นการอนุมานเจตคติของบุคคลจากพฤติกรรมที่แสดงออก

2) การสัมภาษณ์ วิธีนี้เป็นการสนทนา ซักถาม เพื่อให้ทราบความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายเจตคติที่ต้องการศึกษา

3) การใช้แบบวัด เช่น แบบวัดเจตคติตามวิธีของเทอร์สโตน (Thurstone) ลิเคิร์ต (Likert) ออสกู๊ด (Osgood) ฟิชบายน์และไอเซน (Fishbein and Ajzen) เป็นต้น

4) การใช้เทคนิคการฉายออก การวัดเจตคติของบุคคลด้วยวิธีนี้เป็นการวัดทางอ้อมที่มีสิ่งกระตุ้น

5) การใช้บันทึกที่มีอยู่แล้ว เช่น บันทึกการเข้าชั้นเรียน บันทึกของครูแนะแนว เจตคติเป็นลักษณะของบุคคล เป็นการตอบสนองของบุคคลเมื่อถูกเร้าด้วยสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยทั่วไปการวัดเจตคติอาจใช้วิธีการประเภทเดียวกับการวัดลักษณะอื่นๆ ได้แก่ วิธีการสังเกต วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการใช้มาตรวัด วิธีการวัดทางอ้อม วิธีการวัดร่องรอย และวิธีการวัดทางสรีระ (วรรณดี แสงประทีปทอง 2544: 15) ในที่นี้ขอเสนอการวัดเจตคติ วิธีการใช้มาตรวัด เพราะเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยอาศัยระเบียบวิธีวิจัยที่มีการศึกษาวิจัยมาแล้ว และเป็นที่ยอมรับมีข้อดีคือ สามารถใช้กับคนจำนวนมากได้ในเวลาเดียวกัน ประหยัดงบประมาณ และผู้ตอบสามารถตอบได้โดยอิสระ ได้แก่ มาตรวัดของเทอร์สโตน มาตรวัดของลิเคิร์ต มาตรวัดของออสกู๊ดและมาตรวัดของฟิชบายน์และไอเซนซึ่งสรุปได้ดังนี้

การพัฒนามาตรวัดเจตคติตามวิธีของเทอร์สโตน มีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายของเจตคติที่ต้องการศึกษาและนิยามสิ่งที่ต้องการวัดให้ชัดเจน

2) รวบรวมข้อความคิดเห็นที่นำไปใช้วัดเจตคติตั้งแต่ 100 ข้อความขึ้น แล้วจัดพิมพ์ข้อความทั้งหมดในกระดาษหรือบัตรข้อความทีละใบ

3) ให้กลุ่มผู้ตัดสินจำนวน 50–300 คน เป็นผู้พิจารณาและกำหนดค่าข้อความในบัตรแต่ละใบว่าถ้าผู้ที่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ความรู้สึกของผู้ตอบควรอยู่ในระดับใดจาก 1 ถึง 11 โดยกลุ่มที่ 1 เป็นข้อความที่ไม่ชอบหรือไม่เห็นด้วยมากที่สุด ต่อเนื่องไปจนถึงกลุ่มที่ 11 ซึ่งเป็นข้อความที่ชอบหรือเห็นด้วยมากที่สุด

4) แจกนับในแต่ละข้อ นำมาคำนวณค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยของควอไทล์ (Interquartile Range) ค่ามัธยฐานที่คำนวณได้จะเป็นค่าของมาตรวัดหรือค่าประจำข้อ (Scale Value) หรือค่า S ส่วนค่าพิสัยของควอไทล์หรือค่า Q เป็นค่าที่แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้ตัดสินกระจายออกจากกันมากน้อยเพียงใด

5) คัดเลือกข้อความคิดเห็นโดยนำข้อความคิดเห็นมาเรียงตามลำดับค่า S แล้วเลือกข้อความที่มีค่า Q ต่ำ หลังจากนั้นเลือกข้อความคิดเห็นที่มีค่า S เท่าๆกัน ให้ครบ 11 ช่วง แล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับพร้อมคำชี้แจงในการตอบ

6) ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเจตคติทั้งฉบับ โดยพิจารณาจากความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ความตรงของแบบวัดเจตคติอาจตรวจสอบได้ด้วยการเทียบกับกลุ่มที่ทราบลักษณะอยู่แล้ว ส่วนความเที่ยงของแบบวัดเจตคติหาได้หลายวิธีเช่น การสอบซ้ำ การแบ่งครึ่งสอบ

**การพัฒนามาตรวัดเจตคติตามวิธีของลิเคิร์ทเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากวิธีหนึ่งมีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้**

- 1) กำหนดเป้าหมายของเจตคติที่ต้องการศึกษา
- 2) เขียนข้อความที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา
- 3) กำหนดคำตอบและน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก เช่น กำหนดให้มีคำตอบ 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็นต้น การกำหนดน้ำหนักคะแนนตัวเลือกมีหลายวิธี เช่น การกำหนดน้ำหนักคะแนนแบบซิกมา (Sigma Deviate Weighting) หรือการกำหนดน้ำหนักคะแนนเป็นเลขจำนวนเต็ม (Arbitrary Numerical Weighting)

4) คัดเลือกข้อความเพื่อนำไปใช้วัดเจตคติโดยการวิเคราะห์รายชื่อ จากนั้นนำข้อความที่คัดเลือกได้มาจัดพิมพ์เป็นฉบับ

5) ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเจตคติทั้งฉบับ ความตรงของแบบวัดเจตคติมีวิธีการตรวจสอบหลายวิธี เช่น การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา การเทียบกับกลุ่มที่ทราบลักษณะอยู่แล้ว เป็นต้น ส่วนค่าความเที่ยงของแบบวัดเจตคติหาได้หลายวิธีเช่น การสอบซ้ำ และการคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เป็นต้น

**การพัฒนามาตรวัดเจตคติตามวิธีของออสกูดมีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้**

- 1) เลือกความคิดรวบยอด (Concept) หรือเป้าหมายของเจตคติ
- 2) รวบรวมคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงข้ามมาอธิบายความคิดรวบยอด คำคุณศัพท์ที่ใช้อธิบายลักษณะของความคิดรวบยอด เช่น ดี-เลว ง่าย-ยาก ชอบ-เกลียด เป็นต้น
- 3) กำหนดช่วงบนมาตรวัดและกำหนดคะแนน เช่น กำหนดช่วงระหว่างคำคุณศัพท์คู่ออกเป็น 7 ช่วง และกำหนดคะแนนให้มีค่า 7, 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 เป็นต้น
- 4) คัดเลือกข้อความที่จะนำไปใช้วัดเจตคติโดยการวิเคราะห์รายชื่อ จากนั้นจัดพิมพ์เป็นฉบับ
- 5) ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเจตคติทั้งฉบับ ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดเจตคติตรวจสอบโดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาและความตรงตามโครงสร้างหาได้ด้วยการเทียบกับกลุ่มที่ทราบลักษณะอยู่แล้ว ส่วนค่าความเที่ยงของแบบวัดเจตคติหาได้ด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

**การพัฒนามาตรวัดเจตคติตามวิธีของพิชายันและไอเซนประกอบด้วยมาตรวัดเจตคติทางตรงและการวัดเจตคติทางอ้อม ในการวัดเจตคติทางตรงพิชายันและไอเซนใช้วิธีการวัดตามแนวของออสกูด ส่วนการวัดเจตคติทางอ้อมเป็นการวัดความเชื่อและการประเมินลักษณะของความเชื่อ ขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดเจตคติทางอ้อมมีดังนี้**

- 1) กำหนดเป้าหมายของเจตคติที่ต้องการศึกษา
- 2) สืบหาความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำโดยให้กลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาเจตคติ พิจารณาเป้าหมายของเจตคติ
- 3) คัดเลือกความเชื่อที่สำรวจได้ในขั้นที่ 2 ผู้สร้างแบบวัดอาจใช้วิธีคัดเลือกความเชื่อที่มีความถี่สูงสุด 10 หรือ 12 ลำดับแรก ความเชื่อที่คัดเลือกได้นี้เรียกว่า ความเชื่อเด่นชัดที่มีความถี่สูง
- 4) นำความเชื่อที่คัดเลือกได้ไปสร้างข้อกระทงสำหรับวัดความเชื่อและการประเมินลักษณะของความเชื่อ จากนั้นจัดพิมพ์เป็นฉบับ
- 5) ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเจตคติ ความตรงตามเนื้อหาพิจารณาจากความเป็นตัวแทนของความเชื่อเด่นชัด ส่วนค่าความเที่ยงของแบบวัดเจตคติหาได้โดยนำคะแนนเจตคติมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือ สรุปได้ว่า ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในงานวิจัย 2 ชนิดคือ แบบสอบถาม และแบบวัดเจตคติโดยใช้วิธีของลิเคิร์ท ให้น้ำหนักคะแนน

เป็นเลขจำนวนเต็ม กำหนดคำตอบให้เลือก 5 ระดับ กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 สำหรับข้อความทางบวก ส่วนข้อความทางลบกำหนดน้ำหนัก 1, 2, 3, 4 และ 5 ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดเจตคติโดยหาค่าความตรง ความเที่ยง และอำนาจจำแนก

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรี ชันอาสาสะวะ (2544) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้ โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้ 1) กำหนดตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) พัฒนาเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ที่จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทัศนคติ 3) ด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ผลการวิจัยระดับความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ และผลที่เกิดกับผู้เรียน พบว่าครูส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับมาก ทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและผลที่เกิดกับผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง ผลการประเมินความต้องการจำเป็นทั้ง 4 ด้าน พบว่าด้านพฤติกรรมและผลที่เกิดกับผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นใกล้เคียงกันเป็นลำดับที่ 1 และ 2 ส่วนด้านทัศนคติและความรู้นั้นมีค่า  $PNI_{Modified}$  ก่อนข้างต่ำ แสดงว่าครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมและผลที่เกิดกับผู้เรียน เร่งด่วนกว่าความรู้และทัศนคติ

นพรัตน์ ศรีรุณ (2542) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรความต้องการของท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่นผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางในด้านหลักสูตรและการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดความต้องการจำเป็นท้องถิ่น การกำหนดจุดประสงค์หลักสูตร รายวิชา การกำหนดคาบเรียน และการใช้สื่อการสอนครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความ



ต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย ในด้านการกำหนดเนื้อหาวิชา การกำหนดกิจกรรม การจัดทำแผนการสอนและคู่มือครู การทดลองใช้และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

จำลอง ราชโยธา (2552) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้คดีวิเคราะห์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาเครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้คดีวิเคราะห์ (2) จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้คดีวิเคราะห์ และ(3) เปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้คดีวิเคราะห์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 345 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามในรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response Format) ที่พัฒนาขึ้นโดยมีตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้คดีวิเคราะห์เป็นกรอบในการพัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI<sub>Modified</sub>) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สถิติทดสอบที่ใช้ ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) สถิติทดสอบแมน-วิทนี (Mann-Whitney U-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) และสถิติทดสอบแบบครัสคาล-วอลลิส (Kruskal-Wallis One-Way Analysis of Variance of Ranks) ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบสอบถามการจัดการเรียนรู้คดีวิเคราะห์ ประกอบด้วยส่วนที่ใช้วัดความต้องการจำเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านเจตคติและด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้คดีวิเคราะห์ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .68, .86 และ .85 ตามลำดับ 2) ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้คดีวิเคราะห์ในด้านพฤติกรรมอย่างเร่งด่วนมากกว่าด้านความรู้และด้านเจตคติ 3) ครูผู้สอนโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้คดีวิเคราะห์ด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านพฤติกรรมและเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ครูผู้สอนระดับช่วงชั้นที่แตกต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้คดีวิเคราะห์ด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรู้และด้านเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตตพร ทรรศนิยากร (2552) ศึกษากระบวนการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสหศาสตร์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาคู่มือสอนด้านการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และศึกษาแนวทางการพัฒนาคู่มือสอนด้านการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนสหศาสตร์ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 27 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามครูผู้สอน และแบบประเมินการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้วิธีวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาด้านการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากที่สุด เพื่อให้ครูจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ครูผู้สอนเน้นการระบุบทบาทผู้เรียนด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และเน้นการจัดกิจกรรมโดยการฝึกปฏิบัติ สามารถแสดงความคิดรวบยอดในเนื้อหา การพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง ได้แก่ การจัดการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน 5 ขั้นตอน คือ การสำรวจความต้องการของครูผู้สอน การวางแผน การพัฒนาครูผู้สอน การสื่อสารกับบุคลากร ดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน และการประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน การนิเทศและประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

สมรศ ใป้งาม (2549) ศึกษาแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549-2558) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549-2558) แบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาทมีแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการวางแผน โดยมีแนวโน้มโรงเรียนต้องบริหารจัดการเองตามอำนาจหน้าที่ที่หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจมาให้ และการพัฒนาครูเป็นการพัฒนาที่อยู่ในระดับสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ การพัฒนาครูควรควบคู่กันไปทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการลงมือปฏิบัติ โรงเรียนมีรูปแบบการพัฒนาเป็นการพัฒนาแบบนำตนเอง (Self-Directed Development) มากยิ่งขึ้น การดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนต้องเป็นผู้ดำเนินการเองครบทั้งกระบวนการ วิธีการและรูปแบบการพัฒนาเป็นวิธีสมัยใหม่มากขึ้น เช่น การจัดการความรู้ (Knowledge Management) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จะเป็นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมจากหน่วยงานทางการศึกษาภายนอก แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการตรวจสอบผลการปฏิบัติ โรงเรียนจะต้องเป็นผู้ดำเนินการควบคุม กำกับติดตาม ตรวจสอบและ

ประเมินผลให้ครบทั้งกระบวนการ แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการดำเนินการแก้ไขปรับปรุง พบว่าการพัฒนาครูจะเป็นการพัฒนาที่อยู่ในระดับสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการปรับปรุงระบบการพัฒนาครูจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา

พรพิพัฒน์ ชื่อสัตย์ (2555) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานครู กศน. ตำบลในเขตภูมิภาคตะวันตก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการที่คาดหวังและปัญหาการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบลในเขตภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการที่คาดหวังและปัญหาการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล และขั้นที่ 2 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบลในเขตภูมิภาคตะวันตก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครู กศน. ตำบล จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดประชุมสนทนา (Focus group discussion) ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาช่องว่างของระดับปัญหาพบว่า ด้านการให้บริการการเรียนรู้มีระดับปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนกิจกรรมในชุมชนและสังคม วัฒนธรรม ประเพณี ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ด้านการวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานครู กศน. ตำบล ในเขตภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วย ด้านการวางแผนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน 2) ประสานข้อมูล 3) จัดอบรมการศึกษาตลอดชีวิต ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ 1) จัดอบรมการวิเคราะห์หลักสูตร 2) อบรมวิทยาการและทักษะใหม่ๆ 3) อบรมครูแกนนำ ด้านให้บริการการเรียนรู้ ได้แก่ 1) กำหนดสื่อที่จำเป็น 2) จัดอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ 3) จัดตั้ง กศน.ตำบล ต้นแบบ ด้านสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน ได้แก่ 1) บูรณาการกิจกรรม 2) ศึกษาฐานภูมิปัญญา 3) จัดตั้งพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นใน กศน. ตำบล ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ได้แก่ 1) อบรมเชิงปฏิบัติการ 2) จัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) จัดโครงการพี่สอนน้องสำหรับครูรุ่นใหม่

ดังนั้นการประเมินความต้องการจำเป็นในงานวิจัยครั้งนี้จึงใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของสิ่งที่ต้องการวัด ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยทั้งความรู้ในการจัดการเรียนรู้ และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ เจตคติของครูผู้สอนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดนี้ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เพราะการมีเจตคติที่ดีย่อมส่งผลให้ครูผู้สอนปฏิบัติได้ดี การใช้และปฏิบัติตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ก็เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับ

ความหลากหลายของการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือที่เหมาะสมในการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ด้านความรู้คือแบบสอบถาม จะวัดแบบถูก – ผิด ใช้วัดความรู้ของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่มีการให้คะแนน 0, 1 และมาตรฐานค่า 5 ระดับในการวัดพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ ส่วนเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ใช้แบบวัดเจตคติโดยวิธีของลิเคิร์ท



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดำเนินการดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 จำนวนทั้งสิ้น 14,503 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2557 ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างกระจายตามกลุ่มพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร โดยการใช้หลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มพื้นที่ โดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ทั้งนี้ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 500 คน เพื่อชดเชยข้อมูลที่อาจไม่ตอบกลับ

1.2.1 สุ่มกลุ่มพื้นที่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ กรุงเทพมหานครเหนือ กรุงเทพฯใต้ กรุงเทพกลาง กรุงเทพตะวันออก กรุงเทพมหานครเหนือ และกรุงเทพมหานครใต้ กลุ่มพื้นที่ละ 1 สำนักงานเขต รวม 6 สำนักงานเขต โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

1.2.2 สุ่มครูผู้สอนจากแต่ละกลุ่มพื้นที่ และขนาดโรงเรียนให้ได้จำนวน 500 คน ตามสัดส่วนประชากร ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มพื้นที่	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพเหนือ	2,306	80
กรุงเทพใต้	1,689	58
กรุงเทพกลาง	1,059	37
กรุงเทพตะวันออก	4,349	150
กรุงธนเหนือ	2,013	69
กรุงธนใต้	3,087	106
รวม	14,503	500

ตารางที่ 3.2 รายละเอียดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มพื้นที่และขนาดโรงเรียน

กลุ่มพื้นที่	ขนาดโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพเหนือ เขตดอนเมือง	ใหญ่	ประชาอุทิศ(จันทาอนุสรณ์)	40
	กลาง	บำรุงวิวรรณ์วิทยา(ทุ่งสีกัน)	25
	เล็ก	เปรมประชา	15
กรุงเทพใต้ เขตสวนหลวง	ใหญ่	วัดปากบ่อ	33
	กลาง	คลองกลั่นต้น	15
	เล็ก	วัดใต้(ราษฎร์นิรมิต)	10
กรุงเทพกลาง เขตห้วยขวาง	ใหญ่	ประชารายราษฎร์บำเพ็ญ	17
	กลาง	พระราม 9 กาญจนาภิเษก	14
	เล็ก	วัดใหม่ช่องลม	6
กรุงเทพตะวันออก เขตคลองสามวา	ใหญ่	บางชัน(ปลื้มวิทยานุสรณ์)	83
	กลาง	วัดคู่บอน	45
	เล็ก	วัดเป็นทอง	22

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

กลุ่มพื้นที่	ขนาดโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพมหานคร	ใหญ่	ตั้งพิรุฬห์ธรรม	32
	กลาง	มัธยมบูรณาวาส	23
	เล็ก	คลองบางพรหม	14
กรุงเทพฯ	ใหญ่	วัดนิมมานนรดี	56
	กลาง	วัดอ่างแก้ว(จิบ ปานขำ)	30
	เล็ก	วัดมะพร้าวเตี้ย	20
รวม			500

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ฉบับ คือ

2.1.1 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลของครูผู้สอน เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ และพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบใช่/ไม่ใช่ ที่ตอบถูกให้คะแนนเป็น 1 และตอบผิดให้คะแนนเป็น 0 จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 2 ด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ข้อคำถามเชิงบวก คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 หมายถึงมากที่สุด มาก ไม่แน่ใจ น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ข้อคำถามเชิงลบ คือ 1, 2, 3, 4 และ 5 หมายถึงมากที่สุด มาก ไม่แน่ใจ น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response Format) จำนวน 30 ข้อ

2.1.2 แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ สร้างโดยใช้วิธีของลิเคิ์ท์จำนวน 20  
ข้อ รายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แผนผังการสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	จำนวนข้อ
1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร	<b>ความรู้ในการจัดการเรียนรู้</b>	แบบสอบถาม	30
	1. หลักการและแนวคิดการจัดการเรียนรู้		7
	2. บทบาทครูในการจัดการเรียนรู้		8
	3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		10
<b>พฤติกรรมจัดการเรียนรู้</b>	4.การวัดและประเมินผล		5
	<b>พฤติกรรมจัดการเรียนรู้</b>	แบบสอบถาม	30
	1. พฤติกรรมตามหลักการและแนวคิดการจัดการเรียนรู้		7
	2. พฤติกรรมตามบทบาทครูในการจัดการเรียนรู้		8
<b>เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้</b>	3. พฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		10
	4. พฤติกรรมการวัดและประเมินผล		5
	<b>ความรู้สึกรักของครูผู้สอนต่อการจัดการเรียนรู้</b>	แบบวัดเจตคติ	20
	1. แนวคิดในการจัดการเรียนรู้		6
2. การจัดการเรียนรู้		8	
3. ความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้		6	



## 2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

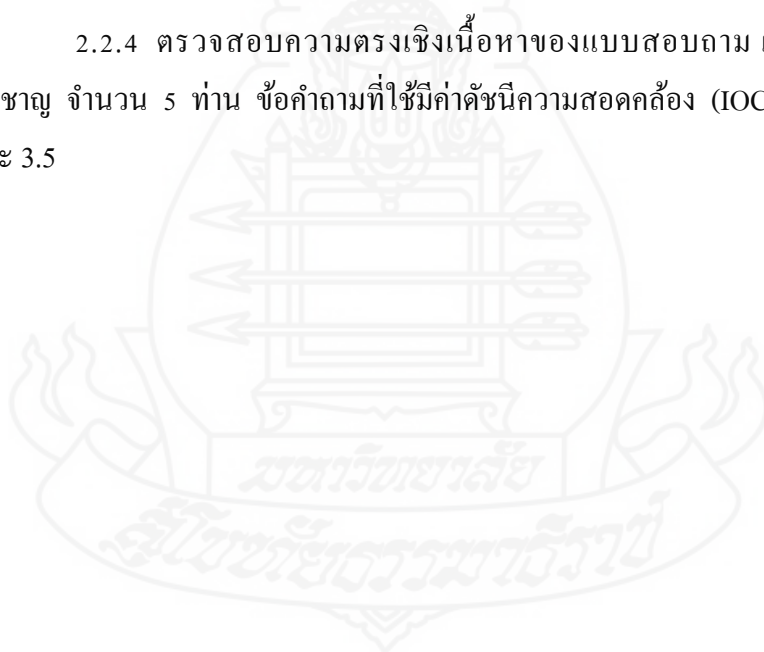
ดำเนินการดังนี้ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบวัดเจตคติ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การประเมินความต้องการจำเป็น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น นำมากำหนดกรอบการประเมิน แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม

2.2.2 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามและการสร้างแบบวัดเจตคติจากตำราการวัดผลการศึกษา

2.2.3 จัดทำแผนผังการสร้างเครื่องมือ และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับแผนผังการสร้างแบบสอบถามและแบบวัดเจตคติ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบการประเมิน ความชัดเจนของภาษาที่ใช้และปรับแก้ไขข้อความที่ไม่ชัดเจนตามข้อเสนอแนะ

2.2.4 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม และแบบวัดเจตคติ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ข้อคำถามที่ใช้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังแสดงในตารางที่ 3.4 และ 3.5



ตารางที่ 3.4 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน

ข้อคำถาม	IOC
1. จัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพและความพร้อมของผู้เรียน	1.00
2. จัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความถนัดและความสนใจ	1.00
3. สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ใฝ่เรียนรู้	1.00
4. จัดลำดับเนื้อหาการเรียนจากง่ายไปหายาก	1.00
5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน	1.00
6. จัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง	1.00
7. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการ และการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้	.80
8. เตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้	.80
9. ถ่ายทอดวิธีการเรียนรู้ของครูให้แก่ผู้เรียน	.80
10. จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง	1.00
11. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	1.00
12. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม	1.00
13. เป็นผู้คิดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ	.80
14. สร้างปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน เช่น ใช้คำถาม ให้คำแนะนำ	.80
15. รับฟังความคิดเห็นและการแสดงออกของผู้เรียน	.80
16. จัดการเรียนรู้แบบ โครงงานเพื่อฝึกทักษะการคิด	1.00
17. จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ	1.00
18. จัดการเรียนรู้แบบค้นพบเพื่อฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา	1.00
19. จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะเพื่อฝึกทักษะการแสวงหาความรู้	1.00
20. จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการเพื่อบูรณาการสาระความรู้ด้านต่างๆ	1.00
21. จัดการเรียนรู้โดยใช้วัฏจักรการเรียนรู้ (4 MAT) โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน	1.00

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	IOC
22. จัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ	1.00
23. จัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลซิปปาเพื่อให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	1.00
24. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ เช่น เพลง เกม ละคร	1.00
25. จัดการเรียนรู้โดยสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง	1.00
26. ประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ	1.00
27. ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	1.00
28. เน้นการประเมิน โดยการบูรณาการทักษะต่างๆ	1.00
29. เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมประเมินผลการเรียนรู้	1.00
30. เลือกใช้วิธีการประเมินผลเพียงวิธีเดียวเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน	1.00

ตารางที่ 3.5 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในแบบวัดเจตคติ

ข้อคำถาม	IOC
1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่น่าสนใจ	1.00
2. การจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถของครู	1.00
3. การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก	1.00
4. การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามศักยภาพ	1.00
5. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	1.00
6. การจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ยากเกินความสามารถของข้าพเจ้า	.80
7. การจัดการเรียนรู้มีประโยชน์ ควรค่าแก่การศึกษา	1.00
8. การจัดการเรียนรู้ทำให้ข้าพเจ้ามีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	1.00
9. การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ข้าพเจ้าเป็นครูที่มีศักยภาพ	1.00

## ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ข้อคำถาม	IOC
10. การจัดการเรียนรู้ทำให้ข้าพเจ้าสังเกตเห็นถึงความสำคัญของผู้เรียนมากขึ้น	1.00
11. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงทำให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าแสดงออกมากขึ้น	1.00
12. การจัดการเรียนรู้ที่ดีควรเน้นทั้งความรู้ คุณธรรมและกระบวนการเรียนรู้	1.00
13. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก	1.00
14. การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับครุมีความสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนรู้	1.00
15. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองไม่ชอบการจัดการเรียนรู้	.80
16. ข้าพเจ้าใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้	1.00
17. ข้าพเจ้าต้องการให้การจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ	1.00
18. ข้าพเจ้าหาเวลาไปศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	1.00
19. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน	1.00
20. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้	1.00

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขข้อความในแบบสอบถามและแบบวัดเจตคติตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามและแบบวัดเจตคติไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) จำนวน 50 คน เพื่อหาความเที่ยงของแบบสอบถาม และครูในโรงเรียนชอยแอนเนกซ์ จำนวน 50 คน เพื่อหาความเที่ยงและอำนาจจำแนกของแบบวัดเจตคติ

1) แบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบใช่/ไม่ใช่ หาค่าความยาก (Difficulty Index : p) ค่าอำนาจจำแนกโดยเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ค่าความเที่ยงตามวิธีการของ คูเดอร์- ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) โดยใช้สูตร K-R20 โดยมีค่าความยากตั้งแต่ 0.32 – 0.80 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.31 – 0.70 ความเที่ยงเท่ากับ 0.92

2) แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ หากความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95

3) แบบวัดเจตคติ ใช้วิธีของลิเคิร์ต กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็นเลขจำนวนเต็ม 5 ระดับ คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 หาอำนาจจำแนกโดยเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบค่าที่ได้ อำนาจจำแนกระหว่าง 0.41 – 0.69 โดยการทดสอบค่าที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทุกข้อ หากความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90

2.2.6 จัดทำแบบสอบถามและแบบวัดเจตคติฉบับสมบูรณ์และจัดทำสำเนาเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

- 3.1 ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปยังโรงเรียนต่างๆ ที่อยู่ใน 6 สำนักงานเขต
- 3.2 นำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย แจ้งผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อขอความร่วมมือจากครูผู้สอนในการเก็บข้อมูล
- 3.3 นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามและแบบวัดเจตคติทางไปรษณีย์ ในระหว่างวันที่ 5 พฤศจิกายน 2557 ถึง 30 พฤศจิกายน 2557 โดยแจกแบบสอบถามและแบบวัดเจตคติรวมทั้งสิ้น 500 ฉบับ ได้รับการตอบแบบสอบถามและแบบวัดเจตคติคืน จำนวน 425 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.00 และรวบรวมเพื่อตรวจให้คะแนน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ดังนี้

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.1 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม จากมากไปหาน้อยโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>Modified</sub>) ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิชปรับปรุงขึ้น

4.1.2 แบบวัดเจตคติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาคะแนนรวมและร้อยละ

#### 4.2 การแปลความหมายข้อมูล

4.2.1 เกณฑ์การแปลความหมายแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลข้อมูล ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

4.2.2 เกณฑ์การแปลความหมายแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ การแปลผลคะแนน สามารถแบ่งได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

4.2.3 เกณฑ์การแปลความหมาย แบบวัดเจตคติ มี 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

84 – 100	คะแนน	หมายถึง	มีเจตคติดีต่อการจัดการเรียนรู้
68 – 83	คะแนน	หมายถึง	มีเจตคติค่อนข้างดีต่อการจัดการเรียนรู้
52 – 67	คะแนน	หมายถึง	มีเจตคติปานกลางต่อการจัดการเรียนรู้
36 – 51	คะแนน	หมายถึง	มีเจตคติค่อนข้างไม่ดีต่อการจัดการเรียนรู้
20 – 35	คะแนน	หมายถึง	มีเจตคติไม่ดีตต่อการจัดการเรียนรู้

## 5. กรอบแนวทางการประเมิน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีในการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวทางการประเมิน ดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 กรอบแนวทางการประเมินต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ประเด็นที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	<b>ความรู้ในการจัดการเรียนรู้</b>	ครู	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
	1. หลักการและแนวคิดการจัดการเรียนรู้			
	2. บทบาทครูในการจัดการเรียนรู้			
2. เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้	3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
	4. การวัดและประเมินผล			
	<b>พฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้</b>	ครู	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
	1. พฤติกรรมตามหลักการและแนวคิดการจัดการเรียนรู้			
	2. พฤติกรรมตามบทบาทครูในการจัดการเรียนรู้			
	3. พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
	4. พฤติกรรมการวัดและประเมินผล			
	<b>เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้</b>	ครู	แบบวัดเจตคติ	คะแนนรวมร้อยละ
	ความรู้สึกรักของครูผู้สอนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้			
	ลำดับของความต้องการจำเป็น			การจัดลำดับความต้องการจำเป็นใช้สูตร

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ 2) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 4 ผลการวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 5 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 6 ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร



## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 93.65) สอนระดับประถมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 73.88) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 17.65) และระดับปฐมวัย (ร้อยละ 8.47) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	ปริญญาตรี	398	93.65
	ปริญญาโท	27	6.35
	รวม	425	100.00
2	ระดับที่สอน		
	ปฐมวัย	36	8.47
	ประถมศึกษา	341	73.88
	มัธยมศึกษา	48	17.65
	รวม	425	100.00

## ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรื่องจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบโครงการเพื่อฝึกทักษะการคิด เป็นลำดับที่ 2 การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ และการประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งผลงานและกระบวนการ เป็นลำดับที่ 3 การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นลำดับที่ 4 และ การจัดการเรียนรู้แบบค้นพบเพื่อฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา เป็นลำดับที่ 5 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้

ข้อความ	$\bar{X}$	PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับที่
<b>หลักการจัดการเรียนรู้</b>			
1. จัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพและความพร้อมของผู้เรียน	0.76	0.316	14
2. จัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความถนัดและความสนใจ	0.84	0.190	21
3. สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ใฝ่เรียนรู้	0.80	0.250	17
4. จัดลำดับเนื้อหาการเรียนจากง่ายไปหายาก	0.80	0.250	17
5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน	0.81	0.235	18
6. จัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง	0.83	0.205	20
7. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้	0.70	0.429	11

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อความ		PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับที่
<b>บทบาทครูในการจัดการเรียนรู้</b>			
8. เตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้	0.79	0.266	16
9. ถ่ายทอดวิธีการเรียนรู้ของครูให้แก่ผู้เรียน	0.72	0.389	12
10. จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง	0.60	0.667	4
11. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	0.82	0.220	19
12. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน กลุ่ม	0.75	0.333	13
13. ครูผู้สอนเป็นผู้คิดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ	0.66	0.515	8
14. สร้างปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน เช่น ใช้คำถาม ให้ คำแนะนำ	0.69	0.449	10
15. รับฟังความคิดเห็นและการแสดงออกของผู้เรียน	0.80	0.250	17
<b>การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</b>			
16. จัดการเรียนรู้แบบโครงงานเพื่อฝึกทักษะการคิด	0.55	0.818	2
17. จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ	0.58	0.724	3
18. จัดการเรียนรู้แบบค้นพบเพื่อฝึกทักษะการเผชิญ สถานการณ์และแก้ปัญหา	0.61	0.639	5
19. จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะเพื่อฝึก ทักษะการแสวงหาความรู้	0.69	0.449	10
20. จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการเพื่อ บูรณาการสาระความรู้ด้านต่างๆ	0.63	0.587	6
21. จัดการเรียนรู้โดยใช้วัฏจักรการเรียนรู้ (4 MAT) โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน	0.67	0.493	9
22. จัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่าง เป็นระบบ	0.52	0.923	1
23. จัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลชิปปาเพื่อให้นักเรียน สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	0.76	0.316	14

## ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อความ		PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับที่
24. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ เช่น เพลง เกม ละคร	0.79	0.266	16
25. จัดการเรียนรู้โดยสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง	0.80	0.250	17
<b>การวัดและประเมินผล</b>			
26. ประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ	0.58	0.724	3
27. ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	0.60	0.667	4
28. เน้นการประเมินโดยการบูรณาการทักษะต่างๆ	0.64	0.563	7
29. เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมประเมินผลการเรียนรู้	0.76	0.333	13
30. เลือกใช้วิธีการประเมินผลเพียงวิธีเดียวเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน	0.78	0.282	15

### ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ พบว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้เรื่องจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบเป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการเพื่อบูรณาการสาระความรู้ด้านต่างๆ เป็นลำดับที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นลำดับที่ 3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลซิปปาเพื่อให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นลำดับที่ 4 และ การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ เป็นลำดับที่ 5 รายละเอียดแสดงดัง ตารางที่

ตารางที่ 4.3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้

ข้อความ	PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับที่
<b>หลักการจัดการเรียนรู้</b>		
1. จัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพและความพร้อมของผู้เรียน	0.411	21
2. จัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความถนัดและความสนใจ	0.463	11
3. สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ใฝ่เรียนรู้	0.440	16
4. จัดลำดับเนื้อหาการเรียนจากง่ายไปหายาก	0.435	17
5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน	0.466	10
6. จัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง	0.363	24
7. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้	0.359	25
<b>บทบาทครูในการจัดการเรียนรู้</b>		
8. เตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้	0.444	15
9. ถ่ายทอดวิธีการเรียนรู้ของครูให้แก่ผู้เรียน	0.395	22
10. จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง	0.448	13
11. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	0.455	12
12. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม	0.417	19
13. ครูผู้สอนเป็นผู้คิดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ	0.105	26
14. สร้างปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน เช่น ใช้คำถาม ให้คำแนะนำ	0.434	18
15. รับฟังความคิดเห็นและการแสดงออกของผู้เรียน	0.445	14
16. จัดการเรียนรู้แบบโครงงานเพื่อฝึกทักษะการคิด	0.469	9
17. จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ	0.488	5
18. จัดการเรียนรู้แบบค้นพบเพื่อฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา	0.481	6

## ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อความ	PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับที่
19. จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะเพื่อฝึกทักษะการแสวงหาความรู้	0.367	23
20. จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการเพื่อบูรณาการสาระความรู้ด้านต่างๆ	0.497	2
21. จัดการเรียนรู้โดยใช้วัฏจักรการเรียนรู้ (4 MAT) โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน	0.359	25
22. จัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ	0.542	1
23. จัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลซิปปาเพื่อให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.489	4
24. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ เช่น เพลง เกม ละคร	0.463	11
25. จัดการเรียนรู้โดยสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง	0.415	20
<b>การวัดและประเมินผล</b>		
26. ประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ	0.471	8
27. ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	0.494	3
28. เน้นการประเมินโดยการบูรณาการทักษะต่างๆ	0.474	7
29. เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมประเมินผลการเรียนรู้	0.435	17
30. เลือกใช้วิธีการประเมินผลเพียงวิธีเดียวเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน	0.411	21

#### ตอนที่ 4 ระดับเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้

ผลการวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างดี ร้อยละ 49.88 และเจตคติ ระดับดี ร้อยละ 41.88

ตารางที่ 4.4 ระดับเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ระดับเจตคติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดี	178	41.88
ค่อนข้างดี	212	49.88
ปานกลาง	35	8.24
ค่อนข้างไม่ดี	0	0.00
ไม่ดี	0	0.00
รวม	425	100.00

#### ตอนที่ 5 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่าในภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้มากที่สุด โดยมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในลำดับที่ 1 ด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในลำดับที่ 2 และด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เป็นลำดับสุดท้าย แสดงว่า ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ก่อนด้านอื่นๆ รายละเอียดปรากฏ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้

ด้าน	I	I - D	PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับ
ความรู้ในการจัดการเรียนรู้	30	9.21	0.44	2
พฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้	4.55	1.44	0.46	1
เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้	100	18.19	0.22	3

### ตอนที่ 6 แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครู ผู้วิจัยสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จากผลการประเมิน 3 ด้าน คือ ความรู้ พฤติกรรม และเจตคติ เป็นแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านความรู้และพฤติกรรม ตามประเด็นที่ศึกษา 4 ประเด็น ดังนี้

- 1) หลักการจัดการเรียนรู้ ควรพัฒนาครูผู้สอนให้จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่างๆด้วยตนเอง ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน
- 2) บทบาทครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ ควรพัฒนาครูผู้สอนให้จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้
- 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรพัฒนาครูผู้สอนให้จัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัย จัดการเรียนรู้แบบโครงงาน และจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการ
- 4) การวัดและประเมินผล ควรพัฒนาครูผู้สอนให้ประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ และประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

การพัฒนาครูผู้สอนตามประเด็นที่ผู้วิจัยวิเคราะห์จากความต้องการจำเป็นและข้อเสนอแนะการพัฒนาครู พบว่าการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ควรทำควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ครูผู้สอนสามารถเรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเองด้วยการศึกษาดูด้วยตนเอง ศึกษาจากเพื่อนครู และวิทยากร ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู นอกจากนั้นสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณการพัฒนาครูผู้สอนอย่างเพียงพอ และตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนศึกษาหาความรู้ในเรื่องที่สนใจ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจในการ



จัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ศึกษาคุณ สร้าง  
เครือข่ายหรือกลุ่มครูผู้สอนแลกเปลี่ยน เรียนรู้ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ นิเทศติดตามและ  
ประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.1.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

##### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ประกอบด้วย ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 จำนวนทั้งสิ้น 14,503 คน

2) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 390 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 500 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 425 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85

**1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้เครื่องมือ 2 ฉบับ คือ

1) แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของครูผู้สอนเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 30 ข้อ และพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 30 ข้อ

2) แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ สร้างโดยใช้วิธีของลิเคิร์ต จำนวน 20 ข้อ

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาศึกษาศาสตร์ ไปยังสำนักงานการศึกษา สำนักงานเขต 6 เขต และโรงเรียนใน 6 สำนักงานเขต นำหนังสือจากสำนักงานเขต เพื่อขอความร่วมมือไปยังครูในโรงเรียนต่างๆ ที่อยู่ในสำนักงานเขต 6 เขตนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้รับการตอบแบบสอบถามและแบบวัดเจตคติคืน จำนวน 425 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.00 และรวบรวมเพื่อทำการตรวจให้คะแนน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ในภาพรวม โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>Modified</sub>) วิเคราะห์เนื้อหาในส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิด

2) แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยนับคะแนนรวมและร้อยละ

## 1.3 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ในการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

### 1.3.1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 93.65) สอนระดับประถมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 73.88) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 17.65) และระดับปฐมวัย (ร้อยละ 8.47)

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรื่องจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเพื่อฝึกทักษะการคิด เป็นลำดับที่ 2 การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ และการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ เป็นลำดับที่ 3 ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นลำดับที่ 4 และ การจัดการเรียนรู้แบบค้นพบเพื่อฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา เป็นลำดับที่ 5

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ พบว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้เรื่องจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบเป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการเพื่อบูรณาการสาระความรู้ด้านต่างๆ เป็นลำดับที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นลำดับที่ 3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลซิปปาเพื่อให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นลำดับที่ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ เป็นลำดับที่ 5

ผลการวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างดี ร้อยละ 49.88

### 1.3.2 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าในภาพรวมครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้อยู่ในลำดับที่ 1 ด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้อยู่ในลำดับที่ 2 และด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เป็นลำดับสุดท้าย แสดงว่า ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ก่อนด้านอื่นๆ

### 1.3.2 แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัด

#### กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครู ผู้วิจัยสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จากผลการประเมิน 3 ด้าน คือ ความรู้ พฤติกรรม และเจตคติ เป็นแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านความรู้และพฤติกรรม ตามประเด็นที่ศึกษา 4 ประเด็น ดังนี้

1) หลักการจัดการเรียนรู้ ควรพัฒนาครูผู้สอนให้จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่างๆด้วยตนเอง ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

2) บทบาทครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ ควรพัฒนาครูผู้สอนให้จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้

3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรพัฒนาครูผู้สอนให้จัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัย จัดการเรียนรู้แบบโครงงาน และจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการ

4) การวัดและประเมินผล ควรพัฒนาครูผู้สอนให้ประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งผลงานและกระบวนการ และประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

การพัฒนาครูผู้สอนตามประเด็นที่ผู้วิจัยวิเคราะห์จากความต้องการจำเป็น และข้อเสนอการพัฒนาครู พบว่าการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ควรทำควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ครูผู้สอนสามารถเรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเองด้วยการศึกษาดูงาน ศึกษาจากเพื่อนครู และวิทยากร ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู นอกจากนั้นสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณการพัฒนาครูผู้สอนอย่างเพียงพอ และตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนศึกษาหาความรู้ในเรื่องที่สนใจ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ศึกษาดูงาน สร้างเครือข่ายหรือกลุ่มครูผู้สอนแลกเปลี่ยน เรียนรู้ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ นิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

## 2. อภิปรายผล

จากการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

**2.1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร** ผู้วิจัยได้ประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม และ ด้านเจตคติ ซึ่งมีประเด็นการศึกษา 4 ประเด็น คือ

2.1.1 หลักการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความต้องการจำเป็น ด้านความรู้และพฤติกรรมให้ผลสอดคล้องกัน คือจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้ด้วยตนเอง และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เพราะเป็นสิ่งสำคัญลำดับเบื้องต้นของการเรียนรู้ที่ดี การได้ลงมือทำ ได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เลือกเรื่องที่จะเรียน วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้กระบวนการกลุ่ม จะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจอย่างแท้จริง นอกจากนี้ครูผู้สอนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน เพราะประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้เรื่องใหม่ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับประภา ธานีรัตน์ (2550: 120) ที่กล่าวว่าครูเป็นผู้วางแผนร่วมกับผู้เรียน จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้น ท้าทาย ให้กำลังใจ สำรวจความต้องการของผู้เรียนโดยการซักถาม สังเกต สัมภาษณ์ หรือทำแบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อกระตุ้นความสนใจ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริงและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงให้มากที่สุด

2.1.2 บทบาทครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าครูผู้สอนต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง เพราะการที่ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง แสดงถึงความเข้าใจในสิ่งที่ได้เรียนมา การเรียนรู้ต้องให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ดังนั้นบทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถสรุปความรู้ได้ด้วยตนเองนั้นมีอยู่หลายประการ เช่น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง สังเกต สำรวจ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน เช่น แนะนำ ใช้คำถาม จัดการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ สอดคล้องกับเอียน สมิต และอนงค์ วิเศษสุวรรณ (2550: 2) ที่กล่าวว่าบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ครูผู้สอนจะใช้เวลาไม่มากให้ข้อมูลเบื้องต้น เวลาส่วนใหญ่จะให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรม เช่น อภิปรายกลุ่มย่อย ศึกษาข้อมูลจากตำรา ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต ระดมความคิด สร้างโครงการ ผลิตผลงาน การแสดงบทบาทสมมติ การแก้ปัญหา โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้มีส่วนร่วมมากกว่าการเรียนแบบรับ

ฟังหรือรับรู้จากสิ่งที่ครูสอน การเรียนเช่นนั้นนักเรียนจะเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจนสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเองได้

2.1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าครูผู้สอนต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ ใช้กระบวนการแก้ปัญหา การศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมรส ใโปงาม (2549 :94) ศึกษาแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชานาท ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2549-2558) พบว่าการดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนจะต้องจัดให้มีการพัฒนาความรู้ในด้านสมรรถภาพทางการวิจัย ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระบุไว้ในหมวด 4 มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษา และมาตรา 24(5) ให้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและสื่ออำนวยความสะดวกเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะครูผู้สอน ให้มีความรู้ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน โดยครูต้องสามารถนำการวิจัยเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนทุกคนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ แต่จากสภาพปัญหาการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ทำวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนน้อยมาก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2551) จากผลการวิจัยและสภาพปัญหาดังกล่าวจะเห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยมีความสำคัญ เพราะการวิจัยมุ่งพัฒนาทักษะการค้นคว้า แสวงหาความรู้ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่จะนำพาผู้เรียนค้นพบและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง จึงเป็นสิ่งที่ควรจัดและฝึกฝนผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางที่ได้กำหนดไว้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ครูผู้สอนต้องการพัฒนาอีกประเด็นคือ การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจากการแสวงหาความรู้และเน้นกระบวนการคิด ทำให้ผู้เรียนมีความงอกงอกในการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียน เป็นการฝึกให้ผู้เรียนรู้จักวางแผน และการแก้ปัญหา ค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตัวเอง มีคุณสมบัติคิดเป็น ทำเป็น และถ่ายทอดเป็น สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการกลุ่ม ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเพื่อ

ความสำเร็จร่วมกันของกลุ่ม ซึ่งการเรียนแบบร่วมมือมิใช่เป็นเพียงจัดให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม เช่น ทำรายงาน ทำกิจกรรมประดิษฐ์หรือสร้างชิ้นงาน อภิปราย ปฏิบัติการทดลอง ครูผู้สอนจะต้องพยายามใช้กลยุทธ์ให้ผู้เรียนได้ใช้สิ่งที่มาจากการทำกิจกรรมต่างๆ จัดระบบความรู้ สรุปเป็นองค์ความรู้ด้วยตนเอง (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2544 :15) ดังนั้น การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือครูผู้สอนจะต้องเลือกเทคนิคการจัดการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และผู้เรียนจะต้องมีความพร้อมที่จะร่วมกันทำกิจกรรม รับผิดชอบงานของกลุ่มร่วมกัน โดยที่กลุ่มจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อสมาชิกทุกคนได้เรียนรู้บรรลุตามจุดมุ่งหมายเดียวกัน นั่นคือ การเรียนเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 การวัดและประเมินผล ทั้งในด้านความรู้และพฤติกรรมแนวทางที่ควรพัฒนาคือการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันจัดให้มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีข้อดีคือสามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้ตรงตามสภาพความเป็นจริง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอนต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนให้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงการวัดและประเมินผลการเรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการที่ให้ผู้สอนใช้พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพราะจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียน รวมทั้งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

ดังนั้นการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่ได้กล่าวมาทำให้ทราบว่าการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ ควรพัฒนาด้านพฤติกรรม ความรู้ และเจตคติ การพัฒนาบุคลากรครูเป็นการปรับปรุงในลักษณะกระบวนการเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ ทักษะประสบการณ์ รวมทั้งเจตคติ ค่านิยมที่ดีในการทำงาน ได้รับการเพิ่มขวัญและกำลังใจ ความเชื่อมั่น ตลอดจนการรับแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่ต้องกระทำและรับผิดชอบต่อผู้ดียิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับถนอมจิตต์ ขุฑตะกะพันธ์ (2546 : 29) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูผู้สอนเป็นการดำเนินงานที่เป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูน ส่งเสริม ให้ครูผู้สอนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ และเจตคติจะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยที่ครูผู้สอนต้องมีความต้องการพัฒนาตนเองเป็น



พื้นฐาน ในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ก็เช่นเดียวกันควรพัฒนาครูผู้สอนทั้งด้าน ความรู้ พฤติกรรม และเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเป็นส่วนสำคัญในการทำให้ การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จได้ตามแนวคิด

**2.2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้**  
 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ และด้านเจตคติ ต่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ เร่งด่วนที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้ และด้านเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนมีความรู้ในระดับมากและมีเจตคติที่ค่อนข้างดีต่อการจัดการเรียนรู้ แต่ยังไม่ นำความรู้ที่มีไปปฏิบัติจริง ทำให้ความต้องการจำเป็นในด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ต้อง พัฒนาเร่งด่วนที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจำลอง ราชโยธา (2552) พบว่าในภาพรวม ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่วิเคราะห์ในด้านพฤติกรรมมากที่สุด และด้านความรู้รองลงมา ส่วนด้านเจตคติมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาน้อยที่สุด เมื่อ ศึกษาลึกลงไปในรายละเอียดด้านพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ พบว่าครูมีความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้การวิจัยเพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหา ความรู้อย่างเป็นระบบ และการใช้กระบวนการบูรณาการสาระความรู้ด้านต่างๆ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ครูยังจัดการเรียนการสอนแบบเดิมที่เน้นเนื้อหามากกว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดการ เรียนรู้ที่ดีนั้นควรจัดให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เน้นความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียน ความสำคัญของความรู้เดิม ผู้เรียนต้องลงมือปฏิบัติจริง ค้นหาความรู้ด้วยตนเองจน ค้นพบความรู้ ครูผู้สอนมีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสังเกต สำรวจ ใช้ กระบวนการกลุ่ม ประเมินและตรวจสอบความคิด การปฏิบัติ การแก้ปัญหา สอดคล้องกับทิสนา แคมมณี (2554: 90) ที่กล่าวว่าจัดการเรียนรู้แต่ละรูปแบบ เช่น การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลซิปปา และการจัดการเรียนรู้แบบค้นพบ มีความแตกต่างกันใน รายละเอียด แต่สิ่งที่เหมือนกันคือต้องการให้ผู้เรียนสามารถสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง

การพัฒนาครูผู้สอนตามประเด็นที่ผู้วิจัยวิเคราะห์จากความต้องการจำเป็นและ ข้อเสนอการพัฒนาครู พบว่าการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ควรทำควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้ ในห้องเรียน ครูผู้สอนสามารถเรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเองด้วยการศึกษาด้วยตนเอง ศึกษา จากเพื่อนครู และวิทยากร ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู นอกจากนั้นสถานศึกษา หน่วยงาน ต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณการพัฒนาครูผู้สอนอย่างเพียงพอ และตรงกับความต้องการอย่าง แท้จริง เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนศึกษาหาความรู้ในเรื่องที่สนใจ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน

ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ศึกษางาน สร้างเครือข่ายหรือกลุ่มครูผู้สอนแลกเปลี่ยน เรียนรู้ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ นิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับพรพพัฒน์ ชื่อสัตย์ (2555 : 325) ที่กล่าวว่าแนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ กศน. ตำบล ควรจัดอบรมการวิเคราะห์หลักสูตร วิทยาการและทักษะใหม่ๆ เช่นความสามารถทางภาษาหรือเทคนิคการสอน นุรณาการ กิจกรรม จัดสัมมนาครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงาน และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการทำงานกับเครือข่าย

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าครูมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาในด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสามารถนำสารสนเทศที่ค้นพบนี้ไปใช้ประกอบการพิจารณา และดำเนินการในด้านการตัดสินใจ การวางแผน ตลอดจนกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรครูในหน่วยงานให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ข้อมูลที่นำมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามในครั้งนี้ได้จากการศึกษาเอกสารและเอกสารที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรนำข้อมูลจากกระบวนการกลุ่ม การสนทนากลุ่ม วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาเสริมเพิ่มเติมเพื่อนำข้อมูลหรือข้อสรุปที่ได้มาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้ครอบคลุมต่อไป

3.2.2 หลังจากประเมินความต้องการจำเป็นและครูผู้สอนได้รับการพัฒนาแล้วควรมีการวิจัยติดตามผลการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบว่ามีการพัฒนาตามสภาพที่ควรจะเป็นหรือไม่

3.2.3 ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น ๆ

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา.
- กล้า ทองขาว. (2531). *ยุทธศาสตร์การนำแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติสู่ความสำเร็จในการปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- กัญญา ลินทรต้นศิริกุล. (2550). การวัดความรู้ความคิด. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการประเมินและวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน* หน่วยที่ 2, น. 1-70. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กานดา พูนลาภทวี. (2545). แบบวัดเจตคติ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมินการศึกษา*. หน่วยที่ 12, น. 198-249. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จินตนา ชนวิบูลย์ชัย. (2545). แบบสอบถาม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมินการศึกษา*. หน่วยที่ 10, น. 90-132. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จำลอง ราชโยธา. (2552). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- จิตตพร ทรรศนิยากร. (2552). *การพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสหศาสตร์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). *80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: บริษัทแคเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- ดวงกมล สิ้นเพ็ง. (2551). *การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ถนอมจิตต์ ขุฑทะกะพันธ์. (2546). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ทิสนา แจมมณี และคณะ. (2544). กระบวนการเรียนรู้ ความหมาย แนวทางพัฒนาและปัญหาข้อใจ. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิสนา แจมมณี. (2554). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรา สมประสงค์ และ โกศล มีคุณ. (2556). ทฤษฎีการเรียนรู้กับการจัดการเรียนรู้. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้*. หน่วยที่ 3, น. 1 – 50. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นวลจิตต์ เขาวีรดิพงษ์ และคณะ. (2545). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร: ประมวลสาระ, กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2525). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทเอสเอ็มเอ็ม.
- นพรัตน์ ศรีรุ่ง. (2542). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรความต้องการของท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ประดินันท์ อูปรมย์. (2540). มนุษย์กับการเรียนรู้. ใน *ชุดวิชาพื้นฐานการศึกษา*. หน่วยที่ 4, น. 117 - 165). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. (2545). แนวคิดการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. หน่วยที่ 12, น. 1 - 57. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2535). นโยบายการวางแผน : หลักการทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประภา ธานีรัตน์. (2550). บทบาทครูในยุคปฏิรูปการเรียนรู้. *วารสารรามคำแหง มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 24(1), 120.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). พฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมสุขภาพและสุขศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

- ประยงค์ เนาวบุตร. (2556). การบริหารจัดการเรียนรู้. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้*. หน่วยที่ 9, น. 1 – 62. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปริญญา โกศลศิริพจน์. (2547). *การวิจัยและพัฒนากิจกรรมและเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 116. ตอนที่ 74ก หน้า 45-46.
- พรพิพัฒน์ ชี้อัสต์ย์. (2555). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานครู กศน. ตำบลในเขตภูมิภาคตะวันตก. *วารสารวิชาการ ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 5(3), 319. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พัชรี ชันอาสาชะวะ. (2544). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พิทักษ์ นิลนพคุณ. (2556). ทฤษฎีการสอน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้*. หน่วยที่ 4, น. 1-93. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2544). *การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : แนวคิด วิธี และเทคนิคการสอน 1*. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมนเนจเม้นท์.
- พงษ์ศักดิ์ เป้แก้ว. (2546). พหุปัญญา. *ศึกษาศาสตร์สาร*, 30(1), 109 – 119.
- มาลินี จุฑารพ. (2541). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: บริษัท อักษราพัฒนา จำกัด.
- มยุรีย์ เทียวจะอ่อน. (2541). *การประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะพื้นฐานของครูอนุบาลโดยใช้การวิเคราะห์งาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2544). *เจตคติ : แนวคิด วิธีการวัด และมาตรวัด*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- \_\_\_\_\_. (2548). เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 2*. หน่วยที่ 8, น.96-140. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2555). การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมิน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา*. หน่วยที่ 5, น. 1-87. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วลัย พานิช. (2546). *แนวคิดและแนวปฏิบัติสำหรับครู เพื่อรองรับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. การบูรณาการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีความหมาย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2545). *เทคนิคและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.
- วารินทร์ รัศมีพรหม. (2542). *การออกแบบและพัฒนาระบบการสอน*. ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- วิภาวรรณ วงษ์สุวรรณ คงเฝ้า. (2546). *การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีขยายความคิด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร อาจปัญญา. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี. *วารสารวิชาการ ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(2), 1,256. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2540). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- สุรงค์ ไคว้ตระกูล. (2556). *จิตวิทยาการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพัตร์ พิบูลย์. (2545). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการประเมินนโยบาย แผนงาน และโครงการ* หน่วยที่ 11, น. 1 – 35. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2533). *การสอนโดยสร้างศรัทธาโยนิโสมนสิการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตรีธรรมสาร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2557). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2558* สำนักงานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2551). *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 โรงเรียนบ้านยางเปียงอำเภอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *รายงานการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ.2549*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2552). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *2549 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สมคิด พรหมจ้อย และคณะ. (2554). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่องการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2554). *การสร้างเครื่องมือวัดด้านเจตพิสัย*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา* หน้าที่ 7 น. 2-81. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมบูรณ์ ชิตพงศ์. (2550). *การวัดด้านเจตพิสัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการประเมินและวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. หน้าที่ 4, น. 2-49 นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมรส ใป้งาม. (2549). *แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ในทศวรรษหน้า(พ.ศ.2549-2558)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2540). *หลักการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อารี พันธุ์ณี. (2534). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: บริษัทต้นอ้อ.
- \_\_\_\_\_. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไยใหม่เอ็ดดูเคท.
- เอียน สมิธ และอนงค์ วิเศษสุวรรณ. (2550). *การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18(2), 2. มหาวิทยาลัยบูรพา.



Bloom, B.s. and Other. (1956). *Taxonomy of education objective: Handbook 1: Cognitive domain*. New York: David Makay.

Webster 's Third New International Dictionary of The English Language Unabridge. (1993).  
Merriam-Webster.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นายพิสิฐ ศรีโสภา  
 วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม  
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์) สำนักงานเขตสายไหม กทม.  
 ประสบการณ์ งานสอน งานบริหาร
  
2. ชื่อ นางสาวจิตติมา พิศาภาค  
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนา  
 การศึกษา  
 วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (คณิตศาสตร์ศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 ประสบการณ์ งานสอน งานวิจัย
  
3. ชื่อ นายจันทน์ บัญเรือง  
 วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยา  
 เขตสงขลา กษ.บ. (การวัดและประเมินผลทางการศึกษา)  
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนมัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ สำนักงานเขตประเวศ กทม.  
 ประสบการณ์ งานสอน งานวิจัย งานประกันคุณภาพการศึกษา
  
4. ชื่อ นางสมถวิล ฤกษ์งาม  
 วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเพชรนอม สำนักงานเขตลาดพร้าว กทม.  
 ประสบการณ์ งานสอน งานบริหาร งานพัฒนาบุคลากร
  
5. ชื่อ นางบุญเรือน พุฒทอง  
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)  
 วุฒิการศึกษา ศษ.บ. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
 ประสบการณ์ งานวิจัย งานวัดและประเมินผลการศึกษา

**ภาคผนวก ข**

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย





ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจิรนนท์ นุ่นชูคัน นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาวិชาการวัดและ  
ประเมินผลการศึกษา วิชาเอกการประเมินการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการ  
จำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ ใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม  
โครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล  
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือ  
ที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทาง  
สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาบุคลากรและการจัดการ  
เรียนรู้ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของ  
นักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็น  
อย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ.2557

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)

ด้วยนางสาวจิรนนท์ นุ่นชูคัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการวัด  
และประเมินผลการศึกษา วิชาเอกการประเมินการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการ  
พัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้อง  
ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยนำเครื่องมือที่สร้างไปทดลองใช้กับสถานศึกษาของท่าน

ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็น  
ประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ  
ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และ  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ.2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพวิทยา

ด้วยนางสาวจิรนนท์ นุ่นชูคัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการวัดและ  
ประเมินผลการศึกษา วิชาเอกการประเมินการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการ  
พัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจาก โรงเรียนในสังกัด  
กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล  
เพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7





ภาคผนวก ค

แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

## ตัวอย่าง

## แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาความสอดคล้องของตัวชี้วัด และข้อความ จากนั้นใส่เครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

+1 หมายถึง แนใจว่าข้อความวัดได้ตรงกับตัวชี้วัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงกับตัวชี้วัด

-1 หมายถึง แนใจว่าข้อความวัดไม่ตรงกับตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ข้อความ	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
1. หลักการและแนวทางการจัดการเรียนรู้	1. จัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพและความพร้อมของผู้เรียน				
	2. จัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความถนัดและความสนใจ				
	3. ให้แรงเสริมอย่างเหมาะสม เช่น ให้คำชมให้รางวัล				
	4. สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ใฝ่เรียนรู้				
	5. แจกจุดประสงค์ให้นักเรียนทราบอย่างชัดเจนก่อนเรียน				

## ตัวอย่าง

## แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาความสอดคล้องของตัวชี้วัด และข้อความ จากนั้นใส่เครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

+1 หมายถึง แนใจว่าข้อความวัดได้ตรงกับตัวชี้วัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงกับตัวชี้วัด

\ -1 หมายถึง แนใจว่าข้อความวัดไม่ตรงกับตัวชี้วัด

ข้อความ	ความสอดคล้อง			หมายเหตุ
	+1	0	-1	
1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่น่าสนใจ				
2. การจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ทำทหายความสามารถของครู				
3. การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นเรื่องที่ยุ่ยาก				
4. การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามศัทยภาพ				
5. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง				



ภาคผนวก ง  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน  
ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

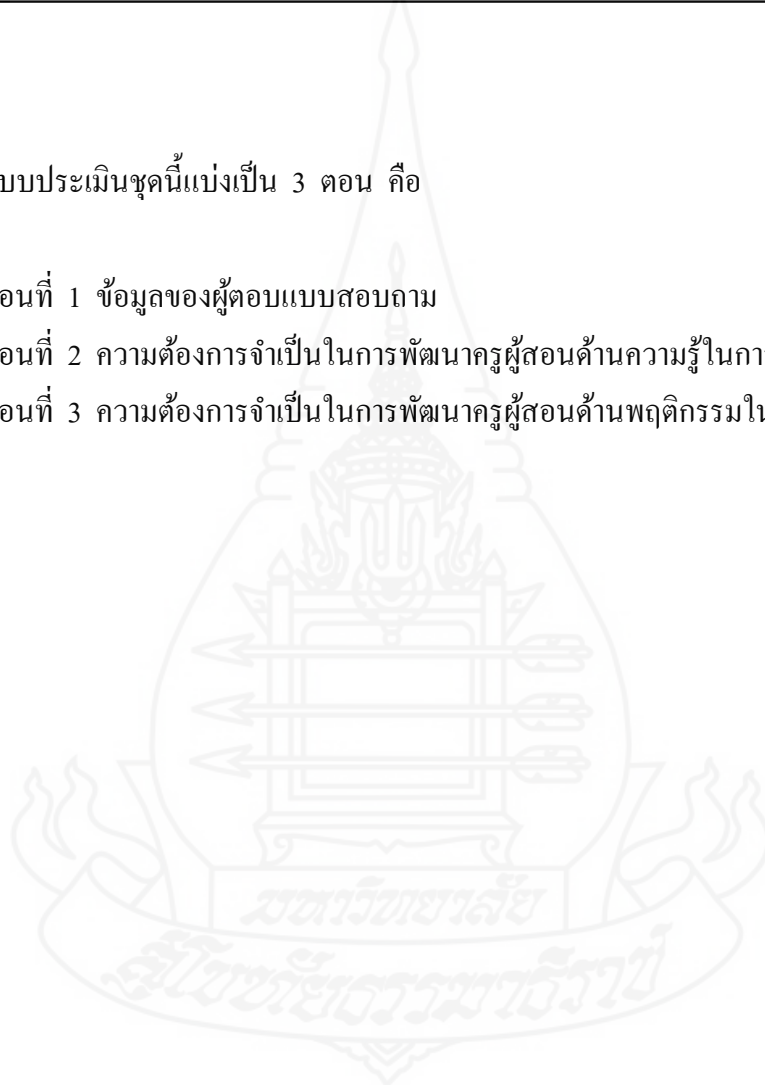
คำชี้แจง

แบบประเมินชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้



**ตอนที่ 1**  
**ข้อมูลทั่วไป**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่เป็นข้อมูลของท่าน

ข้อที่	ข้อมูล
1.	ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
2.	ระดับชั้นที่ท่านทำการสอน <input type="checkbox"/> ปฐมวัย <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษา

## ตอนที่ 2

### ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านความรู้ในการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดพิจารณาถึงข้อความเกี่ยวกับความรู้ในการจัดการเรียนรู้ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
ที่ตรงกับความเข้าใจของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
1	จัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวุฒิภาวะและความพร้อมของผู้เรียน		
2	จัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความถนัดและความสนใจ		
3	สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ใฝ่เรียนรู้		
4	จัดลำดับเนื้อหาการเรียนจากง่ายไปหายาก		
5	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน		
6	จัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง		
7	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้		
8	เตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้		
9	ถ่ายทอดวิธีการเรียนรู้ของครูให้แก่ผู้เรียน		
10	จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง		
11	กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้		
12	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม		
13	ครูผู้สอนเป็นผู้คิดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ		
14	สร้างปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน เช่น ใช้คำถาม ให้คำแนะนำ		
15	รับฟังความคิดเห็นและการแสดงออกของผู้เรียน		
16	จัดการเรียนรู้แบบโครงงานเพื่อฝึกทักษะการคิด		
17	จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ		
18	จัดการเรียนรู้แบบค้นพบเพื่อฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา		

ข้อ	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
19	จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะเพื่อฝึกทักษะการแสวงหาความรู้		
20	จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการเพื่อบูรณาการสาระความรู้ ด้านต่างๆ		
21	จัดการเรียนรู้โดยใช้วัฏจักรการเรียนรู้ (4 MAT) โดยคำนึงถึงความ แตกต่างของผู้เรียน		
22	จัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ		
23	จัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลซิปปาเพื่อให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วย ตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น		
24	จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ เช่น เพลง เกม ละคร		
25	จัดการเรียนรู้โดยสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง		
26	ประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ		
27	ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง		
28	เน้นการประเมินโดยการบูรณาการทักษะต่างๆ		
29	เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมประเมินผลการเรียนรู้		
30	เลือกใช้วิธีการประเมินผลเพียงวิธีเดียวเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน		



### ตอนที่ 3

#### ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดพิจารณาถึงข้อความเกี่ยวกับความรู้ในการจัดการเรียนรู้ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติ

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้น มากที่สุด  
 4 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้น มาก  
 3 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้น ปานกลาง  
 2 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้น น้อย  
 1 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้น น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	จัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบุคลิกภาวะและความพร้อมของผู้เรียน										
2	จัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความถนัดและความสนใจ										
3	สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ใฝ่เรียนรู้										
4	จัดลำดับเนื้อหาการเรียนจากง่ายไปหายาก										
5	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน										
6	จัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง										
7	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการและการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้										
8	เตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้										
9	ถ่ายทอดวิธีการเรียนรู้ของครูให้แก่ผู้เรียน										
10	จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง										
11	กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้										
12	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม										

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13	ครูผู้สอนเป็นผู้คิดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ										
14	สร้างปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน เช่น ใช้คำถาม ให้คำแนะนำ										
15	รับฟังความคิดเห็นและการแสดงออกของผู้เรียน										
16	จัดการเรียนรู้แบบโครงงานเพื่อฝึกทักษะการคิด										
17	จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ										
18	จัดการเรียนรู้แบบค้นพบเพื่อฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา										
19	จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะเพื่อฝึกทักษะการแสวงหาความรู้										
20	จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการเพื่อบูรณาการสาระความรู้ด้านต่างๆ										
21	จัดการเรียนรู้โดยใช้วัฏจักรการเรียนรู้ (4 MAT) โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน										
22	จัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ										
23	จัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลซิปปาเพื่อให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น										
24	จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ เช่น เพลง เกม ละคร										
25	จัดการเรียนรู้โดยสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง										
26	ประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ										
27	ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง										
28	เน้นการประเมินโดยการบูรณาการทักษะต่างๆ										

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
29	เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมประเมินผลการเรียนรู้											
30	เลือกใช้วิธีการประเมินผลเพียงวิธีเดียวเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน											



## แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดพิจารณาถึงข้อความเกี่ยวกับเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่น่าสนใจ					
2. การจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถของ ครู					
3. จัดการเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก					
4. การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนา ผู้เรียน ได้ตรงตามศักยภาพ					
5. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วย ตนเอง					
6. การจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ยากเกินความสามารถของ ข้าพเจ้า					
7. การจัดการเรียนรู้มีประโยชน์ ควรค่าแก่การศึกษา					
8. การจัดการเรียนรู้ทำให้ข้าพเจ้ามีความสามารถในการ ถ่ายทอดความรู้					
9. การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ข้าพเจ้าเป็นครูที่มี ศักยภาพ					
10. การจัดการเรียนรู้ทำให้ข้าพเจ้าเล็งเห็นถึงความสำคัญ ของผู้เรียนมากขึ้น					
11. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงทำให้ผู้เรียน กล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าแสดงออกมากขึ้น					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
12. การจัดการเรียนรู้ที่ดีควรเน้นทั้งความรู้ คุณธรรมและ กระบวนการเรียนรู้					
13. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก					
14. การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และ ผู้เรียนกับครูมีความสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนรู้					
15. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองไม่ชอบการจัดการเรียนรู้					
16. ข้าพเจ้าใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการพัฒนา ตนเองในการจัดการเรียนรู้					
17. ข้าพเจ้าต้องการให้การจัดการเรียนรู้ประสบ ความสำเร็จ					
18. ข้าพเจ้าหาเวลาไปศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้					
19. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน					
20. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้					

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือของท่าน

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวจิรนนท์ นุ่นชูกัน
วัน เดือน ปีเกิด	8 มีนาคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี
ประวัติการศึกษา	ศษ.บ. (การสอนวิทยาศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.2546
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์) สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ

