

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสตูล ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมความรู้จากแหล่งต่างๆ ซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายของบทบาท
- 2.2 ความหมายของบทบาทที่เป็นจริง
- 2.3 ความหมายของบทบาทที่คาดหวัง
- 2.4 ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับบทบาท
- 2.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้
 - 2.5.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู
 - 2.5.2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
 - 2.5.3 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน
 - 2.5.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 2.5.5 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของครู
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของบทบาท

บทบาท หมายถึง การกระทำตามบท การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 602) สำหรับบทบาทในทัศนะของนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553 : 74) ได้ให้ความหมาย คำว่า “บทบาท” คือ ภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคล หมายความว่า บุคคลใดมีสถานภาพหรือตำแหน่งอย่าง

ใด ก็ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพหรือตำแหน่งของตนที่ได้มา ไม่ว่าจะได้มาโดยกำเนิด โดยการกระทำ หรือโดยการแต่งตั้งให้เป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง เช่น บุคคลที่เป็นพ่อแม่ ได้สถานภาพนี้มาเพราะการกระทำของตนเอง เมื่อให้กำเนิดบุตรก็ต้องให้การเลี้ยงดูจนบุตรเติบโต ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ และให้การศึกษาอบรมบุตรให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ เป็นพลเมืองดีของสังคมต่อไป ส่วนบุตรที่เกิดมานั้น มีสถานภาพเป็นลูกของพ่อแม่ ตำแหน่งนี้ถือว่าได้มาโดยกำเนิด ก็ต้องตอบแทนบุญคุณของพ่อแม่โดยการช่วยเหลือกิจการงานของพ่อแม่ ประพฤติตนเป็นคนดีให้พ่อแม่ชื่นใจอย่างนี้ เป็นต้น

พินิน แดงจวง (2554 : 60) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของคนที่เกิดขึ้นโดยตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ จะโดยตั้งใจหรือถูกบังคับก็ตาม เช่น บทบาทความเป็นพ่อแม่ ลูกของแต่ละคนจะต้องสามารถแสดงบทบาทได้หลายอย่าง ขึ้นอยู่กับสถานภาพในขณะนั้นที่มีต่อสังคมนั้นๆ

เลวินสัน (Levinson. 1971 : 11 อ้างถึงในอรษา หวังสวาท, 2549 : 9) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาท หมายถึง บรรทัดฐาน (Norms) ความคาดหวัง (expectations) ข้อห้าม (Taboos) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) และสิ่งอื่นๆ ในลักษณะเดียวกันที่กำหนดไว้โดยผูกพันกับตำแหน่งทางสังคม

2. บทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ที่คิดว่าจะทำอะไรบ้างขณะที่ดำรงตำแหน่งนั้น

3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่กระทำโดยให้ไปสัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม เพื่อให้สังคมเป็นปกติ

เครช และคณะ (Krech (et al.), 1962 : 28 อ้างถึงในอรษา หวังสวาท, 2549 : 9) กล่าวว่า บทบาทเป็นแบบแผนความต้องการเป้าประสงค์ ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และการกระทำของสมาชิกที่ชุมชน คาดหวังว่าจะต้องเป็นตามลักษณะของตำแหน่งนั้นๆ หรืออาจกล่าวสั้นๆ ว่า บทบาทก็คือสิทธิหน้าที่ในการกระทำของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นในสังคมตามสภาพของตนเอง

สรุปได้ว่า บทบาท คือ การกระทำตามบท การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู พฤติกรรมที่ถูกคาดหวังว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรืออยู่ใน

สถานภาพนั้นควรประพฤติหรือปฏิบัติ เป็นภาระที่ต้องรับผิดชอบ ตามสถานภาพของแต่ละบุคคล โดยถือเอาฐานะและหน้าที่ทางสังคมของบุคคลนั้นเป็นมูลฐาน

2.2 ความหมายของบทบาทที่เป็นจริง

มีด (Mead, 1950 : 270 อ้างถึงในซูมัยยะห์ สาและ, 2551 : 25) อธิบายว่าบทบาทที่เป็นจริงนั้นประกอบด้วย

1. การรู้จักตนเอง
2. พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งเหมาะสมกับการส่งเสริมฐานะของตนเอง
3. ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวกับผู้อื่น ซึ่งใช้เป็นแบบอย่างเพื่อให้การกระทำเฉพาะอย่างเป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ
4. การประเมินผลการกระทำตามบทบาทด้วยตนเองและโดยบุคคลอื่น

แบทเตน (Batten, 1959 : 152) กล่าวว่าบทบาทที่เป็นจริงหมายถึง พฤติกรรมที่เป็นจริงซึ่งบุคคลหรือหน่วยงานได้กระทำไปแล้วตามบทบาทที่ได้รับ

กอร์ดอน (Gordon, 1963 : 357) ได้ให้ความหมายว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงเป็นพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลกระทำหรือแสดงออก เพื่อตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ในตำแหน่งที่เขากำลังครอบครองอยู่ โดยปกติจะมีช่องว่างที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือแบบแผนในบทบาทที่ปฏิบัติจริง

สรุปได้ว่า บทบาทที่เป็นจริง คือ พฤติกรรมหรือการกระทำที่บุคคลหรือหน่วยงานได้แสดงออกให้เห็นในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นเงื่อนไขให้เขาแสดงบทบาท หรือพฤติกรรมที่เป็นจริงซึ่งบุคคลหรือหน่วยงานได้กระทำไปแล้วตามบทบาทที่ได้รับ

2.3 ความหมายของบทบาทที่คาดหวัง

ชิตยา สุวรรณชญ (2527 : 43) ได้กล่าวถึงบทบาทที่ควรจะเป็นและฐานะตำแหน่งในสังคมดังนี้

1. มีฐานะตำแหน่งอยู่จริงในทุกสังคมและมีอยู่ก่อนตัวคนจะเข้าครอง
2. มีบทบาทที่ควรจะเป็น (Ought to be role) ประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง

3. วัฒนธรรมชนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมนั้น ๆ เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการกำหนดฐานะตำแหน่งและบทบาทที่ควรจะเป็น

4. การที่คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้นได้มาจากสังคม (Socialization) ในสังคมนั้น ๆ

5. บทบาทที่ควรจะเป็นนั้นไม่แน่นอนเสมอว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมจริงของคนที่ดำรงตำแหน่งนั้น เพราะพฤติกรรมจริง ๆ นั้นเป็นผลของปฏิกริยาของคนที่ครองฐานะตำแหน่งที่ควรจะเป็นกับบุคลิกภาพของตนเอง บุคลิกภาพของผู้อื่นที่เข้ามาร่วมในพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้น (Stimulus) ที่มีอยู่ในเวลาและสถานที่ที่เกิดการติดต่อทางสังคม

สันติ บุญภิรมย์ (2532 : 12) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวังหมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่ได้กำหนดขึ้นมาพร้อมตำแหน่งสังคมไว้สำหรับบุคคลที่เข้ามาดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ได้ปฏิบัติหรือกระทำและได้วางระดับความคาดหวังไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้ทำการเปรียบเทียบกับการปฏิบัติอยู่ สำหรับการกำหนดโทษผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับการกำหนดของแต่ละสังคมต่อไป

แบทเตน (Batten, 1950 : 270 อ้างถึงใน ชุมัยยะห์ สาและ, 2551 : 26) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวังหมายถึง พฤติกรรมที่ถูกคาดคะเนว่าบุคคลหรือหน่วยงานควรกระทำตามบทบาทที่ได้รับ

สรุปได้ บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง บทบาทที่ถูกคาดหวังโดยผู้อื่นว่าบุคคลที่อยู่ในสถานภาพนั้น ๆ ควรจะทำอะไร อย่างไร หรืออาจเป็นความคาดหวังของผู้ที่ดำรงตำแหน่งเองว่าเขาควรมีบทบาทอย่างไร

2.4 ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับบทบาท

ฟวงเพชร สุรัตน์วิกุลและเมอมาลัย ราชภัณฑารักษ์ (2547 : 78) ได้กล่าวถึงบทบาทไว้ 3 ด้าน คือ

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal role) ได้แก่ บทบาทที่กำหนดไว้ตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพนั้น ๆ ควรกระทำ แต่อาจไม่มีใครกระทำตามนั้นก็ได้

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Perceived role) เป็นบทบาทที่บุคคลคาดคิดด้วยตัวเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual หรือ enacted role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ๆ ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย จึงทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไป

ส่วน อัลพอร์ต (Allport, 1968 : 181-184 อ้างถึงในเพ็ญพักตร์ นภากุล, 2548 : 49) ได้จำแนกองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทของบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการคือ

1. บทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติ (Role expectation) คือบทบาทตามความคาดหวังของบุคคลอื่นหรือสังคมที่คาดหวังให้บุคคลปฏิบัติเมื่อดำรงอยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งของสังคม

2. มโนทัศน์บทบาทของบุคคล (Role conception) คือการที่บุคคลมองเห็น หรือคาดหวังว่าตนเองควรมีบทบาทอย่างไร โดยบุคคลจะวาดภาพบทบาทไปตามวิถีทางของเขา ซึ่งอาจจะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมหรือไม่ก็ได้

3. การยอมรับในบทบาท (Role acceptance) คือการยอมรับบทบาทของบุคคลซึ่งเกิดขึ้นภายหลังที่บุคคลได้พิจารณาเห็นความสำคัญของบทบาทที่ต้องกระทำว่ามีความสำคัญต่อตนเอง หรือทำให้เกิดความขัดแย้งกับความคาดหวังของสังคมน้อยที่สุด

4. การปฏิบัติบทบาท (Role performance) คือการแสดงบทบาทตามสภาพจริงอันจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบด้วยความคาดหวังของสังคม บทบาทการรับรู้ และเข้าใจของตนเองต่อบทบาท ตลอดจนการยอมรับของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปความสัมพันธ์ของบทบาทที่กำหนด บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริง เพื่อเป็นแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของบุคคลจะแสดงออกมาได้ดั่งนั้นบุคคลต้องมีการรับรู้ และเข้าใจในบทบาทของตนเองอย่างชัดเจนเสียก่อน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคคลนั้นเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทที่ตนควรกระทำ ให้เกิดความสำเร็จตามความคาดหวังของตนเองและผู้อื่น

2.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้

อิสลามได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้อำนวยการจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในตำแหน่งงานที่เขาทำอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานนิเทศงาน การคัดเลือกครู หรือเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารและ โปรแกรมการสอนภายในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไม่ว่าในด้านวิชาการ ร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม โดยทั่วไป การแต่งตั้ง

ผู้บริหารการศึกษาจะคำนึงถึงคุณสมบัติด้านวิชาการเป็นหลัก แต่หลักเกณฑ์ดังกล่าวไม่อาจนำไปใช้ได้กับครูอิสลาม ทั้งนี้เพราะไม่ว่าผู้บริหารหรือครูจะต้องได้รับการตรวจสอบในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมจากการรายงานหรือวิธีการอื่นๆ ซึ่งจะต้องทำอย่างรอบคอบเพื่อหลีกเลี่ยงเรื่องความลำเอียงและการคดโกง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องถือว่าความรับผิดชอบที่เขาแบกรับนั้นเป็นอามานะฮ์ที่อัลลอฮ์ ﷻ ได้มอบหมายไว้ ดังนั้นเขาจะต้องให้ความสำคัญต่อปัญหาทางการบริหารและสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรและนักเรียน ในขณะเดียวกัน ครูและนักเรียนก็จะต้องมีส่วนรับผิดชอบในการรายงานเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ ที่เบี่ยงเบนไปจากข้อบังคับของโรงเรียนและหลักชะรีอะฮ์ให้กับผู้บริหารทราบ เพราะพวกเขาจะต้องถูกสอบสวนในเรื่องดังกล่าวนี้ เนื่องจากความรับผิดชอบของผู้บริหารเป็นอามานะฮ์ ดังนั้นเขาไม่ควรที่จะใช้อำนาจหน้าที่ของเขาไปในทางที่ผิดเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

ผู้บริหารจะต้องมีความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

1. ปฏิบัติต่อบุคลากรด้านวิชาการอย่างเป็นธรรม
2. ไม่กำหนดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน

วิชาการ

3. มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล โดยไม่คำนึงถึงความเป็นมิตรสหายและสายสัมพันธ์ส่วนตัว

4. ตอบสนองความจำเป็นด้านร่างกายและการเงินของบุคลากรและนักเรียนอย่างเหมาะสม

5. สร้างบรรยากาศแห่งความสุขและการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบของศาสนา (นิเลาะ แวอูเซ็ง (แปล), 2551 : 110-111)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากเปรียบเสมือนเข็มทิศในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศสืบต่อไป ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้หลายด้านด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียด ดังนี้

2.5.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 25-26) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนถือเป็นกระบวนการสำคัญในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะผู้สอนที่ต้องดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน

สอนควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรให้ถ่องแท้และนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียนให้มากที่สุด

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน

ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่างๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน

1. หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม

2. กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝนพัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้นผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งวัดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แล้วพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนด

4. บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

4.1 บทบาทของผู้สอน

- 1) ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลแล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน
- 2) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 3) ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
- 4) จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
- 5) จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 6) ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน
- 7) วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

4.2 บทบาทของผู้เรียน

- 1) กำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง
- 2) เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อความรู้ ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ
- 3) ลงมือปฏิบัติจริง สร้างสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ
- 4) มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู
- 5) ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ต้องอาศัยความสุ่มรอบคอบ มีบุคลิกภาพที่ดี โอบอ้อมอารี รู้จักเอาใจใส่ เป็นมิตรที่ดี มีความยุติธรรม เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน และเข้าใจถึงปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียนได้

ในอัลกุรอาน พระองค์อัลลอฮ์ ﷻ ทรงสั่งให้บ่าวของพระองค์เป็นผู้ที่มีความสุ่มรอบคอบและมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วยความเป็นมิตร ดังที่พระองค์ได้ตรัสว่า

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِينَ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ

عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٣٤﴾ (ال عمران : 134)

ความว่า “คือบรรดาผู้ที่บริจาคทั้งในยามสุขสบายและในยามเดือดร้อน และบรรดาผู้ข่มโทษและบรรดาผู้ให้อภัยแก่เพื่อนมนุษย์ และอัลลอฮ์ ﷻ นั้นทรงรักผู้กระทำความดีทั้งหลาย”

(อาละอิมรอน : 134)

และพระองค์อัลลอฮ์ ﷻ ตรัสอีกว่า

﴿خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ...﴾ (بعض من الآية 199 : الأعراف)

ความว่า “เจ้า (มุฮัมมัด ﷺ) จงยึดถือไว้ซึ่งการอภัย และจงใช้ให้กระทำความดีที่ชอบ และจงพินหลังให้แก่ผู้โศกเศร้าทั้งหลายเถิด” (อัลอะอูรอฟ : 199)

จากอาเยฮ์ทั้งสอง แสดงให้เห็นว่าพระองค์อัลลอฮ์ ﷻ ได้ให้ความสำคัญกับการให้อภัย เพื่อเป็นการแสดงออกถึงความเป็นมิตร ซึ่งในเรื่องนี้ท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ เป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงความเป็นมิตร ดังรายงานจากท่านอับดูรอฮ์มานเราะฮ์ ﷺ ว่า

((قَامَ أَعْرَابِيٌّ فَبَالَ فِي الْمَسْجِدِ فَتَنَاوَلَهُ النَّاسُ ، فَقَالَ لَهُمُ النَّبِيُّ ﷺ دَعُوهُ وَهَرِّقُوا عَلَى بَوْلِهِ سَجَلًا مِنْ مَاءٍ ، أَوْ ذُنُوبًا مِنْ مَاءٍ ، فَإِنَّمَا بُعِثْتُمْ مُيسِّرِينَ ، وَلَمْ تُبْعَثُوا مُعَسِّرِينَ))⁴

ความว่า “มีชาวอาหรับชนบทคนหนึ่งได้ยื่นปัสสาวะในมัสยิดผู้คนที่อยู่
ในมัสยิดได้ลุกขึ้นไปเพื่อที่จะขับไล่เขาออกไป แต่ท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ
ได้กล่าวกับพวกเขาว่า “ปล่อยเขา (ให้ปัสสาวะให้เสร็จ) เกิด และจงนำน้ำ
มาสักหนึ่งถังแล้วรดบนรอยปัสสาวะของเขา แท้จริงเนื่องจากพวกเจ้าถูก
บังเกิดมาเพื่อความสะอาดง่ายดาย มิใช่เพื่อความยากลำบาก”

หะดีษข้างต้นแสดงให้เห็นว่าท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ได้สร้างความเป็นมิตร โดย
มิได้โกรธและลงโทษชาวอาหรับชนบทผู้นั้นแต่อย่างใด

ดังนั้น บทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูจึงนับว่ามีความสำคัญที่
จะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี

2.5.1.1 ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ความหมายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คือ การจัดกิจกรรม
ประสบการณ์ หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่มีความหมายกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และ
ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งเหล่านี้ด้วยตนเอง โดยการสังเกต วิเคราะห์ ปฏิบัติ สรุป เพื่อสร้างนิยาม
ความหมายและผลดีต่อความรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้ทุกด้านอย่างสมดุล และการสอนก็
สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการเรียนรู้ของผู้เรียนก็สามารถบรรลุจุดประสงค์ การ
สอนที่กำหนดไว้ (อรทัย มูลคำและ สุวิทย์ มูลคำ, 2544 : 11)

2.5.1.2 จุดมุ่งหมายของการสอน

ส่วนมุณีเราะฮ์ บินตุ อับดุลอะซะฮ์ (2532 : 105) ได้กล่าวไว้ว่าครูจะต้องมี
จุดมุ่งหมายของการสอนดังนี้

⁴ บันทึกโดย al-Bukhariy, 1989 หะดีษหมายเลข 220

1. ให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น
2. ให้เปลี่ยนทัศนคติหรือความคิดเห็น ความรู้สึกที่ผิด ๆ ให้ถูกต้อง
3. ให้ปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกนั้นด้วย

เมื่อผู้เรียนได้ปฏิบัติตามแล้วจึงจะถือว่าการเรียนนั้นได้ผล ถ้าผู้เรียนเพียงแต่รู้และยังไม่ปฏิบัติตาม ถือว่าการสอนของครูยังไม่ได้ผลสมบูรณ์ เพราะฉะนั้นครูจะต้องมีบุคลิกภาพที่จูงใจให้ผู้เรียนอยากศึกษา อยากเข้าใจ อยากถามในสิ่งที่ตนไม่รู้ ต้องมีบุคลิกภาพที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจ ความพร้อมที่จะเรียน ครูจะต้องมีการเตรียมการสอนอย่างดี ทั้งในเรื่องเนื้อหาที่ถูกต้องและวิธีการสอนที่ดึงดูดความสนใจ ก็จะต้องเตรียมตัวผู้สอนตั้งแต่การสร้างบรรยากาศที่จะสอนให้เกิดขึ้น สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง วิธีการสื่อความหมายหรือวิธีการพูดถ่ายทอดความรู้ เตรียมเรื่องที่จะสอน เช่นในการเตรียมการสอนแต่ละครั้งจะต้องตั้งจุดประสงค์ว่าในการสอนครั้งนี้จะให้ผู้เรียนทำอะไรบ้าง แล้วก็จัดเนื้อหา กิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนกระทำได้ตามที่ได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ และระหว่างที่ทำการสอนจะต้องมีจิตวิทยา สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการเรียนการสอน มีความเป็นประชาธิปไตย คือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ครูต้องมีความสนใจรอบ ๆ ตัว กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนก่อน มีแรงจูงใจหรือเสริมสร้างแรงจูงใจ มีการถามเพื่อความเข้าใจ มีการฝึกปฏิบัติ มีระเบียบวินัย ครูต้องไม่ลงโทษเด็กอย่างโง่เขลา เช่นไม่ลงโทษก่อนได้ทราบความคิดที่แน่นอน ต้องถามเหตุผลที่เด็กปฏิบัติเป็นต้น ครูต้องสอนจากสิ่งที่ยากไปสู่สิ่งที่ยาก จากสิ่งใกล้ตัวไปสู่สิ่งไกลตัว จากสิ่งที่เป็นรูปธรรมไปสู่สิ่งที่เป็นนามธรรม จากสิ่งที่ยาก ๆ ไปสู่สิ่งที่ยากที่สลับซับซ้อน และสอนให้ต่อเนื่องกับความรู้อื่นที่ผู้เรียนมีอยู่ ฯลฯ

จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่บุคคลต้องเกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ที่แท้จริงจึงเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล เนื่องด้วยทุกคนมีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ในทางจิตวิทยาการศึกษาเน้นนิยามจำแนกจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ตามพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคคลตามทฤษฎีของบลูม (Bloom, 1956 อ้างถึงในบุญเลี้ยง ทุมทอง, 2556 : 6 -7) ซึ่งจำแนกพฤติกรรมเป็น 3 ด้านใหญ่ๆ คือ

1. ด้านสติปัญญา (Cognitive Domain) เป็นความสามารถทางด้านสมองในการคิดเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ซึ่งมีพฤติกรรมแยกย่อยเป็น 6 ชั้นคือ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

2. ด้านจิตใจหรือความรู้สึก (Affective Domain) เป็นความสามารถในการรู้สึกต่อสิ่งต่างๆ รวมถึงทัศนคติ ความเชื่อถือหรือค่านิยม มีพฤติกรรมแยกย่อยเป็น 5 ชั้นคือ การ

รับรู้ การให้ความสนใจและตอบสนอง การประเมินและสร้างคุณค่า การจัดระบบ และการสร้างลักษณะนิสัย

3. ด้านทักษะหรือการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) เป็นความสามารถในด้านการปฏิบัติหรือการเคลื่อนไหวทางร่างกาย แยกเป็นพฤติกรรมแยกย่อย 5 ชั้นคือ การเลียน การทำตามแบบ การหาความถูกต้อง การทำอย่างต่อเนื่อง และการทำโดยธรรมชาติ

ดังนั้นเมื่อเราทราบจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนแล้ว ก็จำเป็นต้องหารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้เรียน โดยรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีดังนี้

2.5.1.3 รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2540 : 75) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยทั่วไปแบ่งได้ 2 รูปแบบ ได้แก่

1. กิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง เป็นกิจกรรมที่ครูเป็นศูนย์กลางของการปฏิบัติกิจกรรม ครูเป็นผู้มีบทบาทในการเรียนการสอนมากกว่านักเรียน โดยเริ่มจากเป็นผู้วางแผนการเรียนการสอน เป็นผู้นำในขณะปฏิบัติกิจกรรม เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ การเรียนการสอนในชั้นเรียนจึงมีลักษณะเป็นการสื่อสารทางเดียว นักเรียนเป็นผู้รับความรู้ กิจกรรมที่ครูใช้ เช่น การบรรยาย การสาธิต การถามตอบ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าครูจะเป็นแกนกลางของกิจกรรม แต่นักเรียนก็ยังมีโอกาสร่วมกิจกรรมบ้างภายใต้การนำของครู

2. กิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกิจกรรมที่ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนอย่างแท้จริง คือเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ส่วนครูจะเป็นผู้ประสานงาน ให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาเมื่อนักเรียนต้องการ กระตุ้นให้นักเรียนทำกิจกรรม และเป็นผู้สรุปประเด็นสำคัญ การเรียนการสอนดำเนินไปโดยการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียน เช่น การอภิปราย การทำกิจกรรมกลุ่ม การทดลอง การประดิษฐ์ การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

กิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง แยกย่อยออกได้ 2 ประเภท ดังนี้คือ

2.1 กิจกรรมที่ยึดกลุ่มนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นกิจกรรมที่แบ่งนักเรียนออกเป็นส่วนให้ปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น ฝึกให้รู้จักหน้าที่บทบาทของตนเองในการทำงานกลุ่ม ฝึกการวางแผนงาน จัดระบบงานกลุ่ม และฝึกการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น

กิจกรรมที่ยึดกลุ่มนักเรียนเป็นศูนย์กลาง จัดแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1.1 กิจกรรมกลุ่มใหญ่ เป็นกิจกรรมที่นักเรียนในชั้นทั้งหมดมีส่วนร่วม โดยมีครูเป็นผู้แนะนำ มอบหมายงาน จำนวนนักเรียนในกลุ่มใหญ่อาจมีประมาณ 15-20 คน ถ้ามีสมาชิกในกลุ่มมากเกินไป โอกาสที่สมาชิกจะร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึงกันจะมีน้อยลง กิจกรรมที่อาจจัดได้เป็นกลุ่มใหญ่ เช่น การเล่นเกม การทนายปัญหา การร้องเพลง การอภิปราย การแสดงละคร เป็นต้น

2.1.2 กิจกรรมกลุ่มย่อย เป็นกิจกรรมที่ครูต้องการให้นักเรียนทุกคนได้ปฏิบัติโดยทั่วกัน เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ได้รับฝึกหัด ได้ฝึกทักษะ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ขนาดของกลุ่มอาจแบ่งเป็น 4-6 คน ตามปริมาณงานที่กำหนด กลุ่มขนาด 4 คน จะศึกษาค้นคว้าทำกิจกรรมได้ดี เพราะคนน้อย การประสานงานกันดี และกระจายงานความรับผิดชอบได้ดี ถ้ามีจำนวนคนมากกว่านี้ เช่น 8 คน การประสานงานในกลุ่มจะล่าช้า ความรู้สึกรับผิดชอบในงานกลุ่มลดน้อยลง งานจะไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร กิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มย่อย เช่น การอภิปรายแบบระดมสมอง การแก้ปัญหา การทดลอง การแสดงบทบาทสมมติ การค้นคว้าทำรายงานและเสนองานในชั้นเรียน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การจัดกิจกรรมเป็นกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์การสอน ลักษณะเนื้อหาวิชา เวลาที่กำหนด ทักษะที่ต้องการฝึก และปริมาณความยากง่ายของงาน ถ้ามีจุดประสงค์ให้ทุกคนได้แสดงออก ได้ฝึกทักษะอย่างจริงจัง การแบ่งกลุ่มย่อยจะเหมาะสม ผู้สอนจะสังเกตได้ทั่วถึงและชัดเจน แต่ถ้ามีจุดประสงค์ให้ข่าวสาร ข้อมูล แนวความคิดอย่างกว้าง ๆ และมีเวลาจำกัด การแบ่งกลุ่มใหญ่ก็นำมาใช้ได้

2.2 กิจกรรมที่ยึดผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งให้นักเรียนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ ความถนัด ความสนใจของแต่ละคน นักเรียนจะได้พัฒนาความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การพูด การอ่าน การแต่งคำประพันธ์ การทดลอง การประดิษฐ์ การเล่านิทาน การรายงาน เป็นต้น (อาภรณ์ ใจเที่ยง, 2540 : 75-76)

รูปแบบการพัฒนาและการออกแบบการสอนของเคมพ์ (Kemp, 1985 อ้างถึงในบุญเลี้ยง ทุมทอง, 2556 : 136) ได้พัฒนาและออกแบบการสอนมาจากองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบคือ

1. ธรรมชาติหรือลักษณะของผู้เรียน
2. วัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้รับหลังจากการเรียนรู้ไปแล้ว

3. มีวิธีการเรียนการสอนอย่างไรและมีกิจกรรมอะไรบ้าง ตลอดถึงแหล่ง
ทรัพยากรการเรียน

4. การประเมินผลเพื่อให้รู้ว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นอย่างไร

2.5.1.4 หลักการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน

หลักการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามทัศนะของ ทิศนา แจมมณี (2550 : 111-112) ได้จัดหมวดหมู่ออกเป็น 3 หมวดโดยใช้บทบาทการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน และจุดเน้นอันเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นเกณฑ์ในการจัดหมวดหมู่ ซึ่งสามารถจัด ได้ดังนี้

1. หลักการจัดการเรียนการสอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลาง

1.1 การจัดการเรียนการสอนทางตรง

1.1.1 การจัดการเรียนการสอนทางตรง โดยใช้ผลการวิจัย

1.1.2 การจัดการเรียนการสอนทางตรง แบบใช้ทฤษฎีการเรียนรู้

2. หลักการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2.1 แบบเน้นตัวผู้เรียน

2.1.1 การจัดการเรียนการสอนตามเอกัตภาพ

2.1.2 การจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนนำตนเอง

2.2 แบบเน้นความรู้ความสามารถ

2.2.1 การจัดการเรียนรู้แบบรู้จริง

2.2.2 การจัดการเรียนการสอนแบบรับประกันผล

2.2.3 การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นมโนทัศน์

2.3 แบบเน้นประสบการณ์

2.3.1 การจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์

2.3.2 การจัดการเรียนรู้แบบรับใช้สังคม

2.3.3 การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง

2.4 แบบเน้นปัญหา

2.4.1 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก

2.4.2 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงการเป็นหลัก

2.5 แบบเน้นทักษะกระบวนการ

2.5.1 การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการสืบสวน

- 2.5.2 การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการคิด
- 2.5.3 การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการกลุ่ม
- 2.5.4 การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการวิจัย
- 2.5.5 การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ด้วย

ตนเอง

2.6 แบบเน้นการบูรณาการ

3. กิจกรรมการเรียนการสอนโดยไม่มีครู

หลักการจัดการเรียนการสอนโดยไม่มีครู

- 3.1 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้บทเรียนแบบโปรแกรม
- 3.2 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน
- 3.3 การจัดการเรียนการสอนทางไกล
- 3.4 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้เครือข่ายเว็ลด์ เว็บ

2.5.1.5 ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2540: 76) กล่าวว่าในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จะมีขั้นตอนที่แตกต่างกันไปตามเทคนิควิธีสอนที่ผู้สอนใช้ เช่น ขั้นตอนการสอนของวิธีสอนแบบสาธิตย่อมแตกต่างจากขั้นตอนการสอนของวิธีสอนแบบทดลอง อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปแล้วไม่ว่าจะใช้วิธีสอนแบบใด ก็จะมีขั้นตอนหลักเหมือนกัน 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ชี้นำเข้าสู่บทเรียน
2. ชี้นำปฏิบัติกิจกรรม (ขั้นสอน)
3. ชี้นำสรุปและวัดผล

ส่วนอำนาจ เดชชัยศรี (2544 : 6-7) ได้กล่าวถึงเทคนิคการนำเข้าสู่บทเรียนได้

ดังนี้

1. รู้จักและเข้าใจ การนำสื่อ (วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ) มาช่วยในการนำเสนอโดยสัมพันธ์กับเนื้อหาที่จะสอน
2. กระตุ้นด้วยยุทธวิธีของครู จนสามารถกำหนดกิจกรรมร่วมกัน นักเรียนแสดงพฤติกรรมได้โดยพฤติกรรมนั้นต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาในบทเรียนที่กำลังดำเนินการอยู่ในขณะนั้น
3. ต้องพยายามเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมของนักเรียนให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่จะสอน

4. หาวิธีการขยายเนื้อหาที่เริ่มจากจุดที่เริ่มต้น นำไปสู่เนื้อหาที่สลับซับซ้อนไว้
อย่างราบรื่น

5. พยายามขมวดเรื่องที่จะจัดกระจายให้แคบเข้าและนำไปสู่ประเด็นการ
อภิปรายเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นกระบวนการ

2.5.1.6 การวางแผนการสอน

ความหมายของแผนการสอน คือ การเตรียมการสอนล่วงหน้าหรือการกำหนด
กิจกรรมการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ หรือ โครงการที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้ในการ
การปฏิบัติการสอนในรายวิชาใดวิชาหนึ่งเป็นการระดมสรรพวิธีที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดแนวทางหรือการกำหนดทิศทาง หรือการกำหนดรูปแบบการ
จัดการเรียนการสอน ที่บรรจุประกอบไปด้วยเนื้อหาสาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรม
การเรียนการสอน สื่อการสอนและการวัดผลประเมินผล เพื่อให้การเรียนการสอนของผู้เรียนบรรลุ
จุดประสงค์ที่ตั้งไว้ หรืออีกนัยหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่าเป็นคู่มือการสอน หรือเครื่องมือที่จะช่วยให้
ผู้สอนดำเนินการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร จุดประสงค์ เนื้อหาวิชา และการวัดผลประเมินผล
(สุคนธ์ ภูริเวทย์, 2542 : 248)

(1) องค์ประกอบของแผนการสอน

สุคนธ์ ภูริเวทย์ (2542 : 249 - 253) ได้กล่าวว่าในการออกแบบแผนการสอน
ควรจะมีบุคลากรหลายฝ่ายช่วยกันทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ เช่น ผู้ออกแบบการสอน
ผู้สอน นักเทคโนโลยี นักวัดผลประเมินผล ฯลฯ ในการเขียนแผนการสอนหรือบันทึกการสอน ผู้
ที่มีส่วนสำคัญคือ ผู้สอน เพราะผู้สอนจะต้องเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนกระบวนการกิจกรรม
ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน ผู้สอนต้องเข้าใจว่าแผนการสอนคือ อะไร ทำไมต้องทำแผนการสอน และจะมี
วิธีทำอย่างไร ดังนั้น การทำแผนการสอนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับผู้สอน ทำให้ผู้สอนประสบ
ผลสำเร็จในการสอน ในการออกแบบแผนการสอนนั้น จะประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวิชาและชื่อเรื่อง
2. การกำหนดผู้เรียนและชั้นเรียน
3. การกำหนดเวลาและจำนวนคาบ
4. การกำหนดความคิดรวบยอดหรือสาระสำคัญ
5. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
6. การกำหนดเนื้อหาวิชา

7. การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน

8. การกำหนดสื่อการเรียนการสอน

9. การกำหนดการวัดผลประเมินผล

การกำหนดวิชาและชื่อเรื่อง หมายถึง กระบวนวิชาหรือรายวิชาที่จะทำการสอน เช่น วิชาสังคมศึกษา วิชาภาษาไทย วิชาภาษาอังกฤษ ฯลฯ และในแต่ละรายวิชานั้น จะประกอบไปด้วยเนื้อหาวิชาในแต่ละบท และในแต่ละบทนั้นจะมีหัวข้อเรื่องหรือชื่อเรื่องต่าง ๆ ที่จะต้องทำการสอน

การกำหนดผู้เรียนและชั้นเรียน หมายถึง ผู้เรียนเป็นนักเรียนอยู่ในระดับชั้นใด เช่น นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่หนึ่ง ปีที่สอง ปีที่สาม ฯลฯ

การกำหนดเวลาและจำนวนคาบ หมายถึง วันที่ เวลา ปี พ.ศ. และสอนกี่คาบต่อสัปดาห์

การกำหนดความคิดรวบยอดและสาระสำคัญ เป็นการสรุปเนื้อหาหรือสิ่งที่สำคัญ ที่เป็นแกนของเนื้อหานั้น ๆ มาสรุปเป็นความคิดรวบยอด ในปัจจุบันจะนิยมเขียนว่า สาระสำคัญมากกว่าความคิดรวบยอด สาระสำคัญนี้เป็นสิ่งที่ผู้สอนคาดหวังว่าเมื่อผู้เรียนเรียนจบแล้วจะได้อะไรติดตัวไปบ้างในเรื่องนั้น ๆ ส่วนมากจะเขียนเป็นคำบรรยายที่มีเหตุผลในตัวเองอย่างสมบูรณ์

การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ (เชิงพฤติกรรม)

1. จุดประสงค์ปลายทาง

2. จุดประสงค์นำทาง

จุดประสงค์การเรียนรู้เป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นหลังจากที่ผู้เรียนได้เรียนจบในแต่ละเนื้อหาวิชาไปแล้ว จุดประสงค์การเรียนรู้จะต้องครอบคลุมพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ เจตคติหรือค่านิยม และทักษะ และการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ควรให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับเนื้อหา และความคิดรวบยอด เพราะจุดประสงค์การเรียนรู้จะเป็นการวัดและบอกถึงพฤติกรรมของผู้เรียน ได้ว่าจะสามารถบรรลุจุดประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด และควรจะเป็นจุดประสงค์ที่สามารถวัดได้ และผู้เรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้หลังจากเรียนจบไปแล้ว

การกำหนดเนื้อหาวิชา ผู้สอนควรจะต้องศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ จากตำราเรียน คู่มือ เอกสารต่าง ๆ และนำมาพิจารณาให้เหมาะสมกับวัย และระดับชั้นของผู้เรียน คว้าไม่ง่ายหรือยากเกินไป และผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ด้วย

การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการวัดสภาพการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ได้ตั้งไว้ ผู้สอนต้องจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้

กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและธรรมชาติของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วย โดยผู้สอนจะต้องพิจารณาจากจุดประสงค์การเรียนรู้ดังนี้

1. จุดประสงค์การเรียนรู้ข้อใดบ้างที่ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
2. จุดประสงค์การเรียนรู้แต่ละข้อนั้นควรจะใช้เวลากี่คาบ
3. การใช้สื่อหรือวัสดุอุปกรณ์ใดๆ บ้างที่จะเป็นการกระตุ้นผู้เรียนให้อยากเรียนและจะกระทำโดยวิธีการหรือกระบวนการใดๆ
4. จะต้องแจ้งให้ผู้เรียนได้ทราบโดยวิธีใดเกี่ยวกับการตอบสนองของผู้เรียน
5. ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนนั้น จะมีวิธีการตรวจสอบอย่างไร
6. ถ้าผู้เรียนมีปัญหาเนื่องจากไม่บรรลุผลตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ จะมีวิธีการแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร

การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยทั่วไป จะนิยมแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนด้วยกันคือ

1. ขั้นนำ เป็นขั้นแรกของกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการชักจูงและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียน มีความอยากที่จะเรียน
2. ขั้นสอน (ปฏิบัติ) เป็นขั้นที่ผู้สอนควรจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ผู้เรียนได้กระทำมากกว่าผู้สอน เพราะกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีนั้น จะประกอบด้วยกิจกรรมทั้งของผู้เรียนและผู้สอน ผู้สอนจะเป็นผู้กำหนดว่ากิจกรรมใดเป็นของผู้สอนหรือผู้เรียน ผู้สอนเป็นแต่เพียงผู้ชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนจะได้เลือกแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับตนเอง ตลอดจนได้รับประสบการณ์และเกิดการเรียนรู้ได้ตามที่คาดหวังไว้ ในขั้นนี้ผู้สอนควรจะนำทฤษฎีการสอนและเทคนิควิธีการสอน ทฤษฎีระบบและทฤษฎีการเรียนรู้มาประยุกต์ให้ตามความเหมาะสมด้วย
3. ขั้นสรุป เป็นขั้นสุดท้ายหลังจากขั้นนำและขั้นสอน ผู้สอนอาจจะให้ผู้เรียนเป็นผู้สรุป หรือผู้สอนและผู้เรียนช่วยกันสรุปก็ได้ โดยการสรุปเนื้อหาสาระที่สำคัญๆ ที่ได้เรียนไปทั้งหมด โดยการสรุปออกมาในเชิงความจำควบคู่ไปกับเชิงหลักการ (ใช้ความคิดและเหตุผล) ประกอบกัน โดยอาจจะมีการสรุปโดยการนำเกมส์ต่าง ๆ มาใช้ประกอบด้วยก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสม

การกำหนดสื่อการเรียนการสอน พิจารณาได้จากกิจกรรมการเรียนการสอนว่าในแต่ละกิจกรรมนั้น จะใช้สื่อหรือวัสดุอุปกรณ์อะไรบ้าง ตามความเหมาะสมและตามเวลาที่สมควร การจะสร้างสื่อหรือใช้สื่อเหล่านั้นจะต้องให้ตรงกับเนื้อหาและสอดคล้องกับการเรียนการสอน

หลักสูตรปัจจุบันฉบับปรับปรุงให้คำนึงถึงสื่อที่อยู่ใกล้ตัว และที่มีอยู่ในท้องถิ่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และใช้ประโยชน์จากชุมชนให้มากที่สุด และสื่อที่ใช้นั้นควรจะมีราคาถูก และเมื่อไปใช้กับผู้เรียนแล้วผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด คือเกิดทักษะจากเนื้อหาผสมผสานกับการใช้สื่อการเรียนการสอนด้วย

สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และสื่อการเรียนรู้อื่นๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน

วาริ ธีระจิตร (2534 : 113-115) ได้กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอนจะ บังเกิดผลดีเมื่อครูสามารถเลือกใช้ได้ถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทเรียน ต้องขยายความรู้และไม่ทำให้เสียเวลาเรียนมากนัก ดังนั้นจึงมีข้อควรคำนึงถึงต่อการใช้สื่อการเรียนการสอน ดังนี้

1. ตรงกับเนื้อหาและจุดมุ่งหมายของวิชาที่จะสอน การเลือกการเรียนการสอนให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนและเนื้อหาวิชาเป็นสิ่งสำคัญที่ควรคำนึง เพราะต้องการดูว่าในเนื้อหาที่จะสอนนั้น ๆ ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้หรือมีพฤติกรรมที่ต้องการอย่างไรบ้าง
2. ตรงกับลักษณะของผู้เรียน โดยพิจารณาว่าสื่อการเรียนการสอนนั้น สอดคล้องเหมาะสมกับอายุ เพศ ความสนใจ ทั้งความรู้ ประสบการณ์เดิม ความถนัด ตลอดจนวิธีการเรียนที่เหมาะสมของผู้เรียนและในขณะเดียวกันก็ให้พิจารณาว่า สื่อการสอนชนิดใดเหมาะสมกับการสอนแบบใด สื่อการเรียนการสอนนั้น ๆ ที่เลือกนำไปใช้นั้นเหมาะสมกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่หรือไม่ เช่น ถ้าโรงเรียนไม่มีห้องฉายภาพยนตร์ ห้องมีดี ไม่พอก็ไม่ควรนำเครื่องฉายภาพยนตร์มาใช้ประกอบการสอน เป็นต้น
3. เวลาที่ใช้สื่อการเรียนการสอนต้องพอเหมาะไม่นานไป เพราะถ้านานไปจะทำให้ให้นักเรียนเบื่อหน่าย ขาดความสนใจ ถ้าเร็วเกินไปก็จะทำให้ผู้เรียนตามไม่ทันและขาดความสนใจได้
4. ควรฝึกซ้อมการใช้สื่อการเรียนการสอนจนเกิดความคล่องแคล่ว มีความมั่นใจใช้ได้ไม่ผิดพลาด
5. ขนาดของสื่อการเรียนการสอน ต้องพอเหมาะกับห้องเรียน ต้องชัดเจนมองเห็นได้ทั่วกันทุกคนภายในห้องเรียน
6. จัดลำดับของสื่อการเรียนการสอนและวางไว้ในที่เหมาะสม

7. ใช้เทคนิคของการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ดี เช่น ไม่นับผู้เรียน ระดับเสียงที่เหมาะสม ปรับภาพให้ชัดเจน เสียงดังพอสมควร

8. นำสื่อการเรียนการสอนมาใช้เมื่อถึงเวลาที่จะใช้ ไม่ควรนำสื่อการเรียนการสอนมาวางทิ้งไว้ให้ผู้เรียนเห็นก่อนถึงเวลาอันสมควรเพราะจะทำให้ผู้เรียนขาดความสนใจและตั้งใจฟังได้

9. สังเกตปฏิกิริยาของผู้เรียนว่ามีความสนใจและเข้าใจต่อการใช้สื่อการเรียนการสอนมากน้อยเพียงไหน เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนนั้น ๆ ในโอกาสต่อไป

10. ใช้สื่อการเรียนการสอนให้อยู่ภายในเวลาที่กำหนดอย่าให้ยืดเยื้อจนน่ารำคาญ

11. ไม่ควรใช้สื่อการเรียนการสอนมากเกินไปจนเกิดความจำเจ ควรใช้เฉพาะสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็นและสำคัญต่อบทเรียนนั้น ๆ เท่านั้น

ควรคำนึงถึงการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของบทเรียน จะช่วยให้การใช้สื่อการเรียนการสอนมีประโยชน์ต่อการสอนอย่างคุ้มค่า หากมีเทคนิควิธีใช้สื่อการเรียนการสอนด้วยแล้ว ก็จะช่วยขยายความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

การวัดผลและประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้าย ที่จะทำให้ทราบได้ว่ากิจกรรมการเรียนการสอนนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ตลอดจนผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ก็จำเป็นจะต้องใช้กระบวนการวัดผลและประเมินผลเข้ามามีส่วนในการตรวจสอบความบกพร่อง เพื่อจะได้นำไปแก้ไข ปรับปรุงในส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ การวัดผลประเมินผลนั้นจะประเมินจากกิจกรรมและจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ถ้ากิจกรรมแบบใดก็ต้องวัดผลให้ตรงและสอดคล้องกับกิจกรรมนั้น ๆ กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติ ก็ต้องวัดผลโดยการสังเกตและตรวจดูจากผลงานนั้น ถ้ากิจกรรมทำรายงานก็ต้องวัดผลโดยการตรวจผลงาน ไม่ใช่จะเขียนรวม กันไปทั้งหมดว่า การสังเกต การตอบคำถาม การทำแบบฝึกหัด การรายงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบ ดังนั้นการวัดผลประเมินผลจะประกอบไปด้วยวิธีการวัด เกณฑ์ในการวัด และต้องอ้างเครื่องมือที่ใช้วัด

(2) ประโยชน์ของแผนการสอน

สุคนธ์ ภูริเวทย์ (2542 : 253-254) ได้กล่าวว่าแผนการสอนที่ผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการสอน หรือผู้ออกแบบการสอน ได้เขียนขึ้นมาด้วยตนเองหรือจะร่วมกันเขียนก็ตาม เมื่อเขียนแผนการสอนเสร็จแล้ว จะก่อให้เกิดประโยชน์นานาประการดังนี้

1. ผู้สอนมีเวลาเตรียมการสอนมากขึ้น และลดเวลาการสอนให้น้อยลงได้
2. ผู้สอนเกิดความมั่นใจไม่ว่าจะเป็นก่อนสอน หรือกำลังสอน
3. ผู้สอนแทนสามารถดำเนินการสอนแทน และสามารถบรรลุจุดประสงค์ตามแผนการสอนได้
4. ทำให้ผู้สอนทราบว่าในแต่ละคาบที่จะสอนนั้น จะสอนเนื้อหาอะไร จะใช้วิธีสอนแบบใด ใช้เทคนิคกระบวนการอย่างไร จะใช้สื่ออะไร และจะมีการวัดผลประเมินผลโดยวิธีใด
5. ทำให้ผู้สอนสามารถประสบผลสำเร็จในการสอน สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะได้กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมไว้ล่วงหน้าแล้ว
6. ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์เร็วขึ้นและมากขึ้นสามารถบรรลุจุดประสงค์ตามที่ตั้งไว้
7. ทำให้ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพราะได้มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ล่วงหน้าแล้ว ผู้สอนสามารถแยกกิจกรรมของตนเองและกิจกรรมของผู้เรียน ได้อย่างชัดเจน
8. ผู้สอนสามารถใช้สื่อต่าง ๆ ให้สัมพันธ์สอดคล้อง และครอบคลุมในแต่ละเนื้อหาในแต่ละบทเรียน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย
9. ทำให้การเรียนการสอนเป็นแบบที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากกว่าผู้สอนเป็นศูนย์กลาง
10. ช่วยให้ผู้สอนหลีกเลี่ยงต่อการใช้นั่งสือแบบเรียนแต่เพียงอย่างเดียว เพราะทำให้มีเวลาศึกษาค้นคว้าหนังสืออ่านประกอบอื่น ๆ ตลอดจนหาแหล่งทรัพยากรให้ผู้เรียนไปค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมได้อีก

(3) ขั้นตอนในการทำแผนการสอน

สุคนธ์ ฤทธิ์เวทย์ (2542 : 254) ในการทำแผนการสอนมีอยู่ด้วยกัน 8 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาหลักสูตร เอกสารหลักสูตรอื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบจุดประสงค์ของหลักสูตร จุดประสงค์กลุ่มวิชา จุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละวิชา
2. วิเคราะห์จุดประสงค์ของหลักสูตร จุดประสงค์กลุ่มวิชา และจุดประสงค์การเรียนรู้แต่ละวิชา
3. กำหนดขอบข่ายของเนื้อหาวิชาที่จะสอน ตลอดจนกำหนดเวลาในการสอน
4. กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน

5. กำหนดสื่อการเรียนการสอน
6. กำหนดวิธีการวัดผลประเมินผล
7. กำหนดโครงสร้างของแผนการสอน
8. เขียนแผนการสอน

(4) ลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดี

ระวีวรรณ ศรีศรีรามครัน (2543 : 221) กล่าวว่าลักษณะของกิจกรรมที่ดีต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งสำคัญหลายประการดังนี้ คือ

1. กิจกรรมการเรียนการสอนทุกอย่างเกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ของการเรียน
2. การจัดลำดับของกิจกรรมการเรียนการสอน ต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ทั้ง 3 ด้าน ด้วยกันคือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย
3. กิจกรรมการเรียนการสอนควรเหมาะสมกับวัยและความพร้อมของนักเรียน
4. กิจกรรมการเรียนการสอนควรมีการจัดลำดับขั้นตอน เพื่อให้การเรียนรู้มีความต่อเนื่อง แต่ละกิจกรรมควรให้มีการสืบ தொடต่อกจากการเรียนรู้ที่มีอยู่ก่อน จะต้องเป็นการจัดลำดับจากรูปธรรมไปหานามธรรม จากประสบการณ์ที่อยู่ใกล้ ไปสู่ประสบการณ์ที่อยู่ไกล และจากกระบวนการคิดการทำงานอย่างง่าย ๆ ไปสู่การให้เหตุผลที่เป็นแบบแผน และเป็นนามธรรม
5. กิจกรรมการเรียนการสอนควรทำให้บังเกิดผลคืออย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
6. กิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องทำทลายความสนใจของนักเรียนให้นำสิ่งที่เรียนจากสถานการณ์หนึ่ง ไปใช้ได้กับสถานการณ์ใหม่ ลักษณะเช่นนี้ จะทำให้การเรียนต่อเนื่องกันไป สามารถอธิบายสิ่งใหม่ คาคณะเน และพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ในโรงเรียนได้
7. กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเป็นการพัฒนาการคิด ส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดแบบสืบสวนสอบสวน และแก้ปัญหาตามแนวทางของตน และต้องรู้จักประเมินความคิดของตนเองด้วย
8. กิจกรรมการเรียนการสอนควรให้นักเรียนได้เรียนรู้หลาย ๆ ทาง การจัดกิจกรรมที่ให้โอกาสนักเรียนสังเกต วิเคราะห์ และอภิปราย โดยใช้สื่อการเรียนต่าง ๆ มาประกอบกิจกรรม หากกิจกรรมหนึ่ง ๆ ไม่เหมาะสมกับนักเรียนคนหนึ่งแต่อาจมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่ชดเชยได้
9. กิจกรรมการเรียนการสอนควรมีลักษณะเปิดกว้างแก่นักเรียนให้มีลักษณะที่แตกต่างกันทั้งในด้านเนื้อหาและแนวความคิด กิจกรรมลักษณะนี้ไม่จำเป็นจะต้องมีคำตอบที่

ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แต่เป็นการให้นักเรียน ได้รู้จักใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2556 : 279) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. มีกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นไปตามหลักการของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. มีกิจกรรมที่สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ของการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัดและศักยภาพของผู้เรียนกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
4. มีการสืบเสาะหาความรู้ที่ผู้เรียน ได้มีปฏิสัมพันธ์กับประสบการณ์และผู้เรียนกับผู้เรียน
5. มีการฝึกให้ผู้เรียน ได้ใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย เพื่อการสร้างความรู้เข้าใจในบทเรียนและเรียนโดยการค้นพบด้วยตนเอง และค้นพบวิธีการเรียนรู้
6. มีการให้ผู้เรียน ได้ฝึกการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์ที่แทนสถานการณ์จริงและสถานการณ์ที่แปลกใหม่

แนวทางการเลือกใช้วิธีการสอนเพื่อนำมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา และผู้เรียน มีดังต่อไปนี้ (ชูมัยยะห์ สาและ, 2551 : 56-57)

1. วิเคราะห์เนื้อหาวิชาที่จะสอนว่ามีลักษณะอย่างไร มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ หรือความสามารถในเรื่องใดเป็นสำคัญ เช่นต้องการให้ผู้เรียนเข้าใจ หรือมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎความจริง หรือแนวคิดของเนื้อหาวิชา หรือเน้นในเรื่องการฝึกปฏิบัติ และอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้สอนสามารถเลือกวิธีสอนได้อย่างเหมาะสม ในการเลือกเนื้อหาวิชา ผู้สอนจะต้องคำนึงว่า เนื้อหาวิชานั้นจะต้องมีความถูกต้อง มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสิ่งที่น่าสนใจ รวมทั้งเป็นเนื้อหาวิชาที่ผู้เรียนสามารถเรียนได้ ไม่ยากจนเกินระดับความสามารถของผู้เรียน
2. พิจารณาจุดมุ่งหมายของวิธีสอนนั้นว่า อะไรเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญของวิธีสอนนั้น ๆ เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อเรื่องที่จะสอน รวมทั้งผู้สอนสามารถดำเนินการสอนได้หรือไม่ซึ่งในบางครั้งผู้สอนจะต้องจัดเตรียมการไว้ล่วงหน้า ในเรื่องสถานที่ หรือใบงาน และอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินการสอนเป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้ เช่น วิธีการสอนในรูปแบบของการจัดกิจกรรมกลุ่ม หรือการจัดทัศนศึกษา หรือการจัดให้มีการอภิปราย หรือการใช้บทบาทสมมติในชั้นเรียน

3. พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการสอนนั้น ๆ กับความแตกต่างกันของกลุ่มผู้เรียนในด้านอายุ พื้นฐานการศึกษา ความสนใจ รวมทั้งสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้สอนควรพิจารณาเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับกลุ่มของผู้เรียน ความสนใจ และสภาพแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินการสอนประสบความสำเร็จมากที่สุด

4. ผู้สอนควรพิจารณาวิธีการสอน ซึ่งมีกิจกรรมการสอนที่จะส่งเสริม กระตุ้นหรือสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาสติปัญญาของตนเอง รู้จักการสืบหาความรู้ การวางแผนงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รวมทั้งฝึกให้รู้จักทำงานในลักษณะของกระบวนการ ฝึกฝนให้มีลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงานต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน

5. พิจารณาวิธีการสอนที่ผู้สอนคาดว่าจะสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับผู้เรียน สภาพแวดล้อม และความสามารถของผู้สอนเอง รวมทั้งไม่เป็นภาระที่หนักเกินไปสำหรับครูในการเตรียมการสอน เนื่องในบางวิธีการสอน ผู้สอนจะต้องจัดเตรียมกิจกรรมการสอนเป็นวัน ๆ เพื่อทำการสอนเพียงชั่วโมงเดียวเท่านั้น ทำให้เสียเวลาและเป็นภาระที่หนักเกินไป

การวิจัยในชั้นเรียน

1. ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ครูรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ เพื่อสืบค้นให้ได้สาเหตุของปัญหา แล้วหาวิธีแก้ไขหรือพัฒนาที่เชื่อถือได้ เช่น การสังเกต จดบันทึก และวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

พิสนุ ฟองศรี (2552 : 4) กล่าวว่า การวิจัยชั้นเรียน(Classroom Research : CR) หรือการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน(Classroom Action Research : CAR) หรือการวิจัยของครู (Teacher Research : TR) และอาจเรียกเป็นอย่างอื่นอีกได้ถึง 23 ชื่อ (อุทุมพร จามรมาน, มปป. : 36) ซึ่งชื่อการวิจัยของครูคุณสันและกะทัดรัตติแต่อาจผิดความหมายไปได้ เพราะครูอาจทำวิจัยอื่นๆ ที่ไม่ใช่ในห้องเรียนหรือภายใต้ความรับผิดชอบของตน ดังนั้นในที่นี้จึงใช้ชื่อวิจัยชั้นเรียน การวิจัยชั้นเรียนมีความหมายเช่นเดียวกันกับการวิจัยแต่มีขอบเขต ขั้นตอน และกระบวนการที่น้อยกว่า หรือ

ยืดหยุ่นกว่า มีลักษณะเป็นทางการน้อยกว่าทำโดยครูผู้สอนภายในห้องเรียนหรือภายใต้ความ
รับผิดชอบของตน เน้นการนำผลไปใช้จริงเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียน คำว่า ยืดหยุ่น หมายถึง
ครูสามารถทำได้ตั้งแต่เป็นทางการครบตามกระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยทั่วไป
จนกระทั่งทำแบบง่ายๆ และเขียนรายงานการวิจัย ที่เรียกว่า วิจัยหน้าเดียวก็ได้

รัตนะ บัวสนธิ์ (2552 : 253-254) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่มุ่ง
แก้ปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนหนึ่งๆ โดยมีนักเรียนในชั้นเรียนนั้นๆ เป็น
กลุ่มเป้าหมาย ดังนั้นการนำวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ในการวิจัยในชั้นเรียนจึงสามารถใช้ศึกษา
ประเด็นปัญหาการวิจัยได้อย่างหลากหลาย ได้แก่ การศึกษารายกรณีนักเรียนแต่ละคนที่มีปัญหา
ทางการเรียน หรือมีปัญหาทางพฤติกรรมในชั้นเรียน การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือรูปแบบการ
เรียนของนักเรียนในรายวิชาต่างๆ

2. ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การแก้ปัญหาหรือการพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียนด้วยกระบวนการวิจัยที่ครูผู้สอน
เป็นผู้ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่จะให้ผลดีแก่ผู้เรียนมากกว่าการที่ครูแก้ปัญหาในชั้นเรียนของตนตาม
ผลการวิจัยของผู้อื่น เนื่องจากครูผู้สอนเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ครูจึงย่อมรู้ธรรมชาติ ภูมิ
หลังและสภาพแวดล้อมของผู้เรียนของตนดีกว่าผู้อื่น แต่ครูก็ต้องพยายามศึกษาค้นคว้าหาแนว
ทางการแก้ปัญหการเรียนการสอนที่ผู้อื่นทำวิจัยไว้ เพื่อนำมาเป็นฐานความคิดในการปรับนำไปใช้
ให้เหมาะสมกับผู้เรียนของตน และจะได้รู้ถึงข้อควรระวังที่ผู้วิจัยคนก่อนได้นำเสนอไว้ เพื่อ
ป้องกันความผิดพลาดซ้ำรอยเดิม รวมทั้งควรปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์
ภายในโรงเรียน หรือบุคคลภายนอกเพื่อปรับแนวคิดและประสบการณ์เหล่านั้น มาใช้เป็นแนวทาง
ที่นำมาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนของตนได้อย่างมั่นใจต่อไป

การวิจัยในชั้นเรียนจึงไม่ใช่สิ่งใหม่ที่แปลกแยกไปจากการพัฒนาการเรียนการ
สอนซึ่งเป็นงานในหน้าที่ของครูโดยทั่วไป และไม่ใช่เรื่องที่ยุ่งยากเกินความสามารถของครู แต่
อย่างไรก็ตามการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นงานที่ต้องใช้เวลา และต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง การ
วิจัยในชั้นเรียนจึงไม่ใช่การวิจัยที่ทำเพียงครั้งเดียว แต่ควรอย่างต่อเนื่องจนเป็นปกติของงานใน
หน้าที่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนของครู

3. ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู โรงเรียนและวงการการศึกษา ดังนี้

3.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนในชั้นเรียนมีความรู้ความสามารถพื้นฐานแตกต่างกัน ถ้าครูใช้รูปแบบการสอนเพียงแบบเดียวกับผู้เรียนทุกคน อาจทำให้ผู้เรียนบางคนไม่ได้รับการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่น เช่น จากปัญหาพฤติกรรมการเรียนส่งผลกระทบต่อปัญหาความประพฤติ ส่งผลกระทบต่อครูวิชาอื่น ครูที่รับช่วงในชั้นต่อไป โรงเรียน และสังคมส่วนรวม จึงเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องพยายามวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา แล้วคิดหาทางแก้ปัญหาจนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้ดีขึ้น พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ใฝ่เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ และไม่มีปัญหาการเรียนอีกต่อไป ซึ่งส่งผลไปถึงการจัดปัญหาและผลกระทบอื่นๆ ด้วย

3.2 ประโยชน์ต่อครู ครูมีการวางแผนการทำงานในหน้าที่ของตนอย่างเป็นระบบ ได้แก่ วางแผนการเรียนการสอน ออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ประเมินผลการทำงานเป็นระยะ โดยมีเป้าหมายชัดเจนว่าจะทำอะไร กับใคร เมื่อไร เพราะอะไร และทำให้ทราบผลการกระทำว่า บรรลุเป้าหมายได้อย่างไร เพียงใด ช่วยให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการหาทางแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ใฝ่นวัตกรรมที่ผ่านการปรับปรุงจนเป็นที่ยอมรับได้ และเกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น สามารถอธิบายได้ว่าตนเองสามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลแก่ผู้เรียนเป็นรายคนและแต่ละคนอย่างไรบ้าง

3.3 ประโยชน์ต่อโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้นทั้งภายในหมวดวิชา และระหว่างหมวดวิชา มีการร่วมกันคิดแก้ปัญหาตั้งแต่การวิเคราะห์หาสาเหตุ จนถึงการเขียนรายงาน การได้ระดมสรรพกำลังจากความถนัดของแต่ละคนจะทำให้งานวิจัยมีคุณค่ายิ่งขึ้น เช่น ครูคณิตศาสตร์ช่วยในเรื่องการคำนวณ การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล ครูบรรณารักษ์ช่วยดูแลการเขียนบรรณานุกรม ครูภาษาไทยช่วยตรวจสอบการสะกดคำ ครูภาษาอังกฤษช่วยด้านการอ่านเอกสารตำรา หรืองานวิจัยจากต่างประเทศ เป็นต้น การศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ครูรับผิดชอบอยู่ จะช่วยให้การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถวิเคราะห์สาเหตุและชี้

ดังนั้น กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนจึงบูรณาการอยู่ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เป็นงานของครูที่มุ่งศึกษากระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้ผลตรงตามความต้องการและทันเหตุการณ์จัดทำได้ง่าย เป็นการวิจัยที่ครูผู้สอนจัดกระทำกับกลุ่มผู้เรียนที่ตนรับผิดชอบอยู่ ผลการวิจัยจึงไม่จำเป็นต้องสรุปอ้างอิงไปถึงผู้เรียนกลุ่มอื่นและไม่จำเป็นต้องใช้สถิติขั้นสูง เพราะการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่ครูทำเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนของตนเอง และทำกับกลุ่มผู้เรียนกลุ่มเล็กที่ครูต้องการพัฒนาหรือแก้ปัญหบางประการ บางเรื่องเพื่อพัฒนา (ปรับปรุงผู้เรียนอ่อน เสริมผู้เรียนเก่ง) ผู้เรียนคนนั้น กลุ่มนั้น เพื่อจะได้เรียนทันเพื่อนกลุ่มใหญ่หรือได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพของเขา (อุทุมพร จามรมาน, 2544 : 1)

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอนของครูนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอน โดยการจัดหาเอกสารคู่มือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครูอย่างเพียงพอ ส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการสอน และใช้เทคนิค วิธีการสอนที่ฝึกทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาให้นักเรียนมีส่วนร่วมคิดและลงมือปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง จัดงบประมาณให้ครูผลิตสื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.5.2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ดูแล บำรุงรักษาให้มีสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ผู้บริหารจะต้องรู้ ทำความเข้าใจคำนียามดังต่อไปนี้

สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและไม่ใช้กายภาพในสถานศึกษา และในห้องเรียน ซึ่งหมายรวมถึงเงื่อนไข สถานการณ์ หรือสภาพการที่มีผลต่อการเรียนรู้แหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เอื้อต่อการสนับสนุนการเรียนรู้ และการนำวิทยาการไปใช้ในการเรียนการสอน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร

กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนที่ได้รับการยอมรับ รวมทั้งวิธีการแก้ปัญหาการสร้างสรรค์และการเรียนอย่างลึกซึ้ง การสร้างนิสัยในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยผ่านกระบวนการสอนและพัฒนาการเรียนรู้มากขึ้น

แหล่งการเรียนรู้ หมายถึง แหล่งข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความสนใจใคร่เรียนรู้และเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีหลักการดำเนินงานที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและแนวคิดที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน (ถวัลย์ มาศจรัส, 2553 : 85)

นวพร ศรีวงษ์ชัย (2554 : ระบบออนไลน์) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้ให้เหมาะสมและเอื้อแก่การจัดการเรียนรู้นั้นถือว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประสบความสำเร็จของเด็ก ทั้งนี้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนของครูจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าครูเองนั้นมี ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และสามารถเป็นผู้นำที่ดีของเด็กได้หรือไม่ ครูสามารถจัด ห้องเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นสถานที่ที่น่าเรียนหรือไม่ เด็กๆ รู้สึกปลอดภัยในห้องเรียนหรือไม่ เด็กทราบหรือไม่ว่าครูคาดหวังอะไรในตัวเด็กบ้าง

สภาพบรรยากาศของห้องเรียนประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ คือ คุณค่า สภาพแวดล้อม รูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ และผู้คน หากครูนำปัจจัยดังกล่าวทั้งสี่มาทำงาน ร่วมกัน และเสริมกำลังซึ่งกันและกัน การจัดการเรียนการสอนของครูจะเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และตัวเด็กเองก็จะประสบความสำเร็จมากขึ้น คำถามที่เป็นกุญแจสำคัญที่ครูต้องถามตนเอง คือ “หากมีคนแปลกหน้าเดินเข้ามาในห้องเรียนครั้งแรก เขาจะคิดอย่างไร?”

1. ค่านิยม (Values) คือ แนวคิดหลักหรือมโนทัศน์ที่ครูต้องการให้เด็กเรียนรู้ แม้ครูจะตั้งเป้าหมายและหัวข้อต่างๆ ไว้มากมาย แต่สิ่งเหล่านี้มักจะประกอบด้วยแนวคิดหลักๆ เพียงไม่กี่เรื่องเท่านั้น โดยแนวคิดหลักเหล่านี้ควรจะสะท้อนออกมาในวัตถุประสงค์ในการจัดการ เรียนรู้ของครู ซึ่งใช้ค่านิยมสั้นๆ เพียงไม่กี่คำ

2. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพกายภาพในห้องเรียนหรือ ศูนย์การเรียนรู้ ครูอาจจะควบคุมทุกอย่างไม่ได้ แต่ครูสามารถควบคุมได้หลายอย่าง เป็นต้นว่า การ จัดห้องเรียน การตกแต่งผนังห้อง และการใช้พื้นที่ภายในห้องเรียนของเด็ก ปัจจัยต่างๆเหล่านี้ควร สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดหลักของครู กุญแจสำคัญในเรื่องนี้คือการจัดสภาพแวดล้อมให้

ตอบสนองวัตถุประสงค์ที่ครูกำหนด เพราะการสอนคือปฏิบัติอย่างตั้งใจที่ครูต้องเสริมกำลังทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รายรอบตัวเด็ก

นอกจากนี้ ครูต้องรู้จักใช้วิธีการจัดโต๊ะเรียนให้เกิดประโยชน์และตอบสนองเป้าหมายมากที่สุด เช่น รูปแบบสำหรับการเรียนเดี่ยวหรือการเรียนแบบร่วมมือ เรียนเป็นกลุ่มหรือเป็นคู่ ในส่วนของผนังห้องเรียน หากผนังห้องเป็นผ้าใบ ครูจะวาดหรือใส่อะไรลงไป แน่ใจว่าคำตอบที่ถูกต้องไม่ได้เป็นสูตรสำเร็จเพียงคำตอบเดียว สิ่งที่ครูเลือกทำจะอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดหลักที่ครูต้องการสอนเด็ก อย่างไรก็ดี โดยหลักๆ แล้วสิ่งที่ควรแขวนไว้บนผนังประกอบไปด้วยรูปถ่ายของเด็กๆ ผลงานที่เด็กทำ แผนภูมิของงาน ตารางเวลาปฏิบัติงาน รูปถ่ายของบุคคลอื่นๆ ในชุมชนของครูและนักเรียน บทกวี สุภาษิตที่สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดหลักที่ต้องการสอน ชีวประวัติหรือคำคมประจำวัน เป็นต้น

3. รูปแบบของการปฏิบัติ (Patterns of Action) คือรูปแบบของการปฏิบัติสัมพันธ์ในห้องเรียนที่ครูคาดหวัง รูปแบบเหล่านี้จะผูกพันกับเป้าหมายที่ครูกำหนดไว้ สิ่งที่ดีที่สุดประการหนึ่งที่ครูสามารถทำได้คือ การช่วยเด็กให้เข้าใจและรับรู้ในสิ่งที่ครูคาดหวัง วิธีการนี้หมายรวมถึงการมอบหมายที่เด็กต้องรับผิดชอบพิเศษ ตารางปฏิบัติงานที่แน่นอน และการกำหนดกฎระเบียบพื้นฐาน (ทั้งหมดนี้สามารถนำมาทำเป็นแผนภูมิขนาดใหญ่แขวนไว้บนผนังห้อง ดังนั้น จึงควรใช้สภาพแวดล้อมเพื่อสะท้อนแนวคิดที่จะนำไปสู่รูปแบบในการปฏิบัติการ)

การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Learning Environment) มีความหมายว่า สิ่งต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้เรียน ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ส่งผลต่อผู้เรียนทั้งทางบวกและทางลบ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่ถูกสุขลักษณะ มีแสงสว่างพอเพียง สะอาด สงบ อากาศถ่ายเท มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพเหมาะสมและสนับสนุนการเรียนรู้ มีบรรยากาศในการเรียนที่ดี ก็จะส่งผลทางบวกต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการเรียน หากบรรยากาศเต็มไปด้วยความสับสน เต็มไปด้วยข่าวของที่ไม่เป็นระเบียบ ก็จะส่งผลทางลบต่อผู้เรียนทำให้บรรยากาศในการเรียนเต็มไปด้วยความเคร่งเครียด ผู้สอนก็จะรู้สึกท้อถอย ไม่เป็นผลดีต่อการเรียนการสอน (นวพร ศรีวงษ์ชัย, 2554 : ระบบออนไลน์)

การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน

บรรยากาศในชั้นเรียน มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้นมีคำกล่าวโดยทั่วไปทางการบริหารว่า “บรรยากาศดีเท่ากับสำเร็จไปแล้วเกินกว่าครึ่งหนึ่ง” บรรยากาศในชั้นเรียนต้องเป็นบรรยากาศในเชิงบวก หมายความว่า มีความเป็นกันเองระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เต็มไปด้วยความอบอุ่น ยิ้มแย้มแจ่มใส ผู้สอนมีความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน และผู้เรียนก็มีความสนใจ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนในบทเรียนนั้นๆ ให้ได้รับความรู้จากผู้สอนมากที่สุด ดังนั้น การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนมีประเด็นที่ต้องทำการศึกษา ดังต่อไปนี้ (สันติ บุญภิรมย์, 2556 : 147-148)

1. ความหมายและความสำคัญ

สำหรับความหมายและความสำคัญของการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน มีดังนี้

1) ความหมาย เป็นการจัดสภาพแวดล้อมภายในชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีความรู้สึกได้ว่า มีความเป็นกันเองระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอน ในแต่ละวิชาได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้สอนได้กำหนด พร้อมทั้งในภาพรวม ผู้เรียนมีลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรในแต่ละระดับการศึกษา โดยสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา และให้ผู้เรียนมีความสุขตลอดระยะเวลาของการเรียนในครั้งนั้นๆ

2) ความสำคัญ เป็นการช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลด้านการศึกษาของผู้เรียน ที่เป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการชั้นเรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านเต็มตามศักยภาพ

2. ประเภทของบรรยากาศในชั้นเรียน

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนเบื้องต้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจว่าบรรยากาศในชั้นเรียน ประกอบด้วยอะไรบ้าง มีกี่ประเภท จะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น ประเภทของบรรยากาศในชั้นเรียน ประกอบด้วย (อาภรณ์ ใจเที่ยง, 2546 : 229-238)

2.1 บรรยากาศทางกายภาพ สำหรับบรรยากาศทางกายภาพ เป็นลักษณะของการตกแต่งภายในชั้นเรียนให้ดูดี โดยทั่วไป ชั้นเรียนที่ดูดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1.1 พื้นห้อง ฝาผนัง เพดาน ประตู หน้าต่าง มีความสะอาด และมั่นคง แข็งแรง

1.2 โต๊ะครู โต๊ะผู้เรียน และเก้าอี้ ต้องมีความเหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียน เพื่อความสุขของผู้เรียนในขณะที่กำลังนั่งเรียนอยู่ในชั้นเรียน และจัดให้มีความสะดวกต่อการเข้า-ออก พร้อมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนได้ให้เป็นรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสมของการจัดกิจกรรมประกอบการเรียนการสอน

1.3 การจัดโต๊ะผู้เรียนสำหรับแถวแรก มีระยะห่างกับกระดานดำ ไม่น้อยกว่า 3 เมตร หรืออาจจะใช้ขอบประตูทางเข้าด้านหน้าชั้นเรียนเป็นหลัก สำหรับใช้ในการจัดแถวโต๊ะเรียนให้ผู้เรียนได้นั่งเรียนเป็นแถวแรก

1.4 วัสดุอุปกรณ์ประเภทอื่นๆ ประกอบด้วย

1.4.1 กระดานดำ ต้องลบให้สะอาดอยู่ตลอดเวลาเมื่อเลิกใช้งานแล้ว

1.4.2 ป้ายนิเทศ สำหรับจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องในโอกาสต่างๆ

1.4.3 มุมแสดงผลงานของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้ชื่นชมผลงานของตนเอง

ตนเอง

1.4.4 มุมหนังสือ สำหรับอ่านในเวลาว่างของผู้เรียนจะได้ฝึกลักษณะนิสัยการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

1.4.5 ตู้เก็บอุปกรณ์การเรียน การสอนของผู้สอน

1.4.6 ตู้เก็บหนังสือหรือล็อกเกอร์ประจำตัวผู้เรียน เมื่อผู้เรียนไม่ต้องการนำหนังสือหรือสมุดแบบฝึกหัดกลับบ้าน จึงสามารถเก็บไว้ในล็อกเกอร์ประจำตัวได้

1.4.7 วัสดุ อุปกรณ์อื่นๆ ที่ผู้สอนหรือผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ควรจะจัดให้มีไว้ในชั้นเรียนตามเหตุผลและความจำเป็น

2.2 บรรยากาศทางจิตวิทยา สำหรับบรรยากาศทางจิตวิทยานั้น ครู อาจารย์ หรือผู้สอน เป็นบุคคลสำคัญที่สุดในชั้นเรียนที่จะสร้างความรู้สึกอบอุ่น สบายใจให้กับผู้เรียนได้ เรียนอย่างมีความสุข ครู อาจารย์หรือผู้สอนเปรียบเสมือนกับพ่อแม่คนที่ 2 สำหรับเด็กหรือผู้เรียน โดยแท้จริงแล้ว ครู อาจารย์หรือผู้สอน ทำหน้าที่ช่วยเหลือเด็กหรือผู้เรียน ได้มีความรู้ความเข้าใจ และได้รับประสบการณ์อื่นๆ ประกอบหัวข้อเนื้อหาต่างๆ ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

นวพร ศรีวงษ์ชัย (2554 : ระบบออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ว่ามีหลายประการ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ห้องเรียนมีความสะดวกสบายมีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนครบถ้วน ทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ผู้สอนก็มีความสุขในการสอน สิ่งต่างๆเหล่านี้ก็จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่น สะดวก รวดเร็ว ตามแผนที่วางไว้

2. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนการเรียนรู้หลายด้าน เช่น ทำให้ผู้เรียนเกิดความประทับใจ เป็นตัวกระตุ้นผู้เรียนให้มีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการเรียนเปลี่ยนเจตคติไปในทางที่ดี มีความพึงพอใจในการเรียนช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัจจัยสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนก็คือความรู้สึกที่เกิดจากตัวผู้เรียน ความรู้สึกพึงพอใจ สนใจ อยากเรียนรู้ซึ่งจะเป็น ตัวการนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในที่สุด ดังนั้นถ้าผู้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านกายภาพ จิตภาพ และทางด้านสังคมภาพแล้ว จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกดังกล่าวได้

3. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ช่วยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน ประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ตามปกติแล้วการรับรู้และการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นหลังจากที่ได้ปะทะสัมพันธ์กับสิ่งภายนอกที่มากกระตุ้นประสาทสัมผัสของผู้เรียน การปะทะสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ เป็นการสร้างประสบการณ์ ดังนั้นถ้าเราต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีก็ต้องจัด ให้ผู้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีก่อนแล้ว สภาพแวดล้อมต่างๆ เหล่านั้นจะเป็นตัวกำหนดประสบการณ์ของผู้เรียนภายหลัง

4. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาประการหนึ่งก็คือมุ่งให้ผู้เรียนมีบุคลิกภาพที่ดี มีการแสดงออกทางกายวาจาและใจตามแบบอย่างที่ดีสังคมยอมรับกล่าวคือมีคุณธรรม และจริยธรรมที่เป็นเครื่องหมายของคนดี มีการประพฤติปฏิบัติสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดี การที่จะหล่อหลอมพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์นั้น ต้องใช้เวลาและอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน จึงจะสามารถดล่อมเกล้าผู้เรียนได้ สภาพแวดล้อมการ

เรียนรู้ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยปรับหรือ โน้มน้าวพฤติกรรมของผู้เรียน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตัดสินปัญหาด้วยเหตุผลต่างๆ เหล่านี้จะค่อยๆ แทรกซึมเข้าไปในความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน สะสมทีละน้อยจนในที่สุดก็จะแสดงออกในลักษณะของบุคลิกภาพรูปแบบในการรับรู้ ตลอดจนค่านิยมต่างๆของผู้เรียน

5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีส่วนช่วยในการควบคุมชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีระเบียบ วินัยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นตัวกำหนดอาณาเขตของการเรียน ทำให้มีบรรยากาศที่แตกต่างไปจากกิจกรรมอื่น ยกตัวอย่าง เช่น ลักษณะของสภาพแวดล้อมในสถานเริงรมย์ ผู้เรียนเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่จัดไว้อย่างเหมาะสม ก็จะรู้จักสำรวมอยู่ในระเบียบวินัยมากขึ้น โดยเฉพาะถ้ามีการจัดโต๊ะ เก้าอี้ ของนักเรียนอย่างมีวัตถุประสงค์ จะช่วยให้การควบคุมชั้นเรียนมีระบบระเบียบ และง่ายสำหรับผู้สอนมากขึ้น

6. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นแหล่งทรัพยากรทางการเรียน การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นไปอย่างกว้างขวาง หลายแหล่งเห็นความสำคัญของมุมวิชาการ ศูนย์วิชาการ มุมสื่อการเรียนการสอน ทำให้ทั้งผู้เรียนและผู้สอน สามารถใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมได้ตลอดเวลาที่ต้องการ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลาง ได้อย่างดีนอกจากนี้แหล่งทรัพยากรการเรียนจะช่วยพัฒนาความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในตัว ผู้เรียนตลอดจนเป็นการสร้างนิสัยใฝ่เรียนใฝ่รู้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ไม่ยึดติดอยู่เฉพาะความรู้ที่ได้จากผู้สอน

7. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีจะทำให้บรรยากาศในการเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอน ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความสะอาดสบาย สงบปราศจากสิ่งรบกวน จะช่วยสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้หรือทำกิจกรรมการเรียนต่างๆอย่างตั้งใจและมีสมาธิ ยิ่งถ้าผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นซึ่งจัดว่าเป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้าน จิตภาพมีบุคลิกลักษณะที่อบอุ่น เป็นมิตร ก็จะยิ่งทำให้บรรยากาศในการเรียนการสอนเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้น

8. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน การจัดสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ต่างๆ ให้ง่ายต่อการเคลื่อนไหวโยกย้าย ทำให้ผู้สอนไปถึงตัวผู้เรียนได้สะดวก ตำแหน่งของผู้สอนไม่จำเป็นต้องอยู่หน้าชั้นเสมอ ผู้สอนอาจนั่งอยู่ท่ามกลางผู้เรียนเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางสภาพแวดล้อมเช่นนี้ช่วยให้ผู้สอนมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากขึ้น ทำให้รู้จักอุปนิสัย ตลอดจนพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ดี ส่วนผู้เรียนจะลดความกลัว และมีความกล้ามากขึ้น กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็นมีเจตคติที่ดีต่อผู้สอน

9. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะช่วยลดความเมื่อยล้า หรือความอ่อนเพลีย ทางด้านสรีระของผู้เรียน เช่น การจัดโต๊ะเก้าอี้ที่มีขนาดพอเหมาะกับร่างกาย ของผู้เรียน ช่วยให้การนั่งสามารถนั่งได้นาน ๆ โดยไม่ปวดหลัง การให้แสงสว่างในห้องเรียนที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้เรียนคลายความเมื่อยล้าของสายตา นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาด้วย

ปัจจัยที่ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

อชรา เอิบสุขสิริ (2556 : 319) กล่าวว่า การดำเนินกิจกรรมใดก็ตามจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างราบรื่นจำเป็นต้องอาศัยบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำกิจกรรมนั้นกล่าวคือ ผู้เกี่ยวข้องต้องสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีความสุขภายใต้สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน และพัฒนาศักยภาพของบุคคล การจัดการเรียนรู้ก็เช่นกัน เราอาจแบ่งองค์ประกอบของการเรียนรู้ ออกเป็นสองด้านใหญ่ๆได้แก่ องค์ประกอบด้านกายภาพและองค์ประกอบด้านจิตวิทยา

องค์ประกอบด้านกายภาพ หมายถึง ลักษณะและขนาดของห้องเรียนที่ไม่เล็กหรือใหญ่เกินไป มีเนื้อที่พอให้ขยับโต๊ะ เก้าอี้เพื่อจัดกิจกรรมได้ มีอุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น ตู้หนังสือ ป้ายนิเทศ มุมวิทยาศาสตร์ มุมภาษา ฯลฯ มีโต๊ะเก้าอี้ที่เหมาะสมกับขนาดผู้เรียน ประตูหน้าต่างมากพอให้อากาศถ่ายเทได้อย่างสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ห้องมีลักษณะโปร่งสบาย สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม

องค์ประกอบด้านจิตวิทยา หมายถึง องค์ประกอบด้านความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิด ซึ่งต้องเอื้อต่อการกระตุ้นจิตใจผู้เรียนให้สนใจเรียน มีความใฝ่รู้ มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน มีอัธยาศัยดีหรือความรู้สึกต่อตนเองในเชิงบวก (Positive Self Concept) อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นใน

ตนเอง โดยแนวคิดของโรเจอร์ส (Rogers. 1976 อ้างถึงในอัครา เอิบสุขศิริ, 2556 : 320) ที่อธิบายไว้ในทฤษฎีตัวตน (Self Theory) ว่ามนุษย์จะแสดงพฤติกรรมตามความรู้สึกที่มีต่อตนเอง โดย “ตน” เป็นที่รวมแห่งความคิดการรับรู้และการประเมินคุณค่าต่อตนเอง เรียม ศรีทอง (2542) กล่าวว่า ความรู้สึกต่อตนเอง เป็นภาพที่เกิดจากโครงสร้างความคิดเกี่ยวกับตนที่ต้องการจะเป็นและที่เป็นจริง ความจำ ความเชื่อในตนเอง แรงจูงใจและค่านิยม โดยทั่วไปบุคคลจะสร้างภาพพจน์ทางร่างกายก่อน ซึ่งจะสัมพันธ์กับลักษณะภายนอก และภาพพจน์ที่คนอื่นมองตน ส่วนภาพพจน์ทางจิตใจจะเกิดขึ้นบนรากฐานของความสามารถในการคิด อารมณ์ ความรู้สึก และความสามารถของบุคคลในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม อัตมโนทัศน์จึงเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลผู้มีอัตมโนทัศน์เชิงบวกจะเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง พึ่งพาตนเองได้ มีความอดทนพยายาม ผู้ที่มีอัตมโนทัศน์เชิงลบจะรู้สึกท้อแท้ ขาดความเชื่อมั่น ไม่รู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง ขาดความอดทน กระตือรือร้น อย่างไรก็ตาม อัตมโนทัศน์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยผู้สอนสามารถสร้างเสริมอัตมโนทัศน์เชิงบวกให้กับผู้เรียนได้ด้วยการติดต่อสื่อสารเชิงบวกผู้เรียนเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างเหมาะสม ให้กำลังใจ กระตุ้นให้เขาปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความสามารถ มีโอกาสประสบความสำเร็จ เพื่อให้เกิดกำลังใจ หรือหากทำแล้วเกิดความผิดพลาด ผู้สอนก็ควรอธิบาย แนะนำ ไม่ตำหนิติเตียน คุกคาม กล่าว โดยไม่มีคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ ปัจจัยทางจิตวิทยาที่เอื้อต่อการเรียนรู้จึงควรประกอบด้วย

1. บรรยากาศที่เป็นกันเอง อบอุ่น ผู้เรียนรู้สึกใกล้ชิดกับผู้สอน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญของชั้นเรียน มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เช่น ได้แสดงความคิดเห็น ตอบคำถาม ผู้สอนสบตาด้วยสายตาที่เป็นมิตร หัวใจและจริงใจ หลีกเลี่ยงการลงโทษให้เกิดความเจ็บตัว เจ็บใจ อับอาย ฯลฯ

2. เสรีภาพในการแสดงออก เช่น การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน การทำงาน สามารถเลือกวิธีการเรียนรู้ การทำงานต่างๆในชั้นเรียนด้วยตนเอง

3. การได้รับการยอมรับ โดยผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นแสดงออกถึงการชื่นชมยอมรับ เห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน ให้โอกาสเข้าร่วมและมีบทบาทในกิจกรรมต่างๆ

4. สภาพการณ์ที่มีความท้าทาย เช่น บทเรียน กิจกรรมการเรียนการสอน ที่ไม่ง่ายจนผู้เรียนเบื่อหน่าย และไม่ยากจนรู้สึกท้อใจ แต่ให้มีความยากในระดับที่ท้าทายความสามารถ รู้สึกว่าความยากนั้นมีความเข้าใจให้อยากลองเรียนรู้ และถ้าทำได้สำเร็จจะรู้สึกภาคภูมิใจ มีกำลังใจที่จะลองทำสิ่งที่ยากขึ้นไป

5. บรรยากาศแห่งการสร้างวินัยในตนเอง แม้ว่าการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ดีจะเน้นการยอมรับ การให้เสรีภาพในการแสดงออก มีความเป็นกันเองกับผู้เรียน แต่ทั้งหมดนี้ต้องมีขอบเขตที่เหมาะสม เสรีภาพต้องมาคู่กับความรับผิดชอบในผลการกระทำของตนเองด้วย คูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1967 อ้างถึงในอัครา เอิบสุขสิริ, 2556 : 322) กล่าวว่าเด็กที่อยู่ในบรรยากาศแห่งเสรีภาพเต็มที่ จะเกิดความรู้สึกยอมรับนับถือตนเองน้อยกว่าเด็กที่ได้รับการดูแล คือครูต้องอธิบายให้เด็กเข้าใจว่าเหตุใดเขาต้องทำสิ่งนี้ และเหตุผลใดเขาจึงไม่ควรทำสิ่งนั้น การที่เด็กเข้าใจเหตุผลของการทำหรือไม่ทำพฤติกรรมใดๆจะทำให้เขาสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองและพัฒนาความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของเขาด้วย นั่นคือเขาจะเป็นคนที่มีวินัยในตนเองโดยไม่จำเป็นต้องมีบทลงโทษมาควบคุม ที่สำคัญคือครูต้องมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อเด็กทุกคนอย่างเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง ทุกคนล้วนเป็นผู้ที่ครูให้การยอมรับเหมือนกันทั้งสิ้น

6. บรรยากาศแห่งความสำเร็จ ตามทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของอีริกสัน เชื่อว่าเด็กจะพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองได้จากสภาพแวดล้อมที่เขาได้มีโอกาสได้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง และประสบความสำเร็จ ส่วนผู้ที่โอกาสทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ก็จะไม่รู้ว่าตนมีความสามารถหรือไม่ เพียงใด เช่นเดียวกับผู้ที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวในการทำสิ่งต่าง ๆ ก็จะขาดความมั่นใจในตนเองไม่แน่ใจในความสามารถของตนเอง หรือคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถและจะไม่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ครูจึงควรให้เด็กมีโอกาสประสบความสำเร็จทุกคน และพูดถึงความสำเร็จของเด็กมากกว่าการคอยตอกย้ำถึงความล้มเหลว

7. บทบาทของผู้สอน ผู้สอนที่จะช่วยเตรียมชั้นเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ควรมีบุคลิกภาพที่น่าไว้วางใจ สง่างามสุภาพ รู้กาลเทศะ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ให้เกียรติผู้อื่น มีลักษณะเป็นมิตร มีความยืดหยุ่นในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ไม่ใช่อำนาจ ข่มขู่ บังคับ ไม่ลงโทษให้เกิดความอับอายหรือเสียใจ เจ็บแค้น เป็นต้น

บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้จึงหมายถึงลักษณะทั้งทางกายภาพและทางจิตใจคือ ห้องเรียนต้องมีขนาดและสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ บทบาทและท่าทีของครูต้องสร้างเสริมความมั่นใจ ไว้วางใจและจงใจให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข มีเจตคติที่ดีต่อครู ต่อวิชาเรียน ต่อเพื่อน สามารถเรียนรู้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของรายวิชา (อัครา เอิบสุขศิริ, 2556 : 323)

สรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน โดยการอำนวยความสะดวกแก่ครูในการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ส่งเสริมให้มีการจัดปายนิเทศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้สวยงาม จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้ครูใช้ตกแต่งมุมการเรียนรู้ภายในห้องเรียนให้เหมาะสม มีบรรยากาศในการเรียน มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมตามที่ครูต้องการ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของครูที่จะส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

2.5.3 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้ให้ความสำคัญกับผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาและมีส่วนร่วมจัดกระบวนการเรียนการสอนดังปรากฏใน มาตรา 29 คือ ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุ สงฆ์และผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ มาตราที่ 24(6) การจัด

กระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งการให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ผู้ปกครองและชุมชนจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้ (ไพโรจน์ คะเชนทร์, 2554 : ระบบออนไลน์)

ยุทธศาสตร์การร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนให้มีบทบาทในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีดังนี้(สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

1. กำหนดนโยบาย และมาตรการในการให้ความรู้แก่ประชาชน และแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพด้านต่างๆ
2. ส่งเสริมการประสาน และร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนในการค้นหาศักยภาพความถนัด ความชอบของผู้เรียน เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมได้ตอบสนองความต้องการและความถนัดของผู้เรียน
3. ประสานและร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ในการจัดเวลาการเรียนเพื่อให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย
4. ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนร่วมมือกันพัฒนาครู สื่อ แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญา นวัตกรรมการเรียนการสอน และระดมทรัพยากรทุกรูปแบบเพื่อการจัดการศึกษา
5. พัฒนาโครงสร้าง และกลไกให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน สามารถตรวจสอบ ติดตาม ดูแล กำกับการดำเนินงานของสถานศึกษา
6. ร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ในการสร้างเครือข่ายเพื่อจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตามทัศนะของอิสลาม การประชุม ปรึกษาหารือเป็นสิ่งทีพระองค์อัลลอฮ์ ﷺ ทรงสนับสนุนให้บ่าวของพระองค์ได้มีการปฏิบัติในทุกกิจการงานที่เป็นงานส่วนตัวหรือส่วนรวม บุคคลใดก็ตามเมื่อเขาจะทำงานไม่ว่าจะเป็นงานเล็กหรือใหญ่จำเป็นต้องมีการประชุมปรึกษาหารือกันก่อน ดังทีพระองค์อัลลอฮ์ ﷺ ทรงตรัสว่า

﴿ 38 ﴾ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

(الشورى : 38)

ความว่า “และกิจกรรมของพวกเขาขึ้นอยู่กับการศึกษาหารือ”

(อิซซุรอ : 38)

จากอัลกุรอาน จะเห็นว่า อิสลามให้ความสำคัญการการศึกษาหารือในทุกกิจกรรมการทำงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรึกษาหารือ จะเห็นว่าแม้กระทั่งท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ก็ยังปรึกษาหารือกับบรรดาศอฮาบะฮ์ของท่าน ฉะนั้น โรงเรียนจึงมีความจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารควรเชิญผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในกิจการงานของโรงเรียน เพื่อช่วยกันพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติและเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนด้วย

ครู คือ ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ดังนั้น ความซนติและมั่นคงของครูผู้สอนจึงมีความสำคัญ มีความละเอียดอ่อน เพราะครูจะต้องประสานสัมพันธ์กับหลายฝ่าย ตั้งแต่เด็กนักเรียนไปจนถึงพ่อแม่ ผู้ปกครอง ตลอดไปจนถึงชุมชน ครูจะต้องไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติงาน จะต้องยืนหยัด มั่นคง หนักแน่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี โดยยึดพระคำรัสของพระองค์อัลลอฮ์ ﷻ ที่ตรัสไว้ในสุเราะฮ์ อัลบะกอเราะฮ์ อายะฮ์ที่ 153 ว่า

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ

﴿ 153 ﴾ مَعَ الصَّابِرِينَ

(البقرة : 153)

ความว่า “บรรดาผู้ศรัทธาทั้งหลาย! จงอาศัยความอดทนและการละหมาดเถิดแท้จริงอัลลอฮ์นั้นทรงอยู่ร่วมกับผู้อดทนทั้งหลาย”

(อัลบะกอเราะฮ์ : 153)

และอายะฮ์ที่ 177

وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ ۗ أُولَٰئِكَ

الَّذِينَ صَدَقُوا ۖ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ ﴿١٧٧﴾

(بعض من الآية 177 : البقرة)

ความว่า “...และบรรดาผู้ที่อดทนในความทุกข์ยาก และในความเดือดร้อน และขณะต่อสู้ในสมรภูมิ ชนเหล่านี้แหละคือผู้ที่พุดจริง และชนเหล่านี้แหละ คือผู้ที่มีความยำเกรง”

(ส่วนหนึ่งจากอายะฮ์ที่ 177 : อัลบะเกาะเราะฮ์)

หลักการสำคัญของการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ หลักการนี้จะต้องอยู่ในสำนึกของทุกคนที่จัดการศึกษาต้องถือเป็นภาระหน้าที่ของตนนับตั้งแต่ผู้กำหนดนโยบายในระดับรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารจัดการศึกษาระดับเขตพื้นที่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาเอกชน คณะกรรมการศึกษา ผู้บริหารศึกษา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนพ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนนั้นคือ ต้องคิดและกระทำการต่างๆ ที่ให้ความสำคัญและเพื่อให้เกิดคุณประโยชน์แก่ผู้เรียน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544) ซึ่งผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน สามารถเข้ามามีบทบาทที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในฐานะต่างๆ ที่สำคัญ เช่น บทบาทในฐานะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บทบาทหน้าที่ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานและบทบาทอื่นๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา

1.2 ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

1.3 ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

1.4 กำกับ และติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

1.5 ส่งเสริม และสนับสนุน ให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้น

พื้นฐานอย่างทั่วถึงมี คุณภาพและได้มาตรฐาน

1.6 ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1.7 เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลและด้านบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

1.8 ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

1.9 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

1.10 ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน

1.11 แต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการ เพื่อดำเนินงานตามระเบียบนี้ ตามที่เห็นสมควร

1.12 ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจาก หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

2. บทบาทหน้าที่ของผู้ปกครองตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

2.1 กำหนดแผนการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครูและนักเรียน

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ

2.3 จัดบรรยากาศในบ้านให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2.4 อบรมเลี้ยงดูเอาใจใส่ให้ความรักความอบอุ่น ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่างๆของผู้เรียน

2.5 สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเหมาะสมและจำเป็น

2.6 ร่วมมือกับครู และผู้เกี่ยวข้องเพื่อประสานงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2.7 ปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้คู่คุณธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีนำไปสู่การพัฒนาให้เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้

2.8 มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และในการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.9 จัดให้บุตรธิดา หรือบุคลากรที่อยู่ในความดูแล ได้รับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี

3. บทบาทหน้าที่ของประชาชนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

3.1 มีส่วนร่วมกำหนดสาระของหลักสูตร และแผนพัฒนาการศึกษาหรือธรรมนูญของสถานศึกษา

3.2 และสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาในด้านการจัดการเรียนรู้และทรัพยากรต่างๆ เพื่อการศึกษาตามความเหมาะสมและจำเป็น

3.3 มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.4 มีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาของชุมชนอย่างแท้จริง

4. บทบาทหน้าที่ของชุมชนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

4.1 มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา หรือธรรมนูญของสถานศึกษา

4.2 มีส่วนร่วมในการกำหนดสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการของสังคมและชุมชน

4.3 เป็นศูนย์การเรียนรู้ เครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์จากสถานการณ์จริง

4.4 ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4.5 มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4.6 เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สำหรับแนวทาง การพัฒนาผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนให้มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการเข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา รูปแบบที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่ การจัดอบรม การประชุม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและวิธีการที่ประหยัดและ ได้ผลคือการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกัน และทุกคนกล้าแสดง ความคิดเห็น ทำให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาร่วมกัน และเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอีกประการหนึ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546)

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ด้านการให้ ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมจะต้องดำเนินการพัฒนาผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้พร้อมกับส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา และมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

2.5.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 28-32) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินระดับชั้นเรียน

เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินผลงาน การประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน

การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใดมีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2. การประเมินระดับสถานศึกษา

เป็นการตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คិควิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และเป็นการประเมินเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีสิ่งที่ต้องการพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา และการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

3. การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา

เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานที่จัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่

การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด และหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนอกจากนี้ ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การประเมินระดับชาติ

เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการ ตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

ข้อมูลการประเมินในระดับต่างๆ ข้างต้น เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการ ตรวจสอบ ทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้อง จัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ บนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่ม ผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่ม ผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทาง เศรษฐกิจและสังคม กลุ่มพิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็น หัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการ พัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการ วัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนว ปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุก ฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน

เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียน

1. การตัดสิน การให้ระดับ และการรายงานผลการเรียน

1.1 การตัดสินผลการเรียน

ในการตัดสินผลการเรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ การอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนั้น ผู้สอนต้องคำนึงถึงการพัฒนา ผู้เรียนแต่ละคนเป็นหลัก และต้องเก็บข้อมูลของผู้เรียนทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องในแต่ละ ภาคเรียน รวมทั้งสอนซ่อมเสริมผู้เรียนให้พัฒนาจนเต็มตามศักยภาพ

ระดับประถมศึกษา

- 1) ผู้เรียนต้องมีเวลาเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมด
- 2) ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวชี้วัด และผ่านตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา
กำหนด
- 3) ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนทุกรายวิชา
- 4) ผู้เรียนต้องได้รับการประเมิน และมีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่
สถานศึกษากำหนด ในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรม
พัฒนาผู้เรียน

ระดับมัธยมศึกษา

- 1) ตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชา ผู้เรียนต้องมีเวลาเรียนตลอดภาค
เรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมดในรายวิชานั้นๆ
- 2) ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวชี้วัด และผ่านตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา
กำหนด
- 3) ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนทุกรายวิชา
- 4) ผู้เรียนต้องได้รับการประเมิน และมีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่
สถานศึกษากำหนด ในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรม
พัฒนาผู้เรียน

การพิจารณาเลื่อนชั้นทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ถ้าผู้เรียนมี
ข้อบกพร่องเพียงเล็กน้อย และสถานศึกษาพิจารณาเห็นว่าสามารถพิจารณาและสอนซ่อมเสริมได้
ให้อยู่ในดุลพินิจของสถานศึกษาที่จะผ่อนผันให้เลื่อนชั้นได้ แต่หากผู้เรียนไม่ผ่านรายวิชาจำนวน
มาก และมีแนวโน้มว่าจะเป็นปัญหาต่อการเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้น สถานศึกษาอาจตั้ง
คณะกรรมการพิจารณาให้เรียนซ้ำชั้นได้ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงวุฒิภาวะและความรู้ความสามารถของ
ผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 การให้ระดับผลการเรียน

ระดับประถมศึกษา

ในการตัดสินเพื่อให้ระดับผลการเรียนรายวิชา สถานศึกษาสามารถให้
ระดับผลการเรียนหรือระดับคุณภาพการปฏิบัติของผู้เรียนเป็นระบบตัวเลข ระบบตัวอักษร ระบบ
ร้อยละหรือระบบที่ใช้คำสำคัญสะท้อนมาตรฐาน

การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ให้มีระดับผลการประเมินเป็นดีเยี่ยม ดี ผ่าน และไม่ผ่าน

การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จะต้องพิจารณา ทั้งเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม การปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของผู้เรียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และให้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นผ่าน และไม่ผ่าน

ระดับมัธยมศึกษา

ในการตัดสินเพื่อให้ระดับผลการเรียนรายวิชา ให้ใช้ตัวเลขแสดงระดับผลการเรียนเป็น 8 ระดับ

การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ให้มีระดับผลการประเมินเป็นดีเยี่ยม ดี ผ่าน และไม่ผ่าน

การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จะต้องพิจารณา ทั้งเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม การปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของผู้เรียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และให้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นผ่าน และไม่ผ่าน

1.3 การรายงานผลการเรียน

การรายงานผลการเรียนเป็นการสื่อสารให้ผู้ปกครอง และผู้เรียนทราบ ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาต้องสรุปผลการประเมินและจัดทำเอกสารรายงานให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะๆ หรืออย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

การรายงานผลการเรียนสามารถรายงานเป็นระดับคุณภาพการปฏิบัติของผู้เรียนที่สะท้อนมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้

2. เกณฑ์การจบการศึกษา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดเกณฑ์กลางสำหรับการจบการศึกษาเป็น 3 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.1 เกณฑ์การจบระดับประถมศึกษา

1) ผู้เรียนเรียนรายวิชาพื้นฐาน และรายวิชา/กิจกรรมเพิ่มเติมตาม โครงสร้างเวลาเรียนที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2) ผู้เรียนต้องมีผลการประเมินรายวิชาพื้นฐาน ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

3) ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

4) ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

5) ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่สถานศึกษากำหนด

2.2 เกณฑ์การจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

1) ผู้เรียนเรียนรายวิชาพื้นฐาน และเพิ่มเติมไม่เกิน 81 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชาพื้นฐาน 63 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมตามที่สถานศึกษากำหนด

2) ผู้เรียนต้องได้หน่วยกิตตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 77 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชาพื้นฐาน 63 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 14 หน่วยกิต

3) ผู้เรียนมีผลการประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

4) ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

5) ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

2.3 เกณฑ์การจบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1) ผู้เรียนเรียนรายวิชาพื้นฐาน และเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 81 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชาพื้นฐาน 39 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมตามที่สถานศึกษากำหนด

2) ผู้เรียนต้องได้หน่วยกิตตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 77 หน่วยกิต โดยเป็นรายวิชาพื้นฐาน 39 หน่วยกิต และรายวิชาเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 38 หน่วยกิต

3) ผู้เรียนมีผลการประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

4) ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

5) ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่สถานศึกษากำหนด

สำหรับการจบการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น การศึกษาเฉพาะทาง การศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ การศึกษาทางเลือก การศึกษาสำหรับ

ผู้ด้อยโอกาส การศึกษาตามอัธยาศัย ให้คณะกรรมการของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ในแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

การวัดและประเมินผลเป็นอีกบทบาทของครูผู้สอน ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนการสอน ที่จะทำให้ทราบว่า การเรียนการสอนที่ดำเนินมานั้น บรรลุจุดประสงค์หรือได้ผลมากน้อยเพียงใด การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระต่างๆ ครูผู้สอนจำเป็นจะต้องมีการประเมินผลประกอบการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติ และการทำสอบ เป็นต้น ดังที่ท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ได้ทำการประเมินบรรดาเศาะหาบะฮ์ ﷺ ของท่าน มีรายงานจากท่านอับู สุรัยเราะฮ์ ﷺ เล่าว่า ท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ได้ถามว่า

((أَتَدْرُونَ مَا الْمُفْلِسُ قَالُوا الْمُفْلِسُ فِينَا مَنْ لَا دِرْهَمَ لَهُ وَلَا مَتَاعَ فَقَالَ إِنَّ الْمُفْلِسَ مِنْ أُمَّتِي يَأْتِي يَوْمَ الْقِيَامَةِ بِصَلَاةٍ وَصِيَامٍ وَزَكَاةٍ وَيَأْتِي قَدْ شَتَمَ هَذَا وَقَذَفَ هَذَا وَأَكَلَ هَذَا وَسَفَكَ دَمَ هَذَا وَضْرَبَ هَذَا فَيُعْطَى هَذَا مِنْ حَسَنَاتِهِ وَهَذَا مِنْ حَسَنَاتِهِ فَإِنْ فَنَيْتُ حَسَنَاتِهِ قَبْلَ أَنْ يُعْضَى مَا عَلَيْهِ أُخِذَ مِنْ خَطَايَاهُمْ فَطُرِحَتْ عَلَيْهِ ثُمَّ طُرِحَ فِي النَّارِ))⁷

ความว่า “พวกท่านรู้ไหมใครคือคนล้มละลาย?” บรรดาเศาะหาบะฮ์ ﷺ ตอบว่า “แท้จริงคนล้มละลายในหมู่พวกเรา ก็คือคนที่ไม่ได้มีแม้แต่สตางค์(ดิรฮัม)เดียว และไม่มีทรัพย์สินสมบัติใดๆ เลย” ท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ตอบพวกเขาว่า “คนล้มละลายในหมู่ประชาชาติของฉันคือผู้ที่พินคินชีฟในวันกิยามะฮ์ด้วย (ผลบุญ) จากการละหมาด การถือศีลอด และการจ่ายซะกาต แต่เขาเองกลับดูค่าคนนั้น ใส่ร้ายคนนั้น น้อ โกงทรัพย์สินคนนั้น ฆ่าคนนั้น ทูบตีคนนั้น เขาจึงต้องแจกจ่ายความดี (ที่ได้กระทำความดีดังกล่าว) แก่คนนั้น และแจกจ่ายความดีแก่คนนั้น และความดีของเขา หากหมดลงก่อนที่จะชดใช้หมด (ไม่เพียงพอ) พระองค์อัลลอฮ์ ﷻ จะนำความผิด (ของคนที่เขาทำร้าย) มาให้เขาปรับแทน จนในที่สุดเขาก็ถูกนำไปโยนลงขุมนรก”

⁷ บันทึกโดย al-Bukhari, 1989 หนังสือนำหมายเลข 220

จากหะดีษข้างต้นจะเห็นได้ว่าท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ได้ถามบรรดาเศาะหาบะฮ์ ﷺ ซึ่งเป็นการประเมินความรู้ของบรรดาเศาะหาบะฮ์ ﷺ ก่อนที่จะทำการสอน ซึ่งคำตอบที่บรรดาเศาะหาบะฮ์ ﷺ ตอบนั้นไม่ถูกต้องตามที่ท่านต้องการ ดังนั้นท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ จึงได้ตอบให้บรรดาเศาะหาบะฮ์ ﷺ ได้รับทราบ

ดังนั้นครูผู้สอนต้องเข้าใจหลักการของการวัดและประเมินผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.5.4.1 ความหมายของการวัดและประเมินผล

การวัดผล (Measurement) หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขหรือสัญลักษณ์แทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณลักษณะหรือคุณสมบัติให้กับบุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์ อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณหรือคุณภาพของลักษณะที่จะวัด โดยสิ่งที่ต้องการวัดนั้นเป็นผลมาจากการกระทำหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ซึ่งผลจากการวัดมักจะออกมาเป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์ (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2548 : 3)

ส่วนการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตัดสินหรือวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดผลโดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อประเมินตีค่า (Value) หรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดโดยอาศัยข้อมูลและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2548 : 5)

ชวลิต ชูกำแหง (2551: 18) กล่าวว่า การวัดผลเป็นกระบวนการในการกำหนดตัวเลขหรือปริมาณให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีกฎเกณฑ์โดยใช้เครื่องมือ เช่น การใช้แบบทดสอบของครูเพื่อวัดความสามารถทางสมองของเด็ก ใช้ตลับเมตรวัดความยาวของต้นไม้ เป็นต้น

ส่วนการประเมินผล เป็นกระบวนการตัดสินใจหรือตีค่าที่ได้จากการวัดผลโดยอาศัยเกณฑ์ เช่น วัดความสูงของคนได้ 190 เซนติเมตร ประเมินผลว่าเป็นคนสูงโดยใช้เกณฑ์ที่เป็นบรรทัดฐานของคนไทย

ดังนั้นการวัดและประเมินผลจึงหมายถึง กระบวนการหาค่าโดยใช้เครื่องมือวัดเพื่อหาคุณภาพและสิ้นสุดต่อเมื่อประเมินค่าหรือให้ค่ากับสิ่งที่ต้องการวัด เป็นการตัดสินพฤติกรรมของบุคคลหลังจากได้รับมวลประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทางโรงเรียนหรือสถานศึกษาจัดไว้ โดยการตัดสินนั้น ๆ จะออกมาเป็นตัวเลข ที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ ทราบว่าตนเองได้รับการพัฒนาในระดับใด ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่

สมศักดิ์ ภู่วิภาดาพรรณ (2554 : 33) กล่าวว่า การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง คือ กระบวนการวัดผลการเรียนรู้ตามแนวทาง 3 ประการ คือ

1. วัดครบถ้วนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ได้จริง วัดความสามารถทางความรู้ ความคิดได้จริง (Cognitive Ability) วัดความสามารถในการปฏิบัติได้จริง (Performance/Practice Ability) วัดคุณลักษณะทางจิตใจได้จริง (Affective Characteristics)

2. วัดได้ตรงความเป็นจริง คือ สิ่งที่วัดได้นั้นเป็นข้อมูล เป็นการแสดง พฤติกรรมที่สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ทั้งความสามารถทาง ความรู้ ความคิด ความสามารถในการปฏิบัติและคุณลักษณะทางจิตใจ มีความคลาดเคลื่อน ผิดพลาดน้อยที่สุด ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ด้อยความสามารถได้คะแนนสูง ตัดความผิดพลาดที่ผู้มีความสามารถสูงกลับได้คะแนนน้อย

3. เลือกสรร คิดค้นเครื่องมือและเทคนิคการวัดผลที่เป็นการวัดพฤติกรรมที่ แท้จริงที่แสดงออกซึ่งความสามารถของผู้เรียน (Ability to Do) ซึ่งอาจได้จากการสังเกตพฤติกรรม ผู้เรียน สังเกตจากการปฏิบัติภาระงาน (Tasks) ที่จัดให้ปฏิบัติในสถานการณ์ที่ผู้สอนจะกำหนด สังเกตจากร่องรอยหลักฐานผลการปฏิบัติภาระงานของผู้เรียน เป็นต้น

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 20) ได้กล่าวว่า การประเมินสภาพ จริงเป็นการประเมินจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบ หมายให้ผู้ปฏิบัติ จะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง (Real Life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริงจึง เป็นงานที่มีสถานการณ์ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติใน กิจกรรมการเรียนทั่วไป

สรุป การประเมินสภาพจริงเป็นการประเมินจากการวัดโดยให้ผู้เรียนลงมือ ปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริงเป็นกระบวนการ การตัดสินความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ของ ผู้เรียนในสภาพที่สอดคล้องกับชีวิตจริง โดยใช้เรื่องราว เหตุการณ์ สภาพจริงหรือคล้ายจริงที่ ประสบในชีวิต ประจำวัน เป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนตอบสนองโดยการแสดงออก ลงมือกระทำหรือผลิต จากกระบวนการ ทำงานตามที่คาดหวังและผลผลิตที่มีคุณภาพ จะเป็นการสะท้อนภาพเพื่อลง ข้อสรุปถึงความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆของผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด น่าพอใจหรือไม่ อยู่ในระดับความ สำเร็จใด

2.5.4.2 องค์ประกอบของการวัดผล

ทิวัดต์ มณีโชติ (2549 : 2) และพิชิต ฤทธิจรูญ (2548 : 3) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการวัด ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการวัด
2. เครื่องมือวัดหรือเทคนิคในการรวบรวมข้อมูล

3. ผลของการวัดข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ หากเป็นข้อมูลเชิงปริมาณจะต้องมีจำนวนและหน่วยวัด หากเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพจะต้องมีรายละเอียดที่แสดงคุณลักษณะซึ่งอาจไม่ใช่ตัวเลข

และพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2548 : 5) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการประเมินผลประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ข้อมูล
2. เกณฑ์
3. การตัดสินคุณค่าหรือการตัดสินใจ

ชวลิต ชูกำแพง (2551: 18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวัดผลว่า การวัดผลต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. จุดมุ่งหมายของการวัด ว่าต้องการวัดอะไร ในสถานการณ์เช่นไร และวัดไปทำไม

2. เครื่องมือที่ใช้วัด เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น

3. การแปลผลและการนำผลไปใช้ เช่น คะแนนสอบ ความสูง ความยาว เป็นต้น

ส่วนการประเมินผล มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ข้อมูลจากการวัด ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการวัดผล เช่น คะแนนจากการสอบ ความสูงที่วัดได้ ความยาวที่วัดได้ เป็นต้น

2. เกณฑ์ เป็นคะแนนจุดตัดหรือบรรทัดฐานที่ผู้ประเมินตั้งไว้

3. การตัดสินตีค่าตีความหมาย เช่น การระบุว่า เก่ง อ่อน สอบตก สูง ต่ำ เป็นต้น

2.5.4.3 องค์ประกอบของการวัดและประเมินผล

กรมวิชาการ (2546 : 286-287) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้และคุณธรรมอย่างสมบูรณ์โดยมีองค์ประกอบคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยผู้สอนจึงควรวัดและประเมินผลการเรียนเป็น 3 ระยะดังนี้

1. การประเมินผลก่อนเรียน การประเมินผลนี้นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ดังนั้นผู้สอนจึงควรมีข้อมูลพื้นฐานในด้านครอบครัว เศรษฐกิจ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมของ

ชุมชนของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ข้อมูลพื้นฐานเหล่านี้จะทำให้ผู้สอนกำหนดรูปแบบและวิธีการประเมินผลก่อนเรียนได้ดียิ่งขึ้น การดำเนินการประเมินผลก่อนเรียนนี้ทำได้หลากหลายวิธี เช่น การสนทนา การสัมภาษณ์ การอภิปราย การใช้แบบทดสอบ และการสังเกตเพื่อประเมินว่าผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้เดิมมากน้อยเพียงไร ถ้าพบว่าผู้เรียนมีความรู้หรือทักษะพื้นฐานไม่เพียงพอผู้สอนควรจัดกิจกรรมหรือสอนซ่อมเสริมให้ผู้เรียน ซึ่งจะมีส่วนสำคัญต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และร่วมกิจกรรมในสาระที่จะเรียนรู้ต่อไปได้อย่างมั่นใจ ทั้งนี้ผู้สอนไม่จำเป็นต้องทำการประเมินผลก่อนเรียนทุกชั่วโมง แต่ควรจะทำประเมินผลก่อนเรียน เมื่อผู้สอนจะสอนสาระใหม่เท่านั้น

2. การประเมินผลระหว่างเรียน คือการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีการพัฒนาตามการคาดหวังไว้เพียงไร ผู้สอนจึงควรประเมินผลเรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยประเมินจากการสังเกต การเข้าร่วมกิจกรรม การกล้าแสดงความคิดเห็น ความรับผิดชอบขณะที่ทำงานกลุ่ม ตลอดจนแบบฝึกหัด และการตรวจชิ้นงานของผู้เรียน เพื่อประเมินผลแล้วผู้สอนควรนำผลการประเมินไปปรับปรุงการสอนต่อไป

3. การประเมินผลหลังเรียน มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความตระหนักและเห็นคุณค่าของสาระที่เรียนรู้ จนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันเป็นกิจนิสัยด้วยความเต็มใจ เกิดความภาคภูมิใจ ผู้สอนจะประเมินได้จากการสังเกต การสอบถามผู้ปกครอง เพื่อนนักเรียน เพื่อนครู และบุคคลอื่น ๆ ในชุมชนของผู้เรียน

2.5.4.4 ประโยชน์ของการวัดและการประเมินผล

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 29 - 31) ได้กล่าวว่า การวัดและการประเมินผลมีประโยชน์อย่างมากต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ถ้าไม่มีการวัดผลแล้วเราจะไม่สามารถรู้ปริมาณของคุณลักษณะต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะพฤติกรรมและลักษณะนิสัยของมนุษย์จะคาดเดาเอาเฉย ๆ อย่างมีความผิดพลาดสูง ไม่มีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ดังนั้นการวัดพฤติกรรมให้ละเอียด การวัดสิ่งที่ต้องการจะรู้ตามจุดมุ่งหมาย จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งทุกสาขาวิชาชีพไม่ว่าอาชีพครู แพทย์ วิศวกรรม ฯลฯ

ในทางการศึกษาและจิตวิทยา การวัดผลและประเมินผลอาจมองประโยชน์ด้านการเรียนการสอน การบริหาร การแนะแนว และการวิจัย สิ่งเหล่านี้จำเป็นต่อความเป็นครูหรือนักการศึกษา มาก เพราะคนจะเป็นครูนั้นจำเป็นจะต้องมีความรู้ด้านปรัชญาการศึกษา นั่นคือต้องรู้ว่าอุดมการณ์หรือทิศทางการศึกษาของไทยเป็นรูปใด มีความรู้ด้านหลักสูตร ซึ่งถือเป็นกรอบหรือขอบเขตที่กำหนดไว้ว่าถ้าต้องการให้คนไทยเป็นคนอย่างไรต้องจัดกระทำในกรอบขอบเขตนี้เท่านั้นก็จะได้สิ่งนั้นตามอุดมการณ์ที่วางไว้ นอกนั้นยังต้องรู้วิธีการสอน คือรู้วิธีการทาง

จิตวิทยาที่จะทำคนให้เกิดพฤติกรรม และการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ครบถ้วนด้วยความสนุกสนาน ชื่นชอบ ปัญหาต่อไปคือ รู้ได้อย่างไรว่าเด็กเกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการ ครูจึงต้องรู้การวัดผล รู้จัก การทดสอบ มิฉะนั้นแล้วจะไม่สามารถแปลผลจากการเรียนการสอนได้เลย แต่บางทีการกระทำ มาแล้ว อาจจะมีปัญหาที่ทำให้เกิดความยุ่งยากใจ ครูจึงจำเป็นต้องรู้วิธีการวิจัยเข้าไปอีกด้วย เพื่อ แก้ปัญหาที่ประสบพบเห็นให้งานดำเนินไปตลอดรอดฝั่ง แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อครูมาเกี่ยวข้องกับ การวัดผลโดยตรงแล้ว ประโยชน์จากการวัดและประเมินผลจึงขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1. การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลมีประโยชน์ต่อการเรียน การสอนมาก เพราะในระหว่างการเรียนการสอนนั้น ตามธรรมชาติครูจะต้องสอนตามจุดมุ่งหมาย การเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและของวิชานั้น ๆ ครู บางคนอาจจะสอนเฉพาะสิ่งที่ตนถนัด สอนขาดสอนเกิน หรือสอนไม่ครอบคลุมพอ การตรวจสอบ โดยการวัดผลและประเมินผลจะเป็นการมองดูว่าครูสอนบกพร่องจุดใด เด็กบกพร่องเรื่องใด บทเรียนขาดความสมบูรณ์ตอนไหน ถ้าเราไม่มีการวัดก็คงจะเข้าใจเอาเองว่าเด็กได้รับความรู้ มีความสามารถตามที่คาดคิดมีอยู่บ่อยครั้งจุดมุ่งหมายของวิชาต้องการให้เด็กเกิดความคิดแต่ครูสอน ให้จำอย่างเดียว และเข้าใจว่าที่ตนสอนให้จำคือความคิด ถ้าไม่มีเครื่องมือตรวจสอบว่าเด็กคิดเป็น หรือไม่ วงการศึกษาจะไม่สามารถปรับปรุงซ่อมเสริมเด็กได้ทัน ผลผลิตก็จะมีแต่เด็กจำเก่งอย่าง เดียวขาดความคิดอย่างเฉลียวฉลาด ทำให้คุณภาพของชาติตกต่ำไม่ดีเท่าที่ควร ในการเรียนการสอน การวัดผลที่ดี จะช่วยตอบปัญหาต่าง ๆ ได้ เช่น เด็กคนไหนควรสอนซ่อมเสริม เด็กคนใดเรียนช้า เด็กคนใดเรียนเร็ว เด็กคนใดมีเชาวน์ปัญญา ต่ำ – สูง ควรจัดกลุ่มนักเรียนอย่างไร ควรเริ่มสอนเรื่อง นี้ ณ จุดใด การเตรียมการสอนมีประสิทธิภาพเพียงใด กิจกรรมประกอบการเรียนเหมาะสมไหม เด็กมีเจตคติต่อวิชาเป็นอย่างไร เด็กมีบุคลิกลักษณะตามที่ต้องการหรือไม่ ฯลฯ

2. การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน การจัดการเพื่อให้องค์การ ดำเนินการไปได้ด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหาร เช่น ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ เหล่านี้ จำเป็นจะต้องพึ่งพาการวัดผลอย่างมาก เพราะผู้บริหารที่ดีจะทำการตัดสินใจอะไรจำเป็นจะต้อง มีข้อมูลที่ดีพอ ในวงการศึกษามูลค่าได้มาจากการวัดผลเป็นส่วนมาก เช่น วัดการเรียนรู้ วัด ความรู้ลึก วัดทักษะสัมพันธ ์ วัดความต้องการของครูและนักเรียน ฯลฯ ใช้ประโยชน์ในการบริหาร โรงเรียนตลอดเวลา ปัญหาต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนมักนำมาใช้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโปรแกรม การเรียน การเปลี่ยนแปลงหนังสือเรียน การจัดครูเข้าสอน การรายงานผลให้ผู้ปกครองทราบ การ เปรียบเทียบผลการเรียนระหว่างกลุ่ม โรงเรียน การจะให้โรงเรียนใดได้รางวัล การปรับปรุง โรงเรียน ฯลฯ การวัดผลช่วยควบคุมคุณภาพของระบบโรงเรียน

3. การแนะแนว ในระบบโรงเรียนการแนะแนวเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่ง แต่การแนะแนวเป็นการแนะเด็กที่มีปัญหา การที่จะรู้ว่าเด็กคนใดมีปัญหาที่จะต้องวัดผลก่อน แล้วแนะแนวการศึกษาให้ตามความสามารถจากการสอบวัดเชาว์ปัญญา ความถนัด ความสนใจ เจตคติ บุคลิกภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบทดสอบจะช่วยให้ครูรู้คุณค่าในการวินิจฉัยให้เด็กดำเนินชีวิตในการเรียนได้ดีตลอดรอดฝั่ง เช่น การเลือกโปรแกรมการเรียน การเลือกวิชา การเลือกอาชีพ การคบค้าสมาคม การวางตัวในสังคมหรือการปรับตัว ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ถ้าไม่มีข้อมูลจากการวัดผลแล้วจะแนะแนวให้เหมาะสมได้ยาก และการวัดผลที่สำคัญอีกอันหนึ่ง คือ เพื่อทำนายพฤติกรรม ดังนั้นการใช้ข้อมูลเหล่านี้ให้เป็นประโยชน์ต่อปรัชญาของแนะแนวเป็นสิ่งสำคัญมาก ดีกว่าแนะแนวแบบลม ๆ แล้ง ๆ ไม่เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ แบบทดสอบเพื่อการแนะแนวมีอยู่เป็นจำนวนมาก

4. การวิจัย จะมีขึ้นได้ก็ต้องมีปัญหาก่อน การแก้ปัญหาโดยวิธีการที่เชื่อถือได้ และได้ผลอย่างเชื่อถือได้เรียกว่าเป็นการวิจัย ในการวิจัยนั้นขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูลถือเป็นสิ่งสำคัญมาก ถ้าไม่มีข้อมูลการวิจัยจะล้มเหลว การเก็บข้อมูลจะทำให้ได้ก็ต่อเมื่อใช้เครื่องมือในการวัดผลให้เที่ยงตรงตามจุดหมายของการวิจัย การวิจัยแต่ละเรื่องใช้ข้อมูลแตกต่างกัน เครื่องมือการวัดผลจึงแตกต่างกันไปด้วย เช่น ต้องการรู้อุดมการณ์ชีวิตของเด็กนักเรียนมีมัธยมก็ต้องสร้างเครื่องมือวัดผลด้านอุดมการณ์ชีวิต ได้ข้อมูลแล้วจึงไปทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อลงสรุปขั้นต่อไป การเรียนการสอน การบริหาร และการแนะแนวย่อมมีปัญหาขึ้นได้เสมอ การวิจัยเท่านั้นที่ช่วยแก้ปัญหาที่ดีได้ ประโยชน์ของการวัดผลจึงครอบคลุมมากกว่าที่กล่าวมาแล้วเสียอีก

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องของการวัดและประเมินผลผู้เรียน สามารถอธิบาย แนะนำแก่ครูผู้สอน ส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินผลตามสภาพจริงของนักเรียน ใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ทำการประเมินไปพร้อมๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

2.5.5 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของครู

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของครู ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะครูเป็นบุคลากรที่มีสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างขวัญ แรงจูงใจและกำลังใจในการทำงาน

การจูงใจ คือ การที่ผู้นำใช้ศิลปะที่มีความสมดุลระหว่างความต้องการกับการแสดงพฤติกรรมออกมาของบุคคล ด้วยความเต็มใจในการใช้ศักยภาพแห่งตนเพื่อบรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของผู้นำทั้งในเชิงบวกและลบ สำหรับในเรื่องของวิธีการสร้างแรงจูงใจมีอยู่หลากหลายวิธีด้วยกัน ที่ผู้นำควรพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลหรือผู้ร่วมงาน อาจใช้เพียงวิธีการเดียวก็เพียงพอแล้ว แต่สำหรับบางคนอาจจะต้องใช้หลายๆ วิธีรวมกัน จึงจะได้ผลดีที่สุด ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายอยู่ว่าให้ผู้ถูกจูงใจ ได้แสดงออกซึ่งศักยภาพในตัวเองมาช่วยผู้บริหารหรือผู้นำได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ภายในองค์กรให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสูงสุด (สันติ บุญภิรมย์, 2556 : 4)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือ แนะนำแก่ครูผู้ได้บังคับบัญชาใน ทุกเรื่องที่ครูได้รับความเดือดร้อน ไม่ว่าในด้านการเงิน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ผู้บริหาร ต้องดูแล แนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยหาทางออกที่เหมาะสมให้กับครูที่ได้รับความเดือดร้อน ดังที่ พระองค์อัลลอฮ์ ﷺ ทรงตรัสว่า

مَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِمَّهَا وَمَنْ
يَشْفَعْ شَفْعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِّنْهَا وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ
كُلِّ شَيْءٍ مُّقْتَدِرًا ﴿٨٥﴾ (النساء : 85)

ความว่า “ผู้ใดให้การช่วยเหลือเป็นการช่วยเหลือที่ดี เขาจะได้รับ ส่วนดีจากการช่วยเหลือนั้น และผู้ใดให้การช่วยเหลือที่เลว เขาก็ จะได้รับส่วนเลวจากการช่วยเหลือนั้น และพระองค์อัลลอฮ์ ﷺ นั้นย่อมมีความสามารถเหนือทุกสิ่ง” (อัน-นิซาอ : 85)

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นความเต็มใจและความเชื่อมั่นของพนักงาน ในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่ซับซ้อน ระดับขวัญและกำลังใจใน การทำงานขึ้นอยู่กับความต้องการทั้งหมดของแต่ละบุคคล ว่าได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด เพื่อให้กลุ่มมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน พนักงานแต่ละคนต้องเชื่อมั่นว่าความพึงพอใจใน งานของตนขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มด้วย การมีขวัญกำลังใจตกต่ำ เป็น ผลมาจากการมีระเบียบทางการจัดการที่ไม่ดีหรือพนักงานแปลความหมายของหน้าที่ฝ่ายผิดไป ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญและกำลังใจดีจะเป็นคนที่มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุ

จุดมุ่งหมาย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อองค์กร บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรมที่มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระเบียบวินัยและและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ แม้องค์กร จะมีปัญหาอย่างไรก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ผู้มีขวัญดีจะเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานให้เป็นที่ไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ

ขวัญเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร ขวัญของแต่ละบุคคล และขวัญของกลุ่มเป็นสิ่งที่แยกไม่ออก การบริหารงานบุคคลจึงต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ขวัญเป็นทั้งความต้องการด้านร่างกายและด้านจิตใจ ความต้องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ มีความเชื่อมั่นในจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ขวัญจึงขึ้นอยู่กับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ขวัญของกลุ่มที่เหมือนกันจะทำให้กลุ่มงานนั้นๆมีขวัญในการทำงานสูง

1. องค์ประกอบของขวัญ

จากผลการศึกษาของรอช (Darrell E. Roach, 1958, อ้างในสร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541) ซึ่งได้สำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทางการบริหารได้สรุปผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในบทความชื่อ Dimensions of Employee Morale พบว่ามีจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (สญาญู ชีระวนิชตระกูล, 2553 : 89)

1) ทักษะโดยทั่วไปที่มีต่อองค์กร 2) ทักษะโดยทั่วไปที่มีต่อการควบคุมบังคับบัญชา 3) ความภาคภูมิใจในองค์กร 4) ความพึงพอใจในตัวเอง 5) ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน 6) การควบคุมบังคับบัญชาแบบคิดคำนึงถึงผู้อื่น 7) ความพึงพอใจในปริมาณงานและลักษณะของงาน 8) การปฏิบัติตนต่อบุคคลแต่ละคนในองค์กร 9) ความพึงพอใจในอัตราค่าจ้าง 10) ทักษะที่มีต่อระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการขององค์กร 11) ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและโอกาสแห่งความก้าวหน้า และ 12) ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

จากตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัวที่เป็นองค์ประกอบของขวัญนั้นเป็นในความหมายเชิงบวก ซึ่งหากบุคคลใดมีทักษะหรือความพึงพอใจตามตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัวข้างต้นแล้ว ย่อมจะทำให้เป็นผู้ที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีอันเนื่องมาจากมีทักษะที่ดีสะท้อนออกมาเป็นความพึงพอใจในงาน

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะหากบุคคลใดทำงานที่ตนพอใจย่อมทำให้ งานนั้นมีประสิทธิภาพ
3. ความพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลัก และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร และระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความปลอดภัย มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
5. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตย่อมทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน
6. การให้แรงจูงใจ โดยการเลื่อนตำแหน่ง การให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดกำลังใจที่ดีต่อการทำงานได้

2. การวัดและการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ลักษณะนามธรรมของขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้การวัดโดยตรงเป็นเรื่องยากซึ่งเกือบจะขาดหายไป แม้ว่าการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานผู้บริหารจำเป็นต้องทราบถึงระดับของขวัญและกำลังใจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันก็ตาม การวัดขวัญและกำลังใจในการทำงานมีหลากหลายวิธีด้วยกัน ซึ่งแต่ละวิธีไม่ได้เป็นการวัดโดยตรงและไม่สมบูรณ์ เพื่อให้การสังเกตการณ์ส่วนบุคคลเกี่ยวกับพนักงานเป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานที่ได้ผลเท่าที่จะเป็นไปได้ ผู้บริหารต้องฝึกใช้อย่างรอบคอบต่อเนื่องและเป็นระบบ การเปลี่ยนแปลงในนิสัยการทำงานของพนักงานสามารถสังเกตเห็นได้ชัด แต่ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงที่ละเอียดถี่ละน้อยผู้บริหารอาจสังเกตได้ยาก ดังนั้นจึงต้องมีการวัดที่แสดงให้เห็น เป็นนัยถึงทัศนคติที่มีอยู่ ซึ่งผู้อำนวยการเท่านั้นจึงจะทราบได้รวมถึงน้ำเสียงท่าทางและวิธีการเดิน ผลลัพธ์ที่สำคัญของการใช้วิธีวัดวิธีนี้คือ จะมีช่องว่างเกิดขึ้นระหว่างจุดเริ่มต้นของการกระทำและการสังเกตการณ์ที่เกิดขึ้น

2.1 การสัมภาษณ์ไม่เป็นทางการ การสัมภาษณ์ที่ดีควรมีการวางแผนอย่างรอบคอบ คำถามและการโต้ตอบต้องมีการกำหนดไว้อย่างดี ขณะที่บรรยากาศในการสัมภาษณ์ต้องเป็นกันเอง ความต้องการที่ดูเหมือนว่าจะขัดแย้งกันนี้สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยการได้รับการอบรมที่ถูกต้องเกี่ยวกับเทคนิคการสัมภาษณ์ เพราะการสัมภาษณ์ที่ดีเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

2.2 การสำรวจและแบบสอบถาม แบบสอบถามที่กำหนดไว้นั้นอาจเป็นคำถามปลายเปิดหรือปิดได้ แบบสอบถามปลายปิดทำให้พนักงานตอบคำถามง่ายขึ้น แต่ก็มีย่อจำกัดบางอย่าง แบบสอบถามปลายเปิดให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้ แต่คำตอบที่ได้ยากที่จะทำออกมาเป็นตาราง แบบสอบถามอาจถามซ้ำเป็นระยะๆ เพื่อหาแนวโน้ม บริษัทบางแห่งสรุปผลการสำรวจที่สมบูรณ์ และแสดงไว้ในโปสเตอร์มักจะมีภาพการ์ตูนชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

2.3 วิธีการทางสถิติ การวัดด้วยวิธีสถิติเปรียบได้กับการสังเกตการณ์ในบางกรณีการใช้วิธีนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลหลายๆแหล่งเป็นระยะๆ เพื่อหาค่าความเบี่ยงเบนจากปกติ การวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้อาจรวมถึงข้อมูลด้านการผลิต คุณภาพ ต้นทุน การขาดงาน ความเหนื่อยล้า ความถี่ในการดำเนินการวินัย หรือตัวชี้อื่นๆ ที่สัมพันธ์กัน หัวหน้างานสามารถหาแนวโน้มได้อย่างรวดเร็วเมื่อใช้วิธีนี้ อย่างไรก็ตามสาเหตุของความเบี่ยงเบนอาจมาจากปัจจัยอื่นๆ แทนที่จะเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสาเหตุที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานมักจะปรากฏเมื่อเปรียบเทียบการวิเคราะห์ด้วยวิธีอื่น

3. การวางแผนปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ถ้าขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นระยะๆ แสดงให้เห็นถึงภาวะของการมีขวัญและกำลังใจตกต่ำ หรือการมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงก่อนหน้านี้มีแนวโน้มลดลงแล้วการแก้ไขก็เป็นสิ่งจำเป็น อุปสรรคที่สำคัญของการวัดทั้งหมดคือ การหาสาเหตุของการมีขวัญและกำลังใจตกต่ำ ซึ่งอาจเป็นเพราะความผิดพลาดของการใช้วิธีวัดทางอ้อมไม่มากนักน้อยขั้นตอนในการวางแผนพัฒนาของขวัญและกำลังใจในการทำงานสามารถกำหนดไว้อย่างกว้างๆ เท่านั้น เราไม่สามารถกำหนดรายละเอียดได้จนกว่าจะมีการศึกษาถึงสาเหตุของการมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะขั้นตอนมีดังนี้

1. วัดระดับของขวัญและกำลังใจที่มีอยู่ในปัจจุบัน
2. หาสาเหตุของการมีขวัญและกำลังใจในการทำงานตกต่ำ
3. กำหนดขอบเขตของการศึกษา เช่น บุคคลหรือแผนก
4. สร้างแผนงานที่ใช้ในการจัดการกับปัจจัยที่มีผลทางลบ และเสริมกำลัง

ให้กับปัจจัยที่มีผลทางบวก (Re – enforcement)

5. มอบหมายความรับผิดชอบในการนำวิธีการแก้ไขไปปฏิบัติ ในลักษณะ “ Benchmarking ”

6. ติดตามผลงานภายหลังที่ได้มีการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานไป ระยะเวลาหนึ่ง

4. วิธีสร้างขวัญและกำลังใจ

การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาที่มุ่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานอย่างเต็มความศักยภาพของตนเองด้วยความทุ่มเทเพื่อผู้เรียนและสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใส่ใจและหมั่นคอยเติมเต็มขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรของตนอยู่เสมอ ซึ่งแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับบริบทของบุคลากรแต่ละคน ที่มีความต้องการแตกต่างกัน ผู้เขียนขอแนะนำแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาแบ่งตามบริบทของสถานภาพครูและบุคลากร 3 กรณี ดังนี้ (สญา ธีระ วณิชตระกูล, 2553 : 93)

1. สำหรับในกรณีครูหรือบุคลากรที่ไม่ได้บรรจุหรือเป็นอัตราจ้างชั่วคราวนั้น อาจใช้วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจโดยการส่งเสริมให้มีรายได้เพิ่มเติม จัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่กลุ่มนี้ไม่ได้รับ

2. สำหรับในกรณีครูผู้ช่วยที่บรรจุใหม่ อาจใช้วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจโดยการหมั่นถามสารทุกข์สุกดิบ การนิเทศให้กำลังใจ การสอนงานด้วยความเป็นกันเอง รวมทั้งการไม่มอบหมายงานให้แก่ครูผู้ช่วยมากเกินไป จนทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

3. กรณีครูที่บรรจุแล้ว มีอาวุโสในการทำงานและระดับเงินเดือนสูงแล้วอาจใช้วิธีการให้คำชมเชย เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้ได้พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

ขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรจะเพิ่มขึ้น มั่นคง และยั่งยืนตลอดไป ด้วยความรักพวกพ้องที่สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นทีมงาน ซึ่งจะช่วยลดความอึดอัดใจของคนเดียวให้หมดไป ผู้บริหารควรมีวิธีการในการเสริมแรงอีกทางหนึ่งคือ การยกย่อง และการชม

ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่มีบทบาทและหน้าที่มากมายในการบริหารโรงเรียน แล้วทำไมครูใหญ่จะต้องเสียเวลาอันมีค่ามานั่งชมเชยครูเล่า? งานวิจัยนี้พยายามจะศึกษาถึงยุทธวิธีที่ผู้บริหารใช้แล้วมีประสิทธิภาพในการทำให้เกิดผลสะท้อนในด้านดีแก่ครู อันเป็นผลดีของการปฏิบัติงานของครูการชมมีผลดีต่อครู เพราะเป็นการสนองความต้องการของครูด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self - Esteem) ในขณะเดียวกัน คำชมก็สนองความต้องการส่วนตัวของครูใหญ่ด้วย ผลงานเขียนของเบลส (Blase and Blase, 1994, 1997, 1998 อ้างถึงในอารี สัมหลวี (แปล), 2545 : 33) พบว่าจากงานวิจัยหลายชิ้นในเรื่องความสำเร็จของผู้บริหาร ครูใหญ่ที่มีความต้องการแสดงออกสูงและยอมรับความรักความอบอุ่น จะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกไวต่อความต้องการด้านนี้ของครูด้วย

ความสุขของผู้บริหารที่ได้จากการชมเชยครูในงานวิจัยของเราก็พบว่าครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพมักใช้ยุทธวิธีการชมเชยในการสร้างอิทธิพลหรือผลสะท้อนด้านดีต่อเจตคติและพฤติกรรมของครู ครูจะนำคำชมของผู้บริหารไปเชื่อมกับจุดมุ่งหมายของครูใหญ่ในการพัฒนาการสอนในห้องเรียน ยุทธวิธีการชมเชยนี้ครูจะใช้กับครูตัวต่อตัว การชมเชยหรือยอมรับความสามารถของครูช่วยเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ครู และความพึงพอใจในการทำงานของครู การชมเชยยังช่วยสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ความสามัคคีของขณะครู และการรวมทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

เรามักเคยได้ยินคำบ่นของครูใหญ่เรื่องความอึดอัดใจที่จะแสดงความรักใคร่ใยดีและพูดคุยอย่างชมเชยอย่างเปิดเผย ในทำนองเดียวกับครูบางคนก็บ่นไม่ชอบที่ผู้อำนวยการพูดคุยชมเชยเพราะดูเป็นการแสดงอำนาจสูงกว่าครูใหญ่

ครูที่ตอบคำถามในงานวิจัยนี้ กล่าวถึงคำชมของครูใหญ่ว่ามีส่วนในการสร้างความมั่นใจ และภูมิใจ มีส่วนส่งเสริมให้เกิดกำลังใจ เห็นคุณค่าและยอมรับงานที่ทำ

“ครูใหญ่มักจะเขียนข้อความสั้น ๆ ถึงครูแต่ละคน ให้กำลังใจชมเชย หรือ ทักทาย ข้อความเหล่านี้จะปรากฏที่ตู้จดหมายของโรงเรียน บางทีก็ส่งไปที่บ้าน ถ้าทำงานโรงเรียนเสร็จครูใหญ่จะส่งข้อความไปถึงครูและชมเชยผลงาน ผู้อำนวยการทำให้ฉันรู้สึกว่ามีค่า และทำให้ฉันมีความรู้สึกที่ดีต่อครูใหญ่ ฉันรู้ว่าครูใหญ่มีงานมากมายแต่การที่ครูใหญ่เห็นคุณค่าของฉันทำให้ฉันมีความรู้สึกที่ดีต่องานและพยายามที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น ”

การนอกจากจะทำให้ครูรู้สึกพอใจและภาคภูมิใจแล้วยังให้ครูรู้สึกว่า “ตนเองมีกลุ่มและเป็นสมาชิกที่สำคัญของกลุ่ม” ครูบางคนกล่าวว่า การได้รับคำชมเชยจากครูใหญ่ทำให้รู้สึกว่า ครูใหญ่ “รัก” และ “ให้เกียรติตน”

ครูรายงานว่า คำชมเชยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้รู้สึก “กระตือรือร้น” และ “มีแรงบันดาลใจในการทำงาน” ครูบางคนกล่าวว่า “ฉันพยายามทำให้ดีที่สุดให้สมกับคำชมเชยของครูใหญ่”

การชมยังมีผลต่อพฤติกรรมโดยทั่วไป ซึ่งครูจะพยายามทำตนให้สอดคล้องกับความคาดหวังของครูใหญ่ในเรื่องการเรียนการสอน เช่น ครูรายงานว่า

“ทำให้ฉันพยายามคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสอนมากขึ้น”

“ทำให้ฉันมีเวลาวางแผนการสอนมากขึ้น”

“ทำให้ฉันทำงานหนักขึ้น ไม่ใช่เพียงแค่ทำงานเต็มเวลาเพียง 8 ชั่วโมงเท่านั้น และพยายามทำงานทุกชิ้นให้เสร็จ”

เมื่อครูเห็นว่าการชมมีผลด้านดีต่อตน ครูก็ใช้ทวิวิธีนี้กับเด็กนักเรียน บางที่ทั้งโรงเรียนก็ใช้รูปแบบนี้ ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“ตอนนี้ฉันทำอะไรไปในทางสร้างสรรค์มากขึ้น ฉันอดทนและยอมรับเด็กมากได้ดีขึ้น”

“ฉันพยายามมองหาส่วนดีของนักเรียน และยกย่องชมเชยนักเรียนในส่วนนั้น”

“ฉันพยายามปฏิบัติตนตามครูใหญ่ในทางสร้างสรรค์ เพื่อไปใช้กับนักเรียน อีกทั้งยังนำไปใช้ร่วมกับผู้ปกครองและครูอื่น ๆ อีกด้วย

ครูรายงานต่อไปว่าคำชมของครูใหญ่มีผลทำให้ครูให้การสนับสนุนครูใหญ่ย้อนกลับด้วย เช่น

“ฉันก็ชมครูใหญ่ด้วย”

“ฉันกระตือรือร้นที่จะสนับสนุนครูใหญ่มากขึ้น”

ครูบางคนอาสาช่วยเหลือครูใหญ่ “ฉันทำงานพิเศษให้ครูใหญ่”

“ฉันเต็มใจที่ทำงานในโครงการใหม่ ๆ ของโรงเรียน”

การชมเชยยังช่วยสร้างบรรยากาศของโรงเรียน เพราะครูมีขวัญกำลังใจ อันมีผลต่อนักเรียน ทำให้ครูสอนดีขึ้น และทุ่มเทในการสอนมากขึ้น

งานวิจัยของเราชี้ชัดถึงอำนาจของการชมเชยว่าเป็นยุทธวิธีที่มีประสิทธิภาพในการสร้างอิทธิพลหรือผลสะท้อนในด้านดีต่อครูแต่เราก็ตระหนักถึงความชัดเจนอีกข้อของครูและผู้อำนวยการหลายคนก็ไม่เห็นด้วยกับยุทธวิธีนี้ อย่างไรก็ตามเราคงต้องยอมรับถึงอำนาจพิเศษของคำชม จากงานวิจัยนี้มี 2 คำถามที่ผู้อ่านอาจจะถามคือ หนึ่ง เราจะถือว่ายุทธวิธีการชมเชยนี้เป็น “เรื่องพิเศษ” ? หรือเป็น “สามัญสำนึก” สอง ถ้าการชมเชยเป็นเรื่องพิเศษ ทำไมครูใหญ่ทั่วไปจึงไม่ใช่ยุทธวิธีนี้ ?

งานของนักการศึกษา มักจะยุ่งยากซับซ้อน และยากที่เราจะรู้ว่าสิ่งดีๆ ที่ทำในชั้นเรียนจะมีผลดีต่อชีวิตของนักเรียนหรือไม่และอย่างไร แดน ลอร์ตี (Dan Lortie, 1975 อ้างถึงใน อารี สันหลวี (แปล), 2545 : 36-37) ให้ข้อสังเกตว่าการสอนมีความยากลำบากเฉพาะท้องถิ่น และการประเมินที่เกิดกับนักเรียนและคุณภาพการสอนก็ประเมินได้ยาก ผลกระทบที่ครูมีต่อนักเรียนก็ไม่แน่นอน ครูจำเป็นต้องประเมินตนเอง แต่บุคคลย่อมต้องการการยอมรับจากผู้อื่น การประเมินตนเองจึงยังไม่เพียงพอความไม่มั่นใจในตนเองของครูช่วยได้โดยการยอมรับจากผู้อื่น ครูที่เก่งๆ ก็ยังต้องการความมั่นใจ

ความเห็นชอบจากบุคคลรอบข้างจะช่วยลดความไม่แน่ใจและข้อสงสัยในตนเองของครูได้ แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ ไม่ว่าจะเป็งานที่โดดเด่นเพียงใด จะช่วยสร้างกำลังใจให้ครูเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ส่วนการผ่านประเมินผลแสดงให้เห็นความสามารถในระดับต่ำ และแทบจะไม่ได้รับการเชิดชูหรือความก้าวหน้าเลย ลอร์ตีระบุว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ทุกวันย่อมตระหนักว่าอาจมีครูคนใหม่มาแทนที่เขาได้เสมอ

เนื่องจากครูมักจะโดดเดี่ยวอยู่ในห้องเรียน ไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ครูจึงไม่มีการสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน ครูคนหนึ่งๆ ต้องสอนเด็กวันละ 150 คน ถ้ามีวิธีการ “ครูนิเทศครู” หรือ “การสอนเป็นทีม” ก็จะทำให้ครูได้เห็นการสอนซึ่งกันและกันและสามารถประเมินผลกันได้ โดยทั่วไปผู้บริหารเป็นผู้ประเมินการสอนของครู

จากการศึกษาวิจัยของเราพบว่า การชมเชยที่มีอิทธิพลหรือผลดีต่อครูเป็นการชมเชยที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น มิได้รวมถึงการชมเชยทั่วไป เช่น เลือชุดใหม่ ผมทรงใหม่ หรือการกระทำอื่นๆที่มีในงานในโรงเรียน

เราเคยตั้งคำถามไว้ว่า “ ทำไมจึงต้องชมเชยครู ” แต่ขณะนี้คำถามที่ควรถามกลับเป็นว่า “ ทำไมถึงจะไม่ชมเชยครูเล่า ” อุปสรรคเดียวกันที่ปิดกั้นการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มครูยังจำกัดการสื่อสารระหว่างครูกับผู้บริหารด้วย แม้แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก็ต้องใช้เวลาในการสังเกต เพราะมีครูจำนวนมากและสภาพแวดล้อมก็แตกต่างกันอย่างไรก็ตาม การสังเกตต้องถือเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องทำ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของครู (เราควรชมเชยครูอย่างไร หากไม่พบว่าครูปฏิบัติหน้าที่ให้ดี) ดังนั้นแม้ครูใหญ่ที่มองเห็นความสำคัญในการเยี่ยมห้องเรียนอย่างไม่เป็นทางการและพอใจที่จะพูดคุยชมเชยและขอบคุณยังให้ความสำคัญแก่ครูที่โดดเด่นอยู่กับการสอนด้วย อย่างไรก็ตามแม้จะยากแก่การสังเกตและยอมรับผลการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครูแต่ครูใหญ่บางคนก็ยังขานรับขานานูที่จะแสดงความชื่นชมยินดีครูที่อุทิศตนเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

โดยสรุปผู้อำนวยการที่มีประสิทธิภาพใช้วิธีชมเชยแบบสั้นๆ อาจเป็นทางวาจาหรือทำทางที่ไม่เป็นทางการในการสร้างอิทธิพลในแง่ดีให้แก่คณะครูและครูแต่ละคน เทคนิคที่ครูใหญ่ใช้มีหลายแบบ เช่น เขียนจดหมายความสำเร็จสั้นๆ ถึง ชมเชยกับผู้อื่น ประกาศชมเชยในที่สาธารณะ หรือการตบเบาๆ จุดสำคัญที่ต้องเน้นในที่นี้คือ ผู้อำนวยการที่ใช้ยุทธวิธีนี้มีได้ตั้งใจที่จะสร้างอิทธิพล หากแต่ดูเหมือนเป็นลักษณะธรรมชาติของครูใหญ่เอง เพราะฉะนั้นคำชมจึงจริงใจและเป็นธรรมชาติ ไรน์ฮาร์ต , ซอร์ต , ซอร์ต และเอคเคย์ (Rinchart, Short, Short and Eckley, 1998 อ้างถึงในอารี สันทลวี (แปล), 2545 : 40) พบว่าความรู้สึกในพลังอำนาจของครูจะสัมพันธ์กับอิทธิพลในด้านดีทางสังคมของครูใหญ่

สรุปได้ว่า การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของครู ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนักและให้ความสำคัญ ควรส่งเสริมให้ครูไปประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ให้ครูส่งผลงานเข้ารับรางวัลที่ทางหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้นเป็นจำ ยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานดี มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่น ให้การช่วยเหลือครูที่ได้รับความเดือดร้อน เผยแพร่เกียรติคุณให้แก่ครูที่สามารถจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วยความเต็มใจ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เฉลิมพล และชน (2549) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการเรียนการสอนอิสลามศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินการเรียนการสอนอิสลามศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เขตภาคกลาง ตามความเห็นของครูพบว่าในภาพรวมและรายด้านมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง และตามความเห็นของนักเรียนพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด ยกเว้นด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสื่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพการดำเนินการเรียนการสอนอิสลามศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เขตภาคกลาง ตามความเห็นของครูที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีทัศนะไม่แตกต่างกัน

3. สภาพการดำเนินการเรียนการสอนอิสลามศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เขตภาคกลาง ตามความเห็นของนักเรียนที่มีเพศ และการศึกษาศาสนาแตกต่างกัน มีทัศนะไม่แตกต่างกัน ยกเว้นนักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าการจัดการเรียนการสอนถือเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษา ส่วนสำคัญคือการจัดการเรียนการสอนใน 4 ด้าน นั่นก็คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับขอบข่ายทั้งสี่ด้านดังกล่าว โดยได้นำมาตั้งไว้เป็นประเด็นต้น ๆ เพื่อศึกษาวิจัย รวมถึงงานวิจัยส่วนใหญ่พบว่างานหลักทั้งสี่ด้านนี้ มีปัญหาอยู่ระดับต้น ๆ ดังนั้นการเรียนการสอนจะถูกดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องก็ควรคำนึงถึงประเด็นหลักในสี่ด้านนี้ให้มากเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชুমัยยะห์ สาและ (2550) ได้ทำวิจัย เรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการจัดการเรียนการสอนของวิทยาการอิสลามศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทที่เป็นจริงในการจัดการเรียนการสอนของวิทยากรอิสลามศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ยกเว้นด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทที่คาดหวังในการจัดการเรียนการสอนของวิทยากรอิสลามศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการจัดการเรียนการสอนของวิทยากรอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา ที่มีอายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คือหลักสูตรอิสลามศึกษาต้องปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและเหมาะสมกับวัย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องมีความหลากหลาย มีการสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนที่มีปัญหา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรสนับสนุนสื่ออิสลามศึกษาที่เป็นภาษาไทย ให้กับ โรงเรียน ครัววัดและประเมินผลตามสภาพจริง และควรจัดให้มีการอบรมด้านการพัฒนาการเรียนการสอนให้แก่วิทยากรอิสลามศึกษา

วีรชาติ ไชยนุ้ย (2537) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของหัวหน้าครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตการศึกษา 2

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และที่ถูกต้องคาดหวังการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

สุภาพ บุญเพิ่ม (2549) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของครู และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

2. บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อ

ต่อการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของครู และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

3. พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานตามบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงมากกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี

4. พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะพัฒนาบทบาทที่เป็นจริงและส่งเสริมบทบาทที่คาดหวังต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเทศบาล เทศบาล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ในด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของครู และด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ให้มากขึ้น

ไสว สายยศ (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมต่อการสอนและครูวิชาการต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียน แสดงบทบาทอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารแสดงบทบาททุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูปฏิบัติการสอนและครูวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูปฏิบัติการสอนและครูวิชาการที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียน ด้านบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูปฏิบัติการสอนและครูวิชาการที่มีประสบการณ์ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษา ครูปฏิบัติการสอนและครูวิชาการที่มีประสบการณ์ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูปฏิบัติการสอนและครูวิชาการที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ และที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ครูปฏิบัติการสอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน

6. ครูปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แตกต่างกับครูปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ 10 – 20 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ 10 – 20 ปีมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 แตกต่างกับครูปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 – 20 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิชัย พิศโรระ (2548) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น บทบาทในฐานะเข้าสังคมได้ดีและบทบาทในการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นต่อบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากในทุกบทบาท ผลการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ของข้าราชการครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ผลการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในส่วนที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน ผลการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ของข้าราชการครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนบทบาทที่คาดหวังนั้นพบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ของข้าราชการครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ของข้าราชการครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เช่นเดียวกัน

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย มีความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางให้กรมสามัญศึกษา ได้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้ปฏิบัติตามความเห็นของข้าราชการครูต่อไป

สิทธิศักดิ์ เจ๊ะสารี (2536) ได้ทำวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการสอนของครูอิสลามศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูอิสลามศึกษาระดับประถมศึกษา ด้านลักษณะความเป็นครูอยู่ในระดับดี ด้านเทคนิคการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและชุมชนอยู่ในระดับดี ด้านการใช้อุปกรณ์การสอนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการวัดและการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง และด้านผลการสอนอยู่ในระดับดี

2. ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ครูอิสลามศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านเทคนิคการสอน ($P = 0.0202$) ด้านการวัดและประเมินผล ($P = 0.0071$) และด้านผลการสอน ($P = 0.0269$) นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง ส่วนครูอิสลามศึกษาที่มีระดับการศึกษาสายสามัญ วิชาชีพครูและวิทยาศาสตร์ต่างกันและมีประสบการณ์การสอนต่างกัน ไม่พบความแตกต่าง

3. ปัญหาอุปสรรคในการเรียนการสอนวิชาอิสลามศึกษา ระดับประถมศึกษา ที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูอิสลามศึกษาบางส่วนยังไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้ มีเวลาอยู่กับนักเรียนน้อย ขาดความมีมนุษยสัมพันธ์ ขาดเทคนิคและความพร้อมในการสอน การใช้ภาษาไทยไม่ดีเท่าที่ควร ขาดอุปกรณ์การสอน ไม่มีความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผลนักเรียนและขาดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาดังกล่าวได้รับการเสนอแนะจากผู้บริหารโรงเรียนว่า เห็นควรให้มีการจัดอบรม ประชุม สัมมนา ปรับปรุง ประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูในทุก ๆ ด้าน ให้มีการนิเทศและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือด้านอุปกรณ์และงบประมาณตลอดจนเสริมสร้างให้ครูผู้สอนมีความมั่นคงในหน้าที่การงานโดยการบรรจุเป็นข้าราชการ

อับลูลาตีฟ การี (2551) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิรูปการศึกษาของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการดำเนินการในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิรูปการศึกษาของครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินการในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของครูอิสลามศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา วุฒิครู ประสบการณ์การสอนอิสลามศึกษา กลุ่มวิชาที่สอน และการอบรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูอิสลามศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นครูอิสลามศึกษาที่สอนในกลุ่มวิชาที่แตกต่างกัน มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมและด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดทำแผนการสอน และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

3. สภาพปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะของครูอิสลามศึกษา ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ครูไม่เข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเขียนแผนการสอน การใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน และ

การวัดประเมินผลตามสภาพจริง กอปรกับมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณบริหารโรงเรียนที่ไม่เพียงพอ ครูจึงต้องการและเสนอแนะให้ทางรัฐบาลช่วยเหลือในเรื่องงบประมาณมากเป็นที่สุด รองลงมาครูอิสลามศึกษาต้องการให้มีการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

อรุณ ศิริพันธุ์ (2537) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ และวิทยากรอิสลามศึกษา ในโรงเรียนโครงการสอนอิสลามศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการและวิทยากรอิสลามศึกษาในภาพรวมในทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อแยกเป็นรายด้านนั้น ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้อยู่ในระดับมาก ด้านนักเรียนการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ครูวิชาการและวิทยากรอิสลามศึกษาอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก และด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

กิตติพงษ์ เหมรักษ์พงษ์ (2545) ได้ทำวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตามการรับรู้ของผู้นำชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ พบว่าความคิดเห็นของผู้นำชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน โดยรวมทุกด้านมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ด้านการประชาสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ด้านการร่วมกิจกรรมชุมชนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านการให้บริการแก่ชุมชนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้นำชุมชนกับผู้ปกครองนักเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ทองแดง มณีพงษ์ (2542) ได้ทำวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตามทัศนะของครูและผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก และเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นต่อบทบาท ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาท ปัญหาและอุปสรรคในการในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ครูที่มีระดับอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาท ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาท ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บำรุง ข่ายคำ (2545) ได้ทำวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตามการรับรู้ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรับรู้บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านและเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับการปฏิบัติมาก เรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การร่วมกิจกรรมของชุมชน การประชาสัมพันธ์โรงเรียน การเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ในท้องถิ่น การให้บริการแก่ชุมชนและการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

2. การรับรู้ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่มีต่อบทบาทบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามที่พบมากที่สุดในแต่ละด้านมีดังนี้

3.1 การประชาสัมพันธ์โรงเรียน การแจ้งข่าวสารใช้เวลากระชั้นชิด ควรแจ้งข่าวสารให้ทราบล่วงหน้า

3.2 การให้บริการแก่ชุมชน โรงเรียนขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จะให้บริการแก่ชุมชน ควรของบประมาณจากรัฐบาลหรือจัดหาให้เพียงพอ

3.3 การร่วมกิจกรรมของชุมชน โรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติตามความต้องการของชุมชนได้ในบางเรื่อง ควรไปร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น

3.4 การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่มีภารกิจมากไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ควรเชิญผู้ปกครองของนักเรียนมาร่วมปรึกษาหารือกำหนดวัน เวลา เพื่อให้ตรงกับวันหยุดหรือเวลาว่าง

3.5 การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ไม่มีแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ในกฎหมายเพื่อให้โรงเรียนกับชุมชนปฏิบัติงานร่วมกัน

เฉลี่ยว กกล้าหาญ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการจัดการเรียนการสอน

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ที่พบมากที่สุดในแต่ละด้านเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน คือ การจัดการเรียนการสอนด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่มีหลากหลายในการบูรณาการ แนวทางแก้ปัญหา คือ ควรวางแผนด้านการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมบรรจุในหลักสูตรสถานศึกษา

รองลงมา เป็นปัญหาด้านการบริหารจัดการ คือ ผู้รับผิดชอบไม่มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา แนวทางแก้ไขปัญหา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ปัญหาด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ คือพื้นที่โรงเรียนถูกน้ำท่วมทุกปี ไม่สามารถจัดการด้านสิ่งแวดล้อมได้ แนวทางแก้ไข คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอุทกภัยในสถานศึกษา

สมสมร ลายพิกุล (2555) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนต่างกันมีการปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพในปฏิรูปการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษามีการปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพในปฏิรูปการศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษาทุกด้าน

มุฮัมมัดนาเซ สามะ (2551) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐที่เปิดสอนสองหลักสูตร จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาตามความเห็นของครูสอนอิสลามศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสภาพการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาตามความเห็นของครูสอนอิสลามศึกษา ด้านการวางแผนการสอน ด้านสื่อการเรียน

การสอน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการดำเนินการสอน และด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก และปัญหาการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาตามความเห็นของครูสอนอิสลามศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐที่เปิดสอนสองหลักสูตร จังหวัดยะลา ตามความเห็นของครูอิสลามศึกษาที่มีตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ และวุฒิการศึกษาสามัญ และศาสนาแตกต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ยกเว้นครูที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และปัญหาการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐที่เปิดสอนสองหลักสูตร จังหวัดยะลา ตามความเห็นของครูอิสลามศึกษาที่มีเพศและวุฒิการศึกษาสามัญ และศาสนาแตกต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ยกเว้นครูที่มีตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนของรัฐที่เปิดสอนสองหลักสูตร จังหวัดยะลา พบว่าปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ด้านสื่อการเรียนการสอน งบประมาณมีไม่เพียงพอในการที่จะผลิตสื่อให้มีความหลากหลาย และทันสมัย จากปัญหาดังกล่าวได้รับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขคือ ควรจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องให้เพียงพอต่อความต้องการและให้มีการอบรมการผลิตสื่อและวิธีการใช้สื่ออย่างถูกวิธี

อรษา หวังสวาท (2549) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพและตามขนาดของโรงเรียนพบว่า

2.1 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารกับคณะกรรมการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน ไม่แตกต่างกัน

2.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเอกชนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พระครูสมุห์ไกรยสิทธิ์ ฐานโกสโล (2549) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารและครูอาจารย์ในการจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า

บทบาทของผู้บริหารและครูอาจารย์ในการจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรของโรงเรียน ด้านการจัด กิจกรรมรณรงค์และรักษาสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ด้านการบริหารงานสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และด้านความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษา เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ในการจัดการสิ่งแวดล้อมทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน

อารีย์ สุนันดี (2548) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนางานห้องสมุดโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนางานห้องสมุดโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ ทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านส่งเสริมสนับสนุนการใช้ห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้ กำหนดนโยบายการพัฒนางานห้องสมุด ด้านประสานสัมพันธ์กับบุคลากรในการจัดกิจกรรม ด้านสนับสนุนบุคลากรและขวัญกำลังใจ ด้านสนับสนุนงบประมาณ และด้านนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนางานห้องสมุดโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ ตามความคิดเห็นของบุคลากรครูที่ทำการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุณวรรณ นาคทองดี (2549) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงานและพฤติกรรมผู้นำ พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ศุริยา มนตรีภักดิ์ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาเขตอำเภอเขาชัยย้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาเขตอำเภอเขาชัยย้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาเขตอำเภอเขาชัยย้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

วิโรจน์ เปลียนธนูวงศ์ (2546) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. การจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้ให้คำปรึกษา ผู้อำนวยการ ผู้ประเมิน และผู้ส่งเสริมสนับสนุน

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ได้แก่ด้านผู้อำนวยการ ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกตามความต้องการของครู โดยยึดหลักความเป็นธรรมและมีการจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านผู้ประเมิน ผู้บริหารควรประเมินความพร้อมก่อนและหลังการปฏิบัติงานของครู มีการสรุปผลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา ด้านผู้คัดค้าน ผู้บริหารควรคาดการณ์ถึงการดำเนินงานในอนาคต มีการวางแผน มีวิสัยทัศน์และมีการเตรียมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครู ด้านผู้ให้คำปรึกษา ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาแก้ปัญหาตามความเหมาะสมให้แก่ครูและยอมรับฟังความคิดเห็นของครู ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน การพัฒนางานของครู โดยการส่งเสริมการอบรม ให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณและให้ขวัญกำลังใจกับครูที่ตั้งใจทำงาน

คำจันทร์ อภิการ์ตน์ (2542) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการจัดสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่พึงประสงค์ในการจัดสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลางและระดับมากที่สุดตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่พึงประสงค์ในการจัดสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลางและระดับมากที่สุดตามลำดับ

3. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการจัดสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่พึงประสงค์ในการจัดสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่พึงประสงค์ในการจัดสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อสนีย์ อัจฉริยบุตร (2546) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งครูวิชาการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 70.40 เป็นครูวิชาการที่สังกัดในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 53.80 และเป็นครูวิชาการที่สังกัดอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ขยายโอกาส คิดเป็นร้อยละ 78.50

2. การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการเรียนการสอนทั้งโดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของครูวิชาการ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติตามบทบาทในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{X} = 3.41$) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.26$) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 2.92$) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.93$) และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการยกย่องเชิดชูเกียรติครู ($\bar{X} = 3.00$)

3. การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการเรียนการสอนตามความคิดเห็นของครูวิชาการ พบว่าการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของครูวิชาการที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งครูวิชาการแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ไพรัช วังช่วย (2548) ได้ทำวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ

1. บทบาทเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการจัดหา จัดสร้าง หรือพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน
2. บทบาทเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และประสบการณ์การจัดและการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน
3. บทบาทเกี่ยวกับการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน
4. บทบาทเกี่ยวกับการกำกับติดตาม ดูแลและประเมินระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามระดับการศึกษา พบว่า มีบทบาทเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนในระดับมากที่สุด 2 ระดับการศึกษา และเมื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในระดับมากที่สุด 3 ขนาด