

การพัฒนาระบบพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5

Developing Personnel Development System in Organization of Learner-Centered Learning at Schools under the Office of Nakhon Ratchasima Educational Service Area Zone 5

วัฒน์ แดมวัฒน์¹, สุธรรม ธรรมทัศนานนท์², อนันต์ ศรีอำไพ³

Watthana Thaemwatthana¹, Sutham Thamtasananon², Anan Sri - Ampai³

บทคัดย่อ

ปัจจุบันผู้สอนยังไม่มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโรงเรียนบ้านหนองจาน อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถใช้ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใน 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ M.Ed. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Lecturer, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

³ Temporary Employee, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University



ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และค่านักเรียน ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 5 จำนวน 15 ศูนย์การศึกษาจากโรงเรียนทั้งสิ้น 246 โรง ปีการศึกษา 2552 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ โรงเรียนในเขตศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขามสะแกแสง (ศูนย์ 12) จำนวน 4 โรง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหาร และครูผู้สอนจาก 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขามสะแกแสง โรงเรียนอนุบาลขามสะแกแสง และโรงเรียนบ้านหนองคาโนนแจ่ง จำนวน 92 คน กลุ่มผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้ข้อมูลจาก 1 โรงเรียนได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และผู้เชี่ยวชาญในการสร้างโปรแกรมระบบ โรงเรียนบ้านหนองจาน จำนวน 18 คน

วิธีดำเนินการวิจัยปฏิบัติการ จำนวน 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบไปด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ แนวทางในการพัฒนาระบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้กระบวนการพัฒนาระบบ (System Development Life Cycle) 5 ขั้นตอน ของสแตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย การศึกษาระบบ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การใช้ระบบ การดูแลรักษาและการตรวจสอบระบบ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบสังเกต แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ แบบทดสอบก่อนและหลังการใช้ระบบ แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำเสนอผลโดยวิธีพรรณนา

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การพัฒนาระบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมปฏิบัติการ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 บุคลากรมีการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขึ้น แต่ระบบที่พัฒนาขึ้นเมื่อนำไปใช้แล้วพบข้อบกพร่องที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข คือ ด้านโปรแกรมระบบ ด้านองค์ประกอบของระบบ และการจัดทำคู่มือการใช้ระบบ จึงได้พัฒนาในวงรอบที่ 2 พบว่า ทำให้โรงเรียนนี้มีระบบ มีคู่มือการใช้ระบบ ที่สามารถพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำระบบในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้

โดยสรุป การพัฒนาระบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นระบบหนึ่งที่นำกลยุทธ์การประชุมปฏิบัติการ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมิน



ผล เมื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรครบ 2 วงรอบแล้วทำให้บุคลากร มีพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขึ้น ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถใช้ระบบ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรส่งเสริมให้นำกลยุทธ์ดังกล่าวไปพัฒนาในโรงเรียนอื่นต่อไป

คำสำคัญ : พัฒนาระบบพัฒนาบุคลากร, การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Abstract

At present, teachers have not yet had systematic, continuous and efficient organization of learner-centered learning. This study aimed to examine conditions of problems of developing personnel development systems in organization of learner-centered learning at schools under the Office of Nakhon Ratchasima Educational Service Area Zone 5, to develop a system of organization of learner-centered learning at Ban Nong Chan School, Amphoe Kham Sakaesaeng, Changwat Nakhon Ratchasima; and to develop personnel to have knowledge, understanding and ability to use the system of organization of learner-centered learning in 4 aspects: curriculum, administrator, teachers, and students. The population consisted of personnel from 246 schools, 15 education development centers under the Office of Nakhon Ratchasima Educational Service Area Zone 5 in the academic year 2009. The sample was purposively selected consisting of 4 schools in area of Kham Sakaesaeng Center for Education Quality and Standard Development (Center 12) comprising 92 school administrators, assistant administrators, and teachers from these 3 schools: Kham Sakaesaeng School, Anuban Kham Sakaesaeng School, and Ban Ya Kha Non Chaeng School. A group of research participants and informants from 1 school consisted of 18 school administrator, teachers, and experts in system program construction at Ban Nong Chan School. The action research was operated in 2 cycles. Each cycle comprised planning, action, observation, and reflection. For the guideline for developing the personnel development system



in organization of learner-centered learning. Stair's System Development Life Cycle Process was used, comprising 5 stages : system investigation, system analysis, system design, system implementation, and system maintenance and review. The instruments used were a note-taking form on workshop, an observation form, a knowledge and understanding evaluation form, a pre-post test, an interview form, and a note-taking form on supervision, directing, follow-ups, and evaluation. The collected data were analyzed and results were then presented by means of a descriptive analysis.

The results of the study revealed that the development of the personnel development system in organization of learner-centered learning at the schools under the Office of Nakhon Ratchasima Educational Service Area Zone 5 by using Strategies of workshop, supervision, directing, follow-up, and evaluation, the results of development in Cycle 1 : the personnel developed the system of learner-centered learning organization.

However, the development system when implemented, some flaws were found which need implemented including in the aspects of system program, factors of the system, and making a handbook of the system use. Thus there was implemented in Cycle 2 and it was found that this school was caused to have a system and a handbook of the system use which could develop the personnel to have knowledge, understanding, and ability to use the system of learner-centered learning organization.

In conclusion, the development of the personnel development system in learner-centered learning organization was one system which implemented the strategies of workshop, supervision, directing, follow-up, and evaluation. When the personnel development was operated in all the 2 cycle, the personnel could have development system in learner- centered learning organization and could have knowledge, understanding and ability to use the system efficiently. Therefore, the strategies as workshop, supervision, directing, follow-up, evaluation should be promoted to be implemented in development at other school in the future.



Keywords : Developing Personnel Development System , Learner-Centered Learning

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้วิเคราะห์บทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลักสำคัญ ที่ทำให้สำเร็จได้นั้น ผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเองเกี่ยวกับผู้เรียน จากที่เคยมองว่าผู้เรียนเป็น "ผู้รับ" มาเป็น "ผู้เรียนรู้" เปลี่ยนทัศนคติจาก "ผู้สอนหรือผู้ถ่ายทอดความรู้" มาเป็น "ผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้" และตระหนักว่าบทบาทและความรับผิดชอบในการเรียนรู้เป็นผู้เรียน ดังนั้นผู้เรียนจึงเป็นศูนย์กลางของการเรียน การสอน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนโดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ จะช่วยพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ (ลักษณะนิสัย) และทั้งด้าน IQ (Intelligence Quotient) และด้าน EQ (Emotional Quotient) ตลอดจนกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข (สุลัดดา ลอยฟ้า. 2545) ส่วน

การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นระบบนั้น เป็นสิ่งสำคัญต่อการจัด การเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และเป็นการปฏิบัติงานที่สำคัญที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างได้ผลใช้ทรัพยากรที่มีประโยชน์มากที่สุด และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การทำงานใด ๆ ก็ตามหากมีการ จัดระเบียบขั้นตอนของการทำงานโยงโยกันอย่างเป็นระบบระเบียบ ที่ถูกต้องตั้งแต่จุดเริ่มต้นไปจนถึงจุดสุดท้ายของการทำงานแล้วจะทำให้การทำงานนั้นสำเร็จเรียบร้อย ไปได้ด้วยดี และหากเกิดปัญหาขึ้น ก็สามารถทราบได้ว่าควรแก้ไขในขั้นตอนการทำงานจุดใด ทั้งนี้เพราะได้มีการจัดระเบียบไว้แล้วนั่นเอง วิธีการดังกล่าวนี้เรียกว่าการทำงานอย่างเป็นระบบในการศึกษาเล่าเรียนก็เช่นกัน เราสามารถนำวิธีระบบมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาและปรับปรุงระบบการสอนให้ดีขึ้น และยังสามารถนำมาใช้ในการออกแบบการสอนเพื่อให้การสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้อีกด้วย (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2550 : 1)



ระบบทางการศึกษาประกอบไปด้วย การบริหาร การพัฒนาหลักสูตร การสอน การแนะแนว การนิเทศ และการวัดผล (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2550 : 8) ส่วนองค์ประกอบของระบบ การเรียนการสอน ประกอบไปด้วย บุคลากร ได้แก่ ครูและนักเรียน เครื่องมือ วิธีการ และการจัดการ รวมเข้าด้วยกันการเป็นระบบการเรียนการสอน (จิวรรณ เบญจวงษ์. 2551 : 1) การพัฒนาระบบ ทางการศึกษา ประกอบด้วย หน่วยย่อย ๆ หลายหน่วย เช่น การสอน การเรียน การบริหารงาน งานอาคารสถานที่ และ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เมื่อหน่วยย่อย ๆ เหล่านี้ ต่างก็ดำเนินงานตามหน้าที่ของตน เช่น การสอน ครูก็ทำหน้าที่สอน การเรียน นักเรียนก็ทำหน้าที่เรียน ศึกษาหาความรู้ งานบริหาร ผู้บริหารก็ทำหน้าที่วางแผนงาน เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี รวมทั้งงานของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เหล่านี้ ได้มีการดำเนินงานร่วมกันอย่างมีความสัมพันธ์กันแล้วก็จะสามารถช่วยให้ระบบการศึกษานั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหน่วยย่อยใดหน่วยย่อยหนึ่ง ไม่สามารถปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงานไม่สัมพันธ์กับหน่วยอื่น ๆ ก็มิผลทำให้ระบบงานนั้นไม่สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องมีการตรวจสอบระบบ และปรับปรุงระบบย่อย ๆ โดยการกำหนดขั้นตอนการดำเนิน

งานต่างๆ ขึ้น เพื่อปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน การจัดระบบ เป็นการกำหนดขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงาน โดยการรวบรวมปัญหา รวบรวมข้อมูล วิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหา เลือกวิธีการและดำเนินงานต่าง ๆ ประเมินผลแล้วนำไปปรับปรุงการจัดระบบนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ คือ Input : ข้อมูลที่ป้อนเข้าไป เป็นขั้นตอนซึ่งเป็นการสำรวจปัญหา และความต้องการต่าง ๆ ของหน่วยงาน โดยรวบรวมข้อมูลเหล่านี้ เป็นทรัพยากรที่จะนำมาใช้ในการพิจารณา ไตร่ตรอง เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา และนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน ส่วนการดำเนินงาน Process : เป็นกระบวนการที่ได้วางแผน และดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ออกมา และ Output : เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงาน เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ในขั้นนี้ควรมีการตรวจสอบว่า ผลลัพธ์มีความเชื่อถือเพียงใด โดยการทดลอง หรือทดสอบคุณภาพถูกต้อง โดยพิจารณาจากผลย้อนกลับ (Feedback) ว่าเกิดความบกพร่องขึ้นจุดใด เช่น กระบวนการไม่เหมาะสม หรือข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์นั้นไม่เพียงพอ เพื่อนำส่วนที่ยังเป็นปัญหาเหล่านี้ มาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลลัพธ์ดียิ่งขึ้น (สุมาลี ชัยเจริญ. 2552)



สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในภาพรวม ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ครั้งที่ 1 ได้พิจารณาตามมาตรฐาน 3 ด้าน คือ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านนักเรียน ผลการประเมินโดยภาพรวมตามมาตรฐาน พบว่าสถานศึกษาควรพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นระบบ ควรมีหลักฐานจากการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีการศึกษาหลักสูตร ครูควรเข้ารับการอบรม ศึกษา ศึกษานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และมีการประชุมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และครูควรพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และควรได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ส.ม.ศ.. สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษา สพท.นม 5) ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และทำให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนา

ระบบการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงจำเป็นต้องดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยนำองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านนักเรียน มาศึกษาปัญหา แล้วดำเนินการพัฒนาบุคลากรครู ให้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งขั้นตอนกระบวนการพัฒนาระบบนั้น สามารถใช้กระบวนการพัฒนาระบบของของสแตร์ (Stair. 1996 : 411-412) 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการสำรวจระบบ ขั้นการวิเคราะห์ระบบ ขั้นการออกแบบระบบ ขั้นการใช้ระบบ และขั้นการดูแลรักษาและตรวจสอบระบบ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2550 : 29)

ผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จากการศึกษาดังกล่าว จึงเล็งเห็น ความสำคัญของการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนในสังกัดเขต



3. ด้านครูผู้สอน

4. ด้านนักเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร ในการวิจัย

ครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 15 ศูนย์ การศึกษามีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 246 โรงเรียน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธี

การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด. 2549 : 30) ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน ครูผู้สอน ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ใน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 ของโรงเรียน ในเขตศูนย์พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน (ศูนย์ 12) สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีทั้งสิ้น 17 โรงเรียนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ เกณฑ์ร้อยละ 20 ได้โรงเรียนจำนวน 4 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ การโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 3 โรงเรียน 92 คน

1.2 กลุ่มผู้ร่วมวิจัย และผู้ให้

ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน และ

ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างโปรแกรมระบบ ในภาค เรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 โรงเรียนบ้านหนอง จาน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 18 คน

2. กระบวนการพัฒนาระบบ

ใช้กรอบกระบวนการพัฒนาระบบ

5 ขั้นตอน ของสแตร์ (Stair. 1996 : 411-412) เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการพัฒนา บุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ของโรงเรียนบ้านหนองจาน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ การ ศึกษา ระบบ การวิเคราะห์ระบบการออกแบบ ระบบ การใช้ระบบ การดูแลรักษา และการ ตรวจสอบระบบ

3. กลยุทธ์ในการพัฒนา ได้แก่

3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

3.2 การนิเทศ กำกับ ติดตาม

และประเมินผล

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัย ประเภท การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ผู้วิจัย ใช้วงจรพัฒนางาน ตามแนวคิดของ เคมมิส และแม็คแท็กการ์ท (ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. 2537 : 3-6 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis and McTaggart. 1991 : 169-170) เป็นกระบวนการในการวิจัย



ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน (PAOR) ได้แก่ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล การปฏิบัติ (Reflection)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย

1. แบบสอบถามสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประกอบไปด้วย

1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านผู้บริหาร 3) ด้านครูผู้สอน และ 4) ด้านนักเรียน

2. ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบไปด้วย ด้านหลักสูตร ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านนักเรียน

3. ประเภทเครื่องมือ ประกอบไปด้วย

3.1 แบบประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 แบบประเมินด้วยการสังเกตการใช้ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.3 แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ การใช้ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.4 แบบทดสอบก่อนและหลังการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 10 ข้อ

3.5 แบบสัมภาษณ์การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.6 แบบสัมภาษณ์การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.7 แบบบันทึกการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

การกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows (Statistical Package for Social Science for windows) โดยดำเนินการดังนี้

1. การหาคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบบันทึกการกำกับติดตาม และประเมินผล แบบประเมินด้วยการสังเกตด้าน



การใช้ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความรู้ความเข้าใจระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด โดยใช้สูตร IOC (Index Of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2549 : 89 - 97)

2. การหาคุณภาพของแบบทดสอบ

2.1 การหาความยากง่าย (p) และอำนาจจำแนก (r) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2549 : 96)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ โดยวิธีของ คูเดอร์ – ริชาร์ดสัน KR – 20 (Kuder – Richardson Method) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2549 : 80)

3. การหาคุณภาพของระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด โดยใช้สูตร IOC (Index Of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2549 : 89 - 97)

4. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของคะแนนที่ได้จากแบบประเมินการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร

ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. เปรียบเทียบแบบประเมินต่าง ๆ โดยใช้หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

6. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบผลการใช้ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้ t-test (Dependent Sample)

7. วิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิจัยโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

สรุปผล

ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านผู้บริหาร ด้านครู ผู้สอน และด้านนักเรียน โดยมีขั้นตอนการสร้างกระบวนการพัฒนาระบบ 5 ขั้นตอน ของสแตร์ (Stair. 1996 : 411-412) คือ การศึกษาระบบการวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การใช้ระบบ การดูแลรักษาและการตรวจสอบระบบ โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนบ้านหนองจาน อำเภอ



ขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บุคลากรมีการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขึ้น แต่ระบบที่พัฒนาขึ้นเมื่อนำไปใช้แล้วพบข้อบกพร่องที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข ใน 3 ประเด็นดังนี้

1. ด้านโปรแกรมระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.1 จัดรูปแบบให้น่าสนใจ โดยเฉพาะภาพประกอบในโปรแกรมระบบ และขนาดตัวหนังสือให้มีสีสันสวยงาม และให้ใหญ่กว่าเดิมและให้ชัดเจนขึ้น

1.2 เพิ่มการประเมินในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แบบทดสอบ แบบจัดการเรียนรู้แบบประเมินความรู้ความเข้าใจ และแบบประเมินอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนรู้ให้มีอยู่ในระบบ และสามารถประเมินผลออกมาในรูปของผลของคะแนน และสามารถตรวจสอบของคะแนนในรูปของคะแนนอื่นได้ เช่น คะแนนเฉลี่ย หรือ ค่าร้อยละ

1.3 แก้ไขในส่วนของการ Login เข้าสู่ระบบ โดยเปลี่ยนจากการเข้าสู่ระบบ ที่อยู่ข้างล่าง นำขึ้นมาไว้ด้านบน เพื่อการเข้าสู่ระบบที่ง่าย และสะดวกขึ้น

1.4 ปรับข้อมูลในโปรแกรมระบบให้เหมาะสม และมีเนื้อหาที่ส่งผลต่อการพัฒนา

ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครบถ้วน

1.5 ให้สามารถบันทึกข้อมูลลงโปรแกรมระบบได้ และการแก้ไขในข้อมูล ในโปรแกรม และปรับค่าของโปรแกรมให้ตรงกับ การประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมถูกต้อง

2. ด้านการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ออกแบบระบบที่มีองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือ ด้านหลักสูตร ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านนักเรียน โดยระบบต้องให้มีการศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบใช้ และตรวจสอบระบบในด้านองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครบถ้วน สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

3. การจัดทำคู่มือการใช้ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากในวงรอบแรกของการพัฒนาระบบ ยังมีระบบที่ไม่สมบูรณ์ ยังต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง ดังนั้น เมื่อระบบได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพแล้ว จัดทำคู่มือการใช้ เพื่อให้ผู้ใช้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เพื่อเป็นการแก้ไขข้อบกพร่องของ



ระบบดังกล่าว กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันวางแผนการดำเนินการปรับปรุงโปรแกรมระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อนำโปรแกรมระบบดังกล่าวมาพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต่อไป โดยเริ่มกระบวนการพัฒนาระบบในขั้นของ การออกแบบระบบ การใช้ระบบ การดูแลรักษาและการตรวจสอบระบบ เพื่อนำไปสู่การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป

ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล เป็นการนำระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ได้ปรับปรุง และพัฒนาขึ้น มาพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถใช้ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ จากผลการพัฒนาระบบ แล้วนำระบบมาพัฒนาบุคลากรครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้ระบบ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่าทำให้โรงเรียนนี้มีระบบ มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคู่มือการใช้ระบบ ที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้ระบบในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านหนองจาน อำเภอนามนสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา มีการนำกลยุทธ์มาพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล เมื่อดำเนินการครบ 2 วงรอบแล้ว ทำให้โรงเรียนนี้ มีระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีคู่มือการใช้ระบบ ที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำระบบในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของภาวินี จุริมาศ (2549 : 192-213) พบว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศงานวิชาการ โรงเรียนโสภโณประชาสรรค์ โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล ทำให้โรงเรียนมีระบบสารสนเทศงานวิชาการนำไปสู่บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจ สนองต่อการใช้ได้จริง เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐพงษ์ สัตตะคาม (2552 : 85-89) พบว่าการพัฒนาระบบสารสนเทศงานธุรการโรงเรียนบ้านกรุกุ ใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดระบบข้อมูล



สารสนเทศมาเป็นวิทยากร และให้ความรู้เรื่องของการจัดระบบสารสนเทศ ประโยชน์ และความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการและการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียน และได้ให้ความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้นในการปฏิบัติงานผลการดำเนินงานทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้เกิดทักษะและความมั่นใจในการใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศได้ตามงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน สืบค้นได้ง่าย สะดวกในการนำไปใช้ประกอบการวางแผนในการบริหารจัดการของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทราวดี สวัสดิ์รัมย์ (2552 : 114-119) พบว่าการพัฒนาระบบงานธุรการโรงเรียนโนนสุวรรณพิทย โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ พบว่า โรงเรียนมีระบบงานธุรการที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานธุรการ ด้านการจัดเก็บหนังสือราชการ มีความถูกต้องใช้เวลาในการเก็บน้อย เพราะเจ้าหน้าที่สามารถจำคำดัชนีเอกสารได้โดยไม่ต้องกลับไปดูการสืบค้นหนังสือทำได้ง่ายสะดวกในการค้นหา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกิจ กลางสุข (2547 : 155-168) พบว่าการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนบ้าน

หนองเป็ด โดยใช้กลยุทธ์ ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ทำให้ ครูมีความกระตือรือร้นที่จะดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี และจากการที่ครูสามารถดำเนินการพัฒนาได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิรัตน์ศรี แสงกุล (2548 : 123-134) พบว่า การพัฒนาครูในการจัดสาระหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนทุ่งสวนแตงพิทยาคม โดยใช้กลยุทธ์ อบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล ทำให้บุคลากรครูมีพัฒนาในการจัดสาระหลักสูตรของสถานศึกษา ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ตามแนวทางการจัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษาได้ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระคำเภา มณีวงศ์ (2548 : 166-173) พบว่าการพัฒนางานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ธาตุหลวง โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ พบว่าครูส่วนใหญ่ มีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์หลักสูตร จุดประสงค์ของหลักสูตรเพื่อทำแผนการสอน ครูมีความรู้ความสารถและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งผลให้ครูสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่



ได้รับไปประยุกต์ใช้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของคนที่เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของไมมิตร์ ป่องวิชัย (2546 : 147-152) พบว่า การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนบ้านโคกหนองแขวง โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน พบว่าครูผู้สอนสามารถปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร เจียวนแผนการสอนละเอียด ชัดเจน ครบทุกองค์ประกอบ กิจกรรมการเรียนการสอนมีหลากหลาย ทำทหายความสามารถ และกระตุ้นเร้าความสนใจของผู้เรียน มีการเสริมแรงให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ใช้สื่อที่เหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหา การวัดและประเมินผลมีหลากหลายวิธี ตรงตามสภาพจริง มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล การพัฒนาระบบ และการพัฒนาบุคลากร

ให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถใช้ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนบ้านหนองจาน ให้มีผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้วนั้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของ ผู้บริหาร ผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการระดมความคิด และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ แต่ละคนมีบทบาทในการนำเสนอ ส่งผลต่อการแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับหลักการประชุมเชิงปฏิบัติการของ น้อย ศิริโชติ (2542 : 15) กล่าวไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการทางการสอนที่ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายที่มีปัญหา และความสนใจตรงกันมาพบกับผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสมเพื่อที่จะหาความรู้และหนทางที่จะแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ โดยการศึกษาเป็นกลุ่มโดยปกติมักจะจัดรวมกันและใช้เวลาในการฝึกอบรมหลายวัน การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีข้อดี คือสมาชิกหรือผู้เข้าร่วมประชุมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และกลุ่มจะมีบทบาทในการดำเนิน



การประชุมส่งผลต่อการแก้ปัญหา หรือพัฒนา
งานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกลยุทธ์ที่
สำคัญที่ใช้พัฒนาบุคลากร ให้ผู้ร่วมวิจัย และผู้
ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของ
การพัฒนาระบบ และการพัฒนาบุคลากรให้มี
ความรู้ความเข้าใจ และสามารถใช้ระบบการ
จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ มีการ
แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันศึกษาปัญหา
ที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้ระบบมี
ประสิทธิภาพ เหมาะสม ตรงตามความต้องการ
ใช้ต่อไป

2. จากการใช้กลยุทธ์การนิเทศ กำกับ
ติดตาม และประเมินผล จากการดำเนินการทำให้
ทราบว่า บุคลากร ได้รับการพัฒนาระบบ นำ
ระบบที่ได้ไปพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความ
เข้าใจ และสามารถใช้ระบบการจัดการเรียนรู้
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ เป็นการพัฒนางาน
เป็นการพัฒนาคน เป็นการประสานงานและ
ประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง
และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ
งานของบุคลากร ตลอดจนเป็นการตรวจสอบ
แนะนำชี้แจง ประเมินผล หรือ แก้ไขจุดบกพร่อง
ร่วมกันของครูผู้สอน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน
สำเร็จตามเป้าหมาย และตรงตามตัวบ่งชี้ด้าน
การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดย

บุคลากรครูได้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ
ด้านการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้
เรียนเป็นสำคัญ มีการวิเคราะห์ปัญหาของครู
ผู้สอนที่จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีการ
ศึกษาปัญหาของตัวนักเรียนที่จะส่งผลต่อการ
จัดการการสอน มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ
ของระบบการจัดการเรียนรู้ด้านปัจจัยนำเข้า
ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน
และด้านนักเรียน ตลอดจนการวิเคราะห์งาน/
กิจกรรม การบริหารจัดการต่าง ๆ ทรัพยากร
และสิ่งอื่นที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ มีการ
ออกแบบและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ส่วน
การใช้ระบบ ผู้ร่วมวิจัยได้ทดลองใช้ และร่วมกัน
ศึกษาถึงปัญหา ข้อบกพร่อง เพื่อพัฒนาระบบให้
มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ให้ได้ระบบที่เหมาะสมต่อ
การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้
เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนาระบบเป็นระยะเพื่อ
ให้มีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ได้ผลงาน
ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักการนิเทศ กำกับ
ติดตาม และประเมินผลของ อัญชลี ธรรมะวิธิกุล
(2552 : 1) ที่กล่าวว่า การนิเทศ กำกับติดตามและ
ประเมินผล นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่าง
ยิ่งที่จะช่วยให้ผู้ดำเนินโครงการ กิจกรรม ทราบ
ว่าโครงการ หรือกิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์
เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด ดำเนินการ
ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผล



จากการติดตามและประเมินผล จะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการกิจกรรม มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และยังเป็นการประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สำเร็จลงด้วยดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การนิเทศกำกับติดตาม และประเมินผล ทำให้ทราบถึงปัญหา ความต้องการ และความสารถของครูแต่ละบุคคล และช่วยแก้ไขปัญหำให้การทำงานของบุคลากร ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ จะช่วยลดเวลาในการใช้ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถใช้ระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและทันต่อความต้องการใช้

1.2 ถ้าครูผู้สอนสามารถพัฒนา หรือ คัดแปลงระบบให้ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ จะส่งผลให้ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 การพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้เป็นข้อสนเทศให้โรงเรียนอื่น หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขต่อไป

1.4 การพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำไปพัฒนาในระดับโรงเรียน จึงส่งผลในการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนในระดับสถานศึกษา ควรนำระบบสู่การออนไลน์ หรือขยายผลต่อโรงเรียนอื่น ๆ

1.5 โรงเรียนควรสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และมีผู้รับผิดชอบ หรือ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแล และพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนา ระบบการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่กว้างขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยและ



พัฒนาระบบที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในทุกด้าน และครอบคลุมคอบ
ข่ายการบริหารงานของโรงเรียนทุกฝ่าย

จัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในแต่ละ
โรงเรียนว่าระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ ตรงตาม

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบ

เปรียบเทียบประสิทธิภาพของระบบที่ส่งผลต่อการ

ความต้องการใช้หรือไม่

References

- Benjawong, Jeerawan. (2008). **System Analysis and Design**. http://www.nayoktech.ac.th/~vwinwin/BC21_49/page1.html, 2008.
- Chaijaroen, Sumalee. (2008). **System and System Organization**. <http://ednet.kku.ac.th/~sumcha/212300/system2.html>, 2008.
- Dharmawitikoon, Anchalee. (2009). **Follow up and Evakuation of Supervision**. <http://panchalee.wordpress.com/2009/07/29/monitoring-evaluation/>, 2009.
- Joolaserm, Wilailak. (2006). **Teacher Development based on Teaching Professional Standard Criterion in Dedication for Development for Students with Full Potential, and Report The Findings of Systematic Student Development, Huakiew School, Muang District, Buriram Province**. Master of Education Thesis. Mahasarakam: Mahasarakam University.
- Jurimad, Pawinee. (2006). **Development of Academic Information Technology System, Sopano-Prachasan School, Muang District, Roi-ed Province**. . Master of Education Thesis. Mahasarakam: Mahasarakam University.
- Kemmis S. and Mcaggart, R. (1988). **The Action Research Planner**. 3rded. Victoria : Deakin University.
- Kemmis, Stephen and Mctaggart, Robin. (1988). **The Action Research Planner**. Victoria



: Deakin University.

Loipha, Suladda. (2002). **Major Principle of Student-Centered Instruction**. Bangkok: Roongreungsan

Maneewong, Prakampao. (2005). **Academic Development in Teacher's Instructional Management in Sommboon-tadluang Secondary School, under the Regular Educational Plan of Vientiane Capital, Lao People's Democratic Republic**. Master of Education Thesis. Mahasarakam: Mahasarakam University.

Ministry of Education. (2002). **National Education Act 1999, and Revised Issue(the 2nd Issue) 2002**. Bangkok: The Express Transportation Organization Printing of Thailand. (ETO)

_____. (2003). **Academic Management**. Bangkok: The Express Transportation Organization Printing of Thailand. (ETO)

Office of Educational Accreditation and Quality Assessment (Mass Organization). **Educational Standard, Indicator, and Criterion for Considering for External Audit I Basic Education Level: Primary School, and Secondary School**. The 2nd Round, 2006-2010.

_____. (2004). **A Report of External Audit in Basic Education Level**, the 1st Round.

Office of Educational Reform. (2002). **National Educational Act 1999, Revised Issue (the 2nd Issue) 2002**. Bangkok: Prigwan Graphic Co.Ltd.

Pongboriboon, Yachai. (1994). **Research for Instructional Development**. Document of Workshop Seminar in Action Research of Instructional Model for Instructional Development. Khon Kaen: Faculty of Education, Khon Kaen University.

Pongwichai, Maimit. (2003). **Development of Instructional Activity as Student-Centered by Internal Supervision, Bankokenongwang School, Sritat District, Udontani Province**. Master of Education Thesis, Mahasarakam: Mahasarakam University

Sattakom, Nattapong. (2009). **Development of Information Technology System**



in Administrative Work, Banguruku School, Muang District, Nakhonpanom Province. An Independent Study Report for Master of Education, Mahasarakham: Mahasarakham University.

Sawadram, Patrawadee. (2009). **Development of Administrative Work in Suwanpittayakom School, Nonesuwan District, Buriram Province.** An Independent Study Report for Master of Education, Mahasarakham: Mahasarakham University.

Seels, B., and Z. Glasgow. (1990). **Exercise in Instructional Design.** U.S.S. : Merrill Publishing Company.

Sirichote, Noi. (1999). **Technique for Training** Bangkok: Odean Store.

Srinakarinwirot University. (2007). **Theory of System Design and Development.** <http://images.medet40.multiply.com.2007>.

Srisaad, Boonchom. et.al., (2006). **Foundation of Educational Research.** The 3rd Printing. Mahasarakham: Department of Educational Research and Development, Mahasarakham University.

Stair, Ralph.M. (1996). **Principle of Information System : A Managerial Approach.** 2nd ed Massachusetts : Boys-Fraser.