

สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน
กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

7 มิถุนายน 2555

สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน
กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

7 มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน
กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

7 มิถุนายน 2555

วรัญญา มหะสิทธิ์กุล. (2555). *สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยผ่านกระบวนการ กิจกรรม 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการติดตามนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูผู้สอน ประจำปีการศึกษา 2554 จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นแบบสอบถามสภาพการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู เท่ากับ 0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามปัญหาการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ปัญหาการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
3. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน

STATES AND PROBLEMS OF LEARNING MANAGEMENT IN SCHOOL WORKPLACE
OF TEACHERS IN BANGKHEN DISTRICT AREA BANGKOK METROPOLIS



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

7 June 2012

Varanya Mahesukkhagul. (2012). States and Problems of Learning Management in School Workplace of Teachers in Bangkok District Area Bangkok Metropolis. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Jaruwat Ployduangrat.

The purposes of this research were study and compare between the states and problems of learning management in school workplace of teachers from Bangkok Metropolis, Bangkok schools district in the area of a teaching method. Through the five events including training, seminars, further study, study visit and supervision monitoring of learning management. Classified by their position, education, work experience. The sample used in this study was 160 teachers of the year 2011. The equipment used in data collection was a questionnaire of estimation scaling. The confidence of questionnaire of learning management in teacher's workplace at 0.90. And the reliability of questionnaire of learning management in teacher's workplace at 0.98. The data were analyzed percentage, standard deviation and testing (t-test) Independent samples.

The finding revealed that:

1. The participatory learning management of teachers from Bangkok metropolis Bangkok schools district in the area of a teaching method as considering the overall and specifically at a high level.
2. The problem of learning management of teachers from Bangkok metropolis Bangkok schools district in the area of a teaching method as considering the overall and specifically at average
3. In comparative of Condition and management of learning in the workplace of teachers from Bangkok metropolis Bangkok schools district in the area of teaching method. There was found that teachers whose different positions, qualifications and experience have managed of learning in the workplace were not significantly different

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียน
ในสังกัด สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ของ วรรณญา มเหล็กขกุล ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

ประธาน

.....
(อาจารย์ ดร. นิตย์ โรจน์รัตนวาณิชย์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ)

วันที่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการได้รับความกรุณา ความทุ่มเทและความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่เสียสละเวลาในครอบครัวและการทำงาน เพื่อให้คำแนะนำตลอดการศึกษา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร ชุนห์ลือชานนท์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบูรณ์ อ่อนมั่ง เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุ่ม และท่านอาจารย์ ดร.นิตย์ โรจน์รัตนวาณิชย์ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญาบัตร รวมทั้งเสียสละเวลาให้คำแนะนำและปรับปรุงตรวจสอบแบบสอบซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับงานวิจัย ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ที่กรุณาอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและช่วยเหลือตลอดการเก็บข้อมูลวิจัย

สำหรับบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดา และนายพินัยธร มหะลักขกุล นางสาวเบญจวรรณ แป้นนอก เพื่อนการบริหารการศึกษารุ่น 19 และเพื่อนครูโรงเรียนบ้านบัวมล(เจริญราษฎร์อุทิศ) ที่คอยดูแลให้กำลังใจและเป็นห่วงหาพเจ้าในการทำวิจัยฉบับนี้ด้วยความอดทนตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ บิดา มารดา ผู้เป็นครูคนแรกและครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จในวันนี้

วรัญญา มหะลักขกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมติฐานในการวิจัย	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	13
ความเป็นมาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	13
การจัดการการเรียนรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร	15
ความเป็นมาและการจัดการเรียนรู้ของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร	17
ขอบเขตการปฏิบัติงานฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตบางเขน	20
นโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตบางเขน	21
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการการเรียนรู้	25
ความหมายของการจัดการการเรียนรู้	32
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการการเรียนรู้	34
ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่	35
ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้	37
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน	38
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ในที่ทำงาน	38
หลักในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน	40
การจัดการอบรมโดยใช้วิทยากรภายในและภายนอก	41
การสัมมนา	43
การศึกษาดูงาน	45
การศึกษาต่อ	46
การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

2 (ต่อ)	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
งานวิจัยในประเทศ	48
งานวิจัยต่างประเทศ	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย	58
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	58
ประชากร	58
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูล	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	83
ความมุ่งหมายของการวิจัย	83
สมมติฐานของการวิจัย	84
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	84
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	84
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	85
สรุปผลการวิจัย	85
อภิปรายผลการวิจัย	87
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม	93

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก	105
ภาคผนวก ข	115
ภาคผนวก ค	117
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	121



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
2 จำนวนและร้อยละของครู จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประการณ์ การทำงาน	64
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน	65
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดอบรม จำแนกเป็นรายข้อ	66
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการสัมมนา จำแนกเป็นรายข้อ	67
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกเป็นรายข้อ	68
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาต่อ จำแนกเป็นรายข้อ	69
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ	70
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน	71
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดอบรม จำแนกเป็นรายข้อ	72
11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการสัมมนา จำแนกเป็นรายข้อ	73

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกเป็นรายข้อ	74
13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาต่อ จำแนกเป็นรายข้อ	75
14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ	76
15 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง	77
16 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา...	78
17 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน	79
18 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง	80
19 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา...	81
20 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน	82

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพและปัญหาการจัดการ
การเรียนรู้ในที่ทำงานของครู 10
- 2 ระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร 13



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มีปัญหาหลายประการของการจัดการศึกษาของไทยที่เป็นสาเหตุทำให้ต้องมีการปฏิรูปการศึกษา ปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือ ปัญหาเกี่ยวกับครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีปัญหาตั้งแต่การผลิต การใช้การพัฒนา และการรักษามาตรฐานของวิชาชีพครู รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 จึง กำหนดบทบัญญัติให้มีการ พัฒนาวิชาชีพครู ไว้ด้วย และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 (4) ก็ได้กำหนดบทบัญญัติให้มี หลักการส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นับเป็นหลักการและเหตุผลสำคัญในการ กำหนดแนวทาง พัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากในการ ขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ด้าน ทั้งผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางในการทำงาน และตัวบุคลากรครูซึ่งเป็นแรงสำคัญในการปฏิบัติงานใน องค์กรนั้นๆ ครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง หมายถึง ผ่านการศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดี มี ความรู้ความสามารถมีมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมีองค์กร วิชาชีพกำกับ ดูแล จึงเป็นบุคคลคุณภาพที่มีการประกันได้ว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาอย่างดีมี คุณภาพครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพ ของครูเป็นสำคัญ ฉะนั้นครูต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ (สุปราณี จินดา. 2549: 1)

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและ ประเทศชาติโดยตรง กล่าวได้ว่าการศึกษาคือเรื่องสำคัญและเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคน สังคม ให้มีความสำคัญกับครูและความเป็นครูลดลง ทั้งที่ครูเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษาและการ สอน ปัจจุบันเราให้ความสำคัญต่อการศึกษามากแต่ละเลยการให้ความสำคัญกับครู จึงส่งผลให้คุณภาพ การศึกษาของประเทศชาติลดลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดทศวรรษที่ผ่านมา สังคมและประเทศชาติเกิด วิกฤตทั้งทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการเมือง โดยเฉพาะสังคมฐานราก คือ ชนบทและชุมชน ท้องถิ่นยังขาดโอกาสทางการศึกษา ในระบบการศึกษาก็ขาดครูและคุณภาพของครูในระบบโรงเรียน ก็ยังไม่น่าพอใจ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาที่ส่งผลต่อ การพัฒนาคน (เยาวชน) ระบบการศึกษา ประกอบด้วย ครูและผู้บริหารรวมทั้งระบบโครงสร้างเชิง นโยบาย แต่ครูได้รับความสำคัญน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับบริหารจัดการทางการศึกษาด้านอื่นๆ ระบบโครงสร้างเชิงนโยบายทางการบริหารการศึกษาจะเน้นผลประโยชน์เกี่ยวกับอำนาจและ ตำแหน่งหน้าที่ซึ่งการบริหารจัดการ เมื่อตรวจสอบดูนโยบายด้านการเรียนการสอน ผู้มีอำนาจทาง

การศึกษาให้ความสำคัญส่วนนี้หน่อย โดยเฉพาะครู จึงจำเป็นต้องมีนโยบายที่มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพของครูอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จของการศึกษาของชาติ (เป็รื่อง กิจรัตน์ภร. 2554: 1) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ ในแผนปฏิบัติการราชการประจำปี 2554 ให้ครูเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่งและคนดี มีใจรักมาเป็นครู มีปริมาณเพียงพอ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องมีสาขาวิชาชีพที่เข้มแข็งบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการพัฒนากุศลกรทางการศึกษา การพัฒนาครู สู่มาตรฐานทางวิชาชีพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2554: 5)

การพัฒนาและการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร การก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงนั้นหมายถึง ครูทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีทักษะและความสามารถตามหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพื่อดำรงอยู่ในสถานะเดิมหรือพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่สถานะใหม่ที่สูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานต่อไปในองค์กรได้ (Clifford; & Thorpe: 2007) การพัฒนากุศลกรเป็นกระบวนการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าตาม พ.ร.บ. ที่เน้นการพัฒนาครูให้ได้รับใบประกอบวิชาชีพครูในด้านการศึกษา ทักษะที่สำคัญสูงสุดคือครู หากโรงเรียนสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพแล้ว จะส่งผลต่อไปยังคุณภาพของผู้เรียน (อดุลย์ ศรีรักษ์. 2552: 4)

การนำแนวคิดการศึกษามาพัฒนากุศลกรด้วยการเรียนรู้ในที่ทำงานเพื่อให้โอกาสครูได้เรียนรู้ ผูกอบรม และพัฒนาทักษะไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงานนั้น ควรเริ่มจากการทำความเข้าใจต่อคำว่า การศึกษา การฝึกอบรมและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นคำที่ถูกนำมาถกเถียงกันระหว่างผู้รู้ในวงการการศึกษา อุตสาหกรรมและเศรษฐศาสตร์เพื่อให้ได้คำที่เหมาะสมที่ให้ความหมายว่าเป็นการเพิ่มผลผลิต ในอดีตนั้นเริ่มต้นจากคำว่า การศึกษาในเวลาต่อมาเริ่มนำคำว่า การฝึกอบรม (Hutching. 1968: 1-4) มาใช้ควบคู่กันด้วยจนเป็นคำที่นิยม และใช้ปัจจุบันคือ คำว่า การเรียนรู้ ซึ่งใช้กันทั่วโลก (Hutching 2000) สอดคล้องกับ (Clifford; & Thorpe: 2007) ซึ่งกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนจากการฝึกอบรมและการพัฒนาไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนาว่า ในปัจจุบันองค์กรต่างมีความต้องการและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาอย่างตลอดและต่อเนื่อง สืบเนื่องจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

จากการศึกษาแนวทางในการพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นั้น ส่งผลกระทบต่อครูในด้านกระบวนการเรียนการสอน ตามมาตราที่ 8 มาตรา 25 และ มาตรา 30 สรุปได้ว่า ครูต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่วนผลกระทบในด้านวิชาชีพครู ตามมาตรา 52 และมาตรา 55 สรุปได้ว่า ครูต้องได้รับการพัฒนาและการเชิดชูเกียรติ โดยมีเงื่อนไขวิชาชีพครู คือ ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้ 1. คุณภาพของผลผลิตและประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จของวิชาชีพ 2. การพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตโดยการพัฒนางานในภาวะปกติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตได้ตามเป้าหมาย 3. การพัฒนางานที่เป็นวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องเรียนรู้หลักการ วิธีการและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในงานอาชีพ และนำความรู้มาใช้ในงานเพื่อค้นหาความรู้สร้างความรู้ใหม่ในงานวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 30) ครูในฐานะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนต้องมีสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ เจตคติ ในการเรียนรู้ ต้องมีความรู้ความเป็นไปของสังคมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ต้องพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งโรงเรียนนั้นเองทำหน้าที่พัฒนาครูให้เทียบทันกับการเป็นสังคม ฐานความรู้ การเรียนรู้ของครูจึงให้ผลในการพัฒนาตนเองเพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งไม่ใช่เรียนรู้ให้เท่าทันลึกซึ้งเฉพาะวิชาที่ตนเองสอนในหลักสูตรเท่านั้น ยังต้องตามทันความก้าวหน้า และความเป็นไปในสังคมอีกด้วย การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูจึงเป็นการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนให้ความสำคัญ (วันทิพย์ สินสูงสุต. 2549: 7)

การศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นวิธีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพที่มีการประเมินสภาพและออกแบบการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและบริบทของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู จึงเป็นเรื่องจำเป็นต่อการพัฒนาให้ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขนได้มีความรู้ ความสามารถในการแข่งขันและเป็นแรงผลักดันให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนพึงตระหนักว่าเป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูนขีดความสามารถและการใช้ทรัพยากรที่ถือว่ามีคุณค่ามากที่สุดขององค์การ เพราะการพัฒนาที่ยั่งยืนคือการพัฒนาที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งพบว่ามีรูปแบบต่างๆ (นารีนุช สมวาสนาพานิช. 2544; ปวีณา หมตราคี. 2547; พัชรี นิमितปัญญา. 2547; จริยา เอกมั้น. 2548; ปวีณา หมตราคี. 2552: 5) เช่น การพัฒนารายบุคคลและรายกลุ่มโดยใช้การส่งบุคลากรเข้ารับฟังการบรรยาย การประชุม การอบรมสัมมนา การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงานและการส่งเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน การนิเทศแบบเพื่อนให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับบุคลากรในโรงเรียนเท่านั้น ทั้งที่ยังมี การจัดการการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและวิธีการจัดการการเรียนรู้ที่มากมายหลากหลายรูปแบบ แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู ครูไม่สามารถนำมาประยุกต์ ความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานได้ รวมทั้งยังไม่มีภาระงานในโรงเรียน

เพื่อจัดการถ่ายทอดการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ไม่มีการประสานงานจากแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน การสนับสนุนการค้นคว้าจากแหล่งเรียนที่ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้บุคลากรครูไม่สามารถ นำความรู้จากการสนับสนุนในการฝึกอบรม การจัดการการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการจัดการ การเรียนการสอนและการทำงานที่สัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองในยุคของสังคมฐานความรู้

จากผลการประเมินภายในองค์กรพบว่าการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน ควรได้รับการพัฒนาตามนโยบายและแผนปฏิบัติการ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2554 ซึ่งมีนโยบายบริหารราชการในการพัฒนาสมรรถนะบุคคล ของบุคลากรกรุงเทพมหานครตามมาตรฐานสถานะที่กำหนด โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนและใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีการเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดอบรมครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมและพัฒนาครู โดยการจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ในเรื่องการจัดการศึกษา นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการนิเทศ ติดตามผล สังเกตการณ์สอน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอให้บุคลากรพัฒนาตนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้ศึกษาจากเอกสาร หรือสอบถามผู้รู้ รวมถึงการศึกษาต่อด้วยตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความรักและภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง (รายงานประจำปีของสถานศึกษา. 2554) ซึ่งยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร จากนโยบายและมาตรการต่างๆ ของรัฐบาล ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ การจัดโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานครและเสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานคร ทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยการสนับสนุนให้ข้าราชการและลูกจ้างได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ และจัดระบบสวัสดิการเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. 2554) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานครโดยตรงที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ฝึกอบรมข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา การวิเคราะห์ ความต้องการ กำหนดและพิจารณาหลักสูตร นโยบาย แผน และมาตรฐานในการพัฒนา ฝึกอบรมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดการพัฒนา ฝึกอบรมตามที่กำหนด ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่ง และวิทยฐานะตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามนโยบายความจำเป็น และการพัฒนาฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้าน การบริหารงานลูกเสือและยุวกาชาด รวมทั้งการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องของการลาศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน การเดินทางไปราชการ การบริหารกองทุนพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กรุงเทพมหานครได้กำหนดไว้ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2549)

ดังนั้นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน เป็นส่วนหนึ่งในเขตการปกครองของ กรุงเทพมหานคร และตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี ของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จึงควรได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครู ซึ่งการจัดการการเรียนรู้อาจมีผล มาจากปัญหาและการจัดการการเรียนรู้ที่ขาดความเป็นระบบ การจัดการการเรียนรู้ที่ได้รับมา ยังนำมาปรับประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบและหน้าที่ทางการสอนไม่เต็มตามศักยภาพ ในฐานะที่ ผู้วิจัยเป็นบุคลากรครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน ที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาและ โรงเรียนขยายโอกาส รับผิดชอบจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ การจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และในระดับมัธยมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ตามนโยบาย ของรัฐบาล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่กับ การขยายการศึกษาเชิงปริมาณหรือการเพิ่มจำนวนนักเรียน ซึ่งแนวคิดทางการบริหารในปัจจุบันที่ ได้รับความนิยมนิยมและมีการปฏิบัติกันอย่างแพร่หลาย คือ การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาและ การเชิดชูเกียรติ โดยมีเงื่อนไขการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครู จึงตระหนักถึงความสำคัญในการศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะสรุปเป็นข้อมูลและใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาคุณภาพในการพัฒนาบุคลากรครูในองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรครูผู้ทำหน้าที่ ในการจัดการเรียนการสอน และเป็นการพัฒนาองค์กรสู่การองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
 2. เพื่อศึกษาปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
- การเรียนรู้
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน
 4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู และนำผลข้อมูลที่ได้รับมาเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาการจัดการการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูและใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ ให้ตรงตามศักยภาพของครูผู้สอน ทำให้เกิดการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนในการพัฒนาวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการพัฒนา การจัดการการเรียนรู้ของครู ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองและองค์กรที่ยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

มุ่งศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยผ่านกระบวนการกิจกรรม 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การจัดการอบรม
- 1.2 การสัมมนา
- 1.3 การศึกษาดูงาน
- 1.4 การศึกษาต่อ
- 1.5 การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2554 ภาคเรียนที่ 2 จำนวนทั้งสิ้น 271 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2554 ภาคเรียนที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-609) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครู จำแนกเป็น

3.1.1 ตำแหน่ง

ครูผู้สอน

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3.1.2 วุฒิการศึกษา จำแนกออกเป็น 2 ระดับ คือ

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 15 ปี

ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยผ่านกระบวนการกิจกรรม 5 ด้าน คือ

3.2.1 การจัดการอบรม

3.2.2 การสัมมนา

3.2.3 การศึกษาดูงาน

3.2.4 การศึกษาต่อ

3.2.5 การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

การจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน หมายถึง กระบวนการที่มีวิธีการและกิจกรรมการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง สายงานที่ตนรับผิดชอบก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย ทำให้เกิดความสามารถในการพัฒนาตนเองและความมั่นคงของหน่วยงานตามที่ปรากฏเป็นจริงโดยผ่านกระบวนการและกิจกรรม 5 ด้าน ดังนี้ คือ

1. การจัดการอบรม หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายและการดำเนินงาน การเชิญวิทยากรภายนอกหน่วยงานมาให้ความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการให้ทุนการฝึกอบรมระยะสั้นตามสถาบันแหล่งเรียนรู้ต่างๆ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพครูและความต้องการของหน่วยงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น
2. การสัมมนา หมายถึง การประชุมอภิปรายระหว่างกลุ่มและผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามขอบเขต โดยมีการเตรียมหัวข้อและเอกสารประกอบการสัมมนา มีเรื่อง ประเด็น ปัญหาที่ต้องการให้ได้รับการพัฒนาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ และประสบความสำเร็จตามหัวข้อที่วางเป้าหมายไว้ เสนอแนวทางในการทำงาน การแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

3. การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ได้แนวคิดวิธีการในการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ได้พบเห็นประสบการณ์ใหม่ๆ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนเอง เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและองค์กร

4. การศึกษาต่อ หมายถึง การให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา ผู้ศึกษาต่อมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือที่เป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5. การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือเพื่อนครูให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรครูตามสภาพจริงในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการพัฒนากลุ่ม และสนับสนุนบุคลากรครูให้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เน้นแนวทางการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การทำงานตรงตามสายงานและภารกิจ เป้าหมายขององค์กร และยกระดับบุคลากรครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ

สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน หมายถึง ระดับการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน หมายถึง ระดับสิ่งที่เกิดขึ้นและเป็นปัญหาอุปสรรค ในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน หมายถึง สถานศึกษาของรัฐ สังกัด กรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตบางเขน จำนวนทั้งสิ้น 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ โรงเรียนประชาภิบาล โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม (ชินชูใจราษฎร์อุทิศ) โรงเรียนบ้านคลองบัว (เอี่ยมแสงโรจน์) โรงเรียนบ้านบัวมล (เจริญราษฎร์อุทิศ)

ครู หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2554 ภาคเรียนที่ 2 ในตำแหน่งต่อไปนี้

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในโรงเรียนตามหลักสูตรที่โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี

วุฒิการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิสูงสุดของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

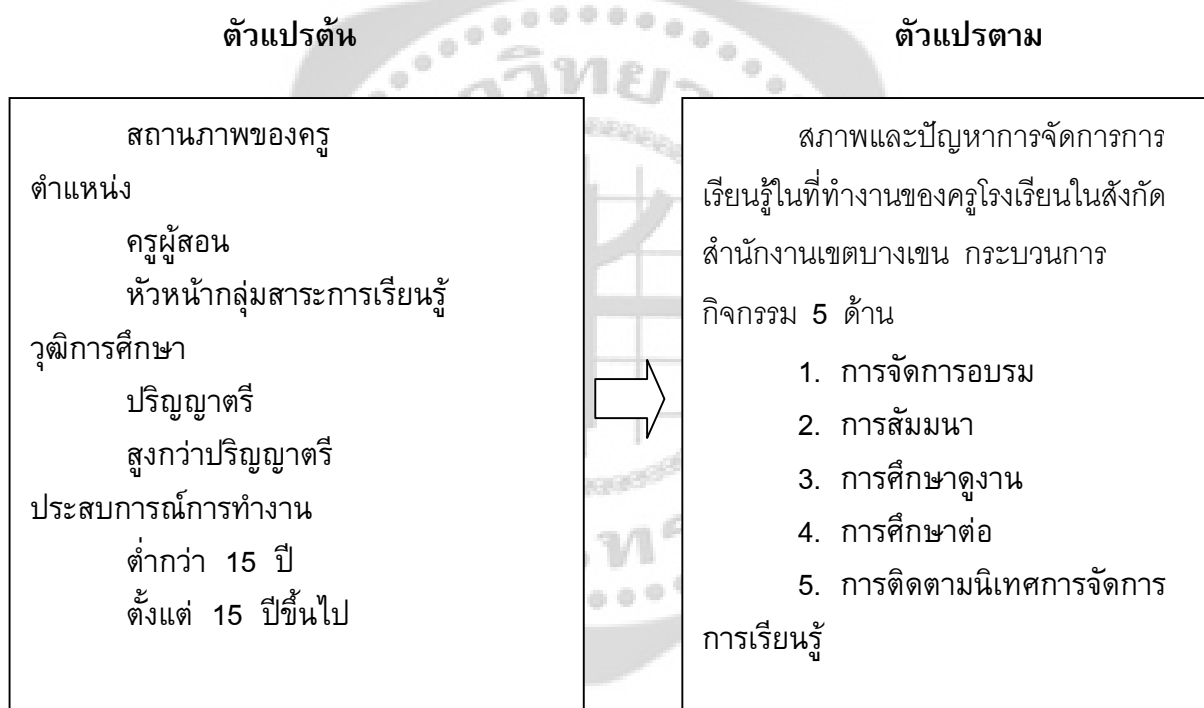
ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติหน้าที่การสอนของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้แนวคิดมาจาก (ปวีณา หมตราคี. 2552: 324) การจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานนั้นเป็นวิธีการและกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ในที่ทำงานผ่านการเรียนรู้ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อภาระหน้าที่ของครูตรงตามสาขาวิชาชีพ ควรจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานโดยส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ทำการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครู โดยได้นำเสนอรูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานมีวิธีการต่างๆ ดังนี้ 1. การจัดอบรมครูโดยใช้วิทยากรภายในและภายนอก 2. การส่งเสริมครูเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานหรือสถาบันต่างๆ 3. การศึกษาดูงาน 4. การสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ 5. การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2549) การจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูในหน่วยงาน สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่เสนอแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีหน้ารับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ข้าราชการครู กรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา การวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดและพิจารณาหลักสูตร นโยบาย แผน และมาตรฐานในการพัฒนา การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน การเดินทางไปราชการ การบริหารกองทุนพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และบุคลากรทางการศึกษา การจัดการพัฒนาตามที่ในมาตรฐานกำหนด

ในส่วนของตัวแปรต้นนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้น ตามสถานภาพของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ (ถาวร ศรีเกตุ. 2551: บทคัดย่อ) กล่าวว่า การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็น โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในวิชาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ (ปองทิพย์ เทพอารีย์. 2551: บทคัดย่อ) การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการ

พัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับ (จริยา ฉายศรี. 2550: บทคัดย่อ) กล่าวว่า ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการจัดการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ (คราด ยอดสวัสดิ์. 2546: บทคัดย่อ) กล่าวว่า ครูที่มีอายุราชการต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน และระยะเวลาในการเข้ารับการอบรมต่างกัน จะมีคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุป เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1) ครูที่มี ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานแตกต่างกัน

2) ครูที่มี ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานแตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนรู้ของบุคลากรครู โดยมีขอบข่ายเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุมเรื่องต่างๆ และได้นำเสนอตามหัวข้อดังนี้

1. การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 1.2 การจัดการการเรียนรู้ของกรุงเทพมหานคร
 - 1.3 ความเป็นมาและการจัดการของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
 - 1.4 ขอบเขตการปฏิบัติงานฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตบางเขน
 - 1.5 นโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการการเรียนรู้
 - 2.1 ความหมายการจัดการการเรียนรู้
 - 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการการเรียนรู้
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในที่ทำงาน
 - 3.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ในที่ทำงาน
 - 3.2 หลักในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน
 - 3.2.1 การจัดการอบรม
 - 3.2.2 การสัมมนา
 - 3.2.3 การศึกษาดูงาน
 - 3.2.4 การศึกษาต่อ
 - 3.2.5 การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

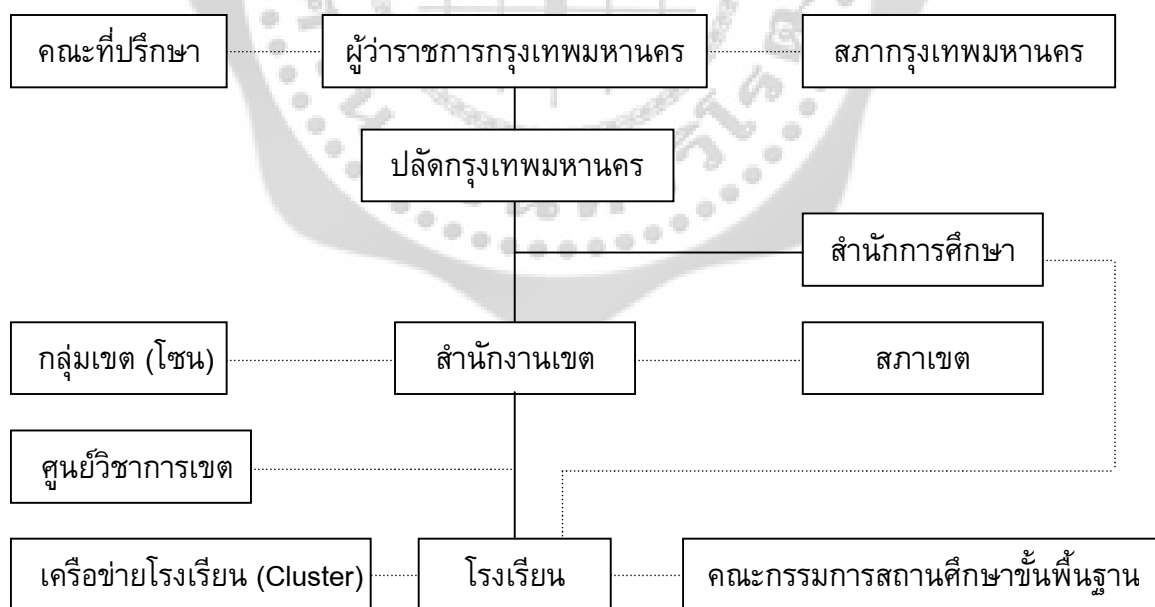
1. การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

1.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ตั้งแต่เริ่มสถาปนาในปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 โดยรับโอนการจัดการศึกษาจาก 2 องค์กร คือ เทศบาลนครหลวง และองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรี ซึ่งองค์กรทั้งสองได้ถือกำเนิดเป็นการยุบรวมกันและรับโอนการจัดการศึกษาจากเทศบาลนคร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2480 และองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งสองรับโอนการจัดการศึกษามาจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อปี พ.ศ. 2509 (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2549: 1-2)

การดำเนินการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยมีการจัดการศึกษาหลายระดับ หลายรูปแบบ ซึ่งมีหน่วยงานรับผิดชอบคือ สำนักการศึกษา (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2549: 18-19)

การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร จัดในลักษณะของสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีผู้บริหารคือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตและผู้บริหารโรงเรียนตามลำดับ โดยสำนักการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงานที่ปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนในระดับจังหวัดของกรุงเทพมหานคร และเป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับในระดับสำนักงานเขตซึ่งแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ระบบการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ที่มา: สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2549). เอกสารสัมมนาผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. หน้า 7.

จากภาพประกอบ 2 สามารถอธิบายได้ว่าโครงสร้างระบบบริหารการศึกษามีการบริหารจัดการดังนี้

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารสูงสุดและเป็นฝ่ายการเมือง มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารกรุงเทพมหานครทุกด้าน เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

ในสายราชการประจำมีปลัดกรุงเทพมหานคร ดำรงตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการประจำ มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบควบคุมดูแลข้าราชการประจำกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร กำกับเร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รองจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินเกี่ยวกับการศึกษา และการอบรมดูแลโรงเรียนประถมศึกษา มีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครในสังกัด สำนักงานเขต รับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต ส่วนราชการภายในสำนักงานเขต กำหนดให้มีฝ่ายการเมือง เป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนการบริหารจัดการด้านการศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ถูกกำหนดให้เป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักงานเขต (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2549: 7) การแบ่งกลุ่มเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้จัดแบ่งตามสภาพความเหมาะสมของพื้นที่ แต่ละสำนักงานเขต โดยเรียกว่ากลุ่มสำนักงานเขต ซึ่งในแต่ละกลุ่มสำนักงานเขต มีโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก การแบ่งกลุ่มพัฒนาวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มเขต ดังนี้

1. กลุ่มรัตนโกสินทร์
2. กลุ่มบูรพา
3. กลุ่มเจ้าพระยา
4. กลุ่มศรีนครินทร์
5. กลุ่มกรุงธนเหนือ
6. กลุ่มกรุงธนใต้

ในส่วนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มบูรพา ที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส มีครูจำนวน 271 คน ในปีการศึกษา 2554 มีนโยบายการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับทุกฝ่าย ผลประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับจากประสบการณ์ต่าง ๆ สัมพันธ์กับชีวิตจริง ได้รับการฝึกฝน ได้รับการฝึกทักษะในด้านความรู้ ความคิด และการแสวงหาความรู้ ได้ทักษะการสร้างความรู้ใหม่ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาไปสู่การเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่ครู ผู้ปกครอง และสังคมปรารถนาอย่างยิ่ง

ตามนโยบายแผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2554 กรุงเทพมหานครมีแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552 – 2555 เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนากรุงเทพมหานครและนำแผนดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพมหานครประจำปี ซึ่งได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 โดยพิจารณาเป้าหมายที่กำหนดตามยุทธศาสตร์ในแต่ละปี ประกอบกับนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครและสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น ตลอดจนผลการดำเนินงานในภาพรวม

การเรียนรู้ของครูจึงให้ผลในการพัฒนาตนเองก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งไม่ใช่เรียนรู้ให้เท่าทันลึกซึ่งเฉพาะวิชาที่ตนเองสอนในหลักสูตรเท่านั้น ยังต้องตามทันความก้าวหน้าและความเป็นไปในสังคมอีกด้วย การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูจึงเป็นการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนให้ความสำคัญ (วันทิพย์ สินสูงสูด. 2549: 7)

ดังที่กล่าวมาในข้างต้นจากนโยบายกรุงเทพมหานครข้าราชการและลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงข้าราชการครูในสังกัดกรุงเทพมหานครจึงควรได้รับแนวทางในการพัฒนา การแสวงหาความรู้ที่จะนำเทคนิคต่าง ๆ ที่ได้รับมาจากการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาการจัดการการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะของตนเอง และยังเป็นการยกระดับมาตรฐานทางการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของครูอีกด้วย

1.2 การจัดการการเรียนรู้ของกรุงเทพมหานคร

ในปีที่ผ่านมาโดยสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญและกำหนดเป้าหมายแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานของหน่วยงาน ตามแผนบริการราชการกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2552 – 2555) ในการพัฒนาสมรรถนะบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานครตามมาตรฐานสถานะที่กำหนด จะเห็นได้ว่ายังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร จากนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ของรัฐบาล ดังในด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ การจัดโครงสร้างการบริหาร กรุงเทพมหานครและเสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานคร ทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นตามมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด โดยการสนับสนุนให้ข้าราชการและลูกจ้างได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ และจัดระบบสวัสดิการเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ได้นำเสนอแนวทางการส่งเสริมบุคลากร กรุงเทพมหานคร ให้มีความการพัฒนาศักยภาพดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.6 การเสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานคร มีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพคุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. 2554 ของกรุงเทพมหานครให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

กลยุทธ์หลักที่ 1 การบูรณาการและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครด้วยการผลักดันแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์หลักที่ 2 การทบทวนกรอบ/แผนอัตรากำลังเชิงรุกให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการ การปรับเปลี่ยนนโยบาย และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการลดขนาดองค์กร และจำกัดอัตรากำลังเพื่อรองรับการปรับรูปแบบการบริหารราชการในแบบกำกับการจ้างภายนอก (Outsource)

กลยุทธ์หลักที่ 3 การทบทวนการกำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการตามแผนบริหารราชการ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนของนโยบาย สภาพแวดล้อม และการปรับรูปแบบการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์หลักที่ 4 การเพิ่มศักยภาพระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยมุ่งเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงกับสมรรถนะและทักษะทั่วไป เช่น การปรับปรุงและพัฒนาทดสอบวัดเชาวน์ปัญญาทางอารมณ์ การฝึกอบรมเทคนิคการสัมภาษณ์โดยยึดหลักสมรรถนะ การฝึกอบรมเทคนิคการสร้างและพัฒนาข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งโดยยึดหลักพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด โดยการสนับสนุนให้ข้าราชการและลูกจ้างได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ และจัดระบบสวัสดิการเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

กลยุทธ์หลักที่ 5 การเสริมศักยภาพระบบการพัฒนาผู้บริหารมหานครโดยมุ่งเน้นการจัดสร้างแผนการพัฒนาผู้บริหารตามระดับชั้น และระบบการทดแทนตำแหน่งที่ตอบสนององการมุ่งสู่ความเป็นมหานครนำอยู่ด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ผู้ทดแทนตำแหน่ง และการเตรียมผู้ทดแทนตำแหน่ง

กลยุทธ์หลักที่ 6 การเพิ่มบทบาทหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเฉพาะทางตามสายงาน ด้วยการบูรณาการแนวทางในการพัฒนาในงานและการพัฒนาผลงานและการพัฒนาด้วยตนเองเช่น การกำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงานทั้งในสายวิชาชีพและวิชาการของทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์หลักที่ 7 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้และการพัฒนาตนเอง เช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลยุทธ์หลักที่ 8 เสริมภาพลักษณ์องค์กรในด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรัก ผูกพัน ภูมิใจในองค์กร เช่น การให้สวัสดิการอาคารบ้านพักอาศัยเพื่อข้าราชการ และลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการด้วยการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ และการทบทวนกฎระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงควรมีการศึกษา สสำรวจ ทบทวนค่าจ้างและระบบสวัสดิการตามความจำเป็นของสายงาน โดยมีการกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมกับคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์หลักที่ 9 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เช่น การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบครบวงจร

1.3 ความเป็นมาและการจัดการเรียนรู้ของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร สภาพทั่วไป

ภาพรวมของกรุงเทพมหานครในส่วนที่สำนักการศึกษามีภารกิจเกี่ยวข้อง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนให้แก่เด็กและเยาวชนของกรุงเทพมหานคร โดยมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 435 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต มีนักเรียน 340,430 คน แบ่งเป็นระดับอนุบาลศึกษา จำนวน 62,268 คน ระดับประถมศึกษาจำนวน 246,104 คน มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 28,952 คน และมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 1,254 คน ครู จำนวน 15,244 คน โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 429 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 93 โรงเรียน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 5 โรงเรียน ส่วนโรงเรียนที่จัดการเรียนร่วมให้แก่ผู้ด้อยโอกาส พิการ และบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 74 โรงเรียน ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน สำนักการศึกษาได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ตลอดจนนโยบายของรัฐในด้านการศึกษาตามกรอบทิศทาง การพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ(พ.ศ. 2545-2559) และนโยบายของคณะผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการสอนภาษาต่างประเทศ โดยครูชาวต่างประเทศ พัฒนาโรงเรียนด้วยระบบเครือข่ายโรงเรียน โดยนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

การแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

สำนักการศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการ

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไปของสำนัก การศึกษา งานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ การบริหารงานบุคคลและงานด้านสวัสดิการของ

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้าง งานนิติกรรมสัญญางานสิทธินักเรียน งานบริหารศูนย์สิทธิเด็กนักเรียน ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์การประชาสัมพันธ์ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การบริหารงานก่อสร้าง การบริหารสินทรัพย์ส่วนกลางของสำนักงานกิจกรรมพิเศษ และงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กองการเจ้าหน้าที่

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร และลูกจ้างในสถานศึกษา ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การโอน ย้าย การขอกลับเข้ารับราชการ การเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือน การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย การพิจารณาความชอบและประเมินผลสมรรถภาพ การจัดทำและรักษาทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนและค่าจ้างการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ การตรวจสอบและการเสนอผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูการประชุม อ.ก.ก. ข้าราชการครู การดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันข้าราชการครูและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กองคลัง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการเงิน การคลังการรวบรวมและจัดทำคำของบประมาณประจำปีของสำนักงานการศึกษา การบริหารงบประมาณตรวจสอบฎีกาทุกหมวดรายจ่าย ทั้งงบประมาณกรุงเทพมหานคร งบประมาณเงินอุดหนุนรัฐบาลและเงินนอกงบประมาณ การรับเงิน การเบิกเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงินและการเก็บรักษาเงิน พร้อมรายงานประจำวันทางการเงิน การบันทึกบัญชี จัดทำทะเบียนคุมรายงานรายรับ-รายจ่ายเงินทางการเงินตามคู่มือบัญชีการพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง ติดตามรวบรวมรายงานในด้านการคลังของสำนักงานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. หน่วยศึกษานิเทศก์

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาการจัดระบบการนิเทศตรวจสอบ สร้างกลไกเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามแผนงาน รวมทั้งนิเทศเพื่อแนะนำ ส่งเสริมการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัย และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีคุณภาพ ตลอดจนปฏิบัติงานตามนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5. สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา กำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านนโยบายและแผนการศึกษา การส่งเสริมการจัดการศึกษาและความร่วมมือในประเทศและต่างประเทศ การวิจัยทางการศึกษา งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ งานด้านการพัฒนามาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา งานด้านประเมินผลการจัดการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6. กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอนจัดระบบและควบคุมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นศูนย์กลางในการให้บริการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จัดตั้งศูนย์วิทยบริการ และบริการด้านสื่อการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ จัดระบบสารสนเทศด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในโรงเรียนผลิตและเผยแพร่เอกสารวิชาการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การประเมินติดตามผล ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

7. กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนา ฝึกอบรมข้าราชการครู กรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา การวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดและพิจารณาหลักสูตร นโยบาย แผน และมาตรฐานในการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดการพัฒนา ฝึกอบรมตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งและวิทยฐานะตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามนโยบายความจำเป็น และการพัฒนาฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้าน การบริหารงานลูกเสือและยุวกาชาด รวมทั้งการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องการลาศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน การเดินทางไปราชการ การบริหารกองทุนพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจหลัก

1. จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของประชาชน โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม
2. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพให้บริการเพื่อเพิ่มโอกาสแก่เด็กด้อยโอกาส เด็กพิเศษ และเด็กผู้มีความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน
3. ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. ดำเนินการให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาสำหรับคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส/ความสามารถพิเศษ/กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา การให้บริการและพัฒนาระบบข้อมูล

6. กระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่/โรงเรียน/ชุมชน ให้จัดการศึกษาได้ตามนโยบาย มาตรฐานสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมระบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management)

7. ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ภารกิจรอง

1. ส่งเสริมสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาชาวบ้าน พัฒนาท้องถิ่น การท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมประเพณี
2. ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ติดตามตรวจสอบประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าเหมาะสมกับ กระบวนการเรียนรู้
3. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาและยกย่องเชิดชู ผู้สนับสนุน
4. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการศึกษาทราบ และเข้าใจบทบาททิศ ทางการดำเนินงาน
5. ประสานการจัดทำแผนความร่วมมือด้านการศึกษากับผู้จัดการศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งต่างประเทศ

ซึ่งจากแนวคิดการส่งเสริมบุคลากรข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสอดคล้องกับนโยบาย ของกรุงเทพมหานครในการสนับสนุนให้บุคลากรครูเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการพัฒนา ความสามารถในการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับมาตรฐานวิชาชีพครู

1.4 ขอบเขตการปฏิบัติงานฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตบางเขน

ฝ่ายการศึกษาสำนักงานเขตบางเขนมีขอบข่ายการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาในสำนักงานเขตบางเขน ซึ่งมีหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานดังนี้

1. การดำเนินการดำเนินงานงบประมาณทั้งในส่วนข้าราชการสำนักงานเขต และข้าราชการครู
2. สืบสวนเด็กเพื่อเกณฑ์เด็กเข้าเรียน , การผ่อนผันยกเว้นเด็กเข้าเรียนตามเกณฑ์ และ การควบคุมเด็กในเกณฑ์บังคับ เช่น ติดตามเด็กเข้าเรียน เด็กขาดเรียน จำหน่ายเด็ก (กรณีเรียนจบ , เรียนไม่จบ)
3. การดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมกลุ่ม กองลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ลูกเสือ พัฒนาชุมชน
4. งานด้านนิเทศการศึกษา
5. การบริหารงานศูนย์วิชาการเขต

6. ส่งเสริมการอนามัยโรงเรียน , การกีฬา , สิ่งแวดล้อม , การส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี และเทศกาลสำคัญต่าง ๆ

7. ประสานงานระหว่างโรงเรียน , สำนักงานเขต , สำนักการศึกษา และศูนย์ วิชาการ เขต

8. ดำเนินโครงการตามนโยบายของกรุงเทพมหานครและกิจกรรมสำคัญ ๆ ของ สำนักงานเขตบางเขน

ซึ่งแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร และสนองต่อนโยบายของกรุงเทพมหานครเพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่ อย่างยั่งยืน

1.5 นโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้มีมาตรฐานตอบสนองต่อความต้องการ และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในปีการศึกษา 2554 นี้ บุคลากรของโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนด มาตรฐานการศึกษาภายในโรงเรียน จำนวน 17 มาตรฐาน แบ่งเป็น มาตรฐานด้านผู้เรียน 9 มาตรฐาน มาตรฐานด้านครู 3 มาตรฐาน และมาตรฐานด้านผู้บริหาร 5 มาตรฐาน เพื่อให้การดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน บรรลุตามเป้าหมาย คณะกรรมการดำเนินงานจึงได้จัดทำ สร้าง และปรับปรุงเครื่องมือ ประเมิน ตลอดจนทำการ วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ผู้บริหาร บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ได้ทราบผลการดำเนินงานในการที่จะ ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้

มาตรฐานด้านครู

มาตรฐานที่ 11 ครูมีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีครู เพียงพอ และได้รับการพัฒนาวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ ที่ 11.1 ครูจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ตัวบ่งชี้ ที่ 11.2 ครูสอนตรงตามวิชาเอก/โท หรือความถนัด

ตัวบ่งชี้ ที่ 11.3 ครูมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ ที่ 11.4 โรงเรียนมีจำนวนครู และบุคลากรสนับสนุนตามเกณฑ์

ตัวบ่งชี้ ที่ 11.5 ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอน หรือวิชาชีพครูตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 12 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้น ผู้เรียนสำคัญ

ตัวบ่งชี้ ที่ 12.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายของการจัดการศึกษาและ
หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

ตัวบ่งชี้ ที่ 12.2 ครูมีการวิเคราะห์ศักยภาพเด็กและเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคล

ตัวบ่งชี้ ที่ 12.3 ครูมีความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ ที่ 12.4 ครูมีการผลิตสื่อ การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการพัฒนาการ
เรียนรู้ของเด็กและตนเอง

ตัวบ่งชี้ ที่ 12.5 ครูมีการวัดและประเมินพัฒนาการ และนำผลการประเมินไปใช้
พัฒนาเด็ก

ตัวบ่งชี้ ที่ 12.6 ครูมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก

นโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม (ชั้นอนุบาลถึงประถมศึกษา)

มาตรฐานที่ 11

การดำเนินการของโรงเรียนเกี่ยวกับครูมีวุฒิ/ ความรู้ความสามารถตรงกับ
งานที่รับผิดชอบ มีครูเพียงพอและได้รับการพัฒนาวิชาชีพนั้น ทางโรงเรียนตระหนักในความสำเร็จนี้
จึงมีการสำรวจความต้องการและความถนัดของครูทุกคนเพื่อที่จะได้จัดครูเข้าทำการสอนตรงตาม
ความต้องการ ความถนัดและความสามารถของครู นอกจากนี้ครูทุกคนได้รับการอบรม สัมมนา
ศึกษาดูงานพัฒนาคุณภาพการสอน การทำงาน จากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่นๆ
เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โรงเรียนมีครูคุณวุฒิวิชาเอกและโท
ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยมีครู 31 คน ผู้บริหาร 2 คน นักเรียน 711 คน มีห้องเรียน 22 ห้อง
ห้องพิเศษ 7 ห้อง โรงเรียนจึงมีครูที่มีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมี
จำนวนครูเพียงพอ

มาตรฐานที่ 12

การดำเนินการของโรงเรียน ด้านครูผู้สอนโรงเรียนให้ความสำคัญในการ
จัดการศึกษา ได้มีการจัดการอบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ จุดหมายและโครงสร้าง
ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยาพัฒนาการ การวัดผลและ
ประเมินผลเพื่อมาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และเอกสารประกอบหลักสูตรของกลุ่มสาระการเรียนรู้
ทั้ง 8 กลุ่มสาระ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ครูรวบรวมข้อมูล ประมวลผลข้อมูลและ
วิเคราะห์ข้อมูลด้านกายภาพและศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล และรายชั้น จัดทำแฟ้มข้อมูล
สารสนเทศของนักเรียน และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนไปใช้ในการจัดประสบการณ์ การ
เรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ
ความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูใช้เทคนิควิธีการสอนที่
หลากหลาย เหมาะสม มีการนิเทศการสอนจากผู้บริหารและเพื่อนครูในกลุ่มสาระ มีการบันทึกหลัง
การสอนเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน แล้วนำมาจัดทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลจากการ

วิจัยไปใช้พัฒนาและแก้ไขปัญหาของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการสอน สนับสนุนครูให้ค้นคว้า แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถใช้อินเทอร์เน็ต และสื่อเทคโนโลยีต่างๆ นำมาใช้ในการ จัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ครูได้จัดทำเอกสารและเครื่องมือวัดผลและประเมินผลด้วยวิธีการที่ หลากหลายสอดคล้องกับสภาพจริง โดยมีนักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมนำผลการประเมินไปใช้ ในการพัฒนานักเรียน

โรงเรียนบ้านบัวมล(เจริญราษฎร์อุทิศ)

มาตรฐานที่ 11 ครูมีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีครู เพียงพอ และได้รับการพัฒนาวิชาชีพ

ครูมีวุฒิ ความรู้และความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ โดยครูร้อยละ 100 จบปริญญาตรีขึ้นไป และได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนตามที่คุรุสภากำหนด โรงเรียนบ้านบัวมล (เจริญราษฎร์อุทิศ) มีจำนวนครูตามเกณฑ์ ครูมีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ โดย ได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 12 : ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนและใช้วิธีการสอนที่ หลากหลาย มีการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นที่ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เช่น ป้ายนิเทศ ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ มีการใช้อินเทอร์เน็ตในการค้นคว้าหาความรู้ และมีการศึกษานอก สถานที่ เช่น พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ มีการเน้นกระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดให้มี กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดอบรมครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เน้นการคิด วิเคราะห์ ในส่วนของโรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้จัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริม ศักยภาพของ ผู้เรียน กิจกรรมส่งเสริมการอ่านโดยจัดให้มีชั่วโมงรักการอ่าน มีสภานักเรียน อาสาสมัคร สาธารณสุข มีการเข้าร่วมแข่งขันกิจกรรมวาดภาพและการแสดงในวันสำคัญต่าง ๆ

โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาครู โดยการจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ในเรื่องการจัดการศึกษา การเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน การจัดทำสื่อการเรียนรู้ทั้งในระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้น พื้นฐาน ตลอดปีการศึกษา เพื่อให้ครูได้มีความรู้และสามารถนำไปพัฒนาให้เด็กเกิดการเรียนรู้และมี ผลสัมฤทธิ์ที่ดี นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการนิเทศ ติดตามผล สังเกตการณ์สอนของครูเพื่อให้ผู้เรียนมี การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เมื่อพบว่าครูคนใดยังบกพร่องในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจะให้ศึกษา เพิ่มเติมด้วยตนเอง จากเอกสาร หรือสอบถามผู้รู้ รวมถึงการเข้าอบรมหรือศึกษาต่อด้วยตนเอง

ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างหลากหลายและเหมาะสมกับ ธรรมชาติของผู้เรียน ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รู้จักแสวงหาความรู้ โดยการใช้เทคโนโลยี มีความรักและภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง

โรงเรียนบ้านคลองบัว(เอี่ยมแสงโรจน์)

มาตรฐานที่ 11 ครูมีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ มีครูเพียงพอ และได้รับการพัฒนาวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 12 : ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การดำเนินงานของโรงเรียนมีครูมีวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ มีครูเพียงพอและได้รับการพัฒนาวิชาชีพนั้น โรงเรียนตระหนักและเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงมีการสำรวจความต้องการและความถนัดในการจัดครูเข้าทำงานตรงตามความต้องการ ความถนัดและความสามารถ เพื่อให้ครูที่สอนไม่ตรงตามวุฒิหรือวิชาเอกได้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติม ครูทุกคนได้รับการอบรมตามที่โรงเรียนจัดขึ้น หรือได้รับการอบรมจากหน่วยงานอื่นเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพขึ้น โรงเรียนมีครูคุณวุฒิวิชาเอกและโท ครบทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้ ทุกวิชา ครู 50 คน นักเรียน 1260 คน ห้องเรียน 37 ห้อง มีอัตราส่วนครู: นักเรียน เท่ากับ 1:23.58 โรงเรียนจึงมีครูที่มีวุฒิ / ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ

โรงเรียนให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โรงเรียนใช้หลักสูตรการศึกษา พุทธศักราช 2551 บูรณาการกับ หลักสูตรกรุงเทพมหานคร แผนการจัดการเรียนรู้วิถีพุทธ เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่จะนำมาใช้ในปีการศึกษา 2551 ซึ่งครูผู้สอนทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางเพื่อนำมาจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษา แล้วนำไป จัดทำหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูผู้สอนได้รับการ อบรมเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผล ครูผู้สอนในโรงเรียนมีส่งแผนการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และมีแผนการจัดการ กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนของ ครูมีการนิเทศการสอนจากผู้บริหารและ เพื่อนครูในกลุ่มสาระ และต่างสาระการเรียนรู้ แผนการ สอนของครูมีการบันทึกหลังการสอนเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน นอกจากนี้โรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาการสร้างสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและทันสมัย สอดคล้องกับเนื้อหาสาระวิชาของตนเอง มีการจัดทำทะเบียนสื่อการเรียนการสอนทุกปีการศึกษา ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการนำเอาสื่อการสอนมาใช้ประกอบการเรียนการสอน โรงเรียนเห็น ความสำคัญของการประเมินผลการเรียนของผู้เรียนจึงมีการจัดอบรมการวัดและประเมินผลการ เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างผลการเรียนรู้ของหลักสูตรกับแบบทดสอบ เพื่อให้สอดคล้องกันและตรงกับสภาพการเรียน การสอนและสามารถอิงพัฒนาการของผู้เรียนได้ ครูผู้สอนทุกสาระการเรียนรู้ มีการออกแบบ ทดสอบเองมีแบบทดสอบและแบบสังเกตพฤติกรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียน ที่สอดคล้องกับโรงเรียนกำหนด และรายงานการประเมินในแบบรายงานผล การเรียนทุกปีการศึกษา

หลังจากการประเมินผลครูผู้สอน ได้มีการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ของครู ในการแก้ไขปัญหาในการจัดการการเรียนรู้ในปีการศึกษาต่อไป และโรงเรียนยังส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติม ครูทุกคนได้รับการอบรมตามที่โรงเรียนจัดขึ้น หรือได้รับการอบรมจากหน่วยงานอื่นเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพขึ้น

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการการเรียนรู้

ความหมายของการจัดการ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550) กล่าวว่าจัดการหมายถึง การดำเนินงานที่รวมเอากิจกรรมต่างๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม โดยใช้ประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์และบุคลากรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายของการจัดการในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน สามารถสรุปได้ 4 ลักษณะดังนี้

1. การจัดการ หมายถึง การดำเนินการที่รวมเอากิจกรรมต่างๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม โดยใช้ประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์และบุคลากรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ (Beach. 1980; ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2539; นิรมล กิติกุล. 2548; สาคร สุขศรีวงศ์. 2550)

2. การจัดการ หมายถึง วิธีการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Koontz; & Weihrich. 1993; Certo, 2000; Robbins; & Coulter. 2002; เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2546)

3. การจัดการ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (นิรมล กิติกุล. 2548; พยอม วงศ์สารศรี. 2548)

บิช (Beach. 1980: 5) กล่าวไว้สรุปได้ว่า การจัดการหมายถึง กระบวนการนำเอาวัสดุอุปกรณ์และมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์และได้ผลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบไปด้วย การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงานและการประเมินผลของความสำเร็จ

กริฟฟิน (Griffin. 1990: 103) กล่าวว่าจัดการ หมายถึง การวางแผน และการตัดสินใจ การจัดองค์การ การนำและการควบคุมธุรกิจในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และระบบสื่อสารให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

روبินส, ดีเซนโซ (Robbins; & DeCenzo. 2004); เซอร์โท (Certo. 2003) การจัดการ (Management) หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่างๆสำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ ซึ่งตามความหมายนี้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ กระบวนการ (process) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) กระบวนการ (process) ในความหมายของการจัดการนี้หมายถึงหน้าที่ต่างๆด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มนำองค์การ และการควบคุม ซึ่งจะได้อธิบายละเอียดต่อไปในหัวข้อต่อไปเกี่ยวกับ หน้าที่และขบวนการจัดการ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการหมายถึง วิธีการการทำงานของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร ใช้วิธีการที่หลากหลาย ก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นระบบและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ความหมายของการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล จากพฤติกรรมเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวรในภายหลังที่ได้เรียนรู้ หรือได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้ โดยไม่ใช่เกิดจากผลการตอบสนองตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ หรือเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของร่างกายอันเนื่องมาจากพิษของยา หรือความเมื่อยล้าของร่างกาย (ชาตรี สำราญ. 2545: 26)

เชียรศรี วิวิธสิริ (2534: 34) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ การฝึกหัด การปฏิบัติการ และการกระทำจริง จะด้วยวิธีการที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม หรือหมายถึง พัฒนาการที่เกิดจากการฝึกหัดซึ่งอาศัยประสบการณ์และการฝึกทักษะ การเรียนรู้ส่วนใหญ่กำหนดโดยอิทธิพลของวัฒนธรรม การอบรมเลี้ยงดูสังคมกลุ่มเพื่อน

ประเวศ ะสี (2543: 1) ได้กล่าวว่า “หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ หัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ การปฏิรูปจากการยติวิชาเป็นตัวตั้งมาเป็นยึดมนุษย์ หรือผู้เรียนเป็นตัวตั้ง หรือที่เรียกว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด” และกล่าวถึงการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ว่า “วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้เพื่อสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมนุษย์ได้ 3 ประการ คือ คิดเป็น ได้แก่คิดอย่างมีเหตุผลเชื่อมโยงให้เกิดปัญญา สามารถสร้างความรู้ให้ไม่ทำเป็น ได้แก่ ทำงานเป็นมีทักษะการสื่อสารการเผชิญสถานการณ์ และการจัดการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ การเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความยุติธรรมเห็นแก่ส่วนรวม สร้างความเป็นชุมชน”

ประสิทธิ์ ทองอ่อน และคณะ (2542) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ เป็นนิยามของครอนแบ็ค ซึ่งถือเป็นการให้ความหมายที่มีผู้ยอมรับมาก แต่จากความหมายนี้ควรตระหนักในข้อสังเกต 2 ประการ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในเพียงอย่างเดียว ก็เป็นการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายนอกด้วยก็ได้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายนอกมีความสำคัญก็ต่อเมื่ออยู่ในกระบวนการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องมีการวัดผล
2. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากการเรียนรู้ ต้องมีลักษณะค่อนข้างถาวร หรือถาวร เนื่องจากความเหมาะสมที่อันตรียันั้นๆ ได้เล็งเห็นว่า ควรเป็นไปในแนวนั้นๆ กรณีของยาเสพติด หรือสารเคมีบางประเภท ที่มีผลต่อพฤติกรรมให้เปลี่ยนแปลงไปได้ในช่วงเวลาระยะหนึ่งนั้น มิได้เป็นการเรียนรู้ทั้งๆ ที่การได้รับสิ่งเหล่านั้นก็เป็นประสบการณ์ ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงด้วยฤทธิ์ของสารเหล่านั้น เมื่อหมดฤทธิ์พฤติกรรมก็คืนสภาพเดิม แต่ข้อความรู้ที่เจ้าของพฤติกรรมได้รับ ถือว่าเป็นการเรียนรู้

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 77) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่า หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ หรือมาจากการฝึกหัด ซึ่งพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนี้จะเป็นพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรและเป็นผลมาจากการฝึกหัดเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มีผลมาจากการใช้ยาหรือสิ่งเสพติดหรืออุบัติเหตุ เราไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้

มาลี จุฑา (2544: 64) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับมา ผลการเรียนรู้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน 3 ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความรู้สึก (Affective) ส่วนกฤษฎี คำชาย (2540: 106) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของ สติปัญญา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นผลจากการได้รับประสบการณ์ และการฝึกอบรมจนเป็นเหตุให้ พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปอย่างค่อนข้างถาวร การเรียนรู้นั้นเริ่มต้นจากการได้รับ ประสบการณ์และการฝึก อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการทำงานของสติปัญญาซึ่ง ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลอีกทอดหนึ่ง เมื่อบุคคลได้มีโอกาสติดต่อกับสิ่งแวดล้อมโดยที่ ต้อง แสดงพฤติกรรมออกมา พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นจะเปลี่ยนไปและการเปลี่ยนไปจะค่อนข้าง คงทน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542: 33) ได้กล่าวถึง ทักษะการเรียนรู้สู่ศักยภาพของบุคคลไว้ว่า “เงื่อนไขความสำเร็จที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงด้านหนึ่งอยู่ที่ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่มี หลากหลายวิธี ให้สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนตามหลักทฤษฎีปัญหา หรือความหลากหลาย ทางปัญญา (multiple intelligences) ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสเป็นคนเก่งได้มากขึ้นอีกด้านหนึ่ง คือ การเรียนรู้ คือผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ไม่ใช่รู้้อย่างเดียวแต่หมายถึงต้องทำให้เป็น ด้วย จึงจะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตเป็นการฝึกหัดฝึกฝน พัฒนาตน พัฒนาชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง และมีวัฒนธรรมการเรียนรู้”

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 64) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์ เช่น ก่อนเข้าโรงเรียนนักเรียนยัง อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ หลังจากเข้าเรียนได้สักระยะหนึ่งแล้ว ปรากฏว่ามีพฤติกรรมเปลี่ยนไป คือ สามารถอ่านออกและเขียนได้ เรียกว่ามีการเรียนรู้เกิดขึ้น

สมชัย วรานุกุลรักษ์ (2545) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึงกระบวนการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการฝึกหัด หรือประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลสามารถจะปรับตัวได้ทั้งด้านขีดความสามารถ ส่วนตัวและสังคม และดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนน อมรวิวัฒน์ (2543: 2) ได้กล่าวว่า “การเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่ง ของชีวิต และแสดงว่าบุคคลนั้นมีความเจริญเติบโต การเรียนรู้เป็นหัวใจของการศึกษา ดังนั้น

สถานศึกษาก็คือโรงที่จัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างได้ผลนั่นเอง การเรียนรู้ตามนัยแห่งพุทธธรรม เป็นการจัดกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ การจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและ กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ร่วมกับการฝึกหัดอบรมกาย วาจา ใจ การเผชิญสถานการณ์การ แก้ปัญหาด้วยการรู้คิดอย่างถูกต้องแยกกาย กระบวนการเรียนรู้ที่แท้จริงเกิดผลอย่างถูกต้อง แยกกาย กระบวนการเรียนรู้ที่แท้จริงเกิดผลอย่างบูรณาการแก่ผู้เรียน คือสร้างความรู้ ความคิด ความสามารถ และความดี วิธีการเรียนรู้มีรากฐานที่สำคัญที่สุด คือ ความรักและความเข้าใจ ถ้าทุกคนในวงการศึกษามีสองสิ่งนี้ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูปหรือการปฏิวัติก็ไม่ใช่สิ่ง ยากลำบากน่าสะพรึงกลัวอีกต่อไป”

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547: 91) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมอันเนื่องมาจากการได้รับสิ่งเร้า และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวควรมี ลักษณะที่ถาวรพอสมควร ซึ่งก็คือการได้รับประสบการณ์นั่นเอง

คราว (Crow. 1969: 1) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า การเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงการ ได้รับลักษณะนิสัย ความรู้ และทัศนคติทั้งหลาย การเรียนรู้จึงทำให้บุคคลมีการปรับตัวทั้งใน ด้านส่วนตัว และทางด้านสังคม แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของการเรียนรู้ โดยตรง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงใดๆ จึงมีการเรียนรู้เกิดขึ้นเสมอ ซึ่งถือว่าอยู่ในกระบวนการ การเรียนรู้

แฮริอิส, ชวาน (Hariis; & Schwahn. 1961: 1-2) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การเรียนรู้ในฐานะในฐานะเป็นผลผลิต โดยการเน้นให้เห็นความสำคัญของ ผลลัพธ์ นั่นคือ ผลของการเรียนรู้ ซึ่งได้รับจากประสบการณ์ตรง
2. การเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นกระบวนการ โดยที่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับ เหตุการณ์ และกระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการเรียนรู้ จนกระทั่งทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้
3. สิ่งที่เกิดให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาสาเหตุที่สำคัญๆ ในการ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ อาทิ แรงจูงใจ ความตั้งใจในการเรียนรู้ หรือการถ่ายโอนการเรียนรู้ ซึ่ง สิ่งทั้งหลายเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตาม ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ที่กล่าวมาแล้วนั้นต้องเป็น การเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวรด้วย ทั้งยังมีแนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้มากมาย ที่อยู่บน พื้นฐานของประสบการณ์ และความเชื่อ คนเราจะมีการสร้างทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ ด้วย ทฤษฎีและข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับ การเรียนรู้ และผลลัพธ์ที่ได้แตกต่างกันออกไป ไม่มีทฤษฎีใดเลย ที่จะสามารถอธิบายปรากฏการณ์การเรียนรู้ได้ทั้งหมด ซึ่งโจนาสสันและคณะ (Jonassen; et al. 2003) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้ เป็นปฏิกิริยาเกี่ยวกับชีวเคมีทางสมอง (Learning is Biochemical Activity in the Brain) การเกิดปฏิกิริยาทางสมองเป็นที่สุดของระดับการเรียนรู้ เป็นการปลดปล่อยเส้นประสาทจาก Hippocampus ด้วยการส่งผ่านประจุไฟฟ้าระหว่างเซลล์ประสาทในสมอง ซึ่งรูปแบบของพฤติกรรมและกิจกรรมความรู้ ก็คือการใช้ส่วนร่วมของประจุประสาท ดังนั้น การเรียนรู้ก็คือร่องรอยของการจำ ซึ่งจะแสดงให้เห็นเมื่อเกิดการเรียนรู้ขึ้น และเมื่อมนุษย์ทำงานในภารกิจการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

2. การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร (Learning is Relatively Permanent Change in Behavior) นักจิตวิทยาทางพฤติกรรมนิยมในปลายศตวรรษที่ 19 และต้นศตวรรษที่ 20 เชื่อว่านั่นคือ หลักฐานของการควบคุมพฤติกรรมซึ่งมีการเปิดเผยออกมาว่า คือ สิ่งเร้า ซึ่งจะเกิดการตอบสนองของคนเมื่อพวกเขาได้รับแรงเสริม เพื่อให้มีการกระทำถึงแม้ว่าจะเป็นพฤติกรรมที่ซับซ้อน เช่น การเรียนรู้ภาษา ก็สามารถอธิบายถึงแนวโน้มของพฤติกรรมได้ นักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยมให้ความสำคัญกับงานวิจัยเพื่ออธิบายกฎของพฤติกรรมมนุษย์ ส่วนนักจิตวิทยาด้านกระบวนการคิด เชื่อว่า ความคิดของมนุษย์เป็นความตั้งใจของจิตใจ เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แปลกใหม่ และมีอะไรที่มากกว่าการรวบรวมพฤติกรรม การเสริมแรงอย่างไรก็ตาม พฤติกรรมนิยมจะอธิบายสิ่งที่เป็นตัวแทนความหมายของลักษณะ การเรียนรู้ทางสังคมว่า พวกเราไม่ทำงานโดยปราศจากค่าจ้าง และวิธีทำงานด้วยการกระทำพฤติกรรมเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพของมนุษย์ทั้งหลาย ล้วนตอบสนองต่อการเสริมแรงตามระดับต่างกันไป

3. การเรียนรู้ คือ การประมวลผลสารสนเทศ (Learning is Information Processing) ระยะแรก กลุ่มนักจิตวิทยากระบวนการคิด และนักคิดระบบทั้งหลายเข้าใจว่าการเรียนรู้ของมนุษย์เป็นการประมวลผลสารสนเทศเหมือนกับคอมพิวเตอร์ มนุษย์รับสารสนเทศและเก็บไว้ในความจำระยะสั้น จนกว่าเราจะสามารถค้นพบวิธีการจัดเก็บระยะยาว (Long-term Memory) เมื่อเราต้องเผชิญกับภารกิจ เราจะเรียกสารสนเทศจากหน่วยความจำระยะยาว และเคลื่อนย้ายสู่หน่วยความจำประมวลผล ทำให้เราสามารถใช้งานสารสนเทศเพื่อกระทำภารกิจ การเรียนรู้จะช่วยพัฒนาวิธีการกระบวนการจนเป็นผู้เชี่ยวชาญ ถึงแม้ว่าการประมวลผลสารสนเทศจะเป็นทฤษฎีที่อธิบายกลไกของความคิด (จิตใจ) และในขณะเดียวกัน นักปรัชญาด้านการสร้างองค์ความรู้ (Constructivist) เชื่อว่า การคิดของมนุษย์ เป็นความสามารถเฉพาะตัวของการทำให้เกิดความหมายจากสิ่งแวดล้อม แต่กระบวนการนี้ไม่สามารถอธิบายได้ดีและพอเพียงถึงกลไกที่ได้กล่าวอ้างไปแล้ว

4. การเรียนรู้ คือ การจดจำและการระลึกได้ (Learning is Remembering and Recalling) ความสำคัญของการประมวลผลสารสนเทศให้ถูกต้องนั้น บางทีอาจเป็นหลักการเรียนรู้ที่เก่าแก่ที่สุด อะไรคือรู้ เกือบจะทั้งหมดของสถาบันการศึกษา จะมีวิธีการวัดความรู้ในเรื่องของความสามารถในการจดจำโดยการทดสอบความจำ การเรียนรู้เป็นกระบวนการได้มาซึ่งความรู้ (Knowledge Acquisition) ซึ่งเต็มไปด้วยการคิด (Filling-up of the Mind) ครุยังเชื่อว่า การเรียนรู้

คือ การจดจำ แต่ยังมีนักปรัชญาแนว Constructivist เชื่อว่า ความรู้เป็นมากกว่าการจดจำ นั่นคือ เรามุ่งมั่นที่จะสร้างและทำความเข้าใจว่าอะไรคือสิ่งที่เรากำลังเรียนรู้

5. การเรียนรู้ คือ สังคมและการเจรจาต่อรอง (Learning is Social and Negotiation) การสร้างความหมายของการเรียนรู้ แทบจะไม่บรรลุได้ด้วยตนเองตามลำพัง ธรรมชาติของมนุษย์มีแนวโน้มในการแลกเปลี่ยนความหมายซึ่งกันและกัน การสร้างความหมายเป็นผลลัพธ์จากการสนทนาระหว่างกันมากกว่าการเร่งจำ มนุษย์สร้างสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยเพื่อการดำรงอยู่และเป็นนิตินัย ตามความเชื่อของแต่ละคน อาศัยข้อมูลย้อนกลับจากกลุ่มเพื่อนด้วยตัวเขาและมีพัฒนาการการตัดสินใจด้วยตัวเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ ด้วยความเชื่อของแต่ละคน นักปรัชญาด้านการสร้างองค์ความรู้ทางสังคม (Social Constructivist) เชื่อว่า การสร้างความหมายเป็นกระบวนการเจรจาต่อรองระหว่าง ผู้ร่วมกระทำทั้งหลายผ่านการพูด หรือ การสนทนาพูดคุย (Dialogues) การเรียนรู้เป็นกระบวนการพูดคุย ติดต่อกันทางสังคมซึ่งเป็นปกติวิสัย มนุษย์ล้วนมีประสบการณ์ที่สนุกสนานมีการอภิปรายด้วยสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นประสบการณ์ซึ่งพวกเขาสามารถเรียนรู้จากแต่ละคนได้

6. การเรียนรู้ คือ ทักษะทางการคิด (Learning is Thinking Skills) นักทฤษฎีทั้งหลายเชื่อว่า การเรียนรู้ คือสิ่งดีที่แสดงผ่านกลไก (Guile) และ เซาว์นปัญญา (Wit) ความสามารถในการคิดเป็นสิ่งฉลาด (Cleverly) มากกว่าสิ่งอื่น การคิดเชิงวิจารณ์ (Critical thinking) ได้เป็นประเด็นขึ้นมาในระหว่างปี 1970–1980 มีรูปแบบการคิดเชิงวิจารณ์มากมาย แต่สิ่งสำคัญ คือการคิดเชิงตรรกะ (Logical Thinking) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ความหมายของคำ (Word) และเนื้อหา (Statement) การคิดเชิงวิจารณ์ (Critical Thinking) เป็นการรับรู้เงื่อนไขเพื่อการลงความเห็น ครอบคลุมมิติของการเป็นเหตุเป็นผลและการคิดเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Thinking) เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับภูมิหลัง หรือวัตถุประสงค์ของการลงความเห็น และการตัดสินใจ ว่าสิ่งนี้ดีเพียงพอสำหรับจุดประสงค์นั้น การเรียนรู้ต้องแสดงให้เห็นว่า คุณ สามารถวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งเป็นความเห็นตามทฤษฎีของการคิดอย่างมี วิจารณ์ญาณ

7. การเรียนรู้ คือ การสร้างความรู้ (Learning is Knowledge Construction) บุคคลจะมีการสร้างการรับรู้โลกและสิ่งต่างๆ ที่เข้ามา โดยการสร้างสิ่งที่แทนความหมายด้วย ตัวของเขาเอง หรือด้วยรูปแบบประสบการณ์ของแต่ละคน การสร้างความรู้เป็นกระบวนการตาม ธรรมชาติ เมื่อใดก็ตามที่มนุษย์เผชิญกับสิ่งต่าง ๆ ที่พวกเขาไม่มีความรู้ในเรื่องนั้น แต่มีความ ต้องการที่จะทำความเข้าใจ กระบวนการตามธรรมชาติจะมีแนวโน้มที่จะพยายามทำให้เกิดการ เชื่อมโยง การประนีประนอม (Reconcile) ลำดับว่าอะไรคือความหมายของสิ่งนั้น เด็กหัดเดิน (Toddler) เขาจะสร้างกลไกการเรียนรู้ขึ้นเอง พวกเขาจะสำรวจโลกและจะพบปรากฏการณ์ต่าง ๆ ถี่ขึ้น พวกเขาก็ยังไม่เกิดความเข้าใจ พวกเขาจะสำรวจต่อไป ความเคยชินที่เกิดขึ้นจากตัวของ

เขาเอง ครอบครัวก็พยายามเสริมการเรียนรู้ (Intervene) โดยการสอนบทเรียนต่าง ๆ ให้กับพวกเขา แต่เด็กหัดเดินก็ชอบที่จะสำรวจและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวของเขาเอง

8. การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงแนวความคิด (Learning is Conceptual Change) มีหลายแนวความคิดได้เปลี่ยนทฤษฎีที่เคยเชื่อว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการของการทำความเข้าใจโดยปราศจากขอบเขตของความแนวคิด เหมือนกับการเชื่อมโยงโครงสร้างของแนวความคิดเข้าด้วยกัน การสร้างความหมายของมนุษย์จะมีการจัดระเบียบ (Organize) ที่เป็นไปตามธรรมชาติ และจัดระเบียบใหม่อีกครั้ง (Reorganize) เป็นรูปแบบของประสบการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ การเชื่อมทฤษฎีกับโลก เป็นสิ่งที่ดีที่สุดในโครงสร้างทางความคิด มีแนวคิดร่วมสมัยมากมาย ที่ถูกเปลี่ยนโดยนักทฤษฎี ที่เน้นบทบาทของแนวคิดที่ต้องปรับไปตามบริบท สิ่งที่เห็นด้วยคือ แนวคิดที่ฝังอยู่ในบริบทที่มีความแตกต่างกันไป

9. การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงเชิงบริบท (Learning is Contextual Change) ปรากฏการณ์ของความรู้เราเป็นคนสร้างขึ้น และเป็นทักษะทางปัญญา (Intellectual Skills) กล่าวคือมีการรวบรวมพัฒนาสารสนเทศจากบริบทด้วยประสบการณ์ สารสนเทศในแต่ละบริบทนี้เป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่ถูกสร้างขึ้นโดยตัวผู้เรียนเอง เพื่อทำความเข้าใจกับ ปรากฏการณ์นั้น ความรู้ถูกสร้างโดยตัวผู้เรียนเอง ไม่ใช่ความคิดเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงความรู้ควบคู่กับบริบทที่ผู้เรียนต้องกระทำกับสิ่งแวดล้อม และผู้เรียนจะเป็นผู้รับมาจากสิ่งแวดล้อม นั่นคือ ทำให้จริงมีการสรุปเป็นหลักเกณฑ์ (Abstract Rule) และกฎ (Law) เช่น สูตรทางคณิตศาสตร์ มีการแยกความรู้จากบริบทหรือการใช้ จะทำให้ผู้เรียนได้รับความหมายน้อยมาก ถ้าความรู้ถูกฝังไว้กับบริบท หลักฐานของการเรียนรู้ใหม่จะเกิดผลจากการใช้ซ้ำ ๆ ในบริบทใหม่

10. การเรียนรู้ คือ กิจกรรม (Learning is Activity) เราไม่สามารถแยกความรู้ของเราออกจากประสบการณ์ของแต่ละคนได้ นักทฤษฎีด้านกิจกรรมเรียกร่องว่า การเรียนรู้อย่างตั้งใจ (Conscious Learning) และการทำกิจกรรมเป็นสิ่งที่มิสัมพันธ์ และพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependent) เราไม่สามารถลงมือทำได้ถ้าปราศจากการคิด หรือคิดแล้วปราศจากการลงมือปฏิบัติ หรือทั้งสองอย่าง กิจกรรมและความตั้งใจ เป็นศูนย์กลางกลไกของการเรียนรู้ ข้อสำคัญของความแตกต่างนั้นคือ การลำดับความคิดและการเรียนรู้ มีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเป็นองค์รวม (Entity) แทนที่เราจะมุ่งความสนใจไปยังขั้นตอนของความรู้ แต่นักจิตวิทยาด้านกระบวนการรับรู้ และนักทฤษฎีด้านการปฏิบัติกิจกรรมกลับมุ่งความสนใจไปยังการทำกิจกรรมร่วมกับคนอื่น เครื่องมือทางธรรมชาติของการทำกิจกรรม คือเป้าหมายและความตั้งใจของการปฏิบัติกิจกรรมนั้น สังคมและบริบทเชื่อมโยงกันด้วยการสอดประสานผ่านทางกิจกรรม ผลลัพธ์จากการปฏิบัติกิจกรรมทั้งหมด นักทฤษฎีด้านกิจกรรมไม่ลังเลที่จะยอมรับข้อแย้งที่แตกต่างเหล่านั้น นั่นก็คือ ความแตกต่างของทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่งลงมือปฏิบัติกิจกรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่ง รวมไปถึงความพยายามเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักวิชาการทั้งหลาย

11. การเรียนรู้ เป็นการแบ่งปันระหว่างชุมชน (Learning is Distributed Among the Community) ขณะที่เรามีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ในการสร้างสังคมการเรียนรู้ ความรู้ และความเชื่อของเราเกี่ยวกับโลกของเรา ได้รับอิทธิพลจากความเชื่อ และค่านิยมของบุคคล การเรียนรู้เกี่ยวกับโลก สามารถแลกเปลี่ยนกันระหว่างวัฒนธรรมที่เรามีการติดต่อกัน ผ่านการทำกิจกรรม

อย่างมีส่วนร่วมในชุมชน เราจะดูระดับบางส่วนของวัฒนธรรม เกิดการบูรณาการทางวัฒนธรรมด้วย สมาชิกในชุมชน สังคมของผู้เรียนก็เหมือนกับสังคมของผู้ปฏิบัติ ความรู้เป็นการแพร่กระจาย ระหว่างผู้มีส่วนร่วมในชุมชนนั้น ๆ เมื่อภาระงานที่ต้องลงมือทำมีความซับซ้อนขึ้น สมาชิกของกลุ่ม จะช่วยเหลือกันพวกเขาวิธีทำให้สำเร็จเป็นกลุ่ม

12. การเรียนรู้เป็นการปรับการรับรู้ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Learning is Tuning Perception to Environmental Affordance) นักจิตวิทยาด้านนิเวศน์ (Ecological) เชื่อว่า การเรียนรู้ เป็นผลลัพธ์มาจากการรับรู้ซึ่งกันและกันของสิ่งแวดล้อมที่จัดเตรียมไว้ การลงมือทำกับสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างการคิดและการลงมือทำ นักเรียนจะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มี และลงมือกระทำกับสิ่งแวดล้อมตามวิถีทางต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงความสามารถของเราสู่ความ เข้าใจ และการลงมือทำกับสิ่งแวดล้อม เป็นหลักฐานที่ปรากฏในการเรียนรู้ซึ่งนักจิตวิทยาด้าน นิเวศน์ ได้ให้ความสำคัญกับกฎการรับรู้และการเรียนรู้ ตามนิยามนี้

13. การเรียนรู้ คือ ความสับสนวุ่นวาย (Learning is Chaos) การเรียนรู้ไม่ใช่แค่ คำถามของครูในโรงเรียนมัธยม ซึ่งรวมถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของทฤษฎีแห่งความสับสน วุ่นวาย ขนาดของระบบการเรียนรู้มีแนวโน้มที่จะเป็นพฤติกรรมที่ไม่แน่นอน นั่นคือ เราอธิบาย ผลลัพธ์ของระบบการเรียนรู้ เมื่อตรวจสอบตัวแปรที่เป็นสาเหตุเพื่ออธิบาย การทำซ้ำ ๆ จึงมองว่า เป็นความไม่แน่นอน

การเรียนรู้ไม่ใช่แค่คำถามของครูในโรงเรียนมัธยม ซึ่งรวมถึง การแสดงออกถึง คุณลักษณะของทฤษฎีแห่งความสับสนวุ่นวาย ขนาดของระบบการเรียนรู้มีแนวโน้มที่จะเป็น พฤติกรรมที่ไม่แน่นอน นั่นคือ เราอธิบายผลลัพธ์ของระบบการเรียนรู้ เมื่อตรวจสอบตัวแปรที่เป็น สาเหตุเพื่ออธิบาย การทำซ้ำ ๆ จึงมองว่าเป็นความไม่แน่นอน

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการปรากฏการณ์ทางสังคมที่อยู่บน พื้นฐานของประสบการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและปัญญา อันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ เริ่มต้นตั้งแต่ในระดับที่บุคคลเกิดกระบวนการทางสมองเริ่มตั้งแต่ การรับรู้ การประมวลผลและ เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม นำไปสู่การเรียนรู้ระหว่างบุคคลทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออก ทั้งในรูปของกิจกรรมหรือการแบ่งปันรวมถึงการปรับการรับรู้ เกิดการปรับตัวเข้ากับสังคมและ สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ได้ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรใน ภายหลังที่ได้เกิดการเรียนรู้

2.1 ความหมายการจัดการการเรียนรู้

สถานศึกษาต้องมี “ครู” ที่มีความรู้ ความสามารถในการใช้การจัดการความรู้ เป็น เครื่องมือและกลไกสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ(สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546: 10; วีรบุช ปัทมวณิช. 2547: 14; McNergney, R.F.; & Herbert, J.M. 1998: 132-134) นอกจากนี้ ยังช่วยเพิ่มพูนความสามารถของครูได้อย่างต่อเนื่อง

เพื่อสร้างผลงานที่ปรารถนา และยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบของครูได้อีกด้วย (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2542: 9; ฌ็อง-ฌัก กูแซร์. 2544: 109) ครูจึงต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการรับรู้ข่าวสาร มีการจัดการความรู้ มีการสร้างสรรค์องค์ความรู้ตลอดจนนวัตกรรมใหม่ๆ (พระเทพ. 2548: 15) และต้องเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอน จากการเป็นผู้ให้ความรู้แก่ผู้เรียน มาเป็น การให้ความรู้ด้วยวิธีให้ผู้เรียนรู้จักคิด รู้จักสร้างองค์ความรู้และรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาตนเอง (Cunningham; & Corderio. 2000: 71-72) การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน จำเป็นต้องใช้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู เป็นพื้นฐานในการศึกษาข้อมูล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับหลักการทางวิชาการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมประเด็นหลักเกี่ยวกับการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

คำหามาน คนไค (2543: 55 – 57) ได้กล่าวถึงมาตรฐานและคุณภาพของครูว่ามีองค์ประกอบ 3 ส่วนดังนี้

1. คุณสมบัติและคุณลักษณะ ได้แก่สิ่งที่เป็น “ทุน” หรือปัจจัยพื้นฐานของครูแต่ละคน สิ่งใดที่มีอยู่ในตัวตนหรือจิตใจของครูเรียกว่า “คุณสมบัติ” เช่น เพศ อายุ ศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม คุณวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน การได้รับรางวัลและการถูกลงโทษ ความรู้ ความฉลาด ความสามารถ ความถนัด นิสัย ค่านิยม ความเชื่อ สุขภาพกาย สุขภาพจิต เป็นต้น รวมทั้งปัจจัยที่มีอยู่เฉพาะตัว เช่น ทรัพย์สิน วัสดุ อุปกรณ์ สื่อและปัจจัยที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพวิชาชีพครู สิ่งใดที่เป็นรูปธรรมและสัมผัสได้ด้วยหู ตา จมูก และสัมผัสอื่น เรียกว่า “คุณลักษณะ” เช่น น้ำหนัก ส่วนสูง หน้าตา ผิวพรรณ บุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยา มารยาท การพูดจา เป็นต้น ต้นกำเนิดหรือพื้นฐานของคุณสมบัติและคุณลักษณะของคนเรามีอยู่ 3 อย่าง คือ ศาสนา การศึกษา วัฒนธรรม ผู้ใดมีคุณสมบัติและลักษณะ ดี และมีมากข้อ ย่อมมีแนวโน้มจะเป็นครูที่มีคุณภาพได้มาตรฐานคุณสมบัติและคุณลักษณะ บางส่วนวัดได้ ประเมินได้

2. การปฏิบัติตน ได้แก่ “ทำตน” คือปฏิบัติตนและประพฤติตนในฐานะพลโลก พลเมืองของประเทศ สมาชิกของสังคมและสมาชิกของชุมชน เช่น การปฏิบัติตนอย่างมีมนุษยธรรม การปฏิบัติตนตามหลักธรรมของศาสนาของตน การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ของสังคม การปฏิบัติตามระเบียบและประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม การปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ผู้ใดกระทำได้มาก ย่อมมีแนวโน้มจะเป็นครูที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน องค์ประกอบส่วนนี้สามารถวัดและประเมินได้

3. การปฏิบัติงาน ได้แก่ “การทำงาน” คือ การปฏิบัติงานอันเป็นหน้าที่ของครู เป็นการปฏิบัติตามภารกิจที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของวิชาชีพครูด้วยสำนึกและจิตวิญญาณของความเป็นครู โดยอาศัยปัจจัยอันเป็นคุณสมบัติและคุณลักษณะต่างๆ ตามที่มีในข้อ 1 ผู้ใดปฏิบัติงานได้ครบถ้วนและหลากหลายตามที่กล่าว ย่อมมีแนวโน้มจะเป็นครูที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย (2542: 179) กล่าวถึงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับการสรรค์สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ซึ่งส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน ผู้สอนจะต้อง

1. สามารถประยุกต์ใช้ศาสตร์และการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง เหมาะสมสอดคล้องกับการเรียนรู้ และความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียน สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และสารที่เรียนรู้
2. สามารถติดตามการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้ข้อมูลย้อนกลับวางแผนสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม และทั้งชั้นเรียน
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างอิสระ ฝึกการใช้ภาษา และคาดหวังว่าผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้
4. พัฒนาความสัมพันธ์เชิงจริยธรรมบนพื้นฐานทักษะการสื่อสารที่ดี ให้การยอมรับผู้เรียนทุกคน และคาดหวังว่าจะได้รับการยอมรับจากผู้เรียน
5. มีความรู้ที่ทันสมัยและสนับสนุนข้อคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรอย่างกระตือรือร้น
6. เชื่อความสามารถในการเรียนของผู้เรียนทุกคน คาดหวังว่าผู้เรียนทุกคนและส่งความคาดหวังนี้ไปยังแต่ละบุคคล สถานที่และแต่ละชุมชน
7. กระตือรือร้นในการฝึกผู้เรียนเข้าสู่ประสบการณ์แห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นเรื่องที่คุณเรียนเห็นว่ามีความสำคัญต่อชีวิตของตน
8. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมโยง เข้าใจความสัมพันธ์ทั้งภายในระหว่างสาระการเรียนรู้

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการการเรียนรู้คือกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ ในการพัฒนาตนเอง สายงานที่ตนรับผิดชอบก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ โดยให้กระบวนการที่หลากหลาย ทำให้เกิดความสามารถในการพัฒนาตนและความมั่นคงของหน่วยงาน

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้และแนวคิดของ Ausubel

Ausubel ได้เสนอหลักการที่จะทำให้การเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มีหลักการ 2 ประการ คือ

1. การจัดความรู้ให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม
2. การจัดลำดับความยากง่ายของความรู้ที่เหมาะสม Ausubel เสนอแนะวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการศึกษา 2 ข้อคือ

ก. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความต้องการที่จะเรียนรู้ ใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ และเก็บรักษาความรู้ให้นานที่สุด

ข. ความสามารถในการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะการเรียนรู้ ตามแนวคิด Ausubel สามารถจัดเป็นกลุ่มหรือหมู่ (Cluster) ได้ คือการเรียนรู้แบบท่องจำ (Recitation learning) การเรียนรู้แบบมีความหมาย (Meaningful learning) การเรียนรู้จากการบอกเล่า (Reception learning) และการเรียนรู้จากการค้นพบ (Discovery learning) จากการจัดกลุ่มการเรียนรู้ทั้ง 4 กลุ่มของ Ausubel นี้ กลุ่มของการเรียนรู้แบบมีความหมาย และการเรียนรู้แบบค้นพบจะเป็นลักษณะการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ที่นักเรียนควรจะได้รับ การฝึกฝน (กรมวิชาการ. 2538: 18)

ดังนั้นสรุปได้ว่า การจัดการการเรียนรู้ควรมีการจัดการอย่างเป็นระบบมีความเหมาะสม กระตุ้นการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

โนลส (Knowles. 1978) ได้พยายามสรุปเป็นพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ดังต่อไปนี้คือ (Knowles, 1978: 31)

1) ความต้องการและความสนใจ

ผู้ใหญ่ถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีถ้าหากว่าตรงกับความต้องการและความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา เพราะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลาย เพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้นั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ

2) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ดังนั้น การจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรจะต้องยึดถือเอาสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ มิใช่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลาย

3) การวิเคราะห์ประสบการณ์

เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้น วิธีการหลักสำคัญของการศึกษาผู้ใหญ่ก็คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้างแล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

4) ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง

ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ก็คือ การมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงควรอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหา คำตอบร่วมกันกับผู้เรียนมากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

5) ความแตกต่างระหว่างบุคคล

ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบของการเรียนการสอน เวลาที่ได้ทำการสอน สถานที่สอน และประการสำคัญคือความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่

สวัธน์ วัฒนวงษ์ (2547) กล่าวถึงหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สรุปได้ว่า องค์ประกอบหรือหลักการ 10 ประการ ที่จะมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และจะเป็นการช่วยให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จด้วยดี ปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เหล่านั้นมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างมากในการเรียนรู้และฝึกอบรมผู้ใหญ่ โดยจะค้ำเนื่องถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ความพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียนนั้นคือ บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีถ้าหากมีความต้องการในการเรียนสิ่งนั้นๆ
2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ต้องมีความสะดวกสบายเหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน
3. ควรคำนึงถึง ความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคลและรูปแบบของการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย
4. ต้องคำนึงถึง ความรู้เดิมและประสบการณ์ อันมีคุณค่า
5. ควรได้พิจารณาถึงการดูและให้ความสำคัญกับเนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้
6. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา
7. ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางดานสติปัญญาและทางด้านร่างกาย ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
8. ควรให้มีเวลาอย่างพอเพียงในการเรียนรู้โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ การฝึกทักษะใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
9. ให้ออกาสในการฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดี หรือการนำความรู้ไปประยุกต์ได้
10. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพ หรือสมรรถภาพในการเรียนรู้จนกระทั่งเขาได้แลเห็นถึงความก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้

ดังนั้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมจากการฝึกหัดหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากการเรียนรู้ว่าเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการเรียนรู้ทำให้สามารถเปลี่ยนแปลงความรู้อาทิทักษะ เพื่อใช้ในการตอบปัญหาประกอบการตัดสินใจแก้ไขปัญหิต่างๆ ทั้งยังสามารถปรับตัวเพื่อสนองการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและอนาคตได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะเป็นรูปแบบการเปลี่ยนแปลงแบบค่อนข้างถาวร

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (acquires – needs theory)

แอนคิโนซัน เอ็ท ออล (ตำรงค์ วัฒนา. 2545: 3; อ้างอิงจาก Atkinoson; et al. n.d.) มีความเห็นว่า ผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทุกคนมีบ่อของพลัง พลังเหล่านี้จะถูกปล่อยและใช้ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความต้องการของบุคคล สถานการณ์และโอกาสที่เป็นอยู่ ความพยายามของบุคคลเพื่อเป้าหมายบางอย่างเป็นผลจาก

1. ความรุนแรงของความต้องการหรือแรงจูงใจ
2. ความคาดหวังถึงความสำเร็จของเขา
3. คุณค่าของสิ่งจูงใจที่ติดอยู่กับเป้าหมาย

แบบจำลองของแอทคินสัน (Atkinoson. n.d.) ได้สัมพันธ์พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานกับความต้องการ 3 อย่างที่แตกต่างกันมากระหว่างบุคคลคือ ความต้องการความสำเร็จ (n Ach) เช่น บุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการทางด้านสังคมเป็นอย่างมาก ถ้าหากว่าเขาอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีความต้องการทางด้านสังคมเป็นอย่างมาก ถ้าหากว่าเขาอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีการเกี่ยวข้อระหว่างกันกับบุคคลอื่นมาก พลังของบุคคลเพื่อความต้องการทางด้านสังคมจะถูกปล่อยออกมา ความพอใจการทำงานจะมีมากในทางกลับกันถ้าหากสภาพแวดล้อมของการทำงานไม่เป็นมิตร หรือบุคคลต้องทำงานตามลำพังแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมของบุคคลจะไม่ได้รับการตอบสนองภายในสถานที่ทำงาน

แมคเคลแลนด์ (ตำรงค์ วัฒนา. 2545: 4; อ้างอิงจาก McClelland. n.d.) ได้ดำเนินตามแนวความคิดเหล่านี้ เขามีจุดมุ่งอยู่ที่ความต้องการความสำเร็จโดยเฉพาะ เขาพบว่าความต้องการความสำเร็จที่รุนแรงเกี่ยวกับบุคคลถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานของพวกเขาอย่างดีแค่ไหน แมคเคลแลนด์ (McClelland) ยังพบว่าความต้องการความสำเร็จ สามารถทำให้รุนแรงขึ้นมาได้โดยผ่านทางวิธีการฝึกอบรม ดังนั้นผู้บริหารสามารถเพิ่มแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพวกเขาเอง หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของพวกเขาให้สูงขึ้นได้ โดยใช้เทคนิคของการฝึกอบรมที่เหมาะสม

ในการวิจัยของแมคเคลแลนด์ (McClelland) พบว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมีลักษณะหลายอย่างคือ

1. พวกเขาต้องการความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา
2. พวกเขากำหนดเป้าหมายที่ยุ่ยากปานกลางสำหรับตัวของพวกเขาเอง และพิจารณาถึงความเสี่ยงภัย
3. พวกเขาให้ความสำคัญสูงกับสิ่งย้อนกลับว่าพวกเขาปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน

ดังนั้นบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะถูกจูงใจอย่างรุนแรงด้วยสถานการณ์ของการทำงานที่ท้าทายและแข่งขันระหว่างกัน พวกเขาจะไม่ถูกจูงใจในสถานการณ์ของการทำงานประจำวันและไม่แข่งขันกัน ในทางกลับกัน บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จต่ำจะปฏิบัติงานไม่ดีในสถานการณ์ของการทำงานที่ท้าทายและแข่งขันกัน

ฮอลลิเดย์ (Holliday. 1998) ได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า การจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน หมายถึง กระบวนการต่างๆ รวมถึงผลลัพธ์ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ ซึ่งบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มบุคคลได้รับการปฏิบัติภายใต้การสนับสนุนจากสถานที่ทำงานนั้นๆ ทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ของการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในแง่ของความหมายที่ว่ามีการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ความเข้าใจ รวมถึงทักษะการปฏิบัติต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อสถานที่ทำงานนั้นๆ การเรียนรู้ในที่ทำงานนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากลูกจ้างแต่ละคนหรือกลุ่มลูกจ้างมีความเต็มใจและพึงพอใจเป็นความต้องการของบุคคลเอง ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากสถานที่ทำงานนั้นๆ ด้วย

การพัฒนาการจัดการการเรียนรู้ย่อมต้องอาศัยศักยภาพการจัดการในหลายๆ ด้าน ทั้งยังต้องส่งเสริมทางเลือกที่หลากหลาย แนวทางในการก่อให้เกิดการเรียนรู้และมีการวางระบบการจัดการที่เป็นรูปแบบที่สนับสนุนให้บุคลากรครูเกิดการเรียนรู้และนำความรู้ที่ได้มาใช้พัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดจากนโยบายตามแผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2554 กรุงเทพมหานครมีแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552 – 2555 ในการพัฒนาสมรรถนะบุคคลของบุคลากรกรุงเทพมหานครตามมาตรฐานสถานะที่กำหนดจากนโยบายและมาตรการต่างๆ ของรัฐบาล ดังในด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ การจัดโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานครและเสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานคร ทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นตามมาตรฐานที่ ก.ก. กำหนด โดยการสนับสนุนให้ข้าราชการและลูกจ้างได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ และจัดระบบสวัสดิการเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน

3.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในที่ทำงาน

การจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ประกอบด้วยการพัฒนาในสองด้าน คือ การจัดการและการศึกษา ซึ่งได้กลายเป็นประเด็นหลักที่สถานที่ทำงาน บริษัท ห้างร้าน รวมถึงมหาวิทยาลัยให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษาภาคธุรกิจและสถาบันการศึกษา ซึ่งตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับโลกแห่งการทำงานและอาชีพมากขึ้นกว่าในอดีต (Boud; & Garrick. 1999)

การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ดัมพิล (Dumphy. 1997) สมิท (Smith. 1998) และ ฟูลเมอร์ (Fulmer. 1998) มีความเป็นสอดคล้องกันว่า องค์กรต่างๆ ต้องพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรจะต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้จากแหล่งทรัพยากรความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรรวมทั้งการส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการจัดการการเรียนรู้ของตนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงเกิดแรงผลักดันให้องค์กรต่างๆ มีความจำเป็นต้องสร้างสรรค์และพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ขึ้นภายในองค์กรของตน โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการร่วมกัน

ระหว่างองค์กรและพนักงานนอกจากนี้ เซน (Senge. 1990) ยังได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่องวินัย 5 ประการ สรุปได้ว่า การเรียนรู้จะทำให้บุคคลสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง และสามารถทำในสิ่งที่ไม่เคยทำได้มาก่อน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการบวนการสร้างความสำเร็จให้แก่บุคคลและองค์กรได้ เช่นเดียวกับ ดักเกอร์ (DruCker. 1974) และ โนลส (Knowles. 1980) ที่มองว่าการพัฒนาที่แท้จริงของพนักงานในที่ทำงานนั้นจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาตนเองโดยเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองต้องการและใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน

ปวีณา หมตราคี (2552: 64) กล่าวว่า การเรียนรู้ในที่ทำงาน คือวิธีการและกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้ลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ในที่ทำงานผ่านการให้ความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งก่อประโยชน์อย่างฉับพลัน และรวดเร็วต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้าง ตรงตามสาขาวิชาชีพและสอดคล้องกับความสนใจของลูกจ้าง ซึ่งผลที่ได้นั้นเป็นการพัฒนาพนักงานในด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติและพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อัสเทียเลียน เนชั่นแนล เทรนนิ่ง ออโทริธ (Austalian National Training Authorith. 2002) กล่าวว่า การเรียนรู้ในที่ทำงาน หมายถึง การเรียนรู้หรือการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน รวมทั้งการอบรมระหว่างการทำงานภายใต้สภาวะงานปกติ และการฝึกอบรมซึ่งจัดนอกสถานที่หรือนอกเหนือกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มทักษะที่นำไปสู่ความสามารถใหม่ๆ และนวัตกรรมที่นำมาซึ่งความสามารถในการแข่งขันที่เข้มแข็ง

เบท แอน การ์ริค (Boud; & Garrick. 1999) กล่าวว่า การเรียนรู้ในที่ทำงานหมายถึง การพัฒนาบุคคลผ่านการให้ความรู้เสริมสร้างทักษะและความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลทั้งในฐานะลูกจ้างและประชาชนในสังคมที่กว้างขวาง ซึ่งเกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และเกี่ยวข้องกับสมรรถนะในอนาคต ซึ่งการเรียนรู้ในที่ทำงานนั้นเป็นการลงทุนในการพัฒนาศักยภาพความสามารถด้านความรู้ทั่วไป รวมทั้งพัฒนาความสามารถเฉพาะทางและความสามารถทางด้านเทคนิคทางวิชาชีพ

ประसानวัน (Prasanwan. 2005) กล่าวว่า การเรียนรู้ในที่ทำงาน หมายถึง วิธีการกระบวนการและกิจกรรมต่างๆ ซึ่งทำให้ลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ในที่ทำงาน จากทักษะการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานไปสู่ระดับวิทยาการขั้นสูง และระดับการปฏิบัติงานด้านการจัดการ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์อย่างฉับพลันและรวดเร็วต่อภาระงานหน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทของแรงงาน

การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการเรียนรู้ที่เป็นทางการ การเรียนรู้ไม่เป็นทางการ การเรียนรู้โดยความบังเอิญหรือการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นั้นเป็นการพัฒนาของลูกจ้างในด้านความรู้ ทักษะ ค่านิยม แนวคิด ทศนคติ รวมถึงพฤติกรรมกระทำต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ไรแลท (Rylatt. 1994: 10) กล่าวว่า การเรียนรู้ในที่ทำงาน หมายถึง การพัฒนาที่เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนของลูกจ้างนายการผลิตที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน เป็นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ ในการพัฒนาตนเอง สายงานที่ตนรับผิดชอบก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ โดยให้กระบวนการที่หลากหลาย ทำให้เกิดความสามารถในการพัฒนาและความมั่นคงของหน่วยงาน

3.2 หลักในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน

การจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานจำเป็นต้องอาศัยวิธีการในการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาตนเองของบุคลากรครู ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีหลักในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานดังที่ ไรแลท (Rylatt. 1994: 17) ได้กล่าวถึงหลักการของการเรียนรู้ในที่ทำงาน ดังนี้

1. การเรียนรู้ในที่ทำงานไม่สามารถเกิดได้เพียงเวลาชั่วข้ามคืน
2. การเรียนรู้จำเป็นที่จะต้องมีการออกแบบที่ได้รับการบูรณาการผสมผสานเป็นอย่างดีมีการถ่ายโอนการเรียนรู้ และมีการประเมินผล
3. การเรียนรู้โดยฉับพลันทันที เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ
4. การรับรู้และเข้าใจถึงสมรรถนะที่จำเป็น เป็นสิ่งสำคัญต่อกลยุทธ์ทางธุรกิจ
5. การเรียนรู้ในที่ทำงานเน้นการพัฒนาให้เป็นบุคคลอย่างสมบูรณ์ ซึ่งสามารถอธิบายหลักการพื้นฐาน 8 ประการ สรุปได้ดังนี้
 1. การเรียนรู้ในที่ทำงานต้องมีความสำคัญกว่าความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร กระบวนการเรียนรู้ต้องอยู่ในระดับที่มีความซับซ้อน ซึ่งทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งความเปลี่ยนแปลงต่างๆ นั้นมีอาจเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของบุคคล
 2. การเรียนรู้ในที่ทำงานนั้นต้องมีรูปแบบที่เป็นระบบและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ในที่ทำงานนั้นต้องสนับสนุนปัจจัยเข้าที่หลากหลาย ทั้งด้านการออกแบบ การแปรสภาพ และการประเมินผล ซึ่งต้องมีรูปแบบที่เป็นระบบและมีผสมผสานบูรณาการ การเรียนรู้ในที่ทำงานนั้นต้องเกิดขึ้นจากเป้าหมายและผลลัพธ์ทางธุรกิจ เป้าหมายของการเรียนรู้ในที่ทำงานนั้นมีขึ้นเพื่อบูรณาการการผสมผสานระหว่างการปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้ ความสามารถในการผลิตสินค้า คุณภาพ และศักยภาพ ซึ่งการเรียนรู้ในที่ทำงานต้องมีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน ทั้งแผนการดำเนินงานระยะเวลานสั้นหรือแผนการดำเนินงานระยะยาว เพื่อให้ตรงตามความต้องการขององค์กร
 3. การเรียนรู้ในที่ทำงานต้องเป็นกลไกซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจโดยเป้าหมายของการเรียนรู้ในที่ทำงานต้องสอดคล้องกับความจำเป็นทางธุรกิจขององค์กรในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งเกิดได้จากกระบวนการวางแผนที่มีการวิเคราะห์การในภาพรวม
 4. การเรียนรู้ในที่ทำงานต้องมีความหมายต่อลูกจ้าง ทั้งการเห็นคุณค่าของตนเองและความยั่งยืนของความรู้ ซึ่งกิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในที่ทำงานควรระบุเป้าหมายเป็นรายบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มากกว่าการพัฒนาแต่เพียงทักษะด้านการปฏิบัติงานตามสายงานและตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบเท่านั้น

5. การเรียนรู้ในที่ทำงานต้องเป็นการเรียนรู้อันเกิดจากแรงขับซึ่งควรมีความยืดหยุ่นเพียงพอ สามารถตอบสนองตามความต้องการของแต่ละบุคคลได้
6. การเรียนรู้ในที่ทำงานต้องมีลักษณะมีสมรรถนะเป็นฐานและมีการพัฒนาเนื้อหาความรู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามสมรรถนะที่ต้องการ
7. การเรียนรู้ในที่ทำงานต้องมีลักษณะทันต่อช่วงเวลา การเรียนรู้กระทำได้ทันทีไม่ว่าในช่วงเวลาใดก็ตาม
8. การเรียนรู้ในที่ทำงานต้องขยายไปในเรื่องที่เป็นความรู้ใหม่ๆ ซึ่งที่ทำงานต้องจัดเตรียมข้อมูลทั้งจากแหล่งค้นคว้าภายในและภายนอกเพื่อช่วยพัฒนาจุดมุ่งหมายเชิงกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้

ปวีณา หมตราคี (2552: 67) กล่าวถึง การเรียนรู้ในที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ขององค์กรซึ่งมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ในห้องเรียนหรือกระบวนการการศึกษาที่เป็นทางการ การเรียนรู้ในที่ทำงานเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมในการทำงานจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างๆ ในที่ทำงานนั้น เป็นการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียนเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาในชีวิตจริงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มความสามารถของบุคคลและองค์กร โดยมีวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมในการเรียนรู้ขององค์กรเป็นตัวสนับสนุน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีหลักในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมกระบวนการ 5 ด้านดังนี้

3.2.1 การจัดการอบรม

การจัดการอบรมโดยใช้วิทยากรภายในและภายนอกเป็นกระบวนการในการพัฒนาการจัดการการเรียนรู้ของครู ซึ่งมีผู้รู้ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางให้ให้สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรครูไว้หลายท่านดังนี้

บีช (Beach. 1970: 193) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์ให้บุคคลรู้เรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะหรือเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลไปในทางที่ต้องการ

กูต (Good. 1973: 613) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ และฝึกทักษะแก่บุคคล ภายใต้เงื่อนไขบางประการ โดยการจัดการฝึกอบรมไม่ได้จัดกระทำให้ใหญ่โตเหมือนกับการจัดการเรียนการสอน

วิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2534: 47) อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

วัฒนา ชีนวนศา (2536: 24) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้าง เพื่อพัฒนาความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะของบุคคลในการทำงานให้กว้างขวาง ก้าวหน้า

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537: 1) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรมและทักษะความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากรที่ไม่สามารถจะทำได้โดยกระบวนการเรียนการสอนปกติเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาชัญญา รัตนอุบล (2540: 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประชากร และบุคลากรซึ่งทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลายประการตามได้สรุปไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นโดยการสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง
2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหา
3. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่ายเพราะการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาสั้นภายในงบประมาณจำกัดและได้ผลคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์
4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติม ประสบการณ์ใหม่ๆซึ่งอาจจัดในเวลาเรียนตามปกติหรือในวันหยุดสุดสัปดาห์ก็ได้
5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคีเนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทำกิจกรรมร่วมกันแก้ไขปัญหา ร่วมกันก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน
6. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเชื่อมั่นในงาน กล่าวที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรค
7. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต เครือวัลย์ ลีมอภิชิต (2537: 7) และอาชัญญา รัตนอุบล (2540: 51) ได้สรุปกระบวนการฝึกอบรมเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมใด ๆ ผู้จัดการฝึกอบรมควรศึกษาข้อมูลของปัญหา สาเหตุของปัญหา หนทางที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา โดยติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบ และผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้รับการฝึกอบรมในเรื่องของพื้นฐานทั่วไป เช่น คุณสมบัติ คุณวุฒิ เพศ วัย จำนวนการทำงาน ประสบการณ์เดิม พื้นฐานการศึกษา ความสามารถพิเศษ ความสนใจ ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมอาจใช้วิธีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ และวิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็นได้ จากการ ใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือการสัมภาษณ์ การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ การสำรวจ หรือ การทดสอบบุคลากรที่ทำงานและประสบปัญหาโดยตรง การวิเคราะห์หาความต้องการ นับว่าเป็น ประโยชน์ และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการฝึกอบรม เนื่องจากการจัดการฝึกอบรม ที่เกิดขึ้นจากความต้องการ และความสนใจที่แท้จริงของผู้รับการฝึกอบรมมากกว่าจะจัดขึ้นตามความพึงพอใจของผู้จัดการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้การฝึกอบรมมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อผู้รับการฝึกอบรม

อย่างแท้จริง นอกจากนี้แล้วข้อมูลที่ได้อาจการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ยังจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดวัตถุประสงค์ ของ โครงการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนำไปใช้ในการกำหนดเนื้อหาหลักสูตรของการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ออกแบบเทคนิควิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมตรงกับ วัตถุประสงค์ เนื้อหา และกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนด เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี

ขั้นที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง ประมวลความรู้ เนื้อหาสาระ และประสบการณ์ ความรู้ตามผู้จัด ผู้บริหาร โครงการฝึกอบรมได้จัด เสนอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพึงได้รับการพัฒนา โดยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการการ ฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ ดังเช่น อาชญญา รัตนอุบล (2540: 58) ได้เสนอลักษณะของวัตถุประสงค์ ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. ต้องระบุพฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในตัวผู้เข้ารับการอบรม หลังจากได้ สอนวิชานั้น ๆ จบลงแล้ว
2. ต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น หลักสำคัญ
3. คำที่บ่งบอกพฤติกรรมต้องชัดเจนไม่กำกวม เช่น คำว่า สามารถ จำแนก เพื่อช่วยให้วิทยากรมองเห็นวิธีการจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ เช่น การเตรียมการสอน การใช้เทคนิคและอุปกรณ์และระยะเวลาที่ใช้ในการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์
4. ต้องช่วยให้วิทยากรได้มองเห็นถึงพฤติกรรม ของ ผู้เข้ารับการอบรม ที่จะแสดงออก ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล โดยควรระบุเกณฑ์ขั้นต่ำ ของพฤติกรรมที่คาดหวัง เพื่อใช้ในการวัดการประเมินผลการอบรม

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดอบรมหมายถึง การที่องค์กรมี นโยบายและการดำเนินงาน การเชิญวิทยากรภายนอกหน่วยงานมาให้ความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการให้ทุนการฝึกอบรมระยะสั้นตามสถาบันแหล่ง เรียนรู้ต่างๆ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพครูและความต้องการของหน่วยงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น

3.2.2 การสัมมนา

กรมสามัญศึกษา (2530: 59) ได้กล่าวว่า การประชุมสัมมนา (Seminar) เป็น การประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อเท็จจริง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่าง ผู้เข้าร่วมในเรื่องที่กำหนดหัวข้อไว้อย่างชัดเจน มีกำหนดการและแบบแผนที่แน่นอนโดยมี ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิร่วมบรรยาย อภิปราย หรือเสนอผลงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์แก่สมาชิกในที่ประชุม หรือเพื่อกระตุ้นเร้าความคิดในอันที่สมาชิกจะได้นำไปประกอบการพิจารณาและมีส่วนร่วมในการอภิปรายในกลุ่มย่อยต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่การหา ข้อสรุปร่วมกันในเรื่องที่ต้องการ

1. เป็นการประชุมอภิปรายกลุ่มระหว่างผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ โดยจะกำหนดหัวเรื่องในการสัมมนาไว้ล่วงหน้า และมีการกำหนดผู้นำในการสัมมนา นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมสัมมนามีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

2. ผู้นำการสัมมนาอาจต้องเตรียมเอกสารประกอบการสัมมนา เพื่อแจกแก่ ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ศึกษาอันจะช่วยให้การสัมมนาดำเนินอยู่ภายในขอบเขตหัวเรื่องที่กำหนดไว้และ ผู้เข้าร่วมสัมมนาอาจใช้ประกอบการซักถามข้อสงสัยต่างๆ

3. มีการประชุมกลุ่มย่อยเฉพาะเรื่องตามที่กำหนด

3.1 วิเคราะห์ปัญหาและแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา

3.2 เลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

3.3 รวบรวมข้อเสนอแนะกลุ่มย่อยเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

4. รายงานผลการประชุมของกลุ่มย่อยต่อที่ประชุมใหญ่ อาจมีการอภิปรายร่วมแบบทั่วไป (Forum discussion) เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นจากสมาชิกกลุ่มอื่นๆ

5. สรุปผลการประเมินผลการสัมมนา

6. ปิดการสัมมนา

การสัมมนามีเป้าหมายอยู่ที่การแก้ไขปัญหาที่สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมมีความสนใจร่วมกัน ผู้เข้าร่วมสัมมนาจึงต้องทำหน้าที่เป็นผู้รับและผู้รู้เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องที่มุ่งจะพิจารณาโดยเฉพาะ (Particular topic) โดยนำเอาประสบการณ์เดิมมาสร้างแนวปฏิบัติใหม่เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เข้าสัมมนาเพื่อให้สามารถไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือเพื่อเป็นการเตรียมตัวให้ก้าวหน้าเหมาะกับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นไป

กุลธน ธนาพงศธร (2544: 495) ได้กล่าวถึงประเภทการสัมมนาไว้ว่าเป็นการประชุมอภิปรายเป็นกลุ่มในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์มาก โดยจะมีการกำหนดหัวข้อเรื่องหรือประเด็นในการสัมมนาไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมคนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำการสัมมนาด้วย แต่ผู้นำการสัมมนาดังกล่าวจะแสดงบทบาทในการนำอย่างเป็นทางการน้อยที่สุด ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงทรรศนะของตนได้อย่างเต็มที่การตั้งประเด็นหรือหัวข้อเรื่องที่จะสัมมนาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การสัมมนาประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เพื่อให้การสัมมนาอยู่ภายในขอบเขตของหัวข้อเรื่องหรือประเด็นที่กำหนดไว้ ผู้นำการสัมมนาอาจจะจัดเตรียมเอกสารประกอบการสัมมนาเพื่อแจกจ่ายให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนก่อนล่วงหน้า เพื่อจะได้มีเวลาศึกษาพิจารณาเอกสารเหล่านั้นเสียก่อน ส่วนในระหว่างการสัมมนาจะเน้นในด้าน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซักถามปัญหาข้อสงสัยและเพิ่มเติมทรรศนะต่างๆ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของประเด็นที่นำมาสัมมนา มากกว่าที่จะเป็นการโต้เถียงปะทะคารม เพื่อโจมตีความคิดเห็นของบุคคลอื่น ดังนั้น การตั้งประเด็นหรือหัวข้อเรื่องที่จะสัมมนาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การสัมมนาประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้

มานิต ศุทธสกุล (2553: 98) กล่าวว่า การสัมมนา (seminar) เป็นการประชุมอภิปรายรายรูปแบบหนึ่ง ซึ่งต่างจากการประชุม อภิปรายกลุ่มหรือการประชุมอภิปรายทั่วไป ตรงที่ผู้เข้าร่วมในการประชุมอภิปรายเป็นผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้ ประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญในเรื่อง ประเด็น หรือปัญหาที่อภิปรายหรือเข้าร่วมในการสัมมนา ไม่ใช่ใครก็ได้ที่จะเข้าร่วมในการสัมมนานั้น ผู้เข้าร่วมในการสัมมนาแต่ละคนในฐานะที่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญในเรื่อง ประเด็น หรือปัญหาด้านนั้นๆ จึงถูกกำหนดให้ต้องมีเอกสารประกอบการสัมมนาของแต่ละคนในการเข้าร่วมสัมมนา ซึ่งอาจเป็นบทความ รายงาน ทั้งบันทึก เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนาด้วยกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การประชุมอภิปรายระหว่างกลุ่มและผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามขอบเขตโดยมีการเตรียมหัวข้อและเอกสารประกอบการสัมมนา มีเรื่อง ประเด็น ปัญหาที่ต้องการให้ได้รับการพัฒนาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ และประสบความสำเร็จตามหัวข้อที่วางเป้าหมายไว้ เสนอแนวทางในการทำงาน การแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

3. 2.3 การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรมุ่งเพิ่มความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในสถาบันสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรู้ฝึกหัดได้ดียิ่งขึ้นการศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน ทำให้บุคลากร ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นศึกษาจากประสบการณ์จริง ทำให้เกิดการพัฒนาอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถาบันและต่อบุคลากรควบคู่กันไป ดังนั้นนักวิทยากรหลายท่านได้ให้ความหมายการศึกษาดูงานไว้ดังนี้

วิบูลย์ ชมละม้าย (2545: 44) กล่าวว่า การศึกษาดูงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อการเรียนรู้วิธีการและกระบวนการตลอดถึงเทคนิคต่างๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองในด้านการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อว่าเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ครูได้รับประสบการณ์ตรงมากที่สุด และช่วยเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานได้ดีด้วย ดังนั้นสถานที่ที่จะไปศึกษาดูงานจึงต้องดีเด่นและเป็นตัวอย่างที่ดี

อำนาจ กิจเจริญ (2547: 41) กล่าวว่า การศึกษาดูงานทำให้บุคลากรมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์กับงานที่ปฏิบัติ และได้แนวคิดใหม่มาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละคนอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถาบันและต่อบุคลากร ทำให้สถาบันมีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว

สุรจ บุญมาตี (2546: 31) กล่าวว่า การไปศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมในการดำเนินการ โดยนำคณะครูอาจารย์ ไปศึกษานอกสถานที่ แหล่งการเรียนรู้ และสถานประกอบการต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์

สมเพียร เทียนทอง (2542: 36) ได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงานไว้ว่า การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในลักษณะที่เรียกว่า การศึกษานอกสถานที่ ซึ่งบุคลากรได้ไปเยี่ยมชม

สถานที่จริงอย่างหลากหลาย สามารถนำ สิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน การศึกษาดูงาน จึงเป็นการกระตุ้นให้ได้พัฒนาและปรับปรุงการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษาดูงานคือ การนำบุคลากรในหน่วยงานไปดู กิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ได้แนวคิดวิธีการในการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ได้พบเห็นประสบการณ์ใหม่ๆ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนเอง เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและองค์กร

3.2.4 การศึกษาต่อ

การศึกษาเป็นการปฏิบัติอย่างหนึ่งเพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาความก้าวหน้าด้านทักษะความรู้ ตลอดจนหน้าที่การงาน สวัสดิการ เงินเดือน และอื่นๆ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ทำให้การศึกษาต่อเข้ามามีบทบาทเพิ่มมากขึ้น จึงมีแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อเพื่อการพัฒนาบุคลากรหลายแนวคิด ดังนี้

ชุมพร ศรีโสภณ (2537: 44) กล่าวว่า ผู้บริหารหรือหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อ เท่าที่โอกาสจะอำนวยให้ตามความต้องการการเพิ่มพูนความรู้และวุฒิให้กับตนเอง ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดตามระเบียบและเงื่อนไขของทางราชการ

พินิจ ภูทับทิม (2543: 52) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการส่งเสริมให้ข้าราชการไปศึกษาต่อเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคลากรสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษอบรม “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้มีคุณภาพ ปัญหาที่เคยได้ทราบมากก็คือ เกี่ยวกับความรู้ของครูซึ่งปรากฏว่าให้ระยะเวลาปีแรกครูสำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ มาทำงานการสอนของครูจะมีคุณภาพสูงเท่ากับวุฒิที่เรียนมา แต่ปีต่อไปคุณภาพและความรู้จะลดลง เมื่อนานไปเหลือเพียงแต่ระดับชั้นที่ครูทำการสอนอยู่เท่านั้น ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตัวเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็น และเป็นผลตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมเพราะนอกจากจะเป็นการส่งเสริมกำลังใจแก่ข้าราชการแล้วยังเป็นการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันต่อไปด้วย

พัชรี ราวีศรี (2544: 23) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง โดยการเพิ่มวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตรระยะสั้น เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรระดับปฏิบัติการ

ทิพย์มณฑา ดอกไม้ (2547: 44) กล่าวว่า การศึกษาต่อเป็นสิ่งจำเป็นในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ทำให้ทราบถึงข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ถ้าองค์กรมุ่งที่จะแข่งขันให้ธุรกิจมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น ต้องมีขีดความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วด้วยเช่นกัน การศึกษาต่อสามารถเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้มีความต่อเนื่องและมั่นคงในการวิเคราะห์หรือรับรู้ถึงข่าวสารต่างๆ ทั้งที่มีผลดีและผลเสียต่อองค์กร เพื่อให้เกิดการรับรู้และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากที่กล่าวมาในข้างต้นกล่าวโดยสรุปคือ การอนุญาตให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา ผู้ศึกษาต่อมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในสาขาที่เกี่ยวข้องหรือที่เป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.2.5 การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้

การนิเทศ (Supervision) หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้บริหารในการที่จะปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผลสุดท้ายคือ การศึกษาของนักเรียนก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ (จันทราณี สงวนนาม. 2545) โดยกิจกรรมการนิเทศมีการดำเนินงานได้หลายอย่างโดยคำนึงถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

กรรณิการ์ มาบุญมี (2549: 8) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือ กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน

คลิกแมน (สุทธนู ศรีไสย์. 2537; อ้างจาก Clickman. 1985) ได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศหมายถึง หน้าที่ของทางโรงเรียนที่ต้องปรับปรุงการสอน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครู การพัฒนาหลักสูตร การให้บริหารเสริมวิชาการ การพัฒนากลุ่มและการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2550: 103) กล่าวถึง วัตถุประสงค์หลักของการนิเทศ 3 ประการ คือ

1. พัฒนาผู้สอนและผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากขึ้น
2. พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคล กลุ่มบุคคลและองค์กรทั้งในการเรียนการสอนและงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. สร้างขวัญและความมั่นใจให้กับผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้สูงขึ้นทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 51) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอน

พิชิต พัมภ์ทิพย์แพทย์ (2541: 2) การนิเทศการศึกษาหมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่มีจุดหมายในให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครู และนักเรียน เพื่อปรับปรุงตัวเองและสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

สมพร ฉายแก้ว (2541: 13) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

เจตนา เมืองมูล (2541: 6) ได้ให้ความหมายว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารหรือเพื่อนครูให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรครูตามสภาพจริงในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการพัฒนากลุ่ม และสนับสนุนบุคลากรครูให้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แนวทางการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การทำงานตรงตามสายงานและภารกิจ เป้าหมายขององค์กร และยกระดับบุคลากรครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

การจัดการอบรม

กรองกาญจน์ กันทะใจ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมพนักงานของบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน และความต้องการการฝึกอบรมพนักงาน เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน และระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน กับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25–28 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ตำแหน่งงานซูเปอร์ไวเซอร์ ประจำฝ่ายงานควบคุมการผลิต ความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน คือ ด้านการขาดแคลนความรู้ ด้านการขาดแคลนทักษะ และด้านเจตคติ ส่วนความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงาน โดยรวมเห็นด้วยอยู่ใน

ระดับมาก ทุกด้าน คือ ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอดหัวหน้างานที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ส่วนหัวหน้างานที่มี เพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานแตกต่างกันความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน ด้านการขาดแคลนความรู้ ด้านการขาดแคลนทักษะ และด้านเจตคติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่วนความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงาน ด้านการขาดแคลนความรู้ และด้านเจตคติ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการการฝึกอบรมด้านความคิดรวบยอด

วรกศ เลี้ยวตระกูล (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำเสียสำหรับผู้ประกอบการแพปลา บริเวณท่าเทียบเรือประมงภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพน้ำจากการประกอบกิจการแพปลา บริเวณท่าเทียบเรือประมงภูเก็ต เพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมผู้ประกอบการแพปลา ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก และเจตคติในด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำเสีย เพื่อหาประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกอบรมผู้ประกอบการแพปลา และเพื่อหาความพึงพอใจของผู้ประกอบการแพปลาต่อโปรแกรมการฝึกอบรมสิ่งแวดล้อมศึกษาการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ผลการวิจัย พบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมทำให้ผู้ประกอบการแพปลา มีความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก และเจตคติ ในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำเสียจากกิจการแพปลาบนเรือลงสู่แหล่งน้ำเพิ่มขึ้น ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สำหรับโปรแกรมการฝึกอบรมพบว่า มีประสิทธิภาพในด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำเสียจากกิจการแพปลา อีกทั้งความพึงพอใจของผู้ประกอบการแพปลาที่มีต่อโปรแกรมการฝึกอบรมสิ่งแวดล้อมศึกษา พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี คิดเป็นร้อยละ 64.22

วิเชียร หรุวิจิตรพงษ์ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดโฟร์แทชีสเต็มเพื่อส่งเสริมทักษะการสอนของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนการเรือนรู้ด้วยการนำตนเองของครู : การวิจัยพหุกรณี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการเรียนการสอนของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ ปัญหาด้านครูประจำกลุ่ม ปัญหาด้านผู้เรียน ปัญหาด้านวิธีการสอน
2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดโฟร์แทชีสเต็ม ประกอบด้วย 1) ความเชื่อพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) ผลที่ได้รับ
3. ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ พบว่า ปัจจัยได้แก่ ครูประจำกลุ่ม จำนวนผู้เรียน วิธีการเรียนการสอน

การสัมมนา

มกราพันธ์ จุฑะรสก และคณะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประเมินผลโครงการการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การจัดการความรู้กับเทคนิคการสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการการจัดการความรู้เทคนิคการสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื้อหาการบรรยายแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนในด้านการถอดบทเรียนจากอาจารย์ต้นแบบแบ่งเป็น 3 กลุ่ม โดยกลุ่ม 1 เรื่องการสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป มีความคิดเห็นในภาพรวมในระดับมาก กลุ่ม 2 เรื่องการสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมกับการคิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดเห็นในภาพรวมในระดับมากที่สุด และกลุ่ม 3 เรื่องการสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมกับความเอื้ออาทร มีความคิดเห็นในภาพรวมในระดับมาก ผลการนำหลักสูตรไปใช้ครั้งนี้ ผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการสะท้อนในภาพรวมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสอดคล้องกันว่าเป็นหลักสูตรที่ดี มีเนื้อหาสาระ บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร วิทยากรกลุ่มทำหน้าที่เอื้ออำนวยกระบวนการกลุ่มได้อย่างดี จนทำให้สมาชิกกลุ่มสามารถจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมได้ประสบผลสำเร็จ

การศึกษาดูงาน

ชิโฮ ชูซูกิ (2551) ได้ทำการเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาดูงานเพื่อการเรียนรู้ที่เท่าเทียม : กรณีศึกษาการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมระหว่างเยาวชนญี่ปุ่นกับเยาวชนไทยของ มูลนิธิ ไว.เอ็ม.ซี.เอ กรุงเทพมหานคร สาขาพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนต่างวัฒนธรรม ด้วยกระบวนการการศึกษาดูงาน (Study Tour) เพื่อให้ทราบถึงความเข้าใจอันดีระหว่างคนต่างวัฒนธรรมโดยการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาโนธรรมสำนึก(Conscientization) ของเยาวชน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของมวลมนุษยชาติ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเก็บข้อมูลโดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ รวมทั้งการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องบนทางแนวคิดของการสร้างมโนธรรมสำนึก และการศึกษาเพื่อการพัฒนา (Development Education) ซึ่งใช้วิธีการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการไตร่ตรองและสะท้อนกลับ (Reflection) เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เอื้อเพื่อซึ่งกันและกัน (Symbiosis Society)จากกรณีศึกษาการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมระหว่างเยาวชนไทยกับเยาวชนญี่ปุ่น

ผลการวิจัย พบว่า ด้านเยาวชนญี่ปุ่นได้เรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมมากกว่าด้านเยาวชนไทย อีกทั้งผลการศึกษาทำให้ทราบว่า ทั้งเยาวชนไทยและเยาวชนญี่ปุ่นมีการพัฒนาด้านจิตใจ การสร้างมโนธรรมสำนึก รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติระหว่างกัน ส่งผลให้เกิดความเคารพต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมของมนุษยชาติ นอกจากนั้นยังทำให้เยาวชนทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจตนเองมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้เยาวชนไทยและเยาวชนญี่ปุ่นเกิดความเข้าใจอันดี

ระหว่างคนต่างวัฒนธรรม และตระหนักถึงวิธีการดำเนินชีวิตที่ดีด้วยการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยกิจกรรมการแลกเปลี่ยนต้องอาศัยการเรียนรู้ที่เน้นการเสวนา และกระบวนการไตร่ตรองและสะท้อนกลับจากประสบการณ์ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวได้สร้างกำลังใจต่อมนุษย์ และสามารถวิพากษ์วิจารณ์ทั้งตนเองและโลก เพื่อทุกคนจะได้ดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันในฐานะผู้มีความรับผิดชอบในสังคมโลก

วรวิทย์ จันท์สุวรรณ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวโน้มและความต้องการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการเข้าศึกษาและปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาและทัศนคติที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและนักเรียนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (จังหวัดนครปฐม นนทบุรี สมุทรปราการ ปทุมธานีและสมุทรสาคร) ผลการวิจัยพบว่าในกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจมีความต้องการเลือกมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (รวมทั้ง 9 แห่ง) มากกว่าร้อยละ 12.7 มีกลุ่มตัวอย่างเพียงร้อยละ 25.8 มีความต้องการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกเข้าศึกษาต่อคือ ได้เรียนสาขาที่ต้องการ ใกล้บ้าน ค่าใช้จ่ายไม่แพง มีโอกาสจบสูง เป็นต้น ส่วนเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการเข้าศึกษาต่อคือการเดินทางไม่สะดวก ไม่มีสาขาวิชาที่ต้องการเข้าที่อื่นได้

การศึกษาต่อ

กิตติภณ กิตยานุรักษ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของนักเรียนหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาภาคปกติและนักศึกษาภาคพิเศษเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ทั้งภาคปกติและภาคพิเศษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์อยู่ในระดับมาก คือ ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านหลักสูตร และด้านภาพลักษณ์ของสถาบัน ส่วนด้านสวัสดิการและบริการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาภาคปกติและภาคพิเศษเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วันชัย แก้วนาคแนว (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตจังหวัดอุตรดิตถ์

ผลจากการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ คะแนนเฉลี่ยสะสม (GPA) และจำนวนพี่ชายหรือพี่สาวในครอบครัวที่ศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา ระดับรายได้ของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ที่รู้จัก อาชีพของผู้ที่รู้จัก สื่อประชาสัมพันธ์ และสวัสดิการนักศึกษา นักเรียนตัดสินใจศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 87.38 และส่วนใหญ่เลือกที่จะศึกษาต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นอันดับที่ 1 เหตุผลในการเลือกสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่นักเรียนเลือกเป็นอันดับที่ 1 มากที่สุด เพราะ สถาบันมีสาขาวิชาที่ต้องการเรียน คณะหรือแผนกวิชาที่นักเรียนสนใจเลือกอันดับที่ 1 มากที่สุด คือ คณะนิติศาสตร์ เหตุผลในการเลือกคณะหรือแผนกวิชา ที่นักเรียนเลือกเป็นอันดับที่ 1 มากที่สุด คือ มีสาขาวิชาที่ต้องการเรียน หลักสูตรที่นักเรียนต้องการและเลือกเป็นอันดับที่ 1 มากที่สุด คือ นิติศาสตร์ เหตุผลในการเลือกเรียนสาขาวิชา ที่นักเรียนเลือกเป็นอันดับที่ 1 มากที่สุด คือ ตรงกับความรู้บุคลิกและความถนัดของตนเอง และอาชีพที่ต้องการทำเมื่อเรียนจบการศึกษา ระดับอุดมศึกษา

รัตนา จารุเบญจ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้เลือกไปศึกษาต่อปริญญาโทในประเทศออสเตรเลียของผู้ใช้บริการผ่านบริษัท EdNET และศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ต่อผู้เลือกไปศึกษาต่อปริญญาโทในประเทศออสเตรเลีย รวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการไปศึกษาต่อต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ใช้บริการที่สมัครไปเรียนปริญญาโทในประเทศออสเตรเลียผ่านบริษัท EdNET ผลการวิจัยพบว่าด้านพฤติกรรมในการเลือกไปเรียนต่อปริญญาโทในประเทศออสเตรเลียของผู้ใช้บริการผ่านบริษัท EdNET พบว่าส่วนมากเลือกไปเรียนประเทศออสเตรเลียเพราะค่าใช้จ่ายไม่แพงจนเกินไปและเป็นประเทศที่อยู่ใกล้เมืองไทย เมืองที่นิยมไปเรียนมาก ได้แก่ เมลเบิร์นและซิดนีย์ และเลือกเรียนในมหาวิทยาลัยซิดนีย์ โมนาซและควีนแลนด์ โดยให้เหตุผลว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงและมีหลักสูตรที่น่าสนใจ ส่วนใหญ่มีการหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาค่อนข้างมากซึ่งสามารถหาได้จากบริษัทแนะนำและอินเทอร์เน็ต และบุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจไปเรียนปริญญาโท คือตัวผู้เรียนเอง ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการไปเรียนต่อต่างประเทศนั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าทำให้มีประสบการณ์ในการมองโลกและชีวิตที่กว้างขึ้นรวมทั้งได้พัฒนาภาษาอังกฤษ พร้อมเสนอแนะว่าก่อนจะตัดสินใจไปเรียนต่อควรจะต้องมีการเตรียมตัวให้พร้อมโดยการเรียนภาษาอังกฤษที่เมืองไทยให้ดี หาข้อมูลเกี่ยวกับสาขาวิชา มหาวิทยาลัยและเมืองที่จะไปเรียนให้มากที่สุดเพื่อประหยัดทั้งเงินและเวลา และประการสำคัญจะต้องมีเป้าหมายของตนให้ชัดเจนก่อนตัดสินใจไปเรียนปริญญาโทในต่างประเทศ

การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้

ปานทอง บัญญาเดช (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศศึกษาด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านสื่อการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการประเมินผลตามหลักสูตร ของครูประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความต้องการการนิเทศการศึกษา ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ด้านสื่อ

การเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการประเมินผลตามหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยปรากฏค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการประเมินผลตามหลักสูตรและด้านสื่อการเรียนรู้ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความต้องการน้อยที่สุดแต่ยังอยู่ในระดับมากคือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

ภิญโญ สุทธิพิทยศักย์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี้ 2) ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี้และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี้ ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการนิเทศด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพการสอนของครูด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และ 3) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ลอวัฒนพงศ์ (Lorwatanapongsa. 2001) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูใหญ่โรงเรียนนานาชาติในกรุงเทพมหานคร (ประเทศไทย) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูใหญ่แผนกนานาชาติ และครูใหญ่แผนกไทย โดยคำถามวิจัยคือ ครูใหญ่ของโรงเรียนนานาชาติในกรุงเทพมหานคร (ประเทศไทย) มีวิธีการเรียนรู้ในการบริหาร บทบาททางวิชาการและความรับผิดชอบอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อโรงเรียนทำให้โรงเรียนต้องกำหนดกลยุทธ์หรือแผนระยะยาวให้มีความยืดหยุ่น โดยครูใหญ่มีบทบาทสำคัญคือ บทบาทในการจัดการและบทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านครูพบว่า ครูใหญ่ทำงานใกล้ชิดกับครูในด้านวิชาการและด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน โดยอาศัยการนิเทศชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการนิเทศมีส่วนช่วยให้ครูใหญ่เข้าใจถึงสิ่งที่กังวลเกี่ยวกับครูและนักเรียน ซึ่งครูต้องการให้ครูใหญ่ให้ความสำคัญกับความต้องการส่วนบุคคลและความต้องการทางวิชาชีพของครู

มอลลิวซ์, แคนส์ แอน เฮส (Malloch, Cairns; & Hase. 1998) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเรียนรู้ในที่ทำงาน : การประยุกต์ใช้ความสามารถตามรูปแบบการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยสำคัญของการเรียนรู้ในที่ทำงาน มีดังนี้

1. ความเคารพนับถือจากผู้เรียน เมื่อผู้เรียนพบกับนักการศึกษา ผู้บริหารผู้ประกอบธุรกิจ รวมถึงผู้ให้การสนับสนุนของสถานที่ทำงาน ผู้เรียนควรแสดงความเคารพนับถือไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะอยู่ในวัยใด อายุใดก็ตาม หากว่าบุคคลนั้นมีส่วนในการฝึกอบรมและการจัดการศึกษาขั้นสูง

2. ภาระพันธะผูกพันในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตควรให้ความสำคัญในการจัดฝึกอบรมซ้ำๆ บ่อยๆ การทวนซ้ำหรือย้อนกลับนั้นจะเป็นการสนับสนุนต่อความสนใจทางเศรษฐกิจของประเทศ และยังเป็นภาระสนับสนุนส่งเสริมนักพัฒนาบุคคลากร

3. แนวคิดความเชื่อเกี่ยวกับค่านิยมของการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมต่างๆ การเรียนรู้เกิดขึ้น ได้ตลอดเวลาและในทุกๆ สภาพแวดล้อม ทั้งที่มีรูปแบบเป็นทางการ ไม่เป็นทางการ ในมหาวิทยาลัย หรือในที่ทำงาน

4. ความมีส่วนร่วม วิทยาลัยสหวิทยา และมหาวิทยาลัย รวมถึงหน่วยงานทางธุรกิจที่มีส่วนในการจัดทำโครงการ ทำหน้าที่ผู้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน หรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม นอกจากนี้แล้วยังมีการประสานความร่วมมือกันระหว่างผู้เรียนและที่ทำงานซึ่งจัดอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนด้วย

โอ คอนเนอร์ (O'Connor. 2004) ได้ศึกษาเรื่องวงจรของการเรียนรู้ในที่ทำงาน : ตัวแบบหลักสูตรที่ให้ปัญหาเป็นฐานสำหรับการเตรียมการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับมืออาชีพ สรุปได้ว่า การประยุกต์ให้ทฤษฎีวงจรการเรียนรู้ในที่ทำงาน เพื่อสร้างหลักสูตรสำหรับการศึกษาระดับมหาบัณฑิต เพื่อศึกษาในด้านการศึกษาไปที่ทำงานเพื่อเตรียมหัวหน้าเจ้าหน้าที่การเรียนรู้และอธิการบดีมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถวิเคราะห์การเรียนรู้และการนำความรู้ไปใช้ในสภาพแวดล้อมทางด้านการศึกษาและแนวคิดของหลักสูตรเกี่ยวกับการฝึกความสามารถพิเศษหลักสูตร มหาบัณฑิตมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้นักเรียนสามารถเข้าใจและให้แนวคิดในการใช้ความรู้ในการทำงานและส่งเสริมการเรียนรู้ในฐานะลักษณะพิเศษที่จำเป็นของชีวิตองค์กร

บอททรัพ (Bottrup. 2005) ศึกษาเรื่องการในเครือข่ายแบบสามทาง ระหว่างการเรียนรู้ในโรงเรียนและการเรียนรู้ในที่ทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์งานวิจัยคือเพื่อศึกษาการเรียนรู้แบบเครือข่ายเป็นฐานและอภิปรายถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมในเครือข่ายที่สามารถยกระดับการเรียนรู้ในองค์กรการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยายเพื่ออธิบายลักษณะพิเศษของการวางเงื่อนไขในการเรียนรู้โดยใช้เครือข่ายเป็นฐาน เพื่อวิเคราะห์จากประสบการณ์จากการทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบกับการเรียนรู้โดยให้โรงเรียนเป็นฐานและการเรียนรู้ในที่ทำงาน การวิเคราะห์จากประสบการณ์จากการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการมุ่งพัฒนาสุขภาพที่เกี่ยวกับอาชีพและความปลอดภัยในการทำงานในเครือข่ายกิจการของประเทศเดนมาร์ก 11 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า เครือข่ายการเรียนรู้อาจควบคุมศักยภาพในการสร้างเสริมที่สำคัญแก่การเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการเรียนรู้ในที่ทำงาน

การเรียนรู้ของแบบในสถานประกอบการถูกลดลงตามสภาพแวดล้อมของเครือข่ายและการเรียนรู้แบบเครือข่ายเป็นฐานจะช่วยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ในสถานประกอบการแบบดั้งเดิมทั้ง 2 แบบ

ฮ็อคคินสัน แอน ฮ็อคคินสัน (Hodkinson; & Hodkinson. 2005) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปรับปรุงการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู สรุปได้ว่า ความแตกต่างของลักษณะเฉพาะบางประการในการพัฒนาครู และเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในที่ทำงานเน้นความรู้ที่แตกต่างกันจากการเรียน เช่น การรับความรู้ การมีส่วนร่วม และการสร้างพัฒนาความรู้ การเรียนรู้ในที่ทำงานผู้วิจัยได้ยกระดับความเข้าใจของต่อการเรียนรู้ของครู วิจัยนี้ยังบรรยายวิธีการหลักที่จะสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้แก่ครูและยังระบุถึงมิติ 3 มิติซึ่งแสดงปฏิสัมพันธ์อย่างมีอิทธิพลต่อธรรมชาติของการเรียนรู้ มิติเหล่านั้นได้แก่ : การไม่ยึดติดกับตัวผู้สอนเฉพาะบุคคล การฝึกปฏิบัติ และธรรมชาติของแต่ละสาขาวิชา และการจัดการและกรอบทางกฎเกณฑ์ในสถานศึกษาระดับโรงเรียนและในระดับนโยบายของชาติ

โรลเดิน แอน โคนิน (Rowden; & Conine. 2005) ได้ศึกษาผลกระทบของการเรียนรู้ในที่ทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในสหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อสำรวจการเรียนรู้ในที่ทำงานและความพึงพอใจในงานของธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในสหรัฐอเมริกาใช้ระเบียบวิธีวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจโดยใช้กระบวนการสหสัมพันธ์จากการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสานวรรณ (Prasanwan. 2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ในที่ทำงานของอาจารย์ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของบริบทมหาวิทยาลัยในประเทศไทย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีประทุม วิทยาเขตชลบุรี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนและการพัฒนารูปแบบของการเรียนรู้ในที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า การศึกษานี้ได้สำรวจถึงการเรียนรู้ในที่ทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีประทุม วิทยาเขตชลบุรี การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาไทยและการเรียนรู้โดยการปฏิบัติที่จะพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานของการศึกษาทุกระดับ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอน และพัฒนารูปแบบของการเรียนรู้ในที่ทำงานและการปรับปรุงคุณภาพการสอนในมหาวิทยาลัย

การศึกษา ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนหลัก ขั้นตอนหนึ่งเกี่ยวข้องกับการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามอาจารย์ทั้งหมดว่าลักษณะการสอนแบบไหนที่ต้องการปรับปรุง และต้องการปรับปรุงอย่างไรรวมทั้งต้องการพัฒนาอะไรบ้างในอนาคต และสิ่งนั้นจะประสบความสำเร็จได้อย่างไร

ขั้นตอนที่สอง คือขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ซึ่งจะคัดเลือกอาจารย์ที่สมัครใจเข้าร่วม คัดเลือกจากวินัยในการสอนและประสบการณ์ในการสอน อาจารย์จะพบกับหนึ่งหรือสองครั้งต่อเดือน เพื่อตรวจสอบประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละคนและ

ให้การสนับสนุน และการเรียนรู้โดยการปฏิบัติเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ บันทึกภาคสนาม บันทึกของแต่ละบุคคล และเอกสารจากทางคณะ กระบวนการดังกล่าวรวมทั้งสิ้น 3 ครั้ง ซึ่งการประเมินใช้การสัมภาษณ์เป็นกลุ่มและรายบุคคล

เซาว์ (Chao, 2005) ได้จัดทำงานวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในที่ทำงานไปสู่การจัดการความรู้เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยงานวิจัยนี้เน้นเรื่องประสบการณ์การเรียนรู้ในที่ทำงานของกลุ่มแรงงานผู้ดำเนินให้คำปรึกษา โดยคัดเลือกจากการปฏิบัติงานอัตโนมัติเด่นของกลุ่มแรงงานในบริษัทรับให้คำปรึกษาโดยผู้วิจัยให้ความสนใจเป็นพิเศษในด้านกระบวนการอันทำให้เกิดความรู้และเกิดการถ่ายโอนความรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เนื่องจากการถ่ายโอนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ มีการนำมาบูรณาการรวมกับสังคมอันแวดล้อมไปด้วยการฝึกปฏิบัติงานตั้งนั้นแล้ว นโยบายต่างๆ ในด้านบุคลากรของบริษัทรับให้คำปรึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสำคัญ และทรัพยากรการเรียนรู้อันเด่นชัด รวมถึงโครงสร้างขั้นพื้นฐานในการจัดการความรู้ จัดเป็นสิ่งที่ต้องศึกษาประกอบกันสำหรับงานวิจัยนี้ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์อันเป็นพลวัต ระหว่างการเรียนรู้ของผู้ให้คำปรึกษาและสภาพที่เป็นจริงขององค์กร

ฮาร์กินส์, อีวานส์ แอน ยัง (Harkins, Evans; & Young, 2007) ทำการวิจัยเรื่อง การเรียนรู้ในที่ทำงาน และการเรียนรู้ในโรงเรียนกับครูผู้สอน : รูปแบบพุทธิปัญญาและการประสานความใฝ่เรียนรู้พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพุทธิปัญญาและปัจจัยอื่น

ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนควรเป็นผู้นำในการวิเคราะห์มากกว่าสอนให้รับรู้โดยสัญชาตญาณ โดยรูปแบบพุทธิปัญญา นอกจากนี้แล้วครูผู้สอนผู้หญิงควรเป็นผู้นำในการวิเคราะห์ โดยรูปแบบพุทธิปัญญามากกว่าครูผู้ชาย ประการสุดท้ายครูผู้สอนที่สอนการวิเคราะห์มากกว่าสอนให้รับรู้โดยสัญชาตญาณ จะมีความใฝ่รู้ต่อรูปแบบการเรียนรู้แบบปิด

อีลลิ่งเกอร์ แอน เซน (Ellinger; & Cseh, 2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงบริบทที่ส่งผลต่อความสะดวกด้านการเรียนรู้ของบุคคลโดยผ่านประสบการณ์การปฏิบัติงานประจำวัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจวิธีการที่ลูกจ้างใช้เพื่ออำนวยความสะดวกทำให้เกิดการเรียนรู้ และค้นคว้าหาปัจจัยเชิงบริบทที่ส่งผลต่อความสะดวกด้านการเรียนรู้ของบุคคลในสถานประกอบการคำถามในการวิจัยมีดังนี้ 1. ลูกจ้างจะอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ของบุคคลในสถานประกอบการโดยใช้วิธีการใดบ้าง 2. ปัจจัยเชิงบริบทใดบ้างที่มีผลต่อความสะดวกด้านการเรียนรู้ของบุคคลในสถานประกอบการ 3. ปัจจัยเชิงบริบท ส่งผลต่อความสะดวกด้านการเรียนรู้ของบุคคลในสถานประกอบการอย่างไร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเกี่ยวข้องที่มีผลต่อความสะดวกด้านการเรียนรู้ของลูกจ้างได้แก่พฤติกรรมอันเกิดจากผู้อำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้ประสานให้แก่ลูกจ้างเพื่ออำนวยความสะดวกด้านการเรียนรู้ รวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการอำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้ ปัจจัยเชิงบริบทขององค์กรทั้งด้านบวกและด้านลบนั้นมีผลต่อความสะดวกด้านการเรียนรู้ของบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านบทบาทของผู้นำที่มีผลต่อการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นได้ด้วยวิธีการอันหลากหลาย จัดเป็นปัจจัยเชิงบริบทขององค์กรที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ การจัดการการเรียนรู้ในที่
ทำงานของครูนั้นพบว่า การพัฒนาบุคลากรครูมีความจำเป็นที่ต้องใช้การจัดการการเรียนรู้โดย
วิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ทันต่อยุคสมัย การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเป็นการกระตุ้นให้เกิด
การเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรครูนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองให้ตรงตามศักยภาพ การพัฒนา
มาตรฐานครูวิชาชีพที่ยั่งยืน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้อันที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ โรงเรียนบ้านคลองบัว (เอี่ยมแสงโรจน์) โรงเรียนประชาภิบาล โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม (ชินชูใจราษฎร์อุทิศ) และโรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2554 ภาคเรียนที่ 2 รวมทั้งสิ้น 271 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2554 ภาคเรียนที่ 2 โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1. สำรวจประชากรของการวิจัยจากสำนักการศึกษาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ได้จำนวนประชากรในการวิจัย 271 คน
2. นำจำนวนประชากรที่ได้มากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทียบตารางสำเร็จรูป เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน
3. ในการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม
4. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละระดับชั้นโดยเทียบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ จำนวน 40 คน โรงเรียนบ้านคลองบัว (เอี่ยมแสงโรจน์) จำนวน 24 คน โรงเรียนประชาภิบาล จำนวน 24 คน โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม (ชินชูใจราษฎร์อุทิศ) จำนวน 16 คน และโรงเรียนบ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ) จำนวน 16 คน

5. กำหนดเลือกหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมี 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งหมดจำนวน 5 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน มีจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างปรากฏตาม ตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ครูจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์	103	40
โรงเรียนบ้านคลองบัว(เอี่ยมแสงโรจน์)	44	24
โรงเรียนประชาภิบาล	32	24
โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม(ชื่นชูใจราษฎร์อุทิศ)	28	16
โรงเรียนบ้านบัวมล(เจริญราษฎร์อุทิศ)	24	16
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	40	40
รวม	271	160

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามสภาพและปัญหาการจัดการการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการจัดการการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

สภาพการจัดการการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5	หมายถึง	ระดับสภาพการจัดการการการเรียนรู้ในที่ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับสภาพการจัดการการการเรียนรู้ในที่ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับสภาพการจัดการการการเรียนรู้ในที่ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่
ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่
ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่
ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่
ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่
ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่
ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่
ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มีดังนี้

2.2.1 ศึกษา เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนรู้ในที่
ทำงาน

2.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย และกำหนดค่านิยมศัพท์เฉพาะของตัว
แปรที่ศึกษา

2.2.3 ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็น
แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.4 สร้างรายชื่อแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ
ความถูกต้องของเนื้อหาและเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2.6 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความ
สอดคล้องค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับความเที่ยงตรงทางเนื้อหา
(Content Validity) พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

2.2.7 แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามความเหมาะสมของการใช้ภาษาให้ถูกต้อง
สมบูรณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับครูโรงเรียนเอกชน แขวงออเงิน สังกัดสำนักสวายใหม่ จำนวน 30 คน

2.2.9 นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้แล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สภาพการจัดการการเรียนรู้อื่นๆ ที่ทำงานของครูทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 โดยด้านการจัดอบรมเท่ากับ 0.85 การสัมมนาเท่ากับ 0.83 การศึกษาดูงานเท่ากับ 0.90 การศึกษาต่อเท่ากับ 0.85 การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้อื่นๆ เท่ากับ 0.85

ปัญหาการจัดการการเรียนรู้อื่นๆ ที่ทำงานของครูทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 โดยด้านการจัดอบรมเท่ากับ 0.93 การสัมมนาเท่ากับ 0.94 การศึกษาดูงานเท่ากับ 0.94 การศึกษาต่อเท่ากับ 0.83 การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้อื่นๆ เท่ากับ 0.86

2.2.10 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอบหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. นำแบบสอบถามและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้ จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล
4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100
2. นำแบบสอบถามมาลงรหัสข้อมูล แล้วป้อนข้อมูลลงโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์
3. วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (checklist) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคิดค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

4. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวมทุกด้าน และในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์. (2538 : 9) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

5. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติ t-test แบบ Independent sample

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

5.1. สถิติสำหรับการตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

การทดสอบสมมุติฐานที่กำหนดไว้ว่า “ครูที่มี ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในทำงานแตกต่างกัน” ใช้สถิติการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test แบบ Independent sample

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2554 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดลำดับผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-test แบบ Independent sample
p	แทน	ค่าวิกฤตในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู ตำแหน่ง
วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง
วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ปรากฏผลตามตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	(n = 160)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ครูผู้สอน	120	75.0
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	40	25.0
รวม	160	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	130	81.0
สูงกว่าปริญญาตรี	30	19.0
รวม	160	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 15 ปี	94	58.8
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	66	41.3
รวม	160	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยเป็นครูผู้สอน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ส่วนวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 รองลงมา มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ด้านการจัดการอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ ปรากฏผลตามตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

การจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน	ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การจัดการอบรม	3.85	0.50	มาก
2. การสัมมนา	3.74	0.59	มาก
3. การศึกษาดูงาน	3.42	0.79	ปานกลาง
4. การศึกษาต่อ	3.39	0.65	ปานกลาง
5. การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้	3.67	0.67	มาก
รวม	3.61	0.50	มาก

จากตาราง 3 พบว่าระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดการอบรม ($\bar{X} = 3.85$) การสัมมนา ($\bar{X} = 3.74$) และการติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.67$) และอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ การศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.42$) และการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการอบรม จำแนกเป็น
รายข้อ

ข้อที่	ด้านการจัดการอบรม	ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรครู ในการฝึกอบรม	4.31	0.64	มาก
2.	การฝึกอบรมบุคลากรครูเป็นไปอย่างทั่วถึง	4.17	0.68	มาก
3.	การฝึกอบรมบุคลากรครูเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.70	มาก
4.	โรงเรียนมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้	3.66	0.87	มาก
5.	บุคลากรครูได้รับการอบรมตรงตามความต้องการ ในการปฏิบัติงาน	3.73	0.74	มาก
6.	มีการให้ทุนบุคลากรครูในการฝึกอบรมระยะสั้นตาม สถาบันการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	2.89	1.04	ปานกลาง
7.	การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรครูตรงกับมาตรฐาน วิชาชีพครู	3.90	0.71	มาก
8.	หัวข้อในการฝึกอบรมส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของบุคลากรครู	3.97	0.64	มาก
9.	การอบรมทำให้บุคลากรครูมีทัศนคติ ที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.86	0.70	มาก
	รวม	3.85	0.50	มาก

จากตาราง 4 พบว่าระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการอบรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนให้
ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรครูในการฝึกอบรม การฝึกอบรมบุคลากรครูเป็นไปอย่างทั่วถึง
และการฝึกอบรมบุคลากรครูเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับ
ปานกลาง ได้แก่ มีการให้ทุนบุคลากรครูในการฝึกอบรมระยะสั้นตามสถาบันการศึกษาและแหล่ง
เรียนรู้ต่างๆ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการสัมมนา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านการสัมมนา	ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	บุคลากรครูทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.97	0.75	มาก
2.	ในการจัดการสัมมนามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ในการทำงาน	3.83	0.72	มาก
3.	การจัดการสัมมนาสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับสายงานที่บุคลากรครูปฏิบัติ	3.80	0.68	มาก
4.	การสัมมนาได้เสนอเทคนิค และวิธีการเพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของบุคลากรครู	3.78	0.68	มาก
5.	การจัดการสัมมนามีการกำหนดหัวข้อ ประเด็นการสัมมนาที่ชัดเจน	3.76	0.73	มาก
6.	มีการยกประเด็นปัญหาที่ได้จากการทำงานมาพิจารณาในการสัมมนา เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ	3.53	0.76	มาก
7.	การเสนอแนวทางในการทำงาน การแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน	3.53	0.77	มาก
	รวม	3.74	0.59	มาก

จากตาราง 5 พบว่าระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการสัมมนา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรครูทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในการจัดการสัมมนามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ในการทำงานและการจัดการสัมมนาสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับสายงานที่บุคลากรครูปฏิบัติและรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการยกประเด็นปัญหาที่ได้จากการทำงานมาพิจารณาในการสัมมนา เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ และการเสนอแนวทางในการทำงาน การแก้ไขปัญหามาจากการปฏิบัติงาน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการศึกษาดูงาน	ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	มีการจัดการศึกษาดูงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.81	4.14	มาก
2.	สถานที่ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ มีความหลากหลาย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่	3.60	0.77	มาก
3.	โรงเรียนมีการร่วมมือทางวิชาการในการศึกษาดูงานภายในหน่วยงาน	3.53	0.81	มาก
4.	การร่วมมือกับต่างหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรครูได้เข้ารับการการศึกษาดูงาน	3.47	0.78	ปานกลาง
5.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูศึกษาดูงานในประเทศ	3.23	1.00	ปานกลาง
6.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูศึกษาดูงานต่างประเทศ	2.48	1.14	น้อย
7.	โรงเรียนคัดเลือกหน่วยงานที่ดีมีประสิทธิภาพเป็นแหล่งเรียนรู้	3.41	0.75	ปานกลาง
8.	บุคลากรครูได้แนวคิดวิธีการ มาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการการเรียนรู้	3.61	0.70	มาก
9.	การศึกษาดูงานสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและองค์กร	3.70	0.72	มาก
รวม		3.42	0.79	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่าระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาดูงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการจัดการศึกษาดูงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงานสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและองค์กร และบุคลากรครูได้แนวคิดวิธีการ มาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการการเรียนรู้ และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูศึกษาดูงานต่างประเทศ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาต่อ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการศึกษาต่อ	ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	การเปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ารับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา	3.86	0.83	มาก
2.	โรงเรียนประสานความร่วมมือกับสถานบันการศึกษาในการให้โอกาสบุคลากรครูเข้ารับการศึกษาในสาขาที่เป็นการพัฒนาทักษะตนเอง	3.53	0.80	มาก
3.	การศึกษาต่อเต็มเวลาโดยได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษหลังจากสำเร็จการศึกษา	3.00	1.07	ปานกลาง
4.	โรงเรียนเปิดโอกาสทางการศึกษาต่อของบุคลากรครูภายในประเทศ	3.77	0.83	มาก
5.	โรงเรียนเปิดโอกาสทางการศึกษาต่อของบุคลากรครูในต่างประเทศ	2.78	1.27	ปานกลาง
	รวม	3.39	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่าระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ารับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา โรงเรียนเปิดโอกาสทางการศึกษาต่อของบุคลากรครูภายในประเทศ และโรงเรียนประสานความร่วมมือกับสถานบันการศึกษาในการให้โอกาสบุคลากรครูเข้ารับการศึกษาในสาขาที่เป็นการพัฒนาทักษะตนเอง และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนเปิดโอกาสทางการศึกษาต่อของบุคลากรครูในต่างประเทศ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการติดตามนิเทศการจัดการ
การเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านการติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้	ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	โรงเรียนมีการตั้งกลุ่มเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ	3.48	0.95	ปานกลาง
2.	การสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรครู	3.64	0.82	มาก
3.	มีระบบการแนะแนวบุคลากรครูให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.42	0.89	ปานกลาง
4.	มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.71	0.81	มาก
5.	การนิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนมาตรฐานวิชาชีพครู	3.85	0.72	มาก
6.	เปิดโอกาสให้เพื่อนครู มีส่วนร่วมในการนิเทศการจัดการการเรียนรู้ของบุคลากรครู	3.90	0.82	มาก
	รวม	3.67	0.67	มาก

จากตาราง 8 พบว่าระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เปิดโอกาสให้เพื่อนครู มีส่วนร่วมในการนิเทศการจัดการการเรียนรู้ของบุคลากรครู การนิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนมาตรฐานวิชาชีพครู และมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีระบบการแนะแนวบุคลากรครูให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ด้านการจัดการอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ ปรากฏผลตามตาราง 9 – 14

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

การจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน	ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การจัดการอบรม	3.10	1.03	ปานกลาง
2. การสัมมนา	3.07	1.03	ปานกลาง
3. การศึกษาดูงาน	2.99	0.88	ปานกลาง
4. การศึกษาต่อ	2.99	0.89	ปานกลาง
5. การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้	3.01	1.04	ปานกลาง
รวม	3.03	0.91	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่าระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.03$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้
การจัดการอบรม การสัมมนา การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ การศึกษาต่อ และ
การศึกษาดูงาน ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการอบรม จำแนกเป็น
รายชื่อ

ข้อที่	ด้านการจัดการอบรม	ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรครู ในการฝึกอบรม	3.21	1.28	ปานกลาง
2.	การฝึกอบรมบุคลากรครูเป็นไปอย่างทั่วถึง	3.24	1.27	ปานกลาง
3.	การฝึกอบรมบุคลากรครูเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	3.15	1.25	ปานกลาง
4.	โรงเรียนมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้	3.09	1.11	ปานกลาง
5.	บุคลากรครูได้รับการอบรมตรงตามความต้องการ ในการปฏิบัติงาน	3.20	1.90	ปานกลาง
6.	มีการให้ทุนบุคลากรครูในการฝึกอบรมระยะสั้นตาม สถาบันการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	2.93	1.12	ปานกลาง
7.	การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรครูตรงกับมาตรฐาน วิชาชีพครู	3.04	1.18	ปานกลาง
8.	หัวข้อในการฝึกอบรมส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของบุคลากรครู	3.00	1.16	ปานกลาง
9.	การอบรมทำให้บุคลากรครูมีทัศนคติ ที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	3.03	1.18	ปานกลาง
	รวม	3.10	1.03	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่าระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการอบรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่
การฝึกอบรมบุคลากรครูเป็นไปอย่างทั่วถึง โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรครูใน
การฝึกอบรม และบุคลากรครูได้รับการอบรมตรงตามความต้องการ ในการปฏิบัติงาน และรายชื่อที่
มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการให้ทุนบุคลากรครูในการฝึกอบรมระยะสั้นตาม
สถาบันการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการสัมมนา จำแนก
เป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านการสัมมนา	ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	บุคลากรครูทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.13	1.17	ปานกลาง
2.	ในการจัดการสัมมนามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ในการทำงาน	3.08	1.16	ปานกลาง
3.	การจัดการสัมมนาสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับสายงานที่บุคลากรครูปฏิบัติ	3.12	1.14	ปานกลาง
4.	การสัมมนาได้เสนอเทคนิค และวิธีการเพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของบุคลากรครู	3.13	1.09	ปานกลาง
5.	การจัดการสัมมนามีการกำหนดหัวข้อ ประเด็นการสัมมนาที่ชัดเจน	3.10	1.10	ปานกลาง
6.	มีการยกประเด็นปัญหาที่ได้จากการทำงาน มาพิจารณาในการสัมมนา เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ	3.01	1.07	ปานกลาง
7.	การเสนอแนวทางในการทำงาน การแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน	2.95	0.99	ปานกลาง
	รวม	3.07	1.03	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่าระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการสัมมนา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรครูทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง การสัมมนาได้เสนอเทคนิค และการจัดการสัมมนาสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับสายงานที่บุคลากรครูปฏิบัติ และบุคลากรครูได้รับการอบรมตรงตามความต้องการ ในการปฏิบัติงาน และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ การเสนอแนวทางในการทำงาน การแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาดูงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการศึกษาดูงาน	ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	มีการจัดการศึกษาดูงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	2.97	0.98	ปานกลาง
2.	สถานที่ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ มีความหลากหลาย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่	3.02	1.02	ปานกลาง
3.	โรงเรียนมีการร่วมมือทางวิชาการในการศึกษาดูงานภายในหน่วยงาน	2.95	0.98	ปานกลาง
4.	การร่วมมือกับต่างหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรครูได้เข้ารับการการศึกษาดูงาน	2.98	1.06	ปานกลาง
5.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูศึกษาดูงานในประเทศ	2.90	1.12	ปานกลาง
6.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูศึกษาดูงานต่างประเทศ	2.81	1.19	ปานกลาง
7.	โรงเรียนคัดเลือกหน่วยงานที่ดีมีประสิทธิภาพเป็นแหล่งเรียนรู้	3.03	1.00	ปานกลาง
8.	บุคลากรครูได้แนวคิดวิธีการ มาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการการเรียนรู้	3.07	1.07	ปานกลาง
9.	การศึกษาดูงานสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและองค์กร	3.18	1.14	ปานกลาง
	รวม	2.99	0.88	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่าระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาดูงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษาดูงานสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและองค์กรบุคลากรครูได้แนวคิดวิธีการ มาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการการเรียนรู้ และโรงเรียนคัดเลือกหน่วยงานที่ดีมีประสิทธิภาพเป็นแหล่งเรียนรู้ และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูศึกษาดูงานต่างประเทศ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาต่อ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านการศึกษาต่อ	ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	การเปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ารับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา	3.11	1.20	ปานกลาง
2.	โรงเรียนประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการให้โอกาสบุคลากรครูเข้ารับการศึกษาในสาขาที่เป็นการพัฒนาทักษะตนเอง	3.03	1.09	ปานกลาง
3.	การศึกษาต่อเต็มเวลาโดยได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษหลังจากสำเร็จการศึกษา	2.90	1.12	ปานกลาง
4.	โรงเรียนเปิดโอกาสทางการศึกษาต่อของบุคลากรครูภายในประเทศ	3.01	1.26	ปานกลาง
5.	โรงเรียนเปิดโอกาสทางการศึกษาต่อของบุคลากรครูในต่างประเทศ	2.89	1.21	ปานกลาง
	รวม	2.99	0.89	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่าระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ารับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา โรงเรียนประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการให้โอกาสบุคลากรครูเข้ารับการศึกษาในสาขาที่เป็นการพัฒนาทักษะตนเอง และโรงเรียนเปิดโอกาสทางการศึกษาต่อของบุคลากรครูภายในประเทศ และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนเปิดโอกาสทางการศึกษาต่อของบุคลากรครูในต่างประเทศ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการติดตามนิเทศ
การจัดการการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านการติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้	ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	โรงเรียนมีการตั้งกลุ่มเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ	3.04	1.05	ปานกลาง
2.	การสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรครู	3.01	1.16	ปานกลาง
3.	มีระบบการแนะแนวบุคลากรครูให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน	2.95	1.04	ปานกลาง
4.	มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	2.96	1.12	ปานกลาง
5.	การนิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนมาตรฐานวิชาชีพครู	3.05	1.20	ปานกลาง
6.	เปิดโอกาสให้เพื่อนครู มีส่วนร่วมในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครู	3.05	1.22	ปานกลาง
	รวม	3.01	1.04	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่าระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เปิดโอกาสให้เพื่อนครู มีส่วนร่วมในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนมาตรฐานวิชาชีพครู และโรงเรียนมีการตั้งกลุ่มเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.04$) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีระบบการแนะแนวบุคลากรครูให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังตาราง 15 - 20

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง

สภาพการจัดการการเรียนรู้	ตำแหน่ง				t	p
	ครูผู้สอน (n=120)		หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ (n=40)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การจัดการอบรม	3.86	0.50	3.83	0.51	0.35	0.72
2. การสัมมนา	3.72	0.58	3.82	0.63	0.94	0.34
3. การศึกษาดูงาน	3.46	0.81	3.31	0.71	1.09	0.27
4. การศึกษาต่อ	3.39	0.66	3.38	0.61	0.15	0.87
5. การติดตามนิเทศการ จัดการการเรียนรู้	3.70	0.65	3.55	0.71	1.18	0.24
รวม	3.63	0.50	3.58	0.50	0.53	0.59

จากตาราง 15 พบว่า สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกวุฒิการศึกษา

สภาพการจัดการการเรียนรู้	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n=130)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=130)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การจัดการอบรม	3.84	0.47	3.90	0.63	0.44	0.65
2. การสัมมนา	3.76	0.58	3.67	0.64	0.69	0.49
3. การศึกษาดูงาน	3.45	0.81	3.30	0.69	1.02	0.31
4. การศึกษาต่อ	3.38	0.66	3.44	0.61	0.51	0.61
5. การติดตามนิเทศการ จัดการการเรียนรู้	3.68	0.68	3.59	0.61	0.74	0.46
รวม	3.62	0.49	3.58	0.52	0.40	0.68

จากตาราง 16 พบว่า สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความ
คิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สภาพการจัดการการเรียนรู้	ประสบการณ์การทำงาน				t	p
	ต่ำกว่า 15 ปี (n=94)		สูงกว่า 15 ปีขึ้นไป (n=66)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การจัดการอบรม	3.86	0.48	3.84	0.54	0.31	0.75
2. การสัมมนา	3.72	0.60	3.77	0.59	0.51	0.61
3. การศึกษาดูงาน	3.37	0.59	3.51	1.00	1.00	0.31
4. การศึกษาต่อ	3.42	0.67	3.34	0.62	0.79	0.42
5. การติดตามนิเทศการ จัดการการเรียนรู้	3.61	0.64	3.75	0.71	1.32	0.18
รวม	3.60	0.46	3.64	0.54	0.54	0.58

จากตาราง 17 พบว่า สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงาน
ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง

ปัญหาการจัดการการเรียนรู้	ตำแหน่ง				t	p
	ครูผู้สอน (n=120)		หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ (n=40)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การจัดการอบรม	3.12	1.03	3.01	1.06	0.61	0.54
2. การสัมมนา	3.10	1.00	2.98	1.12	0.62	0.53
3. การศึกษาดูงาน	3.03	0.84	2.88	1.00	0.84	0.40
4. การศึกษาต่อ	3.03	0.87	2.86	0.97	1.00	0.32
5. การติดตามนิเทศการ จัดการการเรียนรู้	3.04	1.02	2.93	1.11	0.52	0.63
รวม	3.07	0.89	2.93	0.99	0.75	0.45

จากตาราง 18 พบว่า ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความ
คิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกวุฒิการศึกษา

ปัญหาการจัดการการเรียนรู้	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n=130)		สูงกว่าปริญญา ตรี (n=30)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การจัดการอบรม	3.14	1.03	2.94	1.04	0.94	0.35
2. การสัมมนา	3.12	1.03	2.85	1.01	1.31	0.19
3. การศึกษาดูงาน	3.02	0.89	2.86	0.85	0.93	0.35
4. การศึกษาต่อ	3.02	0.88	2.88	0.95	0.74	0.46
5. การติดตามนิเทศการ จัดการการเรียนรู้	3.05	1.05	2.82	0.98	1.14	0.25
รวม	3.07	0.92	2.87	0.90	1.09	0.28

จากตาราง 19 พบว่า ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความ
คิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัญหาการจัดการการเรียนรู้	ประสบการณ์การทำงาน				t	p
	ต่ำกว่า 15 ปี (n=94)		สูงกว่า 15 ปีขึ้นไป (n=66)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การจัดการอบรม	3.14	0.98	3.04	1.11	0.58	0.55
2. การสัมมนา	3.11	0.96	3.03	1.12	0.48	0.63
3. การศึกษาดูงาน	3.09	0.85	2.85	0.91	1.64	0.10
4. การศึกษาต่อ	3.08	0.90	2.86	0.88	1.52	0.12
5. การติดตามนิเทศการ จัดการการเรียนรู้	3.08	0.99	2.91	1.11	0.96	0.33
รวม	3.10	0.87	2.94	0.97	1.06	0.28

จากตาราง 20 พบว่า ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงาน
ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยผ่านกระบวนการกิจกรรม 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

- 1) ครูที่มี ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานแตกต่างกัน
- 2) ครูที่มี ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ โรงเรียนบ้านคลองบัว (เอี่ยมแสงโรจน์) โรงเรียนประชาภิบาล โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม (ชั้นชูใจราษฎร์อุทิศ) และโรงเรียนบ้านบัววมล (เจริญราษฎร์อุทิศ) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2554 ภาคเรียนที่ 2 รวมทั้งสิ้น 271 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2554 ภาคเรียนที่ 2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และแบบเจาะจง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 160 คน โรงเรียนทั้ง 5 โรงเรียน แบ่งเป็นครูผู้สอน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ คือแบบสอบถามการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู เท่ากับ 0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
2. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 160 ชุด ไปเก็บข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บคืนในเวลาที่กำหนด ได้ครบทั้งหมดด้วยตนเองทุกโรงเรียน
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืนมาจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์โดยนำข้อมูลมาประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคิดค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test แบบ Independent sample

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยผ่านกระบวนการกิจกรรม 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ สรุปผลได้ดังนี้

- 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการอบรม การสัมมนา และการติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ส่วนการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

3. การเปรียบเทียบสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3.1 สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวม มีสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู ไม่แตกต่างกัน

3.2 สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยรวม มีสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู ไม่แตกต่างกัน

3.3 สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยรวม มีสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

4.1 ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตำแหน่ง ครูผู้สอน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวม มีปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู ไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยรวม มีปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู ไม่แตกต่างกัน

4.3 ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 15 ปี ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยรวม มีปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีประเด็นซึ่งนำมาอภิปรายดังนี้

1. สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า การจัดการอบรม การสัมมนา การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ มีสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู การจัดการอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

1.1 การที่องค์กรมีนโยบายและการดำเนินงาน การเชิญวิทยากรภายนอกหน่วยงานมาให้ความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการให้ทุนการฝึกอบรมระยะสั้นตามสถาบันแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพครูและความต้องการของหน่วยงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ของบุคลากรในองค์กร ให้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสมภารณ์ วรปุโต (2552: 92) กล่าวว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรครู วิธีการพัฒนาบุคลากรครูด้านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่ทำให้ผู้บริหาร ครูอาจารย์มีความคิดเห็นในด้านวิธีการพัฒนาบุคลากรครูด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าวิทยาลัยครูมีกระบวนการในการฝึกอบรมครูอาจารย์ให้มีเทคนิคในการสอนที่ดีมีคุณภาพ และผู้บริหารของวิทยาลัยมีวิธีการพัฒนาบุคลากรครูที่น่าพึงพอใจ เช่น มีกิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ คือ การประชุมคณะครู การประชุมเชิงปฏิบัติการ การปรึกษางานก่อนเปิดโรงเรียน การจัดครูในรูปกรรมการต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนสารของโรงเรียน เป็นต้น และยังสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรครูไว้ 4 วิธี คือ 1.การฝึกอบรม 2.การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน 3.การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร 4.การพัฒนาโดยไปศึกษาต่อ ที่มีความสำคัญและครูอาจารย์ นักศึกษา ให้การยอมรับว่าเป็นวิทยาลัยครูที่มีการจัดการเรียนการสอนในด้านวิชาชีพครูที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรจ บัญญัติ (2546: 93) ที่กล่าวว่า การจัดการกิจกรรมการฝึกอบรมของโรงเรียนจะใช้วิธีส่งบุคลากรไปร่วมกับสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดมากที่สุด คือเป็นการเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมทำให้งานต่าง ๆ ของโรงเรียนสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และกำหนดเวลาเป็นส่วนมาก ในด้านประโยชน์ของการฝึกอบรมกล่าวว่า จะช่วยส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ช่วยลดอุบัติเหตุหรือความผิดพลาด ช่วยทบทวนแนวคิดและทัศนคติ ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น พชรวิวารีศรี (2544: 55) กล่าวว่า ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความต้องการส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ข้อที่มีความต้องการสูงสุดคือ การฝึกอบรมให้เกิดทักษะและความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ส่วนข้อที่มีความต้องการต่ำสุดคือการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากร

ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู ด้านการจัดอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาอาจให้ความสำคัญกับการอบรมบุคลากรครูยังไม่ทั่วถึง หัวข้อการจัดอบรมไม่เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรครู และความต่อเนื่องในการจัดอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ กัลยาณี จงสวัสดิ์ (2542: 92) กล่าวว่า ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการฝึกอบรมเป็นภาระหน้าที่ที่หัวหน้าฝ่ายต้องดำเนินการ ส่วนวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ผู้บริหารหรือผู้อนุมัติเป็นผู้กำหนด เรื่องทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมและสัมมนาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่นๆ รวมทั้งกฎระเบียบต่างๆ และผู้ที่เกี่ยวข้อง และผลที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ได้รับหลังจากการดำเนินการฝึกอบรมแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ อรัญญา บุญยงค์ (2546: 74) กล่าวว่า ความต้องการพัฒนาการเข้าฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ครูต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สฤษฏ์เดช ฮุนตระกูล (2552: 120) การพัฒนาครูในระหว่างครูประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง พบว่าการฝึกอบรมไม่สนองความต้องการของครู เพราะหลักสูตรและโครงสร้างการฝึกอบรมครูประจำการมีอยู่มากมาย แต่ส่วนใหญ่มีเนื้อหาสาระที่ไม่ตอบสนองความต้องการของครู ผู้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมมักสอบถามความต้องการจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารแต่ไม่สอบถามความต้องการของครูโดยตรง หลักสูตรจำนวนมากมุ่งสร้างความสามารถครูด้านการบริหารมากกว่างานสอน ไม่ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงให้เกิดขึ้นกับครูที่ผ่านการฝึกอบรม ขาดการสำรวจความต้องการของครูว่าจะพัฒนาตนเองในเรื่องใด ทำให้เสียเวลาสิ้นเปลืองทรัพยากรโดยไม่จำเป็น โดยการพัฒนาบุคลากรครูดังกล่าวยังขาดกระบวนการวางแผนที่ดีชัดเจน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การขาดการศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

1.2 การสัมมนา สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู ด้านการสัมมนา อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การสัมมนาเป็นการประชุมอภิปรายระหว่างกลุ่มและผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามขอบเขตโดยมีการเตรียมหัวข้อและเอกสารประกอบการสัมมนา มีเรื่อง ประเด็น ปัญหาที่ต้องการให้ได้รับการพัฒนาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ และประสบความสำเร็จตามหัวข้อที่วางเป้าหมายไว้ เสนอแนวทางในการทำงาน การแก้ไข ปัญหาจากการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ จำลอง เจริญเกษ (2542: 81) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่จัดสัมมนาวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียน สอน มากที่สุด และมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรแก้ปัญหาร่วมกัน และเพื่อประโยชน์จากการแก้ปัญหาร่วมกัน ผลที่ได้รับจากการสัมมนาทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เป็นส่วนมาก ความต้องการของบุคลากรประกอบการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมประชุมสัมมนา ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กล่าวคือแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครูให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งก็คือ ครูอาจารย์ ผู้จัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพทั้งในด้านวิชาการ

ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ด้านการสัมมนา อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรครูทุกฝ่ายขาดโอกาสในการเข้ารับการสัมมนาอย่างทั่วถึง หัวข้อของการสัมมนายังไม่สามารถแก้ปัญหาหรือแลกเปลี่ยนการแก้ไขปัญหาค้นคว้าได้สอดคล้องกับ สมเพียรเทียนทอง (2542: 63) กล่าวว่า การให้บุคลากรครูผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง และควรมีการจัดบุคลากรที่เข้าร่วมสัมมนาให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีการจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์มาฝึกอบรมสัมมนาให้เหมาะสมกับกิจกรรม และควรจัดอย่างสม่ำเสมอให้กับบุคลากรครูเพื่อจะได้เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรครูที่มีความต้องการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรครูได้มีความรู้ ความสามารถและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานต่อไป

1.3 ด้านการศึกษาดูงาน สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูที่ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สถานศึกษามีงบประมาณในการสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นเปิดรับแนวทางในการพัฒนาที่เป็นรูปแบบใหม่จากการศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อำนาจ กิจเจริญ (2547: 71) กล่าวว่า การพัฒนาโดยวิธีการศึกษาดูงานมากกว่าการสร้างผลงานทางวิชาการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูมีทำงานได้มีการสั่งสมประสบการณ์และความชำนาญมากจึงพร้อมที่จะสร้างผลงานทางวิชาการในการทำงาน ไม่จำเป็นต้องแสวงหาประสบการณ์เพื่อสั่งสมความชำนาญก่อนที่จะสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ แสง ศรีทาพัทธ์ (2546: 53) กล่าวว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการไปศึกษาดูงาน และมีงบประมาณในการไปศึกษาดูงาน มีการวางแผนเกี่ยวกับตัวบุคคลในการที่จะส่งไปศึกษาดูงาน สอดคล้องกับ ทศนีย์ กงจักร (2550: 60) กล่าวว่า บุคลากรที่จะพัฒนาต้องได้รับการศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่มีการพัฒนาแล้ว มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างไร แลกเปลี่ยนสนทนากับผู้ที่มีความรู้ สับเปลี่ยนหมุนเวียน

1.4 ด้านการศึกษาต่อสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูที่ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะการอนุญาตให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา ผู้ศึกษาต่อมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้องหรือที่เป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีการสนับสนุนอย่างไม่รูปธรรม เนื่องจากภาระงานของบุคลากรครูที่มีมาก ทำให้ขาดความสะดวกหากต้องการเข้ารับการศึกษาคือ ซึ่งสอดคล้องกับ อำนาจ กิจเจริญ (2547: 70) กล่าวว่า ความต้องการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากครูในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีเห็นว่าการศึกษาต่อเป็นกาสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย การศึกษาต่อเป็นเรื่องของการลงทุน สอดคล้องกับ กษมา แพร์ภิญโญ (2546: 91) ที่กล่าวว่า ข้าราชการครูมีความต้องการอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่าส่วนใหญ่ ข้าราชการครูมีความกระตือรือร้นและความสนใจที่จะศึกษาต่อมีน้อยลง ประกอบกับภาวะทาง

เศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้รายได้ประจำไม่เพียงพอที่จะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อสอดคล้องกับ มานิต บุญพิทักษ์ (2545: 69) กล่าวว่า การศึกษาต่อภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายช้อมีความอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการให้จัดสิทธิพิเศษการเข้าศึกษาต่อ โดยไม่สอบคัดเลือกในสาขาวิชาที่ขาดแคลน

1.5 ด้านการติดตามนิเทศการจัดการการเรี ยนรู้ สภาพการจัดการการเรี ยนรู้ในที่ทำงานของครูที่ ด้านการติดตามนิเทศการจัดการการเรี ยนรู้ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะการที่ผู้บริหารหรือเพื่อนครูให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรครูตามสภาพจริงในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการพัฒนากลุ่ม และสนับสนุนบุคลากรครูให้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แนะแนวทางการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การทำงานตรงตามสายงานและภารกิจเป้าหมายขององค์กร และยกระดับบุคลากรครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ ปานจันทร์ สุริยะ อัมพรกุล (2549: บทคัดย่อ) ผลจากการนิเทศจะก่อให้เกิดความคิดที่จะเริ่มต้นงานใหม่ต่อไป รวมทั้งทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมาก ควรมีการประเมินอย่างจริงจัง หลังจากการมีการพัฒนา โดยจัดให้มีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรจากการปฏิบัติงานและระหว่างการทำงาน เพื่อให้สามารถนำมาปรับแผนพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณี ดันติตระกูล (2546: 93) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดหลักสูตรซึ่งเกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน ความรับผิดชอบในด้านการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสามารถช่วยครูผู้สอนแต่ละคนที่มีปัญหาในการดำเนินงาน ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการให้เกิดประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของบุคลากรภายในโรงเรียนที่จะได้รับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ปัญหาการจัดการการเรี ยนรู้ในที่ทำงาน ด้านการติดตามนิเทศการจัดการการเรี ยนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาควรควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการนิเทศการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและมาตรฐานวิชาชีพ ควรให้การสนับสนุนเพื่อนครูในการมีส่วนร่วมการนิเทศการจัดการการเรี ยนรู้ สอดคล้องกับ วีระชัย นวลสำลี (2544: 127) กล่าวว่า ควรจัดให้มีการสอนงานโดยผู้บริหาร หรือผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาในการสอนงานให้ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อที่จะมีความเข้าใจงานได้บรรลุจุดมุ่งหมายและพัฒนาบุคลากรครูได้อย่างต่อเนื่อง

2. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดการการเรี ยนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลปรากฏดังนี้

2.1 ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขนที่มี ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการการเรี ยนรู้ในที่ทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบัน บุคลากรครูได้ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการพัฒนาการเรี ยนรู้โดยความเสมอภาคตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร และข้าราชการกรุงเทพมหานคร ของสำนักงานการศึกษา ที่มีหน้าที่ให้การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรครูโดยตรง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อุ่นศรี อยู่อ่อน (2542: 74) กล่าวว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงาน

สอนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบัน ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในระดับตำแหน่งงานดีขึ้นกว่าเดิม ครูสายผู้สอน สามารถพัฒนางานในหน้าที่ เพื่อรวบรวมเป็นผลงานขอเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดได้ทุกระดับตำแหน่งหากครูมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้การพัฒนาตนเอง

2.2 ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขนที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีโอกาสได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงาน อย่างเสมอภาคกัน ตามนโยบายการพัฒนาของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และแนวทางการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่สามารถจัดทำผลงานเพื่อพัฒนาการทำผลงานของตนเอง สอดคล้องกับ พัชรี วาริตรี (2544: 59) กล่าวว่า ความต้องการของข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อใช้ความรู้ความสามารถพัฒนางานของตนที่ปฏิบัติอยู่ให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และส่งผลถึงความถึงความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ เจริญผล (2542: 111) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความต้องการของข้าราชการทั้งวุฒิการศึกษาระดับปริญญาและสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 กลุ่ม

2.3 ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขนที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี ตันติตระกูล (2546: 96) กล่าวว่า อาจเนื่องมาจากมีการกำหนดให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรครู โดยผ่านกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมสัมมนา คล้ายๆ กัน ข้อค้นพบรายงานการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การให้ทุนบุคลากรในการฝึกอบรมระยะสั้นตามสถาบันการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในการให้ทุนการฝึกอบรมตามสถาบันและแหล่งเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปอย่างทั่วถึง ย่อมส่งผลให้การเรียนรู้ในการพัฒนางานของตนเองเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียนในการพัฒนาบุคลากรครู

1.2 มีการกำหนดประเด็นในการสัมมนาที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำเทคนิคที่ได้จากการสัมมนา มาปรับปรุงการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูให้สอดคล้องกับสายงานที่บุคลากรครูปฏิบัติ เสนอแนวทางในการทำงาน และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานอย่างเป็นระบบ การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้

1.3 มีการร่วมมือกับต่างหน่วยเพื่อให้บุคลากรครูได้เข้ารับการฝึกอบรม และเรียนรู้จากหน่วยงานที่ดีมีประสิทธิภาพเป็นแหล่งเรียนรู้ มีความหลากหลาย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ เพื่อให้บุคลากรครูได้แนวคิดวิธีการ มาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณในการให้บุคลากรครูในการเข้ารับการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ สร้างประสบการณ์แปลกใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการการเรียนรู้

1.4 เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาคู่ต่อในสถาบันการศึกษา และมีการประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ในการให้เปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ารับการศึกษาคู่ต่อในสาขาที่ตรงตามความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรครู

1.5 ผู้บริหารมีระบบการแนะนำบุคลากรครูให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน และการจัดตั้งกลุ่มเพื่อนครู ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนครูในการนิเทศการจัดการการเรียนรู้ บุคลากรครูในการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีการส่งเสริมแนะนำจากผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรครูมาตรฐานวิชาชีพครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีศึกษาการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของบุคลากรครู

2.2 ควรศึกษาวิจัยติดตามผลการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครู โดยมีรูปแบบกระบวนการ การจัดการการเรียนรู้ที่เป็นระบบแบบเชิงปฏิบัติการ

2.3 ควรมีการพัฒนา รูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานเพื่อศึกษาการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่จัดขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงานเพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนนำกิจกรรมดังกล่าวไปใช้พัฒนาครูให้เต็มตามศักยภาพต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา. (2544). นโยบายกรมสามัญศึกษาปีงบประมาณ 2545. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- กรรณิการ์ มาบุญมี. (2549). สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติกิจกรรม การนิเทศ ภายในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองลำพูน. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- กรองกาญจน์ กัณหะใจ. (2552). ความต้องการการฝึกอบรมพนักงานของบริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บช.ม. (บริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- กษมา แพร่ภิญโญ. (2546). การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนทวารวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัญชรี คำชาย. (2540). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2544). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กัลยาณี จงสวัสดิ์. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและสัมมนาของฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินท์งานพิมพ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2538). คู่มือการประเมินคุณภาพการศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- คำหมาน คนโต. (2543). ทางก้าวหน้าของครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- คราด ยอดสวัสดิ์. (2546). การศึกษาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในโรงเรียนประถมศึกษาเขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จரியานายศรี. (2550). การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศระดับประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จரியานอกมัน. (2548). การพัฒนาครูของโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

- เจตนา เมืองมูล. (2541). รายงานการนิเทศภายในที่เน้นรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน. ลำพูน: ม.ป.พ.
- จำลอง เจริญเกษ. (2542). กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชาติรี สำราญ. (2545). คิดและถาม: ศิลปะแห่งการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียน. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี - สฤษดิ์วงศ์.
- ชีโฮ ชูชุกิ. (2551). รูปแบบการจัดการศึกษาดูงานเพื่อการเรียนรู้ที่เท่าเทียม: กรณีศึกษาการจัด โปรแกรมการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมระหว่างเยาวชนญี่ปุ่นกับเยาวชนไทยของ มูลนิธิ ไว.เอ็ม.ซี.เอ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ภูมิภาคศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ชุมพร ศรีโสภา. (2537). การศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานใน สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เชียรศรี วิวิธสิริ. (2534). จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ณัฐจักษณ์ เขจรนันท์. (2544). ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดำรง วัฒนา. (2545). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เอกสารประกอบการสอนสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- ถาวร ศรีเกตุ. (2551). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพย์มณฑา ดอกไม้. (2547). การศึกษาความต้องการในการศึกษาต่อของบุคลากร บริษัทโคมภัณฑ์. อควอเท็ค. มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทิพวรรณ เจริญผล. (2542). ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนีย์ กงจักร. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลไผ่แก้ว อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- นารีนุช สมวาสนาพานิช. (2544). *การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ อ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นิรมล กิติกุล. (2548). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรพัญญา ยาวีราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2551). *การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี ตันติตระกูล. (2546). *การศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษากรณีโรงเรียนมัธยมเครือข่าย จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปานจันทร์ สุริยะอัมพรกุล. (2549). *การพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ปานทอง ปัญญาเดช. (2550). *ความต้องการการนิเทศการศึกษาของครูประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิติถ์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น). อุดรดิติถ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิติถ์. ถ่ายเอกสาร.
- ปวีณา หมตราดิ. (2547). *การนิเทศแบบเพื่อนให้คำปรึกษาเพื่อนที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปวีณา หมตราดิ. (2552). *การพัฒนารูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- ประเวศ วะสี. (2543, 16 มิถุนายน). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. ไทยรัฐ. หน้า 15.
- ประสิทธิ์ ทองอ่อน; และคณะ. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: บัคพอยท์.
- เป็รื่อง กิจรัตน์ภร. (2554). *การปฏิรูปการศึกษารอบสอง : การผลิตครูและการพัฒนาครูในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ประชานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2554, จาก www.eisschoolnetwork.net/eis_network/information../thinking.pdf

- พัชรี นิमितปัญญา. (2547). *การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- พัชรี ราวีศรี. (2544). *ความต้องการในการพัฒนาบุคคลของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*
- พะยอม วงศ์สารศรี, (2548). *องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: พิมพ์สภา.*
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, (2542). *จิตวิทยาการศึกษา : Education technology. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.*
- “พระเทพ” ทรงให้กำลังใจครูบ่มเพาะเยาวชน. (2548; 2 พฤศจิกายน). *ไทยรัฐ. หน้า 15*
- พระมหาสมภารณ์ วรปุตุโต. (2552). *การพัฒนาบุคลากรครูของวิทยาลัยครูบ้านเกิน เมืองสุลคม แขวงเวียงจันทร์ ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
- พิชิต พันธุ์ทิพย์แพทย์. (2541). *การนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ ระดับประถมศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 8 ลำปาง.*
- พินิจ ภูทับทิม. (2543). *ความต้องการและการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*
- ปริญญา สุทธิพิทยศักย์. (2551). *พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.*
- มกราพันธ์ จุฑะรสก; และคณะ. (2551). *ประเมินผลโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การจัดการความรู้กับเทคนิคการสอนสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ สถาบันพระบรมราชชนก. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.*
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2550). *ประมวลสาระชุดการจัดการสถานศึกษา หน่วยที่ 8 – 15. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.*
- มานิต บุญพิทักษ์. (2545). *ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*

- มานิต ศุทธสกุล. (2549, กรกฎาคม-ธันวาคม). การอภิปรายกลุ่ม การระดมสมอง การสัมมนาการประชุมเชิงปฏิบัติการ. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*. 4(2): 97 – 100.
- มาลี จุฑา. (2544). *การประยุกต์จิตวิทยาเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- รัตนา จารุเบญจ. (2550). *พฤติกรรมของผู้เลือกไปศึกษาต่อปริญญาโทในประเทศออสเตรเลียของผู้ใช้บริการผ่านบริษัท EdNET*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรกศ เลี้ยวตระกูล. (2551). *การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาหนี้เสียสำหรับผู้ประกอบการแพปลา บริเวณท่าเทียบเรือประมงภูเก็ต*. ปรินญานิพนธ์ (สิ่งแวดล้อมศึกษา). ภูเก็ต: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. ถ่ายเอกสาร.
- วรวิทย์ จันท์สุวรรณ. (2551). *การศึกษาแนวโน้มและความต้องการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา ชี้นงศา. (2536). *ผลการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง กิจกรรมนาฏศิลป์สำหรับครูสอนดนตรี และนาฏศิลป์ ระดับประถมศึกษา*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วันทิพย์ สิ้นสูงสุด. (2549). *การใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อสร้างองค์การใฝ่เรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ช่างศึกษาวิจัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542, กันยายน-ธันวาคม). *องค์กรเรียนรู้*. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*. 1(1): 9-12.
- วิจิต สุรัตน์เรืองชัย. (2534). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ สำหรับครูประถมศึกษา*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร หรุวิจิตรพงษ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดโฟร์เอ็มทีเอสเต็ม เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การศึกษานอกระบบ). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). *ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้*. *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา*. หน้า 9.
- วิบูรณ์ ชมละม้าย. (2545). *การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. ถ่ายเอกสาร.

- วิสาศ สิงห์วิสัย. (2545). เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารบุคลากรในโรงเรียนหน่วยที่ 1-8 พิมพ์ครั้งที่ 16 นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิน เชื้อโพธิ์ทัก. (2546). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม : *Personnel development; & Training*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วีรบุษ บัณฑิตวิช. (2547, กันยายน). ทำไมยิ่งปฏิรูปผลการเรียนยิ่งต่ำลง. *สานปฏิรูป*. 1(9): 12-17
- วีระชัย นวลสำลี, (2544). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอผาขาว จังหวัดเลย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2539). *องค์การและการจัดการนับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- สฤณีเดช สุนทรระกุล. (2552). การพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนในเครือข่ายสงฆมณฑลฝั่งธนบุรี. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สมชัย วรานุกุลรักษ์. (2545). *การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร ฉายแก้ว. (2541). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มปท.
- สมศักดิ์ สินธุเวชชัย. (2542). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สมเพียร เทียนทอง. (2542). *ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักการศึกษา. กรุงเทพฯ. (2544). *รายงานสถิติการศึกษาปี 2544 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: เอกสารฝ่ายแผนงาน.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: จี พี ไฮเบอร์พรินท์.
- สุปราณี จินดา. (2549) *ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2537). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมน ออมวิวัฒน์. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 247 - 249.
- สุรจ บัญมาตี. (2546). *การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กาญจนบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. และสารสนเทศทางการศึกษากองวิชาการ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2549). *เอกสารสัมมนาผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*.
- สำนักการศึกษา. (2544). *รายงานสถิติการศึกษาปี 2544 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: เอกสารฝ่ายแผนงานและสารสนเทศทางการศึกษากองวิชาการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). *การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวคิด 5 ทฤษฎี สำนักงานนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ*.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554) *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2554* สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2554). *แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2554*.
- สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2554, จาก <http://www.once.go.th/Act/law 2542/law 2542.pdf>.
- แสวง ศรีทาพัทธ์. (2546). *ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแก่ง. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)*. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อดุลย์ ศรีรักษ์. (2552). *การพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2: กรณีศึกษา โรงเรียนวัดท่าใหม่โรงเรียนวัดศรีวงศ์ และโรงเรียนวัดลาดระโห่ง*. ปรินญาณีพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2543). *การเรียนรู้และการพัฒนาของผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อำนาจ กิ่งทอง. (2547). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อำนาจ กิจเจริญ. (2547). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อรัญญา บุญยงค์. (2546). *ความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษา: ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุ้นศรี อยู่อ่อน. (2542). *ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Australian National Training Authority. (2002). *What Makes for Good Workplace Learning?*. Retrieved October 8, 2011, from <http://www.ncver.edu.au/resarch/core/cp0207.pdf>[2007,January8]
- Beach,D.S. (1980). *Personnel: The Management of People at work*. 4th ed. New York: Mcmillan.
- Boud, D.; & Garrick, J. (1999). *Understanding Learning at Work*. London and New York: Routledge.
- Bottrup, P. (2005). *Learning in a Network: a "Third Way" Between School Learning And Workplace Learning?* Retrieved October 27, 2011, from <http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do?Content Type = Article & Content Id = 1528923>
- Certo,S.C. (2000). *Modern Management*. 8th ed. New Jersey: Prentice - Hall.
- Chao, C. (2005). *From Workplace Learning to Knowledge Management: Implications for Organization Advancement*. Retrieved October 10, 2011, from; <http://www.osra.org/2003/chao.pdf>.
- Clifford,J.; & Thorpe,S. (2007). *Workplace Learning and Development : Delivering Competitive Advantage for Your Organization*. London and Philadephia: Kogan Page.
- Crow, L.D.; & Crow, A. (1969). *Readings in Human Learning*. New York: Mckey
- Cunningham, William G.; & Corderio, Paula A., (2000). *Education Administration : A Promblem-Based Approach*. Boston: Allyn; & Bacon.

- Drucker, P.F. (1974). *Management*. New York: Harper; & Row.
- Dumphy, D. (1997). Organizational Learning as the Creation of Corporate Competencies. *Journal of Management Development* 16(4): 232-245.
- Ellinger, A.D.; & Cseh, M. (2007). *Context Factors Influencing the Facilitation of Others' Learning Thought Everyday Work Experiences*. *Online Journal of Workplace Learning*. Retrieved October 2, 2011, from <http://www.emeraldinsight.com/1366-5626.htm.Vol.189No.7>.
- Fulmer, R. (1998). *The Second Generation Learning Organizations: New Tools for Sustaining Competitive Advantage*. *Organizational Dynamics* 27(2): 6-21.
- Good Carter. (1993). *Dictionary of Education* 2nd ed. New York: Mc Grow – Hill.
- Griffin, R.E. (1990). *Business*, New Jersey : Prentice - Hall International.
- Harkins, M.J.; Evans, C.; & Young J.D. (2007). *School Teacher and Workplace Learning : Cognitive Style and Learning Preferences Linkages*. Retrieved October 8, 2011, from <http://www.asbbs.org/proceedinga/PDF/H/Harkins.pdf>.
- Harris, T.L.; & Schawahn, W. (1961). *Selected Reading on the Learning Process*. New York Oxford University.
- Holliday, R. (1998). *Workplace Learning, Module 2 Foundation Concepts Workplace Learning*. Wagga wagga: Charles struts University.
- Hodkinson, H.; & Hcdkinson, P. (2005). *Improving School Teachers' Workplace Learning*. Retrieved October 23, 2011, from <http://www.voced.edu.au/cgi-bin/get-is08.pl?Off=59584860&dbplatlist=>
- Hutching, D. (1968). *Education for Industry*. London : Longmans.
- (2000). International labour Organization., *Report for Discussion at the Joint Meeting on Lifelong Learning in the twenty-first Century the Changing Roles of Educational Personnel*. Geneva International Labour office.
- Jonassen, D.H. (1992). *Evaluating constivist Learning*. In T.M. Duff (Ed). *Constructivism and the technology of Instruction*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Knowles. M.S. (1978). *The Adult Learner. A Neqlected Species*. Rexas: Gulf Pubishing Company.
- Knowles, M.S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Chicago: Follett.
- Koontz, H.; & Wehrich, H. (1993). *Management: A Global Perspective*. 10th ed. New Work: McGraw – Hill.
- Krejcie, R.V.; & Morgan. D.W. (1970). *Determining sanple size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement* 30(3). 608.

- Lorwatanapongsa, S., (2001). *Toward a Workplace Learning Model for International School Principles in Bangkok, Thailand*. Doctoral dissertation. Faculty of Education Charles Sturt University. n.p.
- Malloch, M. Cairns, L.; & Hase, S. (1998). *Learning in the Workplace: Implications Of the capability Learning Model*. Retrieved October 15, 2011, from. http://eric.ed.gov/ERICDocs/dtd/ericdocs2sql/content_stroage_01/0000019b/80/15/2f.pdf.
- McNergney, R.F.; & Herbert, J.M. (1998). *Foundations of Euducation*. 2th ed. Boston: Allyn and Bacom.
- O'Connor, B.N. (2004). The Workplace Learning Cycle: A Problem - based Curriculum Model for the Preparation of Workplace Learning Professional *Journal of Workplace Learning*. 16: 341 - 349.
- Prasanwan, J. (2005). *Workplace Learning For faculty Professionals in the Changing Thai University Context: A Case Study of Striatum University, Chonburi campus*. Dissertation, Ph.D Victoria: Graduate School The university of Victoria University.
- Robbins. S.P.; & DeCenzo. D.A. (2001). *Fundamentals of management*. 3 rd ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins,S.P.; & Coulter, M.K. (2002). *Management*. 7 th ed. New Jersey: Prentice - Hall.
- Rowden, R. W.; & Conine Jr.C.T. (2005). *The Impact of Workplace Learning on Job Satisfaction in Small US Commercia/Banks*. Retrieved October 21, 2011, from. <http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentIten.do?contenttyp=Availblecontent&contentId=150586>.
- Rylatt, A. (1994). *Learning Unlimited: Practical Strategies and Technique a for Transforming Learning in the Workplace*. Sydney: Business; & Professional.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: the Art; & Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Smith, E. (1998). Organizational Learning: Diverging Communities of Practice? *Mangement Learning*. 29(1): 5 – 20.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

.....

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ซึ่งข้อมูลจากการตอบคำถามของท่านผู้วิจัยจะรักษาเป็นความลับ และการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพในการทำงานของท่านแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ขอขอบพระคุณท่านที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

(นางสาววิญญา มเหล็กขกุล)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน
 ตามที่เป็นจริง

1. ตำแหน่งตามลักษณะการปฏิบัติงาน

ครูผู้สอน

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิชา

2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 15 ปี

ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหลังข้อความที่ตรงตามระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของท่าน โดยความหมายของแต่ละช่องดังนี้

- | | | | |
|---|---------|-------------------------------|-----------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้ | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้ | อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้ | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้ | อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้ | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหลังข้อความที่ตรงตามระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน โดยความหมายของแต่ละช่องดังนี้

- | | | | |
|---|---------|--------------------------------|-----------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ | อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ | อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้ | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
การจัดอบรม						
1	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรครูในการฝึกอบรม					
2	การฝึกอบรมบุคลากรครูเป็นไปอย่างทั่วถึง					
3	การฝึกอบรมบุคลากรครูเป็นไปอย่างต่อเนื่อง					
4	โรงเรียนมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้					
5	บุคลากรครูได้รับการอบรมตรงตามความต้องการในการปฏิบัติงาน					
6	มีการให้ทุนบุคลากรครูในการฝึกอบรมระยะสั้นตามสถาบันการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ					
7	การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรครูตรงกับมาตรฐานวิชาชีพครู					
8	หัวข้อในการฝึกอบรมส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของบุคลากรครู					
9	การอบรมทำให้บุคลากรครูมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน					
การสัมมนา						
1	บุคลากรครูทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
2	ในการจัดการสัมมนามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน					
3	การจัดการสัมมนาสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับสายงานที่บุคลากรครูปฏิบัติ					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
การสัมมนา (ต่อ)						
4	การสัมมนาได้เสนอเทคนิค และวิธีการเพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของบุคลากรครู					
5	การจัดการสัมมนามีการกำหนดหัวข้อ ประเด็นการสัมมนาที่ชัดเจน					
6	มีการยกประเด็นปัญหาที่ได้จากการทำงาน มาพิจารณาในการสัมมนา เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างเป็นระบบ					
7	การเสนอแนวทางในการทำงาน การแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน					
การศึกษาดูงาน						
1	มีการจัดการศึกษาดูงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
2	สถานที่ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ มีความหลากหลาย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่					
3	โรงเรียนมีการร่วมมือทางวิชาการในการศึกษาดูงานภายในหน่วยงาน					
4	การร่วมมือกับต่างหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรครูได้เข้ารับการศึกษาดูงาน					
5	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูศึกษาดูงานในประเทศ					
6	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูศึกษาดูงานต่างประเทศ					
7	โรงเรียนคัดเลือกหน่วยงานที่ดีมีประสิทธิภาพเป็นแหล่งเรียนรู้					
8	บุคลากรครูได้แนวคิดวิธีการ มาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการการเรียนรู้					
9	การศึกษาดูงานสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและองค์กร					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพการจัดการการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
การศึกษาต่อ						
1	การเปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ารับการศึกษาต่อ ในสถาบันการศึกษา					
2	โรงเรียนประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการให้ โอกาสบุคลากรครูเข้ารับการศึกษาในสาขาที่เป็นการพัฒนา ทักษะตนเอง					
3	การศึกษาต่อเต็มเวลาโดยได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ หลังจากสำเร็จการศึกษา					
4	โรงเรียนเปิดโอกาสทางการศึกษาต่อของบุคลากรครู ภายในประเทศ					
5	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ารับการศึกษาต่อ ในต่างประเทศ					
การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้						
1	โรงเรียนมีการตั้งกลุ่มเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรครูทำวิจัย เชิงปฏิบัติการ					
2	การสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อพัฒนาการทำงานของ บุคลากรครู					
3	มีระบบการแนะแนวบุคลากรครูให้ประสบความสำเร็จ ในการทำงาน					
4	มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
5	การนิเทศการจัดการการเรียนรู้ของบุคลากรครูเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพครู					
6	เปิดโอกาสให้เพื่อนครู มีส่วนร่วมในการนิเทศการจัดการ การเรียนรู้ของบุคลากรครู					

**ปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร**

.....

ข้อ	รายการ	ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
การจัดอบรม						
1	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในการฝึกอบรม					
2	การฝึกอบรมบุคลากรครูเป็นไปอย่างทั่วถึง					
3	การฝึกอบรมบุคลากรครูเป็นไปอย่างต่อเนื่อง					
4	โรงเรียนมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้					
5	บุคลากรครูได้รับการอบรมตรงตามความต้องการในการปฏิบัติงาน					
6	มีการให้ทุนบุคลากรครูในการฝึกอบรมระยะสั้นตามสถาบันการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ					
7	การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรครูตรงกับมาตรฐานวิชาชีพครู					
8	หัวข้อในการฝึกอบรมส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของบุคลากรครู					
9	การอบรมทำให้บุคลากรครูมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน					
การสัมมนา						
1	บุคลากรครูทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
2	ในการจัดการสัมมนามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน					
3	การจัดการสัมมนาสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับสายงานที่บุคลากรครูปฏิบัติ					
4	การสัมมนาได้เสนอเทคนิค และวิธีการเพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของบุคลากรครู					

ข้อ	รายการ	ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
การสัมมนา (ต่อ)						
5	การจัดการสัมมนามีการกำหนดหัวข้อ ประเด็นการสัมมนาที่ชัดเจน					
6	มีการยกประเด็นปัญหาที่ได้จากการทำงาน มาพิจารณาในการสัมมนา เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างเป็นระบบ					
7	การเสนอแนวทางในการทำงาน การแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน					
การศึกษาดูงาน						
1	มีการจัดการศึกษาดูงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
2	สถานที่ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ มีความหลากหลาย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่					
3	โรงเรียนมีการร่วมมือทางวิชาการในการศึกษาดูงานภายในหน่วยงาน					
4	การร่วมมือกับต่างหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรครูได้เข้ารับการศึกษาดูงาน					
5	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูศึกษาดูงานในประเทศ					
6	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูศึกษาดูงานต่างประเทศ					
7	โรงเรียนคัดเลือกหน่วยงานที่ดีมีประสิทธิภาพเป็นแหล่งเรียนรู้					
8	บุคลากรครูได้แนวคิดวิธีการ มาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการการเรียนรู้					
9	การศึกษาดูงานสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและองค์กร					
การศึกษาต่อ						
1	การเปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ารับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา					

ข้อ	รายการ	ระดับปัญหาการจัดการการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
การศึกษาต่อ (ต่อ)						
2	โรงเรียนประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการให้โอกาสบุคลากรครูเข้ารับการศึกษาในสาขาที่เป็นการพัฒนาทักษะตนเอง					
3	การศึกษาต่อเต็มเวลาโดยได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษหลังจากสำเร็จการศึกษา					
4	โรงเรียนเปิดโอกาสทางการศึกษาต่อของบุคลากรครูภายในประเทศ					
5	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ารับการศึกษาต่อในต่างประเทศ					
การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้						
1	โรงเรียนมีการตั้งกลุ่มเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ					
2	การสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรครู					
3	มีระบบการแนะแนวบุคลากรครูให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน					
4	มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
5	การนิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนมาตรฐานวิชาชีพครู					
6	เปิดโอกาสให้เพื่อนครู มีส่วนร่วมในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครู					



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. นางเครือวัลย์ สิทธิเจริญธรรม
รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวมล(เจริญราษฎร์อุทิศ)
สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
2. นางอรอุมา เทียงเจริญ
ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ. 3 โรงเรียนบ้านบัวมล(เจริญราษฎร์อุทิศ)
สังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
3. อาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุ่ม
อาจารย์ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง
อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร ชุนท์ลือชานนท์
อาจารย์ภาควิชาปรัชญา ศาสตร์และการอนุรักษ์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ภาคผนวก ค

การตรวจความเที่ยงตรง โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจความความเที่ยงตรง โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

- 1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานตามนิยาม
 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานตามนิยาม
 -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่วัดการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานตามนิยาม

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	หมายเหตุ
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5			
การจับอบรม									
1	โรงเรียนมีนโยบายการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	การฝึกอบรมบุคลากรครูเป็นไปอย่างทั่วถึง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	การฝึกอบรมบุคลากรครูเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	บุคลากรครูได้รับการอบรมตรงตามความต้องการ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	มีการให้ทุนบุคลากรในการฝึกอบรมระยะสั้นตามสถาบันการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรครูตรงกับมาตรฐานวิชาชีพครู	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
8	หัวข้อในการฝึกอบรมส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของบุคลากรครู	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	การอบรมทำให้บุคลากรครูมีทัศนคติ ที่ดีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	หมายเหตุ
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5			
การสัมมนา									
1	บุคลากรครูทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	ในการจัดการสัมมนามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	การจัดการสัมมนาสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับสายงานที่บุคลากรครูปฏิบัติ	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	การสัมมนาได้เสนอเทคนิค และวิธีการเพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของบุคลากรครู	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	การจัดการสัมมนามีการกำหนดหัวข้อประเด็นการสัมมนาที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	0.80	ใช้ได้
6	มีการยกประเด็นปัญหาที่ได้จากการทำงานมาพิจารณาในการสัมมนา เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	การเสนอแนวทางในการทำงาน การแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
การศึกษาดูงาน									
1	มีการจัดการศึกษาดูงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2	สถานที่ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ มีความหลากหลาย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการร่วมมือทางวิชาการในการศึกษาดูงานภายในหน่วยงาน	1	1	0	1	0	4	0.80	ใช้ได้
4	การร่วมมือกับต่างหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรครูได้เข้ารับการศึกษาดูงาน	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาดูงานในประเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูศึกษาดูงานต่างประเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	โรงเรียนคัดเลือกหน่วยงานที่ดีมีประสิทธิภาพเป็นแหล่งเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	หมายเหตุ
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5			
การศึกษาดูงาน (ต่อ)									
8	บุคลากรครูได้แนวคิดวิธีการ มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	การศึกษาดูงานสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
การศึกษาต่อ									
1	การเปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ารับการศึกษาต่อ ในสถาบันการศึกษา	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2	โรงเรียนประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการให้โอกาสบุคลากรครูเข้ารับการศึกษาในสาขาที่เป็นการพัฒนาทักษะตนเอง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	การศึกษาต่อเต็มเวลาโดยได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษหลังจากสำเร็จการศึกษา	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4	โรงเรียนเปิดโอกาสทางการศึกษาต่อของบุคลากรครูภายในประเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ารับการศึกษาต่อในต่างประเทศ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
การติดตามนิเทศการจัดการการเรียนรู้									
1	โรงเรียนมีการตั้งกลุ่มเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	การสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อพัฒนาการทำงานของครู	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3	มีระบบการแนะแนวบุคลากรครูให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	การนิเทศการจัดการการเรียนรู้ของบุคลากรครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพครู	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	เปิดโอกาสให้เพื่อนครู มีส่วนร่วมในการนิเทศการจัดการการเรียนรู้ของบุคลากรครู	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววรัญญา มเหล็กขกุล
วันเดือนปีเกิด	26 ธันวาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	59/12 แขวงท่าแร่ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูรับเงินเดือนอันดับ คศ. 1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านบัวมล(เจริญราษฎร์อุทิศ) สังกัดสำนักงานเขตบางเขน 59/1 แขวงท่าแร่ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากโรงเรียนไทยวิจิตรศิลป์ จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2543	ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย จากสถาบันราชภัฏเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2555	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร