

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอ ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ
 - 1.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารวิชาการ
 - 1.3 ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ
2. วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 ความสำคัญของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.3 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.4 วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซนเก้ (Senge)
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

การบริหารวิชาการ

ความหมายของการบริหารวิชาการ

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (2550 : 25) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานโดยการผสมผสานทรัพยากรการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการอบรมศีลธรรมจรรยา และความประพฤตินักเรียนเพื่อให้เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถทางวิชาการความรู้รอบตัวความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551 : 2) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงานที่รวมภารกิจหลักของหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่บ่งบอกถึงปรัชญา จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้ผู้รับบริการซึ่งได้แก่ นักเรียนหรือบุคคลในชุมชนได้รับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ เจตคติ และทักษะในศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 21) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรม ทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 2) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหาร สถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลภายใน สถานศึกษาร่วมกันจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติของบุคลากรภายใน สถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นงานหัวใจหลัก ของสถานศึกษา โดยงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาเพราะงานวิชาการเป็นตัวกำหนด คุณภาพของสถานศึกษา การบริหารวิชาการจึงมีความสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 33) ได้กำหนดงานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจ หลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนา คุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการไว้ว่า งานด้านวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนอื่น ๆ เป็นงานที่มาสับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้น งานวิชาการจึงมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียน

อ่านออกเขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่ความหมายรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 1 - 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการไว้ว่า งานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกเป็น 7 ประเภท พบว่า การบริหารวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40 งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20 งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5 งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5 และงานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่งเพราะเป็นงานหลักของสถานศึกษาซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนให้มีศักยภาพตามที่หลักสูตรกำหนด เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของ สถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรให้แก่สถานศึกษา คุณภาพของสถานศึกษา และเครื่องชี้วัดของสถานศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญเพราะเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา สถานศึกษามีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ ดังนั้นเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ การบริหารวิชาการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น เป็นหลักสูตรบูรณาการที่ผู้เรียน ชุมชนและครูร่วมกันสร้างขึ้นเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเรียนจากชีวิต เรียนแล้วเกิดการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตอย่างมีคุณภาพและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมอย่างมีความสุข การเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยครูเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ ผู้เรียนเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นหลักสูตรท้องถิ่นจึงมีความสำคัญดังต่อไปนี้

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้หลักสูตรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ สามารถนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการสร้างหลักสูตร ซึ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2555 : 39)

ขั้นที่ 1 การสำรวจสภาพปัญหาของชุมชน

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัญหาของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน

ขั้นที่ 3 เขียนผังหลักสูตร

ขั้นที่ 4 เขียนหลักสูตร

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 2) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นไว้ ดังนี้

องค์ประกอบของเอกสารกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ

ส่วนนำ เป็นส่วนที่กล่าวถึง ความเป็นมาและขั้นตอนของการจัดทำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน ควรประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา / ผู้บริหารส่วนราชการระดับท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาในท้องถิ่น ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ครูผู้สอน ผู้แทนชุมชน เป็นต้น

2. วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจากเอกสารและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อาทิ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 รวมทั้งศึกษาสภาพ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง บริบท สภาพปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในพื้นที่ เป็นต้น

3. ดำเนินการจัดทำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น : ในการดำเนินการจัดทำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นให้มีคุณภาพ จะต้องมีการวางแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เห็นภาพการทำงานตลอดแนว ด้วยกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม

4. รับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง อาทิ ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ประชาชนในชุมชน และหน่วยงานธุรกิจ ฯลฯ เพื่อนำข้อคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ มาปรับปรุงกรอบหลักสูตรให้มีความเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น

5. เสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่ / คณะกรรมการระดับท้องถิ่นเพื่อให้ความเห็นชอบ อนึ่ง การเรียกชื่อส่วนที่ 1 นี้ อาจจะใช้ชื่ออื่น ๆ ได้ เช่น บทนำ ความนำ เกริ่นนำ ความเป็นมา ฯลฯ

ส่วนที่ 2 เป้าหมายและจุดเน้น

เป้าหมาย เป็นทิศทางการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และความต้องการของท้องถิ่น โดยระบุถึงความรู้ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นในผู้เรียน

จุดเน้น เป็นความรู้ ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะที่ท้องถิ่นตระหนัก สนใจ หรือให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาและหรือพัฒนาเป็นพิเศษ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การได้มาซึ่งเป้าหมายและจุดเน้น

เป้าหมายและจุดเน้น ได้มาจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง ศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น และจากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเน้นการมีส่วนร่วม

การเขียนเป้าหมายและจุดเน้น

การเขียนเป้าหมายและจุดเน้น ควรเขียนให้เห็นทิศทางในการพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และความต้องการของท้องถิ่นมีความเป็นไปได้ในการนำสู่การปฏิบัติจริง และสามารถประเมินได้

ส่วนที่ 3 สารการเรียนรู้ท้องถิ่น

สารการเรียนรู้ท้องถิ่นเป็นองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ที่ผู้เรียนควรเรียนรู้ ซึ่งเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานระดับท้องถิ่นพัฒนาขึ้น โดยพิจารณาจากสภาพภูมิศาสตร์ ประวัติความเป็นมา สภาพปัญหาชุมชน วัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม การงานอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแนวโน้มการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรักและหวงแหนมรดกทางสังคมของบรรพบุรุษ มีความเป็นไทย สามารถดำรงชีวิตและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

การได้มาซึ่งสารการเรียนรู้ท้องถิ่น

สารการเรียนรู้ท้องถิ่น ได้มาจากการวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัดและสารการเรียนรู้แกนกลางตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน และท้องถิ่น ทั้ง 8 กลุ่มสาระและจากการศึกษาข้อมูล สารสนเทศ สภาพ ปัญหา การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน สังคม แล้วนำมาสังเคราะห์จัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อกำหนดเป็นสารการเรียนรู้ระดับท้องถิ่น

การเขียนสารการเรียนรู้ท้องถิ่น

การเขียนสารการเรียนรู้ท้องถิ่น ควรกำหนดหัวข้อเรื่อง ขอบเขตเนื้อหา และประเด็นสำคัญที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยอธิบายในแต่ละประเด็นพอสังเขป ตลอดจนมีการเสนอแนะแหล่งศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้

ส่วนที่ 4 การประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับท้องถิ่น

การประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับท้องถิ่น เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนและการรายงานผลการศึกษาระดับท้องถิ่น เพื่อตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป้าหมายและจุดเน้นของกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น โดยการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย มีคุณภาพ เชื่อถือได้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของท้องถิ่น ในการกำหนดการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับท้องถิ่น ควรดำเนินการ ดังนี้

1. มีแนวทางในการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายและจุดเน้นทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และชั้นเรียน โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการเพียงพอที่จะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และชั้นเรียนดำเนินการต่อได้
2. ระบุกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมินที่ครอบคลุม สอดคล้อง และเหมาะสมกับเป้าหมายและจุดเน้นแต่ละข้อ
3. ใช้วิธีการและเครื่องมือในการวัดและประเมินที่หลากหลายในแต่ละเป้าหมายและจุดเน้น
4. ระบุกิจกรรมการประเมินที่สำคัญที่สอดคล้องและเหมาะสมกับเป้าหมายและจุดเน้น
5. มีแนวทางในการนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ส่วนที่ 5 การนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการนำเสนอแนวทาง วิธีการ และขั้นตอนแก่สถานศึกษาในการนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. การนำเป้าหมายและจุดเน้นไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์
2. การนำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นไปใช้ในจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การสอดแทรกในรายวิชาพื้นฐาน จัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติม จัดเป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมจุดเน้นในการพัฒนาผู้เรียน
3. การนำแนวทางการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับท้องถิ่นไปสู่การกำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ระดับสถานศึกษา และระดับชั้นเรียน

นอกจากนั้น ควรเสนอแนะกิจกรรม วิธีการ หรือรูปแบบในการนำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายและจุดเน้น โดยมีรายละเอียดเพียงพอให้สถานศึกษาเห็นแนวทางที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 31) กล่าวถึงการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น มีแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้
2. วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ
3. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลข่าวสารการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

สรุปได้ว่า การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น เป็นการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรขึ้นจากสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน หลักสูตรท้องถิ่นสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น การเรียนรู้จากภูมิปัญญาที่มีอยู่ในท้องถิ่น ผู้เรียนแสวงหาองค์ความรู้ที่ตอบสนองกับวิถีชีวิตของตนเอง ผู้เรียนจะเรียนรู้ตามสภาพจริงของตนเอง สามารถนำความรู้ไปใช้การพัฒนาตนเอง ครอบครัว และชุมชนได้

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

การวางแผนงานด้านวิชาการ เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญก่อนการดำเนินงาน เพื่อให้งานวิชาการดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดตามขั้นตอน การวางแผนงานวิชาการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการวางแผนงานวิชาการ ไว้ดังนี้

แมสซี และดักลาส (Massie and Douglas, 1981 : 23) ได้กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย (Identify Goal) ของการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งมีผู้อำนวยการ เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งการมีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของการทำงาน เช่นการวางแผนการรับนักเรียนนักศึกษา การปรับปรุงการเรียนการสอน การกำหนดเป้าหมาย หากสามารถรวมความคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา
2. การค้นหาโอกาสและการพิจารณาถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น (Search for Opportunity and Consider Obstacles) เป็นการหาแนวทางที่จะช่วยให้แผนที่วางไว้สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยการใช้ข้อมูล และข้อเท็จจริงต่าง ๆ

3. การเปลี่ยนโอกาสให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ (Translate Opportunities into Available Courses of Action) เป็นการนำเอาแผนที่มียู่ไปใช้อย่างมีเหตุผล เช่นงบประมาณที่เพียงพอ การจัดบุคลากรที่เหมาะสม และต้องมีความสามารถในการพยากรณ์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่

4. การเลือกแนวทางที่ดีที่สุดและการกำหนดจุดมุ่งหมาย (Select Best Course and Set Objectives) เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของงาน แบ่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้รู้ว่า จะทำงานอะไร เช่น ครูแต่ละคนจะสอนวิชาอะไร มีจุดหมายเชิงพฤติกรรมอย่างไรบ้าง จะเลือกวิธีสอน และประเมินผลอย่างไร ทำให้การทำงานสะดวก และคล่องตัว

5. การตรวจสอบแบบการทบทวน (Review and Revise) เป็นการตรวจสอบ และประเมินผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนในการประเมินผลสามารถตรวจสอบได้ 2 ลักษณะคือ

5.1 การประเมินผลระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ปรับปรุงแผนงานที่กำลังดำเนินอยู่ให้ดีขึ้น

5.2 การประเมินผลรวบยอด เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นแผนหรือโครงการแล้ว กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 32) ได้กล่าวถึงการวางแผนงานด้านวิชาการ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. การวางแผนงานด้านวิชาการโดยรวบรวมข้อมูล และกำกับ ดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้านวิชาการ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชุมศักดิ์ อินทร์รัชย์ (2551 : 37 - 38) ได้กล่าวถึง การวางแผนงานด้านการบริหารวิชาการเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการวางแผน เป็นขั้นเตรียมการ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป รวมทั้งวิเคราะห์ความเป็นไปได้ กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ จัดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติ

2. ขั้นการจัดองค์การ เป็นการจัดระบบโครงสร้าง โดยที่ผู้บริหารมอบความรับผิดชอบให้กับผู้ช่วยหรือรองผู้บริหารให้ทำหน้าที่งานวิชาการ และแบ่งงานไปตามลักษณะงานในแต่ละกลุ่มวิชา

3. ขั้นการจัดดำเนินการ เป็นขั้นดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่วางไว้ ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ในขั้นตอนของการวางแผนและการจัดองค์การ ผู้บริหารทำหน้าที่ คอยกำกับ ให้คำปรึกษา ติดตาม ประเมิน ให้ขวัญกำลังใจ ส่งเสริมการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ขั้นการนิเทศภายใน เป็นกระบวนการตรวจสอบติดตามของผู้บริหาร โดยการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล พร้อมทั้งให้ขวัญกำลังใจ และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ขั้นการประเมินผล เป็นขั้นการตรวจสอบความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนางานวิชาการเป็นระยะ ๆ เป็นการตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การวางแผนงานด้านวิชาการ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการรวบรวม และ จัดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ การทำแผนงานวิชาการ การวางแผนงานวิชาการ ในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษาการพัฒนา และใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้านวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เป็นการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้ ด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ดังนี้

ทิสนา แคมมณี (2547 : 125) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ นับว่าเป็นองค์ประกอบหลักที่แสดงถึง การเรียนรู้ว่าเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายที่แท้จริงของการเรียนรู้ บทบาทของครู และบทบาทของผู้เรียนการจัดการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนเป็นสำคัญจะทำให้สำเร็จเมื่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ครู และผู้เรียน มีความเข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้ ดังสาระที่ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นงานเฉพาะบุคคลทำแทนกันไม่ได้ ครูที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้เขาได้มีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตัวของเขาเอง

2. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่ต้องมีการใช้กระบวนการคิด สร้างความเข้าใจ ความหมายของสิ่งต่างๆ ดังนั้นครูจึงควรกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด ทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ

3. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคมเพราะในเรื่องเดียวกัน อาจคิดได้หลายแง่ หลายมุม ทำให้เกิดการขยายเติมเต็มข้อความรู้ตรวจสอบความถูกต้องของการเรียนรู้ตามที่สังคมยอมรับด้วย ดังนั้นครูที่ปรารถนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นหรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

4. การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน เป็นความรู้สึกรื่นเริงเบิกบาน เพราะหลุดพ้นจากความไม่รู้ นำไปสู่ความใฝ่รู้ อยากรู้ก็เพราะเป็นเรื่องน่าสนใจ ครูจึงควรสร้างภาวะที่กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้หรือจับข้อใจบ้าง ผู้เรียนจะหาคำตอบเพื่อให้หลุดพ้นจากความข้องใจ และเกิดความสุขขึ้นจากการได้เรียนรู้ เมื่อพบคำตอบด้วยตนเอง

5. การเรียนรู้เป็นงานต่อเนื่องตลอดชีวิต ขยายพรมแดนความรู้ได้ไม่มีที่สิ้นสุด ครูจึงควรสร้างกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้ไม่รู้จักจบ

6. การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลง เพราะได้รู้มากขึ้นทำให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เป็นการพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับรู้ผลการพัฒนาของตัวเอง

จากความหมายของการเรียนรู้ที่กล่าวมา ครูจึงต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้ (ทิสนา แจมมณี. 2547 : 127)

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
2. การเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน
4. การจัดกิจกรรมที่น่าสนใจ ไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อหน่าย
5. ความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน
6. การท้าทายให้ผู้เรียนอยากรู้
7. การตระหนักถึงเวลาที่เหมาะสมที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้
8. การสร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง
9. การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้
10. การมีจุดมุ่งหมายของการสอน
11. ความเข้าใจผู้เรียน
12. ภูมิหลังของผู้เรียน

13. การไม่ยึดวิธีการใดวิธีการหนึ่งเท่านั้น

14. การเรียนการสอนที่ดีเป็นพลวัต (Dynamic) กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลาทั้งในด้านการจัดกิจกรรม การสร้างบรรยากาศ รูปแบบเนื้อหาสาระ เทคนิค วิธีการ

15. การสอนในสิ่งที่ไม่ไกลตัวผู้เรียนมากเกินไป

16. การวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 33) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

4. จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

5. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

6. ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้วยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ข : 20 - 22) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรร กระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝัง เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียน บรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

1. หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ ทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม

2. กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝน พัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้นผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้อารมณ์และประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

4. บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

4.1 บทบาทของผู้สอน

4.1.1 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ทำทายความสามารถของผู้เรียน

4.1.2 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.1.3 ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียน ไปสู่เป้าหมาย

4.1.4 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

4.1.5 จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4.1.6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับ
ธรรมชาติของวิชา และระดับพัฒนาการของผู้เรียน

4.1.7 วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน
รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

4.2 บทบาทของผู้เรียน

4.2.1 กำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

4.2.2 เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้
ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ

4.2.3 ลงมือปฏิบัติจริง สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้
ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

4.2.4 มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู

4.2.5 ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. สื่อการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน
เข้าถึงความรู้ ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และเครือข่าย
การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการ
และลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน

การจัดการสื่อการเรียนรู้ ผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาขึ้นเอง หรือปรับปรุง
เลือกใช้อย่างมีคุณภาพจากสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวเพื่อนำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้
ที่สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยสถานศึกษาควรจัดให้มีอย่างพอเพียง
เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
และผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรดำเนินการดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 ข : 20 - 22)

1. จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้ และเครือข่าย
การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาและในชุมชน เพื่อการศึกษาค้นคว้าและการแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์การเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษา ท้องถิ่น ชุมชน สังคมโลก

2. จัดทำและจัดหาสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน เสริมความรู้
ให้ผู้สอน รวมทั้งจัดหาสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้

3. เลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย
สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคล
ของผู้เรียน

4. ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ
5. ศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
6. จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพเกี่ยวกับสื่อและการใช้สื่อการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ และสม่ำเสมอ

ในการจัดทำ การเลือกใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในสถานศึกษา ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความสอดคล้องกับหลักสูตร วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน เนื้อหา มีความถูกต้อง และทันสมัย ไม่กระทบความมั่นคงของชาติ ไม่ขัดต่อศีลธรรม มีการใช้ภาษาที่ถูกต้อง รูปแบบการนำเสนอที่เข้าใจง่าย และน่าสนใจ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ด้วยวิธีที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ พัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อความเป็นไทยพลเมืองดีของ ชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพตลอดจนการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ง : 20)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 34) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานภาพปัญหา และความต้องการของสังคมชุมชนและท้องถิ่น
2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานะภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหา สาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความ เหมาะสม

4. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการ การใช้หลักสูตร ให้เหมาะสม

5. นิเทศการใช้หลักสูตร

6. ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

7. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

สมคิด พรหมจ้อย (2545 : 21) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตร จะต้องมีความสัมพันธ์ ต่อเนื่องกัน ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้าน ประวัติศาสตร์ ปรัชญาการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชา การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อที่จะทำให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับ สภาพและความต้องการของสังคม ท้องถิ่น และผู้เรียนมากที่สุด

2. การจัดทำร่างหลักสูตร มีขั้นตอนดังนี้

2.1 กำหนดหลักการและจุดมุ่งหมาย

2.2 วิเคราะห์โครงสร้าง คัดเลือก และจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้

2.3 เตรียมความพร้อมเพื่อส่งเสริมการใช้หลักสูตร

2.4 การนำหลักสูตรไปใช้

2.5 การประเมินหลักสูตร

ชูศรี สุวรรณโชติ (2546 : 90) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตร มีความสำคัญ ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสังคมและชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่มีความจำเป็นอันจะนำมาซึ่งการปรับปรุงหลักสูตร

3. สำรวจความต้องการและความจำเป็นของสังคม ชุมชน และผู้เรียน

4. กำหนดวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสังคม

5. เลือกเนื้อหาวิชาที่ต้องการนำมาให้ผู้เรียน ได้ศึกษาที่ตรงกับวัตถุประสงค์

6. เลือกบุคลากรที่มีความชำนาญในเนื้อหาวิชานั้น ๆ มาร่วมกันจัดทำหลักสูตร

7. จัดลำดับเนื้อหาความรู้ที่ได้มาจากขั้นที่ 6

8. สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับเนื้อหาวิชานั้น ๆ และนำมาพร้อมจัดทำ
หลักสูตร

9. กำหนดการประเมินผลให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

สมาน อัสวภูมิ (2551 : 280) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร ไว้ดังนี้

1. กำหนดกรอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร
2. ศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียนกลุ่มเป้าหมาย
3. เลือกสาระเนื้อหาการเรียนรู้ แนวการจัดการเรียนการสอน และการวัดผล

และประเมินผล

4. จัดทำเป็นเอกสารหลักสูตรเพื่อนำไปใช้

ฉันท ชาติทอง (2553 : 91) กล่าวว่า การดำเนินงานในการพัฒนาหลักสูตรทุกระดับ
ทุกประเภท และทุกลักษณะ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตามขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
2. การร่างหลักสูตร
 - 2.1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย
 - 2.2 การกำหนดสาระเนื้อหา
 - 2.3 การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้
 - 2.4 การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล
3. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร
4. การทดลองใช้หลักสูตร
5. การประเมินหลักสูตร
6. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 34) ได้กำหนดแนวทางของการพัฒนาหลักสูตรของ
สถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง

1.1 จัดให้มีงานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
ด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ
สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของกระทรวงศึกษาธิการ

1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ่งมากสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนาดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการและการศึกษาทางเลือก

1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก

1.6 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอน และอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา

3. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

แฮร์ริส (Harris. 1985 : 13) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การสร้าง ปรับขยาย หลักสูตรที่จะนำมาใช้ในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพบุคลากร สถานที่ รวมถึงการสร้างคู่มือ แนวการใช้หลักสูตร และการกำหนดระดับการใช้หลักสูตร

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร จัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพแวดล้อม จัดทำโครงสร้างหลักสูตร และสาระต่าง ๆ การนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตร ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นหน้าที่หลักและสำคัญยิ่งของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งความสำคัญของการเรียนรู้ไม่ได้อยู่ที่ตัวเนื้อหาแต่อยู่ที่กระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้วิธีที่เรียนและคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่เป็นผลผลิตจากกระบวนการ ซึ่งการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ค : 20) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ เป็นหน้าที่หลักและสำคัญยิ่งของบุคลากรทางการศึกษา โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 มาตรา 22 กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา

ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งในมาตรา 24 กำหนดให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพลักษณะกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 35) ได้กล่าวถึง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

7. ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้สถานศึกษาอื่น

นวลจิตต์ เชาวศิริพิงศ์ และคณะ (ออนไลน์, 2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ว่าเป้าหมายสำคัญที่สุดของการจัดการศึกษา คือการจัดการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาตนเองสูงสุด ตามกำลังหรือศักยภาพของแต่ละคน แต่เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งด้านความต้องการความสนใจความถนัดและยังมีทักษะพื้นฐานอันเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะใช้ในการเรียนรู้อันได้แก่ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน ความสามารถทางสมอง ระดับสติปัญญาและการแสดงผลของการเรียนรู้ออกมาในลักษณะที่ต่างกัน จึงควรมีการจัดการที่เหมาะสมในลักษณะที่แตกต่างกัน ตามเหตุปัจจัยของผู้เรียนแต่ละคน แก่นแท้ของการเรียนคือการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูต้องเปลี่ยนจากการยึดวิชาเป็นตัวตั้ง มาเป็นยึดมนุษย์หรือผู้เรียนเป็นตัวตั้ง หรือที่เรียกว่าผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องคำนึงถึงหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ ถ้าจะเปรียบเทียบการทำงานของครูกับแพทย์คงไม่ต่างกันมากนักแพทย์มีหน้าที่บำบัดรักษาอาการป่วยไข้ของผู้ป่วยด้วยการวิเคราะห์วินิจฉัยอาการของผู้ป่วยแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน แล้วบำบัดด้วยการใช้ยาหรือการปฏิบัติอื่นๆที่แตกต่างกัน วิธีการรักษาแบบหนึ่งแบบใดคงจะใช้บำบัดรักษาผู้ป่วยทุกคนเหมือน ๆ กันไม่ได้

สุกัญญา ปุสุรินทร์คำ (ออนไลน์, 2553) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ว่าครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นครูผู้สอนจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะจะช่วยในการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งบทบาทของครูจะเปลี่ยนไปจากเดิม โดยมีบทบาทใหม่ ดังนี้

1. เป็นผู้จัดการ (Manager) เป็นผู้กำหนดบทบาทให้ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน
2. เป็นผู้ช่วยเหลือและแหล่งเรียนรู้ (Helper and Resource) เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการในยามที่ผู้เรียนต้องการ อันจะให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีคุณภาพ
3. เป็นผู้อำนวยความสะดวกและสนับสนุนกระบวนการเรียนการสอน (Facilitator) ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนด้านสื่อ อุปกรณ์ กิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างราบรื่น

4. เป็นผู้ติดตามตรวจสอบ (Monitor) คอยตรวจสอบกระบวนการทำงาน ผลงานของผู้เรียน รวมทั้งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ความสนใจความถนัดของผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครองชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมทางวิชาการที่จะทำให้ทราบว่าการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด มีข้อบกพร่องและมีข้อจำกัดในเรื่องใดอย่างไร อันจะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 ข : 2 - 3) กล่าวถึงข้อกำหนดที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน ดังนี้

1. วัดและประเมินผลระดับชั้นเรียนได้แก่ การประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนระหว่างเรียน เพื่อหาคำตอบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และค่านิยมอันพึงประสงค์จากการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่าง ๆ หรือไม่เพียงไร ซึ่งจะสะท้อนความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียนและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของผู้สอนเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งผู้เรียน ผู้สอน สถานศึกษาและผู้ปกครองนำไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและใช้สำหรับตัดสินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน

2. ประเมินผลระดับสถานศึกษา ได้แก่ การประเมินผลการเรียนและพัฒนาการของผู้เรียนปลายปีหรือปลายภาคและเมื่อสิ้นสุดช่วงชั้นเพื่อนำผลไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงผู้เรียนให้มีคุณภาพตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น รวมทั้งนำผลการประเมินไปใช้พิจารณาตัดสินผลการเรียนรายวิชาและตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น

3. ประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ได้แก่ การประเมินคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนทุกคนในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้นคือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในระดับชาติ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการจะกำหนดให้มีการประเมินในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความจำเป็นเป็นรายปีไป ข้อมูลจากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพ

การศึกษาของชาติได้ สถานศึกษาจะต้องจัดให้ผู้เรียนได้เข้ารับการประเมินผลระดับชาติและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถในการประเมินอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลคุณภาพทางการศึกษาที่แท้จริงของผู้เรียนของสถานศึกษาและของประเทศชาติ

4. ตัดสินผลการเรียนให้ผู้เรียน ผ่านช่วงชั้น และจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

4.1 ตัดสินให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผ่านช่วงชั้นที่ 1 และให้ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผ่านช่วงชั้นที่ 2

4.2 ตัดสินให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

4.3 ตัดสินให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จบการศึกษาระดับพื้นฐาน การตัดสินผลการเรียนผ่านช่วงชั้นหรือจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องตัดสินตามเกณฑ์มาตรฐาน

5. จัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน และเป็นเอกสารหลักฐานทางการศึกษา

6. เทียบ โอนผลการเรียนของผู้เรียนซึ่งได้ศึกษามาจากรูปแบบการศึกษา และหรือต่างสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นผลการเรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษาที่ตนกำลังศึกษาอยู่หลักสูตรวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

6.1 สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลการเรียนของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

6.2 การวัดและประเมินผลการเรียน ต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร

6.3 การประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาการของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน

6.4 การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติของวิชาและระดับช่วงชั้นของผู้เรียน

6.5 เปิดโอกาสให้ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนได้

6.6 ให้มีการเทียบ โอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและรูปแบบการศึกษาต่าง ๆ

6.7 ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียน รายงานผลการเรียนและเป็นหลักฐานแสดงวุฒิและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน

แนวการบริหารการประเมินผลการเรียนของสถานศึกษามีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 ก : 2 - 3)

1. สถานศึกษาโดยคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และวิชาการของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดรูปแบบ ระบบและระเบียบ ประเมินผลของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา
2. สถานศึกษาโดยคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และวิชาการของสถานศึกษา กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี / รายภาคของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์ จากมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างรายปี / รายภาค
3. คณะอนุกรรมการระดับกลุ่มวิชา ให้ความเห็นชอบในรูปแบบ วิธีการเครื่องมือ เกณฑ์การประเมินและผลการตัดสินการประเมินผลรายวิชาของผู้สอน
4. ผู้สอนจัดการเรียนการสอน ตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียนและประเมินสรุปผล สัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้วยวิธีการหลากหลายตามสภาพจริง โดยนำผลการเรียนรู้ระหว่างเรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับตัดสินผลการเรียนรายวิชา
5. หัวหน้าสถานศึกษา อนุมัติผลการเรียนปลายปี / ปลายภาคและผ่านช่วงชั้น
6. สถานศึกษา จัดทำรายงานผลการดำเนินการประเมินผลการเรียนประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และวิชาการของสถานศึกษาเสนอต่อ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการวัด และประเมินผลเรียนที่จะต้องดำเนินการตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 ก : 2 - 3)

1. การประเมินผลการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียน ในการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม ตามหลักสูตรสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้น
2. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นการประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด
3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการประเมินคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่สถานศึกษากำหนดขึ้น เพื่อแก้ปัญหา หรือสร้างค่านิยมอันดีให้แก่ผู้เรียนตามจุดเน้นของหลักสูตร
4. การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นการประเมินความสามารถ ในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนของผู้เรียนตามจุดเน้นของหลักสูตร ภารกิจที่สถานศึกษาจะต้อง ดำเนินการ

5. การประเมินตัดสินผลการเรียนผ่านช่วงชั้น จบการศึกษาภาคบังคับหรือหลักสูตร เป็นการประเมินตัดสินผลการเรียนให้ผู้เรียนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ให้เป็นผู้ผ่านช่วงชั้น (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หรือปีที่ 6) จบการศึกษาภาคบังคับ (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) และจบหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6)

6. การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ เป็นการจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่ศึกษา อยู่ในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ด้วยวิธีการ เครื่องมือ ประเมินมาตรฐานระดับชาติ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ในแต่ละปี

7. การเทียบโอนผลการเรียนเป็นการประเมินผลการเรียนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้เรียนที่ศึกษาจากสถานศึกษาอื่นหรือรูปแบบการศึกษาอื่น ให้เป็นส่วนหนึ่ง ของผลการเรียนของผู้เรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษา

8. การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาเป็นการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการวัด และประเมินผลการเรียนของผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลแสดงผลการดำเนินการวัดและประเมินผล ของสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง และเป็นเอกสารหลักฐานแสดงวุฒิทางการศึกษาของผู้เรียน

9. การจัดการซ่อมเสริมผลการเรียนเป็นการจัดแนวทางการปรับปรุงแก้ไขผู้เรียน ที่มีข้อบกพร่องในการเรียนด้านต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร เพื่อความสำเร็จในการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

10. การกำกับ ติดตามและประเมินผลการประเมินผลการเรียน เป็นการวางระบบ และแผนงานการตรวจสอบการดำเนินการประเมินผลการเรียนของผู้มีหน้าที่รับผิดชอบฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้ทันเหตุการณ์

11. การรายงานผลการประเมินผลการเรียนเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน ประเมินผลการเรียนรู้อะดับต่าง ๆ ให้ผู้เรียน ผู้สอน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้รับทราบถึง ความก้าวหน้าและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้ทุกฝ่ายใช้เป็นข้อมูลร่วมกันในการปรับปรุง การเรียนของผู้เรียน การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้

12. การจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประเมินผลของสถานศึกษาเป็นการ กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการดำเนินการประเมินผลการเรียนและภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ให้การประเมินผล

การเรียนของสถานศึกษามีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกต้อง ยุติธรรมและมีผลการดำเนินงานที่น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับทั้งด้านสังคมและกฎหมายจากทุกฝ่าย ซึ่งสถานศึกษาอาจจัดทำเป็นระเบียบของสถานศึกษาได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 35) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในด้านการวัดผลและประเมินผล ดังนี้

1. กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สารการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน
4. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
5. พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดไว้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และตัดสินว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะความสามารถ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดในระดับใด สามารถที่จะได้รับการเลื่อนชั้นเรียน หรือจบการศึกษาได้หรือไม่ สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตร (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 ข : 40)

1. การตัดสินผลการเรียน
2. การให้ระดับผลการเรียน
3. การรายงานผลการเรียน
4. เกณฑ์การจบการศึกษา
5. เอกสารหลักฐานการศึกษา
6. การเทียบโอนผลการเรียน
7. การประเมินคุณภาพผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 36) ได้กล่าวถึง การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ
2. จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา
3. วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการเรียน
4. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่ไม่ผ่านการประเมิน
5. จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล
6. จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน
7. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาค และตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
8. การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

สรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน คือ การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและการประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลประเมินผล ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลประเมินผลแต่ละรายวิชาแล้วดำเนินการวัดผลประเมินผลผลการเรียนการสอน จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีความสำคัญและความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษาจะต้องมีความรู้เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

วรรณวิไล พันธุ์สีดา (2543 : 6) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่าเป็นแนวทางหรือกระบวนการที่ครูทำการศึกษา เพื่อดำเนินการในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 7) ได้เสนอแนวคิดในการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่าควรมีการสนับสนุนให้ครูทำวิจัย เพื่อให้การทำวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู

และดำเนินการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของการทำงานปกติ ซึ่งแนวทางในการทำวิจัยในชั้นเรียน สำหรับการวิจัยและพัฒนาศึกษาการเรียนการสอนของครู ซึ่งมีแนวทางดังนี้

1. งานวิจัยของครูเป็นงานขนาดเล็ก มุ่งแสวงหาคำตอบที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ไม่ใช้เวลาในการดำเนินการมากเกินไปจนทำให้การสอนได้รับผลกระทบ แต่ต้องดำเนินการให้เป็นส่วนหนึ่งของการสอนปกติ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นขั้นตอน ในการทดลองใช้ยุทธวิธีใหม่ เพื่อให้การสอนเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด

2. ในแต่ละภาคเรียนครูสามารถทำการศึกษาในหลายประเด็น และสามารถดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้นการวิจัยของครูไม่ใช่การทำวิจัยเพียงเรื่องเดียว

3. การทำวิจัยของครูเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาคำตอบเพื่อให้ข้อค้นพบน่าเชื่อถือ และนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้จริง เป้าหมายหลักไม่ใช่การมุ่งสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ของการสอน การนำเสนอผลการวิจัยจึงไม่ควรยึดรูปแบบที่เป็นทางการซึ่งมีกฎเกณฑ์การทำวิจัยที่เคร่งครัด โดยเฉพาะการนำเสนอผลการวิจัยที่มักจะจำแนกสาระของการวิจัยออกเป็น 5 บท

4. การทำวิจัยของครูต้องเกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาที่เป็นจริงขณะนั้น และครูไม่สามารถใช้วิธีการเดิม ๆ แก้ปัญหาได้ จำเป็นต้องหาวิธีการใหม่

5. กระบวนการวิจัยของครูต้องเป็นไปอย่างง่าย ๆ สามารถนำข้อมูลในห้องเรียน มาใช้ในการหาคำตอบ และเป็นหน้าที่ของครูที่ต้องใช้กระบวนการวิจัยในการปฏิบัติงานของตนเอง

6. การวิจัยของครูไม่ใช่การมุ่งสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อตนเอง แต่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน กล่าวคือครูทั้งโรงเรียนต้องร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียน การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจึงต้องเป็นงานที่ทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อร่วมแก้ปัญหาในลักษณะองค์รวมมากกว่า การแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน เนื่องจากปัญหาในชั้นเรียนส่วนใหญ่ เป็นปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกัน หรือมีความสัมพันธ์กัน ครูคนเดียวอาจแก้ไขปัญหาเพียงลำพังไม่ได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 37) ได้กล่าวถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. พัฒนาครูและนักเรียน ให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยระบบการวิจัย

4. รวบรวม เผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม (ออนไลน์, 2554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนนั้นจะช่วยให้ครูมีวิถีชีวิตของการทำงานครูอย่างเป็นระบบเห็นภาพของงานตลอดแนวมีการตัดสินใจที่มีคุณภาพ เพราะจะมองเห็นทางเลือกต่าง ๆ ได้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น แล้วจะตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ ครูนักวิจัยจะมีโอกาสมากขึ้นในการคิดใคร่ครวญเกี่ยวกับเหตุผลของการปฏิบัติงานและครูจะสามารถบอกได้ว่างาน การจัดการเรียนการสอนที่ปฏิบัติไปนั้น ได้ผลหรือไม่ เพราะอะไร นอกจากนี้ครูที่ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนนี้จะสามารถควบคุม กำกับ และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างดีเพราะการทำงาน และผลของการทำงานนั้นล้วนมีความหมายและคุณค่าสำหรับครูในการพัฒนานักเรียน ผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นรูปธรรมของผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูอันจะนำมาซึ่งความภูมิใจและความปิติสุขในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องของครูเป็นที่คาดหวังว่าเมื่อครูผู้สอนได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานสอนอย่างเหมาะสมแล้วจะก่อให้เกิดผลดีต่อวงการศึกษ และวิชาชีพครูอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. นักเรียนจะมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. วงวิชาการการศึกษาจะมีข้อความรู้และ/หรือนวัตกรรมทางการจัดการเรียนการสอนที่เป็นจริงเกิดมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อครูและเพื่อนครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก
3. วิถีชีวิตของครูหรือวัฒนธรรมในการทำงานของครูจะพัฒนาไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Professional Teacher) มากยิ่งขึ้นทั้งนี้เพราะครูนักวิจัยจะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้แสวงหาความรู้หรือผู้เรียน (Learner) ในศาสตร์แห่งการสอนอย่างต่อเนื่องและมีชีวิตชีวาจนในที่สุดก็จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจที่กว้างขวาง และลึกซึ้งในศาสตร์และศิลป์แห่งการสอนเป็นครูที่มีวิทยายุทธ์แกร่งกล้าในการสอน สามารถที่จะสอนนักเรียนให้พัฒนาก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ในหลายบริบทหรือที่เรียกว่าเป็นครูผู้รอบรู้หรือครูปรมาจารย์ (Master Teacher) ซึ่งถ้ามีปริมาณครูนักวิจัยดังกล่าวมากขึ้นจะช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมั่นคง

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และประสานความร่วมมือในการศึกษา ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถานศึกษาอื่น

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพิ่มเติมและศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้สะดวก การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้จึงมีความจำเป็น โดยส่งเสริมให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในสถานศึกษาและชุมชนภายนอกโรงเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในและนอกโรงเรียน และส่งเสริมให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษาและการส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

ชัยวัฒน์ วรรณพงษ์ (2541 : 18) ได้กล่าวว่า หลักการจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนมีความเข้มข้นคงทน ประการที่สำคัญคือต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลาย โดยคำนึงความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะบรรลุเป้าหมายได้ดีถ้าลงมือปฏิบัติจริงและมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ วิธีการที่หลากหลาย จำเป็นต้องอาศัยแหล่งเรียนรู้ ประกอบกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับสาระที่ต้องการและได้เรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ ข้อควรคำนึงในการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษามีดังนี้

1. บรรยากาศในแหล่งเรียนรู้ให้เป็นสภาพจริง หรือเสมือนภาพจริง
2. จัดทรัพยากรในแหล่งเรียนรู้ให้เพียงพอ
3. ปรับสภาพของสถานที่เรียนให้ผู้เรียน เรียนด้วยตนเองมากที่สุด
4. จัดบริเวณโรงเรียนให้เกิดแหล่งเรียนรู้และแหล่งสนับสนุนการเรียนรู้
5. จัดศูนย์วิทยากรให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
6. จัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. มีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนในการดูแลสภาพแวดล้อมให้เป็น

แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

นาตยา ปิณฑานนท์ และคณะ (2542 : 131 - 132) กล่าวว่า การจัดแหล่งเรียนรู้ควรให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนของผู้เรียนเอง ตามทฤษฎีการเรียนรู้จากชุมชน โดยมีแนวดังนี้

1. การเรียนรู้โดยพื้นฐานเป็นปรากฏการณ์ทางสังคม โดยทั่วไปเราจัดระบบการเรียนรู้ตามสภาพสังคมที่เราอยู่ ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่อยู่ในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่
2. ความรู้ต้องบูรณาการกับชีวิตในชุมชน ความรู้ที่แท้จริงต้องมีการบูรณาการการปฏิบัติ ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสังคมและรอบรู้ในชุมชนที่ตนอยู่อาศัย

3. กระบวนการเรียนรู้และการเป็นสมาชิกชุมชนเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้ ชุมชนกำหนดสิ่งที่จะให้เราเรียนรู้ และสิ่งที่เราเรียนรู้ก็กลับคืนสู่ชุมชนด้วย

4. ความรู้และการปฏิบัติแยกจากกันไม่ได้ เป็นไปไม่ได้ที่เราจะรู้อะไรโดยไม่เคยลงมือทำ ในขณะที่เราทำอะไรได้เพราะเราได้เรียนรู้แล้ว

5. การมีส่วนร่วมในชุมชนเป็นการเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ การได้ร่วมลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน มีผลทั้งต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเองและทำให้ชุมชนกลายเป็นชุมชนแหล่งการเรียนรู้ได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 38) ได้กล่าวถึง การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

2. จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายใน โรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชาห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑน์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ (Resource Center) สวนสุขภาพสวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมชาติ เป็นต้น

3. จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษาพิพิธภัณฑน์ พิพิธภัณฑน์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5. ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

สรุปได้ว่า การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ เป็นการสำรวจแหล่งเรียนรู้ จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้โดยจัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

9. การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความจำเป็นในการการช่วยพัฒนา งานวิชาการ เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งหลักสูตรและวิธีดำเนินการสอน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 177) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาว่าเป็นการส่งเสริม สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจหลักคือ การจัดการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้านทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมให้เต็มศักยภาพโดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 225 - 226) ได้กล่าวถึง แนวคิดในการนิเทศการศึกษาไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. งานนิเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เป็นงานเกี่ยวกับการออกแบบปรับปรุงพัฒนาเพื่อการเรียนการสอน งานหลักสูตรอาชีวศึกษา ควรได้รับการพิจารณาถึงตลาดแรงงานด้วย
2. การนิเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่การจัดดำเนินการเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การแปลความหมายของหลักสูตรเป็นพฤติกรรมการเรียนการสอน การแนะนำการใช้หลักสูตรที่ถูกต้องเหมาะสม
3. การนิเทศเกี่ยวกับการเลือกสรรบุคลากร เป็นการจัดให้มีคณะบุคคลรับผิดชอบในกิจกรรมต่างของการทำกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการคัดเลือก การตรวจบรรจุ การทดสอบและพัฒนาบุคลากร
4. การนิเทศเกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ การจัดให้มีวัสดุหรือสื่อการเรียน การสอนให้พอเพียงต่อความจำเป็นต่อการใช้การเรียนรู้ เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. การนิเทศเกี่ยวกับการจัดทำวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ การจัดซื้อและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการเรียนการสอน
6. การจัดอบรมบุคลากรประจำการ จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า และก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
7. การจัดอบรมบุคลากรประจำการ จัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า และก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
8. งานเทศการบริการพิเศษ เป็นการจัดการบริการพิเศษ เป็นการจัดการบริการอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการสอน รวมทั้งงานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักการณ์นโยบายแนวปฏิบัติในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในสถานศึกษา
9. งานนิเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์ชุมชน เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีความเข้าใจ รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับการบริการการศึกษาให้กับชุมชน
10. งานประเมินผล เป็นการประเมินผลการสอนทั้งก่อนและระหว่างหลังเรียน เพื่อนำมาปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

จตุวรรณ เสนีรัตน์ (2548 : 10) ได้กล่าวถึงความหมายของ การนิเทศภายใน สถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา ในการพัฒนา คุณภาพการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งให้นักเรียนมีสัมฤทธิ์ผลในการเรียนและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

กลิคแมน (Glickman, 2004 : 321 - 422) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการนิเทศไว้ว่า การนิเทศการศึกษา เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการสอน การวัดและประเมินผล การจัดครูเข้าสอน สิ่งอำนวยความสะดวก และการพัฒนาครูในการดำเนินงานดังกล่าวประกอบด้วย 5 งาน คือ การให้ความช่วยเหลือ แก่ครู โดยตรง (Direct Assistance) การพัฒนาทักษะ การทำงานกลุ่ม (Group Development) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Professional Development) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research)

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 39) ได้กล่าวถึงการนิเทศการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความตระหนักให้แก่ครู และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่า ได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง
2. จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ
3. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้คำแนะนำ ปรับปรุง พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านกระบวนการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ โดยสร้างความตระหนักให้แก่ครู และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

10. การแนะแนว

การแนะแนวเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง และเพื่อให้การดำเนินการแนะแนวในโรงเรียนประสบผลสำเร็จและบรรลุผลตามที่ได้ตั้งไว้ การแนะแนวจึงเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาการจัดการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการแนะแนว ไว้ดังนี้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553 : 2 - 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการแนะแนวว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้ กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิต ทั้งด้านการเรียนและอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงแนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนวว่า การแนะแนวมีลักษณะงานที่ครอบคลุมทั้งการจัดกิจกรรมด้วยกระบวนการทางจิตวิทยาให้แก่ผู้เรียนทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่ม การจัดบริการแนะแนวทั้ง 5 บริการ ประกอบด้วย บริการศึกษารวบรวมข้อมูล บริการสารสนเทศ บริการให้การศึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามผล ตลอดจนบูรณาการแนะแนวในการเรียนการสอน โดยมีขอบข่ายการแนะแนว 3 ด้าน คือ การแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพ และการแนะแนวส่วนตัวและสังคม ในการดำเนินการแนะแนวดังกล่าวข้างต้น ครูแนะแนวจะต้องมีบทบาทหน้าที่ทั้งเป็นที่ปรึกษา (Supervisor) ในการให้ความรู้และคำแนะนำด้านจิตวิทยาการแนะแนวแก่ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน เพื่อทำความรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ตลอดจนการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ เป็นผู้ให้การศึกษา (Counselor) แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มาขอรับบริการทั่วไป ทำการศึกษารายกรณี (Case Study) ตลอดจนการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มพิเศษ นอกจากนี้ ครูแนะแนวยังมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) กับผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 21 - 22) ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนว ไว้ว่า กิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อมสามารถตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งในด้านการเรียนและอาชีพสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรมแนะแนวต้องส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อันจะนำไปสู่สมรรถนะที่สำคัญ 5 ประการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ โดยนำไปบูรณาการในการจัดกิจกรรมตามลักษณะของกิจกรรมแนะแนวที่ระบุไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อีกทั้งยังต้องส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิต โดยมุ่งจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ

ความสนใจ ธรรมชาติของผู้เรียน และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา ด้านอาชีพ รวมทั้ง ด้านส่วนตัวและสังคมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนมีอิสระในการคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง เรียนรู้ ด้วยตนเองด้วยการปฏิบัติจนกระทั่งเกิดทักษะชีวิต ตลอดจนครูทุกคนต้องมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรม โดยมีครูแนะแนวเป็นที่เกี่ยวข้องและประสานงาน ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ ธรรมชาติของผู้เรียน
2. วิเคราะห์สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
3. กำหนดสัดส่วนของกิจกรรมแนะแนวให้ครอบคลุมด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม โดยยึดสภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ ตลอดจนธรรมชาติ ของผู้เรียนและเป้าหมายของสถานศึกษา โดยครู ผู้ปกครอง และผู้เรียนมีส่วนร่วม
4. กำหนดวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษาเป็นระดับการศึกษา และชั้นปี
5. ออกแบบการจัดกิจกรรมแนะแนว ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ การจัดกิจกรรม เวลาจัดกิจกรรม หลักฐานการทำกิจกรรม และการประเมินผล
6. จัดทำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวรายชั่วโมง ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม จุดประสงค์ เวลา เนื้อหา/สาระ วิธีดำเนินกิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ และการประเมินผล
7. จัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวและประเมินผลการจัด กิจกรรม

8. ประเมินเพื่อตัดสินผล และสรุปรายงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 40) ได้กล่าวถึงการแนะแนว มีแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน
2. จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของสถานศึกษาให้ชัดเจน
3. สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน

4. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

5. คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนวครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

6. คู่มือ คำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

7. ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน

8. ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษาองค์กรภาครัฐและเอกชน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

9. เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สรุปได้ว่า การแนะแนว เป็นการจัดระบบงานและโครงสร้างแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนว คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่ครูแนะแนวครูที่ปรึกษา การดูแล คำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างเชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยสถานศึกษาจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2545 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในว่า มีการกำหนดให้สถานศึกษาจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ทั้งการประเมินคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ในหมวด 6 มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและ

มาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกและเพื่อให้การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและบรรลุผลดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 41) ได้กล่าวถึงแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน

2. จัดระบบบริหารและสารสนเทศโดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ข้อมูล มีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

3. จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์ / แผนยุทธศาสตร์)

4. ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม สถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

5. ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

6. ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

7. จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

เซง และแทม (Cheng and Tam, 1997 : 27) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาโดยใช้กรอบความคิดของวิธีการเชิงระบบและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรว่า คุณภาพการศึกษาเป็นคุณลักษณะของกลุ่มองค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิตของระบบการศึกษา โดยดำเนินการให้บรรลุตามความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก แต่คุณภาพการศึกษาถือเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ และไม่สามารถที่จะประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดเพียงตัวเดียว ทั้งนี้เพราะความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องซึ่งมีหลากหลาย จะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากสำหรับสถาบันการศึกษาที่จะทำให้บรรลุความคาดหวังของทุกฝ่ายในเวลาเดียวกัน นอกจากนี้ เซงและแทม (Cheng and

Tam) ได้นำเสนอรูปแบบของคุณภาพการศึกษา 7 รูปแบบ ดังนี้ 1) รูปแบบที่คำนึงถึงเป้าหมายและข้อกำหนด 2) รูปแบบที่คำนึงถึงทรัพยากร และปัจจัยนำเข้า 3) รูปแบบที่คำนึงถึงกระบวนการ 4) รูปแบบที่คำนึงถึงความพึงพอใจ 5) รูปแบบที่คำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย 6) รูปแบบที่คำนึงถึงความปราศจากปัญหา และ 7) รูปแบบที่คำนึงถึงการเรียนรู้ขององค์กร อย่างไรก็ตาม รูปแบบทั้ง 7 นี้ จะสะท้อนถึงจุดเน้นที่แตกต่างกันของสถาบันในการสร้างคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และเป็นการพัฒนาการศึกษาในระยะยาว จำเป็นที่จะต้องใช้รูปแบบทั้ง 7 รูปแบบ ซึ่งอาจนำมาบูรณาการเข้าด้วยกัน โดยเน้นให้เกิดรูปแบบที่คำนึงถึงการเรียนรู้ขององค์กร รูปแบบที่คำนึงถึงความพึงพอใจ และรูปแบบที่คำนึงถึงกระบวนการ

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา เป็นการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษารวมถึงการประเมินคุณภาพการศึกษภายในสถานศึกษาและการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี

12. การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ

การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งด้านวิชาการเป็นสิ่งที่สถานศึกษาควรที่จะประสานให้ความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากการเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุด การเรียนรู้ไม่ได้อยู่เพียงในห้องเรียนและไม่จำกัดเพศและวัย เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการให้ความรู้แก่คนในชุมชน อันเป็นแนวทางที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่ชุมชน ซึ่งมีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ ดังนี้

สิปปนนท์ เกตุทัต (2540 : 99 - 100) ได้ศึกษาบทบาทและภารกิจด้านวิชาการของสถานศึกษาต่อชุมชน แล้วเสนอแนวคิดสรุปได้ดังนี้

1. จัดสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษา On Line คือ การจุดประกายความคิดในการส่งเสริมการขยายบทบาทและภารกิจของสถานศึกษา โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพิ่มศักยภาพของสถานศึกษาในการให้การศึกษาแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย คณะศึกษาใช้คำว่า On Line เนื่องจากยังคิดหาศัพท์ภาษาไทยที่ตรงและครอบคลุมความหมายยังไม่ได้ แต่อย่างไรก็ตามสถานศึกษา On Line เป็นการติดต่อทางการศึกษาให้แก่สถานศึกษาด้วยเครื่องมือสื่อสาร โทรศัพท์ ดาวเทียม คอมพิวเตอร์ ไปจนถึงการติดเครือข่าย ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งข้อมูลอ้างอิง และการค้นคว้า หากความรู้ให้แก่นักเรียนและสมาชิกทุกคนในชุมชน

2. ห้องสมุดของสถานศึกษาควรพัฒนาปรับปรุงเป็นแหล่งสรรพวิทยาการของชุมชนที่ประชาชนสามารถค้นคว้าหาข้อมูลความรู้ได้ทุกเรื่อง ตั้งแต่วิธีการเลี้ยงบุตรธิดา สำหรับคุณแม่ใหม่ ถึงความเคลื่อนไหวล่าสุดของราคากลางสินค้าทางการเกษตร อาจกล่าวได้ว่าอยากรู้สิ่งใดไปห้องสมุดโรงเรียน ซึ่งจริง ๆ แล้ว การพัฒนาให้เป็นแหล่งสรรพวิทยาการของชุมชนได้อย่างแท้จริง ห้องสมุดของสถานศึกษาจะต้องมีสภาพเป็นมากกว่าเป็นห้องสมุดแต่จะต้องได้รับการปรับปรุงให้มีสภาพที่พร้อมจะให้บริการด้วยความคล่องตัว โดยติดตั้งอุปกรณ์เทคโนโลยีดังกล่าวแล้ว เพื่อให้ทางชีวิตที่ดีแก่ประชาชนและเพื่อความทัดเทียมกับอารยประเทศในโลก

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2540 : 112 - 117) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของสถานศึกษาในชุมชนว่ามีหน้าที่ดังนี้

1. โรงเรียนในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชน โดยโรงเรียนมีบทบาทในการเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง และการเป็นต้นแบบการเปลี่ยนแปลงไปสู่ชุมชน

2. โรงเรียนในฐานะสถาบันฝึกวิชาชีพ บทบาทของโรงเรียนคือ บทบาทที่เกี่ยวข้องตามหลักสูตรและบทบาทในการให้บริการชุมชน

3. โรงเรียนในฐานะเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน โดยโรงเรียนควรมีบทบาทดังต่อไปนี้

3.1 ศูนย์ของข่าวสาร

3.2 ศูนย์รวมเกี่ยวกับความรู้ด้านอาชีพ

3.3 ตัวอย่างการดำเนินงาน

3.4 ศูนย์รวมวัฒนธรรม

สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543 : 112 - 114) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนซึ่งเป็นศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ในอนาคต หรือแหล่งวิชาการของชุมชนไว้ว่า โลกแห่งการเรียนรู้อันไม่สิ้นสุดนี้ คนทุกเพศทุกวัย ทุกวิชาชีพต่างก็ต้องหาข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ ใส่ตัวตลอดเวลา สำหรับเด็กนั้น การศึกษาหาความรู้คือการเตรียมอนาคตที่ดีสำหรับตนเองสำหรับผู้ใหญ่นั้น การศึกษาหาความรู้ อยู่เสมอนั้นทำให้คุณภาพชีวิตและหน้าที่การงานดีขึ้น ส่วนคนชรานั้นการศึกษาหาความรู้ ทำให้การดำรงชีวิตอยู่อย่างมีชีวิตชีวาและมีคุณค่า ประเด็นอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้โรงเรียนในฐานะฟันเฟืองทางการศึกษาของสังคม จะมีส่วนช่วยให้คนในสังคมได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้เสริมเพิ่มเติมไปพร้อมกับการดำรงชีวิต คำตอบก็คือ การที่โรงเรียนเพิ่มบทบาทขยายภารกิจในการเป็น “ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้” ให้แก่ชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน เพราะในสภาพที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงจนยากที่ชาวบ้านธรรมดาจะติดตามได้ทัน ดังนั้นบุคคลที่พ้นจากการศึกษาในระบบโรงเรียนมาแล้ว

ก็ยังคงชวนขวายหาความรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิต และเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ปัจจุบันชาวบ้าน ชาวไร่ ตลอดจนพ่อค้า นักธุรกิจ ได้เริ่มมีการรวมตัวกันคิดและจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยชุมชนมากขึ้น หากโรงเรียนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในภาพของการร่วมกันคิดและเรียนรู้ ก็จะเป็นขุมพลังอันใหม่ในการพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้าและก้าวหน้าทันโลก อยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ เป็นการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนแสวงหาความรู้ตามความต้องการและพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

การร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นทำให้นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับความรู้ที่กว้างขวางขึ้น เพราะการร่วมมือทางวิชาการเป็นการแบ่งปันสื่อและองค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ดังนี้

สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543 : 111 - 112) กล่าวถึงสถานศึกษาซึ่งสามารถส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว หน่วยงานอื่น ๆ โดยร่วมพัฒนาแหล่งวิทยาการในชุมชน ซึ่งถือเป็นแหล่งการศึกษาหาความรู้เพื่อการดำรงชีวิต ควรประกอบด้วย

1. สถาบันครอบครัว ทุกครอบครัวต้องเป็นสถาบันการเรียนรู้ ครอบครัวเป็นรากฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกคน พ่อแม่ ปู่ย่าตายาย ลุงป้า น้าอา ญาติผู้ใหญ่ ล้วนมีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวเป็นฐานของการเรียนรู้ ถ้าสังคมสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ครอบครัวเป็นสถาบันการเรียนรู้ได้สำเร็จ ประเทศก็จะมีฐานการเรียนรู้ที่ใหญ่มากสำหรับทุกคน

2. ชุมชน ชุมชนที่เข้มแข็งสามารถเป็นหลักในการดำเนินชีวิตให้แก่สมาชิกทุกคนเป็นที่พึ่งในยามมีปัญหา ยามเกิดยามป่วย ตลอดจนยามตาย แต่ชุมชนจะเข้มแข็งจนกลายเป็นแหล่งการศึกษาให้นักเรียน ได้หาความรู้ได้นั้น จะต้องได้รับการส่งเสริมให้ชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรแห่งการเรียนรู้

3. วัดหรือสถาบันทางศาสนา วัดทุกวัด สถาบันทางศาสนาทุกศาสนา เป็นแหล่งการเรียนรู้ของพระ นักบวช สามเณร ตลอดจนบุคคลทางศาสนา วัดเคยเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของสังคมในอดีตที่ยังมีศักยภาพอย่างสูงในการเป็นที่พึ่งของชุมชนได้ การส่งเสริมสนับสนุนให้วัดกลับมาเป็นศูนย์กลางหรือแหล่งการเรียนรู้ของประชาชน จึงเป็นนโยบายที่มีประโยชน์อย่างยิ่ง

4. ห้องสมุดประชาชนและที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน เป็นศูนย์รวมความรู้ทุกสาขาที่พร้อมจะให้บริการการศึกษาแก่ชุมชน ถ้าจัดการให้ดีมีประสิทธิภาพ นานาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าไปช่วยในการบริการ แหล่งวิทยาการแหล่งนี้ก็จะกลายเป็นศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่สมาชิกทุกคนในชุมชน

5. สถานีอนามัยประจำตำบล โรงพยาบาลประจำอำเภอ สถาบันบริการด้านสุขภาพทั้งสองรูปแบบ อาจปรับให้กลายเป็นศูนย์รวมแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนและของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าจะเสริมโลกทัศน์ในการเป็นสถานบริการให้เป็นไปได้เพื่อประชาชน ได้จริง อาทิ การพัฒนาสถานีอนามัยให้กลายเป็นรีสอร์ทที่มีภูมิทัศน์ที่สวยงามน่ารื่นรมย์ มีสวนสุขภาพ มีมุมให้ความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยเป็นแหล่งรวมผู้คนในชุมชนเพื่อบุคลากรทางการแพทย์จะได้ใช้เป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพได้ทุกวัน

6. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน เป็นกำลังสำคัญอย่างยิ่งของชุมชนในการบริการด้านการศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งการฝึกทักษะเพื่อประกอบอาชีพ

7. กองทัพ กองทัพมีทรัพยากรมากทั้งทรัพยากรบุคคล และทรัพยากร วัตถุที่มีศักยภาพสูงในการเป็นแหล่งให้การศึกษา และเป็นแหล่งในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

8. องค์การภาครัฐ/หน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจ สามารถส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนในเรื่องของการศึกษาได้เป็นอย่างดีเช่นกัน

9. องค์การภาคธุรกิจและเอกชน ปัจจุบันองค์การธุรกิจและเอกชนเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง มีศักยภาพและความพร้อมสูงยิ่งในการเป็นแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา และมีแนวโน้มที่จะมีบทบาทสูงมาก ในการเป็นองค์กรทางการศึกษาเพื่อชุมชน

วิลาวัณย์ โชติเบญจมาภรณ์ (2545 : 5) กล่าวถึงสถานศึกษาว่า มีบทบาทเชื่อมต่อหรือประสานความรู้ด้านวิชาการกับชุมชน องค์กร สถานศึกษาอื่น คือ

1. วัด เป็นสถาบันที่ใช้ถ่ายทอดวัฒนธรรมทางสังคมด้านจิตใจ พระสงฆ์มีบทบาททางการสอนและฟื้นฟูจิตใจให้กับนักเรียน ซึ่งอาจจะสอนศีลธรรม จริยธรรม

2. อาชีพต่าง ๆ ในชุมชน ผู้ที่ปลูกพืชผัก ทำนา จับปลา เลี้ยงไก่ ฯลฯ สามารถเชิญมาเป็นวิทยากรที่โรงเรียน หรือพาเด็กเข้าไปหาผู้ปกครองที่อยู่ไม่ไกลจากโรงเรียน

3. ข้าราชการบำนาญและข้าราชการที่ลาออกจากราชการก่อน 60 ปี ก็มีบทบาทในการให้ความรู้กับนักเรียนได้ หรือให้กับครูที่ขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ เช่น ความรู้ในเรื่องวิธีการจัดการหอใยเชอร์รี่นาข้าว การที่ครูรุ่นหลัง ๆ ไม่รู้วิธีการกำจัดศัตรูพืชแบบรักษาระบบนิเวศไม่รู้วิธีทำอย่างครุสมัยก่อนที่มักจะทำด้วยและสอนด้วย หากครูจะอธิบายให้ความรู้เพื่อที่จะ

พัฒนาวิชาการเกษตรให้กับเด็ก ไม่จำเป็นเลยที่จะต้องอ่านในตำรา มีเพียงให้ความสำคัญกับข้าราชการดังกล่าวเราก็จะได้รับความรู้แล้ว

4. ตำนานและนิทานพื้นบ้าน ตัวอย่างเช่น ลพบุรีเป็นจังหวัดที่มีตำนานและนิทานพื้นบ้านอยู่มาก โดยวิธีผูกเรื่องตั้งแต่พระนารายณ์อวตารมาเป็นพระราม มีหนุมานเป็นสมุนเอกปราบยักษ์คือ ทศกัณฐ์ได้ เมื่อเสร็จศึก พระนารายณ์ได้แผลงศรและบอกกับหนุมานว่า ถ้าศรปักลงที่ใดที่นั่นคือเมืองของเจ้าศร ไปปักอยู่ที่ตำบลทะเลชุบศร ทำให้น้ำทะเลแห้งกลายเป็นดินขาวหรือดินสอพอง สถานที่ต่าง ๆ ของลพบุรีได้มีตำนานและนิทานเกี่ยวข้องกับด้วยทั้งนั้น

5. การละเล่นของเด็กไทย ใช้พัฒนาภาษาไทย เช่น การเล่นตบเพลงในเด็กก่อนวัยเรียน เป็นต้น

6. ร่องรอยในอดีต การที่จะให้นักเรียนรู้และภูมิใจในชุมชนของตน ไม่ทิ้งถิ่นฐานอพยพเข้าสู่ตัวเมืองหรือกรุงเทพฯ เพื่อหางานทำนั้น เราสามารถทำได้ เช่น การพานักเรียนไปทัศนศึกษาร่องรอยในอดีต เช่น กำแพงวัด เจดีย์ ซึ่งไม่ยากนักในการเรียนรู้จะเห็นได้ว่าการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ซึ่งมีขอบข่ายภายในเขตและต่างเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศ ล้วนต้องอาศัยการสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อประสานประโยชน์ นำสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ มาเกื้อกูลกันให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญทางวิชาการที่นับว่าเป็นความทันสมัยในยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญในที่สุด

สรุปได้ว่า การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นเป็นการช่วยเหลือในการพัฒนางานวิชาการระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น และให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ ตลอดจนจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอน

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธ องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา

การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธ องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่ส่งเสริม สนับสนุนงานด้านวิชาการ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา เพื่อให้ความช่วยเหลือชุมชนและสถานศึกษาอื่น และปัจจัยหลักแห่งการช่วยเหลือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน และสถานศึกษาอื่นในการพัฒนาครูและบุคลากรร่วมและสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมชุมชน ส่งเสริมสถานศึกษาอื่น

พัฒนาการจัดการศึกษา ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ดังนี้

ประจักษ์ บุญอารีย์ (2545 : 47) กล่าวว่า การใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นเพื่อการศึกษา เป็นภารกิจสำคัญของผู้รับผิดชอบทางการศึกษาโดยตรงที่จะต้องแสวงหาแนวทางกระตุ้น ส่งเสริมให้เกิดการจัดแหล่งเรียนรู้ทุกรูปแบบโดยเริ่มจากท้องถิ่นของตนเองก่อน ดังนี้

1. แหล่งการเรียนรู้ตามธรรมชาติ ต้องทำความเข้าใจและสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ รวมถึงดูแลอนุรักษ์และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขสมดุลและยั่งยืน การที่จะมีคุณค่าต่อการศึกษามากเพียงใดขึ้นอยู่กับเห็นคุณค่าและการบริหารจัดการ

2. แหล่งการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น

2.1 หอสมุดของท้องถิ่นและห้องสมุดเอกชน แม้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศจะเจริญก้าวหน้าขึ้นเพียงใดก็ตาม การอ่านก็ยังคงมีความสำคัญต่อการศึกษายิ่งดี

2.2 สถาบันการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นในท้องถิ่น แต่ละท้องถิ่นสามารถสร้างสรรค์ขึ้นตามสภาพของแต่ละท้องถิ่น

2.3 แหล่งประวัติศาสตร์และโบราณคดี ควรได้รับการจัดการให้เป็นแหล่งเรียนรู้

2.4 สถานที่ราชการ ต้องจัดให้บริการแก่ประชาชน ทำงานอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

2.5 สถานประกอบการของเอกชน นอกจากจะใช้เป็นแหล่งฝึกงานแล้ว ควรมีกฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการจัดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ได้จากกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย

3. วัดวาอารามและสถานที่สำคัญทางศาสนา แต่ละท้องถิ่นควรได้รับการจัดการให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ที่สมบูรณ์สำหรับลูกหลาน

4. ภูมิปัญญาและแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งตัวภูมิปัญญาบุคคลและสถานที่ ควรถูกจัดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของลูกหลาน รวมทั้งได้รับการยกย่องชมเชยในฐานะผู้ทำคุณประโยชน์ทางการศึกษาและวัฒนธรรมของท้องถิ่น และวัฒนธรรมของท้องถิ่น และควรได้รับสิทธิประโยชน์ในฐานะผู้ให้การศึกษาควรแก่สถานภาพ

5. กิจกรรมในวิถีชีวิตและประเพณีของท้องถิ่น มีกิจกรรม การงาน การละเล่น และประเพณีวัฒนธรรมมากมายที่คนในแต่ละสังคมต้องเรียนรู้และถือปฏิบัติ นักเรียนและผู้ใฝ่รู้สามารถเรียนรู้ได้ทั้งสิ้น

6. วัตถุเครื่องมือเครื่องใช้ในท้องถิ่น ในแต่ละท้องถิ่นมีเครื่องมือเครื่องใช้ อันเป็นผลผลิตจากภูมิปัญญาของคนมากมาย ควรจะได้ศึกษาค้นคว้าจัดทำหรือจัดหาของตัวอย่าง ทำเอกสารหรือรวบรวมไว้เป็นหมวดหมู่ให้ศึกษาเรียนรู้ได้สะดวก

7. แหล่งท่องเที่ยวและนักท่องเที่ยว สถานที่ท่องเที่ยวเป็นแหล่งการเรียนรู้ของทั้งคนต่างถิ่นและคนในท้องถิ่น โดยเฉพาะการเรียนรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน

8. แหล่งการเรียนรู้จากสื่อมวลชนและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทุกท้องถิ่นสามารถมีสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ได้ ซึ่งสามารถจัดได้ทั้งในสถาบันการศึกษาและธุรกิจ เช่น ธุรกิจอินเทอร์เน็ต อีเมลล์ เกมคอมพิวเตอร์ ความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้หากได้นำไปใช้เพื่อการเรียนรู้ ก็จะเป็นประโยชน์มหาศาล แต่หากผู้ใหญ่ในท้องถิ่นใช้เป็นเครื่องมือและแหล่งมอมเมาลูกหลานเพื่อความร่ำรวยและเห็นแก่ตัว โดยใช้เยาวชนลูกหลานเป็นเป้าหมาย ก็จะเป็นอันตรายอย่างยิ่ง

9. สถานศึกษาและสถาบันการศึกษาทุกระดับ สถานศึกษาและสถาบันการศึกษาในอนาคตจะไม่เป็นเพียงสถานการสอนสำหรับนักเรียนนักศึกษาในวันใดวันหนึ่งอีกต่อไป แต่จะพัฒนาไปสู่ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ซึ่งปวงชนสามารถเข้าไปเรียนรู้ได้จากแหล่งข้อมูลและเครื่องมือที่ได้มาจากภาษีของประชาชน สถาบันการศึกษาในชุมชนจะเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายที่สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง

อาร์ุง จันทวานิช (2546 : 20) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาว่า สถานศึกษาที่สมบูรณ์แบบนั้นต้องเป็นสถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างในการ ให้ความช่วยเหลือชุมชนและสถานศึกษาอื่น และปัจจัยหลักแห่งการช่วยเหลือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน และสถานศึกษาอื่นในการพัฒนาครูและบุคลากรร่วมและสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมชุมชน ส่งเสริมสถานศึกษาอื่นพัฒนาการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 44) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา

2. จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ที่ร่วมจัดการศึกษา

3. ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

6. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ชุมชนได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสม และส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อกำหนดข้อปฏิบัติหรือแนวทางการปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างชัดเจนและให้เป็นไปในทางเดียวกันในการปฏิบัติงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่ได้ร่วมกันวางไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 23) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานด้านวิชาการไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้
2. การจัดทำทะเบียนและวัดผล-ประเมินผล
3. การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4. การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา
5. การส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้
7. การสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 158 - 171) ได้กล่าวถึงการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตร ไปใช้ ผู้บริหารและครูควรมีการแนะนำให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ควรมีการจัดเตรียม/จัดหาเอกสาร ประกอบหลักสูตร เช่น วิสัยทัศน์ ปรัชญา คติพจน์ จุดอ่อน จุดแข็งของนักเรียน หลักสูตรแกนกลาง ไว้เพียงพอต่อความต้องการของครู เพื่อส่งเสริมให้ครูใน โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ควรมีการกำหนดนโยบายและแผนงานวิชาการของโรงเรียน ไว้ตลอดปีการศึกษา

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ครูฝ่ายวิชาการควรมีการจัดครูเข้าสอน ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความถนัดของครูเป็นสำคัญ ควรมีการจัดให้มีการปรึกษาหารือและประชุมร่วมกันในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และควรจัด กิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู ควรสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อประโยชน์ในการเรียน การสอนและควรสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

4. ด้านการพัฒนาสื่อและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ควรให้ครูและนักเรียนใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษาในการเรียนการสอน ควรให้โรงเรียนวางแผนจัดหา/จัดเตรียม วัสดุอุปกรณ์ให้แก่ครูในการทำสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับความต้องการ และควรจัด บรรยากาศในห้องสมุดให้จูงใจนักเรียนเข้าใช้บริการ

5. ด้านวัดผลและประเมินผล ผู้บริหารและครูควรจัดให้มีเครื่องมือใช้ในการวัดผล และประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้/ทุกชั้น ควรจัดให้มีการอบรมหรือประชุมปฏิบัติการให้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล ควรมีการจัดทำคลังข้อสอบและควรให้มีการวัดผล และประเมินผลตามสภาพจริง

6. ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไว้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ควรจัดให้มีการสร้างเครื่องมือนิเทศสำหรับ ใช้ในการนิเทศภายในเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และควรให้มีการ กำหนดเป้าหมายและแผนการนิเทศภายใน โรงเรียนอย่างชัดเจนและถูกต้อง

7. ด้านส่งเสริมวิชาการแก่ครูและชุมชน ผู้บริหารควรจัดการเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ ควรจัดงบประมาณสนับสนุนแก่บุคลากรที่เข้ารับการอบรมทางวิชาการอย่างเพียงพอ และควรจัดให้มีการประชุมอบรมทางวิชาการอยู่เสมอ

8. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในทุกด้าน กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 45) ได้กล่าวถึงการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. ศึกษา และวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

2. จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

3. ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง

4. นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

5. ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

สรุปได้ว่า การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เป็นการจัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติ นำไปสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติ

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากหนังสือ แบบเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาควรดำเนินการตามขั้นตอนและจัดซื้อหนังสือที่ดีมีคุณภาพเพื่อให้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 1 - 3) ให้สถานศึกษาจัดซื้อหนังสือเรียน โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การคัดเลือกหนังสือ

1.1 ครูผู้สอนเป็นผู้เลือกหนังสือ เสนอให้คณะกรรมการวิชาการ และผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการภาคี 4 ฝ่ายและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน และผู้แทนกรรมการนักเรียน) โดยพิจารณาคัดเลือกหนังสือที่สอดคล้องกับหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการและมีเนื้อหาสาระตรงตามความต้องการของครูผู้สอน ซึ่งสามารถเลือกได้จากทุกสำนักพิมพ์ตามบัญชีกำหนดสื่อการเรียนรู้สำหรับเลือกใช้ในสถานศึกษา ปีการศึกษา

1.2 การคัดเลือกหนังสือเรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อจัดซื้อทดแทน ให้สถานศึกษาคัดเลือกรายการเดิมที่จัดซื้อไว้ในปีการศึกษา 2553 เพื่อทดแทนหนังสือเรียนที่ชำรุด เว้นแต่หนังสือดังกล่าวสำนักพิมพ์ ไม่มีแผนการผลิตเพิ่ม (ศึกษาข้อมูลจากบัญชีกำหนดสื่อการเรียนรู้สำหรับเลือกใช้ในสถานศึกษา) สถานศึกษา สามารถเปลี่ยนรายการใหม่ได้

2. การใช้หนังสือ

2.1 หนังสือเรียนที่ใช้ในปีการศึกษา 2551 แบ่งเป็น 2 ลักษณะ

2.1.1 หนังสือเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ใช้สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 (7 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ไม่รวม สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

2.1.2 หนังสือเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ใช้สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 2, 4, 5 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1, 2, 4, 5 ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2.2 แบบฝึกหัดที่ใช้ในปีการศึกษา 2551 ให้ใช้ในระดับประถมศึกษา มีกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) แบ่งเป็น 2 ลักษณะ

2.2.1 แบบฝึกหัดตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ใช้สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6

2.2.2 แบบฝึกหัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ใช้สำหรับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 2, 4 และ 5

2.3 หลักการจัดซื้อหนังสือ

2.3.1 การซื้อหนังสือเรียนตามหลักสูตร

1) หนังสือเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้สถานศึกษาจัดซื้อทดแทนชุดเดิมที่ชำรุด ดังนี้

(1) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 (ใน 7 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ไม่รวมกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาจัดซื้อทดแทนชุดเดิมที่ชำรุดตามความจำเป็นเฉลี่ยรวมไม่เกิน 30% ของจำนวนนักเรียน

(2) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สถานศึกษาจัดซื้อ 100 % ของจำนวนนักเรียน

2) หนังสือเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ให้สถานศึกษาจัดซื้อ ดังนี้

(1) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งชั้นประถมศึกษาปีที่ 2, 3, 5 และ 6 เฉพาะในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาจัดซื้อทดแทนชุดเดิมที่ชำรุดตามความจำเป็นเฉลี่ยรวมไม่เกิน 30% ของจำนวนนักเรียน

(2) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 และ 5 (ใน 7 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ไม่รวมกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สถานศึกษาจัดซื้อใหม่ 100% ของจำนวนนักเรียน

(3) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และ 5 ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาจัดซื้อ 100 % ของจำนวนนักเรียน

3) หนังสือแบบฝึกหัดให้สถานศึกษาจัดซื้อเฉพาะที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด (รายละเอียดตามข้อ 2.2) โดยจัดซื้อ 100 % ของจำนวนนักเรียน

4) งบประมาณในการจัดซื้อหนังสือเรียนและแบบฝึกหัดสามารถถัวระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้และระดับชั้นเรียนได้

5) เมื่อดำเนินการจัดซื้อหนังสือเรียนเรียบร้อยแล้วให้สถานศึกษาลงบัญชีพัสดุหนังสือเรียนเพื่อสะดวกในการตรวจสอบ

6) ให้สถานศึกษาแจกหนังสือเรียนทั้งที่จัดซื้อใหม่ และหนังสือเดิมให้แก่ นักเรียนทุกคน โดยไม่เรียกคืนทุกชั้น จัดหนังสือเรียนให้แก่ นักเรียนทุกคน และให้นักเรียนตระหนักรู้และใช้หนังสือให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

7) งบประมาณที่เหลือจากการจัดซื้อหนังสือเรียนสาระการเรียนรู้พื้นฐาน/รายวิชาพื้นฐานให้แก่ นักเรียนทุกคนแล้วสามารถนำไปจัดซื้อหนังสือเรียนสาระการเรียนรู้เพิ่มเติม/รายวิชาเพิ่มเติม จัดทำสำเนาเอกสารประกอบการเรียนการสอน เช่น ใบงาน ใบความรู้

เป็นต้น หรือนำไปใช้กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ โดยผ่านความเห็นชอบร่วมกันของ คณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.2 วิธีดำเนินการจัดซื้อ

1) ให้สถานศึกษาดำเนินการจัดซื้อโดยถือปฏิบัติตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(1) วิธีตกลงราคา ให้คำนึงถึงคุณภาพที่เหมาะสมกับราคา และให้ต่อรองราคาจากผู้ขายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(2) วิธีสอบราคาและวิธีประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ กรณี เลือกลงหนังสือเรียนที่ไม่ได้ระบุชื่อสำนักพิมพ์ ชื่อผู้แต่ง หรือหนังสือที่เลือกไม่ได้เจาะจงถึงหนังสือ ของสำนักพิมพ์ใดสำนักพิมพ์หนึ่งให้ประกาศและกำหนดเงื่อนไขการพิจารณาหนังสือเรียน เป็นรายวิชาต่อชั้นเพื่อจะได้หนังสือเรียน ที่หลากหลายจากทุกสำนักพิมพ์ และตรงตาม ความต้องการที่จะใช้ในการเรียนการสอนของสถานศึกษาและไม่จัดซื้อหนังสือเรียนเป็นชุด

(3) วิธีพิเศษตามระเบียบฯ ข้อ 23 หรือข้อ 23 (6) กรณีหนังสือเรียน ที่คัดเลือกมีความจำเป็นต้องระบุชื่อสำนักพิมพ์ และชื่อผู้แต่งเป็นการเฉพาะให้ดำเนินการ โดยเปิดเผยโปร่งใส และเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม โดยให้จัดทำประกาศเผยแพร่ และจัดทำหนังสือแจ้งให้ ผู้มีอาชีพ ร้านค้า สำนักพิมพ์เข้าแข่งขันราคาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2) ให้สถานศึกษาเตรียมดำเนินการหาผู้ขายไว้เพื่อให้พร้อมที่จะทำ สัญญาได้ทันทีเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติการโอนเงินงบประมาณเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของสถานศึกษา

3) เมื่อได้รับเงินงบประมาณ ให้ตรวจสอบจำนวนเงินที่ได้รับแจ้ง การโอนเงินและจำนวนเงินในสมุดคู่ฝากของธนาคารว่ามีจำนวนเงินที่ถูกต้องตรงกัน

4) ออกใบเสร็จรับเงินตามแบบของทางราชการในนามของ สถานศึกษาตามจำนวนเงินที่ได้รับส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรวบรวมไว้เป็นหลักฐาน

5) เมื่อดำเนินการจัดซื้อหนังสือเรียนเรียบร้อยแล้วให้สถานศึกษา ลงบัญชีวัสดุหนังสือเรียนเพื่อสะดวกในการตรวจสอบ

6) การจัดซื้อควรเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่มี ส่วนได้เสียในการจัดซื้อร่วมสังเกตการณ์ในการจัดซื้อและตรวจรับพัสดุอย่างน้อย 1 คน

7) การจัดซื้อหนังสือเรียนจะต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และให้ทันก่อนเปิดภาคเรียนทั้งนี้ได้กำหนดปฏิทินการดำเนินงาน มาให้ด้วยแล้ว

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 45) ได้การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. จัดทำหนังสือเรียน หนังสือประสบการณ์หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

3. ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา เป็นการศึกษา วิเคราะห์ หาหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอน การแต่งตั้งคณะกรรมการหาหนังสือเรียน และเอกสารอื่น ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพของหนังสือเรียน

17. การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สื่อและเทคโนโลยีการสอนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ ผู้เรียนเกิดความสนใจ และเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการสอนเป็นการปรับปรุง และพัฒนาให้สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น อันส่งผลให้ผู้เรียน มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าเดิม

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2551 : 36) ได้กล่าวว่า สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริม สนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการ และรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน ผู้สอนสามารถจัดทำ หรือเลือกใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจัดทำ การเลือกใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ ผู้สอนต้องคำนึงถึงความสอดคล้อง กับหลักสูตร วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เป้าหมายการจัดการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน ความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษาที่ถูกต้อง รูปแบบการนำเสนอ ที่เข้าใจง่าย ไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และไม่ขัดต่อศีลธรรมความมั่นคงของชาติ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 ก : 46) กล่าวถึงการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนา สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

2. พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็น แหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะแหล่งสื่อ ที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและ ชุมชน
5. นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 4) ได้กล่าวว่า สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการ พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ตามความมุ่งหวังของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดทำ พัฒนา และเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ดี และมีประสิทธิภาพเหมาะสมตามความแตกต่างของผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาคควรให้การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำสื่อไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผู้เรียนอย่างหลากหลายและเพียงพอ โดยจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศและเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในสถานศึกษา และชุมชน รวมทั้งการศึกษา ค้นคว้าวิจัย พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ กระบวนการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นการส่งเสริมและพัฒนา เครื่องมือที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจ และเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น จัดให้มี แหล่งเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศและเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา รวมทั้งการศึกษา ค้นคว้าวิจัย พัฒนาสื่อการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียน

วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ณัฐพันธุ์ เจริญพันธ์ (2544 : 109) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่องค์กร ขยายขอบเขตความสามารถในการสร้างอนาคตของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้เพื่อให้ องค์กรสามารถสร้างปัจจัยส่งเสริมความอยู่รอดได้ในอนาคต โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมี

ความหมายเช่นเดียวกับการเรียนรู้ในการปรับตัว เพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ถือเป็นการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับ สถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต

เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาพะสิรานนท์ (2545 : 11) กล่าวว่า องค์กร แห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจ ให้สมาชิกทุกคน มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเอง และขององค์กรในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจงานให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบ ของการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน เพื่อเกิดเป็นความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดไป

เจษฎา นกน้อย และคณะ (2552 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการองค์การที่ระดมสรรพกำลังจากบุคลากรทุกคนในองค์กร ในการวิเคราะห์ ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และแสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

เซนเก้ (Senge. 1990 : 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กร ที่ขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพ เพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยผู้คน ในองค์กรต่างก็เรียนรู้ถึงวิธี ที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 a : 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างเต็มพลังของสมาชิกในการรวบรวม จัดการ และใช้ความรู้ เพื่อผลสำเร็จขององค์กรและแปลงสภาพไปเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องขององค์กร อีกทั้ง ให้อำนาจบุคลากรทั้งในและนอกองค์กรในการเรียนรู้งานที่ทำ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และเพิ่มผลผลิต

คริตเนอร์ และคินิคกิ (Kreitner and Kinicki. 2001 : 676) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กร แห่งการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างสรรค์ (Creates) การจัดหา (Acquires) โดยการเชื่อมโยงความรู้ เชิงรุก และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยมีพื้นฐานของความรู้และมุมมองใหม่ ๆ

สติเฟิน และคูลเทอร์ (Stephen and Coulter. 2002 : 47) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กร แห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรซึ่งพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ (Learn) การปรับตัว (Adapt) และการเปลี่ยนแปลง (Change) อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรทุกคน ในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกคนในองค์กร กระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ร่วมกันในการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นเครือข่ายท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

วรภัทร์ ภูเจริญ (2548 : 29) ได้กล่าวถึง ความสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาองค์กร ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. เพื่อเป็นการปรับหรือความคุ้นชินเดิม ๆ ของบุคลากรที่คุ้นเคยกับการรอรับความรู้แบบสำเร็จรูป หรือการทำงานแบบไม่ผ่านกระบวนการคิดของพนักงานทุกระดับในองค์กรให้เกิดกระบวนการคิดในการทำงานขึ้น

2. เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่ยังใช้ ยิ่งพัฒนา ยิ่งสร้างคุณค่าแก่องค์กร และถือได้ว่าเป็นการลงทุน เพื่อความมั่นคงขององค์กรในระยะยาวอีกด้วย

3. เพื่อทำให้เกิดการตกผลึกในเนื้อหาต่าง ๆ ของพนักงาน คือ รู้จริง อย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะส่งผลดีต่อองค์กรได้

4. เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์ อิสระ และลดความกดดันในการทำงาน ทำให้พนักงานหรือบุคลากรในหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นกล่าวคือ มีความสนใจใฝ่หาในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

5. เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถก้าวข้ามการเปลี่ยนแปลงผ่านสิ่งต่าง ๆ ไปได้กล่าวคือ การพัฒนาองค์กร ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นมีส่วนสนับสนุนในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรด้วย ซึ่งจะมีส่วนทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่วงจรชีวิตยืนยาวได้อีกด้วย

วีรุช มาพะศิริรานนท์ (2548 : 17 - 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามคำกล่าวของ เฮอริสัน โอเวน (Harrison Owen) ที่กล่าวไว้ว่า ในอดีตที่ผ่านมาหน้าที่สำคัญขององค์กรธุรกิจก็คือ สร้างผลผลิตและผลกำไร แต่ปัจจุบันนี้หน้าที่สำคัญอันดับต้น ๆ กลับกลายเป็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล และแรงผลักดันสำคัญ ทำให้เกิดการเรียนรู้แบบทั่วทั้งองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ สำหรับทศวรรษที่ 21 มีด้วยกัน 8 ประการคือ

1. โลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจโลก
2. เทคโนโลยี

3. การปฏิรูปและการปรับเปลี่ยนในโลกแห่งการทำงาน
4. อิทธิพลของลูก้าที่เพิ่มขึ้น
5. ความรู้และการเรียนรู้ที่ได้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์กร
6. ความคาดหวังและบทบาทที่กำลังเปลี่ยนไปของคนทำงาน
7. ความหลากหลายในที่ทำงาน และการเคลื่อนย้ายของแรงงาน
8. ความสับสนยุ่งเหยิง และการเปลี่ยนแปลงที่ทวีขึ้นอย่างรวดเร็ว

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549 : 7 - 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นผลมาจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ย่อมส่งผลให้ความรู้ที่มีอยู่ล้าสมัยเร็วขึ้นและบุคลากรจะต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ในเวลาที่สูงลง เทคโนโลยีสมัยใหม่และการแข่งขันในรูปแบบที่คาดการณ์ไม่ถึงจะเกิดขึ้นทุกวัน ดังนั้นจึงต้องมีการแนะนำเครื่องมือใหม่ ๆ กระบวนการและกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง การจัดการความรู้จะทำให้การใช้ความรู้ที่มีอยู่ทำได้อย่างเต็มที่รวมทั้งเป็นการช่วยในการถ่ายโอนและดูดซับความรู้ใหม่ให้ทั่วทั้งองค์กร ซึ่งธรรมชาติในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไป ในสมัยก่อนแรงงาน (Labor Intensive) มีความสำคัญในการผลิตสินค้าและบริการ แต่ในปัจจุบันงานจำนวนมากต้องการ การคิดวางแผนและตัดสินใจ ลักษณะดังกล่าวต้องใช้ความรู้ที่ชำนาญ นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่คาดการณ์ได้ยาก การระบุเฉพาะเจาะจงว่าความต้องการความรู้แบบใดก็ทำได้ยากเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ลักษณะของบุคคลกับการปรับตัวจึงมีความสำคัญมากที่สุดในการทำงาน และบางองค์กรจะเริ่มให้รางวัลด้านการเงินเมื่อบุคลากรได้แสดงความสามารถในการแสวงหาความรู้และมีความชำนาญในความรู้ใหม่ ๆ

2. การลดขนาด ขององค์กรทำให้มีการลดจำนวนบุคลากรและทำให้ประสิทธิภาพส่วนหนึ่งขององค์กรหายไป การให้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพออกจากงานทำให้องค์การสูญเสียความสามารถและความรู้ที่สำคัญที่อยู่ในตัวของบุคลากรไปด้วย บุคลากรใหม่แม้จะมีพื้นฐานการศึกษาที่ดีในสาขา ที่ต้องการแต่ก็ยังคงต้องการเวลาและประสิทธิภาพก่อนที่จะพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้กับองค์กร

3. สินค้าและบริการมีลักษณะใช้ความรู้มากขึ้น ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ พยายามสร้างสินค้าหรือบริการของตนให้มีลักษณะแตกต่าง โดยการทำให้สินค้าและบริการมีองค์ประกอบที่ “ฉลาด” (Smart) ขึ้น เช่น รถยนต์ที่สามารถเรียนรู้รูปแบบและพฤติกรรมของผู้ขับขี่ได้ หรือรถยนต์ที่สามารถเรียนรู้ที่จอดรถเองได้โดยไม่ต้องอาศัยคนขับ การนำอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการทำงานทั้งในภาครัฐและเอกชน เช่น การประมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) ลักษณะของสินค้าและบริการเหล่านี้ล้วนต้องการใช้ความรู้เป็นส่วนประกอบทั้งสิ้น ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นสิ่งที่

สำคัญสำหรับการสร้างหรือพัฒนาสินค้าและบริการเหล่านี้ด้วย ดังนั้นหากองค์กรไม่มีการรวบรวมความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบแล้วการพัฒนาให้เกิดความรู้ในสินค้าและบริการนั้นก็ทำได้ยากขึ้น ดังตัวอย่างที่เกิดขึ้นกับบริษัทฟอร์ด เมื่อวิศวกรพัฒนารถยนต์รุ่นใหม่โดยต้องการลอกเลียนแบบจากรถรุ่นทอรัส ซึ่งเป็นรถต้นแบบเพื่อทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างรวดเร็ว แต่ปรากฏว่าไม่มีใครจำหรือบันทึกเหตุการณ์นั้นไว้ จึงทำให้การออกแบบ รถรุ่นใหม่ใช้เวลามากกว่าที่ควรจะเป็น

4. ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ความรู้ถือเป็นแหล่งที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืน เนื่องจากปัจจุบันอัตราการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและการแข่งขันเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในสถานการณ์เช่นนี้ เป็นการยากที่จะป้องกันไม่ให้คู่แข่งลอกเลียนแบบหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเรื่องการเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงาน เทคโนโลยีซึ่งมีราคาถูกลง และกระบวนการจัดการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งทำให้การรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันทำได้ยากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การที่วงจรชีวิตของนวัตกรรมสั้นลง คู่แข่งขันสามารถสร้างสินค้าที่มีคุณภาพ และราคาถูกได้ในเวลาที่ไม่นานนักความสามารถขององค์กรในการสร้าง เก็บรักษา และประยุกต์ความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จที่นำไปสู่ความอยู่รอดและการได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืน

5. กระแสโลกาภิวัตน์ เปิดโอกาสให้ลูกค้ามีทางเลือกในเรื่องสินค้าและบริการมากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องเร่งปรับปรุงประสิทธิภาพและนวัตกรรมของสินค้าและบริการให้มากขึ้น อัลวิน ทอฟเฟลอร์ (Toffler) ผู้เขียนหนังสือเรื่องคลื่นลูกที่สาม (The Third Wave) ได้แบ่งสังคมมนุษย์เป็นสามยุค แต่ละยุคมีปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้สามารถผลิตสินค้าและบริการออกมาได้ คือ ยุคเกษตร มีที่ดินและแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ยุคอุตสาหกรรม มีทุนและเครื่องจักร และยุคสารสนเทศ อย่างไรก็ตามในปี 1994 ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Drucker) ได้กล่าวว่า ยุคปัจจุบันและอนาคตเป็นยุคของสังคมแห่งความรู้ ซึ่งเป็นยุคที่ปัจเจกชน องค์กร อุตสาหกรรม และประเทศต่าง ๆ ต้องแสวงหาและประยุกต์ความรู้เพื่อจะเป็นปัจจัยที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สังคมแห่งความรู้จึงมีความแตกต่างจากสังคมยุคก่อน ๆ ที่อาศัยเพียงที่ดิน แรงงาน ทุน เครื่องจักร ข้อมูล และสารสนเทศเท่านั้น

6. กฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 3 ข้อ 3 โดยระบุว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ พระราชกฤษฎีกาจึงเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลให้หน่วยงานภาครัฐจะต้องปฏิบัติตาม ในปัจจุบันจึงเห็นว่าหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานได้นำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรแล้ว

7. เกณฑ์รางวัลคุณภาพ รางวัลคุณภาพของประเทศต่าง ๆ ได้กำหนดให้การจัดการความรู้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาตัดสินความมีคุณภาพขององค์กร ไม่ว่าจะเป็น Malcom Baldrige National Quality Award ของสหรัฐอเมริกา หรือ Thailand Quality Award ดังนั้น องค์กรที่ต้องการการยอมรับในระดับสากลจึงจำเป็นต้องปรับปรุงการจัดการในองค์กร โดยเฉพาะ การจัดการความรู้

อำนาจ ศรีพูนสุข (2551 : 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า สำหรับเหตุผลหรือความจำเป็นที่องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

1. มีบทสรุปหรือข้อพิสูจน์ที่ชัดเจนว่าความรู้หรือทุนทางปัญญาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน

2. องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรและมีบุคลากรที่เรียนรู้ตลอดเวลา และเรียนรู้ร่วมกันจะเป็นองค์กรที่รู้เท่าทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ไม่อาจคาดเดาได้ และสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จมากกว่าองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับ “คน” ด้วยการให้คุณค่ากับการพัฒนา การเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมุ่งสร้างให้คนในองค์กรเกิดการนำความรู้ไปวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาในลักษณะที่เรียกว่าเป็น “ความคิดที่เป็นระบบ” สอดคล้องกับแนวคิดทางการบริหารอื่นๆ ที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญาไม่ว่าจะเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management หรือ TQM) การบริหารงานคุณภาพ (Quality Management) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) รวมทั้งเทคนิควิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วย

4. แม้ว่าเทคโนโลยีจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงระบบบริหารขององค์กรต่าง ๆ แต่คนยังคงมีความสำคัญกว่า ในฐานะที่เป็นผู้เลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร คนในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความคิดเชิงระบบจะเข้าใจกระบวนการงาน หรือกระบวนการทางธุรกิจ ทำให้สามารถกำหนดหรือสะท้อนถึงความต้องการที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบงานได้ดี ทำให้สามารถนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญที่องค์กรต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม และการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลข่าวสารที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีทางเลือกในการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองมากขึ้น

จึงทำให้ทุกองค์กร ต้องหา วิธีการบริหารองค์กรแนวใหม่เพื่อพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และได้ผลผลิตขององค์กรที่มีคุณภาพ มีความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มุ่งสร้างให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรอยู่ตลอดเวลา มีนักวิชาการที่ได้นำเสนอลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 380 - 381) กล่าวไว้ว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถจำแนกได้ 11 ลักษณะด้วยกัน ดังนี้

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้ทราบว่าจะนโยบายและรูปแบบของบริษัทเป็นอย่างไร โดยการประเมินและมีการปรับปรุงโครงสร้างของกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น

2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ผู้มีส่วนร่วมนี้จะรวมถึงผู้ที่มีส่วนได้เสียในบริษัท ซึ่งประกอบด้วย ลูกค้า ผู้จำหน่ายปัจจัยการผลิต และเจ้าของจะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกับคณะกรรมการของบริษัท

3. การกำหนดสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการบอกหรืออนุญาตให้บุคคลสามารถกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ จะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเข้าถึงสารสนเทศในระบบเปิด

4. รูปแบบการบัญชีและการควบคุม ซึ่งเป็นระบบในการสร้างให้เกิดการเรียนรู้ และการเพิ่มมูลค่า การกระตุ้นบุคคลในการทำงานให้กับบริษัทและการคิดเกี่ยวกับลูกค้า

5. การแลกเปลี่ยนภายใน ระหว่างหน่วยงานและแผนก เป็นการกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน รวมถึงการเจรจาต่อรองการทำข้อตกลงและการให้ข้อมูลป้อนกลับทางด้านสินค้าและบริการที่ได้รับ ซึ่งเป็นลักษณะของการร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

6. การยืดหยุ่นของรางวัล

7. โครงสร้างที่ปฏิบัติตามได้ง่าย

8. กำหนดขอบเขตของพนักงานจากสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับจากลูกค้า เพื่อนำมาใช้ภายในองค์กร

9. การเรียนรู้ระหว่างบริษัทต่าง ๆ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบ เช่น การร่วมมือ การทำการค้าร่วมกัน การลงทุนร่วมกันและการแลกเปลี่ยนงานกันทำ

10. โอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับประเพณีนิยมในการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ในความแตกต่างกันทางด้านอายุ เพศ และสีผิว เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะทำให้เกิดความเข้าใจผิดภายในองค์กรได้

11. การพัฒนาตนเองทั้งหมด ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสมาชิกทั้งหมด คือ พนักงานทุกระดับขององค์กร และผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรทั้งภายในและภายนอกจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร โดยมีโครงสร้างแบบยืดหยุ่นกระจายอำนาจ เพื่อสามารถพัฒนาและปรับตัวตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อองค์กร ได้อย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของสมาชิกในองค์กร ขณะเดียวกันมีการนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั่วทั้งองค์กรทำให้องค์กรพัฒนาไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ อย่างสูงสุดและยั่งยืน

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547 : 90 - 91) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำไปกำหนดเป็นข้อปฏิบัติ ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ตามแนวคิดของมาร์ควาร์ด และเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynolds) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สามารถปรับตัวและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ดี
2. สนับสนุนให้พนักงานระดับล่างมีโอกาสและสามารถอธิบายความคืบหน้าและอุปสรรคในการทำงานได้
3. สนับสนุนให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ พี่เลี้ยง ที่ปรึกษาและเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้แก่สมาชิกขององค์กร
4. สร้างวัฒนธรรมของการใช้แรงเสริมและการเปิดเผยข้อมูลในองค์กร
5. มีมุมมองโดยภาพรวมและเป็นระบบที่เห็นและเข้าใจถึงระบบกระบวนการและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ขององค์กร
6. มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและค่านิยมร่วมกันทั่วทั้งองค์กร
7. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจปฏิบัติแก่พนักงานในองค์กร
8. มีผู้ที่เป็นแม่แบบเกี่ยวกับการกล้าเสี่ยง กล้าทดลองปฏิบัติที่คิดดีแล้ว
9. มีระบบต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันและใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ในธุรกิจ
10. คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าผู้ใช้บริการ
11. มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน
12. มีการเชื่อมโยงการพัฒนาตนเองของพนักงานเข้ากับการพัฒนาองค์กร โดยภาพรวม
13. มีการสร้างเครือข่ายด้านเทคโนโลยีในองค์กร
14. มีการสร้างเครือข่ายภายในธุรกิจของชุมชน
15. ให้โอกาสในการเรียนรู้ทางประสบการณ์
16. มีการให้รางวัลต่อความคิดริเริ่มและจัดตั้งโครงสร้างรองรับความคิดดังกล่าว

17. สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นทั่วองค์กร
18. มุ่งสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
19. ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานในทุกรูปแบบ
20. มีการใช้คณะทำงานที่มีผู้ปฏิบัติมาจากหลาย ๆ ส่วนงาน
21. มีการสำรวจและประเมินถึงสมรรถนะในการเรียนรู้
22. มององค์กรว่าสามารถเรียนรู้และเติบโตได้
23. มองสิ่งที่ไม่คาดคะเนไว้มาก่อนว่าเป็น โอกาสอันดีที่จะเรียนรู้

เก็พฮาร์ท และ มาร์ซิค (Gephart and Marsick, 1996 : 35 - 36) ได้นำเสนอลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 6 ประการ คือ

1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับขององค์กร (Continuous Learning) บุคลากรแต่ละคนแบ่งปันการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ทีมและองค์กรได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการถ่ายโอนความรู้และบูรณาการเรียนรู้สู่องค์กรและการปฏิบัติงาน
2. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Generation and Sharing) มุ่งเน้นกระบวนการสร้างการได้มาและการถ่ายโอนความรู้เพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงความรู้อย่างรวดเร็ว
3. การคิดเชิงสร้างสรรค์และเป็นระบบ (Critical Systemic Thinking) บุคลากรได้รับการกระตุ้นให้คิดวิธีใหม่และใช้ทักษะเชิงเหตุผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงและการใช้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อหาข้อสรุป
4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Culture of Learning) การเรียนรู้และการริเริ่มสร้างสรรค์มีรางวัลผลตอบแทนให้
5. จิตสำนึกแห่งการยืดหยุ่นและทดลองสิ่งใหม่ (Flexibility and Experimentation) บุคลากรมีอิสระที่จะเสี่ยงทดลอง คิดค้นนวัตกรรม ค้นหาแนวคิดใหม่และสร้างกระบวนการทำงานและผลผลิตใหม่ ๆ
6. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง (People Centered) ยึดหลักที่ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเอาใจใส่บำรุงรักษา สร้างค่านิยม และสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคน

สรุปได้ว่า ลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเริ่มต้นจากตัวบุคคลในองค์กรในการเสริมสร้างความคิดของตนเอง และเผยแพร่ความคิดใหม่ ๆ เหล่านั้นให้ผู้อื่นรับรู้ เพื่อค้นหาแนวร่วมในการสานต่อความคิดเหล่านั้นให้เป็นที่ประจักษ์ และในการดำเนินงานร่วมกันนั้น จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานและเคล็ดลับการทำงานของแต่ละบุคคล ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ บุคคลพอใจในงานและเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซนเก้ (Senge)

เซนเก้ (Senge. 1990 : 42 - 44) ได้นำเสนอองค์ประกอบ 5 ประการในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เรียกว่า วินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ซึ่งเป็นแนวทางพื้นฐานของการทำงานที่ทุกองค์กรจะต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ และยังเป็นวินัยที่สมาชิกทุกคนในองค์กรจะต้องร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ประสบผลสำเร็จสูงสุด ดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน

ความรอบรู้แห่งตนนั้น ปัจเจกบุคคลจะต้องมีความรอบรู้ เพื่อให้เก่งในทุก ๆ ด้าน ทั้งเก่งในการเรียนรู้ เก่งคิด และเก่งทำ การเก่งในการเรียนรู้ก็คือ มีปฏิภาณ ไหวพริบ และความเพียรพยายามตั้งแต่เยาว์วัยในการเรียนรู้ จนก้าวเข้าสู่วัยทำงานแล้ว ก็ยังประพฤติปฏิบัติอยู่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย เพราะตระหนักดีว่า ภายใต้อายุโลกาภิวัตน์นี้เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ เป็นโลกเศรษฐกิจยุคใหม่ (Knowledge Based Economy) จำเป็นต้องเรียนรู้ให้ทันการ และยังคงเรียนรู้ไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการเรียนรู้ก็จะเป็หนทางหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้ปัจเจกบุคคลบรรลุถึงซึ่งความเป็นเลิศนี้ได้ เมื่อแต่ละคนได้ฝึกปฏิบัติจนบรรลุถึงความรอบรู้แล้ว และได้มีโอกาสมารวมกันเป็นทีมงาน ก็จะส่งผลให้ทีมงานนั้นยังมีความเป็นเลิศมากขึ้น และจะเป็นทีมงานที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งเป็นพื้นฐานของวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปสู่องค์กรอัจฉริยะที่จะรับมือกับผลกระทบการใด ๆ ก็ล้วนแต่ประสบความสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยม (เดชนัน เทียมรัตน์ และ กานต์สุดา มาชะศิริ นนท์. 2545 : 75 - 82) ซึ่งสมาชิกในองค์กรจะต้องมีเป้าหมายของชีวิตทั้งในส่วนตัว การทำงาน และด้านครอบครัว จากนั้นก็ต้องมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายนั้นด้วยการปฏิบัติ รู้จักใช้เหตุผล หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เป็นนิจ จนถึงสามารถใช้จิตสำนึกในการทำงานเป็นความสามารถในการเรียนรู้ระดับสูงของบุคคลที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มระดับความสามารถของคนให้สูงสุดในงานที่ตนรับผิดชอบ การฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้ อยู่เสมอเป็นรากฐานที่สำคัญ จะเป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น และเกิดความรอบรู้ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะส่งผลต่อองค์กร เพราะวินัยในการเป็นองค์กรจะเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่มีการเรียนรู้ (สมคิด สร้อยน้ำ. 2547 : 15) สอดคล้องกับเซนเก้ (Senge. 1990 : 42) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรจะต้องมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศเพื่อให้เก่งในทุก ๆ ด้าน ทั้งเก่งในการเรียนรู้ เก่งคิด และเก่งในการกระทำ เก่งในการเรียนรู้ คือมีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความพยายามในการใฝ่รู้ ต้องตระหนักว่าภายใต้อายุโลกาภิวัตน์นี้เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ จำเป็นจะต้องรู้ให้ทันการ และต้องเรียนรู้ไปตลอดชีวิต การเรียนรู้ซึ่งถือเป็นหนทางที่จะทำให้บุคคลได้บรรลุถึงความเป็นเลิศหรือบุคคลที่รอบรู้ เมื่อบุคคลบรรลุถึงความเป็นเลิศได้มีโอกาสมาร่วมกันทำงานเป็นทีมงาน

ส่งผลให้การสร้างองค์การเกิดวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ดังนั้นบุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ รวมทั้งมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งคุณลักษณะของความรอบรู้แห่งตน คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไปได้ไกลโดยการรับแรงดึง (Tension) เปรียบเสมือนมีมือดึงออกจากกันระหว่างภาพปัจจุบัน (Status Goal) เป็นภาพอนาคต (Vision) ที่ดึงไปข้างหน้า แล้วเหมือนมีหนังยางดึงอยู่ระหว่างภาพปัจจุบันกับภาพอนาคต เพราะฉะนั้น ถ้าเรายิ่งดันไปเท่าไร ก็จะมีแรงดึงกลับมามากกว่าเดิม เรียกว่า Creative Tension เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคิดที่มีอยู่กับความคิดใหม่ที่จะมุ่งไปได้ (วิจารณ์ พานิช. 2547 : 16 - 17) ลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ บุคลากรในองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะที่เป็นนายตนเอง (Human Mastery) มีความกระตือรือร้นสูง การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะที่ต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ที่ขยายขีดความสามารถในระดับบุคคล และการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์การให้เกิดขึ้นในอันที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การมีกรอบของการมีวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด (Marquardt. 1996 b : 7)

องค์การที่เรียนรู้ต้องสามารถส่งเสริมให้คนในองค์การมีวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ ซึ่งหมายถึง การจัดกลไกต่าง ๆ ในองค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ ระบบสารสนเทศ ระบบพัฒนาบุคคล หรือแม้แต่ระบบระเบียบวิธีการปฏิบัติงานประจำวัน ฯลฯ เพื่อให้คนในองค์การได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะต่างกับองค์การแบบดั้งเดิมที่แบ่งงานตามหน้าที่เฉพาะตามสายงานหรือขั้นตอนของสายการผลิตที่กำหนดขึ้นมาอย่างตายตัว จนกระทั่งคนที่ทำงานสามารถเรียนรู้ได้เพียงแต่งงานที่ทำเฉพาะหน้า ซึ่งเป็นการจำกัดขีดความสามารถในการเรียนรู้ของคนให้เหลือเท่ากับเครื่องจักรหรือฟันเฟืองชิ้นหนึ่งเท่านั้น และเมื่อบุคคลเหล่านี้ได้เวลาที่จะต้องเจริญก้าวหน้าขึ้นไปเป็นผู้บริหารที่ต้องมองกว้างไกลแบบนายท้ายหรือกัปตันเรือ ก็จะพบว่าโลกทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลเหล่านี้ได้ถูกเก็บกอดเอาไว้จนยากที่จะรื้อฟื้นขึ้นมาได้ (ปีณรส มาลากุล ณ อยุธยา. 2540 : 25)

สรุปได้ว่า ความรอบรู้แห่งตน เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์การให้เกิดความสำเร็จด้วยจิตสำนึก ปฏิภาณไหวพริบ มีวิสัยทัศน์ สามารถเรียนรู้ด้วยข้อมูลในการหาข้อเท็จจริงและเหตุผลในการพัฒนาทักษะให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

2. แบบแผนความคิดอ่าน

แบบแผนความคิดอ่าน เป็นแบบแผนทางจิตสำนึกของบุคลากรในองค์การ ภาวะทางจิต ซึ่งเป็นตัวสะท้อนพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น ๆ ในการตั้งข้อสมมติฐานเพื่ออธิบาย

ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรในองค์การมีแบบแผนทางจิตสำนึก (Senge. 1990 : 42) มีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจนและมีการจำแนกโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงให้เกิดความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความชัดเจนเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องและมีวิธีการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถทางความคิด (Mental Ability) ที่ไม่ผันแปรหรือทอดยถเมื่อต้องเผชิญกับวิกฤติต่าง ๆ (Marquardt. 1996 b : 7) และมีความสามารถในการตระหนักถึงกรอบความคิดของตนเอง ซึ่งเป็นกรอบในการเรียนรู้ ทำความเข้าใจความเป็นไปต่าง ๆ และสามารถที่จะบริหาร ปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ สอดคล้องกับความคิดในการปรับเปลี่ยนระบบงาน เรียกว่า การกลับไปเริ่มคิดใหม่ตั้งแต่รากฐาน (ปีณรส มาลากุล ณ อยุธยา. 2540 : 25) ซึ่งสมคิด สร้อยน้ำ (2547 : 15) กล่าวว่า แบบแผนความคิดอ่านเกิดจากการมีตัวแบบจากภายใน คือ รูปแบบทางความคิดที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแบบจำลองความคิดเริ่มต้นขึ้นด้วยการมองภาพของตนเองก่อน คือ การพยายามที่จะค้นหาตัวเองและนำมาพิจารณา รวมทั้งความสามารถที่จะรักษาสภาพการเรียนรู้และสร้างสมดุลระหว่างสิ่งที่เรากำลังค้นหา โดยใช้ความคิด วิจัยญาณที่ถูกต้อง สมเหตุสมผล เพื่อประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและหาวิธีการพัฒนา และดังที่ เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์ (2545 : 75 - 82) กล่าวว่า บุคลากรจะต้องสรุปความรู้ที่ได้รับรู้มาในแต่ละวันเป็นแนวคิดของตนเองแล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน ใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบภายในองค์การอยู่เสมอ จะช่วยให้สมาชิกทุกคนในองค์การค่อย ๆ ปรับรูปแบบ มุมมองวิธีการคิด และมุมมองต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์แก่ทุก ๆ คน โดยจะต้องเรียนรู้ในด้านของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่อาจจะเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งการสร้างรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองให้ถูกต้องและให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันนี้ เป็นการสร้างวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดการยอมรับในเหตุและผลยอมรับในความเปลี่ยนแปลง เปิดกระบวนทัศน์ (Paradigm) ต่อบระบบและวิธีการใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับความรู้ แนวคิดเดิมหรือข้อมูลเดิม จะต้องศึกษา เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยสมาชิกทุกคนในองค์การร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและรับฟังกันด้วยเหตุและผล ก็จะสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative Skills) ให้เกิดขึ้น อันจะเป็นผลให้เกิดการพัฒนาต่อบุคคล ต่อบุคลากรในที่สุด การสร้างสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การจะทำให้สมาชิกมีการตื่นตัว ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน เป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีภาวะผู้นำความคิดความเข้าใจมุมมองวิธีคิดของคนที่แต่ละคนที่มีต่อโลกในแต่ละเรื่องแต่ละด้านเป็นประสบการณ์ที่ได้รับการสั่งสมมา มีผลต่อพฤติกรรม

ค่านิยม เจตคติที่มีต่อบุคคล สรรพสิ่ง และสถานการณ์ทั้งหลาย วิธีนี้ฝึกฝนให้ได้เข้าใจแยกแยะระหว่างสิ่งที่เราเชื่อ กับสิ่งที่เราปฏิบัติ ทักษะ ความคิด การวางแผน และทักษะในการเรียนรู้ที่มีผลต่อความคิด ความอ่านของตนเอง ผ่านทักษะการคิดใคร่ครวญ (Reflection Skills) ทักษะการสืบค้น (Inquiry Skills) ในการปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะทั้ง 2 อย่างนี้เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง และมักขัดกับกลุ่มอำนาจหรือความเคยชินที่มีอยู่เดิม โดยบุคคลมักจะคิดอยู่ในด้านเดียวหรือมุมมองเดียว แต่วินัยนี้ มองโลกในหลาย ๆ มุมมอง เป็นการลดอคติในใจ แบบแผนความคิดที่จะพัฒนาสมองให้เห็นภาพในด้านที่ถูกต้องมี 2 ประการ ดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตน์. 2546 : 9)

1. มีการวางแผนในการทำงานแต่การวางแผนนั้นจะต้องมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ตลอดเวลา ต้องปรึกษาหารือกันเป็นประจำ
2. ทุกคนต้องมีลักษณะในการคิดไตร่ตรองสิ่งที่ทำไปแล้ว ต้องรู้และคิดว่าเหตุใดจึงทำเช่นนั้นและถ้าทำอีกครั้งจะปรับแก้ตรงไหน นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการสืบค้นปัญหาและข้อมูลเพื่อแก้ไข

สรุปได้ว่า แบบแผนความคิดอ่าน เป็นประสบการณ์มุมมองของสมมติฐานทางปัญญาของบุคคลมีผลต่อพฤติกรรม เจตคติในโลกความเป็นจริงที่มีอิทธิพลต่อวิธีที่เราทำความเข้าใจโลกและวิธีที่เราทำงาน เพื่อผลในอนาคต โดยมีทักษะการคิด การวางแผน ทักษะการสืบค้น มาพัฒนางานให้บรรลุความสำเร็จ

4. วิสัยทัศน์ร่วม

วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการสร้างธรรมชาติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ปรารถนาร่วมของบุคลากรทั้งองค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วยให้เกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมใจ และให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่ต้องการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง (Senge. 1990 : 43) ดังนั้นวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นสิ่งที่องค์กรเสริมสร้างให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร (Marquardt. 1996 b : 8)

เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาชะศิริานนท์ (2545 : 75 - 82) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ร่วมกัน จะต้องมาจากการที่แต่ละคนฟังซึ่งกันและกัน โดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่คิด สิ่งที่ต้องการปฏิบัติ และเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ โดยมีวิธีการพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร เช่น

1. ตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถและมีอำนาจในการตัดสินใจ
2. สืบหาความคาดหวัง ความต้องการ และความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่สำคัญขององค์กรทุกกลุ่ม

3. ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การด้วย SWOT เพื่อประมวลผลแนวทางร่วมกันกับความคาดหวังของผู้มีส่วนร่วม และสรุปเป็นวิสัยทัศน์

4. คัดเลือกวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุด อย่างน้อย 2 - 3 หัวข้อ ขออนุมัติประกาศใช้ สร้างความเข้าใจแก่ทุกคนในองค์การ

ทั้งนี้ วินัยในการเป็นองค์การการเรียนรู้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์การที่ทุกคนในองค์การมีความปรารถนาร่วมกันที่จะมุ่งมั่นทำให้กลายเป็นความจริง ทั้งนี้ก็เพื่อให้การเรียนรู้ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ ๆ ของคนในองค์การเป็นไปในทิศทางหรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน คือ สภาพขององค์การที่ทุกคนต้องการ และเพื่อป้องกันการเรียนรู้แบบต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำไป คนละทิศคนละทาง จนสูญเสียความเป็นองค์การที่ทุกคนมีจุดหมายร่วมกัน (ปีนรศ มาลากุล ณ อยุธยา. 2540 : 25) ซึ่งสอดคล้องกับสมคิด สร้อยน้ำ (2547 : 15) กล่าวว่า วินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเป็นแนวทางขององค์การที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อที่จะเกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน นำพาองค์การไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์การและวิสัยทัศน์ของบุคคล ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันมิใช่เพียงแค่การทำตามหน้าที่เท่านั้น ดังนั้นจุดเด่นของวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้คือการผลักดันให้ทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัด โดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนหรือพันธมิตร และวิสัยทัศน์ไม่สามารถเป็นจริงได้ ถ้าวิสัยทัศน์นั้นไม่เป็นที่ยอมรับ ดังนั้นทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนา โดยให้สามารถเห็นถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่าตลอดไปถึงจุดมุ่งหมายของหน่วยงานหรือองค์การ และวิสัยทัศน์ขององค์การนี้เอง จะเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์การที่จะมุ่งมั่นไปให้ถึง โดยทุกคนจะต้องร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์แล้วนำไปสู่เป้าหมายแล้วร่วมกันสานวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริงขึ้นมาด้วยแผนปฏิบัติการ (Operation Plan) ต่อไป

ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์มี 4 ประการคือ (Marquardt. 1994 ; อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์. 2548 : 135)

ประการแรก การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม จะก่อให้เกิดศูนย์รวม และพลังแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ที่จะสร้างสรรค์ และมีพละทานุภาพที่จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคนในองค์การทราบดีว่า สิ่งนั้นจะสร้างความสำเร็จให้กับพวกเขาอย่างแท้จริง

ประการที่สอง วิสัยทัศน์นั้นมีความหมายต่อทุกคน เพราะนอกจากจะเป็นตัวแทนของความหวังและฝันแล้ว ยังเป็นสิ่งที่นำไปสู่การปฏิบัติ สามารถตรวจสอบมุมมองความคิดของตนเอง และมีเหตุผลที่ยอมรับการคิด และแนวปฏิบัติใหม่ ๆ

ประการที่สาม วิสัยทัศน์เป็นตัวจุดดึงให้เราก้าวไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กร และวิสัยทัศน์ร่วมก็สนับสนุนให้เกิดความกล้าที่จะเสี่ยงและทำให้เกิดนวัตกรรม

ประการที่ดี ความหมายและค่านิยมร่วม (Shared Values and Meaning) มีความสำคัญต่อการกำหนดประเภทความรู้ที่องค์กรต้องการจัดเก็บและถ่ายโอน

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นต่อผู้นำทุกคน ซึ่งจะช่วยให้พลังขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างขององค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน สิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นพันธะผูกพันของทุกคนในองค์กรที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง

5. การเรียนรู้ของทีม

เมื่อมีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้วก็ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการนำความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนกัน โดยเรียนรู้จากความสำเร็จ และจากความผิดพลาดของแต่ละคน และยึดหลักการมีส่วนร่วมในการวางแผน ประชุมปรึกษา ส่งข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ และปฏิบัติ จัดให้มีระบบเรียนรู้ร่วมกัน มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีม ซึ่งทุกคนในทีมงานจะต้องมีวิจรรย์ญาณร่วมกันอยู่ตลอดเวลาที่กำลังคิด กำลังทำงานอะไรและจะทำให้ดีขึ้นอย่างไร จึงจะมีส่วนในการช่วยเหลือเพิ่มพูนคุณค่าแก่ผู้รับบริการหรือลูกค้า และการสร้างพัฒนาการแก่องค์กร หากบุคลากรมีจิตสำนึกเช่นนี้ทุกคน จะก่อให้เกิดความต้องการของทุกกลุ่มคนในองค์กรที่จะเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้และขยันในการปฏิบัติหน้าที่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างอัจฉริยภาพของทีมงานและเกิดเป็นวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย (Senge. 1990 : 43) ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด สร้อยน้ำ (2547 : 15) กล่าวว่า วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ควรให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเก่งอยู่ผู้เดียวในองค์กร ควรก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ก่อให้เกิดเป็นความรู้ ความคิดร่วมกันภายในองค์กร การดำเนินการอาจตั้งเป็นทีมเรียนรู้เพื่อพิจารณาความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร รวมทั้งสภาพความเป็นไปภายในองค์กร เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนแนวความคิดและนำไปสู่ข้อกำหนดในการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิผล และปีณรส มาลากุล ณ อยุธยา (2540 : 25) กล่าวว่า วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลในระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการคิดค้น หรือจากภายนอก และในด้านของประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งอาจจะมีทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว ที่สำคัญคือ การนำความรู้เหล่านี้มาแลกเปลี่ยนกันย่อมทำให้เกิดการแพร่กระจายของวิทยาการใหม่ ๆ ส่วนในด้าน การนำความล้มเหลวมาแลกเปลี่ยนกันนั้น ก็จะช่วยให้ไม่ต้องมีคนอื่นมาทำผิดซ้ำ

ในเรื่องที่เคยมีคนพลาดมาแล้วนั่นเอง และนอกจากนี้ การเรียนรู้เป็นทีม ยังควรครอบคลุมไปถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้ ก็จะช่วยให้ การทำงานร่วมกันในองค์กรมีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดง ศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร เป็นกลุ่มภายในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยน และ พัฒนาความฉลาดรอบรู้ และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งไปเสียว่าการอาศัยความสามารถ ของสมาชิกแต่ละบุคคล ระบบการเรียนรู้ของกลุ่มมีผลสะท้อนอย่างสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคคล วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการรวมพลังของกลุ่มภายในองค์กร เป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง สมาชิกมีโอกาสเรียนรู้ต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการสื่อสารข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยลดลักษณะที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำ แนวความคิดของบุคคลอื่นออกไปและกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม (Marquardt, 1996 b : 8) ซึ่งรูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อาจทำได้หลากหลายวิธีการ เช่น การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นคณะ เรียนรู้งานร่วมกันไป ใช้การเสวนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน ใช้การอภิปราย มีการจัดเตรียมข้อมูลตั้งสมมติฐานและหาทางเลือกต่าง ๆ ไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อนำมาอภิปรายร่วมกัน ใช้เทคนิคของการบริหารงานร่วมกันเป็นทีม เป็นความสามารถของ หัวหน้าทีมในความเป็นผู้นำ และความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยาของการบริหารเป็นทีม เพื่อให้เรียนรู้ จากผลสำเร็จหรือความผิดพลาดร่วมกัน

การเรียนรู้ของทีมมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544 : 45)

1. สมาชิกของทีมต้องมีความสามารถในการคิด ตีปัญหาหรือประเด็นพิจารณา ให้แตก หลายหัวร่วมกันคิดข้อมติดีกว่าการให้บุคคลคนเดียวคิด
2. ภายในทีมต้องมีการทำงานที่สอดคล้องประสานกันเป็นอย่างดี คิดในสิ่งใหม่และแตกต่าง มีความไว้วางใจต่อกัน
3. บทบาทของสมาชิกทีมหนึ่งที่มีต่อทีมอื่น ๆ ขณะที่ทีมหนึ่ง สมาชิกเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง การประพฤติปฏิบัติของทีมนั้น ยังส่งผลต่อทีมอื่น ๆ ด้วย ซึ่งจะช่วยสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ให้มีพลังมากขึ้น

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ของทีม เป็นกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของทีม มีการพูดคุยเสวนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการอภิปรายของผู้นในองค์กรเพื่อให้ สมาชิกในทีมได้เรียนรู้ มองเห็นภาพ และปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

6. การคิดอย่างเป็นระบบ

การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการมุ่งสู่ความเป็นเลิศของบุคคลให้ต่อเนื่องเป็นระบบ การที่แต่ละบุคคลมีความคิดแบบองค์รวม ทำให้สามารถมองกรอบของงานได้ชัดเจน ช่วยให้เห็นรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนในการที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา หากมองด้วยมุมมองแบบแยกส่วนอาจทำให้เกิดการหยุดชะงักของระบบทั้งหมดได้ หรือสร้างปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้นการคิดแก้ปัญหา แบบองค์รวม ต้องไคร่ครวญและวางแผนในระยะยาว ซึ่งไม่อาจมองเห็นผลทั้งหมดในระยะสั้น เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ จะต้องช่วยกันหาสาเหตุของปัญหาด้วยกัน โดยพิจารณาตั้งแต่บุคคล องค์การ ว่าอาจจะเป็นส่วนหนึ่งของปัญหานั้นด้วย ดังนั้น การแก้ปัญหาต้องแก้ที่ตัวบุคคลและองค์การเป็นสำคัญ (Senge. 1990 : 44) ซึ่งสอดคล้องกับ มาร์ควอดท์ (Marquardt. 1996 b : 9) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) เป็นวิธีการคิดอภิปรายและทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเป็นองค์ความรู้ที่จะช่วยให้เราสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยการเรียนรู้ความเป็นทีมต้องเริ่มด้วยการสนทนาหรือการเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความหมายของงานอย่างอิสระ จนกลายเป็นความคิดร่วมกัน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะทีมถือเป็นหน่วยการเรียนรู้พื้นฐานที่สำคัญ ในองค์กรสมัยใหม่ องค์กรจะเรียนรู้และขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จไม่ได้เลย หากขาดการทำงานเป็นทีม และปีณรศ มาลากุล ณ อยุธยา (2540 : 25) ที่กล่าวว่า เมื่อคนในองค์กรสามารถมองเห็นถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่าง ๆ ในโลก ซึ่งมีความผูกโยงกันเป็นระบบเครือข่ายด้วยสภาวะการณ์พึ่งพาอาศัยกัน เช่น การคาดคะเนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นเพื่อร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหาก็ได้อย่างทันที่หรือไม่ก็ทำให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด

การพิจารณาองค์การต้องพิจารณาในรูปแบบองค์รวมขององค์การ ไม่ควรพิจารณาแต่เพียงปัจเจกบุคคลเท่านั้น แต่ต้องมีกรอบแนวความคิดคือ คิดเป็นกลยุทธ์ เน้นรูปแบบที่สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้ คิดทันเหตุการณ์ การคิดควรทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การ และสามารถแก้ไขปัญหาคิดทันเหตุการณ์ การมองเห็น โอกาสการคิดไม่เพียงแต่การคิดในปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงสภาพการณ์ในอนาคตเพื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกได้ (สมคิด สร้อยน้ำ. 2547 : 15) ซึ่งสอดคล้องกับ เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์ (2545 : 75 - 82) ที่กล่าวว่า หลักการสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบนี้ เพื่อเน้นให้บุคคลหรือทีมงานมีความเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมองภาพรวมการพัฒนาวิสัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายให้ทั้งบุคคลและองค์การสามารถเผชิญภาวะวิกฤติต่าง ๆ ได้มีความสามารถในการแข่งขัน

จากวินัยทั้ง 5 ประการ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการสร้างวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่าต้องเริ่มต้นพัฒนาที่ตัวบุคคลให้มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ให้มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคลในองค์กร โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลผู้ใฝ่รู้ พร้อมกับนำข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ เหล่านั้นมาพัฒนา และปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงาน มีมุมมองที่เปิดกว้าง สามารถตัดสินใจให้เหมาะสม และทันต่อความเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทุก ๆ ด้าน สามารถโยกการปฏิบัติงานของบุคลากรเข้าไปสู่ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และมุ่งสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นหน่วยงานที่จะบรรลุถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สมาชิกในองค์กรจะต้องนำความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้มาคิดวิเคราะห์เป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพรวม และความสามารถในการระบุประเด็นที่ต้องตัดสินใจให้ถูกต้องตรงจุด เพื่อให้การแก้ไขมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับการลงทุน

ลักษณะการคิดอย่างเป็นระบบที่ดี ได้แก่ (วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์, 2544 : 48)

1. คิดเป็นกลยุทธ์ โดยมีความชัดเจน ความแน่นอนในเป้าหมาย มีแนวทางที่หลากหลาย
2. คิดทันการ โดยเป็นการคิดที่ไม่ช้าเกินการมองเห็นความจริง บางทีเชิงปฏิบัติ

ก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น

3. คิดเล็งโอกาส คิดมองว่าในทุกปัญหามีโอกาส ไม่ย่อท้อ มองให้ได้ประโยชน์

1. พิจารณาถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์
2. พิจารณาองค์ประกอบของกิจกรรมหรือโครงการที่จะทำ
3. พิจารณาถึงระบบ วิธีการ และเครื่องมือ

สรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นความเข้าใจภาพรวมทั้งหมดและการเชื่อมโยงกันของส่วนต่าง ๆ ทุกคนจะต้องมีความเข้าใจในองค์กรรวมและส่วนย่อย ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ อันแสดงถึงความคิดอันแยบยลที่ได้ผ่านการวางแผนเพื่อตั้งรับกับทุกสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการดำเนินการทุกกรณี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (2555 : 53) ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยี และบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมอย่างกัลยาณมิตร ขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ประชามหาชนบนความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ตามประเด็นยุทธศาสตร์

(Strategies) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น โดยสถานศึกษาจะต้องกำหนดแนวทางการบริหารวิชาการของสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมในการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของคนไทย ทั้งระบบนั้น การวางแผนงานในการดำเนินการบริหารวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา จะต้องอาศัยความร่วมมือทั้งบุคลากร หน่วยงาน องค์กร สถาบัน สถานประกอบการหรือชุมชน ในการร่วมกันผลักดันให้เกิดพลังในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายมุ่งเน้นด้านการบริหารวิชาการ โดยกำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดเพื่อร่วมกันยกระดับคุณภาพการบริหารวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นไปตามที่ดั่งเป้าหมายไว้ ทั้งนี้ในการดำเนินการบริหารวิชาการให้อาศัยการมีส่วนร่วมจากหน่วยงาน องค์กร สถานประกอบการ รวมถึงสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารงานของสถานศึกษาตามกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ การบริหารวิชาการของสถานศึกษาจะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทั้งภายในและภายนอก องค์กรเข้ามาเสริมสร้างโดยใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดแนวทางอันเป็นแบบแผนในการดำเนินงาน มีการแบ่งปัน ประสพการณ์อันเป็นภาพในอนาคตขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายเพื่อไปให้ถึง มีการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันเพื่อใช้วางแผนการทำงานให้เกิดข้อบกพร่องน้อยที่สุดจนเกิดเป็นรูปแบบ ทางความคิดอันเป็นระบบ และในที่สุดแล้ววินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะยังประโยชน์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

บาลีส (Bales. 1993 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง พัฒนาการของผู้บริหารองค์กรที่มีผลต่อ องค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานของรัฐที่กซัส สหรัฐอเมริกา พบว่า บางครั้งการเรียนรู้ จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะของการอุบัติ คือ เป็นเหตุการณ์ที่เฉพาะหน้า หรือเหตุการณ์ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อนจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรมากกว่าการเรียนรู้ที่เกิดจาก ประสพการณ์ขององค์กร หรือการเรียนรู้ที่ผ่านการดำเนินการอย่างเป็นทางการ บ่อยครั้งที่ การตอบสนองต่อเหตุการณ์ เฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์ที่อุบัติขึ้นก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และ เกิดกระบวนการการเรียนรู้ในองค์กร ได้มากกว่ามีงานวิจัยหลายชิ้นที่สอดคล้องกับทฤษฎี

การเรียนรู้ที่กล่าวถึงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในภาวะที่ไม่ปกติ หรือการตอบสนองต่อภาวะการณ์เฉพาะหน้า การเรียนในลักษณะดังกล่าว ผู้บริหารองค์การจะต้องมีส่วนอย่างมากในที่นี่ได้มีการกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาของผู้บริหารกับการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้เป็นสาระสำคัญ

เดวิส (Davis, 2000 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้โดยได้ศึกษาในเรื่องกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม พบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม และพบว่า หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนความร่วมมือ และนำศักยภาพของบุคลากรในทีมมาใช้ ผู้นำต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีการท้าทายให้ทีมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการแบ่งปันความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม ผู้นำส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวม รวมทั้งการตัดสินใจร่วม ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรในทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง แสดงให้เห็นว่า องค์การต่าง ๆ ผู้นำควรส่งเสริมองค์การของตนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการคิดอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติของผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำควรที่จะสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงาน ความรู้และระบบสารสนเทศนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้

กราเดอร์ (Grader, 2003 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง การนำองค์การแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่หนึ่ง ไม่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้มีความสามารถในด้านความรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารให้ความสนใจองค์การแห่งการเรียนรู้แบบทั่ว ๆ ไป และผู้บริหารไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับพนักงานในเรื่องวิสัยทัศน์ของพนักงานได้ กลุ่มตัวอย่างที่สอง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีทักษะทางด้านความรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม พนักงานจะมีรูปแบบความคิด มีการแลกเปลี่ยนมุมมองของความคิดเห็น ผู้บริหารให้การสนับสนุนพนักงาน

งานวิจัยในประเทศ

วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (2545 : 2) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาเขต 9 มีการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีการพัฒนาต่ำกว่าโรงเรียนขนาดอื่น 3 กรณี คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ในระดับปานกลาง และมีทิศทางเป็นบวกผลการวิเคราะห์เส้นทางพบว่า กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ศิริพร จินดาพงษ์ (2549 : 69) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนความคิดอ่าน และด้านความรอบรู้แห่งตนตามลำดับ ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมและด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ และพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสูงสามลำดับแรก คือ ด้านความคิดเชิงระบบ ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านแบบแผนความคิดอ่าน และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมตามลำดับ

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550 : 126) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ บริหารงานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ทักษะการบริหารงานบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทักษะการบริหารงานในระดับมากที่สุด คือ ทักษะ ทางความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษย์ส่วนทักษะการบริหารงานที่อยู่ในระดับมาก คือ ทักษะ ทาง การศึกษาและการสอน ทักษะทางความรู้ความคิด และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ 2) การบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการบริหารงานวิชาการทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ การบริหารงานวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผล การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการเรียน การสอน และการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ 3) ทักษะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ (2550 : 427) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมสถานศึกษา เอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดองค์กร แห่งการเรียนรู้ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำมีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่พบว่า รายการส่วนใหญ่ในองค์ประกอบด้านการจัด การความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดเก็บความรู้ และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ .05

อำนาจ คงสาคร (2550 : 69 - 71) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทในการพัฒนาโรงเรียนให้ เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบวรวิทย์บางประกง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ปรากฏผลดังนี้ 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบวรวิทย์บางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีพฤติกรรมการบริการองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบวรวิทย์ บางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีพฤติกรรมการบริหารองค์กร แห่งการเรียนรู้ในระดับมาก 3) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยา เขตบวรวิทย์บางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีพฤติกรรมการ บริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตบวรวิทย์บางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก 5) ด้านความคิดเชิงระบบผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตบวรวิทย์บางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

กุลทรี พิภุลแกม (2551 : 104) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและ

การนิเทศการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยภาพรวมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธิดารักษ์ วงษาจันทร์ (2551 : 61) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารพฤติกรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนในเครือข่ายปอด เดอ ชาร์ตเตอร์ เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า 1) ระดับการบริหารพฤติกรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ของครู โรงเรียนในเครือข่ายปอด เดอ ชาร์ตเตอร์ เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามหลักการของเซนเก้ วินัย 5 ประการ ประกอบด้วย บุคคล ใฝ่เรียนรู้ รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีมและการคิดเชิงระบบ พบว่าการบริหารพฤติกรรมองค์การแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายวินัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกวินัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่วินัยที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม วินัยที่ 5 การคิดเชิงระบบ วินัยที่ 1 บุคคลใฝ่เรียนรู้ วินัยที่ 2 รูปแบบความคิด และวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม 2) เปรียบเทียบการบริหารพฤติกรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ของครู โรงเรียนในเครือข่ายปอด เดอ ชาร์ตเตอร์ เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง พบว่า เพศ อายุ และตำแหน่ง แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ปิติพงษ์ วรรณรี (2551 : 142) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 มีระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการเรียนรู้เป็นทีมมีวิสัยทัศน์ร่วม มีการคิดเชิงระบบ มีตัวแบบจากภายใน และมีสมาชิกที่มีความเป็นเลิศ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 มีระดับประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหาร งานวิชาการ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยได้เสนอ

แนวทางพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน 3 ด้าน คือ มีการคิดเชิงระบบ มีสมาชิกที่มีความเป็นเลิศมีตัวแบบจากภายใน และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน 2 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการการบริหารงบประมาณ

วัฒนา โจรณ์เจริญชัย (2553 : 111) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเบญจมิตร อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การบริหารหลักสูตรมีการปฏิบัติและเป็นจริงในระดับมาก คือ มีการจัดทำแผนงานการบริหารหลักสูตร โดยชุมชนมีส่วนร่วม มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สำหรับการจัดการเรียนการสอนที่มาจากการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัยประกอบ การสอน มีเอกสารหลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติงานชัดเจน ตรวจสอบได้ ส่วนการวัดผลและประเมินผล พบว่า มีการปฏิบัติและเป็นจริงในระดับมาก คือ มีแผนงานโครงการในการวัดผลและประเมินผลการศึกษา มีระเบียบการวัดผลและประเมินผลที่มาจากการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหลายฝ่าย มีเอกสารการวัดผลประเมินผลที่เป็นปัจจุบันและตรวจสอบได้ ในขณะที่การนิเทศภายในสถานศึกษา พบว่า มีการปฏิบัติและเป็นจริงในระดับมาก คือ มีแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มาจากการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหลายฝ่าย มีการวัดและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาและนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงงานต่อไป เช่นเดียวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า มีการปฏิบัติและเป็นจริงในระดับมาก คือ มีการประชุมวางแผนงานโครงการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีรายงานการประเมินตนเองเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับปัญหา พบว่า ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการจัดประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดการมีส่วนร่วม ผู้บริหารไม่ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษาขาดการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการจัดประชุมวางแผนการปฏิบัติงานโดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน พัฒนาสื่อนวัตกรรมที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนให้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ มีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

ศิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : 46) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศราด พบว่า 1) ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศราด

ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าครู 3) ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบาด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิดและการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่า การบริหารวิชาการของสถานศึกษาเป็นงานหลักที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้เรียนมากที่สุดในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ เพราะพันธกิจหลักของสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญในการบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน กอปรกับวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เป็นหัวใจสำคัญที่จะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เพราะองค์กรต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ภูมิปัญญา พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงความพยายามมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ภายใต้จิตสำนึกที่ดีมาสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นถ้าต้องการให้วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำเร็จได้อย่างยั่งยืน สถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศและพัฒนาวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้กับบุคลากรทุกฝ่ายอันแสดงถึงความร่วมมือในการดำเนินภารกิจและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประยุกต์ใช้วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ด้วยเหตุที่ว่า การบริหารวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายหลัก โดยเครื่องมือหลักในการทำให้การบริหารวิชาการประสบความสำเร็จก็คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งมีอยู่วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย ดังนั้นการบริหารวิชาการกับวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเกี่ยวข้องสอดคล้อง เชื่อมโยงและเป็นเหตุเป็นผลกัน ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประสบความสำเร็จสูงสุดต่อองค์กร