

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบทบาทด้านการจัดการศึกษา
 - 2.1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
 - 2.1.2 วัตถุประสงค์ของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.1.3 บทบาทหน้าที่ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
 - 2.1.4 แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการศึกษา
- 2.2 นโยบายหลักการในการพัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.2.1 นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย
 - 2.2.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - 2.2.3 บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - 2.2.4 บทบาทหน้าที่ผู้บริหาร หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็ก
 - 2.2.5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่
 - 2.2.6 รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพเด็ก
 - 2.3.1 แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย
 - 2.3.2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย
 - 2.3.2.1 ความฉลาดทางพละนามัย
 - 2.3.2.2 ความฉลาดทางอารมณ์
 - 2.3.2.3 ความฉลาดทางสติปัญญา
- 2.4 การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 2.4.1 การพัฒนาบุคลากร
 - 2.4.2 การพัฒนาวิชาชีพครู
 - 2.4.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการพัฒนาครู
 - 2.4.4 วงจรและกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 2.4.5 ผลกระทบของการพัฒนาวิชาชีพครู
- 2.5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

- 2.6 การเสริมพลังอำนาจ
- 2.7 การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)
 - 2.7.1 การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)
 - 2.7.2 วิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)
- 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบทบาทด้านการจัดการศึกษา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน และจะยิ่งมีบทบาทมากขึ้นในอนาคตอันเนื่องมาจากนโยบายการกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การมุ่งหวังที่จะให้ท้องถิ่นปกครองตนเองโดยให้ส่วนกลางคอยเป็นเพียงพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ไม่ใช่การสั่งการ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถตอบโจทย์ของตนเองได้นั้น นานาประเทศได้กระทำผ่านกระบวนการที่เรียกว่า การกระจายอำนาจ จากส่วนบน ลงล่าง จากส่วนกลางไปท้องถิ่น

ความหมายของการกระจายอำนาจ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญและคำจำกัดความในเรื่องของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

สถาบันภาษาศาสตร์ (อ้างถึงในเสาวลักษณ์ แก้วประเสริฐ, 2549) กล่าวถึงความหมายของการกระจายอำนาจว่า มีอยู่ 2 นัย คือ

1. ความหมายตามนัยการปกครอง คือ หลักการปกครองที่รัฐบาลแห่งชาติหรือรัฐบาลกลาง ได้มอบอำนาจทางการปกครองบางอย่างซึ่งส่วนกลางได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการไม่ทำลายความมั่นคงของชาติให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นนิติบุคคล

2. ความหมายตามนัยการบริหารสถาบันภาษาศาสตร์ ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจว่า หมายถึง การมอบอำนาจในการบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานหรือให้บุคลากรไปปฏิบัติ โดยมอบอำนาจการตัดสินใจสั่งการจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น

หลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นก็คือ หลักที่ทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีอำนาจภารกิจมากขึ้น เป็นการกระจายความรับผิดชอบให้แก่องค์กรท้องถิ่นที่ต้องทำงานทดแทนภาคส่วนของรัฐ เป็นการแบ่งเบาภารกิจรัฐบาล เพื่อให้งานจัดบริการสาธารณะต่างๆท้องถิ่นได้ใช้กระบวนการคิดกระบวนการมีส่วนร่วมทำร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น(โกวิท พวงงาม, 2549)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2541) ให้ความหมายการกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจ (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ จากศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจ ไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบ ๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่าง หรือจากระดับชาติไปสู่ท้องถิ่น เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้

ธีรภาพ เพชรมาลัยกุล (2546) ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

1. มีการมอบอำนาจ ถ่ายโอนอำนาจ แบ่งอำนาจบางส่วนในการตัดสินใจและการดำเนินงาน เช่น การบริการ เป็นต้น จากส่วนกลางสู่หน่วยงาน องค์การ หรือบุคคลในระดับท้องถิ่น

2. เป็นการกระจายอำนาจที่ไม่ได้ขาดจากส่วนกลางอย่างสิ้นเชิง แต่มีความเชื่อมโยงสู่ส่วนกลางให้ดำเนินการภายใต้การควบคุมดูแลที่เหมาะสม

3. มีจุดเน้นที่มีความอิสระของหน่วยงาน องค์การ หรือบุคคลเพื่อสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ (Authority) หรือความเป็นนิติบุคคล เป็นต้น ซึ่งมีผลให้หน่วยงานที่รองรับการกระจายอำนาจจะต้องมีองค์ประกอบที่นำไปสู่การดำเนินกิจกรรมที่ต้องการ ได้แก่ (1) มีการบริหารงบประมาณของตนเอง (2) มีการบริหารบุคคลของตนเอง (3) มีฐานะเป็นนิติบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวถึง การกระจายอำนาจว่า หมายถึง การกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เป็นการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านวิชาการงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปจากส่วนกลางไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และได้กล่าวว่าวิธีการกระจายอำนาจของ Kemmerer เกี่ยวกับวิธีการกระจายอำนาจไว้ 4 ประการ คือ การแบ่งอำนาจ(Decentralization) การมอบอำนาจ(Delegation) การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจ (Devolution) และการให้เอกชนดำเนินการ (Privatization)

2.1.2 วัตถุประสงค์ของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. เพื่อให้มีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2. กำหนดกรอบทิศทางและแนวทางการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชัดเจน โดยมีกระบวนการที่ยืดหยุ่น สามารถปรับวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น

3. กำหนดแนวทางการวางแผนปฏิบัติการ การพิจารณาถ่ายโอนภารกิจรูปแบบการถ่ายโอนภารกิจที่ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะเวลาการถ่ายโอน แนวทางการจัดแบ่งอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนวทางการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงิน การคลัง และบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจ

สรุป การกระจายอำนาจหมายถึง การมอบหน้าที่ และอำนาจตัดสินใจ รวมถึงการจัดการ งบประมาณจากบน ลงล่างเพื่อให้สายงานระดับล่าง หรือถัดไปได้มีบทบาท อิสระทางความคิด หากมองในแง่ของท้องถิ่น หมายถึงการให้ท้องถิ่นดูแลกันเอง ปกครองกันเอง ซึ่งท้องถิ่นจะสามารถเข้าใจในความต้องการของคนในพื้นที่เป็นอย่างดี โดยที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทั้งผู้บริหาร ผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชน ท้องถิ่นจะต้องมีความเข้าใจตรงกันว่า การจัดการศึกษาประถมวัย จะทำเพื่ออะไร ทำไม และทำอย่างไร จึงจะถูกต้องและชัดเจน

2.1.3 บทบาทหน้าที่ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ข้อมูลในปี 2548 มีศูนย์เด็กเล็กและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 15,960 แห่ง โดยเป็นการรับโอนจากกรมการพัฒนาชุมชน 7,521 แห่ง กรมการศาสนา 4,159 แห่ง สปช. 2,651 แห่ง เทศบาลและ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งเอง 1,631 แห่ง (ข้อมูล ณ มกราคม 2549 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น) และมีสถานรับเลี้ยงเด็กสังกัดเอกชน 1,625 แห่ง (รวมภูมิภาค และ กทม.) เฉลี่ยผู้ดูแลเด็กต่อเด็กเป็น 1: 24 ค่าตอบแทนผู้ดูแลเด็กศูนย์เด็กเล็กสังกัดท้องถิ่น มีการรับเพิ่มเงินเดือนสูงสุดถึง 7,200 บาท รวมค่าครองชีพ 1,000 บาท (ข้อมูลจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปี 2549)

บทบาทหน้าที่ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 หมวดที่ 9 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 289 ความดังนี้ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2541) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอบรมตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ แต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 และ มาตรา 81 ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นด้วย

บทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 29 และหมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 40,41 ความดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ



และสถาบันสังคมอื่นมีส่วนเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการ และเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษาความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่สถานศึกษาตามมาตรา 18 (1) และ (3)

มาตรา 41 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น

มาตรฐานกลางเพื่อการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการพัฒนาเด็ก ได้ให้รายละเอียดและแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้เพิ่มเติมดังต่อไปนี้

2.1.4 แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการศึกษา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภาระหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็ก ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดก็ตาม ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือเมืองพัทยาที่ดี ล้วนแต่มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดตั้ง และดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพร้อมทั้งรับถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเดิมอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินงานเพื่อพัฒนาเด็กอย่างมีคุณภาพและเหมาะสม ซึ่งเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป สำหรับมาตรฐานดังกล่าวได้รวบรวมและจัดทำขึ้นจำแนกออกเป็นมาตรฐานการดำเนินงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	
ห้องสมุด	วิจัย
วันที่	24 ก.ค. 2555
เลขทะเบียน	247434
เลขเรียกหนังสือ	

1. ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ

เป็นการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านบุคลากร และการบริหารจัดการ เช่น คุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ตลอดจนผู้ทำความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

2. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ดังนี้

2.1 ด้านอาคารสถานที่ เป็นการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับพื้นที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ตั้งจำนวนชั้นของอาคาร ทางเข้า – ออก และประตูหน้าต่าง ตลอดจนพื้นที่ใช้สอยอื่นๆ เป็นต้น

2.2 สิ่งแวดล้อม เป็นการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตัวอาคาร เช่น แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ สภาพพื้นที่ภายในอาคาร วัสดุสภาพแวดล้อมและมลภาวะ เป็นต้น

2.3 ด้านความปลอดภัย เป็นการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น การกำหนดมาตรการป้องกันความปลอดภัย และมาตรการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น

3. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ได้แก่ คุณลักษณะของเด็กที่พึงประสงค์ 12 ประการ คุณลักษณะตามวัย (ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา) การจัดประสบการณ์ ตลอดจนการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็ก เป็นต้น

4. ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากชุมชน

เป็นการกำหนดมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนชุมชน เช่น การประชุมชี้แจงให้ราษฎรในชุมชนทราบถึงประโยชน์และความจำเป็นของการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์การจัดให้มีกองทุนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลรวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมจากชุมชน หรือประชาคมในท้องถิ่น เป็นต้น(สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551)

บทบาทหน้าที่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบททั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทัน



โลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมี ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับ การพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็กได้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิตพัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมก้าวสู่ โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศโดยเฉพาะ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และองค์ความรู้ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอด ชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ ตั้งแต่ระดับชุมชนถึง ระดับประเทศ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554)

2.2 นโยบาย หลักการในการพัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.1 นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550 -2559 ของสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ(2550) กล่าวถึง นโยบายที่ต้องการพัฒนาเด็กปฐมวัยช่วง 0 -5 ปีทุกคนอย่างมีคุณภาพ เต็มศักยภาพ มีครอบครัว เป็นแกนหลัก และผู้มีหน้าที่ดูแลเด็กและทุกภาคส่วนของสังคม ได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการและ สิ่งแวดล้อมที่ดี เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและพัฒนาการเด็กตามวัย ซึ่งยุทธศาสตร์ หลักที่เป็นแนวคิดที่จะนำไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์หลักดังนี้

- 1. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย
- 2. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพ่อ แม่ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 3. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.2.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนบุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาทิ หัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด เป็นต้น (กรมการปกครอง, ม.ป.ป.) โดยบุคลากร ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีคุณสมบัติ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการ บริหารจัดการเพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินงานให้ การศึกษาและพัฒนาการสำหรับเด็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสม และ เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น ดังนี้

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี นายก องค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงผู้บริหาร

การศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากองการศึกษา ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

- มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานด้านการให้การศึกษาและพัฒนาการเด็กเล็ก
- มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดนโยบาย แผนและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ

2.2.3 บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีสถานภาพเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และควรมีคุณสมบัติดังนี้

1.1) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้นไปสาขาวิชาเอก อนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือปริญญาอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรอง และมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.2) มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

1.3) มีความรู้เรื่องโภชนาการ และอาหารเป็นอย่างดี

1.4) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือละเมิดสิทธิเด็ก

1.5) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

1.6) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

1.7) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรงไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ และไม่ใช่ผู้ติดสารเสพติด

2) ครูผู้ดูแลเด็ก มีวุฒิการศึกษาตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยมีสถานภาพเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1) มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

2.2) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

2.3) ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อเด็ก หรือละเมิดสิทธิเด็ก

2.4) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

2.5) แพทย์ให้การรับรองว่ามีสุขภาพจิตดี สุขภาพแข็งแรงไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง ไม่เป็นผู้ก่ลจรต หรือจตพ่นเพอน ไม่สมประกอบ และไม่เป็นผู้ตตสารเสพตต

2.6) มีระดับวุฒิภาวะ และบุคลลลกษณะเหมาะสม ทงด้านจตใจ อารมณ สงคมมความตงใจปฏบตงานดวยความรัก ความอ่อนโยน เอื้อต่อการปฏบตหน้าทในการดูแลเด็กเล็กอย่างเหมาะสม

2.7) เป็นบุคคลที่มีความรักเด็ก มีอุปนิสัยสุ่ม เยือกเย็น และมีความซนอดทน

2.8) มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไม่น้อยกว่า 2 ปี

2.2.4 บทบาทหน้าที่ผู้บริหาร หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็ก

1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1.1) สํารวจความต้องการของชุมชนในการจัดตั้งและดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2) กำหนดโครงสร้างการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความพร้อมด้านทรัพยากร บุคคล สถานที่ และฐานะการคลังของแต่ละท้องถิ่น

1.3) จัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณในการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งจัดทำขอตชอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น

1.4) จัดทำประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.5) จัดทำระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.6) กำหนดแผนปฏิบัติการและงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

1.7) ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ และถูกต้องตามหลักวิชาการ

2) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากร และการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์ต่อเด็กมากที่สุด

3) ครูผู้ดูแลเด็กควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

3.1) ปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรของเด็กเพื่อให้เด็กมีความเจริญเติบโตมีพัฒนาการทุกด้านตามวัย

3.2) ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในลักษณะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ ให้เด็กได้พัฒนาด้านจิตใจ อารมณ สงคม และจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน โดยให้ออกาส

เด็กเรียนรู้จากสิ่งของและผู้คนที่อยู่รอบข้างซึ่งเด็กจะเรียนรู้โดยประสาทสัมผัสทั้งห้า การเคลื่อนไหว การเล่น และการลงมือกระทำ ดังนั้นผู้ดูแลเด็กจะต้องส่งเสริมให้โอกาสเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่ รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์กับเด็กด้วยคำพูด และกิริยาท่าทางที่นุ่มนวล อ่อนโยน แสดงความรักความอบอุ่นต่อเด็ก

3.3) สังเกต และบันทึกความเจริญเติบโต พฤติกรรม พัฒนาการต่างๆ ของเด็กเพื่อจะได้เห็นความเปลี่ยนแปลงทั้งปกติ และผิดปกติที่เกิดขึ้นกับเด็ก ซึ่งจะนำไปสู่การค้นหาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขได้ทันที่

3.4) จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมในการพัฒนาเด็กทุกด้านทั้งภายในอาคารและภายนอกอาคารให้สะอาด มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับพัฒนาการ ของเด็ก

3.5) ประสานสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และสมาชิกในครอบครัว เพื่อทราบถึงพฤติกรรมพัฒนาการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

3.6) มีการพัฒนาตนเองในทางวิชาการและอาชีพ ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอดังนี้

- การพัฒนาด้านความรู้ทางวิชาการ และทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาหาความรู้ การเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ การติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยีโดยอาศัยสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกและการจัดตั้งชมรมเครือข่ายสำหรับผู้ดูแลเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ผู้ดูแลเด็ก

- การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เช่น การพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและจริยธรรมโดยเน้นการพัฒนาตนเอง การรู้จักตนเองและผู้อื่น การสื่อสารและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

3.7) รู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูล ความรู้ และเครือข่ายการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และแหล่งข้อมูลต่างๆ ในชุมชน

2.2.5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองบ้านไผ่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก1 บ้านแก้ง เทศบาลเมืองบ้านไผ่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก1 บ้านแก้ง เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ตั้งอยู่ที่ชุมชนโพธิ์สวรรค์ หมู่ที่ 21 ตำบลบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2545 ในวันที่ 26 กรกฎาคม โดยวัตถุประสงค์ในการเปิดครั้งแรกเพื่อรองรับ ประชากรที่เพิ่มขึ้นและแบ่งเบาความเดือดร้อนของประชาชนในเขตเทศบาล

ทั้ง 26 ชุมชน ในการเปิดเรียนวันแรกมีครูประจำศูนย์ทั้งสิ้น 3 คน และยอดเด็กเล็กที่เข้าเรียนเป็นจำนวน 24 คน โดยมีพื้นที่ของศูนย์ 150 ตารางเมตร โดยใช้เงินงบประมาณของเทศบาลตำบลบ้านไผ่(ชื่อในขณะนั้น)จำนวนหนึ่งแสนบาทมาปรับปรุงต่อเติมชั้นล่างของอาคารศูนย์บริการสาธารณสุขบ้านเกิ้ง เป็นห้องเรียนที่มีห้องน้ำอยู่ภายในจำนวน 3 ห้อง โดยมีนายลิขิต กลิกิจวรกุล นายกเทศมนตรี นางสุลักษณ์ นิสัยนต์ ปลัดเทศบาลและนางอุบลประสงค์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ต่อมาปี พ.ศ. 2547 – 2549 ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นระดับ ดีมาก 3 ปีติดต่อกัน จากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2548 เทศบาลจัดสรรเงินงบประมาณ 3แสนบาท เป็นค่าต่อเติมอาคารเรียนพร้อมครุภัณฑ์ จำนวน 2 ห้องเรียน และห้องน้ำห้องส้วม 1 ห้อง ขนาด 4 ที่ ปี พ.ศ. 2550 เทศบาลจัดสรรเงินงบประมาณ 120,000 บาท เป็นค่าก่อสร้างโรงอาหารพร้อมครุภัณฑ์ และในปี พ.ศ. 2551 ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นขนาดกลาง จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันมีเด็กอยู่ในการดูแลของศูนย์ฯ ทั้งสิ้น 86 คน ผู้ดูแลเด็ก 5 คนภารโรง 1 คน ค่าขวัญของศูนย์ รำเริง แจ่มใส พัฒนาก้าวไกล เติบโตอยู่เสมอ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 ศูนย์เทศบาลบ้านไผ่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 ศูนย์เทศบาลบ้านไผ่ ตั้งอยู่ที่ 905 หมู่ที่ 3 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2549 โดยมี นายลิขิต กลิกิจวรกุล นายกเทศมนตรีเมืองบ้านไผ่ นายอาทิตย์ จัตรชัยพลรัตน์ รองนายกเทศมนตรี ฝ่ายการศึกษา นาง ชยาภรณ์ ศิลาอ่อน ปลัดเทศบาล นางอุบล ประสงค์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ได้จัดสรรงบประมาณปี 2549 มาปรับปรุงศูนย์ผลิตภัณฑ์ชุมชนเทศบาลตำบลบ้านไผ่ และห้องประชุมงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ของสำนักงานเทศบาลเมืองบ้านไผ่ เป็นสำนักงานชั่วคราวของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 ลักษณะของอาคารเป็นรูปแบบอาคารโล่ง ประกอบกับการสำรวจพบว่าชุมชนโนนสะอาด ชุมชนโนนสว่าง ชุมชนวัดธรรมสาร ชุมชนสมประสงค์ ชุมชนศาลเจ้า เด็กอายุ 2-4 ปี จำนวน 75 คน ผู้ดูแลเด็ก 3 คน ผู้ปกครองมีความประสงค์ให้จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 ชั้นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในการเลี้ยงดูบุตรหลาน โดยคณะผู้บริหารมีมติให้ใช้อาคารและห้องประชุมดังกล่าวเป็นอาคารชั่วคราวไปก่อน โดยเปิดรับดำเนินการรับสมัครตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2549 เป็นต้นมา ปัจจุบันมีนักเรียนทั้งสิ้น 130 คน ผู้ดูแลเด็ก 7 คน ภารโรง 1 คน โดยพื้นที่ให้บริการได้แก่

1. ชุมชนตลาด 1,2,3 2. ชุมชนประปา 3. ชุมชนเจ้าเงาะสัมพันธ์
4. ชุมชนยิ่งยง 5.หนองลุมพุก 6.ชุมชนจัดสรร
7. ชุมชนศรีหมอนพัฒนา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก3 โนนสว่าง เทศบาลเมืองบ้านไผ่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก3 โนนสว่าง เทศบาลเมืองบ้านไผ่ ตั้งอยู่ที่ ชุมชนโนนสว่าง ตำบลในเมือง อ.เมือง จังหวัดขอนแก่น

จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2550 โดยมี นายลิขิต กลกิจวรกุล นายกเทศมนตรีเมืองบ้านไผ่ นายอาทิตย์ จิตรชัยพลรัตน์ รองนายกเทศมนตรี ฝ่ายการศึกษา นาง ชยาภรณ์ ศิลาว่อน ปลัดเทศบาล นางอุบล ประสงค์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ในการเปิดครั้งแรกมีผู้ดูแลเด็ก 2 คน คือ นางสาว วราพร น้อยคำแย และนางจิตรดา ติระธรรมกิจ มีนักเรียนทั้งหมด 48 คน มีพื้นที่ประมาณ 2 ไร่ อาคารเรียนชั้นเดียว 4 ห้องเรียน ปัจจุบันมีนักเรียนทั้งสิ้น 89 คน และมีอาคารเอนกประสงค์เพิ่มขึ้น 1 อาคาร ผู้ดูแลเด็ก 5 คน ภารโรง 1 คน โดยวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนสว่าง

1. เพื่อขยายการศึกษาระดับปฐมวัยในเขตเทศบาลให้ทั่วถึง
2. เพื่อแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยให้แก่ผู้ปกครองในเขตเทศบาล
3. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการเลี้ยงดูและพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย

โดยในการเปิดให้บริการครั้งนี้ ครอบคลุมพื้นที่ 6 ชุมชน ได้แก่

1. ชุมชนโนนสว่าง 2. ชุมชนซอยศาลเจ้า 3. ชุมชนสมประสงค์พัฒนา
 4. ชุมชนโนนสะอาด 5. ชุมชนหลักสิบสี่ 6. ชุมชนพระธรรมสาร
- ปรัชญา พัฒนาการล้ำเลิศ เชิดชูคุณธรรม นำความเป็นไทย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง

วิสัยทัศน์ จัดการศึกษาให้เด็กมีพัฒนาการครบทุกด้าน เพื่อความเป็นเลิศและเป็นผู้นำด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยในท้องถิ่น

คำขวัญ พัฒนาการเด่น เน้นวินัย ใฝ่เรียน ควบคู่คุณธรรม

2.2.6 รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งได้แก่ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้แต่งตั้งโดยกำหนดจำนวนตามความเหมาะสม โดยจะต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา

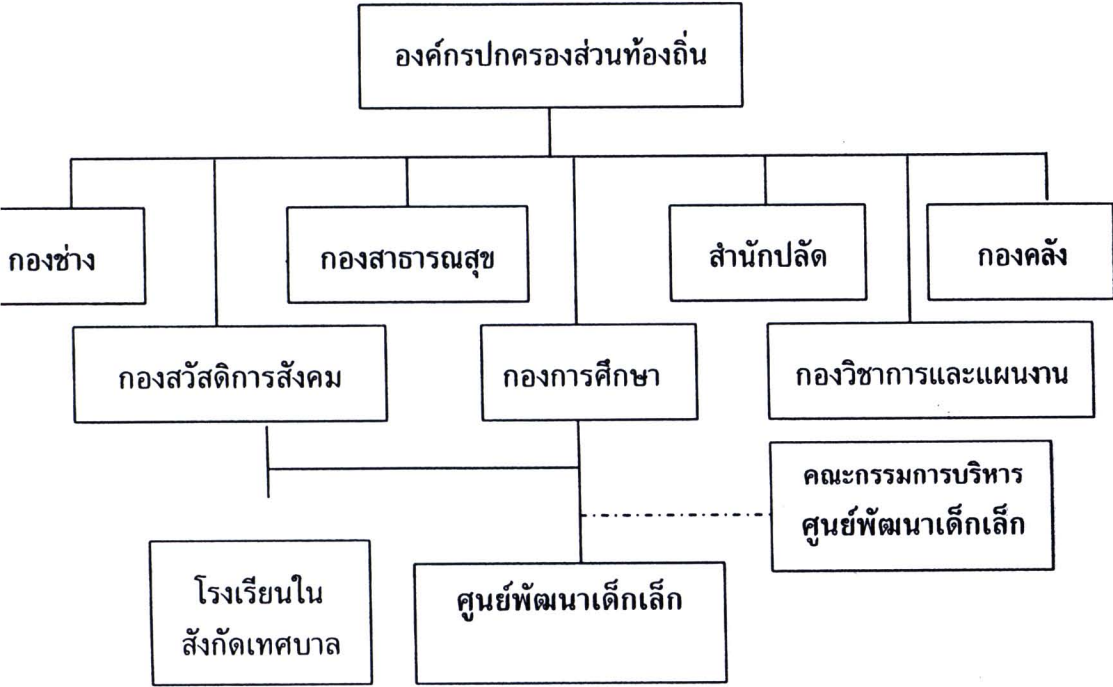
2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบริหารจัดการโดยคณะกรรมการบริหารศูนย์ มีนายกเทศมนตรี/ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายเป็นประธาน ยกเว้นศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิดที่รับถ่ายโอนจากกรม การศาสนาให้เจ้าอาวาส/โต๊ะอิหม่าม (Imam) หรือผู้ที่เจ้าอาวาส/โต๊ะอิหม่าม (Imam) มอบหมายเป็นประธาน

3) การบริหารงบประมาณและการบริหารงานบุคคล เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย และมาตรฐานทั่วไปหรือ

หลักเกณฑ์ ที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

4) ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ประเมินผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร และผู้ทำความสะอาด ในด้านความรู้ ความสามารถ ให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านบุคลากรและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนด และเสนอผลการประเมินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้างต่อไป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณามอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาหรือพนักงานจ้างที่มีคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งเป็นหัวหน้าศูนย์และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีหัวหน้าศูนย์รับผิดชอบการดำเนินงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ภาพที่ 1 รูปแบบการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ปัจจุบัน การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นอีกภารกิจสำคัญและเป็นบทพิสูจน์ของท้องถิ่นถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรของคนในชุมชน ดังนั้นตัวเลขของท้องถิ่นที่ต้องการเปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขยายขึ้นอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กกก. และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามง่าม

วาสนา ชัตติยวงษ์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการจัดตั้งและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลอย่างมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองของชุมชน: กรณีศึกษา ตำบลกกโก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี พบว่า คุณลักษณะของความพร้อมในการมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองได้แก่ การรวมกลุ่มกันทำงาน การจัดความสัมพันธ์ของกลุ่มแบบมีส่วนร่วม จิตสำนึกของการพึ่งตนเองและการแสวงหาการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีอยู่ในชุมชนแล้ว แต่การร่วมกันจัดการศึกษาอย่างพึ่งตนเองยังไม่ได้มีการจัดสร้างขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อผู้วิจัยได้เข้าไปเตรียมความพร้อมในการมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองโดยใช้ 3 เทคนิค ได้แก่

1. เทคนิคการประเมินสถานะชนบทอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Rural Appraisal : PRA) เพื่อกระตุ้นให้ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเด็กก่อนวัยอนุบาล และรับรู้ถึงปัญหาการดูแลเด็กก่อนวัยอนุบาลในชุมชน

2. เทคนิคการวางแผนอย่างมีส่วนร่วม (Appreciation – Influence– Control : AIC) เพื่อวางแผนแก้ปัญหา

3. เทคนิคการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อแสวงหาการสนับสนุนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหา จึงเกิดความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับก่อนวัยอนุบาล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดตั้งและบริหารจัดการศูนย์ฯ คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการจัดตั้งและบริหารจัดการศูนย์ฯ เข้ากับทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อจัดหาและปรับปรุงสถานที่ จัดหางบประมาณและบุคลากร ผลการประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาล พบว่า ศูนย์ที่บริหารจัดการโดยบุคลากรในชุมชนนั้น มีประสิทธิภาพ ผู้ปกครองที่นำเด็กมาให้ศูนย์ฯ ดูแล และคณะกรรมการการดำเนินการจัดตั้งและบริหารจัดการศูนย์ฯ มีความพึงพอใจ การจัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลในชุมชนจึงเป็นการตอบสนองความต้องการผู้ดูแลเด็กก่อนวัยอนุบาลของผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้น หากยังมีความต้องการผู้ดูแลเด็กก่อนวัยอนุบาลอยู่ การดำเนินการที่ต่อเนื่องของศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กก่อนวัยอนุบาลเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

นอกเหนือจากการนำคณะกรรมการเข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมในการจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแล้วการจัดสรรงบประมาณ การจัดหลักสูตร การจัดการดูแลสถานที่ รวมถึงสภาพแวดล้อมก็เป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาอยู่ในรูปแบบของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ดี

วันเพ็ญ เดชบุญ (2550) ได้ทำการศึกษาการบริหารและการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสามง่าม จังหวัดพิจิตร พบว่า ความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสามง่าม ด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการจัดสถานที่ และด้านสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อ



ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ความต้องการและความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการมากกว่าด้านอื่น ๆ

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพเด็ก

เด็กคือต้นน้ำของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านตามวัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น การส่งเสริมในลักษณะบูรณาการทุกด้านทั้งทางด้านพละนาฏย อารมณ์ และสติปัญญา โดยแต่ละด้านมีความสำคัญไม่แพ้กัน

2.3.1 แนวคิดและหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

ความหมายของคำว่า “เด็ก”

ในประเทศไทยมีการให้คำนิยาม “เด็ก” แตกต่างกัน โดยเฉพาะคำนิยามในทางกฎหมายที่ปรากฏในประมวลกฎหมาย พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ประกาศ หรือมีระเบียบดังนี้

- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 19 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมพ้นจากภาวะผู้เยาว์ และบรรลุนิติภาวะ เมื่อมีอายุครบยี่สิบปีบริบูรณ์” อย่างไรก็ตาม บุคคลอาจจะพ้นจากการเป็นผู้เยาว์ได้ หากทำการสมรสก่อนอายุยี่สิบปี กล่าวคือ เมื่อมีอายุครบสิบเจ็ดปีบริบูรณ์หรือตามอายุที่ศาลอนุญาตให้ทำการสมรสได้ก่อน

- ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 74 บัญญัติว่า “เด็กอายุต่ำกว่าเจ็ดปีแต่ยังไม่เกิน สิบสี่ปีกระทำการอันผิดกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด เด็กนั้นไม่ต้องรับโทษ” มาตรา 75 บัญญัติว่า “ผู้ใดอายุต่ำกว่าสิบสี่ปี แต่ยังไม่เกินสิบเจ็ดปี กระทำอันผิดกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด ให้ศาลพิจารณาถึงความรู้ผิดชอบและสิ่งอื่นทั้งปวงเกี่ยวกับผู้นั้น ในอันที่จะควรพิพากษาลงโทษ ผู้นั้นหรือไม่...”

- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีที่พิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 มาตรา 4 บัญญัติว่า “เด็ก” หมายความว่า บุคคลอายุเกินเจ็ดปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่เกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ “เยาวชน” หมายความว่า บุคคลอายุเกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์”

- ระเบียบกรมประชาสงเคราะห์ว่าด้วยการสงเคราะห์เด็กภายในครอบครัว พ.ศ. 2529 ข้อ 4 บัญญัติว่า “เด็กซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในประเทศไทยที่ได้รับการสงเคราะห์ตามระเบียบนั้น ต้องอายุไม่เกิน 18 ปีหรือที่อยู่ในระหว่างการศึกษามีอายุไม่เกิน 20 ปีบริบูรณ์...”

สรุปได้ว่า การใช้คำนิยามในทางกฎหมายของ “เด็ก” ต่างๆ เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการขาดความเป็นเอกภาพเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “เด็ก” ในประเทศไทยโดยเฉพาะในเรื่องเกณฑ์อายุที่ใช้กำหนด นอกจากนี้แล้วคำว่าเด็ก ยังมีความหมายใกล้เคียงหรืออาจใช้คำอื่น ๆ

แทนได้ เช่น คำว่า เยาวชน ผู้เยาว์ หรือบุตร อีกด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมายแต่ละเรื่องแต่ละฉบับ

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ.1989 (Convention on the Rights of the Child) ได้กำหนดคำนิยาม คำว่า เด็กหมายถึงมนุษย์ทุกคนต้องมีอายุต่ำกว่า 18 ปี นอกเสียจากว่าภายใต้กฎหมายที่มีผลบังคับใช้ต่อเด็กผู้นั้นได้มีการกำหนดอายุการบรรลุนิติภาวะของการเป็นผู้ใหญ่ไว้ต่ำกว่านั้น เนื่องจากประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสมาชิกของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ในปี พ.ศ. 2535 ดังนั้นประเทศไทยจึงผูกพันและต้องดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับเด็กตามความหมายที่ไว้ในอนุสัญญานี้

ความหมายของเด็กปฐมวัย

จากการศึกษาศัพท์บัญญัติของคำว่า “เด็กปฐมวัย” จากตำราวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า คำว่า “เด็กปฐมวัย” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “early childhood” ซึ่งเป็นคำนามและมีความหมายว่า “The early stage of growth or development” อันหมายถึง “วัยเริ่มต้นของการเจริญเติบโตและการพัฒนาการ” ซึ่งจากการศึกษาความหมายของคำว่า “เด็กปฐมวัย” ตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 จนถึงปี พ.ศ.2550 พบว่ามีผู้ในคำนิยามของคำว่า เด็กปฐมวัยไว้โดยสามารถแยกแนวคิดออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเด็กปฐมวัยคือเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ขวบ โดย วราภรณ์ รักวิจัย (2535) กล่าวว่าเด็กปฐมวัยคือเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ขวบซึ่งเป็นช่วงวัยทองของชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ สุธิดา อวพิทักษ์ (2542) ที่กล่าวว่าเด็กปฐมวัยหมายถึงเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี ซึ่งมีการเจริญเติบโตและพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างเห็นได้ชัด เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้รวดเร็ว จะสะท้อนพฤติกรรมที่ให้ผู้ใหญ่แสดงออกมาให้เห็นทุก ๆ ด้าน จึงมีคำกล่าวไว้ว่าเด็กคือกระจกเงาที่สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของผู้ใหญ่ ด้าน ทศนา แก้วพลอย (2535) กล่าวว่าเด็กปฐมวัยหมายถึงเด็กที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 0-6 ปี เป็นวัยเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์จิตใจ และด้านสังคม จึงเป็นวัยที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานของการพัฒนาบุคคลให้เจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ พชรี เจตน์เจริญรักษ์ (2545) กล่าวว่าเด็กปฐมวัยหมายถึงวัยเด็กตอนต้น (early childhood) โดยนับตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี เป็นวัยที่เตรียมตัวเพื่อเข้าสู่สังคม รู้จักบุคคลอื่นๆ มากขึ้นนอกเหนือจากคนในครอบครัวของตนเอง เด็กวัยนี้พึงจะออกจากบ้านไปสู่โรงเรียนยังไม่พร้อมที่จะช่วยเหลือตนเองหรือรับรู้กฎข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียนต่อเมื่ออายุถึง 6 ปีเด็กจึงจะเริ่มช่วยเหลือตนเองได้มากขึ้นและความพร้อมมากขึ้น รู้จักเล่นกับเพื่อน จึงเป็นวัยที่กำลังมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คนทั่วไปมักจะเรียกเด็กวัยนี้ว่าเด็กปฐมวัยหรือเด็กอนุบาล และแนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับ พิทยาภรณ์ สิงหการณตพงศ์ และณัฐวรดา มณีรัตน์ (2550) ที่กล่าวว่าเด็กปฐมวัยคือเด็กที่มีอายุตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิจนถึง 6 ปี มีธรรมชาติที่อยากรู้อยาก

อยากเห็น ช่างสงสัย ช่างซักถาม ชอบค้นคว้า สำรวจ อยู่ไม่นิ่ง ชอบอิสระเป็นตัวของตัวเอง เป็นวัยที่กำลังพัฒนาคุณภาพชีวิตทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาอย่างเต็มที่

กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มที่นิยามว่าเด็กปฐมวัยมีช่วงอายุที่แตกต่างจากความคิดเห็นของกลุ่มแรกดังเช่น พชร สอนแก้ว (2536) กล่าวว่าเด็กปฐมวัยคือเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 1 ½ ปี หรือ 2-6 ปี ซึ่งมีการเจริญเติบโตในลักษณะที่ค่อนข้างช้าเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงระยะการเจริญเติบโตในวัยเด็กอ่อนหรือวัยทารก ส่วน ประกายรัตน์ ภัทรธิต (2539) กล่าวว่าเด็กปฐมวัยคือเด็กที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 3-6 ปี ซึ่งเป็นระยะที่เด็กกำลังเจริญเติบโตสามารถพึ่งตนเองได้บ้างแล้ว ในขณะที่บริบูรณ์ สุดแสง (2540) กล่าวว่า เด็กปฐมวัยหมายถึงเด็กที่อยู่ในวัยต่อจากวัยทารกซึ่งเป็นช่วงที่เด็กกำลังเติบโตและเป็นอิสระ เรียนรู้ที่จะช่วยเหลือตนเอง นอกจากนี้ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2542) ให้นิยามว่าเด็กปฐมวัยเป็นเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 8 ปี แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มเด็กทารก (อายุ 2 ปีแรก) กลุ่มเด็กเล็ก (อายุ 2-4 ปี) และกลุ่มเด็กอนุบาลและประถมต้น (อายุ 5-8 ปี) และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กล่าวถึงเด็กปฐมวัยว่าหมายถึงเด็กในช่วงอายุระหว่าง 0-5 ปี เป็นต้น

ความหมายของการศึกษาปฐมวัย

การศึกษาปฐมวัย เป็นการศึกษาที่จัดให้แก่เด็กปฐมวัย ลักษณะของการจัดการศึกษาเน้นการดูแลควบคู่ไปกับการให้การศึกษา (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2551)

การศึกษาปฐมวัย (Early Childhood Education) หมายถึงการบริการ การดูแล และการให้การศึกษาแก่เด็กแรกเกิดถึงอายุ 8 ขวบโดยจัดเป็นระบบเรียกว่า Educare ทำให้การจัดการศึกษาเด็กขยายขอบเขตครอบคลุมการดูแลเด็กทารก การดูแลเด็กเล็ก และโรงเรียนอนุบาล (Woodill, et al, 1992)

ฮิมส์ (1969 อ้างถึงใน เขียวพา เตชะคุปต์, 2540) กล่าวถึงการจัดการศึกษาปฐมวัยว่าหมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ขวบ การจัดการศึกษาดังกล่าวมีลักษณะที่แตกต่างจากระดับอื่น เพราะว่าเด็กปฐมวัยเป็นวัยที่มีลักษณะสำคัญต่อการวางรากฐานทางด้านบุคลิกภาพและการพัฒนาสมอง

สรุปว่า การจัดการศึกษาปฐมวัย คือ การจัดการศึกษาให้แก่เด็ก 0-6 ปี เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและบุคลิกภาพ อันจะส่งผลให้เด็กมีความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเหมาะสมและเกิดการเรียนรู้ได้เต็มความสามารถของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังเป็นการวางรากฐานของอนาคตในการเรียนรู้หรือการศึกษาต่อไป

การพัฒนาเด็กปฐมวัย

การพัฒนาเด็กปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 ยึดหลักพัฒนาการเด็กโดยพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา คำนึงถึงลักษณะตามวัย โดยมีปรัชญาการศึกษาปฐมวัย คือ

การศึกษาปฐมวัยเป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคมวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม

การพัฒนาสมองของเด็กปฐมวัย

สมองของเด็กพัฒนาตั้งแต่อยู่ในครรภ์และมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมาก ในช่วง 2-3 ปีแรกหลังคลอด สมองของเด็กแรกคลอดจะหนักประมาณ 350 ถึง 500 กรัม มีเซลล์สมองอยู่ประมาณกว่า 1 แสนล้านเซลล์ซึ่งจะไม่มีการสร้างเพิ่มเติมอีกหลังคลอด สมองของเด็กจะเติบโตขึ้นจนมีขนาดเกือบเท่ากับสมองของผู้ใหญ่ ในวัยเพียง 3 ขวบ โดยมีน้ำหนักสมองประมาณ 1,100 กรัม หรือราวร้อยละ 80 ของสมองผู้ใหญ่ (สมองผู้ใหญ่จะหนักประมาณ 1.3 ถึง 1.5 กิโลกรัม)

เด็กวัยทารกจนถึงสามขวบเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญมากในการพัฒนาศักยภาพทางสมอง เพราะเป็นช่วงเวลาแห่งการเปิดรับข้อมูลการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกอย่างรวดเร็ว กล่าวกันว่าสมองของเด็กทารกมีการเรียนรู้มากกว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นพันๆ เท่า เด็กเรียนรู้ทุกอย่างที่เข้ามาปะทะ ล้วนเป็นข้อมูลเข้าไปกระตุ้นสมองเด็กทำให้เกิดเครือข่ายเส้นใยสมองและจุดเชื่อมต่อต่างๆ อย่างมากมาย ซึ่งจะทำให้เด็กเข้าใจและเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น นักวิทยาศาสตร์เชื่อว่ายิ่งสมองเด็กมีเส้นใยสมองและจุดเชื่อมต่อมากเท่าไร เด็กจะยิ่งฉลาดมากขึ้นเท่านั้น สมองจะทำหน้าที่นี้ต่อไปจนถึงอายุ 10 ปี จากนั้นสมองจะเริ่มกำจัดเครือข่ายเส้นใยสมองที่ไม่ได้ใช้ทิ้งไปเพื่อให้ส่วนที่เหลือมีความสามารถและมีประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด

การทำงานของสมองที่มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งมาจากการฝึกฝน เช่นเดียวกับการป้อนข้อมูลต่างๆ ให้สมองก็เป็นการช่วยให้สมองเก็บข้อมูลได้มากขึ้น มีข้อมูลมากขึ้น แต่การฝึกสมองให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดไม่ใช่เรื่องของการจำอย่างเดียว เพราะถึงแม้การจำจะเป็นสิ่งที่จำเป็น เป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ แต่ก็เพียงขั้นพื้นฐานของสมองที่จะต้องมีการจำความรู้เพื่อนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไป บางครั้งการจำไม่ได้ทำให้เกิดการเรียนรู้ แต่อาจไปสกัดกั้นการทำความเข้าใจเนื้อหาของความรู้ ความจริงแล้วการฝึกให้สมองสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นเรื่องของการคิด เพราะถ้าหากสมองคิดเป็นก็เรียกได้ว่าคนๆ นั้นเป็นคนที่มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ การคิดเป็นการทำงานของสมองที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ เพียงแต่ว่าเราจะต้องจัดการเรียนรู้หรือจัดสิ่งกระตุ้นให้มากพอที่สมองจะคิดได้ สามารถพัฒนาและฝึกฝนได้

สมองแบ่งเป็น 2 ส่วน แต่ละส่วนจะทำหน้าที่เฉพาะ สมองซีกขวาจะเป็นด้านที่รับรู้เรื่องที่ไม่เกี่ยวกับคำพูด โดยควบคุมการมองเห็นภาพและกระแยะความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่มองเห็น รวมทั้งเป็นส่วนที่มีความสามารถเกี่ยวกับดนตรี สมองซีกซ้ายเป็นส่วนที่รับรู้ด้านภาษาและคำพูด สมองซีกนี้เองที่เป็นด้านซึ่งเกี่ยวข้องกับการอ่านหรือการเขียนของเด็ก

สมองทั้งสองด้านต้องทำงานร่วมกัน กระบวนการทำงานจะเกิดขึ้นทั้งสองด้านในเวลาเดียวกัน เด็กที่มีปัญหาเรื่องการเรียนรู้อาจมีความผิดปกติที่สมองด้านใดด้านหนึ่ง ยกตัวอย่างเช่น เด็กที่อ่านเขียนหนังสือไม่ได้ หากมีการทำงานของสมองด้านขวาผิดปกติจะไม่สามารถรับรู้เรื่องคำเป็นคำเต็มได้ เขาจะเห็นคำที่แยกกัน เช่น “แจ” และ “กัน” แต่เขาไม่สามารถนำคำมารวมกันและอ่านเป็นคำเต็ม เช่น แจกันได้ ในทางกลับกันถ้าสมองด้านซ้ายของเด็กทำงานผิดปกติ เด็กจะมองเห็นคำเป็นภาพรวม เวลาเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่หนึ่งและสอง เขายังคงอ่านจากความจำได้แต่เมื่อเด็กขึ้นไปเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่สาม สี่และห้า และต้องเรียนรู้คำซับซ้อนขึ้น เด็กจะไม่สามารถแยกคำเพื่อจะสะกดและประสมคำได้ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สมองทั้งสองด้านทำหน้าที่ประสานสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต้องเริ่มต้นพัฒนาสมองของประชากรตั้งแต่วัยทารก เด็กปฐมวัยควรได้รับการกระตุ้นสมองให้เกิดเครือข่ายเส้นใยสมองและจุดเชื่อมโยงต่าง ๆ เพื่อส่งผลให้เด็กเกิดการเรียนรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น กระบวนการทำงานของสมองเกิดขึ้นมากเท่าไรจะทำให้เด็กยิ่งฉลาด มากขึ้นเท่านั้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมองของเด็กปฐมวัย

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสมองทางกายที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี สมองจะพัฒนาการ ตามช่วงอายุตั้งแต่เด็กไปจนโต เราทราบว่าหากมีการกระตุ้นที่เหมาะสมเราสามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสมองได้ คือ สามารถเพิ่ม “การเชื่อมต่อ” ให้มากขึ้นได้ดังนี้

- ยีนส์ (genes) ยีนส์จากพ่อแม่จะมีผลต่อลำดับขั้นการพัฒนาการของสมอง เช่น การสร้างเซลล์สมอง การทำงานเชื่อมระหว่างสมองแต่ละส่วน
- อาหาร (nutrition) อาหารสมอง
- เครื่องดื่ม (beverages) ได้แก่ น้ำเปล่า เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการสมดุลของพลังงานในสมอง ทำให้สมองทำงานได้อย่างเหมาะสม สมองต้องการน้ำอย่างน้อย 6-12 แก้วต่อวัน การขาดน้ำทำให้สมองเฉื่อยชา ไม่สามารถเรียนรู้ได้สมบูรณ์
- โปรตีนที่ดีที่สุด (best proteins) ได้แก่ ปลา ไข่แดง โยเกิร์ต ถั่วเหลือง ถั่ว
- ผัก (fresh vegetables) ได้แก่ ผักใบเขียว พืชตระกูลถั่ว ถั่วแดง ถั่วดำ เมล็ดทานตะวัน แครอท มะเขือเทศ ผักโขม
- คาร์โบไฮเดรต (carbohydrates) ได้แก่ ข้าวกล้อง ถั่ว ลูกเดือย
- ผลไม้ (fresh fruits) ได้แก่ กล้วย ส้ม สตรอเบอร์รี่ บลูเบอร์รี่ มะเขือเทศ
- การได้รับความรักความเอาใจใส่ (love)
- การออกกำลังกาย (exercise) เป็นการกระตุ้นให้ร่างกายเกิดการเคลื่อนไหว ซึ่งจะช่วยเพิ่มอัตราการเต้นของหัวใจ (heart rate) ระบบไหลเวียนของเลือด (blood circulation)) ทำให้เกิดการแตกแขนงและเชื่อมโยงของเซลล์ประสาท

- ดนตรีและศิลปะ (music and arts) เช่น ให้เด็กเล่นเครื่องดนตรี ใช้ดนตรีเป็นสื่อช่วยให้จำข้อมูลง่ายขึ้น ให้เด็กเล่นละครเพลง แต่งเนื้อร้องใหม่ใส่ในเพลง (ทำนอง) เก่า และใช้ดนตรีควบคู่กับการเคลื่อนไหว/ออกกำลังกาย

- ความท้าทายและผลกระทบ (challenge and feedback) เช่น เราได้ลองทำอะไรบางอย่างที่ไม่เคยทำมาก่อน เมื่อเราได้ลองฝึกลองถูกด้วยตนเอง เราจะเกิดการเรียนรู้และจดจำได้อย่างแม่นยำ

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสมองทางกายภาพที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่ดี ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสมอง เช่น การกระทำทางร่างกาย (Physical threats) จากการถูกคุกคาม ได้รับการปฏิบัติที่รุนแรง สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย (unsafe home environment) ความผิดปกติของการเรียนรู้ (academic difficulties) การฝึกวินัยที่เหมาะสมและกระทำให้รู้สึกอับอาย (inappropriate discipline and embarrassments)

สรุปได้ว่าการจัดระเบียบของใยประสาทจะมีอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ 2 ประการ ทั้งในส่วนของปัญญานอกและปัญญานภายใน คือการไม่ได้เรียนรู้เพราะขาดการกระตุ้นหรือการส่งเสริมการเรียนรู้ นั่นก็คือใยประสาทถูกตัดออกไป เพราะขาดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ การพัฒนาของสมองในส่วนที่ออกกำลังมีการจัดระเบียบ และการเรียนรู้ผิดสืบเนื่องจากใยประสาทที่หนาตัวขึ้นเป็นวงจรการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ผิด ๆ ยกตัวอย่างในกรณีของช่วงวัยรุ่น การเรียนรู้ค่านิยมทางเพศที่ผิด เรียนรู้พฤติกรรมชอบเสี่ยงเช่น การพนัน กิจกรรมตื่นเต้นและทำหายอันตราย การเสพสารเสพติดจะทำให้เกิดการเรียนรู้ผิด ซึ่งจะมีผลต่อไปจนถึงวัยผู้ใหญ่

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 พัฒนาขึ้นมาโดยอาศัยแนวคิดต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1. แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก พัฒนาการของมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต ซึ่งครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาจะมีความสัมพันธ์และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนไปพร้อมกันทุกด้าน เด็กแต่ละคนจะเติบโตและมีลักษณะพัฒนาการแตกต่างกันไปตามวัย โดยที่พัฒนาการเด็กปฐมวัยบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวเด็กอย่างต่อเนื่องในแต่ละวัย เริ่มตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงอายุ 5 ปี

พัฒนาการแต่ละด้านมีทฤษฎีเฉพาะอธิบายไว้และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเด็ก อาทิ ทฤษฎีพัฒนาการทางร่างกายที่อธิบายการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กว่ามีลักษณะต่อเนื่องเป็นลำดับขั้น เด็กจะพัฒนาถึงขั้นใดจะต้องเกิดภาวะของความสามารถขั้นนั้นก่อน หรือทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาที่อธิบายว่าเด็กเกิดมาพร้อมภาวะ ซึ่งจะพัฒนาขึ้นตามอายุ ประสบการณ์ ค่านิยมทางสังคมและสิ่งแวดล้อม หรือทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพที่อธิบายว่า



เด็กจะพัฒนาได้ดีในแต่ละช่วงอายุเด็กได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ตนพอใจ ได้รับความรัก ความอบอุ่นอย่างเพียงพอจากผู้ใกล้ชิด มีโอกาสช่วยตนเอง ทำงานที่เหมาะสมกับวัยและมีอิสระที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนอยากรู้อย่างเต็มที่ ตนเอง ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กจึงเป็นเสมือนหนึ่งแนวทางให้ผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจเด็ก สามารถอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างของแต่ละบุคคลในอันที่จะส่งเสริมให้เด็กพัฒนาจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการได้ชัดเจนขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเรียนรู้ของมนุษย์เรามีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นจากกระบวนการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยผู้เรียนจะต้องเป็นผู้กระทำให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง และการเรียนรู้จะเป็นไปได้ดี ถ้าผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้เคลื่อนไหว มีโอกาสคิดริเริ่มตามความต้องการและความสนใจของตนเอง รวมทั้งอยู่ในบรรยากาศที่เป็นอิสระ อบอุ่นและปลอดภัย ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก และเนื่องจากการเรียนรู้นั้นเป็นพื้นฐานของพัฒนาการในระดับที่สูงขึ้น คนเราเรียนรู้มาตั้งแต่เกิดตามธรรมชาติก่อนที่จะมาเข้าสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรจึงยึดแนวคิดที่จะให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยตัวเด็กเอง ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระเอื้อต่อการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเล่นของเด็ก การเล่นถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในชีวิตเด็กทุกคน เด็กจะรู้สึกสนุกสนาน เพลิดเพลิน ได้สังเกต มีโอกาสทำการทดลอง สร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและค้นพบด้วยตนเอง การเล่นจะมีอิทธิพลและมีผลดีต่อการเจริญเติบโต ช่วยพัฒนาร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา จากการเล่นเด็กมีโอกาสนเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย ได้ใช้ประสาทสัมผัสและการรับรู้ ผ่อนคลายอารมณ์ และแสดงออกถึงตนเอง เรียนรู้ความรู้สึกของผู้อื่น การเล่นจึงเป็นทางที่เด็กจะสร้างประสบการณ์เรียนรู้สิ่งแวดล้อม เรียนรู้ความเป็นอยู่ของผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์อยู่ร่วมกับผู้อื่น กับธรรมชาติรอบตัว ดังนั้นหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยฉบับนี้จึงถือ “การเล่น” อย่างมีจุดหมายเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก

4. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมและสังคม บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่หรือแวดล้อมตัวเด็ก ทำให้เด็กแต่ละคนแตกต่างกันไป หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยฉบับนี้ถือว่าผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับว่าวัฒนธรรมและสังคมที่แวดล้อมตัวเด็ก มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ การพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ผู้สอนควรต้องเรียนรู้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของเด็กที่ตนรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้เด็กได้พัฒนา เกิดการเรียนรู้ และอยู่ในกลุ่มคนที่มาจากพื้นฐานเหมือนหรือต่างจากตนได้อย่างราบรื่น มีความสุข

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผนวกกับแนวคิด

4 ประการดังกล่าวข้างต้น ทำให้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยกำหนดปรัชญาการศึกษาให้

สถานศึกษาได้ทราบถึงแนวคิด หลักการพัฒนาเด็กปฐมวัยอายุ 3-5 ปี ทั้งนี้ผู้รับผิดชอบจะต้องดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยของตน และนำสู่การปฏิบัติให้เด็กปฐมวัยมีมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดในจุดหมายของหลักสูตร

การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก

การประเมินพัฒนาการ หมายถึง กระบวนการสังเกตพฤติกรรมของเด็กในขณะทำกิจกรรม แล้วจดบันทึกลงในเครื่องมือที่สร้างขึ้นหรือกำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เด็กแสดงออกในแต่ละครั้ง เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

การประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยเป็นการประเมินอย่างต่อเนื่องและถือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมปกติที่จัดให้เด็กในแต่ละวัย ครอบคลุมการพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีหลักในการประเมิน คือ

1. เป็นการประเมินเด็กรายบุคคลต่อเนื่องตลอดปี ครอบคลุมด้านและนำผลมาพัฒนาเด็ก

2. สภาพการประเมินผล มีลักษณะเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน

3. ประเมินอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน เลือกใช้เครื่องมือและจดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

4. ประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับเด็ก ใช้แหล่งข้อมูลหลาย ๆ ด้าน ครูต้องให้ความสำคัญประวัติและความต่อเนื่องในกระบวนการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคล

5. การประเมินการทำงานของสมอง (Brain-Based Learning) ควรให้ความสำคัญต่อ การประเมิน “กระบวนการเรียนรู้” เพื่อตรวจสอบว่า กระบวนการที่ใช้สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ และทำให้สมองได้ทำงานอย่างเต็มที่หรือไม่ การประเมินกระบวนการอาจสร้างแบบประเมินเพื่อควบคุมการใช้ขั้นตอน เครื่องมือและกระบวนการจัดกิจกรรมการประเมินตามสภาพจริงเป็นกระบวนการสามารถและศักยภาพในเรื่องที่เป็นจริงในการประเมินการทำงานของสมองจะมุ่งเน้นประเมิน กระบวนการคิดที่ซับซ้อน ความสามารถในการแก้ปัญหาของเด็กโดยผ่านกระบวนการและกิจกรรมที่หลากหลาย ผลของการประเมินจะแสดงให้เห็นจุดเด่นหรือด้อยของกระบวนการเรียนการสอน ว่าสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้จริงหรือไม่ รวมทั้งการออกแบบที่ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาให้บรรลุ ให้เต็มศักยภาพได้สูงสุด (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2549)

การประเมินเด็กระดับก่อนประถมศึกษาใช้วิธีการสังเกตเป็นส่วนใหญ่ครูจะต้องสังเกตและประเมินทั้งการสอนของตน และพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กว่าได้บรรลุตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ผลที่ได้จากการสังเกตพัฒนาการ จากข้อมูลเชิงบรรยาย จากการรวบรวมผลงาน การแสดงออก ในสภาพที่เป็นจริง ข้อมูลจากครอบครัวของเด็กตลอดจนการที่

เด็กประเมินตนเองหรือผลงาน สามารถบอกได้ว่าเด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ข้อมูลจากการประเมินพัฒนาการจะช่วยครูในการวางแผนการจัดกิจกรรม ชี้ให้เห็นความต้องการพิเศษของเด็กแต่ละคน ใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารกับพ่อแม่ ผู้ปกครองเด็ก และขณะเดียวกันยังใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้กับเด็กในวัยนี้ได้อีกด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครอบครัวของเด็ก

เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เด็กเจริญเติบโตขึ้นมา ครูและพ่อแม่ ผู้ปกครองของเด็กจะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำความเข้าใจพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ต้องยอมรับและร่วมมือกันรับผิดชอบ หรือถือเป็นหุ้นส่วนที่จะต้องช่วยกันพัฒนาเด็กให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน ดังนั้น ครูจึงมิใช่จะแลกเปลี่ยนความรับรู้กับพ่อแม่ ผู้ปกครองเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กเท่านั้น ผู้ปกครองเป็นผู้กำหนดเนื้อหาหลักสูตรตามความต้องการโดยคำนึงถึงหลักการจัดที่เหมาะสมกับวัยเด็ก

2.3.2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

ในปัจจุบันรูปแบบการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย หรือนวัตกรรมทางการศึกษาปฐมวัยได้เกิดขึ้นอย่างมากมาย รูปแบบการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย กระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เรียนหรือตัวเด็กเป็นสำคัญมีดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรการเรียนการสอนแบบโครงการ (Project approach)

Katz & Chard (2000) กล่าวว่า การเรียนการสอนแบบโครงการเป็นการผสมผสานรูปแบบการเรียนการสอนต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก โครงการเป็นการศึกษาในทางลึกในหัวข้อหรือหน่วยการเรียนรู้ที่เด็กหรือผู้เรียนให้ความสนใจ หัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ คือการเรียนรู้เกี่ยวกับหัวข้อหรือหน่วยการเรียนรู้มากกว่าการพยายามตอบคำถามของครู ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของการเรียนรู้แบบโครงการคือ การเปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกเรียนหน่วยการเรียนรู้หรือหัวข้อที่ตนสนใจ กำหนดคำถามที่ตนอยากรู้เพื่อค้นหาคำตอบ เปิดใจกว้างต่อสิ่งที่ตนค้นพบ รวมตลอดถึงรับผิดชอบต่องานที่ตนได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้กระบวนการในการค้นหาคำตอบต่อคำถามที่ตนต้องการรู้นั้นช่วยให้เด็กได้พัฒนาทักษะที่หลากหลายทั้งทางด้านสติปัญญาและสังคม เด็กจำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนและอภิปรายประสบการณ์ของตนในส่วนที่สัมพันธ์กับหน่วยการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล วาดรูปจดบันทึก อ่านหนังสือ ทำงานศิลปะ และแต่งนิทาน เป็นต้น

สรุปการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการถือเป็นการบูรณาการความรู้สาขาต่างๆ เข้าด้วยกัน เช่น ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา วรรณกรรม และศิลปะ เป็นต้น สำหรับเวลาที่ใช้ในการทำงานในแต่ละโครงการนั้นจะขึ้นอยู่กับ หัวข้อเรื่อง อายุ และความสนใจ บางโครงการอาจใช้เวลาหลายวัน หลายสัปดาห์ หรือเพียงหนึ่งสัปดาห์เท่านั้น

Abramson, Robinson, Ankenman (1996) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการดังนี้

1. ครูมีบทบาทเป็นทั้งผู้อำนวยการความสะดวกและผู้เรียนรู้ควบคู่ไปกับเด็ก การเรียนรู้ที่มีคุณค่าสำหรับเด็กไม่ใช้การสอนโดยการบอกเล่าโดยตรงจากครู แต่เป็นการจัดสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ครูจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดสิ่งแวดล้อมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สมบูรณ์

2. หัวข้อในการทำโครงการมาจากประสบการณ์และความสนใจของเด็ก หรือผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการนั้น หลักสูตรที่ใช้จะไม่ได้กำหนดเนื้อหาที่แน่นอนชัดเจน แต่หลักสูตรจะพัฒนามาจากความสนใจของเด็กในขณะนั้น นักการศึกษาเชื่อว่าพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กจะเกิดผลอย่างเต็มที่เมื่อเด็กได้มีโอกาสค้นหาคำตอบต่อคำถามหรือหัวข้อที่ สนใจ

3. เป็นความร่วมมือกันระหว่างครูเด็กและผู้ปกครอง

4. เนื้อหาของโครงการพัฒนามาจากความเข้าใจของเด็ก ไม่ได้เกิดจากบทเรียนสำเร็จรูป

5. การทำโครงการจะเป็นกลุ่มเล็ก ๆ มากกว่าเป็นกลุ่มใหญ่ทั้งชั้นเรียน ทั้งนี้เพราะ การจัดทำเป็นกลุ่มเล็ก ๆ จะช่วยให้ครู เด็ก และผู้ปกครองได้พูดคุยกันอย่างทั่วถึง

6. การนำเสนอความคิดของเด็กแต่ละคนจะนำเสนอผ่านสื่อหรือรูปแบบที่หลากหลาย เรียกว่า “ร้อยภาษาของเด็ก” ความเชื่อดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีพหุปัญญาที่กล่าวถึงความฉลาด หรือความถนัด 8 ด้านของเด็ก อันได้แก่ ความฉลาดด้านภาษา ความฉลาดด้านตรรกศาสตร์ ความฉลาดด้านมิติสัมพันธ์ ความฉลาดด้านการใช้ร่างกายหรือส่วนต่างๆ ของร่างกาย ความฉลาดด้านดนตรี ความฉลาดด้านมนุษยสัมพันธ์ ความฉลาดด้านการรู้จักตนเอง และความฉลาดด้านสิ่งแวดล้อม

การเลือกหน่วยการเรียนรู้หรือหัวข้อเพื่อทำโครงการ

ครูอาจจะเลือกหัวข้อโครงการ โดยมีพื้นฐานอยู่ที่ความสนใจของเด็กเป็นหลัก Katz & Chard (2000) เสนอแนะว่าครูสามารถโน้มน้าวให้เด็กสนใจในสิ่งที่ครูนำเสนอ และได้เสนอหลักการในการเลือกหัวข้อ หรือหน่วยการเรียนรู้สำหรับทำโครงการดังนี้

1. หัวข้อในการทำโครงการที่ดีควรเปิดโอกาสให้เด็กได้สำรวจและค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

2. เด็กสามารถใช้แหล่งทรัพยากรในท้องถิ่น หรือชุมชนรอบตัว

3. มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับหลักสูตรของโรงเรียน

4. เปิดโอกาสให้พ่อแม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

5. หัวข้อในการทำโครงการควรสอดคล้อง และสัมพันธ์กับประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของเด็ก

6. หัวข้อในการทำโครงการควรเป็นหัวข้อที่น่าสนใจสำหรับเด็กส่วนใหญ่ หรือเป็นหัวข้อที่ครูเห็นว่ามีความสำคัญ และสมควรพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวเด็ก

7. เปิดโอกาสให้เด็กได้ใช้ทักษะที่หลากหลายซึ่งเหมาะสมกับอายุและ พัฒนาการของเด็ก

8. หัวข้อในการทำโครงการควรมีความเฉพาะเจาะจงกล่าวคือไม่แคบหรือ กว้างจนเกินไป

9. หัวข้อในการทำโครงการควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถบูรณาการวิชา ต่างๆ เข้าด้วยกัน เช่น วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ และภาษา เป็นต้น

ขั้นตอนในการทำโครงการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะเริ่มต้นโครงการ

ครูส่งเสริมให้เด็กแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ของตนในหัวข้อหรือ หน่วยการเรียนรู้ที่จะจัดทำโครงการ โดยครูอาจให้เด็กเล่าเรื่องราวตามรูป หรือแสดงบทบาทสมมติ ครูควรเปิดโอกาสให้เด็กตั้งคำถามเกี่ยวกับหัวข้อที่ต้องการศึกษาคำถามที่เด็กถามจะช่วยให้ครู ทราบถึงประสบการณ์และความรู้เดิมรวมถึงความเข้าใจผิดของเด็กต่อหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็พื้นฐานที่ช่วยให้ครูวางแผนการเรียนรู้ในระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 ระยะดำเนินโครงการ

เป็นหัวใจของการเรียนการสอนแบบโครงการ เนื่องจากเด็กจะได้รับข้อมูล ใหม่โดยผ่านประสบการณ์ตรง เช่น การไปทัศนศึกษาไปยังสถานที่ต่างๆ การสังเกต การพูดคุย สนทนา และสัมภาษณ์บุคลากรด้านต่างๆ เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ถือเป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐาน หรือแหล่งข้อมูลแรก ขณะเดียวกันเด็กสามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลอันดับ 2 เช่น การดูภาพยนตร์ทางการศึกษา การอ่านหนังสือ

ก่อนการพาเด็กไปทัศนศึกษาทุกครั้ง ครูควรพูดคุยกับเด็กเกี่ยวกับข้อสงสัย และคำถามที่เด็กต้องการคำตอบ บุคลากรที่เด็กควรพูดคุยด้วยเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ ทราบรวมถึงสิ่งที่ครูต้องการให้เด็กสังเกตอย่างใกล้ชิด ครูควรเตรียมแฟ้มร่องพร้อม กระดาษสำหรับให้เด็กได้วาดรูป หรือบันทึกข้อมูลสิ่งที่ตนสังเกตได้จากในระหว่างการเดินทางไปทัศนศึกษา ครูควรส่งเสริมให้เด็กใช้ทักษะต่างๆ เช่น การนับ การสังเกตความแตกต่างของรูปทรงและสีของ สิ่งต่างๆ การตั้งสมมุติฐาน และการบันทึกข้อมูลของสิ่งที่ตนสังเกตเห็น

หลังการไปทัศนศึกษาสิ้นสุดลง ครูควรเปิดโอกาสให้เด็กอภิปราย พูดคุย เกี่ยวกับสิ่งที่ตนสังเกตเห็น เช่น การพูดคุย การวาดรูป การเล่นบทบาทสมมุติการวัด การเขียน และไดอะแกรม เป็นต้น

ผลงานของเด็กสามารถเก็บรวบรวมใส่แฟ้มงานเฉพาะของแต่ละคนและจัด แสดงนิทรรศการ ขณะเดียวกันครูควรเปิดโอกาสให้เด็กได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายและวางแผน เกี่ยวกับการจัดนิทรรศการ

ระยะที่ 3 การสรุปโครงการ

การสรุปและทบทวนสิ่งที่เด็กเรียนมาทั้งหมด สำหรับเด็กในวัย 3 - 4 ขว
 ้นสรุปมักอยู่ในรูปของการเล่นบทบาทสมมุติเกี่ยวกับเรื่องที่เรียนมา ในเด็กวัย 5 ขวบขึ้นไปค
 ควรกระตุ้นให้เด็กพูดคุย และอภิปรายเพื่อวางแผนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการท
 โครงการและการเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น

สรุป การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการถือเป็นรูปแบบหนึ่งของกา
 จัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความสนใจ และพัฒนาการของเด็กเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้เด็กได้มีโอกา
 นำทักษะที่ มีอยู่ออกมาใช้ เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยครูมีบทบาท
 เป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจของเด็ก

2. หลักสูตรการสอนภาษาแบบธรรมชาติ หรือแบบองค์รวม (Integrate Whole Language Curriculum)

นักการศึกษา Sawyer & Sawyer (1993) กล่าวว่า วิธีการสอนภาษาแบ
 ธรรมชาติเป็นวิธีการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ภาษาผ่านการอ่า
 นิทานและวรรณกรรม การทำงานกลุ่มร่วมกับเพื่อน รวมตลอดถึงการส่งเสริมให้พ่อแม่ผู้ปกครอง
 มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของเด็ก

นักการศึกษาในแนวการสอนภาษาแบบธรรมชาติมีความเชื่อร่วมกันว่า

1. มนุษย์เรียนรู้ภาษาแบบองค์รวม (holistic) ในสภาพการณ์จริงและใ
 ความหมายต่อตนเอง กล่าวคือ มนุษย์เรียนรู้การพูดโดยผ่านการการฟังและเรียนรู้การอ่านโดย
 ผ่านงานเขียนทั้งของตนเอง และบุคคลรอบข้าง

2. การเรียนรู้ภาษายืดหยุ่นได้ กล่าวคือ เด็กทุกคนไม่จำเป็นต้องอ่านออก
 เขียนได้เมื่อขึ้นชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เด็กบางคนอาจอ่านหนังสือได้ก่อนหน้านั้นหรือช้ากว่านั้นซึ่ง
 ไม่ถือเป็นเรื่องผิดปกติแต่อย่างใด

3. การเรียนรู้ภาษาเป็นกระบวนการทางสังคม กล่าวคือ มนุษย์เรียนรู้ภาษา
 โดย การสังเกต และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง

4. การเรียนรู้ภาษาของเด็กเป็นพัฒนาการที่ต่อเนื่องและเริ่มตั้งแต่ในวัยทารก
 โดยส่วนหนึ่งพัฒนามาจากการที่ผู้ใหญ่รอบข้างอ่านหนังสือให้เด็กฟัง หรือชี้ชวน พูดคุยกับเด็ก
 เกี่ยวกับรูปภาพในหนังสือ เด็กจะเรียนรู้ภาษาและคำต่าง ๆ ขณะที่ผู้ใหญ่เล่าเรื่อง โดยส่วนใหญ่แล้ว
 เด็กเรียนรู้ภาษาก่อนการเข้าโรงเรียน

5. เด็กเรียนรู้ภาษาโดยการสร้างความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับภาษา เช่น
 การที่เด็กมีประสบการณ์เกี่ยวกับภาษาเสมอ ๆ โดยผ่านการอ่าน การพูด การฟัง และการเขียนจะ
 ช่วยให้ได้สำรวจและทำความเข้าใจกับภาษามากขึ้น

6. ผู้ปกครองและครูมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการทางภาษาของ
 เด็กโดยการเป็นแม่แบบที่ดีทางภาษา เด็กซึ่งมาจากครอบครัวที่มีการใช้การพูดคุย อ่านและเขียน

ในชีวิตประจำวันมักมีพัฒนาการทางภาษาโดยเฉพาะด้านการอ่านและเขียนดีกว่าเด็กที่ครอบครัวยังไม่ได้เห็นคุณค่าของการใช้ภาษา

7. ในการเรียนรู้ภาษา เด็กจะเรียนรู้หน้าที่ หรือความหมายของภาษาก่อนเรียนรู้ การสะกดคำ ภาษาประกอบด้วย 3 ระบบ คือ ระบบความหมาย ระบบไวยากรณ์ และระบบเสียง ความหมายถือเป็นหัวใจของภาษา ส่วนไวยากรณ์และเสียงเป็นเพียงส่วนประกอบ เด็กสามารถพูดเป็นประโยชน์ได้อย่างคล่องแคล่วก่อนที่จะเรียนรู้กฎเกณฑ์ของสร้างประโยค หรือในการเขียนเด็กจะคิดหาคำที่ตนต้องการสื่อความหมายมากกว่าการสะกดคำไปทีละตัว

ครูยังมีบทบาทที่สำคัญในการจัดเตรียมสิ่งแวดล้อม ครูควรจัดสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นเด็กในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. จัดสิ่งแวดล้อมที่เด็กได้มีโอกาสใช้การพูด การฟัง การอ่าน และเขียนในการเล่น ในการสนทนา พูดคุยกับเด็ก ครูควรถามคำถามที่กระตุ้นให้เด็กคิด และหัวข้อที่นำมาพูดคุย อภิปรายควรเป็นหัวข้อในความสนใจของเด็ก ขณะเดียวกันครูควรตั้งใจฟังคำตอบของเด็ก

2. จัดสิ่งแวดล้อมที่เด็กได้มีโอกาสอ่าน เขียน พูด และฟังในสถานการณ์ที่มีความหมายต่อตัวเด็ก บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของครูในการส่งเสริมพัฒนาการทางภาษาแก่เด็ก คือการอ่านหนังสือนิทานให้เด็กฟังเป็นประจำและสม่ำเสมอทั้งเป็นรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอ่านหนังสือกับเด็กครูควรจัดเตรียมหนังสือประเภทต่าง ๆ ไว้ให้เด็กอ่านอย่างหลากหลาย อาทิ หนังสือนิทานประกอบรูปภาพ หนังสือการ์ตูน หนังสือสารคดี ประสบการณ์ที่เด็กได้รับจากการฟังนิทานจะช่วยส่งเสริมทัศนคติในทางบวกของเด็กต่อการอ่าน

ในมุมหนังสือ ครูอาจมีแบบบันทึกการอ่านเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสพัฒนาการเขียนผ่านการแสดงความคิดเห็นต่อหนังสือนิทานที่อ่านหรือฟังและในชั้นเรียนควรมีการจัดมุมการเขียนสำหรับเด็ก ครูจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเขียนแก่เด็ก เช่น การเขียนบันทึกประจำวัน โดยบันทึกประจำวันของเด็กเล็ก ๆ อาจอยู่ในรูปแบบของภาพวาด การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางภาษา เช่น การมีตัวหนังสืออยู่รอบห้องเรียน หรือมีคำคล้องจองหรือเนื้อเพลงที่เด็กท่อง หรือร้องเป็นประจำติดอยู่บนฝาผนัง

3. จัดสิ่งแวดล้อมที่เด็กได้มีโอกาสเห็นและได้ยินผู้ใหญ่อ่าน เขียน และพูดคุยในชีวิตประจำวัน สรุปลักษณะการสอนภาษาแบบธรรมชาติ เป็นวิธีการที่ช่วยให้เด็กปฐมวัยเรียนรู้ภาษาอย่างค่อยเป็นค่อยไป ไม่สร้างทัศนคติในทางลบต่อการเรียนภาษาโดยเฉพาะด้านการอ่านเขียน และเด็กจะให้ความสนใจต่อการเรียน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น

เสาวนีย์ จันทรที (2546) ได้ทำการศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากธรรมชาติตามรูปแบบจิตปัญญาที่มีต่อการรับรู้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของเด็กปฐมวัย พบว่าเมื่อใช้กิจกรรมทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนผสมผสานกันโดยให้เด็กเรียนรู้จากธรรมชาติจริงทำให้เด็กมีความกระตือรือร้น พอใจและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

เบญจะ คำมะสอน (2544) ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถด้านการฟัง การพูดของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์การพูดเล่าเรื่องอย่างต่อเนื่องโดยใช้ภาพประกอบ พบว่า การพัฒนาความสามารถของการฟังด้วยการให้เด็กอายุ 4-5 ขวบ เล่าเรื่องต่อเนื่องโดยใช้ภาพประกอบการพูดเล่าเรื่องทำให้ความสามารถทางภาษาของเด็กสูงขึ้น

รัญจวน ประโมจน์ (2544) ศึกษาผลการจัดกิจกรรมเสริมการเล่านิทานประกอบภาพที่มีต่อความสามารถด้านการเขียนของเด็กปฐมวัย พบว่าการสร้างความคุ้นเคยกับการใช้นิทานประกอบภาพและคำศัพท์ที่ต้องการให้เด็กเรียนรู้และเขียนคำตามโดยทำต่อเนื่องกันสามารถพัฒนาการเขียนของเด็กได้

3. หลักสูตรการเรียนการสอนตามแนวคิดของมอนเตสซอรี (Montessori education)

แนวคิดของมอนเตสซอรีจะให้ความสำคัญแก่เด็กโดยได้มีการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาจากพื้นฐานปรัชญาของการที่ผู้ใหญ่ต้องให้การยอมรับนับถือเด็ก เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระจากสิ่งแวดล้อมที่จัดไว้ให้อย่างมีจุดมุ่งหมาย (จิระพันธ์ พูลพัฒน์, 2542)

แนวคิดและแนวปฏิบัติของมอนเตสซอรีสรุปเป็นหลักการของการสอนไว้ 5 ประเด็น ดังนี้

1. เด็กมีจิตที่ซึมซาบได้ (the absorbent mind)

เด็กจะซึมซาบประสบการณ์ต่างๆ รอบตัว ซึ่งผลจากการซึมซาบนี้เองที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ พัฒนาการของจิตที่ซึมซาบนั้นจะเกิดขึ้นกับเด็กในช่วงอายุระหว่างแรกเกิดถึง 6 ปี และแบ่งเป็น 2 ระดับคือ

1.1 ช่วงแรกเกิดถึง 3 ปี เด็กจะอยู่ในช่วงของจิตซึมซาบโดยไม่รู้ตัว เด็กจะสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบตัวโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 อันได้แก่ การมองเห็น การได้ยิน การชิมรส การดมกลิ่น และการสัมผัส นอกจากนั้นเด็กยังใช้การเคลื่อนไหว รวมตลอดถึงการซึมซาบภาษาจากสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่เด็กจะซึมซาบประสบการณ์ต่างๆ เหล่านี้ไว้ในความทรงจำโดยไม่รู้ตัว นั่นไม่ได้หมายความว่าจิตซึมซาบโดยไม่รู้ตัวจะไม่เกิดการเรียนรู้ จิตที่ซึมซาบโดยไม่รู้ตัวอาจเป็นการเรียนรู้ที่ดีที่สุดก็เป็นได้ เช่น การเรียนรู้ภาษาแม่ของเด็ก

1.2 ช่วง 3 - 6 ปี ความสามารถของจิตซึมซาบของเด็กจะอยู่ในขั้นที่รู้ตัวมากขึ้น ในช่วงนี้เด็กจะใช้ประสาทสัมผัสในการสำรวจสิ่งต่างๆ รอบตัวและมีการเปรียบเทียบหรือหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เด็กจะเริ่มพัฒนาความสามารถในการแยกแยะ รวมตลอดถึงจัดลำดับของสิ่งของต่างๆ รอบตัว เด็กจะซึมซาบไปตามลำดับขั้นจนกระทั่งอยู่ในความทรงจำและพัฒนาเป็นความสามารถในการคิด

2. ช่วงเวลาหลักของชีวิต

ช่วงเวลาหลักของชีวิตมนุษย์จะอยู่ในช่วงแรกเกิดถึง 6 ขวบ หรือที่เรียกว่า “sensitive periods” เป็นช่วงที่สำคัญที่สุดสำหรับเด็กแต่ละคนที่จะพัฒนาความสามารถหรือลักษณะเฉพาะของตนเอง เด็กจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากประสบการณ์รอบตัวโดยการสำรวจสิ่งแวดล้อมผ่านการใช้ประสาทสัมผัส เช่น มือและลิ้นซึ่งไปสู่พัฒนาการทางด้านภาษา

3. การเตรียมสิ่งแวดล้อม

ในสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและสงบ เด็กจะทำกิจกรรมที่ตนเองเลือกตามอัตราการเรียนรู้ของตนเอง สภาพแวดล้อมจะเป็นการผสมผสานกันระหว่างเสรีภาพและระเบียบวินัยในตนเอง

4. เด็กจะต้องได้รับการยอมรับนับถือ

การจัดการเรียนการสอนตามแนวมอนเตสซอรีเริ่มต้นด้วยการยอมรับนับถือเด็กในฐานะอันเป็นเอกัตบุคคล เพราะเด็กแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะของตนเอง แนวการสอนจะคำนึงถึงพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก

5. การศึกษาด้วยตนเอง

การเรียนรู้ของมนุษย์แต่ละคนจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับตนเองเป็นหลัก การให้การศึกษาแก่เด็กในระยะเริ่มต้นจึงไม่ใช่นำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับเด็กหรือผู้เรียนโดยการบอก แต่ควรเป็นการปลูกฝังให้เด็กได้เจริญเติบโตไปตามความต้องการตามธรรมชาติของตนเอง มอนเตสซอรีจะเน้นในเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมอย่างสมบูรณ์ และดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเด็กให้ปรากฏออกมา สำหรับการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดของมอนเตสซอรีแล้วมือทั้งสองข้างของเด็กถือได้ว่าเป็นครูที่สำคัญ มอนเตสซอรีเชื่อว่าถ้าเด็กได้มีบางสิ่งบางอย่างที่จะจับต้องและบิดหรือหมุนด้วยมือสมองจะทำหน้าที่ตอบสนองได้ วัสดุอุปกรณ์จึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการสอน

การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน

หลักสูตรการเรียนการสอนตามแนวมอนเตสซอรีจะแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มประสบการณ์ชีวิต (practical life) เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของเด็ก เช่น การกวาดบ้าน การเย็บผ้า เป็นต้น

2. ประสาทสัมผัส (sensorial) เด็กอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยการกระตุ้นตั้งแต่แรกเกิดและเด็กจะใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของตนในการสัมผัสสิ่งต่างๆ โดยไม่รู้ตัว

3. ภาษาและคณิตศาสตร์ (language and mathematics) ประกอบด้วยการเตรียมตัวด้านการอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์ และวิชาการด้านอื่นๆ โดยมุ่งหวังให้เด็กมีประสบการณ์พื้นฐานด้านการนับจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม รู้จักจำนวน การบวก การลบ ไปตามลำดับ

บทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอน

นักการศึกษา นิวเบิร์ต (Neubert, 1973) ได้สรุปลักษณะสำคัญของครูผู้สอนตามแนวมอนเตสซอรีไว้ดังต่อไปนี้

1. ครูผู้สอนตามแนวของมอนเตสซอรี คือ ตัวกลางในการเชื่อมโยงระหว่างเด็กและสิ่งแวดล้อมที่เตรียมไว้
2. ครูในระบบการเรียนการสอนของมอนเตสซอรีจะเป็นนักสังเกตเด็กที่มีระบบและสามารถตีความความต้องการของเด็กได้
3. ครูของมอนเตสซอรีเป็นนักทดลองที่พยายามจัดสิ่งแวดล้อมให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของเด็ก รวมถึงตลอดถึงบันทึกผลที่เกิดขึ้น
4. ครูของมอนเตสซอรีจะให้การเคารพและปกป้องเด็ก รวมถึงตลอดถึงรู้จังหวะว่าเมื่อไรควรให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่เด็กและเมื่อไรควรเฝ้าดูอยู่ห่างๆ
5. ครูของมอนเตสซอรีจะเป็นผู้ให้การสนับสนุน ให้ความอบอุ่นปลอดภัย มั่นคง รวมถึงตลอดถึงให้การยอมรับเด็กแต่ละคนตามที่เด็กเป็นโดยไม่นำเด็กไปเปรียบเทียบกับเด็กคนอื่น

ซึ่งทาง วิณา กวีสสมบูรณ์ (2542) ได้ศึกษาการพัฒนาและการใช้หลักสูตรในโรงเรียนอนุบาลที่ใช้แนวทางการศึกษาแบบมอนเตสซอรี และแบบวอลดอร์ฟ พบว่าโรงเรียนอนุบาลที่ใช้แนวคิดทางการศึกษาแบบวอลดอร์ฟ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและใช้หลักสูตรในการพัฒนา หลักสูตรผู้บริหารจะมีการปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย โดยพิจารณาความต้องการของเด็กและสภาพแวดล้อมรอบตัวเด็กเป็นสำคัญ จากนั้นจึงนำข้อมูลมาจัดเป็นเนื้อหาและกิจกรรมตามหลักแนวคิดของโรงเรียน ในการใช้หลักสูตรจะมีการจัดกิจกรรมโดยผ่าน การเล่นเกมประจำวัน กิจกรรมวงกลม และการเล่านิทาน ซึ่งขั้นตอนในการจัดกิจกรรม แต่ละกิจกรรมของโรงเรียนจะแตกต่างกันไปตามความเข้าใจ ประสบการณ์ และการตีความหมายของผู้บริหารที่มีต่อแนวคิดทางการศึกษา

สรุป หัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดของมอนเตสซอรี คือ การจัด ชั้นเรียนแบบคละอายุ การให้เพื่อนสอนเพื่อน (peer tutoring) การเรียนรู้ที่เด็กเป็นศูนย์กลาง และการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน รวมถึงตลอดถึง การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นลำดับขั้นตอนเพื่อให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยครูจะทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตและ ให้คำแนะนำ

4. หลักสูตรการเรียนการสอนแบบไฮ/สโคป (High/Scope curriculum)

นักการศึกษา บิลแมนและเซอร์แมน (1996 อ้างอิงจากนภเนตร ธรรมบวร, 2546) ได้กล่าวว่า หลักสูตรการเรียนการสอนแบบไฮ/สโคปมุ่งส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาของเด็กผ่านประสบการณ์ที่สำคัญ 8 ด้าน



1. การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ (active learning) โดยมุ่งเน้นการใช้ประสาทสัมผัส ทั้ง 5 และการส่งเสริมให้เด็กได้เลือกกิจกรรม และอุปกรณ์สำหรับการเรียนรู้
2. การใช้ภาษาโดยผ่านการพูดคุย การแสดงความคิดโดยผ่านงานเขียน และการเล่นเกมเกี่ยวกับภาษา
3. การนำเสนอประสบการณ์และความคิดผ่านงานศิลปะ การเล่นเกมบทบาทสมมติการเขียน รวมตลอดถึงการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5
4. การจัดกลุ่มหรือประสาท (classification) โดยการใช้วัสดุต่างๆ ที่หลากหลายซึ่งช่วยให้เด็กได้เรียนรู้ลักษณะต่างๆ ของวัสดุและการจัดกลุ่มวัสดุโดยใช้วิธีการต่างๆ ที่หลากหลาย
5. การจัดลำดับ (striation) ซึ่งมุ่งพัฒนาความสามารถในการจัดลำดับการเปรียบเทียบ และการจับคู่สิ่งของ
6. ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับจำนวน (number concepts) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับ ความเข้าใจทางคณิตศาสตร์ และการคำนวณ อาทิ การนับ การบวก การลบ และการจับคู่วัตถุหนึ่งต่อหนึ่ง (one-to-one correspondence) เป็นต้น
7. มิติสัมพันธ์ (spatial relationships) จะได้รับการพัฒนาเมื่อเด็กเล่นภาพตัดต่อ (puzzle) หรือวัสดุอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน
8. ความคิดรวบยอดเรื่องเวลา (time concepts) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเข้าใจในเรื่องของเวลา เช่น ชั่วโมง วัน เดือน ปี และลำดับของเวลา เช่น เมื่อวานนี้ วันนี้ พรุ่งนี้ เป็นต้น

การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน

หัวใจสำคัญของการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนแบบไฮ/สโคป คือ การเรียนรู้แบบ ลงมือกระทำ หรือลงมือปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์กิจวัตรประจำวันในชั้นเรียนถือเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก กิจวัตรประจำวันในหลักสูตรแบบไฮ/สโคป ประกอบด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน (plan) การลงมือปฏิบัติ (do) และการทบทวน (review) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในหลักสูตรที่ช่วยเปิดโอกาสให้เด็กแสดงออกซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนการวางแผน เมื่อเด็กตกลงเรื่องที่จะเรียนแล้ว ครูให้เด็กแต่ละกลุ่มร่วมกันคิดว่าทำอะไรจึงจะทำสิ่งที่พูดได้ หรือทำสิ่งที่เป็นคำตอบได้ ตัวอย่างเช่น เด็กบอกว่าจะใช้กระดาษสีทำพัด เด็กต้องคิดต่อว่าจะทำพัดอย่างไร ในการคิดนี้บางครั้งครูอาจให้เด็กไปค้นหาอุปกรณ์เองเพิ่มเติมหรือครูเสริมอุปกรณ์ให้เพื่อให้เด็กได้คิดทำตามแผนงานระหว่างวางแผนครูจะกระตุ้นด้วยคำถาม ให้เด็กวางแผนด้วยการวาดภาพแสดงหรือทำสัญลักษณ์ หรือบอกครูและครูบันทึกไว้ด้วยภาพหรือสัญลักษณ์ประจำตัวเด็ก เด็กเล็กเพียงแต่อาจจะบอกว่าเธอจะทำอะไรก็ได้ให้นับได้ว่าเด็กมีแผนแล้ว ขั้นนี้เป็นขั้นของการคิดและตัดสินใจของเด็ก

ชั้นปฏิบัติตามแผน ในกรณีที่เด็กวางแผนโดยยังไม่มีอุปกรณ์ ชั้นปฏิบัติการตามแผนของเด็กจะเริ่มจากการค้นหาอุปกรณ์เพื่อใช้ตามแผน ส่วนเด็กที่มีอุปกรณ์พร้อมมูลอยู่แล้วจะเริ่มจากการเริ่มใช้อุปกรณ์นั้นดำเนินการตามแผน ครูสังเกตการณ์ทำงานของเด็กแต่ละกลุ่มบันทึกพฤติกรรมเด็ก ให้คำแนะนำช่วยเหลือ หรือร่วมแสดงความคิดเห็นกับกลุ่ม สนับสนุนให้เด็กดำเนินการกิจกรรมตามแผนด้วยตนเองหรือกลุ่มอย่างอิสระตามเวลาที่กำหนด หากมีปัญหาระหว่างปฏิบัติ เด็กอาจปรับเปลี่ยนได้ถ้ามีเหตุผล ชั้นนี้เป็นชั้นของการปฏิบัติตามที่เด็กตั้งใจ ได้คิดได้แก้ปัญหา มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม ถ้างานเสร็จแล้วเด็กอาจวางแผนสำหรับทำสิ่งอื่นต่อไปได้

สิ่งที่ครูปฏิบัติในระหว่างดำเนินการกิจกรรม ครูจะเป็นผู้สังเกตและสนับสนุนให้การดำเนินการกิจกรรมของเด็กเป็นไปอย่างคล่องตัว ครูต้องเป็นผู้กระตุ้นในการเลือกสื่อของเด็ก การสำรวจ และการพูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่ม นอกจากนี้สิ่งที่ครูปฏิบัติได้แก่

- ครูจัดบันทึกการวางแผนของเด็ก
- ครูต้องเตือนเด็กเมื่อจะหมดเวลา
- เมื่อเด็กทำงานเสร็จแล้วครูชักชวนให้เด็กทำความสะอาดและเก็บอุปกรณ์เข้าที่ให้เรียบร้อยชั้นทบทวน เมื่อเด็กทำผลงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

การประเมินผล

การประเมินผลในหลักสูตรการเรียนการสอนแบบไฮ/สโคปนั้นถือเป็นหน้าที่โดยตรงของครูที่จำเป็นต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในแต่ละวัน ครูจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเด็กโดยจัดบันทึกจากการสังเกต และมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กในแต่ละวัน โดยจะมุ่งบรรยายพฤติกรรมของเด็กในด้านต่าง ๆ

- ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
- ด้านการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์
- ด้านดนตรีและการเคลื่อนไหว
- ด้านทักษะของภาษาซึ่งรวมถึงการอ่านและการเขียน
- ด้านตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์

จุดมุ่งหมายหลักของการประเมินผล คือ การประเมินคุณภาพของโปรแกรม และหลักสูตรการเรียนการสอน รวมตลอดถึงพัฒนาการของเด็กวัย 2-6 ขวบ โดยได้สร้างแบบประเมินคุณภาพโปรแกรม และแบบบันทึกพฤติกรรมเด็กจากการสังเกต

- แบบประเมินคุณภาพโปรแกรม (PQA)

ไฮ/สโคปได้จัดทำแบบประเมินคุณภาพโปรแกรมอันประกอบด้วยมาตรฐานคุณภาพด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการจัดชั้นเรียน สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมประจำวัน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับเด็ก ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง รวมตลอดถึงกรณีพิเศษและฝึกอบรมครู

- แบบบันทึกพฤติกรรมเด็กจากการสังเกต (COR)

เป็นเครื่องมือประเมินพัฒนาการเด็กที่ไฮ/สโคปสร้างขึ้นเพื่อนำมาใช้แทนแบบทดสอบซึ่งถือว่าไม่เหมาะสมกับเด็ก ผู้ที่จะใช้เครื่องมือจำเป็นต้องผ่านการอบรมการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเพื่อที่จะสามารถใช้ COR ได้อย่างมีประสิทธิภาพ COR จะใช้สังเกตเด็กโดยมุ่งบรรยายพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของเด็ก 6 ด้าน

หลักสูตรการเรียนการสอนแบบไฮ/สโคปเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีพัฒนาการ และการปฏิบัติซึ่งมีพื้นฐานอยู่บนพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก ปัจจุบันการเรียนการสอนแบบไฮ/สโคปได้เป็นที่นิยมแพร่หลายออกไปทั่วโลก

5. หลักสูตรการเรียนการสอนตามแนวคิดวอลดอร์ฟ (Waldorf education)

หลักแนวความคิด

หลักการที่เด่นชัด คือ การให้การศึกษาแก่เด็กโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พัฒนาการในแต่ละขั้นตอนของเด็กเต็มไปด้วยประสบการณ์ และความสนุกสนาน การศึกษาแบบวอลดอร์ฟให้ความสำคัญกับวัยเด็ก เพราะเห็นว่าเป็นเวลาที่สำคัญของความเป็นมนุษย์ซึ่งมนุษย์ทุกด้านต้องก้าวผ่าน และควรได้รับการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมที่จะได้เติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การเรียนการสอนตามแนวคิดวอลดอร์ฟจึงมุ่งส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างอิสระ โดยครูผู้สอนจะตระหนักและยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน รวมถึงเปิดโอกาส ให้เด็กได้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มั่นใจในตนเอง สไตเนอร์ กล่าวว่า “จินตนาการ ความเจริญและความรับผิดชอบ ทั้งสามนี้ถือเป็นแกนหลักของการศึกษา”

หัวใจสำคัญของการเรียนการสอนแบบวอลดอร์ฟ คือมุ่งพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม (the whole child) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่

1. การลงมือปฏิบัติ (hands)
2. ความรู้สึก หรือใจ (heart)
3. ความนึกคิด หรือสมอง (head)

รูดอล์ฟ สไตเนอร์ได้แบ่งพัฒนาการตลอดชีวิตมนุษย์ไว้ในช่วงละ 7 ปีช่วงที่เด็กพัฒนาในระบบการศึกษา คือตั้งแต่แรกเกิดถึง 21 ปี ซึ่งครอบคลุมพัฒนาการ 3 ช่วงแรกมีลักษณะสำคัญดังตารางข้างล่าง พัฒนาการตลอดชีวิตของมนุษย์ผศ.ดร.บุษบง ดันตวิวงศ์

ตารางที่ 1 พัฒนาการตลอดชีวิตของมนุษย์

ช่วงอายุ	พัฒนาการของระบบในร่างกาย	กิจกรรมภายใน	ระดับการตระหนักรู้ขณะเรียน	สิ่งสำคัญต่อการเรียนรู้	การเรียนรู้ที่จำเป็น
0 - 7	ระบบย่อยอาหารและการเจริญเติบโตของแขนขาเพื่อสร้างรูปถ่าย	ความมุ่งมั่นตั้งใจ (Willing)	ไม่รู้ตัว	ความประทับใจในผู้ที่เป็นต้นแบบ	จำเป็นต้องเรียนรู้ว่าโลกนี้ดี
7 - 14	ระบบการหายใจและการเต้นของหัวใจเพื่อสร้างพื้นอารมณ์	ความรัก (feeling)	กึ่งฝัน	ความรักในผู้นำ	จำเป็นต้องเรียนรู้ว่าโลกนี้งดงาม
14 - 21	ระบบประสาทเพื่อสร้างการคิดเหตุผล	การคิด (thinking)	รู้ตัว	ความศรัทธาในความถูกต้องของอุดมคติ	จำเป็นต้องเรียนรู้ว่าโลกนี้เป็นจริง

(บุษบง ต้นติวงศ์, 2550)

การศึกษาแบบวอลดอร์ฟ มุ่งที่จะดึงศักยภาพซึ่งแฝงเร้นในตัวเด็กแต่ละคนให้แสดงออกมา ไข่มุ่งจะนำข้อมูลความรู้จากภายนอกใส่เข้าไปในตัวเด็กเพื่อการผลิตซ้ำ โรงเรียนจะต้องพัฒนามนุษย์ซึ่งสามารถที่จะรับรู้สิ่งต่างๆ ได้ยิ่งลึกซึ้ง และกว้างขวาง สามารถคิดได้อย่างลุ่มลึกและชัดเจน รวมตลอดถึงสามารถแสดงออกได้อย่างรู้ตนเองและอิสระ

การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน

เนื่องจากในช่วงวัย 7 แรกของชีวิต เด็กจะอยู่ในช่วงพัฒนาการทางร่างกาย ก่อตัวอย่างรวดเร็ว และจะมีโลกของการใช้จินตนาการค่อนข้างสูง ด้วยเหตุนี้การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กวัยนี้จะมุ่งเน้นที่การเล่นนิทาน การเล่นอิสระ และการเล่นสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อเตรียมเด็กเข้าสู่การเป็นผู้ใหญ่ที่ตระหนักในตนเอง ครุมีหน้าที่จัดเตรียมสิ่งแวดล้อมซึ่งเปิดโอกาสให้เด็กได้เล่น ส่งเสริมให้เด็กมีจินตนาการของตนเอง

วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเล่นของเด็กเล็กควรเป็นวัสดุธรรมชาติที่หาได้ในท้องถิ่น ไม่ควรเป็นสิ่งของสำเร็จรูป เพราะการเล่นสำเร็จรูปจะมีโอกาสให้เด็กใช้จินตนาการในการแปลงของเล่นเป็นอย่างอื่น นอกจากนั้นวัสดุธรรมชาตินั้นที่ได้จากท้องถิ่นยังมีผลในแง่ของความประหยัดการส่งเสริมสานต่อวัฒนธรรมพื้นบ้านและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติด้วยอุปกรณ์ต่างๆ เหล่านี้ได้แก่ (พร พันธุ์โสภ, 2543)

1. วัสดุจากธรรมชาติต่างๆ เช่น ก้อนหิน เปลือกหอย ลูกสน กิ่งไม้ตัดเป็นท่อนๆ ฯลฯ
2. ผ้าฝ้ายบางๆ หลากสี ถ้าเป็นไปได้ควรย้อมสีธรรมชาติ

3. ตุ๊กตาทำจากผ้าและวัสดุธรรมชาติ

4. อุปกรณ์ซึ่งทำจากวัสดุธรรมชาติ เช่น ของเล่นพื้นบ้าน หรือของใช้ในครัวเรือน ฯลฯ สำหรับเด็กวัย 4 – 6 ขวบ มีรากฐานมาจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวเด็ก เช่น บ้าน และสวน ซึ่งรวมถึงการกวาดบ้าน การทำสวน การทำอาหาร การดูแลสัตว์ การร้องเพลง การช่วยจัดโต๊ะอาหาร การวาดภาพโดยใช้สีน้ำ และการปั้นด้วยดินเหนียว การศึกษาต่างๆ ดังกล่าว และการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนจะมีจังหวะ (rhythms) และโครงสร้างที่สม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับจังหวะชีวิตตามธรรมชาติของเด็ก

ครูจึงจะเข้าไปคลี่คลายสถานการณ์ การปล่อยให้เด็กเล่นอย่างอิสระ ปราศจากการแทรกแซงของครูจะทำให้เด็กสามารถใช้จินตนาการของตนได้โดยเสรี ซึ่งถือเป็นความคิดสร้างสรรค์ในเด็ก ระยะเวลาในการเล่นสร้างสรรค์ไม่ควรเกิน 1 ชั่วโมง เมื่อหมดเวลาเล่น เด็ก ๆ จะช่วยกันเก็บของเล่นทั้งหมดเข้าที่เดิม โดยครูร้องเพลงเพื่อเป็นสัญญาณให้เด็กรับรู้ พร้อมทั้งช่วยเก็บของเล่นและทำความสะอาดชั้นเรียน

กิจกรรมการเล่นนิทานก็เป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่วอลดอร์ฟให้ความสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากนิทานช่วยส่งเสริมจินตนาการของเด็ก ขณะเดียวกันเด็กจะได้มีความรู้ภาษา วัฒนธรรม จริยธรรม และพัฒนาสำนึกของตนผ่านการฟังนิทานประเภทต่างๆ การฟังนิทานเป็นกิจกรรมที่ต้องการความสงบเพื่อให้เด็กมีสมาธิ และสามารถติดตามฟังนิทานเรื่องราวในนิทานได้ ครูจะเลือกนิทานซึ่งครูพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับเด็ก

การเล่นนิทานของครูเป็นไปอย่างสงบเพื่อให้เด็กสามารถซึมซับสิ่งต่างๆ ในนิทานมากกว่าจะให้อารมณ์ ความรู้สึกของเด็กพลุ่งพล่านปั่นป่วนไปตามท่าทางการแสดงออกของครู และการเล่านิทานเรื่องเดียวติดต่อกันหลาย ๆ วันถือว่ามีความสำคัญ เพราะคุณค่าต่างๆ ที่ปรากฏอยู่ในนิทานจะถูกประทับไว้ในใจเด็กอย่างลึกซึ้งและยาวนานกว่าการฟังนิทานแบบฉาบฉวย ด้วยเหตุนี้ ครูที่จัดการเรียนการสอนตามแนววอลดอร์ฟจึงเล่านิทานเรื่องเดียวติดต่อกันนาน 3 ถึง 4 สัปดาห์

กล่าวโดยสรุปการจัดการเรียนการสอนตามแนววอลดอร์ฟมีลักษณะเด่นดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กจะมุ่งเน้นเนื้อหาเป็นรายวิชา โดยเฉพาะในระดับชั้นอนุบาล และประถมศึกษาปีที่ 1 การสอนเขียนอ่านจะเริ่มขึ้นโดยผ่านวิธีการที่มีศิลปะ เช่น ให้เด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จะเรียนรู้การเขียนโดยสัมพันธ์กับสิ่งที่มีความหมายรอบตัว เป็นต้น

2. ในระดับชั้นประถมศึกษา เด็กจะมีครูประจำชั้นคนเดิมเป็นเวลา 8 ปี ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง

3. เด็กในโรงเรียนอนุบาลแบบวอลดอร์ฟจะเรียนรู้ผ่านงานศิลปะ ดนตรี และธรรมชาติรอบตัว

4. เด็กนักเรียนในระดับประถมศึกษาจะไม่มีหนังสือ หรือตำราเรียนที่ต้องสั่งซื้อจากภายนอก แต่เด็กจะมีหนังสือซึ่งเด็กเป็นผู้ทำขึ้นเองจากประสบการณ์ และสิ่งที่ตนเรียนรู้

5. การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนตามแนววลดอร์ฟจะไม่เน้นการแข่งขัน ในระดับอนุบาลและประถมศึกษาจะไม่ประเมินผลเด็กโดยการให้คะแนนหรือเกรด แต่ครูจะใช้การสังเกต และเขียนรายงานการประเมินพัฒนาการของเด็กแต่ละคน

6. การจัดการเรียนการสอนตามแนวความคิดวลดอร์ฟ ครูจะไม่ใช้สื่อการสอนที่เป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์โดยเฉพาะโทรศัพท์ ทั้งนี้เพราะการเรียนการสอนแนวนี้จะให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์บนฐานความคิดเหตุผลที่เด็กสามารถเข้าใจได้

สำหรับ วรพรรณ นรอ่อน (2547) ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ตามแนวคิดวลดอร์ฟ พบว่า ได้หลักสูตรสถานศึกษาที่มีคุณภาพสูง สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เหมาะสมกับผู้เรียน และสามารถนำไปใช้ในการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสม สอดคล้องกันดี

งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแนววลดอร์ฟ ได้มีนักการศึกษาต่างประเทศเสนอไว้หลายแนวคิด ดังนี้

Bacon and Ichikawa (1988) ศึกษาถึงการเรียนรู้ระดับอนุบาลในประเทศญี่ปุ่นจะต่างจากประเทศอื่น เพราะญี่ปุ่นเน้นการเรียนรู้แบบการอยู่ร่วมกันในสังคม เด็กเล็กจะถูกส่งเข้าโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมเหมือนบ้าน เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เรียกระบบนี้ว่า “Education mothers” หรือ “kyoiku mamas” การเรียนรู้ในโรงเรียนนี้จะให้อิสระแก่เด็กในการคิดและกระทำในสิ่งที่เด็กต้องการโดยไม่มีการชี้นำ ผู้ปกครองของเด็กญี่ปุ่นจะไม่ได้คาดหวังผลของการศึกษาในตัวเด็ก สิ่งที่คาดหวังคือ การที่เด็กสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เด็กๆ จะเรียนรู้ผลการกระทำของตนเองด้วยตนเอง ครูจะปล่อยให้เด็กทะเลาะโต้เถียงกัน เพื่อดูผลสิ้นสุดของการกระทำของเด็กเอง ถ้าเด็กทำความผิด ผลก็คือจะไม่มีใครเล่นด้วยสังคมไม่ยอมรับ แต่ถ้าทำความดีผลของการกระทำก็จะดีตาม เครื่องเล่นของเด็กญี่ปุ่นจึงมักสร้างให้มีขนาดใหญ่กว่าปกติ เช่น ไม้บล็อกขนาดใหญ่ และหนักที่ทำให้เด็กไม่สามารถเล่นคนเดียวได้ต้องเล่นด้วยกันกับเด็กคนอื่น ซึ่งเด็กญี่ปุ่นตามการวิจัยพบว่ามีความสามารถสูงกว่าเด็กอเมริกาเมื่อทำการทดสอบทางวิชาเลข และวิทยาศาสตร์ ทั้งที่พ่อแม่และครูของเด็กญี่ปุ่นมีความคาดหวังด้านวิชาการต่ำกว่าเด็กอเมริกา

จากเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อวางรากฐานของชีวิต ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งคนเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่ง ของประเทศ หลักการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยมีการบูรณาการแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้และทฤษฎีพัฒนาการร่วมกับการบูรณาการแนวคิดการจัดการศึกษาที่มีหลายรูปแบบ งานการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม

การบริหารจัดการโรงเรียน กิจกรรมนักเรียน และความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ผู้ปกครองมีความคาดหวังให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ สะท้อนให้เห็นถึงความคิดเห็นบางประการของผู้ปกครอง แต่ยังมีงานวิจัยในเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนที่ใช้แนวคิดวอลดอร์ฟในการจัดการศึกษาอยู่ค่อนข้างน้อย

สรุปรูปแบบของโปรแกรมปฐมวัยทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านการสำรวจการแก้ปัญหา การลงมือปฏิบัติจริง การค้นพบ และการร่วมมือกัน แต่ละโปรแกรมพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานของพัฒนาการเด็กเป็นหลัก ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็ก

แต่ละรูปแบบในการจัดการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยมีผลในการพัฒนาศักยภาพของเด็กในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านพละนามัย ด้านอารมณ์ รวมถึงด้านร่างกาย ซึ่งแต่ละด้านสร้างความสัมพันธ์กันทุกส่วนของการพัฒนาเด็กเล็ก

พัฒนาการของเด็กปฐมวัย

ความฉลาดทางพละนามัย (Physical Quotient : PQ)

ความฉลาดทางพละนามัยเป็นบุคลิกที่มีความมั่นใจในการเคลื่อนไหวร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ถ้าจะเล่นก็เล่นอย่างมีความสุขสนุกสนาน ซึ่งอาจหมายถึงที่หลายคนว่าเรียนเป็นเรียน เล่นเป็นเล่น หรือเวลาทำงานก็มักให้ความสำคัญกับงานจริง ๆ เมื่อถึงเวลาพักผ่อนก็พักผ่อนเต็มที่ เล่นให้ถูกเวลากาลเทศะ หากได้รับการฝึกฝนมาตั้งแต่วัยเด็กก็จะได้เปรียบกว่ามาฝึกในวัยผู้ใหญ่

การพัฒนาความฉลาดทางพละนามัย

ความฉลาดทางพละนามัย เป็น ความฉลาดที่เกิดจากการเล่น การพัฒนาความฉลาดทางพละนามัยสามารถทำได้โดยเลือกทำกิจกรรมที่ชอบ อาจเป็นกีฬา หรือกิจกรรมที่ได้เคลื่อนไหวร่างกายอื่นๆ เช่น การเต้นรำ การเล่นกีฬากลางแจ้ง ฯลฯ เชื่อกันว่าการเล่นนั้นสามารถพัฒนาความสามารถของเด็กได้หลายด้าน ทั้งพัฒนาการด้านร่างกาย ความเฉลียวฉลาด ความคิดสร้างสรรค์ อารมณ์และสังคม ในการพัฒนาความฉลาดทางพละนามัย จึงเน้นให้พ่อแม่เล่นกับลูก ถึงกับมีคำพูดที่ว่าพ่อแม่เป็นอุปกรณ์การเล่นที่ดีที่สุดของลูก การที่พ่อแม่ให้ลูกขี่คอ เล่นจะเอ่ เล่นซ่อนหา เล่านิทาน สามารถสร้างเสริมพัฒนาลูกได้ดีกว่าของเล่นพัฒนาการแพงๆ เพราะนอกจากพัฒนาการด้านร่างกายและสติปัญญาที่เกิดขึ้นแล้ว ลูกยังได้รับความรู้สึกอบอุ่น มีความสุขไปพร้อมกับคำสอน หลักคิดต่างๆ ที่สอดแทรกระหว่างที่เล่นด้วย

วัยแรกเริ่ม 0-2 ปี เป็นวัยพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กทารกเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรับรู้และระบบเคลื่อนไหว (sensor motor) นักวิทยาศาสตร์ พบว่า การพัฒนาทักษะการเคลื่อนไหว (motor skill) จะมีผลสำคัญต่อการอ่าน การตอบสนองความเครียด การเขียน ความใส่ใจ ความจำและการพัฒนาการรับรู้สัมผัส เด็ก 0-2 ปี ควรกระตุ้นให้คลาน นั่ง หัดยืน เล่นของเล่นหลากหลาย ด้วยการเคาะ เขย่า โยกตัว ส่ายตัว ทำจังหวะด้วยมือและเท้า ฯลฯ

เมื่อเด็กอายุ 3-5 ปี จะเคลื่อนไหวได้อย่างคล่องแคล่ว ไม่ว่าจะเป็นการเดิน วิ่ง กระโดด ปีนป่าย ห้อยโหน ซึ่งการประสบความสำเร็จในการเคลื่อนไหวในการเล่นสนามอย่างหลากหลายและการเคลื่อนไหวในลักษณะต่างๆ จะทำให้เด็กมีความสุข ชื่นชอบ และเป็นที่มาแห่งความภาคภูมิใจในตัวเอง ต่อมาเด็กมีความสามารถและทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายจะเพิ่มขึ้น นอกจากความคล่องแคล่วว่องไวแล้ว เด็กจะเริ่มทรงตัวได้ดี สามารถกระโดดห้อยลอยตัวสูงขึ้น ชอบการเล่นที่มีบรรยากาศแบบผจญภัย ชอบปีนป่ายตึ๊งกา ดังนั้นท่วงท่าในเชิงยิมนาสติกจะเริ่มปรากฏให้เห็นในตอนท้ายการเคลื่อนไหวร่างกายจะกระฉับกระเฉงเต็มไปด้วยพลังกำลัง เด็กวัยนี้ชอบการเคลื่อนไหวเลียนแบบผู้ใหญ่ เช่น ขับรถยนต์ รถไฟ เครื่องบิน เลียนแบบสัตว์ เช่น ลิง ช้าง ม้า งู กบ เป็ด ไก่ โดโนเสาร์ จะเข้ ฯลฯ ชอบเลียนแบบตัวละครที่ชื่นชอบ เช่น ซูเปอร์แมน สไปเดอร์แมน ไลต์นิง แมคควีน โดเรมอน สดุดาคร ฯลฯ นอกจากนั้นเด็กวัยนี้เด็กยังชอบเล่นเกมที่มีกติกามากขึ้น เช่น เกมเบ็ดเตล็ด เกมแข่ง (เกมรีเลย์) เกมประกอบคำร้อง/บทร้อง โดยเฉพาะเกมที่ประกอบอุปกรณ์ต่างๆ ทั้งการเคลื่อนไหวแบบอยู่กับที่ แบบเคลื่อนที่และอุปกรณ์ต่างๆ อย่างหลากหลายโดยการเคลื่อนไหวทั้งระดับพื้นฐานและเชิงสร้างสรรค์ ที่สำคัญที่สุดในช่วงอายุ 3-5 ปี จะเป็นระยะที่สมองควบคุมการเคลื่อนไหวอยู่ระหว่างการพัฒนาจึงจำเป็นต้องส่งเสริมและจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ให้เด็กได้ปฏิบัติจริง เพราะการเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อใหญ่จะเป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้สมองได้ใช้ประโยชน์จากเซลล์สมองจุดเชื่อมโยง (Synapses) ถ้าเซลล์สมองและจุดเชื่อมโยงทำงานจะส่งผลต่อการประสานสัมพันธ์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะการเคลื่อนไหว (movement) เป็นทั้งผลลัพธ์และเป็นตัวกระตุ้นต่อการพัฒนาสองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวนั่นเอง

กล้ามเนื้อเล็กของเด็กอายุ 3 ปี มีการพัฒนาการดีขึ้น ดังนั้นเด็ก 3 ปี จะเล่นต่อบล็อกได้ดีพอๆ กับการเล่นต่อตัวภาพ แต่ความสามารถในการกะขนาดกับระยะยังไม่ดีนัก ดังนั้นเวลาใส่ ชั้นบล็อกลงในช่องที่ออกแบบไว้ อาจจะผิดพลาด แต่เด็กก็พยายามใส่ลงไปทั้งๆ ที่เป็นไปไม่ได้

เด็กอายุ 4-5 ปี มีการพัฒนาการใช้ทักษะกล้ามเนื้อเล็กดีขึ้น เด็กสามารถจับสิ่งของได้มั่นคงและวางได้ดีขึ้น แต่บางคนอาจจะหงุดหงิดที่วางแท่งบล็อกลงไปไม่ได้จึงหงุดหงิดใจเพราะว่ามีจินตนาการมากกว่าความสามารถในการควบคุมกล้ามเนื้อเล็ก การพัฒนากล้ามเนื้อเล็กเป็นสิ่งสำคัญที่ควรเน้นในเด็กอนุบาล เพราะช่วยให้เด็กอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ใช้สายตา มือ และสมองได้ ทำงานร่วมกันอย่างประสานสัมพันธ์ โดยของเด็กในสนามเด็กเล่น และลานบ้าน ตลอดจนการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ (ศิลปะศึกษา) การเล่นตามมุม การเล่นกลางแจ้ง อย่าให้ขาดหายไป เพราะจะทำให้เด็กมีโอกาสพัฒนากล้ามเนื้อเล็กที่ไม่ดีเท่าที่ควร ควรทำความเข้าใจว่า การเล่นของเด็กนั้นที่แท้จริงคือ การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก/กล้ามเนื้อมือ/กล้ามเนื้อเท้า/กล้ามเนื้อส่วนละเอียด (Fine motor skill) หรือการข้อมมือหรือการ ชักข้อม และพัฒนาทักษะที่ก่อรูปขึ้นมาแล้วในวงจรการเรียนรู้ของสมองนั่นเอง สิ่งที่เด็กพยายามเล่นในวัยนี้ เช่น การควบคุม

ทำทางเดิน การวิ่งแข่ง การเล่นทราย การเดินบนไม้ท่อนเดียว การร้องเพลง การทำจังหวะ การตัดกระดาษ การฉีกตัดปะรูปต่างๆ ฯลฯ ล้วนแต่เป็นการทำซ้ำๆ ดัดแปลงทั้งลีลาที่ไม่สมบูรณ์ เพื่อสร้างสมองทุกส่วนให้พร้อมสำหรับการเรียนรู้ในวัยที่สูงขึ้นต่อไป (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2549)

โดยสรุป ความฉลาดทางพลาสมา หรือ PQ ซึ่งนักวิชาการบางท่านใช้คำว่า Play Quotient ซึ่งโดยรวมแล้วก็หมายถึงการให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมเคลื่อนไหวร่างกาย เพื่อให้ร่างกายเกิดการแข็งแรง โดยส่งผลโดยตรงต่อสมองให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และยังก่อให้เกิดความสุขภายในอีกด้วย

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotion Quotient : EQ)

มีบทวิจารณ์หลายท่านได้กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ไว้มากมาย อาทิเช่น Mayer and Salovey (1997) ได้ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์แห่งตนเป็นความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม สามารถเข้าถึงและสร้างความรู้สึกที่ดีที่เกื้อกูลความคิดได้ เข้าใจอารมณ์และวิเคราะห์อารมณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้ความรู้จากอารมณ์ของตนเอง การรับรู้และควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดี เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามของสุขภาพจิตและเชาวน์ปัญญา

กรมสุขภาพจิต (2543) ได้ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึงความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

กนกนุช วสุธารัตน์ (2548) ได้ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์แห่งตน หมายถึงความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต การเรียน และการทำงาน

Cooper & Sawaf (1997 อ้างถึงในวีรวัฒน์ ปันนิตามัย, 2545) ได้ให้ความหมาย ความฉลาด ทางอารมณ์ ไว้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้เข้าใจและประยุกต์ใช้พลังการรู้จักอารมณ์เป็นรากฐานของพลังงานข้อมูล การสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการโน้มน้าวผู้อื่นได้

ทศพร ประเสริฐสุข (2542) ได้ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์แห่งตนเป็นความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิดและอารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญกับอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนได้

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การรู้อารมณ์ของตนเอง การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตาอารี ช่วยเหลือผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา การควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ไม่หุนหันพลันแล่น ไม่อารมณ์ค้างนาน ไม่ให้ความรู้สึกเก่ามารบกวน การทำงานในปัจจุบัน ไม่ว่ารัก โกรธ หรือซึมเศร้า โกรธแล้วไม่ผูกใจเจ็บนาน ใจเย็นเมื่อมีสถานการณ์ยั่วๆ จะเป็นคนที่น่าคบถือ และจะมีคนกล้าให้คำแนะนำ และมีระเบียบวินัยในตนเอง เคารพสิทธิของผู้อื่น ชยันหมั่นเพียร อดทน กระตือรือร้น ไม่เฉื่อยชา มุ่งมั่นแน่วแน่ไม่ลดละ (กระทรวงสาธารณสุข, 2547)

การวัดความฉลาดทางอารมณ์ไม่มีแบบมาตรฐานที่แน่นอน เป็นเพียงการประเมินเพื่อให้ผู้วัดมองเห็นความบกพร่องของความสามารถทางด้านอารมณ์ที่ต้องพัฒนาแก้ไข กรมสุขภาพจิตได้พัฒนา แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ โดยประเมินจากความสามารถด้านหลัก 3 ด้านคือ ดี เก่ง สุข ซึ่งแยกเป็นด้านย่อยได้ 9 ด้าน คือ

1. การควบคุมตนเอง
2. ความเห็นใจผู้อื่น
3. ความรับผิดชอบ
4. การมีแรงจูงใจ
5. การตัดสินใจแก้ปัญหา
6. สัมพันธภาพกับผู้อื่น
7. ความภูมิใจในตนเอง
8. ความพอใจในชีวิต
9. ความสุขสงบทางใจ

ความฉลาดทางอารมณ์ หรือความสามารถทางอารมณ์จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข โดยกรมสุขภาพจิต ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องนี่ว่าประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก 3 อย่าง คือ ความดี ความเก่ง และความสุข ซึ่งฝึกฝนได้เช่นกัน

- ความดี ฝึกได้จากการหัดควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง เห็นใจผู้อื่น มีน้ำใจเป็นนักกีฬา ที่สำคัญ คือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักและแสดงออกอย่างเหมาะสม

- ความเก่ง เริ่มต้นด้วยรู้ศักยภาพและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง เพื่อที่จะมีความมุ่งมั่นไปถึงเป้าหมาย สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ เหนืออื่นใดคือคุณต้องขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ไม่ใช่อารมณ์เป็นหลัก

- ความสุข พุดง่าย ๆ ก็คือการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขทั้งกายและใจ พอใจในสิ่งที่ตนเองมี ไม่ต้องไปดูอื่นไกล เพียงเห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมมัน มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน รู้จักผ่อนคลาย มีความสงบทางจิตใจ อาจทำได้โดยการฝึกสมาธิบ่อยๆ เพราะหากคุณมีสมาธิแล้วก็จะทำให้เกิดปัญญา การตัดสินใจด้วยอารมณ์ความรู้สึกก็จะลดน้อยลง เป็นการตัดสินใจด้วยเหตุ

การที่คนเราการที่คนเราจะประสบความสำเร็จในชีวิตได้นั้นนอกจากจะอยู่ที่ความสามารถทางสติปัญญาแล้วยังมีความสามารถด้านอื่น ๆ ประกอบกันอีก ไม่ว่าจะเป็นความสามารถทางด้านร่างกาย สังคม จิตใจ และอารมณ์ ในยุคปัจจุบันนี้ หากมีความสามารถทางสติปัญญาเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการประสบความสำเร็จในชีวิต จำเป็นต้องมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และจัดการกับอารมณ์ของตนเองให้เหมาะกับเวลาและโอกาสด้วย จึงจะทำให้เด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต

ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองเป็นความสามารถที่จะเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง รับรู้ว่าคุณณนี้ตนเองมีอารมณ์ความรู้สึกอย่างไร และสามารถหาวิธีในการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้

2. ความสามารถในการมีความรู้สึกร่วมกับผู้อื่น เป็นความสามารถที่เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกผู้อื่นเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งความสามารถนี้จะทำให้เด็กเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน และพัฒนาไปสู่ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับคนอื่นได้

3. ความสามารถในการมองโลกในแง่ดีคนที่มองโลกในแง่ดีจะเป็นคนที่รู้จักคิดวางแผนแก้ไขปัญหาและคิดว่าอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญนั้นเป็นเรื่องที่ท้าทายและมีทางแก้ไขได้ ไม่ยอมแพ้หรือสิ้นหวังเมื่อเกิดปัญหาที่มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ

4. ความสามารถในการจัดการแก้ปัญหาให้ตนเองได้อย่างเหมาะสม ทักษะความสามารถด้านนี้ขึ้นอยู่กับวัยและประสบการณ์ คนแต่ละวัยจะมีวิธีจัดการแก้ปัญหาตามความสามารถที่แตกต่างกัน หากได้รับการฝึกฝนตนเองตามวัยเด็กจะสามารถจัดการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จะเห็นว่าองค์ประกอบของความสามารถทางด้านอารมณ์ทั้ง 4 ด้านนี้ ต้องอาศัยการอบรมเลี้ยงดูจากพ่อแม่ผู้ปกครองตั้งแต่ยังเล็ก หากเด็กได้รับการฝึกวินัย ควบคุมอารมณ์ รู้จักอดทน อดกลั้นเด็กก็จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีทักษะความสามารถทางอารมณ์ที่ดีเป็นคนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตได้

ผู้ที่จะฝึกวินัยให้กับเด็กนั้น หากเป็นผู้ที่เด็กรักและผูกพันจะได้ผลดีมาก ยิ่งขึ้น อีกทั้งต้องฝึกด้วยความรักความเข้าใจและปรารถนาดีต่อเด็ก เพื่อที่จะได้ช่วยให้เด็กเติบโตเป็นคนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตต่อไป ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการรับรู้เข้าใจอารมณ์ตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และยับยั้งชั่งใจตนเอง และแสดงออกอย่างเหมาะสม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักรอคอย รู้จักกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส มองโลกในแง่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม สถานการณ์รอบข้างได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้นมีแรงจูงใจ อยากประสบความสำเร็จ เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในตนเอง รายงานการศึกษาหลายชิ้นสรุปตรงกันว่า คนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตและอาชีพการงาน ซึ่งมีชื่อเสียง

เป็นที่รู้จักทั่วไปล้วนแต่มีความฉลาดทางอารมณ์ ดีทั้งสิ้น และสิ่งที่น่าดีใจก็คือ ความฉลาดทางอารมณ์สามารถปรับเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาขึ้นได้

เด็กเรียนรู้จักอารมณ์ของตนเองผ่านเหตุการณ์ในชีวิต ในบ้าน โรงเรียน และสถานการณ์ต่าง ๆ เด็กเรียนรู้อยู่บ้างแล้วตนเองได้รับการยอมรับจากเพื่อนฝูง ญาติมิตรเพียงใด ซึ่งเป็นฐานในการยอมรับการพัฒนาของเด็ก

การก่อตัวของอารมณ์ คือส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ เด็กยังต้องการความรัก ความอบอุ่น การโอบกอด สัมผัส เล่นบทบาทสมมุติ อารมณ์เป็นปฏิกิริยาที่เด็กสัมพันธ์กับโลกภายนอกการช่วยขัดเกลาและพัฒนาอารมณ์ นอกจากจะอาศัยการมีเหตุผลแล้วต้องอาศัยแรงบันดาลใจ เช่น ความประทับใจ ความเห็นใจ ความเสียใจ ความกังวล เป็นต้น

การให้เด็กได้ฟังนิทาน เรื่องเล่า เรื่องจริง เรื่องที่น่าสะเทือนใจ เป็นการจำลองวิถีชีวิตและการตัดสินใจของคนเราแบบต่าง ๆ และผลของการตัดสินใจนั้น ทำให้เด็กเข้าใจและยึดถือเอาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน

กิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ เป็นส่วนสำคัญในการสะท้อนความคิด ความรู้สึก และพัฒนาอารมณ์ จิตใจของเด็ก การพัฒนาผ่านศิลปะไม่ให้ผลในทันที แต่เป็นการวางรากฐานอุปนิสัย และบุคลิกภาพ

อารมณ์มีผลต่อการเรียนรู้อย่างมาก เด็ก ๆ ที่ อารมณ์ดี ไม่มีความเครียด ความกดดัน สมองจะไม่ถูกขัดขวาง จะซึมซับการเรียนรู้เต็มที่ หากที่เด็กกำลังเรียนอยู่นั้น เป็นสิ่งที่น่าสนใจมีภาพ และเสียงกระตุ้นท้าทายให้อยากรู้ จะช่วยจุดชนวนให้เกิดความรู้สึกว่าอยากเรียนรู้ อยากสนใจ ตั้งใจ จดจ่อ และจดจำได้ดี

อารมณ์มีบทบาทกับความทรงจำ เหตุการณ์ข้อมูล ความรู้ที่มาพร้อมกับอารมณ์ จะอยู่ในจิตใญาวนานโดยไม่ต้องความพยายามมาก ส่วนความเครียดเป็นตัวการยับยั้งการเรียนรู้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2549)

โดยสรุป ความฉลาดทางอารมณ์คือ ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกของตน สามารถควบคุมบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม รู้จุดดีจุดด้อยของตนมีแรงจูงใจหรือแรงขับในตนเอง (Self Motivation) รวมถึงสามารถรับรู้เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นและตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีทักษะและสัมพันธภาพ ทางสังคมที่ดี (Social Relationship) สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขและประสบผลสำเร็จในชีวิต

ความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Quotient : IQ)

คนที่ประสบความสำเร็จและมีชีวิตที่เป็นสุขนั้น การมีความฉลาดทางเชาว์ปัญญา หรือที่เราเรียกกันว่าไอคิวอย่างเดียวคงไม่พอ จำเป็นต้องมีความฉลาดอีกด้านหนึ่งควบคู่ไปด้วย คือ ความฉลาดทางอารมณ์ เพราะคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีทักษะในการติดต่อ



อารมณ์ได้ดี มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีทักษะในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีแรงจูงใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคในชีวิต และความสามารถแสวงหาความสุขความเพลิดเพลินแก่ชีวิตอย่างเหมาะสมได้ ดังนั้นเขาจึงต้องเป็นคนเก่ง คนดี และคนมีความสุขกายในชีวิต

ความฉลาดทางสติปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความฉลาดที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน คนที่เขาวินิจฉัยได้จะสามารถเรียนรู้ทักษะการควบคุมและการจัดการกับอารมณ์ได้รวดเร็ว ในขณะที่เดียวกันคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะช่วยสนับสนุนให้บุคคลสามารถใช้ความฉลาดทางเชาว์ปัญญาได้อย่างเต็มที่

ความฉลาดทางอารมณ์ จำเป็นต้องได้รับการปลูกฝังและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่วัยเด็ก ควบคู่กับการพัฒนาความฉลาดทางเชาว์ปัญญา เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะที่เกิดขึ้นได้ ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากวิธีการเลี้ยงดูของพ่อแม่และการที่พ่อแม่เป็นแบบอย่าง โดยเฉพาะการพัฒนาตั้งแต่วัยเด็กเล็ก ในช่วงอายุ 2-5 ปี เพราะความสามารถในการเรียนรู้ของเด็กจะพัฒนาได้อย่างมากมายในช่วงวัยนี้ และคุณสมบัติหลายประการ อาทิเช่น การควบคุมอารมณ์ตนเอง การมีวินัย ความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจผู้อื่น จะเกิดขึ้นได้จากการสร้างรากฐานในวันนี้

ในโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน เด็กจำนวนมากเติบโตด้วยความเครียด ความโดดเดี่ยว ความวิตกกังวลและความโกรธ ขาดการเรียนรู้ที่จะเห็นอกเห็นใจผู้อื่น นำไปสู่ปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด การก่ออาชญากรรมหรือปัญหาความประพฤติต่าง ๆ ดังนั้นการพัฒนาอิคิตั้งแต่วัยเด็กจึงน่าจะเป็นทางออกที่ดีทางหนึ่งในการลดปัญหาด้านจิตใจและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเด็ก ๆ ได้อีกทางหนึ่งเป็นการป้องกันการใช้ความรุนแรงในสังคมอีกด้วย (กรมสุขภาพจิต, 2549)

กรมสุขภาพจิต ได้ระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพจิต ด้านพัฒนาการเด็ก และด้านการศึกษา ได้สรุปความหมายและโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ในเด็กไว้ ดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ในเด็ก หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้สอดคล้องกับวัย มีการประพฤติปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสมและมีความสุข ความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ความเป็นผู้ใหญ่ทั้งความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม

กรมสุขภาพจิตได้กำหนดกรอบโครงสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กที่สอดคล้องกับลักษณะของวุฒิภาวะอารมณ์ที่พึงประสงค์สำหรับผู้ใหญ่ในสังคมไทย ดังต่อไปนี้

- ดี หมายถึง ความพร้อมทางอารมณ์ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น
- เก่ง หมายถึง ความพร้อมทางอารมณ์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ
- สุข หมายถึง ความพร้อมทางอารมณ์ของบุคคลที่ทำให้เกิดความสุข

องค์ประกอบของไอคิว ทั้ง 3 ด้าน แบ่งเป็นคุณสมบัติย่อยๆ รวม 9 ลักษณะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พ่อแม่ควรปลูกฝังให้เกิดแก่ลูกในวัย 3-5 และ 6-11 ปี ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงถึงคุณลักษณะที่พ่อแม่ควรปลูกฝังให้เกิดแก่ลูกในวัย 3-5 และ 6-11 ปี

เด็กก่อนวัยเรียน (อายุ 3-5 ปี)	เด็กวัยเรียน (อายุ 6-11 ปี)
1. ดี - รู้จักอารมณ์ - มีน้ำใจ - รู้ว่าอะไรผิด อะไรถูก	1. ดี - ควบคุมอารมณ์ - ใส่ใจและเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น - ยอมรับ
2. เก่ง - กระตือรือร้น/สนใจใฝ่รู้ - ปรับตัวก่อนการเปลี่ยนแปลง - กล้าพูดกล้าบอก	2. เก่ง - มุ่งมั่นพยายาม - ปรับตัวต่อปัญหา - กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
3. สุข - มีความพอใจ - อบอุ่นใจ - สนุกสนาน ร่าเริง	3. สุข - พอใจในตนเอง - รู้จักปรับใจ - รื่นเริง เบิกบาน

ที่มา: กรมสุขภาพจิต (2549)

วิไลวรรณ ยามาลี (2540) อธิบายว่า ความฉลาดด้านสติปัญญาคือ ความสามารถความรอบรู้ของบุคคลที่กระทำอย่างมีเหตุผล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม มีศักยภาพ ในการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย สิ่งที่เป็นนามธรรมและที่มีความซับซ้อน

รัตนา ศิริพานิช (2542) อธิบายว่า ความฉลาดด้านสติปัญญา หมายถึง

1. ความสามารถในการเรียนรู้และในการเข้าใจโดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ โดยที่บุคคลสามารถเก็บความรู้ที่เรียนไว้ได้ และสามารถนำออกมาได้
2. ความสามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ใหม่ๆ โดยรู้จัก เหตุผลในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัว
4. ความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวที่ซับซ้อน
5. ความสามารถในการเรียนรู้และรู้จักใช้สัญลักษณ์ได้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

Howard Gardner (1996) ศาสตราจารย์ทางการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้พัฒนาทฤษฎีความฉลาดพหุมิติ (Multiple intelligence) ขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1983 ซึ่งนิยาม ความฉลาดนี้จะไม่จำกัดแค่เพียงความฉลาดทางเชาว์ปัญญา แต่เป็นความฉลาดที่หลากหลาย 8 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถด้านภาษาศาสตร์
2. ความสามารถเชิงตรรก คณิตศาสตร์
3. ความสามารถด้านภาพ
4. ความสามารถเคลื่อนไหวร่างกาย
5. ความสามารถด้านดนตรี
6. ความสามารถด้านสังคม
7. ความสามารถเข้าใจในตนเอง
8. ความสามารถด้านธรรมชาติวิทยา

การพัฒนาความฉลาดทางสติปัญญา

ความฉลาดทางสติปัญญา ร้อยละ 50 เกิดจากพันธุกรรม และอีกร้อยละ 50 เกิดจากสิ่งแวดล้อม เช่น การเลี้ยงดู ความรักความอบอุ่น เพราะฉะนั้นต้องมีเวลาให้ลูกหลานอาหารครบห้าหมู่ โดยเฉพาะ ปลา ถั่วเหลือง วิตามินบี ธาตุเหล็ก ไอโอดีนโปรตีน ประสิทธิภาพต่าง ๆ เช่น จากการเล่น ออกกำลังกาย ทำกิจกรรมกลุ่ม การทำงาน การทำงานศิลปะ ดนตรี กีฬาที่ชอบ มองเห็นคุณค่าตนเอง, สัมผัสกับสังคมชีวิตประจำวัน, อารมณ์ดี คิดในทางบวกมีความคิดอย่างสร้างสรรค์จากการที่ได้รับคำชมเชยเสมอ (กระทรวงสาธารณสุข, 2547)

ความฉลาดทางสติปัญญา เป็นเรื่องง่ายที่จะเข้าใจเพราะเป็นเรื่องของความเฉลียวฉลาดทางด้านสติปัญญา ซึ่งมี 2 องค์ประกอบอยู่ด้วยกัน คือ องค์ประกอบทางด้านพันธุกรรม คือ เด็กได้ยีนฉลาดมาจากพ่อแม่มาอย่างน้อยเพียงใด และองค์ประกอบที่ 2 คือ สิ่งแวดล้อมและสิ่งที่จะอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เด็กที่มีไอคิวสูงจะสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็ว รับรู้ รับฟัง รับสอน ได้ง่าย และจำได้รวดเร็ว นำไปปฏิบัติได้ถูกต้องและได้ผล การตรวจสอบไอคิวทำได้ตั้งแต่อายุ 7 ขวบขึ้นไป โดยนักจิตวิทยาบอกว่า ไอคิวปกติจะอยู่ระหว่าง 90 – 110 ไอคิวสูงจะอยู่ระหว่าง 120 – 130 ไม่ว่าเด็กจะมีไอคิวแตกต่างกันเพียงใด ก็สามารถเพิ่มพูนความรู้ให้สามารถประกอบอาชีพได้แม้จะใช้ความพยายามในการเรียนการสอนที่แตกต่างไป (หนังสือพิมพ์บ้านเมืองฉบับวันที่ 9 มีนาคม 2548)

ความฉลาดทางสติปัญญาสามารถวัดได้ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งของการทดสอบทางจิตวิทยา ซึ่งต้องทำการทดสอบโดยนักจิตวิทยาคลินิกที่ผ่านการฝึกอบรมเฉพาะทาง การวัดความฉลาดทางสติปัญญา ช่วยบอกให้ทราบถึงความสามารถเด่น หรือความบกพร่องในการทำบางสิ่งบางอย่าง บ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะตัว วิธีการคิดแก้ปัญหา การตัดสินใจและวิธีการทำงาน รวมทั้งบอกถึงความผิดปกติบางประการ ที่มีผลต่อการวินิจฉัยทางแพทย์ต่อความฉลาดทางสติปัญญาสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ประมาณร้อยละ 80 แต่ก็ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมด้วยการพัฒนาส่งเสริมความฉลาดทางสติปัญญาของลูก

การวัดความฉลาดทางสติปัญญา เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1905 โดยนักจิตวิทยาชาวฝรั่งเศสที่ต้องการแยกบุคคลปัญญาอ่อนออกจากคนปกติ เพื่อจะได้จัดการศึกษา

ให้เหมาะสม โดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างความสามารถที่ควรจะเป็นกับอายุสมองแล้ว คำนวณออกมาเป็นเปอร์เซ็นต์ ปัจจุบันการวัดไอคิวมักใช้แบบทดสอบของเวลส์เลอร์ที่เริ่มพัฒนา มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 โดยอาศัยงานวิจัยของนักวิชาการและนักการทหาร เป็นกลุ่มข้อทดสอบ ทั้งหมด 11 กลุ่ม เป็นกลุ่มที่ต้องใช้ภาษาโต้ตอบ 6 กลุ่ม ไม่ต้องใช้ภาษาโต้ตอบ 5 กลุ่ม ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามเพื่อตรวจวัดความสนใจความรู้อรอบ
2. ความคิด ความเข้าใจ
3. การคิดคำนวณ
4. ความคิดที่เป็นนามธรรม โดยให้หาความเหมือน
5. ความจำระยะสั้น โดยใช้การจำจากตัวเลข
6. ภาษาในส่วนของการใช้คำ
7. การต่อภาพในส่วนที่ขาดหายไป
8. การจับคู่โครงสร้าง โดยดูจากรูปร่างหรือสวดลาย
9. การเรียงลำดับภาพเหตุการณ์ต่างๆ
10. การต่อภาพเป็นรูป ด้วยการต่อจิ๊กซอว์
11. การหาความสัมพันธ์ของตัวเลขและสัญลักษณ์

มนุษย์เรามีศักยภาพตั้งแต่แรกเกิด สามารถเรียนรู้ตั้งแต่อยู่ในครรภ์ ช่วงเวลาสมองของมนุษย์เราจะพัฒนาได้ดีที่สุดก็คือ ในระยะเวลา 3 ปีแรกหลังจากนั้นสมองก็ ยังคงพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนถึงวัยรุ่น และมนุษย์สามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ในกระบวนการเรียนรู้นั้น พ่อแม่หรือผู้เลี้ยงดูเด็กเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยพัฒนาเด็ก เนื่องจาก เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุด แต่เมื่อเข้าสู่วัยเรียนครูจะเป็นอีกผู้หนึ่งที่เข้ามามีบทบาท

พัฒนาการของสมองในการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ จะมีช่วงเวลาที่เรียกว่า หน้าต่างแห่งโอกาส ซึ่งหมายความว่า จะมีช่วงระยะเวลาหนึ่งที่สมองของมนุษย์ เราจะสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะในแต่ละด้านได้ดี ซึ่งระยะเวลาเหล่านี้ส่วนใหญ่อยู่ในวัยเด็ก ทักษะที่อยู่ในวัยเด็กควร ได้รับการพัฒนา ได้แก่ ทักษะทางสังคมแบบร่วมมือและเห็นอกเห็นใจกับทักษะการทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ความมีวินัย ความเคารพกติกาสังคม ทักษะการคิด การจดจำประสบการณ์ การแก้ปัญหา การเสริมสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริม อารมณ์สุข สนุกสนาน

สรุปทั้งเรื่อง ความฉลาดทางด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา เป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของพ่อแม่ผู้ปกครองในเบื้องต้นที่จะช่วยพัฒนาให้กับลูกหรือเด็ก อุปการะของท่าน ตัวอย่าง เช่น

1. สอนประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกอย่างสม่ำเสมอ ตั้งแต่การดำรงชีวิตในกิจวัตรประจำวัน การเล่น การช่วยงานบ้าน ตลอดจนการศึกษาให้ลูก ๆ รู้สึกรู้สึทุกอย่างที่เกิดขึ้น ในกิจวัตรประจำวันว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า

2. พ่อแม่ต้องพูดจากันดี ๆ มีปิยวาจาต่อกันและต่อลูกไม่พูดจาเสียดสี เหน็บแนม กระแทกกระทั้น พูดกันด้วยเหตุผล ด้วยน้ำเสียงและภาษาที่สุภาพ

3. พ่อแม่ผู้ปกครองต้องไม่พื้งพาสั่งเสพติดให้ลูกเห็นเป็นแบบอย่าง เช่น ดื่มเหล้าสูบบุหรี่ กัญชา ยาบ้า ฯลฯ เพราะสิ่งเสพติดจะนำพาทำให้ประพฤติดีแต่แง่มุมอื่น ๆ ได้อีกมาก

4. พ่อแม่ ผู้ปกครองต้องเป็นคนขยัน มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติเรื่องต่าง ๆ ให้ลูกเห็นเป็นแบบอย่าง เช่น การทำงาน การศึกษา เป็นต้น

5. พ่อแม่ผู้ปกครองต้องแสดงออกและชักชวนให้ลูก ๆ รู้จักช่วยเหลือสังคม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลรอบข้างและสังคม และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะให้ลูก ๆ เห็นเป็นแบบอย่าง (หนังสือพิมพ์บ้านเมืองฉบับวันที่ 9 มีนาคม 2548)

อนุทิน ชาญวีรกูล รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงสาธารณสุข กล่าวถึงนโยบายและเป้าหมายยุทธศาสตร์เมืองไทยแข็งแรง คนไทยแข็งแรง (Healthy Thailand) เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2547 ว่ารัฐบาลจะพัฒนาให้เด็กไทยมีความฉลาดทางสติปัญญาและความฉลาด ทางอารมณ์เพิ่มมากขึ้นในระดับที่ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสากล กระทรวงสาธารณสุข โดยกรมสุขภาพจิต จึงได้พยายามคิดหาวิธีที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหารวมทั้งค้นคว้าหาแนวทางที่จะส่งเสริมคุณภาพและศักยภาพของเด็กไทยให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ ซึ่งการพัฒนาสติปัญญาและอารมณ์ จะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้เด็กสามารถใช้สติปัญญาในการป้องกันและแก้ไขปัญหาวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากงานวิจัยระดับประเทศที่ผ่านมา มีการสำรวจภาวะสุขภาพของคนไทย ในปี 2542 พบว่า เด็กปฐมวัยทุกกลุ่มอายุ มีพัฒนาการสมวัยทุกด้าน ร้อยละ 71.69 ในปี 2544 มีการวิจัยพัฒนาการแบบองค์รวมของเด็กไทยอายุ 1-3 ปี พบเด็กมีพัฒนาการสมวัยทุกด้าน ร้อยละ 79.3 และต่อมาในปี 2546 ข้อมูลจากรายงานการวิจัยเด็กมีพัฒนาการทุกด้านสมวัย ร้อยละ 79.9 ซึ่งเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 9 เด็กปฐมวัยควรมีพัฒนาการสมวัยไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 นอกจากนี้ยังพบว่า เด็กปฐมวัยมีคะแนนด้านสมาธิ ความอดทน การมีวินัย และแรงจูงใจใฝ่สำเร็จต่ำ ระดับเซาว์ปัญญามีแนวโน้มต่ำลงทุกกลุ่มอายุ ในปี 2544 ค่าเฉลี่ยระดับเซาว์ปัญญาเท่ากับ 88.1 (ซึ่งค่ามาตรฐานที่ควรเป็นคือ 100) จากการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาสติปัญญา อาทิ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงมหาดไทย องค์กรท้องถิ่น และองค์กรเอกชน ตลอดจนครูและผู้ปกครองร่วมกันดำเนินงานพัฒนาสติปัญญาเด็กไทย โดยการทำงานเป็นทีมในรูปของเครือข่ายภาคี ช่วยให้เด็กได้เจริญเติบโตทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีพัฒนาการด้านสติปัญญาและอารมณ์ที่สมวัย เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้คาดว่าภายในสองปี (2550-2551) เด็กไทยจะมีความฉลาดทางสติปัญญาไม่ต่ำกว่าค่ามาตรฐาน

นายแพทย์หม่อมหลวง สมชาย จักรพันธุ์ อธิบดีกรมสุขภาพจิต กล่าวเพิ่มเติมว่าการดำเนินงานพัฒนาสติปัญญาเด็กไทยประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ

1. การพัฒนาเทคโนโลยีและรูปแบบการบริหารจัดการ
2. การอบรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี
3. การรณรงค์เพื่อสร้างพลังทางสังคม
4. การวิจัยและการพัฒนา

ทั้งนี้ กรมสุขภาพจิตได้ดำเนินโครงการพัฒนาสติปัญญาเด็กไทยอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี 2548 โดยดำเนินการกับกลุ่มเด็กปกติอายุแรกเกิด – 5 ปี และกลุ่มเด็กป่วย (กลุ่มเด็กออทิสติกและเด็กที่มีปัญหาพัฒนาการ) โดยกลุ่มเด็กปกติได้ดำเนินการนำร่องในพื้นที่เป้าหมาย 20 จังหวัด 16 ศูนย์สุขภาพจิต เขต 86 โรงเรียนอนุบาล 85 ศูนย์พัฒนาการเด็กเล็ก ส่วนกลุ่มเด็กป่วยได้จัดทำโครงการพัฒนาการแบบองค์รวม เพื่อพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการดูแลบุคคลออทิสติกและเด็กที่มีปัญหาพัฒนาการ ในระบบเครือข่ายสาธารณสุข 32 จังหวัด โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาครูต้นแบบไปพัฒนาครูในโรงเรียนอนุบาล ต่อจากนั้นครูในโรงเรียนจะบูรณาการองค์ความรู้สู่ผู้ปกครอง ซึ่งเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดเด็กมากที่สุด

Sensory integration เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์อันเนื่องมาจากการทำงานของระบบประสาท (Neurobehavioral theory) โดยกล่าวถึงหน้าที่ของสมองที่จะรับจัดระเบียบสิ่งที่มีมากระตุ้นทางประสาทสัมผัส (Sensory stimuli) และตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้นได้อย่างเหมาะสมและเกิดการเรียนรู้ขึ้น ความสามารถของสมองในการที่จะจัดระเบียบสิ่งที่มีมากระตุ้นนี้ สามารถปรับปรุงได้ โดยการกลั่นกรองข่าวสารที่เข้าสู่สมอง

วัตถุประสงค์ของการรักษาทางชวบนการจัดระเบียบการรับรู้ของสมอง (Sensory integration approach) มุ่งที่จะส่งเสริมความสามารถของสมองในการเรียนรู้มากกว่าที่จะเพิ่มทักษะในการทำงานชนิดใดชนิดหนึ่ง เพราะเชื่อว่าถ้าสมองมีความสามารถในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ทักษะต่างๆ จะเพิ่มขึ้นเอง ดังนั้นเป้าหมายของการรักษาคือป้อนและควบคุม sensory input ให้แก่สมอง

การที่จะทราบว่าบุคคลใดมีชวบนการจัดการของสมองผิดปกติ ก็จะต้องดูจากพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออก ซึ่งบางรายอาจแสดงโดยมีพัฒนาการด้านต่าง ๆ ช้ากว่าปกติ บางรายเดินได้ดีแต่เวลาวิ่งค่อนข้างงุ่มง่ามหกล้มบ่อยๆ และเมื่อถึงวัยเรียนอาจมีปัญหาเรียนช้า มีปัญหาในการเข้ากลุ่มกับเพื่อน อาจมีปัญหาในการจับดินสอการผูกเชือกรองเท้า สมาธิสั้น วอกแวกง่าย ทำอะไรช้าชาก แต่เด็กไม่รู้ถึงปัญหาของตนเอง เพราะปัญหาเหล่านี้ขึ้นกับการทำงานของสมอง เด็กควบคุม ไม่ได้ การบำบัดทางการผสมผสานความรู้สึกรับรู้ของสมองจะช่วยพัฒนาสมองของเด็ก ทำให้เด็กตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม เกิดความพอใจ เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ง่ายขึ้น ดำเนินชีวิตได้ตามปกติ มีความสุขในการเข้าสังคม

2.4 การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาวิชาชีพครู

2.4.1 การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งทัศนคติซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่กำหนดไว้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพ

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

Ubben และคณะ (2001) ให้ทัศนะต่อการพัฒนาครูว่าผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งตัวบุคคลและกลุ่มบุคคลด้วย ทั้งนี้เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือ ความมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และเนื่องจากครูเป็น “ผู้เรียนรู้ผู้ยิ่งใหญ่” (adult learners) จึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย เช่นผู้ใหญ่ต้องการกำหนดแผนงานรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ของพวกเขาด้วยตนเอง

- 1) สิ่งที่พัฒนาควรให้สอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา
- 2) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นเนื้อหา
- 3) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์เรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ เป็นต้น ก็จะทำให้การพัฒนาครูนั้นเป็นไปอย่างได้ผล

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2542) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและความสามารถของบุคคล เพื่อให้คนมีคุณวุฒิและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจ ความพึงพอใจเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

พนัส หันนาคินทร์ (2542) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกฝนและการให้การศึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยให้คำอธิบายประกอบว่า การฝึกฝน (Training) และความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติ ส่วนการศึกษา (Education) เพ่งเล็งถึงความพยายามที่จะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ หรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น และพัฒนาตนเองได้มีคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น

บรรยงค์ โตจินดา (2543) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร ว่าหมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- การเพาะพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพื่อเป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
- การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน

- การสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- การเพิ่มอัตราให้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- การเปลี่ยนแปลงค่านิยมที่ถูกต้องในเรื่องของการรับผิดชอบ สร้างจริยธรรม

ในอาชีพ สร้างความซื่อสัตย์ สร้างนิสัยโดยเฉพาะวินัยแห่งตน

กรมวิชาการ (2545) ได้สรุปถึงการพัฒนาบุคลากร ว่าเป็นกิจกรรมที่จำเป็นและซับซ้อนอย่างหนึ่งจะสร้างความมั่นใจต่อคุณภาพระดับสูงของครูในโรงเรียน ถ้าการพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จจะส่งเสริมความก้าวหน้าของนักเรียน

ประวิต เอราวรรณ์ (2545) กล่าวถึงการพัฒนางานของครูไว้ว่า งานครู เป็นงานที่ได้รับการยอมรับเป็นวิชาชีพชั้นสูงต้องใช้ทั้งศิลป์และศาสตร์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการทางวิชาชีพให้มีมาตรฐานสูงและเป็นที่ยอมรับของสังคม ขณะเดียวกันต้องก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการเทคโนโลยี ค่านิยม และวัฒนธรรมทางสังคม ดังนั้นการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครูจึงไม่ใช่สูตรสำเร็จที่หยุดนิ่งตายตัวด้วย แต่ต้องมีการเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยนและพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้โรงเรียนเป็นเป้าหมายที่ดีที่สุดในการผลิตทรัพยากร บุคคลออกสู่สังคม งานครูเกี่ยวกับการพัฒนา สติปัญญาและความสามารถที่หลากหลายของเด็กแต่ละคน ดังนั้นครูจึงต้องอาศัยความรู้ เจาะด้านมีการเตรียมการและวางแผนที่ดีใน การสอนและดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ ครบวงจร นอกจากนี้ครูยังต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและคิดค้นวิธีการสอน สื่อ ตลอดจนเครื่องมือใหม่ๆ มาช่วยในการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างเต็มที่และตอบสนองต่อผู้เรียนแต่ละคน จึงจำเป็นต้องคิดค้นและพัฒนารูปแบบวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ที่เปลี่ยนไป

ประกอบ มีธรรม (2546) สรุปถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการดำเนินการให้บุคลากรมีคุณภาพ โดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ เจตคติดีต่อ การปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สนอง เครือมาก (2546) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการ หรือผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

ขวัญฤทัย วงษ์สุริยัน (2547) ได้กล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรในองค์กร โดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติ

มนตรี อนันตวัณ (อ้างถึงในกาญจน์ เรืองมนตรี, 2548) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนดกลยุทธ์และใช้กิจกรรมต่าง ๆ นั้นอย่างน้อยจะต้องทำให้บุคลากรพัฒนาใน 3 ด้าน คือ

- ความรู้ความเข้าใจเรื่องที่ต้องการพัฒนาได้อย่างถูกต้อง

- ความสามารถในการนำหลักความรู้ที่ได้รับนั้นมาวางแผนและกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ

- การปฏิบัติตามขั้นตอนของกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนจนเกิดความชำนาญ หรือทักษะอาจจะเพิ่มเติมการพัฒนาทางด้านเจตคติที่ดีของบุคลากรเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีเป้าหมาย มีระบบในการวางแผนอย่างชัดเจนครอบคลุมวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา ซึ่งอาจมีการปฏิบัติตามขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การกำหนดจุดหมายในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

เนื่องจากครูต้องใช้ประสบการณ์และความรู้ทางวิชาชีพของตนในการสร้างสรรค์และดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อนำผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ตามหลักสูตรที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาอย่างรวดเร็ว ภาระงานของครูจึงมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่บกพร่อง ซึ่งประเด็นนี้เป็นที่ยอมรับของทั้งตัวครูเอง หน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้องตลอดมา ปัญหามีอยู่ว่าจะพัฒนาอะไรของครู พัฒนาเมื่อใด และพัฒนาอย่างไร

Lieberman & Miller (1992 อ้างถึงใน ผจกญ โกจารย์ศรี, 2545) นิยามความหมายของการพัฒนาวิชาชีพครู (Professional development of teachers) ว่า หมายถึงการปรับปรุงความรู้ ทักษะ ความสามารถและสภาวะการณ์ที่สำคัญเพื่อให้ครูได้เรียนรู้การทำงาน ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร

Maxwell (1999 อ้างถึงใน ผจกญ โกจารย์ศรี, 2545) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กิจกรรมใดๆ ก็ตามซึ่งตั้งใจที่จะเตรียมบุคลากรให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนในปัจจุบันและอนาคต ส่วนการพัฒนาวิชาชีพครู (Professional development) นั้นหมายถึง กิจกรรมทำนองเดียวกันแต่จะกว้างกว่า เพราะรวมถึงกิจกรรมการพัฒนาที่ครูเป็นผู้ริเริ่มเองอีกด้วย

Yaxley (1991 อ้างถึงใน ผจกญ โกจารย์ศรี, 2545) ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่าคือ การทำให้ครูสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถึงจุดหมายปลายทางของการพัฒนาบุคลากรว่า เพื่อให้เกิดความตระหนักในตนให้บุคคลสามารถรับผิดชอบสูงขึ้น และถึงจุดที่สถาบันคาดหวังจะให้ เป็นทั้งในแง่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพและความเติบโตของตนเอง

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปโดยรวมจะเห็นได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพของครู (Teacher professional development) หมายถึง กิจกรรมใดๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานของครูทั้งที่เป็นไปตามแผนที่ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนไว้ หรือครูริเริ่มเอง ในการปรับปรุงความรู้ ทักษะ และเจตคติที่มีเป้าหมายเพื่อให้ครูมีพัฒนาการทางวิชาชีพ

Beeby (1997 อ้างถึงใน Maxwell, 1999) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหนึ่งในกระบวนการ หลายๆ อย่างของโรงเรียนที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวก ด้วยการปรับปรุงความรู้ ทักษะและเจตคติครู ซึ่งความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะมีผลต่อระบบของการศึกษา เพราะปัจจัยสำคัญของการพัฒนาการศึกษา คือ

- 1) ระดับของการศึกษาของครูในระบบการศึกษา
- 2) จำนวนและประเภทของการฝึกอบรมที่ครูได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน

ปัจจัยทั้งสองประการช่วยให้จำแนกโรงเรียนออกเป็น 4 กลุ่ม ตามระดับพัฒนาการดังต่อไปนี้

1. ครูที่มีการศึกษาน้อยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมน้อย ครูมักใช้วิธีการควบคุมนักเรียนปฏิบัติตามคำสั่งเหมือนเป็นเครื่องยนต์กลไก
2. ครูที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อทำหน้าที่ครู แต่มีการศึกษาน้อยการเรียนจะเป็นแบบpassive นักเรียนสื่อความหมายกับครูได้ยาก ความรู้ของนักเรียนแคบและถูกจำกัดโดยความรู้น้อยของครู การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างเข้มงวด ควบคุมไม่ให้ผิดเพี้ยน
3. เป็นโรงเรียนที่ครูได้รับการฝึกอบรมมาก และครูมีการศึกษาสูงกว่าระยะที่ 2 ครูจะใช้ความรู้อื่นๆ นอกเหนือจากตำรามาประกอบการสอน แต่ยังเน้นอยู่กับ“ข้อเท็จจริง” และ “พื้นฐาน
4. ครูมีการศึกษาสูงและได้รับการฝึกอบรมทักษะด้านต่างๆ ดี การเรียนการสอนจึงมีชีวิตชีวาและสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ครูมุ่งพัฒนานักเรียน“ทั้งตัว” ด้วยวิธีสอนแบบสืบเสาะ และครูมีความรู้พร้อมที่จะน่านักเรียนแสวงหาความรู้อื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากหลักสูตร

นอกเหนือจากการใช้ปัจจัยทั้งสองประการในการจำแนกประเภทของโรงเรียนแล้ว Beeby ยังกล่าวถึงบทบาทของปัจจัยสองประการต่อการเปลี่ยนแปลงของครูด้วย กล่าวคือครูคนใดก็ตามจะมีการเปลี่ยนแปลงวิชาชีพหรือไม่ จะขึ้นอยู่กับ

- 1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายความว่า ครูคนนั้นได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางวิชาชีพมากน้อยเพียงใด มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพียงใด
- 2) ระดับที่จะเปลี่ยนแปลงได้อีก หมายความว่า ขณะนี้ครูคนนั้นปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดหากผลการปฏิบัติงานยังห่างไกลเป้าหมายก็มีโอกาสที่จะพัฒนาทางวิชาชีพได้อีกมาก แต่หากเป็นครูที่มีระดับผลการปฏิบัติงานสูงมากอยู่แล้วก็จะมีการเปลี่ยนแปลงได้อีกน้อย

นอกจากระบบโรงเรียนจะมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงแล้ว Fred (อ้างถึงใน Maxwell, 1999) ก็กล่าวถึงลำดับขั้นพัฒนาการของครูในวิชาชีพครุว่ามี 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนแรกนี้ครูใหม่จะหมกมุ่นอยู่กับระเบียบห้องเรียน กิจวัตรประจำวัน และพิธีการต่างๆ

2. ครูในชั้นนี้จะสนใจสิ่งที่เหนือกว่าระเบียบของห้องเรียนและให้ความสำคัญกับสมรรถภาพของการสอน

3. ครูจะเริ่มสบายอกสบายใจกับสมรรถภาพการสอนของตน และเริ่มเปลี่ยนมาให้ความสนใจและทำความเข้าใจกับการเรียนรู้ของนักเรียน

4. ครูบางคนอาจจะไม่สามารถพัฒนาตนเองจนถึงขั้นนี้ได้ ในชั้นนี้ครูจะทำตัวเป็นผู้สะสางหาหลักการพื้นฐานของการสอน

จากแนวคิดทั้งของ Beeby และ Fred แสดงให้เห็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างลำดับขั้นทั้งสองรูปแบบนี้ จะเห็นว่าแต่ละรูปแบบเริ่มที่ความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎระเบียบและค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนจากการทำตัวเองให้เข้ากับมาตรฐานไปสู่ขั้นสูงที่พยายามทำความเข้าใจงานอย่างลึกซึ้ง

2.4.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการพัฒนาครู

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูและผู้บริหารว่า จะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งตัวบุคคลและของกลุ่มบุคคลด้วย เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือระดับความมีวุฒิภาวะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และเนื่องจากครูเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” (Adult learners) จึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย เช่น

- 1) ผู้ใหญ่ต้องการกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 2) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าการเน้นเนื้อหา
- 3) สิ่งที่พัฒนาควรให้สอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา
- 4) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ อันจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างได้ผล

นอกจากนั้นการพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) ซึ่งเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหา (Content) และให้ศักยภาพ (potential) สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญดังนี้

- 1) กระบวนการที่คำนึงถึงความสำคัญของผู้เรียน (Results-driven education) นั่นคือ โครงการพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงการส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนเป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีกับตัวผู้เรียน
- 2) กระบวนการเกี่ยวกับการคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) โดยแผนงานหรือโครงการพัฒนาครูจะต้องมุ่งให้เกิดรูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบไม่คิดแบบแยกส่วนโดยคำนึงถึงว่าส่วนต่างๆ เช่น หลักสูตรการสอน หรือการประเมินผล ต่างส่งผลซึ่งกันและกันและต่างมีอิทธิพลที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) กระบวนทัศน์เกี่ยวกับการเป็นผู้กระทำ (Active) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวครูด้วยตนเอง (Constructivism) แทนที่การเป็นผู้ถูกระทำ (Passive) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่นดังนั้นแผนงานหรือโครงการพัฒนาครู ควรต้องเสริมสร้างให้เกิดลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือประสบการณ์ระหว่างกลุ่มครูด้วยกันเอง หรือลักษณะในการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นโดยกระบวนการกลุ่ม

นอกจากกระบวนทัศน์ที่เป็นจุดเน้นสามประการนั้นแล้ว การพัฒนาครูยังมีการแลกเปลี่ยนในกระบวนทัศน์ใหม่อื่นๆ อีกด้วยดังนี้

กระบวนทัศน์เก่า		กระบวนทัศน์ใหม่
พัฒนารายบุคคล	⇒	พัฒนาทั้งรายบุคคลและทั้งองค์กร
ยึดเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลาง	⇒	ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง
มุ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนๆ แยกกัน	⇒	มุ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโรงเรียน
เน้นความต้องการครู	⇒	เน้นความต้องการและการเรียนรู้ของนักเรียน
รับการฝึกอบรมจากภายนอก	⇒	ใช้รูปแบบที่หลากหลาย
จัดโดยแผนกใดแผนกหนึ่ง	⇒	จัดโดยผู้บริหารหรือครูแกนนำ
ถ่ายทอดความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ	⇒	เรียนรู้ด้วยตนเองจากกระบวนการเรียนการสอน
เน้นทักษะการสอนทั่วไป	⇒	เน้นทักษะการสอนทั่วไปและทักษะเฉพาะ
ทำเพื่อทำ ขึ้นกับเงินสนับสนุน	⇒	เรียนรู้อยู่เสมอด้วยสำนึกแห่งตน

การเรียนรู้ของครู

การเรียนรู้ของครู (Teacher learning) เป็นหัวใจสำคัญของความพยายามที่จะพัฒนาโรงเรียน ซึ่งการที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ของครูนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงหลักการดังนี้

- มีการรอบแนวคิดในการพัฒนาครูเสียใหม่ ให้ความสำคัญการพัฒนาครูเป็นเสมือนส่วนหนึ่งของชีวิตการปฏิบัติงานประจำของครูเอง
- เน้นการเรียนรู้เนื้อหาใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ และวิธีการใหม่ๆ จากห้องเรียนจากเพื่อนครู จากนักพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และจากผู้บริหารภายในโรงเรียนของครูเอง
- เสริมสร้างความเป็นชุมชนเชิงวิชาชีพที่เข้มแข็ง โดยให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีพันธกิจที่เข้มแข็ง ให้ครูมีการวางแผนและมีการพูดคุยปรึกษาหารือระหว่างกันให้ครูมีการสังเกตการณ์สอนกับเพื่อนครูคนอื่นและให้มีข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน

- ให้การเรียนรู้ของครูเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตัวครูเองว่าอะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ อะไรจำเป็นหรือไม่จำเป็น

รูปแบบการพัฒนาครู

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาครูว่ามีผลต่อรูปแบบการพัฒนาครูซึ่งอาจทำได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบการฝึกอบรม เป็นรูปแบบที่ใช้กันมายาวนาน ใช้กันค่อนข้างมาก แต่มีลักษณะถ่ายทอดความรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอก ซึ่งมักพบปัญหาในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน ปัจจุบันได้เน้นหลักการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาตนเองมากขึ้น

2) รูปแบบการสังเกตและการประเมิน ให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับกับเพื่อนครูคนอื่น ๆ ซึ่งจะให้ผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกตด้วย

3) รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง รูปแบบนี้เชื่อว่า ครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุด สิ่งที่จะพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้น ในขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้จะเริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็น การจัดทำแผน การปฏิบัติงานตามแผน และการประเมินผลงานตามแผน

4) รูปแบบให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบนี้เชื่อว่า ครูในฐานะเป็น “ผู้เรียนรู้ที่ เป็นผู้ใหญ่” จึงต้องการที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา เชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหานั้นได้ดีที่สุดโดยความเชื่อเช่นนี้ จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้แสวงหาทางแก้ปัญหาหลักสูตรหรือการสอนของเขาเอง โดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อแก้ปัญหการรวบรวมข้อมูล หรือศึกษาปัญหาที่กำหนดการพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ศึกษาได้ การดำเนินการแก้ปัญหา และการประเมินผล เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

5) รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือกับรายกลุ่มเป็นรูปแบบที่ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยปฏิบัติการหรือวงจรคุณภาพ หรือเทคนิคการบริหารคุณภาพโดยรวม เป็นต้น

Sparks (1994 อ้างถึงใน Ubben และคณะ, 2001) เสนอรูปแบบการพัฒนาครู 5 รูปแบบ คือ รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง (individually guided) รูปแบบนี้เชื่อว่าครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุด สิ่งที่จะพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้น ในขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้จะเริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็น (needs) ต่อจากนั้นจึงจะเป็นการจัดทำ

แผน (plan) เพื่อให้บรรลุความต้องการจำเป็นมีการปฏิบัติงานตามแผน (accomplish the plan) และมีการประเมินผลงานตามแผน (evaluation) รูปแบบการสังเกตและการประเมิน (observation and assessment) ให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (feedback) กับเพื่อนครูคนอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้ผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกตด้วย อาจใช้วิธี peer coaching, team building, collaboration, clinical supervision เป็นต้น รูปแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (involvement in a development process) รูปแบบนี้เชื่อว่า ครูในฐานะเป็น “ผู้เรียนรู้ผู้ยิ่งใหญ่” จึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา เชื่อว่า ครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่ได้ออกมาได้ดีที่สุดโดยความเชื่อเช่นนี้ จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้ที่อยู่เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้สรรหาทางแก้ปัญหา หลักสูตรหรือการสอนของเขาเอง โดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้ เพื่อแก้ไขปัญหา การรวบรวมข้อมูล หรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ได้ศึกษาได้ดำเนินการแก้ปัญหา และการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนการดำเนินงานนั้นอีก รูปแบบการฝึกอบรม (training) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมา ยาวนานใช้กันค่อนข้างมาก แต่มีลักษณะถ่ายทอดความรู้ (transforming) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอก ซึ่งมักพบปัญหาในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน และรูปแบบการสืบเสาะค้นหา (inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action-based research) หรือ อาจใช้วิธีการวงจรคุณภาพ (quality circles) หรือการบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management) เป็นต้น

กระบวนการทัศน์ใหม่ที่สำคัญในการพัฒนาครูในปัจจุบันคือ มุ่งพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงการนำไปใช้เพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งหลักสูตร วิธีการสอน หรือการประเมินผลไม่พัฒนาอย่างแยกส่วนเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มุ่งพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยตนเอง ให้ครูเป็นผู้กระทำ (active) สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นมาด้วยครูเอง ไม่เน้นรูปแบบพัฒนาแบบดั้งเดิม ซึ่งเน้นการพัฒนาครูแบบไม่เป็นผู้รับหรือเป็นผู้ถูกกระทำ (passive) แบบที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก แบบที่เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่นเป็นหลัก ดังนั้นสภาพของสังคมครูตามกรอบแนวคิดดังกล่าวจะต้องเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นสังคมที่ทุกคนต่างตื่นตัวในการพัฒนาองค์ความรู้ ตื่นตัวในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ตื่นตัวในการรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตื่นตัวที่จะเป็นทรัพยากรความรู้ซึ่งกันและกัน ตื่นตัวที่จะสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน และตื่นตัวที่จะร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนโดยรวม ดังนั้นในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ “ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ โดยมีดัชนีชี้วัดที่ผู้เขียนได้กำหนดขึ้น ดังนี้



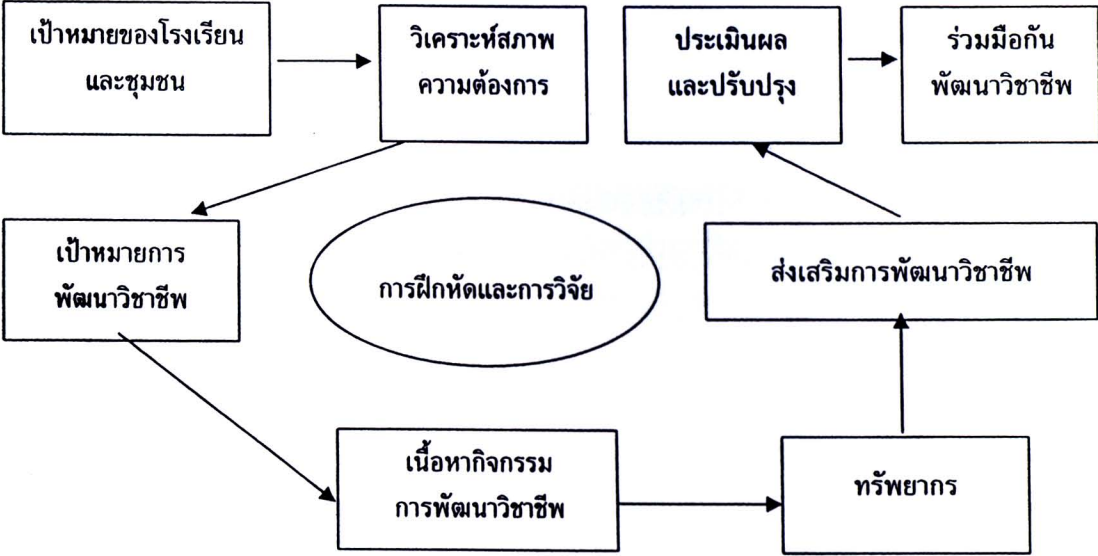
- ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาคณะครูว่าเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดเป็นไปอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ผู้บริหารโรงเรียนมีปรัชญา นโยบาย มาตรการ และการปฏิบัติจริงในการพัฒนาครู
- ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาคณะครูโดยคำนึงถึงการส่งผลให้คณะผู้ที่มีพฤติกรรมการสอนที่เป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีต่อนักเรียน
- ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนงานหรือโครงการพัฒนาคณะครูเพื่อให้เกิดรูปแบบการคิดในการพัฒนาการเรียนการสอน ประเมินผล ไม่คิดพัฒนาหรือเน้นเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง
- ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในตนเองของคณะครูในฐานะเป็นผู้กระทำมากกว่าเป็นผู้ถูกกระทำหรือพัฒนาโดยผู้อื่น
- ผู้บริหารโรงเรียนได้กระตุ้นส่งเสริมให้คณะครูเกิด “สำนักแห่งตน” เพื่อการเรียนรู้อยู่เสมอไม่ใช่เกิดทัศนคติแบบ “ทำเพื่อทำ” ที่ขึ้นอยู่กับคำสั่งหรืองบประมาณ

ผู้บริหารโรงเรียนมีกรอบความคิดในการพัฒนาครูว่าให้เป็นเสมือนส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของครูเองให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ จากห้องเรียนของตนเองจากเพื่อนครู หรือจากผู้บริหาร ภายในโรงเรียนของตนเอง

สภาพการณ์ของการพัฒนาวิชาชีพครูนั้น Lieberman & Miller (1992) นับแต่ช่วงปี 1970 เป็นต้นมา นักการศึกษาได้พบการพัฒนาครูคือการสร้างวัฒนธรรมทางวิชาชีพ แนวคิดและรูปแบบ การพัฒนาวิชาชีพครูเริ่มเปลี่ยนโดยงานวิจัยต่างๆ จากช่วงปี 1970 - 1980 สรุปว่า

- 1) โรงเรียนคือสถานที่ซึ่งครูคือนักวิชาชีพ ผู้ซึ่งมีบทบาทสูงในฐานะผู้นำทางวิชาชีพนักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถทนความเปลี่ยนแปลง
- 2) โรงเรียนคือผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งเริ่มเกิดขึ้นในโรงเรียน
- 3) การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของงานสอน และการวิจัยในชั้นเรียนของครูเป็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ ไม่ใช่จำกัดอยู่เพียงการไปร่วมโครงการหรือการศึกษาจากชุดฝึก
- 4) สถานที่ที่ครูจะพัฒนาวิชาชีพครูได้ดีที่สุดคือโรงเรียน
- 5) การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผลคือ “การทำงานตามปกติ”

ในการพัฒนาวิชาชีพครูจำเป็นจะต้องทำเป็นกระบวนการ ซึ่งมีหลักการและสามารถดำเนินการพัฒนาวิชาชีพได้จริง ดังแผนภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 วงจรการพัฒนาวิชาชีพครู (Emily, 2003)

จากแผนภาพเริ่มต้นการพัฒนาวิชาชีพโดยการพิจารณาเป้าหมายของโรงเรียนและชุมชน (District/school Educational Goals) เพื่อให้สอดคล้องกับการออกแบบการประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพ (Design Needs Assessment) และตั้งเป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพของโรงเรียน (School PD Goals) เพื่อพิจารณาบริบทและกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ (PD Content Process Activities) และหาแหล่งทรัพยากรเพื่อใช้สนับสนุน และส่งเสริมการนำการพัฒนาวิชาชีพไปใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน (PD Implementation) เมื่อจบกระบวนการพัฒนาวิชาชีพแล้วก็ดำเนินการประเมินผลและปรับปรุงการพัฒนาวิชาชีพ (Evaluation & Improvement) สุดท้ายคือการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน (Share PD Learning) เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

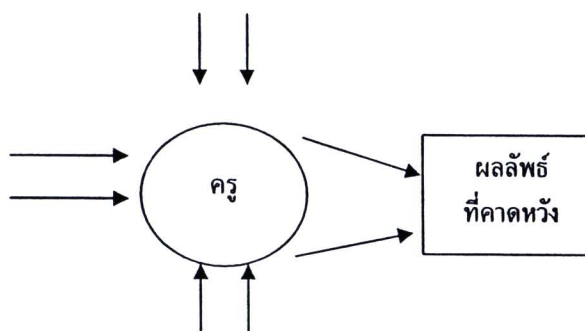
หลักการพัฒนาครู

- คำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- คำนึงถึงผลที่จะมีผลต่อผู้เรียนหลังการพัฒนาครู
- พัฒนาครูให้รู้จักคิดพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ไม่แยกส่วน
- พัฒนาครูให้เป็นผู้กระทำ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้น
- เปลี่ยนกระบวนการทัศน์การพัฒนาครูจากเก่าสู่ใหม่ (หลายประเด็น)
- มองการพัฒนาครูเป็นเสมือนส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวันของครูเอง
- เน้นการเรียนรู้จากห้องเรียน จากเพื่อนครู และบุคลากรอื่นในโรงเรียนและชุมชน

หลักการพัฒนากำลังคน

ภาครัฐ

- ใช้คนน้อยลง แต่พัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้น
- พัฒนาให้ทรงความรู้
- ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็น



การประยุกต์ใช้หลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อการพัฒนาครู

มุ่งการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างควมมีประสิทธิผลให้แก่ครูเพื่อบรรลุจุดหมายของ โรงเรียน ดังนี้

- การวางแผนอัตรากำลังครู และกำหนดตำแหน่ง
- การจัดครูทำงานตามความรู้ความสามารถ และเต็มศักยภาพ
- การพัฒนาครู และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม
- อารงรักษาควมมีประสิทธิผลของครูให้คงอยู่

ภาพที่ 3 สรุปกรอบแนวความคิดทางทฤษฎีเพื่อการพัฒนาครู (วิโรจน์ สารัตนะ, 2548)

กล่าวโดยสรุป จากกรอบแนวคิดของการคิดของการพัฒนาครูดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า หากพิจารณาในแง่ที่เป็นแนวคิด (concept) ผู้บริหารจะต้องมุ่งการเน้นการพัฒนาครูและการใช้ครูให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน หากพิจารณาในแง่กระบวนการ (process) ผู้บริหารจะต้องกำหนดปรัชญา นโยบายและมาตรการในการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับบริบทที่พึงประสงค์ของโรงเรียน หากบริบทที่พึงประสงค์ของโรงเรียนคือความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การกำหนดปรัชญา นโยบายและมาตรการในการพัฒนาครู คงต้องให้สอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ใหม่ที่คาดว่าจะส่งผลต่อบริบทขององค์กรในลักษณะดังกล่าว

2.5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งต้องใชการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย

ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ [Human Resource Management (HRM)] มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

1. เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Mondy, Noe and Premeaux, 1999)
2. เป็นนโยบายและการปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Dessler, 1997)
3. เป็นกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อจัดหาความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ (Byars and Rue, 1997)
4. เป็นหน้าที่หนึ่งขององค์การซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจากการใช้พนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายเฉพาะบุคคล (Ivancevich, 1998)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน (Human resource management at work) เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องกระทำเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ควรจะศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์คืออะไร (What is human resource management)
2. ทำไมการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน (Why is human resource management important to all managers)
3. ลักษณะของสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Line and staff aspects of human resource management)
4. อำนาจหน้าที่ของสายงานหลักเทียบกับสายงานที่ปรึกษา (Line versus staff authority)
5. หน้าที่ความรับผิดชอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารตามสายงานหลัก (Line manager's human resource management responsibilities)
6. ความรับผิดชอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของแผนกทรัพยากรมนุษย์ (Human resource department's human resource management responsibilities)

7. ความร่วมมือของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษา (Cooperative line and staff human resource management) ซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดดังนี้ (Dessler, 1997)

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ [Human resource management (HRM) objective] มีดังนี้

1. เพื่อจัดหาคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน
2. เพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของกำลังแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
4. เพื่อรักษานักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่ให้นานที่สุด
5. เพื่อสื่อสารนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้กับพนักงานทุกคนได้ทราบ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน (The important of human resource management to all managers) การบริหารมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน ซึ่งความผิดพลาดที่ผู้บริหารงานไม่ต้องการมีดังนี้

1. การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน
2. อัตราการออกจากงานสูง
3. การพบว่าพนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด
4. การเสียเวลากับสัมภาษณ์ที่ไม่ได้ประโยชน์
5. ทำให้บริษัทต้องขึ้นศาลเนื่องจากความไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร
6. ทำให้บริษัทถูกฟ้องจากการจัดสภาวะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย
7. การทำให้พนักงานคิดว่าเงินเดือนที่เขาได้รับไม่ยุติธรรม
8. ไม่ยอมให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งเป็นการทำลายประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลของหน่วยงาน

9. การกระทำที่ไม่ยุติธรรมและความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดกับพนักงาน

ความรู้ที่ศึกษาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้สามารถหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดดังกล่าวได้ สิ่งที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ ผู้บริหารควรมีเหตุผลและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้แก่ การวางแผนที่เหมาะสม การจัดแผนภูมิองค์การและกำหนดสายการทำงานให้ชัดเจน รวมถึงการใช้การควบคุมด้วยความชำนาญแต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารก็อาจล้มเหลวได้ในทางกลับกันก็มีผู้บริหารบางคน que ประสบความสำเร็จถึงแม้จะไม่ได้มีการวางแผนที่เหมาะสมเพราะพวกเขามีความชำนาญในการจ้างคนได้ถูกต้องเหมาะสมกับงาน มีการจูงใจ การประเมิน การฝึกอบรม และการพัฒนาที่เหมาะสม

กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ [Human resource management (HRM) activities] หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

องค์การ หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดการได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ (Mondy, Noe and Premeaux, 1999) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่ช่วยให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การในอนาคตดังนี้

- (1) การพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ
- (2) การเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน
- (3) การกำหนดรูปแบบของพนักงานที่จะสรรหาเข้ามาหรือจำนวนที่จะต้องออกจากงาน

(Ivancevidh. 1988) อย่างไรก็ตามในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องมีการออกแบบงานและการวิเคราะห์งานก่อน

2.6 แนวคิดการเสริมพลังการทำงาน (Empowerment)

ความหมายและความสำคัญของการเสริมพลังการทำงาน

การเสริมพลังการทำงาน (Empowerment) มาจากแนวคิดการเสริมพลังอำนาจซึ่งเริ่มต้นมาจากแนวคิดทางสังคมวิทยาที่ใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม ผู้นำแนวคิดนี้คือนักปรัชญาชาวบราซิล ชื่อเปาโล แฟร์ (Paulo Freire) ได้นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนาสังคม ปัจจุบันมีการนำแนวคิดนี้มาใช้อย่างกว้างขวางในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรีการส่งเสริมสุขภาพบุคคล และชุมชน ตลอดจนการบริหารจัดการองค์การและการพัฒนาบุคคลในองค์การ เพราะเป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก แนวคิดนี้มีความสำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์คือรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อสังคมได้

การเสริมพลังการทำงาน มีความหมายแตกต่างกันไปตามกลุ่มบุคคลที่ใช้ และใช้ได้ ในหลายมิติ ทั้งในเชิงกระบวนการและผลลัพธ์ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการเสริมพลังการทำงาน ดังนี้

ไรน์ฮาร์ท และคนอื่น ๆ (Rinehart et al, 1998) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นกระบวนการที่อาศัยปัจจัยด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ความมุ่งมั่น ความไว้วางใจกันของครูและบุคลากร

กัททีเอเรซ พาร์สัน และคอกซ์ (Gutierrez, Prason & Cox, 1998) ให้ความหมายว่า การเสริมพลังการทำงาน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกันในการทำงาน



โดยอยู่บนความเชื่อและจริยธรรมทางสังคม ค่านิยม การช่วยเหลือ มีน้ำใจให้กัน การเสริมพลังการทำงานต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความเชื่อถือว่าวางใจร่วมกันรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดเป็นเป้าหมายการทำงาน

การเสริมพลังการทำงาน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง กระบวนการสร้างการพัฒนา และการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุนในสิ่งที่เป็เหตุ ปัจจัย สภาวะการณ์หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง โดยอาศัยหลักการและจริยธรรมทางสังคม เรื่องการแบ่งปันการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจ

จะเห็นได้ว่าการเสริมพลังการทำงานมีความหมายทั้งที่เป็นกระบวนการ (process) และผลลัพธ์ (product) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยมีการแสดงพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ทางบวก

ด้านกระบวนการ เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างเสริมพัฒนา และเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และทีมงานให้ครอบคลุมขอบข่ายและสภาพการดำเนินภายในองค์การ

Kinlaw (1995) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคคลและทีม ตลอดจนความรับผิดชอบซึ่งมีผลต่อองค์กรโดยรวม

Klakovich (1996) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นกระบวนการที่สัมพันธ์กันระหว่างบทบาทของผู้นำและผู้ตามซึ่งช่วยให้บรรลุทั้งเป้าหมายของบุคคลและขององค์กร

ด้านผลลัพธ์ หมายถึง ศักยภาพที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน ทั้งจากการเสริมพลังการทำงานโดยตนเองหรือการเสริมพลังการทำงานจากบุคคลอื่น ปรากฏผลเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่มีการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ลึกมั่นคง เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของตน สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จทั้งของตนเองและขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดนี้สอดคล้อง Gibson (1993) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะสามารถเข้าสู่กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเสริมพลังอำนาจของบุคคลนั้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายในและภายนอกบุคคล

ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความเชื่อ (beliefs) ค่านิยม (values) ประสบการณ์ (experience) และเป้าหมายของตนเอง (determination) ปัจจัยภายในต่างๆ นี้มีอิทธิพลอย่างสูงในการช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในแง่ดี มั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำงานได้ประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมที่บุคคลได้รับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดรูปแบบขององค์การ ทรัพยากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

ความสำคัญของการเสริมพลังการทำงาน การเสริมสร้างพลังให้บุคคลในองค์การเป็นความจำเป็นและสำคัญ คือ

1) เป็นการเพิ่มขีดความสามารถและโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาบุคคลเพื่อการปรับปรุงทักษะของบุคคลอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การต่อไป

2) การเสริมสร้างพลังบุคคล เกี่ยวข้องกับการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่มีการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่น การจัดการความรู้โดยสนับสนุนให้บุคคลเพิ่มความสามารถในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้อง และจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การ และรู้จักทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงานต่อไป (อาชัญญารัตน์อุบล, 2547)

หลักการและเป้าหมายของการเสริมพลังการทำงาน

Short & Greer (1997) ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าของบุคคลต่าง ๆ พบว่า หลักการพื้นฐานของการเสริมพลังการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน
2. ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และพลังในการทำงาน

หลักการทั้ง 2 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งที่องค์การสามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงาน มีทางเลือกให้เลือกปฏิบัติ ให้ควบคุมดูแลงานด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สนับสนุน และ ตรงกับงานในหน้าที่ของบุคลากร (Kouzes & Posner, 1987) สิ่งที่ต้องคำนึงในกระบวนการปฏิบัติ เพื่อให้การเสริมพลังการทำงานบรรลุผลสำเร็จ ได้แก่ 1. ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การต้องกระทำด้วยความยืดหยุ่น 2. ให้บุคลากรได้เรียนรู้จากกันและกันเพิ่มมากขึ้นในการร่วมกันทำงาน 3. การพัฒนาทักษะความชำนาญงานของบุคลากรควรกระทำอย่างต่อเนื่อง

การเสริมพลังการทำงานของครู มีเป้าหมายดังนี้

1. ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งาน และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
2. ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของครูในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรักความผูกพันในงาน
3. สนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

4. สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้ครูมีความสุขและสนุกกับการทำงาน

5. เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจของครูในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
6. กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ
7. ทำให้ครูมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะพัฒนาทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา
8. กระตุ้นให้ครูใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดพลังอำนาจสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน

จากความหมาย หลักการ และความสำคัญของการเสริมพลังการทำงานที่กล่าวมาสามารถสรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงานได้ดังนี้

1) แนวคิดในหลักความสามารถ(Enablement) คือการเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น (Rue & Byars, 1995) ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง (Bell & Gilbert, 1996) ความสามารถเป็นพลังอำนาจที่เป็นคุณสมบัติของแต่ละบุคคล อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความถนัดและการเรียนรู้ เมื่อความถนัดแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีการใช้ทักษะของตนในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ความสามารถจึงแสดงถึงศักยภาพในการทำงานของบุคคล โดยทั่วไปบุคคลจะมีความสามารถแฝงอยู่ เมื่อได้รับการเสริมพลังอำนาจ ความสามารถแฝงจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย ความสามารถของบุคคลมีหลายด้าน เช่น ความสามารถทางปัญญา (Cognitive ability) ความสามารถทางกาย (Physical ability) และความสามารถทางจิต (Mental ability) เมื่อรวมความสามารถเหล่านี้เข้าด้วยกันจะส่งผลถึงสมรรถภาพการทำงานของบุคคล (Wagner and Hollenbeck, 1992)

2) แนวความคิดในหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) คือการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการทำงาน (Maxi, 1991) กล่าวว่าหลักประชาธิปไตยในการเสริมพลังการทำงาน คือ การที่บุคคลมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาท

จากรูวรรณ ศิลปรัตน์ (2548) การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1. ศึกษาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล 2. สร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล และ 3. ศึกษาผลการใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ครูอนุบาล จำนวน 30 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลประกอบด้วย 6 ด้าน

คือ การแสวงหาความรู้ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการคิด ด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการสื่อสาร 2) รูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่พัฒนาแล้ว มีลักษณะ 4 ประการ คือ ส่งเสริมให้ครูรู้จักและเข้าใจตนเอง ส่งเสริมให้ครูสร้างทีมและทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง และส่งเสริมให้ครูสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประสบการณ์ ขั้นนำเสนอ ขั้นอภิปรายและสรุป และขั้นสะท้อนคิด 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล พบว่าจากการประเมินตามสภาพจริง พบว่า ครูอนุบาลมีศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้าน และมีความสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเองสอดคล้องกับการรับรู้ตนเอง

สรุปได้ว่าหลักการของการเสริมพลังการทำงาน คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานต่อเนื่อง โดยจัดบรรยากาศของการทำงานให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กันระหว่างผู้ร่วมงานและการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ส่วนเป้าหมายของการเสริมพลัง การทำงานของครู ได้แก่ การช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองเป็นมืออาชีพ โดยเพิ่มพูนพลัง การทำงานในด้านต่าง ๆ และแสดงออกซึ่งศักยภาพในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

2.7 การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

2.7.1 การวิจัยปฏิบัติการ

การวิจัยปฏิบัติการ จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ตามแนวคิดของ Shirley Grundy และ Stephen Kemmis (นุชานา เหลืองอังกูร, 2551)

รูปแบบที่ 1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบเทคนิค (Technical Action Research) งานวิจัยลักษณะนี้จะมุ่งวัดผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (Outcomes of Practices) ปัจจุบันมีงานวิจัยเชิงปฏิบัติการลักษณะนี้มากที่สุด จุดมุ่งหมายการวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นการเพิ่มหรือลดผลลัพธ์ ยกตัวอย่าง เช่น ลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาในชั้นเรียน เพิ่มอัตราการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น จุดมุ่งหมายของการวิจัยรูปแบบนี้ คือ หาแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยที่มองเห็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานอยู่ในสมองแล้ว การวิจัยอาจเกิดจากแรงบันดาลใจของกลุ่มคนที่มีความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์เป็นผู้ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกการวิจัย เช่น กรณีที่ผู้บริหารโรงเรียนแห่งหนึ่งตระหนักถึงปัญหาว่า ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนยังไม่ได้จัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงได้พยายามพัฒนาครูกลุ่มนี้โดยการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกัน จนกระทั่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครูไปสู่วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

รูปแบบที่ 2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติ (Practical Action Research) จุดมุ่งหมายการวิจัยไม่เพียงแต่ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ แต่ยังได้แสดงถึงการที่ผู้ร่วมวิจัยเข้าใจถึงเป้าหมายของงาน ประเมินตนเอง และเข้าใจตนเองในบริบทนั้นๆ ดังนั้น กระบวนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ กระบวนการให้การศึกษาแก่ตนเองสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (Process of Self-Education for the Practitioner) แม้ว่าผู้ร่วมวิจัยบางคนอาจจะสามารถแสดงความคิดเห็นและรายงานผลโดยมีจุดประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจงานชัดเจนขึ้นด้วย ตัวอย่างของงานวิจัยประเภทนี้ จะรวมถึงโครงการที่มีการสะท้อนตนเอง โครงการที่ผู้ร่วมงานวิจัยเป็นผู้เล่าเรื่อง และเขียนเรื่องราวการมีส่วนร่วมในอันที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

รูปแบบที่ 3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเชิงปลดปล่อยให้เป็นอิสระ (Critical or Emancipatory Action Research or Participatory Action Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ ปรับปรุงความเข้าใจตนเองของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุถึงการวิพากษ์สังคม วิธีการทำงานของตน ขณะที่รูปแบบการวิจัย 2 รูปแบบแรก เป็นการปฏิบัติจากปัญหา แต่ PAR เริ่มจากการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างถ่องแท้ รุนแรง จนเกิดแรงจูงใจ อาศัยการสร้างจิตสำนึกให้เกิดกับกลุ่มทุกคน ในกลุ่มจะมีพลังอำนาจและร่วมกันผลักดัน เพื่อนำไปสู่การหลุดพ้นจากระบบเดิม เช่น ในโรงเรียนแห่งหนึ่ง การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกิดจากความเห็นพ้องกันของคณะครู และผู้บริหารว่า แนวปฏิบัติตามระบบดูแลของเดิมมีปัญหา จึงค่อยๆ ปรับโดยมีส่วนร่วมของทุกคน เช่น ประการแรก การเปลี่ยนคาบกิจกรรมโฮมรูม จากเดิมเวลาเช้าหลังเข้าแถวเคารพธงชาติ มาเป็นคาบสุดท้ายก่อนกลับบ้าน เนื่องจากพบว่าเวลาเช้าคุณครูมักจะรีบร้อนเพราะกังวลในเรื่องการเตรียมสอนคาบแรก ขณะที่นักเรียนส่วนหนึ่งมาสาย ไม่ทันกิจกรรมโฮมรูม เมื่อปรับเป็นเวลาเลิกเรียน พบว่า ทุกฝ่ายสามารถเข้าร่วมกิจกรรมโฮมรูม ได้อย่างสบายใจ ประการที่สอง คณะครูช่วยกันแสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือ หรือแบบบันทึกต่าง ๆ สำหรับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งโรงเรียน ทำให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ประการที่สาม การปรับเปลี่ยนวิธีการประชุมผู้ปกครอง จากที่เคยประชุมกลุ่มใหญ่ ในหอประชุมแล้วไม่ได้ผล เป็นการประชุมกลุ่มย่อยตามชั้นเรียนต่าง ๆ และประการสุดท้าย การประเมินเพื่อทบทวนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกภาคเรียน จึงทำให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนดังกล่าว นับว่าเป็นการทำ PAR ในโรงเรียน

เดิม Shirley Grundy และ Stephen Kemmis มีมุมมองว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งหมดควรจัดอยู่ในเฉพาะรูปแบบที่ 3 แต่ต่อมาพวกเขาพบว่างานวิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษาประกอบด้วยวิธีการวิจัยทั้ง 3 รูปแบบที่กล่าวมาแล้ว (Kemmis, 2001)

ปรัชญาพื้นฐานของการวิจัยปฏิบัติการ

1. การวิจัยปฏิบัติการมีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับคุณค่าของประชาธิปไตย (value of democracy) คุณค่าของความจริง ความยุติธรรม และการใช้เหตุผลการวิจัย ไม่ควรจะ

เป็นความสนใจของนักวิจัยฝ่ายเดียว แต่ควรเป็นความสนใจ ความเข้าใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน ปรัชญาพื้นฐานที่เป็นแนวทางการทำวิจัยปฏิบัติการคือ แนวคิดเชิงปรากฏการณ์นิยม (Phenomenology หรือ Interpretive) ซึ่งมีความเชื่อเกี่ยวกับความจริงว่า ความจริงแท้แน่นอนไม่จำเป็นต้องไปตามกฎธรรมชาติที่เป็นสากลเสมอไป (เช่น สามารถพิสูจน์ได้ เจาะนับได้ ทดสอบได้ด้วยวิธีการทางสถิติ) แต่จะมีการเปลี่ยนแปลง (dynamic) เพราะธรรมชาติมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดจากมนุษย์มีการรับรู้ให้ความหมายและแสดงออกตามความเชื่อ และคิดว่าเหมาะสมกับบริบทที่ตนอาศัยอยู่ ณ เวลานั้นๆ และผู้ที่รู้ความจริงเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ดีที่สุด คือ ผู้ที่อยู่ในสถานการณ์นั้น เป็นสมาชิกของสังคมนั้นๆ (กนกอร สมปราชญ์, 2547)

2. ทฤษฎีที่ชี้แนะแนวทางการทำวิจัยปฏิบัติการคือ ทฤษฎีการวิเคราะห์วิพากษ์ (Critical Theory) ซึ่งเชื่อว่าข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามศีลธรรมถูกกำหนดโดยสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม กลุ่มชน ความเชื่อ ค่านิยม เพศ และการให้คุณค่า ซึ่งมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สังคมจะมีความขัดแย้ง การที่จะให้สังคมมีความสุขต้องเข้าใจและเอาชนะความขัดแย้งนั้นๆ (Denzin & Lincon, 1994)

3. การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในประเทศไทย พุทธปรัชญา สามารถอธิบายกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการได้เป็นอย่างดี เช่น แนวคิดต่อไปนี้ (Chuaprapaisilp, 1997)

- อนัตตา เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความไม่เที่ยง ทุกสิ่งทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (dependent origination)

- สติ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้มีสติ คือ ตื่นและรู้ตัวอยู่เสมอว่า กำลังทำอะไรอยู่หรือจะทำอะไร การทำวิจัยปฏิบัติการใช้เวลามาก ผู้วิจัยใกล้ชิดกับผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยต้องพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การควบคุมอารมณ์ การเก็บรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลอย่างใจเป็นกลาง การพัฒนาสติจะช่วยลดความขัดแย้ง (power and resistance) ตลอดกระบวนการวิจัยปฏิบัติการอันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์ความรู้

- อริยสัจ 4 ความจริงสี่ประการที่ชี้แนะกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการ โดยเริ่มจากทุกข์ (เข้าใจทุกข์สภาวะที่บีบคั้น ขัดแย้ง บกพร่อง เห็นปัญหาของทุกข์) สมุทัย (เข้าใจสาเหตุแห่งทุกข์) นิโรธ (เข้าใจการดับทุกข์) และมรรค (ข้อปฏิบัติให้ถึงซึ่งทางดับทุกข์) คือ เห็นทางดับทุกข์ วิธีการปฏิบัติเพื่อให้พ้นทุกข์หรือเอาชนะความขัดแย้ง ความบกพร่อง) การวิจัยปฏิบัติการเน้นการพัฒนางาน เอาชนะปัญหาและความขัดแย้งที่ทำให้เกิดทุกข์ และแสวงหาวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสุขความเจริญในการทำงานหรือได้รูปแบบการปฏิบัติงานที่ลงตัว

หลักการของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยปฏิบัติการมีหลักการที่สำคัญดังต่อไปนี้ (กนกอร สมปราชญ์, 2547)

1. เป็นการพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของกลุ่มและการพัฒนาวิชาชีพ
 2. เป็นการพัฒนากิจกรรมโดยการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และในขณะเดียวกันก็ศึกษากระบวนการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การด้วย
 3. เป็นการวิจัยที่เน้นโครงการที่มีส่วนร่วมทั้งของบุคคล และกลุ่มที่ทำงานด้วยกันเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งระดับบุคคลและกลุ่มผู้ร่วมงาน โดยบุคคลและกลุ่มตกลงร่วมกันไม่ได้เกิดจากการบังคับ
 4. เน้นการลงมือปฏิบัติกิจกรรมและสะท้อนคิดพิจารณาการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ โดยอาศัยการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง และเป็นอิสระของบุคคลและกลุ่ม (reflexive & dialectical critique) และเน้นการอธิบายการปฏิบัติด้วยแนวคิด หลักการที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นั้น ๆ
 5. เป็นการสร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันก็เป็น การประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน (knowledge production)
 6. เป็นการสร้างทฤษฎีของการทำงาน ทฤษฎีที่ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน
 7. เป็นการวิจัยที่อาศัยวิธีการวิจัยหลายชนิด เช่น วิธีการวิจัยแบบปรากฏการณ์เป็นวิทยา (phenomenology) การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา (ethnographic research) กรณีศึกษา (case study) การวิจัยเชิงประเมิน (evaluation research) และศึกษาในโครงสร้างที่เป็นบริบทขององค์กรรวม (plural structure)
 8. เป็นกระบวนการทางการเมืองที่มีการขัดแย้งและต้องอาศัยกระบวนการทางการเมืองเพื่อเข้าถึงความขัดแย้งและลดความขัดแย้ง
 9. เป็นการวิจัยที่ใช้สติปัญญาเพื่อพัฒนาโครงการระดับปฏิบัติการ ลดช่องว่างระหว่างทฤษฎี ปฏิบัติ และการวิจัย เพราะเป็นการวิจัยในขณะปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กันการวิจัยไม่แยกจากปฏิบัติงานและทฤษฎีไม่แยกจากการปฏิบัติ
 10. เป็นการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างมีขั้นตอน (steps) และแบ่งเป็นระยะ ๆ (phases)
- จุดเน้นของการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิด Kemmis & McTaggart (1988)

1. การวิจัยปฏิบัติการเป็นวิธีการที่จะปรับปรุงการศึกษาโดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและอาศัยการเรียนรู้จากผลสืบเนื่องของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่ต้องนำตัวเองเข้าไปร่วมในกิจกรรม เป็นการวิจัยที่บุคคลจะต้องดำเนินการเพื่อที่จะปรับปรุงงานที่ตนปฏิบัติอยู่ (และใช้แนวทางปฏิบัติของบุคคลอื่นเป็นข้อมูลหุติยภูมิ)

3. การวิจัยปฏิบัติการดำเนินการผ่านขั้นตอนของการสะท้อนภาพตนเองในลักษณะเกลียวสว่าน ซึ่งมีวัฏจักรของการวางแผน การดำเนินการ (การใช้แผนดำเนินการ) การสังเกต (อย่างมีระบบ) การสะท้อนข้อมูล และหลังจากนั้นก็ย้อนกลับไปวางแผนการดำเนินการ การสังเกต และการสะท้อนข้อมูลเพื่อการวางแผนต่อไปใหม่ การเริ่มต้นวิจัยปฏิบัติการที่ดีวิธีหนึ่ง อาจทำโดยการรวบรวม การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวกับเรื่องราวที่สนใจต่างๆ ไป (ในลักษณะของการสำรวจทั่วไปเพื่อหาข้อมูล) หลังจากนั้นก็พิจารณาว่าข้อมูลเหล่านั้นสามารถสะท้อนให้เห็นอะไรได้บ้าง แล้วนำมาวางแผนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติการเพื่อการเปลี่ยนแปลง หรืออาจจะเริ่มต้นด้วยการค้นคว้าหาสิ่งที่ควรจะเปลี่ยนแปลง รวบรวมข้อมูลจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์และสร้างแผนงานที่ดีเพื่อการปฏิบัติการ ซึ่งการเริ่มต้นทั้งสองกรณีนี้ก็คือ การทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาในด้านหนึ่ง และการปฏิบัติงานอีกด้านหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาและปฏิบัติงานนั้นจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและมีระบบ โดยผ่านการกลั่นกรองวิพากษ์วิจารณ์จากกลุ่มผู้ดำเนินงานร่วมกัน

4. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการร่วมมือกันทำงาน การวิจัยประเภทนี้ต้องมีความรับผิดชอบในการกระทำเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น ขยายขอบเขตของความร่วมมือระหว่างกลุ่มที่ทำงานด้วยกันโดยตรงไปให้กว้างที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อผลของการปฏิบัติที่จะตามมา

5. การวิจัยปฏิบัติการก่อให้เกิดชุมชนแบบพัฒนาตัวเอง โดยสมาชิกจะเข้าร่วมกิจกรรมและให้ความร่วมมือทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย (การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผนการสังเกต และการสะท้อนข้อมูล) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างชุมชนให้พึ่งตนเองมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองในด้านความสัมพันธ์ของเหตุการณ์การปฏิบัติ และผลสืบเนื่องที่ตามมา มีความเป็นอิสระในการที่จะเกิดเกี่ยวกับสถาบันและตนเอง เพื่อที่จะสร้างกฎ ระเบียบ และคุณค่าทางสังคมของตนเองขึ้น

6. การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างมีระบบที่บุคคลปฏิบัติการตามเจตนาที่ไตร่ตรองดีแล้ว ซึ่งไม่ใช่เป็นการกระทำโดยบังเอิญ หรือไม่มีแผนงานแต่เป็นกระบวนการของการใช้สติปัญญาอย่างรอบคอบ เพื่อที่จะดำเนินการใดๆ ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ (มีข้อมูลพร้อมเพรียงที่จะยอมรับในการปฏิบัติ) โดยผ่านแนวทางของชีวิตที่แน่นอน มีคุณค่าทางการศึกษา

7. การวิจัยปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับบุคคลในการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติ สอบถามถึงความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลของการกระทำที่กระทบต่อชีวิตของเขา ซึ่งทฤษฎีของการวิจัยปฏิบัติการได้พัฒนาการกระทำที่ผ่านกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการ

8. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการเปิดให้บุคคลทำการปฏิบัติตามแนวความคิดของข้อสมมุติเกี่ยวกับสถาบันที่ไปทดสอบ โดยเก็บรวบรวมกิจกรรมของจากแนวปฏิบัติที่ผ่านมาซึ่งมีความผิดพลาดมาตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติในครั้งต่อไป

9. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการเปิดใจกว้างในการรวบรวมเหตุการณ์ (หรือข้อมูล) โดยไม่เพียงแต่เก็บรายละเอียดที่จะอธิบายสิ่งที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจนถูกต้องที่สุดเท่านั้น (โดยกำหนดคำถามที่จะหาคำตอบและการเก็บข้อมูลจากชีวิตจริง) แต่จะรวบรวมและวิเคราะห์ด้วยตนเองพร้อมทั้งการตัดสินใจชี้ขาดปฏิกิริยาโต้ตอบ และความประทับใจกับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนั้นด้วย

10. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการเก็บเรื่องราวส่วนตัวซึ่งเราสามารถจะบันทึกความก้าวหน้า และสะท้อนความคิดเห็นของเราเกี่ยวกับการเรียนรู้ 2 ชุดคู่ขนานกัน คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการ (การปฏิบัติการ) ของการศึกษา (โครงการวิจัยปฏิบัติการของเราดำเนินไปอย่างไร)

11. การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการทางการเมือง เพราะการวิจัยนี้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อผู้อื่น ด้วยเหตุนี้การวิจัยปฏิบัติการจะทำให้เกิดการต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในตัวของผู้วิจัยและผู้อื่นอีกด้วย

12. การวิจัยปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับคนในการวิเคราะห์ชั้นวิกฤตเกี่ยวกับสถานการณ์ (ชั้นเรียน โรงเรียน ระบบ) ที่เขาดำเนินการอยู่ สภาพการณ์เหล่านี้เป็นระบบของสถาบัน หรือแบบการต่อต้าน ที่นักวิจัยปฏิบัติการพบก็คือ การเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างแนวทางใหม่กับแนวเดิมที่ได้รับการยอมรับในสถาบันอยู่แล้ว (การยอมรับในแง่ของการสื่อสาร การปฏิบัติ การตัดสินใจ และงานด้านการศึกษา และคุณค่าด้านองค์กรและ การตัดสินใจ ซึ่งความเข้าใจนี้จะช่วยให้การวิจัยปฏิบัติการสามารถผ่านพ้นอุปสรรคและการต่อต้านนี้ไปได้ (ดังตัวอย่างเช่น การขอความร่วมมือกับผู้อื่นในกระบวนการวิจัย ชักชวนให้ผู้อื่นตรวจค้นการกระทำหรือการปฏิบัติงาน หรือโดยการทำงานร่วมกันในบริบทของโรงเรียนที่กว้างออกไป เพื่อที่จะเข้าใจระบบการศึกษาดีขึ้น เข้าใจระบบการตัดสินใจ และงานการศึกษาด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง)

13. การวิจัยปฏิบัติการเริ่มต้นด้วยงานเล็กๆ โดยการทำงานผ่านกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเพียงบุคคลเดียว (ตัวฉันเอง) ก็สามารถจะลองทำได้ และขยายงานต่อไปเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเป็นการเป็นการวิพากษ์วิจารณ์แนวคิดหรือสถาบัน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปนโยบายหรือแนวปฏิบัติในชั้นเรียน โรงเรียน หรือระบบในวงกว้างออกไป

14. การวิจัยปฏิบัติการเริ่มจากวัฏจักรเล็กๆ ของการวางแผน การปฏิบัติการ สังเกต และการสะท้อนภาพ ซึ่งจะช่วยให้ฉัน ประเด็นปัญหา แนวคิด และข้อตกลงเบื้องต้นได้ชัดเจนขึ้น อันจะนำไปสู่ฉันปัญหาที่มีพลังสูงขึ้น เมื่อการดำเนินงานก้าวหน้าต่อไป

15. การวิจัยปฏิบัติการเริ่มจากผู้ทำงานร่วมมือกันในกลุ่มเล็ก ๆ แต่จะกว้างขวางใน การปฏิบัติการในชุมชน จนขยายผลของการปฏิบัติออกไป

16. การวิจัยปฏิบัติการจะช่วยให้เราสามารถรวบรวมบันทึกความก้าวหน้าต่าง ๆ (ก) บันทึกเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านกิจกรรมและการปฏิบัติ (ข) บันทึกความเปลี่ยนแปลงของสื่อ ภาษา คำอธิบาย และวิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (ค) บันทึกการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางสังคม และรูปแบบขององค์กรที่อธิบายคุณลักษณะของการปฏิบัติของเราและ (ง) บันทึกพัฒนาการในการรอบรู้เกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการของเรา

17. การวิจัยปฏิบัติการทำให้เราให้เหตุผลเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาแก่บุคคลอื่นได้ โดยสามารถแสดงให้เห็นถึงเหตุการณ์ที่เรานำมาใช้ การวิเคราะห์และการตรวจสอบเหตุผลว่า เรากำลังทำอะไร ในการพัฒนาเหตุผลเหล่านี้ เราอาจจะขอให้ผู้อื่นพิจารณาการปฏิบัติงานของเขาในแง่ของทฤษฎีและหลักฐาน เพื่อการสะท้อนผลการปฏิบัติด้วยตนเองอีกด้วย (ส. วาสนา ประมวลพฤกษ์, 2538)

หลักการบางประการของการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Bruce A. Jeans (Jeans, 2000)

1. จุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุง หรือพัฒนา
2. เป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่ใช่กระทำกับผู้อื่น
3. ทำงานเป็นทีม – ไม่ใช่เพียงบุคคลเดียว
4. ตัดสินใจร่วมกัน
5. เป็นวงรอบ – วงจร
6. แต่ละวงจรประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนผลและการเขียน

7. วงจรต่อเนื่องจนกว่าผลการพัฒนาจะเป็นที่พึงพอใจ

8. การแลกเปลี่ยนข้อมูล (เผยแพร่ความรู้)

ลักษณะการวิจัยปฏิบัติการ

มีผู้อธิบายและให้ความหมายของงานวิจัยปฏิบัติการในลักษณะต่างๆ ดังนี้

การวิจัยปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการรวบรวมปัญหาหรือคำถามจากการสะท้อนการปฏิบัติงาน (Collective self-reflective enquiry) ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสังคมใดสังคมหนึ่งพัฒนาหาหลักการเหตุผลและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น และในขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้สอดคล้องกับภาวะสังคมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (Kemmis & McTaggart, 1988)

การวิจัยปฏิบัติการ เป็นกระบวนการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพและมีลักษณะอยู่ในรูป The CRASP model (Zuber- Skerritt, 1991)

- ร่วมมือในการสืบสวนสอบสวนปัญหาอย่างวิเคราะห์ วิจัย (Critical collaborative enquiry)
- สะท้อนผลและสะท้อนคิดการปฏิบัติการโดยผู้ปฏิบัติ (Reflective practitioners)
- อธิบายข้อค้นพบและเผยแพร่ (Accountable to public)
- ประเมินผลการปฏิบัติการของตนเอง (Self-evaluation)
- มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและดำเนินการพัฒนากิจกรรมต่อไป (Participative problem-solving)

- Zuber-Skerritt เป็นผู้นำที่มีชื่อเสียงในการใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการมาพัฒนาคุณภาพ ทางวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย (staff development) และพบว่า การวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนา กิจกรรมทางวิชาการระดับอุดมศึกษา จะมีส่วนสำคัญในการสร้างเสริม อาจารย์ผู้สอนให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย 5 ลักษณะ ดังนี้

- การมีทัศนคติเชิงวิเคราะห์วิจารณ์
- การใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน
- การสร้างข้อค้นพบและเผยแพร่
- การประเมินตนเอง
- การมีลักษณะเป็นนักวิชาชีพทางการศึกษา

นอกจากนี้การวิจัยปฏิบัติการยังเป็นการศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์ในสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างการประเมินผลตนเอง และการพัฒนาวิชาชีพ โดยผ่านกระบวนการทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้น วินิจฉัยปัญหา วางแผนแก้ไขปัญหาดิตตาม และประเมินผล

การวิจัยปฏิบัติการ เป็นการนำวิธีการของการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ในการพัฒนา กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อหารูปแบบหรือแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ ให้ได้ผลเป็นที่พอใจ สามารถนำผลไปใช้และเผยแพร่ได้ วิธีการการวิจัยเชิงคุณภาพที่นำมาใช้ ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยปฏิบัติการต่างจากการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทั่วไปตรงที่จะต้อง มีการลงมือปฏิบัติกิจกรรม วิเคราะห์กิจกรรม และปรับปรุงการปฏิบัติ เพื่อให้ได้รูปแบบ การปฏิบัติจนเป็นที่น่าพอใจ (อาภรณ์ เชื้อประไพศิลป์, 2534)

Henry & McTaggart (1996) แห่งสถาบัน Education and Change ของมหาวิทยาลัย Deakin ให้อำนาจ Victoria ประเทศออสเตรเลีย ได้กล่าวถึงงานวิจัยปฏิบัติการว่ามีสามลักษณะ คือ

1. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research, PAR)
- การวิจัยแบบนี้มีคุณลักษณะสามประการของการวิจัยปฏิบัติการที่แตกต่างจากงานวิจัยอื่นๆ คือ

- ทุกคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและสถานภาพเท่าเทียมกันในโครงการวิจัย (shared ownership of research project)
- เป็นการวิเคราะห์ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นในชุมชน (community – based analysis of social problems)
- เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มในชุมชน (orientation towards community action)

2. การวิจัยปฏิบัติการโดยใช้แนวทางเชิงวิพากษ์ (Critical Action Research) เป็นการวิจัย ที่วิเคราะห์สังคม โดยการศึกษาข้อมูลสะท้อนกลับร่วมกัน (Self-reflective) ในวิถีการปฏิบัติขององค์กรและสังคม เพื่อค้นหาปัญหา ทำความเข้าใจ และพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น การวิจัยจะต้องเป็นแบบร่วมมือร่วมใจ ร่วมคิดร่วมทำ (Participation and collaboration) เพื่อวิเคราะห์สภาพสังคม และค้นหาปัญหาต่างๆ เช่น การไม่กระจายอำนาจ การไม่ถ่ายโอนอำนาจ ความไม่ยุติธรรม ปัญหาเรื่องเพศ เชื้อชาติ เป็นต้น

3. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์ของการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอน หลักการคือให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และใช้วิจารณ์ญาณการตัดสินใจด้วยตนเองจากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์แล้ว นอกจากนี้ยังหมายถึงการพัฒนาวัตกรรมใหม่ผู้ที่ถือว่าเป็นบิดาของการวิจัยปฏิบัติการก็คือ เคอร์ท เลวิน (Kurt Lewin) ในปี ค.ศ. 1944 เขาได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการขึ้น โดยชี้ให้เห็นถึงการเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปแก้ปัญหของสังคม เลวิน กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นการจัดการทางสังคมอย่างมีเหตุผล มีการวางแผน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ และยังได้พบว่าการปฏิบัติงานกับการวิจัยต้องควบคู่กันไปเพื่อจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงงานตลอดเวลา

ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ

วิจัยปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นที่จะแก้ปัญหาหรือปรับปรุงสิ่งที่กำลังดำเนินอยู่โดยเฉพาะ ซึ่งมีผู้ที่มีความหมายของการวิจัยปฏิบัติการไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

Stephen Kemmis and Robin McTaggart (1995) ได้กล่าวถึงการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เกี่ยวกับความหมาย การวิจัยปฏิบัติการไว้ว่า รูปแบบของวิธีการศึกษาค้นคว้าแบบสองสะท้อนตนเองเป็นหมู่คณะของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ทางสังคม เพื่อต้องการที่จะพัฒนาหาลักษณะที่ขอธรรมชาติและความสะดวกด้วยเหตุผลของวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับภาวะของสังคมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

สุภางค์ จันทวนิช (2537) ได้ให้ความหมายการวิจัยปฏิบัติการว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้วิจัยได้เลือกกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เห็นว่าดี เหมาะสม ตามความรู้ความเข้าใจของผู้วิจัยมาดำเนินการปฏิบัติเพื่อทดลองว่าใช้ได้หรือไม่ ประเมินความเหมาะสมในความเป็นจริง ควบคุมแนวทางปฏิบัติการแล้วนำผลมาปรับปรุงปฏิบัติการเพื่อนำไปทดลองใหม่จนกว่าจะได้ผลเป็นที่ น่าพอใจ

Zuber- Skeritt (1991) เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในการใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้ให้ความหมายของคำว่า การวิจัยปฏิบัติการในรูป The CRASP model ดังนี้

1. ร่วมมือในการสืบสวนสอบสวนปัญหาอย่างวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical collaborative enquiry)
2. สะท้อนผลการปฏิบัติการโดยผู้ปฏิบัติ (Reflective practitioners)
3. อธิบายข้อค้นพบและเผยแพร่ (Accountable to public)
4. ประเมินผลการปฏิบัติการของตน (Self evaluation)
5. มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (Participation problem-Solving)

จากการศึกษาความหมายของการวิจัยปฏิบัติการจากข้างต้นทำให้สามารถสรุปโดยคร่าวๆได้ว่าการวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาหรือปรับปรุงในสิ่งที่กำลังดำเนินอยู่โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของกลุ่มในการปฏิบัติงาน แล้วจึงจะสะท้อนออกมาเป็นผลของการปฏิบัติงานนั้นต่อไป

จุดประสงค์ของการวิจัยปฏิบัติการทางการศึกษา

จุดประสงค์ของการวิจัยปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานั้น โคเฮน และ เมเนียน (Cohen and Manion) ได้จำแนกออกเป็น 5 ประเด็นดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นกระบวนการในการวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์เฉพาะที่หรือปรับปรุงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
2. เพื่อเป็นกระบวนการในการฝึกอบรม ส่งเสริมให้ครูได้รับรู้ทักษะและวิธีการใหม่ๆ เพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์และตระหนักในตนเองมากขึ้น
3. เพื่อเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนหรือเสนอวิธีการใหม่ๆ สำหรับนำไปใช้ในการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
4. เพื่อเป็นกระบวนการในการปรับปรุงแก้ไขความไม่เข้าใจกันระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานและนักวิจัย และช่วยแก้ไขส่วนที่เป็นจุดอ่อนของการวิจัยแบบเก่า
5. เพื่อเป็นกระบวนการในการแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสม วิธีการที่พึงพอใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

จากจุดประสงค์ข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ว่าการวิจัยปฏิบัติการในทางการศึกษานั้นมุ่งเน้นที่ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และหาทางใหม่ๆ ที่เหมาะสมมากกว่ามาใช้ในห้องเรียนนั้นๆ ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพที่แท้จริง

หลักการและระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการทางการศึกษา มีลักษณะที่สำคัญดังนี้ (Stephen Kemmis and Robin McTaggart, 2538)

1) เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและมีการร่วมมือกัน (Participation and collaboration) ใช้ในการทำงานกลุ่ม ผู้วิจัยทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญและมีบทบาทเท่าเทียมกันในทุกกระบวนการวิจัย

2) เน้นการปฏิบัติการ (Action Orientation) ในการวิจัยจะใช้การปฏิบัติเพื่อทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลง และศึกษาผลของการปฏิบัติเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนา

3) ใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Function) การวิเคราะห์การปฏิบัติการอย่างลึกซึ้งจากสิ่งที่สังเกตได้ จะนำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผลเพื่อปรับแผนการปฏิบัติการ

4) ใช้วงจรการปฏิบัติการ (The Action Research Spiral) ของ Kemmis and McTaggart ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Acting) การสังเกต (Observing) การสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflecting) และการปรับปรุงแผน เพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไป

กระบวนการวิจัยปฏิบัติการเมื่อพูดถึงการนำมาใช้ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนจริงในโรงเรียน มีวิธีการดำเนินการตามวงจรปฏิบัติการ (The Action Research Spiral) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน เริ่มด้วยการสำรวจปัญหาร่วมกันระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองหรือ ผู้บริหาร

ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติการ เป็นการดำเนินแนวคิดที่กำหนดกิจกรรมในชั้นวางแผนงานมาดำเนินการโดยวิเคราะห์ วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการณ์ เป็นการสังเกตการเปลี่ยนแปลงด้วยความรอบคอบ

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติการ ขั้นสุดท้ายของวงจรการทำงานวิจัยปฏิบัติการ คือ ประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการ ผู้วิจัยร่วมและผู้เกี่ยวข้องต้องตรวจสอบปัญหาในแง่มุมต่างๆ

ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ

ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ มีดังนี้

1. แนวคิดของ Lewin

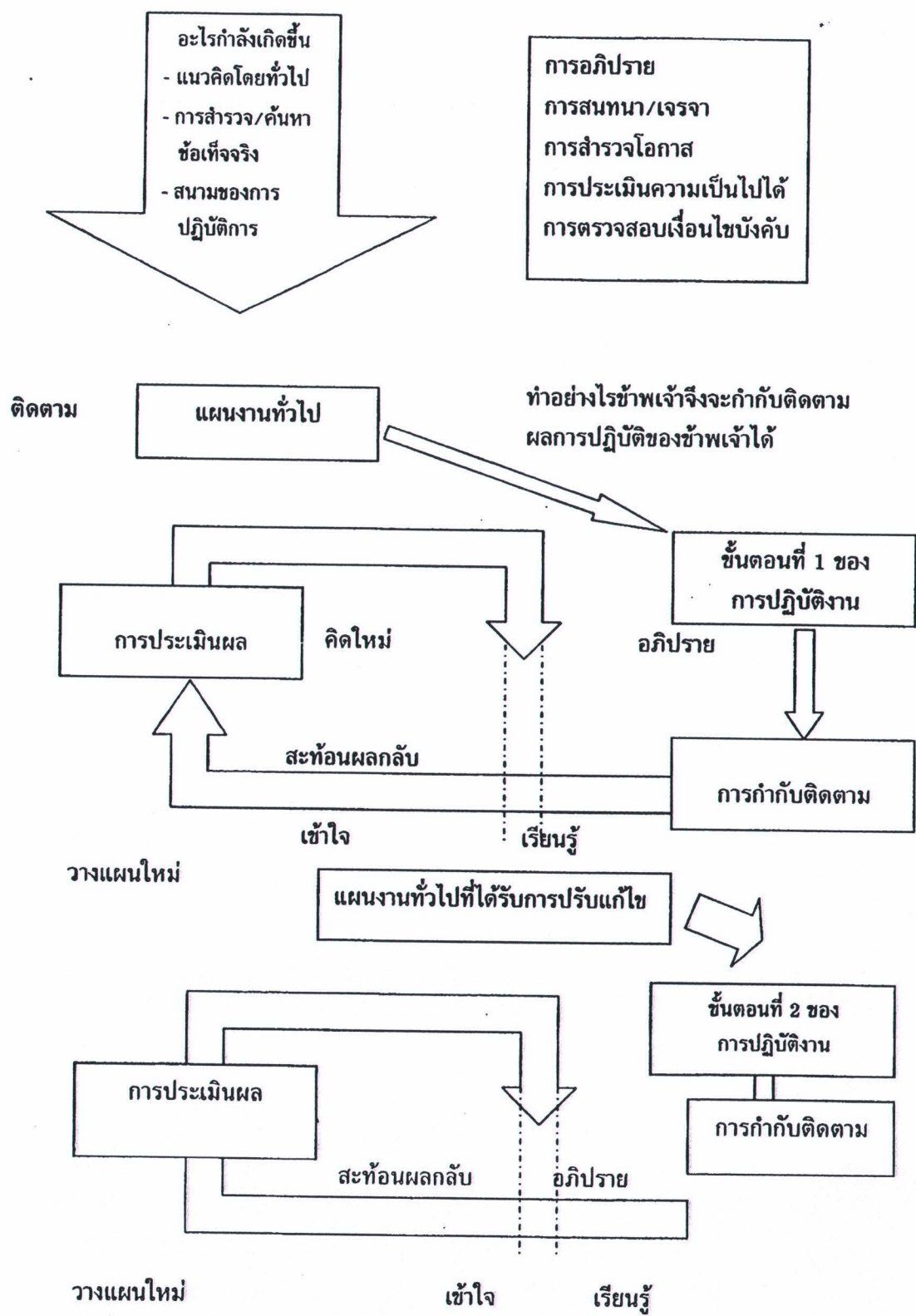
Kurt Lewin (1996) ได้นำเสนอรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ โดยให้ความสำคัญต่อกระบวนการ วิจัยทางสังคมศาสตร์ที่บูรณาการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ทางทฤษฎีที่ได้รับจากการทดลองในห้องปฏิบัติการกับการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเข้า

ด้วยกันอันไปสู่การแก้ไขปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ ตามความต้องการของสังคม ด้วยเหตุนี้ จึงถือได้ว่า Lewin เป็น “นักทฤษฎีปฏิบัติการ (Practical Theorist)” ที่แท้จริง (McKernan, 1996) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ Lewin มีแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่เน้น การบูรณาการทฤษฎีและการปฏิบัติเข้าด้วยกัน นอกจากนั้นเขายังให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วม (Participation) และการร่วมแรงร่วมใจกัน (Collaboration) ของกระบวนการกลุ่มหรือทีมงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกๆ ระยะหรือขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ภายใต้บรรยากาศของความ เป็นประชาธิปไตย (Democratic Climate) ความไว้วางใจ และการเรียนรู้ร่วมกัน (Trust and Co-learning Atmosphere) จากความเชื่อที่ว่าปัจจัยสำคัญเหล่านี้จะช่วยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงปรารถนาขึ้นในองค์กรทางสังคม (Social Organization) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

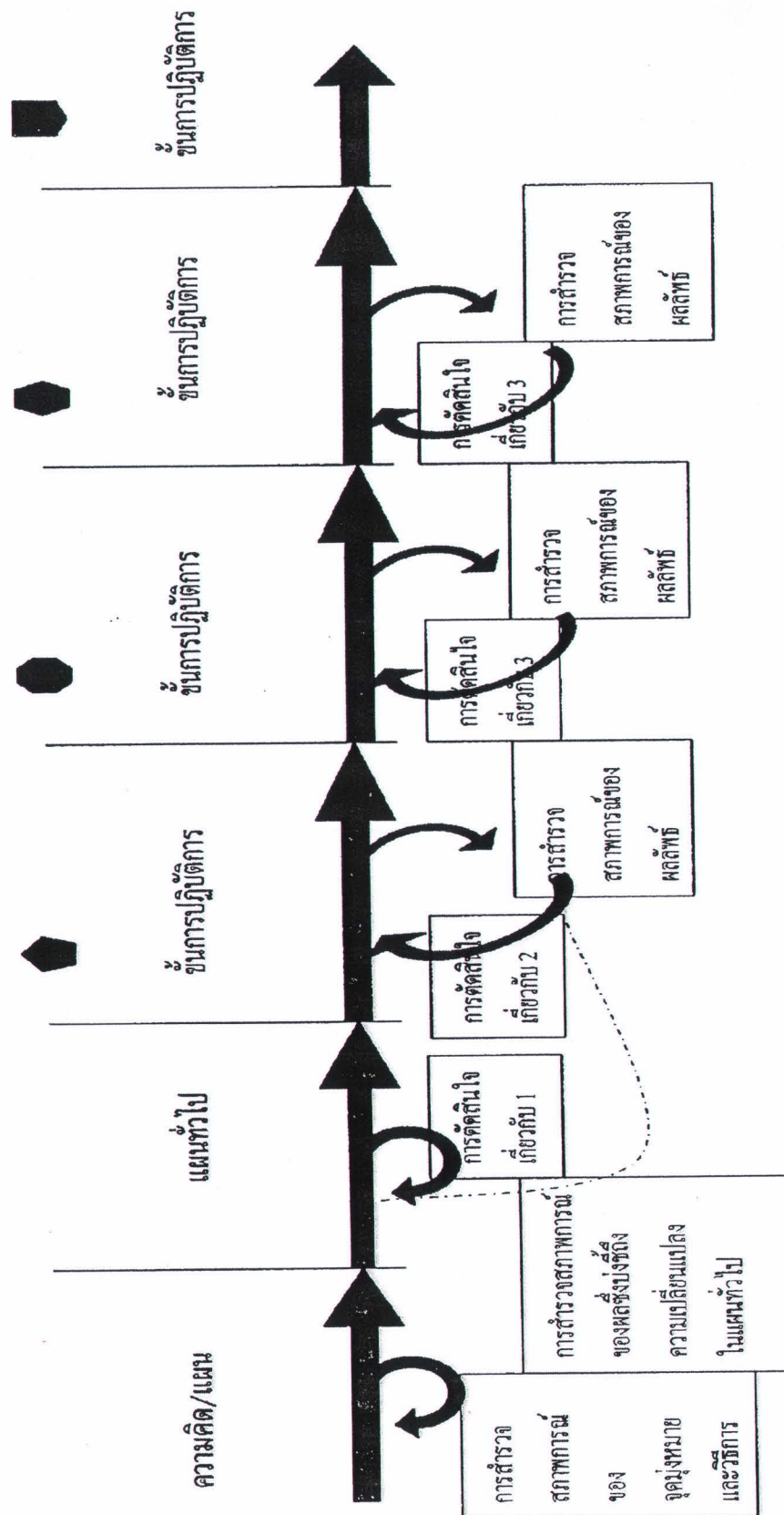
การวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Lewin (1952) ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้น เริ่มจากการวางแผน (Planning) การค้นหาข้อเท็จจริง (Fact - finding) และการดำเนินงานตามแผนให้สำเร็จ (Execution) โดยมีรายละเอียดเริ่มจากการสำรวจสภาพการณ์ เพื่อนำสู่การวางแผนทั่วไป การค้นหาข้อเท็จจริง เพื่อตัดสินใจ ต่อจากนั้นดำเนินการตามแผนให้สำเร็จ เมื่อเสร็จสิ้นขั้นปฏิบัติการจะมีการสำรวจสภาพการณ์ของผลลัพธ์ เพื่อนำสู่การตัดสินใจต่อไป ดังนั้นจึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า หัวใจสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Lewin คือ การให้พลังอำนาจ กับกลุ่มหรือคณะบุคคลในการปฏิบัติการร่วมกัน ภายใต้บรรยากาศของความ เป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (การกระทำ) โดยอาศัยความรู้ที่ผ่านกระบวนการคิดอย่างใคร่ครวญในเชิงวิพากษ์บนพื้นฐานของเหตุผลตามประสบการณ์ของบุคคล (การวิจัย) แล้วสะท้อนกลับผลของกลยุทธ์วิธีการปฏิบัติที่ได้กระทำไป ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหามีคุณภาพดีขึ้น (นุชานา เหลืองอังกูร, 2546)

2. แนวคิดของ Kemmis

Stephen Kemmis (1980) ได้ประยุกต์ทฤษฎีการวิจัยตามแนวคิดของ Lewin และนำเสนออย่างเป็นทางการครั้งแรกในการประชุมของสมาคมวิจัยทางการศึกษาแห่งประเทศไทยที่ออสเตรเลีย ณ กรุงซิดนีย์ ปี ค.ศ. 1980 ต่อมาตีพิมพ์ในหนังสือ The Action Research Reader (1988) ดังภาพประกอบ



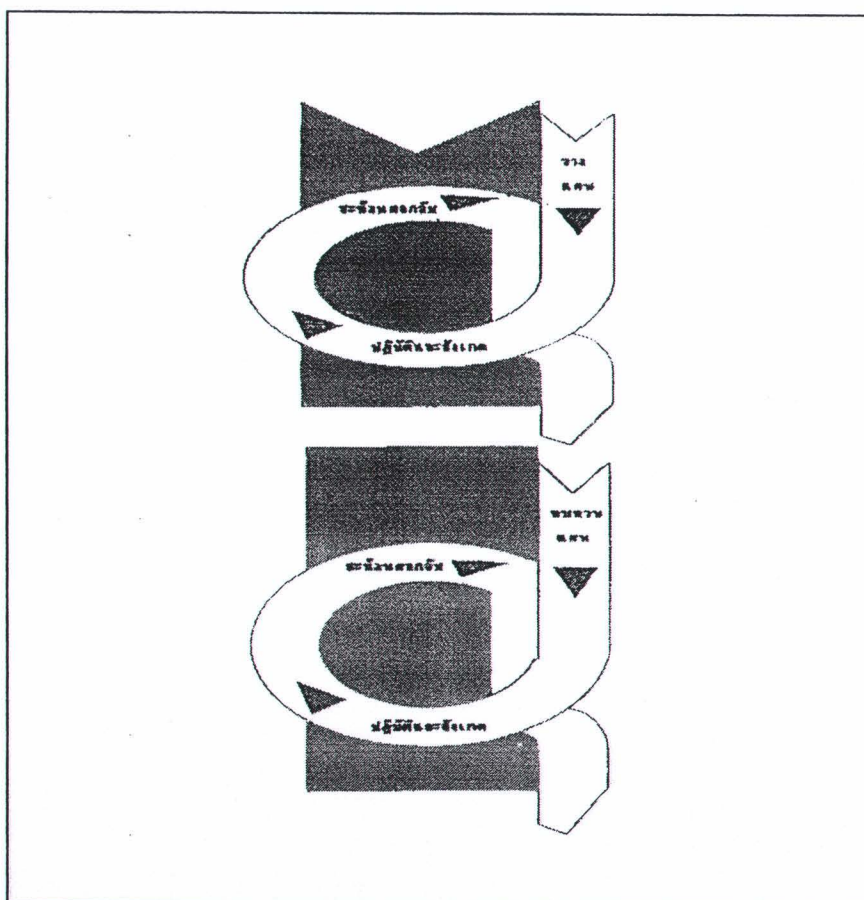
ภาพที่ 4 แสดงวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Lewin



ภาพที่ 5 การวางแผน, การค้นหาข้อเท็จจริงและการดำเนินงานตามแผนให้สำเร็จ ตามแนวคิดของ Lewin (1952, p.49)

3. แนวคิดของ Kemmis and McTaggart

Stephen Kemmis และ Robin McTaggart (1988) ได้นำเสนอขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ โดยใช้ชื่อ วงจรเกลียวสว่าน ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล ดังแสดงในภาพประกอบ



ภาพที่ 6 วงจรเกลียวสว่าน การวิจัยปฏิบัติการ(Kemmis & McTaggart, 1988)

การอธิบายวงจรของการวิจัยปฏิบัติการดังกล่าว มีรายละเอียดดังนี้

แผน คือ การปฏิบัติงานที่มีโครงสร้าง และตามคำจำกัดความแล้ว แผน คือ แนวทางปฏิบัติซึ่งตั้งความคาดหวังไว้ เป็นการมองไปในอนาคตข้างหน้า โดยจะต้องระลึกรู้เสมอว่าเหตุการณ์ทางสังคมนั้นไม่สามารถจะทำนายหรือกำหนดล่วงหน้าได้ และจะต้องมีการเสี่ยงต่อความไม่แน่นอนอยู่บ้าง การกำหนดแผนทั่วไปจึงต้องมีความยืดหยุ่นพอสมควร เพื่อที่จะสามารถปรับให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ กิจกรรมการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในแผนจะต้องมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับความเสี่ยงอันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากในสภาพจริง เช่น เกี่ยวกับ

สภาพการณ์ของสิ่งต่าง ๆ และการเมือง ลักษณะที่สอง กิจกรรมที่ถูกเลือกมากำหนดในแผน จะต้องได้รับเลือกมา เนื่องจากกิจกรรมนั้นสามารถปฏิบัติได้ดีกว่ากิจกรรมอื่น ๆ สามารถลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ (อย่างน้อยในระดับหนึ่ง) และช่วยให้เกิดพลังในการปฏิบัติที่เหมาะสมกว่าและมีประสิทธิภาพสูงกว่า ในฐานะนักศึกษาที่ช่วยแก้ปัญหานั้น กิจกรรมหรือการปฏิบัติควรช่วยผู้ปฏิบัติงานสำนึกในศักยภาพใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานทางการศึกษา ในส่วนของกระบวนการวางแผนนั้น ผู้ร่วมงานจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจในการอภิปราย (ทั้งในแง่ทฤษฎีและปฏิบัติ) เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์และปรับปรุงการกำหนดแผนงาน ที่จะสามารถปฏิบัติได้จริงในสภาพการณ์ที่เป็นอยู่

การปฏิบัติตามความหมายที่ตั้งไว้ ณ ที่นี้ เป็นสิ่งที่ละเอียด จงใจ และภายใต้การควบคุม เป็นการปฏิบัติงานจากแนวความคิดที่หลากหลายอย่างไตร่ตรองและรอบคอบ และมีหลักฐานที่ได้รับการวิจารณ์ และใช้การปฏิบัตินี้เป็นฐานของการพัฒนาการปฏิบัติในขั้นต่อไป มีโอกาสของการเสียอยู่ด้วย เนื่องจากเป็นสิ่งที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นจริงตามเหตุการณ์ทางการเมืองและ สภาพจริง (ซึ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นทันทีทันใด ไม่สามารถทำนายได้ อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง) ดังนั้นแผนที่วางไว้สำหรับการปฏิบัติจะต้องสามารถแก้ไขได้ โดยมีการกำหนดให้มีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง การให้ข้อมูลจากกิจกรรมก่อนหน้านี้จะต้องต่อเนื่องและนำมาใช้ในกิจกรรมต่อไป (สิ่งที่เคยทำมาก่อน หรือวิธีการทำก่อนๆ) แต่การที่ผ่านมาไม่จำเป็นต้องนำมาเป็นแนวทางสำหรับปัจจุบันเสมอไป การปฏิบัติงานจะต้องเปลี่ยนรูปไป หรือการปรับปรุงได้เรื่อยๆ ตามผลเกี่ยวกับการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำนั้นๆ การดำเนินงานของแผนปฏิบัติการนั้นจะต้องเป็นตามคุณลักษณะของ สิ่งที่มีอยู่ตามสภาพการต่อสู้ทางสังคมและการเมืองไปสู่การพัฒนา การปรับปรุง การเจรจาต่อรอง และการประนีประนอมกัน เป็นสิ่งที่จำเป็น แต่เป็นการประนีประนอมที่มีบทยุทธศาสตร์ของ พวกตนในขั้นแรกอาจหวังผลเพียงปานกลาง การปฏิบัติที่มีการรายงานอย่างวิพากษ์วิจารณ์กัน ในภายหลังก็จะอยู่บนพื้นฐานของผลที่ได้ปฏิบัติขั้นที่แล้วมา

ลักษณะอาการอย่างหนึ่งที่มีการวิจัยปฏิบัติการต่างไปก็คือ วิจัยปฏิบัติการนั้นมีการสังเกตไว้ ผู้ปฏิบัติงานมุ่งที่จะรวบรวมหลักฐานข้ออ้างอิงเกี่ยวกับการกระทำของตน เพื่อที่จะสามารถประเมินได้อย่างตลอด ในการเตรียมพร้อมเพื่อการประเมินนั้น ผู้ปฏิบัติจะเสนอความคิดเห็นก่อนลงมือกระทำต่อ ประเภทของหลักฐานที่ต้องการประเมินของการกระทำของตน โดยใช้วิจารณ์ญาณ

การสังเกตทำหน้าที่เก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างมีรายงานหลักฐานเชิงวิจารณ์ญาณ การสังเกตจะช่วยมองไปข้างหน้า โดยเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะสะท้อนเหตุการณ์ในปัจจุบัน แต่จะมากขึ้นในลักษณะของเหตุการณ์ในอนาคตอันใกล้ ที่ดำเนินการต่อเนื่องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน การสังเกตอย่างรอบคอบระมัดระวังเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากการปฏิบัตินั้นจะมีข้อจำกัดจากการบีบบังคับของสภาพความเป็นจริง และข้อขัดข้องทั้งหมดเหล่านี้จะไม่ค่อยชัดเจนและบอกให้รู้ล่วงหน้าได้เลย การสังเกตจึงต้องมีการวางแผน

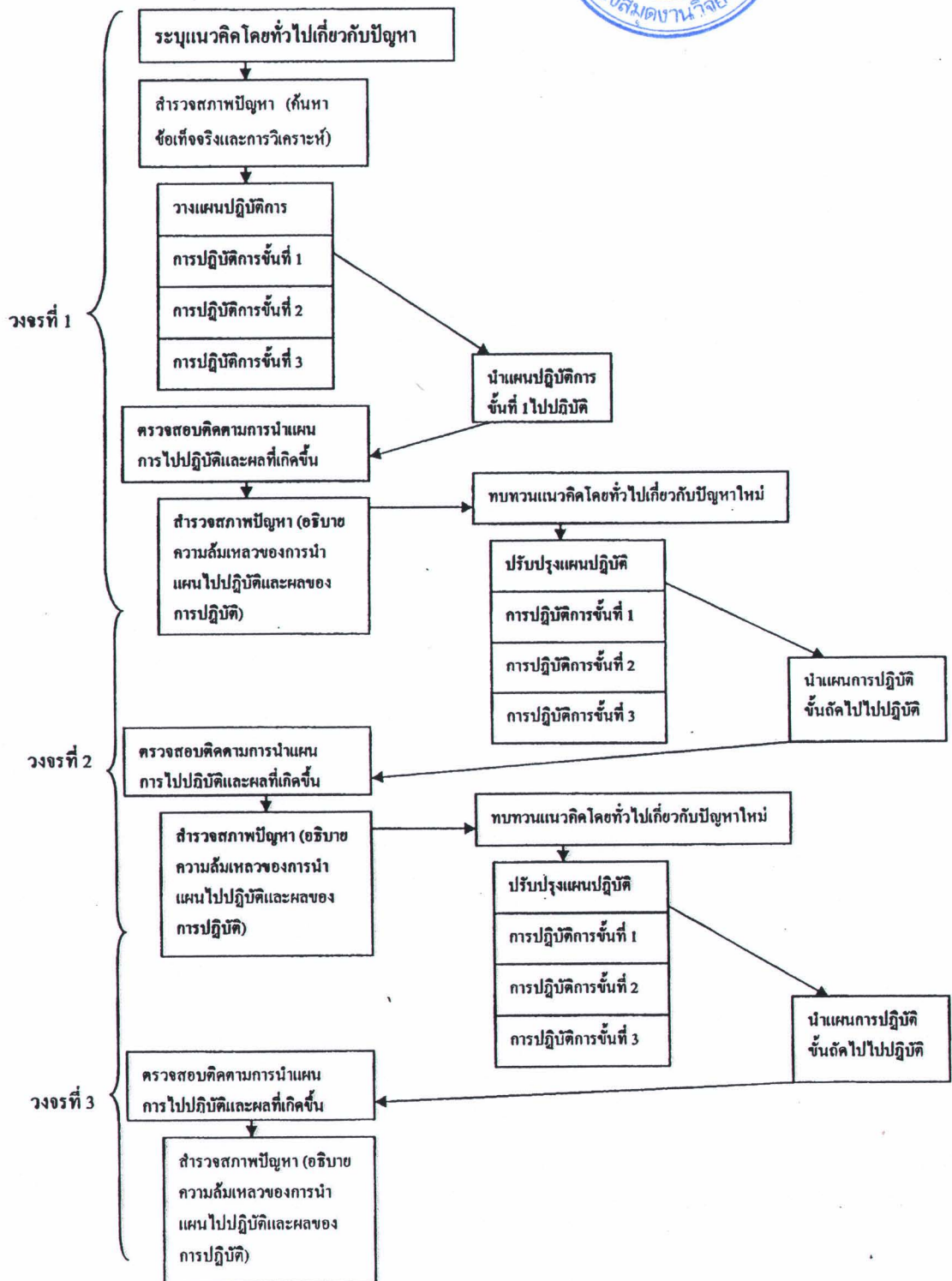
จนกระทั่งได้ข้อมูลเป็นเรื่องราวสะท้อนต่อเนื่องและสอดคล้องต่อกัน แต่จะต้องไม่เป็นแผนที่แคบจนเกินไป ข้อมูลจากการสังเกตจะต้องตอบสนองและเปิดกว้าง คือจะต้องมองหลายแง่หลายมุมในทุกๆ ด้าน ส่วนประเภทของการสังเกต (รวมถึงการวัด) ที่วางแผนล่วงหน้านั้นจะไม่เป็นการเพียงพอ ผู้สังเกตจะต้องมีความไวในการจับภาพหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะสังเกตข้อมูลตามที่วางแผนเอาไว้แล้ว ยังต้องมีความยืดหยุ่นที่จะจัดเก็บข้อมูลลักษณะที่ไม่คาดคิดมาก่อนด้วย นักวิจัยปฏิบัติการจะต้องรายงานผลการสังเกตอย่างครบถ้วน

นักวิจัยปฏิบัติการจำเป็นต้องสังเกตกระบวนการของการปฏิบัติและผลของการปฏิบัติ (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) สังเกตสถานการณ์และข้อขัดข้องการปฏิบัติ สังเกตวิธีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพล หรือมีผลเกี่ยวเนื่อง และปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงาน การสังเกตจะเป็นไปตามเจตนาธรรมณ์ที่จะมีพื้นฐานที่สมบูรณ์สำหรับสะท้อนภาพการกระทำที่สำคัญของตนเอง การสังเกตจะฉายภาพสลัวในสัมฤทธิ์ผลของการสะท้อนภาพการดำเนินงาน ในกรณีนี้ เช่น ข้อมูลจากการสังเกตจะช่วยให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยเกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น และมีการปฏิบัติที่ยุทธศาสตร์ที่มีหลักฐานรายงานอย่างถูกต้องอย่างไร ก็ตาม เนื้อหาสาระของการสังเกตจะเป็นเรื่องการปฏิบัติงาน ผลของการปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ที่การปฏิบัติกำลังดำเนินอยู่

การสะท้อนทำให้หวนคิดถึงการกระทำตามที่ได้บันทึกไว้จากการสังเกตเก็บข้อมูล แต่เป็นการกระทำที่ยังกระจัดกระเจิง ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของกระบวนการ ปัญหาข้อขัดแย้งและ แรงบีบบังคับที่ปรากฏในการปฏิบัติที่มียุทธศาสตร์ การสะท้อนจะเป็นลักษณะของความเป็นไปได้ โดยใช้สถานการณ์ทางสังคมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ปฏิบัติลงไป การสะท้อนภาพจะพิจารณาโดยการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน โดยวิธีนี้จะช่วยให้ได้ภาพสะท้อนของกลุ่มที่จะนำไปสู่การปรับสถานการณ์ทางสังคม และปรับปรุงโครงการ การสะท้อนภาพจะมีลักษณะเป็น การประเมินอย่างหนึ่ง ซึ่งนักวิจัยปฏิบัติการจะต้องตัดสินใจจากประสบการณ์ของตนว่าผล การปฏิบัติ (หรือผลที่เกิดขึ้น) นั้นเป็นสิ่งที่ต้องประสงค์หรือไม่ และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติต่อไป นอกจากนั้นการสะท้อนภาพยังหมายถึงการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นก่อนที่จะดำเนินการจริงอีกด้วย การสะท้อนข้อมูลนี้จะช่วยในการวางแผนการดำเนินการในขั้นต่อไป ที่จะเป็นไปได้สำหรับกลุ่มและสำหรับแต่ละบุคคลในโครงการในการที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายของการดำเนินการของกลุ่มด้วย (ส.วาสนา ประवालพฤษ, 2538)

4. แนวคิดของ Elliott

ภายหลังจากการทำวิจัยทางด้านการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของคณะครูในกระบวนการวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (The Ford Teaching Project) ระหว่างปี ค.ศ. 1973 - 1975 ในปี ค.ศ. 1978 บทความของ Elliott เรื่อง "What is action - research in schools" ได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร Journal of curriculum Studies ซึ่งมีลักษณะคล้ายรูปแบบที่เสนอในเวลาใกล้เคียงกันกับ Kemmis และเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากรูปแบบทั้งสองพัฒนามาจากแนวคิดของ Lewin เช่นกัน (Elliott, 1992; McKernan, 1996) ดังรายละเอียดในภาพประกอบ



ภาพที่ 7 แสดงวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Elliott แปลโดย
องอาจ นัยวัฒน์ (2544)

การวิจัยปฏิบัติการนั้นค่อนข้างเป็นคำที่ใช้กันอย่างคลุมเครือ โดยทั่วไปจะใช้กันใน 2 นัย โดยนัยแรกหมายถึงวิธีการต่างๆ ไป ที่ใช้แสวงหาความจริงทางสังคมส่วนอีกนัยหนึ่งนั้นใช้กันในความหมายรองของวิธีการต่างๆ เช่น วิทยาศาสตร์เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Profusion) นั้นเกิดจากการที่การวิจัยปฏิบัติการนั้นมีจุดเริ่มต้นจากรูปแบบการหาความจริงทางสังคมและแตกออกไปตามประวัติศาสตร์ของแต่ละสาขาวิชา แต่อย่างไรก็ตามต้นกำเนิดของการวิจัยปฏิบัติการนั้นมี 2 ขั้นตอน คือ (Blum, 1995 citing Baskerville, 1999) ขั้นที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา (Diagnostic) หมายถึงการวิเคราะห์ สถานการณ์ทางสังคมร่วมกันระหว่างผู้วิจัย (Researcher) และผู้ถูกวิจัย (Subjects) การจัดการกระทำต่างๆ จะคำนึงถึงทฤษฎีที่เป็นหลักของการวิจัย ขั้นที่ 2 ขั้นการบำบัดรักษา (Therapeutic) หมายถึง การทดลองเปลี่ยนแปลงร่วมกัน ในขั้นตอนนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และผลของ การเปลี่ยนแปลงนั้นจะได้รับการศึกษา

การวิจัยปฏิบัติการจะเน้นการปฏิบัติการและการเปลี่ยนแปลง รวมความสนใจอยู่ที่ปัญหา กระบวนการของแต่ละส่วนย่อยจะสัมพันธ์กับระบบใหญ่ และบางครั้งจะเป็นการปฏิบัติในแต่ละขั้นซ้ำๆ และเน้นการร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้อง (Perters; Robinson, 1984; citing Baskerville, 1999) หรืออาจกล่าวอย่างสั้นๆ ง่ายๆ ว่าการวิจัยปฏิบัติการเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by Doing) โดยคนกลุ่มหนึ่งได้กำหนดปัญหา ทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อแก้ไข ปัญหา จากนั้นก็เฝ้าดูว่าความพยายามที่จะทำไปนั้นเป็นอย่างไร ถ้าไม่ประสบความสำเร็จจะพยายาม ทำอีกครั้งหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่ทำให้การวิจัยชนิดนี้แตกต่างจากการวิจัยอื่นๆ เช่น การให้คำปรึกษา กระบวนการแก้ปัญหในชีวิตประจำวัน การปฏิบัติงานของผู้เชี่ยวชาญ การวิจัยชนิดนี้จะเน้นการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์ การศึกษาปัญหาอย่างเป็นระบบ และแน่ใจว่าการปฏิบัติแทรกแซงใดๆ จะมีพื้นฐานมาจากข้อพิจารณาทางทฤษฎี ดังนั้นเวลาส่วนใหญ่ของนักวิจัยจะใช้ไปกับการออกแบบวิธีการและการสร้างเครื่องมือที่มีลักษณะเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของสถานการณ์นั้นๆ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูลในลักษณะที่เป็นวงจร (O'Brien, 1998)

แนวคิดหลักของวิธีการวิจัยปฏิบัติการนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางสังคม ณ ที่แห่งนั้น กล่าวคือ นักวิจัยจะมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างกระตือรือร้นและคาดหวังในผลประโยชน์ ทั้งในการวิจัยและผลที่จะเกิดกับองค์การโดยมีกรอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่ชัดเจน องค์ความรู้ที่ได้มานั้นจะประยุกต์ทันที เนื่องจากผู้เข้าร่วมการวิจัยต้องการที่จะนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นกระบวนการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติในลักษณะที่เป็นวงจร (Baskerville, 1999) หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นระบบการสะท้อนความจริงที่เกิดจากการใช้หลักของเหตุผล ซึ่งเป็นวิธีคิดที่เป็นวิทยาศาสตร์ และหลักของความชอบธรรมที่เกิดจากความเต็มใจ ความรู้ ความเข้าใจ ของผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์ที่ผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำ โดยมีเป้าหมายเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน คำตอบ

หรือความจริงที่พบจึงมีความเฉพาะเจาะจง การนำไปอ้างอิงยังกลุ่มประชากรอื่นจึงมีขอบเขตจำกัดและไม่ใช่เป้าหมายของการวิจัย (นิพนธ์ เสือก้อน, 2545)

โดยทั่วไปแล้วการวิจัยปฏิบัติการแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่

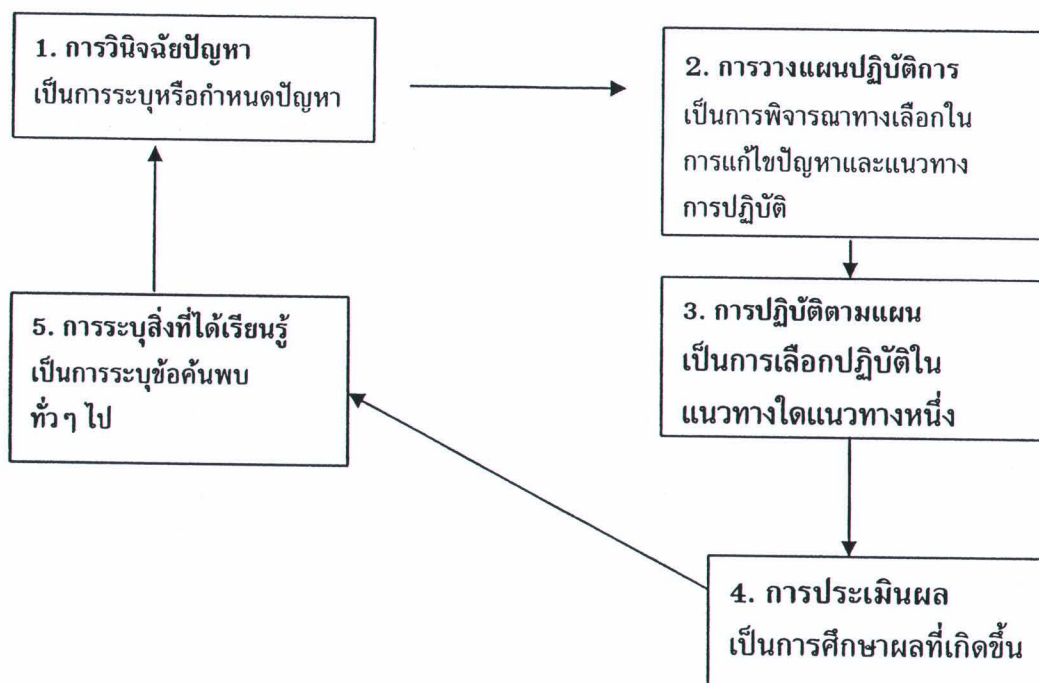
ขั้นที่ 1 การวินิจฉัยจะเกี่ยวกับการระบุปัญหาเบื้องต้นที่เป็นสาเหตุของความต้องการที่อยากจะเปลี่ยนแปลง การวินิจฉัยปัญหาจะเกี่ยวกับการตีความของผู้คนที่อยู่ในองค์การที่มีต่อความซับซ้อนขององค์การ โดยจะเป็นการตีความปัญหาในลักษณะปัญหาที่เป็นองค์รวม การวินิจฉัยปัญหานี้จะทำให้สามารถพัฒนาสมมุติฐานทางทฤษฎีที่จะใช้ในการวิจัยได้

ขั้นที่ 2 การพัฒนาแผนปฏิบัติการ แผนนี้จะพัฒนามาจากกรอบแนวคิดทฤษฎี ซึ่งจะนำไปสู่สภาพที่ปรารถนา และการเปลี่ยนแปลงนั้นจะทำให้บรรลุความต้องการนั้นๆ ในแผนปฏิบัติการจะระบุเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง และแนวทางการเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน จะเห็นขั้นตอนที่จะนำแผนไปปฏิบัติ นักวิจัยและนักปฏิบัติจะร่วมมือทำกิจกรรม เช่น ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงอาจจะนำทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคมมาประยุกต์ใช้ ซึ่งมีกระบวนการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างข้อตกลงร่วมกัน การละลายพฤติกรรมการเรียนรู้ และการทำให้อยู่ตัว เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การประเมินผล หลังจากที่มีการปฏิบัติตามแผนเสร็จเรียบร้อยแล้ว นักวิจัยและผู้ร่วมวิจัยจะร่วมกันประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าทฤษฎีที่ใช้เป็นอย่างไร ผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นนี้ แก้ปัญหาได้หรือไม่ ในกรณีที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ การประเมินผลจะต้องเป็นไปอย่างเข้มข้นว่า การปฏิบัติที่เกิดขึ้นนั้นอยู่ในจำพวกงานอะไร เช่น เป็นงานประจำวันหรือไม่ สาเหตุหลักของความสำเร็จ ในกรณีที่เปลี่ยนแปลงไม่ประสบความสำเร็จอาจจะมีการเปลี่ยนกรอบแนวคิดบางประการในการวิจัยปฏิบัติการรอบต่อไป

ขั้นที่ 5 การระบุการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยทั่วไปกิจกรรมนี้จะเกิดขึ้นเป็นกิจกรรมสุดท้ายและมักจะเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการของกระบวนการ องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจาก การวิจัยปฏิบัติการจะมีประโยชน์ 3 ประการ ได้แก่ องค์ความรู้ที่เพิ่มขึ้นจากองค์การระหว่าง ทำการวิจัยในกรณีการเปลี่ยนแปลงไม่สำเร็จ ความรู้ที่เพิ่มขึ้นจะถูกใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวินิจฉัยและการเตรียมการแทรกแซงในการวิจัยปฏิบัติการครั้งต่อไป และความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการนำแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้จะเป็นความรู้ที่สำคัญสำหรับนักวิทยาศาสตร์ชุมชนหรือการจัดการวิจัยในอนาคต ซึ่งสรุปเป็นภาพประกอบดังนี้



ภาพที่ 8 การเชื่อมโยงในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการ (Baskerville, 1999)

Bullough Jr. และ Krid (2003) ได้ศึกษาเรื่องการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการและการพัฒนาครูในเวลา 8 ปี จุดมุ่งหมายเพื่อการสำรวจจุดกำเนิด และการปฏิบัติในการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นแบบหนึ่งของการพัฒนาครู ผลจากการศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติการพัฒนาครู จากเดิมที่ครูเรียนรู้จากการสอน มาเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบด้วยนวัตกรรมการพัฒนาครู เรียกว่าการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ(workshop)

Mills (2007) ได้กล่าวว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(action research) คือวิธีการสืบสวนสอบสวนอย่างเป็นระบบ(systematic inquiry) ซึ่งกระทำโดยครุณักวิจัย (teacher research) ผู้บริหารโรงเรียน(principal) การสอน โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กระทำโดยครุณักนั้น เป็นการกระทำที่เกิดจากครูเองโดยปราศจากการควบคุมหรือบังคับบุคคลอื่น

2.7.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

วิโรจน์ สารัตนะ (2553) ได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) ให้น่าสนใจ กล่าวคือ การมีส่วนร่วม (participation) เป็นหลักการที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในการบริหารการศึกษาไทย ทั้งจากทฤษฎีและจากความคาดหวังตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ในหนังสือเล่มนี้ ผู้เขียนจึงเขียนถึง “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” เน้นการจัดระบบแนวคิดในการวิจัยให้ชัดเจนขึ้น โดยเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการวิจัยเชิงปฏิบัติการในสามระดับ คือ ระดับเชิงเทคนิค ระดับเชิง

ปฏิบัติการ และระดับแบบมีส่วนร่วม เพื่อเชื่อมโยงให้เห็นถึงความสำคัญและลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่มีหลักการ จรรยาบรรณ และบทบาทของผู้วิจัยที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาหรือแนวคิดการบริหารยุคใหม่ที่เน้นการกระจายอำนาจ (decentralization) หรือการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ (empowerment) หลายแนวคิด รวมทั้งแนวคิด “ระเบิดจากข้างใน” ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยเชื่อว่าเป็นแนวคิดการพัฒนาหรือการบริหารที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นแนวคิดที่ควรนำมาใช้กับการวิจัยทางการบริหารการศึกษา มากกว่าแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการอีกสองระดับ นอกจากนั้นยังชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างจากการวิจัยและพัฒนา (research and development: R&D) ว่าการวิจัยและพัฒนานั้น มุ่งให้ได้ “ผลผลิต” (product) ที่ได้รับการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขหลายขั้นตอนในลักษณะเป็น R1D1..R2D2..R3D3..RiDi และมีการทดลองใช้ในภาคสนามด้วยการวิจัยกึ่งทดลองเพื่อทดสอบคุณภาพของผลผลิตในลักษณะเป็น If X...then Y และการหาข้อบกพร่องเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปเผยแพร่ในวงกว้างต่อไป ในขณะที่การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการปฏิบัติในสถานการณ์จริง (real situation) ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (change) เกิดการเรียนรู้จากการกระทำ (action learning/learning by doing) และเกิดความรู้ใหม่ (new knowledge) โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับตัวสอดแทรกที่ใช้ในการวิจัย จากวงจรการปฏิบัติการวิจัยแบบเกลียวสว่าน (spiral cycle) ที่ประกอบด้วย การวางแผน (planning) การปฏิบัติ (acting) การสังเกต (observing) และการสะท้อนผล (reflecting) โดยผลจากการวิจัยจะมีข้อจำกัดในการนำไปเผยแพร่เพื่อใช้ในวงกว้าง เนื่องจากเป็นการวิจัยในบริบทเฉพาะ

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เป็นเทคนิคการวิจัยที่เริ่มพัฒนาขึ้นครั้งแรกในปี 1952 โดย Lewin แล้วได้รับพัฒนาโดยนักวิชาการคนอื่น ๆ ในระยะต่อมาอีกหลายท่าน เช่น Kolb ในปี 1984 และ Carr and Kemmis ในปี 1986 เป็นต้น หลักการสำคัญ ของเทคนิคการวิจัยนี้อยู่ที่การมีส่วนร่วมจากผู้ถูกวิจัย (participants) ตามรูปแบบการบริหารงาน แบบประชาธิปไตย (วิโรจน์ สารัตนะ, 2548)

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นทั้งการทำวิจัย และเป็นทั้งการทำงานเพื่อแก้ปัญหาใด ๆ ในเวลาเดียวกัน โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมการวิจัยจะร่วมกันวิเคราะห์สภาพการณ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง จากนั้นจึงกำหนดแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์นั้น แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ในช่วงการปฏิบัติงานตามแผนก็จะมีติดตามและการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามแผนก็มีการประเมินผลสรุปโดยภาพรวม แล้วมีข้อมูลย้อนกลับ โดยในขั้นตอนต่าง ๆ จะอาศัยเทคนิควิธีการที่หลากหลายในการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจ ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ การบันทึกรายวัน หรือการบันทึกภาพ เป็นต้น

กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีความคล้ายคลึงกับกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติการติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานตามแผน และการมีข้อมูลย้อนกลับเพื่อไปสู่วงจรการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ อีก โดยทุกขั้นตอนได้ยึดหลักการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เทคนิควิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารก็สามารถนำไปใช้เป็นที่ “เครื่องมือในการวิจัย” และเป็น “เครื่องมือการบริหาร” เพื่อพัฒนางานใดๆ ได้ในเวลาเดียวกัน

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของเทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ นอกเหนือจากทางเลือกที่มีอยู่เดิม คือการวิจัยเชิงปริมาณหรือการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นทางเลือกที่มีหลักการแตกต่างจากเทคนิคการวิจัยที่มีอยู่เดิมนั้นค่อนข้างมาก กล่าวคือ การวิจัยเชิงปริมาณหรือการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีอยู่เดิมนั้น ส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจ (understanding) หรือเพิ่มความรู้ (knowing) ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เป็นอยู่ โดยผู้วิจัยจะมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญ (expert) ในการเลือกเรื่องและระเบียบวิธีการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการวิจัยกับกลุ่มผู้ถูกวิจัย ซึ่งการวิจัยในลักษณะดังกล่าวเมื่อผู้วิจัยได้รับคำตอบแล้วก็จะจากไป ปัญหาต่างๆ ยังคงถูกทอดทิ้ง ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกวิจัยยังคงเป็นเช่นเดิม ไม่ได้รับประโยชน์หรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ จากการวิจัยนั้น ในทางตรงกันข้ามผู้วิจัยกลับได้ประโยชน์มากมายจากการทำวิจัยของตน เช่น ความก้าวหน้าทางอาชีพ ผลตอบแทนและความมีชื่อเสียง เป็นต้น

การวิจัยที่ใช้กันอยู่เดิสดังกล่าว ดูเหมือนจะคล้ายคลึงกับรูปแบบการบริหารที่ใช้กันอยู่เดิมเช่นกัน โดยเฉพาะในประเด็นที่ผู้บริหารจะแสดงตนเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้ดี แสดงบทบาทเป็นทั้งผู้กำหนดปัญหาหรือความต้องการ ตลอดจนวิธีการในการจัดการในลักษณะที่เป็นอาหารสำเร็จรูปให้ผู้ปฏิบัตินำไปปฏิบัติ ซึ่งผลจากการบริหารเช่นนั้น ก่อให้เกิดสภาพการเลี้ยงไม่โตของ ผู้ปฏิบัติ ทำให้ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดความกระตือรือร้น และขาดความจริงใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องจากการที่ต้องคอยรับแต่คำสั่งหรือต้องฟังพาดความคิดเห็นของผู้ที่อยู่เหนือกว่าเสมอ ส่งผลให้การบริหรานั้นขาดความยั่งยืน ดังจะเห็นได้ว่าโครงการหลายโครงการต้องยุติลงไปเมื่อผู้บริหารเปลี่ยนไป

อาจกล่าวได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นเทคนิคการวิจัยที่มีการเปลี่ยนในลักษณะที่สำคัญดังนี้คือ

- เปลี่ยนจากแบบบนสู่ล่าง (top-down approach) เป็นแบบล่างขึ้นสู่บน (bottom-up approach)
- เปลี่ยนบทบาทผู้ถูกวิจัยจากผู้ถูกกระทำ (passive) เป็นผู้กระทำ (active) หรือผู้ร่วมกระทำ (participant)

- เปลี่ยนวิธีการวิจัย จากการวิจัยจากพวกเขา (on them) เป็นการวิจัยโดยพวกเขา (by them) กล่าวคือ ผู้ถูกวิจัยจะมีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอน เป็นทั้งผู้ตัดสินใจผู้ปฏิบัติ และผู้ร่วมได้รับผลจากการปฏิบัตินั้น

- เปลี่ยนจุดมุ่งหมายในการวิจัย ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อทำความเข้าใจหรือเพื่อความรู้ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เป็นอยู่เท่านั้น แต่จะต้องมีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ด้วย และคาดหวังว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน เนื่องจากความมีพันธะผูกพันและจากการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนนั้น (วิโรจน์ สารัตนะ, 2548)

การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการวิจัยที่เชื่อมโยงองค์ความรู้กับการปฏิบัติและการปฏิบัตินั้นช่วยผู้คนได้ทันทีโดยตรง ดังนั้นกระบวนการนี้จึงหมายถึงกระบวนการที่ผู้คนจำนวนหนึ่งในองค์กรหรือคนในชุมชนเข้ามาร่วมศึกษาปัญหาโดยการกระทำร่วมกับนักวิจัยผ่านกระบวนการวิจัยตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นการเสนอผล และอภิปรายผลการวิจัยเป็นการเริ่มต้นของคนที่อยู่กับปัญหา ค้นหาปัญหาที่ตนเองมีอยู่ร่วมกับนักวิชาการ จึงเป็นกระบวนการที่คนในองค์กรหรือชุมชนไม่ใช่ผู้ถูกกระทำ แต่เป็นผู้กระทำที่มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น และมีอำนาจร่วมกันในการวิจัย (ลัทธินัฐ ประพุทธนิตสาร, 2545: Bakerville, 1999: Online; Participatory Action Research, 2000) วิธีการนี้เป็นการกระจายอำนาจให้กับชุมชน ช่วยค้นหาที่มีศักยภาพในการพัฒนาชุมชน และช่วยแก้ปัญหาในชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นกระบวนการที่พัฒนาองค์ความรู้ที่บุคคลภายนอกมีสถานภาพที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และสามารถระดมทรัพยากรในระยะยาวได้ (Participatory Action Research, 2004)

นอกจากนี้การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่สะท้อนความคิดและลงมือปฏิบัติ โดยใช้หลักการของการมีส่วนร่วมที่มีความเสมอภาคในการตัดสินใจและร่วมมือตามแนวคิดของกระบวนการประชาธิปไตย มีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหา พัฒนางาน/สร้างสิ่งใหม่ที่เกิดจากความต้องการร่วมกันของสมาชิกในชุมชนซึ่งความสำเร็จจากการทำงานร่วมกันจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในความสำเร็จ ซึ่งเป็นพลังที่สร้างความสัมพันธ์ยิบดุนบุคคลให้ร่วมใจกันที่จะพัฒนา/แก้ไขปัญหานั้นๆ ต่อไป (นิพนธ์ เสือก้อน, 2545)

การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนั้นเป็นการขยายขอบเขตทางสังคมของการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการแบบเก่า (Tradition) นั้นบทบาทและความรับผิดชอบเชิงทฤษฎีจะตกอยู่กับผู้วิจัย แต่ในการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนั้น ทั้งผู้มีส่วนร่วมและนักวิจัยจะมีบทบาทเท่าๆ กัน หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ว่า “คนที่เราศึกษานั้นจะเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการหาข้อมูลและมีความคิดที่จะกำหนดการปฏิบัติในอนาคตของตนเอง” (Whyte, et al., 1991)

นักวิชาการบางกลุ่มที่ผลักดันการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเชื่อในปรัชญาว่าชาวบ้านเป็นผู้ที่อยู่กับข้อมูล อยู่กับความจริง เป็นผู้รู้ดีเท่ากับนักวิจัยหรือบางทีอาจจะรู้มากกว่า

(ปาริชาติ วิลัยเสถียร และคนอื่นๆ, 2543) ในแนวคิดนี้มีข้อสมมุติฐานว่านักวิจัยไม่สามารถที่จะรู้ดีเท่ากับผู้ที่อยู่ในบริบทของสิ่งแวดล้อมนั้นมานานเป็นปีๆ ดังนั้นผู้วิจัยไม่จำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาอย่างเข้มข้นเหมือนกับการวิจัยปฏิบัติการ (Baskerville, 1999)

Quixley(2008)ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ในรายงานชื่อ “Participatory Action Research: An Outline of the Concept” ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(action research: AR)นั้นโดยพื้นฐานแล้วก็คือการวิจัยแบบมีส่วนร่วม(participatory research) ซึ่งผลจากการค้นพบและข้อเสนอแนะใหม่ๆ จะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ถูกวิจัยทุกคนก่อนที่จะนำไปใช้ปฏิบัติเพราะผู้ถูกวิจัยจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอน โดยมีมุมมองว่าการวิจัยนี้เป็นของเขา เพื่อประโยชน์ของเขาและเป็นสิ่งที่พวกเขาสามารถที่จะมีผลกับสิ่งนั้นได้(by them, for them and of them)

Seymour-Roll; & Hughes (2000) ได้ให้นิยามว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมคือวิธีการสืบสวนสอบสวนร่วมกัน โดยมีการสะท้อนผลและมองตัวเองเป็นหลัก เป็นการสืบสวนสอบสวนโดยผู้ที่มีส่วนร่วมในสถานการณ์ทางสังคมนั้นๆ เพื่อที่จะปรับปรุงการปฏิบัติทางสังคมของตนเองให้ดีขึ้นทั้งในแง่เหตุผลและความยุติธรรม

เนื่องจากการมีรากฐานมาจากการวิจัยปฏิบัติการ กระบวนการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนั้น จึงใช้วิธีการที่เกิดขึ้นในการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 4 ขั้นตอนเช่นกัน ดังนี้ (Seymour-Roll; & Hughes, 2000)

1) การสะท้อนปัญหา หมายถึง การที่ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ที่กังวลใจ จากนั้นมีความคิดที่จะปรับปรุงสิ่งที่มีความกังวลร่วมกัน การสะท้อนปัญหาวงรวมถึงการอภิปรายทั่วไปในเบื้องต้นในปัญหาที่กังวลร่วมกัน

2) การวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา หมายถึง การสร้างสิ่งใหม่หลังจากที่ได้อภิปรายร่วมกัน แผนจะหมายถึง แนวทางการแก้ไขปัญหาและการประเมินผลว่าปัญหานั้นได้รับการแก้ไขหรือไม่อย่างไร

3) การปฏิบัติตามแผน จะเกิดหลังจากที่ได้บรรจุแผนลงในวาระการปฏิบัติ ซึ่งในการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม การปฏิบัติตามแผนจะเกิดขึ้นทันทีหลังจากที่ได้วางแผนซึ่งไม่ต้องรอเหมือนการวิจัยประเภทอื่น

4) การสังเกตผลการปฏิบัติ ในการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนี้ การวิจัยจะเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่กำหนดไว้ในแผนจะถูกสังเกตว่าได้ผลหรือไม่ในบริบทนี้ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จะต้องใช้เครื่องมือตรวจสอบต่างๆ เช่น แบบสอบถามอาจต้องนำมาใช้เพื่อให้แน่ใจว่าผลการศึกษาเป็นไปตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งการปฏิบัติตามแผนและการสังเกตนี้จะเกิดขึ้นควบคู่กันอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนนี้จะหมุนเป็นเกลียวไปเรื่อย ๆ ซึ่ง แคมมิส และแมคแทกการ์ด (Kemmis & McTaggart, 1988) ได้ตั้งข้อสังเกตว่ากระบวนการนี้จะสำเร็จได้เมื่อมีการปฏิบัติอย่างจริงจังเอาจริงจากสมาชิกในกลุ่มทุกคน

หลักการและองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนั้น ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมและการปฏิบัติ ซึ่งมีกิจกรรมที่แตกต่างกัน 2 ชุด (กมล สุดประเสริฐ, 2540) คือ กิจกรรมการวิจัยของผู้ประสานงานหรือผู้อำนวยการวิจัย ซึ่งเป็นการแสวงหาความรู้ของนักวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ สามารถเผยแพร่ต่อสังคมได้ และกิจกรรมของชุมชนที่เป็นความพยายามในการแก้ไขปัญหาร่วมกันของนักวิจัยปฏิบัติการกับชุมชน นักวิจัยปฏิบัติการที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มแรกและค่อย ๆ ลดความช่วยเหลือลงจนสิ้นสุดโครงการ ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม กมล สุดประเสริฐ (2537) ได้เสนอไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเลือกชุมชนเป้าหมาย 2) การสร้างบรรยากาศการยอมรับของชุมชน 3) การระบุปัญหาและการแก้ไขปัญหามีศักยภาพ 4) การวางแผนเพื่อปฏิบัติ 5) การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ 6) การประเมินผล/ผลสะท้อน/การส่งผลกลับ 7) การหมุนเกลียว การวนรอบ และการทำให้เป็นระบบของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม และ 8) ขั้นตอนเตรียมการถอนตัวและการเผยแพร่ผลงาน

ส่วนพันธุ์ทิพย์ รามสูต (2540) ได้เสนอขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) เตรียมชุมชน 2) อบรมนักวิจัยร่วมกับชุมชน 3) กำหนดรูปแบบการวิจัย 4) ลงมือเก็บข้อมูล 5) ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล 6) หาหรือผลการค้นคว้ากับชุมชน 7) วางแผนชุมชน 8) นำแผนไปปฏิบัติ และ 9) ติดตาม กำกับ และประเมินผลในชุมชน

อมรวิรัช นาครทรรพ และดวงแก้ว จันทร์สระแก้ว (2541) ได้สรุปขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมตามแนวคิดของอลิศรา ชูชาติ ไว้ดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการ “ประสานพื้นที่” มีขั้นตอนการทำงาน 2 ขั้น คือ
 - การคัดเลือกชุมชน
 - การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน
2. ขั้นตอนลงมือวิจัย “ใส่ใจกระบวนการชุมชน” มีขั้นตอนการทำงาน 5 ขั้นตอน คือ
 - การศึกษาปัญหาและความต้องการของชุมชน
 - การกำหนดปัญหาหรือความต้องการ
 - การร่วมกันออกแบบการวิจัย
 - การวิเคราะห์ข้อมูล
 - การนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมของชุมชน
3. ขั้นพัฒนา “มุ่งแก้ปัญหาชุมชน” มีขั้นตอนการทำงาน 3 ขั้น คือ
 - กำหนดโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา

- การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้
- การติดตามและประเมินผล

พันธุ์ทิพย์ รามสูตร (2540) เสนอความเห็นว่เป้าหมายของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนา (Research for Development) หรือการวิจัยพัฒนา (Research & Development) แต่อย่างไรก็ตาม สิทธิรัฐ ประพุทธนิตสาร (2545) ยังมีความเห็นว่าไม่เหมือนกันทีเดียวใน 2 แง่มุม คือ 1) งาน R & D อาจไม่ได้เน้นการเชื่อมโยงแบบครบวงจร เพราะส่วนใหญ่วิจัยให้ต้องค้ความรู้ จากนั้นจะนำไปใช้ ซึ่งผลการใช้นั้นจะใช้ได้หรือไม่ก็จะนำไปวิจัยต่อแตงานวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมจะเป็นกระบวนการเรียนรู้ของคนที่ต้องการแก้ไขปัญหาหรือต้องการพัฒนาแบบคิดไปทำไปแล้วคิดเพิ่มเติมทำเพิ่ม 2) งาน R&D ไม่ได้ให้น้ำหนักกับกระบวนการ ที่นำความรู้ไปสู่การปฏิบัติและการนำผลการปฏิบัติไปปรับความรู้อย่างต่อเนื่อง

สิทธิรัฐ ประพุทธนิตสาร (2545) จึงได้เสนอแนวทางการปฏิบัติที่จะทำให้กระบวนการ วิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมมีความสมบูรณ์ และมีแนวทางในเงื่อนไขที่หลากหลายซึ่งกระบวนการวิจัยควรประกอบด้วยกระบวนการดังนี้ คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน ระหว่างนักวิชาการ/นักพัฒนา ซึ่งเป็นคนนอกกับแกนนำของกลุ่มที่อยู่ในชุมชน การสร้างความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนทำได้โดยกำหนดบทบาทระหว่างนักวิชาการ/นักพัฒนากับแกนนำในชุมชนให้ชัดเจน และควรเน้นบทบาทให้ทุกฝ่ายเข้าใจตั้งแต่แรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความชัดเจนในวัตถุประสงค์ เป้าหมายและความคาดหวังว่า ใครมีอะไร จะทำอะไร จะได้อะไร เพื่อให้ทุกฝ่ายตอบคำถามในใจให้ได้ว่า ทำไมต้องมาร่วมใจกัน ในขั้นตอนนี้ควรทำก่อนขั้นตอนอื่นของ PAR 2) การวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน 3) การวางแผนปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน และ 4) การปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติร่วมกันหรือที่เรียกว่ากระบวนการถอดประสบการณ์โดยทุกขั้นตอนมีจุดเน้นอยู่ที่ 1) การให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมศึกษาชุมชนเพื่อศึกษาสภาพปัญหาของชุมชน 2) การร่วม หาแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา 3) การร่วมคัดเลือกโครงการโดยพิจารณาว่าโครงการใดควรทำก่อนหลัง และ 4) การร่วมปฏิบัติตามโครงการในการดำเนินแก้ไขปัญหาทุกขั้นตอน เพื่อที่จะสามารถดำเนินงานได้ด้วยตนเองหลังจากสิ้นสุดการวิจัย

ศิริกุล นามศิริ (2552) เรื่อง การพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็ก: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผลการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนางานวิชาการด้วยหลักการบูรณาการในโรงเรียนบ้านบึงฉมได้มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ 3 ประการที่สำคัญ คือ 1) เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) เพื่อการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และโรงเรียน และ 3) เพื่อก่อให้เกิดความรู้ใหม่จากการบูรณาการของภาคที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติและภาคที่เป็นทฤษฎีของผู้วิจัย ซึ่งพบว่า ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังที่ดี แต่อาจเพิ่มให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น “ระหว่างกลุ่ม” และ “ระดับชุมชน” ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย และนอกจากนั้นจะต้องคำนึงถึง “เป้าหมายสุดท้าย” ของการพัฒนา

งานใดๆ ในโรงเรียนว่าจะต้องมุ่งให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีให้เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ

การเริ่มกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ

การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ที่มีลักษณะเป็นเกลียวสว่าน คือการวางแผนการปฏิบัติการสังเกต และการสะท้อน แล้ววางแผนใหม่ ปฏิบัติใหม่ สังเกตใหม่ และการสะท้อนใหม่ขึ้นทุกครั้งที่เราวิจัยดำเนินไป ขั้นตอนทุกอย่างจะเกิดการปรับเปลี่ยนไปเช่นนี้ต่อเนื่องกันไป

การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการไม่จำเป็นต้องเริ่มที่ชั้นแรกเสมอไป บางครั้งคณะผู้วิจัยอาจจะมีแผนการปฏิบัติเรียบร้อยแล้ว (ซึ่งได้มาจากการศึกษางานที่ทำอยู่) จะเริ่มด้วยการปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่ 1 ของการดำเนินงาน บางกลุ่มอาจจะมีข้อมูลจากงานที่ทำอยู่แล้ว อาจจะเริ่มปฏิบัติงานวิจัยในขั้นของการสะท้อน เพื่อที่จะกำหนดแผนการปฏิบัติต่อไป อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่จำเป็นต้องเริ่มที่การสะท้อน เพื่อที่จะกำหนดหรือวางรูปแบบการปฏิรูปสถานการณ์ ซึ่งใช้เป็นแนวของการกำหนดแนวคิดที่สนใจร่วมกัน (Thematic Concern) อันเป็นรากฐานของการวางแผน และการปฏิบัติงานต่อไป การสะท้อนสภาพการณ์ขั้นต้นเพื่อกำหนดแนวการดำเนินการสำรวจขั้นต้นธรรมชาติของการสำรวจทั่วไปเบื้องต้น

การวิจัยปฏิบัติการในแง่ของกิจกรรมวงจรเกลียวสว่าน ซึ่งมีกิจกรรม 4 ส่วน คือการวางแผนการปฏิบัติงาน การสังเกต และการสะท้อน ซึ่งเป็นวงจรกลับไปยังการวางแผนใหม่อีกครั้งหนึ่งเช่นนี้เรื่อย ๆ ไป

เมื่อกำหนดรูปแบบแนวคิดในการดำเนินงานเสร็จแล้วขั้นตอนในระยะต่อไป คือการมองสะท้อนเบื้องต้นของสภาพการณ์นั้น ท่านก็จะรวบรวมเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันซึ่งระยะนี้ก็คือระยะแห่งการสำรวจเบื้องต้นและต้องให้ความสนใจในประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับสภาพการศึกษาก่อนเริ่มวางแผน เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาดังนี้

1) เราต้องเข้าใจอย่างชัดเจนว่า เรากำลังทำอะไรอยู่ โดยจะต้องสามารถอธิบายว่ากำลังทำอะไร เข้าใจพื้นฐานทางทฤษฎีความเชื่อเบื้องต้นหลังการกระทำนั้นอย่างไร (ทฤษฎีที่นำมาใช้นั้นเป็นสิ่งสำคัญเพียงใด) และต้องทราบวาทฤษฎีเหล่านั้นมีความเป็นมาอย่างไร สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างไร

2) เราจะต้องเข้าใจค่านิยมของการศึกษาที่เรายึดถืออยู่ ค่านิยมเป็นหลักชัย เป็นสิ่งกำหนดแนวทางและความมุ่งมั่นของเรา เป็นสิ่งที่เรายึดมั่น เป็นหลักในการปฏิบัติที่จะดำเนินไปสู่สิ่งนั้น

3) เราจะต้องทราบบทบาทของการศึกษาในสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่กว้างออกไป การศึกษาในบริบทของชุมชนนั้นมีส่วนอยู่ในกระบวนการของสังคมและวัฒนธรรมอย่างไร ทั้งนี้วิวัฒนาการชุมชนและการสืบทอดวัฒนธรรมนั้นได้รับการถ่ายทอดสืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคน

4) เราจะต้องเข้าใจประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนเกี่ยวกับรูปแบบและพัฒนาการของระบบโรงเรียน ซึ่งนอกจากจะแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนแล้ว ยังสามารถมองเห็นถึงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

5) นอกจากจะเข้าใจถึงความเป็นมาและประวัติทั่ว ๆ ไปของชุมชนและระบบการศึกษาแล้ว เรายังต้องเข้าใจแนวความคิดของตัวเองเกี่ยวกับระบบการศึกษา แนวทางปฏิบัติของตนเอง และความสัมพันธ์หรือแนวคิดของเรากับของเพื่อนร่วมงานว่า สอดคล้องต้องกันหรือไม่ในบริบทของสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนนั้น

จากประเด็นปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้มองเห็นปัญหาต่าง ๆ ที่ควรคำนึงถึงในการกำหนดแนวการดำเนินงาน ช่วยให้เห็นจุดหรือสภาพในท้องถิ่นในปัจจุบันซึ่งเป็นผลมาจากประวัติศาสตร์ และช่วยให้มองย้อนกลับไปยังอดีต เพื่อกำหนดอนาคตว่าควรจะปรับปรุงอย่างไร กำหนดแนวการเปลี่ยนแปลงอย่างไร คาดการณ์ว่าหากเปลี่ยนแปลงแล้วจะมีอะไรมาเป็นข้อโต้แย้งบ้าง และช่วยให้เข้าใจถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งทางวัตถุวิสัย (สิ่งของที่เป็นรูปธรรม) และทางจิตวิสัย (สภาพทางจิตและความเชื่อ) ที่อาจจะกีดขวางหรือสกัดกั้นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

การสำรวจขั้นต้นจะช่วยหรือกำหนดนิยาม “กลุ่มปฏิบัติการ” ได้อย่างแจ่มชัดยิ่งขึ้นซึ่งการกำหนดหรือนิยามกลุ่มปฏิบัติการนี้จะกล่าวถึงสมาชิกในชุมชนที่น่าจะเข้าร่วมในการวิจัยปฏิบัติการที่ท่านและกลุ่มกำลังวางแผนอยู่ จากแนวคิดที่สนใจร่วมกันที่กำหนดขึ้น จะอธิบายเกี่ยวกับจุดหมายปลายทางที่ท่านจะดำเนินการ การกำหนดกลุ่มปฏิบัติงานว่าใครจะเกี่ยวข้องในส่วนใด เมื่อดำเนินการมาถึงขั้นตอนนี้ ท่านจะมีบัญชีรายชื่อผู้ร่วมงานว่าใครรับผิดชอบในส่วนไหน และ (ในบัญชีรายชื่อที่คล้ายคลึงกัน) กลุ่มบุคคลที่จะได้รับผลประโยชน์จากงานนั้น

การวิเคราะห์เบื้องต้นเกี่ยวกับภาษาและการพูด

- ในแง่ของแนวการดำเนินงาน มีประเด็นสำคัญอะไร
- แนวคิดเหล่านี้มีประวัติความเป็นมาอย่างไร และมีความสอดคล้องต้องกันกับแนวหรือข้ออ้างอิงจากด้านศึกษาศาสตร์
- คณะทำงานของโครงการ สามารถระลึกถึงแนวคิดและความเป็นมาของความเชื่อในปัจจุบันอย่างไร
- สำรวจนโยบายของรัฐหรือของโรงเรียนว่า มีนโยบายอะไรบ้างที่สอดคล้องสัมพันธ์กับแนวดำเนินงานของท่าน ซึ่งนโยบายนั้นมีแนวคิดอย่างไร มีเหตุผลอย่างไร และจะสนองความสนใจหรือแนวคิดของใคร
- มีหลักเหตุผลเกี่ยวกับแนวความคิดเหล่านี้ เกิดขึ้นในสภาพการณ์ในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับแนวดำเนินงานอีกบ้างไหม
- มีความเห็นที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับการแปลความของแนวความคิดระหว่างบุคคลในกลุ่มหรือไม่
- แต่ละบุคคลแปลความเกี่ยวกับแนวคิดหลัก ๆ

- มีเหตุการณ์ใดๆ หรือไม่ที่เกิดการขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่ม
- ในแนวความคิดและเขียนอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการศึกษา
- มีทฤษฎีทางการศึกษาหรือปรัชญาการศึกษาใดสัมพันธ์กับแนวคิดที่สำคัญ

เหล่านี้บ้าง

- ท่านสามารถที่จะระบุแนวการพูดของท้องถิ่นในเชิงที่เป็นแบบอย่างของภาษา
- บุคคลในกลุ่มวิจัยปฏิบัติกรคิดและพูดอย่างไร
- บุคคลภายนอกอื่นๆ รู้และพูดเกี่ยวกับประเด็นการดำเนินการของท่าน

อย่างไร

- ภาษาและการพูดในสภาวะที่เป็นอยู่ สัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมและการปฏิบัติ

อย่างไร

- ภาษาและการพูดสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ในสังคมและรูปแบบของการจัด

องค์กรอย่างไร

การวิเคราะห์ความสอดคล้อง ความสมจริงของกิจกรรมและการปฏิบัติ

เบื้องต้น

- ในส่วนที่สัมพันธ์กับแนวคิดที่สนใจร่วมกัน มีกิจกรรมอะไรบ้างที่บุคคลในสังคมยังปฏิบัติหรือกระทำอยู่ในปัจจุบัน กิจกรรมใดเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุด มีการจัดรูปแบบมาอย่างไร พัฒนามาจากกิจกรรมเดิมอะไร เมื่อไร ที่ไหนและอย่างไร

- อะไรทำให้กิจกรรมเหล่านี้เป็น “การศึกษา”

- กิจกรรมนี้ดำเนินไปอย่างไร อยู่ในระยะไหน พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการและผลลัพธ์ว่าสิ่งใดทำให้เกิดผลใดโดยกระบวนการอะไร ผลผลิตใดที่เกิดขึ้น และทำให้เกิดผลผลิตใหม่ขึ้นมาอีกครั้ง (ตัวอย่าง เช่น ความรู้ เจตคติ ทักษะและวิถีชีวิต.....)

- กิจกรรมหลักข้อใดที่เป็นการกำหนดงานเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับโครงการของท่านและมีกิจกรรมหลักอะไรอีกบ้าง ที่ไม่ใช่งานเชิงวิชาการที่ท่านจะต้องควบคุม เช่น การตรวจสอบภายนอกที่นอกเหนือจากการควบคุมชั้นเรียน กิจกรรมของสถานักเรียนที่ไม่ใช้เงินงบประมาณสนับสนุน

- ในส่วนที่สัมพันธ์กับกิจกรรมเหล่านี้ บทบาทของท่านคืออะไร และบทบาทของผู้อื่นเป็นอย่างไร กลุ่มผู้วิจัยมองเห็นบทบาทของตนอย่างชัดเจนหรือไม่ว่า จะต้องทำอะไร และควรทำอะไร

- สิ่งที่ท่านกำลังดำเนินการอยู่ใกล้เคียงกับสิ่งที่ท่านกำลังจะทำการวิจัยและปรับปรุงหรือไม่มีอะไรบ้างที่ท่านกำลังทำอยู่ซึ่งทำห้จุดมุ่งหมายสับสนหรือไม่ และบุคคลอื่นๆ ในวงกว้างออกไปในชีวิตประจำวัน และสภาพการทำงานอย่างไร

- ท่านสามารถมองเห็นเหตุการณ์ที่บุคคลไม่ร่วมมือกันทำกิจกรรมหรือไม่ (เช่น คนที่อยู่ในบทบาทอื่น ๆ ไม่มีส่วนสัมพันธ์กับความคาดหวังในโครงการที่ต่างกัน) มีปัญหาเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือในกิจกรรมบ้างหรือไม่ เพราะเหตุใด

- มีทางเลือกที่เป็นไปได้ในแนวอื่นบ้างหรือไม่ มีอะไรบ้างและบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ในสภาพการณ์รอบ ๆ ตัวท่านสามารถจะเลือกทางเลือกนั้นได้บ้างหรือไม่ เขาเหล่านั้นควรจะปฏิบัติอย่างไรเพื่อความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น

การปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบของการปฏิบัติที่เหมาะสม

- มีแบบอย่างของกิจกรรมใดที่จะสถาปนาให้เป็นประเพณีนิยม (ตัวอย่างเช่น การประเมินด้านการปฏิบัติ โครงสร้างของบทเรียนการแบ่งหน้าที่บทบาทในภาคแรงงาน)

- มีการจัดการสถาบันต่าง ๆ บนพื้นฐานของการสันนิษฐานหรือไม่ว่ากิจกรรมต่าง ๆ จะเกิดจากวิธีการต่าง ๆ (ตัวอย่าง เช่น กิจกรรมทางการเรียนการสอนในระหว่างห้องเรียน และนอกห้องเรียน หรือประเภทของทรัพยากรที่มีอยู่ หรือข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับการใช้เวลาและสถานที่ตามตารางสอน หรือความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เพศ ความสามารถ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ)

กิจกรรมและการปฏิบัติของกลุ่มผู้ร่วมในโครงการวิจัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลจากโครงการวิจัย

- มีความแตกต่างระหว่างกิจกรรมและการปฏิบัติของผู้ที่ร่วมทำการวิจัยกับผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่ได้รับผลจากโครงการวิจัยบ้างไหม ความแตกต่างนั้นคืออะไร และมีความสำคัญอย่างไร

- กิจกรรมของผู้ร่วมวิจัยตอบสนองหรือมีความขัดแย้งกับกิจกรรมในฐานะที่เป็นครู นักเรียน หรือผู้บริหารหรือไม่ (ตัวอย่าง เช่น ถ้าโครงการวิจัยปฏิบัติการมีความต้องการที่จะให้การศึกษอบรมแก่บุคคลในโครงการนี้ การศึกษอบรมนั้นแตกต่างไปจากการให้การศึกษอบรมตามปกติหรือไม่)

การเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้งสาม

- กิจกรรมและการปฏิบัติเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการใช้ภาษาและคำพูดใดบ้างที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน (ตัวอย่าง เช่น มีการกำหนดการปฏิบัติไว้เป็นลำดับพร้อมคำอธิบายอย่างชัดเจนในลักษณะสาขาวิชา เช่น การประเมิน การเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมหรือการปฏิบัติที่สำคัญ มีความสอดคล้องและไม่สอดคล้อง

เทคนิคและกระบวนการที่ใช้ร่วมกับการวิจัยปฏิบัติการ

1. เทคนิคการระดมพลังสร้างสรรค์ (A-I-C)

ความหมายของ A-I-C คือ กระบวนการประชุมที่มีวิธีการและขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ข้อจำกัด ความต้องการ และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เป็นกระบวนการประชุมที่ระดมพลังสมอง เพื่อแก้ไขปัญหาและหาแนวทางในการ

พัฒนาในเชิงสร้างสรรค์ เมื่อดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอน ผลงานที่ได้จากการประชุมนี้จะมาจากความคิดของผู้ที่เข้าร่วมประชุมทุกคน (กรมสุขภาพจิต, 2542)

วิธีการของ A-I-C เป็นการเชิญคนที่ทำงานร่วมกันทั้งหมดในระบบใดระบบหนึ่งเข้ามาประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ซึ่งจะดำเนินการใน 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 A = Appreciation คือ การทำให้ทุกคนให้การยอมรับและชื่นชมคนอื่นโดยไม่รู้สึกแสดงการต่อต้านหรือวิพากษ์วิจารณ์ เมื่อทุกคนได้แสดงออกโดยได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ จะทำให้ทุกคนมีความรู้สึกที่ดี มีความสุข มีความอบอุ่น และเกิดพลังขึ้นในระหว่างคนที่มาประชุมด้วยกัน

ขั้นที่ 2 I = Influence คือ การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แต่ละคนมีอยู่มาช่วยกันกำหนดวิธีการสำคัญหรือยุทธศาสตร์ที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วม หรืออุดมการณ์ร่วมของกลุ่มที่มาประชุมได้ดีที่สุด ในขั้นนี้ทุกคนยังมีโอกาสทัดเทียมกันที่จะให้ข้อคิดว่า วิธีการสำคัญที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมนั้น ประกอบด้วยอะไรบ้าง

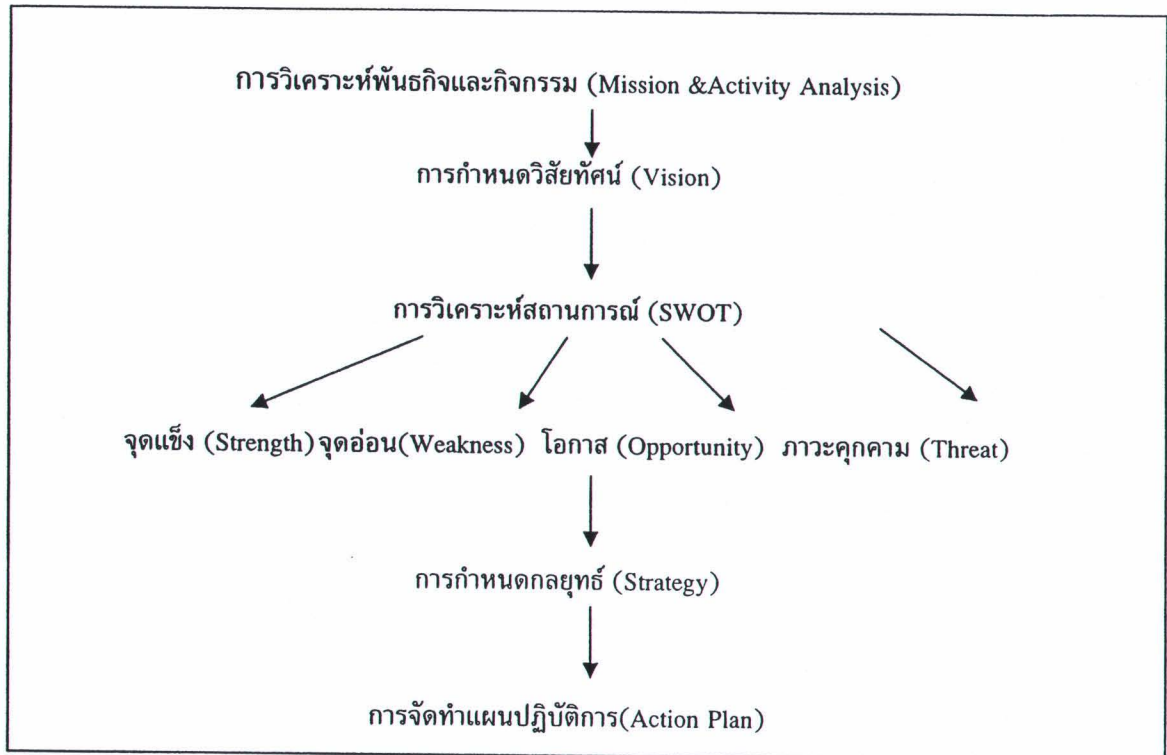
ขั้นที่ 3 C = Control คือ การนำวิธีการสำคัญมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) อย่างละเอียดว่าทำอะไร มีหลักการและเหตุผลอย่างไร มีเป้าหมายอย่างไร ใครรับผิดชอบหลัก ใครต้องให้ความร่วมมือ จะต้องใช้งบประมาณค่าใช้จ่ายเท่าไร จากแหล่งใด (กรมสุขภาพจิต, 2542)

การประยุกต์ใช้เทคนิค A-I-C ในการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาเพื่อการวางแผนการวิจัยปฏิบัติการ

1. สร้างความรู้สึกยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
2. แบ่งสมาชิกเป็นกลุ่มย่อย แล้วให้แต่ละคนวาดภาพสภาพปัจจุบันปัญหาขององค์กร
3. สมาชิกแต่ละคนนำเสนอภาพปัจจุบันตามแนวคิดของตนต่อกลุ่มแล้วรวมภาพสภาพปัจจุบัน ปัญหาขององค์กรเป็นภาพของกลุ่ม
4. สมาชิกแต่ละคนวาดภาพองค์กรตามความคาดหวัง (ความฝัน) ของตน
5. สมาชิกแต่ละคนนำเสนอภาพองค์กรตามความคาดหวังของตนเพื่อรวมเป็นภาพของกลุ่ม
6. สมาชิกทุกคนร่วมกันอภิปรายความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงจัดเรียงลำดับปัญหาที่กลุ่มเห็นว่าสำคัญหรือเป็นเรื่องเร่งด่วน
7. สมาชิกกลุ่มเลือกประเด็นที่ทางกลุ่มเห็นว่าจำเป็นเร่งด่วน และอภิปรายแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน
8. ทำโครงการวิจัยปฏิบัติการตามประเด็นปัญหาที่สมาชิกกลุ่มสรุป

2. SWOT

การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน (SWOT Analysis) ขั้นตอนการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนเพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติการในสถานศึกษาโดยทั่วไป มีขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 9 การวิเคราะห์พันธกิจและกิจกรรม

การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนในการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาเพื่อวางแผนการวิจัยปฏิบัติการ มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาของสถาบัน/สถานศึกษา โดยแยกเป็นสภาพการณ์ภายนอก ซึ่งจะมีทั้งโอกาสและภาวะคุกคาม สภาพการณ์ภายในซึ่งจะมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนดังตัวอย่าง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหา

สภาพการณ์ภายนอก(สภาพการณ์ทั่วไป)	สภาพการณ์ภายใน (สภาพการณ์เฉพาะ)
- การกระจายอำนาจการปกครอง - นโยบายปฏิรูปการศึกษา - พ.ร.บ การศึกษาแห่งชาติ - นโยบายการผลิต (การพัฒนา) เพื่อแข่งขันกับนานาประเทศ ฯลฯ	- ผู้ปกครองมีฐานะยากจน - ที่ตั้งโรงเรียนอยู่ห่างไกลความเจริญ - ชุมชนมีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย - โรงเรียนตั้งอยู่ในชนบทการคมนาคมไม่สะดวก - โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดี - บุคลากรไม่เพียงพอ ต้องรับผิดชอบสอนไม่ตรงสาขา - บุคลากรส่วนใหญ่อายุน้อย

2. ผู้ร่วมประชุมเลือกจุดอ่อนหรือภาวะคุกคามที่เห็นว่ามีสำคัญที่สุด

3. ผู้ร่วมประชุม ช่วยกันเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหา หรือวางแผนเลือกกลยุทธ์ที่คาดว่าจะสามารถใช้แก้ปัญหาดังกล่าวได้

4. วางแผนการวิจัยปฏิบัติการ โดยจัดทำเค้าโครงการวิจัยดังตัวอย่างการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาของโรงเรียนแห่งหนึ่ง โดยใช้ SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาพการณ์ตามแนวคิดที่สนใจร่วมกันหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหา (Thematic Concern) เพื่อให้เข้าใจสภาพการณ์ปัญหาในชั้นเรียนอย่างครอบคลุมทุกแง่มุม การใช้ตารางวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาทางการศึกษาข้างล่างนี้ เป็นแนวทางการหาโครงสร้างของปัญหาอย่างมีระบบ เพื่อทบทวนแง่มุมปัญหา และถกปัญหาอย่างกว้างขวางโดยสร้างคำถามตนเองตามลำพังหรือทำกิจกรรมกับผู้ร่วมงานวิจัยตัวอย่างสภาพการณ์“นักเรียนไม่ส่งการบ้านวิชาคณิตศาสตร์” มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เขียนสภาพการณ์ในชั้นเรียนมา 1 ประเด็น เช่น นักเรียนไม่ส่งการบ้านวิชาคณิตศาสตร์

2. จัดทำตารางวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาทางการศึกษา ดังตัวอย่าง

ตารางที่ 4 วิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาทางการศึกษาสภาพการณ์ “นักเรียนไม่ส่งการบ้านวิชาคณิตศาสตร์”

	ครู	นักเรียน	เนื้อหาวิชา	สภาพแวดล้อม
ครู	- สอนไม่รู้เรื่อง	- ไม่ตั้งใจ - เรียนอ่อน	- เนื้อหาเยอะ - กลัวสอนไม่ทัน - ยาก	- ขาดแหล่งเรียนรู้
นักเรียน	- สอนน่าเบื่อ - สิ่งการบ้าน เยอะ - ครูดุ	- ชี้เกี่ยจ		
เนื้อหาวิชา				- สอนในคาบบ่าย ทำให้นักเรียน ง่วงนอน
สภาพแวดล้อม			- เนื้อหาเป็น เรื่องไกลตัว	

ตัวอย่างการใช้ตารางวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาทางการศึกษา

หากพิจารณาจากแถวที่ 1 สดมภ์ที่ 1

ครู- ครู : ตั้งคำถามว่าปัญหานั้นมีอะไรเกี่ยวข้องกับครูบ้างหรือปัญหานั้นมีสาเหตุใดที่เกี่ยวข้องกับครูในแง่มุมมองของความคิดของครูเอง(แถว 1)
เช่น ครูสอนไม่รู้เรื่อง

หากพิจารณาจากแถวที่ 2 สดมภ์ที่ 1

นักเรียน - ครู : ตั้งคำถามว่าปัญหานั้นมีอะไรเกี่ยวข้องกับครูบ้าง (สดมภ์ 1)
ในแง่มุมมองของความคิดของนักเรียน (แถว 2) เช่น
ครูสอนน่าเบื่อ
ครูสั่งการบ้านเยอะ
ครูดุ
เป็นต้น

หากพิจารณาจากแถวที่ 1 สดมภ์ที่ 2

นักเรียน - ครู : ตั้งคำถามว่า ปัญหานั้นมีอะไรเกี่ยวข้องกับนักเรียนบ้างในแง่มุมมองของความคิดของครู เช่น
ไม่ตั้งใจ
เรียนอ่อน
เป็นต้น

3. เลือกสาเหตุ

ในที่นี้เลือกสาเหตุจากการที่ครูสั่งการบ้านเยอะ

4. เขียนแนวทางการแก้ปัญหา เช่น

- ครูผู้สอนอภิปรายกับครูวิชาอื่นเพื่อลดจำนวนการบ้าน
- พยายามวางแผนให้นักเรียนใช้เวลาทำงานในคาบเรียนบางส่วน
- มีการเสริมแรงผู้ที่ส่งการบ้านครบ และตรงตามกำหนด

5. เขียนรายงานวิจัย วางแผนการทำวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา

จากแนวทางที่วิเคราะห์ได้นำมาวางแผนการทำกิจกรรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน ทั้งนี้ต้องคำนึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบด้วยว่ากิจกรรมนั้นจะต้องประกอบด้วยอะไร กระทำอย่างไร โดยใคร ซึ่งเป็นที่มาของการวางแผนทำวิจัยปฏิบัติการต่อไป

3. การวิเคราะห์สภาพการณ์โดยใช้แผนที่ความคิด (Mind Mapping)

แผนที่ความคิด (Mind Map) เป็นเทคนิคการจัดบันทึกที่พัฒนาขึ้นจากความรู้เรื่องสมองและความทรงจำของมนุษย์ เดิมมนุษย์เราแทบทุกชาติ ทุกภาษาจัดบันทึกกันเป็นแบบเส้นตรงขนานกันไปเป็นแถวๆ มานานหลายศตวรรษ ต่อมาเมื่อประมาณก่อนปี 2520 เล็กน้อย คนเรา รู้เรื่องการทำงานของสมองมากขึ้น Tony Buzan (อ้างถึงใน ัญญา ผลอนันต์, 2543) จึงเสนอวิธีการจัดบันทึกของผู้ที่ยอมรับกันว่าเป็นอัจฉริยะบุคคลของโลก เช่น ลีโอนาร์โด ดา วินชี, อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ จนถึงนักการเมืองคนสำคัญอย่างประธานาธิบดี จอห์น เอฟ. เคนเนดี โทนีเรียกวิธีการจัดบันทึกนี้ว่า Mind Mapping

หลักสำคัญของ Mind Mapping ก็คือ ใช้ภาพสีและเส้นร่วมกันในการจัดบันทึกโดยเริ่มจากตรงกึ่งกลางหน้ากระดาษที่ไม่มีเส้น ความคิดต่างๆ อาจจะแทนด้วยคำที่เป็นกุญแจหรือภาพสะท้อนความคิดนั้นมีเส้นโยงเชื่อมต่อกันแบบเดียวกับที่สมองทำงาน

ประโยชน์ของ Mind Mapping

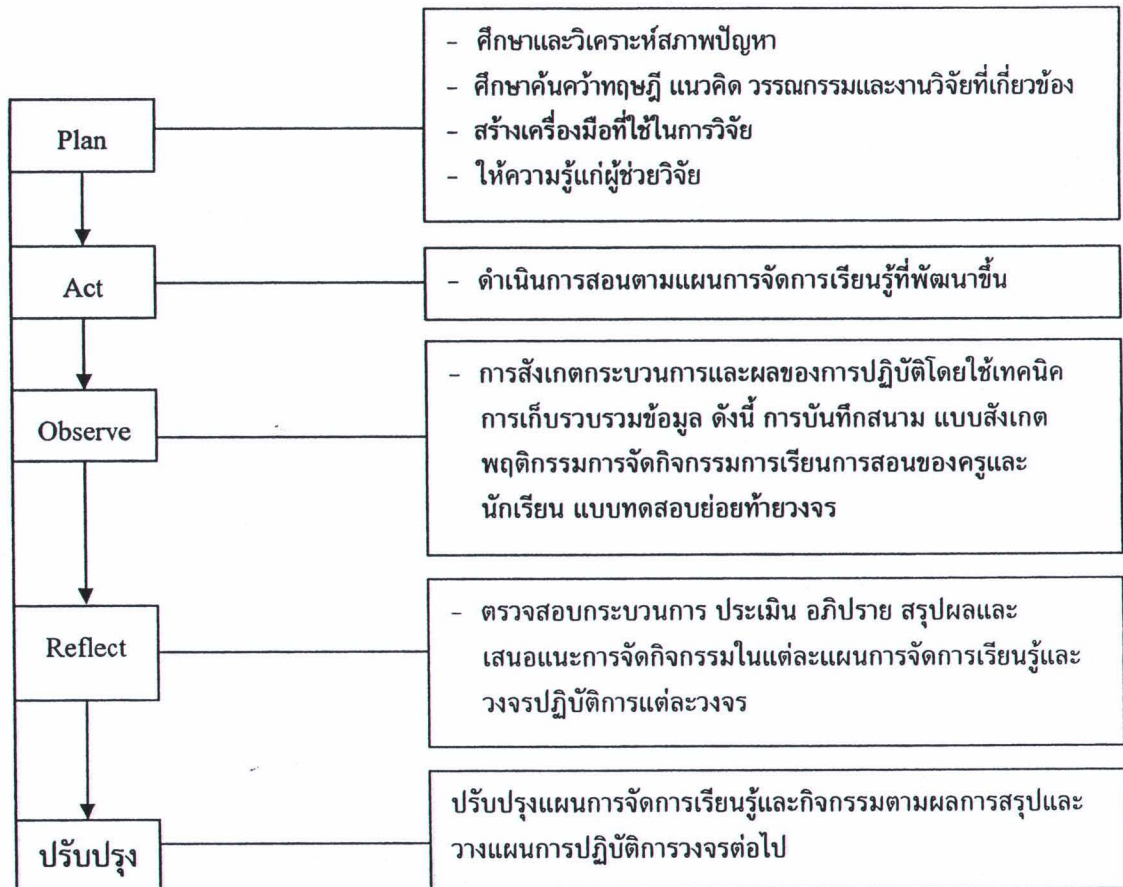
1. ช่วยในการวางแผนงาน
2. ช่วยในการจัดบันทึกสรุปเนื้อหา
3. ช่วยในการตัดสินใจ โดยวิเคราะห์ทางเลือกต่างๆ

ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัญหาเพื่อการวางแผนการวิจัยฯโดยใช้ Mind Mapping

1. กำหนดความสำคัญที่เป็นประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจ หรือที่คาดว่าเป็นปัญหาดังตัวอย่างในหน้า 53 เลือกประเด็นการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. วิเคราะห์หาสาเหตุจากหลายๆ ทางเลือก เช่น ครูขาดแรงจูงใจ ภาระงานมีมาก ฯลฯ

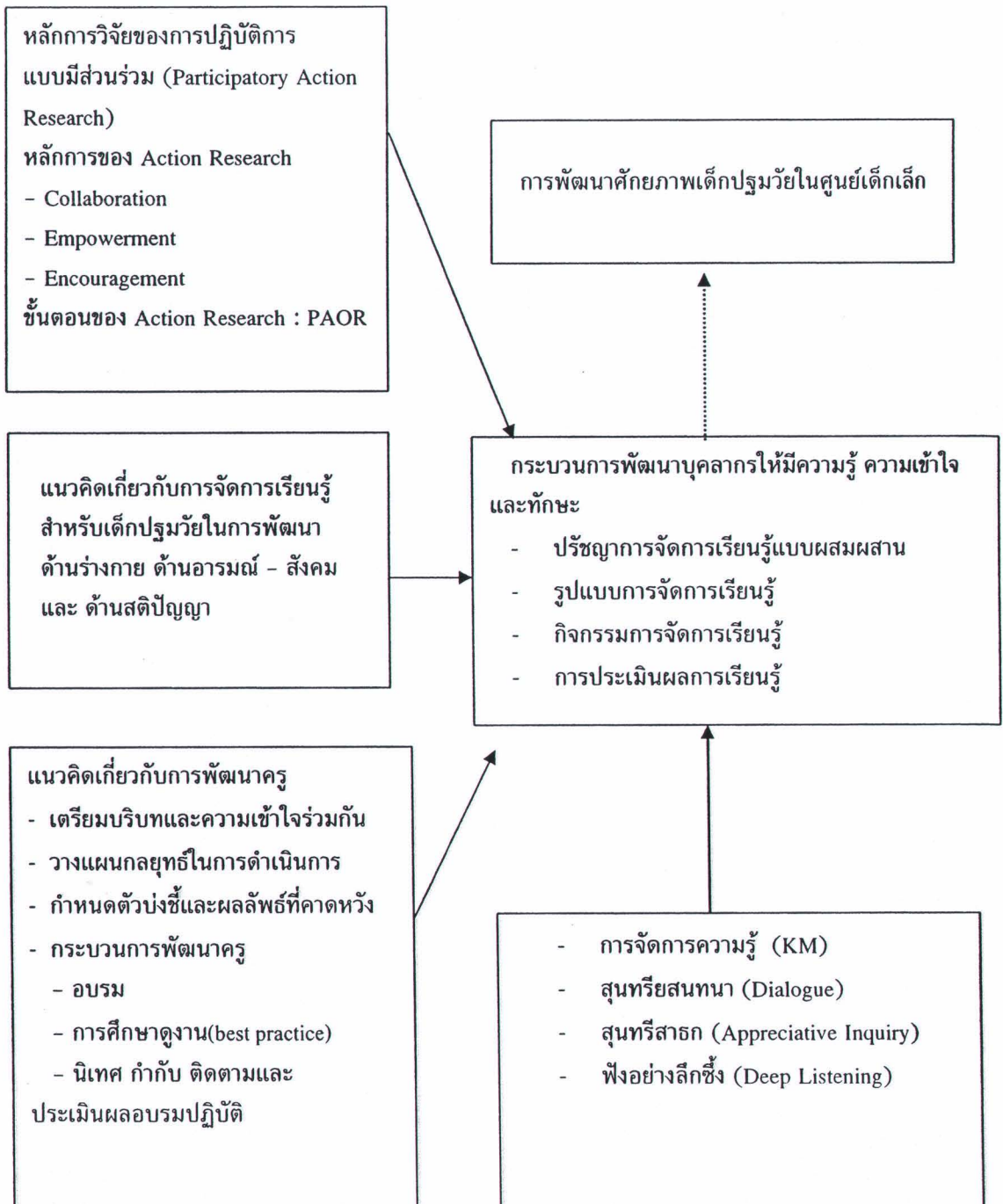
3. พิจารณาสาเหตุที่สำคัญมาวางแผนการวิจัยปฏิบัติการดังตัวอย่าง เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียนของครู หากพิจารณาสาเหตุเรื่องที่ครูขาดความรู้ ก็อาจดำเนินการพัฒนาครู โดยฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หากพิจารณาสาเหตุเรื่องภาระงานก็อาจหมุนเวียนหน้าที่ครูเพื่อ สนับสนุนให้มีเวลาทำวิจัยปฏิบัติการ



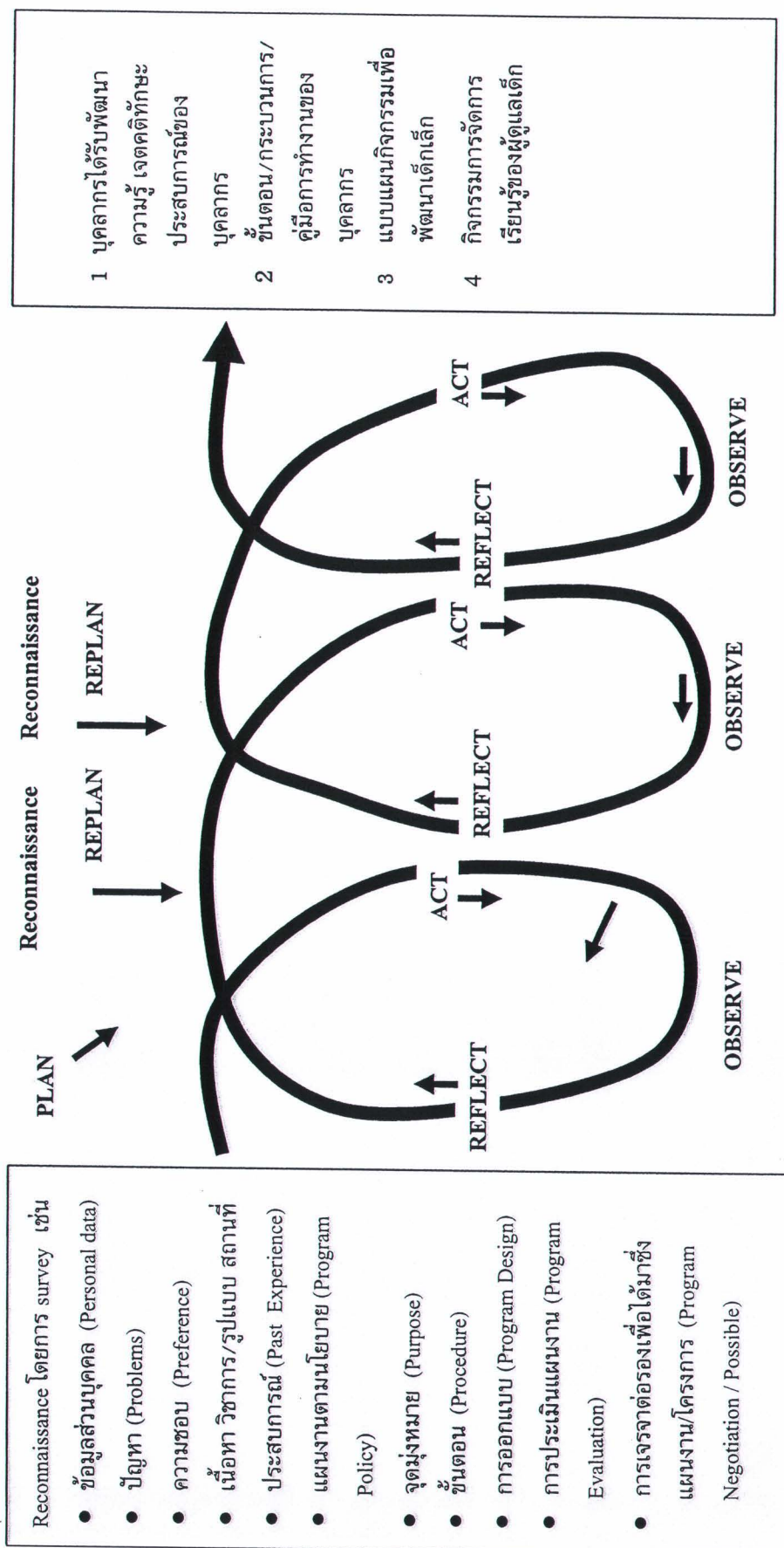
ภาพที่ 10 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ



2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 11 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 12 ขั้นตอนการวิจัย