

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยมีสาระที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- 2.1 พัฒนาการวิชาชีพครู
- 2.2 ทฤษฎีพหุปัญญา (MI : The Theory of Multiple Intelligences)
- 2.3 การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบใช้สมองเป็นฐาน (Brain Based Learning)
- 2.4 แนวทางการนิเทศ ติดตาม การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
- 2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 พัฒนาการวิชาชีพครู

ความเป็นมาและพัฒนาการของวิชาชีพครู

จากหนังสือการพัฒนาความเป็นครูวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2552) ได้ให้คำนิยามความหมายของครู ไว้ดังนี้คือ

“ครู” เป็นคำที่มีประวัติความเป็นมาอันยาวนานตั้งแต่สมัยโบราณ ก่อนที่จะมีระบบโรงเรียน และมีการจัดการศึกษาอย่างเป็น ในอดีตคนทั่วไปจะเรียกผู้ที่ทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนหรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนอื่น ๆ ว่าครูหรืออาจารย์ ซึ่งแต่เดิมนั้น การทำหน้าที่อบรมสั่งสอนมิใช่งานอาชีพ แต่เป็นงานทางศีลธรรม คืออบรมสั่งสอนศิษย์ ให้เป็นคนดี ทำนองเดียวกับบิดา มารดาอบรมสั่งสอนบุตร สมัยโบราณ สังคมไทยให้ความสำคัญแก่อาชีพครูมาก ก่อนการปฏิรูปการศึกษา คือตั้งแต่สมัย สุโขทัย อยุธยา จนถึงรัตนโกสินทร์ตอนต้น (รัชกาลที่ 1 – 4) ครูส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นพระจะได้รับค่าตอบแทน นบถ และค่าตอบแทนจากประชาชน แต่หลังจากการปฏิรูปการศึกษาในสมัยรัชกาลที่ 5 แล้วการศึกษาขยายตัวกว้างขวางขึ้น ครูส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลธรรมดาทั่วไปที่ได้รับการฝึกอบรมในสถาบันเฉพาะทางและเมื่อมีการจัดตั้งโรงเรียนแพร่หลายมากขึ้นอาชีพครูจึงได้รับการบรรจุเป็นครูของทางราชการมีเงินเดือน สำหรับยังชีพได้ และกลายเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความนิยมตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม คนเก่งๆ นิยมเข้าสู่อาชีพครูมากขึ้น

ในปี พ.ศ. 2435 ได้ มีการจัดตั้งสถาบันการศึกษาวิชาชีพครู ณ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ โดยใช้ชื่อว่าโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เปิดสอนเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 และต่อมา พ.ศ. 2446 ได้ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเพิ่มขึ้นอีกแห่งหนึ่งเรียกว่าโรงเรียนฝึกหัดครูฝั่งตะวันตก ต่อมาหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 คณะราษฎรได้ประกาศหลักการว่าการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง โดยกำหนดว่า “จะต้องให้การศึกษาอย่างเต็มที่แก่ราษฎรทุกคน” เพราะการปกครองในระบอบประชาธิปไตยจะดำเนินไปโดยราบรื่นต้องอาศัยการศึกษา เพราะการศึกษาย่อมสามารถจรดองความรู้เรื่องแก่ประเทศชาติ โดยรัฐบาลได้ประกาศใช้แผนการศึกษาชาติเมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2475 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2535, หน้า 132)

จะประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษาขึ้นทั้งกรุงเทพฯ และหัวเมือง

จัดตั้งฝึกหัดครูทุกประเภท ทุกชั้นจนพอ

1. จัดตั้งโรงเรียนวิสามัญศึกษาทั้งแผนกกลีกรรม อุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม

2. จัดตั้งมหาวิทยาลัยให้สอนชั้นปริญญาได้ทัดเทียมกับนานาประเทศทั้งกรุงเทพฯ และหัวเมือง
3. จัดเครื่องมืออุปกรณ์การศึกษาให้แพร่หลาย
4. จะอุปถัมภ์ศาสนาอันเป็นปัจจัยสำคัญในการอบรมมนุษยธรรม

จากการประกาศใช้แผนการศึกษาดังกล่าว ทำให้มีการขยายตัวทางการศึกษาอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระดับประถมศึกษา จึงส่งผลให้อาชีพครูเป็นที่ต้องการของสังคมมากขึ้น ทำให้เกิดภาวะการณ์ขาดแคลนครู รัฐจึงแก้ปัญหาโดยการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดขึ้น การฝึกหัดครูก้าวหน้าและขยายตัวอย่างรวดเร็ว ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 อย่างไรก็ตามการผลิตครูก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้บุคคลที่ประกอบวิชาชีพครูในช่วงนั้นไม่เคยได้รับการอบรมในด้านการเป็นครู นอกจากนี้หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีความจำเป็นที่จะต้องขยายการฝึกหัดครู เพื่อผลิตครูออกไปทำหน้าที่ จึงมีการรับบุคคลที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเข้ามาเป็นอาจารย์ในสถาบันผลิตครู แต่เนื่องจากขณะนั้นอยู่ในภาวะสงครามทำให้ ทุกอาชีพอยู่ในสภาพขาดแคลนทั้งทางวัตถุและคุณธรรมดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ไข ปัญหาของวิชาชีพครู ทางราชการจึงออกกฎหมายเพื่อควบคุมวิชาชีพคือ พระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 กำหนดให้เมืองครุวิชาชีพรู้ขึ้นเรียกว่า ครูสภา และให้มีอำนาจควบคุมดูแล จรรยา มารยาท และวินัยของครู ตลอดจนพิจารณาโทษครูผู้ประพฤติผิด ทั้งนี้ได้กำหนดให้ครูทุกคนต้องเป็นสมาชิกของครูสภาไว้ในมาตรา 26 หลังจากนั้นมาการผลิตครูอย่างเป็นระบบแบบประเทศตะวันตก ก็พัฒนาขึ้นเป็นลำดับ มีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเพื่อผลิตครูอาชีพกระจายไปทั่วประเทศแล้วพัฒนาขึ้นเป็นวิทยาลัยครูพร้อมๆ กับการจัดตั้งคณะวิชาเกี่ยวกับการผลิตครูในมหาวิทยาลัยต่างๆ หลายสถาบัน กล่าวได้ว่าการผลิตครู เป็นกิจการของรัฐมาโดยตลอดและมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการผลิตครูเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 คือ ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่จะให้วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพนั้นจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของประชากรโดยรวมในอนาคต

สภาพปัจจุบันของวิชาชีพครู

อาจกล่าวได้ว่าวิชาชีพครูในปัจจุบันเป็นอาชีพที่ค่อนข้างเปิดสำหรับคนทั่วไปที่มีความสามารถในการสอนตามหลักสูตรที่แต่ละสถาบันการศึกษากำหนด บางคนไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพครูมาโดยตรง ก็สามารถเป็นครูได้ เราจึงเห็นคนที่ประกอบวิชาชีพครูในปัจจุบันส่วนหนึ่งไม่ค่อยมีแรงจูงใจในการเป็นครูด้วยใจรัก เหมือนในอดีต ซึ่งผู้ที่ได้ชื่อว่าครูจัดได้ว่าเป็นบุคคลชั้นยอด เพราะในการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นครูจะต้องคัดคนที่มีคุณภาพจริง ๆ มีทั้งความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง และยังมีบุคลิกลักษณะนิสัยที่เหมาะสมกับการเป็นครูด้วย ดังนั้นในอดีตคนในสังคมจึงยกย่องครูเป็น ปูชนียบุคคล คือเป็นผู้ทรงคุณความรู้มีความสามารถทางวิทยาการ และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป ผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมจากครู สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้ ทำให้ผู้เป็นศิษย์เห็นความสำคัญและคุณค่าของครูอย่างมาก ดังนั้นสมัยก่อนครูจึงมีอิทธิพลต่อศิษย์ทั้งความคิด

จิตใจ และค่านิยมต่าง ๆ ปัจจุบันวิชาชีพครูมีวิวัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงทั้งบทบาทและฐานะไปตามกาลเวลา

เจอร์ราร์ด กูเทค (Gutex, 1988, p.282) กล่าวว่าการสอนมีฐานะเป็นวิชาชีพ (Teaching as a Professional) สาขาหนึ่งในสังคมจึงส่งผลให้ครูมีฐานะเป็นนักศึกษาระดับวิชาชีพด้วย อย่างไรก็ตามการที่ครูซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องจากสังคมว่าเป็นนักศึกษาระดับวิชาชีพนั้นจะต้องมีองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้เป็นที่ยอมรับด้วย เช่น มีความสามารถในการสอน เป็นแบบอย่างที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อผลผลิตที่เกิดจากการสอน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีเรื่องคุณธรรมและกฎระเบียบที่สัมพันธ์สอดคล้องกับความมีเสรีภาพทางวิชาการอีกด้วย

ขณะนี้ผู้ประกอบการวิชาชีพครูได้กระจายกันทำการสอนอยู่ตามหน่วยงานต่างๆ ทำให้ฐานะของครูมีความแตกต่างกัน สถานภาพของครูแต่ละระดับมีช่องว่างไม่ทัดเทียมหรือใกล้เคียงกัน และมีความไม่เสมอภาคกัน ประกอบกับค่านิยมที่ดีของคนในสังคมที่เคยมีต่อวิชาชีพครู เริ่มเปลี่ยนแปลง ตัวครูกำลังถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างหนักในเรื่องของคุณภาพ คุณธรรม และจรรยาบรรณว่าไม่มีมาตรฐานและไม่ดีเช่นในอดีต จึงเป็นผลให้วิชาชีพครูตกต่ำมากในสายตาของคนทั่วไป ด้วยเหตุนี้สถาบันการศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจึงได้พยายามหาแนวทางเพื่อปรับปรุงแก้ไขและพยุ้งศักดิ์ศรีของครูเพื่อให้บุคคลที่ประกอบวิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกันและมีความรู้ก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไปด้วย เช่น ครูสภา ในฐานะองค์กรวิชาชีพก็ได้พยายามปรับตัวเองให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทในด้านการส่งเสริมพัฒนาครู และวิชาชีพครู รวมทั้งการช่วยเหลือครูในด้านสวัสดิการต่างๆ นอกจากนี้ในการผลิตครูก็ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรตลอดจนกระบวนการจัดการเรียน การสอนของวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับสังคมโดยเมื่อ พ.ศ. 2547 ได้ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาเพื่อไปประกอบประกอบวิชาชีพครูจากหลักสูตร 4 ปี เป็นหลักสูตร 5 ปี ซึ่งมีความเชื่อว่าการขยายเวลาเรียนและปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะช่วยให้ได้ครูวิชาชีพที่มีความสามารถสูง มีอุดมการณ์ และวิญญูณของความเป็นครูอย่างแท้จริง ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าการดำเนินการเพื่อให้ได้ครูวิชาชีพนั้นควรมีกระบวนการในการคัดสรรและฝึกอบรมผู้ที่ก้าวเข้าสู่วิชาชีพครู 3 ระดับดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2552)

1. ระดับก่อนเข้าสู่วิชาชีพครู (Pre professional)

สังคมคาดหวังว่าบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครูควรจะเป็นคนดี ครูดีและเป็นครูที่ใช้ปัญญาและความสามารถได้ การจะได้ครูที่มีคุณลักษณะดังกล่าว ต้องเริ่มจาก ผู้ที่จะเข้ามาสู่วิชาชีพครูต้องมีใจรักและศรัทธาในอาชีพนี้อย่างแท้จริง ดังนั้นควรมีวิธีการพิเศษในการสรรหาและคัดเลือกผู้ที่เข้ามาสู่วิชาชีพครูโดยร่วมมือกันระหว่างอาจารย์ในสถาบันศึกษาระดับพื้นฐาน กับสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครู คัดเลือกผู้ที่มีความตั้งใจที่จะประกอบวิชาชีพครู รวมถึงพัฒนาระบบการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวจนเป็นครูที่มีคุณภาพดีได้โดยเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้คือ

- 1) มีศรัทธาในวิชาชีพครู และรักการเป็นครูอย่างแท้จริง
- 2) จะเป็นคนดีและเป็นครูดี เมื่อก้าวไปสู่โลกของการทำงานอาชีพ
- 3) มีโลกทัศน์กว้างไกลและมีจิตใจที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 4) มีเหตุผล สามารถคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้
- 5) มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างสม่ำเสมอ
- 6) มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม

7) สามารถปรับตัวและดำรงตนให้อยู่ในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีความสุข

8) เป็นคนที่มีเมตตาจิต ต้องการให้ผู้อื่นได้ดีมีความรู้

2. ระหว่างประกอบวิชาชีพครู (Professional)

โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เด็กใช้เวลายาวนานที่สุดในแต่ละวันรองจากการอยู่บ้าน ครูจึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะของเด็กทั้งในด้านคุณธรรม สุนทรียภาพ บุคลิกลักษณะนิสัยใจคอ และการใฝ่รู้ ใฝ่เรียนครูมีความหมายต่อเด็กเพียงเฉพาะเรื่องการเรียนการสอนเท่านั้น ครูต้องตระหนักว่าเด็กทุกคนกำลังมองหาต้นแบบของพฤติกรรมที่เขายกเลียนแบบได้ หากครูมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมแบบอย่างของครูจะฝังลึกลงในจิตสำนึกความคิดและพฤติกรรมของเด็ก และจะซึมซับสะสมไปจนตลอดชีวิต ดังนั้นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบุคคลที่ประกอบวิชาชีพครู จึงคาดหวังว่าผู้ที่เป็นครูในยุคปัจจุบันควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1) เป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู และปฏิบัติงานในหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความประพฤติ บุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยาวาจา และปฏิบัติหน้าที่ครูเหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่าเสมอ

3) มีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน ปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความรัก ความเข้าใจและให้ความเอาใจใส่ต่อผู้เรียนเท่าเทียมกันทุกคน

4) มีอุดมการณ์และวิญญานความเป็นครูอย่างแท้จริง ตระหนักในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม

5) มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา แสวงหาความรู้และวิชาการใหม่ๆ อยู่เสมอ

6) มีโลกทัศน์กว้างไกลสามารถประสานสัมพันธ์และปรับตัวให้เข้ากับชุมชนที่ตนเองอยู่ได้

7) มีความรู้อย่างลุ่มลึกในวิชาที่สอน และสามารถจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาผู้เรียนได้ทุกด้าน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าความคาดหวังของสังคมที่มีต่อผู้ประกอบวิชาชีพครูนั้น คาดหวังทั้งด้านความรู้ ความคิด การสอน และการเป็นแบบอย่างที่ดี คือผู้ประกอบวิชาชีพครูนั้น นอกจากจะมีความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีสอนแล้ว ยังต้องมีความประพฤติดี ด้านจิตใจต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง รวมถึงต้องมีสมรรถภาพจิต คุณภาพจิต และสุขภาพจิตที่ดีพร้อม โดยสรุปครูวิชาชีพในความคาดหวังของสังคมจะต้องเป็นคนเก่ง คนที่คิดกว้าง มองไกล และใฝ่ความรู้

3. ครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ (Accomplished)

จุดมุ่งหมายสุดท้ายของการจัดการศึกษาคือ คุณภาพของผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคมและสติปัญญา ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาคือครู ซึ่งจะเป็นผู้ที่จัดประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีคุณภาพดังกล่าว ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของครูไม่ใช่เรื่องง่ายจะต้องอาศัยความรักความศรัทธาในอาชีพอย่างแท้จริง เพราะงานครูเป็นงานหนัก เป็นงานที่ต้องเสียสละเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นเป็นงานที่ทำเพื่อให้มิใช่เพื่อรับ ดังนั้นผู้ที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครูได้ต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจสูงส่ง มีความเสียสละเพื่อผู้อื่นโดยแท้

ครูสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครู มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคม จึงได้พัฒนาเกณฑ์แห่งความประพฤติและการปฏิบัติงานของครู เมื่อครูท่าน

ใดที่ได้รับการยอมรับว่าประพฤติปฏิบัติตัวตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรวิชาชีพกำหนดไว้ ก็จะได้รับรางวัล และเครื่องหมายเชิดชูเกียรติต่างๆ ให้ปรากฏแก่คนทั่วไป เช่น รางวัลเครื่องหมายเชิดชูเกียรติครูผู้มีจรรยา มารยาทดีเด่น เข็มครูสภาสาคูดี รางวัลครูสภา รางวัลครูผู้สอนดีเด่น และครูต้นแบบในสาขาวิชาต่างๆ เป็นต้น ผู้ที่ได้รับรางวัลที่กล่าวมา ไม่ว่าจะเป็นรางวัลใดก็ตาม ย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าบุคคลผู้นั้นประสบความสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างแท้จริง ดังนั้นสังคมจึงคาดหวังว่าบุคคลเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญที่ช่วย ให้การศึกษาของชาติประสบความสำเร็จ ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู ได้แก่

- 1) เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูทั่วไป ทั้งในด้านความประพฤติ ครอบครัวยุติธรรม และการปฏิบัติงาน
- 2) เป็นผู้เสริมสร้างศรัทธาและความเชื่อถือในวิชาชีพครูให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ ในสังคม
- 3) ประพฤติตนเป็นผู้นำในด้านต่างๆ เช่น ความเสียสละ การช่วยเหลือสังคม การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมไทย และการพัฒนาภูมิปัญญา เป็นต้น
- 4) ปฏิบัติงานตามหน้าที่จนถือเป็นแบบอย่างได้ ทำให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธาเคารพยกย่อง และให้ความเชื่อถือ
- 5) พยายามเผยแพร่ความรู้และคุณลักษณะที่ดีให้แก่ผู้เรียน และผู้อื่นได้เห็น ตลอดจนกระตุ้นให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตาม

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าถ้ากระบวนการคัดสรร การจัดการเรียนการสอนการฝึกอบรม ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครูเป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง มีความเป็นไปได้ว่าวิชาชีพครูจะมีมาตรฐาน และได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม เช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่นๆ

แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู

เป้าหมายของนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู คือต้องการปฏิรูปการฝึกหัดครู การผลิตบัณฑิตและคนที่ประกอบวิชาชีพครูให้เป็นครูดี คนดี มีความคิดกว้าง มองไกล ใฝ่รู้มีอุดมการณ์และวิญญานครู รวมทั้งส่งเสริมความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าจำเป็นต้องให้การส่งเสริมวิชาชีพครูโดยกล่าวไว้ในหมวด 7 ที่ว่าด้วยครู คุนอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของสังคม โดยการปฏิรูปทั้งระบบครบกระบวนการ ตั้งแต่การสร้างเสริมความเข้มแข็งในระบบและกระบวนการผลิต ด้วยการสรรหาคนดี คนเก่ง มาเรียนครู พัฒนามาตรฐานหลักสูตร การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีระบบการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยจัดตั้งสถาบันอิสระให้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะและมีกองทุนสนับสนุนการพัฒนาและส่งเสริมครู คุนอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ กำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมีองค์กรวิชาชีพทำหน้าที่กำกับดูแลตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพมีระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้มีระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนครูที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

สำหรับการดำเนินการเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู คุนอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นที่เชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับนับถือ จากสังคมทั่วไปแบ่งออกเป็น 4 ระบบคือ

1. ระบบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ

2. ระบบการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรประจำการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3. ระบบการควบคุมวิชาชีพ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 จึงมีข้อกำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและจัดตั้งองค์กรวิชาชีพทำหน้าที่ควบคุม และส่งเสริมการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ระบบการบริหารงานบุคคล พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลไว้ในมาตรา 54 และ 55 ดังนี้

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพได้

ปัจจุบันผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูได้กระจายกันทำการสอนอยู่ตามสถาบันการศึกษาที่หลากหลาย ทำให้ฐานของครูมีความแตกต่างกัน สถานภาพของครูแต่ละระดับมีช่องว่างมากไม่ทัดเทียม หรือใกล้เคียงกัน มีความไม่เสมอภาคกัน ดังนั้นรัฐบาลควรมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาครูทุกสังกัดและทุกระดับให้มีสถานภาพใกล้เคียงกัน

นิเชต สุทธิพิทักษ์ (อ้างในวัชร ตระกูลงาม. 2542 หน้า 336) กล่าวว่า “ทุกวันนี้ ถ้าจะมองดูคุณภาพของครู ต้องมองให้ครบทั้งระบบ ตั้งแต่คุณภาพของผู้เข้าเรียนครู คุณภาพของระบบการฝึกหัดครู หรือสร้างครู วิธีการที่จะคัดเลือกครูเข้าสู่ระบบ กระบวนการปฐมนิเทศครูก่อนเริ่มงาน ระบบติดตามช่วยเหลือ ชี้นำ เอาใจใส่ระหว่างการศึกษาทดลองปฏิบัติงาน ระบบการประเมินที่มีคุณภาพ ในการเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ ที่มีผลตรงกับคุณภาพและมีส่วนส่งเสริมการพัฒนาการสอนและวิชาชีพของครู การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพดำเนินการต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอตามช่วงเวลาที่เหมาะสมสวัสดิการของวิชาชีพครู ความเจริญก้าวหน้า ชีวิตที่มีความหวัง เป็นสถาบันที่ได้รับการยอมรับนับถือและมีเกียรติในสังคม ด้วยการมองทั้งระบบและวางแผนในการแก้ปัญหาทุกช่วงอย่างมั่นคงและสอดคล้องกัน ก็จะเป็นการเพิ่มมาตรฐานวิชาชีพครูได้อย่างแน่นอน” จากคำพูดดังกล่าวยืนยันได้ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู สามารถก่อประโยชน์ให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพครูได้หลายประการดังต่อไปนี้

1. ช่วยรักษาและส่งเสริมเกียรติภูมิของครูให้สมกับที่เป็นปูชนียบุคคลของสังคมคือ เป็นผู้ทรงความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชน และประชาชนทั่วไป

2. ช่วยส่งเสริมให้ครูได้กระทำหน้าที่ของครูตามที่สังคมปรารถนา และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติ

3. ช่วยสร้างเสริมความมั่นคงและส่งเสริมความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพครู

4. ช่วยส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกสังกัดให้มีสถานภาพที่ทัดเทียมกัน โดยเฉพาะเพื่อยกสถานภาพของครูเอกชนให้เท่าเทียมกับสถานภาพของครูรัฐบาล

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ปัจจุบันการจะทำให้วิชาชีพครูได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคมว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริงได้นั้น การพัฒนาวิชาชีพครูจะต้องดำเนินการทั้งทางวิชาการ ด้านเศรษฐกิจและด้านคุณธรรมของครูไปพร้อมกัน

วิชาชีพครู : วิชาชีพชั้นสูง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2531 หน้า 743) ให้ความหมายของคำว่า “วิชาชีพ” หมายถึง อาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญ (มหาวิทยาลัยสวนดุสิต 2552)

พจนานุกรม Collins Coubuild (1987, p.1146) อธิบายความหมายของวิชาชีพว่าเป็นลักษณะหนึ่งของงาน (Job) ซึ่งเป็นงานที่ต้องได้รับการฝึกฝนโดยเฉพาะ และเป็นงานที่ทำให้ผู้ประกอบกรนั้นได้รับฐานะที่สูงเป็นพิเศษจากสังคม ตัวอย่างเช่น การงาน (work) ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาโรค กฎหมาย หรือการให้การศึกษาอบรม เป็นต้น

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าวิชาชีพเป็นอาชีพที่ผู้ประกอบการต้องมีความรู้ความชำนาญที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะ ซึ่งมีข้อกำหนดคุณลักษณะบางประการที่ทำให้วิชาชีพแตกต่างจากอาชีพทั่วไปในระบบเศรษฐกิจปัจจุบัน แบ่งระดับของการประกอบอาชีพสุจริตในสังคมได้เป็น 4 ระดับคือ

1. ระดับแรงงานหรือกรรมกร (Labour)
2. ระดับแรงงานฝีมือ (Semilabour)
3. ระดับช่างฝีมือ (Tecnician)
4. ระดับวิชาชีพหรือวิชาชีพชั้นสูง (Profession)

การประกอบอาชีพทั้ง 4 ระดับนั้น อาจแบ่งกว้างขึ้นเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกระดับที่ 1 ถึงระดับที่ 3 จัดเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยกำลังกายหรือแรงงานเป็นสำคัญ ส่วนระดับที่ 4 นั้นเป็นกลุ่มอาชีพที่ใช้กำลังความคิดหรือกำลังสมองเป็นสำคัญ อาชีพระดับนี้เป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องจากสังคมว่าเป็นวิชาชีพที่ทำให้ผู้ประกอบอาชีพมีฐานะที่ได้รับเกียรติเป็นพิเศษในสังคมทุกประเทศทั่วโลก

ลักษณะของวิชาชีพ (Characteristic of a Profession)

อาชีพที่สังคมยกย่องหรือมีสถานะพิเศษในสังคมว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้น ต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งนักสังคมวิทยาและนักทฤษฎีทางการศึกษาได้ร่วมกันเสนอไว้หลายเกณฑ์ เช่น

วิจิตร ศรีสอาน (2535 หน้า 823 – 824) อธิบายลักษณะของวิชาชีพชั้นสูงไว้ว่ามี 6 ลักษณะดังนี้

1. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีบริการที่ให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและจำเป็น (Social Service) วิชาชีพหลักๆ ในแต่ละวิชาชีพต่างก็มีบริการที่ให้แก่สังคมเป็นการเฉพาะของแต่ละวิชาชีพโดยไม่ซ้ำซ้อนกัน บริการของวิชาชีพนี้อาจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เช่น บริการของแพทย์กับพยาบาล หรือวิศวกรกับสถาปนิก แต่ทุกฝ่ายก็มีขอบเขตบริการของตนเองที่ชัดเจนแยกออกจากกันได้ วิชาชีพชั้นสูงเน้นการบริการต่อสังคมมากกว่าการหาประโยชน์จากผู้รับบริการ

2. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ (Intellectual Method) หมายความว่า การวินิจฉัยตัดสินใจในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการของวิชาชีพนั้น จะต้องอาศัยความรู้ ความคิด และสติปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญ มากกว่าการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญแต่เพียงด้านเดียว แต่เป็นกิจกรรม

ที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด หลักการ และทฤษฎี จึงจะประกอบกันได้ วิธีการอย่างนี้เรียกว่า วิธีการแห่งปัญญา

3. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวาง ลึกซึ้งโดยใช้ระยะเวลาเวลานานพอสมควร (Long Period of Training) เนื่องจากต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ โดยปกติมักจะถือเป็นเกณฑ์ว่า อย่างน้อยควรต้องได้รับการศึกษาในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมักจะใช้เวลาศึกษามากกว่า 4 ปี หลังจากมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้เพื่อให้หลักประกันแก่ผู้รับบริการว่า ผู้ให้บริการสามารถให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพได้ เพราะมีการศึกษาอบรมมากพอ

4. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้นๆ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Autonomy) หมายความว่า การวินิจฉัยในการให้บริการภายในขอบเขตของวิชาชีพ แต่ละวิชาชีพ สมาชิกของวิชาชีพนั้นๆ ควรจะมีเสรีภาพในการให้บริการโดยปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอก การใช้เสรีภาพทางวิชาชีพเป็นความรับผิดชอบสำคัญ เมื่อผู้ที่เป็นสมาชิกของวิชาชีพได้รับการศึกษาอบรมมาแล้วก็เป็นธรรมดาที่จะสามารถวินิจฉัยเพื่อให้บริการได้ถูกต้องตามลำพัง ความเป็นอิสระในการให้บริการเป็นลักษณะที่จำเป็นที่ทุกวิชาชีพต้องมี แต่จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความยอมรับของสังคม และผู้รับบริการเป็นสำคัญ

5. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีจรรยาบรรณ (Professional Ethics) จรรยาบรรณเป็นแนวทางของการปฏิบัติวิชาชีพ ผู้ที่ละเมิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับการลงโทษ ในกรณีร้ายแรงอาจถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ ในทุกสังคมจะมีกฎหมายควบคุมการประกอบวิชาชีพโดยเฉพาะวิชาชีพหลักๆ ซึ่งให้บริการอันอาจมีผลกระทบต่อสวัสดิการ สวัสดิภาพ และความมั่นคงปลอดภัยของสังคม ในประเทศไทยก็มีกฎหมายคุ้มครองการปฏิบัติวิชาชีพอยู่หลายวิชาชีพ ผู้จะปฏิบัติวิชาชีพจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจึงจะกระทำได้ เช่น วิชาชีพเวชกรรม วิศวกรรม หรือสถาปัตยกรรม เป็นต้น

6. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Institution) สถาบันหรือองค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของวิชาชีพ สถาบันวิชาชีพมีสองลักษณะคือ ลักษณะที่หนึ่งเป็นสถาบันควบคุมและพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติวิชาชีพ เช่น แพทยสภาหรือเนติบัณฑิตยสภา ลักษณะที่สองเป็นสมาคมวิชาชีพ เพื่อเป็นแหล่งส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความก้าวหน้าของวิชาชีพ เช่น แพทยสมาคม หรือสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย เป็นต้น

วิชาชีพที่มีสถานภาพเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยสมบูรณ์ จะต้องมียุทธศาสตร์ทั้ง 6 ประการดังกล่าวข้างต้น ซึ่งจากแนวคิดที่กล่าวมาอาจจัดได้ว่าวิชาชีพครุานั้นเป็นวิชาชีพชั้นสูงอาชีพหนึ่ง เพราะมีลักษณะการประกอบวิชาชีพชั้นสูงอื่นๆ คือ

1. กิจกรรมการประกอบวิชาชีพครูเป็นกิจกรรมที่ใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ เพราะการสอนเป็นเรื่องของการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม ไปสู่เยาวชนที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด หลักการ และทฤษฎีในการให้บริการ การที่ครูมีบทบาทสำคัญในการกำหนดว่าจะสอนอะไร จะสอนอย่างไร จึงจะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวเด็กไปในแนวทางที่ปรารถนา ซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องอาศัยการวินิจฉัยไตร่ตรองด้วยวิธีการแห่งปัญญา

2. กิจกรรมการประกอบวิชาชีพครูเป็นกิจกรรมบริการที่ให้แกสังคมที่เฉพาะเจาะจงและจำเป็นสำหรับสังคม การสอนเพื่อพัฒนาสมาชิกใหม่ให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นกิจกรรม

สำคัญที่เป็นรากฐานของสังคม นอกจากนี้วิชาชีพครูยังเป็นวิชาชีพหลักที่เป็นแหล่งกำเนิดของอาชีพอื่นๆ อีกด้วย

3. กิจกรรมในการประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องได้รับการศึกษาอบรมให้เป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหาอย่างลึกซึ้งต่อเนื่อง มีความรู้กว้างที่จะเข้าใจตนเอง ผู้อื่น สังคมและสิ่งแวดล้อม มีความรู้ทั้งหลักการและวิธีสอน รวมทั้งสามารถประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติวิชาชีพได้อย่างดี มีประสิทธิภาพ ระยะเวลาที่จะศึกษาเพื่อเตรียมตัวเป็นครูจึงใช้เวลานานพอสมควร ซึ่งปัจจุบันใช้เวลาในการศึกษา 5 ปี หลังจากจบการศึกษาระดับพื้นฐานแล้ว

4. กิจกรรมวิชาชีพครูเป็นการปฏิบัติการณ์ที่มีอิสระ ผู้ประกอบวิชาชีพมีความเป็นอิสระ และมีเสรีภาพทางวิชาการในการให้บริการตามมาตรฐานของวิชาชีพ เช่น การเลือกวิชาสอน การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน และการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล เป็นต้น

5. กิจกรรมวิชาชีพครูเป็นกิจกรรมที่มุ่งบริการแก่ผู้อื่นมากกว่าการหาประโยชน์จากผู้รับบริการ จึงต้องมีจรรยาบรรณ เป็นแนวทางในการปฏิบัติวิชาชีพเช่นเดียวกันกับวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน

6. การประกอบวิชาชีพมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการควบคุมมาตรฐาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของวิชาชีพ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าการที่วิชาชีพครูจะได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคมว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงได้นั้นผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนี้จะต้องมีจิตสำนึกและความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำหน้าที่ของครูอย่างแท้จริง

2.2 ทฤษฎีพหุปัญญา (MI : The Theory of Multiple Intelligences)

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีพหุปัญญา เกิดจากความเชื่อในเรื่องศักยภาพและความสามารถของมนุษย์ที่มีอย่างหลากหลาย อันเกิดจากสมองที่แบ่งเป็นส่วนๆ ซึ่งแต่ละส่วนกำหนดความสามารถเป็นเรื่องราวไว้ จึงทำให้มนุษย์มีปัญหาหลายอย่างในคนๆ เดียวกัน โดยเชื่อว่าเด็กนั้นจะได้รับการกระตุ้นมากที่สุดถ้าเขาดำเนินการในกิจกรรมที่เขาถนัด เพราะเขาสามารถพัฒนาในขณะที่ติดตามกิจกรรมนั้นๆ โดยไม่เคร่งเครียด ดังนั้นครูจึงไม่ควรพยายามที่จะกระตุ้นเด็กทั้งกลุ่ม แต่ควรที่จะหาให้ได้ว่ากิจกรรมที่จะเป็นรางวัลอย่างรวดเร็วสำหรับกลุ่มเด็ก เป็นกลุ่มๆหรือเป็นรายบุคคลเป็นอย่างไร พร้อมทั้งจัดสิ่งแวดล้อมที่ให้ความพอใจเป็นแรงกระตุ้นและท้าทาย (เยาวพา เดเซคุปต์, 2551)

ความหมายของพหุปัญญา

จากงานเขียนของเยาวพา เดเซคุปต์ (2551) กล่าวว่า ศาสตราจารย์ ดร.โฮเวิร์ด การ์ดเนอร์ (พ.ศ. 2526) ให้ความหมายปัญญา (Intelligence) ว่า ปัญญา คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรือการสร้างผลผลิตที่มีคุณค่าต่อสังคม และ 10 ปีต่อมา การ์ดเนอร์ได้นิยามความหมายของคำว่า ปัญญาใหม่ เป็นความสามารถทางชีวจิตวิทยา (Bio psychological Potential) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้เข้ามาซึ่งข้อมูล ซึ่งแต่ละคนจะแสดงออกในแต่ละบริบท ของวัฒนธรรมที่เขาอยู่เพื่อแก้ปัญหาและสร้างผลงานที่มีคุณค่าแก่สังคม โครงสร้างทางชีวจิตวิทยาซึ่งจะเป็นตัวสร้างแหล่งทางความคิดของคนเรา ซึ่งจะส่งผลต่อเนื้อหาแต่ละด้านและยังมีผลจากองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ พันธุศาสตร์ และสังคม ซึ่งเป็นสิ่งผสมผสานระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม คือ คนทุกคนสามารถแสดงออกซึ่งองค์แห่งปัญญาที่เขาสามารถและพัฒนาความสามารถนั้นกับบริบทต่างๆ ตามสภาพแวดล้อมของตน โดยมองปัญญาในหลายลักษณะ และเชื่อว่าปัญญาแต่ละด้านจะมี

กระบวนการทางจิตใจ หรือความสามารถที่จะค้นหาแก้ปัญหาและสร้างผลผลิตที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม

แนวคิดสำคัญของทฤษฎีปัญญามัลติ

การ์ดเนอร์ นำเสนอทฤษฎีทางปัญญามัลติ (MI Theory) จากการศึกษาเรื่องสมองไว้ และได้อธิบายลักษณะที่สำคัญไว้ดังนี้ คือ

1. ปัญญามีลักษณะเฉพาะด้าน
2. ทุกคนมีปัญหาทั้ง 9 ด้าน มากบ้างน้อยบ้างต่างกันไป ซึ่งบางคนอาจมีปัญหาทั้ง 9 ด้าน อาจจะสูงมากทุกด้าน แต่บางคนอาจจะมีเพียง หนึ่ง หรือ สองด้าน ส่วนด้านอื่นไม่สูงนัก
3. ทุกคนสามารถพัฒนาปัญญาแต่ละด้านให้สูงขึ้นถึงระดับใช้งานได้ ถ้ามีการให้กำลังใจ ฝึกฝนอบรม มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่นความร่วมมือของผู้ปกครอง การได้ประสบการณ์ก็จะเสริมสมรรถภาพของปัญญาด้านต่างๆ ได้
4. ปัญญาต่างๆสามารถทำงานร่วมกันได้ โดยแบ่งปัญญาแต่ละด้านเป็นเพียงการอธิบายลักษณะของปัญญาแต่ละด้านเท่านั้น แท้ที่จริงแล้วปัญญาหลายๆ ด้านจะทำงานไปพร้อมๆ กัน การกล่าวถึงปัญญาแต่ละด้าน เป็นเพียงการนำลักษณะพิเศษเฉพาะออกมาศึกษา เพื่อหาทางใช้ให้เหมาะสม
5. ปัญญาแต่ละด้านจะมีการแสดงความสามารถหลายทาง ซึ่งจะเห็นได้ว่า แม้แต่ในปัญญาด้านใดด้านหนึ่ง ก็จะมีการแสดงออกถึงความสามารถหลากหลาย มนุษย์มีองค์ปัญญาที่แตกต่างกัน สิ่งที่ทำลายและการเผชิญการใช้ทรัพยากรมนุษย์ คือจะอย่างไรจึงจะใช้ความสามารถของมนุษย์ที่มีความเป็นเอกภาพนี้ในการแสดงออกทางปัญญาที่หลากหลายให้ดีที่สุด

ลักษณะความสามารถทางปัญญามัลติ

ตามแนวคิดของการ์ดเนอร์ ลักษณะความสามารถทางปัญญามัลติ มี 9 ด้าน ประกอบด้วย

ปัญญาชุดที่ 1 คือปัญญาที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ ได้แก่ปัญญาด้านภาษา (Linguistic Intelligence) ด้านตรรกะและคณิตศาสตร์ (Logical mathematical Intelligence) ด้านดนตรี (Musical Intelligence) ด้านร่างกาย การเคลื่อนไหว (Bodily Kinesthetic Intelligence) ด้านมิติ (Spatial Intelligence)

ปัญญาชุดที่ 2 คือปัญญาส่วนตัว (Personal Intelligence) ประกอบด้วยปัญญา 2 ด้าน คือความเข้าใจระหว่างบุคคล (Interpersonal Intelligence) และปัญญาด้านความเข้าใจตนเอง (Intrapersonal Intelligence)

ปัญญาด้านที่ 3 คือ ปัญญาด้านธรรมชาติ (Naturalist Intelligence) ด้านอัตถภาวนิยม / จิตนิยม หรือการดำรงคงอยู่ของชีวิต (Existential Intelligence)

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีปัญญามัลติ

แนวทางในการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบปัญญามัลติเพื่อการเรียนรู้

1. การจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Individual Centered Education Find out about Individual)
2. การเรียนรู้แบบเรียนรู้ร่วมกัน (Co-operative learning)
3. การวัดและประเมินผล (Assessment)

2.3 การจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบใช้สมองเป็นฐาน (Brain Based Learning)

ความหมายของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่อยู่บนพื้นฐานของโครงสร้างและหน้าที่การทำงานของสมองทั้งสองซีกซ้ายและซีกขวา เกิดการเรียนรู้อย่างสมดุล และสอดคล้องกับสติปัญญาของผู้เรียน และนำธรรมชาติการเรียนรู้ของสมองมาใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และกระบวนการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างศักยภาพสูงสุดในการเรียนรู้ของมนุษย์

สมองกับการเรียนรู้ของมนุษย์

สมองเป็นระบบสำคัญในการกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์โดยที่สมองมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการใช้งาน หากสมองของคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่เซลล์สมองจะเชื่อมโยงติดต่อกันเป็นเครือข่ายอย่างแข็งแรงสมบูรณ์ ทำให้ความสามารถในการคิดและจินตนาการไม่พัฒนาเต็มที่ การเรียนรู้จึงทำได้ช้าและน้อยกว่าคนที่เซลล์สมองได้รับการพัฒนาอย่างดี

สมองส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนรู้ คือส่วนครึ่งวงกลมที่อยู่ภายในครึ่งบนของกะโหลกศีรษะ มีชื่อเรียกว่า ซีรีบรัม (cerebrum) หรือสมองใหญ่ ที่ด้านบนที่ด้านบนกลางกะโหลกมีร่องใหญ่มาแบ่งครึ่งวงกลมเป็น 2 ซีก จากด้านหน้าไปด้านหลัง ทำให้สมองแยกเป็น 2 ซีก (2 hemispheres) ด้านซ้ายและด้านขวายึดโยงกันด้วย คอร์ปัสแคลโลซัม (corpus callosum) ซึ่งเป็นกลุ่มใยประสาทเชื่อมโยงการทำงานของสมองสองซีกเข้าด้วยกัน เมื่อมองจากลักษณะภายนอกของสมอง จะเห็นพื้นผิวเป็นหยักลอน เราเรียกพื้นผิวชั้นบนสุดที่ครอบคลุมสมองใหญ่นี้ว่า ผิวสมอง หรือเปลือกสมอง (cerebral cortex) ซึ่งการเรียนรู้ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นบนสมองนี้ สมองใหญ่แต่ละซีกแบ่งเป็น 4 ส่วนคือ

1. สมองส่วนหน้า (Frontal Lobe) คือ เปลือกสมองที่อยู่ทางด้านหน้าของศีรษะ ทำหน้าที่ในส่วนของการวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหา และส่งผ่านข้อมูลด้านการเคลื่อนไหวของร่างกาย
2. ส่วนกะโหลกหรือส่วนบน (Parietal Lobe) คือ เปลือกสมองส่วนที่อยู่ถัดจากส่วนหน้าไปทางด้านหลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับสัมผัส ความรู้สึก และการจัดระเบียบและประมวลข้อมูลด้านทิศทางและมิติ การทำงานประสานกันของตากับมือ
3. ส่วนข้าง (Temporal Lobe) คือ เปลือกสมองส่วนที่อยู่ถัดจากส่วนหน้าและส่วนกะโหลกลงมาใกล้บริเวณขมับ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการได้ยินและความจำ
4. ส่วนหลัง (Occipital Lobe) คือ เปลือกสมองที่อยู่ก่อนไปทางด้านหลัง อยู่ในส่วนฐานของกะโหลกศีรษะหรือท้ายทอย ทำหน้าที่เกี่ยวกับการมองเห็น การรับรู้ และแปลความหมายสิ่งที่มองเห็น

ลึกลงไปใต้ส่วนที่เป็นผิวสมอง (cerebral cortex) ยังมีกลุ่มเซลล์สมองหลายกลุ่มที่มีหน้าที่สำคัญต่อการเรียนรู้กลุ่มเซลล์เหล่านี้ทำงานร่วมกันเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับสัญญาณอารมณ์ มีบทบาทสำคัญต่อการจำ การรับรู้ ประสบการณ์อารมณ์ และควบคุมกลไกของร่างกายเกี่ยวเนื่องกับอารมณ์ เรียกระบบสมองส่วนนี้ว่า ระบบลิมบิก (Limbic system) หรือ สมองส่วนลิมบิกประกอบด้วยสมองส่วนต่างๆ เช่น

1. ทาลามัส (thalamus) เป็นชุมทางสัญญาณ คัดกรองและส่งสัญญาณไปยังผิวสมองและส่วนต่างๆ ของสมอง
2. ไฮโปทาลามัส (hypothalamus) เป็นเสมือนศูนย์ควบคุมปฏิบัติการรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาวะภายในร่างกายและทำหน้าที่ควบคุมสมดุลของระบบในร่างกายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

3. ฮิปโปแคมปัส (hippocampus) เป็นส่วนของผิวสมองส่วนขมับด้านในที่มันเข้าไปกลายเป็นส่วนที่อยู่ใต้ผิวสมอง มีส่วนสำคัญต่อการเชื่อมโยงความจำ และสร้างความจำระยะยาว

4. อะมิกดาลา (amygdala) เป็นจุดเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างการเรียนรู้ข้อมูลจากประสาทรับรู้ต่างๆ ของสมองบริเวณคอร์ติคัล คอร์เท็กซ์ (cortical cortex) กับการแสดงออกด้านพฤติกรรมของอารมณ์ต่างๆ นอกจากนี้อะมิกดาลายังมีส่วนสำคัญในการรับรู้สิ่งที่เป็นอันตราย กระตุ้นให้ร่างกายมีการตื่นตัวพร้อมที่จะรับมือต่อสิ่งนั้น

สมองมนุษย์ประกอบด้วยเซลล์ประมาณหนึ่งแสนล้านเซลล์เมื่อแรกเกิด ทั้งหมดนั้นเชื่อมโยงด้วยแขนงยื่นออกมาจากเซลล์ เป็นเครือข่ายร่างแหของวงจรขนาดมหึมา การเชื่อมโยงของเซลล์สมองเหล่านี้เอง ที่เป็นกระบวนการสำคัญของการเรียนรู้ บนผิวสมองของเราอัดแน่นไปด้วย เซลล์สมองหรือเซลล์ประสาท (neuron) ซึ่งเป็นเซลล์ขนาดเล็กมาก ประกอบด้วยตัวเซลล์ที่มีแขนงเดนไดรต์ (dendrite) ยื่นออกมาโดยรอบ และมีแขนงยาวยื่นออกไปจากตัวเซลล์สมองที่เรียกว่า แอกซอน (axon) ทำหน้าที่ในการส่งกระแสประสาท (ข้อมูลหรือสิ่งที่เรียนรู้) จากเซลล์ประสาทหนึ่งไปยังอีกเซลล์ประสาท ซึ่งจุดที่แขนงของเซลล์ประสาทหนึ่งมาเจอกันกับอีกเซลล์ประสาทหนึ่งเรียกว่า จุดเชื่อมสัญญาณประสาท (synapse) ซึ่งตรงจุดนี้ปลายแขนงแอกซอนจะไม่ได้สัมผัสกับแขนงเดนไดรต์ โดยตรง แต่มีช่องว่างเล็กมากคั่นอยู่ ในการเชื่อมต่อวงจรในเซลล์สมองทั้งหลายนั้นทำได้โดยการส่งผ่านสัญญาณไฟฟ้าระหว่างกันโดยมีสารสื่อประสาท (neurotransmitter) ทำหน้าที่เป็นตัวส่งผ่านสัญญาณประสาท เกิดเป็นเครือข่ายสัญญาณเชื่อมโยงกันทั้งระบบประสาท นี่เป็นกระบวนการของการติดต่อกันของเซลล์สมอง ซึ่งกระบวนการนี้จะมีศักยภาพมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับว่าได้มีการใช้มากน้อยเพียงใด ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วหากว่าเซลล์สมองส่วนใดที่ไม่ได้รับการใช้มากพอ จุดเชื่อมสัญญาณประสาท และเครือข่ายโยงใยเส้นประสาท รวมทั้งเซลล์สมองส่วนนั้นก็จะถูกกำจัดทิ้งไปโดยกระบวนการ pruning and apoptosis ถึงเวลาที่เรจะต้องเลือก “จะใช้หรือยอมที่จะสูญเสียไป”

หลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain Based Learning)

หลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-based learning) คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเชื่อว่าความสำเร็จของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ Regate และ Geoffrey Caine 1989 นักวิจัย ได้วิจัยการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความสามารถของสมองเป็นสำคัญ และได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน 12 ข้อ ขึ้นในปี ค.ศ.1989 ต่อมาถูกเอาไปแก้ไขและหาข้อบกพร่องอยู่หลายปี จนสุดท้ายบทความนี้ได้ถูกเผยแพร่โดย NEA's Doubts & Certainties (1994) ซึ่งเป็นที่กล่าวถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับหลักการทำงานของสมองสำหรับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนไว้ 12 ข้อ ดังนี้ คือ

1. สมองนั้นทำงานพร้อมกันหลายๆ ส่วน ซึ่งสมองจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีในสภาพแวดล้อมที่มีสิ่งเร้าอย่างหลากหลาย (The brain is a parallel processor) การจัดชั้นเรียนตามข้อคิดนี้ ควรจัดให้มีการนำเสนอหรือวิธีการต่างๆ เช่น กิจกรรม และรูปแบบการเรียนรู้ต่างๆ มาใช้ ในการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้มีความหลากหลายที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจในการเรียนรู่มากขึ้น

2. ศักยภาพในการเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเจริญเติบโต บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และสภาวะอารมณ์ (Learning engages the entire physiology) ดังนั้น ผู้สอนต้องคำนึงถึงภาวะที่แตกต่างกันนี้ของผู้เรียนแต่ละคนด้วยรวมไปถึงต้องดูแลสภาวะผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสงสัยใคร่รู้เป็นสิ่งที่มาตามธรรมชาติ และติดตัวมาตั้งแต่เกิด ซึ่งสมองนั้นก็ถูกออกแบบมาเพื่อรับรู้และขบคิดเพื่อค้นหาคำตอบ (The search for meaning is innate) จากข้อนี้ก็ควรจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคำถามและส่งเสริมให้ผู้เรียนหาคำตอบจากคำถามนั้นด้วยตัวเอง

4. การค้นหาคำตอบของมนุษย์เป็นกิจกรรมที่เป็นรูปแบบ (The search for meaning occurs through “patterning”) ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องมีการดำเนินการอย่างมีรูปแบบเป็นระบบระเบียบ ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

5. อารมณ์ความรู้สึกไม่ได้แยกออกจากการเรียนรู้ ซึ่งมีความสำคัญมากต่อการจดจำข้อมูล รวมไปถึงการเรียกใช้ข้อมูล (Emotion are critical to patterning) สิ่งนี้ทำให้จำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนให้เอื้อต่อตัวผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่ดีเป็นปกติ รวมไปถึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักถึงภาวะอารมณ์และความรู้สึกของตนเองด้วย จึงจะช่วยให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมาก

6. สมองแต่ละส่วนนั้นทำงานทั้งแบบเฉพาะด้าน และประสานสัมพันธ์กับส่วนอื่นๆ (Every brain simultaneously perceives and creates parts and wholes) ดังนั้น จึงควรออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นทั้งการใช้สมองเฉพาะแต่ละด้าน และรวมถึงการใช้สมองประสานสัมพันธ์กันด้วย

7. การเรียนรู้นั้นจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้เรียนสนใจและใส่ใจในการเรียนรู้ (Learning involves both focused attention and peripheral perception) จากข้อนี้ จึงจำเป็นต้องใช้เทคนิคทางจิตวิทยาต่าง ๆ เพื่อดึงดูดผู้เรียนให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น

8. การเรียนเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก (Learning involves conscious and unconscious processes) จึงควรส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และควรกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและมีเวลาทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว

9. มนุษย์มีความทรงจำ 2 ประเภท คือ ทั้งความทรงจำที่มาจากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน และความทรงจำที่มาจากการท่องจำ (We have (at last) two types of memory systems : spatial and rote learning) ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญทั้งกับการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับประสบการณ์จริง และการเรียนรู้ที่ใช้ทักษะการท่องจำ

10. ความเข้าใจที่ดีของสมองจะเกิดจากข้อมูลและทักษะจากความทรงจำที่มาจากประสบการณ์จริง (The brain understand and remember best when facts skill are embedded in natural spatial memory) จากข้อนี้แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนสัมผัสจากประสบการณ์จริงนั้น มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสมอง จึงควรเน้นการส่งเสริมในส่วนนี้เป็นพิเศษ

11. แรงเสริมทางบวกมีผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่ถ้าผู้เรียนได้รับสิ่งไม่พึงพอใจจากการคุกคามทางความรู้สึก ความเครียด และความวิตกกังวล ก็จะทำให้สมองไม่เกิดการเรียนรู้ (Learning and enhanced by challenge and inhibited by threat) ดังนั้นจึงควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลาย และหลีกเลี่ยงการกดดันผู้เรียนในรูปแบบต่างๆ

12. สมองของมนุษย์นั้นมีความแตกต่างกัน แต่โครงสร้างสมองของ แต่ละคนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Every brain is unique) สิ่งนี้จึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องใช้กลยุทธ์ และเทคนิคการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อจูงใจผู้เรียนให้ได้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ที่ดีในการเรียนรู้

วิจารณ์ ลักขณาอดิศร (2550) ได้นำเสนอการเรียนรู้ตามแนวคิดการทำงานของสมองยึดตามทฤษฎีที่สำคัญ 5 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข
2. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
3. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด
4. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพด้าน ศิลปะ ดนตรี กีฬา
5. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยการฝึกฝนกายวาจาใจ

นอกจากนี้ยังได้นำเสนอพื้นฐาน 3 ข้อของการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ได้แก่

1. การทำให้เด็กเกิดการตื่นตัวแบบผ่อนคลาย คือ การสร้างบรรยากาศให้เด็กไม่รู้สึกถูกกดดัน แต่มีความท้าทาย ชวนให้ค้นหาคำตอบ

2. การทำให้เด็กจดจ่อในสิ่งเดียว โดยการใช้สื่อหลายๆ แบบ รวมทั้งยกปรากฏการณ์จริงมาเป็นตัวอย่าง และการเปรียบเทียบให้เห็นภาพ การเชื่อมโยงความรู้หลายๆ อย่าง การอธิบายปรากฏการณ์ด้วยความรู้ที่เด็กได้รับ

3. ทำให้เกิดความรู้อาจจากการกระทำของตนเอง คือ การให้เด็กได้ลงมือ ทดลอง ประดิษฐ์หรือ ได้เล่าประสบการณ์จริงที่เกี่ยวข้อง

การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพนั้น วิโรจน์ ลักษณะอดิสร (2550) ได้เสนอโดยการเชื่อมโยงกับทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆ ดังนี้

1. การเรียนรู้ที่มีความสุข คือ มุ่งให้เด็กสนุกท้าทายที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองและเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ สร้างให้เด็กมีความภาคภูมิใจที่ได้เรียนรู้ เปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกทางในการเรียนรู้ของตนเองตามความถนัด และความสนใจ ทำให้สิ่งที่เรียนรู้เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน หรือ เปรียบเทียบได้ในชีวิตประจำวัน เรียนรู้จากง่ายไปหายาก มีลำดับและเชื่อมโยงได้ เน้นให้เด็กๆ ได้ความคิดทั้งคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์และใช้จินตนาการและมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นนั้นๆ แนวการเรียนรู้สอดคล้องกับธรรมชาติและการประเมินผลต้องมุ่งประเมินผลในภาพรวมและทำให้เด็กได้ประเมินผลตนเอง

2. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้ตามแนวคิดและการทำงานของสมอง คือ มีรูปแบบ การถ่ายทอดความรู้ คือ เรียนรู้เป็นกลุ่ม การใช้กิจกรรมกลุ่ม กับเพื่อน และครอบครัว การใช้คำถามเป็นสื่อให้คิด การจำลองสถานการณ์ เน้นให้เด็กทำกิจกรรม สร้างผลงาน ให้เด็กใช้จินตนาการและการสร้างสิ่งแวดล้อมกระตุ้นการคิด

3. การเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด ส่งเสริมให้เด็กมีการคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดเชิงประยุกต์ การคิดเชิงมนทัศน์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดแก้ปัญหา การคิดเชิงบูรณาการ ต้องฝึกให้เด็กได้สังเกต ได้บันทึก ฝึกการนำเสนอ ฝึกการฟัง การตั้งคำถาม การตอบคำถาม การเขียน

4. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย ศิลปะ ดนตรี กีฬา เพราะ ดนตรี กีฬา มีส่วนช่วยในการซึมซับถึงสุนทรียภาพในการเรียนรู้ โดยควรมีการสอดแทรก หลักการของความเหมือนหลักการของความต่าง การผ่อนคลายอารมณ์ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ความสำคัญ ก็คือ การสร้างความสมดุลระหว่างความท้าทาย ความอยากรู้และความผ่อนคลาย

5. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัย การฝึกฝนกาย วาจา และใจ ที่ใช้การ สอน โดยการใช้พุทธาหารณ์ แล้วตั้งคำถามให้เด็กตอบ และสรุปด้วยตนเอง

การนำการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-based learning) กับการนำมาใช้จริงในการจัดการเรียนรู้ คือ การนำหลักการเกี่ยวกับสมอง มาเชื่อมโยงกับการจัดการศึกษา สามารถนำมาใช้ในการจัดการ

เรียนรู้ที่ได้ดีเป็นความคิดระดับสูงที่ รวมเอาเทคนิคที่หลากหลาย รูปแบบการเรียนรู้นี้จะหมายถึง แนวความคิดทางการศึกษาใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ หรือบูรณาการเทคนิคต่างๆ ที่หลากหลายมาใช้ ในจัดการเรียนรู้ ได้แก่

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Mastery Learning)
2. ลีลาการเรียนรู้ (Learning Styles)
3. พหุปัญญา (Multiple Intelligences)
4. การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning)
5. การสร้างสถานการณ์ (Practical Simulation)
6. การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning)
7. การเรียนรู้จากการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem based learning)
8. ความเคลื่อนไหวทางการศึกษา (Movement Education)

2.4 แนวทางการนิเทศ ติดตาม การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง

ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

ความหมายการนิเทศการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน เกี่ยวกับความหมายของการนิเทศการศึกษา สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามแนวทางของประชาธิปไตยที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และผู้รับการนิเทศยอมรับเพื่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

งานนิเทศการศึกษานี้เป็นงานที่ปฏิบัติกับครู เพื่อให้เกิดผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ

1. เพื่อช่วยพัฒนาความสามารถของครูผู้สอน
2. เพื่อช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง
3. เพื่อช่วยให้ครูค้นหาวิธีการทำงานด้วยตนเอง
4. เพื่อช่วยให้ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพของตน
5. เพื่อช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
6. เพื่อช่วยให้ครูมีทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้และผลิตสื่อการสอน การวัดและประเมินผล เป็นต้น
7. เพื่อช่วยครูให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นิเทศ

ผู้นิเทศมีภาระหน้าที่หลายอย่างแต่หน้าที่หลักคือการช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการสอน ซึ่งต้องเกี่ยวกับกับงานหลายด้านและบุคลากรหลายฝ่าย นักการศึกษาหลายท่านจึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศไว้ ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้ประสาน (Coordinator) เช่น ประสานครูแต่ละระดับให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประสานชุมชน ผู้ปกครอง
2. บทบาทเป็นที่ปรึกษา (Consultant) โดยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครู และผู้รับการนิเทศทั่วไป
3. บทบาทเป็นผู้นำกลุ่ม (Group Leader) คือ รู้วิธีที่จะทำงานร่วมกับกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ
4. บทบาทเป็นผู้ประเมิน (Evaluator) ได้แก่ เป็นผู้ประเมินผลการสอน ประเมินผลหลักสูตร
5. บทบาทในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดประเมินผล
6. บทบาทเป็นนักวิจัย เป็นผู้นำผลการวิจัยเสนอแนะให้ครูใช้ และดำเนินการวิจัยโดยเฉพาะการวิจัยปฏิบัติการ

7. บทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการช่วยเหลือให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนา
 8. เป็นครูต้นแบบ คือ สามารถสาธิตการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ครู และแนะนำวิธีการสอนแก่ครูได้
- งานการนิเทศการศึกษา**

งานการนิเทศการศึกษาเป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายงานที่สำคัญ ดังนี้

1. งานการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance) โดยผู้นิเทศจะให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยวิธีการนิเทศแบบต่างๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก
2. งานพัฒนาบุคลากร (Staff Development) โดยการจัดโอกาสให้ได้รับการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น การจัดประชุม อบรม เยี่ยมชั้นเรียน แนะนำวิธีสอน สาธิตการสอน ตลอดทั้งการประเมินครู เป็นต้น
3. งานการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) โดยผู้นิเทศและครูควรร่วมกันในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม เช่น การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมการเรียนรู้ การตรวจสอบคัดเลือกประเมินสื่อการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระ เป็นต้น
4. งานการบริหาร (Administration) โดยผู้นิเทศจะต้องดำเนินงานที่ต้องมีการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน นั่นคือผู้นิเทศต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน ติดตามผลการดำเนินงาน ตลอดทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. งานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยผู้นิเทศสามารถช่วยให้ครูสามารถประเมินผลการสอนของตนเอง ปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเองได้ โดยการช่วยครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน
6. งานด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ การประเมินคุณภาพของผู้เรียน การให้ข้อเสนอแนะครูให้สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม และดำเนินการวัดประเมินได้อย่างมีคุณภาพ

กิจกรรมการนิเทศ

กิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการนิเทศการศึกษา คือ เป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการนิเทศบรรลุเป้าหมาย กิจกรรมการนิเทศมีมากมาย ซึ่งผู้นิเทศสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศแต่ละครั้ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ครูและนักเรียน ดังนั้นผู้นิเทศจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศ โดยจะขอแนะนำเสนอกิจกรรมการนิเทศที่สำคัญและใช้มาก 23 กิจกรรม ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecturing) เป็นกิจกรรมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจของผู้นิเทศไปสู่รับการนิเทศ ใช้เพียงการพูดและการฟังเท่านั้น
2. การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ (Visualized Lecturing) เป็นการบรรยายที่ใช้สื่อเข้ามาช่วย เช่น สไลด์ แผนภูมิ แผนภาพ ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฟังมีความสนใจมากยิ่งขึ้น

3. การบรรยายเป็นกลุ่ม (Panel presenting) เป็นกิจกรรมการให้ข้อมูลเป็นกลุ่มที่มีจุดเน้นที่การให้ข้อมูลตามแนวความคิดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
4. การให้ดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ (Viewing film and television) เป็นการใช้เครื่องมือที่สื่อทางสายตา ได้แก่ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วีดิโอเทป เพื่อทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และเกิดความสนใจมากขึ้น
5. การฟังคำบรรยายจากเทป วิทยุ และเครื่องบันทึกเสียง (Listening to tape, radio recordings) กิจกรรมนี้เป็นการใช้เครื่องบันทึกเพื่อนำเสนอแนวความคิดของบุคคลหนึ่งไปสู่ผู้ฟังคนอื่น
6. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่างๆ (Exhibiting materials and equipments) เป็นกิจกรรมที่ช่วยในการฝึกอบรมหรือเป็นกิจกรรมสำหรับงานพัฒนาสื่อต่างๆ
7. การสังเกตในชั้นเรียน (Observing in classroom) เป็นกิจกรรมที่ทำการสังเกตการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดหรือจุดบกพร่องของบุคลากร เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ในการพัฒนาบุคลากร
8. การสาธิต (Demonstrating) เป็นกิจกรรมการให้ความรู้ที่มุ่งให้ผู้อื่นเห็นกระบวนการและวิธีการดำเนินการ
9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interviewing) เป็นกิจกรรมสัมภาษณ์ที่กำหนดจุดประสงค์ชัดเจนเพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ ตามต้องการ
10. การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง (Focused interviewing) เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะโรงเรียนที่ผู้ตอบมีความสามารถจะตอบได้เท่านั้น
11. การสัมภาษณ์แบบไม่ชี้นำ (Non-directive interview) เป็นการพูดคุยและอภิปราย หรือการแสดงความความคิดของบุคคลที่สนทนาด้วย ลักษณะการของการสัมภาษณ์จะสนใจกับปัญหาและความสนใจของผู้รับการสัมภาษณ์
12. การอภิปราย (Discussing) เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเหมาะสมกับกลุ่มขนาดเล็ก มักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่นๆ
13. การอ่าน (Reading) เป็นกิจกรรมที่ใช้มากกิจกรรมหนึ่ง สามารถใช้ได้กับคนจำนวนมาก เช่น การอ่านข้อความจากวารสาร มักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น
14. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and calculating) เป็นกิจกรรมที่ใช้ในการติดตามประเมินผล การวิจัยเชิงปฏิบัติการและการควบคุมประสิทธิภาพการสอน
15. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสนอแนวความคิดวิธีการแก้ปัญหาหรือใช้ข้อเสนอแนะต่างๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิดโดยเสรี ไม่มีการวิเคราะห์หรือวิพากษ์วิจารณ์แต่อย่างใด
16. การบันทึกวีดิโอและการถ่ายภาพ (Videotaping and photographing) วีดิโอเทปเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งภาพและเสียง ส่วนการถ่ายภาพมีประโยชน์มากในการจัดนิทรรศการ กิจกรรมนี้มีประโยชน์ในการประเมินผลงานและการประชาสัมพันธ์
17. การจัดทำเครื่องมือและแบบทดสอบ (Instrumenting and testing) กิจกรรมนี้เกี่ยวข้องกับการใช้แบบทดสอบและแบบประเมินต่างๆ
18. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz session) เป็นกิจกรรมการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายในหัวข้อเรื่องที่เฉพาะเจาะจง มุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมากที่สุด

19. การจัดทัศนศึกษา (Field trip) กิจกรรมนี้เป็นการเดินทางไปสถานที่แห่งอื่น เพื่อศึกษาดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ตนปฏิบัติ

20. การเยี่ยมเยียน (Intervisiting) เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งไปเยี่ยมและสังเกตการทำงานของอีกบุคคลหนึ่ง

21. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) เป็นกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคล กำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนองหรือปฏิบัติตนเองไปตามธรรมชาติที่ควรจะเป็น

22. การเขียน (Writing) เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศเกือบทุกชนิด เช่น การเขียนโครงการนิเทศ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน การเขียนบันทึก ฯลฯ

23. การปฏิบัติตามคำแนะนำ (Guided practice) เป็นกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติมีการคอยดูแลช่วยเหลือ มักใช้กับรายบุคคลหรือกลุ่มขนาดเล็ก

กระบวนการในการนิเทศ (Supervisory Process)

กระบวนการในการนิเทศการศึกษา หมายถึง แบบแผนของการนิเทศการศึกษาที่จัด ลำดับไว้อย่างต่อเนื่อง เป็นระเบียบแบบแผน มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน มีเหตุผลและสามารถดำเนินการได้ โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอกระบวนการในการนิเทศไว้อย่างหลากหลายท่าน แต่ในที่นี้ขอนำเสนอกระบวนการนิเทศที่สำคัญ ดังนี้

1. กระบวนการนิเทศของ สจต อุทรานันท์ (2530) (อ้างในคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ซึ่งเป็นกระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย 5 ขั้นตอน เรียกว่า “PIDER” ดังนี้

(1) การวางแผน (P-Planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะทำการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น

(2) ให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (Informing-I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าต้องอาศัยความรู้ ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะดำเนินการอย่างไรให้ผลงานออกมามีคุณภาพ ขั้นตอนนี้จำเป็นทุกครั้งที่เริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และเมื่อมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังเป็นไปไม่ได้ผล หรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่พอใจ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

(3) การดำเนินการนิเทศ (Doing-D) ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ (ครู) การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ (ผู้นิเทศ) การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ (ผู้บริหาร)

(4) การสร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (Reinforcing-R) เป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหาร ซึ่งให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขั้นนี้อาจดำเนินไปพร้อม ๆ กับผู้รับการนิเทศที่กำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นแล้วก็ได้

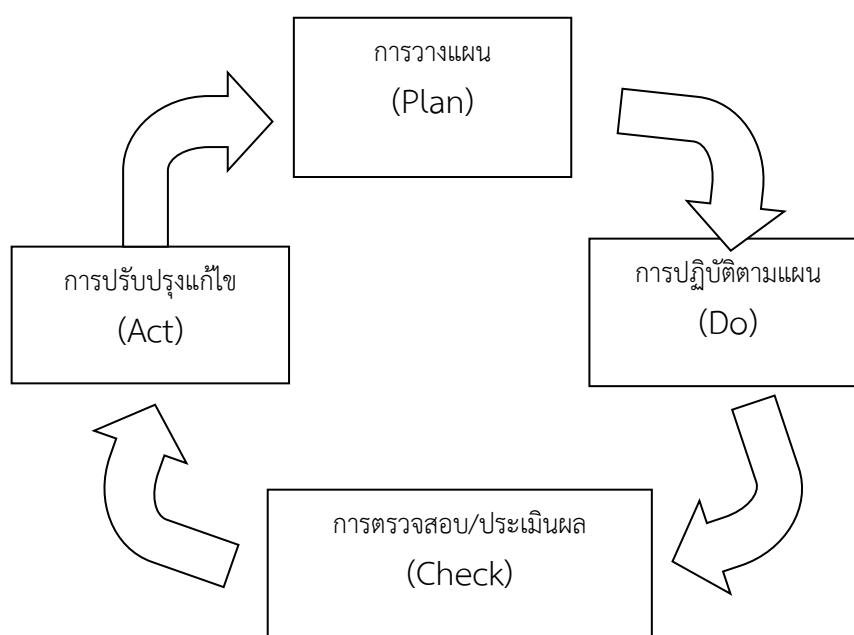
(5) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศนำผลการประเมินผลการทำงานที่ผ่านมาเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศ หากพบว่ามีปัญหาหรือมีอุปสรรคอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล สมควรที่จะต้องปรับปรุง แก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจทำได้โดยการให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ปฏิบัติใหม่อีกครั้ง ในกรณีที่ผลงานยังไม่ถึงขั้นน่าพอใจ หรือได้ดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมดไปแล้ว ยังไม่ถึงเกณฑ์ที่ต้องการ สมควรที่จะต้องวางแผนร่วมกันวิเคราะห์หาจุดที่ควรพัฒนา หลังใช้วัฏจักรด้านการเรียนรู้เข้ามาในนิเทศ

2. กระบวนการนิเทศโดยใช้วงจรของเดมมิง (Circle Demming Cycle)

การนำวงจรเดมมิง (Demming circle) หรือโดยทั่วไปนิยมเรียกกันว่า P-D-C-A มาใช้ในการดำเนินการนิเทศการศึกษา โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (P-Planning)
2. การปฏิบัติตามแผน (D-Do)
3. การตรวจสอบ/ประเมินผล (C-Check)
4. การปรับปรุงแก้ไข (A-Act)

สรุปเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



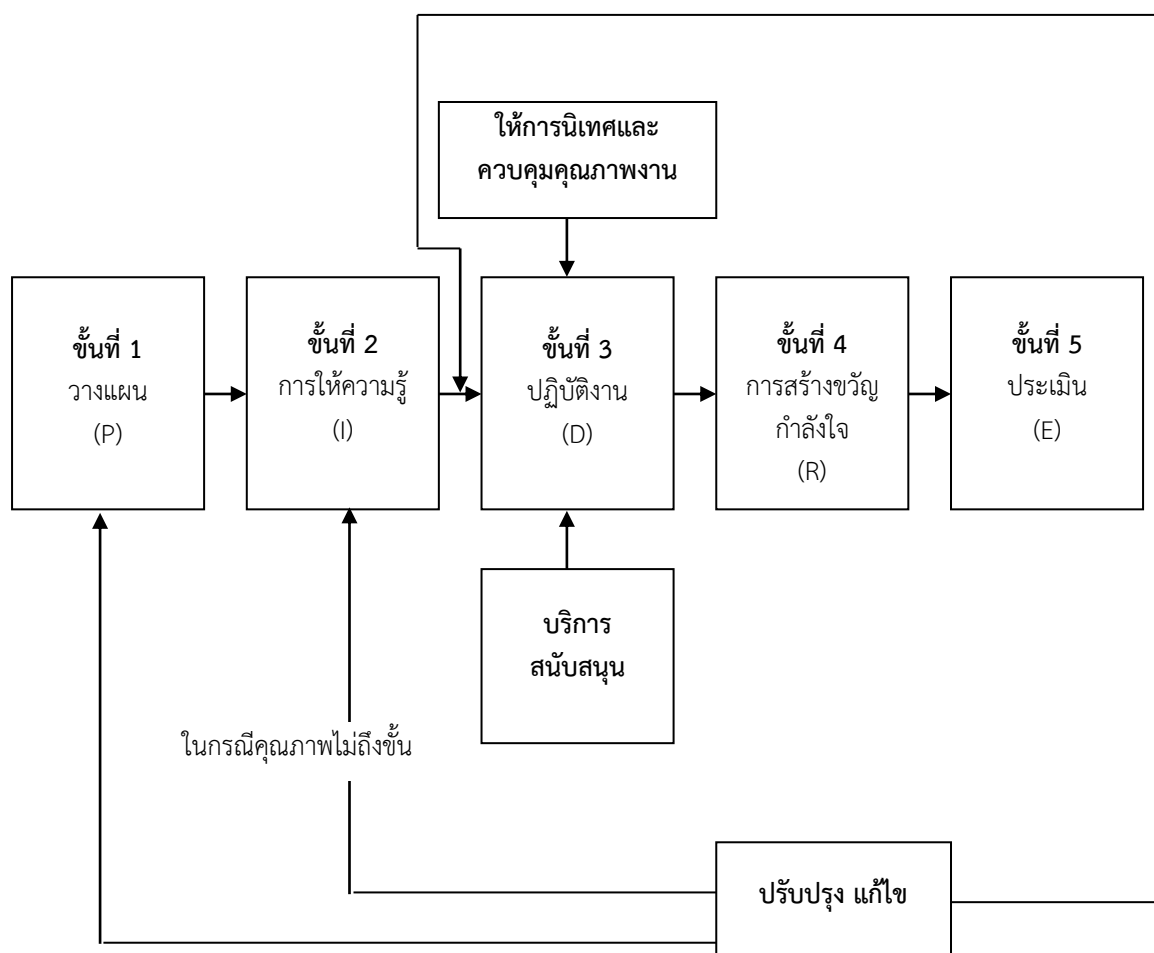
ภาพที่ 2.1 วงจรของเดมมิง (Circle Demming Cycle)

จากภาพที่ 2.1 เป็นกระบวนการ PDCA แต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมสำคัญ ดังนี้

1. การวางแผน (P-Plan)
 - 1.1 การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ
 - 1.2 การกำหนดจุดพัฒนาการนิเทศ
 - 1.3 การจัดทำแผนการนิเทศ
 - 1.4 การจัดทำโครงการนิเทศ
2. การปฏิบัติงานตามแผน (D-Do)
 - 2.1 การปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผน/โครงการ
 - 2.2 การกำกับติดตาม
 - 2.3 การควบคุมคุณภาพ
 - 2.4 การรายงานความก้าวหน้า

- 2.5 การประเมินความสำเร็จเป็นระยะ ๆ
- 3. การตรวจสอบและประเมินผล (C-Check)
 - 3.1 กำหนดกรอบการประเมิน
 - 3.2 จัดหา/สร้างเครื่องมือประเมิน
 - 3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 วิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.5 สรุปผลการประเมิน
- 4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (A-Act)
 - 4.1 จัดทำรายงานผลการนิเทศ
 - 4.2 นำเสนอผลการนิเทศและเผยแพร่
 - 4.3 พัฒนาต่อเนื่อง

กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE สรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE

เทคนิคการนิเทศ

เทคนิคการนิเทศ หมายถึง วิธีการนำกิจกรรมต่าง ๆ ทางนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลาหรือสถานการณ์นั้น ๆ ในที่นี้จะขอนำเสนอเทคนิคที่ใช้ได้ผลดี 3 เทคนิค คือ

1. เทคนิคการสอนแนะ (Coaching Techniques) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญการ (Coach) ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน ในการนำเทคนิคนี้ไปใช้ผู้นิเทศควรมีแนวทางดำเนินการดังนี้

- 1.1 สร้างความไว้วางใจกับผู้รับการนิเทศ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่น โดยการศึกษาข้อมูลของผู้รับการนิเทศ เช่น จุดเด่น ผลงานเด่น อัจฉริยะ การให้คำชมเชย การสร้างบรรยากาศที่ดี
- 1.2 ใช้คำถามที่เป็นเชิงของความคิดเห็น ไม่ทำให้ผู้ตอบจนมุมหรือเกิดความไม่สบายใจในการตอบ
- 1.3 เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนางานในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 1.4 นำข้อเสนอหรือแนวทางที่ร่วมกันคิดให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติ โดยผู้นิเทศคอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด หรืออาจต้องสาธิตให้ดู

2. เทคนิคการนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัย

การวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบที่เชื่อถือได้ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การนำกระบวนการวิจัยมาเป็นเทคนิคหนึ่งในการนิเทศการศึกษา จำเป็นที่ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัย และสามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานนิเทศการศึกษา ดังนี้

1) การกำหนดและวิเคราะห์ปัญหา ผู้นิเทศจะทำงานร่วมกับครูโดยตรง ดังนั้นจึงต้องวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ (ครู) จุดเด่น จุดควรพัฒนางานร่วมกับครู วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ลักษณะปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยมองในด้านของความรู้ ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการและเจตคติเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ

2) การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหามาจากสาเหตุของปัญหา ผู้นิเทศจะร่วมกับผู้รับการนิเทศกำหนดวิธีและแนวทางการนิเทศเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้นๆ คิด พัฒนาสื่อและนวัตกรรม ซึ่งอาจเป็นวิธีการ/กิจกรรมการนิเทศ สื่อการนิเทศ เช่น เอกสาร คู่มือ ชุดพัฒนา สิ่งเหล่านี้จะอยู่บนพื้นฐานของหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการนั้น ๆ ตลอดทั้งมีการหาคุณภาพของสื่อที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้มีความเชื่อถือได้

3) การดำเนินการนิเทศ โดยนำวิธีการ/กิจกรรมที่เป็นสื่อ นวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้ในการนิเทศ ในขั้นตอนนี้จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติที่เหมาะสมหรือการอธิบายในเชิงคุณภาพ (พรรณนา)

4) การสรุปผลและเขียนรายงาน โดยการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลไปสรุปผล ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ครอบคลุมทุกประเด็น แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมและมีคุณภาพ จากนั้นเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย โดยกำหนดกรอบการเขียนที่สอดคล้องกับการดำเนินงานวิจัย อาจจะเป็น 3 บท 4 บท หรือ 5 บท แล้วแต่ความเหมาะสม แต่ให้มีเนื้อหาสาระครอบคลุมรายละเอียดที่กล่าวมาแล้ว

5) การเผยแพร่ หลังจากที่ได้มีการสรุปและเขียนรายงานผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้นิเทศควรจะได้มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความสนใจนำไปใช้หรือต่อยอดต่อไป การเผยแพร่อาจทำได้หลายวิธี เช่น เวทีการนำเสนอผลงานทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ จัด การเผยแพร่ในลักษณะของบทความทางวิชาการ การเผยแพร่ทาง Internet เป็นต้น

3. เทคนิคการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

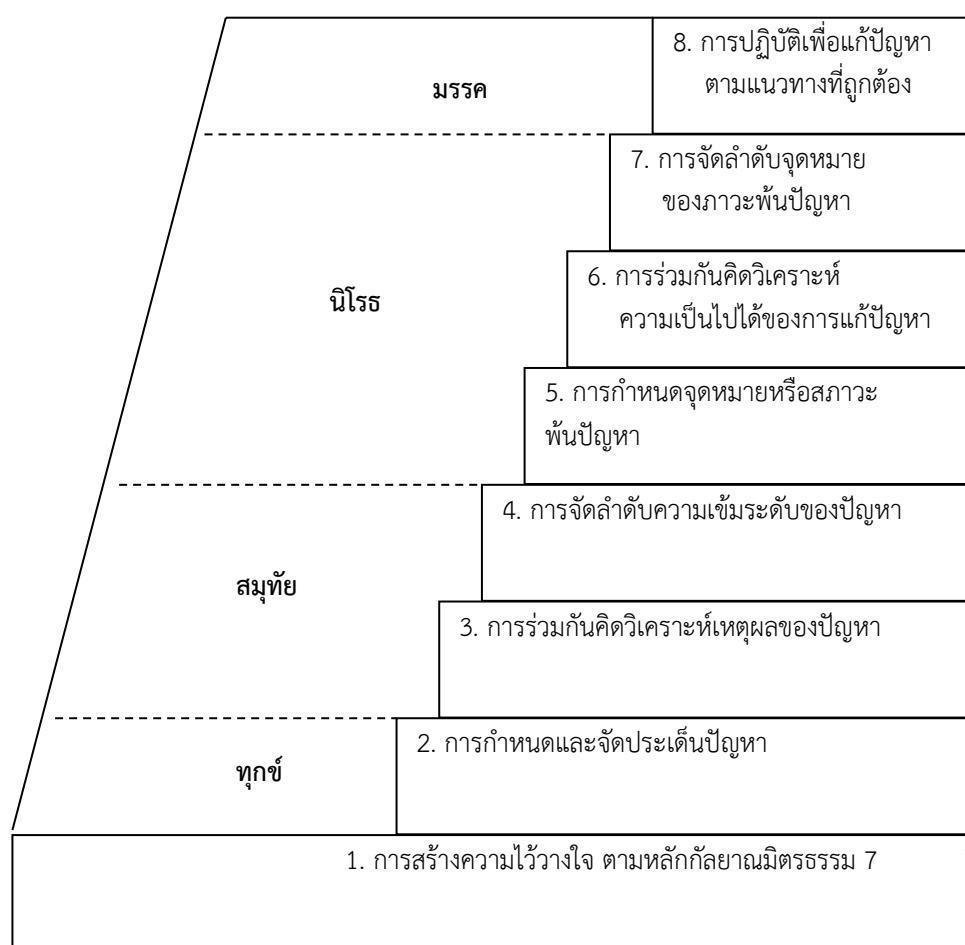
รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ : กรอบความคิดพื้นฐาน

กรอบความคิดพื้นฐานของกัลยาณมิตรนิเทศ คือหลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตร 7 ประการ ในที่นี้มุ่งเอาประเภทครู หรือพี่เลี้ยงเป็นสำคัญ ได้แก่

1. ปิโย น่ารักในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาได้ถาม
2. ครุ น่าเคารพ ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะให้เกิดความรู้สึกรับรองใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย
3. ภาวนียो น่าเจริญใจหรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณ คือ ความรู้ และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ่ยอ้างด้วยความซาบซึ้งภูมิใจ
4. วตตัจ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี
5. วจนกขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ซักถาม คำเสนอแนะ วิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อไม่ฉุนเฉียว
6. คมภีรญจ กถ กตตา แดงเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อน ให้เข้าใจและให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป
7. โน จฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำในอฐานะ คือไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย (พระราชนิพนธ์ (ปยุตต์ ปยุตโต), 2528)

จะเห็นได้ว่า กัลยาณมิตรธรรม 7 นี้ มุ่งเน้น ความปลอดภัย โปร่งใจ ไม่บีบคั้น เน้นความมีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สร้างความเข้าใจ กระจ่างแจ้ง แนะนำแนวทางที่ถูกต้องด้วยการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

สุมน อมรวิวัฒน์ (2537) (อ้างในคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ได้เสนองานทางวิชาการเรื่อง “กระบวนการกัลยาณมิตร : ฝึกจิตให้มีน้ำใจ ในที่ประชุมสำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตยสถาน วันที่ 5 เมษายน 2537” สรุปได้ว่า กระบวนการกัลยาณมิตร คือ กระบวนการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อจุดหมาย 2 ประการ คือ 1) ชี้นำบรรเทาทุกข์ 2) ชี้นำเกษมศานต์ โดยทุกคนต่างมีเมตตาธรรม พร้อมจะชี้แนะและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กระบวนการกัลยาณมิตร ช่วยให้ผู้ใดสามารถแก้ปัญหาได้โดยการจัดขั้นตอนตามหลักอริยสัจ 4 ดังนี้



ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนการสอนตามกระบวนการกัลยาณมิตร

หากพิจารณาภาพข้างต้น กระบวนการนิเทศโดยชี้ทางบรรเทาทุกข์ มีขั้นตอนคือ 1) การสร้างความไว้วางใจ 2) การกำหนดปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา 3) การศึกษา ค้นคว้า คิดวิเคราะห์ร่วมกันถึงเหตุปัจจัยแห่งปัญหา 4) การจัดลำดับความเข้มหรือระดับความซับซ้อนของปัญหา

การชี้สุขเกษมสันต์ มีขั้นตอนต่อมาคือ 1) การกำหนดจุดหมายของการแก้ปัญหา หรือวัตถุประสงค์ของภารกิจ 2) การวิเคราะห์ความเป็นไปได้หรือทางเลือก 3) การจัดลำดับวัตถุประสงค์และวิธีการ 4) การกำหนดวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมหลายๆ วิธี

ภาพขั้นตอนชี้ทางบรรเทาทุกข์ และชี้สุขเกษมสันต์นี้ นักการศึกษาส่วนใหญ่มุ่งนำไปใช้ในกิจกรรมการแนะแนว และการให้คำปรึกษา (Guidance and Counseling) แก่นักเรียนและนิสิต นักศึกษา อย่างไรก็ตามหากจะนำขั้นตอนดังกล่าวมาใช้ในการแก้ปัญหาทางการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการพัฒนาครูก็ย่อมจะประยุกต์ใช้ได้ดี

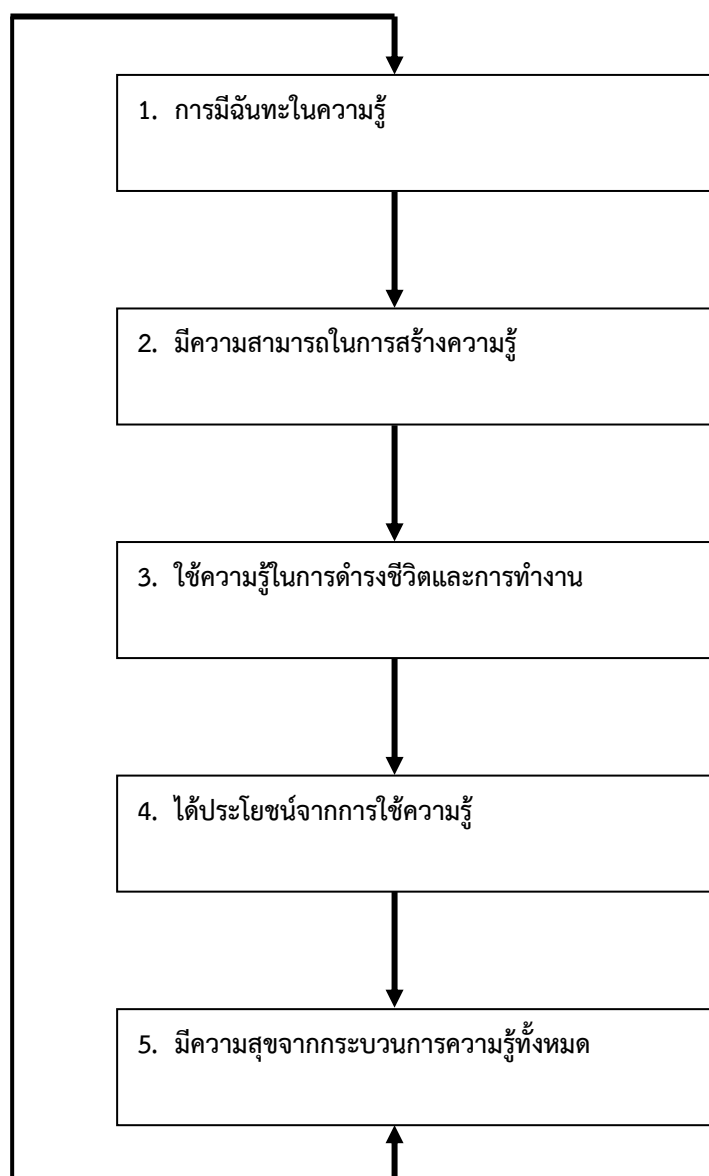
ปัจจัยที่เกื้อหนุนกระบวนการกัลยาณมิตร

การนำกระบวนการกัลยาณมิตรมาใช้ในการพัฒนาครู และการปฏิรูปการศึกษามีปัจจัยหลัก 4 ประการที่เกื้อหนุนให้ทุกขั้นตอนดำเนินไปด้วยดี ได้แก่ 1) องค์ความรู้ 2) แรงหนุนจากต้นสังกัด 3) ผู้บริหารทุกระดับ 4) บุคลากรทั้งโรงเรียน

1. องค์ความรู้ การชี้แนะและช่วยเหลือกันในกลุ่มหรือหมู่คณะ ย่อมต้องอาศัยอุดมการณ์ เป้าหมาย ร่วมกัน และมีหลักการความรู้ที่ได้พิสูจน์เห็นจริงแล้วเป็นพื้นฐาน ตัวอย่าง เช่น การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) ผู้เชี่ยวชาญถึง 5 คณะ ได้พัฒนาหลักการและความรู้ เกี่ยวกับการสอนที่นักเรียนมีความสุข การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การสอนและการฝึกกระบวนการคิด การ พัฒนาสุขภาวะ สุนทรียภาพทางศิลปะ ดนตรี กีฬา และหลักการฝึกหัดอบรมกาย วาจา ใจ คณะผู้เชี่ยวชาญได้ นำเสนอหลักทฤษฎีและวิธีการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับผู้บริหารและครูที่ต้องการพัฒนาการสอน ซึ่งเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการความรู้ให้เป็นฐานสู่การปฏิบัติ จึงเป็นปัจจัยที่จำเป็นและก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันใน การปฏิบัติ (Interactive Learning Through Action, ประเวศ วะสี, 2545) ทั้งนี้ เพราะผู้นิเทศและบุคลากร ในโรงเรียนจะพัฒนาตนได้ก็ต่อเมื่อ มีหลักการความรู้เป็นพื้นฐาน และสร้างแนวทางสู่จุดหมายร่วมกัน เกิด วัฒนธรรมความรู้ขึ้นอีกระดับหนึ่ง นอกเหนือจากการใช้สามัญสำนึกและประสบการณ์เดิม

กระบวนการกัลยาณมิตรที่มีฐานความรู้จะเกิดการวิจัย การพัฒนาและวิจัยต่อเนื่องกันไป สร้าง วัฒนธรรมความรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ดังที่ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี ได้อธิบายไว้ในหนังสือ “เครือข่ายแห่งปัญญา” ว่า วัฒนธรรมความรู้มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ



ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของวัฒนธรรมความรู้

ที่มา : วัฒนธรรมความรู้ (ประเวศ วะสี : 2545) (อ้างในคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

ครูพิศवास น้อยมณี (2544) (อ้างในคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ครูแห่งชาติ ได้เขียนบันทึกไว้ว่า “...เมื่อครูมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดแล้ว แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ คือ จะต้องให้ความรู้แก่ครูอาจารย์อย่างทั่วถึง ข้าพเจ้าเชื่อว่าครูสามารถเปลี่ยนแนวการสอนได้ ถ้าครูได้รับข้อมูลเพียงพอ ทุกวันนี้จุดที่ให้บริการข้อมูลข่าวสารทางวิชาการยังอยู่ห่างไกลตัวครูมาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กรมวิชาการ เขตการศึกษา ศึกษาพิเศษที่มีหน้าที่ให้ข้อมูลความรู้แก่ครูโดยตรง ก็มีกำลังน้อยไม่ทั่วถึง ดังนั้น ข้าพเจ้าเห็นว่าหากมีกลุ่มหรือศูนย์สารสนเทศที่ให้ข้อมูลด้านการเรียนการสอน และคอยช่วยเหลือติดตามผลครู และโรงเรียนต่างๆ อย่างใกล้ชิด ต่อเนื่อง จะทำให้ครูมีช่องทางและโอกาสในการพัฒนาตนเองได้

นอกจากนี้แล้ว การนิเทศและการอบรมครูในลักษณะกัลยาณมิตร พร้อมมีตัวอย่างในทางปฏิบัติให้เห็น จะมีส่วนช่วยให้ครูปรับปรุงตนเองได้ โดยผู้บริหารโรงเรียนจะมีความสำคัญยิ่งในการกระตุ้น และส่งเสริมที่จะให้เกิดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู ทั้งในเรื่องการสอน และจริยธรรมวิชาชีพ...”

ครูชูใจ บุญเล่า ครูต้นแบบปี 2542 ได้พัฒนาครูเครือข่ายวิชาคณิตศาสตร์ โดยกลวิธีชี้แนะทางคณิตศาสตร์ โครงการคณิตศาสตร์ การสอนคณิตศาสตร์ โดยใช้วัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT แต่ละวิธีการดังกล่าว ครูชูใจต้องอธิบาย สาธิตให้ตัวอย่างแก่ครูเครือข่าย เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในแต่ละวิธีการเหล่านั้น แม้เมื่อครูเครือข่ายมีความรู้ ความเข้าใจหลักการแล้ว ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถนำความรู้ไปเป็นแผนการสอนได้ด้วยตนเอง ครูชูใจได้ให้ตัวอย่างและติดตามว่าครูได้ใช้เทคนิควิธีที่เสนอแนะหรือไม่ ครูชูใจถือว่าครูต้นแบบเป็นผู้ให้ออกาสครูเครือข่ายได้ทำงานจากความสามารถของตนเอง จัดเวทีให้เสริมสร้างความมั่นใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เติมเต็มความรู้ให้แก่เพื่อนครู ซึ่งจากผลการประเมินพบว่าครูเครือข่าย สามารถสอนโดยใช้นิทานคณิตศาสตร์ได้ ทำแผนการสอนกิจกรรมโครงการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการ 4 ส่วน ได้แก่ ทำไม (why) อะไร (what) ทำอย่างไร (how does it work) และการประยุกต์ใช้ คือ ถ้า (if) รวมถึงการทำแผนความคิด (Mind Mapping) ได้ มีพัฒนาการทางความรู้ความสามารถเป็นที่พอใจ

การนิเทศและพัฒนาครูจึงต้องเริ่มที่การสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันในประเด็นหลักทฤษฎี เช่น การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือผู้เรียนสำคัญที่สุด ที่หลักการอย่างไร ทฤษฎีสร้างสรรค์ความรู้ หลักบูรณาการ การพัฒนาพหุปัญญา กิจกรรมพัฒนานักเรียน หลักสูตรสถานศึกษา การประเมินผลตามการปฏิบัติจริง คืออะไร ถ้าต่างฝ่ายไม่มีหลักความรู้ ก็ย่อมตีความกันไปคนละทาง เกิดการโต้แย้งโดยไม่จำเป็น ดังนั้นจึงต้องมีเอกภาพในหลักการ และมีความหลากหลายในวิธีการ

2. แรงหนุนจากต้นสังกัด ปัจจุบันนี้มีการตื่นตัวอย่างมากในทุกองค์กรที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ทั้งนี้ เพราะในสังคมไทยมีการประเมิน การตรวจสอบ และการประกันคุณภาพของสถานศึกษา จาก การปฏิบัติงานเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เขียนพบว่า หลายโครงการที่ประสบความสำเร็จเป็น เพราะหน่วยงานต้นสังกัด เช่น สถาบันราชภัฏ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการศึกษาส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นต้น ได้ให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

หลังจากที่มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศใช้ในวันที่ 3 กรกฎาคม 2546 องค์กรหลักทั้ง 6 องค์กร ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา มีความเชื่อมโยงกันในการกิจมากขึ้น โดยเฉพาะในระดับเขตพื้นที่ การศึกษา เป็นหน่วยงานวิเคราะห์วิจัย นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารและการดำเนินการของหน่วยงานและสถานศึกษา ซึ่งเป็นการกระจายภารกิจความรับผิดชอบลงสู่พื้นที่และท้องถิ่น ดังได้อธิบายไว้ใน มาตรา 37(1) (2) และ (3) ของพระราชบัญญัติฉบับนี้

3. ผู้บริหารทุกระดับ รายงานผลการดำเนินงานปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้หลายโครงการได้แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและเจตคติของผู้บริหารนับตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติในสถานศึกษา

การพัฒนาบุคลากรทั้งโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารมีความสำคัญมาก ดังที่ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา (สกศ.) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบว่า “...หมายถึง ผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นด้านการบริหารที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นผู้นำทางวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของคณะครู นักเรียน ผู้บังคับบัญชา กรรมการสถานศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม...”

4. บุคลากรทั้งโรงเรียน โครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2546) ได้ดำเนินการต่อจากโครงการนำร่องระยะที่ 1 (พ.ศ.2545) นั้น เกิดขึ้นจาก ความเชื่อที่ว่าการพัฒนาครูที่โรงเรียน ทั้งโรงเรียน โดยโรงเรียนร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ช่วยให้มีการ ปฏิบัติจริง พัฒนาการสอนในสถานการณ์จริงที่โรงเรียน เกิดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลภายในโรงเรียน อย่างต่อเนื่อง ประหยัดค่าใช้จ่าย และเวลาและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ดังที่มีคำกล่าวหยอกเย้า ว่า School-Based Training น่าจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่า Hotel-Based Training

ตัวอย่างรายงานของครุตรชนิ ใจดี ครูต้นแบบวิชาชีววิทยา ปี 2541 ได้พัฒนาบุคลากรภายใน โรงเรียน โดยการสร้างความสัมพันธ์และจัดกิจกรรม 26 วิธี ให้ครูเครือข่ายนำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน ครู ทรชนิดำเนินการนิเทศเยี่ยมห้องเรียน ดูแผนการสอน สื่อการสอน และผลงานของนักเรียน ในเวลาสอนจริง ของครูเครือข่าย การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสิรินธรประสบความสำเร็จและได้รับความร่วมมือจาก ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้อำนวยการทุกคน (ตรรชนิ ใจดี : 2545) (อ้างในคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

ครูต้นแบบได้บันทึกว่า “...ในฐานะหัวหน้างานฝ่ายวิชาการโรงเรียน จึงเสนอโครงการจัดกิจกรรม ชุมนุมวิชาการ และให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน ผู้เรียนได้เรียนตามความต้องการ ยึดหลักการใช้ฐาน โรงเรียนในการบริหาร ปรับตารางเวลาเรียนให้ตรงกันทั้งโรงเรียน สอบถามให้ครูเลือกเป็นที่ปรึกษาชุมนุมตาม ความถนัดก่อน เขียนแผนงานรองรับโครงการและดำเนินกิจกรรมตามแผน ใช้งบประมาณจากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเพิ่มเติมให้ ครูทุกชมรมพอใจ

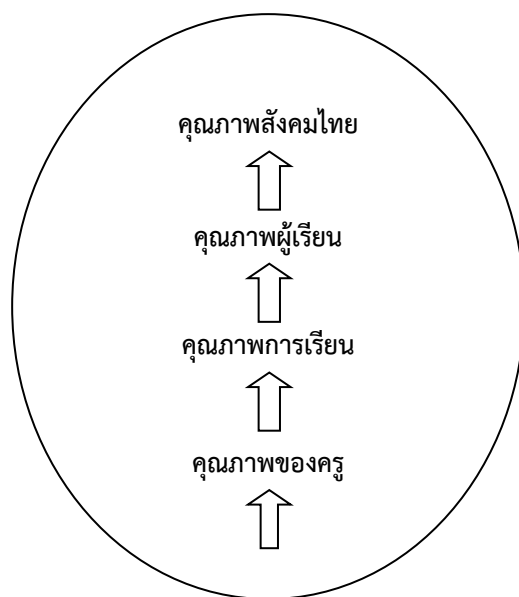
จุดแข็งของการจัดกิจกรรมปฏิรูปทั้งโรงเรียนที่ค้นพบคือ ครูเก่งต้องลดดีกรีความเก่งลงมา เทียบเคียง แล้วเดินไปพร้อมๆ กัน คนไฉยยังทำไม่ได้ ครูเก่งต้องเข้าไปช่วยเหลือให้เขาทำตามแบบก่อน แล้วถึง ปลอ่ยให้ทำตามแบบของตนเอง

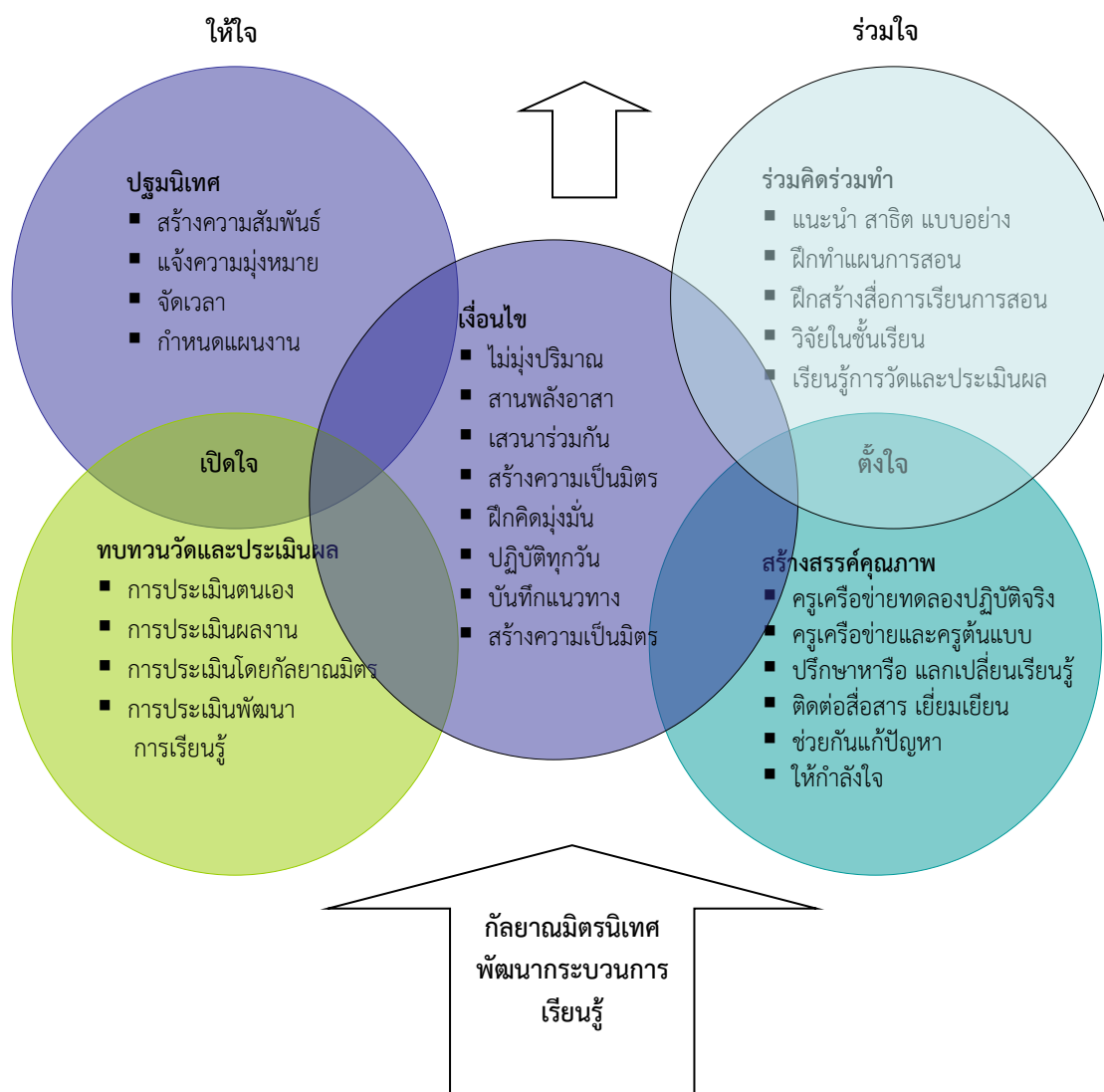
จุดเน้นที่พยายามถึงที่สุดในทุกวันนี้ คือทุกครั้งที่โรงเรียนมีงานจัดกิจกรรม แสดงผลงาน จะให้จัด แบบภาพรวมทั้งโรงเรียนแบ่งให้ครูรับผิดชอบเป็นเรื่อง ๆ สร้างจิตสำนึกให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีผลงานร่วมกัน เป็นสำคัญ...”

จากรายงานที่ครูต้นแบบ เขียนบันทึก 3 หน้าส่งให้ผู้เขียน วิเคราะห์ได้ว่าการนิเทศภายใน สถานศึกษาใช้หลายวิธีการ เช่น ผู้บริหารนิเทศคณะครู ครูแกนนำ หรือครูผู้นำ นิเทศครูในโรงเรียนโดยใช้ ระบบคู่สัญญา กระบวนการกลายมิตร ทำงานเป็นทีม มีกิจกรรมติดตามและประเมินเป็นระยะใช้ทรัพยากร ร่วมกัน และดำเนินการพัฒนาคุณภาพของครูและนักเรียนไปพร้อมกันเป็นภารกิจปกติ

การพัฒนาครูเครือข่ายภายในโรงเรียนนั้น สังเกตได้ว่ามีความยากในขั้นเริ่มต้นที่ต้องสร้างการ ยอมรับและศรัทธา แต่เมื่อเกิดความร่วมมือที่ดีแล้ว การนิเทศภายในโรงเรียนจะดำเนินไปอย่างคล่องตัว เนื่องจากจัดเวลา สถานที่ และสื่ออุปกรณ์ได้ง่ายทุกฝ่ายเข้าใจวัตถุประสงค์ เพราะสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ หลายทาง สามารถร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพราะบุคลากรมุ่งพัฒนาคุณภาพไปในทิศทางเดียวกัน คือให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ เป็นคนฉลาดรู้ เก่ง ดี และมีความสุข

กลยุธมนตรนเทศเพ่อพัฒนาการเร่ยนรู้





รูปแบบ ■ สร้างศรัทธา สาคิตรูปแบบกระบวนการ ■ ร่วมงานร่วมทำ ■ ติดตามประเมินผล			
องค์ความรู้	แรงหนุนจากต้นสังกัด	ผู้บริหารทุกระดับ	บุคลากรทั้งโรงเรียน

ภาพที่ 2.5 กัลยาณมิตรนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

การจัดการความรู้ (KM)กับการนิเทศการศึกษา

ความหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นเรื่องสำคัญที่หน่วยงานต่างๆ ได้นำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ในบทบาทของผู้นิเทศการศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจเพื่อจะได้นำแนวคิดนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

2. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

จุดมุ่งหมายของการจัดการความรู้

นพ.วิจารณ์ พานิช ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้ คือ สำหรับนักปฏิบัติการจัดการความรู้ คือ เครื่องมือเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่

1. บรรลุเป้าหมายของงาน
2. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
3. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์การไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ
4. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่

- 1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- 2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
- 3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะสมต่อการใช้งานของตน
- 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการของตน
- 5) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัด

“ชุมชนความรู้” ออกมาบันทึกไว้

6) การจัดบันทึก “ชุมชนความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้ บุคลากรเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือและส่วนอื่น ๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกัน ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรีเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งาน

หรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน คือ

1) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงานและสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

2) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

3) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และ

4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง เป้าหมายสูงสุดของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลอง เอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

กระบวนการจัดการความรู้

เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน คือ

1) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

2) การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ในไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ชุมชนนักปฏิบัติ COP (Community of Practice) COP เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะนี้มักจะมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน ซึ่งความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันจะเป็นสิ่งที่สำคัญ

COP จะมีความแตกต่างจากการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเป็นทีมปฏิบัติงานปกติทั่วไป ตรงที่ COP เป็นการรวมกันอย่างสมัครใจ เป็นการเชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกัน โดยกิจกรรมทางสังคม ไม่ได้มีการมอบหมายสั่งการเป็นการเฉพาะ และจะเลือกทำในหัวข้อหรือเรื่องที่สนใจร่วมกันเท่านั้น

ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่ม COP จะพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของบุคคลและองค์กรต่อไป และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการในท่ามกลางบรรยากาศแบบสบายๆ ประกอบกับการใช้เทคนิคที่เรียกว่าสนทนาสนทนา (Dialogue) ซึ่งเป็นการสนทนาที่เคารพความคิดเห็นของผู้พูด ให้เกียรติกัน ให้โอกาสกัน และไม่พยายามขัดขวางความคิดใคร กับรับฟังผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ (Deep Listening)

การใช้การจัดการความรู้ (KM) ในงานนิเทศการศึกษา

จากเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร ผู้นิเทศสามารถนำแนวคิดและวิธีการของการจัดการความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานนิเทศการศึกษา ซึ่งการจัดการความรู้มีเครื่องมือหลายชนิด เช่น

1) การนิเทศโดยสนับสนุนให้มีการจัดชุมชนนักปฏิบัติ (COP) โดยการจัดให้ครูที่มีความสนใจ มีความเชี่ยวชาญในเรื่องเดียวกัน หรือใกล้เคียงกันมารวมกลุ่มกัน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ที่เป็นลักษณะของ Tacit Knowledge จะได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้จากกลุ่มอื่น

2) จัดกิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง โดยจัดให้ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ ได้เล่าถึงกระบวนการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้บุคลากรในองค์กรได้ฟัง และร่วมกันสกัดเทคนิค วิธีการที่ปฏิบัตินั้นออกมา ซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้อื่นได้ใช้แล้วประสบผลสำเร็จ เพื่อคนอื่นจะได้มาเรียนรู้ด้วย

การนิเทศภายในโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน

ปัจจุบันการนิเทศการศึกษาโดยศึกษานิเทศก์ ไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากการขยายตัวในด้านจำนวนโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน ตลอดจนครู-อาจารย์มีจำนวนมากขึ้น การนิเทศการศึกษาจากภายนอกโดยศึกษานิเทศก์ย่อมไม่เพียงพอ กอปรกับปัจจุบัน ครู-อาจารย์มีคุณวุฒิสูงขึ้น โรงเรียนมีนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ระบบการนิเทศการศึกษาต้องปรับปรุง พัฒนาให้ทันกับสภาพปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน จึงเป็นแนวทางหนึ่งในความพยายามที่จะปรับปรุง ส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรม กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน จะสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นระบบ ซึ่งอาจเรียกว่า กระบวนการปฏิบัติงานหรือ กระบวนการนิเทศ ซึ่งกระบวนการนิเทศภายในที่นิยมนำมาใช้ คือ กระบวนการนิเทศของ Ben M. Harris ซึ่งเรียกว่า P O L C A ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผนการนิเทศ (Planning) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวิธีดำเนินงาน การกำหนดงานและผลที่เกิดขึ้นจากการจัดทำโครงการ

2) การจัดองค์กรการนิเทศ (Organizing) หมายถึงการจัดโครงสร้างขององค์กร เพื่อดำเนินการนิเทศ การกำหนดเกณฑ์การทำงาน การจัดหาทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ เพื่อสนับสนุนการนิเทศ การกำหนดภารกิจ บทบาทหน้าที่ ตลอดจนการประสานงาน

3) การนำการนิเทศสู่การปฏิบัติ (Leading) หมายถึง การดำเนินการวินิจฉัย สั่งการ การคัดเลือกบุคลากร การกระตุ้นให้เกิดการทำงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การให้ขวัญกำลังใจ การให้คำแนะนำการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

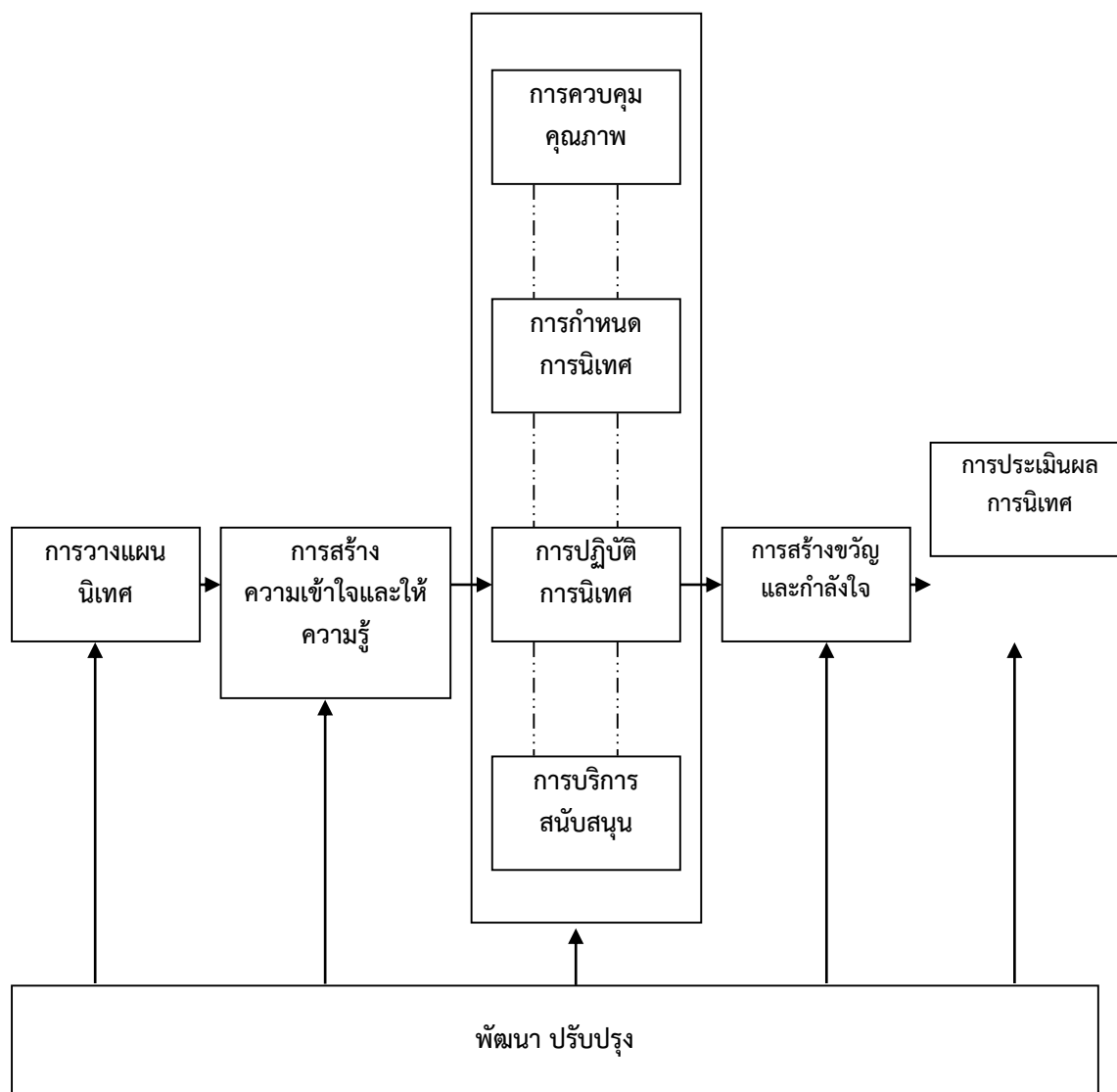
4) การควบคุมการนิเทศ (Controlling) หมายถึง การติดตามควบคุมงานนิเทศโดยการมอบหมายงาน การติดตามช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุงให้งานนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงาน

5) การประเมินผลการนิเทศ (Assessing) หมายถึง การตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงานการนิเทศ โดยการวัดและประเมินผลงานนิเทศ

จากกระบวนการนิเทศทั้ง 5 ขั้นตอนนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.สัจด์ อุทรานันท์ (2530)ได้เสนอ กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพของสังคมได้ 5 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า PIDRE ดังนี้

- 1) การวางแผนการนิเทศ (Planning)
- 2) การสร้างความเข้าใจและการให้ความรู้ (Information)
- 3) การปฏิบัติการณ์นิเทศ (Doing)
- 4) การสร้างขวัญกำลังใจ (Reinforcing)
- 5) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating)

ซึ่งกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอนนี้ สามารถเขียนเป็นแผนภูมิ ดังนี้



ภาพที่ 2.6 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการวิจัยเรื่อง การยกระดับคุณภาพครูปฐมวัยสังกัดกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยโดยใช้กระบวนการสร้างระบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงในรูปแบบการพัฒนาในขณะปฏิบัติการสอน นั้นมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้คือ

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถนะภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้รูปแบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถนะภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้รูปแบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการศึกษาวิจัยพัฒนาทฤษฎี การศึกษาเอกสาร การศึกษาภาคสนาม และการศึกษารายกรณี แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ 1) ระยะเตรียมการ 2) ระยะ

พัฒนากระบวนการ 3) ระยะการใช้กระบวนการและ 4) ระยะการปรับปรุงกระบวนการ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถภาพการชี้แนะของกรณีศึกษา 3 คน ขณะดำเนินการชี้แนะในโรงเรียน 12 แห่ง แก่ครู 32 คน รวม 40 ครั้งและประเมินผลเป็นระยะรวม 3 ระยะ ซึ่งได้ผลการวิจัยดังนี้ 1) กระบวนการที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย (1) ขั้นเตรียมการ ได้แก่ การประสานงานกับบุคคล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวางเป้าหมายและแผนงาน (2) ขั้นดำเนินการชี้แนะและสะท้อนผลการชี้แนะ เป็นขั้นพัฒนาสมรรถภาพการชี้แนะที่ช่วยให้นักวิชาการพี่เลี้ยงเรียนรู้ตามการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์โดยเริ่มจากการรับประสบการณ์รูปธรรม ได้แก่ การเข้าไปชี้แนะในโรงเรียน โดยใช้ยุทธวิธี เทคนิคการชี้แนะตามวงจรการชี้แนะ การนำประสบการณ์มาสะท้อนผลการชี้แนะ เพื่อสร้างความคิดรวบยอดและการนำความคิดรวบยอดไปใช้ และ (3) ขั้นสรุปผลและทบทวนการทำงาน ในการดำเนินงานตามขั้นตอนดังกล่าว นักวิชาการพี่เลี้ยงจะเกิดการเรียนรู้ปัญหาต่างๆและความต้องการที่แท้จริงของครู และพัฒนาสมรรถภาพการชี้แนะไปพร้อมกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน กระบวนการให้รายละเอียดต่างๆ รวมทั้งให้คู่มือผู้พัฒนานักวิชาการพี่เลี้ยง คู่มือสำหรับนักวิชาการพี่เลี้ยง และแบบประเมินสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง 2) ผลการนำกระบวนการไปใช้พบว่า (1) นักวิชาการที่เป็นพี่เลี้ยงกรณีศึกษา 3 คน สามารถพัฒนาสมรรถนะการชี้แนะในด้านทักษะการชี้แนะและด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการชี้แนะ ตามตัวบ่งชี้รวม 13 ประการ ได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ระดับใน 11 ตัวบ่งชี้ คิดเป็นร้อยละ 85 ของตัวบ่งชี้ทั้งหมด (2) ด้านเจตคติต่อการพัฒนาครูด้วยกระบวนการชี้แนะ นักวิชาการพี่เลี้ยงให้ความเห็นว่า กระบวนการฯ ช่วยให้ตนเรียนรู้อย่างมีความหมายในสถานการณ์จริงสามารถทำงานอย่างเป็นระบบ เกิดความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและเรียนรู้การทำงานที่ตอบสนองต้องการรายบุคคล รวมทั้งเห็นคุณค่าการเรียนรู้ร่วมกับกับครู

สุทธิศักดิ์ ศรีสมบูรณ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ของครูประถมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงทดลอง แบบ One Group Pretest Posttest Design โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1. ความรู้ความเข้าใจและความสามารถเกี่ยวกับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและวิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ของครูประถมศึกษาปีที่ 4-6 2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ 3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย ด้านการเขียนเรียงความและความคิดเห็นของนักเรียนชั้น ป.4 - 6 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนชุมชนวัดหนองโพและโรงเรียนวัดศรีประชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 6 คน นักเรียนชั้น ป. 4 - 6 จำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1. เครื่องมือสำหรับครู ได้แก่ (1) แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเรื่องการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและวิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ แบบประเมิน (2) ความสามารถในการนิเทศและการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และวิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ 2. เครื่องมือสำหรับนักเรียน ได้แก่ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย ด้านการเขียนเรียงความและแบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t-test แบบ Dependent และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1. หลังจากการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนครูประถมศึกษามีความรู้ความเข้าใจเรื่องการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและวิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ อยู่ในระดับดีและมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นทุกคน หลังจากการนิเทศครูมีความสามารถในการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและวิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้อยู่ในระดับสูง 2. ครูมีความคิดเห็นว่าการนิเทศการสอนมีความสำคัญมากเพราะจะ

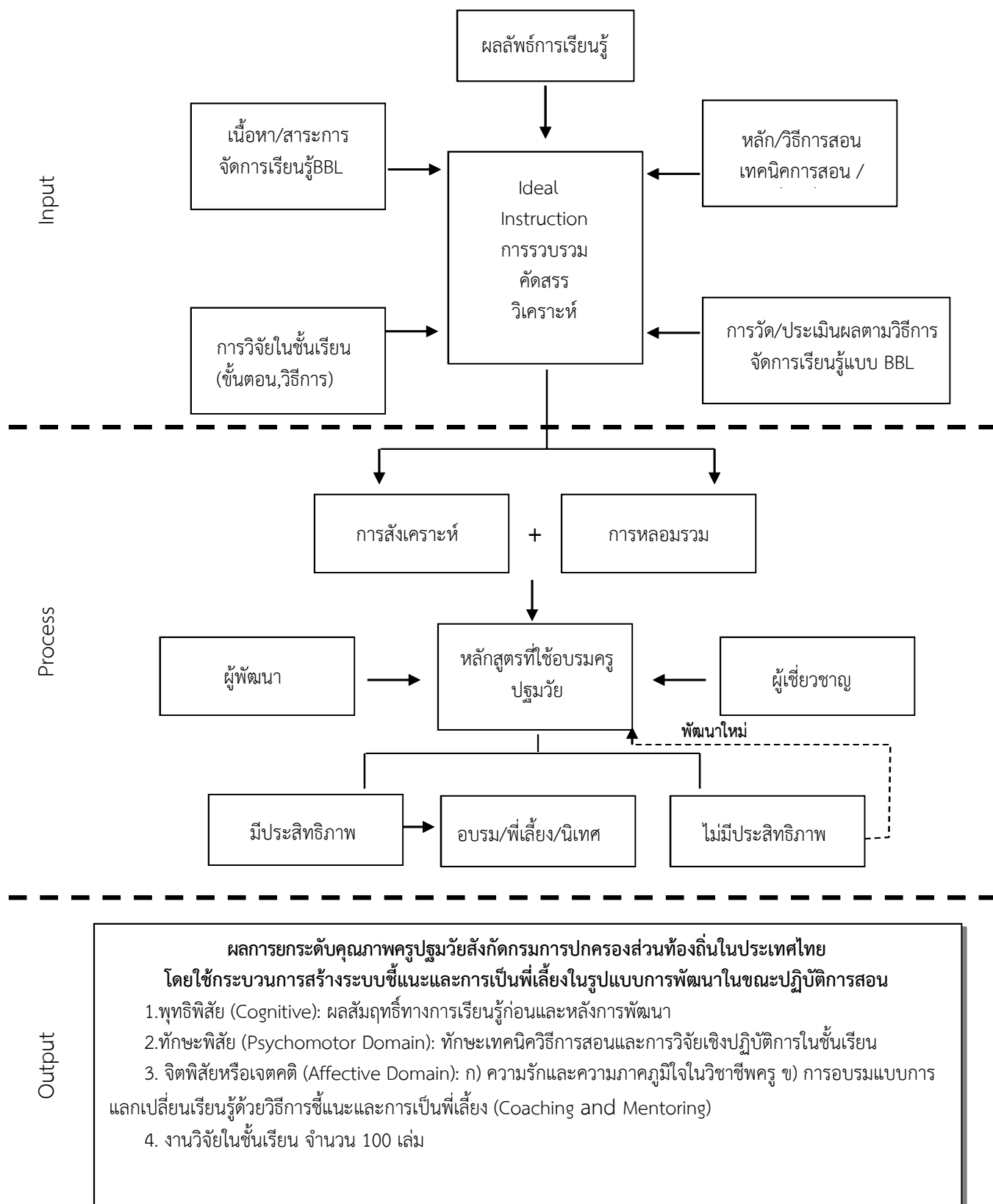
ช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้องตามขั้นตอนของวิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้และวิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้เพิ่มขึ้น ช่วยพัฒนาความสามารถในการเขียนเรียงความของนักเรียนได้เป็นอย่างดี 3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการเขียนเรียงความของนักเรียนหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ในทุกชั้นเรียนและนักเรียนมีความคิดเห็นว่ววิธีสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ช่วยส่งเสริมและพัฒนาการเขียนเรียงความได้เป็นอย่างดี ทำให้เข้าใจบทเรียนได้ดีขึ้น ทำงานได้อย่างเป็นระบบและรอบคอบมากขึ้น

ศรีสุตา แสงพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูปฐมวัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูปฐมวัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ครูปฐมวัยระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ถึงระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 3 จำนวน 18 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2549 โรงเรียนพระแม่สกลสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แนวทางการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการสังเกตและบันทึกคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูปฐมวัย และแบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูปฐมวัย โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของคุณภาพการจัดการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อน $IOC = 0.98$ และมีค่าดัชนีความสอดคล้องในความเชื่อมั่นของผู้สังเกต 2 คน คือผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่นของผู้สังเกต $RAI = 0.92$ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนน การสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูปฐมวัยที่ได้รับการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนวัดซ้ำ (Repeated – Measures ANOVA) โดยใช้การคำนวณโปรแกรม SPSS for WINDOWS ผลของการวิจัยพบว่าคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ถึงระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 3 หลังได้รับการนิเทศภายในแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้นอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อแยกประเมินคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ถึงระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 3 ในด้านการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ของเด็กปฐมวัย ด้านรูปแบบของการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และด้านบุคลิกภาพของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่

ฉัตรชัย ไชยวุฒิ (2552) การใช้กระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนในโรงเรียนอนุบาลสภาพร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนอนุบาลสภาพร กลุ่มที่ทำการศึกษาคือ ครูอนุบาลโรงเรียนอนุบาลสภาพรจำนวน 6 คน ได้รับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นเวลา 14 สัปดาห์เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน แบบบันทึกการให้ข้อมูลย้อนกลับ แบบบันทึกการดำเนินงานการนิเทศรายคู่ แบบบันทึกสรุปความรู้ที่ได้จากการนิเทศ และแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนอนุบาลสภาพรผลการวิจัยพบว่า คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูหลังการใช้การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสูงขึ้น ครูมีทัศนคติที่ดีมากต่อกระบวนการ

นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนและเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ที่จะนำกระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมาใช้
พัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนอนุบาลสภาพร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย