

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยของนักวิชาการ นักการศึกษา และนักบริหารทางการศึกษาที่มีขอบเขตเนื้อหาของการปฏิรูปการศึกษา ในการนำเสนอผลจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอเป็นประเด็นหลัก แบ่งออกเป็น 7 ส่วน คือ 1) บริบทและสภาพปัญหาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 2) แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ 3) การสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและแนวคิดเชิงทฤษฎี 4) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ และ 5) การประยุกต์ใช้ Log Frame เพื่อการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา 6) การวิจัยและพัฒนา และ 7) บทสังเคราะห์โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังจะกล่าวถึงต่อไปนี้ตามลำดับ

1. บริบทและสภาพปัญหาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

1.1 บริบทและสภาพปัญหาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเป็นปรากฏการณ์ทางการศึกษาที่ทำนายผู้บริหารการศึกษาในทุกยุคทุกสมัย กระทรวงศึกษาธิการ ได้พยายามแก้ปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบว่าอัตราการเกิดของประชากรได้ลดลงตามลำดับ ได้ส่งผลให้จำนวนประชากรในวัยประถมศึกษา (6-12 ปี) ลดลง ซึ่งพบว่าในช่วงปี 2545-2549 ลดลงจาก 5,792,636 ในปี 2545 เป็น 5,505,594 ในปี 2549 ซึ่งลดลงถึง 287,042 คิดเป็นร้อยละ 4.59 ภายในระยะเวลา 5 ปี ประกอบกับอัตราการย้ายของประชากรจากชนบทเข้าสู่เมืองเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงทำให้นักเรียนที่เป็นตัวป้อนให้แก่โรงเรียนประถมศึกษาที่กระจายอยู่ทั่วประเทศถึง 30,000 กว่าโรงเรียน ลดลงตามลำดับ การที่มีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเป็นจำนวนมาก ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารอัตรากำลังครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551ข)

ในช่วงปี 2536 ถึงปี 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้มีมาตรการยุบรวมและรวมโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลจากการดำเนินการสามารถยุบรวมโรงเรียนได้ 2,288 แห่ง อย่างไรก็ตาม มาตรการยุบรวมและรวมโรงเรียน มิใช่เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายที่จะประสบความสำเร็จในทุกกรณี ชุมชนส่วนใหญ่จะต่อต้านไม่ยอมให้ยุบรวมโรงเรียนด้วยเกรงว่าลูกหลานจะต้องเดินทางไกลจากบ้าน และการมีโรงเรียนในชุมชนได้กลายเป็นสัญลักษณ์ของความเจริญของชุมชน นักการเมืองท้องถิ่นจึงมักเป็นแนวร่วมของชุมชนที่ต่อต้านการยุบรวมและรัฐบาลในบางยุคสมัยได้ถือเป็นนโยบายที่จะไม่ยุบรวมแต่จะพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ความไม่ชัดเจนและไม่แน่นอนของนโยบาย ทำให้โรงเรียนจำนวนไม่น้อยที่ได้ยุบรวมไปแล้ว ได้รับการฟื้นคืนเพื่อดำเนินการรับเด็กจากชุมชนในเวลาต่อมา ยิ่งไป

กว่านั้น ยังมีโรงเรียนจำนวนมากที่ต้องอยู่ในพื้นที่ห่างไกลไม่มีโรงเรียนอื่นใกล้เคียง จึงจำเป็นต้องดำรงอยู่แม้จะมีนักเรียนที่เป็นตัวป้อนไม่มากนัก

ในปี 2549 มีโรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คนถึง 12,828 โรงเรียนหรือร้อยละ 39.73 ของโรงเรียนทั้งหมด 32,288 โรงเรียน มีนักเรียน 931,574 คนและครู 58,655 คนซึ่งมีอัตราเฉลี่ยครู 1 คนต่อนักเรียน 16 คนโดยประมาณ แม้ว่าโรงเรียนแต่ละแห่งจะได้รับงบประมาณเพื่อดำเนินการเรียนการสอนอย่างจำกัด คือ 1,100 ต่อคน และในปีการศึกษา 2550 ได้รับเพิ่มจากรัฐบาลอีกหัวละ 500 บาทซึ่งรวมแล้วเป็นเงินประมาณ 80,000 บาทสำหรับโรงเรียนขนาด 50 คน และประมาณ 160,000 บาทสำหรับโรงเรียนขนาด 100 คน แต่เมื่อรวมกับเงินเดือนของครูผู้สอนแล้ว โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจะมีค่าใช้จ่ายรวมเงินเดือนครูแล้วประมาณหัวละ 25,600 บาทต่อปี สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางที่มีค่าใช้จ่ายต่อหัวเมื่อรวมเงินเดือนครู 13,600 บาท (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551ข)

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพทางการศึกษา พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่รองรับนักเรียนที่มาจากพื้นฐานครอบครัวที่ยากจนมีข้อเสียเปรียบหลายประการ จากการประเมินมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 300 คน) ที่ผ่านการประเมินจำนวน 22,866 แห่ง มีจำนวนโรงเรียน 491 แห่ง (ร้อยละ 2) อยู่ในระดับปรับปรุง โรงเรียน 15,528 แห่ง (ร้อยละ 67.91) อยู่ในระดับพอใช้ และโรงเรียน 6,847 แห่ง (ร้อยละ 29.94) อยู่ในระดับดี ซึ่งระดับปรับปรุงและระดับพอใช้ดังกล่าวถือว่าไม่ผ่านมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ในทุกช่วงชั้นและในทุกพื้นที่ที่มีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ต่ำกว่านักเรียนจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และยังมีนักเรียนในสัดส่วนที่ต้องปรับปรุงสูงกว่าในทุกช่วงชั้น ซึ่งจากการศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ผ่านมา พบว่า โรงเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกันใน 4 ด้าน คือ

1. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ที่ผ่านมากลางคมาภายในประเทศนับว่าไม่ค่อยสะดวกมากนักดังนั้น รัฐบาลจึงจำเป็นต้องตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีประชากรอาศัยอยู่ แต่ในปัจจุบันความจำเป็นดังกล่าวได้ลดลง ประกอบกับประชกรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้มีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำนวนมาก ซึ่งโรงเรียนดังกล่าวมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียน นักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน สูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ ในอีกด้านหนึ่งนั้นยังมีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอีกจำนวนหนึ่งที่อยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ เช่น พื้นที่ห่างไกลความเจริญ พื้นที่บนภูเขาสูง บนเกาะ ชายขอบของประเทศ เป็นต้น ซึ่งนักเรียนในโรงเรียนลักษณะดังกล่าวมีปัญหาในการเดินทางไปโรงเรียนเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่านักเรียนจะได้รับค่าพาหนะในการเดินทางแล้วก็ตาม แต่ค่าพาหนะที่ได้รับนั้นก็เพียงพอและต่อเนื้อ นอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งมีบริบทที่ต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่นๆ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และนำผลของการประเมินงาน/โครงการมาใช้วางแผน ปรับปรุง พัฒนางาน ยังมีน้อย นอกจากนั้นการอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายไปรับจ้างงานต่างพื้นที่ ทำให้เกิดปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

2. ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่าครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและนักเรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาและเต็มความสามารถ เพราะมีภารกิจอื่นนอกเหนือจากการเรียนการสอนที่ครูจำเป็นต้องปฏิบัติ ทั้งจากสังกัดเดียวกันและจากต่างสังกัด หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งมีสาเหตุมาจากโรงเรียนได้รับงบประมาณน้อย สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้อย่างจำกัด และที่โรงเรียนมีอยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในท้ายที่สุดก็ส่งผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไปด้วย

3. ปัญหาด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน ในการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนที่ผ่านมา ได้ใช้เกณฑ์การจัดสรรหลาย ๆ เกณฑ์ ซึ่งขนาดโรงเรียนก็เป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดสรร เนื่องจากมีการคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ ดังนั้นจึงทำให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้รับการจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างเป็นจำนวนน้อย สภาพอาคารเก่า ชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ยังมีไม่เพียงพอ โรงเรียนไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครอง ชุมชนได้มากนัก เนื่องจากผู้ปกครองและชุมชนดังกล่าวมีความยากจน สำหรับตัวป้อนด้านนักเรียนนั้น พบว่านักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมาจากครอบครัวที่ยากจน

4. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ที่ผ่านมานั้นถึงแม้ว่าจะมีตัวแทนของชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็ตาม แต่บทบาทของคณะกรรมการดังกล่าวยังมีไม่มากนักและหากกล่าวถึงการประสานงานกับหน่วยงานองค์กรอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชนด้วยแล้วเกือบจะกล่าวได้ว่ามีน้อยมากหรือไม่มีเลย ในบางพื้นที่ ชุมชน ผู้ปกครอง มีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและการเรียนของบุตรหลานได้เท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551ข)

1.2 ลักษณะทั่วไปของครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

สำหรับลักษณะโดยทั่วไปของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) ได้ทำการศึกษา พบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ เป็นวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (Middle Adulthood) ที่มีอายุระหว่าง 35-60 ปี เนื่องจากในปัจจุบันมีการบรรจุแต่งตั้งครูเพิ่มในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กน้อยมาก เพราะโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีอัตราครูเกินเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ก.ค. (คณะกรรมการข้าราชการครู) และอัตราครู: นักเรียนตามมาตรฐาน คือ 1 : 25 แต่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อัตราครู: นักเรียน เท่ากับ 1 : 8-11 แต่ถ้าวิเคราะห์เป็นรายโรงเรียน พบว่า ครูไม่ครบชั้น ไม่ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขาดประสบการณ์ ความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้เกิดปัญหาในกระบวนการจัดการเรียนรู้ นักเรียนได้เรียนรู้ในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ ไม่ตรงกับระดับชั้น ไม่สอดคล้องกับวัยและหลักสูตรที่กำหนด ไม่สามารถพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนด้วยวิธีการสอนที่หลากหลายได้ ครูต้องเตรียมตัวและวางแผนการสอนในแต่ละวันหลายชั้น รับผิดชอบนักเรียนหลายชั้นเรียน สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูขาดความรู้และทักษะด้านกระบวนการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ยังไม่หลากหลายเท่าที่ควร การช่วยเหลือเรื่องเทคนิควิธีสอนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ครบกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น

ขาดโอกาสในการได้รับพิจารณาให้ความดีความชอบที่ถือเกณฑ์จำนวนบุคลากร ด้านนี้สิน ด้านสวัสดิการ รวมทั้งมีภารกิจอื่น นอกจากการสอน เช่น งานธุรการ งานชุมชนสัมพันธ์ งานแผนงาน งบประมาณ งานการเงิน และงานกิจการนักเรียน ทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาสมรรถนะตนเอง ไม่มีเวลาเตรียมการสอน ไม่มีเวลาจัดการเรียนการสอน และการผลิตสื่อประกอบการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ อันส่งผลให้นักเรียนในความรับผิดชอบมีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุงแก้ไขตามเกณฑ์การประเมินค่อนข้างมาก

นอกจากนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2548) สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบแรก) พ.ศ. 2544-2548 พบว่าครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป แต่ครูไม่ครบชั้น และไม่สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการบูรณาการที่แก้ปัญหาครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และครูไม่สามารถสอนนักเรียนได้ครบทุกชั้นในแต่ละวัน จากสภาพปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กประสบกับปัญหามากมายหลายประการทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลให้นักเรียนในความรับผิดชอบมีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการเรียนการสอนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากเดิมที่เคยเน้นบทบาทของครูมาเป็นเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เจตคติและทักษะในการปฏิบัติการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดีและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้

2.1 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการศึกษา

2.1.1 วิวัฒนาการแนวคิดการปฏิบัติการศึกษา

แนวคิดการปฏิบัติการศึกษา มีวิวัฒนาการมาจากอดีตตั้งแต่การประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2503 เป็นต้นมาและเริ่มมีความชัดเจนในปี พ.ศ.2535 ซึ่งมีการประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่ และมีแนวคิดที่จะปฏิรูปโครงสร้างการบริหารกระทรวงศึกษาธิการโดยการเสนอร่างพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แต่ยังไม่สำเร็จเนื่องจากเกิดเหตุการณ์ทางการเมือง โดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ หลังจากนั้นเป็นต้นมาสังคมเริ่มตระหนักว่าการศึกษาคือปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม มีกระแสเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจัง โดยธนาคารกสิกรไทยสนับสนุนให้มีการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษายุคโลกาภิวัตน์ และเสนอเป็นข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษา เกิดกระแสเรียกร้องให้พรรคการเมืองประกาศนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ต่อมาในปีพ.ศ. 2539 รัฐบาลได้ประกาศนโยบายปฏิรูปการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิรูปสถานศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนรู้ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการ ขณะเดียวกันในปี พ.ศ.2539 เป็น



สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่..... 17 ส.ค. 2556
เลขทะเบียน..... 208818
เลขเรียกหนังสือ.....

ปีที่เรียกเรื่องให้มีการปฏิรูปการเมืองและร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งได้ประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2540 ที่เรียกว่ารัฐธรรมนูญฉบับประชาชน จึงเป็นโอกาสของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีการศึกษาพบว่า การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จปัจจัยสำคัญคือ ต้องมีกฎหมายการศึกษา ผู้นำมีวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม จึงมีกระบวนการศึกษาประเด็นที่จะปฏิรูปการศึกษาโดยใช้ผลการวิจัยเป็นฐาน ในที่สุดได้นำสาระทางการศึกษาไปกำหนดเป็นสาระในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 นับเป็นครั้งแรกที่รัฐธรรมนูญมีสาระด้านการศึกษา จึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา โดยมีข้อกำหนดในรัฐธรรมนูญให้มีกฎหมายการศึกษาชาติ ซึ่งต่อมาได้นำประเด็นที่ได้จากการศึกษาวิจัยมากำหนดเป็นรายละเอียดของกฎหมายการศึกษา และนำไปสู่กระบวนการรับฟังความคิดเห็นอย่างหลากหลาย (การประชาพิจารณ์) ใช้เวลา 2 ปี จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แนวคิด ปรัชญาและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา ส่วนใหญ่จะปรากฏในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นกรอบในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการเสนอกฎหมายที่จะรองรับการดำเนินงาน เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น (สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์, 2552)

สรุปได้ว่า แนวคิดการปฏิรูปการศึกษา มีวิวัฒนาการมาจากอดีตตั้งแต่การประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2503 เป็นต้นมา ต่อมาในปีพุทธศักราช 2540 มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยซึ่งนับเป็นครั้งแรกที่รัฐธรรมนูญมีสาระด้านการศึกษา จึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา โดยมีข้อกำหนดในรัฐธรรมนูญให้มีกฎหมายการศึกษาชาติ

2.1.2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

แนวนโยบายด้านการศึกษาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในหมวดที่ 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย มาตรา 43 ได้บัญญัติว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐ ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติและได้บัญญัติแนวนโยบายด้านการศึกษาไว้ในหมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 81 ว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมาย เกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาการวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ หมวด 9 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 289 บัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษาอบรมของรัฐ แต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 และมาตรา 81 ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติแนวนโยบายด้านการศึกษาไว้ในมาตรา 49 ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพหรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง และการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพ หรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และฉบับปัจจุบัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ล้วนเป็นรัฐธรรมนูญที่มีการกำหนดสาระเกี่ยวกับการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญในด้านการศึกษาได้เป็นอย่างดี

2.1.3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ตามที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมานั้นมีสาระสำคัญ ดังนี้

หมวดที่ 1 บททั่วไป ว่าด้วยความมุ่งหมายและหลักการ โดยกล่าวถึงการจัดการศึกษาว่าต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในส่วนของหลักการนั้นยึดหลักว่าเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 2 ว่าด้วยสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มีสาระสำคัญคือการจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษสำหรับบุคคลที่ซึ่งมีความสามารถพิเศษต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น

หมวดที่ 3 ระบบการศึกษา กำหนดให้มีสามรูปแบบคือ การศึกษาในระบบการศึกษา นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา

หมวดที่ 4 แนวการจัดการศึกษา ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การจัดการศึกษา ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา การจัด

กระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด จัดการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ ประเมินผู้เรียน จากพัฒนาการ ความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปใน กระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาจัดทำสาระของหลักสูตร ตามสภาพปัญหาในชุมชนสังคม และท้องถิ่นให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

หมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษา กล่าวถึงการให้กระทรวงมีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการส่งเสริมและดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบายแผนและมาตรฐาน การศึกษา การจัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวง ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

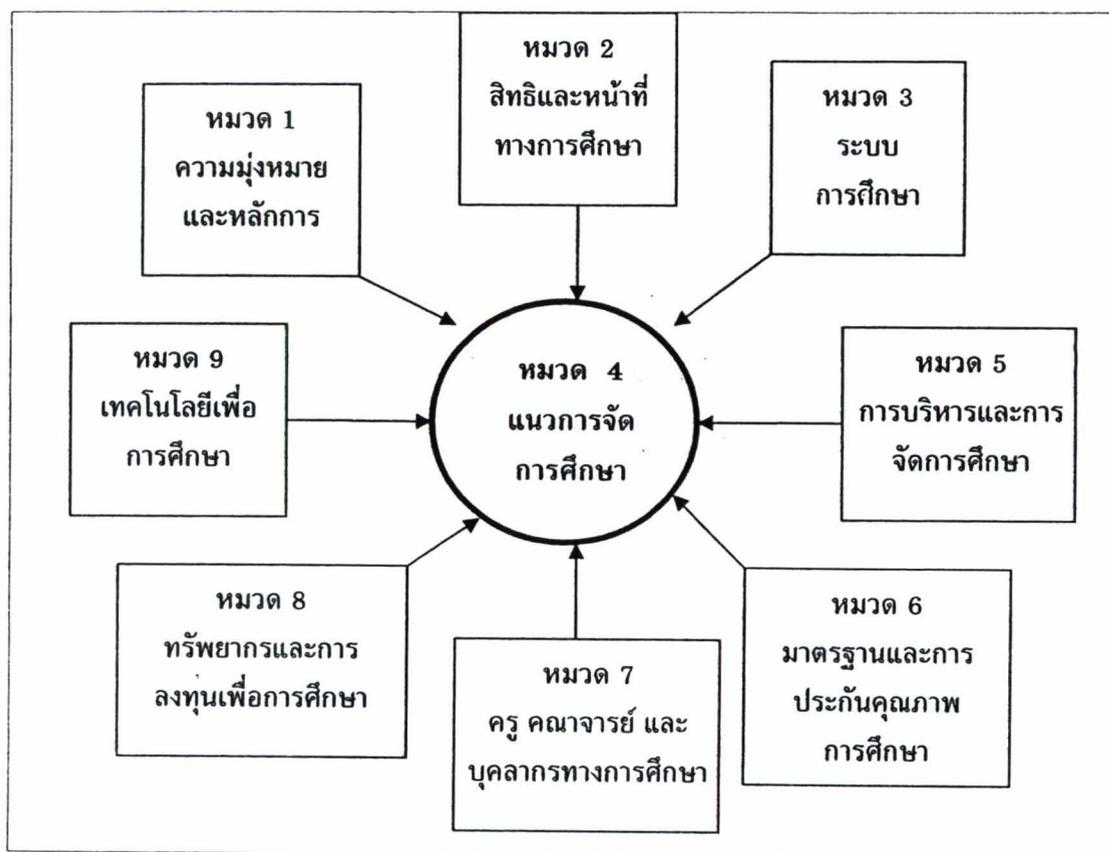
หมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา กล่าวถึงการให้มีระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบ ประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษา

หมวดที่ 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ว่าด้วยการให้กระทรวงส่งเสริม ให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและ มาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร การศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง ให้มีกฎหมาย ว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

หมวดที่ 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาว่าด้วยการให้มีการระดมทรัพยากร และการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา

หมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาว่าด้วยการให้รัฐต้องจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์วิทยุโทรคมนาคมและการ สื่อสารในรูปอื่น เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

สรุปได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยมุ่งเน้นสู่แนวการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ใน หมวด 4 แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การปฏิรูปการศึกษาทุกหมวดมุ่งสู่มหาวิทยาลัย 4 แนวการจัดการศึกษา

2.1.4 มาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.4.1 มาตรฐานการศึกษาของชาติ

มาตรฐานการศึกษาของชาติหมายถึง ลักษณะที่พึงประสงค์ของการจัดการศึกษาทั้งในด้านปัจจัยป้อนเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิตที่เกิดจากการศึกษา ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถที่พึงเกิดในตัวผู้สำเร็จการศึกษาตลอดจนผลได้อื่น ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546) จากอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ 2540, 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ 2545 และนโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภา ที่ต่างก็มีอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายและหลักการดังกล่าวสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) จึงได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกันดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550)

มาตรฐานการศึกษาของชาติ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 11 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
 มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้คือ 1) กำลังกายกำลังใจที่สมบูรณ์ 2) ความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและพัฒนาสังคม 3) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว 4) ทักษะทางสังคม และ 5) คุณธรรม จิตสาธารณะ และจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก

มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา จัดการเรียนรู้ที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ และการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การจัดหลักสูตรการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ 2) มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ 3) มีการบริหารจัดการที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การบริการวิชาการและสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้ 2) การศึกษาวิจัย สร้างเสริมสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ และกลไกการเรียนรู้ และ 3) การสร้างและการจัดการความรู้ในทุกระดับทุกมิติของสังคม

2.1.4.2 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 18 มาตรฐาน ประกอบด้วย มาตรฐานด้านผู้เรียน 8 มาตรฐาน มาตรฐานด้านการเรียนการสอน 2 มาตรฐาน มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา 6 มาตรฐาน และมาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานด้านผู้เรียน 8 มาตรฐาน ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

มาตรฐานด้านการเรียนการสอน 2 มาตรฐาน ดังนี้ มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรม จริยธรรมมีวุฒิ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี มาตรฐานที่ 10 ครู มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการ 6 มาตรฐาน ดังนี้ มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดองค์กรโครงสร้าง ระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษามีหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการ

จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อม และการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานด้านพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้มี 2 มาตรฐาน ดังนี้ มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามี การร่วมมือระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนาสถาบันทางวิชาการ และองค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ในชุมชน

สรุปได้ว่า จากอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ 2540, 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ 2545 และนโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภา ที่ต่างก็มี อุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้คน ไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้นเพื่อให้ เป็นไปตามจุดหมายและหลักการดังกล่าวสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(สกศ.) ได้กำหนดมาตรฐาน การศึกษาของชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐานที่สอดคล้องกันโดยมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติมี 3 มาตรฐาน ส่วนมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 18 มาตรฐาน

2.1.5 ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 ก) กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาว่า นับจากที่มี การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 10 ปี ของความ พยายามปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบอีกครั้งหนึ่ง อย่างไรก็ตามจากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาที่ ผ่านมาพบว่าหลายเรื่องประสบผลสำเร็จเช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้นตัวอย่าง ได้แก่ การรวมทบวงมหาวิทยาลัยกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรีเข้าเป็นกระทรวงเดียวกัน มีการจัดระเบียบบริหารราชการแบบเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาการศึกษาอย่างบูรณาการและการประสานเชื่อมโยงกันโดยยึดเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลาง มีการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือ สมศ. เป็นองค์การมหาชน เพื่อประเมินคุณภาพภายนอกและรับรองมาตรฐานสถาบันการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา การนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการ เพื่อความเป็นอิสระ คล่องตัว ในการบริหารจัดการเป็นต้น อย่างไรก็ตามยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอดโดยเฉพาะ โดยเฉพาะด้าน คุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ รวมทั้ง การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ที่พบว่าสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งการคิด วิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่าง ต่อเนื่อง คุณธรรม จริยธรรม ไม่ได้คนเก่ง คนดีและใจรักมาเป็นครู คณาจารย์ ในด้านการบริหาร จัดการ พบว่า ยังไม่มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการทั้งสู่สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเป้าหมาย รวมทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา จากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552ก)

ต่อมาเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 ได้มีการประชุมสภาการศึกษา โดยมีนายจรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานฯ เห็นชอบให้สำนักงานเลขาธิการสภา

การศึกษาดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ โดยเร็วต่อไป โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการสภาการศึกษาเฉพาะกิจปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสภาการศึกษา ประธานอนุกรรมการสภาการศึกษาทุกคณะ ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา โดยมีศาสตราจารย์ยงยุทธ ยุทธวงศ์ เป็นประธาน เลขาธิการสภาการศึกษาเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ เพื่อดำเนินการจัดทำ ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในภาพรวม และให้คำปรึกษาแนะนำ การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาใน ทศวรรษที่สอง รวมทั้งยังเห็นชอบให้คณะกรรมการสภาการศึกษาที่สภาแต่งตั้งแล้วทั้ง 7 คณะ และ ให้แต่งตั้งเพิ่มอีกหนึ่งคณะ ดำเนินการจัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์และมาตรการในการปฏิรูปการศึกษา รวม 9 ประเด็น ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ การเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วม การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การผลิตและ พัฒนากำลังคน การเงินเพื่อการศึกษา เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กฎหมายการศึกษา และการเรียนรู้ ตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1.5.1 ข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาและสานต่อ

การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา พบปัญหาที่ต้องเร่ง ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาและสานต่อ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552ก)

1. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน/สถานศึกษาพบว่า มีสถานศึกษาชั้น พื้นฐานที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินของ สมศ. จากการประเมินรอบแรก ถึงร้อยละ 65 จาก สถานศึกษาที่มีมากกว่าสามหมื่นแห่งทั่วประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กใน ชนบทในภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ ในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน พบว่าสัมฤทธิ์ผลในวิชา หลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 อย่างไรก็ดีตามในการประเมินรอบสองของสมศ. พบว่าสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและ มัธยมศึกษาจำนวน 22,425 แห่ง มีถึงร้อยละ 79.7 ที่ได้มาตรฐาน และร้อยละ 20.3 ที่ต้องได้รับการ พัฒนา

2. ด้านการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ อาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถและมีปริมาณเพียงพอ ที่ผ่านมาพบว่า เนื่องจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ผนวกกับการใช้มาตรการจูงใจให้ครูเกษียณ ตั้งแต่ปี 2543-2549 ทำให้โรงเรียนสูญเสียอัตราครูไป จำนวน 53,948 อัตรา (ครูเกษียณ 74,784 อัตรา ได้อัตราคืนเพียง 20,836 อัตรา) อีกทั้งบัณฑิต ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์บางส่วนจบแล้วไม่เป็นครู อาจารย์ มีปัญหาครูสอนไม่ตรงวุฒิและขาดแคลน ครูในบางพื้นที่ ทำให้มีการขาดแคลนครูโดยรวมในเชิงปริมาณและคุณภาพทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการอาชีวศึกษารวมทั้งอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาประกอบกับใน อนาคตอีกประมาณ 5-10 ปี จะมีครูประจำการเกษียณอายุจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 จึงต้องเตรียมการ เพื่อรองรับในด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู พบว่าผู้เลือกคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็น อันดับท้ายๆ เข้าสาขาอื่นไม่ได้จึงมาเรียนมีเป็นจำนวนมาก จึงไม่ได้คนเก่ง มีใจรักมาเป็นครู ในด้าน การพัฒนาครูพบว่า ขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่องและขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอ

2.1.5.2 หลักการและกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ เป้าหมายและกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

หลักการและกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ เป้าหมายและกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองบนฐานของหลักการและแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการการศึกษา, 2552ก)

1. หลักการและกรอบแนวคิด เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้และเสนอกลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ไม่ใช่ส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบ และพิจารณาระบบการศึกษาและเรียนรู้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาประเทศ ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบอื่นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เกษตรกรรม สาธารณสุข การจ้างงาน เป็นต้น

2. ระบบการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญ คือ ครู หลักสูตร สถานศึกษา และกระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ ประเด็นสำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบการศึกษานี้คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู คุมนายครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า ปัจจัยสำคัญอื่นๆ คือระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล มีการกระจายอำนาจและทรัพยากรสู่ท้องถิ่น การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งผลให้การศึกษาที่มีสัมฤทธิ์ผลสำหรับผู้เรียนทั้งประเทศ ทั้งในเมืองและชนบท ทั้งมีฐานะดีและยากจน

3. ระบบการเรียนรู้ คือระบบที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีคุณธรรมนำความรู้ โดยอาจอยู่ในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา และมีปัจจัยและเครื่องมือต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเต็มตามศักยภาพ ทั้งที่มาจากระบบการศึกษาปกติ และจากนอกระบบ เช่น สื่อการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ทุกแห่งและทุกเวลา ประเด็นสำคัญในการปฏิรูประบบการเรียนรู้คือการเน้นความสำคัญของปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ นับตั้งแต่ครู ผู้ปกครอง ชุมชน บุคคลตัวอย่าง สื่อมวลชน รวมถึงสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยี เป็นต้น

4. วิสัยทัศน์ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพ ในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา

5. เป้าหมาย ภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลักสามประการคือ 1) พัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย พัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าสามารถ ดึงดูด คนเก่ง ดี และมีใจรักมาเป็นครูคณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 2) โอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ เพิ่มโอกาส

การศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย มีโอกาสเข้าถึง การศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมใน การบริหารจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษาด้วย

6. กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเลขาธิการศึกษา (2552ก) กล่าวถึงกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาว่าเป็นปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยศึกษาประเด็นปัญหาหลักในการศึกษาและการเรียนรู้ที่ยึดโยงกัน และเน้นการปรับปรุงแก้ไขอย่าง เป็นระบบ ปรับกระบวนการทัศน์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้โดยการสร้างครูยุค ใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ มีใจรัก มีคุณธรรม จริยธรรม เข้ามาเป็นครู คณาจารย์ และปรับระบบ บริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพคล่องตัว เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ บริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วยประเด็นสำคัญของระบบการศึกษา และการเรียนรู้ที่ต้องปฏิรูปอย่างเร่งด่วน 4 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ที่มีนิสัยใฝ่ เรียนรู้ตั้งแต่ปฐมวัยสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มี ความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มี ระเบียบวินัย ค่านิยมประชาธิปไตย สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง สามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ แข็งแรง เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียม เสมอภาค จึงกำหนดแนวทางปฏิรูป คือ การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและการเรียนรู้ และผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพมีสมรรถนะและความรู้ความสามารถ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสม กับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์ มี ปริมาณครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการ สอนได้อย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจ อยู่ได้อย่างยั่งยืน มีแนวทาง ปฏิรูป คือ การพัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา การใช้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ มีคุณภาพ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ สำหรับการศึกษาและเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกโรงเรียน และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวน พฤษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและศูนย์การศึกษาและนันทนาการเป็นต้น เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีคุณภาพ และ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (demand side) โดยให้ผู้เรียนเลือกรับบริการ มีแนวทางปฏิรูปคือ 1) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม และมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น และ 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง มีหลักการและกรอบแนวคิดที่เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ และเสนอกลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งระบบการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ คือ ครู หลักสูตร สถานศึกษา และกระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ ประเด็นสำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบการศึกษานี้คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่วนระบบการเรียนรู้ คือระบบที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีคุณธรรมนำความรู้ ประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่ต้องปฏิรูปอย่างเร่งด่วน มี 4 ประการหลัก คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน ซึ่งจะเห็นได้ว่าข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองให้ความสำคัญกับระบบการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการพัฒนาครูให้สามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับกรอบแนวทางข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและการเรียนรู้ ที่ต้องปฏิรูปอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในประเด็นของพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งหวังให้เกิดผลในการปฏิบัติคือครูนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปปฏิบัติ และสามารถส่งผลให้คุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตั้งแต่ปฐมวัยสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2.2 หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา

หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งมีจุดหมายสำคัญในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนไทยทั้งชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เมื่อพูดถึง “การเรียนรู้” สิ่งที่จะต้องมาเกี่ยวพันด้วยเสมอก็คือเรื่อง 1) กระบวนการเรียนรู้ 2) สารการเรียนรู้ และ 3) ผลการ

เรียนรู้ ดังนั้นในการปฏิรูปการเรียนรู้ นั้น จึงหมายรวมทั้งการปฏิรูปทางด้านกระบวนการเรียนรู้ สารการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ รวมถึงการปรับเปลี่ยนแนวคิดและการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูด้วย เพราะการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่การปรับเปลี่ยนเฉพาะที่ตัวครูก็อาจจะไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สมบูรณ์ได้ หากผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหาร บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนไม่ให้การส่งเสริมสนับสนุน ดังนั้นการปฏิรูปการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องเป็นไปอย่างพร้อมเพรียงกันทุกฝ่าย (ทศนา แคมมณี, 2544ก)

เนื่องจากการปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นประเด็นสำคัญที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญดังนั้น จึงมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สำคัญหลายเรื่อง อาทิเช่น การวิจัยเรื่องสภาพปัญหาการดำเนินงานการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ 9 ประการคือ การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดสรรงบประมาณ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดหาและผลิตสื่อการเรียนรู้ การจัดแหล่งเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน การนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสร้างขวัญและกำลังใจ และการวัดและประเมินผล (เล็ก สาสิมมา, 2545) การวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาของการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่าปัญหาของการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ (ประกอบ กุฎโพธิ์, 2545) การศึกษาการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ที่พบว่าโรงเรียนดำเนินการตามแนวปฏิรูปการศึกษาในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ด้านระบบบริหารการศึกษา ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เป็นต้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 22 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด” ทำให้เกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา และส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาหลายประการ ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ด้านหลักสูตร

การปฏิรูปหลักสูตรมีการกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เหมาะสม ชัดเจนทั้งเป้าหมายหลักสูตรในการพัฒนาผู้เรียนและกระบวนการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดหมาย สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นทิศทางในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนในแต่ละระดับ นอกจากนั้นได้กำหนดโครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐานของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละชั้นปีไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปิดโอกาสให้สถานศึกษาเพิ่มเติมเวลาเรียนได้ตามความพร้อมและจุดเน้น อีกทั้งได้ปรับกระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียน เกณฑ์การจบการศึกษาแต่ละระดับ และเอกสารแสดงหลักฐานทางการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และมีความชัดเจนต่อการนำไปปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิตโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

หลักการ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติมีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำหรับการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล

2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชนที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ

3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

4. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้

5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัยครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

จุดหมายของหลักสูตร หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ถึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. มีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต

3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรีย์และรักการออกกำลังกาย

4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการดังนี้ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการ

การคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และ 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

1. ภาษาไทย
2. คณิตศาสตร์
3. วิทยาศาสตร์
4. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. สุขศึกษาและพลศึกษา
6. ศิลปะ
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. ภาษาต่างประเทศ

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1. กิจกรรมแนะแนว
2. กิจกรรมนักเรียน
3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

ระดับการศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดระดับการศึกษาเป็น 3

ระดับดังนี้

1. ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) การศึกษาระดับนี้เป็นช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้วยการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ทักษะการคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์ และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม โดยเน้นจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัดและความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัว มีทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา มีทักษะใน

การดำเนินชีวิต มีทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) การศึกษาระดับนี้เน้นการเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะเฉพาะด้าน สนองตอบความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคน ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ มุ่งพัฒนาตนและประเทศตามบทบาทของตน สามารถเป็นผู้นำและผู้ให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ

2.2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร Curriculum ในภาษาอังกฤษมีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า currere หมายถึง running course หรือเส้นทางที่ใช้วิ่ง ซึ่งต่อมามีคำศัพท์นี้ถูกนำมาใช้ในทางการศึกษาว่า running sequence of courses of learning experiences (Amstrong, 1989 อ้างถึงในใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539) ซึ่งหมายถึงเส้นทางที่จะต้องวิ่งไป หรือประสบการณ์การเรียนรู้ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้แตกต่างกันออกไปหลากหลายทรรศนะ ซึ่งแบ่งประเด็นสำคัญของการให้ความหมายได้ดังนี้ (สังต์ อุทรานันท์, 2537)

1. หลักสูตร คือ รายวิชาหรือเนื้อหาสาระที่ใช้สอน
2. หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่นักเรียน
3. หลักสูตร คือ กิจกรรมการเรียนการสอน
4. หลักสูตร คือ สิ่งที่สังคมคาดหวังหรือมุ่งหวังจะให้เด็กได้รับ
5. หลักสูตร คือ สื่อกลางหรือวิถีทางที่จะนำเด็กไปสู่จุดหมายปลายทาง
6. หลักสูตร คือ ข้อผูกพันระหว่างครูและนักเรียนและสิ่งแวดล้อมทางการ

เรียน

7. หลักสูตร คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนครูและสิ่งแวดล้อมทางการเรียน

8. หลักสูตรในความหมายอื่นๆ

2.2.1.2 ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรเป็นหัวใจของการศึกษา ทั้งนี้เพราะหลักสูตรเป็นเครื่องมือในการแปลงจุดมุ่งหมายและนโยบายทางการศึกษาของชาติไปสู่การปฏิบัติ หรือบางครั้งมีผู้เปรียบเทียบหลักสูตรเปรียบเป็นเสมือนทางเสื่อ ที่คอยกำหนดทิศทางในการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ซึ่งความสำคัญของหลักสูตรสรุปได้ดังนี้ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537)

1. หลักสูตร เป็นแผนและแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุตามความมุ่งหมายและนโยบาย

2. หลักสูตร เป็นหลักและเป็นแนวทางในการวางแผนวิชาการ การจัดและการบริหารการศึกษา การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร การจัดวัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรมการเรียนการสอน งบประมาณ อาคาร สถานที่ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับคาดหวังของหลักสูตร

3. หลักสูตร เป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของประเทศ และสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น

4. หลักสูตรจะกำหนดความมุ่งหมายขอบข่ายของเนื้อหาแนวทางการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน แหล่งทรัพยากรและการประเมินผลสำหรับการจัดการศึกษาของครูและผู้บริหาร

5. หลักสูตรจะเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาสังคมของประเทศ

ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2544) กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนเบ้าหลอมพลเมืองดีและมีคุณภาพประชาชนจะมีลักษณะและคุณภาพอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับการจัดการหลักสูตรว่า ต้องการให้ผู้ที่ผ่านหลักสูตรเป็นอย่างไร หลักสูตรจึงเสมือนเบ้าหลอม

2. หลักสูตรเป็นโครงการ และแนวทางในการให้การศึกษา เพราะหลักสูตรจะบอกให้ทราบว่า การจัดการศึกษานั้นมุ่งหวังจะให้บรรลุวัตถุประสงค์อะไรบ้างในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะต้องจัดเนื้อหาสาระประสบการณ์อย่างไร และจะใช้อะไรเป็นเครื่องแสดงว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการศึกษา หลักสูตรจะเป็นเกณฑ์มาตรฐานให้ทุกสถาบันที่จัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน เช่น โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ฯลฯ ได้จัดการศึกษาให้เป็นระเบียบแบบแผนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการดำเนินการเรียนการสอนหรือให้มีมาตรฐานในการจัดการศึกษาเหมือน ๆ กัน

2.2.1.3 องค์ประกอบหลักสูตร

แนวคิดของ Tyler (1970) กำหนดเป็นองค์ประกอบของหลักสูตร

4 ประการ คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์
2. การเลือกเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้
3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้
4. การประเมินผลการเรียนรู้

Beauchamp (1981) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร 4 ประการคือ

1. ขอบข่ายของเนื้อหาสาระ
2. การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์เฉพาะ
3. การวางแผนการใช้หลักสูตร
4. การพิจารณาตัดสิน

สัจด์ อุทรานันท์ (2527) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้อย่างกว้าง ๆ ว่าแบ่งเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. ส่วนประกอบที่จำเป็นสำหรับหลักสูตร ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมาย แยกเป็น จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ 2) เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ ได้แก่ ข้อเท็จจริง และความรู้ธรรมดา และความคิดรวบยอดและหลักการ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางกาย และเจตคติและค่านิยม และ 3) การประเมินผล

2. ส่วนประกอบอื่นๆ ที่จะบรรจุไว้ในหลักสูตร ได้แก่ เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร การเสนอแนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอน และการเสนอแนะการใช้สื่อการเรียนการสอน

นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะไว้ว่าควรเรียงลำดับขององค์ประกอบหลักสูตรดังนี้

1. เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะของหลักสูตร
3. เนื้อหาสาระและประสบการณ์
4. การเสนอแนะแนวทางการจัดการเรียนการสอน
5. การเสนอแนะการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิชาการในชุมชน
6. การประเมินผล

2.2.1.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์หลักสูตร

ครูหรือผู้เกี่ยวข้อง สามารถดำเนินการจัดทำ เอกสาร ตำรา หนังสือ คู่มือ สามารถ สร้างและใช้หลักสูตรสถานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในการดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตรนั้น มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิสัยทัศน์ หลักการ จุดหมาย ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2. ศึกษาโครงสร้างหลักสูตร
3. ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด
5. จัดทำคำอธิบายรายวิชา
6. จัดทำโครงสร้างหน่วยการเรียนรู้

2.2.2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียนประกอบด้วยความคิดทั้งหมดทั้งหลายของครูการวางแผนการปฏิบัติของครู ในการริเริ่มสร้างสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเป็นลำดับขั้นตอนมีงานวิจัยจำนวนมากที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารจัดการชั้นเรียนกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และความสัมพันธ์ของทั้งสององค์ประกอบเป็นความสัมพันธ์แบบ synergistic คือ การรวมพลังให้เกิดผลลัพธ์ที่มากขึ้น นั่นคือความสำเร็จของการบริหารจัดการชั้นเรียน จะมีอิทธิพลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการจัดการชั้นเรียน การบริหารจัดการชั้นเรียนและการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การบริหารจัดการชั้นเรียนไม่ใช่จุดหมายปลายทาง

แต่เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของบทบาทความเป็นผู้นำของครู การบริหารจัดการชั้นเรียนไม่สามารถแยกจากหน้าที่การสอนเมื่อการวางแผนการสอนก็คือ การที่ครูกำลังวางแผนการบริหารจัดการชั้นเรียนให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

การเตรียมตัวเพื่อการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมเพื่อการบริหารจัดการห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ครูที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสร้างข้อกำหนดที่ชัดเจนและมีขั้นตอนการปฏิบัติ ที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ชัดเจน และจัดกิจกรรมในห้องเรียนให้ประสานสอดคล้องด้วยความระมัดระวัง ในระหว่างที่เกิดการเปลี่ยนคาบสอน ในตอนเริ่มต้นและสิ้นสุดการสอน

2. ครูที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพจะพัฒนาระบบในการ ยึดเหนี่ยวนักเรียนให้รับผิดชอบการเรียนรู้และพฤติกรรมในห้องเรียน

3. นอกเหนือจากการจะต้องมีทักษะในการวางแผนและการดำเนินการให้เกิดความสอดคล้อง ครูก็ยังคงต้องเผชิญกับความยุ่งยากลำบากหรือนักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียนที่มักจะทำก่อกวนมากกว่าจะร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้อีกด้วย

4. ครูที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีทักษะในการเข้าไปสอดแทรกแก้ปัญหาโดยทันทีกับนักเรียนที่สร้างปัญหา และต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรมด้วย

5. ครูที่สามารถบริหารจัดการได้ยอมรับในความสำคัญของอิทธิพลระหว่างบุคคล คนแต่ละคนสามารถจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นได้ด้วยวิธีการ 5 วิธี คือ

5.1 ความสามารถในการควบคุมและให้รางวัลที่มีค่า

5.2 ความสามารถในการที่จะระงับการให้รางวัล

5.3 ความมีอำนาจโดยกฎหมาย ซึ่งเป็นทรัพย์สินสมบัติที่มีมาพร้อมกับตำแหน่ง

หน้าที่

5.4 ความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความรู้เฉพาะทาง

5.5 ความเป็นผู้มีเสน่ห์ หรือเป็นสมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพล

2.2.2.1 การวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล

หลักการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม เทคนิคและวิธีการในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ครูมีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองในบรรยากาศและสถานการณ์ที่ครูจัดให้ผู้เรียนได้คิดเอง ปฏิบัติเอง และนำไปสู่การสร้างความรู้ด้วยตนเองอย่างพึงพอใจการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มจะช่วยให้ครูมีข้อมูลที่สำคัญในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสนองตอบความต้องการ ความถนัด ความสนใจและวิธีการหรือลีลาการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน วิธีการวิเคราะห์ผู้เรียน วิธีวิเคราะห์ผู้เรียนซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนได้รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายหรือความต้องการที่จะใช้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียน แล้วนำไปจัดกลุ่มผู้เรียนในลักษณะกลุ่มเหมือนหรือกลุ่มคละ หรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะในเรื่องทักษะ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายวิธีที่จะให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียน อาทิ การสนทนา สัมภาษณ์ สังเกต กระบวนการกลุ่ม การทำแบบทดสอบก่อนเรียน การรวบรวมข้อมูล การเรียนรู้ด้านสุขภาพและด้านพัฒนาการจากระเบียบสะสม บันทึกสุขภาพ แฟ้มผลงาน (Portfolio) และผลการประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)

3. วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลโดยจำแนกให้เห็นองค์รวมของผู้เรียนใน 3 ด้าน คือ ความสนใจ สติปัญญา วุฒิภาวะ รวมทั้งวิธีการเรียนรู้

2.2.2.2 การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน

บรรยากาศในชั้นเรียนมีส่วนสำคัญ ในการส่งเสริมความสนใจใคร่รู้ใคร่เรียน ให้แก่ผู้เรียน ชั้นเรียนที่มีบรรยากาศเต็มไปด้วยความอบอุ่นความเห็นอกเห็นใจ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน ย่อมเป็นแรงจูงใจภายนอกที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรักการเรียนรักการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน และช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติอันดีงามให้แก่กันนักเรียน นอกจากนี้การมีห้องเรียนที่มีบรรยากาศแจ่มใส สะอาด สว่าง กว้างขวาง พอเหมาะ มีโต๊ะเก้าอี้ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีมุมวิชาการ ส่งเสริมความรู้ มีการตกแต่งห้องให้สดใส ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ส่งผลทำให้ผู้เรียนพอใจมาโรงเรียน เข้าห้องเรียนและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้เป็นครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ประเภทของบรรยากาศ หลักการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน และการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุขเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้

การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาตลอดจนช่วยสร้างเสริมความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน

ความสำคัญของการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน จากการสำรวจเอกสารงานวิจัย ได้ค้นพบว่า บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความสนใจในบทเรียน และเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น . การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ที่ครูให้ความเอื้ออาทรต่อนักเรียน ที่นักเรียนกับนักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีมิตรต่อกันที่มีระเบียบ มีความสะอาด เหล่านี้เป็นบรรยากาศที่นักเรียนต้องการ ทำให้นักเรียนมีความสุขที่ได้มาโรงเรียน และในการเรียนร่วมกับเพื่อน ๆ ถ้าครูผู้สอนสามารถสร้างความรู้สึกรักให้เกิดขึ้นต่อนักเรียนได้ ก็นับว่าครูได้ทำหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชนของประเทศชาติให้เติบโตขึ้นอย่างสมบูรณ์ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม โดยแท้จริง ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งประมวลได้ดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เช่น ห้องเรียนที่ไม่คับแคบจนเกินไปทำให้นักเรียนเกิดความคล่องตัวในการทำกิจกรรม

2. ช่วยสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ดีงามและความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่สะอาด ที่จัดโต๊ะเก้าอี้ไว้อย่างเป็นระเบียบ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน นักเรียนจะซึมซับสิ่งเหล่านี้ไว้โดยไม่รู้ตัว

3. ช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียน เช่น มีแสงสว่างที่เหมาะสม มีที่นั่งไม่ใกล้กระดานดำมากเกินไป มีขนาดโต๊ะและเก้าอี้ที่เหมาะสมกับวัยรูปร่างของนักเรียนนักศึกษา ฯลฯ

4. ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความสนใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดมุมวิชาการต่าง ๆ การจัดป้ายนิเทศการตกแต่งห้องเรียนด้วยผลงานของนักเรียน

5. ช่วยส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เช่น การฝึกให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การฝึกให้มีอัธยาศัยไมตรีในการอยู่ร่วมกัน ฯลฯ

6. ช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการมาโรงเรียน เพราะในชั้นเรียนมีครูที่เข้าใจนักเรียน ให้ความเมตตาเอื้ออารีต่อนักเรียนและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนจะช่วยส่งเสริมและสร้างเสริมผู้เรียนในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคมได้เป็นอย่างดี ทำให้นักเรียนเรียนด้วยความสุข รักการเรียน และเป็นคนใฝ่เรียนใฝ่รู้ในที่สุด

บรรยากาศที่พึงปรารถนาในชั้นเรียน ในการจัดการเรียนการสอนผู้สอนต่างปรารถนาให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น และผู้เรียนเกิดพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร บรรยากาศในชั้นเรียนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ความปรารถนานี้เป็นจริงบรรยากาศในชั้นเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการสอนจัดแบ่งได้ 6 ลักษณะ สรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศที่ท้าทาย (Challenge) เป็นบรรยากาศที่ครูกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน นักเรียนจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายามทำงานให้สำเร็จ

2. บรรยากาศที่มีอิสระ (Freedom) เป็นบรรยากาศที่นักเรียนมีโอกาสได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมถึงโอกาสที่จะทำผิดด้วย โดยปราศจากความกลัว และวิตกกังวล บรรยากาศเช่นนี้ จะส่งเสริมการเรียนรู้ผู้เรียนจะปฏิบัติกิจกรรมด้วยความตั้งใจโดยไม่รู้สึกรังเกียจ

3. บรรยากาศที่มีการยอมรับนับถือ (Respect) เป็นบรรยากาศที่ครูรู้สึกว่าการเรียนเป็นบุคคลสำคัญ มีคุณค่า และสามารถเรียนได้อันส่งผลให้นักเรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และเกิดความยอมรับนับถือตนเอง

4. บรรยากาศที่มีความอบอุ่น (Warmth) เป็นบรรยากาศทางด้านจิตใจ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการเรียน การที่ครูมีความเข้าใจนักเรียน เป็นมิตร ยอมรับให้ความช่วยเหลือ จะทำให้นักเรียนเกิดความอบอุ่นสบายใจรักครูรักโรงเรียนและรักการมาเรียน

5. บรรยากาศแห่งการควบคุม (Control) การควบคุมในที่นี้ หมายถึง การฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัย มิใช่การควบคุม ไม่ให้มีอิสระ ครูต้องมีเทคนิคในการปกครองชั้นเรียนและฝึกให้นักเรียนรู้จักใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองอย่างมีขอบเขต

6. บรรยากาศแห่งความสำเร็จ (Success) เป็นบรรยากาศที่ผู้เรียนเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น ผู้สอนจึงควรพูดถึงสิ่ง que ผู้เรียนประสบความสำเร็จให้มากกว่าการพูดถึงความล้มเหลว เพราะการที่คนเราคำนึงถึงแต่สิ่งที่ล้มเหลวจะมีผลทำให้ความคาดหวังต่ำซึ่งไม่ส่งเสริมให้การเรียนรู้ดีขึ้น

บรรยากาศทั้ง 6 ลักษณะนี้มีผลต่อความสำเร็จของผู้สอนและความสำเร็จของผู้เรียนผู้สอนควรสร้างให้เกิดในชั้นเรียน

2.2.3 ด้านการจัดการเรียนรู้

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่สะท้อนแนวคิดการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือผู้เรียนสำคัญที่สุด ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญของการจัดการเรียนการสอนในทุก รูปแบบและทุกระดับการศึกษา สามารถนำมากำหนดแนวทางได้ดังนี้

2.2.3.1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึงในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุดและกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดหมายถึง การกำหนดจุดหมาย สาระ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อ การเรียน และการวัดประเมินผล ที่มุ่งพัฒนาคน และชีวิต ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มตามความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ และทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกาศว่า การจัดการศึกษาจะต้องเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ หลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะครู ต่างก็พยายามค้นหาคำตอบว่า “การจัดการศึกษาหรือการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ” ต่างจาก “การจัดการศึกษาหรือการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง” อย่างไร ซึ่งทศนา ชมมณี (2544ก) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นประการสำคัญ ใครก็ตามที่เป็นคนสำคัญของเรา เราย่อมมีความรัก ความปรารถนาดีให้แก่เขา จะคิดจะทำอะไร ก็มักจะคิดถึงเขาก่อนคนอื่น และคิดถึงประโยชน์ที่เขาควรจะได้รับ...ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจึงไม่ใช่แนวทางหรือวิธีการสอน น่าจะเป็นหลักการหรือแนวคิดในการสอนมากกว่า ซึ่งการจะนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติได้ครูก็ต้องแสวงหาแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนมาใช้

1. ประวัติความเป็นมาของแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากการศึกษาความเป็นมาของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในวงการศึกษามานานได้มีความพยายามเปลี่ยนแปลงจากการจัดการเรียนการสอนที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ สำหรับการศึกษาของประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน ในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรทุกครั้งที่ผ่านมา (พ.ศ. 2503, พ.ศ. 2521 และ พ.ศ. 2533) มีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนที่ครูเป็นศูนย์กลางไปในแนวทางที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากยิ่งขึ้น แต่ยังคงประสบความสำเร็จไม่มากนัก ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของการจัดการเรียนการสอนดังกล่าว อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการศึกษาแนวก้าวหน้า (progressive education theory) ทฤษฎีนี้ไม่ใช่ทฤษฎีใหม่ นักปรัชญา นักการศึกษาในอดีตได้เสนอแนวคิดนี้มาเป็นเวลานานแล้วพื้นฐานแนวคิดของนักปรัชญานักการศึกษาได้นำเสนอไว้ ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2543 ข) ได้กล่าวถึงแนวคิดของนักการศึกษาหลายคน เช่น Petaolzze (1826), Froebel (1840), John Dewey (1916, 1938, 1940), Kilpatrick (1918), Rousseau (1962) และ Carl Rogers (1969) เป็นต้น ว่าการศึกษาเป็นกุญแจสำคัญของการพัฒนาเงื่อนไขทางสังคม การเรียนรู้สิ่งใดก็ตามต้องเตรียมเด็กให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งนั้นเสียก่อน

Froebel (1840 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2543ข) ให้แนวคิดที่ว่า เด็กคล้ายพืชที่กำลังงอกงาม ต้องการความอบอุ่นและแสงสว่าง การเรียนรู้ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นอย่างอัตโนมัติแต่เกิดจากการจัดกระทำอย่างมีขั้นตอน (unfolding) บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจเดิมที่มีอยู่ด้วยความสนุกสนาน จึงควรส่งเสริมการเรียนรู้จากการเล่น (play) จะทำให้เด็กสนใจและเรียนรู้ได้มากขึ้น ผู้สอนควรรู้จักจัดกิจกรรม แนะนำการเล่น และพัฒนาเครื่องเล่นต่าง ๆ ให้แก่เด็ก

John Dewey (1916, 1938, 1940) เป็นผู้บุกเบิกคนสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (student - centered learning) Dewey มีแนวคิดว่าการศึกษาเป็นฟังก์ชันหนึ่งของสังคม โรงเรียนจึงมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมอยู่ตลอดเวลา ครูที่ดีจะต้องนำประสบการณ์ ความสนใจและปัญหาจากสังคมภายนอกเข้ามาแทรกในกิจกรรมของโรงเรียน ครูจะต้องเข้าใจความต้องการและความสนใจของเด็ก ตระหนักในการสร้างผู้เรียนให้เกิดความงอกงามและพัฒนาการ (growth and development) ตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน หลักสูตรไม่ใช่ศูนย์กลางของการเรียนรู้แต่ศูนย์กลางของการเรียนรู้อยู่ที่ตัวเด็ก (child-centered) เด็กเป็นศูนย์กลางในสิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้ แนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีของดิวอี้ (Dewey's theories) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาผู้เรียน ให้มีอิสระทางความคิดและนำผู้เรียนไปสู่สังคมอย่างเต็มที่ การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรงของผู้เรียน มากกว่าการถ่ายทอดความรู้และค่านิยมผ่านทางหนังสือและการสอนใช้วิธีการบรรยาย John Dewey ยังเห็นว่า การศึกษาควรจะสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยตรงด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบตนเอง ความรู้ที่ให้ผู้เรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และต้องตรงกับความต้องการ จุดมุ่งหมายและความสามารถของผู้เรียน นอกจากนี้ การศึกษาจะต้องเป็นการนำเอาองค์ความรู้ทั้งหลายและความรอบรู้ พัฒนาความเป็นมนุษย์ และช่วยให้สังคมมีความก้าวหน้าขึ้น ปรัชญาของดิวอี้ มีพื้นฐานความเชื่อว่า ความนึกคิดที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นสิ่งที่ต้องแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกันแนวคิดสำคัญๆ ที่ Dewey ได้เสนอไว้มีดังนี้

1. ธรรมชาติของเด็กครูควรรู้จักธรรมชาติของเด็ก ว่าเด็กมีธรรมชาติของความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น ตรงไปตรงมา ชอบคิด และมีความคิดสร้างสรรค์ในตัวเองทุกคน ครูจึงควรสะท้อนธรรมชาติของเด็กให้เด็กแสดงพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติของเขาออกมา

2. เอกัตตะบุคคลของเด็กครูควรเข้าใจเอกัตตะบุคคลของเด็กเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เด็กแต่ละคนมีความต้องการ ความสนใจและความถนัดต่างกัน ครูต้องยอมรับความแตกต่าง และความหลากหลายของเด็ก ถือว่าเด็กทุกคนมีศักดิ์ศรี และยอมให้เด็กเป็นตัวของตัวเอง มีเสรีภาพและมีควมเอิสระ

3. บทบาทของครู

3.1 ครูควรเป็นผู้ร่วมวางแผนการเรียนรู้กับเด็ก (co-planner) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ และกระบวนการเรียนรู้

3.2 ครูควรเป็นผู้กระตุ้น (motivator) ให้เด็กทุกคนกระตือรือร้น สนใจ ตั้งใจ ใฝ่รู้และพัฒนาตนเอง

3.3 ครูควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ให้แก่เด็กเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความงอกงามและพัฒนาการ

Kilpatrick (Kilpatrick, 1918 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547) เป็นนักการศึกษาสำคัญอีกท่านหนึ่งที่ให้แนวคิดพัฒนาการศึกษาแนวก้าวหน้า สืบต่อจาก Dewey Kilpatrick ให้แนวคิดว่าการจัดการเรียนการสอนควรเน้นให้ผู้เรียนบรรลุผลสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. มีความรู้ที่ถาวร
2. มีความเข้าใจและเกิดทักษะระดับสูง
3. สามารถปฏิบัติและเรียนรู้อย่างมีความสุข
4. มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ต่อไป
5. มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรทางสังคม

Kilpatrick เชื่อว่า ผลการเรียนรู้ดังกล่าวจากโรงเรียน จะช่วยทำให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดีตื่นตัว คิดและทำอย่างชาญฉลาดสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้

Rousseau (Rousseau, 1962 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2543 ค) ได้เสนอแนวคิดที่เด็กทุกคนมีลักษณะของความเป็นผู้บริสุทธิ์ วิถีธรรมชาติ จะช่วยพัฒนาเด็กให้งอกงามก้าวหน้าตามความต้องการและความสนใจ ควรให้เด็กมีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง และควรจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคขวางกั้นความเจริญงอกงามให้หมดสิ้นไป พร้อมทั้งให้หลักว่า เด็กแต่ละคนมีธรรมชาติ และแบบแผนเป็นของตัวเอง ดังนั้นจึงต้องให้เด็กมีอิสระภายใต้การควบคุมสิ่งแวดล้อมที่ออกแบบให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ สิ่งที่จะให้เด็กเรียนรู้ควรกำหนดด้วยความเข้าใจในขั้นตอน และพัฒนาการตามธรรมชาติของเด็ก รากฐานความคิดดังกล่าว ต่อมาได้พัฒนาเป็นแนวคิดสำคัญ ๆ ทางการศึกษาหลายอย่าง เช่น การเรียนรู้เป็นรายบุคคล (individualized learning) การเรียนรู้แบบสืบค้น (discovery learning) การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (child-centered learning) นอกจากนี้ก็ปรัชญา นักการศึกษาดังกล่าวแล้วยังมีนักการศึกษาอีกท่านหนึ่งคือ Carl Rogers (1951, 1975, 1995 อ้างถึงใน กฤษณา คิตติ, 2547) ที่กล่าวถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ในแนวทฤษฎีของโรเจอร์สเองคือ “client-centered therapy” ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าการศึกษาจะต้องเข้าใจความต้องการของผู้เรียนในการสอนจะต้องให้ความสนใจทางด้านจิตใจของเด็ก นอกจากนี้ต้องให้ความสนใจกับบุคลิกภาพและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและกระบวนการเรียนรู้ ครูจะต้องสนับสนุนการพัฒนาความคิดของผู้เรียนที่หลากหลาย ครูต้องสนใจชีวิตของผู้เรียนให้มีความสัมพันธ์กัน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยให้ผู้เรียนมีความรู้เรื่องสังคม วิธีการสอน จะเน้นยุทธศาสตร์ทางกระบวนการคิด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เป็นการเรียนรู้ที่ร่วมมือกันและมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีการศึกษาแนวก้าวหน้า (progressive education theory) ก่อให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนแบบประเพณีนิยม มาเป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (learner-centered learning) ระบบการเรียนการสอนแบบประเพณีนิยมเป็นการสอน (หนังสือ) ที่เน้นเนื้อหาวิชาเป็นหลัก (subject-centered) กระบวนการสอนยึดครูเป็นศูนย์กลางของการกำหนดวัตถุประสงค์ การสอน และการประเมินผล สำหรับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้ผู้เรียนเป็นตัวตั้ง ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นที่ตัวเด็กผู้สอนทำหน้าที่ที่ร่วมวางแผน กระตุ้นจัดประสบการณ์ ส่งเสริมความคิด และอำนวยความสะดวกที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพ ความต้องการของผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง จะช่วยผลักดันผู้เรียนให้บรรลุผลสูงสุดตามศักยภาพของตนเอง

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญที่เกี่ยวข้องได้แก่ ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (behavioral theories) ทฤษฎีปัญญานิยม (cognitive theories) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theories) และทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (constructivist-theory) ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎีนี้มองการเรียนรู้ในมุมมองเดียวกัน แต่มีจุดเน้นที่แตกต่างกันดังนี้

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบพฤติกรรมนิยม (behavioral theories) นักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม ได้แบ่งพฤติกรรมของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยสิ่งเร้า (respondent behavior) เมื่อมีสิ่งเร้าพฤติกรรมตอบสนองก็จะเกิดขึ้นซึ่งสามารถจะสังเกตได้ 2) พฤติกรรมโอเปอเรนต์ (operant behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลหรือสัตว์แสดงการตอบสนองออกมา (emitted) โดยปราศจากสิ่งเร้าที่แน่นอน และพฤติกรรมนี้มีผลต่อสิ่งแวดล้อม (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2533) ซึ่งนักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม (behaviorism) ที่มีชื่อเสียงในกลุ่มนี้ได้แก่ Thorndike, Pavlov, Guthrie และ Skinner ทฤษฎีนี้สนใจศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สามารถสังเกตได้จากภายนอก โดยเน้นความสำคัญของสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ โดยมองว่าพฤติกรรมการเรียนรู้เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และมีการให้แรงเสริมเป็นตัวช่วยเพิ่มโอกาส หรือความถี่ของพฤติกรรมที่ต้องการ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากพลังกระตุ้นจากภายนอกในรูปของการให้รางวัลและการลงโทษ ผู้เรียนมีบทบาทคอยรับ (passive) สิ่งเร้าและปฏิสัมพันธ์ ส่วนผู้สอนมีบทบาทในการควบคุมและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องเบื้องต้น (Assumption) คาดหมายด้วยการให้รางวัลหรือลงโทษ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547) ของทฤษฎีพฤติกรรมนิยม มีดังนี้

1. พฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นโดยการเรียนรู้และสามารถจะสังเกตได้
2. พฤติกรรมแต่ละชนิดเป็นผลรวมของการเรียนรู้ที่เป็นอิสระหลายอย่าง
3. การเสริมแรง (Reinforcement) ช่วยทำให้พฤติกรรมเกิดขึ้นได้

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบปัญญานิยม (cognitive theories) นักจิตวิทยาปัญญานิยม (cognitivism) มีชื่อเสียงในกลุ่มนี้ได้แก่ นักจิตวิทยาชาวเยอรมันกลุ่มเกสตัลท์ (Gestalt Psychologist) เช่น โคห์เลอร์ (Kohler) คอฟคา (Koffka) แวร์ไธเมอร์ (Wertheimer) รวมทั้งนักจิตวิทยารุ่นใหม่ เช่น เพียเจท์ (Piaget) บรุนเนอร์ (Bruner) และ กานเย (Gagne) ทฤษฎีนี้สนใจศึกษากระบวนการคิดและการใช้เหตุผลภายในตัวบุคคล โดยมองว่าการเรียนรู้เกิดจากการใช้สติปัญญาและเหตุผลของผู้เรียน และเป็นผลมาจากการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในกระบวนการเรียนรู้นั้น สิ่งเร้าที่สำคัญคือสิ่งเร้าที่ผู้เรียนรับรู้ และการรับรู้เป็นปัจจัยสำคัญของการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจจะเกิดการหยั่งรู้ในการแก้ปัญหาและแก้ปัญหาได้ทันทีโดยไม่ต้องเสริมแรง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2543ค; สุรางค์ โค้วตระกูล, 2533) ทฤษฎีแนวนี้นี้เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการพัฒนากลยุทธ์ของการรับข่าวสาร จัดเก็บข่าวสาร และการนำข่าวสารออกมาใช้ ผู้เรียนต้องตื่นตัว (active) ในการพัฒนากลยุทธ์ที่จะสร้างความเข้าใจอย่างมีความหมาย ส่วนผู้สอนถือเป็นผู้ร่วมกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ และการใช้กลยุทธ์อย่างมีความหมาย (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theories) นักจิตวิทยาการเรียนรู้ทางสังคมที่มีชื่อเสียงในกลุ่มนี้ได้แก่ แบนดูรา (Bandura) รอส (Ross) เม็นลอฟ (Menlove) ทฤษฎีนี้สนใจศึกษากระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยเน้นความสำคัญของการ

สิ่งแวดล้อมและตัวผู้เรียน โดยทฤษฎีนี้มองว่าการเรียนรู้เกิดจากการสังเกต การเลียนแบบจากตัวแบบ หรือการแสดงพฤติกรรมที่เหมือนตัวแบบ โดยมีแรงจูงใจว่าการเลียนแบบจะนำมาซึ่งผลประโยชน์ สำหรับการเรียนรู้จากการสังเกต ประกอบด้วย 2 ชั้น คือ ชั้นการรับมาซึ่งการเรียนรู้ (acquisition) ซึ่งเป็นกระบวนการทางปัญญาและชั้นการกระทำหรือการแสดงออก (performance)

ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (constructivist-theory) จิตวิทยาการเรียนรู้ของ John Dewey (1938 อ้างถึงใน กฤษณา คิตติ, 2547) ก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ที่เรียกว่าทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (constructivism) แนวคิดนี้เชื่อว่า ความรู้ไม่ได้มาจากการค้นพบจากภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม แต่เป็นความรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้นภายในจิต จากการทำความเข้าใจหรือให้ความหมายกับเหตุการณ์ ประสบการณ์ หรือสารสนเทศ โดยอาศัยความรู้เดิม ความเชื่อทฤษฎี และความคาดหวังของตนในการการแปลความหมาย เพื่อทำความเข้าใจต่อสถานการณ์นั้น ๆ นักจิตวิทยาการเรียนรู้แนวคอนสตรัคติวิสต์ ที่มีชื่อเสียงในกลุ่มนี้ได้แก่ Dewey Piaget Vygotsky และ Ausubel ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ เน้นที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำความเข้าใจความรู้ใหม่ โดยอาศัยประสบการณ์ของตนเองที่สะสมมาเป็นพื้นฐาน นอกจากนี้ Dewey (Lambert & Walker, 1995) เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นความพยายามเชิงสังคม เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน (co-operative learning) ซึ่งเน้นความสำคัญของการสร้างความรู้โดยกลุ่มคน สรุปได้ว่า ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ มีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. ความรู้เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นโดยตัวผู้เรียนผู้เรียนจะพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและสภาพการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง มากกว่าที่จะรับมาจากการสอนจากผู้สอน ผู้เรียนไม่ใช่กล่องที่ว่างเปล่าที่คอยรับการถ่ายทอดจากผู้อื่นแต่สามารถสร้างความรู้ได้โดยอาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียน (Driscoll, 1994) หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้เรียนสร้างระบบความเข้าใจด้วยตนเองมากกว่าการส่งผ่านหรือการถ่ายทอดจากผู้สอน (construct their own understanding)

2. การเรียนรู้ใหม่สร้างบนฐานของการเรียนรู้ที่ผ่านมา (prior understanding) กล่าวคือความรู้ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นจะมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดผู้เรียนสร้างความรู้เองนั้นยอมรับทั้งข้อมูลที่มีอยู่เดิม และข้อมูลที่เกิดขึ้นใหม่ (Anderson, 1990 cited in Driscoll, 1994) การพัฒนาความรู้ต่าง ๆ เกิดขึ้นตั้งแต่ผู้เรียนยังไม่ได้เข้าสู่โรงเรียนซึ่งบางแนวคิดอาจจะถูกต้องและสอดคล้องกับความเป็นจริง แต่บางแนวคิดอาจคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง เช่น การเรียนรู้ของเด็กเกี่ยวกับโลกและดวงอาทิตย์ตามประสบการณ์ของเด็กนั้น เด็กเห็นว่าโลกแบนมีดวงอาทิตย์และเมฆเคลื่อนตัวผ่านโลกตลอดทั้งวัน เด็กจึงมีความเชื่อว่าโลกแบนและมีดวงอาทิตย์หมุนรอบโลก จะเห็นได้ว่าการสร้างความรู้ของเด็กในเรื่องนี้ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ต่อเมื่อเด็กได้รับข้อมูลเพิ่มเติมจากสภาพแวดล้อม และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพิ่มเติม ความรู้ในเรื่องนี้ของเด็กจึงจะมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวคิดใหม่กล่าวคือ เมื่อความรู้เดิมและประสบการณ์ใหม่ ไม่สอดคล้องกันจึงเกิดภาวะไม่สมดุล (disequilibrium) เด็กจำเป็นต้องปรับความรู้เดิม และประสบการณ์ใหม่ให้เกิดความสัมพันธ์ ซึ่งสามารถทำได้โดยการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ และการสะท้อนประสบการณ์นั้นออกมา (Zahorik, 1997)

3. การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (social interaction) กล่าวคือ การที่ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น จะเป็นการเปิดโอกาสให้ได้ทำความเข้าใจกับแนวคิดต่าง ๆ และทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเป็นผู้ประเมินความเข้าใจของตนเองด้วย (Lunenberg, 1998) การที่ผู้เรียน

ได้มีโอกาสทำงานร่วมกันนั้นไม่ใช่เพียงเพื่อให้ผู้เรียนช่วยเหลือกันหรือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเท่านั้น แต่การที่ผู้เรียนได้ร่วมมือกันทำงานยังช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้จากนี้วิธีกาแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจะเป็นการเสริมประสิทธิภาพของการทำงานให้สูงขึ้นด้วย (Brown et al., 1989 cited in Driscoll, 1994)

4. การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จริงเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย (meaning full-learning) จากแนวคิดพื้นฐาน ทางด้านการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดนี้ พบว่าการเรียนรู้มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ เป้าหมายของการเรียนรู้ เงื่อนไขสำหรับการเรียนรู้ และวิธีการสอน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2547) ได้สรุปหลักการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Principles) ซึ่งมาจากแนวคิดพื้นฐาน Constructivism ไว้ดังนี้

1. ความรู้ที่ผ่านมาของผู้เรียนเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่
2. ผู้เรียนมีความต้องการที่จะคิดเพื่อสร้างกลยุทธ์การเรียนรู้ของตนเอง
3. ผู้เรียนตื่นตัวที่จะมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่
4. การใช้กิจกรรมสถานการณ์จริงช่วยให้การเรียนรู้มีความหมาย
5. การกระตุ้นและแรงจูงใจช่วยสร้างพลังการเรียนรู้
6. บริบททางสังคมของห้องเรียนมีผลต่อการเรียนรู้

Fred. N. Finley (อ้างถึงใน ธนาทิพ ฉัตรภูติ, 2544) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนในสิ่งที่เขาต้องการอย่างแท้จริง โดยครูต้องเข้าใจว่าการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่ได้หมายความว่าผู้เรียนแต่ละคนจะเรียนรู้อะไรคนเดียวตามลำพังในทางตรงกันข้ามคำแนะนำจากครู และการจัดกิจกรรมกลุ่มจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างสนุกสนานมากขึ้น ครูต้องมีความพยายามและขยันมากขึ้นกว่าเดิม เพราะจะต้องออกแบบวิธีเรียนใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยวิธีที่เข้าใจง่าย เนื่องจากการใช้รูปแบบที่ซับซ้อนหรือรูปแบบที่ซ้ำซาก จะไม่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน Finley กล่าวย่ำว่า ครูยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยจะมีบทบาทเป็นผู้ช่วยเหลือ แนะนำนักเรียน หรือกล่าวโดยสรุปได้ว่าครูมีบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. เตรียมผู้เรียนให้พร้อม (preparation for conceptual change) วิธีการคือ ครูจะต้องสังเกตและรับฟังความเห็นของนักเรียนต่อเรื่องที่จะเรียน เพื่อเป็นการทำความเข้าใจว่านักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความรู้ในเรื่องดังกล่าวมากน้อยเพียงใด จากนั้นครูต้องพยายามทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกไม่พอใจในความรู้ที่มีอยู่ และอยากค้นหาความรู้ด้วยตนเอง ท้ายที่สุดครูจะต้องเปิดโอกาสให้เด็กได้ศึกษาหาความรู้เองอย่างที่เด็กต้องการ วิธีการเหล่านี้จะทำให้เด็กรู้จักตัวเองว่าเขาต้องการอะไร และรู้จักคิดว่าทำอย่างไรจึงจะได้เรียนรู้ในสิ่งที่เขาต้องการ

2. แนะนำองค์ความรู้แลทักษะใหม่ๆ (introducing new knowledge and skills) ในขั้นตอนนี้ครูจะต้องช่วยให้นักเรียนพบทางที่จะศึกษาความรู้และทักษะที่ต่างไปจากเดิม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการแก้ปัญหาหรือช่วยให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงลงได้ และเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความสามารถทางปัญญาในการทำความเข้าใจกับเรื่องต่างๆ ทำทนายให้นักเรียนเกิดความคิดใหม่ที่ต่างไปจากเดิมและสามารถหาเหตุผลมาอธิบายความคิดของตนเองได้

3. การประยุกต์และบูรณาการ (application and integration) ความรับผิดชอบของครู ในขั้นตอนนี้คือ ช่วยให้นักเรียนเข้าใจความคิดและความรู้ใหม่ๆ อย่างถูกต้อง สามารถนำความรู้ใหม่นั้นไปบูรณาการเข้ากับความรู้ที่มีอยู่เดิมได้ และทำให้นักเรียนรู้ว่าองค์ความรู้ใหม่ที่ได้นั้นมีประโยชน์กว่าความรู้ที่มีอยู่เดิมอย่างไร

4. ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติ (practice) ครูจะต้องหาโอกาสให้นักเรียนนำความรู้ใหม่ที่ได้ประยุกต์ใช้อย่างอิสระ โดยครูจะเป็นเพียงผู้คอยให้คำแนะนำไม่ใช่ผู้ชี้นำ

2.2.3.2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด

ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิดการสอน กระบวนการหรือการสอนให้ผู้เรียนคิดเป็น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นมากแต่เนื่องจากกระบวนการคิดนั้น ไม่ได้มีลักษณะเป็นเนื้อหาที่ครูผู้สอน จะสามารถเห็นและนำไปสอนได้ง่าย การคิดมีลักษณะเป็นกระบวนการ ดังนั้นการสอนจึงต้องเป็นกระบวนการด้วยนักจิตวิทยาและนักวิชาการได้ศึกษาทฤษฎีหลักการและแนวคิดในเรื่องนี้ที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

Bloom (1961) จำแนกการรู้ออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่ การรู้ชั้นความรู้ การรู้ชั้นเข้าใจ การรู้ชั้นวิเคราะห์ การรู้ชั้นสังเคราะห์ การรู้ชั้นประเมิน

Ausubel (1963) ได้อธิบายว่า การเรียนรู้ที่มีความหมายจะเกิดขึ้นได้ หากการเรียนรู้นั้นสามารถเชื่อมโยงกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีมาก่อน ดังนั้นการให้กรอบความคิดแก่ผู้เรียนก่อนการสอนเนื้อหาสาระสำคัญ จะช่วยเป็นสะพานแนะแนวทางที่ผู้เรียนสามารถนำเนื้อหาสิ่งที่เรียนใหม่ไปเชื่อมโยงยึดเกาะได้ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมาย

Piaget (1964) ได้อธิบายพัฒนาการทางปัญญาว่า เป็นผลเนื่องมาจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยบุคคล พยายามปรับความรู้ความคิดเดิม กับสิ่งแวดล้อมได้ กระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการพัฒนาโครงสร้างทางปัญญาบุคคล

Bruner (1965) กล่าวว่า เด็กเริ่มต้นเรียนรู้จากการกระทำต่อไปจึงสามารถจินตนาการหรือสร้างภาพในใจ หรือความคิดได้เกิดขึ้นแล้วจึงถึงการคิดและเข้าใจในสิ่งที่ป็นนามธรรม

Gardner (1983) เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดใหม่เกี่ยวกับสติปัญญาของมนุษย์คือ ทฤษฎีพหุปัญญาซึ่งแต่เดิมทฤษฎีทางสติปัญญามักกล่าวถึงความสามารถเพียงหนึ่งหรือสองด้าน แต่การ์ดเนอร์เสนอไว้ถึงแปดด้าน ได้แก่ ด้านดนตรี ด้านการเคลื่อนไหวร่างกายและกล้ามเนื้อ ด้านการใช้เหตุผลเชิงตรรกะศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ด้านภาษา ด้านมิติสัมพันธ์ ด้านการเข้ากับผู้อื่น ด้านการเข้าใจตนเอง และด้านความเข้าใจในธรรมชาติ

Gagne (1985) ได้อธิบายว่า ผลการเรียนรู้ของมนุษย์มี 5 ประเภท ได้แก่

1. ทักษะทางปัญญา ซึ่งประกอบด้วยทักษะย่อย 4 ระดับ คือ การจำแนกแยกแยะ การสร้างความคิดรวบยอด การสร้างกฎ การสร้างกระบวนการเรียนรู้หรือกฎขั้นสูง

2. กลวิธีในการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยกลวิธีในการใส่ใจรับการรับและการทำความเข้าใจข้อมูล การดึงความรู้จากความทรงจำ การแก้ปัญหาและกลวิธีในการคิด

3. ภาษา

4. ทักษะการเคลื่อนไหว

5. เจตคติ

พระธรรมปิฎก (2539 อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) ได้นำเสนอแนวคิดในการจัดการศึกษาและการสอนตามหลักพุทธธรรมซึ่งครอบคลุมในเรื่องการพัฒนาปัญญาและความคิดไว้มากมาย และได้มีนักศึกษไทย นำแนวคิดเหล่านี้มาประยุกต์ใช้เป็นรูปแบบกระบวนการและเทคนิคในการสอน ให้ไทยมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้มากขึ้น ทฤษฎีหลักการและแนวคิดตามหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาที่พระธรรมปิฎกได้เผยแพร่ที่สำคัญๆ มีดังนี้

1. ความสุขของมนุษย์เกิดจากการรู้จักดำเนินชีวิตให้ถูกต้องทั้งต่อตัวเองและผู้อื่น
2. รู้จักดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องคือการรู้จักคิดเป็น พุดเป็น และทำเป็น
3. การคิดเป็นหรือการคิดอย่างถูกต้องเป็นศูนย์กลางที่บริหารการดำเนินชีวิตทั้งหมดมีหน้าที่ชี้แนะและควบคุมการกระทำ
4. กระบวนการคิดเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ฝึกฝนโดยกระบวนการที่เรียกว่าการศึกษาหรือศิลา การพัฒนานั้นเรียกว่าการพัฒนาสัมมาทิวผลที่ได้คือมรรคหรือการกระทำที่ถึงงาม
5. แก่นแท้ของการศึกษาคือการพัฒนาปัญญาของตนเอง ให้เกิดมีสัมมาทิวคือ ความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็น ค่านิยมที่ถูกต้องถึงงามเกื้อกูลแก่ชีวิตและครอบครัว
6. สัมมาทิวทำให้เกิดการพูดและการกระทำที่ถูกต้องถึงงาม สามารถดับทุกข์และแก้ปัญหาได้
7. ปัจจัยที่ทำให้เกิดสัมมาทิวได้ มี 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอกหรือปรโต ได้แก่ สิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น ครู พ่อ แม่ เพื่อน สื่อมวลชน เป็นต้น และปัจจัยภายในหรือเรียกว่า โยนิโสมนสิการ ได้แก่ การคิดเป็น
 8. โยนิโสมนสิการมีองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ 1) อุบายมนสิการ คือ คิดอย่างเข้าใจถึงความจริง 2) ปถมนสิการ คือ คิดอย่างเข้าถึงความจริง 3) การณมนสิการ คือ คิดอย่างมีเหตุผล 4) อุปปาทกมนสิการ คือ คิดอย่างมีเป้าหมาย คิดให้เกิดผล ไม่ใช่คิดไปเรื่อยเปื่อย
 9. แนวการสอนเพื่อพัฒนาการคิด คือ 1) การสอนเพื่อพัฒนาคิดโดยตรงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หรือบทเรียนสำเร็จรูป 2) การสอนเนื้อหาสาระต่างๆ โดยใช้รูปแบบหรือกระบวนการที่เน้นพัฒนาการคิดที่ได้มีผู้พัฒนาขึ้น และ 3) การสอนเนื้อหาสาระต่างๆ โดยพยายามส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาลักษณะการคิดแบบต่างๆ รวมทั้งทักษะการคิดทั้งทักษะย่อยและทักษะผสมผสานในกิจกรรมการเรียนการสอน
- ทิตนา แชมมณี (2546, 2547) ได้อธิบายว่า การคิดมีลักษณะเป็นกระบวนการ ไม่ใช่เนื้อหา ดังนั้นการสอนหรือพัฒนาการคิด จึงต้องเป็นการสอนกระบวนการหรือวิธีการ และได้เสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการคิดของผู้เรียนว่ามีหลากหลายแนวทาง ได้แก่
 1. การส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาสมอง เช่น การได้รับสารอาหาร น้ำ การหายใจที่เหมาะสม การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ และการบริหารสมอง
 2. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี โดยให้ผู้เรียนเห็นแบบอย่างที่ดี และอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิด

3. การใช้โปรแกรม/หลักสูตร/สื่อสำเร็จรูปที่พัฒนาขึ้นเพื่อฝึก ทักษะการคิดเฉพาะทักษะโดยตรง

4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยอาศัยทฤษฎี หลักการต่างๆ ที่ส่งเสริมการคิด เช่น ทฤษฎีพหุปัญญา ทฤษฎีการสร้างความรู้ และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการคิด อาทิหลักโยนิโสมนสิการ

5. การสอนและฝึกทักษะการคิดโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนและกระบวนการต่างๆ ที่เน้นการพัฒนาการคิด เช่น รูปแบบกระบวนการเรียนการสอนความคิดสร้างสรรค์ (synectics instructional model) รูปแบบการเรียนการสอนโดยการสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการโดย สุนน อมรวิวัฒน์ รูปแบบการสอนชิปปา (CIPPA) โดยทิศนา แชนมณี

6. การบูรณาการการสอนฝึกทักษะการคิดในการเรียนการสอนเนื้อหาสาระต่างๆ ที่ครูสอนอยู่แล้ว

7. การใช้เทคนิคต่างๆ ที่ส่งเสริมและพัฒนาการคิด เช่น เทคนิคการใช้คำถาม เทคนิคการทำผังกราฟฟิก เทคนิคการคิดหมวก 6 ใบ

นอกจากนี้ยังได้อธิบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการคิด (thinking-based instruction) ว่าเป็นการดำเนินการเรียนการสอนโดยผู้สอนใช้รูปแบบวิธีการ และเทคนิคการสอนต่างๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดที่มีความละเอียด กว้างขวาง ลึกซึ้ง ถูกต้องมีเหตุผล และน่าเชื่อถือมากขึ้นกว่าเดิม

2.2.3.3 การบูรณาการ

บูรณาการแปลว่าการกระทำให้สมบูรณ์ ภาษาอังกฤษใช้ว่า integration ที่หมายถึงการรวมตัวกันเป็นก้อน หรือเป็นกลุ่ม การผสมกัน การปรับตัวให้เข้า กับสิ่งแวดล้อม หรือ “integrated” ซึ่งหมายถึงการรวมตัวกัน การประสานกัน จะเห็นว่า การนำคำ “บูรณาการ” ไปใช้นั้นมีหลากหลายลักษณะ ซึ่งก็แล้วแต่การตีความให้เหมาะสมกับการใช้งาน แต่โดยรวมแล้วมีจุดร่วมกันคือ “การบูรณาการ” เป็นการผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือทำให้ดีขึ้น นั้นหมายความว่า การบูรณาการนั้นไม่มีสูตรสำเร็จรูปตายตัว แต่ผลที่ได้รับออกมาต้องดีกว่า

1. กระบวนการบูรณาการการจัดการเรียนรู้

กระบวนการบูรณาการการจัดการเรียนรู้มีลักษณะดังนี้

1. ผสมผสานหลักสูตร – ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

2. ผสมผสานกระบวนการสอน / กระบวนการเรียนรู้ / plugged

คุณธรรม ค่านิยมอันดีงาม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และความสามารถทางสติปัญญา

การบูรณาการทางการสอนจะช่วยฝึกให้ผู้เรียนรู้จักนำความรู้ไปผสมผสานกัน ฝึกให้รู้จักใช้ เหตุผลและการนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน

2. รูปแบบการบูรณาการ

1. การบูรณาการภายในวิชา (Intradisciplinary) เป็นการเชื่อมโยงการสอนระหว่างเนื้อหาวิชาในกลุ่มประสบการณ์หรือรายวิชาเดียวกันกันเข้าด้วยกัน

2. การบูรณาการระหว่างวิชา (Interdisciplinary) มี 4 รูปแบบ คือ

2.1 การบูรณาการแบบสอดแทรก (Infusion Instruction) เป็นการสอนในลักษณะที่ครูผู้สอนในวิชาหนึ่งสอดแทรกเนื้อหาวิชาอื่น ๆ ในการสอนของตน

2.2 การสอนบูรณาการแบบคู่ขนาน (Parallel Instruction) เป็นการสอนโดยครูตั้งแต่สองคนขึ้นไป วางแผนการสอนร่วมกันโดยมุ่งสอนหัวข้อเรื่องหรือความคิดรวบยอดหรือปัญหาเดียวกันแต่สอนต่างวิชาและต่างคนต่างสอน

2.3 การสอนแบบบูรณาการแบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary Instruction) เป็นการสอนลักษณะเดียวกับการสอนบูรณาการแบบคู่ขนาน แต่มีการมอบหมายงานหรือโครงการร่วมกัน

2.4 การสอนบูรณาการแบบข้ามวิชาหรือสอนเป็นคณะ (Transdisciplinary Instruction) เป็นการสอนที่ครูผู้สอนวิชาต่าง ๆ ร่วมกันสอนเป็นคณะหรือเป็นทีม มีการวางแผน ปรัชญาหรือร่วมกันโดยกำหนดหัวข้อเรื่อง ความคิดรวบยอด หรือปัญหาาร่วมกัน แล้วร่วมกันสอนนักเรียนกลุ่มเดียวกัน

3. การสอนบูรณาการแบบข้ามชั้นเรียน หรือการสอนแบบคละชั้น เป็นการเชื่อมโยงการสอน เนื้อหาวิชาเดียวกัน โดยครูคนเดียวสอนมากกว่าหนึ่งชั้นเรียน ซึ่งเป็นรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

3. ขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ

1. กำหนดเรื่องที่จะสอน โดยการศึกษาหลักสูตรและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อนำมากำหนดเป็นเรื่องหรือปัญหาหรือความคิดรวบยอดในการสอน

2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยการศึกษาจุดประสงค์ของวิชาหลักและวิชารองที่จะนำมาบูรณาการ และกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในการสอน สำหรับหัวข้อเรื่องนั้น ๆ เพื่อการวัดและประเมินผล

3. กำหนดเนื้อหาย่อย เป็นการกำหนดเนื้อหาหรือหัวข้อเรื่องย่อย ๆ สำหรับการเรียนการสอนให้สนองจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

4. วางแผนการสอน เป็นการกำหนดรายละเอียดของการสอนตั้งแต่ต้นจนจบ โดยการเขียนแผนการสอน/แผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ เช่นเดียวกับแผนการสอนทั่วไป คือสาระสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

5. ปฏิบัติการสอน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ในแผนการสอน รวมทั้งมีการสังเกตพฤติกรรมนักเรียน ความสอดคล้องสัมพันธ์กันของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลสำเร็จของการสอนตามจุดประสงค์ ฯลฯ โดยมีการบันทึกจุดเด่น จุดด้อย ไว้สำหรับการปรับปรุง หรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

6. การประเมินปรับปรุงและพัฒนาการสอน เป็นการนำผลที่ได้บันทึกรวบรวมไว้ในขณะปฏิบัติการสอน มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอนแบบบูรณาการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. เหตุผลในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

1. ด้านจิตวิทยา ผู้เรียนได้มีโอกาสได้รับความรู้ที่หลากหลาย เกิดการนำมาใช้ได้ในชีวิตประจำวัน

2. ด้านสังคมวิทยา ผู้เรียนต้องการทักษะจากหลายสาขาวิชาาร่วมกัน จึงจะสามารถนำมาใช้ได้ในชีวิตประจำวัน

3. ด้านบริหาร แก้ปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากร แก้ปัญหาความซ้ำซ้อนของเนื้อหาวิชา

4. ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

5. แนวคิด / ทฤษฎีที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1. ปรัชญาการศึกษาแบบ Progressivism ของ John Dewey

1.1 การศึกษาคือชีวิต: คนต้องศึกษาตลอดชีวิต (ความรู้มากมายมหาศาล)

1.2 เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

1.3 การเรียนโดยการแก้ปัญหา

1.4 ส่งเสริมร่วมมือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.5 สร้างเสริมการอยู่ร่วมกันในวิถีประชาธิปไตย

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ในด้าน Cognitive ที่ใช้ Constructivism Approach คือ ผู้เรียนต้องสร้างความรู้เอง ครูเป็นผู้ช่วย โดยจัดหาข้อมูลข่าวสารที่มีความหมายให้แก่ผู้เรียน หรือให้โอกาสผู้เรียนได้ค้นพบด้วยตนเอง และเป็นผู้ลงมือกระทำ

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมายของ Ausubel เน้นความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความเข้าใจและมีความหมาย การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนได้เชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ใหม่เข้ากับความรู้เดิมที่อยู่ในสมองของผู้เรียน

4. การถ่ายโอนการเรียนรู้ (Transfer of Learning) หมายถึง การนำสิ่งที่เรียนรู้แล้วไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ การถ่ายโอนการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญเพราะวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การเตรียมผู้เรียนให้สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในอนาคตทั้งในด้านประกอบอาชีพ และการแก้ปัญหาต่างๆ

6. ลักษณะสำคัญของการบูรณาการ

การบูรณาการทำได้หลายระดับ โดยเป็นการบูรณาการระหว่าง

1. ความรู้ของวิชาต่างๆ (บูรณาการหลักสูตร)

2. ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ (บูรณาการกระบวนการเรียนการสอน)

3. พัฒนาการทางความรู้และพัฒนาการทางจิตใจ (จิตพิสัย) เน้นทั้งความรู้ และเจตคติ ค่านิยม ความสนใจ สุนทรียภาพ

4. ความรู้และการกระทำ เน้นทั้งความรู้และทักษะพิสัย

5. สิ่งที่เรียนในโรงเรียนกับสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน

6. สิ่งที่เรียนในโรงเรียนต้องมีความหมายและมีคุณค่าต่อชีวิต สามารถ

นำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น

7. ขั้นตอนและวิธีการ

การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ทั้งการบูรณาการภายในวิชา และบูรณาการระหว่างวิชา มีหลักการเช่นเดียวกัน โดยมีขั้นตอนและวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนและการประเมินผลการสอนแบบบูรณาการ

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์หลักสูตรและเลือกหัวเรื่อง (Theme)

1. ระดมพลังสมองของครู/ผู้เรียน

2. กำหนดโครงการสอนให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต

3. การศึกษาเอกสารต่างๆ

4. กำหนดหัวข้อเรื่อง (Topic) ให้แคบลง (หาความสัมพันธ์ของ

ความรู้ในวิชาต่าง ๆ)

ขั้นที่ 2 การพัฒนาหัวเรื่อง

2. กำหนดเวลาในการสอนให้เหมาะสมโดยคำนึงถึง ปฏิทินปฏิบัติงาน

ของโรงเรียน

1. กำหนดวัตถุประสงค์ โดยระบุความรู้ด้วยความสามารถที่ต้องการ

จะให้เกิดแก่ผู้เรียน

2. สร้างวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมโยง

3. ให้ผู้เรียนคาดการณ์ถึงความสำเร็จขั้นต้น

ขั้นที่ 3 แหล่งข้อมูล

1. กำหนดแหล่งข้อมูลเพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอน

แบบบูรณาการได้

2. ตัวอย่างแหล่งข้อมูล

3. สมาชิกในกลุ่ม

4. ผู้ปกครอง

5. การออกไปสำรวจ

6. การบริการชุมชน

7. การพัฒนาสื่อในเชิงพาณิชย์

8. เทคโนโลยี

9. ผู้สอนจากแหล่งอื่น ๆ

10. ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ ผู้ให้คำปรึกษา

11. แหล่งข้อมูลท้องถิ่น

3. **วิธีดำเนินการ** ในการเตรียมการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ผู้สอนจะต้องตัดสินใจว่าจะสอนบูรณาการตามรูปแบบใด จะสอนสอดแทรกวิชาต่าง ๆ ด้วยตนเอง หรือ จะวางแผนเพื่อสอนบูรณาการกับคนอื่น ๆ หากจะสอนบูรณาการกับผู้สอนวิชาอื่น ก็ต้องประชุมวางแผน ดำเนินการร่วมกัน ตกลงกันว่าจะใช้วิชาใดเป็นแกน วิชาอื่นที่จะร่วมบูรณาการต้องวิเคราะห์สาระเนื้อหา จากหลักสูตรว่าจะมีเรื่องใดที่จะบูรณาการกับวิชาที่เป็นแกนได้บ้าง จึงวางแผนดำเนินการร่วมกันต่อไป

4. ข้อดีของการสอนแบบบูรณาการ

1. ช่วยให้เกิดการถ่ายโยงการเรียนรู้ (Transfer of Learning) ทำให้ ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาในลักษณะองค์ประกอบรวม/ภาพรวมมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างวิชาและลดความ ซ้ำซ้อนของเนื้อหาในแต่ละวิชา

2. ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยผสมผสานสาระความรู้ ต่าง ๆ คุณธรรม ค่านิยม และลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนอย่างไม่จำกัด เพราะผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถนำความรู้ที่ได้ ไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่าง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ เป็นการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยส่งเสริมกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

4. ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับการปกครองแบบประชาธิปไตย รู้จัก การเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น โดยคำนึงถึงความคิดเห็นและผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

2.2.3.4 การวิจัยในชั้นเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้บัญญัติให้กระทรวง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และ บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และในมาตรา 24 ข้อ 5 ได้ระบุว่า “ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัด บรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้” รวมทั้งในมาตรา 30 กำหนดไว้ว่า “ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอน สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” ดังนั้นบทบาทของครู ยุคใหม่ จึงต้องมีความตระหนัก และมีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน คำว่าการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom research) มีความหมายใกล้เคียงกับคำศัพท์อื่นอีกหลายคำ เช่น การวิจัยในห้องเรียน (Classroom research) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research) การวิจัยของครู (Classroom research) การแสวงหาความรู้เชิงสะท้อนด้วยตนเอง (Self-reflective Inquiry) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อิง (Developing research for learning) ซึ่งหมายถึง การดำเนินการของครูอย่างเป็นระบบในการ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการสะท้อนผล และหาวิธีการแก้ปัญหาตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ด้วย กระบวนการวิจัยที่เชื่อถือได้ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้

เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ทั้งในด้านที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การบริหาร และการเรียนการสอนในชั้นเรียน (มนสิช สิทธิสมบูรณ์, 2546) การวิจัยในชั้นเรียนเป็นลักษณะของกระบวนการที่ครูต้องศึกษาค้นคว้าเพื่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาปรับปรุงในกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ จุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียนคือการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและเป็นวงจรที่ต่อเนื่อง การวิจัยในชั้นเรียนมีจุดเน้นที่แตกต่างจากการวิจัยทางการศึกษาคือ การวิจัยในชั้นเรียนมุ่งศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนระหว่างครูและนักเรียน และเน้นเฉพาะการปฏิบัติงานของครูในชั้นเรียนหรือในโรงเรียนเท่านั้น ไม่เน้นระเบียบวิธีวิจัยมากนักไม่จำเป็นต้องมีการสุ่มตัวอย่าง ไม่เน้นสถิติวิเคราะห์ที่สูงเกินไป และผลการวิจัยก็ไม่เน้นการสรุปอ้างอิงเพราะเป็นการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะในชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์กับบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน เช่น นักเรียน เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง/พัฒนาการเรียนรู้อัตโนมัติเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาชั้นเรียน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง/พัฒนาการเรียน ผู้บริหารเป็นประโยชน์ในการวางแผนการดำเนินงานในโรงเรียนสถานศึกษาเป็นประโยชน์ในการเป็นแนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันทุกระดับชั้น เป็นต้น

แนวคิดของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเริ่มใน ค.ศ.1910 โดย John Dewey ได้กล่าวถึงการคิดเชิงสะท้อนของครู และสนับสนุนให้ครูเป็นนักวิจัย ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของตนควบคู่กับการปฏิบัติการสอน ประเทศไทยได้รับแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งพัฒนาคุณภาพเชิงวิชาการและความก้าวหน้าในอาชีพครู (นงลักษณ์ วิรัชชัย & สุวิมล ว่องวาณิช, 2544) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือการวิจัยหรือกระบวนการสร้างความรู้ใหม่ที่เชื่อถือได้ในการปฏิบัติงานของครู เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน หรือประเมินการปฏิบัติงานของครู เป็นการวิจัยที่ต้องดำเนินการและนำผลไปใช้ในทันทีเพื่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน โดยสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นร่วมกับเพื่อนครู เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีลักษณะ คือ 1) ปัญหาการวิจัยเกิดขึ้นจริงจากการทำงานในชั้นเรียนโดยครูต้องกำหนดปัญหาด้วยตนเอง 2) ครูลงมือทำการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยดำเนินการวิจัยไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอน 3) การวิจัยสะท้อนผลการพัฒนาการเรียนการสอนของครู 4) ครูนำผลการวิจัยมาใช้แก้ปัญหาเพื่อพัฒนาตนเองและการเรียนการสอน รวมทั้งเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น 5) กระบวนการวิจัยใช้วงจร PDCA หรือใช้วงจรของการวิจัยปฏิบัติการเรียก PAOR และอาจต้องทำตามขั้นตอนในวงจรหลายรอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย & สุวิมล ว่องวาณิช, 2544)

การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการซ้ำกันเป็นวงจรวิจัย 4 ขั้นตอนต่อเนื่องกันไป คือ 1) การรับรู้ปัญหาและสำรวจเพื่อทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานและวางแผนที่จะใช้กลยุทธ์ต่างๆ ในการแก้ปัญหา 2) การลงมือดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีต่างๆ ที่เชื่อว่าจะแก้ไขปัญหาได้ 3) การสังเกตและบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลการปฏิบัติงานระหว่างการดำเนินการและหลังการดำเนินงานตามแผน และ 4) การนำผลมาพิจารณาไตร่ตรองใช้ความคิด หากยังไม่บรรลุเป้าหมายก็หาวิธีใหม่มาปรับปรุงการปฏิบัติงานและเริ่มวงจรการวิจัยใหม่ สุวิมล ว่องวาณิช (2544) ได้เสนอว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมี 4 ขั้นตอน เริ่มจากการ

วางแผนการปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนผล เรียกว่า PAOR เทียบได้กับวงจรการประเมินภายใน หรือ PDCA นอกจากนี้อุทุมพร จามรมาร (2544) ได้เพิ่มเติมขั้นตอน ได้แก่ การระบุคำตอบที่คาดหวัง การกำหนดชื่อเรื่อง และวัตถุประสงค์ในการวิจัย การจัดทำรายงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เรื่องที่หนึ่ง และการเตรียมวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเรื่องที่ 2 เมื่อแก้ไขปัญหาแรกได้แล้ว (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545)

การวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้สอนสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้วยการศึกษาวเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ วางแผนแก้ไขปัญหการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ให้ผู้สอนสามารถทำวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพการเรียนรู้ ด้วยการศึกษาวเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ ออกแบบและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ ทดลองใช้วัตกรรมการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผลการใช้วัตกรรมการนั้น ๆ และให้ผู้สอนสามารถนำกระบวนการวิจัย มาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการวิเคราะห์ปัญหา สร้างแนวทางเลือกในการแก้ปัญหา ดำเนินการตามแนวทางที่เลือก และสรุปผลการแก้ไขปัญหานั้นเป็นการฝึกทักษะ ฝึกกระบวนการคิด ฝึกการจัดการจากการเผชิญสภาพการณ์จริง และปรับประยุกต์มวลประสบการณ์มาใช้แก้ปัญหา (กรมวิชาการ, 2545 อ้างถึงใน มนสิข สติสมบุรณ์, 2546)

การวิจัยในชั้นเรียน คือ กิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างครูและนักเรียน และบทบาทครู คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรให้กับนักเรียนทั้งชั้น การสอนในชั้นเรียน ไม่ใช่การบอกหนังสือ หรือการบอกให้จดหนังสืออย่างเดียว การสอนในชั้นเรียนครูจะต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งชั้นซึ่งมีความสามารถพื้นฐานแตกต่างกันออกไป ทำให้บางครั้งเกิดปัญหากับผู้สอนที่ต้องจัดกิจกรรมหลากหลายสนองต่อผู้เรียนแต่ละคน การสอนควบคู่กับการสังเกต เก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนในชั้นมาวิเคราะห์ ศึกษาสภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องดำเนินการตลอดเวลา การวิจัยในชั้นเรียนจะเกิดขึ้นหลังจากครูสรุปได้ว่าปัญหาคืออะไร เกิดที่ไหนและมีแนวทางจะแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร กล่าวคือ ครูคิดหาวิธีการแก้ปัญหาแล้วได้นำไปทดลองใช้จนได้ผลแล้วพัฒนาเป็นนวัตกรรม สามารถนำไปเผยแพร่ได้ต่อไป การวิจัย ในชั้นเรียนควรมีลักษณะ คือ เป็นการวิจัยจากปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอน ทำการวิจัยเพื่อนำผลวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน ทำการวิจัยควบคู่กับการเรียนการสอน คือ สอนไปวิจัยไป แล้วนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียน และทำการเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนแบบง่าย การวิจัยแบบง่าย คือ การศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างมีระบบ เชื่อถือได้ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามปกติของครู และเขียนรายงานสั้น ๆ มีความสมบูรณ์ในตัวเองการวิจัยแบบง่ายเป็นแนวทางหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research: CAR) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนของครู โดยการทำวิจัยแบบง่าย ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) เป็นการพัฒนานักเรียนอย่างเป็นระบบ เชื่อถือได้ 2) ดำเนินการในสภาพการทำงานตามปกติของครู โดยครูเป็นผู้วิจัย

หลักการ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นกระบวนการแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีจิตใจที่ดีงาม และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นกระบวนการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม

ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนอย่างแท้จริงที่ตอบสนองการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติ รวมทั้งพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างเป็นระบบ และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน มุ่งแก้ปัญหาที่เป็นปัญหาที่เกิดจากการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นครั้ง ๆ ไป เป็นการวิจัยปัญหาของผู้เรียนในชั้นเรียนของตนเอง เพื่อ แก้ปัญหาการเรียนการสอนเฉพาะชั้นเรียนนั้น ๆ ส่วนเป้าหมายที่สำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้น เรียน คือ การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนางาน พัฒนาค้น และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา และองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องและ เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

ขอบเขตการทำวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างจากการวิจัยใน โรงเรียนคือกลุ่มตัวอย่างและเป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียน จะใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กใช้ศึกษาใน ห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่งและมีเป้าหมายคือการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพราะเชื่อว่าถ้าครูใช้ กิจกรรมการสอนที่ดีและเหมาะสมกับผู้เรียนย่อมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและบรรลุเป้าหมายทางการ พัฒนาค้น การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยโดยครูผู้สอนในห้องเรียนกับนักเรียนเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนในวิชาที่ครูรับผิดชอบ ขอบเขตการวิจัยในชั้นเรียนนั้นจะให้ความสำคัญกับ การคิดค้นพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

กระบวนการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน มีดังนี้ 1) การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน ปัญหาคือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังหรือผลที่ต้องการให้เกิด กับสิ่งที่ป็นจริงหรือ ผลที่เกิดขึ้นจริง หรือกล่าวได้ว่า สภาพที่เกิดขึ้นจริงไม่ตรงกับสภาพที่ต้องการให้เกิด ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ จะต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุงต่อไป และ 2) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เมื่อ กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่จะทำการวิจัย เพื่อให้การวิจัยมีความเชื่อมโยงกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เป็นการยืนยันความต่อเนื่องทางวิชาการที่ได้จาก การศึกษาแนวคิดทฤษฎีทำได้เทคนิคในการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับหลักการ โดยนำทฤษฎีหรือ งานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วมาประกอบหรืออ้างอิง จะทำให้แนวคิดของครูผู้ทำการวิจัยน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

2.2.4 ด้านการประเมินผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2545) ได้ กำหนดการประเมินผู้เรียนไว้ในมาตรา 26 ว่า ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาการ พัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคู่ไปในการจัดกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษา จากข้อกำหนดดังกล่าวทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนการมองการวัดและประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อ “การพัฒนา” การเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ความสำคัญกับการ ประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างทาง (formative evaluation) มากขึ้นมีการประเมินอย่างรอบด้านด้วย วิธีการที่หลากหลายให้สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร และเน้นการ มีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะตัวผู้เรียนเองรวมทั้งให้ความสำคัญกับ หลักการประเมินผู้เรียนว่าควรครอบคลุมองค์ประกอบ 3P ได้แก่ ผลผลิต (product) กระบวนการ (process) และความก้าวหน้า (progress)

ศิริชัย กาญจนวาสี (2546) ได้เสนอเกี่ยวกับแนวคิดการประเมินการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญว่าเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสาระการเรียนรู้และพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ

และคุณธรรมของผู้เรียน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยครูสามารถประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตลอดเวลา ในลักษณะที่ผสมผสานสอดแทรกอยู่ในกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยวิธีการหลากหลายโดยบุคคลหลายฝ่าย กระบวนการวัดและประเมินผลควรสอดคล้องกับธรรมชาติของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รูปแบบการประเมินที่สามารถนำมาใช้ได้เช่น การประเมินตามสภาพจริง การประเมินภาคปฏิบัติ ซึ่งกล่าวได้ว่าการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินภาคปฏิบัติเป็นรูปแบบการประเมินที่น่าสนใจ ดังได้ศึกษาในรายละเอียดดังนี้

2.2.4.1 การประเมินตามสภาพจริง

การประเมินตามสภาพจริง (authentic assessment) เป็นกระบวนการตัดสินความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ของผู้เรียนในสภาพที่สอดคล้องกับชีวิตจริง โดยใช้เรื่องราวเหตุการณ์ สภาพจริงหรือคล้ายจริงที่ประสบในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนตอบสนองโดยการแสดงออก ลงมือกระทำหรือผลิต จากกระบวนการทำงานตามที่คาดหวังและผลผลิตที่มีคุณภาพจะเป็นการสะท้อนเพื่อลงข้อสรุปถึงความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ ของผู้เรียนโดยที่เน้นการประเมินภาพปฏิบัติ (performance assessment) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดผลที่ตรงตามสภาพจริงมีหลายประเภท เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การรายงานตนเอง การบันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การทดสอบที่เน้นภาคปฏิบัติ การใช้แฟ้มสะสมผลงาน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2546)

2.2.4.2 การประเมินภาคปฏิบัติ

การประเมินภาคปฏิบัติ (performance assessment) เป็นการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เรียนภายใต้สภาพการณ์และเงื่อนไขที่สอดคล้องกับสภาพจริง โดยพิจารณาจากกระบวนการทำงานและคุณภาพของงาน เกณฑ์การประเมินอาจสร้างขึ้นจากมิติความสำคัญ (rubric) ของคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของผลงานนั้น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2546)

สุวิมล ว่องวานิช (2546, 2547) ได้ให้ความหมายของการวัดทักษะปฏิบัติ (performance testing) ว่าประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) ต้องมีการปฏิบัติงานหรือแสดงกระบวนการปฏิบัติงานให้ปรากฏ 2) การปฏิบัติงานต้องอาศัยกลไกการทำงานของอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกายที่ประสานสัมพันธ์กัน 3) การปฏิบัติงานควรมีการกระทำซ้ำบ่อยครั้ง และ 4) การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการทำให้เกิดการเรียนรู้ การวัดภาคปฏิบัติเป็นกระบวนการที่วัดทักษะการปฏิบัติ โดยสิ่งที่วัดหรือทักษะที่วัดเป็นความสามารถด้านใดก็ได้ ทั้งความสามารถทางสมอง (cognitive skill) และไม่ใช่ทางสมอง (manual skill) เป็นทั้งการวัดกระบวนการปฏิบัติการ (process) และการวัดคุณภาพของงานที่ได้จากการปฏิบัติ

กรมวิชาการ (2544) ได้เสนอตัวอย่างการประเมินภาคปฏิบัติว่า มีวิธีการประเมินแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน เช่น ประเมินภาระงานที่ผู้เรียนปฏิบัติเป็นปกติในชีวิตประจำวัน โดยการสังเกต จดบันทึก หรือประเมินการทำโครงการใน 3 ระยะ ทั้งประเมินความพร้อมก่อนทำโครงการ ประเมินการปฏิบัติจริงตามแผน และการปรับปรุงงานในระยะทำโครงการ และประเมินผลงานและการนำเสนอในระยะสิ้นสุดการทำโครงการ ในการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาจะต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา และระดับชาติ รวมทั้งมีการจัดการเป็นระบบและกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอก ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 ข้อ 3 ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษาได้

สรุปได้ว่าหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาคือการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งมีจุดหมายสำคัญในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนไทยทั้งชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมาตรา 22 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด” ทำให้เกิดกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา และส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาหลายประการ เช่น ด้านหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการประเมินผล

2.3 ปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิรูปการเรียนรู้

ปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านผู้เรียน ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านครอบครัวและชุมชน (นงลักษณ์ วิรัชชัย & สุวิมล ว่องวานิช, 2544)

2.3.1 ปัจจัยด้านครู โดยปกติครูส่วนใหญ่ต้องการเห็นผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่มีครูคนใดไม่อยากจะเห็นผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและพัฒนาไปเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ครูหลายคนพร้อมที่จะลองใช้วิธีการใหม่ๆ ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด เมื่อพิจารณาตามหลักจิตวิทยาครูทุกคนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) ที่จะทำงานในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ มีแรงจูงใจด้านใจรัก (affiliation motive) ที่จะทำงานในกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน และมีแรงจูงใจสร้างอำนาจ (power motive) ที่จะให้คำแนะนำ/ชี้แนะทีมงานด้วยความเต็มใจ (Center on Evaluation, Development, Research, Phi Delta Kappa, 1987 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย & สุวิมล ว่องวานิช, 2544) กล่าวได้ว่าครูส่วนใหญ่พร้อมและมีแรงจูงใจที่จะปฏิรูปตนเอง ปัจจัยด้านครูที่เอื้อต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด ตามทัศนะของสมุน อมรวีวัฒน์ (2543) ครูต้องมีอิสระในการตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกต่างๆ ในการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง ไม่ใช่ทำตามคำสั่งของผู้บริหาร ครูต้องสามารถเผชิญกับความยุ่งยากหรือปัญหาต่างๆ ได้ และเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นหรือคำวิจารณ์จากบุคคลภายนอก ครูต้องพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ด้วยตนเองเพื่อจะใช้ข้อมูลต่างๆ ในการพัฒนานักเรียน และต้องสามารถจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรที่มีการปรับเปลี่ยน การประเมินผล การจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ที่สำคัญที่สุดคือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ควรเป็นแบบกัลยาณมิตร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถักทอความคิดพิชิตปัญหาร่วมกัน

2.3.2 ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ การปฏิรูปการเรียนรู้จะเป็นจริงได้เมื่อครูจัดการเรียนการสอนที่เอื้อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การปฏิรูปการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้หากครูจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสภาพที่เป็นจริงและนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง จัดหาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำให้ผู้เรียนสนใจติดตามศึกษา และมีบรรยากาศการเรียนที่อบอุ่นและเป็นกันเองใช้วิธีการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนเหมาะสมกับศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ลงมือทำจริง ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้และได้รับประโยชน์สูงสุด

2.3.3 ปัจจัยด้านผู้เรียน ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนค่อนข้างคล้ายกันในทุก ระดับทั้งในอดีตและปัจจุบัน ผู้เรียนส่วนใหญ่อยากเรียนอย่างสนุกสนาน อยากเรียนเป็นกลุ่ม ชอบ เรียนวิชาที่แปลก ใหม่ ตื่นเต้น ทำทาย และเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน ผู้เรียนจะมีความสุขมากในการ เรียน ถ้าห้องเรียนมีบรรยากาศสนุกสนาน มีความเป็นกันเองระหว่างครูและผู้เรียน ผู้เรียนอยากได้ครู ที่ใจเย็นและอดทนพอที่จะให้ผู้เรียนได้ลองผิดลองถูกและค้นพบด้วยตนเอง อยากมีกิจกรรมการเรียนที่ หลากหลาย ไม่ชอบการเรียนการสอนแบบเดิมที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ชอบครูที่ดุและครูที่ไม่รับฟังความ คิดเห็นของผู้เรียน ดังนั้นเมื่อครูทราบความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ครูควรจัด กระบวนการเรียนรู้ให้ตรงกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียน สำคัญที่สุดจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียนมีความศรัทธาในตัวครู และสิ่งที่จะเรียน ผู้เรียนได้รับการจูงใจให้ อยากเรียนรู้ เกิดความใฝ่รู้ มีใจรักที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยไม่เลือกเวลาและสถานที่

2.3.4 ปัจจัยด้านโรงเรียน กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อ โรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้เชื่อมโยงกับเครือข่ายการเรียนรู้ของครอบครัว องค์กร และชุมชน และ ประสานสัมพันธ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ สูงสุด โรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ และสามารถประเมินผลงานเพื่อเป็นหลักฐานใน การขอรับทุนสนับสนุนดังกล่าวจากรัฐ โรงเรียนมีการพัฒนาโปรแกรมการศึกษาซึ่งบูรณาการ องค์กรประกอบสำคัญของหลักสูตรและการสอน การประเมินผลผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพครู การมีส่วน ร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครอง และการบริหารจัดการของโรงเรียน

2.3.5 ปัจจัยด้านครอบครัวและชุมชน กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดจะเกิดขึ้นได้ดี เมื่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียน หน่วยงานนอกโรงเรียนให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคแก่โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการระดม จัดหาทรัพยากร ทั้งจากเอกชน ท้องถิ่น รัฐ เพื่อให้การปฏิรูปโรงเรียนมีความยั่งยืน

สรุปได้ว่าปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนนั้น ประกอบด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านผู้เรียน ปัจจัยด้านโรงเรียน และ ปัจจัยด้านครอบครัวและชุมชน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับครูโดยตรง คือ ปัจจัยด้าน ครู และปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้อยู่ ซึ่งปัจจัยทั้งสองด้านนั้นถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความ สำคัญลำดับแรก ดังนั้นครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ผลการ ประเมินโรงเรียนจาก สมศ. ในภาพรวมต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานเป็นจำนวนมากนั้น จึงมีจำเป็นต้องได้รับ การพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะต่าง ๆ เพื่อนำไปพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

2.4 วัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการเรียนรู้

แผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545ก) เป็นแผน ยุทธศาสตร์ สำหรับการทำงานอย่างต่อเนื่อง ในแต่ละแผนงาน/โครงการ เพื่อการปฏิรูปการศึกษา การบริหาร และการจัดการด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ที่สอดคล้องกันทั้งประเทศในระยะ 15 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2545 จนถึง พ.ศ. 2559 ซึ่งนำสาระตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาล ที่มุ่งพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งความรู้ นำพาไปสู่ระบบ เศรษฐกิจฐานความรู้ ฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุน ไว้สร้างงานสร้างรายได้ พาประเทศ

ให้รอดพ้นจากวิกฤติเศรษฐกิจและสังคม พร้อมทั้งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 กับพระราชกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 รวมทั้งพระราชบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่นำมากำหนดเป็นแผนปฏิรูปหลัก ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดวัตถุประสงค์ 3 ข้อและแนวนโยบาย 11 ประการ ในส่วนของวัตถุประสงค์ว่าด้วยการเรียนรู้ ได้กำหนดไว้ว่า 1) ผู้เรียนเป็นคนเก่งที่พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นคนดี และมีความสุข 2) ครูทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และ 4) สถานศึกษาทุกแห่งมีการประกันคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดกรอบการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายดังกล่าวคือ 1) การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด 2) การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และ 3) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา

2.4.1 การพัฒนาผู้เรียนให้เก่ง ดี และมีสุข

สำหรับการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายด้านการปฏิรูปการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวในข้อที่ 1 การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดนั้น ครูจะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) ในขณะที่วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ให้นิยามของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดว่า คือ มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้เรียนสามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ และทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดนั้น จะต้องถือว่าสมองของมนุษย์มีศักยภาพในการเรียนรู้สูงสุด ผู้สอนจะต้องสนใจและให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมอง (head) จิตใจ (heart) มือ (hand) และสุขภาพองค์รวม (health) ความหลากหลายของสติปัญญา การจัดกระบวนการเรียนรู้ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมศักยภาพ ความเก่ง ความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ตรง กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่เตรียมการ จัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษา วางแนวกิจกรรม และประเมินผล ซึ่งกรอบแนวคิดที่ยึดถือผู้เรียนสำคัญที่สุดนั้น มีความคาดหวังในลักษณะของผู้เรียนว่าจะให้เป็น “คนเก่ง คนดี และคนมีความสุข” โดยอาศัยลักษณะกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ที่จะส่งผลให้ได้ลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ดังกล่าว แสดงดังภาพที่ 2

คนเก่ง คือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถด้านใด ด้านหนึ่งหรือรอบด้านหรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง เช่น ทักษะและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ความสามารถทางคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ เป็นต้น เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตน สังคม และประเทศชาติ พอเพียงแก่อัตภาพ

คนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพปลอดภัยจากการตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะ ดี เก่ง มีสุข ได้แก่ 1) การวางแผนการสอนหรือแผนการจัดกิจกรรม หรือการเตรียมการสอน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะทำให้นักผู้สอนประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแม้ว่าการเรียนการสอน ต้องยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ 2) การเขียนแผนการสอนหรือแผนการจัดกิจกรรมครูผู้สอน ต้องลงมือปฏิบัติจริง ตามขั้นตอนที่กำหนด จะทำให้ครูสามารถวางแผนการสอนและเตรียมการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงวัตถุประสงค์และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะตามต้องการได้ยั่งยืน และ 3) ในการจัดทำแผนการสอน หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้ง ศักยภาพที่ต้องการพัฒนา อาจไม่ครอบคลุมทุกลักษณะ แต่เมื่อสอนจบแล้ว เด็กควรมีครบทุกลักษณะ และศักยภาพบางอย่างต้องฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

2. กระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์

คือ กระบวนการทางปัญญาที่พัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข บูรณาการเนื้อหาสาระตามความเหมาะสมของระดับการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม สาระการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน ทันสมัย เน้นกระบวนการคิดและการปฏิบัติจริง ได้เรียนรู้ตามสภาพจริง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างไกล เป็นกระบวนการที่มีทางเลือก และมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจ เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันโดยมีผู้เรียนครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

การปฏิรูปการเรียนรู้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดในการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการปฏิรูปการเรียนรู้นั้นผู้เรียนจะเรียนรู้ ภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้ ที่เป็นไปอย่างมีความสุข และเป็นกัลยาณมิตร ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันยอมรับและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้เรียนเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น สนุกสนานเพลิดเพลิน เรียนรู้จากกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นวิธีการสื่อสาร และแหล่งความรู้ที่เหมาะสมมากกว่าเรียนรู้เนื้อหา ผู้เรียนได้เลือกเรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมตามความสนใจ โดยเรียนรู้อย่างสมดุลและเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ ปฏิบัติ แสวงหาความรู้ ประมวลและสังเคราะห์องค์ความรู้ และผู้เรียนได้รับผลการประเมินผลตามสภาพจริงเป็นรายบุคคล โดยผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียนทุกคนมีส่วนในการประเมินผล เป้าหมายหลักในการดำเนินการปฏิรูปกระบวนการ

เรียนรู้คือ การพัฒนาเด็กให้มีคุณลักษณะที่สำคัญได้แก่มีความสุข มีทักษะชีวิตและได้รับการพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ให้เต็มศักยภาพ ตลอดจนมีความเชื่อมั่นในตนเอง และเกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ดังนั้นเพื่อให้เด็กมีคุณลักษณะดังกล่าว โรงเรียนต้องตระหนักและยอมรับสิทธิเด็ก ความรับผิดชอบต่อเด็ก การจัดสภาพแวดล้อม ให้เด็กได้รับสิทธิอย่างเหมาะสมกับการพัฒนาตามศักยภาพของเด็กแต่ละบุคคล รวมทั้งให้อื้อต่อการพัฒนาคุณภาพโดยดำเนินการให้เด็กได้เรียนรู้ใน 5 ลักษณะ ได้แก่ การเรียนรู้อย่างมีความสุข การเรียนรู้แบบองค์รวม การเรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริง การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ตนเองและการที่เด็กจะเกิดการเรียนรู้ใน 5 ลักษณะดังกล่าวได้นั้น ต้องมีกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็ก 3 ประการ (สุเมธ ปานะถิก, 2551) คือ

1. การจัดให้เรียนรู้สิ่งที่สอดคล้องกับท้องถิ่นในลักษณะบูรณาการ โดยการบูรณาการทักษะความพร้อมทุกด้านเป็นองค์รวม และการจัดเนื้อหาให้สอดคล้องสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับสภาพท้องถิ่น การดำรงชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น วิทยาการใหม่ และเนื้อหาสิ่งที่เป็นความต้องการของเด็ก

2. การจัดกิจกรรมที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ โดย

2.1 เด็กมีอิสระในการเลือกสิ่งที่เรียนตามความสนใจ และความสามารถของตนเองจากแหล่งการเรียนรู้ที่ต้องการ

2.2 เด็กได้ฝึกคิด วิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติจริง และสรุป สร้างความรู้ด้วยตนเอง

2.3 เด็กมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์ และเรียนรู้จากบุคคลอื่น

2.4 เด็กได้ทำกิจกรรมที่ท้าทาย และเกิดความสำเร็จ

2.5 เด็กมีโอกาสได้วิเคราะห์การเรียนรู้ของตนเอง แล้ววางแผนการพัฒนาตนเอง เด็กได้เรียนรู้ในบรรยากาศนำความรู้ไปใช้อย่างมีความหมาย

3. การประเมินตามสภาพที่แท้จริง โดย

3.1 เด็กได้ประเมินตนเองเพื่อการปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องอย่างต่อเนื่อง

3.2 ประเมินผลโดยบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ปกครอง ครู และเพื่อน

3.3 ประเมินคุณลักษณะทุกด้านโดยใช้ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ และโดยวิธีการหลากหลายและเหมาะสม

2.4.2 ลักษณะตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 อ้างถึงในสุเมธ ปานะถิก, 2551) ได้มีการพัฒนาตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานได้บรรลุผลถึงตัวผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยวิเคราะห์และบูรณาการตัวบ่งชี้จากทฤษฎีการเรียนรู้ 5 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย ด้านศิลปะดนตรี กีฬา ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านการฝึกฝน กาย วาจา ใจ ทำให้ได้ตัวบ่งชี้การเรียนของ

ผู้เรียน 58 ข้อ และตัวบ่งชี้การสอนของครู 52 ข้อ นำตัวบ่งชี้ที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงานสอน ให้ค่าน้ำหนักแต่ละตัวบ่งชี้ และได้พิจารณาการจัดกลุ่มบทบาทของนักเรียน บทบาทครูตามหลักและกระบวนการเรียนการสอนของ โครงการประกันคุณภาพกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์ ได้ปรับปรุงตัวบ่งชี้อีกครั้งหนึ่งเมื่อ พ.ศ. 2544 ให้สอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษา ในหมวด 4 ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยวิเคราะห์จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูต้นแบบปี 2541-2543 ได้ตัวบ่งชี้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนและกระบวนการสอนของครูแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดในกระบวนการสอนของครู

ก่อนสอน (เตรียมการ)	ระหว่างสอน (ดำเนินการ)	หลังการสอน (สรุป)
1. ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	1. ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	1. ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
3. ครูจัดชั้นเรียนส่งเสริมการเรียนรู้	2. ครูใช้แหล่งเรียนรู้หลากหลาย	9. ครูสร้างความรู้สึที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น
8. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่แจ่มใส	4. ครูใช้สื่อการสอนสอดคล้องกับวัย บทเรียน วิธีการสอน	10. ครูประเมินพัฒนาการของเด็กโดยรวมและต่อเนื่อง
9. ครูสร้างความรู้สึที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	5. ครูแสดงความเมตตาต่อเด็กอย่างทั่วถึง	16. ครูประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตลอด
11. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ	6. ครูจัดกิจกรรมให้เด็กสัมพันธ์กับธรรมชาติ	17. ครูรับฟังข้อมูลป้อนกลับ
14. ครูสร้างสิ่งแวดล้อมและใช้สื่อกระตุ้นความคิดจินตนาการการแสดงออก	7. ครูเปิดโอกาสให้เด็กแสดงออก	46. ครูประเมินวิธีการทำงานควบคู่กับผลงานของนักเรียน
21. ครูแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ในบทเรียน	8. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่แจ่มใส	47. ครูสังเกตปัญหาของนักเรียนและแนะแนวทางแก้ไข
25. ครูสร้างกรณีตัวอย่างปัญหา สถานการณ์ที่เหมาะสมกับวัยและกระตุ้นการคิด	9. ครูสร้างความรู้สึที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	49. ครูจัดทำแฟ้มบันทึกลักษณะนิสัย
	10. ครูประเมินพัฒนาการของเด็กโดยรวมและต่อเนื่อง	51. ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหา

ตารางที่ 1 แสดงตัวบ่งชี้การเรียนรู้การสอนที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดในกระบวนการสอนของครู (ต่อ)

ก่อนสอน (เตรียมการ)	ระหว่างสอน (ดำเนินการ)	หลังการสอน (สรุป)
32. ครูแสดงต้นแบบที่ดี 33. ครูมีความรู้ทักษะทางดนตรี 34. ครูเข้าใจทฤษฎีศิลปะ 35. ครูรู้หลักและสามารถฝึกทักษะการกีฬา	12. ครูสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับกลุ่ม 13. ครูจัดกิจกรรมกระตุ้นความคิด จินตนาการ การแสดงออก 14. ครูสร้างสิ่งแวดล้อมและใช้สื่อกระตุ้นความคิด จินตนาการ การแสดงออก 15. ครูเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง 18. ครูใช้ภาษาชัดเจนถูกต้อง 19. ครูใช้เทคนิคการตั้งคำถาม สนทนา อภิปราย 20. ครูปลุกเร้าความสนใจใฝ่รู้ 22. ครูส่งเสริมความคงทนและการถ่ายโอนการเรียนรู้ 23. ครูจัดกิจกรรมเน้นการฝึกปฏิบัติครูฝึกการถาม ตอบตรงประเด็น 24. ครูสร้างกรณีตัวอย่างปัญหาสถานการณ์ที่เหมาะสมกับวัยและกระตุ้นการคิด 25. ครูกระตุ้นให้นักเรียนหาคำตอบสอดคล้องตามขั้นตอน 26. ครูตั้งคำถามและอธิบายเชื่อมโยงเหตุผล 27. ครูใช้ตัวอย่างการกำหนดสิ่งที่ต้องปฏิบัติ 28. ครูใช้เทคนิคการแบ่งงานและการทำงานกลุ่ม 29. ครูบอกเล่าอธิบายให้เด็กเกิดแรงดลใจ	52. ครูพัฒนานักเรียนและประเมินผลเป็นรายบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดในกระบวนการสอนของครู (ต่อ)

ก่อนสอน (เตรียมการ)	ระหว่างสอน (ดำเนินการ)	หลังการสอน (สรุป)
	<p>30. ครูใช้สื่อและจัดสิ่งแวดล้อมสร้างสรรค์ เสียง รูปภาพ และการเคลื่อนไหว</p> <p>31. ครูแสดงต้นแบบที่ดี</p> <p>32. ครูฝึกการปฏิบัติซ้ำ ๆ</p> <p>37. ครูส่งเสริมการค้นพบวิธีการของตนเอง เสริมแรงและความสามารถ</p> <p>38. ครูจัดสถานการณ์ให้เด็กได้แสดงออก</p> <p>39. ครูรับฟังความคิดเห็นและการ</p> <p>41. ครูจัดกิจกรรม เกม และเพลง ผ่าสาระ และแง่คิดทางคุณธรรม</p> <p>42. ครูฝึกฝนมารยาทและการใช้วาจาตามวัฒนธรรมไทย</p> <p>43. ครูสังเกตการณ์ทำงานของนักเรียน</p> <p>44. ครูฝึกการทำงานที่ละเอียดประณีต</p> <p>45. ครูสังเกตรูปแบบและวิธีการแสดงออกของนักเรียน</p> <p>47. ครูสังเกต ปัญหา ของนักเรียนและแนวทางแก้ไข</p> <p>48. ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล</p> <p>50. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกสถานที่</p>	

จากตัวบ่งชี้การสอนของครูที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญจำนวน 52 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นได้ มีการสรุปตัวบ่งชี้ทั้ง 10 ข้อ จัดเรียงตาม ชั้นเตรียมการ ชั้นดำเนินการสอน และชั้นประเมินผล ดังนี้

1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการที่ผสมผสานภูมิปัญญาไทยและความรู้สากล
2. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้า จูงใจและเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการ เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

3. ครูเข้าใจและเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อนักเรียน อย่างทั่วถึง

4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์
5. ครูส่งเสริมให้นักเรียนฝึกคิด ฝึกทำและปรับปรุงตนเอง
6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุง ส่วนด้อยของนักเรียน

7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และค้นพบความรู้
8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริงโดยร่วมมือ กับชุมชน

9. ครูปลูกฝังระเบียบวินัย ค่านิยมและคุณธรรมตามวิถีวัฒนธรรมไทย
10. ครูประเมินตนเองอยู่เสมอตลอดจนสังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียน อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังได้กำหนดไว้เป็น มาตรฐานหนึ่งในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องได้รับการประเมินในรูปแบบของการประเมินคุณภาพภายใน และการ ประเมินคุณภาพภายนอก มาตรฐานนี้ได้แก่มาตรฐานที่ 18 ว่าด้วยเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติและ สอนองความต้องการของผู้เรียน

2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ

3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

4. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการ จัดการเรียนการสอน

5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณภาพและจริยธรรมของผู้เรียน

6. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่าง ครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา

7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อ กลุ่มร่วมกัน

8. มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลายและต่อเนื่อง

9. มีการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนรักสถานศึกษาของตน และมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน

พัชรี ชันอาสาสะวะ (2544) ได้ทำการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกำหนดตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูจัดกิจกรรมหรือสถานการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ฝึกฝน การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

ด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนรู้จักคิดอย่างมีกระบวนการและเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนทำความเข้าใจในเรื่องที่เรียนรู้ด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

กฤษณา คิตติ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านสภาพแวดล้อม/บรรยากาศของการเรียนรู้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1 ลักษณะการจัดห้องเรียน

1.2 การจัดสรรพื้นที่ชั้นเรียน

1.3 บรรยากาศการเรียนรู้

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้นของการเรียนรู้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 การวางแผนการเรียนรู้

2.2 การเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้

3. ด้านกระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 บทบาทของผู้สอนในกระบวนการเรียนรู้

3.2 สัดส่วนของเวลาที่ใช้ในการพูด

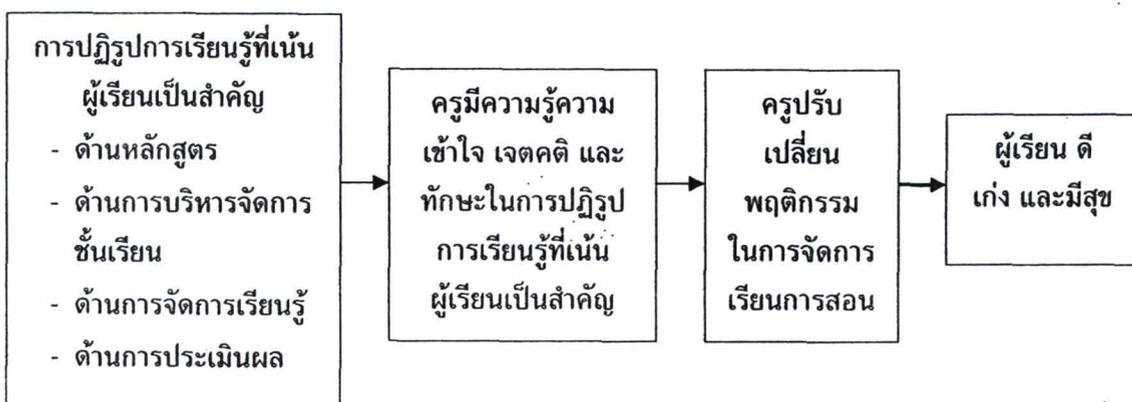
3.3 ลักษณะกิจกรรมที่ผู้สอนจัด

3.4 พฤติกรรมของผู้สอนในการดำเนินกิจกรรม

- 3.5 ลักษณะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้เรียน
- 3.6 พฤติกรรมผู้เรียนในการร่วมกิจกรรม
- 4. ด้านผลผลิตของการเรียนรู้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้
 - 4.1 การประเมินผลการเรียนรู้
 - 4.2 ผลที่คาดหวังในตัวผู้เรียน

จากการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดคือลักษณะกิจกรรมที่ผู้สอนจัด รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมในการดำเนินกิจกรรมการสอน นอกจากนี้ยังพบว่า ส่วนใหญ่เป็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับ ครูผู้สอน สะท้อนให้เห็นว่าครูผู้สอนนับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสอดคล้องกับหลักการแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของศิริชัย กาญจนวาสี (2547) ที่กล่าวไว้ว่า เงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประการ หนึ่งคือครู โดยครูจะต้องมีความรู้และทักษะ กล่าวคือสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ในเรื่องนั้นได้ มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลายสอดคล้องกับเป้าหมาย การเรียนรู้ของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียนประกอบด้วยบรรยากาศที่เป็นระบบ เปิด ส่งเสริมการแสดงออกอย่างกระตือรือร้น และเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความเป็นตัวตน อย่างอิสระ บุคลิกลักษณะของความเป็นครู กล่าวคือครูจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีใจเปิด กว้าง ยอมรับผู้อื่น ตอบสนองได้ไว อดทนต่อความคลุมเครือที่เกิดขึ้น และมีความสามารถในการ วิเคราะห์และสังเคราะห์

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียน ดี เก่ง และมีสุข และลักษณะตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่ ผู้เรียนสำคัญที่สุด ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญกับผลที่คาดหวังด้านผู้เรียน ตามแนวพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 แสดงดังภาพที่ 3 ดังนี้



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกับผลที่คาดหวัง ด้านผู้เรียน

3. การสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

แนวคิดในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นแนวคิดเพื่อพัฒนาคุณภาพของการปฏิรูปการเรียนรู้ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 ซึ่งการปฏิรูปการเรียนรู้นั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการในการจัดการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้เจริญเต็มความสามารถ และเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันของทุกฝ่าย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการปรับแนวคิด เปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน มุ่งสู่การพัฒนาให้นักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา และเป้าหมายของการปฏิรูปการเรียนรู้คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา อย่างไรก็ตามการที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายได้นั้น ผู้เรียนเองก็ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ด้วยเหมือนกัน ซึ่งการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้นั้นจะเกิดขึ้นได้ ก็ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนของครูเป็นสำคัญ จึงนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ครูจะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545 ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นการพัฒนาครูที่สามารถก่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน และนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์รายละเอียดตามตารางที่ 2



จากตารางสังเคราะห์จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน องค์ประกอบย่อย 7 ด้าน ซึ่งองค์ประกอบในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในแต่ละด้านมีน้ำหนักใกล้เคียงกัน จึงคัดเลือกมาทั้งหมด รายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบด้านหลักสูตร
 - 1.1 การวิเคราะห์หลักสูตร
2. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.1 การวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล
 - 2.2 การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน
3. องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้
 - 3.1 การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 3.2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด
 - 3.3 การวิจัยในชั้นเรียน
4. องค์ประกอบด้านการประเมินผล
 - 4.1 การประเมินผลตามสภาพจริง

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบันอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าด้านวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายเป้าหมายทางการศึกษาตลอดจนหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาเดิมเรียกว่าการพัฒนาบุคลากรหรือ Staff Development (Glickman and others, 1995)

คำว่า บุคลากร บุคคล ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรมนุษย์ เป็นคำที่นำมาใช้กันอย่างแพร่หลายสำหรับในทางการศึกษานั้นโดยทั่วไปพบว่า มักมีผู้นิยมนำมาใช้แทนที่ในความหมายเดียวกัน ในขณะที่สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2543) กล่าวถึงคำว่าบุคคลในราชการไทยว่ามีความหมายรวมถึงข้าราชการทุกตำแหน่ง ซึ่งก็หมายรวมถึงข้าราชการครูด้วย ดังนั้นการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเดิมเรียกว่าการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาบุคคลนั้น ในที่นี้จึงหมายถึงการพัฒนาครูนั่นเอง ซึ่งในการพัฒนาครูหรือการพัฒนาวิชาชีพนั้นพึงตระหนักว่า มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงการสอนของครู เพื่อผลลัพธ์สูงสุดคือพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนเป็นสำคัญ

กนกอร สมปราชญ์ (2546) ได้กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) ว่าเป็นกลุ่มของกิจกรรมทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เกิดขึ้นโดยบุคคล กลุ่มบุคคลหรือระบบโครงสร้างขององค์กร เพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานและวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง จุดมุ่งหมายของการพัฒนาวิชาชีพ คือ

1. แก้ไขสิ่งที่ปัญหา
2. บำรุงรักษาสิ่งที่ดีอยู่แล้วให้คงอยู่ต่อไป
3. สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ

นอกจากนี้ แผนงานของการพัฒนาวิชาชีพต้องตอบสนองความต้องการ 3 ประการดังนี้ (กนกอร สมปราชญ์, 2548)

1. สนองตอบความต้องการของสังคมในการที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ
2. ช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาศักยภาพทั้งทางด้านส่วนตัว สังคม และวิชาการ ยังส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและองค์กรต่อไป
3. สนองตอบต่อความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทันเวลาทันเหตุการณ์

4.1 ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ/การพัฒนาครู

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) ได้ให้ความหมายคำว่า “การ” หมายถึงงาน, สิ่งหรือเรื่องที่ทำ ถ้าอยู่หน้านาม หมายความว่า เรื่อง ฐานะ หน้าที่ “พัฒนา” หมายถึงความเจริญ การพัฒนาวิชาชีพ จึงหมายถึงเรื่องที่ทำให้วิชาชีพเจริญขึ้น ในทางการศึกษานั้นคำว่า การพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาครูเป็นคำที่นำมาใช้ในความหมายเดียวกันและมักนิยมนำมาใช้แทนที่กันได้ ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นเดิมเรียกว่า การพัฒนาบุคลากรหรือ Staff Development (Glickman and others, 1995) และคำว่า การพัฒนาบุคลากรมีความหมายเดียวกับ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550ข) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของคำต่าง ๆ ดังกล่าวดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2534) ได้อธิบายว่า การพัฒนาครู คือการดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานและในการสอน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

กิริติ ยศยิ่งยง (2548) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนากระบวนการพัฒนาอาชีพ และกระบวนการพัฒนาองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อดีงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีเป้าหมายเพื่อองค์การ ลูกค้ บุคลากร และประชาชน/สังคม

Nadler and Nadler (1989 อ้างถึงใน ชูชัย สมธิโก, 2540) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคคลเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และหรือเพื่อให้บุคคลมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจ

Patricia Mclagan (1989 อ้างถึงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2548) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการผสมผสานระหว่างการฝึกอบรม และการพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาทางก้าวหน้าสายอาชีพ เพื่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร กลุ่ม และองค์การเพื่อเติมเต็มศักยภาพของพนักงาน และสร้างสรรค์ รวมถึงการสร้างความพร้อม สำหรับการเปลี่ยนแปลง

R. Wayne Pace, Smith Philip C. และ Mills Gordon E. (1991 อ้างถึงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2548) ให้คำจำกัดความของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์การเพื่อนำไปสู่คุณภาพที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้นและเกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้จัดการและ

บุคคลต่างๆ ในองค์กร โดยเน้นหลักการของการพัฒนาอยู่ที่ตัวบุคคล กลุ่มและองค์กร คือการพัฒนาตัวเอง พัฒนาสายอาชีพและพัฒนาองค์กร ในการพัฒนาจะใช้วิธีผสมผสานทั้งสามอย่างด้วยกัน เพื่อก่อให้เกิดผลผลิต คุณภาพ โอกาสและการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการของสมาชิกในองค์กร

Lawrence (1982 อ้างถึงใน Glickman and others, 1995) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึงบรรยากาศทุกอย่างทางด้านการศึกษาและประสบการณ์ทางด้านตัวบุคคลที่จะทำให้บุคคลมีศักยภาพ มีความรู้ มีความสามารถและทักษะต่างๆ มากขึ้น รวมทั้งมีความพึงพอใจมากขึ้นเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่

Glickman and others (1995) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาวิชาชีพว่า มีความหมายกว้างครอบคลุมกิจกรรมทุก ๆ อย่าง ในอันที่จะส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพและนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

Speak and Hirsh (1988), Levine (2002 อ้างถึงใน Glickman and others, 2004) ได้กล่าวว่าการพัฒนาวิชาชีพ เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในทุกด้าน ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบและความรู้ด้านอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมงานในวิชาชีพของตนเองให้เจริญก้าวหน้าและมีสมรรถภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

Levine (1989 อ้างถึงใน Glickman and others, 2004) ให้ความหมายการพัฒนาวิชาชีพว่า หมายถึงประสบการณ์ต่างๆ ที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในงานของตนเอง รวมทั้งความพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

สรุปได้ว่าการพัฒนาวิชาชีพซึ่งในที่นี้หมายถึงการพัฒนาครู เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและทักษะ เพื่อให้ครูเจริญก้าวหน้าในอาชีพ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล มีความพึงพอใจในงาน โดยเน้นหลักการพัฒนาตนเอง พัฒนาสายอาชีพ และพัฒนาองค์กร

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่างๆ พบว่า มีรายงานการวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูที่สำคัญๆ หลายเรื่อง อาทิเช่น รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่องสรุปผลงานวิจัยและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู พบว่าครูมีปัญหาและความต้องการ ในการแก้ไขปัญหาสมรรถภาพการทำงานในเรื่องการใช้หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อในการสอน การวัดและประเมินผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก (สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์, นริวรรณ พรหมขุม, วิลาวรรณ พันธุ์พฤกษ์ & นงนุช สุภาวัฒน์พันธ์, 2543) งานวิจัยเรื่องการพัฒนาครู ประถมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูที่สำคัญที่สุดคือ การเตรียมแผนการเรียนรู้โดยการวิเคราะห์ผู้เรียนและวิเคราะห์หลักสูตร (สุบรรณ ธรรมกุล, 2545) งานวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวแบบประสิทธิผล การนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าองค์ประกอบทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผล การนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาโดยภาพรวมมี 2 องค์ประกอบได้แก่ การจัดทรัพยากรการเรียนรู้อและการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (สวัสด์ โพธิวัฒน์, 2547) งานวิจัยเรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ต้องส่งเสริม

ให้ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ควรมีการผสมผสานระหว่างครูใหม่กับครูเก่า ให้ลงตัวเพื่อใช้ประสบการณ์ครูเก่า มาหล่อหลอมครูใหม่ และครูอัตราจ้าง ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล (พิธาน พันทอง, 2548) งานวิจัยเรื่องการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: กรณีศึกษาโรงเรียนโนนสะอาดพิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าการจัดการเรียนรู้ของครู ยังไม่เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากนัก นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้เท่าที่ควร การผลิตสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ยังมีการดำเนินการน้อย ในส่วนของการประเมินผลผู้เรียน ครูใช้การประเมินผลตามสภาพจริงค่อนข้างน้อย (จิรพล ถาวงษ์กลาง, 2550) การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูคือ การพัฒนาตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน (ใจนวล พรหมมณี, 2550) รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูต้องการให้พัฒนาเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล เป็นต้น ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครูต้องการให้พัฒนาเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) งานวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา พบว่าในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนมีจำนวนร้อยละ 72.30 ซึ่งเป็นจำนวนมากพอสมควร อย่างไรก็ตามการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนทุกคนได้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ด้านการวิจัยมาให้การอบรมด้านการวิจัย เช่น การสร้างรูปแบบการวิจัย ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการวิจัย การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำผลงานวิจัยไปใช้ในชั้นเรียน เป็นต้น และรายงานผลจาก The Council for Basic Education ในปี ค.ศ. 1995 ที่ได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูจำนวน 1,650 คน เพื่อต้องการที่จะทราบว่าการศึกษาที่เขาได้รับนั้นได้เตรียมตัวสำหรับการสอนได้ดีเพียงใด ครูเกือบทั้งหมดเหล่านี้เป็นครูที่ได้รับรางวัลต่างๆ มีครูมากกว่า 600 คนได้ตอบคำถามกลับมา และได้แนะนำสิ่งสำคัญสำหรับการปรับปรุงการเรียนการสอนในวิชาชีพครูเป็นจำนวนมากว่า ควรให้ครูทุกคนรู้เนื้อหาของเขาที่เขาสอน สอนครูเกี่ยวกับรูปแบบการสอนในบริบทของเนื้อหาทางวิชาการ และให้ครูได้มีโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์โดยมีโรงเรียนเป็นฐานที่หลากหลาย (Rigden, 1997) เป็นต้น

การพัฒนาครู เป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างก็ให้ความสำคัญ ซึ่งจากรายงานการวิจัยและงานวิจัยหลายเรื่องดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าครูยังมีปัญหาและต้องการรับการพัฒนาในอีกหลาย ๆ ประเด็นอย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำวิจัยในชั้นเรียนการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น

4.2 การจัดการและการพัฒนาครูในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (Teacher Management and Development)

Cheng (2009) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการจัดการและการพัฒนาครูว่าใน 15 ปีที่ผ่านมา มีการปฏิรูปมากมายเริ่มต้นในหลายประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก เพื่อเปลี่ยนแปลงการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่สำหรับการเตรียมตัวในอนาคตของคนรุ่นใหม่ แต่ปฏิรูปการศึกษาเหล่านี้ แม้ว่าจะมีการลงทุนมหาศาล แต่ไม่มีประสิทธิผลและไม่คงเส้นคงวาหรือไม่ก็ยังไม่ถึงกับล้มเหลวโดยสิ้นเชิง ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนี้เรียกว่า อาการป่วยของการปฏิรูป (Reform Syndrome) เหตุผลสำคัญประการหนึ่งก็คือ การจัดการเพื่อเตรียมตัวและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในด้านครูและการพัฒนาวิชาชีพทั้งในระดับสถาบันและระบบไม่ดี การเริ่มต้นมากมายสะท้อนถึงแนวโน้มและคลื่นของการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก นับเป็นบทเรียนระหว่างประเทศที่มีต่อการปรากฏของอาการป่วยของการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค และแสดงถึงผลทางลบที่มีต่อนิเวศวิทยาครูและการจัดการครู นอกจากนี้ Cheng (2009) ได้กล่าวถึงความเป็นไปได้ในการพัฒนาแนวคิดทั้งหมดต่อการจัดการและการวางแผนของครู และวิชาชีพที่ถาวรและการพัฒนาวิชาชีพ ระบบการศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดีที่สุดของโลก ที่เน้นถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเกี่ยวกับจัดการครู โดยสะท้อนถึงคลื่น 3 ลูกของการปฏิรูปการศึกษาใน 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ความเป็นไปได้ในการร่างนโยบายการจัดการครูในการปฏิรูปการศึกษาที่กำลังดำเนินอยู่และในอนาคตต่อการเรียนรู้ใหม่และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของผู้เรียน

ในทศวรรษที่ผ่านมา มีหลักฐานปรากฏในด้านผลทางลบของอาการป่วยนี้ ที่มีต่อระบบการศึกษาและครูผู้สอน ในประเทศหรือพื้นที่เหล่านั้นก็มีการปฏิรูปต่างๆ มากมาย เช่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ฮังการี ไต้หวัน มาเลเซีย สิงคโปร์ และจีนแผ่นดินใหญ่ในบางภูมิภาค และแม้แต่ที่ห่างไกล เช่น สหราชอาณาจักร และเม็กซิโก ในบริเวณการศึกษา การแข่งขันมากเกินไปจากการตลาด การควบคุมแบบปิดจากมาตรวัดที่ตรวจสอบได้ การเพิ่มภาระงานจากการริเริ่มต่างๆ มากมาย การลดวิชาชีพจากการจัดการ และการกำกับติดตาม และความกดดันสูง จากความไม่แน่นอน และความกำกวม ด้านสิ่งแวดล้อมการศึกษา เป็นปัญหาทั่วไปบางประการ ที่มีผลเสียต่อสภาพความเป็นอยู่ และการทำงานของครูผู้สอน รวมทั้งการเหนื่อยล้า หรือภาระมากเกินไปกับงานที่ไม่จำเป็น การลดลงของสถานภาพของวิชาชีพด้านการสอน การสูญเสียครูผู้มีความสามารถ และการลดลงด้านคุณภาพการเรียนการสอน (Cheng, 2006, 2007) อาการป่วยของการปฏิรูปอาจปรากฏในรูปของผลลอบชวต สำหรับความเป็นไปได้จากระบบโรงเรียนที่ดีที่สุดของโลกนั้น มีรายงานจากกลุ่มที่ปรึกษานานาชาติ McKinney Company ผลของ OECD-PISA (โครงการสำหรับการประเมินนักเรียนนานาชาติ) ที่มีอิทธิพลมากระบุว่า ที่ผ่านมามีหลายปีระบบโรงเรียน 10 โรงเรียนเป็นระบบโรงเรียนที่ดีที่สุดของโลก รวมทั้งอัลเบอร์ตา ออสเตรเลีย เบลเยียม ฟินแลนด์ ฮังการี ญี่ปุ่น เนเธอร์แลนด์ นิวซีแลนด์ ออนทาริโอ เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ (ดีที่สุด TIMSS) มี 3 สิ่งมากที่สุดคือ 1) ทำการจัดให้บุคคลที่เหมาะสมต่อการเป็นครู 2) ทำการพัฒนาบุคคลดังกล่าวให้เป็นผู้สอนที่มีประสิทธิผล และ 3) ทำการรับรองว่า ระบบสามารถทำให้เกิดการเรียนการสอนที่ดีที่สุดสำหรับเด็กทุกคน (Cheng, 2009)

4.2.1 การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ในการปฏิรูปการศึกษาและการจัดการครูผู้สอน

การปฏิรูปการศึกษาในหลายส่วนของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีคลื่น 3 คลื่นของการจัดการและการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในทศวรรษในอดีต แต่ละคลื่นมีกระบวนทัศน์ของตนเอง ในการทำความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนรู้ บทบาทของครูผู้สอน และการเกิดการปฏิรูปการศึกษา เพื่อการปรับปรุงการดำเนินการและการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบ ที่ตั้งเฉพาะและระดับปฏิบัติการจากแต่ละคลื่น การดำเนินการในการจัดการครูและการวางแผนมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง การถ่ายโยงจากคลื่นหนึ่งไปยังคลื่นอื่นในการปฏิรูปการศึกษา เป็นตัวแทนการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการครูผู้สอน (Cheng, 2009)

คลื่นลูกแรก ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา มีการเพิ่มขึ้นอย่างประสบความสำเร็จในด้านการศึกษาระดับพื้นฐาน เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ผู้วางนโยบายและนักการศึกษาจำนวนมากในภูมิภาคเอเชีย - แปซิฟิก เริ่มใส่ใจการปรับปรุงกระบวนการภายใน รวมทั้งการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาต่างๆ มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่วางแผนไว้ และเป้าหมายหลักสูตรในฮ่องกง อินเดีย เกาหลีใต้ สิงคโปร์ ไต้หวัน มาเลเซีย และจีนแผ่นดินใหญ่ มีการริเริ่มมากมาย มีเป้าหมายในการปรับปรุงปัจจัยสำคัญบางปัจจัย ของกระบวนการภายในของโรงเรียน ตัวอย่างเช่น การจัดการโรงเรียน คุณภาพของครู การออกแบบหลักสูตร วิธีการสอน แนวคิดในการประเมิน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนการสอน มีการเน้นอย่างมากในด้านการใช้ความคิดรวบยอดของมาตรฐานในการเทียบเคียงเพื่อยืนยันว่า ความมีประสิทธิภาพของผลงานของปัจจัยภายในบางปัจจัยเป็นมาตรฐานเฉพาะในคลื่นลูกแรกเชื่อว่าเผยแพร่ความรู้ที่ได้วางแผน ทักษะ และค่านิยมทางวัฒนธรรม ตั้งแต่ครู และหลักสูตร จนกระทั่งถึงผู้เรียนในสังคมอุตสาหกรรมและการเรียนรู้ที่คงที่ มักจะถูกรับรู้ว่าเป็นกระบวนการผู้เรียนได้รับความรู้ทักษะและค่านิยมทางวัฒนธรรมเพื่อการอยู่รอดในอนาคต ในสังคมนั้น ดังนั้น บทบาทของครูโดยส่วนใหญ่คือผู้ถ่ายทอดความรู้หรือผู้สอน ในด้านการคิด ความมีประสิทธิภาพของครู โดยส่วนใหญ่เป็นประเภทหนึ่งของประสิทธิภาพภายในของครู ที่หมายถึงผลสัมฤทธิ์ของครูเกี่ยวกับเป้าหมายที่วางแผนไว้ และภาระงานของการถ่ายทอดความรู้จากการสอนและกิจกรรมภายในอื่น ๆ ผลสัมฤทธิ์สูงในเป้าหมายที่วางไว้มีนัยหมายถึงประสิทธิภาพสูงของครู การจัดการครูของคลื่นลูกแรกก็คือ เพื่อประกันคุณภาพ ปริมาณและการเตรียมการจัดหาครูทั้งในระดับที่ตั้งเฉพาะและระบบที่มีความรู้ที่จำเป็น ทักษะและเจตคติเชิงวิชาชีพ และผลการทำงานเพื่อการถ่ายทอดความรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายโรงเรียนที่วางไว้ ความสนใจ หลักในการจัดครูจะประกอบด้วย 1) การเริ่มการจัดการครูจะประกันผลงานครูที่มีประสิทธิภาพที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในด้านการถ่ายทอดความรู้ในชั้นเรียนและ 2) การจัดการครูที่ประกอบด้วยฝึกลูกสอนและการจัดหาครูคุณภาพด้านวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพและสิ่งแวดล้อมการสอนในคลื่นลูกแรก สำนักงานกลางรัฐบาลของหลายประเทศในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก มักจะมีทรัพยากรจำกัดแต่ความประสงค์มากมาย หลากหลายเกี่ยวกับคุณภาพของครูและการศึกษา แนวคิดแบบ top down ที่เน้นการวางแผนหลักและการควบคุมภายนอก มักจะมาจากจัดการในการจัดหาครู การฝึกและการพัฒนาวิชาชีพ ธรรมชาติของการเริ่มการจัดการครู มีแนวโน้มจะเป็นเชิงปริมาณมุ่งเน้นปัจจัยนำเข้าและด้านเทคนิค จากการศึกษาที่มีทรัพยากรที่จำกัดนโยบายการจัดการครู มักจะมองข้ามคุณสมบัติที่มีโรงเรียนเป็นฐาน ความคาดหวังที่มีเขตการศึกษาเป็นฐานและความต้องการที่หลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประยุกต์มาตรฐาน

เดียวกันหรือมาตรการเดียวกันในทุกเขตการศึกษาหรือโรงเรียน ขาดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชนในท้องถิ่นที่เป็นหลักในการวางแผนและการดำเนินการเริ่มต้นการจัดการครูผู้สอน

คลื่นลูกที่สอง เพื่อตอบสนองความสนใจเกี่ยวกับความโปร่งใสทางการศึกษาต่อสาธารณะ และคุณภาพของการศึกษาที่ตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปี 1990 เป็นต้นมา คลื่นลูกที่สองของการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคและผู้อยู่ในฐานะเดียวกันในบางพื้นที่ เช่น ฮองกง เกาหลีใต้ อินเดีย จีนแผ่นดินใหญ่ สิงคโปร์และไต้หวัน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในด้านการประกันคุณภาพการกำกับติดตามโรงเรียนและการทบทวนตัวเลือกของผู้ปกครองคูปองนักเรียนการตลาดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการปกครองธรรมนูญโรงเรียนและการให้เงินที่มีผลงานเป็นงานสิ่งเหล่านี้เป็นตัวอย่างทั่วไปของมาตรการนโยบายเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลที่ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ในคลื่นลูกที่สองการศึกษามักจะให้บริการทางการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในตลาดแข่งขันและการเรียนรู้ เป็นกระบวนการหนึ่งของผู้เรียนที่ได้รับประเภทของบริการทางการศึกษาและมีการแข่งขันกันในตลาดงานบทบาทของครู โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ให้บริการการศึกษา ดังนั้นความมีประสิทธิภาพของครูโดยส่วนใหญ่จะหมายถึงประเภทของประสิทธิผลที่มีความสัมพันธ์กัน ที่ได้รับค่านิยมว่าเป็นความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับบริการต่างๆ ทางการศึกษาของครูและความโปร่งใสต่อโรงเรียนและสาธารณะ ควบคู่กับการคิดการจัดการครูเป็นการประกันคุณภาพ ปริมาณและการเตรียมการหาครูและบริการที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับที่ตั้งเฉพาะและระบบที่ตอบสนองความคาดหวังของชุมชน ความพึงพอใจการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของการศึกษา และแสดงถึงความโปร่งใสต่อสาธารณะ คลื่นที่สองของการปฏิรูปการศึกษาได้เปิดกระบวนการทัศน์ใหม่เพื่อการจัดการครูพื้นที่และประเด็นหลักๆ ประกอบด้วย นโยบายต่างๆ ในการจัดการครูที่สัมพันธ์กับการดำเนินการในจัดการที่มีโรงเรียนเป็นฐานการกำกับติดตามโรงเรียนการประเมินตนเองของโรงเรียนการตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานที่เปรียบเทียบความเกี่ยวข้องของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อชุมชนและการวางแผนพัฒนาโรงเรียน

คลื่นลูกที่สาม เมื่อเข้าสู่สหัสวรรษโลกาภิวัตน์รวดเร็ว ผลระยะยาวของเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ความตระหนกอย่างมากเกี่ยวกับวิกฤติเศรษฐกิจและความต้องการอย่างมากในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ในการแข่งขันนานาชาติ การสะท้อนอย่างมากต้องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกและที่ไกลนั้น เพื่อรับประกันว่าคนรุ่นใหม่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและความต้องการในด้านการแปลงรูปร่างอย่างรวดเร็วในยุคของโลกาภิวัตน์และ IT นักวิจัยผู้วางนโยบายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนหลายคนในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ไว้เรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ในด้านการเรียนการสอนพวกเขาต้องการการปฏิรูปในด้านจุดมุ่งหมาย เนื้อหา การปฏิบัติและการจัดการการศึกษา เพื่อรับประกันความสอดคล้องในอนาคต ในบริบททั่วโลกในศตวรรษใหม่ มีคลื่นลูกที่สามปรากฏในการปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นอย่างมากที่ความสอดคล้องของการศึกษากับการพัฒนาในอนาคตของบุคคลและสังคม โดยเฉพาะความสอดคล้องนี้ สัมพันธ์กับกระบวนการทัศน์ของการศึกษาเกี่ยวกับเขาวนปัญญาหลากหลายเชิงบริบท โลกาภิวัตน์ ท้องถิ่นและเอกลักษณ์บุคคล ผลของความเป็นไปได้อย่างมากจากโลกาภิวัตน์และการแข่งขันระดับนานาชาติ คลื่นลูกที่สามของการปฏิรูปการศึกษานี้ มักจะเกิดจากข้อสังเกตของความเคลื่อนไหวการศึกษาระดับโลก การให้คำนิยามความมีประสิทธิภาพและการ

ปรับปรุงการศึกษาโดยมาตรฐานระดับโลกและการเปรียบเทียบทั่วโลก เพื่อรับประกันว่าการพัฒนาในอนาคตของผู้เรียนและสังคม มีความยั่งยืนในยุคที่ท้าทายของโลกาภิวัตน์และการแข่งขัน

ในคลื่นลูกที่สามการศึกษา เป็นการเอื้ออำนวยการพัฒนาที่หลากหลายและยั่งยืนของผู้เรียนและสังคมในบริบทของโลกาภิวัตน์และการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนได้พัฒนาเขาวนปัญญาหลายเชิงบริบท และความสามารถระดับสูงสำหรับการพัฒนาที่หลากหลายและยั่งยืนในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ดังนั้นบทบาทของครูก็คือเป็นผู้เอื้ออำนวยการพัฒนาที่หลากหลายและยั่งยืนของผู้เรียน ประสิทธิภาพของครูหมายถึง ประเภทของควมมีประสิทธิผลในอนาคต ที่สะท้อนถึงการอุทิศตนของครูในการพัฒนาอนาคตของระดับบุคคลชุมชน และสังคม ในคลื่นลูกที่สามการจัดการของครูมุ่งเพื่อรับประกันปริมาณคุณภาพ และการเตรียมการในการจัดการหาครูผลการสอนและการพัฒนาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการมีประสิทธิผลต่อการแสวงหาวิสัยทัศน์ใหม่ และจุดมุ่งหมายของการศึกษาการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้การสอนและหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความสามารถระดับสูงสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน เครือข่ายทั่วโลก แนวคิดระหว่างประเทศ และการบูรณาการ IT ไว้ในการศึกษา วัตถุประสงค์ใหม่ของการศึกษาครูและการพัฒนาวิชาชีพก็คือ การพัฒนาครูในฐานะที่เป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ตลอดชีวิตในคลื่นลูกที่สาม มีประเด็นหลัก 4 ประการในการจัดการครูดังนี้ 1) การดึงดูดใจและรับคนหนุ่มสาวที่มีทรัพย์สินทางปัญญาสูงหรือมีเขาวนปัญญาหลากหลายมาเป็นครู 2) การพัฒนามาตรการการจัดการครู และการเอื้ออำนวยครูในฐานะครูคลื่นที่สามผู้ซึ่งมีความสามารถในการเอื้ออำนวยการเรียนรู้ใหม่ของผู้เรียน การพัฒนาที่หลากหลายและยั่งยืน 3) การศึกษาครูและการพัฒนาวิชาชีพจะมีลักษณะทั่วโลก ท้องถิ่นและเอื้อต่อบุคคลเพื่อพัฒนาโอกาสที่ไม่จำกัดในการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพที่ยั่งยืนและระดับโลก และ 4) การริเริ่มการจัดการครูจะพัฒนาพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตจาก ICT ของครู การมีเครือข่ายและนวัตกรรมหลากหลายในยุคโลกาภิวัตน์

สรุปได้ว่าการจัดการและการพัฒนาครูในช่วง 15 ปีที่ผ่านมาหลายประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่ได้เริ่มต้นปฏิรูปเพื่อเปลี่ยนแปลงการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่สำหรับการเตรียมตัวในอนาคตของคนรุ่นใหม่ การปฏิรูปการศึกษาแม้ว่าจะมีการลงทุนมหาศาลแต่ปรากฏว่าไม่มีประสิทธิภาพการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการครูสะท้อนถึงคลื่น 3 ลูกของการปฏิรูปการศึกษาใน 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ความเป็นไปได้ในการร่างนโยบายการจัดการครูในการปฏิรูปการศึกษาที่กำลังดำเนินอยู่ และในอนาคตต่อการเรียนรู้ใหม่และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของผู้เรียน ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศแถบภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ซึ่งได้รับผลกระทบจากคลื่นสามลูกจากการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะเรื่องการจัดการและการพัฒนาครู โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในครั้งนี้ มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง กระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ใหม่ของการพัฒนาวิชาชีพในคลื่นลูกที่สาม นั่นคือการพัฒนาครูในฐานะที่เป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเอื้ออำนวยการเรียนรู้ใหม่ของผู้เรียน การพัฒนาความรู้ เจตคติและทักษะ เพื่อโอกาสที่ไม่จำกัดในการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ และการมีเครือข่ายเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์การที่หลากหลายและยั่งยืน

4.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ

4.3.1 แนวคิด/หลักการ/การประเมิน และค่านิยมใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพว่าแตกต่างจากในอดีต มุมมองในการพัฒนาวิชาชีพแบบใหม่มีที่ศนะที่กว้างขึ้น ทั้งในเรื่องของกิจกรรม (activity) และในเรื่องของกระบวนการ (process) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจุดเน้นเพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (student learning) ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการพัฒนาวิชาชีพ และ Guskey (2000) ได้กำหนดลักษณะสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ 3 ลักษณะคือ 1) เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย (purposeful process) จะช่วยให้การกำหนดเนื้อหาและวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการ หรือแนวปฏิบัติ ตลอดจนแนวการประเมิน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งก็มีแนวทางที่จะทำได้ดังนี้ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะในบรรดาตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนถือเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุด ตามทัศนะของทฤษฎีการกำหนดจุดหมาย (goal-setting theory) (Bartol et al, 1998 อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2551) โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการให้มีการปฏิบัติการในชั้นเรียนหรือในโรงเรียนเพื่อให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน จะช่วยให้สามารถกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง (intended outcome) ได้ชัดเจนขึ้น ในลักษณะที่เรียกว่า “เริ่มต้นโดยมีผลลัพธ์อยู่ในใจ” (beginning with the end in mind) หรืออาจจะเรียกว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ (results - driven professional development) ตามทัศนะของ Sparks (1996 อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2551) การทำให้มั่นใจว่าจุดมุ่งหมายนั้นมีคุณค่า มีความหมาย เพราะเชื่อว่าทุกจุดหมายจะมีความสำคัญเท่ากันหรือมีคุณค่า ดังนั้น จะต้องมียุทธวิธีที่จะตรวจสอบความสำคัญหรือความมีคุณค่าของจุดมุ่งหมายนั้น 3) มีการกำหนดวิธีการประเมินผลตามจุดมุ่งหมายนั้น ที่คำนึงถึงการมีตัวบ่งชี้ที่หลากหลาย (multiple indicators) ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง 2) เป็นกระบวนการต่อเนื่อง (ongoing process)

เนื่องจากการศึกษาเป็นสาขาที่มีพลวัต (dynamic) เป็นสาขาที่มีการขยายตัวขององค์ความรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งเพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ บุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จะต้องสำรวจถึงความเป็นประสิทธิผลของสิ่งที่ตนเองกำลังทำอยู่ ประเมินถึงสภาพปฏิบัติงานในปัจจุบัน ทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหากสิ่งที่ทำนั้นยังเป็นไปได้ไม่ดี และพยายามหาทางเลือกหรือโอกาสใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมบางประการจะเกิดขึ้น เช่น การทบทวนปรับปรุงหลักสูตร การอ่านวารสารหรือเอกสารทางวิชาชีพ การสังเกตห้องเรียน การสนทนาระหว่างครูด้วยกันเองหรือกับผู้บริหาร เป็นต้น และ 3) การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการเชิงระบบ (systemic) การพัฒนาวิชาชีพจะต้องไม่มุ่งพัฒนาในส่วนตัวส่วนหนึ่งหรือในระดับใดระดับหนึ่งเท่านั้น แต่จะต้องในทุกส่วนอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในระดับรายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ มิฉะนั้นอาจจะเกิดปรากฏการณ์ขัดแย้งกันขึ้นระหว่างระดับหรือส่วนที่ได้รับการพัฒนากับส่วนหรือระดับที่ไม่ได้รับการพัฒนา และประเด็นที่ควรคำนึงถึงที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การพัฒนาวิชาชีพนั้นจะต้องกระทำเพื่อคนทุกคน (for everyone) ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน แม้แต่ผู้ปกครองหรือชุมชนในบางโอกาสบางกรณีที่เหมาะสม

สำหรับหลักการของพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผลนั้น Guskey (2000) ได้นำเสนอไว้ 3 ข้อ คือ 1) เน้นเพื่อการเรียนรู้และเพื่อนักเรียนที่ชัดเจน ซึ่งโดยปกติจะพิจารณาจากองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งจุดมุ่งหมาย (goal) และเป็นผลลัพธ์ (outcome) ใน 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย เช่น ความรู้และความเข้าใจ ด้านจิตพิสัย เช่น ทศนคติและค่านิยม ด้านทักษะพิสัย เช่น ทักษะ พฤติกรรม และการปฏิบัติ 2) เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร และ 3) มุ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะคิดใหญ่แต่เริ่มทีละนิด (think big, but start small) จากชุดปฏิบัติการเล็กหลายชุด (a series of smaller steps) โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงในประเด็นเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้

ในเรื่องของการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพนั้น Guskey (2000) ได้เสนอไว้ 5 ประเภท คือ 1) การประเมินปฏิกิริยาจากผู้มีส่วนร่วม (participants' reaction) เพื่อการปรับปรุง 2) การประเมินการเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วม (participants' learning) ในความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับ 3) การประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (organization support and change) 4) การประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของผู้มีส่วนร่วม (participants' use of new knowledge and skills) และ 5) การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน (student learning outcomes)

นอกจากนั้น การพัฒนาวิชาชีพยังมีการคำนึงถึงค่านิยมใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ ดังทัศนะของ Castetter & Young (2000 อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2551) คือ ใช้หลักการจากล่างขึ้นบน มีมุมมองที่กว้างขวางครอบคลุม เป็นโปรแกรมที่มีปฏิสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน มีการเสริมพลังอำนาจ มุ่งผู้รับการพัฒนา เปลี่ยนแปลงระบบและบุคลากร ร่วมมือเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร วางแผนในระดับหน่วยงานผู้ปฏิบัติ พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้อำนาจตนเองได้ เน้นทั้งรายบุคคลและกลุ่ม เน้นเพื่อการปฏิบัติ เน้นให้เกิดผลลัพธ์จากการพัฒนา พัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีจุดมุ่งหมายทั้งตัวบุคคล กลุ่ม และระบบ พัฒนาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง เป็นยุทธศาสตร์เชิงระบบและมีจุดมุ่งหมายชัดเจน การสนับสนุนการเงินทั้งจากส่วนกลาง เขตพื้นที่ และสถานศึกษา เน้นการซ่อมเสริม แก้ไข และความก้าวหน้า ริเริ่มร่วมกันทั้งฝ่ายบริหารและทีมงาน เป็นทั้งแบบทางการและไม่ทางการ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน รับการสนับสนุนทั้งจากภายในและภายนอกตามความเหมาะสม มีการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง มีการสำรวจในเชิงทฤษฎี พัฒนาทั้งบทบาทและวิชาชีพ วางแผนทั้งระบบ ประเมินระบบและประเมินตนเอง เป็นตัวแบบการพัฒนาวิชาชีพเชิงระบบ ใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคมสูง ใช้วิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย และใช้การคิดอย่างเป็นระบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบ

สรุปได้ว่า มุมมองในการพัฒนาวิชาชีพแบบใหม่มีทัศนะที่กว้างขึ้น ทั้งในเรื่องของกิจกรรม (activity) และในเรื่องของกระบวนการ (process) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีจุดเน้นเพื่อให้อำนาจต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (student learning) ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ลักษณะคือ 1) เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย (purposeful process) 2) เป็นกระบวนการต่อเนื่อง (ongoing process) และ 3) เป็นกระบวนการเชิงระบบ (systemic process) ส่วนหลักการของพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผลมี 3 ข้อ คือ 1) เน้นเพื่อการเรียนรู้และเพื่อนักเรียนที่ชัดเจน ในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย 2) เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้ง

ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร 3) มุ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะคิดใหญ่แต่เริ่มทีละนิด (think big, but start small) จากชุดปฏิบัติการเล็กหลายชุด (a series of smaller steps) โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงในประเด็นเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ ส่วนประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพมี 5 ประเภท และมีการคำนึงถึงค่านิยมใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยทั้งในเรื่องของกิจกรรมและกระบวนการเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของครู ที่มีจุดเน้นเพื่อให้ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (student learning) ซึ่งถือว่าเป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพ 5 ประเภทมาใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลการวิจัยและนำแนวคิดการคำนึงถึงค่านิยมใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพในประเด็นต่าง ๆ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วยเช่นกัน ได้แก่ ใช้หลักการจากล่างขึ้นบน เป็นโปรแกรมที่มีปฏิสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน มีการเสริมพลังอำนาจ เปลี่ยนแปลงระบบและบุคลากร พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้แก้ปัญหาตนเองได้ เน้นทั้งรายบุคคลและกลุ่ม เน้นเพื่อการปฏิบัติ เน้นให้เกิดผลลัพธ์จากการพัฒนา มีจุดมุ่งหมายชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน รับการสนับสนุนทั้งจากภายในและภายนอกตามความเหมาะสม มีการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง เป็นตัวแบบการพัฒนาวิชาชีพเชิงระบบ ใช้วิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย เป็นต้น

4.3.2 แนวคิดการสนับสนุนการทำงานของครู

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) ได้ให้ความหมายคำว่า “สนับสนุน” หมายถึง ส่งเสริม ช่วยเหลือ อุปการะ ดังนั้นการสนับสนุนการทำงานของครูจึงหมายถึง การส่งเสริม ช่วยเหลือ อุปการะการทำงานของครู

การสนับสนุนการทำงานและสวัสดิการครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการที่จะทำให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับผู้เรียน ดังนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงมีสาระบัญญัติที่ต้องการให้มีการสนับสนุนการทำงานของครูในด้านปัจจัยต่างๆ หลายประการ ทั้งในด้านขวัญ กำลังใจ ทรัพยากรทางการศึกษา และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (กรมสามัญศึกษา, 2542) เพื่อให้สถานศึกษามีครูและสิ่งที่จะสนับสนุนครูให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. รัฐต้องส่งเสริมและดำเนินการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ หอสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งเรียนรู้อื่นๆ อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

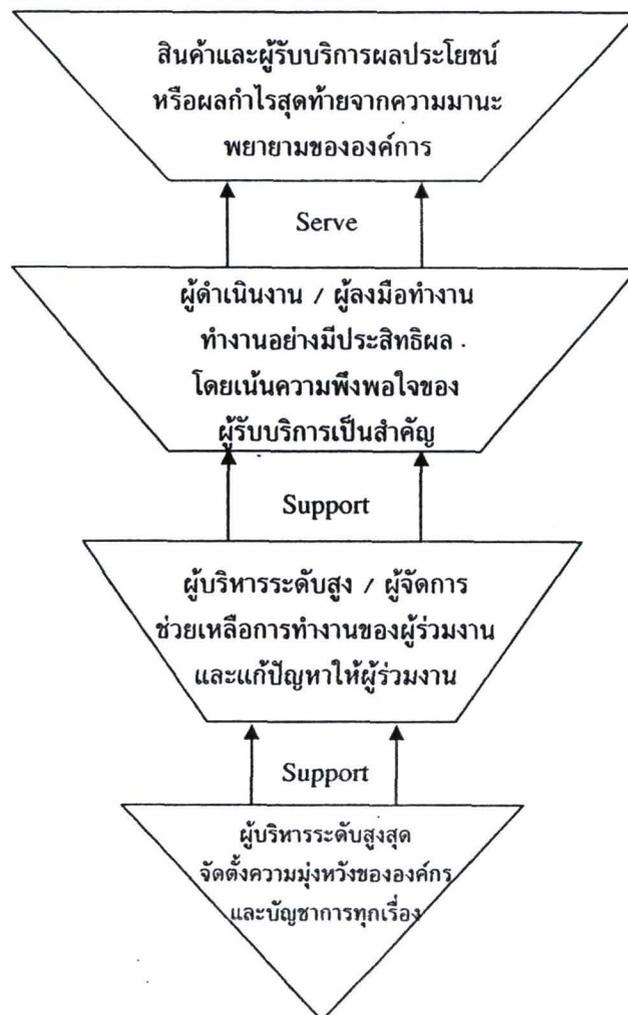
2. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

3. ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา

4. ให้มีการจัดสรร ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการผลิต การพัฒนา คลื่นความถี่ สื่อตัวนำ และการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อการศึกษา รวมทั้งแบบเรียน ตำราหนังสือวิชาการ สิ่งพิมพ์อื่นวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น รวมทั้งให้พัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้ ให้มีคุณภาพ ทั้งการผลิต การใช้ การรักษา ให้มีประสิทธิภาพ รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีการระดมทุนเพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา

ในการพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องการบรรยากาศจัดการศึกษาโดยครู อาชีพ ที่ผู้นำได้มีการเพิ่มด้านอำนาจครู และผู้ที่เป็นหุ้นส่วนทางการศึกษา เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ได้ระดมความคิด ทรัพยากร และร่วมมือกันสนับสนุนสร้างสรรค์การจัดการศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Harvey Et al, 1999)

Haris (1989) กล่าวว่า การให้มีความง่ายในการประกอบอาชีพอย่างพอเพียงเป็น ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ไม่ใช่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด Shermerhorn (1996) ได้เสนอรูปแบบการบริหารจัดการในยุคใหม่ที่เน้นการสนับสนุน มีรูปแบบตามแสดงดังภาพที่ 4 ดังนี้



ภาพที่ 4 การบริหารจัดการที่เน้นการสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงาน (Shermerhorn, 1996)

การสนับสนุนด้านทรัพยากร เป็นกระบวนการที่ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ครูอาชีพได้ ทรัพยากรจะเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจให้ครูตั้งใจทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้สิ่งใหม่หรือเทคโนโลยีใหม่ จะเป็นการจูงใจให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างสูง Benbasat & Lim (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสนับสนุนกลุ่มครูด้านเทคโนโลยีข่าวสารและเครื่องมือในการรับเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร พบว่าทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ การสนับสนุนด้านกำลังใจเป็นรายบุคคล จัดว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ครูอาชีพได้ โดยการใช้บรรยากาศที่เป็นกันเอง และทีมงานที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และชุมชนร่วมกันมีการปรึกษาหารือ การทำงานจะทำให้ครูมีการพัฒนาตนเองขึ้นอย่างเห็นได้ชัด Tickle (1994) ได้เสนอแนวคิดการสนับสนุนโปรแกรมในโรงเรียนดังนี้

1. การจัดหาและจัดทำข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน เช่น คู่มือโรงเรียน อุปกรณ์วัสดุโรงเรียน ข้อเสนอแนะนำหลักสูตร ตารางสอน ปฏิทินปฏิบัติงาน หน้าที่ของครู เป็นต้น
2. การสนับสนุนการพัฒนาทีมงานโดยการประชุมคือการเข้าใจในบทบาท การรับผิดชอบต่อหน้าที่ของทีมงาน การสร้างสายสัมพันธ์ความสามัคคีของหมู่คณะ
3. การจัดเตรียมจัดหาทรัพยากร
4. การชักนำเพื่อให้เกิดความหวังในการพัฒนาตนเอง ทีมงาน
5. การเชื่อมโยงกับท้องถิ่น ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน
6. การสร้างความตระหนักว่าโรงเรียนเป็นชุมชน
7. การสร้างความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้
8. การดูแลในคุณภาพการสอน เช่น วัตถุประสงค์ในการสอน การดำเนินการ ผลที่ได้จากการสอน การวางแผนการสอน การจัดการชั้นเรียน การปฏิบัติตามทักษะและการประเมิน

Blas and Gary (1995) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหาร ในการสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ครูทำงานอย่างครูอาชีพ สามารถกระทำดังต่อไปนี้

1. จัดเวลา โอกาสและเงินในการทำให้ความคิดของครูเป็นจริงได้
2. จัดการปรับความคิดของครูและวางแผนเพื่อให้เกิดค่านิยมที่ถูกต้อง
3. อนุญาตให้ครูดำเนินการตามความคิดที่เกิดขึ้นได้ โดยยอมให้กระทำผิด
4. ดำเนินการกระตุ้นและตลใจ
5. รู้จักใช้ให้เกิดประโยชน์ที่สุด
6. เปิดใจ เป็นมิตร และสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม โดยมียุทธศาสตร์ในการสนับสนุน

ดังนี้คือ

- 6.1 การพัฒนาครูอาชีพ
- 6.2 จัดข้อมูลข่าวสารและวรรณกรรมเอกสารให้เพียงพอ
- 6.3 เสริมการสนับสนุน
- 6.4 ให้เกิดประโยชน์ได้จริง

สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูนั้น การได้รับการสนับสนุนทั้งจากภายนอกโรงเรียน เช่น รัฐ หน่วยงานต้นสังกัด เอกชน ชุมชนและภายในโรงเรียน จะทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะการสนับสนุนการทำงานและ

สวัสดิการครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการที่จะทำให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ขวัญและกำลังใจ มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยยึดแนวคิดการให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูเกิดการปฏิบัติที่คาดหวัง สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในที่สุด

4.3.3 แนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment Theory)

คำว่า พลังอำนาจ ถูกกล่าวถึงในปี 1960 ในกระบวนการปฏิบัติการทางสังคม (Social action) ต่อมาในปี 1970 พลังอำนาจมีความหมายในเรื่องของการพึ่งตนเอง (Self-help) ร่วมกับการช่วยเหลือกันซึ่งเป็นรูปแบบดั้งเดิมของสังคม (Mutual-Aid) (Gibson, 1991) และในช่วงก่อนปี 1990 คำว่าพลังอำนาจถูกกล่าวถึงในลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม การควบคุมคุณภาพ การพัฒนาบุคคล วงจรคุณภาพและแผนกลยุทธ์ จนกระทั่งในปี 1990 เป็นต้นมาได้มีการอธิบายในมิติที่หลากหลายขึ้น รวมทั้งมีการนำไปใช้ในลักษณะสหสาขา ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิเสรีภาพ เรื่องความเท่าเทียมสิทธิมนุษยชน ประชาคม การพัฒนาคุณภาพ การบริหารยุคใหม่ รวมทั้งทางด้านการสาธารณสุข (Rappaport, 1984; Gibson, 1991; Honold, L., 1997)

4.3.3.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Empowerment มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า "Potere" หมายถึง "to be able" หรือ "สามารถที่จะ" ในขณะที่ "Power หมายถึง "การควบคุม อำนาจและการปกครอง" ส่วนคำว่า Em หมายถึง "ทำให้ครอบคลุม" ดังนั้น Empowerment จึงหมายถึง การให้อำนาจ และความรับผิดชอบ ทั้งนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจจะเกิดขึ้นได้เมื่ออำนาจถูกมอบให้กับลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและการควบคุมงานได้ด้วยตนเอง (อมร สุวรรณนิมิต, 2546)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นคำที่ Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary (1994) ให้ความหมายไว้ 2 นัย ดังนี้

นัยที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึงการให้อำนาจหรือให้อำนาจหน้าที่ซึ่งทำให้บุคคลมีสิทธิมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามที่ตนต้องการภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่

นัยที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึงการทำให้สามารถหรือการให้พลังอำนาจงานซึ่งทำให้บุคคลสามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมีหรือการกระทำกร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ

พจนานุกรม Collins โดย McLoad (อ้างถึงในอมร สุวรรณนิมิต, 2546) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการให้อำนาจการบังคับบัญชา ให้ความสามารถ อนุญาตให้ หรือเป็นการสนับสนุนให้มีความสามารถ ในการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเป็นการปฏิบัติการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างมีสิทธิที่จะควบคุมวิถีชีวิตของตน คนทำงานด้านสังคมจึงมุ่งที่จะช่วยให้บุคคล

และกลุ่มได้รับในส่วนที่ขาด รวมทั้งเป็นการร่วมมือช่วยเหลือกันในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เข้าถึงบริการที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่ได้ให้นิยามของพลังอำนาจในแต่ละด้าน ตามสาขาที่นำไปใช้ เช่น ในด้านการพัฒนาอธิบายว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะได้รับ ได้เข้าใจ ความสามารถควบคุมด้านความเป็นส่วนตัว ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และการผลักดันด้านการเมือง เพื่อที่จะปฏิบัติการใด ๆ ในการที่จะยกฐานะความเป็นอยู่ของตนเองให้ดีขึ้น ในขณะที่ Jack (1995) ซึ่งมีทัศนคล้ายกับแรพพอร์ทคือ มองว่าการสร้างพลังอำนาจเป็นการมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรับผิดชอบในการดูแลความเป็นอยู่ของตนเองต้องมีการจัดสรรทรัพยากร มีหุ้นส่วนที่จะร่วมกันคิด และจำเป็นที่ต้องวิจัยเพิ่มเติมเพราะการสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและยังไม่มีความชัดเจน ส่วน Block (1988) ชี้ว่าพลังอำนาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพขององค์กรกับการทำงานของพนักงาน ภายใต้วางใจที่มีต่อกัน และบรรยากาศที่มั่นคงขององค์กร เช่นเดียวกับ Dubrin (2000) ซึ่งอธิบายว่าการสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคล ทีมงานในขอบข่ายหน้าที่ หรือเป็นการสนับสนุนหรือให้ทรัพยากรแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ เพิ่มความรู้สึกเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าของตนเอง เป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพ การตัดสินใจส่วนตัวของบุคคล และเป็นการมอบอำนาจแก่กลุ่ม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ

Ken and John (1995 อ้างถึงใน Bill Lamperes, 2004) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจต้องมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการคือ การใช้ข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน การมีอิสระในขอบเขตและการใช้ที่บริหารจัดการด้วยตัวเองแทนสายการบังคับบัญชา เพื่อให้บุคคลมีพลังอำนาจแห่งความรู้ และมีแรงจูงใจในการทำงานได้ดีเลิศ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการพัฒนาบุคคลในองค์การเพราะอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่า ไม่มีใครรู้จักงานนั้นได้ดีกว่าคนที่กำลังทำงานนั้นอยู่ และโดยธรรมชาติคนส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพ ต้องการมีส่วนร่วม และมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Smith, 1996)

Zimmaman (2000) อธิบายความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็น 3 ประเด็น คือ เป็นทั้งกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผลผลิต/ผลลัพธ์พลังอำนาจจากกระบวนการและผลิตภาพที่เกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือความต้องการตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมามีต่อองค์การในทางบวก รายละเอียดดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในฐานะที่เป็นกระบวนการหมายถึงกระบวนการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานขององค์การอย่างต่อเนื่องโดยการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและทีมงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ครอบคลุมขอบข่ายและสภาพการทำงานทั้งหมดขององค์การ

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในฐานะที่เป็นผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึงศักยภาพที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งพิจารณาได้จากการพัฒนาตนเองจนมีความรู้สึกมีความเชื่อมั่นและรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของชีวิต สามารถตัดสินใจ และจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจ

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในฐานะที่เป็นผลผลิตของการเสริมสร้างพลังอำนาจหมายถึง ระดับผลผลิตที่เกิดขึ้นจากศักยภาพของบุคคลและทีมงานในองค์กร ซึ่งถ้าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานทั้งส่วนบุคคลและทีมงานก็จะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย

สมชาย บุญศิริเกสซ์ (2545), จารุวรรณ ศิลปะรัตน์ (2548), ประวิต เอรารวรรณ (2548), Block(1988), Zimmerman & Rappaport (1988), Scott & Jaffe (1991), Kierman (1993), Aileen (1994) และ Dubrin (2000) Zimmerman ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้เกิดผลลัพธ์ซึ่งเป็นศักยภาพที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งจากการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยตนเอง หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจจากบุคคลอื่นหรือได้รับการสนับสนุนสิ่งที่เป็นปัจจัยหรือสภาวะการณด้วยวิธีการต่าง ๆ ทำให้ปรากฏผลเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความรู้สึกมั่นคง เป็นตัวของตัวเองมีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของตน สามารถตัดสินใจด้วยตนเองและสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่องานตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร

สรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึงการสนับสนุนสิ่งที่เป็นปัจจัยหรือสภาวะการณด้วยวิธีการต่าง ๆ แก่บุคคล ทีมงานเพื่อให้มีความสามารถในการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบข่ายหน้าที่ที่สอดคล้องกับความสามารถที่มี ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถ ทำให้ปรากฏผลเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความรู้สึกมั่นคง เป็นตัวของตัวเองมีความเป็นอิสระ เพิ่มความรู้สึกเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าของตัวเอง เป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพ การตัดสินใจส่วนตัวของบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ซึ่งถ้าบุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้ว จะส่งผลให้ระดับผลผลิตที่เกิดขึ้นจากศักยภาพของบุคคลและทีมงานในองค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

4.3.3.2 หลักการดำเนินการเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของคุณ

Sergiovanni (1991) ได้เสนอหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

1. ให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
3. ช่วยขจัดปัญหา อุปสรรคที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินต่อไป

ได้

การที่บุคคลมีอิสระที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ต้องกระทำด้วยจิตสำนึกด้วยการตัดสินใจที่รอบคอบ สิ่งที่จะต้องแสดงผลแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่บุคคลอื่นยอมรับได้การมีอิสระจึงไม่ใช่ปล่อยให้ทำอะไรอิสระตามใจชอบ แต่ให้บุคคลกระทำการได้อย่างอิสระด้วยความรับผิดชอบ สำนึกในหน้าที่และความมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคคลอื่นและสิ่งอื่นรอบด้าน

Havey & Drolet (1994) กล่าวถึงหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานดังนี้

1. ให้บุคลากรทำงานสำคัญ
2. ให้บุคลากรมีอำนาจวินิจฉัย ตัดสินใจในงานที่ทำ

สิ่งอำนวยความสะดวก

3. สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน เช่น กำลังคน เงิน เวลา และ
4. ยอมรับในผลงานและให้การชื่นชม
5. สร้างให้เกิดความตระหนักว่าบุคลากรเป็นผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง
6. เสริมสร้างทักษะความสามารถในการทำงาน
7. สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม
8. สร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและ

การทำงาน

Blas & Blas (2001) กล่าวไว้ดังนี้

1. เตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษา สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดวิธีการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายงาน

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
3. สร้างความกระตือรือร้นของการมีส่วนร่วมในการบริหาร
4. ให้ทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมั่นใจ
5. ให้โอกาสบุคลากรในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
6. สร้างความยืดหยุ่นเป็นกันเองในการทำงาน
7. เสริมสร้างความสมัครใจในการมีส่วนร่วม
8. สร้างความเชื่อถือไว้วางใจในกันและกัน
9. รักษาความสัตย์ซื่อ เที่ยงธรรม ไม่ติดอยู่กับอำนาจ
10. ส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจ ความเสียสละของทีมงาน
11. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เมื่อบุคลากรเผชิญอุปสรรคปัญหา
12. สนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
13. ให้บุคลากรกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อสถานภาพ ความสามารถ

Blacbhard & Randilph (1998) กล่าวไว้ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากร
2. การให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง
3. การสร้างทีมบริหารตนเอง
4. การสร้างความพร้อมรับการตรวจสอบในการทำงาน

Short and Greer (1997) ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าของบุคคลต่าง ๆ พบว่า หลักการพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรประกอบด้วยหลัก 2 ประการ ได้แก่

1. ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่เป็นพลังอำนาจความสามารถในการทำงาน

อำนาจในการทำงาน

หลักการทั้งสองประการดังกล่าว เป็นสิ่งที่องค์การสามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานโดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานที่มี

ทางเลือกให้เลือกปฏิบัติ ให้ความสำคัญดูแลงานได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สนับสนุนและตรงกับงาน ในหน้าที่ของบุคลากร สิ่งที่ต้องคำนึงในกระบวนการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ 1) ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรต้องกระทำด้วยความยืดหยุ่น 2) ให้บุคลากร ได้เรียนรู้จากกันและกันเพิ่มมากขึ้นในการร่วมกันทำงาน 3) การพัฒนาทักษะความชำนาญงานของ บุคลากรควรกระทำอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจต้องการความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ ต้องเกิดประโยชน์เกิดผลดีกับทุกคนทุกฝ่าย

Hussey (1998) ได้เสนอแนะสิ่งที่จะต้องกระทำในองค์กรที่มีการดำเนินการ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ดังนี้

1. ทำให้บุคลากรตระหนักในเป้าหมายภารกิจขององค์กรและใช้เป็นหลักปฏิบัติ
2. ยอมรับในผลงานและอภัยในความผิดพลาดของบุคลากรที่เกิดขึ้น
3. ใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของบุคลากร เพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและการทำงาน
4. ให้การฝึกอบรมในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
5. ให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามแนวทางที่แต่ละฝ่ายได้เลือกสรรแล้วว่า จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่กล่าวถึงผลที่เกิดขึ้นจากการเสริมพลังอำนาจการทำงานของครู ดังนี้

Short and Rinehart (1992) ได้ศึกษาพลังอำนาจการทำงานของครูใน สถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน ทักษะความสามารถ สถานภาพ ความมีอิทธิพล ความ เป็นอิสระในการทำงาน การมีอำนาจควบคุมงานของตนเอง ความรับผิดชอบในหน้าที่ การทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา การมีทางเลือกปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ สมรรถภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีพลังอำนาจการทำงานระดับสูงเรียง ตามลำดับจากมากไปหาน้อยมี 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) คือ ครูมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในสิ่งที่มีผลต่องาน เช่น กำหนด ตารางเวลาการทำงาน จัดงบประมาณ จัดแผนการเรียน
2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (professional growth) คือ ครูมีโอกาสที่จะ พัฒนาขยายโลกทัศน์ เพิ่มความรู้ ทักษะความสามารถของตนในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้า พัฒนาสู่ ความเป็นผู้เชี่ยวชาญได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพิ่มพูนทักษะความสามารถจากการทำงานในหน้าที่
3. สถานภาพในการทำงาน (status) คือ ครูได้รับความเคารพเชื่อถือจาก เพื่อนร่วมงาน ครูได้รับการยอมรับได้รับเกียรติได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน ภาพลักษณ์ของความเป็นมืออาชีพ
4. สมรรถภาพในการทำงาน (self-efficacy) คือ ครูมีความสามารถที่จะ ทำงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ครูมีความรู้ทักษะความสามารถที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ พัฒนา คุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

5. ความเป็นอิสระในการทำงาน (autonomy) คือ ครูมีความสามารถที่จะทำงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ มีอิสระในการควบคุมวิธีการทำงานของตนเอง

6. ผลกระทบในการทำงาน (impact) คือ ครูมีความสำคัญอิทธิพลต่อวิถีการดำเนินงานของสถานศึกษา

นอกจากนี้ Short and Rinechart ยังได้เสนอแนะให้มีการศึกษาสิ่งที่มีผลในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น บรรยากาศการทำงาน (climate) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) ความเข้มแข็งขององค์กร (organizational health) การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา (restructured school)

Klecker (1998) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจการทำงานของครูกับคุณสมบัติบางประการ เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา เชื้อชาติ จำนวนปีที่มีประสบการณ์การสอน ระดับชั้นที่สอน กับระดับพลังอำนาจการทำงานและวัดพลังอำนาจการทำงานใน 6 ด้าน ตามแบบวัดของ Short and Rinechart ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านพลังอำนาจการทำงานของครู ครูมีระดับพลังอำนาจการทำงานปานกลางค่อนข้างสูงในด้านความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ สถานภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามลำดับ ครูมีระดับพลังอำนาจการทำงานปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ผลกระทบและความเป็นอิสระในการทำงาน

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติบางประการของครูกับพลังอำนาจการทำงาน คุณสมบัติบางประการของครู จะมีผลต่อระดับพลังอำนาจการทำงานไม่แตกต่างกันในด้าน การมีส่วนร่วมตัดสินใจ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ครูเพศชายจะมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพมากกว่าครูเพศหญิง ระดับการสอนของครูจะมีผลต่อสถานภาพ ผลกระทบ และความเป็นอิสระในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูระดับประถมศึกษาจะมีความรู้สึกที่เป็นอิสระในการทำงานสูงกว่าครูมัธยมศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาวะแวดล้อม ประสบการณ์ด้านการสอนของครูจะมีผลต่อระดับพลังอำนาจการทำงานไม่แตกต่างกัน

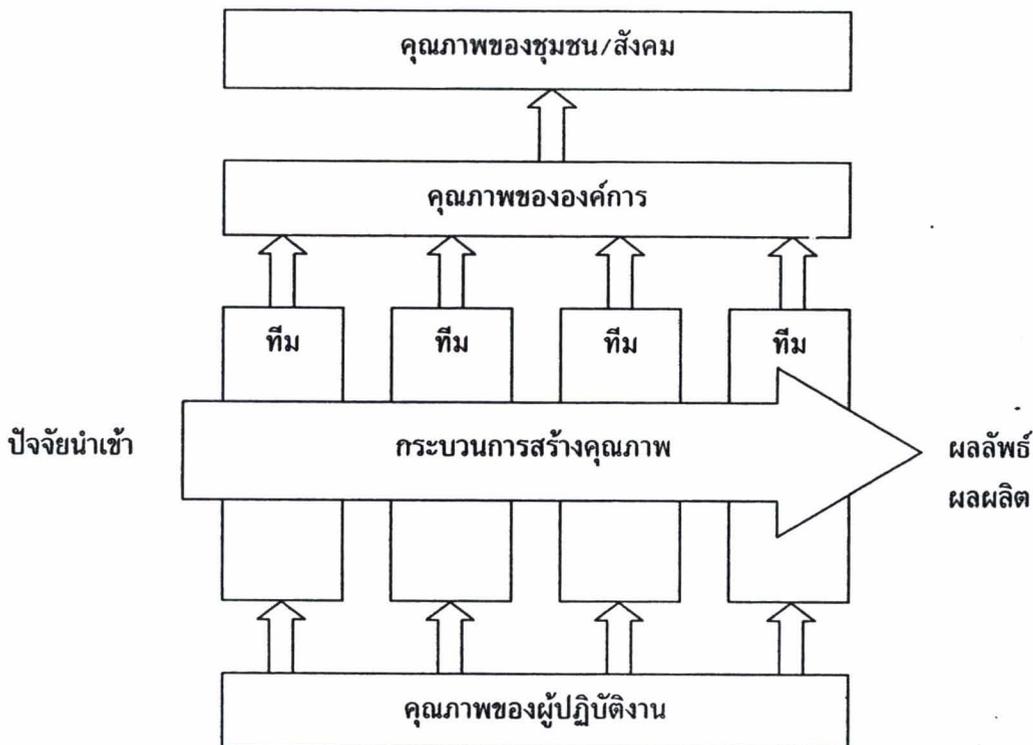
Rice and Schneider (1994) ได้ศึกษาความเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในระหว่าง ปี ค.ศ. 1980-1991 ซึ่งถือว่าเป็นทศวรรษแห่งการเสริมสร้างพลังอำนาจทางการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู ครูที่ได้แสดงออกถึงระดับความต้องการและการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ระดับความสนใจและความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจของครูมีการเปลี่ยนแปลงครูมีการรับรู้ในผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการตัดสินใจเพิ่มขึ้นและความพึงพอใจในงานของครูได้รับการพัฒนา

Yueh-Yum (1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนรัฐบาลโดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครู 1,114 คนจากโรงเรียนรัฐบาล 39 แห่ง ในรัฐเพนซิลวาเนียผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูได้และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก็สามารถทำนายความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นต่อองค์กรได้

สรุปหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูก็คือการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ ทักษะประสบการณ์ที่เป็นพลังอำนาจความสามารถในการทำงาน ให้ครูมีอำนาจวินิจฉัย ตัดสินใจในงานที่ทำ สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดวิธีการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อครูเผชิญอุปสรรคปัญหา ยอมรับในผลงานและอภัยในความผิดพลาดของครูที่เกิดขึ้น

4.3.3.3 เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู

โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการทำงาน โดยการประสานความร่วมมือกับบุคคลหลายฝ่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การ โรงเรียนถือได้ว่าเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการจัดการศึกษาแก่สังคม ดังนั้นความมั่นคงขององค์การ ความไว้นับถือเชื่อใจของผู้รับบริการที่มีต่อโรงเรียน จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบริการและสัมฤทธิ์ผลที่เกิดขึ้นจากทุกอย่างที่มีในองค์การหลอมรวมกันหรือบูรณาการกันทั้งจากผูปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์การ (total involvement) ที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม คุณภาพขององค์การที่เกิดขึ้นจึงมีความเป็นองค์รวมทั้งองค์การ ไม่สามารถแยกส่วนได้ ซึ่งคุณภาพของผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นก็ไม่สามารถบอกได้ว่าเกิดจากฝ่ายใดเป็นการเฉพาะ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2545) ดังแสดงดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 การบูรณาการกับคุณภาพในองค์การ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2545)

การให้การศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้คุณธรรม ความรู้ความสามารถ มีอิสระทางความคิดและ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจกระทำในสิ่งที่คิดว่าดีที่สุด เพื่อเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ความคิดให้เข้ากับ ความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน ของชุมชนและสังคม ดังนั้นครูผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษาจึงต้องมี ความเชี่ยวชาญในงานของตน ต้องมีส่วนร่วมตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ต้องพัฒนา ตนเองเพื่อปฏิบัติการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่วนตัวครูได้ก้าวสู่ ความเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นครูมืออาชีพ (Klecker, 1998) จากภารกิจในงานการศึกษา การเสริมสร้าง พลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากรจึงมีเป้าหมายดังนี้

1. ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการกิจ กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งานและ นวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
2. ปลุกจิตสำนึกการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรักความ ผูกพันในงาน
3. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่อง ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ
4. สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขและ สนุกกับงาน
5. เสริมสร้างคุณธรรมนำใจบุคลากรในทีมงานในองค์กร (Haksever et al., 2000)
6. กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ (Graham & Bennett, 1995)
7. ทำให้บุคลากรมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรต่อการทำงาน (Lashley, 1997)
8. กระตุ้นให้บุคลากรใช้พลังอำนาจที่มีเพิ่มขึ้นสร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมี ประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังอำนาจต่าง ๆ ในองค์กรให้เกิดพลังอำนาจสามารถ ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน (Gutierrez, Parson, & Cox, 1998)

สรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูมีเป้าหมายเพื่อสร้างความตระหนัก ปลุก จิตสำนึกให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติการกิจ สร้างความรักความผูกพันในงาน ทำให้ครูมีพลัง อำนาจต้องการที่จะทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรต่อการทำงานตลอดจนสนับสนุนให้ครูสามารถ ควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและเสริมสร้าง คุณธรรมนำใจครูในทีมงานในองค์กรทั้งนี้เพื่อให้งานมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

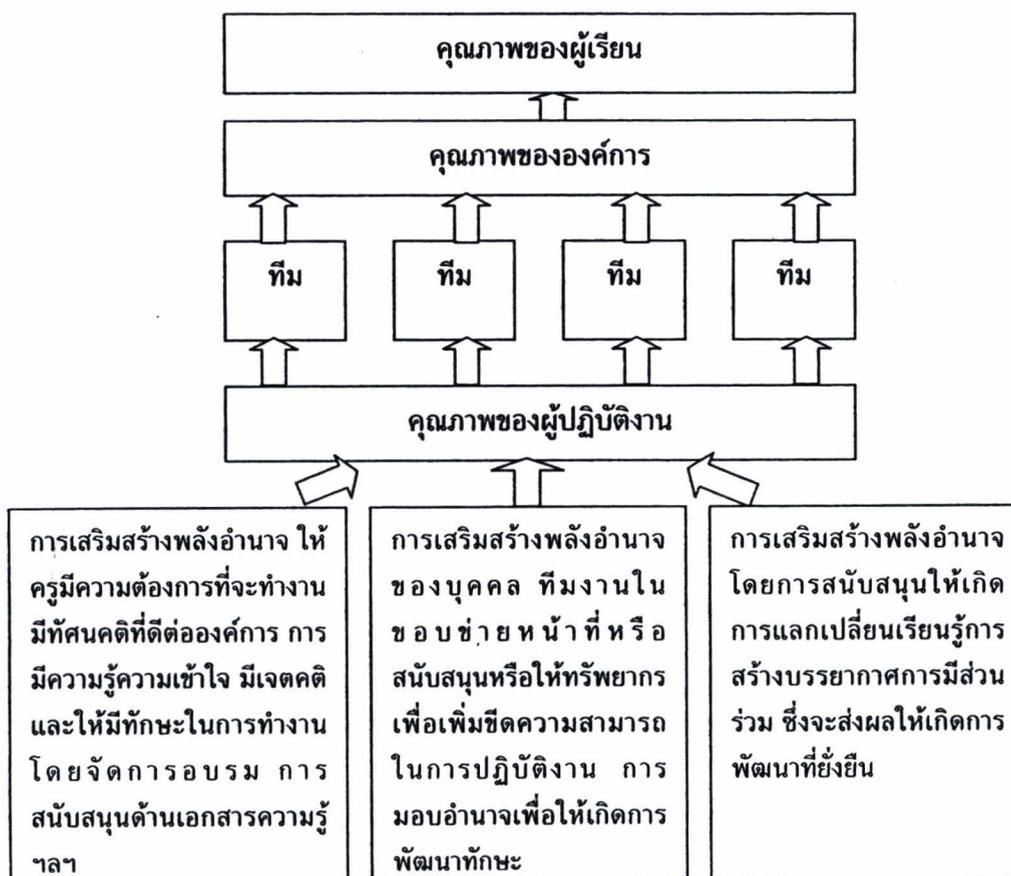
จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีความสำคัญที่สามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สูงสุดคือคุณภาพผู้เรียนสำหรับเป้าหมายและหลักการในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายความสำเร็จคือ เป้าหมายในการสร้าง ความตระหนักการปลุกจิตสำนึกให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การสร้างความรักความผูกพัน ในงาน การทำให้ครูมีพลังอำนาจมีความต้องการที่จะทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและต่อการทำงาน ตลอดจนการสนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง มีความคิดอิสระสามารถตัดสินใจใน เรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และการเสริมสร้างคุณธรรมนำใจของครูในทีมงานในองค์กร ส่วน

หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น มีหลักการเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ ทักษะประสบการณ์ ที่เป็นพลังอำนาจความสามารถในการทำงาน ให้มีอำนาจวินิจฉัย ตัดสินใจในงานที่ทำ สร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดวิธีการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายงาน ให้การ สนับสนุนช่วยเหลือเมื่อครูเผชิญอุปสรรคปัญหา ยอมรับในผลงานและอภัยในความผิดพลาดของครูที่ เกิดขึ้น งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการ วิจัยโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลง โดยยึดแนวคิดการ เสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อให้ครูเกิดการปฏิบัติที่คาดหวังสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อการ ปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลง และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในที่สุด ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการสร้างความตระหนัก การปลูกจิตสำนึกให้มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การสร้างความรักความผูกพันในงาน การทำให้ครูมีพลังอำนาจมีความ ต้องการที่จะทำงาน ทศนคติที่ดีต่อองค์กร การให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ มีเจตคติ และมีทักษะในการ ทำงานโดยจัดการอบรม และการให้การสนับสนุนด้านเอกสารเสริมความรู้

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคลและทีมงานในขอบข่ายหน้าที่หรือสนับสนุนหรือให้ ทรัพยากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการ ตัดสินใจส่วนบุคคล และเป็นารมอบอำนาจให้แก่แต่ละบุคคลและกลุ่มเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ การให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น กระดาษ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่าย เอกสาร ตลอดจนการสนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง มีความคิดอิสระ สามารถ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และการเสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจครูในทีมงานในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้งานมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมาย

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ข้อมูล ข่าวสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน แก้ไข ปัญหาอุปสรรคร่วมกัน กำหนดวิธีการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายงาน ให้การ สนับสนุนช่วยเหลือเมื่อเผชิญอุปสรรคปัญหา ยอมรับในผลงานและอภัยในความผิดพลาดของครูที่ เกิดขึ้นซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาครูโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อคุณภาพ ผู้เรียน แสดงดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 การพัฒนาครูโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อคุณภาพผู้เรียน (ปรับปรุงจากวิฑูรย์ ลิมะโชคดี, 2545)

4.3.4 แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)

Malcolm S. Knowles (1980) ได้สรุปพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern Adult Learning Theory) ว่ามีสาระสำคัญต่อไปนี้

4.3.4.1 สาระสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่

1. ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interests) ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา เขาก็จะเกิดความพึงพอใจเพราะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้นั้นต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ

2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life Situation) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี ถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน (Life-Centered) ดังนั้นการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ควรจะยึดถือเอาสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ มิใช่ยึดที่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลาย

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการหลักสำคัญของ

การศึกษาผู้ใหญ่ก็คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียด ว่ามีส่วนไหนของ ประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self-Directing) ความต้องการที่อยู่ใน ส่วนลึกของผู้ใหญ่ ก็คือ การมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึง อยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกันกับผู้เรียน (Mutual Inquiry) มากกว่าการทำหน้าที่ ส่งผ่าน หรือเป็นสื่อสำหรับความรู้แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ความแตกต่าง ระหว่างบุคคลจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนนักศึกษา ผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบของการเรียนการสอน (Style) เวลาที่ได้ทำ การสอน สถานที่สอน และประการสำคัญคือ ความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละชั้นของผู้ใหญ่ย่อม เป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน (Pace of Learning)

4.3.4.2 ขั้นตอนการเรียนรู้ของบุคคล

กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลนั้น เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์กันของ 4 ขั้นตอนที่สำคัญคือความต้องการข้อมูล-ข้อสนเทศ การทดสอบ ผลสะท้อนและการประยุกต์ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: ความต้องการในการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดที่จะต้อง ทราบว่าบุคคลนั้นต้องการจะเรียนอะไร ต้องการประสบความสำเร็จในสิ่งใด ต้องการค้นหาคำตอบหรือ แก้ปัญหาในเรื่องใดเช่น ต้องการเรียนรู้ศิลปะการเป็นวิทยากร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2: การรวบรวมข้อมูล-ข้อสนเทศ สิ่งเหล่านี้บุคคลจะเก็บรวบรวม ตั้งแต่โรงเรียนจากวิชาต่างๆ เป็นการเรียนในระบบโรงเรียน และบางส่วนได้รับจากการเรียนรู้ตาม อรรถศาสตร์หรือการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการโดยจะได้รับจากที่บ้านหรือสถานที่ทำงานเช่น จากการอ่าน หนังสือพิมพ์ การเล่นกีฬาหรือดนตรีการชมโทรทัศน์ รับฟังรายการวิทยุ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3: การทดสอบและผลสะท้อน จากการทดลองในการพยายาม เรียนเรื่องใดในการเรียนของบุคคล เช่น การทดสอบฝีมือทางด้านอาชีพต่างๆ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4: การประยุกต์และปฏิกิริยาตอบสนอง เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ ข้อสนเทศที่ผู้เรียนได้จากสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเขาอาจจะได้ประเมินดูถึงผลลัพธ์จากการทดสอบ หรือ ผลลัพธ์จากการพยายามค้นหาคำตอบ การประยุกต์ใช้ความรู้จากสิ่งที่เรียนรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ๆ ถ้า หากทักษะการเรียนรู้ได้นำไปเกี่ยวพันกับการปฏิบัติในทักษะใหม่ๆ และสามารถถ่ายโอนทักษะนั้นๆ ไปสู่การเรียนรู้ใหม่ๆ เช่น การขับรถได้ด้วยตนเอง การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานได้ด้วย ตนเอง เป็นต้น

4.3.4.3 หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ 10 ประการ

สัวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การเรียนรู้ในสถานการณ์ หนึ่งๆ อาจเกิดขึ้นได้มากกว่าหรือดีกว่าในอีกสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งในเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับหลักการและ ทฤษฎีการเรียนรู้อันเป็นแนวทางที่นักการศึกษาและวิทยากรการฝึกอบรมควรจะได้คำนึงถึง ซึ่ง องค์ประกอบหรือหลักการ 10 ประการที่จะมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และจะเป็น การช่วยให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จด้วยดี ปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เหล่านี้มีส่วน สัมพันธ์กันอย่างมากในการเรียนรู้และการฝึกอบรมผู้ใหญ่ โดยจะคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับ แรงจูงใจในการเรียน (Motivation to Learn)
2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning Environment) ต้องมีความ สะดวกสบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. ควรคำนึงถึงความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคลและรูปแบบของ การเรียนรู้ (Learning Styles)
4. ต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและประสบการณ์ (Experience) อันมีคุณค่า
5. ควรได้พิจารณาถึงการดูแลและให้ความสำคัญกับเนื้อหาและกิจกรรมใน การเรียนรู้ (Learning Content and Activities)
6. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic Problem) และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา
7. ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านสติปัญญาและทางด้าน ร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
8. ควรให้มีเวลาอย่างเพียงพอ ในการเรียนรู้โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูล ใหม่ การฝึกทักษะใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
9. ให้โอกาสในการฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดีหรือการนำความรู้ไปประยุกต์ ได้
10. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพหรือสมรรถภาพในการเรียนรู้จนกระทั่งเขา ได้ แลเห็นถึงความก้าวหน้าว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้

4.3.4.4 วิธีการสอนผู้ใหญ่ (Adult Learning Methods)

Jarvis (1983 อ้างอิงจาก สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547) ได้จำแนกวิธีการสอน ผู้ใหญ่ออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ วิธีการสอนโดยใช้ครูเป็นศูนย์กลาง วิธีการสอนโดยใช้นักศึกษา เป็นศูนย์กลางและวิธีการสอนโดยใช้นักศึกษาเป็นศูนย์กลางรายบุคคล

1. วิธีการสอนโดยใช้ครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher Centered Methods) เป็น วิธีการที่มีครูผู้สอนหรือวิทยากร ทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ดำเนินการจัดเป็นวิธีการสอนที่จะพยายามให้ ความรู้ข้อมูลและข้อเท็จจริงแก่ผู้เรียนหรือผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ โดยอาจมีการใช้ศิลปะในการตั้งคำถาม ของครูหรือวิทยากร เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการสนองตอบในการเรียนอย่างไรก็ตาม ผู้สอนบาง คนหรือในการสอนบางครั้งก็ไม่สามารถใช้เทคนิคในการตั้งคำถามได้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าไม่มีเวลาหรือ เป็นเพราะว่าผู้เรียนมีจำนวนมากจนไม่สามารถที่จะถามได้อย่างทั่วถึงทุกคน

2. วิธีการสอนโดยใช้นักศึกษาเป็นศูนย์กลาง (Student Centered Methods) เป็นวิธีการสอนที่มีลักษณะที่ผู้เรียนสามารถจะเรียนรู้ร่วมกันในระหว่างพวกเขาตนเองเป็นส่วน ใหญ่ ทั้งนี้ก็จะเป็นการนำเอาความรู้จากประสบการณ์ของผู้เรียนมาสู่สถานการณ์การเรียนการสอนด้วย เพื่อน (Peer Teaching) แต่ก็มีบางคนกล่าวแย้งว่าวิธีการสอนแบบนี้มีลักษณะคล้ายกับ “คนตาบอดจูง นำทางคนตาบอดด้วยกัน” อย่างไรก็ตาม ความจริงแล้วก็มีหลายสิ่งหลายอย่างที่ผู้เรียนเอง

สามารถจะเป็นแหล่งความรู้ได้อย่างดี ซึ่งกรณีนี้ครูผู้สอนก็จะทำหน้าที่เป็น “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator)”

3. วิธีการสอนโดยใช้นักศึกษาเป็นศูนย์กลางรายบุคคล (Individual Student-Centered Methods) เป็นวิธีการที่มีทั้งส่วนคล้ายและแตกต่างจากแบบที่ 2 ทั้งนี้เป็นวิธีการสอนซึ่งเน้นเฉพาะผู้เรียนแต่ละบุคคลเท่านั้น เพื่อผู้เรียนจะสามารถนำไปใช้ให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง โดยมีลักษณะที่หลากหลายในวิธีการเรียนจากการเลือกเรียนด้วยตนเอง (Self-selected Learning) หรือการให้ผู้สอนกำหนดกิจกรรมได้

4.3.4.5 หลักการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่

ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่รวบรวมไว้ มีดังนี้ (จกกลณี ชุตินาเทวินทร์, 2542)

1. ผู้ใหญ่ไม่ต้องการถูกปฏิบัติเหมือนกับตนเองเป็นเด็ก เพราะผู้ใหญ่สามารถที่จะรับผิดชอบได้ เคารพตนเอง และกำหนดวิถีของตนเอง

2. ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากมายหลายอย่างที่สามารถจะนำเอามาใช้ได้ในการอบรม

3. ผู้ใหญ่มักจะไม่สนใจเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่มีเนื้อหามาก ๆ หรือการที่จะต้องจดจำข้อเท็จจริงหรือตัวเลขที่มากมาย หรือการพูดถึงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่ผู้ใหญ่จะต้องแสวงหาสิ่งที่แท้จริงและคุณค่าในด้านอื่น ๆ ด้วย

4. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่น่ารื่นรมย์

5. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วกว่า หากได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมในการอบรม โดยเฉพาะหากมีการทำจริงปฏิบัติจริง แทนที่จะเป็นการนั่งฟังการบรรยายเพียงอย่างเดียว

6. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี เมื่ออยู่ในสภาพที่พร้อมและพอใจที่จะเรียน

7. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วที่สุดโดยหลัก “ความเกี่ยวพันกัน” ซึ่งหมายถึงทุกข้อเท็จจริงทุกแนวคิดและความคิดรวบยอดทั้งหลายนั้น จะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อสิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เคยรู้หรือมีประสบการณ์มาแล้ว

8. การเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ค้นพบตัวเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง จะเป็นกิจกรรมที่แต่ละคนสามารถรับผิดชอบด้วยตัวเอง ในสัดส่วนเวลาของตนเอง โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้คอยแนะนำ ซึ่งการเรียนโดยวิธีนี้ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดี

9. ผู้ใหญ่แต่ละคนเรียนรู้ได้เร็วหรือช้าในอัตราก้าวกระโดดที่แตกต่างกัน และในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งมีปัจจัยทางด้านจิตวิทยาและทางด้านร่างกายเป็นตัวกำหนดขีดความสามารถทางการเรียนรู้

10. สำหรับผู้ใหญ่แล้ว การเรียนรู้คือกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือสามารถเรียนรู้ได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด ผู้ใหญ่จึงมีความรู้มาก ซึ่งจะมีความหมายว่าบางคนอาจจะมีประสบการณ์มากกว่าวิทยากรหรือผู้สอนหรืออาจจะมีความรู้ในบางเรื่องมากกว่าผู้สอนก็ได้รวมทั้งอาจจะมีความรู้มากกว่าผู้เข้าร่วมอบรมในกลุ่มเดียวกัน

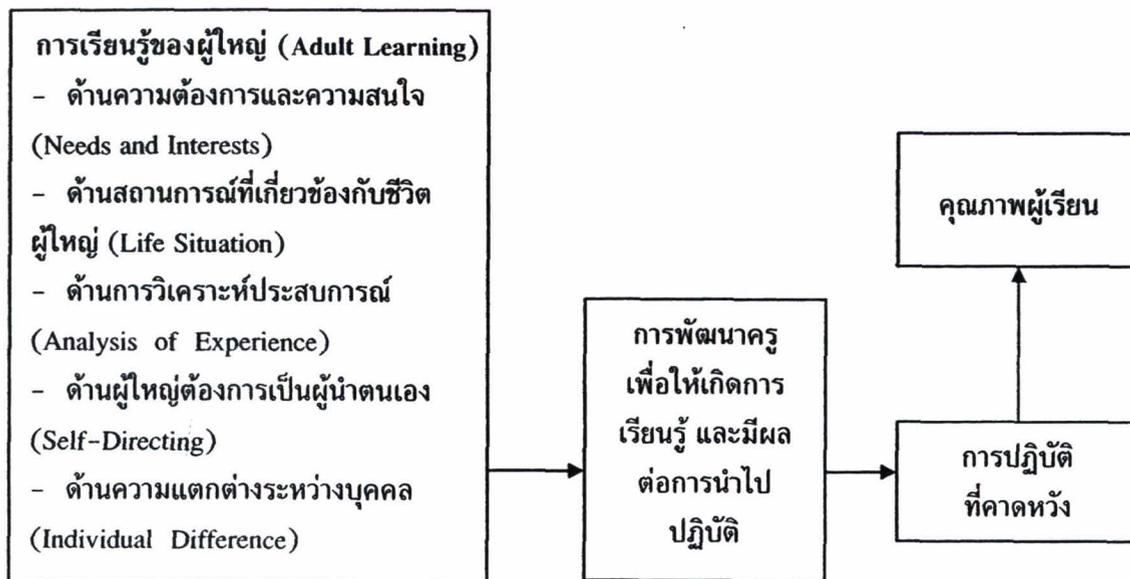
11. ผู้ใหญ่ชอบเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ขณะที่การใช้ภาษาท่าทางและสื่อทัศนูปกรณ์ที่หลากหลายจะมีผลต่อการเรียนรู้มากกว่าสื่อที่เป็นภาษาเขียน

12. ถึงแม้ว่าผู้ใหญ่จะมีความรู้สึกทางด้านเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีค่อนข้างมาก แต่ผู้ใหญ่ก็ยังมี ความพอใจและความอบอุ่นใจที่ได้รับการยกย่องเช่นเดียวกับเด็ก ๆ
13. กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีมากที่สุด เมื่อการเรียนรู้นั้น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานปัจจุบันได้
14. กระบวนการอบรมให้ผู้ใหญ่ ควรเริ่มต้นจากภาพรวมก่อนต่อจากนั้นจึงระบุที่ละส่วนที่ละขั้นตอน จากนั้นจึงตามด้วยการแสดงให้เห็นภาพรวมอีกครั้ง
15. นอกจากความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคนจะแตกต่างกันแล้ว ความต้องการที่แท้จริงของแต่ละคนก็จะแตกต่างกันด้วย ทั้งในเรื่องของทักษะเฉพาะความรู้ เทคนิค ทักษะคิด และประสบการณ์
16. อัตราการหลงลืมของผู้ใหญ่ อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและในทันทีหลังการอบรมได้
17. ทุกสิ่งทุกอย่างอาจง่ายต่อการเรียนรู้และการยอมรับของผู้ใหญ่ ถ้าหากการกระทำนั้นหรือสิ่งนั้นไม่ขัดกับสิ่งที่ได้เคยเรียนรู้ หรือเคยมีประสบการณ์มาก่อน

สรุปได้ว่าการจะพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องคำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ในประเด็นต่าง ๆ เช่น ด้านความต้องการและความสนใจ (Needs and Interests) ซึ่งผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีถ้าหากตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา เขาก็จะเกิดความพึงพอใจเพราะฉะนั้นจะต้องมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้เหมาะสม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้นั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life Situation) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน (Life-Centered) ดังนั้นการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ควรจะยึดถือเอาสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ มิใช่ยึดที่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลายด้านการวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้น วิธีการหลักสำคัญของการศึกษาผู้ใหญ่ ก็คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียด ว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการอบรมได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ด้านผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self-Directing) ด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้นเพราะฉะนั้นการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ เจตคติและให้เกิดทักษะ จึงต้องจัดเตรียมการในด้านนี้อย่างดี และประการสำคัญคือ ความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน (Pace of Learning)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเรียนรู้ผู้ใหญ่ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยยึดหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่เพื่อให้ครูเกิดการปฏิบัติตามที่คาดหวัง สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งการพัฒนาครูโดยยึดหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่เพื่อคุณภาพผู้เรียน แสดงดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 การพัฒนาครูโดยยึดหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่เพื่อคุณภาพผู้เรียน

4.3.5 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในตน (Self - efficacy Theory)

ว่า Self-efficacy นักการศึกษาไทยได้บัญญัติศัพท์แตกต่างกันออกไป แต่ที่นิยมใช้โดยทั่วไปคือคำว่าประสิทธิภาพในตนและคำว่ารับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะใช้คำว่าประสิทธิภาพในตน

4.3.5.1 ความหมายของประสิทธิภาพในตน (Self - efficacy)

ประสิทธิภาพในตนหมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามที่ต้องการ เนื่องจากบุคคลจะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขาเชื่อว่าตนเองสามารถกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จได้ นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองยังช่วยให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะช่วยให้บุคคลมีความพยายามและพากเพียรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด (Bandura, 1997) ส่วน Smith and Mackie (1995) กล่าวว่า Self - efficacy หมายถึงความเชื่อที่ทำให้บุคคลคิดว่าจะสามารถควบคุม กำหนด หรือจัดการกับสถานการณ์และสิ่งที่ตนต้องการได้เป็นผลสำเร็จ ในขณะที่ Cook and Hunsauer (2001) ให้ความหมายว่า เป็นความเชื่อของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานแต่ละชนิดให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งความเชื่อของตนเองเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน เพราะเป็นความรู้สึกทางบวกทั้งต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ Mcshane and Von Glinow (2001) กล่าวถึง Self - efficacy ว่าเป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถมีแรงจูงใจ และมีแนวทางที่จะไปถึงเป้าหมายของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในตน (Self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของตนเองที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะช่วยให้บุคคลมีความพยายามและพากเพียรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด

จากการศึกษาของ Bandura ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในตนนั้น ในระยะแรก Bandura เสนอแนวคิดของความคาดหวังประสิทธิภาพในตน (Efficacy Expectation) โดยให้ความหมายว่าเป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในตนในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และความคาดหวังนี้เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม (Bandura, 1997) แต่ต่อมาได้ใช้คำว่า Perceived Self-Efficacy โดยให้คำจำกัดความว่าเป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพในตนที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Bandura มีความเชื่อว่าความเชื่อมั่นประสิทธิภาพในตน มีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถไม่ต่างกันแต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ถ้าพบว่าคน 2 คนนี้มีความเชื่อมั่นประสิทธิภาพในตนแตกต่างกัน ในคนคนเดียวก็เช่นกัน ถ้าความเชื่อมั่นประสิทธิภาพในตนในแต่ละสภาพการณ์แตกต่างกัน ก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกันเช่นกัน Bandura เห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัวหากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้นสิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก จึงขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่นประสิทธิภาพในตนในสภาพการณ์นั้น ๆ นั่นเอง นั่นคือถ้าเรามีความเชื่อว่าเรามีความสามารถ เราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทนอดสาหัส ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด

ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพในตนกับความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome Expectation) มีความแตกต่างกัน ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพในตนเป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้น เป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว อย่างเช่นที่นักกีฬาที่มีความเชื่อว่าเขากระโดดได้สูงถึง 6 ฟุต ความเชื่อดังกล่าวเป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเอง การได้รับการยอมรับจากสังคม การได้รับรางวัล การพึงพอใจในตนเองที่กระโดดได้สูงถึง 6 ฟุต เป็นความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นแต่จะต้องระวังความเข้าใจผิดเกี่ยวกับความหมายของคำว่าผลที่เกิดขึ้น ผลที่เกิดขึ้นในที่นี้จะหมายถึงผลกรรมของการกระทำพฤติกรรมเท่านั้น มิได้หมายถึงผลที่แสดงถึงการกระทำพฤติกรรม เพราะว่าผลที่แสดงถึงการกระทำพฤติกรรมนั้นจะพิจารณาว่าพฤติกรรมนั้นสามารถทำได้ตามการตัดสินใจความสามารถของตนเองหรือไม่ นั่นคือจะกระโดดได้สูงถึง 6 ฟุตหรือไม่ ซึ่งการจะกระโดดได้สูงถึง 6 ฟุตได้หรือไม่ นั่นมิใช่เป็นการคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งมุ่งที่ผลกรรมที่จะได้จากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว ความเชื่อมั่นประสิทธิภาพในตนและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นนั้น มีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ จะมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะเห็นได้จากภาพความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นดังกล่าวแน่นอน แต่ถ้ามีเพียงด้านใดสูงหรือต่ำ บุคคลนั้นมีแนวโน้มจะไม่แสดงพฤติกรรม รายละเอียดแสดงดังภาพที่ 8

		ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	
		สูง	ต่ำ
ความเชื่อมั่น ประสิทธิภาพในตน	สูง	มีแนวโน้ม ที่จะทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้ม ที่จะไม่ทำแน่นอน

ภาพที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นประสิทธิภาพในตน และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura, 1978)

นอกจากนี้ Hoy & Miskel (2001) ได้กล่าวถึงความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสมรรถภาพตนเอง หรือทฤษฎีประสิทธิภาพในตน (Belief about capabilities: Self - efficacy theory) ไว้ว่าประสิทธิภาพในตน (Self - efficacy) คือการตัดสินใจเกี่ยวกับสมรรถภาพของตนเองในการจัดการเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สิ่งนี้เป็นสิ่งที่มีในแต่ละคนเพื่อใช้ในการตัดสินใจทำงานหรือกระทำการใดสิ่งหนึ่งเป็นความเชื่อมั่นที่เกิดจากการประเมินสมรรถภาพของตนเองว่าสามารถทำได้หรือไม่ ดังนั้นผู้ที่มีทักษะเหมือนกันแต่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนต่างกันอาจปฏิบัติงานได้ต่างกัน เพราะแต่ละคนจะมีวิธีการจัดลำดับ การเชื่อมโยงทักษะของตนกับบริบทต่างๆ ในรูปแบบที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นยังเป็นทฤษฎีที่สามารถใช้ในการจูงใจผู้ร่วมงานได้ โดยให้บุคคลตั้งเป้าหมายความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้ที่เชื่อว่ามีประสิทธิภาพในตนมากกว่า จะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนสูงกว่าผู้ที่มีประสิทธิภาพต่ำกว่า โดยผู้ที่มีประสิทธิภาพสูงจะเลือกงานและสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากกว่า จะเอาใจใส่และยึดมั่นในภาระการทำงานและสามารถให้กำลังใจตนเอง เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานได้ แต่ผู้ที่มีความเชื่อในประสิทธิภาพตนเองต่ำจะมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและเลือกงานหรือสถานการณ์ที่เหมาะสมกับตนเอง

มีงานวิจัยที่ศึกษาถึงประสิทธิภาพในตนหลายเรื่อง ได้แก่ งานวิจัยของ O'Neill and Mone (1998) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อประสิทธิภาพในตนกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีตัวแปรการรับรู้เท่าเทียมกันของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในศูนย์สุขภาพจำนวน 242 คน ผลการศึกษาพบว่าความเชื่อประสิทธิภาพในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ และงานวิจัยของวรรณ พุทธิประสาธ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานโดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ในองค์การธุรกิจเอกชนขนาดกลางแห่งหนึ่งจำนวน 176 คน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ใน

ระดับสูง และพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานพบว่ามี ความสัมพันธ์ในทางบวกเช่นกัน และเมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมี ผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีการรับรู้ ความสามารถของตนเองต่ำกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ไม่พบความ แตกต่าง เป็นต้น

4.3.5.2 การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลตามแนวทฤษฎีประสิทธิภาพในตน (Self – efficacy Theory) (Hoy & Miskel, 2001)

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลตามแนวทฤษฎีประสิทธิภาพในตน (Self – efficacy Theory) จะสามารถพัฒนาจากการให้ผู้ร่วมงานเกิดประสบการณ์ใน 4 ประการ ดังนี้

1. จากผู้บริหาร (Mastering Experience) ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญมากที่จะ ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว เพราะการอำนวยความสะดวกของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มียุทธูปผลมากต่อความรู้สึกของ ผู้ร่วมงานที่จะทำให้เกิดความรู้สึกในความเชื่อมั่นในสมรรถภาพของแต่ละคน

2. ประสบการณ์ในการเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานนั้น (Modeling and Vicarious Experiencd) เพราะถ้าเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมในความ รับผิดชอบจะทำให้เกิดความพยายามมากขึ้น

3. จากการเจรจา พูดคุย ชักชวน (Verbal Persuasion) เพื่อให้เกิดความ มั่นใจว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ

4. สภาวะทางสรีรวิทยาของแต่ละคน (Physiological State) เป็นความ พริ้มททางกาย เพราะจะเกี่ยวข้องกับความกลัว ความเมื่อยล้า ความกังวล ความกลุ้มใจ เป็นสิ่งที่มี ความสำคัญมากในการตัดสินใจในประสิทธิภาพของตนเอง ดังนั้นการพัฒนาก็ควรลดความเครียดและ ความกดดันลง

จะเห็นว่าการคิดเรื่องสมรรถภาพของตนเองจะเกิดจากสิ่งที่กล่าวแล้วทั้ง 4 ประการ ผสมผสานกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีความมากน้อยในแต่ละข้อแตกต่างกันออกไป และเป็นพลวัต ดังนั้นการจูงใจให้เกิดความเชื่อมั่นกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์ทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้เกิดการ จูงใจให้แต่ละคนเกิดความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนสูงสุดอยู่เสมอ และควรยึดหยุ่นให้เกิดความ เหมาะสม เพราะแต่ละบุคคลมีความเชื่อ 4 ประการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองมากกว่า จะสามารถ สร้างสรรค์งานให้เกิดความสำเร็จและยืนหยัดต่อต้านอุปสรรคของงานได้ดีกว่า

2. บุคคลจะหลีกเลี่ยงภาระงานหรือสถานการณ์ที่เกินความสามารถของ ตนเอง

3. บุคคลจะหางานที่มีความเหมาะสมกับตนเอง

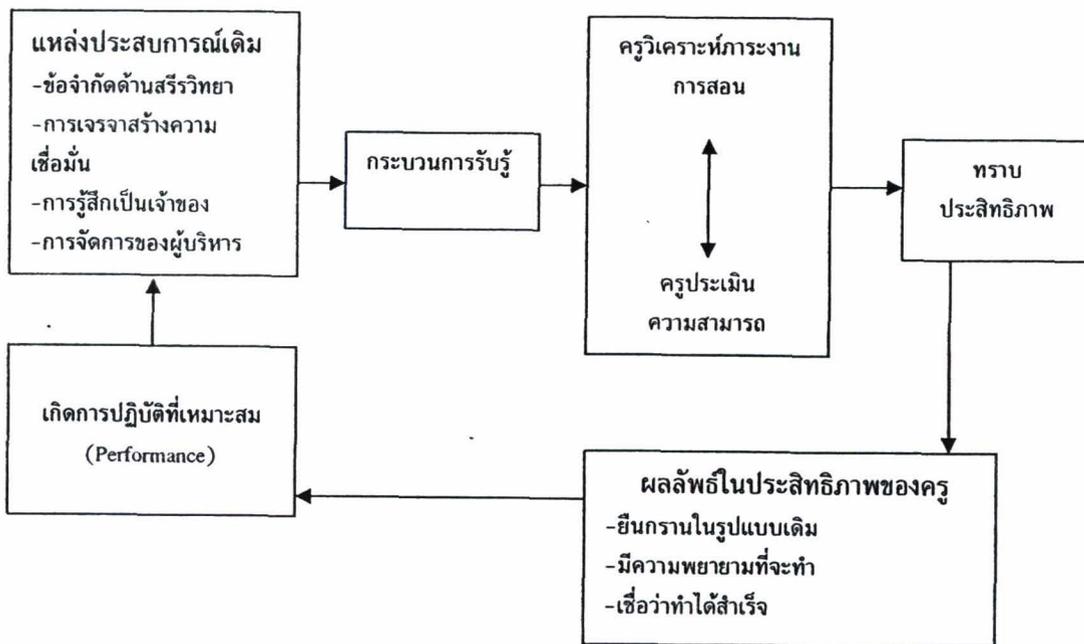
4. บุคคลจะสามารถพัฒนาสมรรถภาพของตนได้จากประสบการณ์จาก ผู้บริหาร การเกิดการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน การเจรจาชักชวน และสมรรถภาพทางกาย

4.3.5.3 ประสิทธิภาพในตนของครู (Teacher efficacy)

มีทฤษฎีที่กล่าวถึงประสิทธิภาพของครู (Teacher efficacy) ที่สำคัญ 2 ทฤษฎีดังนี้ (Hoy & Miskel, 2001)

1. ทฤษฎีควบคุมโดยตำแหน่งหน้าที่ (J.B. Rotter's Locus of Control Theory) เป็นทฤษฎีตามแนวคิดของรอตเตอร์ ที่เน้นประสิทธิภาพในการสอนของครูเป็นสำคัญ โดยพิจารณาในประสิทธิผลในการเสริมแรงกับนักเรียนเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสอน

2. ทฤษฎีการรับรู้ทางสังคม (Albert Bundura's Social Cognitive Theory) เป็นทฤษฎีตามแนวคิดของบันดูรา (Bundura, 1997) ที่เชื่อว่าประสิทธิภาพของครู เป็นประสิทธิภาพในตนของคนเช่นกัน กระบวนการรับรู้ตามกรอบความคิดของตนเองในเชื่อมั่นความสามารถของตนเองในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเกิดขึ้นข้างหน้าเป็นความเชื่อมั่นในความคิดในการพยายามทำสิ่งที่ยากขึ้น การเผชิญหน้าในสิ่งที่ยากขึ้น การยอมรับความล้มเหลวหรือความเครียดที่จะเกิดจากการเพิ่มความสามารถหรือประสบการณ์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่ง Hoy & Miskel (2001) ได้สรุปรูปแบบการเกิดประสิทธิภาพในตนของครู ดังภาพที่ 9 ดังนี้



ภาพที่ 9 รูปแบบการเกิดประสิทธิภาพในตนของครู (Hoy & Miskel, 2001)

จากภาพที่ 9 จะเห็นว่าครูจะรับรู้และประมวลจากประสบการณ์ 4 ประการ แล้ววิเคราะห์เปรียบเทียบกับภาระงาน และการสอนกับความสามารถของตน แล้วได้ข้อสรุปภายในตนเอง ทำให้เกิดความคิดขึ้น 3 ประการ คือ การต่อต้านเพื่อคงสภาพ การคิดพยายามที่จะทำและเชื่อว่าทำได้สำเร็จ แล้วทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานตามมาภายหลัง ซึ่งประสิทธิภาพในตนของครูเกิดจากความเชื่อมั่นของครูในความสามารถของตนเองในการที่จะจัดการสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดว่าสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะทราบว่า บุคคลใน

องค์การมีประสิทธิภาพในตนเองมากหรือน้อยอย่างไร เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลิกภาพของผู้ร่วมงานเข้าสู่มืออาชีพได้

ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองของครูในการพัฒนาตนเองมี

2 ประการ ดังนี้ (Hoy & Miskel, 2001)

1. ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองในการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัว ในด้าน

1.1 ความประพฤติเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น

1.2 การสื่อสาร พูดคุย ท่วงทีวาจา

1.3 การพัฒนานักเรียนรายคน

1.4 การทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.5 การยอมรับการตรวจสอบ

2. ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับ

2.1 การคิดสร้างสรรค์

2.2 การวิจัย

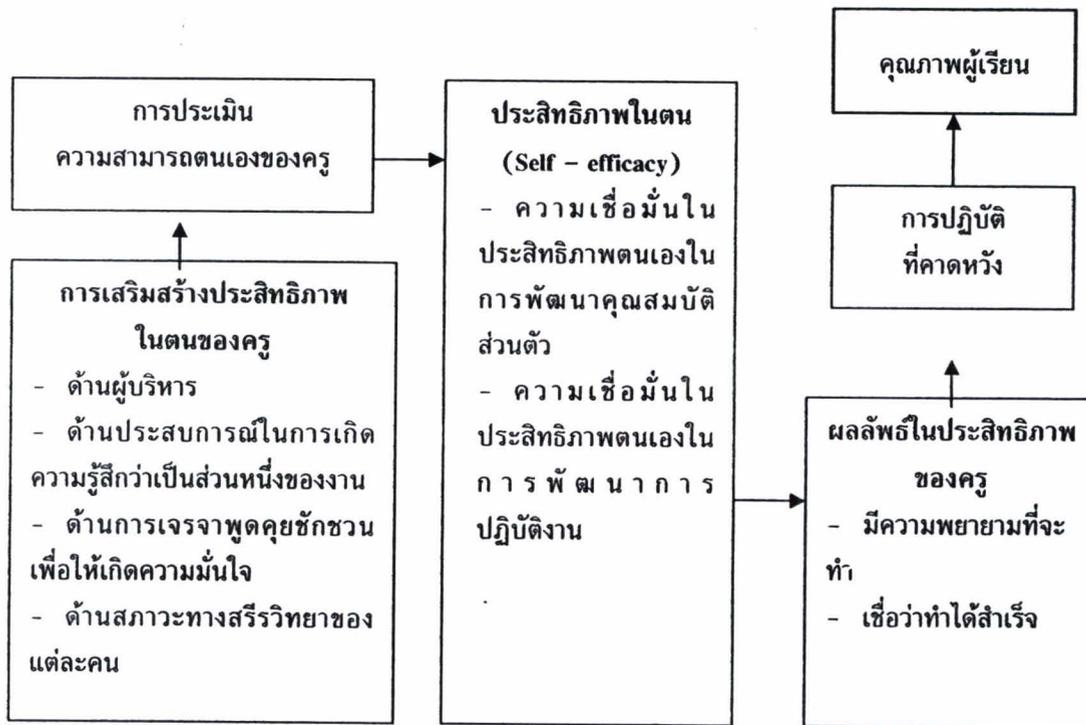
2.3 การพัฒนาหลักสูตร

2.4 การจัดการชั้นเรียน

2.5 เทคโนโลยี

สรุปได้ว่าความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองของบุคคลมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งประสิทธิภาพในตนเอง (Self - efficacy) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับสมรรถภาพของตนเองในการจัดการเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สิ่งนี้เป็นสิ่งที่มีในแต่ละคนเพื่อใช้ในการตัดสินใจทำงานหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความเชื่อมั่นที่เกิดจากการประเมินสมรรถภาพของตนเองว่าสามารถทำได้หรือไม่ ดังนั้นผู้ที่มีทักษะเหมือนกันแต่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองต่างกันอาจปฏิบัติงานได้ต่างกัน เพราะแต่ละคนจะมีวิธีการจัดลำดับ การเชื่อมโยงทักษะของตนกับบริบทต่างๆ ในรูปแบบที่แตกต่างกัน ผู้ที่เชื่อว่ามีความมีประสิทธิภาพในตนเองมากกว่า จะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนสูงกว่าผู้ที่มีประสิทธิภาพต่ำกว่า โดยผู้ที่มีประสิทธิภาพสูงจะเลือกงานและสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากกว่า จะเอาใจใส่และยึดมั่นในภาระการทำงานและสามารถให้กำลังใจตนเองเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานได้ แต่ผู้ที่มีความเชื่อในประสิทธิภาพตนเองต่ำจะมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและเลือกงานหรือสถานการณ์ที่เหมาะสมกับตนเอง ดังนั้นการจะพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องเสริมสร้างประสิทธิภาพในตนเองของครูในด้านความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพในตนเองในการพัฒนาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ การวิจัย การวิเคราะห์หลักสูตร และการบริหารจัดการชั้นเรียน ดังนั้นการให้ประสบการณ์ในด้านต่างๆ แก่ครูจึงมีความจำเป็นสำคัญอย่างยิ่ง เช่น ประสบการณ์ด้านผู้บริหาร (Mastering Experience) ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญมากที่จะทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว เพราะการอำนวยความสะดวกของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มียุทธพลมากต่อความรู้สึกของครูที่จะทำให้เกิดความรู้สึกในความเชื่อมั่นในสมรรถภาพของแต่ละคน ด้านประสบการณ์ในการเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานนั้น (Modeling and Vicarious Experienced)

เพราะถ้าเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบจะทำให้เกิดความพยายามมากขึ้น ด้านการเจรจาพูดคุย ชักชวน (Verbal Persuasion) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ และด้านสภาวะทางสรีรวิทยาของแต่ละคน (Physiological State) ซึ่งเป็นความพร้อมทางกายเพราะจะ เกี่ยวโยงกับความกลัว ความเมื่อยล้า ความกังวล ความกลัว เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการ ตัดสินใจในประสิทธิภาพของตนเอง การพัฒนาครูจึงควรลดความเครียดและความกดดันลง ซึ่งจาก แนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโปรแกรมพัฒนาครู เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยยึดแนวคิดการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน ตนของครูเพื่อให้ครูเกิดการปฏิบัติตามที่คาดหวัง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ใน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และสามารถส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน ตนกับการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน แสดงดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในตนกับการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน (ปรับปรุงจาก Hoy & Miskel, 2001)

4.3.6 มาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึง ประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติ ตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจาก วิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการ

ศึกษาและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคู่กัน เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

4.3.6.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับ ผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ โดยแบ่งรายละเอียด ออกเป็น 2 ช่วง คือ

1. มาตรฐานความรู้ ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือ เทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้และสมรรถนะด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้าน ความเป็นครู

2. มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ต้องผ่านการปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมิน ปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด โดยสาระการฝึกทักษะ และสมรรถนะ 2 ช่วง คือ การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาใน สาขาวิชาเฉพาะ

4.3.6.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานหมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน วิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิด ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของ มาตรฐานการปฏิบัติงานหรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก 5 ปี โดยแบ่งเป็น 12 มาตรฐานดังต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ เสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึงการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทาง วิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการ ประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดแก่ ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึงการเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียน การสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพหมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการอย่างแท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการ สอนที่จะให้เกิดผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละ คนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงหมายถึงการเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถ นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอหมายถึง การ ประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรแก่ผู้เรียนหมายถึงการจัดการเรียน การสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจน เป็นบุคลิกลักษณะถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึงการ รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัย และการ ดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียดดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของ การพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดี

ยิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนที่ดีแก่ผู้เรียนหมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติ ในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจาและจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่าง สม่่าเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์หมายถึงการตระหนักถึง ความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่ เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์หมายถึง การตระหนักถึง ความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือ ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และ ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึงการค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับ วิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์หมายถึง การสร้างกิจกรรม การเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัด กิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤตต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครู จำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมใน การพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวก ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่ลบแบบตรงตัว ครูสามารถมอง หักมุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

4.3.6.3 มาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของ ผู้ประกอบวิชาชีพโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อ ดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับ ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม รวม 9 ข้อ คือ

1. จรรยาบรรณต่อตนเองผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนางานทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามต่อศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจาและจิตใจ

3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อ ความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคมผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ยังได้กำหนดข้อบังคับ มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

การที่จะเป็นครูอาชีพได้นั้น ต้องมีการเรียนการฝึกฝนอย่างมืออาชีพ มีมาตรฐานของหลักสูตร การประเมินผล มีระยะเวลาและการกระทำที่เหมาะสม รู้เรื่องงานของครู รู้และเข้าใจเรื่องการเรียนรู้ร่วมกันในสังคมของโรงเรียนและมีความรู้ความสามารถด้านหลักสูตรที่เหมาะสม (Scriber, 1999) ความเป็นครูอาชีพจะเกิดจากการตกลงใจของครูที่จะพัฒนาการศึกษา เป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกในใจของครูในความใส่ใจในการสอน เพราะครูต้องเอาใจใส่นักเรียน รู้จักมาตรฐานการตัดสินของสังคม มีความรู้สึก (Sense) อย่างมากในธรรมชาติของการเรียนการสอนและสนใจปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้เสมอ (Green, 1998) จรรยาบรรณของความเป็นครูอาชีพ จะส่งผลถึงจริยธรรมและพฤติกรรมของครู (Oser, 1992) โดยจะมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมพื้นฐานและความคิดรวบยอดที่เกิดมาจากการฝึกหัดเพื่อให้เกิดคุณลักษณะครูอาชีพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ฝึกยากกว่านักกฎหมาย (Duke, 1990)

สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพและข้อบังคับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู เป็นการกำหนดคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่า การที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมขึ้นเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะเห็นว่ามีมากมายหลายประเด็น สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการพัฒนาคูเฉพาะในประเด็นที่สอดคล้อง ที่เป็นจุดเน้นในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.3.7 การพัฒนาวิชาชีพกับการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน

Guskey & Sparks (2000) ได้นำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์ ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพ กับการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน โดยยึดหลักพื้นฐานว่าคุณภาพของการพัฒนาวิชาชีพได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบหลายประการ และเชื่อว่าองค์ประกอบหลัก ที่ส่งผลโดยตรง มี 3 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะด้านเนื้อหา (content characteristics) ตัวแปรกระบวนการ (process variable) และคุณลักษณะทางบริบท (context characteristics) ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะด้านเนื้อหา (content characteristics) หมายถึง การที่จะพัฒนา “อะไร” ในวิชาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ใหม่ ทักษะและความเข้าใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาวิชาชีพ

2. ตัวแปรกระบวนการ (process variable) หมายถึง การที่จะพัฒนา “อย่างไร” ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับการวางแผน การจัดการ การปฏิบัติ และการติดตามผล

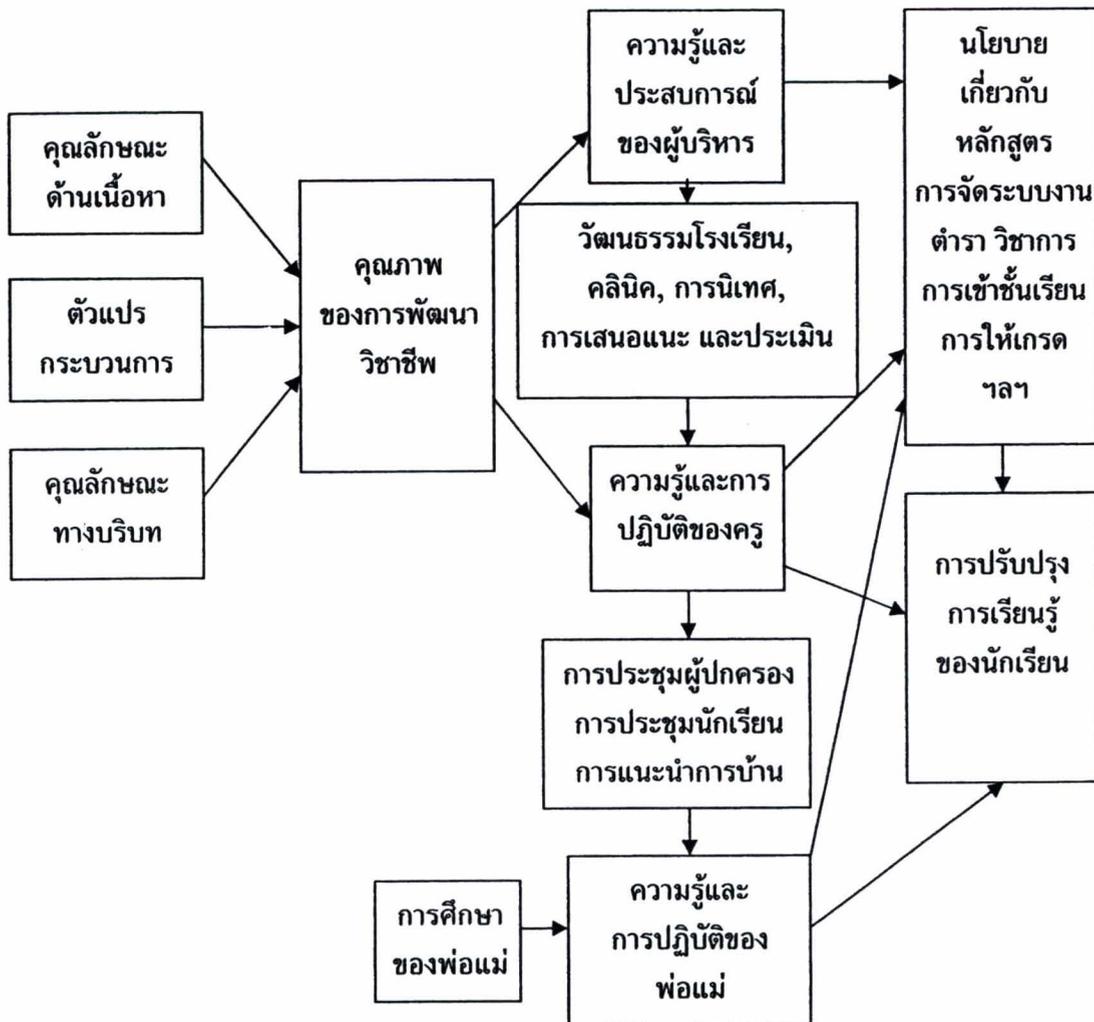
3. คุณลักษณะทางบริบท (context characteristics) หมายถึง คำถามการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับ “ใคร” “ที่ไหน” “เมื่อไร” และ “ทำไม”

คุณลักษณะเชิงเนื้อหา ตัวแปรกระบวนการ และคุณลักษณะของบริบทต่างก็เป็นคุณแง่สำคัญที่จะตัดสินคุณภาพของการพัฒนาวิชาชีพ และทั้งสามองค์ประกอบนี้ยังเป็นกรอบความคิดของการพัฒนาบุคลากรด้วย การละเลยองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาวิชาชีพ

คุณภาพของการพัฒนาวิชาชีพ (quality of professional development) เป็นส่วนประกอบที่อยู่ตรงกลางของรูปแบบ แม้จะไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนการสอน แต่คุณภาพที่สูงของการพัฒนาวิชาชีพ เป็นรากฐานที่มีความจำเป็น และสำคัญต่อการปรับปรุงองค์ประกอบทั้งหมดของรูปแบบนี้

ความรู้และการปฏิบัติของผู้บริหาร (administrator knowledge & practice) เป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพ ถึงแม้ว่าจะถูกละเลยในการประเมินการพัฒนาวิชาชีพ โดยปกติผู้บริหารไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของเด็ก แต่ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารในเรื่องนี้ส่งผลที่สำคัญต่อนักเรียน 2 ลักษณะ คือ ประการแรกได้แก่การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครู โดยเฉพาะฝ่ายกิจกรรมต่างๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก การชี้แนะ การประเมินภาพรวม ผู้บริหารสามารถทำได้มากกว่าในการสร้างบรรยากาศ หรือวัฒนธรรมของโรงเรียนโดยการเป็นต้นแบบต่อมาตรฐานพฤติกรรมวิชาชีพ และยังให้ความมั่นใจแก่ลูกน้องได้ว่าโรงเรียนเป็นสถานที่ที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ประการที่สอง ผู้บริหารมีผลกระทบต่อเด็กในทางอ้อมคือการใช้บทบาทผู้นำในการช่วยให้โรงเรียนสร้างนโยบาย หลักสูตร การประเมินผล ตำราเรียน ระเบียบวินัยในโรงเรียน ฯลฯ นโยบายในเรื่องต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของเด็ก ว่าเด็กเรียนอะไร อย่างไร การเรียนรู้ของเด็กถูกรายงานอย่างไร และพฤติกรรมของเขาเป็นอย่างไร เป็นต้น

ความรู้และการปฏิบัติของผู้ปกครอง (parent knowledge and practice) ความรู้และการปฏิบัติของผู้ปกครองที่ปรากฏอยู่ในรูปแบบนี้หมายถึงการที่ผู้ปกครองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเบื้องต้นตัวที่ 3 ในการที่จะปรับปรุงการเรียนรู้ของเด็ก ครูในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อพ่อแม่ในการให้ความรู้ความเข้าใจต่อการช่วยเหลือลูกในการทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน และการทำการบ้านของลูก โรงเรียนอาจจะจัดโครงการให้ความรู้แก่ผู้ปกครองเพื่อที่จะแนะนำวิธีการสอนการบ้านลูก จัดโปรแกรมต่างๆ ให้กับผู้ปกครอง เช่น การร่วมตัดสินใจในกิจกรรมของโรงเรียน การเพิ่มพูนความรู้ลึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน เป็นต้น ดังแสดงในภาพที่ 11

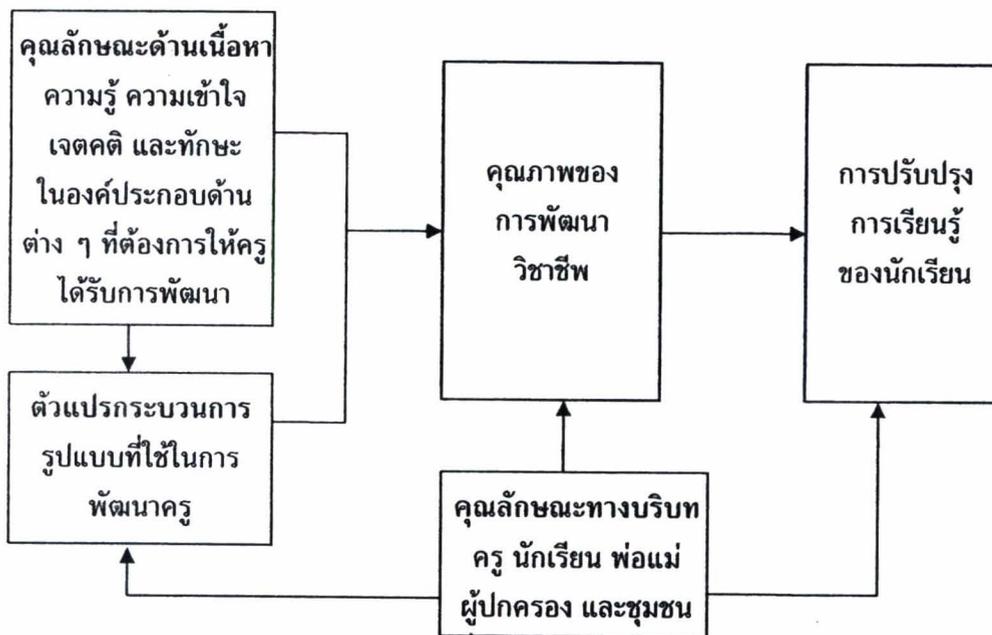


ภาพที่ 11 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพและการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนโดย Guskey & Sparks (2000)

Guskey & Sparks (2000) ได้นำเสนอรูปแบบการประเมินการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพและการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีการประเมินการเรียนรู้ 5 ระดับจากง่ายไปถึงระดับที่ซับซ้อน คือ ระดับที่ 1 การตอบสนองของผู้มีส่วนร่วม (participants' reaction) ระดับที่ 2 การเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วม (participants' learning) ระดับที่ 3 การสนับสนุนขององค์กร และการเปลี่ยนแปลง (organization support and change) ระดับที่ 4 การใช้ความรู้ใหม่ๆ ของผู้มีส่วนร่วม (participants' use new knowledge and skills) ระดับที่ 5 ผลการเรียนรู้ของนักเรียน (student learning outcome)

จากแนวคิดของ Guskey & Sparks (2000) ที่กล่าวถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพกับการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนว่าอิทธิพลที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการพัฒนาวิชาชีพมาจากองค์ประกอบหลัก 3 ประการคือ คุณลักษณะด้านเนื้อหา (content characteristics) ตัวแปรกระบวนการ (process variable) และคุณลักษณะทางบริบท (context characteristics) ผู้วิจัย

นำมาประยุกต์ใช้และกำหนดเป็นกรอบในการวิจัยโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยนำองค์ประกอบคุณลักษณะด้านเนื้อหาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยในการวิจัย สำหรับองค์ประกอบด้านตัวแปรกระบวนการนั้นผู้วิจัยใช้รูปแบบการพัฒนาครูมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ส่วนองค์ประกอบด้านคุณลักษณะทางบริบท ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากข้อสรุปที่ได้จากการศึกษางานวิจัยของนางลักษณะ วิรัชชัย & สุวิมล ว่องวานิช (2544) ที่พบว่าปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิรูปการเรียนรู้มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านผู้เรียน ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านครอบครัวและชุมชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สรุปกรอบด้านคุณลักษณะทางบริบทที่มีส่วนในการสนับสนุนการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน คือ ครู นักเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนดังแสดงในภาพที่ 12



ภาพที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพและการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน (ปรับปรุงจาก Guskey & Sparks, 2000)

4.3.8 บทบาทหน้าที่และคุณลักษณะที่ดีของครู

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่กระจายอำนาจการจัดการศึกษา ให้กับสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารการจัดการและการใช้หลักสูตร เป็นกระบวนการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนี้ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีคุณภาพและได้รับการสนับสนุนส่งเสริมร่วมมือจากบุคคลหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนตามที่หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาล้วนต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด (กรมวิชาการ, 2544ค)

ครูผู้สอน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จด้วยดี บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนจึงมีดังนี้

1. วางแผนสร้างหน่วยการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้
2. จัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดเปิดโอกาสให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง แสดงออกอย่างอิสระและมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม
3. จัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดหาแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ ในชุมชน เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ สวนสาธารณะ แหล่งผลิตศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน ฯลฯ
4. พัฒนาดตนเองให้เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ทันต่อเหตุการณ์
5. เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ปฏิบัติดีต่อเพื่อนครูและนักเรียน
6. จัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนและสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศดึงดูดความสนใจ ทำทนายให้ผู้เรียนอยากมีส่วนร่วม
7. จัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพจริงโดยประเมินจากกรปฏิบัติ การสังเกต การสัมภาษณ์ จากแฟ้มสะสมงาน ฯลฯ
8. จัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลโดยให้มีการประสานกันระหว่างสถานศึกษา บ้าน และชุมชน เพื่อการพัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า ครูเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการปฏิรูปการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะต้องปรับเปลี่ยนการสอนจากครูเป็นศูนย์กลาง มาเป็นการมุ่งให้ความสำคัญต่อตัวผู้เรียนซึ่ง ไพทอร์ย ลินลารัตน์ (2542) เสนอว่าต้องส่งเสริมกระบวนการสอนเชิงสร้างสรรค์ เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการผลิตและการสร้างผลงาน ต้องเปลี่ยนการสอนให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง (experiential learning) มากขึ้น ครูจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการ ชี้แนะชี้แนะประเด็นต่าง ๆ และที่สำคัญครูจะต้องให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ วิพากษ์ความรู้ต่างๆ อย่างเข้มข้นจริงจัง เต็มที่ (critical based learning)

ศิริชัย กาญจนวาสี (2543ก, 2547) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

1. เป็นแหล่งความรู้ (resource person)
2. ร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้สิ่งแวดล้อม/สังคมผู้เรียน (ศักยภาพ/ความต้องการ/ความสนใจ)
4. กระตุ้น ส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ และทักษะปฏิบัติการขั้นที่ตัวนักเรียน โดยครูจะต้องมีบุคลิกลักษณะดังนี้ คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใจเปิดกว้าง ยอมรับฟังผู้อื่น ตอบสนองได้ไว อดทนต่อความคลุมเครือที่เกิดขึ้น และมีความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์
5. ประเมินกระบวนการ ผลงาน และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

1. ผู้สอนต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการเรียนรู้ใหม่ เปลี่ยนวิธีคิด โดยมีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

2. ผู้สอนต้องมีความเชื่อว่า ความรู้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลา การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์การเรียนรู้ตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นสำคัญของการเรียนรู้

3. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ ซึ่งผู้สอนจะยังมีความสำคัญจะต้องมีการวางแผนการเรียนการสอนและการออกแบบกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองและสามารถพัฒนาขึ้นไป โดยอาศัยความรู้ภายในของตนเองกับการเรียนรู้ข้อมูลต่างๆ รอบตัวผู้เรียน

4. เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหากระบวนการเรียนรู้จะมีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน โดยเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ไม่ใช่คุณภาพของการจำ แต่เป็นศักยภาพของความใส่ใจและผลักดันของแต่ละบุคคล

5. พัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม เนื่องจากธรรมชาติของผู้เรียนมีศักยภาพที่หลากหลายและซับซ้อน ดังนั้นกิจกรรมการเรียนรู้ต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทุก ๆ คน และทุก ๆ ด้านโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามความต้องการ ความสนใจและความพร้อม การออกแบบกิจกรรมจะต้องเหมาะสมกับผู้เรียน โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายหรือความต้องการ ความสนใจผู้เรียน การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกระทำ

6. กิจกรรมการเรียนรู้เป็นโครงสร้างแบบเปิดมีความยืดหยุ่นหลากหลาย ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทักษะการคิด ทักษะกระบวนการ ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม ทักษะการจัดการ ซึ่งทักษะเหล่านี้จะหลอมรวมเป็นทักษะชีวิตของผู้เรียนต่อไป

7. การประเมินในขณะมีการเรียนการสอนเป็นการประเมินที่เป็นธรรมชาติสอดคล้องกับความเป็นจริง ซึ่งเป็นการประเมินที่ทำได้ง่ายนัก ถ้าผู้สอนไม่เข้าใจกระบวนการเรียนรู้สู่การพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียนเพราะการเรียนรู้ยังคงดำเนินอย่างต่อเนื่องขณะที่มีการประเมินเป็นการประเมินตามสภาพจริง

Bliss (1991) ได้เสนอยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของครูอาชีพ โดยเสนอในด้านต่อไปนี้

1. ด้านหลักสูตร ทั้งด้านทักษะและเนื้อเรื่อง
2. ด้านการสอน ทั้งทางตรงและทางอ้อม
3. ด้านการปกครองดูแลนักเรียน และสถาบัน

Fennimore (1995) ได้เสนอเกี่ยวกับบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ ดังนี้

1. ตัดสินใจเลือกทฤษฎีต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ทฤษฎีความพร้อมทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ ทฤษฎีการพัฒนาจิต และทฤษฎีการเจริญเติบโตทางปัญญา
2. รู้วิธีการว่านักเรียนควรจะเรียนอย่างไร

3. เตรียมการสอนด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม
4. เข้าใจจิตใจนักเรียนเป็นอย่างดี
5. สื่อสารเป้าหมายการเรียนรู้กับนักเรียนและผู้ปกครองได้อย่างดี
6. ให้ความสำคัญและมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ต่อการประเมินผลกระบวนการเรียน

การสอนในชั้นเรียน

7. อธิบายให้นักเรียนทราบความหมายของการประเมินผลและมีข้อมูลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือเพื่อนักเรียนจะได้เลือกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ประสานงานและสามารถจัดนักเรียนเข้ากลุ่มตามความสนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Caldwell & Spinks (1998) รายงานการประเมินความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนว่า ตัวบ่งชี้ผลการพัฒนาวิชาชีพของครูได้แก่ศักยภาพของครูด้านต่างๆ เช่น ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่ และด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

Glickman (1998) ได้เสนอโปรแกรมการพัฒนาครูอาชีพในระดับบูรณาการประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

1. ด้านทักษะการสอนทั่วไป ได้แก่
 - 1.1 การจัดการชั้นเรียน
 - 1.2 การออกแบบบทเรียน
 - 1.3 การประเมินผลการเรียนของนักเรียน
 - 1.4 การคาดหมายของครู
 - 1.5 ทักษะการตั้งคำถาม
 - 1.6 การจูงใจนักเรียน
2. รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ได้แก่
 - 2.1 การใช้หลักความคิดรวบยอด
 - 2.2 การใช้รูปแบบการเปรียบเทียบ
 - 2.3 การเรียนรู้ร่วมกัน
 - 2.4 แผนที่ความคิดรวบยอด
3. การฝึกปฏิบัติและภาวะผู้นำ
 - 3.1 การฝึกปฏิบัติระหว่างเพื่อน
 - 3.2 ระบบการสังเกตการณ์สอนซึ่งกันและกัน
 - 3.3 ทักษะการประชุม
 - 3.4 การติดต่อสัมพันธ์ทางวิชาชีพ
 - 3.5 การรู้จักฝึกปฏิบัติอย่างพอเหมาะพอดี

Scribner (1999) ได้กล่าวถึงสิ่งจำเป็นที่ครูต้องพัฒนา คือ

1. ความรู้ในเนื้อหา
2. ทักษะความเป็นครู โดยเฉพาะทักษะด้านการสอนเพื่อเกิดผลต่อเด็กโดยตรง



3. การจัดการห้องเรียนที่ทำหาย
4. การศึกษาช่องว่างในความรู้ของนักเรียน

Beerens (2000) กล่าวถึงการจูงใจของครูอาชีพอย่างแท้จริง คือการให้ครูอาชีพได้พัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงานพัฒนางานได้อย่างอิสระ เนื่องจากสิ่งที่น่าสนใจของครูอาชีพ มี 3 ลักษณะคือ การมีแนวปฏิบัติในแนวทางที่นำร่อง การปฏิบัติตามแนวค่านิยมของสังคมและการมีจรรยาบรรณในการเอาใจใส่การทำงาน นอกจากนี้การพัฒนาครูอาชีพ เปรียบเสมือนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีหลัก 4 ประการ คือ

1. ในกระบวนการพัฒนา ควรให้อิสระแต่ละคนในการดำเนินการเอง
2. ครูมีภูมิหลัง และมีความเชี่ยวชาญอยู่ในตัว จะสามารถประยุกต์ให้เกิดการพัฒนา

ตนเองได้ง่าย

3. การที่จะถึงเป้าหมายการเรียนรู้หรือไม่นั้นควรให้แต่ละคนพิจารณาประเมินเอง
4. ครูจะยินยอมผู้ที่มีความสามารถในการให้ความรู้ โดยต้องเชื่อมโยงกับแนวทางวิถี

ชีวิตของครูอาชีพเหล่านั้นด้วย

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงการปฏิบัติงานในโรงเรียนว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้ครูเข้าสู่อาชีพ คือ การให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเองอย่างเป็นธรรมชาติในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การจัดโครงสร้างองค์การที่เป็นแบบครูอาชีพ
2. มีการสื่อสารแบบเพื่อนร่วมงาน
3. การให้โอกาสเข้าอบรมสัมมนา
4. การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี และมีการ

ประเมินเพื่อให้ทราบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

5. ส่งเสริมการทำวิจัย และติดตามผลอย่างใกล้ชิด
6. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามความต้องการของครูและบุคลากร
7. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาครู เช่น ห้องพัก เอกสารค้นคว้า บรรยากาศ

การมีส่วนร่วม

8. ให้ความสำคัญในการตอบแทนรางวัลและลงโทษ
9. จัดเงินสวัสดิการเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม

4.3.9 รูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2551) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ได้รับเนื้อหามากขึ้น ให้มีศักยภาพที่สามารถทำการสอนหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีจุดมุ่งหมายสุดท้าย (ultimate goal) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะในด้านเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้หรือด้านวิชาการ ซึ่งผลการเรียนรู้ของนักเรียนนั้นมักอยู่ในกรอบของพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งในการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษานั้นสามารถดำเนินงานได้หลากหลายรูปแบบ โดยอาจใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลากหลายรูปแบบ การดำเนินงานในแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาด้วย ซึ่งการเรียนรู้นี้จะหมายถึงความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับ โดยปกติก็มักอยู่ในกรอบของ

พุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างด้วยเช่นกัน หรือหากพิจารณาในมิติ ทักษะทางการบริหารสามประเภท ก็คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมน โดย คาดหวังว่า การบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาโดยรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือหลายรูปแบบนั้น จะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย ซึ่งการที่จะส่งผล ต่อความสำเร็จดังกล่าว ผลจากการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษานั้น บุคลากรทางการศึกษา จะต้องนำเอาความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับนั้นไปปฏิบัติ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพมี ดังนี้

4.3.9.1 รูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพของ Spark & Loucks-Horsley (1989) และของ Drago-Severson (1994) เอกสารการวิจัยของ Spark & Loucks-Horsley (1989) และ ของ Drago-Severson (1994) (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551) กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพ 7 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรม (training model) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมาจนถือเป็นปกติที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ ซึ่งการฝึกอบรมนี้ อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมุติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (observation/assessment model) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเรา อาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเทคนิคที่ใช้ อาจเป็น peer coaching หรือ clinical supervision เป็นต้น

3. รูปแบบการให้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (involvement in a development improvement process model) เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ๆ ทักษะใหม่ ๆ จะทำให้ผู้ที่ให้เข้ามามีส่วนร่วมนั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วม และผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้น ๆ ด้วย

4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (study groups model) ในกรณีที่โรงเรียนต้องการหาทางแก้ปัญหาหลักร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย โดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็นหลายประเด็น ก็จะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ อาจจะมีกลุ่มละ 4-6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาใน ส่วนของกลุ่มนั้น ในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการศึกษาวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกัน จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูล ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็ถือว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (inquiry/action research model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกระทำได้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับโรงเรียน และสามารถกระทำได้หลายวิธีการ แต่

โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ 2) รวบรวม จัดกระทำ และ แปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4) กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ และ 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (individually guided activities model) โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติ ที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า บุคคลสามารถจะตัดสินใจถึงความ ต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด สามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วย ตนเองได้ และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการ เรียนรู้ด้วยตัวเอง อย่างไรก็ตาม รูปแบบแบบนี้อาจมีจุดอ่อนที่อาจจะขาดการมีส่วนร่วมหรือการ แลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่น ดังนั้นจึงควรออกแบบให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นด้วย

7. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring model) นิยมจับคู่กันระหว่าง ผู้ที่มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยให้ มีการอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ที่จะให้ การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล การสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่ การสังเกตการณ์ทำงาน และการใช้เทคนิค เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

4.3.9.2 รูปแบบการอบรมและพัฒนาครูยุคใหม่ของต่างประเทศ

ครู คือ ผู้ที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างเต็มเปี่ยมในสิ่งที่ครูทำซึ่งเป็นผล จากการเรียนและการฝึกหัดมาอย่างดี ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพครูคือ การทำให้ครูมีความเข้าใจ อย่างชัดเจนและมีความสามารถมากขึ้น ในกระบวนการที่ครูเข้าไปเกี่ยวข้องเพื่อให้ครูสามารถ อำนวยความสะดวก (Facilitated) การเรียนการสอนอย่างเหมาะสม (Calderhead & Shorrocks, 1997 อ้างถึง ในสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550) เป้าหมายการฝึกอบรมและพัฒนา ครูที่ปรากฏในรายงานที่เกี่ยวข้องกับแผนการในอบรมครูในประเทศต่างๆ มักมุ่งที่การยกระดับการ เรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น (Increase Student Learning & Achievement) เพื่อให้ผู้เรียน บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้อย่างพึงประสงค์ โดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษา (2550) ได้สังเคราะห์รูปแบบการอบรมและพัฒนาครูยุคใหม่ของต่างประเทศดังนี้

1. การพัฒนาครูโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน (ICT based training) อิทธิพลของสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้แพร่กระจายไปทั่วทุกมุมโลก ไม่เพียงเปลี่ยนสังคม ให้เป็นสังคมข้อมูลข่าวสารแล้ว สื่อเทคโนโลยีดังกล่าว ยังมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของคนยุคใหม่อย่าง มหาศาลด้วย ในรายงาน Technology Count 2004 ที่มีชื่อรายงานว่า Global Links: Lessons from the world ซึ่งจัดทำโดยนิตสาร Education Week ได้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูในยุคเทคโนโลยีนี้ สำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะโลกแห่งการเรียนรู้สำหรับเด็กๆ ได้เปลี่ยนไปมากในแทบทุกภูมิภาคของโลก โดย ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) โดยมีครูเป็นเงื่อนไขสำคัญในการจินตนาการการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตามท่ามกลาง ความท้าทายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งดูเหมือนว่าจะต้องอาศัย จินตนาการและความทุ่มเทของครูเป็นสำคัญนั้น รายงานฉบับนี้ได้ให้ความหวังกับครูว่า จากการศึกษา ประสบการณ์ของประเทศต่างๆ นั้น ล้วนพบรูปแบบการประยุกต์ใช้และเทคนิคการใช้เทคโนโลยีเพื่อ

การเรียนรู้ที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะในรายวิชาใด ระดับชั้นใด ปรัชญาการสอนแบบใด หรือแม้แต่บริบททางสังคมวัฒนธรรมใดก็ตาม เทคโนโลยีดูเหมือนจะมีอิทธิพลแนวทางการนำไปใช้ที่คล้ายคลึงกันทั้งสิ้น นั่นคือการใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งในการฝึกอบรมพัฒนาครู และเช่นเดียวกับการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งในการสอนและเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนของผู้เรียน ตัวอย่างรูปแบบวิธีการฝึกอบรมประเทศในแถบสแกนดิเนเวีย เช่น ฟินแลนด์ นอร์เวย์ สวีเดน โดซ์แลนด์ ที่ค่อนข้างเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาครูที่มีเทคโนโลยีที่มีสารสนเทศเป็นฐานนั้นไม่ใช่เป็นเพียงแต่การส่งเสริมให้มีการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่างๆ เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้เท่านั้น แต่การพัฒนาด้านนี้ต้องมุ่งให้การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้กลายเป็นวัฒนธรรมและวิถีการเรียนรู้ของเด็กรุ่นใหม่และครูผู้สอน เพื่อการใช้ชีวิตที่สร้างสรรค์และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

2. การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Training) แนวคิดการบริหารจัดการแบบโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งให้บทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียนที่จะสามารถบริหารและพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งมีครูเป็นเสาหลักแห่งการเรียนรู้ โดยนัยนี้การพัฒนาครูให้มีคุณภาพเพื่อการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง ดังนั้นรูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาโดยโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Training) จึงเป็นรูปแบบหนึ่งที่ปรากฏให้เห็นชัดเจนในกระแสการปฏิรูปการศึกษาทั่วโลก ลักษณะของการฝึกอบรมและพัฒนาครูที่เน้นโรงเรียนเป็นฐานนี้ จะมีการประสานกับผู้เชี่ยวชาญ นักฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษาภายนอกในการเข้ามาให้การฝึกอบรม จุดเด่นของการฝึกอบรมแบบนี้มักมีลักษณะสำคัญ อาทิ เน้นการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน (Whole School Development) การมุ่งความสามารถในการจัดการของครูบนฐานห้องเรียนหรือเน้น “ห้องเรียนเป็นฐาน (Classroom Based)” เป็นการทำงานที่อิงการเรียนการสอนและบทบาทหน้าที่ครูเป็นหลัก (Training on the job/work) มีกลไกการนิเทศและการมีพี่เลี้ยงสำหรับครูให้เป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการฝึกอบรมและเน้นกลวิธีการฝึกอบรมที่เสริมพลังอำนาจครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการพัฒนาการสอนสม่ำเสมอ (Empower for Teaching & Development) เป็นต้น .

3. การพัฒนาครูโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research-based Training) การฝึกอบรมและพัฒนาครูที่ใช้ยุทธศาสตร์วิจัยเป็นฐานในการจัดการศึกษา เช่น การอาศัยข้อมูลและองค์ความรู้จากการวิจัยเป็นโจทย์ การฝึกอบรมครูให้มีทักษะวิจัยพื้นฐาน สามารถทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) รวมถึงลักษณะของการฝึกอบรมและพัฒนาครูโดยผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) ที่ช่วยให้ครูสามารถวิจัยและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน หรือสร้างและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ของครูอย่างเป็นระบบ

4. การพัฒนาครูแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Training) แนวการเรียนรู้นบนฐานโจทย์ปัญหาแม้แรกเริ่มจะมาจากวงการด้านการศึกษาด้านยา (Medical Education) และแพร่กระจายไปสู่ศาสตร์อื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นสาขาวิศวกรรม กฎหมาย สถาปัตยกรรม สายสังคมศาสตร์ และการบริหารการศึกษาซึ่ง Edwin Bridges แห่ง Stanford University's School of Education ถือเป็นผู้นำการพัฒนาโปรแกรมการบริหารการศึกษาที่เน้นอยู่บนรากฐานการเรียนรู้ปัญหา ในปี 1987 อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากต่อมาวิธีการแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Training) ก็ได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางซึ่งปรากฏคำว่า “Problem-based learning” “Problem-solving” ซึ่งยึด

การเรียนรู้เป็นหลัก แต่แนวคิดดังกล่าวก็ได้นำมาประยุกต์ในการพัฒนาครูอย่างชัดเจนด้วย ทั้งนี้ รูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาครูแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based) มักอิงปัญหาครูเป็นตัวตั้ง บางครั้งจะพบคำเรียนกว่า “Case-based training” ที่หมายถึงการอิงปัญหาครูตามแต่ละกรณีเป็นหลัก แต่กระนั้นการพัฒนาครูบนฐานโจทย์ปัญหาบางครั้งก็อิงสถานการณ์หรือประเด็นสำคัญทางการศึกษาที่อยู่ในกระแสความเคลื่อนไหวต่างๆ เป็นโจทย์ในการฝึกอบรมก็ได้ เช่น ปัญหาความรุนแรงในโรงเรียน ปัญหาการจัดการเรียนการสอนสำหรับชั้นเรียนร่วมที่มีเด็กพิเศษ ปัญหาครูกับการจัดการเด็กกลุ่มเสี่ยง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมแบบนี้มักจะไปควบคู่กับการส่งเสริมครูให้สามารถจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้บนโจทย์ปัญหาเช่นเดียวกัน (Problem-based teaching/learning)

4.3.9.3 รูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพของสมชาติ กิจจรยงและอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (self development) มีวิธีการต่างๆ ได้แก่

1. ใช้บทเรียนสำเร็จรูป
2. การศึกษาทางไกล
3. การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ
4. ศึกษาเอกสารคู่มือการทำงาน
5. ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ
6. ให้การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้นและระยะยาว
7. ส่งเอกสารให้สรุป รายงานและนำเสนอ
8. การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ

2. รูปแบบให้การฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development)

มีรูปแบบต่างๆ คือ

1. จัดโครงการอบรมภายในองค์กร
2. ส่งเข้าอบรมสถาบันภายนอก
3. วางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี
4. วางแผนการอบรมพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็น
5. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการและเทคโนโลยี
6. ใช้เทคนิคการอบรมแบบผสมผสานและการพัฒนาบุคลากร
7. ใช้หลักสูตรอบรมในการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้นและการโยกย้าย
8. สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยกิจกรรม/เกมต่างๆ

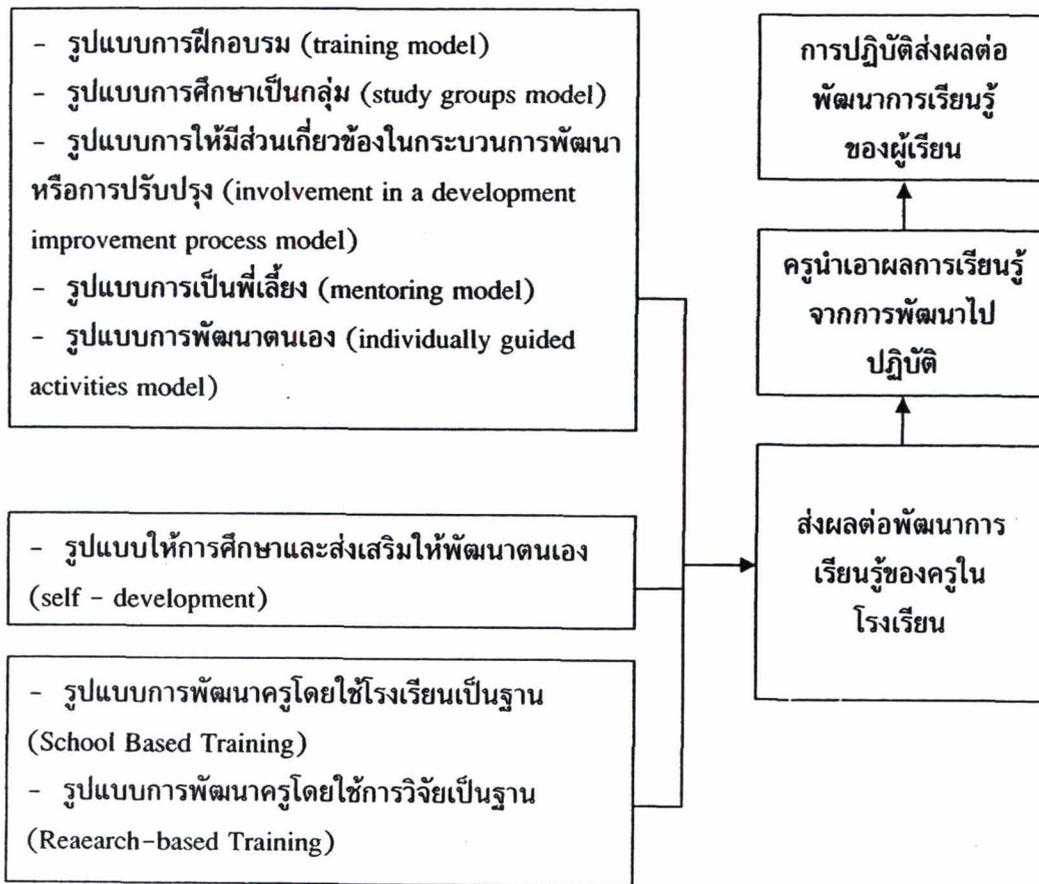
สมัยใหม่

โยกย้าย

3. รูปแบบการพัฒนาในงาน (in-service development) มีวิธีการ
ต่าง ๆ คือ

1. การรักษาราชการแทน
2. ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ
3. ให้ความร่วมมือคณะกรรมการ
4. การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม
5. การให้คำปรึกษาหารือ
6. การให้ออกไปสังเกตการณ์
7. การมีเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ
8. การเป็นตัวอย่างที่ดี
9. การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้
10. การศึกษาดูงาน
11. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
12. การสอนงาน แนะนำ
13. การฝึกอบรมในงาน
14. การมอบหมายงาน

จากการศึกษาการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบต่าง ๆ และการศึกษากรอบแนวคิดเชิงเหตุผลการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2551) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กหลากหลายรูปแบบ (model) อาทิเช่น 1) รูปแบบการฝึกอบรม (training model) 2) รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (study groups model) 3) รูปแบบการให้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (involvement in a development improvement process model) 4) รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring model) 5) รูปแบบการพัฒนาตนเอง (individually guided activities model) 6) รูปแบบให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (self - development) 7) รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Training) และ 8) รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research-based Training) โดยนำมาเชื่อมโยงเป็นกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน แสดงดังภาพที่



ภาพที่ 13 กรอบแนวคิดเชิงเหตุผลการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (ปรับปรุงจาก วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551)

5. การประยุกต์ใช้ Log Frame เพื่อการออกแบบโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา

สาระสำคัญของการจัดทำโครงการแบบตารางสมเหตุสมผล (Logical Framework: Log Frame) มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551) การนำเอาแนวคิดการจัดทำโครงการแบบตารางสมเหตุสมผลหรือ Logical Framework หรือที่นิยมเรียกกันสั้น ๆ ว่า Log Frame มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบโปรแกรม จะทำให้ได้ “โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา” ที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพบุคลากรในหน่วยงาน หรือเพื่อการวิจัยในลักษณะที่เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งสาระการจัดทำโครงการแบบตารางสมเหตุสมผลหรือ Logical framework นับเป็นเทคนิค ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และความสอดคล้องกันอย่างมีเหตุผลของส่วนประกอบต่างๆ ของโครงการโดยได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดเรื่องความสัมพันธ์กันระหว่าง “แผน - แผนงาน - โครงการ” นั่นคือ ความเชื่อที่ว่าโครงการหนึ่งๆ จะไม่ปรากฏอยู่อย่างอิสระโดยไม่มีความสัมพันธ์กับโครงการอื่น ๆ หรือกับแผนงานหรือแผนที่อยู่เหนือขึ้นไป เพราะผลสำเร็จของโครงการหนึ่งๆ เมื่อรวมกันแล้วจะเป็นตัวก่อให้เกิดความสำเร็จให้กับแผนงานหรือแผนในระดับสูง

ขึ้นไปจากแนวคิดเรื่องระดับวัตถุประสงค์ 3 ระดับ คือ 1) วัตถุประสงค์ระดับสูงสุด (ultimate goal) เป็นวัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน 2) วัตถุประสงค์ระดับกลาง (intermediate goal) เป็นวัตถุประสงค์ของโครงการ 3) วัตถุประสงค์ใกล้ตัว (immediate goal) เป็นวัตถุประสงค์ระดับล่างของโครงการ โดยปกติเป็น “ผลงาน” ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามโครงการที่กำหนด มิใช่วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของโครงการ ในกรอบเหตุผลสัมพันธ์นั้น วัตถุประสงค์ระดับสูงสุดจะใช้คำว่า “goal” วัตถุประสงค์ระดับกลางใช้ “purpose” และวัตถุประสงค์ระดับใกล้ตัวใช้ “output”

จากแนวคิดความสัมพันธ์ดังกล่าว ก่อให้เกิดกรอบเหตุผลสัมพันธ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นตารางเมตริกซ์แบบ 4 x 4 รวมเป็น 16 ช่อง ซึ่งผู้จัดทำโครงการจะนำเอาสาระสำคัญต่าง ๆ มาบรรจุลงในช่องทั้ง 16 ช่องนี้ แต่ก่อนจะบรรจุสาระสำคัญลงได้ ต้องทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโครงสร้างหลัก 4 ช่องในคอลัมน์แรกของตาราง อันประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน 2) วัตถุประสงค์ของโครงการ 3) ผลงานที่จะเกิดจากโครงการ และ 4) กิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 กรอบเหตุผลสัมพันธ์ในรูปตารางเมตริกซ์

สาระสำคัญของโครงการ	ตัวบ่งชี้เวลาปริมาณและคุณภาพ	แหล่งพิสูจน์	เงื่อนไขประกอบที่สำคัญ
วัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน	เครื่องวัดความสำเร็จของจุดหมายของแผนหรือแผนงาน	แหล่งเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของจุดหมายของแผนหรือแผนงาน	คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในระยะยาวจากแผนหรือแผนงาน
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เครื่องวัดความสำเร็จของจุดหมายของโครงการ	แหล่งเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของจุดหมายของโครงการ	เงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้บรรลุจุดหมายของแผนหรือแผนงาน
ผลงานที่เกิดขึ้นจากโครงการ	ขนาดของผลงานที่ได้จากโครงการ	แหล่งเพื่อตรวจสอบผลงานโครงการ	เงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้บรรลุจุดหมายของโครงการ
กิจกรรมและทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ	ค่าใช้จ่าย วิธีการ หรือความพยายามอื่น ๆ ให้ได้ผลงาน	แหล่งเพื่อตรวจสอบที่จะใช้จ่ายในแต่ละกิจกรรม	เงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จจากการกระทำเพื่อให้ได้ผลงาน

การบรรจุสาระสำคัญลงในกรอบเหตุผลสัมพันธ์ ในคอลัมน์ที่ 1 - 4 ดังนี้

1. การบรรจุสาระสำคัญลงในคอลัมน์ที่ 1 มี 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง แผน/แผนงาน-โครงการ-ผลงาน-กิจกรรมและทรัพยากร เพื่อให้มองเห็นถึงระบบความสัมพันธ์ทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 2 การบรรจุสาระสำคัญลงในคอลัมน์ที่ 1 นั่นคือ เมื่อได้ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างแผน/แผนงาน-โครงการ-ผลงาน-กิจกรรมและทรัพยากร แล้ว ก็สามารถจะบรรจุสาระสำคัญของโครงการลงในคอลัมน์ที่ 1 ได้ ไล่ลงไปตามลำดับจากวัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน ไปสู่วัตถุประสงค์ของโครงการ ไปสู่ผลงานของโครงการ และไปสู่กิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ

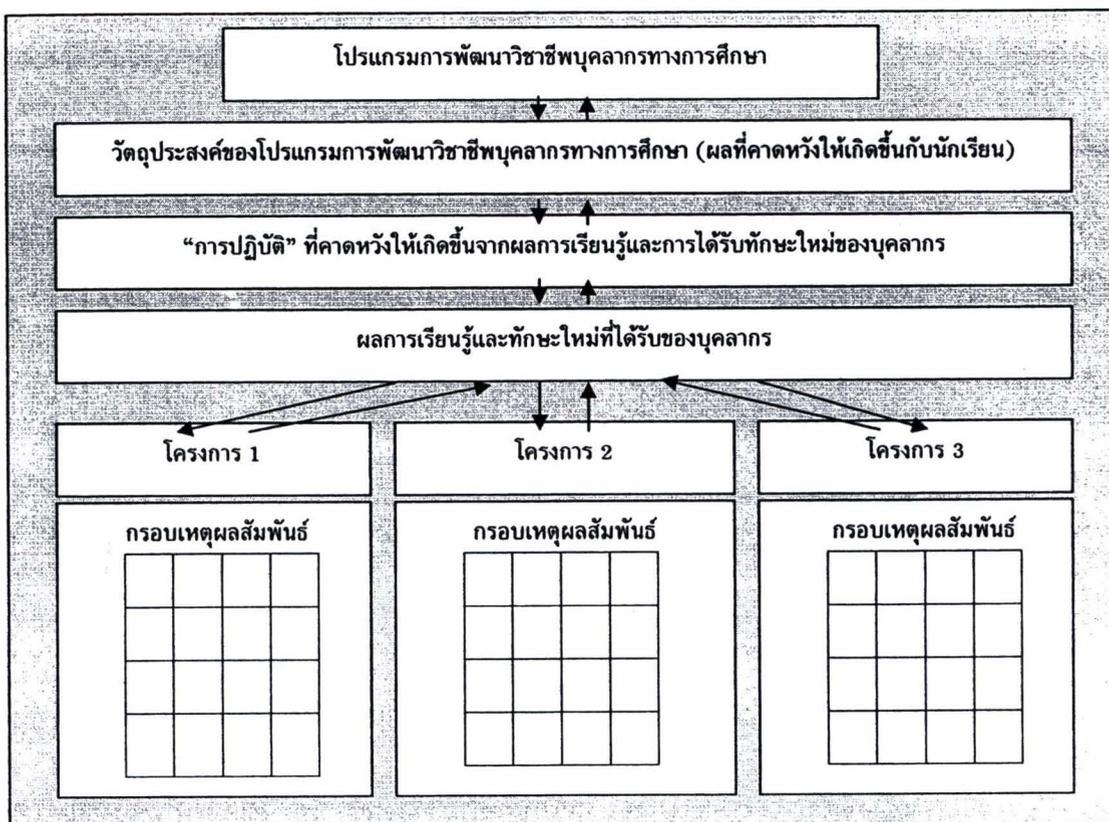
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลในแนวตั้ง (vertical logic) ของคอลัมน์ที่ 1 เพื่อให้แน่ใจว่าสาระสำคัญที่บรรจุลงไปนั้นมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ ซึ่งสามารถกระทำได้จากบนลงล่าง และย้อนกลับจากล่างขึ้นบน ดังนี้ 1) การตรวจสอบจากบนลงล่าง เริ่มต้นจากวัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน โดยตั้งคำถามว่า “อย่างไร” (how?) ต่อเนื่องกันดังนี้ ก) ทำอย่างไรจึงจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน คำตอบที่ได้จะเป็นสิ่งที่กำหนดเป็น “วัตถุประสงค์ของโครงการ” ข) ทำอย่างไรจึงจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ คำตอบที่ได้จะเป็นสิ่งที่กำหนดเป็น “ผลงานที่จะได้รับจากโครงการ” ค) ทำอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานนั้น คำตอบที่ได้จะเป็นสิ่งที่กำหนดเป็น “กิจกรรมที่จะกระทำและทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการนั้น” 2) การตรวจสอบย้อนกลับจากล่างขึ้นบน เริ่มต้นจากกิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ โดยการตั้งคำถามว่า “ทำไม” (why?) ต่อเนื่องกันดังนี้ ก) ทำไมจึงต้องใช้กิจกรรมนั้นและทรัพยากรนั้น คำตอบที่ได้จะเป็นสิ่งที่กำหนดเป็น “ผลงานที่จะได้รับจากโครงการ” ข) ทำไมต้องกำหนดผลงานนั้น คำตอบที่ได้จะเป็นสิ่งที่กำหนดเป็น “วัตถุประสงค์ของโครงการ” ค) ทำไมต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการเช่นนั้น คำตอบที่ได้จะเป็นสิ่งที่กำหนดเป็น “วัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน”

2. การบรรจุข้อความลงในคอลัมน์ที่ 2 เป็นข้อความที่แสดงให้เห็นถึงตัวบ่งชี้แสดงเวลา ปริมาณ และคุณภาพ ตลอดจนสถานที่ เพื่อขยายข้อความในคอลัมน์ที่ 1 ว่า จากสาระสำคัญในคอลัมน์ที่ 1 นั้น ทำอย่างไรจึงจะทราบผลความสำเร็จ ตลอดจนเวลาและสถานที่ของการปฏิบัติงานได้ ยกเว้นช่องที่ขยายความกิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ซึ่งจะกำหนดค่าใช้จ่าย วิธีการ หรือความพยายามอื่นที่จะทำให้ได้ผลงานแทน

3. การบรรจุข้อความลงในคอลัมน์ที่ 3 เป็นข้อความแสดงถึงการตรวจสอบผลความสำเร็จตามที่ระบุไว้ในคอลัมน์ที่ 2 ว่าทำอย่างไรจึงพิสูจน์ได้ ได้ข้อมูลมาจากไหน ทั้งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

4. การบรรจุข้อความลงในคอลัมน์ที่ 4 เป็นข้อความที่คาดการณ์ถึงเงื่อนไขหรือข้อจำกัดซึ่งอาจเกิดขึ้นอันจะเป็นอุปสรรคปัญหาหรือส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ยกเว้นในช่องที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของแผนหรือแผนงาน จะเป็นการคาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดขึ้นในระยะยาวจากการดำเนินงานตามแผนหรือแผนงาน

ในกระบวนการทำงานดังกล่าว จะต้องคำนึงถึงลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ หลักการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ และการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพประเภทต่างๆ ดังกล่าวด้วย ดังภาพที่ 14



ภาพที่ 14 โครงสร้างความสัมพันธ์ในองค์ประกอบต่างๆ ของโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาจากการประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดทำโครงการแบบตารางสมเหตุสมผล (วิโรจน์ สารรัตน์, 2551)

จากสาระสำคัญของการจัดทำโครงการแบบตารางสมเหตุสมผล (Logical Framework: Log Frame) ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพโดยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในการจัดทำโครงการแบบตารางสมเหตุสมผลเพื่อจัดทำโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 3 โครงการคือ โครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธาน โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย และโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่าย

6. การวิจัยและพัฒนา

6.1 ความเป็นมาของการวิจัยและพัฒนา

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) ได้กล่าวถึงที่มาของการวิจัยและพัฒนาว่าเดิมทีนั้นในแวดวงวิชาการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัย ได้จัดกลุ่มหรือแบบแผนของงานวิจัยไว้เป็น 2 กลุ่มคือ การวิจัยพื้นฐานหรือวิจัยบริสุทธิ์ (Basic research หรือ Pure research) และการวิจัยประยุกต์ (Applied research) ซึ่งการวิจัยพื้นฐานหรือวิจัยบริสุทธิ์ (Basic research หรือ Pure research) นั้น มุ่งเน้นการแสวงหาความรู้ มุ่งเน้นที่การผลิตหรือสร้างความรู้โดยเฉพาะในแต่ละสาขาวิชา ด้วยวิธีการที่เป็นระบบระเบียบ ด้วยวิธีการที่เป็นไปตามระบบที่เชื่อถือได้และด้วยวิธีวิทยาการวิจัย (Research methodology) ที่สาขาวิชานั้นกำหนดไว้หรือยอมรับหรือเลือกใช้ สิ่งที่เป็นความรู้ที่ได้จากการวิจัย ข้อความรู้ใหม่ที่ได้คือหัวใจสำคัญของการวิจัยแบบนี้ การวิจัยแบบนี้จะไม่ค่อยให้ความสนใจว่าใครจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้อะไรและอย่างไรมากนัก ความมุ่งหมายสุดยอดของการวิจัยลักษณะนี้จะอยู่ที่การขยายขอบฟ้าแห่งวิชาการ (Extend horizon of knowledge) มุ่งการเพิ่มพูนของความรู้ใหม่ (New knowledge) ในวิชาการสาขาวิชานั้นๆ เป็นสำคัญ ส่วนการวิจัยประยุกต์ หรือ Applied research มีลักษณะเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามคือ เป็นการวิจัยที่มุ่งผลด้านการปฏิบัติ โดยนำผลจากการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงาน ในการดำเนินงาน ค้นหาการประยุกต์ใช้และวิธีการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการวิจัยนั้น การวิจัยประยุกต์นี้จะสนใจเรื่องประโยชน์ใช้สอยที่ได้จากการวิจัย มากกว่าการสร้างความรู้สำหรับศาสตร์สาขานั้นๆ โดยตรง

การวิจัยและพัฒนา หรือ R&D นี้ เป็นการวิจัยประยุกต์ เป็นการวิจัยที่เน้นการแสวงหาผลิตภัณฑ์ใหม่ (New products) สิ่งประดิษฐ์ใหม่ (New inventions) พัฒนาระบบการ (Process) พัฒนาระบบและวิธีการทำงาน (System and procedures) และเทคโนโลยีใหม่ๆ (new technologies) โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research - based) สำหรับพัฒนาสิ่งที่ต้องการ ซึ่งการวิจัยพัฒนามีวิวัฒนาการและความเป็นมาที่ผูกพันกับการประดิษฐ์คิดค้นและการพัฒนาความก้าวหน้าของงานด้านวิทยาศาสตร์ ด้านธุรกิจและด้านอุตสาหกรรมค่อนข้างมาก อย่างไรก็ตามการวิจัยและพัฒนา ก็มีได้ทำได้แต่เฉพาะกับสาขางานดังกล่าวเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่สามารถทำได้ในทุกสาขาวิชา ไม่ว่าจะเป็นวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ด้านวิศวกรรม การคมนาคมขนส่ง การบิน การเกษตร การแพทย์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ หรือแม้กระทั่งในกิจการด้านการทหารและกิจการพลเรือนในแทบทุกสาขา ก็มีการประยุกต์ใช้การวิจัยและพัฒนาได้อย่างกว้างขวาง (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542)

วรรณิ โสมประยูร (2546) กล่าวว่า ตั้งแต่ราว ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา บางประเทศในทวีปยุโรปและอเมริกาได้มีผู้เริ่มใช้เทคนิคการวิจัยแบบใหม่ โดยการผสมผสานกระบวนการวิจัยประเภทต่างๆ เข้ากับกระบวนการพัฒนางานและให้ชื่อว่า “การวิจัยและพัฒนา” ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Research and Development” หรือเรียกว่าชื่อย่อว่า “R&D” ซึ่งเทคนิคการวิจัยแบบ R&D นี้ ได้นำมาใช้กันมากทางด้านอุตสาหกรรม ด้านการแพทย์และด้านการเกษตร ซึ่งมักเป็นงานวิจัยในสาขาวิทยาศาสตร์ ส่วนงานวิจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์ หรือมนุษยศาสตร์นั้น ได้นำการวิจัยและพัฒนามาใช้กันค่อนข้างน้อย ยิ่งการวิจัยทางการศึกษาโดยตรงด้วยแล้ว นับว่าได้นำ R&D มาใช้กันน้อยมาก

ครั้งในระบอบต่อมาหลายประเทศทางทวีปยุโรป และอเมริกาก็ได้นำ R&D มาใช้กันมากขึ้นตามลำดับ จึงเป็นผลทำให้ประเทศเหล่านั้นมีความเจริญรุ่งเรืองกันในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งมีสถานภาพทางเศรษฐกิจดีกว่าประเทศอื่น ๆ สำหรับประเทศทางแถบทวีปเอเชียของเรานั้น เพิ่งเริ่มนำ “R&D” มาใช้ในวงการต่าง ๆ ได้ไม่นาน จึงยังไม่ก้าวหน้าไปเท่าที่ควรและจะต้องรีบเร่งเพิ่มความพร้อมในเรื่องแหล่งวิทยาการ การสร้างและพัฒนานักวิจัย รวมทั้งการสนับสนุน ช่วยเหลือในด้านงบประมาณหรือทุนอุดหนุนการวิจัยอีกมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำ R&D มาใช้ในวงการศึกษา นั้นยังนับว่าเป็นของใหม่มาก จึงมักจะมีปัญหามากกว่าด้านอื่น ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ภาครัฐและเอกชนจะต้องร่วมมือร่วมใจกันเร่งรัดพัฒนาเป็นการด่วนเพราะการเพิ่มศักยภาพในการวิจัยนั้น จะเป็นการสร้างโอกาสใหม่ในช่วงวิกฤตการณ์ทางการศึกษา ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี (วรรณิ โสมประยुर, 2546)

6.2 ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

วรรณิ โสมประยुर (2546) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาสามารถแบ่งเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ใช้เป็นชื่อของหน่วยงาน สำนักงาน ศูนย์ หรือสถาบันที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องงานการวิจัยหลาย ๆ ประเภท โดยมุ่งที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนากิจการงานต่าง ๆ ที่วงการสังคมนั้น ๆ เกี่ยวข้องหรือบางแห่งก็จัดเป็นโครงการเฉพาะกิจเพื่องานวิจัยอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอันที่จริงน่าจะเรียกชื่อต่อท้ายสถานที่นั้นว่า “การวิจัยเพื่อพัฒนา” จะตรงกับความหมายที่ต้องการมากกว่า

แบบที่ 2 ใช้เป็นชื่อของงานวิจัยใด ๆ ก็ตามที่ผู้วิจัยเรียกชื่อหรือระบุว่าเป็นการวิจัยและพัฒนา โดยมุ่งหมายเฉพาะเจาะจงว่าจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของงานที่กำลังดำเนินอยู่เป็นประจำ เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การวิจัยเชิงปฏิบัติการระดับโรงเรียน รวมทั้งอาจจะมี การวิจัยประยุกต์อีกหลายรูปแบบที่มีการอธิบายว่าในการวิจัยครั้งนั้นเป็นการวิจัยและพัฒนา ซึ่งอันที่จริงก็น่าจะเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาเช่นเดียวกับแบบที่ 1 มากกว่า กล่าวคือ แม้ว่าจะเป็นการพัฒนางานโดยอาศัยผลการวิจัยก็จริง แต่ก็คงเป็นการวิจัยและพัฒนาหรือ R&D ได้อย่างไม่เต็มรูปแบบนัก

แบบที่ 3 ใช้เป็นชื่อประเภทของการวิจัยที่มีลักษณะหรือรูปแบบโดยเฉพาะที่แตกต่างไปจากการวิจัยประเภทอื่น ๆ ที่นำผลวิจัยหรือสิ่งประดิษฐ์ที่มีอยู่เดิมมาต่อยอดด้วยการใช้ผลวิจัยเป็นทิศทางของการปรับปรุง และพัฒนาเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีศักยภาพสูงขึ้น แล้วทำการเผยแพร่ และขยายผลให้เป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์แก่สังคมอย่างกว้างขวางต่อไป

ทิสนา แคมมณี & สร้อยสน สกลรักษ์ (2540) ได้กล่าวถึงการวิจัยและพัฒนาว่าเป็นการพัฒนาในรูปแบบหนึ่งที่ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือหรือเป็นวิถีทางกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าการพัฒนาจะเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม ถ้าใช้ข้อมูลที่มีคุณภาพเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ รวมทั้งเชื่อว่าการพัฒนาจะเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา (Active) หากนักพัฒนาใช้กระบวนการในการวิจัยในการพัฒนางาน เพราะจะทำให้เห็นภาพของงานโดยตลอดอย่างชัดเจน และนักพัฒนาจะมั่นใจในทิศทางและลักษณะการพัฒนาที่ดำเนินการไปในแต่ละขั้นว่าจะตรงเป้าหมายและจะมีปิติสุขในการทำงานโดยมีเป้าหมายคือการพัฒนา (การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นในทิศทางหรือในลักษณะที่ต้องการ) และ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (research and development) เป็นกระบวนการที่พัฒนามาจากวงการอุตสาหกรรม ซึ่งมีการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่ ๆ โดยมีการวิจัยเพื่อตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาการตรวจสอบ

คุณภาพอาจทำเป็นการวิจัยเพื่อทดลองใช้ผลิตภัณฑ์อย่างเป็นระบบมีการประเมินผลและนำผลการวิจัยมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ จนได้มาตรฐานตามที่กำหนด กระบวนการวิจัยและพัฒนาจึงเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ใหม่หรือประดิษฐ์คิดค้นใหม่ที่ประกอบด้วยกระบวนการ วิจัย (research - R) และกระบวนการพัฒนา (development - D)

เจสสิว บุรีภักดี (2545) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development หรือ R&D) เป็นวิธีการทำงานแบบหนึ่งซึ่งนักทำงานใช้ในการทำงานของตนให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการนี้มีความจำเป็นสำหรับกรณีที่ทำงานดังกล่าวให้สำเร็จ ผู้ทำงานจึงจำเป็นต้องค้นคว้าวิจัยเพื่อหา “วิธี” สำหรับใช้ทำงานและเมื่อพบวิธีที่คาดว่าจะใช้ ก็ทำการทดลองใช้วิธีนั้นจนเป็นที่แน่ใจว่าใช้ได้ วิธีที่ได้ผ่านการทดลองแล้วเป็นผลลัพธ์สำคัญของกระบวนการวิจัยและพัฒนา อย่างไรก็ตามผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งที่พึงประสงค์ด้วย ก็คือผลการทำงานที่เกิดจากการใช้วิธีดังกล่าว ดังนั้นเมื่อมีผู้พูดคำว่า การวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องใด ผู้พูดอาจจะหมายถึงผลลัพธ์ประการแรก หรือประการที่สอง หรือทั้งสองประการก็อาจเป็นได้ และอาจหมายถึงผลลัพธ์อื่นๆ ที่เชื่อมโยงอีกก็เป็นได้ เราจะรู้ได้ว่าผู้พูดหมายถึงผลลัพธ์ประการใดก็ต่อเมื่อผู้พูดได้ระบุชัดเจนลงไป ในขณะที่ศุภลักษณ์ จันทนกุล (2545) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (Education Research and Development หรือ R&D) เป็นกระบวนการพัฒนาการทดสอบภาคสนามและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดสอบ แม้ว่าการพัฒนาสื่อจะประกอบไปด้วยการวิจัยพื้นฐานการวิจัยและประยุกต์ ซึ่งจุดประสงค์พื้นฐาน คือ การค้นพบใหม่ ๆ ในทางตรงกันข้าม เป้าหมายของการวิจัยและพัฒนาคือ การนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาสื่อให้สามารถใช้ได้จริงในโรงเรียนหรือกล่าวได้ว่าการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาเป็นตัวเชื่อมระหว่างการวิจัยทางการศึกษาและแบบฝึกหัดทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา จึงเป็นกระบวนการที่ทำให้สื่อทางการศึกษามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยขั้นตอนต่างๆ ของการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาจะประกอบด้วย การวิจัย การค้นคว้า ส่วนประกอบของสื่อเพื่อนำมาพัฒนา ซึ่งเป็นการวิจัยพื้นฐานในการศึกษาค้นคว้าด้วยเช่นกัน การทดสอบภาคสนาม เป็นสิ่งที่ใช้ในการศึกษาและตรวจสอบความถูกต้องในการศึกษา โดยจะใช้ขั้นตอนเหล่านั้นซ้ำแล้วซ้ำอีก ในทางตรงกันข้ามการวิจัยทางการศึกษามีได้รวมการวิจัยและการพัฒนาเข้าไปด้วยเป็นแต่เพียงการค้นพบความรู้ใหม่ ๆ หรือเป็นการศึกษาเพื่อแก้ปัญหา ๆ หนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้ Gall, Borg, and Gall (1996) ได้ให้ความหมายของ “การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (Education Research & Development) ว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมโดยที่ผลจากการวิจัยถูกนำไปใช้ในการออกแบบผลิตภัณฑ์และกระบวนการใหม่ ๆ ที่ได้รับการทดสอบภาคสนามอย่างเป็นระบบ และได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนกว่าจะมีประสิทธิผล คุณภาพ หรือมาตรฐานที่ใกล้เคียงกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

จึงสรุปได้ว่าการวิจัยและพัฒนาหมายถึง การพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือ ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าการพัฒนาจะเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมถ้าใช้ข้อมูลที่มีคุณภาพเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจการวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการที่พัฒนามาจากวงการอุตสาหกรรมซึ่งมีการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่ ๆ โดยมีการวิจัยเพื่อตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่พัฒนา การตรวจสอบคุณภาพอาจทำเป็นการวิจัยเพื่อทดลองใช้ผลิตภัณฑ์อย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลและนำผลการวิจัยมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพจนได้มาตรฐานตามที่กำหนด กระบวนการวิจัยและพัฒนาจึงเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ใหม่หรือ

ประดิษฐ์คิดค้นใหม่ ที่ประกอบด้วยกระบวนการวิจัย (research - R) และกระบวนการพัฒนา (development - D)

6.3 ความสำคัญ ลักษณะ และประโยชน์ของการวิจัยและพัฒนา

วรรณิ โสมประยูร (2546) ได้ให้กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา หรือ R&D นั้น มีจุดเน้นที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ การต่อยอดของเดิม การยอมรับและประโยชน์ที่สังคมพึงได้รับ ดังนั้น “R&D” จึงต้องประกอบด้วยกระบวนการวิจัย และกระบวนการพัฒนาที่มีขอบเขตค่อนข้างกว้าง สมบูรณ์แบบและครบวงจร รวมทั้งจะต้องมีการทดลอง ทดสอบ ตรวจสอบ ทดลองซ้ำ ประเมินผลและติดตามผล ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติที่แน่นอนและเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย อีกทั้งจะต้องใช้ช่วงเวลาอันยาวนาน เพราะมักเป็นการศึกษาค้นคว้าระยะยาว (Lougitudinal Studies) ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีศักยภาพของสังคมได้จริง ดังนั้น “R&D” จึงมักมีอุปสรรคและปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณหรือทุนสนับสนุนการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการศึกษา ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้พัฒนาการศึกษาด้านต่างๆ นั้น กว่าที่จะปรากฏผลดีและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป ก็จำเป็นจะต้องใช้ระยะเวลานานมาก บางครั้งจึงไม่สามารถจะสนองนโยบายของฝ่ายบริหารได้ ด้วยเหตุปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เอง การวิจัยและพัฒนาในวงการศึกษาของบ้านเมืองเราจึงยังไม่ก้าวหน้าไปเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามในเรื่องความหมายและลักษณะของ “R&D” นี้ เนื่องจากในกระบวนการวิจัยและพัฒนา ทั้งในช่วงกำลังดำเนินการวิจัยอยู่และ/หรือเมื่อได้ผลสรุปของการวิจัยออกมาแล้ว ผู้วิจัยมักจะต้องเสริมหรือต่อยอดการพัฒนาในมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ด้วยการเผยแพร่หรือขยายผลไปสู่ผู้ใช้ (Dissemination) เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นที่รู้จักและยอมรับ รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้หรือสังคมอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับโครงการวิจัยและพัฒนาขนาดใหญ่ และมีช่วงดำเนินการเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ด้วยเหตุนี้ในระยะหลังๆ จึงมีการเรียกชื่อโครงการวิจัยและพัฒนาว่า “R&D&D” (Research & Development & Dissemination) ซึ่งลักษณะสำคัญของ “R&D” ดังนี้

1. เป็นการนำผลวิจัยเดิมหรือสิ่งประดิษฐ์มาทบทวนแล้วพัฒนาหรือต่อยอด เพื่อเพิ่มศักยภาพให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงกล่าวคือ “วิจัยแล้วพัฒนาและพัฒนาโดยใช้วิจัย” การวิจัยจึงเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนา

2. เป็นการศึกษาค้นคว้าทดลอง และตรวจสอบเพิ่มเติมของเดิมให้สมบูรณ์และเป็นไปอย่างครบวงจร ด้วยการจัดการซ้ำๆ หลายครั้ง รวมทั้งสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้แล้วนำผลมาปรับปรุงเป็นระยะๆ จนกระทั่งเกิดความเชื่อมั่นและแน่ใจในผลผลิตขั้นสุดท้าย

3. เป็นการนำกระบวนการวิจัยต่างๆ จากทั้งประเภทการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ในโครงการวิจัย และโครงการพัฒนาโดยจัดแบ่งให้มีโครงการวิจัยย่อยหรือโปรแกรมการวิจัยจำนวนมากเชื่อมโยงเข้าด้วยกันเป็นชุดโครงการวิจัย

4. มุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถหรือทักษะทางวิชาการ ทั้งทางด้านการศึกษา การพัฒนา และการปฏิบัติหน้าที่ในงานประจำให้แก่ทีมผู้ร่วมดำเนินการวิจัย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการยอมรับผลผลิตและเผยแพร่ หรือขยายผลการศึกษาวิจัยต่อไปด้วยพร้อมๆ กัน

5. สามารถยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนทั้งกระบวนการวิจัยและกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ผลการวิจัยได้เสมอ เนื่องจาก R&D มุ่งให้ผู้ใช่ผลผลิตเป็นเป้าหมาย สำคัญที่สุด

6. ในระหว่างที่กำลังดำเนินงานวิจัยและพัฒนาอยู่นั้น จำเป็นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมผลิต และ/หรือผู้ใช้ผลผลิตจากภาครัฐและเอกชนทั่วไปได้มีส่วนร่วมดำเนินการด้วย เช่น ร่วมลงทุนในการ ผลิตสนับสนุนในด้านงบประมาณรวมทั้งช่วยเหลือให้บริการความสะดวกต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการ ยอมรับในความสำคัญของผลผลิต และเป็นการเผยแพร่ผลวิจัยไปด้วยในตัว

7. ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาจะต้องเป็นช่วงเวลาที่ต่อเนื่องกันยาวนานมาก พอที่จะทำให้เกิดผลผลิตที่ได้มาตรฐานตามความต้องการของสังคม เช่น อาจจะต้องใช้ระยะเวลา เวลานานถึง 3, 5, 7, 9...ปี โดยอาจจะต้องมีทั้งโครงการระยะสั้นและโครงการระยะยาวประกอบเข้า ด้วยกันให้ครบวงจร

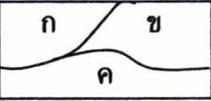
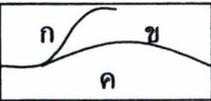
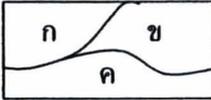
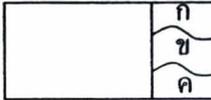
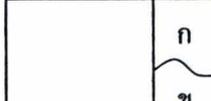
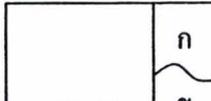
8. การเผยแพร่และการขยายผลของผลผลิตที่ได้จาก R&D ควรจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งในขณะที่กำลังดำเนินการวิจัยอยู่และหลังจากการวิจัยได้เสร็จสิ้นลงทั้งหมด หรือบางส่วนก็ตามเพื่อให้ ผลผลิตไปสู่ผู้ใช้อย่างกว้างขวาง และเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง

9. เนื่องจากผลผลิตจาก R&D อาจจะมีมูลค่าสูง และ/หรือมีการถือครองลิขสิทธิ์หรือ สิทธิบัตรได้ ผู้วิจัยจึงควรจะได้มีการจดทะเบียนเพื่อคุ้มครองสิทธิให้เป็นไปตามระเบียบ และเงื่อนไขของ พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์และพระราชบัญญัติสิทธิบัตร ทั้งภายในประเทศและ/หรือนานาชาติ

ทิสนา แคมมณี & สร้อยสน สกลรักษ์ (2540) กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยและพัฒนาไว้ว่า เป็นการพัฒนาผลผลิตของงาน พัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ การเห็นภาพ ของงานชัดเจน (Unity) การควบคุมการดำเนินงานของตนเองและการคิดวิเคราะห์ (Self-monitoring/ Critical-reflection) ภูมิใจในงานและภูมิใจในตัวเองในฐานะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร พัฒนา สังคมของการทำงานและเป็นการพัฒนาวิชาชีพ

6.4 ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา

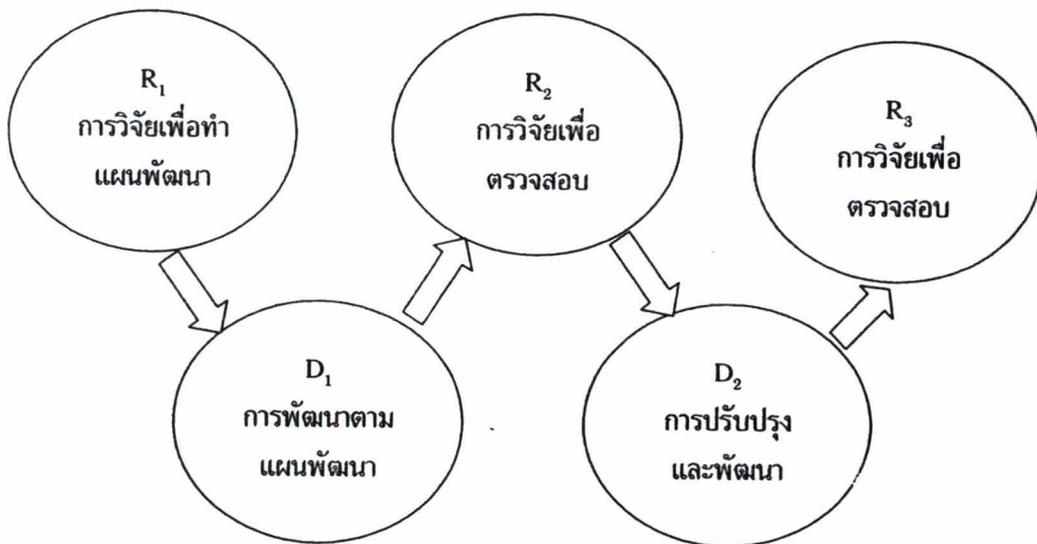
ทิสนา แคมมณี & สร้อยสน สกลรักษ์ (2540) กล่าวถึงลำดับขั้นของการวิจัยและพัฒนาแสดง ดังภาพที่ 15

I ขั้นตอนการพัฒนา	II การใช้วิจัยเป็นเครื่องมือ (ตัวอย่างโปรแกรมการวิจัย)	
D ₁ กำหนดเป้าหมายการพัฒนา	R ₁	 (วิจัยเอกสาร)
	R ₂	 (สำรวจ)
D ₂ ประเมินสถานะเริ่มต้น	R ₃	 (ประเมิน baseline)
D ₃ วางกระบวนการดำเนินการและปรับปรุง พัฒนาไปเรื่อย ๆ	R ₄	 (วิจัยเอกสาร) (สำรวจ)
	R ₅	 (ทดลอง 1)
	R ₆	 (ทดลอง 2)
D ₄ ถึงเป้าหมาย	R ₇	 (ทดลอง 3)
	R ₈	 (ประเมินสถานะสิ้นสุด)

ภาพที่ 15 ลำดับขั้นของการวิจัยและพัฒนา (ทิศนา แคมมณี & สร้อยสน สกลรักษ์, 2540)

นงลักษณ์ วิรัชชัย & สุวิมล ว่องวานิช (2544) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (research and development) เป็นกระบวนการที่พัฒนามาจากวงการอุตสาหกรรม ซึ่งมีการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่ ๆ โดยมีการวิจัยเพื่อตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่พัฒนา การตรวจสอบคุณภาพอาจเป็นการวิจัยเพื่อทดลองใช้ผลิตภัณฑ์อย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลและนำผลการวิจัยมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพจนได้มาตรฐานตามที่กำหนด (Gall, Borg

and Gall, 1996) กระบวนการวิจัยและพัฒนาจึงเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ใหม่หรือประดิษฐ์คิดค้นใหม่ ที่ประกอบด้วยกระบวนการวิจัย (research - R) และกระบวนการพัฒนา (development - D) ขั้นตอนหลักในการดำเนินการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญแบ่งตามกระบวนการหลักเป็น 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการวิจัย (R) และขั้นตอนการพัฒนา (D) ซึ่งอาจดำเนินการตามขั้นตอนทั้งสองซ้ำ ๆ กันหลายรอบก็ได้ โดยทั่วไปการวิจัยและพัฒนาทางอุตสาหกรรม มีขั้นตอนดำเนินการ 4 ขั้นตอน นักวิจัยเริ่มดำเนินการดำเนินงานขั้นตอนแรก เป็นขั้นตอนการวิจัยตอน 1 (R_1) เพื่อแสวงหาความรู้และแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์นำมาจัดทำแผนพัฒนาผลิตภัณฑ์ ขั้นตอนที่สองเป็นขั้นตอนการพัฒนาตอนที่ 1 (D_1) ซึ่งนักวิจัยปฏิบัติการพัฒนาผลิตภัณฑ์ตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้ ขั้นตอนที่สาม เป็นขั้นตอนการวิจัยตอน 2 (R_2) เพื่อตรวจสอบและประเมินคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้น หาข้อบกพร่องและวิธีการปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนที่สี่ เป็นขั้นตอนการพัฒนาตอนที่ 2 (D_2) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้ นักวิจัยอาจดำเนินการตามขั้นตอนที่ 3 และ 4 ซ้ำ ๆ หลายรอบจนกว่าจะได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด กระบวนการวิจัยและพัฒนา จึงมีขั้นตอนเรียงจาก $R_1-D_1-R_2-D_2...$ ซึ่งอาจมีขั้นตอนต่อเนื่องกันไปจนกว่าจะได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน แสดงดังภาพที่ 16



ภาพที่ 16 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (นงลักษณ์ วิรัชชัย & สุวิมล ว่องวาณิช, 2544)

Gall, Borg and Gall (1996 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย & สุวิมล ว่องวาณิช, 2544) รายงานว่าโมเดลการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาที่ใช้กันมากคือ โมเดลการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนของ Walter Dick และ Lou Carey ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยรวม 10 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพและสาระดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งรวมทั้งการสำรวจความพร้อม และการประเมินความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ทักษะเฉพาะ วิธีการสอนและกิจกรรมที่พึงประสงค์ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ซึ่งบอกระดับความสำเร็จของพฤติกรรมหรือทักษะที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจากทักษะเฉพาะที่ได้ในการวิเคราะห์การเรียนการสอน และจากมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 การพัฒนาแบบสอบอิงเกณฑ์ และใช้ในการประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 6 การพัฒนากลยุทธ์การเรียนการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

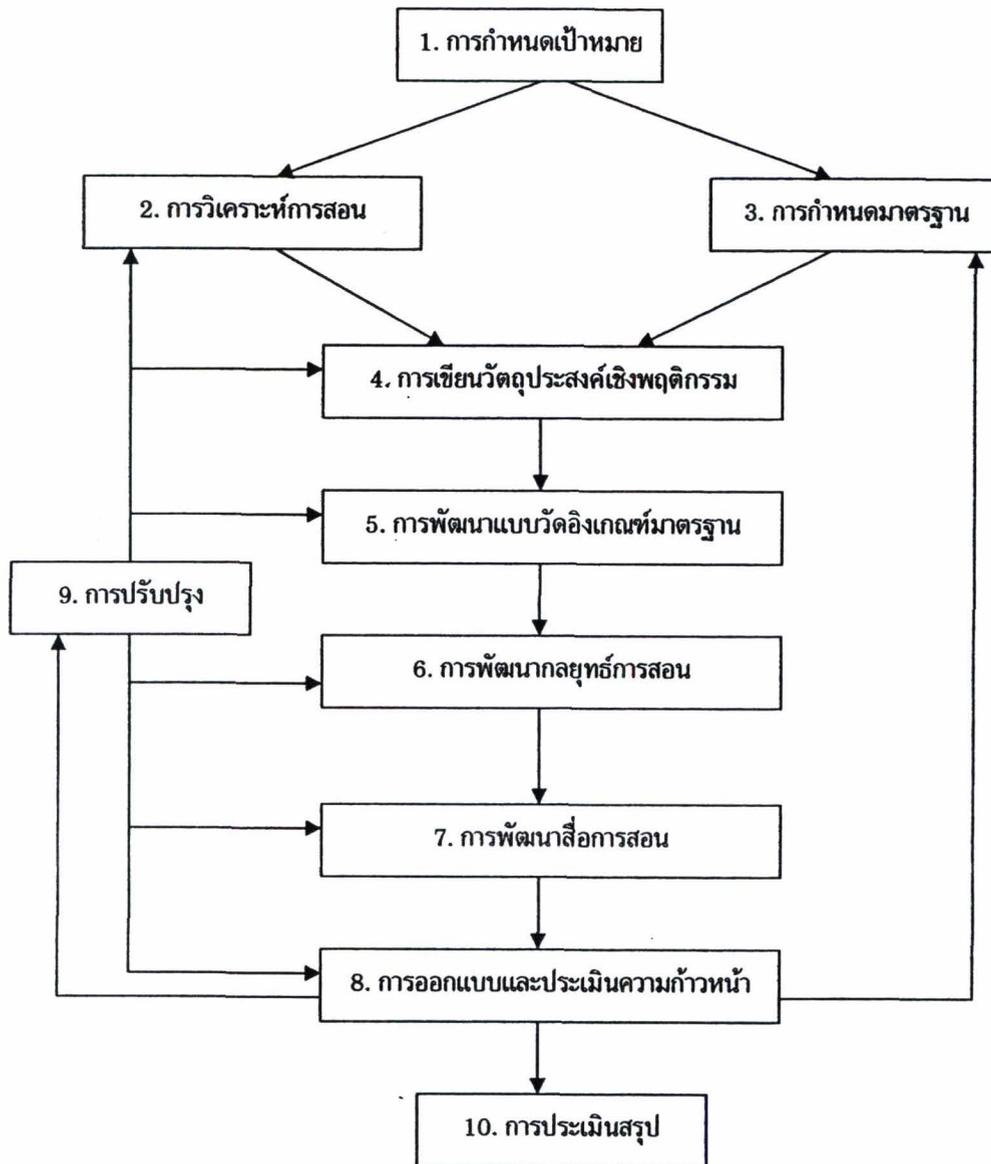
ขั้นตอนที่ 7 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เช่น ตำรา สื่อ เพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้

ขั้นตอนการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 4-7 เป็นขั้นตอนการพัฒนาซึ่งนักวิจัยต้องลงมือปฏิบัติงาน นั่นคือการดำเนินการเรียนการสอนโดยใช้กลยุทธ์การสอน สื่อการเรียนการสอน และแบบสอบอิงเกณฑ์ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการเรียนการสอน นักวิจัยอาจทำการทดลองใช้วิธีการสอน หรือใช้สื่อการสอนที่พัฒนาขึ้นกับผู้เรียนแบบตัวต่อตัวก่อน แล้วจึงปรับปรุงและนำไปทดลองใช้กับผู้เรียนกลุ่มเล็ก ๆ 6-8 คน จากนั้นจึงทดลองใช้ในสภาพการเรียนการสอนจริงกับนักเรียนทั้งห้อง

ขั้นตอนที่ 8 การออกแบบ และการประเมินความก้าวหน้า (formative evaluation) ของผู้เรียน นักวิจัยต้องรวบรวมข้อมูลผลการประเมินความก้าวหน้าจากการดำเนินการทดลอง โดยกำหนดช่วงเวลาการประเมินตามความเหมาะสม แล้วรวบรวมผลการประเมินและข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสังเกตและการสัมภาษณ์ระหว่างการทดลอง

ขั้นตอนที่ 9 การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการทดลองในขั้นตอนที่ 8 การปรับปรุงและพัฒนาในขั้นตอนนี้อาจเป็นการปรับปรุงการดำเนินงานในขั้นตอนใดก็ได้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ 2-8 ดังนั้นกระบวนการดำเนินงานจึงเป็นวงจรรย้อนทวนซ้ำกลับได้หลายรอบจนกว่านักวิจัยจะได้รับการเรียนการสอนที่มีมาตรฐานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงจะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

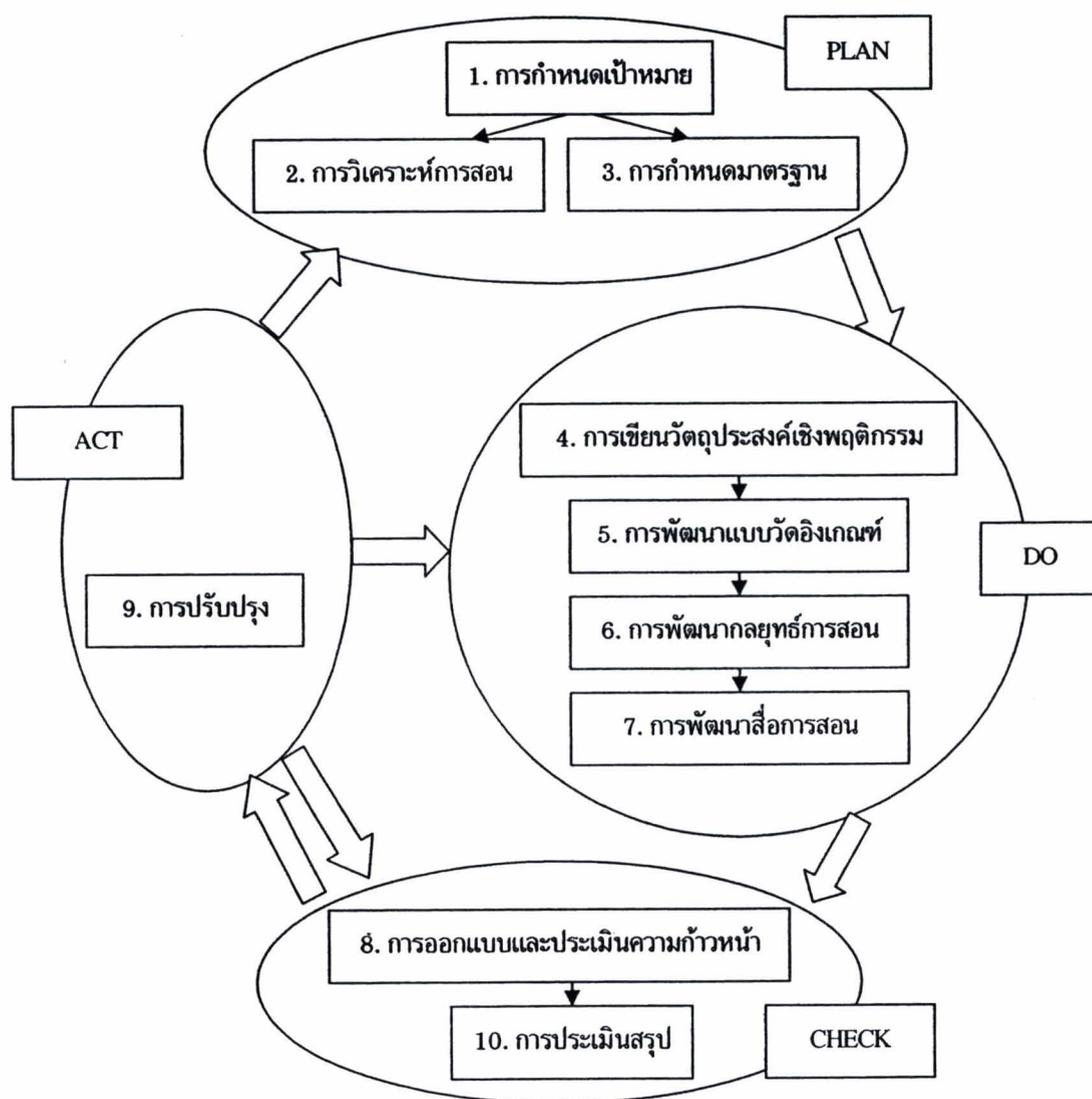
ขั้นตอนที่ 10 การประเมินผลสรุป ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินขั้นสุดท้ายเพื่อสรุปผลการวิจัยและพัฒนาทั้งหมดนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ดังภาพที่ 17



ภาพที่ 17 โมเดลการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน 10 ขั้นตอน (Gall, Borg and Gall, 1996 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย & สุวิมล ว่องวาณิช, 2544)

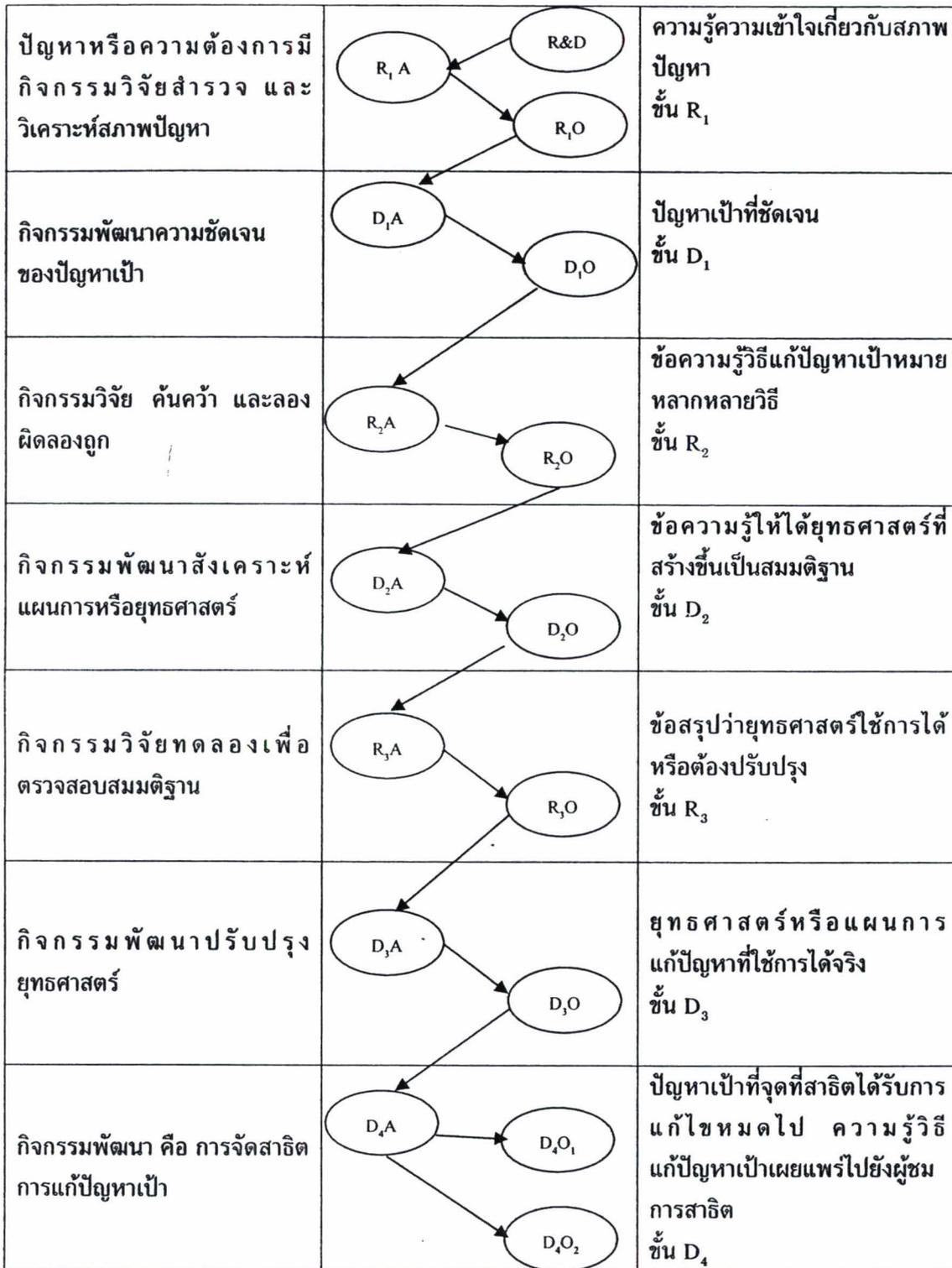
กระบวนการดำเนินงานทั้ง 10 ขั้นตอนในการวิจัยและพัฒนาี้ แสดงให้เห็นว่ากระบวนการวิจัยและพัฒนา มีลักษณะการดำเนินงานเป็นวงจร เช่นเดียวกับวงจรเดมมิ่ง หรือวงจร P-D-C-A โดยขั้นตอนในการวิจัยและพัฒนาที่ 1-3 จัดว่าเป็นขั้นตอนการวิจัยที่เป็นการวางแผนและเตรียมการดำเนินงาน (P) ขั้นตอนที่ 4-7 เป็นขั้นตอนปฏิบัติ (D) ขั้นตอนที่ 8, 10 เป็นขั้นตอนการประเมิน (C) และขั้นตอนที่ 9 เป็นขั้นตอนการปรับปรุง (A) สิ่งที่แตกต่างกัน คือ วงจร P-D-C-A โดยทั่วไปจะมีการดำเนินงานเป็นวงจรไปทางเดียวเป็นแบบ P->D ->C ->A ->P... แต่วงจร P-D-C-A ในกระบวนการวิจัยและพัฒนาี้ จากขั้นตอน A อันเป็นขั้นตอนการปรับปรุงนั้นอาจปรับปรุงงานได้ทุกขั้นตอนทั้งขั้นตอน P, D และ C ดังนั้น

จึงมีลูกศรจากขั้นตอน A ไปสู่ขั้นตอน P, D และ C ดังนั้นวงจรการวิจัยและพัฒนาที่มีการทำซ้ำตามวงจรเป็นสองรอบอาจเป็นแบบ (P-D-C-A) - (D-C-A) หรือเป็นแบบ (P-D-C-A) - (C-A) แทนที่จะเป็นแบบ (P-D-C-A) - (P-D-C-A) ก็ได้ แสดงดังภาพที่ 18



ภาพที่ 18 โมเดลการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนตามวงจร P-D-C-A (นงลักษณ์ วิรัชชัย & สุวิมล ว่องวานิช, 2544)

เจลิยา บุรีภักดี (2545) ได้กล่าวถึงการวิจัยและพัฒนา ว่าเป็นกระบวนการนำเอาผลการวิจัยไปสู่การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เจริญและดีขึ้นและดำเนินการวิจัยกระบวนการที่เกิดขึ้นเหล่านั้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด เป็นลำดับขั้นตอน แสดงดังภาพที่ 19



ภาพที่ 19 ลำดับขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา (เจเลีย บูร์กิตี, 2545)

จากภาพที่ 19 คำอธิบายอักษรย่อและเครื่องหมายในแผนภาพ ลำดับขั้นตอนของกระบวนการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

RA = Research Activity

RO = Research Outcome

DA = Development Activity

DO = Development Outcome

ตัวเลข = ลำดับที่

ลูกศร = นำไปสู่

ดังแสดงในแผนภาพกระบวนการวิจัยและพัฒนาสำหรับเรื่องหนึ่งเรื่องใดอาจประกอบด้วยหลายขั้นตอน คือ

R_1 = กิจกรรมวิจัยขั้นที่ 1 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจวิเคราะห์ เพื่อทราบข้อมูลสภาพจริงของปัญหาทุกซักร้อน หรือความต้องการพัฒนา ได้ผลเป็น R_1O = ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหา หรือความต้องการพัฒนาสำหรับเรื่องนั้น

D_1A = กิจกรรมพัฒนาขั้นที่ 1 เป็นการพัฒนาประเด็นความคิด โดยอาศัยข้อมูล R_1O ได้ผลเป็น D_1O = ประเด็นปัญหาเป้าที่ชัดเจน สำหรับจะหาทางแก้ไขต่อไป

R_2A = กิจกรรมวิจัยขั้นที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจวิเคราะห์ ในประเด็นปัญหาโดยเฉพาะ และศึกษาทฤษฎี แนวคิด และตัวอย่างกรณีอื่นๆ อันจะช่วยให้ได้ข้อความรู้เกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหาเป้า ได้ผลเป็น R_2O = ข้อความรู้วิธีแก้ปัญหาเป้า ซึ่งยังเป็นข้อความรู้ที่หลากหลาย

D_2A = กิจกรรมพัฒนาขั้นที่ 2 เป็นการพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาเป้า โดยสังเคราะห์มาจาก R_2O ขั้นนี้ย่อมต้องมีการเลือกวิธีที่คิดว่าดีที่สุดเท่าที่สภาพการณ์จะอำนวย ได้ผลเป็น D_2O = วิธีการอันชาญฉลาด สำหรับใช้แก้ปัญหาเป้า หรือที่อาจเรียกว่า “ยุทธศาสตร์การพัฒนา” โดยที่ในขั้นนี้ยังมีเป็นสมมติฐานอยู่

R_3A = กิจกรรมวิจัยขั้นที่ 3 เป็นการวิจัยแบบทดลอง เพื่อตรวจสอบว่า D_2O ใช้แก้ปัญหาได้จริง ได้ผลเป็น R_3O = ข้อความรู้เกี่ยวกับการนำ D_2O ไปใช้ว่าใช้ได้จริงหรือไม่บกพร่องจุดใด ถ้าพบข้อบกพร่องมากหรือใช้การไม่ได้ต้องวนกลับไปทำ R_2A และ D_2A อีกครั้งเพื่อให้ได้ D_2O อันใหม่

D_3A = กิจกรรมวิจัยขั้นที่ 3 เป็นการใช้ข้อความรู้ R_3O เพื่อสรุปให้ได้วิธีการหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ผ่านการทดลองแล้ว ผลเป็น D_3O = วิธีการพัฒนาหรือยุทธศาสตร์การพัฒนา ที่ผ่านการทดลองแล้ว ซึ่งอาจจะเหมือนกับ D_2O หรืออาจจะปรับปรุงขึ้นเล็กน้อย

D_4A = กิจกรรมพัฒนาขั้นที่ 4 เป็นการจัดสัทธิวิธีใช้ D_3O ในการแก้ปัญหาเป้าได้ผลเป็น D_4O_1, D_4O_2 คือ ตัวปัญหา ณ จุดสัทธิได้ถูกแก้ไข และผู้มาชมการสัทธิได้รับความรู้

เพื่อนำไปแก้ปัญหาของตนต่อไป เป็นที่น่าสังเกตว่า กระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบที่แสดงในแผนภาพ เป็นการตัดทอนมาจากกระบวนการที่แท้จริง ซึ่งอาจจะมีเหตุการณ์บางอย่างก่อนหน้า R_1A และภายหลัง D_4O ได้อีก ความจริงข้อนี้เป็นเรื่องของธรรมชาติสรรพสิ่งย่อมมีที่มา มีที่อยู่และที่ไป การที่นักวิจัยและพัฒนาจัดกระทำกิจกรรมตั้งแต่ R_1A จนถึง D_4A ก็เพราะเลือกที่จะกระทำตรงส่วนนั้น

จากแผนภาพซึ่งมีหลายขั้นตอนดังกล่าว แสดงว่าการจะวิจัยและพัฒนาเรื่องหนึ่ง ๆ อาจกระทำเพียงบางขั้นตอนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความเหมาะสม เช่น กระทำเฉพาะขั้น R_3A จนถึง D_3A ได้เป็นผล D_3O ก็ได้ ถ้ามี D_2O ที่มั่นใจอยู่ก่อนแล้ว หรือจะทำเฉพาะขั้น R_1A จนถึง D_1A ได้ผลเป็น D_1O ก็ได้ ถ้าเหมาะสมแต่การที่ทำได้ครบวงจรตั้งแต่ R_1A จนถึง D_4A จนได้ D_4O_1 และ D_4O_2 เป็นการวิจัยและพัฒนาที่บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่สมบูรณ์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนาได้จากบทที่ 2 เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข อาจดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (indepth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งทางวิชาการและทางการปฏิบัติ เป็นใครและจำนวนเท่าไรขึ้นกับเกณฑ์ที่จะกำหนด หรืออาจจัดการสนทนากลุ่มเป้าหมาย (focus group discussion) ที่มีจุดมุ่งหมายจะนำโปรแกรมไปเผยแพร่และใช้ หรืออาจเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey study) เพื่อสอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะนำโปรแกรมไปเผยแพร่และใช้ หรืออื่นๆ ทั้งนี้อาจออกแบบเป็นการผสม (mixed) (ขั้นตอนนี้อธิบายเป็น Research: R)

ขั้นตอนที่ 2 การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากขั้นตอนที่ 1 และจัดทำเอกสารประกอบโครงการ นั่นคือ เมื่อโปรแกรมประกอบด้วยโครงการ และโครงการประกอบด้วยกิจกรรม ผู้วิจัยควรทำเอกสารประกอบของแต่ละโครงการ เมื่อรวมของทุกโครงการ ก็จะเป็นเอกสารประกอบที่เป็นภาพรวมของโปรแกรม

โครงการมี 2 ลักษณะสำคัญ คือ 1) โครงการเพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในระยะเริ่มแรก ทั้งใน “เรื่อง” ที่ต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับพวกเขา และใน “งาน” ที่จะให้พวกเขาปฏิบัติ จึงมักเป็นโครงการที่มีกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานต้นแบบ เป็นต้น และ 2) โครงการเพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายในระยะที่มีการปฏิบัติงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีเพิ่มเติม ควบคู่ไปกับการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีนั้นสู่การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะที่เป็น on the job training/developing ดังนั้นโครงการในลักษณะที่สองนี้ จะเน้นการพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้มีการพัฒนาตนเอง (self-development) กิจกรรมที่กำหนดในโครงการ อาจเป็นกิจกรรมมอบหมายงานให้ศึกษาค้นคว้า การสนทนากลุ่มย่อย การจัดพี่เลี้ยง เพื่อนช่วยเพื่อน การสัมมนากลุ่มย่อย การประชุม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน หรืออื่นๆ ที่เชื่อมโยงไปถึงภาระงานที่กำหนดให้ปฏิบัติเป็นระยะๆ (ขั้นตอนนี้ทั้งหมดถือเป็น Development: D)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม โดยอาจประยุกต์ใช้แนวคิดของ Borg (1982) หรือคนอื่นๆ ที่กล่าวถึงการปรับปรุงแก้ไขสื่อการเรียนการสอนในกระบวนการวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอน แต่เนื่องจากการวิจัยและพัฒนาในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ส่วนใหญ่จะจัดกระทำ (manipulate) กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นทั้งโรงเรียน (school-wide) และในที่นี้จะเน้นการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ในหลักสูตรการเรียนการสอน ที่อาจมีข้อจำกัดในเรื่องเวลาและทรัพยากรที่ใช้ในการวิจัย จึงประยุกต์แนวคิดมาประยุกต์ใช้เพื่อความเป็นไปได้ ดังนี้ (สามารถปรับเปลี่ยนหรือออกแบบใช้เทคนิควิธีการอื่นๆ ได้ตามเหมาะสม โดยมีจุดมุ่งหมายให้มีการตรวจสอบเพื่อจะได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น แต่ทั้งนี้ให้ตระหนักด้วยว่า “โปรแกรม” ในครั้งนี้จะประกอบด้วยเอกสารมากมาย)

1. การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (preliminary field checking and revision) จากกลุ่มเป้าหมายในโรงเรียนประมาณ 1-3 โรงเรียน ด้วยวิธีการจัดสนทนากลุ่มเป้าหมาย (focus group discussion) โรงเรียนละประมาณ 6-12 ราย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2. การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (main field checking and revision) จากโรงเรียนประมาณ 5-10 โรงเรียน ไม่ซ้ำกับกลุ่มเดิม ด้วยวิธีการจัดสนทนากลุ่มเป้าหมาย (focus group discussion) เช่นเดิม โรงเรียนละประมาณ 6-12 ราย เพื่อนำผลมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

3. การตรวจสอบเพื่อการยืนยันและการปรับปรุงแก้ไข (confirmative checking and revision) ในขั้นตอนนี้จะมีเอกสารประกอบโครงการแต่ละโครงการมากมาย ดังนั้นวิธีที่เป็นไปได้ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (indepth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งทางวิชาการและทางการปฏิบัติ รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายที่จะนำไปเผยแพร่งานและใช้ด้วย (การตรวจสอบจากหลายฝ่าย) โดยอาจประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index: IOC) ระหว่างกิจกรรม เนื้อหา ผลงานที่คาดหวัง ทรัพยากรที่ใช้ และอื่นๆ ที่กำหนดกับวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการและของโปรแกรม (ผู้วิจัยควรนำเอกสารประกอบไปแสดงให้ผู้ให้การสัมภาษณ์ได้ศึกษาและพิจารณาด้วย) ผลการพิจารณาจะได้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และผลการตอบแบบสอบถามเพื่อการยืนยันวิเคราะห์หาค่า IOC หากรายการใดพบว่ามีค่าตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น สูงกว่า 0.50 ก็แสดงว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดทั้งระดับโครงการและระดับโปรแกรม หากมีการปรับปรุงแก้ไขตามที่มีข้อเสนอแนะก็สามารถจะนำไปทดลองใช้ภาคสนาม (trial) ในขั้นตอนที่ 5 (ที่จะกล่าวถึงต่อไป) ได้ หากรายการใดยังมีค่าต่ำกว่า 0.50 ก็ควรดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและสอบถามความเห็นซ้ำอีกจนกว่าจะพบว่ามีค่า IOC ตามเกณฑ์ หรือตัดทิ้งไป (ถือเป็น 3 Research และ 3 Development: RD..RD..RD)

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในขั้นตอนการทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนาม (ที่จะกล่าวถึงในตอนต่อไป) ซึ่งหากพิจารณาจากแนวคิดของ Guskey (2000) ดังกล่าวข้างต้น ควรจะมีแบบประเมินผล 5 ประเภท คือ

1. แบบประเมินปฏิกริยาของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยต่อโครงการแต่ละโครงการหลังสิ้นสุดการดำเนินงานของโครงการนั้นๆ เพื่อดูประสิทธิผลของโครงการและหาข้อบกพร่องในการปรับปรุงแก้ไข

2. แบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแต่ละโครงการ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงระดับของความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ว่ามีมากน้อยเพียงใด เมื่อนำข้อมูลไปเปรียบเทียบกับข้อมูลก่อนการดำเนินงานในแต่ละโครงการหรือก่อนการวิจัยเป็นอย่างไร

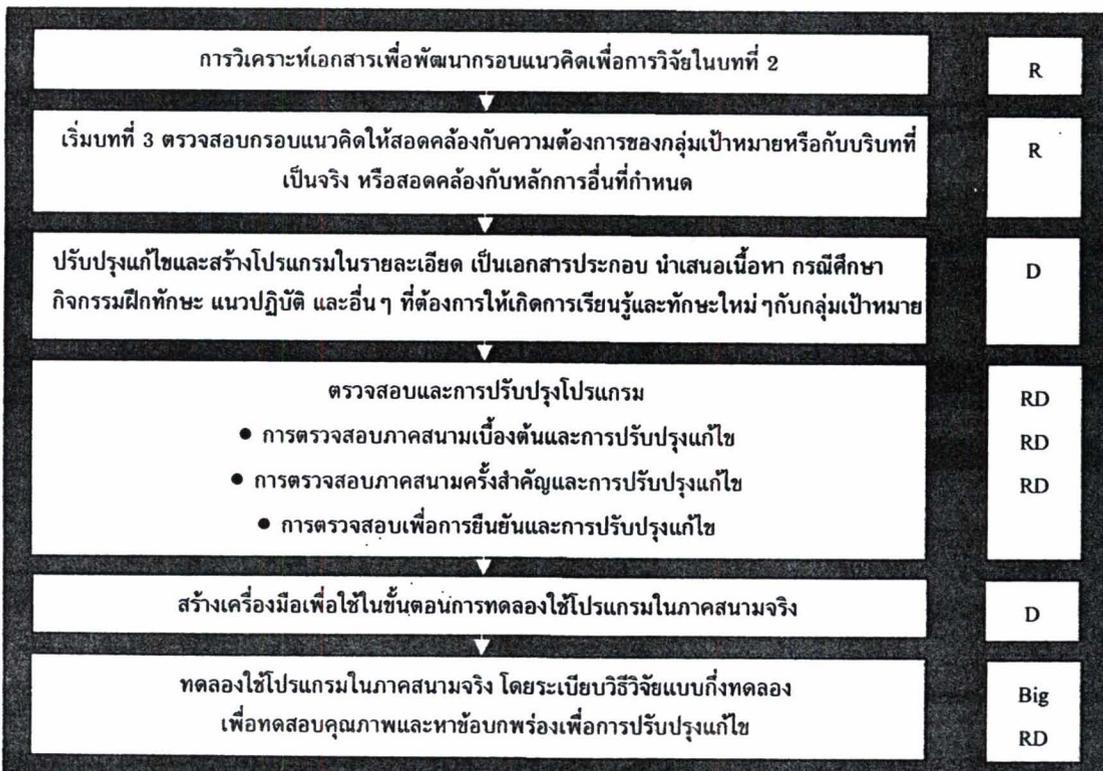
3. แบบประเมินการสนับสนุนจากองค์การ และแบบประเมินการเปลี่ยนแปลงขององค์การแยกเป็นสองแบบ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินระดับการได้รับการสนับสนุนจากองค์การว่ามีมากน้อยเพียงใด และระดับการเปลี่ยนแปลงขององค์การในเรื่องที่มีการปฏิบัติ ว่ามีมากน้อยเพียงใด เมื่อนำข้อมูลไปเปรียบเทียบกับข้อมูลก่อนการทำวิจัยหรือระยะเวลาก่อนหน้านี้เป็นระยะๆ เป็นอย่างไร

4. แบบประเมินการใช้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ใช้ในตอนท้ายของการวิจัย หรืออาจจะออกแบบประเมินไปเป็นระยะๆ ก็ได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวในข้อ 3

5. แบบประเมินผลการเรียนรู้หรือผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ใช้แบบประเมินนี้ในตอนท้ายของการวิจัย หรืออาจจะออกแบบประเมินไปเป็นระยะ ๆ ก็ได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวในข้อ 3

เหตุผลที่สร้างเครื่องมือในขั้นตอนนี้ก็เพื่อให้ได้เครื่องมือการประเมินที่มีความตรงเชิงเนื้อหา กับโปรแกรมที่ได้รับการตรวจสอบยืนยันแล้วนั้นเป็นเบื้องต้น แต่อย่างไรก็ตาม เครื่องมือที่สร้างขึ้นจะต้องมีการนำไปพัฒนาคุณภาพและทดสอบต่อไปด้วย เช่น การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการสอบถามความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC รวมทั้งการทดลองใช้ (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) จากกลุ่มตัวอย่าง เป็นต้น (ถือเป็น Development: D)

ขั้นตอนที่ 5 การทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนามจริง (trial) ถือเป็นขั้นตอนที่เป็นภาระงานที่หนักขั้นตอนนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experiment) รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น แบบการวิจัยแบบกลุ่มควบคุมไม่ได้สุ่ม แต่มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (nonrandomized control-group pretest-posttest design) แบบวิจัยอนุกรมเวลา (time series design) แบบวิจัยอนุกรมเวลาแบบมีกลุ่มควบคุม (control-group time series design) เป็นต้น Leedy (1993) ซึ่งผู้วิจัยก็ควรศึกษาระเบียบวิธีวิจัยของรูปแบบที่เลือกนำมาใช้ และมีการดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัยนั้น ในตอนท้ายของการวิจัยหรืออาจกำหนดเป็นระยะ ๆ ผู้วิจัยอาจจัดกิจกรรมถอดบทเรียนเพื่อสะท้อนผลหาข้อบกพร่องของโปรแกรมด้วย (ถือเป็น big Research และ Development: big RD)



ภาพที่ 20 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553)

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ โดยกำหนดขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนาได้จากบทที่ 2 เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (indepth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบโครงการ การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากขั้นตอนที่ 1 และจัดทำเอกสารประกอบโครงการ นั่นคือ เมื่อโปรแกรมประกอบด้วยโครงการ และโครงการประกอบด้วยกิจกรรม ผู้วิจัยจึงทำเอกสารประกอบของแต่ละโครงการ เมื่อรวมของทุกโครงการ ก็จะเป็นเอกสารประกอบที่เป็นภาพรวมของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม การตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรมโดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Borg (1982) ที่กล่าวถึงการปรับปรุงแก้ไขสื่อการเรียนการสอนในกระบวนการวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอน 1) ตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (preliminary field checking and revision) จากกลุ่มเป้าหมายในโรงเรียนประมาณ 1-3 โรง ด้วยวิธีการจัดสนทนากลุ่มเป้าหมาย (focus group discussion) โรงเรียนละประมาณ 6-12 ราย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข 2) ตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (main field checking and revision) จากโรงเรียนประมาณ 5-10 โรง ไม่ซ้ำกับกลุ่มเดิม ด้วยวิธีการจัดสนทนากลุ่มเป้าหมาย (focus group discussion) เช่นเดิม โรงเรียนละประมาณ 6-12 ราย เพื่อนำผลมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข 3) ตรวจสอบเพื่อการยืนยันและการปรับปรุงแก้ไข (confirmative checking and revision) ในขั้นตอนนี้จะมีเอกสารประกอบโครงการแต่ละโครงการมากมาย ดังนั้นจึงประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index: IOC) ระหว่างกิจกรรม เนื้อหา ผลงานที่คาดหวัง ทรัพยากรที่ใช้ และอื่น ๆ ที่กำหนดกับวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ หากรายการใดพบว่ามีค่าตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น สูงกว่า 0.50 ก็แสดงว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดทั้งระดับโครงการและระดับโปรแกรม หากมีการปรับปรุงแก้ไขตามที่มีข้อเสนอแนะก็สามารถจะไปทดลองใช้ภาคสนาม (trial) ในขั้นตอนที่ 5 ได้ หากรายการใดยังมีค่าต่ำกว่า 0.50 ก็ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและสอบถามความเห็นซ้ำอีกจนกว่าจะพบว่ามีค่า IOC ตามเกณฑ์หรือตัดทิ้งไป

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในขั้นตอนการทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนาม ซึ่งมีแบบประเมินผล 5 ประเภทตามแนวคิดของ Guskey (2000) คือ 1) แบบประเมินปฏิกิริยาของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยต่อโครงการเพื่อการปรับปรุงแก้ไข 2) แบบประเมินความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับของกลุ่มเป้าหมาย 3) แบบประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร 4) แบบประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของกลุ่มเป้าหมาย และ 5) แบบประเมินผลด้านนักเรียน เหตุผลที่มีการสร้างเครื่องมือในขั้นตอนหลังจากที่โปรแกรมได้รับการพัฒนา จนได้โปรแกรมที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด (ค่า IOC สูงกว่า .50) นั้น ก็เพื่อให้ได้เครื่องมือการประเมินที่มีความตรงเชิงเนื้อหา กับโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพแล้วนั้นเป็นเบื้องต้น หลังจากนั้นนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

โดยการสอบถามความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC รวมทั้งการทดลองใช้ (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability)

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนาม การทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนามจริง (trial) ใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experiment) รูปแบบ pretest-posttest design เพื่อทดสอบคุณภาพและหาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงแก้ไขมีกิจกรรมหลักในการดำเนินการวิจัย คือ การประเมินผลตามแบบประเมินผล 5 ประเภทตามแนวคิดของ Guskey (2000) คือ 1) แบบประเมินปฏิกริยาของกลุ่มเป้าหมาย 2) แบบประเมินผลความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับของกลุ่มเป้าหมาย 3) แบบประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร 4) แบบประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของกลุ่มเป้าหมาย และ 5) แบบประเมินผลด้านนักเรียน เพื่อให้ทราบผลก่อนดำเนินการทดลองใช้โปรแกรม จากนั้นจึงดำเนินการพัฒนาวิชาชีพกับกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย หลังเสร็จสิ้นการพัฒนาทำการประเมินผลการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ในความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จากนั้นมีการกระตุ้นส่งเสริมและกำกับ ให้กลุ่มเป้าหมายมีการดำเนินงานตามผลการเรียนรู้จากเนื้อหา กรณีศึกษา กิจกรรม และแนวปฏิบัติที่ได้รับจากการพัฒนาและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด จึงดำเนินการประเมินผล โดยใช้แบบประเมินปฏิกริยาของกลุ่มเป้าหมายโปรแกรมเพื่อการปรับปรุงแก้ไข แบบประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ ของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย แบบประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และแบบประเมินผลด้านนักเรียน แล้วถือว่าสิ้นสุดการทดลองในภาคสนาม

7. บทสังเคราะห์โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

จากการศึกษาเอกสาร หลักฐานแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ โดยนำแนวคิดหลักที่หลากหลายและขั้นตอนการวิจัยที่ซับซ้อนมาสังเคราะห์เป็นโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รวม 10 ประการ คือ 1) ลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ 3 ประการ คือ เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย ต่อเนื่อง เป็นเชิงระบบ 2) หลักการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผล 3 ประการ คือ เน้นเพื่อการเรียนรู้และเพื่อนักเรียนที่ชัดเจน เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร มุ่งการเปลี่ยนแปลงในลักษณะคิดใหญ่แต่เริ่มที่ละนิดจากชุดปฏิบัติการเล็กหลายชุด 3) การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 4) ค่านิยมใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 6) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ 8 รูปแบบ 7) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในตน 8) การออกแบบโปรแกรมโดยตารางสมเหตุสมผล (Log Frame) 9) การประเมินผล 5 ประเภท คือ การประเมินปฏิกริยาของบุคลากรต่อโครงการ การประเมินการเรียนรู้ของบุคลากร การประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของผู้เข้าร่วมโครงการ การประเมินผลด้านนักเรียน และ 10) ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอน

7.1 ผลการพัฒนาการเรียนรู้ที่คาดหวังจากการใช้โปรแกรม

ผลการพัฒนาการเรียนรู้ที่คาดหวังจากการใช้โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กคือ ครูมีความรู้ความเข้าใจเจตคติและทักษะในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและนำความรู้ความเข้าใจเจตคติและทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปสู่

การปฏิบัติ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน คือ ดี เก่ง และมีสุข

อย่างไรก็ตามความคาดหวังให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คือ ดี เก่ง และมีสุขนั้น ต้องใช้ระยะเวลาที่ต่อเนื่องยาวนาน แต่งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) ที่กำหนดจะให้มีการทดลองจริงในภาคสนาม 1 ภาคเรียน ดังนั้นเป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) หรือผลการพัฒนาการเรียนรู้ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนหรือคุณภาพผู้เรียนจาก “โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก” ในการวิจัยครั้งนี้ จึงไม่ใช่ผลที่คาดหวังกับลักษณะของผู้เรียนที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนดี เก่ง และมีสุขมาเป็นกรอบเพื่อประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน แต่จะใช้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตลอดทั้งความพึงพอใจของนักเรียนต่อการปรากฏการณ์การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนหลังการใช้โปรแกรม ซึ่งการประเมินความพึงพอใจ (satisfaction) ถือเป็นรูปแบบ (model) หนึ่งของการวัดความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ตามทัศนะของ Cheng (1996) โดยปรับใช้ผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อการปฏิรูปโรงเรียนของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ในส่วนที่เป็นปัจจัยด้านนักเรียนที่สรุปว่า “ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนค่อนข้างคล้ายกันทุกระดับทั้งในอดีตและปัจจุบัน ผู้เรียนส่วนใหญ่ชอบเรียนอย่างสนุกสนาน ชอบเรียนวิชาที่แปลกใหม่ ตื่นเต้นท้าทาย และเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน ผู้เรียนอยากได้ครูที่ใจเย็น อ่อนน้อมที่จะให้นักเรียนได้ลองผิดลองถูกและค้นพบด้วยตัวเอง อยากมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ชอบการเรียนการสอนแบบเดิมที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ชอบครูที่ดุและครูที่ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ชอบมีปฏิสัมพันธ์กับครู ลักษณะดังกล่าวของผู้เรียนมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิรูปโรงเรียน” มาใช้เป็นกรอบในการวัดความพึงพอใจของนักเรียน

7.2 การพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก: ประเด็นการพัฒนา รูปแบบการพัฒนา ความคาดหวังให้เกิดการเรียนรู้ และความคาดหวังให้เกิดการปฏิบัติ

7.2.1 ประเด็นในการพัฒนา จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการพัฒนาวิชาชีพและการปฏิรูปการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดหลักแนวคิดของ Guskey & Sparks (2000) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการพัฒนาวิชาชีพมี 3 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะด้านเนื้อหา (content characteristics) ตัวแปรกระบวนการ (process variable) และคุณลักษณะทางบริบท (context characteristics) ซึ่งจากหลักแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านเนื้อหาในการพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้มีความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการประเมินผล

7.2.2 รูปแบบการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาคืออยู่ในองค์ประกอบด้านตัวแปรกระบวนการ (process variable) ซึ่งเป็นหนึ่งในสามขององค์ประกอบหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการพัฒนาวิชาชีพตามหลักแนวคิดของ Guskey & Sparks (2000) การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการรูปแบบ

การพัฒนาวิชาชีพเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาครูจาก 3 แนวคิด 8 รูปแบบประกอบด้วย แนวคิดของ Spark & Loucks-Horsley และของ Drago-Severson (Spark & Loucks-Horsley, 1989; Drago-Severson, 1994 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2551) 5 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบการฝึกอบรม (training model) 2) รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (study groups model) 3) รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (involvement in a development improvement process model) 4) รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring model) 5) รูปแบบการพัฒนาตนเอง (individually guided activities model) แนวคิดรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพของสมชาติ กิจรียงและ อรรถวิทย์ ฤๅณทัต (2550) 1 รูปแบบ คือ รูปแบบให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (self-development) และแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการอบรมและพัฒนาครูจากต่างประเทศ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550) 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Training) 2) รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research-based Training) ซึ่งรูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเลือกนำมาบูรณาการเพื่อใช้ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะด้านเนื้อหาที่จะนำมาพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เจตคติ และทักษะ ในการปฏิบัติ และเลือกนำมาบูรณาการและจัดกลุ่มเพื่อจัดทำเป็นโครงการแบบตารางสมเหตุสมผล (Logical Framework : Log Frame) ซึ่งมีลักษณะเป็นตารางเมตริกซ์ 4 x 4 ที่มีความเป็นเหตุเป็นผลกัน ในแนวตั้ง 4 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์โปรแกรม วัตถุประสงค์โครงการ ผลงานโครงการ และ กิจกรรม แต่ละช่องจะมีรายละเอียดสำคัญ คือ ตัวบ่งชี้แสดงเวลา/ปริมาณ/คุณภาพ แหล่งข้อมูล เงื่อนไขประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กับ 4 องค์ประกอบดังกล่าว เพื่อนำไปใช้ในโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการ ปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 3 โครงการ คือ 1) โครงการร่วมคิดร่วม ผู้กพันร่วมตั้งปณิธาน 2) โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย และ 3) โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรเปิดประตูสู่เครือข่าย นอกจากนี้ยังมีแนวคิดและหลักการที่ยึดถือเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน ซึ่ง รายละเอียดนำเสนอตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4 โครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธาน

สาระสำคัญของโครงการ	ตัวบ่งชี้เวลาปริมาณและคุณภาพ	แหล่งพิสูจน์	เงื่อนไขประกอบที่สำคัญ
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม พัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	1. ทดลองภาคสนาม 1 ภาคเรียน 2. ผู้เข้าร่วมโปรแกรมทุกคนเกิดการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และได้รับทักษะใหม่ในการปฏิรูปการเรียนรู้ และมีการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	- สรุปผลการประเมินประเมินปฏิริยาบุคลากรต่อโครงการ - สรุปผลการประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากร - สรุปผลการประเมินการนำความรู้และทักษะใหม่ไปใช้ในการเรียนการสอนของครู - สรุปผลการประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ - สรุปผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน - สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อปรากฏการณ์ปฏิรูปการเรียนรู้	- ใช้รูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย - ได้รับการเสริมพลังอำนาจ - ได้รับการส่งเสริมประสิทธิภาพในตนเอง - ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
วัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในองค์ประกอบด้านเนื้อหา 4 ด้าน เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน	1. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคน มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและทักษะ และมีการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน 2. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนสร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน	- การประเมินปฏิริยาผู้เข้าร่วมโครงการ - การประเมินความรู้ความเข้าใจ เจตคติและทักษะของผู้เข้าร่วมโครงการ	- การสร้างบรรยากาศแบบเปิด - การเสริมพลังอำนาจ - การมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน

ตารางที่ 4 โครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธาน (ต่อ)

สาระสำคัญของโครงการ	ตัวบ่งชี้เวลาปริมาณและคุณภาพ	แหล่งพินิจ	เงื่อนไขประกอบที่สำคัญ
	3. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนกำหนดปฏิทินระยะเวลาและรายละเอียดการปฏิบัติงานร่วมกัน		
<p>ผลงานหรือผลผลิตของโครงการ</p> <p>- ผู้ร่วมโครงการมีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียน</p> <p>- ผู้ร่วมโครงการได้รับการอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ มีเจตคติ และทักษะในการปฏิบัติการเรียนรู้ใน 4 องค์ประกอบหลัก</p> <p>- ผู้เข้าร่วมโครงการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง</p>	<p>1. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนได้รับการอบรมในการปฏิบัติการเรียนรู้ใน 4 องค์ประกอบหลัก</p> <p>2. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนมีข้อตกลงร่วมกันเพื่อปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียน</p> <p>3. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนมีปฏิทินการปฏิบัติงานในการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียนใน 4 องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบย่อย คือ</p> <p>1. ด้านหลักสูตร ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตร</p> <p>2. ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล 2) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน</p> <p>3. ด้านการจัดการเรียนรู้</p> <p>4) การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด และการบูรณาการ 6) การวิจัยในชั้นเรียนและ</p> <p>4. ด้านการประเมินผล</p> <p>7) การประเมินผลตามสภาพจริง</p>	<p>- ข้อตกลงร่วมของผู้ร่วมโครงการ</p> <p>- ปฏิทินการปฏิบัติงาน</p> <p>- สรุปผลการประเมินปฏิบัติการจากผู้เข้าร่วมโครงการ</p> <p>- สรุปผลการประเมินความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะของผู้เข้าร่วมโครงการ</p>	<p>1. การเตรียมความพร้อม</p> <p>2. การจัดเตรียมเอกสาร</p> <p>3. การจัดทำสื่อ</p> <p>4. การให้ความร่วมมือของผู้เข้าร่วมโครงการ</p> <p>- การเสริมพลังอำนาจ</p> <p>- การส่งเสริมประสิทธิภาพในตน</p>

ตารางที่ 4 โครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธาน (ต่อ)

สาระสำคัญของโครงการ	ตัวบ่งชี้เวลาปริมาณและคุณภาพ	แหล่งพิสูจน์	เงื่อนไขประกอบที่สำคัญ
<p>กิจกรรมและทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ</p> <p>กิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การบรรยายของวิทยากร 2. แบ่งกลุ่มย่อยศึกษาเอกสาร และฝึกทักษะ ใน ด้านหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ และ ด้าน การประเมินผล 3. ระดมสมองสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และนำเสนอผลงาน 4. อภิปราย ชักถามร่วมกันสรุป ทำข้อตกลง และแนวปฏิบัติร่วมกัน ในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน <p>ทรัพยากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าวัสดุอุปกรณ์ และอื่นๆ ประมาณ 60,000 บาท 2. ค่าเอกสาร 50,000 บาท 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนเข้ารับการอบรม 4 วัน 2. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนมีความตระหนัก มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน 3. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนมีบันทึกข้อตกลงร่วมกัน 4. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนมีเอกสารประกอบการอบรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอกสารประกอบการอบรม 2. บัญชีการรับ-จ่ายเงิน 3 บัญชีลงเวลาของผู้เข้ารับการอบรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ 2. เอกสารประกอบการอบรม 3. แหล่งทุนสนับสนุนการเงินและวัสดุอุปกรณ์

ตารางที่ 5 โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย

สาระสำคัญของโครงการ	ตัวบ่งชี้เวลาปริมาณและคุณภาพ	แหล่งพินิจ	เงื่อนไขประกอบที่สำคัญ
<p>วัตถุประสงค์ของโปรแกรม</p> <p>พัฒนาครูเพื่อการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียนและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>	<p>1. ทดลองภาคสนาม 1 ภาคเรียน</p> <p>2. ผู้เข้าร่วมโปรแกรมทุกคนเกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียน</p> <p>3. ผู้เข้าร่วมโปรแกรมทุกคนนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะใหม่ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สรุปผลการประเมินปฏิบัติการบุคลากรต่อโครงการ - สรุปผลการประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากร - สรุปผลการประเมินการนำความรู้และทักษะใหม่ไปใช้ในการเรียนการสอนของครู - สรุปผลการประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การด้านการปฏิบัติการเรียนรู้ - สรุปผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน - สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อปรากฏการณ์ปฏิบัติการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้รูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย - ได้รับการเสริมพลังอำนาจ - ได้รับการส่งเสริมประสิทธิภาพในตน - ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 5 โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย (ต่อ)

สาระสำคัญของโครงการ	ตัวบ่งชี้เวลาปริมาณและคุณภาพ	แหล่งพินิจ	เงื่อนไขประกอบที่สำคัญ
วัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถนำความรู้ใหม่ที่ได้อบรมไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	1. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคน ปฏิบัติ 1 ภาคเรียน 2. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนมีผลงาน ด้านหลักสูตร ด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการประเมินผล 3. ครูทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนการสอน	- การประเมินปฏิบัติการจากผู้เข้าร่วมโครงการ - การประเมินจากเอกสาร หลักฐานการปฏิบัติงาน	- การให้มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ - การเสริมพลังอำนาจ - การส่งเสริมประสิทธิภาพในตนเอง - การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง - การให้การสนับสนุนโดยตระหนักถึงประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานต่อวิชาชีพ
ผลงานหรือผลผลิตของโครงการ ผลงาน 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านหลักสูตร - การวิเคราะห์หลักสูตรแบบบูรณาการ 2. ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน - การวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล และการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน 3. ด้านการจัดการเรียนรู้ - การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ และการวิจัยในชั้นเรียน	1. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคน ปฏิบัติ 1 ภาคเรียน 2. ครูทุกคนมีผลงาน ดังนี้ 2.1 ด้านหลักสูตร ประกอบด้วย การวิเคราะห์หลักสูตรแบบบูรณาการ 2.2 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย การวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล และการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน 2.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบบูรณาการ และการวิจัยในชั้นเรียน	- สรุปผลการประเมินปฏิบัติการจากผู้เข้าร่วมโครงการ - ผลงานจากเอกสารหลักฐานประกอบการปฏิบัติงาน	1. โรงเรียนให้การส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณเอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ พร้อมใช้งานได้สะดวก 2. โรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 3. การให้ความร่วมมือของผู้บริหารและผู้เข้าร่วมโครงการ 4. การเสริมพลังอำนาจจากผู้บริหาร 5. การส่งเสริมประสิทธิภาพในตนเองจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 5 โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย (ต่อ)

สาระสำคัญของโครงการ	ตัวบ่งชี้เวลา ปริมาณและคุณภาพ	แหล่งพิสูจน์	เงื่อนไขประกอบที่สำคัญ
4. ด้านการประเมินผล - การประเมินผลตามสภาพจริง	2.4 ด้านการประเมินผลประกอบด้วย การประเมินผลตามสภาพจริง		
<p>กิจกรรมและทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ</p> <p>กิจกรรม</p> <p>1. ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ความเข้าใจและทักษะใหม่ที่ได้รับลงสู่การปฏิบัติจริง</p> <p>2. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์</p> <p>3. ผู้เข้าร่วมโครงการร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้มีผลเป็นการพัฒนาวิชาชีพในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และยั่งยืน</p> <p>ทรัพยากร</p> <p>1. ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ ประมาณ 110,000 บาท</p>	<p>1. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <p>2. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง</p>	<p>- เอกสาร หลักฐานการปฏิบัติงาน</p> <p>- บันทึกผลการประเมินผล การปฏิบัติงานและการปรับปรุงแก้ไข</p> <p>- บัญชีการรับ-จ่ายเงิน</p>	<p>1. เอกสาร หลักฐานในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบ 4 ด้าน</p> <p>2. แหล่งทุนสนับสนุนการเงินและวัสดุอุปกรณ์</p>

ตารางที่ 6 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่าย

สาระสำคัญของโครงการ	ตัวบ่งชี้เวลาปริมาณและคุณภาพ	แหล่งพิสูจน์	เงื่อนไขประกอบที่สำคัญ
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม พัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน	1. ทดลองภาคสนาม 1 ภาคเรียน 2. ผู้เข้าร่วมโปรแกรมทุกคนเกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน 3. ผู้เข้าร่วมโปรแกรมทุกคนนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะใหม่ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน	- สรุปผลการประเมินปฏิบัติการบุคลากรต่อโครงการ - สรุปผลการประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากร - สรุปผลการประเมินการนำความรู้ และทักษะใหม่ไปใช้ในการเรียนการสอนของครู - สรุปผลการประเมินการสนับสนุน และการเปลี่ยนแปลงขององค์การด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ - สรุปผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน - สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อปรากฏการณ์ปฏิรูปการเรียนรู้	- การให้มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ - การเสริมพลังอำนาจ - การส่งเสริมประสิทธิภาพในตนเอง - การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง - การให้การสนับสนุนโดยตระหนักถึงประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานต่อวิชาชีพ
เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยส่งผลให้เป็นการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นระบบต่อเนื่อง และยั่งยืน	1. ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนเป็นสมาชิกเครือข่าย 2. ผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 80 พบปะเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามปฏิทินที่ได้กำหนดร่วมกัน	- ทะเบียนสมาชิก - สมุดลงเวลาการพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การประเมินปฏิบัติการของบุคลากรต่อโครงการ	1. การรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 2. การพบปะเพื่อปรึกษาหารือในเครือข่ายเพื่อพัฒนางาน และแก้ปัญหาาร่วมกัน

ตารางที่ 6 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่าย (ต่อ)

สาระสำคัญของโครงการ	ตัวบ่งชี้เวลา ปริมาณและคุณภาพ	แหล่งพิจูจน์	เงื่อนไขประกอบ ที่สำคัญ
ผลงานหรือผลผลิต ของโครงการ 1. ผู้ร่วมโครงการ จัดตั้งเครือข่ายเพื่อ พัฒนางานในการ ปฏิรูปการเรียนรู้ทั้ง ภายในและภายนอก โรงเรียน 2. ผู้ร่วม โครงการทำงาน ร่วมกันแบบเป็นทีม มีการศึกษาเรียนรู้ ร่วมกัน การ สับเปลี่ยนหมุนเวียน กันเป็นผู้นำและผู้ตาม	1. ปฏิบัติ 1 ภาคเรียน 2. เกิดเครือข่ายการ พัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาของบุคคล และกลุ่ม 3. เกิดแนวทางร่วมใน การเรียนรู้ และ พัฒนาการบริหารจัดการ เครือข่าย ที่มี ประสิทธิภาพ และ นำไปสู่การปฏิรูปการ เรียนรู้ในโรงเรียน	- บันทึกการประชุม เครือข่าย - ปฏิทินการ ปฏิบัติงานของกลุ่ม เครือข่ายแต่ละกลุ่ม	1. การส่งเสริมสนับสนุน สถานที่ งบประมาณ เอกสาร วัสดุอุปกรณ์ พร้อมใช้งานได้สะดวก จากโรงเรียน 2. การให้ความร่วมมือ ของ ผู้บริหาร และ ผู้เข้าร่วมโครงการ 3. การเสริมพลังอำนาจ จากผู้บริหาร 4. การส่งเสริม ประสิทธิภาพในตนจาก ผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงาน
กิจกรรม และ ทรัพยากร กิจกรรม 1. ผู้เข้าร่วมโครงการ ร่วมกันจัดสร้าง เครือข่ายที่เชื่อมโยง กันภายในและ ภายนอกโรงเรียน 2. ผู้เข้าร่วมโครงการ กำหนดปฏิทินการ ปฏิบัติงานร่วมกัน 3. ผู้เข้าร่วมโครงการ สะท้อนผลเพื่อ ปรับปรุงและแก้ไข ปัญหาร่วมกัน	1. ปฏิบัติ 1 ภาคเรียน 2. ผู้เข้าร่วมโครงการทุก คนบันทึกการประชุมเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ เครือข่ายเดือนละ 1 ครั้ง 3. ผู้เข้าร่วมโครงการทุก คนมีปฏิทินการ ปฏิบัติงานของเครือข่าย 4. ผู้เข้าร่วมโครงการทุก คนมีบันทึกการสะท้อน ผลเพื่อปรับปรุงและ แก้ไขปัญหาร่วมกัน	- การรายงานการ การประชุมเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ เครือข่าย - การบันทึกการ สะท้อนผลเพื่อปรับปรุง และแก้ไขปัญหาร่วมกัน - บัญชีการรับ- จ่ายเงิน	1. โรงเรียนให้การ สนับสนุนโดยจัดสถานที่ พบปะเครือข่าย สะดวก บรรยากาศเอื้อต่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2. สมาชิกเครือข่ายมี ความตั้งใจ เอาใจใส่ 3. สมาชิกเครือข่ายมี ส่วนร่วมและระดมสมอง ประกอบการสะท้อนผล

ตารางที่ 6 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่าย (ต่อ)

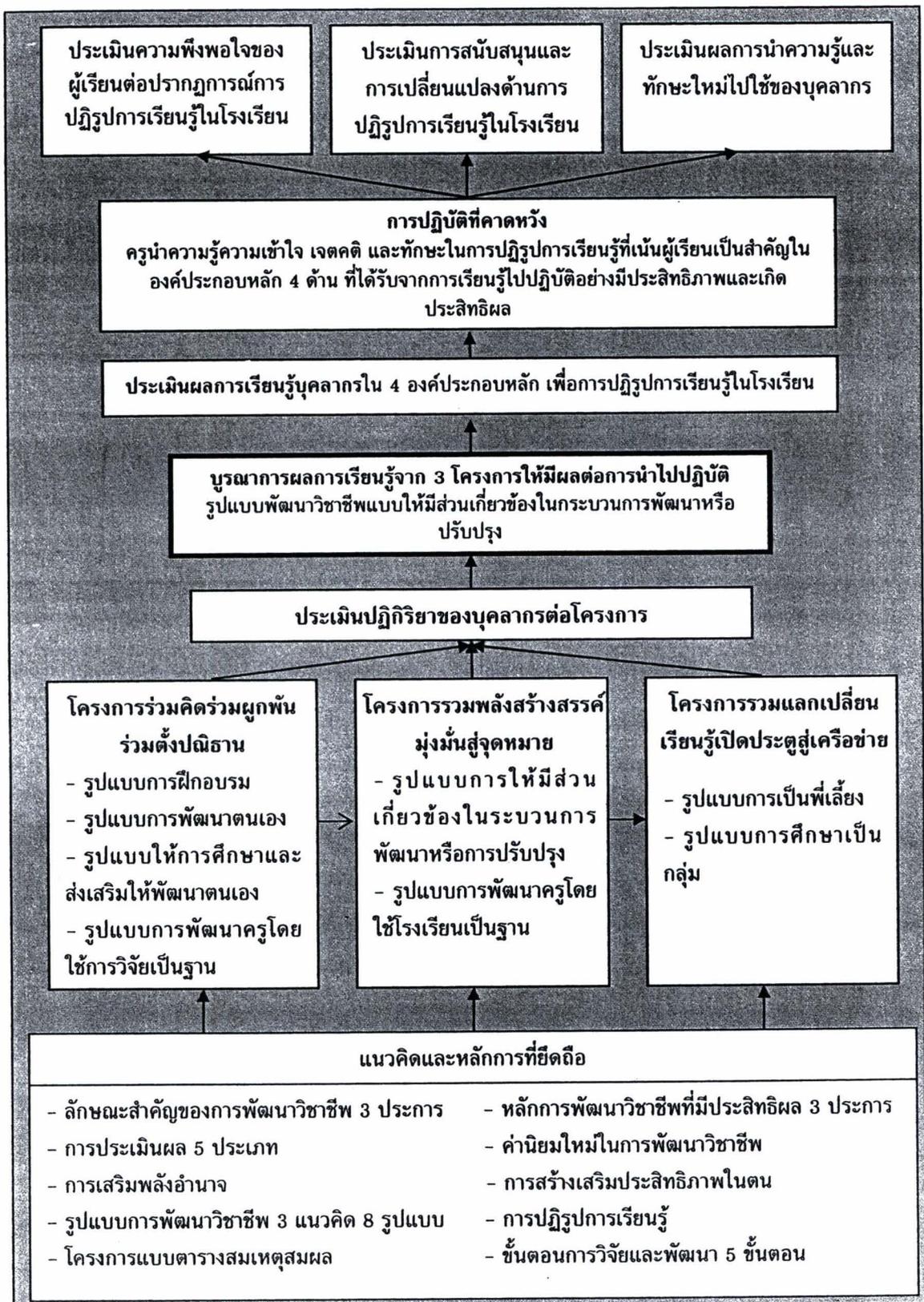
สาระสำคัญของโครงการ	ตัวบ่งชี้เวลาปริมาณและคุณภาพ	แหล่งพิสูจน์	เงื่อนไขประกอบที่สำคัญ
<p>4. ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นการแบ่งปันความรู้ในเครือข่าย</p> <p>5. ผู้เข้าร่วมโครงการร่วมกันประเมินผลการสร้างเครือข่ายและการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อให้มีผลเป็นการพัฒนาวิชาชีพในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและยั่งยืน</p> <p>ทรัพยากร</p> <p>1. ผู้ร่วมโครงการระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนางาน โดยใช้หลักการบริหารตนเอง ช อ ง ก ลุ่ม (self managed group)</p> <p>2. ค่าเอกสาร ค่าวัสดุอุปกรณ์ และอื่น ๆ ประมาณ 50,000 บาท</p>			<p>4.บันทึกข้อมูลการสรุปและรายงาน</p> <p>5. แหล่งทุนสนับสนุนการเงินและวัสดุอุปกรณ์</p>

7.2.3 ความคาดหวังให้เกิดการเรียนรู้ มีความคาดหวังว่าความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะที่ได้รับทั้งในด้านหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการประเมินผลนั้น หลังจากการดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นเสร็จ ย่อมจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของครู และนักเรียนต่อไป

7.2.4 ความคาดหวังให้เกิดการปฏิบัติ ผู้วิจัยได้กำหนดสิ่งที่คาดหวังไว้ คือ ครูเกิดการปฏิบัติเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านการประเมินผล ซึ่งสัมฤทธิ์ผลของการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา จะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และความพึงพอใจต่อปรากฏการณ์การปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียน

7.3 ร่างกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย: โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

จากบทสังเคราะห์โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยดังภาพที่ 21



ภาพที่ 21 ร่างกรอบแนวคิดโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

