

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นแนวทางการศึกษาค้นคว้า โดยนำเสนอการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพครู
2. การพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม
3. การพัฒนาครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาครู
5. บริบทและการบริหารงานของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาศักยภาพครู

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพครูถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพโดยศึกษาวิเคราะห์ระบบต่างๆ ของสถานศึกษาว่ามีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร รวมทั้งระบบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ครูผู้สอนในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อ การเรียนการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้ครูจัดการสอนเป็นทีม การมีครูพี่เลี้ยง ครูทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตร ครูแนะแนว ล้วนเป็นกระบวนการที่สถานศึกษา ต้องพัฒนาสร้างสรรค์ให้เป็นระบบ โดยมีปัจจัยเกื้อหนุนที่มีประสิทธิภาพ พร้อมด้วยนวัตกรรมหลากหลาย ผู้เรียนมีระบบการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีผู้เรียนเป็นผู้ช่วยครู เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพครูให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ อาศัยความร่วมมือของครูแกนนำ ครูต้นแบบ และสถาบันการศึกษาชั้นสูง เช่น คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ของสถาบันราชภัฏ มหาวิทยาลัย และชมรมวิชาชีพซึ่งจะช่วยพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเกณฑ์กำหนดคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1. กลยุทธ์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นองค์กรหลักที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) กล่าวว่าคูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย จะต้องได้รับการพัฒนาให้สัมพันธ์กับการพัฒนาหลักสูตรและ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และสอดคล้องกับหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาดังนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาคู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรมดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพหรือคุณวุฒิขาดแคลน ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรืออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี

กล่าวโดยสรุป การปฏิรูปการศึกษามุ่งประเด็นหลักสำคัญในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำเป็นต้องมีการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร นวัตกรรม รูปแบบ วิธีการและสื่อการเรียนการสอน

2. รูปแบบการพัฒนาครู

ฮิกกินและลีท (Higgins and Leat, 2001) ได้พัฒนารูปแบบ (Model) การพัฒนาครูจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้สรุปเป็นรูปแบบการพัฒนาครูสี่มิติ

มิติแรก คือมิติของสิ่งที่จะพัฒนาให้เกิดกับตัวครู หรือพัฒนาอะไร (what) ซึ่งมีสิ่งที่ต้องพัฒนาหลายอย่าง เช่น ความรู้ในวิชาชีพครู ความรู้ด้านเนื้อหาวิชา ความรู้เชิงช่าง (หรือการปฏิบัติ) ภาพพจน์และอัตลักษณ์ ความเข้าใจ เป้าหมายของการศึกษา เป็นต้น

มิติที่สอง เป็นการบรรยายว่า การพัฒนาครูอย่างไร (how) ซึ่งวิธีการอาจประกอบด้วย การแสวงหาคำตอบแบบวิพากษ์ การวิจัยปฏิบัติการ การรวมพลังทำงาน การฝึกปฏิบัติ การทำตามตัวแบบ การเรียนการสอน ฯลฯ เป็นต้น

มิติที่สาม เพื่ออธิบายว่าทำไม (why) ซึ่งคำตอบก็คือ ทำให้ครูมีศักยภาพการทำงานสูงขึ้น ครูมีคุณธรรมเพิ่มขึ้นและทำให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา

มิติที่สี่ เพื่ออธิบายว่าพัฒนาที่ไหน (where) หมายถึงระดับของการพัฒนาจะเน้นไปสู่ในระดับใด เช่น ระดับการบริหารจัดการ ระดับบุคคล หรือระดับสถานการณ์ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการพัฒนาครู คือกระบวนการหรือวิธีที่พัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะต่างๆ ทั้งนี้สิ่งที่จะต้องพัฒนาให้เกิดกับตัวครู หรือพัฒนาอะไร ทำอย่างไรให้ครูมีศักยภาพการทำงานในการสอนของตนต่อไป

3. กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครู

ในการพัฒนาครูนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาครู ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูไว้มาก โดยมีแนวคิดและหลักการที่สำคัญ เช่น ครูต้องมีคุณภาพ มาตรฐานวิชาชีพขั้นสูงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูต้องมีวัฒนธรรมและจิตวิญญาณพิเศษ เก่ง สู้ปัญหา มุ่งประโยชน์สังคมเป็นหลัก และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ต้องพัฒนาครูให้เข้าใจ โจทย์ของวิชาชีพครูและต้องพัฒนาสถานปฏิบัติการของครูให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครู ควรออกแบบกิจกรรมที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome) ในการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง โดยมีแนวทางดังนี้ (พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ, 2544)

3.1 จัดหลักสูตรการเรียนรู้โดยใช้สื่อประสมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องในสถานปฏิบัติงาน

3.2 จัดโครงการอบรมเทคนิควิธีสอน แนวปฏิรูปแบบเข้ม และมีการติดตามผลการนำไปปฏิบัติงานจริง

3.3 จัดโครงการวิจัยและพัฒนา (R & D) เพื่อปฏิรูปการจัดการศึกษาหรือปฏิรูปการเรียนรู้ร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3.4 จัดโครงการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา

กล่าวโดยสรุป กิจกรรมที่ใช้ในพัฒนาครู ควรออกแบบกิจกรรมที่เน้นผลลัพธ์ในการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง

4. กระบวนการพัฒนาครู

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, 19) เสนอว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมีกระบวนการในแต่ละขั้นตอนมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ตามลำดับก่อน-หลังดังนี้

- 1) การปฐมนิเทศ
- 2) การนิเทศภายใน
- 3) การจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน
- 4) การส่งบุคลากรไปอบรม สัมมนา
- 5) การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน
- 6) การส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม
- 7) การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้
- 8) การจัดประชุมในโรงเรียน
- 9) การจัดอบรมสัมมนาหรือสัมมนาในโรงเรียน

การพัฒนาบุคลากรนั้นสำคัญยิ่งในกระบวนการที่สำคัญยิ่งที่ผู้บริหาร จะต้องจัดให้มีขึ้นในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์และเทคโนโลยีต่างๆ ในอันที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ภายใต้วินัยและกำลังใจ ที่ดีของบุคลากรในองค์กร การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้น การให้บุคลากร ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งจะต้องศึกษาค้นคว้าและทำความเข้าใจสิ่งแปลกใหม่เพิ่มขึ้นเสมอ ด้วยวิธีการต่อไปนี้

- 1) การศึกษาเอกสาร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531, 25-32) การศึกษาเอกสาร เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน เช่น คู่มือครู หนังสืออ่านเพิ่มเติม รายงานการศึกษาค้นคว้า การวิจัย ตำราเรียน บทความทางวิชาการ งานแปล เป็นต้น

สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสาร หมายถึง การดำเนินการให้มีเอกสารหรือตำราขึ้น และส่งเสริมแนะนำ กระตุ้นให้ครูศึกษาแล้วนำความรู้ไปปรับปรุงการสอนเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอน และใช้การศึกษาให้เกิดผลดีด้านการพัฒนาบุคลากร

2. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นการพบปะเป็นวิธีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ที่ผู้เข้าร่วมประชุมได้ลงมือปฏิบัติงานแก้ปัญหาด้วยกัน ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการจะได้ผลงาน คำตอบและผู้เข้าประชุมได้พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาร่วมกัน

วิจิตร อวาทกุล (2527, 111-117) กล่าวถึงกระบวนการในการฝึกอบรมมีขั้นตอนดังนี้

- 1) การสำรวจวิเคราะห์สภาพปัญหา
- 2) การหาความต้องการในการอบรม
- 3) กำหนดวัตถุประสงค์ของการอบรม
- 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของวิชา
- 5) กำหนดแนวทางฝึกอบรม
- 6) กำหนดวิธีฝึกอบรม
- 7) กำหนดสถานที่อบรม
- 8) กำหนดผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากร
- 9) กำหนดแนวทางและวิธีการประเมิน

สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2536, 69) ได้กำหนดขั้นตอนในการฝึกอบรม 7 ขั้นตอนดังนี้

- 1) สำรวจ วิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 2) กำหนดกลุ่มเป้าหมายการฝึกอบรม
- 3) กำหนดรูปแบบและหลักสูตรการอบรม
- 4) การดำเนินการฝึกอบรม
- 5) สรุปรายงานผลการฝึกอบรม
- 6) นิเทศติดตามผลการดำเนินงานผู้ผ่านการฝึกอบรม
- 7) ประเมินผลงานของหน่วยงาน

สรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณค่าทางวิชาการเพราะทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการได้รับการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะและความรับผิดชอบทำให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน เห็นผลเป็นรูปธรรมมีส่วนร่วมในการหาความรู้ทุกขั้นตอนและภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน

3) การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นวิธีการนำครูไปยังสถานศึกษาอื่นเพื่อศึกษาจากสภาพจริงด้วยตนเอง ทั้งการไปดูการสอน และกิจกรรมอื่นใดที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2525, 27) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานไว้ดังนี้

1. เพื่อสังเกตการณ์สอน เป็นวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาดูงาน
2. เพื่อขยายโลกทัศน์ของครูให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะอย่าง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2533, 41) ได้เสนอแนวทางในการศึกษาดูงานไว้ดังนี้

1. หาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งที่จะไปศึกษาได้ชัดเจน
2. วางแผนไปศึกษาดูงานอย่างรัดกุม
3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการไปศึกษาดูงานให้ชัดเจน แจงให้ผู้ดูงานและผู้จัดการให้ดูงานทราบล่วงหน้าโดยทั่วกัน

4. มอบหมายหน้าที่และแบ่งงานกันทำในการเดินทางดูงาน
5. ไม่ควรนำคณะไปดูงานเป็นจำนวนมาก
6. ควรพิจารณาดูงานในท้องถิ่นใกล้เคียงก่อน
7. อย่าให้มีผลกระทบต่อการศึกษาของผู้เรียน
8. การดูงานเป็นความสมัครใจของครูและให้การได้ไปดูของจริงจะเป็นผลดี

สรุปว่าการนำครูไปศึกษาดูงาน ทำให้ครูมีประสบการณ์ตรงและกว้างขวางขึ้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้ได้ผลคุ้มค่า ต้องใช้การบริหารจัดการที่ดี ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ เวลา งบประมาณ และผลกระทบต่อการศึกษาของผู้เรียน

4. การนิเทศแบบมีส่วนร่วม

ฉลอง ภู่อ่าง (2542, 32) กล่าวถึงกรณีนิเทศว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อระบบการศึกษาในปัจจุบัน การนิเทศจะต้องส่งเสริมสมรรถภาพการทำงานของครูครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานช่วยปรับปรุงคุณภาพ มีความมุ่งหมายเพื่อให้สามารถสอน และจัดกิจกรรมตามความต้องการของเด็กได้

สงัด อุทรานันท์ (2530, 184-185) กล่าวถึงรูปธรรมการนิเทศประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การประชุมปรึกษาหารือ
- ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน
- ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล
- ขั้นตอนที่ 4 การประชุมนิเทศ
- ขั้นตอนที่ 5 การพัฒนาการเรียนการสอน

ผลการดำเนินกิจกรรมการนิเทศ

1. ชั้นเตรียม

1.1 ผู้ร่วมศึกษาได้เตรียมความพร้อมคณะกรรมการนิเทศ ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนให้ความร่วมมือดี

1.2 จัดเตรียมความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ สำหรับการนิเทศ

2. ขั้นตอนการนิเทศ

2.1 การนิเทศภายในกลุ่ม ดำเนินการด้วยกิจกรรมหลากหลายวิธี

2.1.1 การประชุมชี้แจงให้ทราบเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบโครงการ

2.1.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการ ประชุมวิชาการเกี่ยวกับเทคนิค นวัตกรรมการสอนแบบโครงการ

2.1.3 การศึกษาดูงาน โรงเรียน ตัวอย่างครูต้นแบบ แห่งอื่นๆ

2.2 การนิเทศเป็นรายบุคคลสามารถทำได้หลายวิธี เช่น

2.2.1 การตรวจแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนสอนทุกครั้ง

2.2.2 การเยี่ยมชั้นเรียน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า

2.2.3 การสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู

2.2.4 การสังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

2.2.5 การสาธิตการสอน

2.2.6 การนิเทศติดตาม

2.2.7 การประเมินผลตามสภาพจริง

2.2.8 การเขียนรายงานโครงการ

2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศเป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาส่งเสริมปรับปรุง และพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยจงใจให้ผู้ร่วมศึกษาได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบโครงการตามเป้าหมายที่วางไว้และเกิดความร่วมมือ ร่วมใจอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ด้วยการช่วยให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าพัฒนาพฤติกรรมการสอน ได้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.4 ลักษณะการนิเทศในการศึกษาค้นคว้า ใช้กิจกรรมนิเทศใน 2 ลักษณะคือ

2.4.1 การนิเทศทางตรงใช้การปรึกษาหารือ การประชุมวิชาการ การตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษา การสาธิตการสอน การสังเกตการณ์สอน

เป็นการนิเทศรายบุคคลครั้งละ 1 คน โดยใช้ผู้ศึกษาค้นคว้า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ศิษยานิเทศและผู้เกี่ยวข้อง ตลอดระยะเวลา 1 เดือน และผู้เกี่ยวข้องตลอดระยะเวลา 1 เดือน

2.4.2 การนิเทศทางอ้อม เป็นการให้คำปรึกษาหารือ การมอบหมายงานทำแจกเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องศึกษาด้วยตนเอง แนะนำ ชี้แนะ เป็นการนิเทศเป็นกลุ่ม ประชุมชี้แจง เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเขียนแผน การจัดการเรียนรู้ การสนทนาทางวิชาการ การตอบข้อซักถามต่างๆ

3. ชั้นประเมินผล

ดำเนินการตามกรอบแนวคิดการทำโครงการของกรมวิชาการ 4 ขั้นตอน ที่ครุณาไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อนำผลสรุปที่ได้ไปพัฒนางานนิเทศในโรงเรียนวงรอบที่ 2 ให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างวิธีการเรียนการสอน แบบใหม่ๆ มาใช้ การศึกษาค้นคว้าสร้างสรรค์ผลงาน พัฒนาส่งเสริมปรับปรุงให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ตามเป้าหมายด้วยการร่วมมือร่วมใจกันเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง ป้องกันอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

สภาพความสำเร็จของการนิเทศ

1. โรงเรียนมีแนวโน้มของการพัฒนาสูงขึ้น มีความเป็นมาตรฐานด้านการเรียนการสอน และครูผู้สอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า บุคลากรในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจในการทำงานอุทิศเวลา และเสียสละเพื่อการเรียนการสอน ตามความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล

3. ห้องเรียนมีสภาพแวดล้อมมีความพร้อมสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกมากขึ้น

4. ผู้ปกครองและผู้มีส่วนร่วมให้ความร่วมมือดี

สภาพความล้มเหลวของการนิเทศ

1. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญของการนิเทศ เพราะขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะในการนิเทศ

2. ผู้ร่วมศึกษาบางท่านขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบต่อการพัฒนางาน

3. การขาดแคลนปัจจัยเสริมการเรียนรู้ เช่น สื่อการเรียนการสอนไม่พร้อม เครื่องมือไม่เพียงพอ

4. สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยทุกห้องที่รองรับการนิเทศ

สรุปว่าการนิเทศ เป็นกิจกรรมที่ทำให้ครูพัฒนาพฤติกรรมการเรียนการสอนภายในห้องเรียน อย่างเป็นระบบเป็นวิธีการที่ดำเนินการเลือกให้เหมาะสม กับการปฏิบัติงานของโรงเรียนตามความต้องการจำเป็นของผู้รับการนิเทศ

การพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม

ความเป็นครูและการพัฒนาคุณธรรมครู คุณภาพของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับครู ซึ่งเป็นผู้สร้างและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ด้วยการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียนที่สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (รุ่ง แก้วแดง, 2514, 4) โดยเฉพาะยุคโลกาภิวัตน์ที่มีข้อมูลข่าวสารต่างๆ มากมาย ครูจึงต้องมีความเป็นครู กล่าวคือ มีความรู้ดี คิดวิเคราะห์ วิพากวิจารณ์ในเชิงวิชาการ อีกทั้งครูยังต้องมีการพัฒนาคุณธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียนสามารถดำเนินชีวิตได้เหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง

ความเป็นครู

ความหมายของความเป็นครู

ความเป็นครูเป็นสิ่งที่สร้างให้เกิดขึ้นด้วยการฝึกฝน อบรมกล่อมเกลามาให้ผู้ที่จะมาเป็นครู ต้องมีความรู้ดี ประกอบหลักวิชาที่ถูกต้องรวมทั้งการมีคุณธรรมและความเอื้ออริปรารถนาที่จะถ่ายทอด เพื่อให้ศิษย์และบุคคลอื่นๆ ได้มีความรู้ความเข้าใจที่ดีด้วยความแจ่มแจ้งง่ายทั้งในการปฏิบัติ โดยบริสุทธิ์ใจ เพื่อสร้างความศรัทธาในกิจการที่กระทำอยู่ให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสำเร็จ มุ่งหมาย การที่บุคคลใดจะมีความเป็นครูได้ควรทำความเข้าใจความหมายและความสำคัญและประเภทของครูดังนี้

ความหมายของคำว่า “ครู”

ราชบัณฑิตสถาน (2538, 168) ได้ให้ความหมายของคำว่า ครู มาจากศัพท์ภาษาบาลีคือ ครู แปลว่า เคารพ หน้า ศู หรือมาจากภาษาสันสกฤต หรือ ครู แปลว่าหน้า ใหญ่ รวมความครู จึงแปลว่าผู้สั่งสอนศิษย์หรือผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ เป็นงานที่ยิ่งใหญ่

ประไพ สิริพิสิส (2542, 2; อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2539, 3) ให้ความหมายไว้ว่า ครู หมายถึงผู้ที่หนักด้วยงาน หนักด้วยบุญคุณ ผู้ที่ควรเคารพ แต่ความหมายทั่วไปหมายถึง ผู้ที่อบรมสั่งสอน หรือผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์

ยนต์ ชุ่มจิต (2539, 71-78) ให้ความหมายครูตามภาษาอังกฤษว่า Teachers มีความหมายดังนี้

T (teaching) การสอน หมายถึง ครู คือผู้อบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ความสามารถในวิชาการทั้งปวง

E (ethics) จริยธรรม หมายถึง ครู คือ ผู้อบรมส่งเสริมจริยธรรมให้แก่นักเรียน

A (academic) วิชาการ หมายถึง ครู คือ ผู้รับผิดชอบในทางวิชาการทั้งของตนเองและในด้านความเจริญงอกงามของศิษย์

C (culture heritage) การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึง ครูคือ ผู้สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม จากคนรุ่นหนึ่งให้ตกไปสู่คนรุ่นต่อไป

H (human relationship) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ครูคือ ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งตัวครู และศิษย์

E (evaluation) การประเมินผล หมายถึง ครูคือ ผู้รับผิดชอบในการประเมินผลผู้เรียน

R (research) การวิจัย หมายถึง ครูคือ ผู้ค้นหาเหตุผลและเป็นนักแก้ปัญหา

S (service) การบริการ หมายถึง ครูคือผู้บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมและบริการสังคม ประไพ ลิทธิเลิศ (2542, 3) กล่าวถึงความหมายของครูไว้ 3 ประการคือ

1. ความหมายในแง่วาทศิลป์ ครู หมายถึงผู้ถ่ายทอดความรู้ อบรมสั่งสอนคุณธรรมและ จริยธรรม

2. ความหมายในแง่สภาพสังคมปัจจุบัน ครู หมายถึง ผู้จัดประสบการณ์เพื่อให้เกิด การเรียนรู้แก่ผู้เรียน ประพฤติตนเป็นผู้กำกับ การชี้แนะสาระที่ท้าทาย และหลักความรู้ที่เรียน สามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี ทั้งด้านวิชาการสมัยใหม่และวิถีการดำเนินชีวิต

3. ความหมายในแง่วิชาชีพครู หมายถึง ผู้เปิดประตูทางวิญญาณของศิษย์ เพื่อให้ได้ พัฒนาคือความเป็นมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจที่สูงกว่าสัตว์ทั้งหลาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, 4) ได้ให้ความหมายของครู ไว้ว่า ครู หมายถึงบุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยวิชาการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

จากความหมายของคำว่า ครู สรุปได้ว่า ครู หมายถึง ผู้ชี้แนะแนวทางและจัดประสบการณ์ ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้ และต้องอบรมสั่งสอนด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดีของสังคมต่อไป

ความสำคัญของครู

ดำรง ประเสริฐกุล (2542, 8-14) กล่าวถึงความหมายของครู โดยพิจารณาจากลักษณะ งานของวิศวกร ที่ใช้ความรู้หลักการและวิธีการด้านวิเคราะห์และออกแบบงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ โดยอาศัยแนวคิดของสมบัติ ทิมมัทพ์ (2531, 20-27) ซึ่งกล่าวถึง งานของวิศวกรว่าประกอบไปด้วยภาระดังนี้ งานวิจัย งานพัฒนา งานออกแบบ งานผลิต งานก่อสร้าง งานควบคุมโรงงาน งานทดสอบ งานการขาย และการตลาด งานบริหาร งานที่ปรึกษา งานการศึกษา และงานอื่นๆ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบ ภาระของวิศวกรกับภาระงานของครูจะมีส่วนคล้ายกันดังนี้

1. งานวิจัย ครูมีความจำเป็นต้องเป็นนักวิจัยด้วย งานวิจัยครูมีตั้งแต่ระดับง่าย จนถึงขั้นสลับซับซ้อน เช่น เมื่อครูพบว่านักเรียนในชั้นของตน 2-3 คน ขาดเรียนเป็นประจำ ครูก็พยายามสืบค้นหาสาเหตุของการขาดเรียนนั้นๆ จากเพื่อนนักเรียน จากเพื่อนครูอาจารย์ และจากผู้ปกครอง ด้วยการสอบถามด้วยวาจา การกระทำด้วยวิธีนี้ถือได้ว่าเป็นการวิจัยแบบง่ายๆ แต่เมื่อใดที่ครูต้องการศึกษาว่าการสอนโดยวิธีบรรยายส่วนๆกับการสอนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมอภิปรายกับครูวิธีไหนจะให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่ากัน การจะทราบผลนี้ได้ต้องใช้วิธีการวิจัยที่มีความซับซ้อนขึ้น งานของครูต้องเกี่ยวข้องกับงานที่วิจัยเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการวิจัยในด้านหลักสูตร วิธีการสอน ตลอดจนการแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน

2. งานพัฒนา ภาระที่ครูต้องปฏิบัติที่สำคัญได้แก่ งานพัฒนาเยาวชน การพัฒนาการเมืองการปกครอง และการพัฒนาเศรษฐกิจ

2.1 งานพัฒนาเยาวชน ครูต้องพัฒนาเยาวชนในสิ่งต่อไปนี้

- (1) การให้ความรู้ในวิชาการ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาเล่าเรียนหรือประกอบอาชีพ
- (2) การให้ความรู้สึก โดยการสอนและปลูกฝังให้เยาวชนมีความสำนึกว่าอะไรดี อะไรไม่ดี สิ่งใดควรทำ และสิ่งใดไม่ควรทำ สิ่งเหล่านี้จะต้องควบคู่กับการสอนวิชาความรู้ทั่วไป และ
- (3) การให้ความคิด เป็นการสอนให้รู้จักการคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินการกระทำและเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น

2.2 งานพัฒนาสังคม ครูยังมีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาสังคมอีกด้วย การพัฒนาสังคมของครู สามารถทำได้หลายวิธีเช่น

- (1) ผู้ให้การศึกษาระดับความรู้ทั่วไปแก่ประชาชน อาจจัดขึ้นในการฝึกอบรมระยะสั้น หรือการให้การศึกษาตามหลักสูตรของการศึกษานอกระบบโรงเรียนก็ได้ นอกจากนี้ครูยังสามารถให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ โดยผ่านทางนักเรียนไปสู่ประชาชนในท้องถิ่นได้ด้วย
- (2) เป็นผู้นำหรือริเริ่ม โดยการกระตุ้นให้ประชาชนทั่วไปตื่นตัวในเรื่องอาชีพ การปรับปรุงความเป็นอยู่ในสังคมและวัฒนธรรม จากการที่ครูกระทำตนเป็นแบบอย่างหรือทำให้คุณเกิดผลดี แล้วให้นักเรียนนำวิชาการนั้นๆ ไปเผยแพร่แก่ผู้ปกครองและประชาชนต่อไป
- (3) เป็นผู้ปรับปรุงส่งเสริม โดยครูใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะตัวของครูที่มีอยู่ไปช่วยส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในงานที่ทำอยู่แล้วให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
- (4) เป็นที่ปรึกษา ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทในสังคมและผู้ปกครองจึงเป็นโอกาสของครูที่จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือ ในการทำงานหรือทำมาหากิน การปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ การดูแลสุขภาพอนามัย การปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมและการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นต้น

(5) เป็นผู้ต้นตัว เพื่อให้ประชาชนได้มีความตื่นตัวต่อการประกอบสัมมาอาชีพ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรมและ

(6) เป็นผู้อำนวยการความสะดวกและประสานงานทั้งในระดับอำเภอ จังหวัดและ ส่วนกลางทั้งนี้เพราะครูมีความรู้และประสบการณ์มากกว่าชาวบ้าน จึงเป็นผู้ช่วยเหลือชาวบ้าน ในท้องถิ่นในการติดต่อหน่วยงานต่างๆ

2.3 การพัฒนาการเมืองการปกครอง ระบบการศึกษา ระบบการเมืองการปกครอง มีความสอดคล้องต่อกัน การศึกษาช่วยพัฒนาการเมืองการปกครองของบ้านเมือง ในเวลาเดียวกัน การเมืองการปกครองก็ช่วยพัฒนาการศึกษา ดังนั้นครูจึงมีบทบาทในด้านนี้ด้วยเพราะครูต้องจัด กระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องและส่งเสริมระบบการเมืองการปกครองให้มีความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้า วิธีที่ครูสามารถปฏิบัติได้คือ

(1) การให้ความรู้ ความเข้าใจแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับเรื่อง ระบบการปกครองประเทศ โดยเฉพาะระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(2) การฝึกหัดให้เยาวชนในโรงเรียน นำรูปแบบการปกครองประเทศมาใช้ในการ ดำเนินกิจกรรมบางสิ่งบางอย่างในโรงเรียน เช่น การจัดตั้งสถานักเรียนนักศึกษา การคัดเลือก ผู้นำกลุ่มและการแสดงความคิดเห็นในระบอบประชาธิปไตย เป็นต้น

(3) การเป็นตัวแทนของรัฐ ในการเชิญชวนให้ประชาชนไปใช้สิทธิใช้เสียงใน การเลือกตั้งผู้แทนราษฎรในระดับต่างๆ

(4) การสร้างค่านิยมให้แก่ประชาชน โดยให้ความสำคัญของการสร้างงานใน ระบบพรรคหรือระบบกลุ่ม และ

(5) การแนะนำประชาชนให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้งมากกว่าการนอนหลับ ทับสิทธิ์

2.4 การพัฒนาเศรษฐกิจ ครูสามารถช่วยชาติบ้านเมืองในการพัฒนาเศรษฐกิจได้ หลายวิธีโดยผ่านการทางกระบวนการศึกษา และโดยตัวครูเอง วิธีการที่ครูสามารถช่วยได้ เช่น

(1) การสอนนักเรียนที่ตนรับผิดชอบให้เต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ นักเรียน ได้พัฒนาการในทุกๆด้านตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เมื่อนักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตาม เกณฑ์ที่ตั้งไว้ทำให้ไม่เกิดการสูญเปล่าทางการศึกษาเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการลงทุนเพื่อพัฒนา การศึกษาของรัฐ

(2) การส่งเสริมให้นักเรียนแบ่งเวลาและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด ทั้งที่ต้องไม่ให้กระทบกระเทือนต่อเวลาเรียนของนักเรียน เช่น การทำสวนครัว เลี้ยงสัตว์ ขายของ เป็นต้น

(3) การส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์ร้านค้า ในโรงเรียนอย่างจริงจัง โดยทั้งครูและนักเรียนร่วมมือกันจัดตั้งและดำเนินการให้บังเกิดผลอย่างเต็มที่เพื่อเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตของนักเรียน

(4) การส่งเสริมการออมทรัพย์ของครูและนักเรียน เพื่อสร้างนิสัยในการประหยัดคอดออม หากคนส่วนใหญ่ในชาติมีการประหยัดคอดออม เศรษฐกิจของครอบครัวก็จะดีซึ่งจะส่งผลไปถึงเศรษฐกิจของชาติด้วย

(5) การร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เช่น จากกรมพัฒนาชุมชนเพื่อฝึกอบรมอาชีพใหม่ๆ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

(6) การให้ความรู้และส่งเสริมสุขภาพอนามัยประชาชน โดยทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์รู้จักหลักโภชนาการที่ถูกต้อง การรักษาความสะอาด การวางแผนครอบครัวซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของครอบครัวและของชาติบ้านเมืองและ

(7) การส่งเสริมการผลิตและการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการผลิตเพื่อพัฒนาคุณภาพผลผลิตการเกษตรและผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมต่างๆ ตามวิธีการนี้ ครูอาจารย์สามารถกระทำได้ โดยการค้นคว้าวิจัยตามสาขาที่ได้เล่าเรียนมา ซึ่งปัจจุบันพบว่าครูอาจารย์จำนวนไม่น้อยที่ได้ศึกษาค้นคว้าผลงานใหม่ๆ เช่น การคิดทำเครื่องมือช่วยในการเกษตรการบังคับผลไม้บางชนิดให้ออกผลได้ทั้งปีการปลูกแตงโมโดยไม่มีเมล็ด และการผสมเทียมบางชนิด เป็นต้น

3. งานออกแบบ ครูจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับงานออกแบบ กล่าวคือ ต้องออกแบบกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพื้นฐานความสามารถของนักเรียนและให้สอดคล้องวัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ประกอบการสอนตามระดับต่างๆนอกจากนี้ครูยังต้องออกแบบผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคม และประเทศชาติต้องการอีกด้วย

4. งานการผลิต ครูต้องมีการทดสอบหลายครั้ง เพื่อให้ผลผลิตของครูเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ

5. งานก่อสร้างที่เกี่ยวข้องกับงานครู คืองานก่อสร้างพฤติกรรมของคนให้เป็นไปตามรูปแบบที่ต้องการที่สังคมต้องการ ซึ่งเป็นงานที่มีความลำบาก และใช้เวลามากกว่าการสร้างบ้านเรือนดังที่หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล ได้กล่าวไว้ (ยนต์ ชุ่มจิต 2543, 59)

อันดีกรรรมสนนวมกว้างสร้งขึ้นได้ มีเงินหยบโยนให้ก็เสร็จสรรรพ์
แต่งมจิตใจกว้างนั้นต่างกัน การอบรรมเท่านั้นเป็นปัจฉย

6. งานควบคุมโรงงาน หมายความว่าวิศวกรนั้นรับผิดชอบแต่โรงงานในขณะที่ครูต้องรับผิดชอบต่อโรงเรียน คือ สามารถควบคุมดูแลโรงเรียนให้สะอาดเรียบร้อย ตกแต่งอาคารบริเวณสวยงามมีบรรยากาศน่าอยู่ น่าเรียน นักเรียนในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีสภาพแวดล้อมทั้งทางกายและสังคมดี การจัดการกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนนั้น ก็จะมีประสิทธิภาพส่งผลไปถึงผลผลิต คือนักเรียนต้องมีคุณภาพดีด้วยอย่างแน่นอน

7. งานทดสอบ การทดสอบทำให้ผู้สอนสามารถทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง ในการศึกษาในส่วนมากครูจะเป็นผู้รับผิดชอบในการออกแบบทดสอบและดำเนินการทดสอบเองตามความเหมาะสมแต่บางครั้งก็มีการร่วมกันหลายๆ ฝ่าย หรือมอบให้หน่วยงานกลางผู้รับผิดชอบในการออกข้อสอบ เพื่อวัตถุประสงค์ของผู้เรียนในบางระดับก็ได้

8. งานการขายและการตลาด ครูต้องพยายามโน้มน้าวให้ผู้บริหาร มองเห็นความสำคัญในการเพิ่มอุปกรณ์การเรียนการสอน และมองเห็นความสำคัญของโครงการพัฒนาการเรียนการสอนที่ครูเสนอ ครูจะต้องเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โรงเรียนเปรียบเหมือนบริษัทหรือโรงงานผลิตสินค้า นักเรียนคือสินค้า ส่วนชุมชนเปรียบเสมือนผู้ซื้อหรือลูกค้า การเปรียบเทียบเช่นนี้จะมองเห็นได้ชัดเจนว่าถ้านำเอาสถาบันการศึกษาในระดับสูงบางแห่ง (ทั้งรัฐและเอกชน) มาเปรียบเทียบ กล่าวคือสถาบันใดมีการประชาสัมพันธ์ดีรวมทั้งสินค้าคือผู้เรียนมีคุณภาพดี ปรากฏว่าเป็นที่ต้องการของตลาดมากทำให้บางแห่งมีการจองตัวกันตั้งแต่ผู้เรียนไม่จบหลักสูตร

9. งานบริหาร การบริหารเป็นสิ่งจำเป็นมากเพราะในแต่ละสถาบันการศึกษาจะมีครูอาจารย์และนักเรียนจำนวนมาก หากการบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูอาจารย์ไม่ดี ซึ่งจะมีผลถึงคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียนด้วยปัจจุบันผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งบริหารสถานศึกษาทุกคนต้องผ่านการฝึกอบรมในการทำงานเป็นผู้บริหารในระยะพอสมควร แม้แต่ผู้ที่ตำแหน่งทางการบริหารอยู่แล้วหากต้องการปรับตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมเป็นระยะๆ ด้วยความรู้ด้านการบริหารมิใช่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารเท่านั้น ครูอาจารย์ทุกคนจำเป็นต้องรู้เรื่องนี้เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารระดับต่างๆและครูอาจารย์ และยังเป็นเตรียมตัวครูอาจารย์ที่จะก้าวไปสู่ผู้บริหารต่อไป

10. งานที่ปรึกษา งานของครูทุกระดับชั้นเกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาหารือกับศิษย์และบางครั้งต้องให้คำปรึกษาแก่ประชาชนในชุมชนด้วย โดยเฉพาะการให้คำปรึกษาหารือกับศิษย์นั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะครูอาจารย์ที่ปรึกษาสามารถช่วยให้นักเรียนนักศึกษาสามารถแก้ปัญหาในการเรียนและปัญหาส่วนตัว บทบาทของครูในการให้คำปรึกษาหารือแก่นักเรียน นักศึกษานี้

มีความสำคัญมาก ดังนั้นในสถานศึกษาทุกระดับจึงได้แต่งตั้งครูหรืออาจารย์ที่ปรึกษาและตั้งคณะกรรมการแนะแนวขึ้นเพื่อให้คำปรึกษาหารือแก่นักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ

11. งานการศึกษา งานการศึกษาเป็นงานของครูโดยตรง ครูต้องมีความรับผิดชอบการศึกษาทุกระดับตั้งแต่อนุบาล จนถึงอุดมศึกษา เช่นเดียวกับวิศวกรต้องทำหน้าที่ศึกษาเพื่อผลิตชิ้นงาน และศึกษาประสิทธิภาพของงานชิ้นนั้น

กล่าวได้ว่า ครูเป็นวิศวกรทางสังคม เน้นในการออกแบบประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือเครื่องใช้ในการสร้างคนให้มีคุณภาพ รับผิดชอบในการสร้างคนให้สามารถเป็นคนคุณภาพของสังคม ประเทศชาติ

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542, 10-12) แบ่งประเภทของครูออกเป็น 2 ประเภท โดยใช้เกณฑ์องค์กรวิชาชีพและเกณฑ์จริยธรรมของครู ดังนี้

ประเภทที่ 1 ครูตามเกณฑ์องค์กรวิชาชีพครู (คุรุสภา) ซึ่งแบ่งครูตามต้นสังกัด หรือหน่วยงานผู้จ่ายค่าจ้างเงินเดือน

ประเภทที่ 2 การแบ่งประเภทครูตามจริยธรรมและคุณธรรมครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2534, 25-29) ได้พิจารณาเกี่ยวกับปฏิบัติในการสอน การปฏิบัติและบุคลิกภาพเป็นสำคัญ ได้จำแนกครูไว้ 3 ประเภท โดยพิจารณาจากการปฏิบัติตนดังนี้

1. เปลือกครู ครูประเภทนี้เป็นครูที่ด้อยในด้านคุณธรรมของความเป็นครูอย่างยิ่ง วิญญาณครูน้อยมาก จะทำการสอนไปวันๆ ไม่คำนึงว่าศิษย์ของตนจะเป็นอย่างไรตัวอย่างของพฤติกรรมประเภทเปลือกครู เช่น มาโรงเรียนสายเป็นประจำ งานไม่ทำเอาแต่คุย ทำงานชู้ยตลอดเวลา ชอบดุด่าเด็กไว้เหตุผล งานของตนทำไม่เป็น เข้าจดเขียนกินแต่เหล้า ไม่สร้างเมฆเข้าห้องสอนหนีไปนอนยามเมื่อผลอ พูดเพื่อจ้อกับศิษย์ คัดจรีตเจรจา เจ้านายมาทำเป็นขยัน วันทั้งวันไม่อยู่กับที่ ทำหย่อนยานเป็นพ่อพระ เอาชนะระราน ชอบชุกงานไว้ตลอดบ่นออกจู้ เป็นหนี้เกินตัวชอบมั่วอบายมุข ไม่ขวนขวายหาความรู้เป็นครูไปวันๆ

2. เนื้อครู ครูประเภทนี้เป็นครูที่มีคุณธรรมความเป็นครูสูงกว่าประเภทแรก มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานดีขึ้นกล่าวคือ พยายามทำหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แต่การสอนจะเน้นเฉพาะเนื้อหาตามหลักสูตรเป็นประการสำคัญ ทำการสอนนักเรียนตามหน้าที่ตามที่กำหนด เมื่ออยู่นอกเวลาแล้วไม่สนใจในการอบรมสั่งสอน ศิษย์จะดีจะเลวอย่างไรไม่สนใจอย่างไรก็ตามครูประเภทนี้ยังนับได้ว่า มีความดีมากกว่าครูประเภทเปลือกครู เพราะมีคุณธรรมสูงกว่า ตัวอย่างพฤติกรรมของครูประเภทนี้ เช่น สอนหนังสือตามหลักสูตร มักไม่พูดเรื่องจรรยาถึงเวลามากก็มาได้ถึงเวลากลับก็กลับ ไม่สำคัญคุณนิสัย เรื่องวินัยไม่กล้าเน้น ทำไม่เป็นแต่สอนได้ ใช้วิธีบอกเวลาสอน ไม่เอื้ออาทรศิษย์ ไร้ความคิดสร้างสรรค์ ทำงานทุกวันตามหน้าที่

3. แก่นครู ครูประเภทนี้ เป็นครูที่มีคุณธรรมของความเป็นครูสูง เป็นครูเพราะมีความศรัทธาในวิชาชีพอย่างแท้จริง เมื่อเข้ามาศึกษาเล่าเรียนก็ตั้งใจเล่าเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ เมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปแล้ว ก็ไปประกอบวิชาชีพครูด้วยสำนึกในบทบาทหน้าที่ของครูที่ติดต่อเวลา หากสถาบันวิชาชีพครูต่างๆ มีครูประเภทนี้มาก จะทำให้เกิดมีความก้าวหน้าในทางวิชาชีพ ประเทศชาติจะรุ่งเรือง ตัวอย่างพฤติกรรมของครูประเภท แก่นครู เช่น มาโรงเรียนแต่เช้า กลับถึงเหย้าเมื่อเย็น สอนศิษย์ให้คิดเป็น ทำตัวเช่นที่สอนศิษย์ ไม่ติดสุรา ไม่ขี้ยาติดบุหรี่ มักไม่มีหนี้สิน กินพอดีไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่เพ้อเจ้อินทาให้เวลาสอนเพิ่ม สอนซ่อมเสริมเด็กเรียนช้า มีเมตตากับทุกคน ไม่ชุกชนมัวโลภี๋ย ไม่เป็นเผด็จการพ่น ขยันอบรมศิษย์ เป็นมิตรกับทุกคน คั่นคว้าหาความรู้ กตัญญูกตเวทีย เอื้ออารีมิตรสหาย ไม่แต่งการนำสมัย ทำจิตใจเบิกบาน พุดอ่อนหวานน่าฟัง ยืนหรือนั่งก็คู่ดี ฯลฯ

การพัฒนาคุณธรรมของครู

ความหมายของการพัฒนา

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2523, 30) การพัฒนา (Development) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (directed change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า (planned change) ซึ่งทิศทางที่กำหนดหรือวางแผนไว้นี้ ย่อมจะเป็นไปในลักษณะที่พึงปรารถนาของสมาชิกในสังคมนั้น

ทองคุณ หงส์พันธุ์ (2523, 302; อ้างอิงจาก เฉลียว บุรีภักดี, 2520, 1) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาในเชิงปฏิบัติ หมายถึงการแก้ปัญหาที่ไม่พึงประสงค์เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า (development is the solving of problems and achievement of goals)

ราชบัณฑิตยสถาน (2538, 541) ให้ความหมายไว้ว่า ความเจริญ

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2538, 5) กล่าวว่า การพัฒนา (Development) นำมาซึ่งความก้าวหน้า (progress) และความทันสมัย (modernization)

จากนิยามสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึงการวางแผนเพื่อแก้ปัญหา หรือส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เจริญก้าวหน้าหรือทันสมัย

ความหมายของคุณธรรม

โสเครตีส (Socrates) ได้แนวคิดของนักปราชญ์ ที่ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับความหมาย จากคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรมคือ ความรู้ ซึ่งได้ขยายความไว้ว่า ถ้าบุคคลรับรู้เข้าใจถึงธรรมชาติของความดีจริงๆแล้ว เขาจะไม่พลาดจากการทำความดีแน่ เขาไม่ทำความชั่ว เพราะความไม่รู้นี้ ทำให้เขาต้องทำความชั่ว ซึ่งต่อมาอริสโตเติล ซึ่งเป็นสานุศิษย์ของท่านได้กล่าวแก้ว่า ที่ว่าผู้รู้ย่อมไม่ทำผิดนั้นยังรองรับกันไม่ได้เพราะคนเรายังมีอารมณ์ มีกิเลสอยู่และกล่าวว่าคุณธรรมย่อมเป็นความจริงในตัวเองไม่ขึ้นอยู่กับความรู้หรือความเข้าใจผิด ความเข้าใจถูกของใคร แต่ความรู้ยังมีความสัมพันธ์

กับการกระทำ เพราะการกระทำที่ดีบ้างครั้งต้องอาศัยตนเองและบุคคลอื่นนับว่า เป็นสิ่งจำเป็น อย่างยิ่งที่เราจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องความดี (ซัยวัตน์ อัดพัฒนา, 2541)

เพลโต (Plata) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับคุณธรรมไว้ว่า มนุษย์ทุกคนโดยธรรมชาติแล้ว มักแสวงหาแต่สิ่งที่ดีหรือหาสิ่งต่างๆ ในอันที่จะเพิ่มพูนสิ่งที่มีอยู่เป็นอยู่แล้วให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและ มนุษย์ก็ตกอยู่ในกฎนี้ด้วย เมื่อวิญญานได้บรรลุถึงความสมบูรณ์โดยธรรมชาติแล้ว การปฏิบัติที่ดี ตามหน้าที่ของวิญญานที่เรียกว่า “คุณธรรม” ซึ่งคุณธรรมคือความรู้ คุณธรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ใน บุคคลโดยฉับพลันหรือโดยบังเอิญ มนุษย์ไม่สามารถปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบถ้าหากเขาไม่รู้ว่ากำลังทำ อะไรทำเพื่ออะไรทำอย่างไร คุณธรรมทุกอย่างต้องเกิดขึ้นจากได้ความรู้และก็ไม่ใช้ความรู้ที่เป็น ทฤษฎี หากแต่เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ คุณธรรมที่สำคัญมี 4 ประการ ได้แก่ ความฉลาด (wisdom) ความยุติธรรม (justice) ความกล้าหาญ (courage) และความรู้จักประมาณ (temperance) ซึ่งขยายความได้ดังนี้

1. ความฉลาดหรือปัญญา บุคคลผู้มีความรู้ย่อมกระทำกิจกรรมทุกอย่างด้วยเหตุผล เสมอ หรือ อีกนัยหนึ่งว่า กิจกรรมที่มีเหตุผลย่อมประกอบด้วยคุณธรรม ด้วยเหตุผลนี้ ปัญญาจึงเป็น รากฐานของคุณธรรมทั้งหมด

2. ความยุติธรรม เป็นคุณธรรมทางสังคมที่ได้รวบรวมเอาคุณธรรมอื่นๆ เข้าไว้ด้วยเช่น ความรัก ความกล้าหาญ ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี การทำหน้าที่ การรักษาสัญญา ฯลฯ ความ ฉลาดอย่างเฉียวสามารถทำให้กิจกรรมต่างๆดำเนินไปได้ ความยุติธรรมทำทุกสิ่งทุกอย่างเป็นไป ตามความต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งตัดสินโดยเหตุผล ความกล้าหาญทำให้เรายืนหยัดที่จะทำสิ่งที่ ฉลาดและยุติธรรม ไม่ว่าจะมียุบสรรคใดๆ และรู้จักประมาณ รวมถึงความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่น มาช่วยประสานส่วนต่างๆ ของจิตใจให้กลมกลืนไปกับเหตุผล

3. ความกล้าหาญเป็นคุณธรรมที่สำคัญมากในการดำรงชีวิตของคน ที่จำเป็นใน การป้องกันชีวิตของคนเราให้หลุดพ้นจากสิ่งชั่วร้ายใจ ในความหมายของความกล้านี้ได้ รวมเอา ทั้งความกล้าหาญและความอดทนไว้ด้วย ผู้ที่กล้าหาญเท่านั้นที่ไม่ตกเป็นทาสของสิ่งชั่วร้ายใจที่ทำ ให้เสียคน ผู้ที่กล้าหาญเท่านั้นจะเอาชนะศัตรูและอุปสรรคได้ มนุษย์ต้องการความกล้าหาญที่มี ระดับแตกต่างกัน ตามสถานที่ ตามสถานการณ์ เช่น ทหาร ต้องการความกล้าหาญทางร่างกายใน สถานการณ์สงคราม ครู กับนักการศึกษา อาจต้องใช้ความกล้าหาญในทางศีลธรรมมากกว่า เป็นต้น

4. ความรู้จักประมาณ มีลักษณะคล้ายๆและควบคู่กับความกล้าหาญ ถ้าคนใดมีคุณธรรม ข้อนี้อีกก็มักจะรอดพ้นจากสิ่งที่ย่ำแย่ทั้งหลายได้ ความรู้จักประมาณ หมายถึงการเลี่ยงจากสิ่งชั่วร้าย

กวนใจ จากประสาทสัมผัสหรือความเพิดเพลินทางวุฒิปัญญา ผู้รู้จักประมาณเป็นระเบียบวินัยในตนเอง และตรงข้ามกับคำว่า ขาดความพอดี

ความสำคัญของคุณธรรมครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2534, 207-208) กล่าวว่าครูที่มีคุณธรรมย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ และมีความสำคัญหลายประการดังนี้

1. ด้านตัวครู

1.1 ทำให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ

1.2 ได้รับคำยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไป เป็นที่เคารพเชื่อฟังของศิษย์ และ

1.3 มีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขไร้พยันตรายใดๆ เพราะแวดล้อมด้วยความรักความนับถือจากศิษย์และประชาชนทั่วไป

2. ด้านสถาบันวิชาชีพ

2.1 ทำให้ชื่อเสียงของคณะครูเป็นที่ศรัทธาเลื่อมใส ของปวงชน

2.2 งานอาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้า เพราะครูอาจารย์ทำงานเต็มกำลังความสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ใหม่ๆ และ

2.3 สถาบันการศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มที่ เพราะได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากประชาชนเต็มที่

3. ด้านสังคมและชุมชน

3.1 สมาชิกของสังคมเป็นคนดีมีคุณธรรมสูง รู้จักสิทธิและหน้าที่อย่างถูกต้อง

3.2 สังคมมีสันติสุข เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรม และ

3.3 สังคมได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน

4. ด้านความมั่นคงของชาติ

4.1 สถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีความมั่นคงเพราะประชาชนมีความรักและความเข้าใจเห็นความสำคัญอย่างแท้จริงและ

4.2 ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของชาติมีความมั่นคงถาวร เพราะครูได้รับการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

กฤษณี คำชาย (ประไพ สิทธิเลิศ, 2542, 119; อ้างอิงจาก กฤษณี คำชาย, 2542, สัมภาษณ์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมของครู ไว้ว่า

1. ช่วยให้ครูสามารถแยกแยะความถูกต้องและความไม่ถูกต้องออกจากกันได้

2. ทำให้ครูมีแนวทางของความประพฤติ

3. ทำให้มีความต้านทานที่จะประพฤติมิชอบ

4. เป็นแบบอย่างแก่ศิษย์ และ
5. ก่อให้เกิดการยอมรับนับถือของคนในสังคม

คุณธรรมของครู

งานของครูเกี่ยวข้องกับและซับซ้อนที่สุดกับ “คน” และการสอนเป็นศิลปะที่ยากที่สุดในกระบวนการคิดปะทะมั่วล อีกทั้งเป็นศาสตร์ที่ลึกซึ้งที่สุดในกระบวนการศาสตร์ทั้งหลาย งานของครูจะประสบความสำเร็จเมื่อสามารถทำให้บุคคลได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่ต้องการ ในขณะที่ครูต้องประพฤติตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของเยาวชน และสังคมการที่ครูจะทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ และมีความเพียบพร้อมด้านคุณธรรมความประพฤติ การปฏิบัติงานทั้งหลายเมื่อเกิดข้อบกพร่อง ผิดพลาด ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้นทั้งนั้นหากเป็นการงานในวิชาชีพอื่นๆ เช่น แพทย์ วิศวกร นักกฎหมาย นักบัญชี เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดก็ต้องรับผิดชอบในผลแห่งความเสียหายที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ความผิดพลาดบกพร่องของครูเกิดจากการละเลยและไม่ตั้งใจสอนนั้น ให้ผลในระยะเวลาอันยาวไกลและเสียหายมากมาย และตัวครูเองก็ไม่เข้ามารับผิดชอบต่อความผิดพลาดนั้น แต่ถือว่าเป็นการสร้างกรรมหนักไว้ให้แก่สังคมแล้ว ผู้เป็นครูจึงพึงสังวรและระวังในเรื่องนี้ แม้ว่างานครูจะใช้ระยะเวลายาวนานในการเห็นผล แต่การทำงานของครูจะเป็นเสมือนการโปรยหว่านเมล็ดพันธุ์แห่งปัญญาและความดีลงไว้ในตัวศิษย์แล้วเฝ้าดูแลพุ่มพักด้วยสายใยแห่งสายใยแห่งรักและศรัทธา จนต้นกล้าที่อ่อนแอและเขว้าขี้้นนั้นเติบโตแข็งแรง ผลิดอกออกช่อและผลเป็นคนดีมากมายอยู่เต็มสังคมแต่การที่ครูจะทำงานดังกล่าวนี้เสร็จลงได้ด้วยตัวครูก็ต้องเต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้และคุณธรรมที่จำเป็นสำหรับครูเสียก่อน ซึ่งคุณธรรมของครูนั้น คือ คุณงามความดีของบุคคลที่เป็นครูหรือพฤติกรรมที่ดีของครูที่ปฏิบัติอย่างมีสติ รู้ผิด รู้ชอบ รู้ดี รู้จักวางตัวเหมาะสม (คณาจารย์ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา, 2534, 107) คุณธรรมที่ครูควรใช้เป็นเครื่องประเทืองปัญญา และประคองใจมีดังนี้ (สุจริต เพียรชอบ, 2542, 265-273)

1. ธรรมะซึ่งเป็นวิถีแห่งความสำเร็จ ได้แก่ อิทธิบาทสี่ ธรรมะข้อนี้ประกอบด้วย

1.1 ฉันทะ คือความรัก ครูควรมีความรัก ความพึงพอใจในการสอน รักวิชาที่สอน รักวิชาชีพครู รักศิษย์ รักที่จะเห็นศิษย์มีวิชาความรู้ มีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในชีวิต การสอนและการให้คำปรึกษากับผู้ที่ทำไปด้วยใจรัก ไม่ได้พอใจให้ผ่านไปหรือเสร็จไปเพราะหน้าที่

1.2 **วิริยะ** คือความขยันขันแข็ง ครูที่มีความมานะพยายาม พากเพียรที่จะค้นคว้าหาความรู้แปลกๆ ใหม่ๆ มาสอน ช่วยให้ผู้สอนได้รับความรู้กว้างขวางและลึกซึ้ง ครูขยันจัดทำและเตรียมสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้การสอนประสบผลดีขั้นกิจกรรมต่างๆ ทั้งกิจกรรมในหลักสูตรหรือกิจกรรมนอกหลักสูตร ขยันหมั่นประชุมกับเพื่อนครู เพื่อปรึกษาหารือหรือวางแผนการสอนหรือประสานงานทางด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน หมั่นประชุมปรึกษากับผู้เรียนเพื่อวางจุดมุ่งหมายในการเรียนร่วมกัน หรือประชุมให้คำปรึกษาหารือทั้งเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล

1.3 **จิตตะ** คือ ความใส่ใจ ความใส่ใจในงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานที่ตนสอน ความตั้งใจแน่วแน่ในอันที่จะถ่ายทอดความรู้และปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ศิษย์สำหรับงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกจากการสอน ครูก็พยายามตั้งใจทำอย่างเต็มสติกำลังความสามารถ

1.4 **วิมังสา** คือ การไตร่ตรองใช้เหตุผล ครูควรเป็นผู้ใช้ปัญญาพิจารณาคิดค้นด้วยเหตุผล รู้จักหาวิธีทำงานให้เสร็จรวดเร็ว เมื่อประสบปัญหาใดไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนการสอน ด้านวินัยการปกครอง หรือด้านมนุษยสัมพันธ์ก็จะใช้ปัญญาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ไม่ว่าวาม และนอกจากจะเป็นผู้ที่รู้จักไตร่ตรองใช้เหตุผลด้วยตนเองแล้ว ก็ควรที่จะได้หาทางกระตุ้นให้ศิษย์รู้จักคิด รู้จักไตร่ตรองพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างถี่ถ้วนและมีเหตุผลด้วย

2. **ธรรมะ** อันเป็นสิ่งที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์ยึดเหนี่ยวน้ำใจคนข้อนี้คือ สังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย

2.1 **ทาน** คือการให้ ครูจะเป็นผู้ให้คือให้ความรู้ความคิดแก่ศิษย์ด้วยความเต็มใจ ครูควรเป็นผู้ให้ความรู้และแนวคิดที่ถูกต้องแก่ศิษย์ รวมทั้งวิธีคิด วิธีศึกษาหาความรู้ด้วยเพื่อศิษย์จะได้นำไปใช้ในการศึกษาหาความรู้และดำเนินชีวิตต่อไป นอกจากวิทยากรแล้วอาจให้กำลังใจ ให้ความรักความเมตตา ให้อภัยเมื่อศิษย์หรือบุคคลที่ครูเกี่ยวข้องทำผิดพลาด ให้ปันสิ่งของ เช่น หนังสือ หรือเอกสารต่างๆ อันเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน ในบางกรณีอาจมีนักเรียนที่ยากไร้อยู่ในชั้นขาดอุปกรณ์การเรียน เช่น สมุด หนังสือ ครูควรจัดหาให้ด้วยความเต็มใจ

2.2 **ปิยวาจา** ครูควรเป็นผู้ที่เจรจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ นุ่มนวล จะกล่าวว่า ดักเตือนศิษย์ก็ไม่มู่ทะลุคุดัน ไม่พูดจาบาดหูบาดใจ อันทำให้ผู้หนึ่งผู้ใดต้องเจ็บช้ำใจเพราะคำพูดนั้นขณะที่โกรธไม่พอใจก็ใช้ความอดทน ประหยัดถ้อยคำ และพูดจาให้เหมาะสม การให้คำปรึกษาต่างๆ ก็พูดจากับศิษย์โดยดี

2.3 **อัตถจริยา** ครูควรประพฤติ ปฏิบัติหรือทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ศิษย์และบุคคลอื่น เช่น การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ศิษย์และบุคคลอื่น เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์ทั้งในด้านวิชาการและเรื่องส่วนตัว นอกจากเรื่องการเรียนการสอนแล้วครูก็ควรที่จะบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนที่ครูปฏิบัติอยู่ด้วย เช่น ช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ หรืออาจเป็น

ผู้ริเริ่มหรือเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน เช่น การทำถนน การขุดสระน้ำ การสร้างศาลาประชาคม เป็นต้น

2.4 สมานัตตา ครูควรทำงานเป็นกันเองกับศิษย์ ไม่ถือตัวหรือวางตนสูงเกินไปจนผู้เรียน ไม่กล้าซักถามคำถามหรือแสดงความคิดเห็นกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนก็เช่นเดียวกัน ครูควรเป็นคนที่หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส พูดยาทักทายทำงานกับทุกคนได้อย่างเป็นกันเอง

3. ธรรมะสำหรับผู้ใหญ่ ผู้ที่จะปกครองคนต้องมี พรหมวิหารสี่ ซึ่งได้แก่

3.1 เมตตา ครูควรมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีจิตปรารถนาที่จะให้ศิษย์และบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความสุข ทั้งสุขกาย สุขใจ

3.2 กรุณา เมื่อศิษย์หรือบุคคลต่างๆ ที่ครูเกี่ยวข้องด้วยจะเป็นเพื่อนครูด้วยกันหรือผู้ใดก็ตาม ประสบความเดือดร้อน มีปัญหาต่างๆ ครูก็ควรที่จะพยายามช่วยเหลือให้เขาพ้นทุกข์ เกิดความสุขกายสบายใจหรือเมื่อผู้ใดประสบทุกข์ยากก็รู้สึกสงสาร เห็นอกเห็นใจและพยายามหาทางช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ยากนั้นๆ

3.3 มุทิตา ครูที่ตื่นั้นเมื่อศิษย์หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยประสบความสำเร็จ ครูก็พลอยยินดีเกิดความปีติไปด้วย

3.4 อุเบกขา คือความวางเฉย ครูที่คิดรวางตนเป็นกลาง วางเฉย ไม่เอนเอียงไม่รักไม่ลำเอียงหรือมีอคติต่อนักเรียนคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ ครูควรมีความปรารถนาต่อศิษย์ทุกคนโดยเสมอภาคกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

4. ธรรมะที่ทำให้คนงาม ได้แก่ ขันติ และ โสรจจะ

4.1 ขันติคือความอดทน อดกลั้น งานครูเป็นงานที่หนักพอสมควร ครูต้องเตรียมการสอน ทั้งการสอน การตรวจงานและการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ดูแลชั้นเรียนและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งอบรมปมนิสัยผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรม ในการสอนนั้นบางครั้งผลการสอนหรือพฤติกรรมที่แสดงออก อาจไม่ได้ดังใจครูปรารถนา หรือตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ อาจมีผู้ไม่สนใจ พุคคุยขณะเรียน พาออกนอกเรื่องหรือรบกวนชั้นเรียน ครูอาจเกิดความไม่พอใจ ผู้เรียนบางคนอาจเรียนช้า เรียนไม่ทันเพื่อนๆ ครูก็ต้องใช้ความอดทนพยายามพลิกแพลงวิธีสอน จัดกิจกรรมสอนพิเศษหรือทบทวน จนกว่าผู้เรียนจะเข้าใจนอกจากผู้เรียนแล้ว ครูจะต้องติดต่อกับบุคคลฝ่ายต่างๆ ที่อยู่ในชุมชนนั้นด้วย โดยเฉพาะผู้ปกครองนั้น จะเป็นบุคคลที่ครูต้องติดต่ออยู่เสมอ การติดต่อสื่อสารและการปรึกษาหารือกับผู้ปกครอง เพื่อขอความร่วมมือในการแก้ปัญหาเด็ก เป็นภารกิจที่จะต้องการความอดทนอย่างมาก

4.2 โสรจจะ คือ ความสงบเสถียร ครูควรเป็นผู้สำรวมทั้งกายวาจา ใจ มีกิริยามารยาทเรียบร้อยเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก

ธรรมทั้งสองประการนี้ เป็นธรรมที่ทำให้งามทั้งกาย วาจา ใจ ทำให้ครูผู้ยึดถือธรรมนี้ประพฤติงามด้วยความประพฤติและอัธยาศัย มีดวงหน้าอímเอิบ เบิกบานอยู่เสมอเป็นที่น่านับถือของคนทั่วไป

5. ธรรมะที่เป็นโลกบาล หรือธรรมะที่คุ้มครองโลก ได้แก่ หิริและ โอตตปปะ

5.1 หิริ หมายถึง ความละอายแก่ใจ ครูควรมีความละอายแก่ใจ เมื่อกระทำผิดกระทำชั่วหรือกระทำบาป โดยปกติมนุษย์เราเมื่อเกิดความละอายแก่ใจในสิ่งใดที่มักจะไม่กระทำในสิ่งนั้น เช่น ถ้าครูละอายที่จะ โกงเวลาของนักเรียน โดยไม่สอนหรือเข้าสอนสาย ครูก็จะไม่ขมขื่นสอนด้วยความตั้งใจ หรือเมื่อเกิดความละอายในการน้อราษฎ์บังหลวง ครูก็จะไม่ทำสิ่งนั้น ดังนั้นโอกาสที่จะมีการน้อราษฎ์บังหลวงก็ไม่เกิดขึ้น เป็นต้น

5.2 โอตตปปะ หมายถึง ความเกรงในการกระทำชั่ว การทำความผิดการทำความบาป ถ้าครูเกิดความเชื่อและความเข้าใจว่า การทำความช่วยเหลือจะนำผลชั้วมาให้ ทำช่วยเหลือได้ชั้ว ครูก็จะละเว้นและพยายามทำความดี นอกจากนั้นยังถ่ายทอดเรื่องผลกรรมให้ศิษย์เข้าใจ ศิษย์ก็จะได้ปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกที่ควรอีกด้วย

6. ธรรมที่เป็นของฆราวาสหรือบุคคลทั่วไปสี่ประการที่เรียกว่าการวาทธรรมนั้นเป็นธรรมที่ช่วยให้การปกครองเป็นไปด้วยดี ครูต้องปกครองชั้นเรียน ปกครองเด็กในความดูแลและปกครองคนที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของครู ฆราวาสธรรมจะช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการทำงานด้านวินัยและการปกครองชั้นเรียน ฆราวาสธรรมประกอบด้วย

6.1 สัจจะคือความซื่อสัตย์ต่อกัน ครูควรเป็นผู้ที่มีความจริงใจต่อศิษย์ เพื่อนครูด้วยกันและบุคคลอื่นๆ เมื่อสัญญากับผู้ใดเรื่องใดรักษาคำมั่นสัญญานั้น

6.2 ทมะ คือ ความข่มใจ ในการทำงานของครูอาจเกิดความโกรธ ความคิดฟุ้งซ่านหรือความกระวนกระวายใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การรู้จักข่มใจจะเป็นทางที่ช่วยคุ้มครองให้ครูมีความสุข มีจิตใจแจ่มใสเบิกบาน สามารถทำงานได้ดี และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขในเรื่องระเบียบวินัยในชั้นเรียนนั้น บางครั้งครูอาจประสบความสำเร็จเพราะนักเรียนไม่สามารถประพฤติปฏิบัติตนได้ ดังใจที่ครูปรารถนา ครูอาจเกิดความละอายใจ ครูควรรู้จักข่มใจและบังคับใจตนเองให้ได้

6.3 ขันติ คือ ความอดทน ครูต้องอดทนต่อการทำงานหนัก การทำงานร่วมกับผู้อื่น อดทนต่อคำพูดของบุคคลหลายฝ่าย ความอดทนจะช่วยให้ครูทำงานต่างๆ อย่างได้ผลดี

6.4 จาคะ คือการสละให้ปันสิ่งของของต่างๆ ของตนแก่คนที่ควรให้ปันก็จะเกิดความพอใจเกิดความยินดีและเกิดความสุข

ชมราวาธรรมทั้งสี่ข้อที่ได้กล่าวมาแล้ว นอกจากจะช่วยในการปกครอง การติดต่อ
สังสรรค์ของคนแล้ว จะช่วยให้ผู้ยึดถือปฏิบัติเป็นคนซื่อสัตย์ อุดมคติเสียสละ เป็นคนที่มีน้ำใจดี
น่าคบหาสมาคมด้วย

7. ธรรมสำหรับคนดีหรือสัปบุรุษธรรมเจ็ดประการการที่ครูสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม
ได้อย่างปลอดภัยและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุขนั้น ต้องมีหลักธรรมเป็นเครื่องยึดถือและ
ปฏิบัติ และควรได้พิจารณาตนเองตามหลักเจ็ดประการคือ

- | | |
|--------------------|--------------------------------|
| 1. ฐัมมัญญตา | ความเป็นผู้รู้จักธรรม คือ เหตุ |
| 2. อัตถัญญตา | ความเป็นผู้รู้จักอรรถ คือ ผล |
| 3. อุตถัญญตา | ความเป็นผู้รู้จักตน |
| 4. มัตถัญญตา | ความเป็นผู้รู้จักประมาณ |
| 5. กาลัญญตา | ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา |
| 6. ปริสัจญตา | ความเป็นผู้รู้จักประชุมชน |
| 7. ปุคคลปโรปรัญญตา | ความเป็นผู้รู้จักเลือกคบบุคคล |

7.1 ความเป็นผู้รู้จักเหตุ (ฐัมมัญญตา) ครูควรเป็นผู้ที่รู้จักพิจารณาว่าเมื่อเห็นอะไร
เกิดขึ้นก็สามารถ ที่จะพิจารณาให้เห็นว่าผลที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไร ถ้ากล่าวให้ชัดเจนก็คือสามารถ
พิจารณาอันเนื่องมาแต่เหตุได้ เช่น นักเรียนหนีเรียนเหตุที่หนีเรียนเพราะไม่ทำการบ้าน กล่าวครุติ
ยิ่งหนีมากเท่าไรก็ยิ่งไม่เข้าใจบทเรียนมากขึ้นเท่านั้น ผลก็คือสอบตก คนที่อยากจนก็มาจากสาเหตุ
หลายประการ แต่เหตุหนึ่งที่สำคัญคือความเกียจคร้าน ให้มันคงสืบไปถ้าครูเป็นผู้รู้จักเหตุก็ย่อม
พิจารณาเรื่องต่างๆ ได้ว่า เรื่องที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากเหตุใดและครูจะประสบความสำเร็จในการทำงาน

7.2 ความเป็นผู้รู้จักผล (อัตถัญญตา) ครูควรเป็นผู้ที่รู้จักพิจารณาผลที่เกิดขึ้นอย่าง
ฉลาด โดยไม่มีความลำเอียง เช่น การที่เห็นผู้อื่นมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข ก็เพราะมีความขยัน
ขันแข็ง หมั่นเพียร รู้จักเก็บหอมรอบริบรู้จักปฏิบัติตนตามหน้าที่รู้จักแสวงหาผลประโยชน์ในทางที่
ชอบสิ่งเหล่านี้เป็นผลให้คนร่ำรวยมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข ความเป็นผู้รู้จักผล จะช่วยให้คนรู้จัก
ปรับปรุงตนเอง รู้จักปรับปรุงวิธีสอน และรู้จักปรับตนให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

7.3 ความเป็นผู้รู้จักตน (อุตถัญญตา) ความรู้จักตนเองว่าเป็นใครมาจาก ไหนมีความ
สามารถมากน้อยเพียงใด ในฐานะครู ควรทราบว่าเป็นใครและควรทำหน้าที่อย่างไรบ้างจึงจะทำ
หน้าที่ของครูได้อย่างสมบูรณ์ได้ผลดี

7.4 ความเป็นผู้รู้จักประมาณ (มัตถัญญตา) การรู้ประมาณนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ
มนุษย์อย่างยิ่งครูควรรู้จักประมาณในการใช้จ่ายใช้สอยในการดำรงชีวิต ถ้ารู้จักวางแผนการใช้จ่าย
ได้ดี ก็จะไม่เกิดปัญหาด้านการเงิน รู้จักประมาณในกำลังร่างกายไม่ทำงานหนักหักโหมจนเกินไป

เพราะอาจเจ็บป่วยเป็นอุปสรรคในการทำงานได้ การรู้จักประมาณในการมอบหมายงานให้นักเรียนทำเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะถ้าให้งานมากเกินไปนักเรียนอาจเกิดความเบื่อหน่ายทอดยหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อวิชานั้น การรู้จักประมาณจึงเป็นเครื่องช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการทำงานและการดำเนินชีวิตในทุกกรณี

7.5 ความเป็นผู้รู้จักกาล (กาลัญญุตตา) ครูควรเป็นผู้รู้จักกาล รู้ว่าเวลาใดเหมาะสมที่จะทำสิ่งใด จังหวะเวลาใดควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างใดช่วงเวลาใดควรกล่าวติชมหรือว่ากล่าวตักเตือนผู้เรียน เป็นต้น

7.6 ความรู้จักชุมชน (ปริสัจญุตตา) ครูต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่ายทั้งนักเรียน เพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองของนักเรียน และบุคคลต่างๆ ในชุมชนครูจะต้องรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับลักษณะของชุมชนนั้นๆ จะสามารถทำงานร่วมกับบุคคลทุกฝ่ายได้ดี

7.7 ความเป็นผู้รู้จักบุคคล (บุคคลปริปริญญุตตา) ครูจะต้องรู้จักศึกษาคน รู้ธรรมชาติของคนรู้จักมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน เมื่อจะทำงานร่วมกับบุคคลใดก็รู้จักความรู้ความสามารถของเขา นอกจากนั้นครูควรเป็นคนช่างสังเกต การสังเกตท่าทางและพฤติกรรมของนักเรียนและบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยจะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ดังกล่าวที่ว่า การเลือกคนได้ถูกต้องก็เท่ากับว่าสามารถทำงานนั้นเสร็จไปครึ่งหนึ่งแล้ว

แนวทางการพัฒนาคุณธรรมของครู

สำนักงานเขาราชการคุรุสภา (2534, 6-9) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณธรรมของครูไว้ 9 ประการดังนี้

1. การพัฒนาคุณธรรมตามแนวทางของคุรุสภา

1.1 ความเมตตา กรุณา พฤติกรรมหลัก คือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและสังคม มีความสนใจห่วงใยในการเรียน แลความประพฤติของนักเรียน ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้คือ ไม่นิ่งดูตายและเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น ตามกำลังความสามารถ ให้ความรักความเอาใจใส่ช่วยเหลือดูแลเด็กให้ได้รับความสุขและพึงทุกข์ เป็นกันเองกับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีความรู้สึกที่เปิดเผยเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พักพิงของนักเรียนได้

1.2 ความยุติธรรม พฤติกรรมหลัก คือ มีความเป็นธรรมต่อนักเรียนและมีความเป็นกลาง ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้คือ เอาใจใส่และปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคและไม่ลำเอียง ตัดสินปัญหาของนักเรียนด้วยความเป็นธรรม ยินดีช่วยเหลือนักเรียน ผู้ร่วมงานและผู้บริหาร โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

1.3 ความรับผิดชอบ พฤติกรรมหลักคือ มุ่งมั่นในผลงานใช้เวลาอย่างมีคุณค่าและปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้คือ มีวิธีการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

วางแผนการใช้เวลาอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานได้ทันเวลา ใช้เวลาคุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ
วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ปฏิบัติงานตามแบบได้เสร็จและมีประสิทธิภาพ มีความ
รอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ทุกด้าน ปฏิบัติหน้าที่ทุกด้านได้ครบตามความสามารถและ
ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

1.4 ความมีวินัย พฤติกรรมหลักคือ วินัยในตนเอง และปฏิบัติตามกฎระเบียบ
ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้คือ การควบคุมตัวเองให้สามารถทำงานอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
มีวิธีการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานและสถานศึกษา
ปฏิบัติหน้าที่การงานเป็นไปตามขั้นตอน

1.5 ความขยัน พฤติกรรมหลักคือ มีความตั้งใจและมีความพยายาม ส่วนพฤติกรรม
บ่งชี้ คือ กระตือรือร้นและปฏิบัติงานเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดยถออุปสรรคใน
การทำงานและมีความพยายามที่จะสอนเด็กให้บรรลุจุดหมาย

1.6 ความอดทน พฤติกรรมหลักคืออดทนเมื่อเกิดอุปสรรคและมีความสามารถในการ
การควบคุมอารมณ์ ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้คือ ปฏิบัติงานโดยที่ไม่ทิ้งขว้างกลางคันไม่โกรธง่าย
และสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และอดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์

1.7 ความประหยัด พฤติกรรมหลักคือ รู้จักประหยัดและออมและใช้ของให้คุ้มค่า
ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้คือ ช่วยรักษาและใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัด รู้จักเก็บออมทรัพย์เพื่อ
ความมั่นคงของฐานะ และรู้จักใช้ และเก็บรักษาอย่างถูกวิธี

1.8 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู พฤติกรรมหลักคือ เห็นความสำคัญของ
วิชาชีพครู และรักษาชื่อเสียงวิชาชีพครู ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้คือ สนับสนุนการดำเนินงานของ
องค์กรวิชาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรมวิชาชีพครู ร่วมมือและส่งเสริมให้มีการพัฒนามาตรฐานของ
วิชาชีพครู ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาความ
สามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน ปกป้องและสร้างความเข้าใจอันดีต่อสังคม
เกี่ยวกับวิชาชีพครู

1.9 ความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตพฤติกรรมหลักคือ
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและมีเหตุผล ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้คือ เปิดโอกาสสำหรับผู้อื่นรับฟัง
ความคิดเห็นสำหรับผู้อื่น ยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประ โยชน์ส่วนรวม
เป็นหลักและใช้หลักการและเหตุผล ตัดสินใจและแก้ปัญหา

2. การพัฒนาครู โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของเบนดูรา (Bandura) การพัฒนา
คุณธรรมของครูโดยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของเบนดูรา (Bandura)
ซึ่งชัยพร วิชชาวุธ (2542, 182-196; อ้างอิงจาก Bandura, 1997, 22-27) ได้กล่าวว่ ทฤษฎีการเรียนรู้

ทางสังคมของเบนคูรานี้มีความสมบูรณ์มากที่สุดโดยอาศัยการคิดจากนักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีวิเคราะห์ซึ่งเบนคูราสรุปไว้ว่า

2.1 สิ่งที่มนุษย์เรียนรู้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆที่มนุษย์จะเรียนรู้ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ พฤติกรรมกับผลที่เกิดจากพฤติกรรมความรู้ที่มนุษย์เรียนรู้เหล่านี้กลายเป็นความเชื่อที่มีเหตุผลในการควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ เมื่อมนุษย์เรียนรู้ว่าเหตุการณ์ใดเกิดตามเหตุการณ์ใด ผลเป็นอย่างไร เมื่อประสบเหตุการณ์หนึ่งมนุษย์ก็มีความคาดหวัง (Expectancy) เกี่ยวกับเหตุการณ์หนึ่งได้ ทำให้เกิดความดีใจความวิตกกังวลและความกลัวขึ้นล่วงหน้า ในทำนองเดียวกันเมื่อเรียนรู้เงื่อนไขความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลการกระทำมนุษย์ก็สามารถคาดหวังเกี่ยวกับผลการกระทำได้ เมื่อทำพฤติกรรมหนึ่งได้ ตั้งความคาดหวังไว้อย่างหนึ่งทำให้มนุษย์ตัดสินใจทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้นๆ ได้เพื่อให้เกิดผลตามที่ตนปรารถนา สิ่งที่เรียนรู้ในทฤษฎีของเบนคูราจึงเป็นความรู้และความเข้าใจว่าอะไรสัมพันธ์กับอะไร และเกิดเป็นผลของการสังเกตของผู้เรียนรู้

2.2 การเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนหนึ่งเป็นประสบการณ์ตรง (Direct experience) ของตน เช่น จากการประสบเหตุการณ์ต่างๆ ด้วยตนเองหรือจากการประสบผลที่เกิดจากการกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองแต่เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตนเองนี้มีข้อจำกัดมากทีเดียว เนื่องจากสิ่งที่เรียนรู้มากเกินไปเวลาและโอกาสของผู้เรียนแต่ละคนจะอำนวย มนุษย์สามารถสังเกตประกอบพฤติกรรมของผู้อื่นและผลกรรมที่เกิดกับผู้อื่น จึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่มนุษย์เรียนรู้ซึ่งการเรียนรู้ด้วยการสังเกต (Observational learning) มีความสำคัญมากในการกำหนดพฤติกรรมและการกำหนดความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ผู้ที่ช่างสังเกตและช่างคิดจะมีโอกาสเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าและลึกซึ้งกว่า ผู้ที่ไม่ชอบสังเกต และไม่ชอบคิด ในขณะเดียวกันผู้เรียนที่ประสบตัวแบบที่แตกต่างกัน จะเกิดผลการเรียนรู้ที่แตกต่างกันอีกด้วย

2.3 ความเชื่อ ผลของการเรียนรู้อยู่ในความเชื่อว่าจะอะไรสัมพันธ์กับอะไรอย่างไร ความเชื่อว่าจะสัมพันธ์กับอะไร ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เป็นเพราะความสามารถในการสังเกตและในการคิดของมนุษย์ยังมีข้อบกพร่องอยู่มาก และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลกรรมที่เกิดขึ้นจริงก็มีความซับซ้อน นอกจากนี้ยังมีความเชื่ออีกหลายอย่างที่เกิดจากคำบอกเล่าของผู้อื่น โดยเฉพาะคำบอกเล่าที่โน้มน้าวใจและมีความน่าเชื่อถือสูง คำบอกเล่าเหล่านี้จำนวนไม่น้อยทดสอบกับสภาพความเป็นจริงไม่ได้ คำสอนทางศาสนาส่วนใหญ่อยู่ในประเภทนี้ ความเชื่อของมนุษย์มีอำนาจในการกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ จะเห็นได้จากตัวอย่าง การยอมอดทนต่อความทุกข์ยากลำบากด้วยความเชื่อว่าจะทำให้มีความสุขในอนาคต การยอมตายเพื่อชีวิตที่ดีกว่าในภพต่อไป ฯลฯ เป็นต้น

2.4 การควบคุมพฤติกรรมด้วยความคิด (Cognitive control) มนุษย์มีความคิดและสามารถใช้สัญลักษณ์แทนสิ่งต่างๆที่ตนเรียนรู้ ดังนั้นมนุษย์จึงสามารถที่จะนำสัญลักษณ์ต่างๆเหล่านี้มาใช้ไตร่ตรอง ทำให้สามารถมองเห็นวิธีการที่จะหลีกเลี่ยงผลกระทบที่เลวร้ายต่างๆ มนุษย์สามารถคิดในเชิงประเมินว่าพฤติกรรมหนึ่งๆ จะทำให้เกิดผลกระทบอะไรบ้าง และผลกระทบต่างๆ มีความน่าปรารถนามากน้อยเพียงใด การคิดในการประเมินเช่นนี้นำไปสู่การตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง และนำไปสู่การบังคับตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตามที่ตนตั้งใจไว้

2.5 คุณธรรม หมายถึง กฎ (Rule) สำหรับการประเมินพฤติกรรมนี้มีลักษณะไม่แตกต่างจากกฎทางภาษาที่เรียกกันว่าไวยากรณ์ กฎเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมถือว่าการตัดสินใจทางคุณธรรมเป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับความถูกต้องของการกระทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่แต่ละคนคิดว่าเกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์ที่อาจเข้ามาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจนี้มีจำนวนมากเช่น คำหนึ่งถึงลักษณะของผู้กระทำว่าเป็นอย่างไร เป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ มีสติดีเพียงใด คำหนึ่งถึงลักษณะของพฤติกรรมและผลที่ตามมาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวว่าเป็นอย่างไร คำหนึ่งถึงสภาพแวดล้อมของการกระทำนั้นๆว่าเป็นอย่างไรคำหนึ่งถึงความรู้สึกของผู้กระทำว่าได้สำนึกผิดหรือยัง ถึงจำนวนบุคคลและประเภทบุคคลต่างๆ ที่ได้รับผลกระทบกระเทือนจากการกระทำ และคำหนึ่งถึงปัจจัยอื่นๆ อีกเป็นจำนวนมาก กฎเกณฑ์การตัดสินใจเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ ทั้งที่เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรง การเรียนรู้ด้วยการสังเกตและการเรียนรู้จากคำบอกของบุคคลอื่นๆ ในสังคม ประสบการณ์ทั้งทางตรงทางอ้อมที่ได้รับให้คนเราเกิดความเข้าใจว่าการตัดสินใจพฤติกรรมหนึ่งๆ ต้องคำนึงถึงเกณฑ์อะไรบ้าง และจะให้คำนำหนักแก่เกณฑ์เหล่านี้ อย่างไรพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมมีแตกต่างกันมากมาย ดังนั้นในการตัดสินใจความถูกต้องของพฤติกรรมต่างๆ จึงใช้เกณฑ์ที่แตกต่างกัน เนื่องจากความสามารถในการคิดและประสบการณ์ยังจำกัดอยู่มาก ดังนั้นการตัดสินใจทางจริยธรรมจึงจำกัดในเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งเพียงเกณฑ์เดียว และมักเป็นเกณฑ์ที่มีความเป็นรูปธรรมที่เข้าใจง่าย ๆ เช่น เด็กเมื่อเติบโตขึ้นสามารถคิดได้ดีขึ้นและมีประสบการณ์มากขึ้นก็สามารถเรียนรู้เกณฑ์การตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น สามารถเรียนรู้เกณฑ์การตัดสินใจเพิ่มมากขึ้นซับซ้อนมากขึ้น และสามารถที่จะนำเกณฑ์ต่างๆ เหล่านี้มาพิจารณาตัดสินใจพร้อมๆ กัน

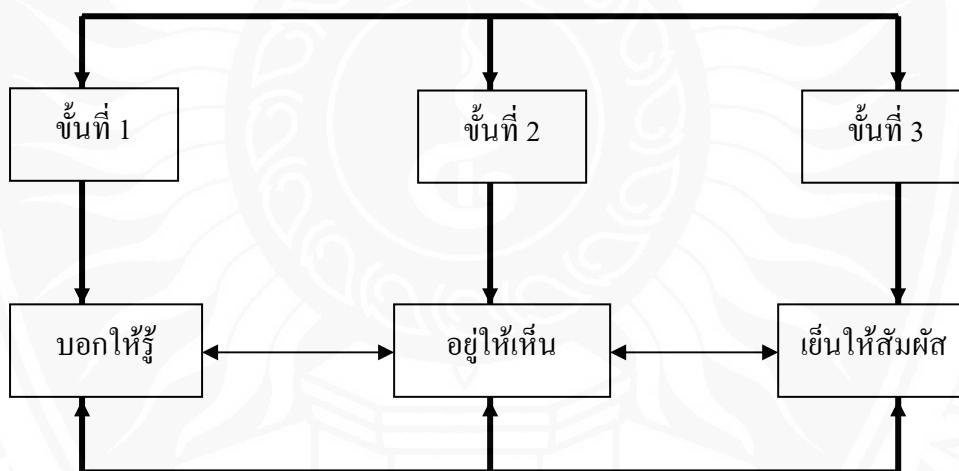
2.6 การบังคับตนเอง (Self regulation) การเรียนรู้กฎเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมไม่เพียงแต่ทำให้มนุษย์สามารถประเมินพฤติกรรมของผู้อื่นและปฏิกิริยาต่างๆ ทั้งที่เป็นการยอมรับและการปฏิเสธ มนุษย์ยังใช้กฎเกณฑ์เหล่านี้ในการประเมินพฤติกรรมของตนเองและมีปฏิกิริยาต่อตนเองทั้งในเชิงบวกและลบ ตัวอย่างปฏิกิริยาในเชิงบวก ได้แก่

ความปิติเมื่อสามารถทำตามมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ ความชื่นชมในตนเองและความภูมิใจตนเอง ตลอดจนการให้รางวัลแก่ตนเอง ฯลฯ ตัวอย่างปฏิกิริยาในเชิงลบเช่น ความเสียใจ ความละอย การประนามตนเอง และการลงโทษตนเอง ฯลฯ ปฏิกิริยาต่อตนเองนี้ จึงเป็นผลกรรมที่บุคคล บันดาลให้กับตนเองและมีผลในการบังคับตนเองให้กระทำในสิ่งที่จะนำไปสู่ปฏิกิริยาทางบวกและ เลี่ยงการกระทำที่จะนำไปสู่ปฏิกิริยาทางลบ การบังคับตนเองจำเป็นต้องมีมาตรฐานการประพฤติ ปฏิบัติ และการประเมินประพฤติปฏิบัติต้องประกอบทั้ง 2 ประการของการบังคับตนเองนี้เกิดจาก การเรียนรู้ทั้ง โดยทางตรงและ โดยการสังเกต ตัวอย่างผู้ใหญ่แสดงตัวอย่างตั้งมาตรฐานของ การปฏิบัติงานไว้สูงจะแสดงความพึงพอใจในตนเองเมื่อสามารถทำตามมาตรฐานที่ตั้งไว้เท่านั้น ก็จะมีผลให้เด็กได้เห็นแบบอย่าง และถ้าผู้ใหญ่มีเงื่อนไขที่จะให้แรงเสริมแก่เด็กเกิดการเรียนรู้ ที่บังคับตนเองด้วยการตั้งมาตรฐานที่ค่อนข้างสูงให้กับตนเอง บังคับตนเองด้วยการประเมิน พฤติกรรมตนเองและบังคับตนเองด้วยความรู้สึกมีปฏิกิริยาต่อตนเอง ผลการวิจัยเกี่ยวกับตัวแบบ ที่มีพฤติกรรม บังคับตนเองให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ตัวแบบที่ไม่เข้มงวดกับตนเองไม่อาจสอนให้คน อื่นมีความเข้มงวด ตัวแบบที่สอนผู้อื่นแต่ตนเองไม่ทำหรือทำในสิ่งที่ตรงข้ามกับสอนก็ไม่ทำให้ ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมตามที่ตนสอน ตัวแบบที่มีความแตกต่างจากผู้เรียนถือว่าเป็นกรณียกเว้นก็จะ ไม่มีผลต่อผู้เรียน

การพัฒนาคุณธรรมของครูโดยอาศัยคุณธรรมเพียงตัวเดียว

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2535, 52-55) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาคุณธรรม สำหรับครูไว้ว่า การสร้างคุณธรรมขึ้นกับบุคคลใดนั้นอาจใช้เพียงคุณธรรมตัวเดียว ย่อมให้บุคคล นั้นพัฒนาคุณธรรมตัวอื่นตามมา กล่าวคือ คุณธรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาให้เกิดขึ้นกับครูหากจะ ส่งเสริมกันเป็นข้อๆ ย่อมจะไม่สัมพันธ์กับปัญหาและการปฏิบัติอาจจะไม่ถูกต้อง ซึ่งวิธีการกระทำ ซึ่งยึดธรรมชาติ เพราะชีวิตมนุษย์เกิดจากองค์ประกอบที่ควรทำเพียงเพื่อความสะดวก การเข้าใจ องค์ความรู้จึงต้องรู้จักองค์ประกอบทั้งหลายว่ามีอะไรบ้าง จะทำให้มองเห็นองค์ประกอบเหล่านั้นที่ โยงสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดคุณธรรมด้านฉันทะ ความรัก งานตัวเดียว เมื่อทำงานอะไรก็มีความรักในงานนั้นมีความขากทำงานซึ่งคุณธรรมที่ตามมาก็คือ วิริยะ คือความขยันหมั่นเพียร นอกจากความขยัน ความมีระเบียบวินัยจะตามมา มีระเบียบวินัย เพราะว่าการงานนั้นมีระเบียบมีขั้นตอนเมื่อทำงานแล้วการงานจะฝึกให้มีระเบียบวินัยไปเอง ระเบียบวินัยจะเกิดขึ้นและในที่สุดความอดทนก็จะตามมาด้วย เพราะขั้นตอนของการทำงานนั้นจะ ฝึก เมื่อทำขั้นนี้เสร็จแล้ว จะต้องรอถึงขั้นต่อไปจึงจะทำอย่างนั้นได้ผลสำเร็จ จึงเป็นการฝึกความ อดทนไปด้วยพร้อมในตัวเลยจะเห็น ได้ว่าการมีคุณธรรมเพียงตัวเดียวช่วยให้เกิดการรู้จักขั้นตอน ของงาน ความฉลาดชัดเจนในการจัดการและการตรงต่อเวลาก็ตามมาด้วย บางทีมาก่อนเวลาด้วย

ซ้ำเพราะรักงาน อยากจะทำงานทำให้มีความกระตือรือร้นตั้งหน้าตั้งตาอยจะทำงานจะยิ่งกว่าตรงเวลาเสียอีก จะทำให้กินเวลาด้วยซ้ำ แม้แต่จิตใจก็จะมีความสุขยว้างแฉ่ง ไม่ขัด ไม่จีน ไม่ฝืนใจ ทำสมาธิก็เกิดจิตใจมั่นคงเข้มแข็ง สงบอยู่กับงานมีความแน่วแน่มาน่าฟังซ่าน เป็นอันว่า สมาธิเกิดขึ้นเพราะความรักงาน แล้วทำงานไปเพราะความรักงานนั้น มีความสุขอยู่กับงานไม่วุ่นวายอยู่กับเรื่องอื่นๆ อารมณ์ที่เข้ามากระทบกระเทือนก็ไม่คำนึงมากนัก มีสุขภาพจิตดี แม้แต่เรื่องปัญหาจิตใจก็สร้างชา พลอยดีขึ้นมาหมด เป็นอันว่าถ้าจับจุดอันเดียวได้ถูกแล้วฝึกในเรื่องนั้นขึ้น ตัวอื่นก็พวงมาด้วย คือหาตัวนำหรือแกนของจริยธรรมในเรื่องนั้นๆ ให้ได้ แล้วใช้ตัวนั้นในการฝึกให้จริยธรรมข้ออื่นพวงมาด้วยกัน ข้อสำคัญคือจะต้องจับให้ถูกนั่นเอง เช่นเดียวกับพระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ) (ชินศักดิ์ อัครบวร, 2543, 100-102) ได้กล่าวว่า การสอนคุณธรรมนั้นทุกศาสนา มีเหมือนๆ กัน คือ การสอนให้รู้ข้อความหรือหลักปฏิบัติที่พึงประสงค์ผู้สอนต้องประพฤติปฏิบัติตามที่สอนด้วยแล้วฝึกให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งพระเทพวิสุทธิเมธี ได้ให้แนวทางในการพัฒนา คุณธรรม มีขั้นตอนดังภาพ



ภาพที่ 2 แสดงแนวทางพัฒนาคุณธรรมครู

ที่มา: ชินศักดิ์ อัครบวร (2543, 101)

จากแผนภูมินี้ นำมาอธิบายการพัฒนาคุณธรรมของครูได้ดังนี้คือ

ขั้นที่ 1 บอกให้รู้ เป็นขั้นตอนให้ความรู้เรื่องคุณธรรมนั้นๆ ในการพัฒนาตนเองโดยการให้ครูได้รู้หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตามคุณธรรมนั้นๆ เพื่อความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติที่ถูกต้อง เช่น

(1) การให้ความกระจ่างและความชัดเจนในเรื่องคุณธรรมนั้นๆ เพื่อให้มีความเข้าใจถ่องแท้ในคุณธรรมนั้นๆ

(2) การใช้กิจกรรมต่างๆ เพื่อช่วยให้ได้ความรู้และเรียนรู้ในคุณธรรมนั้นๆ อย่างมีความสุขและกล้านำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

(3) การบอกลักษณะพฤติกรรมตามคุณธรรมต่างๆอย่างมีเหตุผล จะช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจถูกต้องว่าจะปฏิบัติอย่างไร

ขั้นที่ 2 อยู่ให้เห็นเป็นการปฏิบัติตนให้เป็นเชิงอย่าง เพื่อให้ครูได้มีแบบอย่างที่จะเลียนแบบ เช่น ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี หรือครูอาจลอกเลียนแบบจากครูรุ่นก่อนๆ เพื่อเป็นแบบอย่างได้เช่นกัน ส่วนกรณีครูนำคุณธรรมไปพัฒนานักเรียน ครูควรเป็นแบบอย่างเพื่อช่วยให้ผู้ถูกพัฒนาเข้าใจและเรียนรู้คุณธรรมนั้นๆ ได้ง่ายขึ้น กิจกรรมการอยู่ให้เห็นอาจทำดังนี้

(1) การสอดแทรกคุณธรรมลงในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมการเรียนการสอนหากเห็นว่าสิ่งใดถูกต้องเหมาะสมก็ชมเชย ยกย่อง และถ้าประพฤติปฏิบัติผิดก็บอกรู้

(2) พฤติกรรมของผู้ให้การพัฒนาต้องเป็นแบบอย่างที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำไปเป็นเหตุในทางปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 เย็นให้สัมผัส เป็นการให้ครูที่รับการพัฒนาได้ปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อค้นพบว่าการปฏิบัติตามคุณธรรมที่ถูกต้องให้มีความสุขแก่ผู้ปฏิบัติอย่างไร แม้จะใช้ระยะเวลาที่ต้องใช้ความพยายามและอดทน เพราะไม่สามารถปฏิบัติได้ภายในเวลาจำกัด ซึ่งอาจจะมีกิจกรรมที่สนับสนุนให้การปฏิบัติเกิดผล เช่น

(1) โดยการใช้กัลยาณมิตรจากครูด้วยกันเอง ช่วยให้ครูที่ร่วมพัฒนามีการกระทำซ้ำๆ จนเป็นนิสัย ทำให้ครูผู้ปฏิบัติไม่รู้สึกความยากลำบากในการปฏิบัติอีกต่อไป

(2) การใช้ระเบียบวินัยบังคับ ช่วยให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้

การพัฒนาคุณธรรมของครูโดยอาศัยหลักการปลูกศรัทธาตามหลักพุทธศาสนา

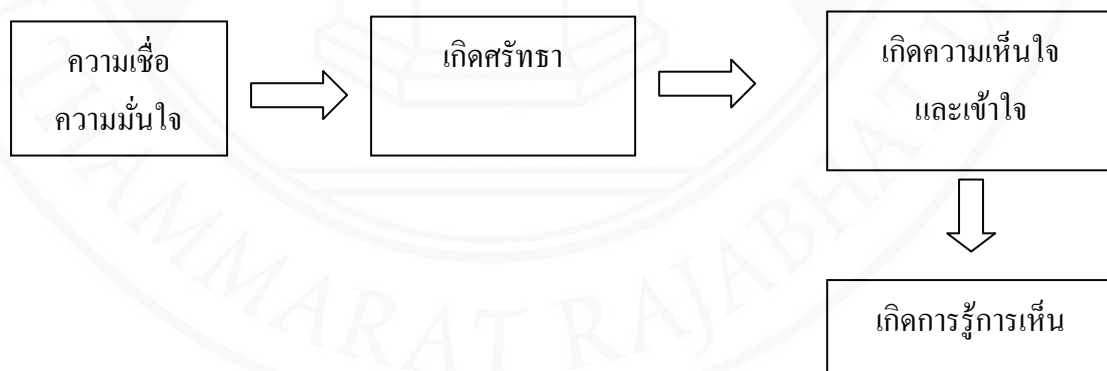
พระธรรมปิฎก (ประไพ สิริธโร, 2542, 72; อ้างอิงจาก ป.อ.ปยุตโต, 2538, 290) ได้อธิบายความหมายของศรัทธาไว้ว่า ศรัทธา หมายถึง ความเชื่อถือ ความเชื่อมั่น ในสิ่งที่ดีงามและศรัทธาเป็นความเชื่อในทางธรรม ความเชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ ความเชื่อประกอบด้วยเหตุผล ความเชื่อมั่นในความจริง ความดี สิ่งที่ดีงาม และการทำความดี ดังที่ ยนต์ ชุ่มจิต(2539, 121) กล่าวว่า ความศรัทธาเป็นความเชื่อ ความเลื่อมใสและความรู้สึกซาบซึ้ง ซึ่งเกิดจากความมั่นใจในเหตุผล ความมั่นใจที่เกิดจากศรัทธา จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบคือ (1) ความมั่นใจว่ามีคุณค่า (2) ความมั่นใจว่าพิสูจน์ให้เห็นได้จริง และ (3) ความมั่นใจว่าเป็นไปได้ ความศรัทธาทางพุทธศาสนาทำให้มีปัญญาเป็นตัวควบคุมเพราะถ้าเชื่อถือเลื่อมใสในสิ่งใด ควรต้องใช้ปัญญาของตนพัฒนาหาเหตุผลอย่างรอบคอบ แล้วทดลองปฏิบัติจนเห็นความจริงด้วยตนเอง จนหมดความแคลงใจสงสัย เช่น เมื่อครูมีความศรัทธาในวิชาชีวิตครูซึ่งหมายถึงความมั่นใจว่าตนเองสามารถเป็นครูได้ สามารถเรียน

วิชาครูได้สำเร็จสามารถสอบแข่งขันเข้าประกอบอาชีพครูได้ สามารถถ่ายทอดความรู้ และพัฒนา ศิษย์ได้อย่างมีคุณธรรม มีความเชื่อมั่นใฝ่หาวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถทำ ประโยชน์ให้กับมวลมนุษยชาติ ดังนั้นการปลูกศรัทธาในวิชาชีพครูจึงมีความจำเป็นและสำคัญที่ จะต้องสร้างความสัมพันธ์และเชื่อมั่นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคุณค่าต่อตนเอง บุคคลอื่นและสังคม จึงต้องปลูกฝังให้เชื่อมั่นว่าสามารถประกอบอาชีพนี้ได้ดี (ประไพ สิริพิสิศ, 2542, 72-73) เช่นเดียวกับการพัฒนาคุณธรรมของครูตามแนวการปลูกฝังศรัทธาตามพระพุทธศาสนา ดังที่ พระธรรมปิฎก (ประไพ สิริพิสิศ, 2542, 72-73; อ้างอิงจาก ป.อ. ปยุตโต, 2536, 102) ได้อธิบายว่า ความศรัทธาในแนวพระพุทธศาสนาไว้ดังนี้

1. ความศรัทธาเป็นปัจจัยองค์ประกอบขั้นต้นในการพัฒนาปัญญาของมนุษย์เป็น ความเชื่อด้วยความมั่นใจในเหตุผลว่าสิ่งนั้นๆ เป็นไปได้อย่างแท้จริง มั่นใจว่าสิ่งนั้นมีคุณค่า ควรแก่การยึดถือและอยากพิสูจน์ความจริงของเหตุที่เชื่อมั่นนั้น

2. ความศรัทธาช่วยส่งเสริมความคิดและวิจารณ์ญาณต่างๆ ทำให้เกิดปัญญาแก่บุคคล ในทางกลับกันปัญญาทำให้ความศรัทธานั้นมั่นคงแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น เพราะ ได้คิดค้นหาเหตุผล ได้ไต่ตรอง ความศรัทธาในพระพุทธศาสนาส่งเสริมการคิดค้นหาเหตุผล ไม่ใช่การบังคับให้ ยอมรับความจริงต่างๆ ตามที่มีผู้กำหนดให้รับ

3. ความศรัทธาเป็นองค์ธรรมสำคัญที่ช่วยเหนี่ยวรั้งและปกป้องไม่ให้ยอมตามสิ่งที่ ชักจูง เย้ายวนให้ทำความชั่ว สำหรับผู้ที่ยังไม่หมดกิเลส นั้น ความศรัทธาช่วยให้รักษาศีลได้ดี แต่พร้อมกันนั้นถ้าศรัทธาไม่ประกอบด้วยปัญญาอาจมีโทษได้โดยกลายเป็นตัวขัดขวางการสร้าง ปัญญาเสียเอง ทำนองเดียวกับการพัฒนาคุณธรรมของครูด้วยการสร้างศรัทธาในอาชีพครู และหลักการที่ครูควรมี ย่อมจะทำให้ครูได้พัฒนาความประพฤติและการปฏิบัติที่ดีที่นำไปสู่ การพัฒนาวิชาชีพ ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 3 แสดงลำดับความก้าวหน้าการพัฒนาคุณธรรมโดยการปลูกฝังความศรัทธา
ที่มา: ประไพ สิริพิสิศ (2542, 75)

การปลูกฝังศรัทธาหรือสร้างศรัทธาในวิชาชีพครู จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดทิศทางแนวคิดในการประพฤติปฏิบัติและดำเนินชีวิตไปได้อย่างมีความสุขทั้งต่อตัวครู นักเรียน และวิชาชีพครู ซึ่งความศรัทธาในวิชาชีพครูทำให้เกิดการพัฒนา ดังนี้ (ประไพ สิทธีเลิศ, 2542, 76)

1. การรู้จักและเข้าใจบทบาทและหน้าที่ครู
2. การเข้าใจและเห็นคุณค่าของงานของครูที่มีต่อตนเองต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง
3. มีความภาคภูมิใจในงาน
4. มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานสูง ได้แก่
 - 4.1 การอุทิศเวลาให้แก่นงาน
 - 4.2 การเอาใจใส่งานเพื่อให้งานนั้นเกิดผลมีคุณภาพดี
 - 4.3 ศึกษาทำความเข้าใจในลักษณะของงานโดยละเอียดถี่ถ้วน
 - 4.4 ปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
 - 4.5 ทำงานเต็มสติกำลังปัญญาและความสามารถของตน
 - 4.6 มีคุณธรรมเหมาะสมกับงานในหน้าที่ของตน และ
 - 4.7 มีอุดมคติและมีอุดมการณ์ในการทำงาน

การพัฒนาคุณธรรมของครูโดยวิธีการผสมผสาน เช่น

ปรีชา เศรษฐีธร (2523, 111-112) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาคุณธรรมครูให้มีประสิทธิภาพควรมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. วิถีจงใจ ตามหลักจิตวิทยา เราก็ทราบอยู่แล้วว่าแรงจูงใจย่อมช่วยกระตุ้นให้คนพยายามทำในสิ่งที่สามารถนำมาซึ่งความสบายใจ หรือความต้องการได้รับการตอบสนองการจูงใจจึงสามารถทำได้ทั้งทางบวก (การให้รางวัล ชมเชย) หรือทางลบ (การลงโทษ ตีเตือน) ขึ้นอยู่กับจังหวะโอกาสที่เหมาะสม
2. การใช้ระเบียบข้อบังคับและวินัยเข้าช่วย การใช้ระเบียบวินัยควรใช้ให้เหมาะสมอย่าเป็นการกดขี่ หรือฝืนจิตใจให้คนผู้อยู่ใต้ระเบียบ เช่น การปล่อยให้นักเรียนรู้เองตามยถากรรมอาจจะไม่เหมาะสม การใช้ระเบียบวินัยและให้ปฏิบัติยังเป็นสิ่งจำเป็น
3. การใช้มนุษยสัมพันธ์ที่ดี หรือ การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ครูกับนักเรียน บ้านกับโรงเรียน เพื่อนครูด้วยกัน ฯลฯ ถ้ามีความเข้าใจอันดีทราบจุดประสงค์แจ่มชัด การปลูกฝังหรือการพัฒนาคุณธรรมก็ง่ายและสะดวก
4. การหาโอกาสให้ปฏิบัติตามคุณธรรมโดยสม่ำเสมอ เป็นการสร้างนิสัย เช่น ในเรื่องความประหยัดก็ให้รู้จักปฏิบัติ เช่น การประหยัดน้ำ-ไฟ ของใช้ต่างๆ เมื่อหมดประโยชน์ใช้สอยก็อาจตัดแปลงมาทำเป็นประโยชน์อย่างอื่นได้ เป็นต้น

5. การปฏิบัติตัวของผู้นำ เรื่องนี้นับได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญ มีอิทธิพลมากสำหรับการปฏิบัติตาม และเป็นตัวอย่างที่ดีเช่น ในหมู่นักเรียนผู้นำคือครู ในหมู่ครูก็คือ ผู้บังคับบัญชาของครูตามลำดับ รวมไปถึงผู้นำทุกระดับในกระทรวง อาจทำให้เกิดการยอมรับจนเป็นลักษณะนิสัยประจำชาติ เช่น คุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ สุจริต

ดำรง ประเสริฐกุล (2542, 96) ได้กล่าวถึงแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมของครูไว้ดังนี้

วิธีที่ 1 การยกระดับจิตใจของครูด้วยวิธีการอบรมทางศาสนา สนทนาธรรมะ รักษาศีล เป็นการฝึกสมาธิและเจริญสมถภาวนา ครูอาจจะปฏิบัติศาสนกิจในวัด โบสถ์ หรือสุเหร่าโดยกระทำอย่างต่อเนื่อง

วิธีที่ 2 การให้เลียนแบบจากตัวอย่างที่ดี วิธีนี้จะต้องหาตัวแบบที่ดีจากครูในโรงเรียน เพื่อโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติตาม

วิธีที่ 3 ใช้อิทธิพลของกลุ่ม กลุ่มครูที่ดีจะมีอิทธิพลต่อครูคนอื่น อาจนำกลุ่มชักนำให้ครูประพฤติตาม เช่น กลุ่มที่มีอิทธิพลที่วางแผนกันประหยัดเพื่อเก็บสำหรับอนาคตและเพื่อพัฒนาตนเอง โดยการนัดกันลดความฟุ่มเฟือยต่างๆ ประหยัดทรัพย์สินส่วนตัว ราชการและสาธารณะ ช่อมแซมเครื่องใช้เมื่อชำรุดและสึกหรอ

วิธีที่ 4 การพัฒนาสมรรถภาพทางจิต ใช้วิธีการดังนี้

1. ด้านอารมณ์ มีความขบขึงซึ่งใจที่จะแสดงปฏิกริยาตอบสนองในทางลบโดยวิธีไตร่ตรอง ศึกษาหาสาเหตุที่แท้จริงของพฤติกรรมนั้น

2. การสร้างคำมั่นสัญญา เป็นความพยายามเอาชนะอุปสรรคนั้นๆตามคำมั่นสัญญาที่กำหนดไว้ ซึ่งวิธีการนี้อาจให้เพื่อนครูหรือผู้ใกล้ชิดเป็นผู้ประเมินก็ได้

3. การฝึกสมาธิเพื่อให้ครูมีจิตใจที่สงบไม่ฟุ้งซ่าน จะช่วยให้ครูมีความแจ่มใสในอารมณ์ สามารถที่จะเพิ่มสมรรถภาพทางจิตใจให้กับตนเองได้เป็นอย่างดี ในเวลาเดียวกันจะช่วยให้ครูตระหนักมองเห็นคุณค่า มีเหตุผลที่จะประพฤติปฏิบัติในทางที่ดีงามและเมื่อประพฤติปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา ก็กลายเป็นกิจนิสัยที่ดี

สรุปว่าการพัฒนาคุณธรรมครู เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะครูต้องมีคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และมีความจำเป็นต้องพัฒนาคุณธรรมครูเพื่อก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งตัวครูและสังคม ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากบุคคล สังคม และองค์กร ซึ่งคุณธรรมต่างๆ สามารถนำมาพัฒนาครูได้ เช่น อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 หิริ โอตตัปปะ ฌราวาสธรรม 4 และสัปปุสธรรม 7 เป็นต้น และแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมครูมีหลายแนวทาง เช่น คุณธรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา (Bandura) การพัฒนาคุณภาพโดยอาศัยคุณธรรมเพียงตัวเดียว หรือการพัฒนาคุณธรรมโดยอาศัยการปลูกศรัทธา

ตามหลักพุทธศาสนา นอกจากนี้ยังมีวิธีการอื่นๆ เช่น การประชุม การอบรม สัมมนา การจูงใจโดยวิธีการโน้มน้าวชักจูง การสร้างสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่าง หรือส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติด้วยตนเอง

การพัฒนาครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เมื่อพูดถึงการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุก ฝ่ายก็คาดหวังไปที่ครูว่าเป็นผู้มีหน้าที่ดำเนินการในเรื่องนี้ให้สำเร็จได้ตามที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แต่ความเป็นจริงแล้วครูฝ่ายเดิวนั้นไม่สามารถจะทำการปฏิรูปการเรียนรู้อันได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (กองการศึกษาสงเคราะห์ , 2544, 24 - 77)

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2543 อ้างถึงใน กองการศึกษาสงเคราะห์ , 2544, 24) กล่าวว่าเมื่อพูดถึงการศึกษาเราก็นึกถึงโรงเรียน ครูและนักเรียนเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาต่อมาก็ต้องพูดถึงหลักสูตร อุปกรณ์การสอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ โลกยุคใหม่ การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นได้กับคนทุกคน คนทุกคนเรียนรู้ได้ไม่ใช่จากครู การจะดำเนินการในเรื่องนี้ให้ประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลและปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารและสถานศึกษา
2. ครู- อาจารย์
3. นักเรียน
4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. หลักสูตร การวัดผลและการประเมินผล
6. เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย
7. สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาคือ ผู้นำที่มีความสำคัญ และเป็นบุคคลที่ทุกฝ่ายคาดหวังให้มีบทบาท อุตัย ธรรมเตโช (2531; อ้างถึงในกองการศึกษาสงเคราะห์, 2544, 24) ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารงานวิชาการไว้ 2 ประการคือ

1. เป็นผู้นำการสอนหรือนิเทศการสอน
2. เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ประมวลการเรียน ตารางสอน สื่อการเรียนการสอน และการจัดกระบวนการเรียนการสอน

ฟิลิป แฮนลิงเจอร์ (Philip Hallinger, 1984, 85; อ้างถึงใน กองการศึกษาสงเคราะห์, 2544, 25) นักการศึกษาชาวอเมริกัน ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้นำการสอนไว้ 10 ประการ

1. กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
2. สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
3. นิเทศและประเมินผลการสอน
4. ประสานหลักสูตร
5. พิจารณาเวลาในการเรียนหลักสูตร
6. มีส่วนร่วมของนักเรียนและครู – อาจารย์
7. สร้างและกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในหมู่ครู – อาจารย์
8. ส่งเสริมพัฒนาการทางวิชาชีพของครู – อาจารย์
9. กระตุ้นหรือให้กำลังใจแก่นักเรียนในการเรียน

นอกจากนี้ อูทซ์ ธรรมเดโช (2531; อ้างถึงใน กองการศึกษาสงเคราะห์, 2544, 25) ยังได้เน้นบทบาทสำคัญของผู้บริหารในฐานะผู้นำการสอนทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก (Coach) ผู้บริหารต้องสามารถทำความเข้าใจ และสร้างความเข้าใจให้ครูกับอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถ และรู้จักตนเองอย่างแท้จริง
2. บทบาทของผู้ประเมิน (Appraiser) ผู้บริหารมีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์อย่างตรงไปตรงมา และทำความเข้าใจอย่างถูกต้องในเรื่องการประเมินการทำงานนั้น เพื่อการพัฒนาปรับปรุงอย่างแท้จริง
3. บทบาทของที่ปรึกษา (Advisor) ผู้บริหารต้องช่วยกระตุ้นความคิดริเริ่มให้คำแนะนำเสนอแนะในการกำหนดเป้าหมาย (Goal) ของครูอาจารย์ในการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ
4. บทบาทของผู้ช่วยเหลือ (Referral Agent) ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์ประสบความสำเร็จในการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและสายงานการสอน

บัทริก เฟนนิมอร์ (Beatrice Fennimore, 1995, 26; อ้างถึงใน กองการศึกษาสงเคราะห์, 2544, 26) กล่าวว่าโรงเรียนที่จะจัดกระบวนการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ

1. ความมีระเบียบวินัยในโรงเรียน (Institutional Requirements) โรงเรียนจะมีกฎระเบียบที่นักเรียน และผู้ปกครองต้องปฏิบัติตามอย่างชัดเจน
2. ชั้นเรียนที่มีระเบียบ (Teacher Requirements) ครูต้องจัดระเบียบวินัยในชั้นเรียนโดยมีการจัดกลุ่มการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. บรรยากาศในชั้นเรียน (Group and peer Requirements) นักเรียนจะเป็นผู้สนับสนุนบรรยากาศที่มีความร่วมมือกันกับหมู่คณะ ห้องเรียนมีบรรยากาศทางสังคม และเป็นสถานที่ผู้เรียนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเรียนรู้จากครูจากความแตกต่างทางสังคม ความต้องการและความสนใจ ครูจำเป็นต้องให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน

4. การพัฒนาการเรียนรู้ (Developmental Learning Requirements) โรงเรียนต้องสนับสนุนบรรยากาศการเรียนการสอน โดยให้เด็กมีโอกาสมีโอกาสเลือกกิจกรรมการเรียนรู้และเลือกทำงานให้ประสบความสำเร็จตามความสนใจ และความสามารถของผู้เรียน

สก็ดส์สัน โรจน์สราญรมย์ (กองการศึกษาสงเคราะห์, 2544, 26) กล่าวว่าในยุคปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงพื้นฐานคุณภาพ 4 ประการ คือ

1. มีความสามารถในการหาทิศทางแห่งพัฒนาวิจักษ์วิเคราะห์ สังเคราะห์เป้าหมายในการพัฒนา และมีการตัดสินใจที่ดี
2. มีความสามารถในการจัดการ คือ สามารถโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมใจกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
3. เป็นผู้จัดการที่ใช้วิธีสอนแบบใบงาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง เพราะการพัฒนาคนเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร
4. ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในทุกๆ ด้านที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ ได้แก่ การพูด การออกคำสั่ง และการสร้างระบบและค่านิยม

นอกจากผู้บริหารจะเป็นส่วนจักรสำคัญในการจัดให้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแล้วยังเป็นผู้ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพด้วยลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีความแตกต่างกันบ้างแต่สิ่งที่เหมือนกัน ได้แก่

1. จุดมุ่งหมายในการพัฒนาความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียน
2. มีผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น
3. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน เอื้อต่อการเรียนรู้ ปราศจากปัญหาเรื่องระเบียบวินัยและการติดสารเสพติด

พินิโร (Pinero, 1982, 27; อ้างถึงใน กองการศึกษาสงเคราะห์, 2544, 27)

ได้สรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจากงานวิจัยต่างๆ ซึ่งพบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะ ดังนี้

1. มีผู้นำที่เข้มแข็งในทางวิชาการ
2. มีบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบในโรงเรียน
3. มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่เด่นชัดที่จะร่วมกันพัฒนาทักษะพื้นฐาน

4. มีความคาดหวังร่วมกันของครูในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
5. มีการประเมินการเรียนของนักเรียนตรงจุดประสงค์การเรียนอย่างต่อเนื่อง ชูเมกเกอร์ และแฟรเซอร์ (Shoomaker & Fraser, 1983, 27; อ้างถึงใน การศึกษา สงเคราะห์, 2544, 27) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้
 1. เป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ
 2. จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นระเบียบ สงบ และเอื้อต่อการเรียนรู้
 3. มีความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากร ครูและผู้เรียน
 4. จัดระบบการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลอย่างเป็นระบบสำหรับในประเทศไทย กรมสามัญศึกษาได้กำหนดมาตรฐาน โรงเรียนเพื่อพิจารณาโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไว้ 7 หมวด ได้แก่

1. การบริหารงานทั่วไป
2. งานธุรการ
3. งานวิชาการ
4. งานปกครองนักเรียน
5. งานบริการ
6. โรงเรียนและชุมชน
7. การบริหารอาคารสถานที่

ดังนั้นบรรยากาศที่ดีของโรงเรียนจะเป็นสิ่งสนับสนุนสำคัญต่อความก้าวหน้าทางสติปัญญาของผู้เรียน โรงเรียนที่เน้นการควบคุมมากกว่าการพัฒนาสติปัญญาของผู้เรียนสามารถก่อให้เกิดการสับสนต่อการศึกษาได้ คริสติน วอร์ด (กองการศึกษาสงเคราะห์, 2544, 27) ได้แสดงผลการวิจัยที่สรุปว่าผู้เรียน เรียนรู้ได้มาจากวิธีที่โรงเรียน และห้องเรียนดำเนินการสอน

ครู อาจารย์หรือผู้สอน ถูกตั้งเป้าหมายว่า เป็นผู้ทำให้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประสบความสำเร็จ แต่ครูผู้สอนส่วนใหญ่ก็ยังชินกับการสอนหนังสือบอกความรู้ ผู้เรียนก็เคยชินกับการเรียนหนังสือและป้อนความรู้ แทนการศึกษาค้นคว้าหาคำตอบ ครูอาจารย์ต้องปรับตัวกับจากผู้สอนหนังสือมาเป็นผู้แนะนำ ปรีกษา และแก้ไขสถานการณ์ ครูผู้สอนทั้งความคิดเก่าๆ ที่ว่าสอนหนังสือให้จบเล่มทันหลักสูตร ทันเวลา มาปรับบทบาทว่าสอนอย่างไร จึงจะทำให้ผู้เรียน คิดเป็นทำเป็น และแก้ไขปัญหาเป็น

บทบาทการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 8 ประการ คือ

1. สามารถเลือกใช้ทฤษฎีต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ทฤษฎีความพร้อม ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ ทฤษฎีการพัฒนาจิตวิทยาเชิงสังคม และทฤษฎีการเจริญเติบโตทางปัญญา

1.1 ทฤษฎีความพร้อม (Theory of Maturation) ครูต้องสังเกตความพร้อมของผู้เรียนรายบุคคล และปรับหลักสูตรสำหรับแต่ละบุคคล และขอความช่วยเหลือของผู้ปกครองในรูปแบบครูช่วยสอนสำหรับผู้เรียนไม่พร้อม และมอบหมายงานอื่นๆ เพิ่มเติม

1.2 ทฤษฎีทางพฤติกรรม (Theory of Behaviorism) ครูต้องจัดการสอนที่ช่วยผู้เรียนพัฒนาทักษะการฟังวันละ 2-3 ครั้ง อย่างน้อยครั้งละ 20 นาที เกี่ยวกับคำแนะนำเรื่องพฤติกรรมและรางวัล โดยการหยุดพักครั้งละ 5 นาที

1.3 ทฤษฎี การพัฒนาจิตวิทยาเชิงสังคม (Theory of Psychodynamics and psychosocial dimensions) การจัดห้องเรียน โดยให้นักเรียนหญิง ชายกันปนกันเป็นกลุ่มและให้โอกาสนักเรียนได้เล่นกลางแจ้ง โดยปราศจากการควบคุม เพื่อเป็นการลดความตึงเครียดทางอารมณ์

1.4 ทฤษฎีการเจริญเติบโตทางปัญญา (Theory of cognitive growth) ครูควรจัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรมเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคลสัปดาห์ละครั้ง เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสมีเวลาค้นคว้าและค้นหาตนเอง นอกจากนี้ครูควรมอบหมายให้ผู้เรียนเขียนบทความเกี่ยวกับวิชาที่เรียนหรือตามสนใจ ซึ่งเป็นการฝึกผู้เรียนเป็นนักคิด

1.4.1 รู้วิธีการเรียนว่าผู้เรียนควรจะเรียนอย่างไร

1.4.2 เตรียมการสอนด้วยเทคนิควิธีสอนด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม

1.4.3 เข้าใจจิตใจ และเป็นกัลยามิตรของผู้เรียน

1.4.4 มีการสื่อสารเป้าหมายการเรียนรู้และผู้ปกครองได้เป็นอย่างดี

1.4.5 ให้ความสำคัญและความเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อการประเมินผลการเรียน

1.4.6 ให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายและวิธีการวัดผลประเมินผลและมีข้อมูลเพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.7 สามารถประสานงานและรู้จักการจัดผู้เรียนเข้ากลุ่มตามความสนใจอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด

จากเอกสารประกอบการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (หน่วยศึกษานิเทศก์, เขตการศึกษา 9, 2544, 26 - 28) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้เรียนต้องมีความเข้าใจร่วมกันอย่างเป็นเครือข่าย

1. การปรับความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเข้าใจการจัดกระบวนการเรียนรู้ และมีวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้มีศักยภาพในการคิด ผู้บริหารสถานศึกษา คือนบุคคลที่ยิ่งใหญ่ที่เปรียบเหมือนหัวมังกร หากหัวมังกรส่ายยอมนำพา

คนอื่นๆ ทั้งโรงเรียนเปรียบเสมือนตัวมังกรเคลื่อนไปได้ ผู้บริหารต้องทำงานในลักษณะมีทีมงานที่รักสามัคคีกันพร้อมใจกันผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโรงเรียน (Whole school approach) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในระบบคุณภาพ (Total quality management = T.Q.M.) คือทุกคนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบนำการบริหารแบบธรรมาภิบาล (Good Governance) ลงสู่สถานศึกษา เพื่อให้ครูทุกหมวดวิชาเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานหันมาทำงานเป็นทีมที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

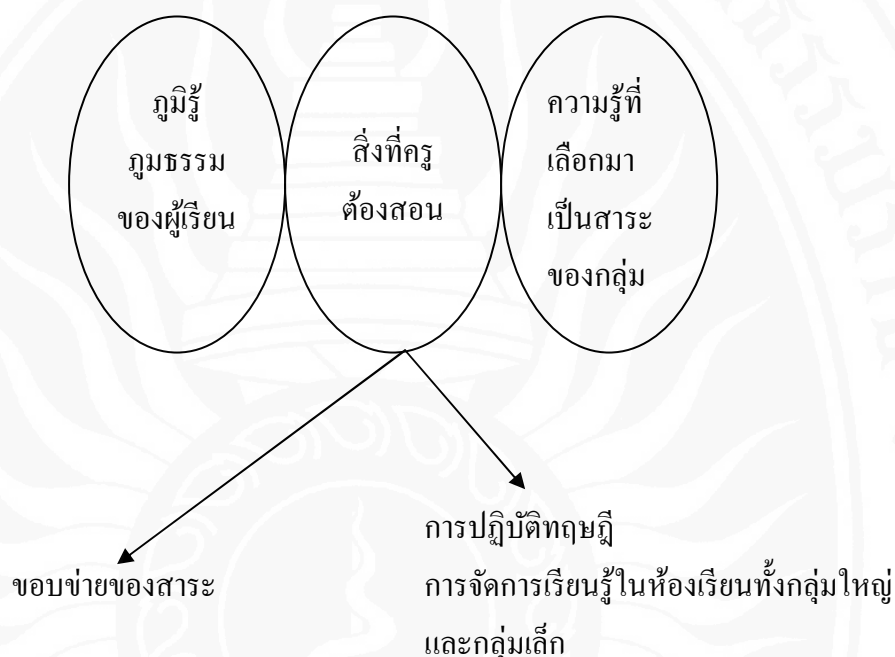
ครูผู้สอนต้องยึดหลักในการจัดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาศักยภาพทุกด้าน คือ ด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมมองผู้เรียนว่ามีภูมิรู้และภูมิไทยอยู่ในระดับหนึ่งครูจะให้หลักการของศาสตร์ที่จะสอนเท่าที่จำเป็น ให้เพียงวิธีการเรียนรู้ แต่พยายามส่งเสริมให้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง หรือที่เรียกว่าเรียนจากสมาธิและพิจารณาตน (Self Learning) คือเรียนไปปฏิบัติตน ปรับปรุงให้ดีขึ้นเรื่อยๆ รู้รอบรู้ลึกและรู้แจ้งในสิ่งที่ครูต้องทบทวนบทบาทของตนใหม่ว่าตนคือผู้ให้องค์คุณของกัลยามิตร 7 ประการ คือ

- 2.1 วางตนในฐานะของศิษย์ไว้วางใจ
- 2.2 วางตนให้หน้าเคารพ
- 2.3 วางตนในฐานะผู้ทรงคุณความรู้
- 2.4 วางตนในฐานะที่ปรึกษาที่ดี
- 2.5 วางตนในฐานะผู้ฟังที่ดีฟังทั้งคำพูดและความรู้สึกของลูกศิษย์
- 2.6 วางตนในฐานะผู้ทรงปัญญาสามารถอธิบายอย่างลึกซึ้งให้ศิษย์กระจ่างได้
- 2.7 วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นตัวแบบในการประพฤติปฏิบัติ

ครูจะต้องรู้เด็กเป็นรายกลุ่ม รายบุคคล และมองว่านักเรียนทุกคนมีโอกาสที่จะเป็นอัจฉริยะ ได้อย่างน้อย 8 ด้าน คือด้านเหตุผล ภาษา ศิลปะ กายสัมผัส ดนตรี มนุษย์สัมพันธ์ การเข้าใจตนเองหรือเข้าใจชีวิตและเข้าใจธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่โอเวอร์ด์ การ์ดเนอร์ เรียกว่าเป็นอัจฉริยภาพในเชิงพหุปัญญา (Multiple Intelligences) ครูพร้อมให้ความรัก และศักดิ์ศรีความเป็น ลูกศิษย์ ครูจะเปลี่ยนหน้าที่จากผู้สอนเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่อัจฉริยะทั้ง 8 ของเด็กแต่ละคน ผู้เรียนจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในบทบาทของตนเองที่เป็นผู้ครองกิจกรรมและประเมินผลการเรียนตลอดเวลา ถ้าเป็นกร่วมออกแบบการเรียนรู้ด้วย ก็ยิ่งสมบูรณ์แบบมากขึ้น

การเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ จะต้องเน้นความสำคัญของผู้เรียน ควบคู่ไปกับธรรมชาติของวิชา ครูจะต้องรู้ใจเด็กให้นักเรียนรู้ทั้งหลักการเรียนรู้ และคุณธรรมที่จะเกิดตามธรรมชาติของวิชา เช่น การเรียนคณิตศาสตร์ต้องเรียนความคิดรอบยอดทางคณิตศาสตร์ ทักษะการคิดคำนวณ เรียนแล้วต้องเกิดคุณลักษณะ คือ ความมีเหตุผล ความรอบคอบ มีระเบียบ เป็นต้น

สิ่งเหล่านี้เรียกว่ารู้ออบ ครูส่งเสริมให้เด็กนำวิธีการหลักการไปสร้างงาน สร้างโครงการให้รู้สึกฝึก บ่อยๆจนเกิดรูปการคิด การปฏิบัติของตนเอง และเข้าถึงปัญหาที่เรียกว่า รู้แจ้ง ครูจะสอนเฉพาะ ในสิ่งที่จำเป็นซึ่งอยู่บนหลักการว่า การจัดหลักสูตรและการเรียนรู้จะจัดให้เท่าที่จำเป็น และให้ เวลาเรียนรู้กับตนเองมากกว่า ทฤษฎี



ภาพที่ 4 การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

3. การปรับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดนั้น ผู้เรียนจะมีอิสระในการเรียนรู้ตามแบบแผนหรือลีลาการเรียนรู้ (Learning Styles) ของแต่ละคน ซึ่งเดวิด คอส์บ (2544, 29 - 30) ได้แบ่งลีลาการเรียนรู้ของคนไว้ 4 แบบ คือเรียนรู้จากจินตนาการ ของตนเอง จากการศึกษาวิเคราะห์ เรียนรู้จากโดยใช้สามัญสำนึกและเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดพัฒนาจากการ ปฏิบัติของตนเอง สิ่งก็ตามมาจากการเรียนรู้ที่มีอิสระคือ ผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก ตรงนี้คือจุดเปราะบางของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้มีงานวิจัยบ่งชี้ว่าการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ครูต้องสร้างผู้เรียนให้มีวินัยในตนเอง ควบคู่กันไป มิฉะนั้นการเรียนรู้จะ ล้มเหลว ผู้เรียนกลายเป็นคนขาดความเข้มแข็งเชิงจริยธรรม ขาดวินัยและสมาธิสั้น เป็นต้น ขั้นตอน นี้เรียกว่า รู้แจ้ง สูตรเด็ดของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือ รู้ใจ รู้ออบ รู้ลึก และรู้แจ้ง

การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มิใช่เรื่องใหม่ แท้ที่จริงเป็นเรื่องที่พ่อแม่ ผู้ปกครองและครู ของสังคมไทยได้เคยใช้มาแล้วทั้งสิ้น ครูทุกคนที่มุ่งหน้าปฏิรูปการเรียนรู้ว่า

ท่านสามารถทำได้ มองลูกศิษย์ด้วยเมตตาธรรม มองด้วยความรักความเข้าใจ เท่านั้นถือว่าได้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 จะยึดหลักการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีเป้าหมายให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีความเป็นไทย และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม จะมีกระบวนการที่สร้างให้คนไทยมีศักยภาพ ในการคิดระดับสูง คิดเป็นองค์รวม และร่วมมือกันพัฒนาสังคมไทย การเรียนรู้ตามหลักสูตรใหม่ จึงออกแบบการสอนเป็นแบบบูรณาการ ที่จะต้องใช้สหวิทยาการ (Multidisciplinary Learning) เข้ามาด้วยการเรียนรู้หลักสูตรใหม่จึงจะมีหลักการสำคัญๆ ในการปรับความคิดของครูให้มองนักเรียนบนพื้นฐานความรักความเข้าใจว่านักเรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้ ครูเรียนรู้ไปพร้อมกับนักเรียน และพร้อมเอื้ออำนวยต่อความสะดวก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง มีอิสระในการคิด ได้ลงมือปฏิบัติจริง ครูพร้อมให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ เสริมแรงให้ผู้เรียนมีความเชื่อว่าตนเองมีศักยภาพในการเรียนรู้เชิงพหุปัญญา ไม่ด้านใดที่ด้านหนึ่งหรือหลายด้านพร้อมกัน

3.3 รูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student – centered Instruction)

จากการศึกษาการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กรมวิชาการและอนุคณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ ในคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2544, 9-85) ได้จำแนกการสอนเป็น 3 กลุ่ม ใหญ่ๆ คือ

3.3.1 กลุ่มรูปแบบการสอนที่เน้นกระบวนการคิด ได้เสนอจำนวน 20 รูปแบบรวม 28 วิธีการ ได้แก่

- 3.3.1.1 การใช้กระบวนการแก้ปัญหา
- 3.3.1.2 การเรียนรู้ ฉลาดรู้
- 3.3.1.3 การเรียนรู้ที่เน้นคุณภาพความคิด
- 3.3.1.4 การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้
- 3.3.1.5 การสอนโดยใช้ชุดการสอน
- 3.3.1.6 การสอนตามแนวพุทธวิธี
- 3.3.1.7 การสอนตามแนววัฏจักรการเรียนรู้
- 3.3.1.8 การสอนตามวิธีของเทนนิสัน
- 3.3.1.9 การสอนตามหลักการเรียนรู้ของการเย่
- 3.3.1.10 การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการ

- 3.3.1.11 การเขียนแบบกระบวนการ
- 3.3.1.12 การสอนแบบโครงการ
- 3.3.1.13 การสอนแบบโครงการ
- 3.3.1.14 การสอนแบบบูรณาการ
- 3.3.1.15 การสอนแบบรอบรู้
- 3.3.1.16 การสอนแบบศูนย์การเรียนรู้
- 3.3.1.17 การสอนแบบสืบสวนสอบถาม
- 3.3.1.18 การสอนแบบอุปนัย
- 3.3.1.19 การสอนแบบนิรนัย
- 3.3.1.20 การสอนรายบุคคลหรือการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

3.3.2 รูปแบบการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการสอนที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันได้รูปแบบการสอนในกลุ่มนี้ ได้เสนอไว้เป็นจำนวน 10 วิธี ได้แก่

- 3.3.2.1 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- 3.3.2.2 การสอนโดยใช้กิจกรรมกลุ่ม
- 3.3.2.3 การสอนที่เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ
- 3.3.2.4 การสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้
- 3.3.2.5 การสอนแบบกลุ่มสัมพันธ์
- 3.3.2.6 การสอนแบบซิงคิเลท
- 3.3.2.7 การสอนแบบสแตด
- 3.3.2.8 การสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน
- 3.3.2.9 กิจกรรมคิวชีหรือกิจกรรมสร้างคุณภาพ
- 3.3.2.10 การสอนแบบชิปปา

3.3.3 รูปแบบการสอนที่เน้นพัฒนาพฤติกรรมและค่านิยม เสนอไว้จำนวน 7 วิธี ได้แก่

- 3.3.3.1 การทำค่านิยมให้กระจ่าง
- 3.3.3.2 การปรับพฤติกรรม
- 3.3.3.3 การสร้างเสริมลักษณะนิสัย
- 3.3.3.4 การสอนที่เน้นพัฒนาการศักยภาพ
- 3.3.3.5 การสอนแบบบูรณาการ

3.3.3.6 การแสดงบทบาทของสมบัติ

3.4 แนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

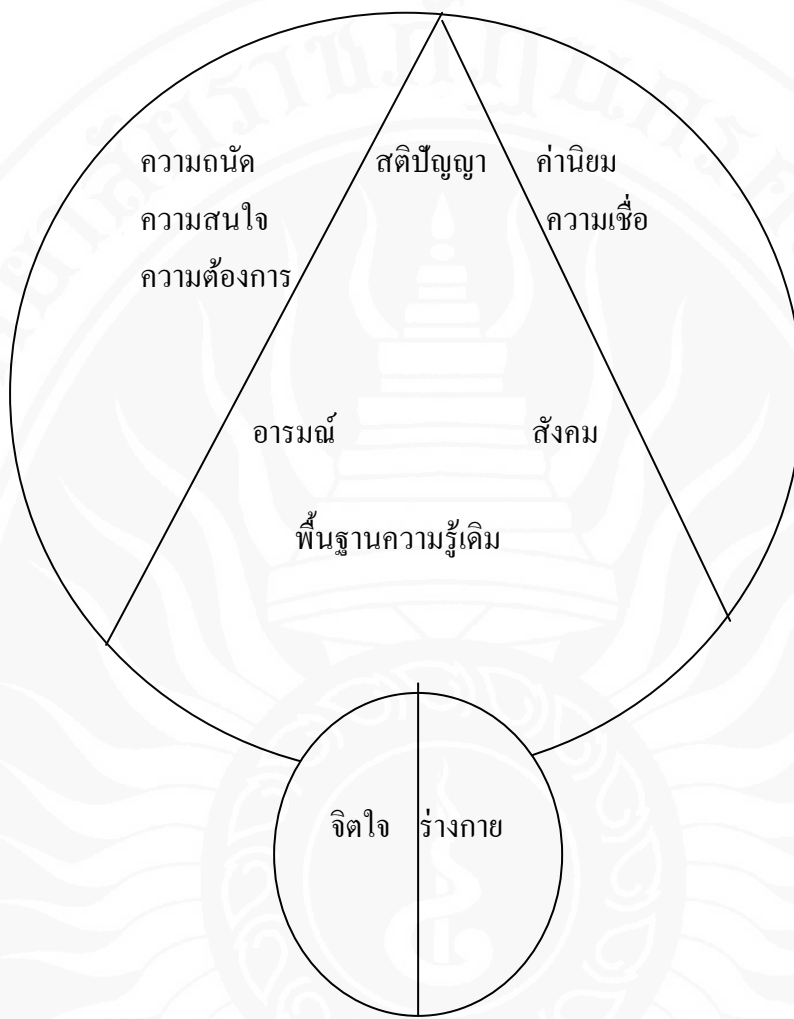
ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จสามารถสร้างเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ เจตคติ และทักษะที่พึงประสงค์คือการใช้เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางกับหลักสูตรขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 นั้นครูมีสิทธิพิจารณาเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม อาจจะใช้ขั้นตอน การดำเนินงาน (ทิสนา เขมมณี, 2542; อ้างถึงใน สมศักดิ์ พักวัน, 2544, 17-21) ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

ครูมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเป็นผู้แสวงความรู้และพัฒนาตนเอง ในบรรยากาศและสถานที่เรียนที่ครูจัดให้ผู้เรียน ได้คิดเอง ปฏิบัติเอง และนำไปสู่การสร้างความรู้ด้วยตนเองอย่างพึงพอใจ การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มจะช่วยให้ครูมีข้อมูลสำคัญ ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสนองตอบความต้องการ ความถนัด ความสนใจ และวิธีหรือลีลาการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน

3.4.2 หลักการวิเคราะห์ของผู้เรียน ควรคำนึงถึงองค์ประกอบ ต่อไปนี้

3.4.2.1 ธรรมชาติของผู้เรียน เป็นเงื่อนไขของการเรียนรู้ ผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ถ้ามองในเชิงปรัชญา ธรรมชาติของผู้เรียนจะมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันไป ตามสภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา วิธีคิด ค่านิยมและความเชื่อ มองในด้านจิตวิทยา พัฒนาการในแต่ละอายุช่วงการเรียนรู้ของผู้เรียนมีความแตกต่างกัน รวมทั้งในทางสังคมด้วย จึงจำเป็นที่ครูผู้สอนจะต้องคำนึงและวิเคราะห์ความแตกต่างให้ครอบคลุมทั้งด้านปรัชญาและจิตวิทยาพัฒนาการของผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคมดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 องค์ประกอบธรรมชาติของผู้เรียน

3.4.2.2 ประสบการณ์พื้นฐานความรู้เดิม ผู้เรียนแต่ละคนมีความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมามีไม่เหมือนกัน แม้จะผ่านกระบวนการเรียนรู้ในสถานการณ์เดียว ทั้งนี้เพราะผู้เรียนได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว มีธรรมชาติและศักยภาพในการเรียนรู้ที่แตกต่างกับเป็นพื้นฐาน ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ใหม่

3.4.2.3 วิธีการเรียนรู้ (Learning Styles) ของผู้เรียนแต่ละคนไม่เหมือนกัน เดวิด คอลบ์ (David Kolb) ได้แบ่งคนตามวิธีการเรียนรู้ไว้ 4 แบบ ดังนี้

- ผู้เรียนที่มีวิธีการเรียนรู้หรือลีลาการเรียนรู้จากจินตนาการของตนเอง โดยอาศัยความสามารถในการรับรู้และการสร้างจินตนาการต่างๆ ขึ้นเอง สามารถไตร่ตรองจมองเห็นภาพโดยส่วนรวมผู้เรียนกลุ่มนี้จะทำงานได้ดีในสถานการณ์ที่ต้องการความคิดหลากหลาย เช่น การระดมสมอง ผู้เรียนกลุ่มนี้จะให้ความสนใจแก่บุคคล สังคม วัฒนธรรมๆ เหมาะที่จะเรียนรู้

ไปเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านศิลปะ การใช้อารมณ์ จินตนาการ ผู้เรียนกลุ่มนี้จะเรียนเก่งทางด้านมนุษยศาสตร์ ศิลปะศาสตร์ เป็นผู้มีแนวคิดอเนกมัย (Diverger)

- ผู้เรียนที่มีวิธีการเรียนรู้หรือลีลาการเรียนรู้ที่มักไปทางคิดวิเคราะห์หรือซึมซับ (Assimilator) มีความสามารถในการสรุปหลักการ สนใจทฤษฎีต่างๆ ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ จริงค่อนข้างน้อย แต่สนใจหลักการเชิงนามธรรมมาก่อน ไม่ชอบลงมือปฏิบัติและมักไม่คำนึงถึงหลักการการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ ผู้เรียนกลุ่มนี้ควรเรียนรู้ในสาขาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน สาขาคณิตศาสตร์ และในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยต่างๆ

- ผู้เรียนมีวิธีการเรียนรู้หรือลีลาการเรียนรู้แบบที่เป็นเอกนัย (Coverger) มักไปทางการใช้สามัญสำนึก ชอบนำความคิดที่เป็นนามธรรมไปปฏิบัติ สามารถสรุปวิธีการได้ถูกต้องที่สุดด้วยวิธีเดียวที่จะนำไปใช้การแก้ปัญหามากกว่าใช้อารมณ์ ชอบทำงานกับวัตถุมากกว่าบุคคล มักสนใจเรียนรู้เฉพาะเจาะจงในสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง ผู้เรียนกลุ่มนี้เหมาะสมที่จะนำไปเรียนรู้ในสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพ วิศวกรรมศาสตร์ เป็นต้น

- ผู้เรียนที่มีวิธีการเรียนรู้หรือลีลาการเรียนรู้แบบปรับปรุง (Accommodator) มักไปทางความรู้ให้เกิดปัญญาจากการปฏิบัติของตนเองเป็นผู้เรียนที่ชอบลงมือปฏิบัติ ชอบทดลอง จะทำงานได้ดีในสถานการณ์ที่ต้องใช้การปรับตัว เป็นนักแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ตนคิดขึ้นเอง ซึ่งได้มาจากการคิดค้น ลองผิดลองถูก ชอบทำงานกับบุคคล คนกลุ่มนี้จะมีพื้นฐานในสาขาที่ต้องการประยุกต์ และใช้เทคนิคต่างๆ เช่น นักบริหาร นักการตลาด และพนักงานขาย เป็นต้น การเข้าใจวิธีการเรียนรู้หรือลีลาการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลจะมีประโยชน์ในการออกแบบการเรียนรู้ให้สามารถพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนสู่ศักยภาพสูงสุดได้ง่ายขึ้น

3.4.3 วิธีวิเคราะห์ผู้เรียน

วิธีวิเคราะห์ผู้เรียนที่จะช่วยให้ครูผู้สอนได้รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล หรือหลายกลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

3.4.3.1 กำหนดจุดหมาย หรือความต้องการที่จะใช้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียนแล้วนำไปจัดกลุ่มผู้เรียนในลักษณะกลุ่มเหมือน หรือกลุ่มคละ หรือจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายในเรื่องเฉพาะทักษะ

3.4.3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล มีหลายวิธีที่จะได้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียน อาทิ การสนทนา สัมภาษณ์ สังเกต กระบวนการกลุ่ม การทำแบบทดสอบก่อนเรียน การรวบรวมข้อมูลด้านการเรียนรู้ ด้านสุขภาพและด้านพัฒนาการจากระเบียบสะสม บันทึกสุขภาพ แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) และผลประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)

3.4.3.3 วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล โดยจำแนกให้เห็นองค์รวมของผู้เรียน ใน 3 ส่วนความสนใจ สติปัญญา ภูมิกวาระ รวมทั้งวิธีการเรียนรู้

แนวทางดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวทางการพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นต้นแบบการปฏิบัติการเรียนรู้ กรมสามัญศึกษาจาก การศึกษาเอกสารแนวทางการพัฒนาครูแกนนำ กรมสามัญศึกษา (หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมสามัญ ศึกษา, 2543, 1 - 22)

จากการศึกษาเอกสารร่วมปฏิบัติการเรียนรู้กับครูต้นแบบ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญของราตรี อินกัน (2544, 8-11) แนวทางดำเนิน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูป การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ

1.1 เตรียมตนเอง ครูจะต้องเตรียมตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทที่ให้พร้อม สำหรับบทบาทของผู้ให้บริการความรู้ ซึ่งจะต้องใช้คำอธิบาย คำแนะนำ คำปรึกษา ให้ข้อมูล ความรู้ที่ชัดเจน แก่ผู้เรียน รวมทั้งแหล่งความรู้ที่จะแนะนำให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าข้อมูล ได้ ดังนั้นจะต้องมีการหนัก เตรียมตนเองด้วยการอ่าน การค้นคว้า การทดลองปฏิบัติหลายๆ ในหัวข้อ เนื้อหาที่ตนเองรับผิดชอบ รวมทั้งข้อมูลและประสบการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะเป็นประโยชน์ ต่อผู้เรียน

1.2 เตรียมแหล่งข้อมูล เมื่อบทบาทครู ไม่ใช่ผู้บอกเล่ามวลความรู้อีกต่อไป จึงต้อง เตรียมข้อมูลแหล่งความรู้แก่ผู้เรียนทั้งในรูปแบบของสื่อการเรียน ใบความรู้และวัตถุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมในห้องเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีข้อมูลความรู้ที่ผู้เรียน สามารถศึกษาค้นคว้าตามความต้องการหรือแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่นศูนย์วิทยบริการ ศูนย์สื่อห้องสมุด ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องสมุดวิชา ห้องปฏิบัติการวิชาการต่างๆ และห้องพิพิธภัณฑ์ในโรงเรียน ทั้งนี้รวมไปถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนด้วย ซึ่งสามารถสำรวจบัญชีรายชื่อ หนังสืออุปกรณ์ หรือสื่อต่างๆ ไว้ สำหรับผู้เรียน ได้ศึกษาค้นคว้าตามที่กำหนดกิจกรรมในการเรียนศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติม ทั้งในและนอกเวลาเรียน

1.3 จัดทำแผนการสอน บทบาทของครู ก่อนการเรียนก่อนการสอนทุกครั้ง คือ การวางแผนการจัดการเรียนตามจุดประสงค์การเรียนที่กำหนด จะวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้ได้สาระสำคัญและเนื้อหา ข้อความรู้อันจะนำไปสู่การออกแบบการเรียนรู้ที่จะสร้างให้ ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ ในการจัดทำแผนการสอนต้องเตรียมการในสิ่งต่อไปนี้

1.3.1 เตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้การค้นคว้าหาความรู้และการสร้างความรู้ โดยครูจะทำหน้าที่เป็นผู้จัดการที่กำหนดบทบาทในการเรียนรู้ และความรับผิดชอบแก่ผู้เรียนให้ได้ทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการความสามารถและความสนใจของแต่ละคน

1.3.2 เตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เมื่อออกแบบหรือกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วพิจารณาและกำหนดว่า จะใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ใด เพื่อให้กิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวบรรลุผลแล้วจัดเตรียมให้พร้อม บทบาทของครูตรงนี้จึงเป็นผู้อำนวยการความสะดวก เพื่อให้การเรียนรู้บรรลุผล

1.3.3 เตรียมการวัดและประเมินผล บทบาทในการเตรียมการอีกประการหนึ่งคือ การเตรียมวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยการวัดให้ตรงจุดประสงค์การเรียนรู้และวัดให้ครอบคลุมทั้งในส่วนกระบวนการและผลงานที่เกิดขึ้น ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย โดยเตรียมการวัดและเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนทุกครั้ง

2. ขั้นตอนการ

ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการสอนซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นลักษณะ ต่อไปนี้

2.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ค้นพบคำตอบด้วยตัวเอง โดยพยายามจัดการเรียนการสอนที่ยึดการค้นพบด้วยตัวเองเป็นวิธีการสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองทั้งนี้เพราะการค้นพบความจริงใดๆ ด้วยตนเองนั้น ผู้เรียนมักจะจดจำได้ดีและมีความหมายโดยตรงต่อผู้เรียน รวมทั้งเกิดความคงทนของความรู้

2.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและกลุ่ม โดยยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนรู้จากกลุ่ม ได้พูดคุยปรึกษาหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น และจะปรับตัวให้สามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้ ดังนี้

2.2.1 ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นระยะเหมาะสมกับวัยและความสนใจของผู้เรียน

2.2.2 มีประเด็นท้าทายให้ผู้เรียนได้คิด เป็นประเด็นที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไปเหมาะสมวัยและความสามารถเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหรือลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2.2.3 ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว

2.2.4 ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียนเกี่ยวกับชีวิต ประสบการณ์และความเป็นจริงของผู้เรียน

2.3 เน้นกระบวนการ ควบคู่ไปกับผลงาน โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้เกิดผลงาน มิใช่มุ่งพิจารณาถึงผลงานแต่เพียงอย่างเดียว ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพของผลงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของกระบวนการ

3. ชั้นประเมินผล

ดำเนินการวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบว่า สามารถจัดการเรียนการสอนบรรลุผลจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้จะเตรียมเครื่องมือ และวิธีการให้พร้อมก่อนถึงขั้นตอนการวัดและประเมินผลทุกครั้งและการวัดจะให้ครอบคลุมทุกด้าน การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยเน้นการวัดการปฏิบัติและจากเพิ่มสะสมงาน ซึ่งในการวัดและประเมินผลนี้ นอกจากเป็นผู้วัดประเมินผลตนเองแล้ว ผู้เรียนของสมาชิกของแต่ละกลุ่มควรมีบทบาทร่วมวัดและประเมินตนเองและกลุ่มด้วย

4. ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ด้านผู้เรียน

- 1) ประสบการณ์ตรง สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม
- 2) ทำกิจกรรมและเปลี่ยนความรู้จากกลุ่ม
- 3) ฝึกคิด สร้างสรรค์ แสดงออก มีเหตุผล
- 4) ฝึกค้น รวบรวมข้อมูล หาคำตอบ แก้ปัญหาและสร้างความรู้ด้วยตนเอง
- 5) เลือกทำกิจกรรมตามความถนัด ความสนใจ อย่างมีความสุข
- 6) ฝึกตนเองให้มีวินัย มีความรับผิดชอบในการทำงาน
- 7) ฝึกประเมินและปรับปรุงตนเอง และยอมรับผู้อื่น สนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ด้านครู

- 1) เตรียมทั้งเนื้อหาและวิธีการ
- 2) จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3) ใส่ใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 4) จัดกิจกรรมให้นักเรียนคิด ฝึกปรับปรุงตนเอง และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์
- 5) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้จากกลุ่ม
- 6) ใช้สื่อการสอน ใช้แหล่งเรียนรู้ ชีวิตจริง
- 7) ประเมินอย่างต่อเนื่อง

ลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้

- 1) เป็นกิจกรรมที่ใช้ความคิด วิเคราะห์

- 2) เป็นกิจกรรมที่ใช้ความรู้ลึกซึ้ง
- 3) เป็นกิจกรรมที่มีลักษณะสหสาขาวิชา สัมภาษณ์ ใช้ภูมิปัญญาและชุมชนมีส่วนร่วม
หลักการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 1) ผู้เรียนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง
 - 2) เนื้อหาตรงตามความถนัด ความต้องการ และเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน
 - 3) ผู้เรียนกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกิจกรรมอย่างมีความสุข
 - 4) ผู้เรียน ครู เพื่อน มีสัมพันธภาพที่ดี
 - 45) ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก

แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาครู

การพัฒนาครู

ครูเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน ครูบางส่วนไม่เคยเข้ารับการอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมนอกเหนือจากราชการสั่ง และยังขาดการเป็นนักอ่าน ขาดการค้นคว้าเพิ่มเติม การแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน จะช่วยให้ครูสามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และการดำรงชีวิตที่อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สังคมมุ่งหวังให้ครูเป็นผู้มีเกียรติที่ควรแก่การยกย่องและมีความต้องการให้ทำหน้าที่อย่างครูมืออาชีพ

ครูที่จะเป็น ครูมืออาชีพได้ ต้องเป็นครูที่ต้องรู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาที่กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เมื่อครูมีการพัฒนาตนเองแล้ว ครูสามารถนำความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่หรือค้นคว้าเพิ่มเติม มาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนได้ การพัฒนาเป็นคำที่ทุกคน ทุกหน่วยงานต้องการให้เกิดขึ้น เพราะการพัฒนาเป็นการบ่งบอกถึงความเจริญของงานขึ้น

แนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครู

1. แนวทางการพัฒนาครูประจำการ

การพัฒนาการสอนในปัจจุบันและในอนาคตนั้น จะต้องเป็นการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูต้องมีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ได้ คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับ ผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครูประจำการต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยครูทุกคนในสังกัดต้องได้รับการพัฒนาตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ครู อย่างน้อยทุกๆ 5 ปี เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพ สรุปลงได้ว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น ถือว่าเป็นการลงทุนระยะยาว เป็นกิจกรรมที่จะต้องจัดทำขึ้นตั้งแต่วินิจฉัยเข้ารับราชการ จนกระทั่งปลดเกษียณอายุ ซึ่งจะต้องมี

การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองขององค์กร โดยยึดหลักการวางแผนพัฒนาบุคลากรและจัดเนื้อหากิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการบำรุงขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการ และที่สำคัญจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร การพัฒนาบุคลากรที่ดีและได้ผลมากที่สุด คือ การสร้างความตระหนักให้บุคลากรได้เห็นความสำคัญและจำเป็นที่จะพัฒนาตนเองให้ได้คุณภาพกำลังคนของประเทศได้อย่างแท้จริง และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาไปเป็นครูประจำการ

1.1. พัฒนาระบบครูประจำการ ให้เกิดประสิทธิผล สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2. เพื่อวางแผนพัฒนาครูประจำการสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

1.3 เพื่อส่งเสริมให้ครูประจำการ ได้พัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพและนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ครูจัดให้มีการพัฒนาครูประจำการในการส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมครู การศึกษาคูงาน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ การจัดกิจกรรมทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

รุ่ง แก้วแดง (2543, 156) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นจะต้องทำอย่างยิ่งเพื่อความอยู่รอดของประเทศไทย เนื่องจากความสำเร็จของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับครูซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่สุดและต้องทำเป็นแบบอย่างที่ดี คือ

1. การสรรหา ต้องสรรหาคนเก่งและคนดีมาเป็นครูอย่างที่เราเคยทำมาในอดีต ซึ่งในปัจจุบันเราก็ทำอยู่บ้างแล้ว เช่น โครงการคุรุทายาท ได้คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเข้าเรียนวิชาครู และบรรจุเข้ารับราชการครูเมื่อจบการศึกษา เพื่อให้ได้ “ครูพันธุ์ใหม่” ที่สอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัย

2. การพัฒนาครู ถ้าเราต้องการได้ครูพันธุ์ใหม่จำเป็นต้องพัฒนา เพราะถ้าเราอยากให้ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ดี ก็ควรได้รับการฝึกอบรมและเห็นตัวอย่างการสอนแบบใหม่จากอาจารย์ของสถาบันผลิตครูก่อน ฉะนั้นการพัฒนาครูของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก

3. การฝึกหัดครู จำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน ในสถาบันฝึกหัดครูทั้งระบบ คือ ตั้งแต่การกำหนดเนื้อหาหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การฝึกสอน การประเมินผล เชื้อไขความสำเร็จการศึกษา ฯลฯ เพื่อให้ได้ครูพันธุ์ใหม่ตามที่สังคมต้องการ

4. การพัฒนาครูประจำการ ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอบรมให้มีความรู้ที่ทันสมัยและการศึกษาหรือฝึกอบรมที่ทำอยู่ก็ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ จึงต้องออกแบบการฝึกอบรมใหม่ โดยเฉพาะการฝึกอบรมระหว่างประจำการ (On-The-Job Training) ต้องจัดให้มีมากขึ้นและเป็นระบบ

ในลักษณะที่สัมพันธ์กับการทำงาน (Job-Related Training) ให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลัก ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญกว่าการอบรมที่จัดขึ้นตามความต้องการของผู้จัดหรือมุ่งเพื่อรับประกาศนียบัตร แต่ไม่ได้นำกลับมาใช้ในการทำงานดังที่เป็นอยู่ขณะนี้

อรนุช โพนนกุล (2545, 43) กล่าวถึงคุณสมบัติของครู สรุปได้ว่า ครูยุคใหม่ ควรมีคุณสมบัติ หรือ ควรมี นวัตกรรมสูง รู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักการวิจัย และสรรหาความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ สามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ รอบรู้วิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวกับวิชาการและวิชาที่สอนอย่างหลากหลายได้มาตรฐาน สามารถใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นผู้มีใจรักที่จะเป็นครู มีจรรยาบรรณ เป็นแบบอย่างของคนรุ่นใหม่ที่เข้ากับสังคมและวัฒนธรรม ที่หลากหลายได้ดี เป็นครูพันธุ์ใหม่

การพัฒนาครูในต่างประเทศ

ปัญหาความตกต่ำในอาชีพครูนี้เป็นปัญหาของเกือบทุกประเทศทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นประเทศญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา หรือมาเลเซีย แต่ประเทศเหล่านี้ได้ใช้มาตรการจนแก้ปัญหาได้ลุล่วงสามารถรักษาความเข้มแข็งและความน่าเชื่อถือของครูเอาไว้ได้

แนวทางการเลือกและการพัฒนาครูของประเทศต่างๆ นั้น เป็นบทเรียนที่น่าสนใจสำหรับประเทศไทย ดังนี้

1. การคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียน ประเทศญี่ปุ่นยังสามารถคัดเลือกคนเก่ง คนที่มีความรู้ความสามารถเข้าเรียนเป็นครูได้ เนื่องจากมีระบบค่าตอบแทนที่ดี และคัดเลือกครูจากผู้ที่มิใช่ประกอบประกาศนียบัตรสำหรับประกอบวิชาชีพครูเท่านั้น
2. การพัฒนาครู ประเทศสหรัฐอเมริกาก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเป็นอย่างมาก เนื่องจากพบว่าในช่วง 5 ปีแรกของการเข้าสู่อาชีพครู มีครูจำนวนมากลาออกจากระบบโรงเรียน จึงได้ตั้งเป้าหมายปฏิรูปการศึกษาไว้ใน Goals 2000 ซึ่งมีข้อหนึ่งซึ่งเป็นเรื่องของการพัฒนาครู โดยเสนอให้ครูพี่เลี้ยง (Master Teacher) ซึ่งมีประสบการณ์สอนมานานเป็นผู้นิเทศแนะนำครูใหม่ และให้มีการพัฒนาครูมาตรฐานการสอนอย่างมืออาชีพ ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพครูแห่งชาติ (Nation Board For Professional Standard)
3. ค่าตอบแทน ประเทศญี่ปุ่น มาเลเซีย และสิงคโปร์ มีการกำหนดเงินเดือนของครูสูงกว่าข้าราชการพลเรือนทั่วไป การที่ครูได้รับเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการอื่นๆ ย่อมแสดงให้เห็นว่าครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
4. การกำหนดตำแหน่งพิเศษ ในมหาวิทยาลัยหลายแห่งทั่วโลก ได้มีระบบการยกย่องที่ประสบความสำเร็จในเรื่องการสอนและการวิจัย โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพิเศษ มีรายได้ประจำตำแหน่งสูง จนกระทั่งถือเป็นตำแหน่งเกียรติยศของบุคคลได้

เจ็มทอง แสง (2544, 21) กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรมตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติว่ามี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. หาความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรม เป็นการค้นหาสถานการณ์และปัญหาของหน่วยงาน ในการที่จะพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการฝึกอบรม เพราะความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงานไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาคนว่าจะให้เป็นเช่นใด ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงต้องมีการวิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อการนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งมี 2 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์หน่วยงานทั้งระบบและวิเคราะห์บุคลากร

2. การกำหนดหลักสูตรและแผนการฝึกอบรม เป็นการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาสาระที่ใช้ในการฝึกอบรมของหน่วยงาน

3. ดำเนินการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานและโครงการ ซึ่งแบ่งได้ 3 ระยะ คือ

3.1 ก่อนการฝึกอบรม จะต้องดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

3.1.1 ติดต่อสถานที่ฝึกอบรม

3.1.2 ติดต่อวิทยากร

3.1.3 เตรียมงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

3.2 ระหว่างการฝึกอบรม ต้องดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

3.2.1 ตรวจสอบความเรียบร้อยทั่วไป

3.2.2 ลงทะเบียน

3.2.3 จัดพิธีการ

3.2.4 ดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นระบบ

3.3 หลังการฝึกอบรม จะต้องดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

3.3.1 ประเมินผลการฝึกอบรม

3.3.2 ส่งหนังสือขอบคุณผู้เกี่ยวข้อง

3.3.3 สรุปรายงานเสนอผู้เกี่ยวข้องให้ทราบ

4. การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นวิธีแสวงหาคำตอบจากการฝึกอบรมว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด เป็นการประเมินทั้งระบบของโครงการ ซึ่งการประเมินผลการฝึกอบรมควรดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 ประเมินก่อนการฝึกอบรม

4.2 ประเมินระหว่างการฝึกอบรม

4.3 ประเมินหลังการฝึกอบรม

สมเดช สีแสง (2547, 226-227) ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การอบรม ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดการอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลหลักสูตรต่างๆ การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมดำเนินการกันมาก เนื่องจากสามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบ สามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นจำนวนมาก และเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่ง
2. การส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงาน อันได้แก่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้ศึกษาต่อส่งไปอบรมหรือดูงาน จะเป็นการส่งบุคคลไปพัฒนากายนอกหน่วยงานแต่จะมีประโยชน์เท่าๆ กับการอบรม การส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรืองานนั้น หน่วยงานได้พิจารณาส่งบุคคลไปเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานจริง
3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน อันได้แก่การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้รับการพัฒนาความสามารถ หรือพัฒนาความรู้ ความชำนาญหรือความเข้าใจจากการทำงานนั่นเอง เช่น การแนะนำ ชี้แจง ประชุมชี้แจง การศึกษาจากคู่มือการทำงาน การมอบหมายงานให้เข้าร่วมประชุมหรือสัมมนา การมอบหมายให้เป็นวิทยากรหรือเขียนบทความหรือเอกสาร การหมุนเวียนหรือการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นต้น
4. การพัฒนาด้วยตนเอง อันได้แก่ การที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาด้วยตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือปฏิบัติงาน การศึกษาประกอบการปฏิบัติงาน การศึกษานอกเวลา การเข้าหลักสูตรการฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการ การดูงาน เป็นต้น
5. การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร อันได้แก่การที่หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในลักษณะของการพัฒนาทั้งทีมงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาทีมงานร่วมกัน กรณีนี้จะเน้นการทำงานเป็นทีมสำคัญ ซึ่งโดยปกติจะจัดการพัฒนาบุคคลทั้งหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้จึงถือว่าการพัฒนาบุคคลในลักษณะนี้ เป็นการพัฒนาองค์การวิธีหนึ่งซึ่งในปัจจุบันนี้หน่วยงานต่างๆ ได้มีการมุ่งเน้นกันมากกรณีการพัฒนาบุคคลเช่นนี้ ตัวอย่างเช่นพัฒนาบุคคลด้วยระบบคิวซีซี การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540, 156) สรุปกระบวนการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขโดยวิธีการพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาผลผลิตขององค์การ ศึกษาการปฏิบัติงานของครู และศึกษานโยบายแผนงาน และเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ว่าส่วนใดที่ต้องดำเนินการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา
2. การวางแผนพัฒนาครู

3. การดำเนินการพัฒนาครู

4. การติดตามและการประเมินผลการพัฒนาครู

คณิงนิจ กองพาพา (2543, 28) ได้สรุปวิธีการที่จะนำมาปรับใช้กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอาชีวศึกษา มีดังนี้

1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน
- 2.. การศึกษาดูงานเพิ่มเติม
- 3.. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
4. การนิเทศภายใน
5. การอบรมสัมมนาทางวิชาการ
6. การศึกษาต่อ
7. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
8. การโยกย้ายและการหมุนเวียนตำแหน่ง
9. การแต่งตั้งคณะกรรมการ

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2526, 395) ที่กล่าวไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์มีหลากหลายรูปแบบ จะใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับความต้องการ วัตถุประสงค์ ความพร้อมของบุคลากร และหน่วยงาน ส่วนในเรื่องของการพัฒนาคณาจารย์ต้องมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมและสนองวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เครือวัลย์ ลีมอภิชาดิ (2531, 145) กล่าวว่าผลการฝึกอบรมต้องตรงวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย คือเมื่อกลับมาปฏิบัติงานใหม่ในหน่วยงานต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการ และสรุปได้ว่าองค์การได้รับผลตอบแทนอย่างไรในการลงทุน

จากการศึกษากระบวนการและวิธีพัฒนาคณาจารย์ สรุปได้ว่าการพัฒนาคณาจารย์ต้องเริ่มจากการสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ การวางแผนการพัฒนา การดำเนินการพัฒนา ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยใช้เทคนิควิธีการต่างๆ หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเอง การนิเทศภายใน เป็นต้น

บริบทและการบริหารงานของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

โรงเรียนบ้านนาเกิดผล เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ตั้งอยู่เลขที่ 160 หมู่ที่ 5 ตำบลหนองหงส์ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โทรศัพท์ 075-328497 เว็บไซต์ <http://school.obec.go.th/nakert> เปิดทำการสอนใน 2 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมและระดับประถมศึกษา โดยมีเขตบริการของโรงเรียนคือ หมู่ที่

1,5,12 ตำบลหนองหงส์ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ปัจจุบันนางรัตนา ทรงทอง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

ข้อมูลนักเรียน ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2552 ดังนี้

ปัจจุบันโรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน ทั้งหมด 44 คน โดยจำนวนนักเรียน จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอนดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลนักเรียนประจำปีการศึกษา 2552

ระดับชั้น	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
อ.1	4	2	6
อ.2	1	2	3
รวม	5	4	9
ป.1	5	4	9
ป.2	4	1	5
ป.3	4	1	5
ป.4	2	2	4
ป.5	2	6	8
ป.6	3	1	4
รวม	20	15	35
จำนวนนร.ทั้งหมด	25	19	44

- 1) มีนักเรียนที่มีความบกพร่องเรียนร่วม - คน
- 2) มีนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ 3 คน
- 3) มีนักเรียนปัญญาเลิศ - คน
- 4) มีนักเรียนต้องการความช่วยเหลือ เป็นพิเศษ- คน
- 5) จำนวนนักเรียนต่อห้อง (เฉลี่ย) 5.5 คน
- 6) อัตราส่วนครู : นักเรียน = 1 : 11
- 7) จำนวนนักเรียนที่ลาออกกลางคัน (ปีปัจจุบัน) - คน
- 8) สถิติการขาดเรียน/เดือน-...วัน
- 11) จำนวนนักเรียนที่ทำชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน (รางวัลดีเด่นที่ได้รับ)

ข้อมูลบุคลากร ปีการศึกษา 2552

รายละเอียดเกี่ยวกับผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีดังนี้

1) ผู้บริหาร ชื่อนางรัตนา ทรงทอง วุฒิต่างการศึกษาสูงสุด ป.บัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่วันที่ 8 มกราคม 2552

2) ข้อมูลสารสนเทศจำเพาะของบุคลากร

มีครูที่สอนตรงตามวิชาเอก 1 คน (25%)

มีครูที่สอนตามความถนัด 3 คน (75%)

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลจำเพาะของบุคลากร

ประเภท บุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษาสูงสุด			อายุ เฉลี่ย	ประสบการณ์ เฉลี่ย
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี		
ผู้อำนวยการ	-	1	-	-	1	38	14
รองผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-
ครูประจำการ	1	3	-	4	-	47	24
ครูอัตราจ้าง	-	-	-	-	-	-	-
นักการ/ภารโรง	1	-	-	1	-	43	17
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-

3) ข้อมูลบุคลากรรายบุคคล

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลรายละเอียดของบุคลากร

ที่	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ/ ระดับ	วุฒิการศึกษา	วิชาเอก
1	2120551	นางรัตนา ทรงทอง	ผอ.ร.ร.	กศ.2	ป.บัณฑิต	บริหาร กศ.
2	2120553	นายสมชาย ทองเหลี่ยมนาค	ครู	กศ.2	ศศ.บ	บริหาร กศ.
3	2120557	นางราตรี มณีฉาย	ครู	กศ.2	ศศ.บ	บริหาร กศ.
4	2120554	นางพิมพ์พิมล รุ่งเล็ก	ครู	กศ.2	ก.บ.	คหกรรมฯ
5	2120556	นางณัฐวดี ขอบขำ	ครู	กศ.2	ก.บ.	คณิตศาสตร์
6	12556	นายชัยรัตน์ สุขอนันต์	นักการ ฯ	-	ศศ.บ.	พัฒนาชุมชน

สภาพชุมชนโดยรวม

1. โรงเรียนบ้านนาเกิดผล ตั้งอยู่ในเขตชนบทที่มีจำนวนครัวเรือนในเขตบริการ หมู่ที่ 1,5,12 อาชีพของประชากรส่วนใหญ่คือเกษตรกรกรรม ทำสวน ทำนา และรับจ้าง เนื่องจากสภาพภูมิประเทศและสภาพทางสังคมที่เอื้ออำนวย ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไปคือ วันสารทเดือนสิบ ลอยกระทง มโนราห์ กลองยาว

2. ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ร้อยละ 80 ประกอบอาชีพ ทำสวน รับจ้างร้อยละ 15

ร้อยละ 100 นับถือศาสนา พุทธ

ฐานะทางเศรษฐกิจ /รายได้โดยเฉลี่ยต่อปี 24,000-35,000 บาท

3) โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

โอกาส/จุดเด่น

สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนบ้านนาเกิดผลมีสภาพโดยรวมเอื้อต่อการพัฒนาการศึกษา ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่นและผู้ปกครอง ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและเห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษา ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาได้ก้าวหน้าในหลายด้าน ทั้งด้านการพัฒนาและจัดแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการจัดสภาพภูมิทัศน์ภายใน

ข้อจำกัด

โรงเรียนบ้านนาเกิดผล เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีครูไม่เพียงพอต่อชั้นเรียน และครูผู้สอนทำการสอนไม่ตรงวิชาเอก งบประมาณการบริหารจัดการมีน้อย อาคารเรียนถูกสร้างมานาน มีความชำรุดขาดงบประมาณในการซ่อมแซม

ด้วยสภาพความยากจน ทำให้ผู้คนอีกจำนวนหนึ่งยังไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้มากเท่าที่ควรจะเป็น อีกทั้งบางครอบครัวมีปัญหาการหย่าร้าง และทอดทิ้งถิ่นฐานปล่อยให้ลูกต้องอาศัยอยู่กับญาติพี่น้องหรืออยู่ตามลำพัง ขาดการดูแลเอาใจใส่ ส่งผลให้นักเรียนไม่ได้รับการพัฒนาจากที่บ้านเท่าที่ควร

โครงสร้างหลักสูตร

โรงเรียนบ้านนาเกิดผล จัดสอนตามหลักสูตร สถานศึกษา พ.ศ. 2546 สำหรับหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 โรงเรียนได้จัดสัดส่วนสาระการเรียนรู้ และเวลาเรียน ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

- จำนวนชั่วโมงที่จัดให้นักเรียน เรียนทั้งปี เท่ากับ 1,000 ชั่วโมง

- แผนการเรียนรู้/จุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนที่ต้องการเน้นเป็นพิเศษคือภาษาไทย,

คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3)

ตารางที่ 4 แสดงโครงสร้างหลักสูตร

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ช่วงชั้นที่ 1	ช่วงชั้นที่ 2
ภาษาไทย	260	200
คณิตศาสตร์	240	200
วิทยาศาสตร์	120	120
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	100	100
สุขศึกษาและพลศึกษา	40	40
ศิลปะ	40	40
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	80	100
ภาษาต่างประเทศ	80	120
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	40	80
รวม	1000	1000

คุณลักษณะที่พึงประสงค์

ความมีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ

ความสนใจใฝ่เรียนรู้

ความซื่อสัตย์สุจริต

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2551
 เปรียบเทียบกับเป้าหมาย
 ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปีการศึกษา 2551

วิชา	เป้าหมาย ภาพรวม ปี 2551	ผลสัมฤทธิ์ (%)						
		ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6	เฉลี่ย
ภาษาไทย	50	77.29	74.25	68.00	64.85	49.72	62.11	66.04
คณิตศาสตร์	50	73.14	67.00	64.33	37.56	42.33	47.56	55.32
วิทยาศาสตร์	50	74.43	62.75	65.67	58.50	64.67	58.11	64.02
สังคมศึกษา ฯ	50	78.71	69.50	65.17	62.07	63.17	68.11	67.79
สุขศึกษาพลศึกษา	50	74.86	71.75	67.33	72.97	57.72	79.11	70.62
ศิลปะ	50	75.71	70.25	69.00	71.78	57.72	69.44	68.98
การทำงาน อาชีพและเทคโนโลยี	50	77.29	70.00	75.33	72.71	47.33	71.56	69.04
ภาษาต่างประเทศ	50	74.71	67.50	65.67	43.99	34.50	52.89	56.54
เฉลี่ยในภาพรวม								64.79

ระบบโครงสร้างการบริหาร

ปีการศึกษา 2552 โรงเรียนบ้านนาเกิดผล แบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 5 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารกิจการนักเรียน ผู้บริหารยึดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการมีส่วนร่วม และหลักธรรมาภิบาล กำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาไว้ดังนี้

ปรัชญาของโรงเรียน : นรานัน ปัญญา ปทีโป โหติ : ปัญญา เปรียบดวงประทีป ของนรชน
วิสัยทัศน์ของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

“โรงเรียนบ้านนาเกิดผล จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยบุคลากรวิชาชีพภายใต้ความร่วมมือของชุมชน”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างมีคุณภาพ
2. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. พัฒนาครูให้เป็นบุคลากรมืออาชีพ
4. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ด้านคุณภาพนักเรียน: ผู้เรียนทุกคนมีการพัฒนาสู่เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาตามศักยภาพ
2. ด้านบุคลากร : บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ
3. ด้านการบริหาร : ส่งเสริมการจัดระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นความมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และใช้หลักการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

ความมีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ

ความสนใจใฝ่เรียนรู้

ความซื่อสัตย์สุจริต

ผลการประเมินคุณภาพภายใน

โรงเรียนบ้านนาเกิดผล ได้รับการประเมินคุณภาพภายในจาก สมศ. รอบสอง เมื่อวันที่ 2 - 4 มิถุนายน 2551 ผลการประเมินคุณภาพภายในมีการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านผู้เรียน ซึ่งสรุปผลการประเมิน (อิงเกณฑ์) ายมาตรฐานโดยรวมดังต่อไปนี้

ระดับก่อนประถมศึกษา

มาตรฐาน ด้านผู้เรียน มีผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพ ดี ทุกมาตรฐาน

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานด้านครู อยู่ในระดับคุณภาพปรับปรุง 1 มาตรฐานและอยู่ในระดับคุณภาพดี 1 มาตรฐาน

มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพออยู่ในผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง

มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผลการประเมินอยู่ในระดับดี

มาตรฐานด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ 1มาตรฐาน(มฐ.13)และอยู่ในระดับคุณภาพดี 3 มาตรฐาน (มฐ.10,11,12,14)

มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการผลการประเมินอยู่ในระดับดี

มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง และการบริหารงานผลการประเมินอยู่ในระดับดี

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผลการประเมินอยู่ในระดับดี

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ผลการประเมินอยู่ในระดับดี

ระดับประถมศึกษา

มาตรฐานด้านผู้เรียน มีผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพปรับปรุง 2 มาตรฐาน (มฐ.4,5)ระดับคุณภาพพอใช้ 1 มาตรฐาน(มฐ.6) ระดับคุณภาพ ดี 4 มาตรฐาน (มฐ.1,2,3,7)

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ผลการประเมินอยู่ในระดับดี

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ผลการประเมินอยู่ในระดับดี

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา ผลการประเมินอยู่ในระดับดี

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ ผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ผลการประเมินอยู่ในระดับดี

มาตรฐานด้านครู

มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพออยู่ในผลการประเมินอยู่ในระดับดี

มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้

มาตรฐานด้านผู้บริหาร

มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการผลการประเมินอยู่ในระดับดี

มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง และการบริหารงานผลการประเมินอยู่ในระดับดี

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ผลการประเมินอยู่ในระดับดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตตินารถ เฟื่องฟูง (2548) ได้ศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาครู กรณีศึกษา: โรงเรียนจิตรลดา กรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมครูมีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการครองตนของครู อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง

ประพนธ์ อุทัยอัม (2547) ได้พัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านหนองแวง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ พบว่าการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการสามารถสร้างความเข้าใจในระดับมาก ยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นบุคคลที่ทำงานเป็นระบบ มีขั้นตอน เป็นกระบวนการ เชื่อถือได้และที่สำคัญ ครูผู้สอนที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำไปพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของตนเอง

วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2547) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดทำสาระหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและพัฒนารูปแบบการจัดทำสาระหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการจัดทำสาระหลักสูตร 5 ใบบาง 8 ขั้นตอนมีประสิทธิผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนสุขศึกษาและพลศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและเจตคติดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีคุณภาพอยู่ในระดับดี 2) รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดทำสาระหลักสูตร กลุ่มสาระ การเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษามีประสิทธิผลที่เหมาะสมกับการนำไปใช้พัฒนาครูในสภาวะการณ์ปัจจุบัน

สุรัชย์ ต้อยยศ (2547) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในงานจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ ของโรงเรียนบ้านสันหลวงสามัคคี อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในงานจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ และเพื่อศึกษาผลการใช้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในงานจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนบ้านสันหลวงสามัคคี อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในงานจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ ประกอบด้วย การพัฒนาด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ การพัฒนาด้วยการศึกษาดูงาน และการพัฒนาด้วยการศึกษา ค้นคว้า 2) ผลการใช้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในงานจัดการเรียนการสอนพบว่าครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

สุนันทา บุญประสิทธิ์ (2549) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและสร้างรูปแบบการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความต้องการสูงสุดคือ ด้านการวัดผลและประเมินผล รองลงมาคือด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน และด้านเทคนิควิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 – 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีดังนี้ ด้านหลักสูตร ด้านการจัด สื่อการเรียน การสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการพัฒนาตนเอง

ชวน เฉลิมโถม (2536) ศึกษาเรื่อง การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอดีเด่น ปี พ.ศ.2535 ในเขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดีเด่น มีหลายวิธีเรียงลำดับที่ใช้มาดังนี้ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน การสัมมนา การสับเปลี่ยนหน้าที่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ สำหรับปัญหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรพบว่า มีปัญหาหลายประการ ปัญหาส่วนมากคือบุคลากรที่ไปศึกษาดูงาน ไม่นำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ไปศึกษาต่อไม่ตรงกับความต้องการของสำนักงาน ขาด การติดตามประเมินผลหลังจากการอบรมว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ขาดผู้ริเริ่ม และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างแท้จริง การสัมมนามีงบประมาณไม่เพียงพอ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ไม่ได้ได้รับความสนใจจากบุคลากรและเวลาไม่เอื้ออำนวย เพราะบุคลากรมีงานที่ต้องปฏิบัติมาก

มาลี วิชญกุล (2525) ศึกษาเรื่องความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัด กรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่าความคิดเห็นในด้านการพัฒนาบุคลากร ที่ได้ปฏิบัติมาก 5 ด้าน คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การเผยแพร่ข่าวสาร การส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อ และการสังเกตวิธีการทำงาน

ปัญหาอุปสรรคในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรนั้น ขาดแคลนด้านงบประมาณขาด วิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่พอของกำลังคนและความไม่พร้อมของอุปกรณ์

จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2536) ศึกษาเรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 โดยศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาและแก้ปัญหา ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาในขั้นตอน การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรมีการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนา บุคลากรมีการประเมินผลตามงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรหลังสิ้นสุดโครงการ ปัญหาอุปสรรคใน การพัฒนาบุคลากร คือบุคลากรไม่เห็นความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาและบุคลากรที่ ผ่านการพัฒนาไปแล้ว ไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้พัฒนาตนเองและโรงเรียน

งามนิจ จันทร (2535) ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาใน ศูนย์พัฒนาการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาใน ศูนย์พัฒนา การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่และได้ทำการพัฒนา บุคลากรด้วยกิจกรรม 7 กิจกรรม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาด้วยชุดการฝึกอบรม การทัศนศึกษาและดูงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การนิเทศ งาน และการจัดแหล่งบริการความรู้ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ขาดการติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทางการศึกษาไม่ยอมเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนและไม่เห็น ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตน

มะลิ คงสกุล (2533) ศึกษาเรื่อง การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบาย และแผนงานพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับนโยบาย ของหน่วยงานระดับสูง กิจกรรมที่ต้องการน้อยที่สุดคือ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ปัญหาการจัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าปัญหามีอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การขาดงบประมาณ ไม่มีการจัดสรร งบประมาณไว้เป็นสัดส่วน และปัญหาการขาดเอกสารและตำราทางวิชาการที่เอื้ออำนวยต่อ กิจกรรม รวมถึงไม่สามารถกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของครูอาจารย์ได้

สวาท แสงมณี (2532) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่าระดับปัญหา การบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน เว้นแต่การได้มาซึ่งบุคลากร ซึ่งไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถ บุญทอง (2537) วิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายวิธีไม่แตกต่างกัน

จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ (2537) วิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน ในองค์ประกอบการปฐมนิเทศ การศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน การเขียนตำราและการเขียนบทความทางวิชาการ การอบรม ประชุมสัมมนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0001

งามจิต อ่อนมิ่ง (2536) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาในโรงเรียนประถมศึกษาดำเนินโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่าสภาพปัจจุบันผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่าโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ทั้ง 9 กิจกรรม ได้แก่การประชุม การฝึกอบรม การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การปฐมนิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาทางวิชาการ ปัญหาในการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารและครู อาจารย์มีความเห็นตรงกันว่า กิจกรรมที่เป็นปัญหาได้แก่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่

เอกชัย เปี้ยอืด (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูของโรงเรียนอุดมวิทยา ที่พบว่าผู้ทำกรณีศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหาร เพราะผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นผู้นิเทศ

ยุพิน วรพุทธานนท์ (2535) ศึกษาวิจัยการดำเนินการพัฒนานุเคราะห์โรงเรียนประถมศึกษาศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาการพัฒนาและปัญหาการดำเนินการพัฒนานุเคราะห์โรงเรียนประถมศึกษาค้นคว้าในการกำหนดจุดมุ่งหมายและบริบทของโรงเรียนในการพัฒนาครูอาจารย์นั้นโรงเรียนประถมศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ยังยึดนโยบายต้นสังกัด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะทัศนคติและวิธีปฏิบัติงาน โดยวิธีการประชุมครู อาจารย์ช่วยกันกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของโรงเรียนในการพัฒนาครู อาจารย์ในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคอยกำกับดูแล

สกล รุ่งโรจน์ (2530) ศึกษาวิจัยการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์โรงเรียนประถมศึกษาศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนานุเคราะห์มีการแจ้งและรับทราบนโยบายอย่างกว้างๆ ในที่ประชุม มีการดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ทั้ง 8 กิจกรรม คือ การปฐมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การสับเปลี่ยนหน้าที่และการพัฒนาด้านจิตใจ โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก แต่กิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ต้องการให้จัดมากที่สุด

สรวง นิลดี (2538) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนานุเคราะห์โรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่จัดได้เหมาะสมแล้วคือ การสำรวจข้อมูลเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนา การกำหนดความต้องการ การจัดทำแผนพัฒนา การกำหนดโครงการ การจัด

กิจกรรมการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาในประเด็นสภาพการพัฒนานุคลากรในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

ยูทธิพร เพชรจันทร์ (2550) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนานุคลากรในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษา
ควรให้ความสำคัญกับการสำรวจความต้องการพัฒนานุคลากร การสำรวจต้องมีระบบแบบแผนเป็น
การกำหนดนโยบายไว้ในแผนพัฒนาสถานศึกษา ต้องใช้วิธีการสำรวจที่หลากหลายโดยเปิดโอกาส
ให้นุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมเกี่ยวกับหลักสูตรหรือกิจกรรมที่ตนเองสนใจ
มีการประชาสัมพันธ์ให้นุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และพิจารณาผลการสำรวจความต้องการในรูป
คณะกรรมการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าครูมีความต้องการในการพัฒนาและรูปแบบ
การพัฒนาที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ คือรูปแบบการอบรมให้ความรู้ การอบรมเชิงปฏิบัติการ
การศึกษาดูงาน และการศึกษาค้นคว้าเอกสารด้วยตนเอง เพราะการพัฒนาจะทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับศักยภาพของ
แต่ละบุคคล และความต้องการขององค์กร ส่วนวิธีการหรือกลยุทธ์ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาขึ้นอยู่กับ
บริบทและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา จึงจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ