

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ คณะนักวิจัยได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นหนังสือ ตำรา บทความและงานวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ จากผลการศึกษาค้นคว้าจะได้นำเสนอเป็นตอน ๆ 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูกรณีโรงเรียนปากพูน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตครู

1. นโยบายของรัฐเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู
2. ลักษณะครูดี ครูชั้นวิชาชีพ
3. มาตรฐานการผลิตครู
4. หลักสูตรการผลิตครูครุศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2546
5. โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้

1. แนวคิดในการปฏิรูปการเรียนรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนวิชาชีพ
4. แนวคิดในการปฏิรูปทั้งโรงเรียน
5. แนวคิดในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประเมินผลตามสภาพจริง
7. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
8. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยที่นำมาใช้

ตอนที่ 4 เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

นครศรีธรรมราช

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูต้นแบบครูที่สอนดี
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. งานวิจัยที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู
4. งานวิจัยที่เกี่ยวกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลตามสภาพจริง

## ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนปากพูน

### 1. สภาพทั่วไปของสถานศึกษา

โรงเรียนปากพูน ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 ตำบล ปากพูน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80000 โทรศัพท์ 0-7534-5414 โทรสาร 0-7534-5414 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6

### 2. ข้อมูลนักเรียน

ข้อมูลนักเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 เดือนพฤษภาคม 2550)

#### 1. จำนวนนักเรียน ห้องเรียน และครู (ทุกคนที่สอน)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนนักเรียน ห้องเรียนและครูผู้สอน

ชั้น	จำนวนนักเรียน			จำนวน ห้องเรียน	จำนวนครูที่สอน ม.1-ม.6	
	เพศชาย	เพศหญิง	รวม		ครูประจำการ	ครูอัตราจ้าง
มัธยมศึกษาปีที่ 1	54	43	97	4		
มัธยมศึกษาปีที่ 2	53	49	102	4		
มัธยมศึกษาปีที่ 3	41	56	97	4		
มัธยมศึกษาปีที่ 4	11	30	41	2		
มัธยมศึกษาปีที่ 5	11	31	42	2		
มัธยมศึกษาปีที่ 6	10	39	49	2		
รวม	180	248	428	18	47	-

หมายเหตุ : ครูที่สอนหลายระดับ สอนระดับใดมากที่สุดให้นับรวมในระดับนั้น

1. จำนวนนักเรียนทั้งหมดทุกชั้น 428 คน จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 18 ห้อง
2. จำนวนนักเรียนเฉลี่ยต่อห้อง 24 คน
3. อัตราส่วนนักเรียน : ครู เท่ากับ 10:1
4. จำนวนนักเรียนซึ่งมีความบกพร่องที่เรียนร่วม - คน
5. จำนวนนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ - คน
6. จำนวนนักเรียนที่มีปัญญาเลิศ - คน
7. ร้อยละของนักเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา 95.39
8. ร้อยละของนักเรียนที่มีน้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย 91.89

9. ร้อยละของนักเรียนที่จบหลักสูตรและเรียนต่อ 93.79
10. จำนวนนักเรียนที่ลาออกกลางคัน (ปีปัจจุบัน) - คน
11. นักเรียนส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 75) นับถือศาสนา  
(/ ) พุทธ ( ) อิสลาม ( ) คริสต์ ( ) อื่นๆ.....
12. จำนวนนักเรียนที่ทำชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน (รางวัลดีเด่นที่ได้รับ)

### 3. ข้อมูลครูและบุคลากร

#### 3.1 จำนวนบุคลากร

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนบุคลากรของโรงเรียน

ประเภทบุคลากร	จำนวน			ระดับการศึกษาสูงสุด				อายุเฉลี่ย (ปี)	ประสบการณ์เฉลี่ย (ปี)
	ชาย	หญิง	รวม	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		
ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้ง	1	1	2	-	1	1	-	57	30
ครูประจำการ	17	30	47	1	42	4	-	51	27
ครูอัตราจ้าง/ช่วยสอน/ไม่บรรจุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นักการ/ภารโรง	5	-	5	5	-	-	-	42	17

- 3.2 มีครูที่สอนตรงตามความถนัด 47 คน (คิดเป็นร้อยละ 100)
- 3.3 มีครูที่สอนตรงตามวิชาเอก/โท 47 คน (คิดเป็นร้อยละ 100)
- 3.4 จำนวนชั่วโมงสอนเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 15 ชั่วโมง

### 4. สภาพชุมชนโดยรวม

4.1 สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนขนาดใหญ่ มีประชากรประมาณ 32,500 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลปากพูน สถานีอนามัย วัดศรีมงคล โรงเรียนระดับประถมศึกษา มัสยิด เตาอิฐ แหล่งทำเครื่องปั้นดินเผา อาชีพหลักของชุมชน คือ รับจ้าง เกษตรกรรม ประมง ค้าขาย เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

และศาสนาอิสลาม ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ มโนราห์ หนังตะลุง การทำบุญตามประเพณีวัฒนธรรม ทั้งผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลาม ประชาชนทั้งสองศาสนาสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

#### 4.2 ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ประกอบอาชีพ (คิดเป็นร้อยละ)

รับจ้าง	54.12
เกษตรกร	28.59
ค้าขาย	12.02
ธุรกิจส่วนตัว	3.78
รับราชการ	0.89
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	0.22

นับถือศาสนา (คิดเป็นร้อยละ)

ศาสนาพุทธ	87.76
ศาสนาอิสลาม	17.24

ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว ต่อปี 20,000 บาท จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 5 คน

#### 4.3 โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

ชุมชน โดยรอบบริเวณสถานศึกษาเป็นชุมชนเข้มแข็ง ได้ร่วมกันในการทำสงครามยาเสพติดจนได้รับชัยชนะ สถานศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลปากพูน ด้านการศึกษา กีฬา สื่อเทคโนโลยี และการอนุรักษ์ป่าชายเลนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้มากมาย เช่น ผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผา จักสาน เตาอิฐ การทำเครื่องมือการประมง เป็นต้น

โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตรอบนอกของอำเภอเมือง การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร ไม่มีรถโดยสารประจำทางผ่าน ทำให้ผู้เรียนที่เข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาแห่งนี้ส่วนใหญ่จะเป็นนักเรียนในเขตพื้นที่บริเวณโรงเรียน และเป็นนักเรียนที่ไม่สามารถสอบเข้าศึกษาต่อที่อื่นได้แล้ว ทำให้การพัฒนาการศึกษาในด้านต่างๆ เป็นไปอย่างล่าช้า นักเรียนมีปัญหาผู้ปกครองหย่าร้าง แยกกันอยู่ ทั้งให้นักเรียนอยู่กับญาติพี่น้อง หรือ ปล่อยตาชายขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด

## 5. ข้อมูลด้านงบประมาณและทรัพยากร

### 5.1 งบประมาณ (รับ-จ่าย)

ตารางที่ 3 แสดงงบประมาณรายรับรายจ่ายของโรงเรียน

รายได้	บาท	รายจ่าย	บาท
เงินงบประมาณ (รายหัว)	1,031,000	งบดำเนินการ	176,200
เงินนอกงบประมาณ	-	งบพัฒนาคุณภาพวิชาการ	616,700
เงินบริจาค	184,000	สาธารณูปโภค	230,000
อื่นๆ	-		
รวม	1,215,000	รวม	1,022,900

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตครู

ในตอนที่ 2 นี้ คณะนักวิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีประเด็นที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำไปใช้ในการกำหนดมาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้ (1) นโยบายของรัฐด้านการผลิตและพัฒนาครู (2) ลักษณะของครูที่สังคมต้องการ (3) มาตรฐานการผลิตครู (4) หลักสูตรการผลิตครูของสถาบันราชภัฏและหลักสูตรการผลิตครูของมหาวิทยาลัยชิดนีย์ ประเทศออสเตรเลียและ (5) โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

### 1. นโยบายของรัฐด้านการผลิตและพัฒนาครู

สืบเนื่องจากสภาพปัญหาและวิกฤตศรัทธาในอาชีพครูเป็นเหตุให้หน่วยงานรัฐและนักการศึกษาต้องพิจารณาทบทวนสภาพปัจจุบันของการฝึกหัดครู พร้อมกับหาแนวทางแก้ไขตั้งแต่กระบวนการผลิต ไปจนถึงการพัฒนาครูประจำการให้มีความรู้ความสามารถทักษะในการประกอบอาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพในการนำแนวคิดดังกล่าวสู่การปฏิบัตินั้น ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52-53 ดังสาระสำคัญที่สรุปได้ดังนี้

มาตรา 52 “ให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูและรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ” สำหรับมาตรา 53 นั้นได้ระบุให้มีองค์กรวิชาชีพครูที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแล การขยายเวลาในการศึกษาเล่าเรียนวิชาชีพครูทุก 4 ปี เป็น 5 ปี

อีกด้วย การปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนั้น จะเห็นได้ว่ารัฐได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปรับปรุง พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ เพื่อให้รัฐได้ครูใหม่และครูประจำการที่ดีมีคุณภาพได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและได้ผลผลิต คือ ผู้จบการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

## 2. ลักษณะของครูดี ครูชั้นวิชาชีพ

จากการศึกษานโยบายของรัฐด้านการผลิตและพัฒนาครู พบว่ารัฐต้องการครูดี มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ประเด็นนี้เป็นประเด็นที่มีการนำมาพิจารณาอภิปรายกันอย่างกว้างขวางทั้งในแง่ของความเป็นวิชาชีพและลักษณะของครูดี ครูชั้นวิชาชีพในประเด็นของความเป็นวิชาชีพนั้น สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า วิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ (1) การให้บริการแก่สังคม (Social service) ที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและจำเป็น (2) การใช้วิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) ในการให้บริการ (3) ผู้ให้บริการจะต้องรับการศึกษาที่มีระยะเวลาที่ยาวนานพอสมควร (Long Period of training) (4) ความมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพ (Professional Autonomy) ที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ (5) ความมีจรรยาบรรณตามวิชาชีพ (Professional Ethics) และ (6) การมีสถาบันวิชาชีพ (Professional Institution) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณมาตรฐานและช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งที่เป็นของนักเรียน ผู้ปกครอง สถานศึกษา และสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นในกระบวนการผลิตและพัฒนาครู จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของวิชาชีพ เพื่อให้ (1) ให้ครูดี ครูชั้นวิชาชีพ (2) วิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้าได้มาตรฐาน (3) ยกระดับมาตรฐานผลผลิตให้มีคุณภาพสูงขึ้น สำหรับลักษณะของครูดี ครูชั้นวิชาชีพนั้น จากการศึกษพบว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. มีคุณสมบัติทางวิชาชีพ (Professional Qualities) ได้แก่ (1) รู้ลึกและเชี่ยวชาญสาขาวิชาที่ตัวเองสอนเป็นอย่างดี (2) มีความเข้าใจผู้เรียน (3) มีความเข้าใจในทฤษฎี และการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนรู้อุดมศึกษา การใช้กระบวนการต่างๆ ในการเรียนรู้ (4) มีความรู้ความเข้าใจในความรู้สาขาอื่น ๆ เพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างวิชาที่สอน และวิชาอื่น ๆ (5) มีหัวใจนักปราชญ์ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2538, หน้า 34 – 40 ; เพิ่มวุธ บุษผามาตะปิง, 2542, หน้า 24)

2. มีคุณลักษณะส่วนตัวที่ดี เป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียนได้ เช่น บุคลิกภาพดี มีคุณธรรมจริยธรรม กิริยาวาจาและความประพฤติดี เป็นต้น (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2538 หน้า 34 – 40 , เพิ่มวุธ บุษผามาตะปิง, 2542, หน้า 24)

3. เป็นคนทันสมัย มีวิสัยทัศน์ มีลักษณะมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการศึกษา จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ (เพิ่มวรุช บุษปามาตะปิง, 2542, หน้า 22 – 26 ; ปราณี บุญชุ่ม, 2546, หน้า 15 – 24) .

4. จัดกิจกรรมการเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวเอง โดยใช้สถานการณ์ สื่อวัสดุท้องถิ่นเทคโนโลยี ที่ผู้สอนอำนวยความสะดวกให้และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมผลิต นอกจากนี้ผู้สอนควรใช้การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วย (เพิ่มวรุช บุษปามาตะปิง, 2542, หน้า 22 – 26 ; ปราณี บุญชุ่ม, 2546, หน้า 15 – 24)

5. มีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้ารับการอบรมสัมมนา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การจัดทำวิจัยพัฒนาการเรียนรู้อ การสร้างและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ เป็นต้น

จากลักษณะของครูดี ครูชั้นวิชาชีพที่ได้นำเสนอข้างต้นจะเห็นได้ว่าการผลิตครูชั้นวิชาชีพนั้นต้องคำนึงถึงมาตรฐานการผลิตหลักสูตรที่ใช้และโรงเรียนที่จะร่วมในการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครูจึงจะช่วยให้ได้ครูดี ครูชั้นวิชาชีพได้ตามเป้าหมายมากขึ้น

## 2. มาตรฐานการผลิตครู

มาตรฐานการผลิตครู ในปี พ.ศ. 2545 สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ได้พิจารณาเห็นว่า การจะผลิตครูที่ดีมีมาตรฐานได้นั้นจะต้องมาจากกระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐานเช่นกัน โดยเฉพาะครูที่ผลิตจากสถาบันราชภัฏ จะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น จึงได้กำหนดมาตรฐานการผลิตครูขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติที่ดี มีประสิทธิภาพเกิดผลที่พึงประสงค์ มาตรฐานการผลิตครูที่กำหนดขึ้นนี้ประกอบด้วย มาตรฐานด้านบริหารจัดการ 6 มาตรฐาน สำหรับเป็นตัวขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและมาตรฐานด้านวิชาการ 8 มาตรฐาน สำหรับเป็นตัวกระบวนการที่เอื้อให้เกิดคุณภาพที่ต้องการ ดังนี้

### มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ

มาตรฐาน 1 มีนโยบายและกลยุทธ์ที่ใช้เป็นทิศทางการบริหารจัดการสอดคล้องกับความต้องการครูของท้องถิ่นและประเทศ

มาตรฐาน 2 มีระบบประกันคุณภาพการผลิตครูที่จะสร้างความมั่นใจได้ว่าจะผลิตครูได้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสังคม

มาตรฐาน 3 มีระบบบริหารจัดการการเงินที่ดีและมีประสิทธิภาพ

มาตรฐาน 4 มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มุ่งพัฒนาคนและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

มาตรฐาน 5 มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการผลิตและพัฒนาครูที่เพียงพอและทันสมัย

มาตรฐาน 6 มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ

#### มาตรฐานวิชาการ

มาตรฐาน 7 นักศึกษา บัณฑิต มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

มาตรฐาน 8 มีหลักสูตรที่มีคุณภาพในแต่ละโปรแกรมวิชา

มาตรฐาน 9 คณาจารย์มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทางวิชาการและพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐาน 10 มีกิจกรรมพัฒนานักเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นคนดี และครูดี

มาตรฐาน 11 มีบริการนักศึกษาที่สนับสนุนการพัฒนาด้านวิชาการและเข้าสู่อาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐาน 12 มีกระบวนการเรียนการสอนที่เสริมสร้างปรีชาสามารถของนักศึกษาได้เต็มศักยภาพ

มาตรฐาน 13 มีกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เสริมสร้างความเป็นครูที่ดี และครูชั้นวิชาชีพ

มาตรฐาน 14 มีการประเมินคุณลักษณะบัณฑิตของนักศึกษา ก่อนสำเร็จการศึกษา และติดตามผลการใช้บัณฑิตอย่างต่อเนื่อง

### 3. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2546

#### ปรัชญาของหลักสูตร

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2546 เป็นหลักสูตรผลิตครูชั้นวิชาชีพที่มีปรีชาสามารถ (Capability) ดำเนินชีวิตด้วยปัญญา สามารถบูรณาการความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมแห่งวิชาชีพไปสู่การจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีสติปัญญา ความสามารถและอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถเผชิญปัญหาหรือวิกฤตได้ด้วยสติปัญญา

#### วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ผลิตครูในมิติใหม่ที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ให้บัณฑิตครูมีคุณภาพ มีศักดิ์ศรีความเป็นครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นครูชั้นวิชาชีพที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีและคนเก่ง โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยการผสมผสานภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเข้าด้วยกัน สร้างองค์ความรู้โดยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม การทำงาน การแก้ปัญหา และการเรียนรู้จากทีม

2. เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีทักษะและความรู้เฉพาะทางสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี

3. มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกของความเป็นครูด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้และการได้รับแบบอย่างที่ดีจากผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้เรียน

#### คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

บัณฑิตครูศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรนี้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังนี้

1. เป็นคนดี มีอุดมการณ์ของชีวิต มีหลักการในการดำเนินชีวิตเข้าถึงความงามและความดีของชีวิต มีพลังและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนและพัฒนาความก้าวหน้าของส่วนรวม รักษุมนและท้องถิ่น สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

2. เป็นคนเก่ง มีความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ อย่างน้อยสองภาษา มีความรักในการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาสามารถเผชิญสถานการณ์และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

3. เป็นครูดี เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน มีคุณสมบัติของความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาเป็นผู้มีจริยธรรมแห่งวิชาชีพและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เป็นครูเก่ง มีปรีชาสามารถในการจัดการศึกษาและจัดการเรียนรู้รอบรู้และเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตนถนัด มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตรนี้จัดการเรียนการสอนแบบชุดวิชาโดยมีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่ต่ำกว่า 171 หน่วยกิต โดยรวมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี มีโครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วยกลุ่มชุดวิชาจำนวน 4 กลุ่ม

- |                            |                         |
|----------------------------|-------------------------|
| 1. กลุ่มชุดวิชาศึกษาทั่วไป | ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต |
| 2. กลุ่มชุดวิชาชีพครู      | ไม่น้อยกว่า 55 หน่วยกิต |
| 3. กลุ่มชุดวิชาเฉพาะด้าน   | ไม่น้อยกว่า 80 หน่วยกิต |
| 4. กลุ่มชุดวิชาเลือกเสรี   | ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต  |

### การจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแบ่งเป็น 4 กลุ่มชุดวิชา โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นสำคัญ ดังนี้

#### 1. กลุ่มชุดวิชาศึกษาทั่วไป (General Education) กลุ่มชุดวิชานี้มี

ผลลัพธ์การเรียนรู้ คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีในฐานะที่เป็นคนไทยและประชากรของโลก โดยสามารถใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่นใดอีกหนึ่งภาษาเพื่อการสื่อสาร การค้นคว้า รู้ภูมิปัญญาไทย ท้องถิ่นและสากลเข้าบริบทชุมชนและสังคมโลก คิดและตัดสินใจได้อย่างมีวิจารณญาณ ใช้เทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าและการทำงาน รวมทั้งพัฒนาตนเองและบริหารจัดการชีวิตได้อย่างเหมาะสม คือ ชุดวิชาในกลุ่มนี้มีจำนวน 30 หน่วยกิต คือ

รหัสวิชา	ชื่อชุดวิชา	หน่วยกิต
GEED101	การสื่อสารด้วยภาษาไทย Communication in Thai Language	5(2-4-3)
GEED102	การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ Communication in English Language	5(2-4-3)
GEED103*	การสื่อสารด้วยภาษา...(ภาษาในเอเชีย) Communication in ... Language	5(2-4-3)
GEED104	การคิดและการพัฒนาตน Thinking and Personal Growth	5(2-4-3)
GEED105	มนุษย์กับสังคม Human Beings and Society	5(2-4-3)
GEED106	ชีวิตกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี Life Through Science and Technology	5(2-4-3)

\* เลือกเรียน 1 ภาษา จากภาษาต่อไปนี้คือ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี ภาษาเวียดนาม ภาษาเขมร ภาษาลาว ภาษาเมียนมาร์ และภาษามาลาเลย์เซีย

#### 2. กลุ่มชุดวิชาชีพครู (Professional Courses) กลุ่มชุดวิชาชีพครูมี

ผลลัพธ์การเรียนรู้ ดังนี้ คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นครูดี มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาชีพครู มีจิตสำนึกของความเป็นครู มีจริยธรรมและคุณธรรมในวิชาชีพครู มีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อุ้และการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการจัด

กระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ รู้จักธรรมชาติของผู้เรียนปกติและผู้ที่มีความต้องการพิเศษ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งกลุ่มวิชาชีพครู ประกอบด้วย 2 สาขา คือ สาขาการศึกษาและสาขาการศึกษาประกอบวิชาชีพ ดังนี้คือ

### 2.1 สาขาการศึกษา (Education)

รหัสวิชา	ชื่อสาขาวิชา	หน่วยกิต
EDUC101	การพัฒนาการศึกษาและหลักสูตร Education and Curriculum Development	5(2-4-3)
EDUC102	ธรรมชาติของผู้เรียน Nature of the Learner	5(2-4-3)
EDUC103	การจัดการเรียนรู้ Management of learning	5(2-4-3)
EDUC104	นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ Learning Innovation	5(2-4-3)
EDUC105	การพัฒนาความเป็นครู Developing the Effective Teacher	5(2-4-3)
EDUC106	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ Research for Learning Development	5(2-4-3)

### 3. สาขาเฉพาะด้าน (Specialization) กลุ่มสาขานี้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ดังนี้ คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้รอบรู้วิทยาการในฐานะที่เป็นผู้สอนในสาระการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจ เข้าใจสาระการเรียนรู้ที่สอนอย่างถ่องแท้ ตระหนักถึงคุณค่าของสาระการเรียนรู้ที่สอน มีระบบพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและด้วยตนเองสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อใช้ในการประกอบวิชาชีพครูได้อย่างเหมาะสม

สาขาเฉพาะด้าน จัดโปรแกรมการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ คือ วิชาเฉพาะด้านเดี่ยว หรือวิชาเอกเดี่ยว ซึ่งเลือกเรียนวิชาเฉพาะด้านเพียง 1 สาขาวิชาจำนวนไม่น้อยกว่า 80 หน่วยกิต และวิชาเฉพาะด้านคู่หรือวิชาเอกคู่ ซึ่งเลือกเรียน 2 สาขาวิชา สาขาวิชาละไม่น้อยกว่า 40 หน่วยกิต ซึ่งวิชาเฉพาะด้านทั้ง 8 สาขาวิชา มีดังนี้

1. ภาษาไทย (Thai)
2. ภาษาอังกฤษ (English)
3. คณิตศาสตร์ (Mathematics)
4. วิทยาศาสตร์ (Science)
5. สังคมศึกษา (Social Studies)
6. ศิลปกรรม (Arts)
7. การศึกษาปฐมวัย (Early Childhood Education)
8. การศึกษาพิเศษ (Special Education)

#### 4. กลุ่มชุดวิชาเลือกเสรี (Electives) กลุ่มชุดวิชาเลือกเสรี

ผลลัพธ์การเรียนรู้ดังนี้ คือ มุ่งพัฒนาครูให้รู้และเข้าใจในงานเฉพาะอย่างซึ่งผู้เรียนเลือกตามใจที่จะเรียนรู้ เพื่อสร้างเสริมให้การทำงานและคุณภาพชีวิตมีทักษะ มีเจตคติที่ดี มีความสุขในการทำงานมีความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ที่จะกำกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

##### แนวการจัดการเรียนรู้

การจัดการกระบวนการเรียนรู้หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2546 เน้นพัฒนาประสิทธิภาพของผู้เรียน ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง เรียนรู้ผ่านกิจกรรม ได้แก่ Team-based Learning , Work – based learning และ Problem – based Learning ร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน สถาบันและชุมชน สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของนักศึกษา กลุ่มนักศึกษา ครู อาจารย์ และพี่เลี้ยง เรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ Project – based learning วิจัยเพื่อปรับปรุงงาน ได้แก่ Research – based learning เรียนรู้ในสถาบันควบคู่กับการเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน

##### การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

##### ความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการผลิตครูเพราะเป็นกระบวนการภาคปฏิบัติที่จะช่วยเสริมสร้างนักศึกษาครูให้เป็นผู้มีความรัก ความศรัทธาต่ออาชีพครู และมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจแก่หน่วยงานผู้ใช้ครู กระบวนการฝึกปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การผลิตครูมีคุณภาพที่พึงประสงค์ได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากหน่วยงานผู้ใช้ครูอย่างจริงจัง เพราะหน่วยงานผู้ใช้ครูคือสถานที่ฝึกปฏิบัติเป็นแหล่งต้นแบบที่จะให้นักศึกษาครูได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง ควบคู่กับการเรียนรู้ภาคทฤษฎีจากสถาบันในทุก ๆ ชั้นตอน

### จุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกำหนดจุดมุ่งหมายหลักไว้ดังนี้ (คณะกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ. 2547 : 3)

1. ให้นักศึกษาครูได้เรียนรู้จากการกระทำ โดยการฝึกปฏิบัติควบคู่กับการเรียนรู้ ทั้งในด้านเนื้อหาสาระและเทคนิควิธีอย่างต่อเนื่องจนเกิดความเข้าใจและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู
2. ให้นักศึกษาครูได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่เสริมสร้างให้เกิดความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู รวมทั้งกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณลักษณะของความเป็นครู เพื่อจะได้ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ครูให้ถูกต้องด้วยความมั่นใจต่อไป
3. เพื่อให้นักศึกษาครูได้ฝึกการบูรณาการประสบการณ์ที่ได้ศึกษาจากสถาบันไปใช้ในสถานการณ์จริงตามบทบาทและหน้าที่ครู

### ประเภทของแหล่งฝึก

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ 2546 จะต้องให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์ในสถานการณ์จริง โดยจัดตั้งในกิจกรรมการเรียนตามชุดวิชาต่าง ๆ และชุดวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพในแหล่งฝึกต่าง ๆ ดังนี้

1. การฝึกในสถาบัน โดยความร่วมมือของเครือข่ายทั้งสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรเอกชน วัด และหน่วยงานอื่น ๆ โดยเน้นผลลัพธ์ ดังนี้
  - 1.1 ความรู้และปัญญาในการเป็นครูชั้นวิชาชีพ
  - 1.2 การเสริมสร้างบุคลิกภาพ
  - 1.3 การตื่นตัวในการเรียนรู้และการแก้ปัญหา
  - 1.4 การทำงานเป็นทีม
  - 1.5 ความเป็นผู้นำ
  - 1.6 คุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพ
  - 1.7 การดำเนินชีวิตด้วยปัญญา
2. การฝึกนอกสถาบัน เป็นการฝึกในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการฝึกโดยใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานจริงโดยมีจุดเน้น 4 ประการ คือ
  - 2.1 การเรียนรู้การบริหารจัดการศึกษาและการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา
  - 2.2 การเรียนรู้ธรรมชาติ การพัฒนาและการแก้ปัญหาของผู้เรียน
  - 2.3 การเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและการพัฒนานักเรียนในทุกด้าน

2.4 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นเวลา 1 ปี โดยเน้นการปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระที่เลือก 1-2 กลุ่มสาระ การวิจัยชั้นเรียน การปรับปรุงการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การทำหน้าที่สนับสนุนด้านการเรียนการสอนภายใต้การดูแลของครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์และมีความเป็นครู ที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

#### การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2546 เน้นการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ภายใต้การนิเทศของอาจารย์ จากสถาบันผลิตครูและผู้ทรงคุณวุฒิวิชาชีพครูของสถานศึกษาหรือโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ (1) ปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (2) การวิจัยในชั้นเรียน (3) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (4) งานบริการของโรงเรียน (5) การศึกษาชุมชน (6) อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ควรจัดให้นักศึกษาไปเรียนรู้และปฏิบัติงานในสถานศึกษาตั้งแต่ปีที่ 1 ถึงปีที่ 5 หลักสูตรผลิตครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินชัย

สำหรับหลักสูตรผลิตครู ระดับปริญญาตรี 5 ปี ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินชัย ประเทศออสเตรเลียจากการศึกษาเอกสาร และการอบรมพบว่าหลักสูตรผลิตครู 5 ปี จะเป็นหลักสูตร 2 ปริญญา ผู้เรียนจะได้รับปริญญาทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาตรีสาขาศิลปศาสตร์ หรือวิทยาศาสตร์หรือเศรษฐศาสตร์ หรือธุรกิจ เป็นต้น โครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วย

1. วิชาการศึกษา 104 หน่วยกิต
2. กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียน

นอกจากนี้คณะนักวิจัยส่วนหนึ่งได้มีโอกาสไปรับการอบรมการจัดการเรียนการสอนในคณะศึกษาศาสตร์ จากคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินชัย ประเทศออสเตรเลียเป็นเวลา 2 สัปดาห์และได้พิจารณาเห็นว่าข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่น่าสนใจจึงได้นำมาเสนอไว้ ณ ที่นี้

1.1 ประสบการณ์ในโรงเรียน	2 วัน ในรายวิชา	6 หน่วยกิต
1.2 ประสบการณ์วิชาชีพ 1	25 วัน ในรายวิชา	4 หน่วยกิต
1.3. ประสบการณ์วิชาชีพ 2	20 วัน ในรายวิชา	2 หน่วยกิต
1.4 Internship 1	20 วัน ในรายวิชา	2 หน่วยกิต
1.5 Internship 2	20 วัน ในรายวิชา	8 หน่วยกิต
3. วิชาเอก เนื้อหา		80 หน่วยกิต
หลักสูตรในโรงเรียน		20 หน่วยกิต
รวม		108 หน่วยกิต

ส่วนกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินชัย ได้กำหนด ดังนี้

1. มีหน่วยงานสำหรับจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยเฉพาะมีหน้าที่ประสานกับทางโรงเรียน จัดส่งนักเรียนนอกโรงเรียน จัดหาและประสานกับอาจารย์นิเทศก์ ติดตามผลการฝึกประสบการณ์และงานธุรการที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วย
2. นักศึกษาจะได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการฝึกสอนในรายวิชาต่าง ๆ ทั้ง การสังเกตชั้นเรียน การศึกษางานในโรงเรียน การจัดทำแผนการเรียนรู้ การฝึกสอนกลุ่มเล็ก
3. นักศึกษาต้องกรอกแบบฟอร์ม แจ้งข้อมูลส่วนตัวและโรงเรียนที่จะออกไปฝึกสอน โดยทางหน่วยงานจะเป็นผู้ประสานและพิจารณากำหนดโรงเรียนให้เป็นที่ไปตามต้องการของนักศึกษาให้มากที่สุด
4. นักศึกษาต้องออกไปประสานกับโรงเรียน เพื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิชาและตารางที่รับผิดชอบสอน นโยบาย และแนวปฏิบัติของโรงเรียนก่อนการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
5. นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามจำนวนวันที่กำหนดในหลักสูตร (ประมาณ 60 วัน ตามข้อกำหนดของรัฐ)
6. งานสำคัญที่นักศึกษาต้องฝึกในโรงเรียนจะมี 4 งาน ได้แก่ จัดทำแผนการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาตนเอง ไปสู่วิชาชีพครู
7. การนิเทศจะมีการนิเทศอยู่ 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการนิเทศทั่วไป โดยหัวหน้าโปรแกรมวิชา หรืออาจารย์อาวุโส ส่วนที่ 2 จะเป็นการนิเทศในชั้นเรียน จะเป็นอาจารย์ประจำจากโปรแกรมวิชา หรืออาจารย์พิเศษรายชั่วโมง หรือเจ้าหน้าที่จากหน่วยจัดประสบการณ์วิชาชีพตามความจำเป็น นักศึกษาจะต้องได้รับการนิเทศทั่วไป 1 ครั้ง และนิเทศการสอน 1-2 ครั้ง
8. การประเมินผล อาจารย์พี่เลี้ยงจะประเมินร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงจะเป็นผู้รายงานผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา ในกรณีที่ผลการประเมินไม่สอดคล้องกัน จะมีการพูดคุยหารือกัน ระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ จนกว่าจะได้ข้อยุติ ประเด็นการประเมินจะเป็นงานหลักที่กำหนดให้และมีตัวบ่งชี้ย่อยสำหรับให้อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศประเมิน

## 5. โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development Schools)

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการจัดการครูศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อให้โรงเรียนเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการผลิต พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครู โดยมีสภาเพื่อการรับรองครูศึกษาแห่งชาติ (National Council for Accreditation of Teacher Education) เป็นผู้ดูแลและพัฒนามาตรฐานโดยภาพรวม สำหรับข้อมูลประเด็นสำคัญเกี่ยวกับโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูที่ได้จากการศึกษา มีดังนี้ ความหมาย คุณลักษณะสำคัญ ความสำคัญของเกณฑ์มาตรฐาน ขั้นตอนการพัฒนามาตรฐาน องค์ประกอบของเกณฑ์มาตรฐาน มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู และตัวอย่างโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

### ความหมาย

โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ที่ทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การสนับสนุนการเตรียมครู และการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียน อาจารย์ในมหาวิทยาลัยและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้แนวคิดกระบวนการแบบสืบเสาะ (Inquiry)

### คุณลักษณะสำคัญ

1. เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ให้การสนับสนุนนักศึกษาครู การพัฒนาอาจารย์ในบริบทที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
2. โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการเรียนการสอน ร่วมกัน โดยใช้องค์ความรู้จากการวิจัยและการปฏิบัติ (Accountability) ตนเองและสาธารณะในการรักษามาตรฐานระดับสูงของนักเรียน นักศึกษาครู อาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในการไปสู่เป้าหมายผู้ร่วมงาน PDS จะสร้างบทบาท ความรับผิดชอบโครงการใหม่และใช้แหล่งข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในลักษณะที่ต่างออกไปจากเดิมและผู้ร่วมงาน PDS มีข้อตกลงที่จะจัดโอกาสการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกันให้กับทุกคน และเตรียมนักศึกษาครูและอาจารย์ให้สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนที่แตกต่างกันได้ ผู้ร่วมงาน PDS จะทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์และข้อตกลงไปสู่เป้าหมายร่วมกันจะมีการพัฒนายุทธศาสตร์ บทบาทและความสัมพันธ์ใหม่ เพื่อสนับสนุนงาน เขาจะก้าวไปสู่การดำเนินงานของโรงเรียนร่วมไปสู่งานปกติของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการสนับสนุนของความคาดหวังและเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและในขั้นการพัฒนาที่ก้าวหน้าที่สุด คือ การทำงานร่วมกันของ PDS จะมีผลต่อการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติในระดับเขต มลรัฐและระดับชาติ

### ความสำคัญของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

1. โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะเป็นสถานที่ที่นักเรียนศึกษาในโรงเรียนและมหาวิทยาลัยจะได้ร่วมกันลดช่องว่างของการวิจัยและการปฏิบัติ การเตรียมการด้านวิชาชีพและสภาพความเป็นจริงในการปฏิรูปโรงเรียน

2. นักเรียน นักศึกษาครูและคณาจารย์ จะได้ประโยชน์ในการมีโอกาสที่จะเรียนรู้บริบทการทำงานร่วมกันของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

### ความสำคัญของเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

เหตุผลของการพัฒนามาตรฐาน มีดังนี้

1. NCATE ตระหนักว่า การเป็นผู้ร่วมงาน PDS มีศักยภาพที่จะสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย

2. หน้าที่ของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะรับผิดชอบต่อนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน โดยการผสมผสานความเชี่ยวชาญและทรัพยากรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

3. หน้าที่ของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะต้องแสดงความรับผิดชอบ (Accountability) ต่อดตนเองและสังคมในการรักษาระดับมาตรฐานของนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรอื่น ๆ

4. หน้าที่ของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะต้องสร้างบทบาทความรับผิดชอบ โครงสร้างใหม่ และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ในลักษณะที่ต่างกันออกไป

5. หน้าที่ของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพมีข้อตกลงร่วมกันในการเปิดโอกาสการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกันให้กับทุกคน และเตรียมนักศึกษาครูและอาจารย์ให้สามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างของนักเรียนได้

### ความสำคัญของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูเป็นสถานที่ที่นักเรียนศึกษาในโรงเรียนและมหาวิทยาลัยจะได้ร่วมกันลดช่องว่างระหว่างการวิจัยและการปฏิบัติ การเตรียมบุคลากรทางการศึกษากับความเป็นจริงในการปฏิรูปโรงเรียน

เหตุผลในการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของประเทศสหรัฐอเมริกา มี 5 ข้อ ดังนี้

1. สภาพเพื่อการรับรองครูศึกษาแห่งชาติ NCATE ตระหนักว่าการทำงานร่วมกันของเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูนั้นจะมีศักยภาพมากพอในการสนับสนุนการพัฒนา มหาวิทยาลัยและโรงเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

2. มาตรฐานจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันของเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู มาตรฐานที่จัดทำขึ้นนี้จะมีแนวทางในการพัฒนาเพื่อช่วยให้ผู้ที่ทำงานร่วมกับโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูฯ สามารถพัฒนาไปสู่ระดับการพัฒนาต่อไปได้

3. การจัดทำมาตรฐานและแนวทางการพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในกระบวนการประเมินผลให้ได้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละหน่วยไปยังกลุ่มผู้ร่วมงาน / หน่วยงานของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

4. มาตรฐานที่จัดทำขึ้นนี้สามารถนำไปใช้ในการยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของผู้พัฒนานโยบายระดับชาติ มลรัฐและท้องถิ่นได้ ทั้งยังสามารถเชื่อมโยงไปสู่คุณภาพของครูได้เช่นกัน

5. มาตรฐานนี้จะใช้ในการทำและประเมินงานวิจัยที่มีคำถามวิจัย เชื่อมโยงกับกลุ่มผู้ร่วมงานของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูได้

#### การพัฒนามาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

การพัฒนามาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของ NCATE เป็นไปตามขั้นตอนดังนี้

1. กลุ่มตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) การสัมภาษณ์ (Interview) นำข้อมูลที่ได้มาอภิปรายสะท้อนผลจัดทำต้นร่างเกณฑ์มาตรฐาน

2. นำเกณฑ์มาตรฐานไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง (Field test) เป็นเวลา 3 ปี เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับสถานการณ์จริงของเกณฑ์มาตรฐาน ความเชื่อมโยงกับระดับเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อนำไปจัดทำแนวทางการพัฒนาและเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเกณฑ์มาตรฐานไปใช้ โดยมีตัวแทนผู้ร่วมงานของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ที่มีความแตกต่างกันในด้านบริบทและระดับการพัฒนา จำนวน 20 คน เข้าร่วมการทดสอบ ครั้งนี้

3. กลุ่มโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูที่เข้าร่วม โครงการจะต้องทำการศึกษาตนเอง (Self Study) และอีก 16 แห่งเป็นแหล่งรับการตรวจเยี่ยมของกลุ่มตัวแทนเป็นเวลา 4 วัน กลุ่มตัวแทนนี้จะต้องจัดทำรายงานการตรวจเยี่ยมทุกครั้ง ในการตรวจเยี่ยมจะใช้การสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วม การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานการศึกษาตนเองและรายงานการตรวจเยี่ยมขั้นตอนนี้จะมีผลต่อการพิจารณาทบทวนมาตรฐานและกระบวนการประเมิน

4. นำผลจากการตรวจสอบภาคสนาม มาปรับแต่งเกณฑ์มาตรฐานประเด็นที่เรียนรู้ และปรับแต่งเกณฑ์มาตรฐาน เช่น (1) การจัดตั้งกลุ่มหุ้นส่วนโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู จะต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีความสนใจร่วมกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ข้อตกลงที่เท่าเทียมกัน (2) กระบวนการสืบเสาะ เป็นสิ่งที่ต้องบูรณาการกับการเรียนรู้ของนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา (3) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของงานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู (4) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดในบริบทของการนำไปใช้ในสภาพจริง (5) ในการพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูกลุ่มผู้ร่วมงานจากแต่ละฝ่ายจะต้องไม่มีกรอบของตนเองมาเป็นอุปสรรค (6) ต้องมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร เวลาและความรู้ (7) ในงานจะมีผู้ร่วมงานหลักคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันและผู้ร่วมงานในสถาบันแต่ละฝ่ายเป็นผู้สนับสนุนการทำงาน (8) จะต้องมีการขยายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออกไปยังบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และพบว่าความร่วมมือของคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ในมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งจำเป็นในการเตรียมนักศึกษาคณะด้านวิชาการและการฝึกปฏิบัติย่อย (9) โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะมีบทบาทสำคัญในการผลิตครู พัฒนาคณาจารย์ทางการศึกษาและการปฏิรูปโรงเรียนและเป็นหน่วยรักษามาตรฐานด้านหลักสูตร การเรียนรู้ของนักเรียนและมาตรฐานสถาบัน (10) การทำงานร่วมกันของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู จะทำให้เกิดพลังเพื่อการปรับเปลี่ยนนโยบายและการดำเนินงานภายในหน่วยงาน การพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียน นักศึกษาคณะ และบุคลากรทางการศึกษา แต่ที่เป็นผลสูงสุดคือการกำหนดนโยบายระดับท้องถิ่น มลรัฐและระดับชาติ

#### โครงการของมาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูที่สภาเพื่อการรับรองครูศึกษาแห่งชาติ สหรัฐอเมริกา (NCATE) จัดทำขึ้นมี 5 มาตรฐานในแต่ละมาตรฐานจะมีจำนวนประเด็นย่อยที่โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะต้องดำเนินการแตกต่างกัน ในแต่ละประเด็นย่อยจะมีการกำหนดสิ่งที่โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะต้องมีและดำเนินการ 4 ระดับ คือ ระดับเริ่มต้นเป็นการบอกหรือระบุ ความเชื่อ แนวคิด ข้อตกลง แผนงาน จุดเริ่มต้นในนโยบายของโรงเรียน ระดับที่ 2 เป็นขั้นการพัฒนาเป็นขั้นการเริ่มดำเนินการกิจกรรมความพันธกิจ หรือข้อตกลงร่วมกันในการเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ระดับที่ 3 ขั้นสู่มาตรฐาน มีการบูรณาการพันธกิจของผู้ร่วมงานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู เข้าไปในงานปกติของหน่วยงาน มีการสนับสนุนจากหน่วยงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและระดับที่ 4 ขั้นการเป็นผู้นำเป็นขั้นที่โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูสามารถดำเนินงานจนเป็นผลสำเร็จ มีความต่อเนื่องและมีชิ้นงานเป็นที่

ประจักษ์มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการกำหนดนโยบาย การดำเนินงานอย่างเป็นระบบทั้งในระดับเขต มลรัฐ และประเทศชาติ

เกณฑ์มาตรฐาน 5 ข้อ ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ชุมชนการเรียนรู้ (2) ความรับผิดชอบ และการประกันคุณภาพ (3) ความร่วมมือ (4) ความเสมอภาคและความแตกต่าง และ (5) โครงสร้างทรัพยากรและบทบาท

กรณีตัวอย่างจากต่างประเทศในโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

มหาวิทยาลัยอินเดียน่า (University of Indiana 1998)

ได้อธิบายถึง คณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอินเดียน่าได้มีส่วนร่วมมือกับโรงเรียนของรัฐทั่วทั้งมลรัฐอินเดียน่าที่จะสร้างโปรแกรมใหม่เพื่อเตรียมครูอันจะเป็นผลประโยชน์ต่อทั้งโรงเรียนและมหาวิทยาลัยที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งครูและอาจารย์นั่นเอง โปรแกรมนี้เรียกว่า โปรแกรมที่เรียนรู้เพื่อสอนและสอนเพื่อเรียนรู้ ซึ่งลักษณะเฉพาะของโปรแกรมเรียนรู้เพื่อสอนและสอนเพื่อเรียนรู้ (LT/TL Program) มี ดังต่อไปนี้คือ

1. ร่วมมือกับกลุ่มโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่คัดสรรแล้ว
2. มีโครงสร้างของกลุ่มที่มีลักษณะร่วมกัน เพื่อให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และก่อให้เกิดชุมชนผู้เรียนรู้
3. การสอนนั้นจัดขึ้นเป็นทีมระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยและครูโรงเรียน
4. ประสบการณ์จริงจากสนามเป็นสาระสำคัญของโปรแกรม
5. รายวิชาที่ได้รับการบูรณาการข้ามสาขาวิชา และเน้นประสบการณ์จากภาคสนาม ซึ่งเรียกว่า PDS นั้น

มหาวิทยาลัยเคนตักกี (University of Kentucky, 1998.) [http :](http://www.uky.edu/Education/PDS/historical.html)

[//www.uky.edu/Education/PDS/historical.html](http://www.uky.edu/Education/PDS/historical.html))

ได้อธิบายถึงประวัติความเป็นมาของโรงเรียน เพื่อพัฒนาวิชาชีพนั้น เกิดขึ้นจาก คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นในปี 1997 ทั้งๆ ที่หลักการนี้ ตั้งขึ้นมาร่วมทศวรรษหนึ่งแล้ว โดยเรียกชื่อว่า Holmes Group ทั้งนี้ กลุ่มนี้เป้าหมายหลักๆ อยู่ 5 ประการ คือ

1. เพื่อให้มีการพัฒนาครูอาจารย์ที่สติปัญญาสูง
2. เพื่อยอมรับความแตกต่างในความรู้ ทักษะ การอุทิศตน การศึกษา การให้ประกาศนียบัตร และการทำงานของครูซึ่งหลากหลาย
3. สร้างมาตรฐานของการเข้าสู่วิชาชีพโดยการสอน และข้อกำหนดต่างๆ ทางการศึกษาที่มีความเกี่ยวเนื่องกับลักษณะวิชาชีพ และสามารถที่จะยื่นหยัคบนรากฐานนั้นได้อย่าง สมเหตุสมผล

4. เพื่อเชื่อมโยงสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียน
5. เพื่อให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่ดียิ่งขึ้นสำหรับครูที่จะทำงานและเรียนรู้

มหาวิทยาลัยของรัฐโอริกอน (University of Oregon State, 1998, file:///A//pdsoreg.html)

ได้อธิบายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐโอริกอน นั้นมีภารกิจที่จะจัดโปรแกรมพัฒนาครู อาจารย์ก่อนเข้าสู่วิชาชีพ และมีการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง รวมทั้งโปรแกรมที่ให้ปริญญาและทำการวิจัยเพื่อส่งเสริมให้เกิดชุมชนทางการศึกษา วิธีการหนึ่งที่มหาวิทยาลัยนี้ปฏิบัติอยู่ก็คือ ร่วมมือเป็นพันธมิตรกับโรงเรียนของรัฐ พันธมิตรเหล่านี้นำไปสู่การออกแบบพัฒนาและทำงานร่วมกันในศูนย์เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หรือ (PDS Sites) นิยามของ PDS ก็คือการร่วมมือเป็นพันธมิตรระหว่างผู้ร่วมวิชาชีพทางครู ผู้ให้บริการชุมชนและธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งมีการอุทิศตนร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความเจริญงอกงามพัฒนาและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน เป้าหมายของ PDS มีอยู่ทั้งหมด 5 ประการดังต่อไปนี้

1. พัฒนาการทางวิชาชีพตลอดชั่วอายุของครูอาจารย์ผู้สอน
2. พันธมิตรของผู้ซึ่งมีส่วนร่วมได้เสียในกระบวนการศึกษา
3. การพัฒนานโยบายเพื่อเอื้ออำนวยให้มีการนำเอาความรู้ไปสู่การปฏิบัติ
4. ก่อให้เกิดการเตรียมครูในบริบทที่มีวัฒนธรรมหลากหลาย เตรียมนักเรียนและ

โปรแกรมในลักษณะที่มีวัฒนธรรมหลากหลาย เช่นเดียวกัน

5. เตรียมตัวที่จะให้นักศึกษาในอนาคตนั้นสามารถทำงานร่วมกันในฐานะเป็นพันธมิตรกับกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ได้ดี

มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan , 1998 , file:///A//pds.MSU.html)

ได้อธิบายถึง มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้มีโครงการร่วมมือระหว่างโรงเรียนชุมชนและมหาวิทยาลัย (Willow Run community Schools) โรงเรียนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของมหาวิทยาลัยมิชิแกนนี้เป็นพันธมิตรระยะยาวระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียน ซึ่งอุทิศตนร่วมกันเพื่อ

- 1) ก่อสร้างการสาธิตในศูนย์ เพื่อที่จะให้เด็ก ๆ ทุกคนบรรลุสัมฤทธิ์ผลของความเป็นเลิศทางการศึกษา
- 2) ปรับปรุงโปรแกรมก่อนและระหว่างการศึกษา เพื่อสอนและพัฒนาครูอาจารย์เพื่ออนาคต
- 3) ทำให้บุคลากรทั้งในโรงเรียนและในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการสอนและการเรียนรู้โดยนำเอาผลของการปรับปรุงการศึกษามาใช้จริง

เป้าหมายของโครงการนี้มีดังต่อไปนี้ คือ

1. จัดตั้งให้ Edmondson Middle School เป็นโรงเรียนตัวอย่างเพื่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนทุกคน
2. เพื่อปรับปรุงคุณภาพการฝึกหัดครู และการให้บริการของกรมมหาวิทยาลัยมิชิแกน
3. เพื่อพัฒนาและนำเอาวิธีการที่มีประสิทธิภาพไปปฏิบัติในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างครูของ Edmondson และอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมิชิแกนและนักศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย
4. เพื่อประเมินและเผยแพร่ผลการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอน การจัดการ และการจัดการ การให้การศึกษาเชิงวิชาชีพ การวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือและมโนทัศน์เกี่ยวกับโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

### ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้

#### แนวคิดในการปฏิรูปการเรียนรู้

สืบเนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ก่อให้เกิดภาวะการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง อุตสาหกรรม เทคโนโลยีการสื่อสาร ฯลฯ นานาประเทศจึงต้องเตรียมความพร้อมของประชากรในการก้าวสู่สังคมเศรษฐกิจ ฐานความรู้ (knowledge – based Economy) วิธีการหนึ่งที่จะใช้ในการพัฒนาศักยภาพของประชากรให้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ นั่น คือการให้การศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สำหรับประเทศไทยที่มีประวัติความเป็นมา วัฒนธรรมด้านต่าง ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์นั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงการรักษาจากฐานทางวัฒนธรรมไทยควบคู่ไปกับการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันด้วย แนวคิดในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย จึงเกิดขึ้น โดยมีเป้าหมายให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดีมีคุณภาพ มาช่วยพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดีมีคุณภาพ มาช่วยพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นกระบวนการการเรียนรู้ เพื่อความเจริญของบุคคลและสังคม หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของเยาวชนให้คิดเป็น ทำเป็น มีทักษะในการจัดการมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี ตลอดจนรักการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543 , หน้า 4 – 6) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องปฏิรูปการเรียนรู้ของคนไทยทั้งชาติด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทย วัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่จะช่วยพัฒนาคนไทยให้เป็น คนที่มีความรู้ มีคุณธรรม ตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รู้หน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ มีเหตุผล ขอมรับกฎกติกาของสังคม มีความขยัน ซื่อสัตย์ สามารถใช้สมองซีกซ้ายและซีกขวาได้อย่างมี สักส่วนสมดุลกัน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้มแข็งของสังคมไทย เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเผชิญกับ สถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาของส่วนรวมได้ ประเทศไทยจะสามารถพึ่งตนเองได้ และแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ได้ ถ้าเราพัฒนาคุณภาพคนไทย ได้พึ่งตนเองได้ให้แข่งขันได้

3. เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นยุคอิเล็กทรอนิกส์ โลกปัจจุบันมี ข้อมูลข่าวสารความรู้ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ผู้เรียนทุกวัยต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวทั้ง จากแหล่งเรียนรู้ที่เป็นบุคคล จากสิ่งพิมพ์ อิเล็กทรอนิกส์ แม้กระทั่งจากธรรมชาติที่อยู่รอบตัว ผู้เรียนในยุคโลกาภิวัตน์นี้ต้องสามารถใช้ภาษาได้มากกว่า 1 ภาษา นั่นคือ นอกจากภาษาไทย ซึ่งผู้เรียนต้องรู้และใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว ผู้เรียนต้องใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อความเป็นสากลได้ด้วย ผู้เรียนต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้อิเล็กทรอนิกส์สมัยใหม่ เพื่อสืบค้นข้อมูลสาระใหม่ ๆ รวมทั้งต้องเป็นนักวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อปรับหรือประยุกต์ข้อมูลข่าวสารนั้นมาใช้ให้เกิด ประโยชน์กับตนเอง สังคมประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง และสังคมไทย การปฏิรูปการเรียนรู้จะเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน การดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 38 เพื่อให้เกิดอิสระใน การอบรมเลี้ยงดู การจัดการหลักสูตร ตลอดจนการบริหารจัดการให้เกิดการเรียนรู้ที่กลมกลืนกับ ท้องถิ่น การลดภาระงานของครูที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อให้ครูมีเวลาวางแผนการ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ครอบครัว ชุมชน สถานศึกษาได้มีส่วนร่วมและเกื้อหนุนกันและกันซึ่ง จะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพและพัฒนา ตนเองได้ตามธรรมชาติ และได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ นั่นคือการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนหรือผู้เรียนสำคัญที่สุดนั่นเอง

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาการเรียนรู้ในโรงเรียนนั้น ต้องเริ่มต้นพัฒนาที่ตัวครู ดังมาตรา 52 ตาม พ.ร.บ. การศึกษา พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ “กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็น วิชาชีพชั้นสูง...” นอกจากนี้ วิจิตร ศรีสอาน (2545, หน้า 13) ยังได้ชี้ว่าในแง่ของการปฏิรูปการศึกษา จะต้องหันมาพัฒนาครูอย่างทุ่มเทและเอาจริง เพราะครูคือผู้ที่ขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา

4. เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพราะ พ.ร.บ. ที่กำหนดเรื่องที่ต้องการให้ปฏิรูปไว้ทั้งระบบ โดยมีเป้าประสงค์สูงสุดเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทย พ.ร.บ. ฉบับนี้แบ่งเป็น 9 หมวด ได้แก่ เรื่องสิทธิหน้าที่ ระบบการศึกษา แนวการจัดการศึกษา การบริหารและจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และหมวดสุดท้ายคือเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะในหมวด 4 คือ แนวการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการปฏิรูปการเรียนรู้ มีทั้งหมด 8 มาตรา ได้แก่ หลักการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ต้องเน้นความสำคัญของความรู้ คุณธรรม โดยการบูรณาการความรู้ที่หลากหลาย บทบาทของรัฐในการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ความพอเพียงและมีประสิทธิภาพ มีคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดูแลการสร้างหลักสูตรเพื่อความเป็นไทยและจัดทำสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การประเมินผลการเรียนรู้ บทบาทของสถานศึกษาและบุคคลอื่น ๆ ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการเรียนรู้ขึ้น ผลของการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ก็มีได้หมายความว่าครูลดความสำคัญลง ตรงกันข้ามครูกลับมีบทบาทและความสำคัญมากขึ้นเพราะเป็นผู้ที่ทำให้การศึกษามีพลังในการแก้ปัญหาของมนุษย์ สังคมและสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้อาจจะต้องเน้นให้นักเรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองได้ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้จากการท่องจำเนื้อหาเป็นการยึดทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การปฏิบัติจริง การประยุกต์ความรู้มาใช้ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียนมากขึ้น เพราะผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งที่เป็นจริงและใกล้ตัว เนื่องจากสถานศึกษาจะต้องพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากหลักสูตรแกนกลาง โดยจะต้องผนวกความเป็นท้องถิ่นในหลักสูตรสถานศึกษาด้วย เป็นการบูรณาการระหว่างภูมิปัญญาสากล ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูทุกคนต้องสามารถทำวิจัยการสอน เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งของการสอนของตน และนำผลจากการวิจัยไปปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น ประเด็นต่อมาคือ มีการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและการประเมินคุณภาพจากภายนอก รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถรับรู้ข้อมูลสาระต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

การที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ที่ดี ย่อมต้องอาศัยสาระการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งขึ้นกับการจัดการของผู้สอน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการปฏิรูปการเรียนรู้ หมายถึง การปรับวิธีเรียนของผู้เรียน และการเปลี่ยนวิธีสอนของครู แต่เนื่องจากทั้งครูและผู้เรียนดำเนินชีวิตอยู่ในบริบทของโรงเรียนและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการทำงานของครู ในขณะที่ผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อชีวิตของผู้เรียน การปรับเปลี่ยนจะเกิดผลสมบูรณ์ได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและทำให้การสนับสนุนส่งเสริมการปรับเปลี่ยนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การปฏิรูปการเรียนรู้ จึงมีความหมายครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแนวคิดและการกระทำของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการจัดการศึกษาและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สาระที่เป็นประโยชน์ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม อันจะส่งผลให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดีตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดเป็นนวัตกรรมในด้านการบริหารจัดการ องค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรไปสู่สภาพลักษณะใหม่ที่พึงประสงค์ร่วมกัน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทขององค์กร แนวคิดนี้มีประเด็นที่น่าสนใจและนำเสนอ ดังนี้

### 1. ความหมาย

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ เช่น ข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ และการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรเอง เป็นต้น สามารถประมวลผลทำความเข้าใจ ตีความออกมาเป็นแนวคิด นโยบาย มาตรการ นวัตกรรม และแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างถูกต้องรวดเร็วทันกาล และเหมาะสมกับสภาพการณ์ พร้อมสามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสั่งสมไว้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญาสำหรับนำมาเลือกใช้ในอนาคต (ปีณรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2523, หน้า 98)

### 2. ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะสำคัญดังนี้

2.1 มีความสามารถในการคิดเชิงระบบ (System Thinking) คือ คนในองค์กรสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่าง ๆ ในโลก ซึ่งมีความสัมพันธ์กันเป็นระบบเครือข่ายด้วยสภาวะการพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependence)

2.2 มีความสามารถในการตระหนักถึงกรอบความคิด (Metal Model) คือ กรอบในการเรียนรู้ทำความเข้าใจความเป็นไปต่าง ๆ และสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกได้

2.3 มีความสามารถส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ได้ (Personal Mastery) เป็นการจัดการใดต่าง ๆ ในองค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร ระบบสารสนเทศ ระบบการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งระบบการปฏิบัติงานประจำวัน เป็นต้น เพื่อให้คนในองค์กรได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง

2.4 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Value) เป็นการกำหนดกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กรที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาร่วมกันที่จะมุ่งมั่นทำให้ภาพนั้นเป็นความจริง เพื่อให้การเรียนรู้ ริเริ่ม ทดลองใหม่ ของคนในองค์กรเป็นไปในทิศทางหรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน

2.5 มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนถ่ายทอดข้อมูลในระหว่างกันและกัน เกิดการเรียนรู้ ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม ประสบการณ์จากการทำงานทั้งที่เป็นผลสำเร็จและความล้มเหลว เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายของความรู้และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดอีก

### 3. รูปแบบการเรียนรู้ขององค์กร

เดวิท เอ คอลัม (1991 ; อ้างถึงใน ปีณรส มาลากุล ณ อุททยา, 2543, หน้า 100) ได้สรุปรูปแบบการเรียนรู้ขององค์กรว่ามี 4 แบบ ได้แก่ (1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (EC = Concrete Experience) (2) การเรียนรู้จากการสังเกตและไตร่ตรอง (RO = Reflective Observation) (3) การเรียนรู้โดยการหาและได้มาซึ่งแนวคิดเชิงนามธรรม (AC = Abstract Conceptualization) และ (4) การเรียนรู้โดยการทดลองทำและดูผล (AE = Active Experimentation) รายละเอียดโดยสรุปของแต่ละแบบมีดังนี้

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง CE (Concrete Experience) คือการเรียนรู้ที่ได้มาจากการได้มีประสบการณ์ด้วยตนเอง เช่น การเรียนรู้ถึงบรรยากาศของภูกระดึงว่าเป็นอย่างไร ก็ต้องอาศัยประสบการณ์ตรงจึงจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด หรือการเรียนรู้ที่จะว่ายน้ำ ซึ่งจักรยานก็ต้องอาศัยประสบการณ์ที่ได้จากเจ้านายคนก่อน มาใช้กับเจ้านายคนอื่น ๆ ในอนาคตด้วย

องค์กรก็สามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ตรงเช่นกัน กล่าวคือ องค์กรที่เคยมีประสบการณ์ในการผลิตสินค้า หรือบริการใด หรือดำเนินการในตลาดใดมาก ๆ ก็มักจะได้บทเรียน ข้อคิด หรือข้อปฏิบัติจากประสบการณ์นั้น ๆ มาก เช่น หน่วยราชการที่มักมีความเชี่ยวชาญในระเบียบ กฎหมายที่ตนมีประสบการณ์เป็นผู้บังคับใช้ที่ละเอียดถี่ถ้วนจนแทบไม่มีใครที่เข้าใจได้ เช่นเดียวกับที่พนักงานธนาคารสามารถแยกธนบัตรปลอมจากธนบัตรจริงได้เพียงอาศัยปลายนิ้วสัมผัส เป็นต้น

2. การเรียนรู้จากการสังเกตและไตร่ตรอง RO (Reflective Observation) ซึ่งเป็น การเรียนรู้โดยการสังเกตจากกรณีตัวอย่างที่ผู้อื่น แล้วนำมาคิดใคร่ครวญไตร่ตรอง ตั้งข้อสังเกต ซึ่งมักทำให้ได้ความคิด บทเรียนหรือตัวแบบที่จะสามารถนำไปปฏิบัติต่อไปได้ในอนาคต ตัวอย่างเช่น การส่งคนไปดูงานตามที่ต่าง ๆ เพื่อที่จะเรียนรู้ และนำมาเลียนแบบ ดัดแปลงใช้หรือ การสร้างต้นแบบอ้างอิง (Benchmarking) ซึ่งเป็นการสรุปลักษณะที่ดีของต้นแบบ เพื่อที่องค์กร จะได้มาเป็นเป้าหมายในการดำเนินการให้ได้ผลเช่นเดียวกับองค์กรต้นแบบ

3. การเรียนรู้โดยการหาและได้มาซึ่งแนวคิดเชิงนามธรรม AC (Abstract Conceptualization) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น การเรียนรู้ภาษา สัญลักษณ์ หลักการ ปรัชญา หรือแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งอาจได้มาโดยการค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ จากตำรา โทรทัศน์ และ Internet ฯลฯ หรืออาจได้มาด้วยการค้นคิดด้วยตนเอง เช่นที่ เซอร์ไอแซ็ค นิวตัน สามารถคิดกฎแห่งแรงโน้มถ่วง หลังจากที่ถูกลูกแอปเปิ้ลหล่นลงมาบนศีรษะ เป็นต้น ซึ่งองค์กรหลายแห่งสามารถพัฒนาก้าวหน้าไปด้วยการเรียนรู้โดยการคิดเชิงนามธรรมนี้เป็น จำนวนมาก ซึ่งมักจะเป็นองค์กรที่เป็นผู้บุกเบิกสร้างสิ่งใหม่ ๆ เช่น องค์กร NASA มหาวิทยาลัยต่าง ๆ และบริษัทไมโครซอฟท์ เป็นต้น ความสามารถในการเรียนรู้โดยการคิดเชิง นามธรรม จึงเป็นความสามารถที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรที่เรียนรู้ เพราะการคิดในเชิง นามธรรมมักจะทำให้สามารถคิดไปถึงสิ่งที่ยังไม่เป็นรูปธรรมหรือยังเป็นไปไม่ได้ และหาก องค์กรใดสามารถทำสิ่งที่คนทั่วไปเชื่อว่าเป็นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้ในทางปฏิบัติขึ้นมา องค์กร นั้นก็จะกลายเป็นผู้นำทันที ดังนั้น จึงมีเครื่องมือทางวิเคราะห์เชิงปริมาณ เช่น Simulation, Network Analysis, Decision Tree และ Linear Programming เป็นต้น หรือเทคนิคการวางแผนต่าง ๆ เช่น การวางแผน เชิงกลยุทธ์ และการวางแผนโครงการแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework) ก็ล้วนเป็นเครื่องมือสำหรับ ช่วยให้องค์กรสามารถจัดเรียงความคิดต่าง ๆ ให้เป็นระบบระเบียบเป็นแนวคิดที่ชัดเจน สำหรับที่ จะนำไปเผยแพร่และปฏิบัติต่อไป

4. การเรียนรู้โดยการทดลองทำและคูณผล AE (Active Experimentation) ซึ่งเป็น การเรียนรู้โดยการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทำ และเรียนรู้จากผลของการทำสิ่งนั้นใน ลักษณะของการลองผิดลองถูก ซึ่ง Tom Peter และ Robert Waterman ได้สรุปไว้ใน in Search for Excellence ว่าเป็นลักษณะดีเด่นขององค์กรที่เป็นเลิศ เช่น McDonald's ซึ่งมักจะทดลองรูปแบบของร้าน และรายการอาหารอยู่บ่อย ๆ หรือ 3M ที่มักทดลองสินค้ารูปแบบใหม่ ๆ โดยการทำให้ละน้อย ขาย ทีละน้อย และค่อยเพิ่มขึ้นทีหลัง เป็นต้น ข้อสำคัญก็คือ การทดลองทำนั้นต้องถือเป็นการสร้าง เสริมประสบการณ์การเรียนรู้ คือ หากได้พยายามทดลองทำแล้ว แต่ผลออกมากลับเป็นความ ล้มเหลว ก็ควรจะถือว่าเป็นบทเรียน และไม่ควรถนุรงทำต่อไปทั้ง ๆ ที่ไม่เห็นผลว่าสำเร็จหรือ

ล้มเหลวเพียงใด ดังเช่นที่พบอยู่เสมอในโครงการนำร่อง (Pilot Project) ต่าง ๆ ในประเทศคือยพัฒนา ที่ลงทุนทำการทดลองแล้วแต่ก็ไม่ได้เรียนรู้ผลว่าควรหรือไม่ควรที่จะนำไปขยายผลต่อไปหรือไม่ก็ทดลองทำงานเห็นแล้วว่าไม่ได้ผล แต่ก็ยังคงทำตามแนวเดิมเพราะกลัว เสียหน้า เป็นต้น

การประยุกต์ใช้กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาองค์กรและการจัดการ  
แนวคิดเกี่ยวกับ

กระบวนการเรียนรู้ของ Kolb นั้นนับว่าเป็นแนวคิดที่ทำให้สามารถวิเคราะห์ถึงการพัฒนาองค์กรด้วยการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อนำวงจรการเรียนรู้ของ Kolb มาวิเคราะห์เทคนิคการบริหารต่าง ๆ ที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและการจัดการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 1 กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรในการจัดการเชิงกลยุทธ์

ขั้นตอน

กระบวนการเรียนรู้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) เพื่อหาโอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) จากภายนอก และเพื่อสำรวจจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ภายในองค์กร	การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (CE) และการตั้งข้อสังเกต ไตร่ตรอง (RO) ซึ่งเป็นการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นต้น
2. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และ ปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอกและภายในองค์กรที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT Analysis	การสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม (AC) และเป็นการสร้างกรอบความคิด (Mental Model) และมักจะเป็นการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ด้วย
3. การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ในรูปของแผนงานโครงการต่าง ๆ (Strategic Implementation)	การทดลองทำและดูผล (AE) การได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (CE)
4. การติดตามประเมินผลและควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation)	การได้เรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ (CE) การตั้งข้อสังเกตไตร่ตรอง (RO)

## ตัวอย่างที่ 2 กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรในกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ

ขั้นตอน	กระบวนการเรียนรู้
1. การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานโดยการเก็บวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลในรูปของแผนผังแสดงเหตุและผล เช่น ผังก้างปลา (Fishbone Diagram)	การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (CE) และการตั้งข้อสังเกต ไตร่ตรอง (RD) ซึ่งเป็นการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นต้น
2. การวางแก้ไขปัญหา โดยกำหนดเป้าหมาย และแผนปฏิบัติการ	การสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม (AC) และเป็น การสร้างกรอบความคิด (Mental Model) และมักจะเป็นการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ด้วย
3. การนำแผนการแก้ปัญหาไปทดลองปฏิบัติ	การทดลองทำและดูผล (AE) การได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรง (CE)
4. การติดตามประเมินผลการแก้ปัญหา	การได้เรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ (CE) การตั้งข้อสังเกตไตร่ตรอง (RO)

### แนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร

เพื่อให้องค์กรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และทำให้ความรู้ใหม่นั้นไหลเวียนไปตาม องค์กรประกอบ 4 ประการได้โดยสะดวก องค์กรควรพิจารณาหาทางดำเนินการในสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. พยายามใช้การจัดการเชิงกลยุทธ์ในเชิงการเรียนรู้ โดยการให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงความคิดของแต่ละบุคคลเข้ากับนโยบายหรือกลยุทธ์ ขององค์กร และการให้พนักงานระดับปฏิบัติการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปฏิบัติ และ ประเมินผลกลยุทธ์ด้วยนั้น ก็จะช่วยในการถ่ายโยงระหว่างนโยบายไปสู่กระบวนการปฏิบัติงาน ขององค์กรและเชื่อมโยงความคิดกับการปฏิบัติ
2. ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรได้เรียนรู้จากความคิดของพนักงานและช่วยให้พนักงานเข้าใจและรู้สึก ผูกพันกับนโยบาย กระบวนการ และมาตรการต่าง ๆ ที่ตนมีส่วนกำหนดขึ้น
3. จัดระบบการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เป้าหมาย และการติดตามประเมินผลงาน และ การพิจารณาความดีความชอบให้ชัดเจน สอดคล้องกับกลยุทธ์และนโยบาย เพื่อเป็นเป้าหมายและ การจูงใจให้เกิดกระบวนการเรียนรู้
4. การจัดโครงสร้างขององค์กรควรเอื้ออำนวยให้คนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เช่น ให้คนมีอิสระในการเลือกทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้ขอบเขตความรับผิดชอบของ ตำแหน่งงานแคบเกิน ไปจนไม่เห็นถึงความเกี่ยวเนื่องของกระบวนการในภาพรวม และให้สามารถ

ได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน เป็นต้น และโครงสร้างขององค์การก็ควรมีลักษณะแบบราบ และมีความยืดหยุ่น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในส่วนงานต่าง ๆ สามารถสื่อสารถ่ายทอด ความคิด ความรู้ถึงกันและกัน และเพื่อให้สามารถปรับแก้กระบวนการปฏิบัติงานได้โดยสะดวก

1. จัดช่องทางการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและกันในองค์การให้สะดวก รวดเร็ว ชัดเจนที่สุด เช่น การส่งเสริมให้มีการพบปะประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในระหว่างฝ่ายต่าง ๆ หรืออาจจัดระบบสารสนเทศให้สามารถส่งถ่ายข้อมูลความรู้แบบสื่อผสม (Multimedia) ถึงกันและกันได้โดยทาง Internet เป็นต้น เพื่อให้การไหลเวียนและแพร่กระจายของนวัตกรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว และทั่วถึง

2. จัดระบบการเงินและบัญชีในลักษณะที่ช่วยส่งเสริมการริเริ่มทดลองสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจผิดพลาดล้มเหลวได้ง่าย และจัดระบบบัญชีที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ถึงผลได้เปรียบเทียบกับค่าใช้จ่าย เช่น การจัดระบบศูนย์กำไร (Profit - center) และการคิดต้นทุนของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถติดตามและคำนวณหาอัตราส่วนของผลได้ต่อการลงทุนในแต่ละกิจกรรมได้

3. จัดระบบการให้รางวัลที่ยืดหยุ่น ซึ่งอาจมีการให้รางวัลประเภทต่าง ๆ ตามความต้องการแต่ละคน แต่ละทีมงาน และมีการให้รางวัลตามเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น รางวัลชนะเลิศ รางวัลผู้มีพัฒนาการดีเด่น รางวัลสำหรับน้องใหม่ รางวัลสำหรับในความล้มเหลวที่เป็นบทเรียนที่มีค่าที่สุดสำหรับพวกเรา หรืออาจรวมถึงรางวัลบู๊บี้ แก่ผู้ที่มีผลงานหรือพัฒนาการต่ำ

4. อาศัยผู้ปฏิบัติงานที่ติดต่อกับภายนอกองค์การเป็นแหล่งสืบค้นความรู้ เพื่อที่จะนำมาเอาความคิด นโยบาย ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ และข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ เข้ามาเผยแพร่ และร่วมกันคิดพิจารณาดำเนินการต่อไป

5. ส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างส่วนงานและระหว่างองค์การ เช่น การผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปดูงาน เยี่ยมเยือน ปรึกษาหารือกันระหว่างส่วนงานต่าง ๆ หรือไปยังองค์การอื่น ๆ เช่น ลูกค้า หรือผู้จัดส่งวัตถุดิบ เป็นต้น

6. ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งนอกและในสภาพการทำงาน ทั้งในเรื่องงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเรื่องอื่น ๆ โดยเน้นให้พนักงาน และทีมงานเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

7. จัดระบบกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันและกัน และเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

8. สร้างค่านิยมที่เน้นผลงาน ความสามารถ การเรียนรู้ พัฒนาการ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม แทนค่านิยมที่เน้นอำนาจ

### 3. แนวคิดความรู้เกี่ยวกับชุมชนวิชาชีพ (Professional Community)

ชุมชนวิชาชีพ นับเป็นคำศัพท์ใหม่ในวงการศึกษ จากการศึกษาจึงพบเพียงคำที่บอกถึงคุณลักษณะสำคัญของชุมชนวิชาชีพ 2 คำ ได้แก่ (1) กัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ (Collegiality) และ (2) ชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ (Community of learner) ลักษณะทั้งสองจัดเป็นคุณลักษณะของโรงเรียนที่ติดตามที่ สบง ประเสริฐพันธ์ (2542) ได้ศึกษาไว้ สำหรับรายละเอียดของคุณลักษณะทั้งสองมีดังนี้

กัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ (Collegiality) มีพฤติกรรมสำคัญ 4 ข้อด้วยกัน คือ

(1) บุคลากรในโรงเรียนพูดคุยกันถึงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เป็นรูปธรรม

(2) บุคลากรในโรงเรียนสังเกตการณ์ทำงานของกันและกัน ทั้งในเรื่องการสอนและการบริหารโรงเรียน แล้วนำสิ่งที่ได้จากการสังเกตมาพิจารณาทบทวนและพูดคุยกันเพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

(3) บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรโดยการวางแผน ออกแบบ ทำวิจัย ศึกษา วัสดุ และประเมินผลหลักสูตรที่ใช้ในโรงเรียน

(4) บุคลากรในโรงเรียนแนะนำและพัฒนาซึ่งกันและกันในเรื่องเทคนิควิธีสอน การทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และภาระหน้าที่แต่ละคน เป็นต้น เป็นการแลกเปลี่ยน เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ (Community of Learners) มีลักษณะสำคัญดังนี้

(1) เป็นภาพของชุมชนในโรงเรียนที่มีบรรยากาศของนักวิชาการ ครู ผู้บริหาร เป็นนักวิชาการที่ทุ่มเทเวลาให้กับการค้นคว้าหาความรู้ต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนอย่างถูกต้องตรงไปตรงมา ส่วนนักเรียนที่ได้รับอิทธิพลแม่แบบที่ดีก็จะพัฒนาเป็นนักวิชาการที่ดีไปด้วย

(2) บุคลากรทุกคนทำหน้าที่ และมีบทบาทเป็นผู้สอนและผู้เรียนไปในเวลาเดียวกัน ทุกคนต่างเรียนรู้จากกันและกัน ช่วยพัฒนาซึ่งกันและกัน เน้นการทำงานร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าชุมชนวิชาชีพ เป็นภาพของชุมชนผู้รักการเรียนรู้ และการเป็นกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพของบุคลากรภายในโรงเรียน นั่นคือ ชุมชนวิชาชีพ เป็นชุมชนของครู ผู้บริหารในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์และการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ เช่น กิจกรรมพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิด ประสบการณ์เกี่ยวกับงานการเรียนการสอน งานหลักสูตร และงานบริหารโรงเรียน เป็นต้น โดยทุกคนต่างเรียนรู้และพัฒนาซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่เป้าหมายการเป็นโรงเรียนดี มีคุณภาพตามเป้าหมาย

### แนวทางในการพัฒนาชุมชนวิชาชีพ

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย รูปแบบการทำงานแบบกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพที่ชัดเจนและแจ้งให้ครูทุกคนทราบ
2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่ในการนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติ เป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ โรงเรียน
3. มอบอำนาจในการทำงานให้ครู (Empowering Teachers) หมายถึง การมอบภาระหน้าที่ พร้อมงบประมาณให้บุคลากรได้ใช้จ่ายตามดุลยพินิจ เพื่อให้รู้สึกว่ามีอำนาจได้รับความไว้วางใจ และครูต้องแสดงความรับผิดชอบว่าเมื่อได้รับความไว้วางใจแล้วก็ต้องทำงานและใช้อย่างรอบคอบให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. ปกป้องดูแลบุคลากรผู้อุทิศตนเพื่อส่งเสริมสภาพความเป็นกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ มอบรางวัล สนับสนุนงบประมาณสำหรับครูผู้ทำงาน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากร
5. จัดกิจกรรมพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ ศาสตร์และศิลป์ด้านวิชาชีพครูของบุคลากรในโรงเรียน เป็นการช่วยเหลือส่งเสริมและพัฒนาซึ่งกันและกัน

### ประโยชน์ / ผลดีที่จะเกิดขึ้นจากชุมชนวิชาชีพ

1. ช่วยให้ครู ผู้บริหาร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน
2. ครูและผู้บริหารได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง งานในหน้าที่ และวิชาชีพ
3. ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้น มีความมั่นใจ เป้าหมายในการทำงานไปสู่จุดหมายเดียวกัน พร้อมทั้งจะอุทิศเวลาให้กับการเรียนการสอนมากขึ้น

### 4. แนวคิดในการปฏิรูปทั้งโรงเรียน (Whole school reform)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ได้ผลจะต้องครอบคลุมการปรับเปลี่ยนทั้งทางด้านสาระและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน จึงจะส่งผลให้เกิดผลการเรียนรู้ตามความคาดหวัง แต่การปรับเปลี่ยนดังกล่าวไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นขึ้นกับปัจจัยหลายด้าน ด้านที่สำคัญมากก็คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) หรือแนวคิด ซึ่งมีอิทธิพลสูงต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขั้นตอนสำคัญของการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ก็คือ การทำให้ผู้ที่ต้องปรับเปลี่ยนตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนและยอมรับการเปลี่ยนแปลง แต่การปรับเปลี่ยนทั้งกระบวนทัศน์และพฤติกรรมของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งย่อมเกิดได้ยาก หาก

ผู้เกี่ยวข้องและสิ่งแวดล้อมไม่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยน แม้ครูผู้สอนยินดีที่จะเปลี่ยนแปลง แต่หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนครูด้วยกันหรือผู้ปกครอง ครูก็คงต้องเผชิญอุปสรรคปัญหามากมายประการ ซึ่งอาจทำให้ครูดำเนินการไม่ได้จนเกิดความท้อถอย การพัฒนาที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล เพียงบางคน จึงไม่มีพลังพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาพใหญ่ หรือในวงกว้างได้แนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน (Whole school approach) จึงเป็นแนวคิดที่สำคัญในการช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ (full Participation) ในการดำเนินการ

การพัฒนาทั้งโรงเรียน นางลักษณะ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช กล่าวว่าเป็นแนวคิดที่มุ่งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันอย่างเป็นระบบ โดยมีการดำเนินการอย่างครอบคลุมในทุกองค์ประกอบของโรงเรียน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยทั่วไปในการพัฒนาทั้งโรงเรียนมีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นสำรวจ (E-explore) (2) ขั้นสนทนาแลกเปลี่ยนความคิด (C-converse) (3) ขั้นการวางแผน (P-plan) (4) ขั้นลงมือปฏิบัติตามแผน (I- implement) (5) ขั้นประเมินผลการดำเนินงาน (E-evaluation) และ (6) ขั้นการปรับปรุงแผนงาน (R-revision) โดยดำเนินการดังกล่าว จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) การบูรณาการเข้าสู่ระบบงาน (Built-in) เป็นการนำเรื่องที่ต้องการนำเข้าสู่ระบบโรงเรียนให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานและภาระงานที่ทำอยู่ตามปกติ ไม่ใช่เป็นภาระเพิ่มเติมหรือโครงการชั่วคราวเฉพาะกิจ
- 2) การจัดให้ครบวงจร (Complete cycle) โดยนำเรื่องที่ต้องการปฏิรูป เข้าไปอยู่ในขั้นตอนต่าง ๆ ของระบบและภาระงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล
- 3) การพัฒนาให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบโรงเรียน (Total development) โดยให้เรื่องที่ต้องการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของทุกองค์ประกอบของโรงเรียนไม่ใช่เป็นโครงการเอกเทศ
- 4) การกำหนดปัจจัยพื้นฐาน (Basic requirement) ที่เอื้อต่อการปฏิรูปโดยพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน เช่น ระบบงาน กระบวนการทำงาน บุคลากร โครงสร้างของโรงเรียนทางกายภาพ เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการทำกิจกรรมของเรื่องที่ต้องการ
- 5) การส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (Self development) โดยให้ฝ่ายต่าง ๆ และบุคคลเกี่ยวข้องทำการประเมินตนเองเกี่ยวกับการดำเนินงาน และพัฒนาตนเองในเรื่องนั้นอย่างต่อเนื่อง
- 6) การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ (Full participation) โดยให้ทุกฝ่ายทุกคนมีเกี่ยวข้องกับโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเรื่องนั้น บนพื้นฐานของความเข้าใจ การยอมรับ และตระหนักในความสำคัญ

การจัดการในลักษณะดังที่กล่าวมา ต้องครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานในโรงเรียน คือ

1) การบริหารจัดการ ได้แก่ เป้าหมาย ธรรมนูญโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน แผนระยะยาวและแผนปฏิบัติงาน ระบบงานและภาระงานของฝ่ายต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรการนิเทศและการประเมินภายใน และโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพและสื่อสารสัมพันธ์

2) การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การจัดสภาพห้องเรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยี และการประเมินผล

3) การพัฒนาให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบโรงเรียน (Total development) โดยให้เรื่องที่ต้องการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของทุกองค์ประกอบของโรงเรียนไม่ใช่เป็นโครงการเอกเทศ

4) การกำหนดปัจจัยพื้นฐาน (Basic requirement) ที่เอื้อต่อการปฏิรูปโดยพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน เช่น ระบบงาน กระบวนการทำงาน บุคลากร โครงสร้างของโรงเรียนทางกายภาพ เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการทำกิจกรรมของเรื่องที่ต้องการ

5) การส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (Self development) โดยให้ฝ่ายต่าง ๆ และบุคคลเกี่ยวข้องทำการประเมินตนเองเกี่ยวกับการดำเนินงาน และพัฒนาตนเองในเรื่องนั้นอย่างต่อเนื่อง

6) การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ (Full participation) โดยให้ทุกฝ่ายทุกคนมีเกี่ยวข้องกับโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเรื่องนั้น บนพื้นฐานของความเข้าใจ การยอมรับ และตระหนักในความสำคัญ

การจัดการในลักษณะดังที่กล่าวมา ต้องครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานในโรงเรียน คือ

1) การบริหารจัดการ ได้แก่ เป้าหมาย ธรรมนูญโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน แผนระยะยาวและแผนปฏิบัติงาน ระบบงานและภาระงานของฝ่ายต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรการนิเทศและการประเมินภายใน และโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพและสื่อสารสัมพันธ์

2) การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การจัดสภาพห้องเรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยี และการประเมินผล

3) กิจกรรมในโรงเรียน ได้แก่ กิจกรรมประจำวัน กิจกรรมประจำภาคการศึกษา กิจกรรมวันสำคัญ และกิจกรรมนอกหลักสูตร

4) กิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชน ได้แก่ กิจกรรมร่วมกับผู้ปกครอง หน่วยราชการหรือองค์กรทางสังคม

ในปี พ.ศ. 2544 – 2545 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน จากโรงเรียนทุกระดับทุกสังกัดทั่วประเทศ จำนวน 250 โรงเรียน มีข้อค้นพบสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการที่โรงเรียนใช้พัฒนาครูทั้งโรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนมีการจัดการประชุมสัมมนาและอบรม เพื่อสร้างความตระหนักถึงบทบาทและข้อควรปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวในการปฏิรูปการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดไว้
2. โรงเรียนจัดให้มีการประชุมชี้แจงแนวในการดำเนินงานปฏิรูป โดยจัดเพิ่มเข้าไปในระเบียบวาระการประชุมรายเดือนเพื่อติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน และจัดตั้งทีมทำงานรับหน้าที่ในแต่ละเรื่องตามที่ตกลงกันในการประชุม ควบคู่ไปกับการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
3. ให้การสนับสนุนการศึกษาด้วยตนเองของคณะครู อาจารย์ โดยจัดมุมวิชาการให้โดยโดยเฉพาะและจัดหาสื่อ สิ่งพิมพ์ทั้งที่ได้รับจาก สกส. และจากหน่วยงานต้นสังกัดมาไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า รวมทั้งจัดบริการให้ครู ได้ร่วมรับฟังข้อมูล ข่าวสารจากสื่อโทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต และวีดิทัศน์ และส่งเสริมครูในการลาไปศึกษาต่อ ทั้งในประเทศและนอกประเทศโดยการจัดสรรเวลาให้
4. เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเองในโรงเรียน โดยเฉพาะครูที่เป็นครูต้นแบบหรือครูแห่งชาติ ในหัวข้อที่ครูสนใจ เช่น การปฏิรูปการศึกษา การแก้ปัญหานักเรียน การผลิตสื่อประกอบการเรียน การสอนเฉพาะวิชา การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลางของการเรียน มีการนิเทศติดตามและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เชิงกัลยาณมิตรในกลุ่มครูด้วยกัน และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นองค์รวมเพื่อให้เห็นพัฒนาการของเด็กทุกด้าน ไม่เน้นเฉพาะความรู้ความจำ
5. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ มาให้ความรู้และคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำวิจัยในชั้นเรียน การผลิตสื่อที่เหมาะสม การทำหลักสูตร การทำแผน การสอน การสร้างแบบประเมินการเรียนรู้แม้กระทั่งการใช้ภาษากับผู้ปกครองทั้งในการเขียนรายงาน และการสนทนาเฉพาะตัวเกี่ยวกับนักเรียนและปัญหาที่ควรได้ร่วมกันแก้ไข
6. จัดให้มีการศึกษานอกสถานที่เพื่อเก็บเกี่ยวความรู้และศึกษายาทเรียนที่อยู่รอบ ๆ ตัวนอกห้องเรียน เชื่อมชมและดูงานสถานศึกษาอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตนให้เกิดผลดีมากที่สุดและมีความหมายมากที่สุดสำหรับนักเรียน

7. เปิดโอกาสให้นักวิชาการทุกคนตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ ทั้งในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของผู้สอน มีการปรับปรุงหลังการประเมินเพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด

8. ปลุกจิตสำนึกของการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือ พัฒนาการของนักเรียนโดยการจัดให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการประสานงานร่วมกันทั้งในแนวดิ่ง (สายวิชา) และแนวนอน (ระดับชั้น) เมื่อสิ้นภาคการเรียน มีการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงร่วมกัน และช่วยกันคิดหาทางแก้ไขด้วยความรู้สึที่ดีต่อกันและด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

9. สนับสนุนให้ครูได้รับข่าวสาร และความรู้จากสื่อต่าง ๆ นอกจากเอกสารและสิ่งพิมพ์ เป็นต้นว่าวิทยุทัศน์เกี่ยวกับเรื่องน่ารู้ในวงการศึกษา การอบรมทางไกลจากสถานีโทรทัศน์ ช่อง 11 เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ การพัฒนาทั้งระบบการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนตามสภาพจริง

10. สนับสนุนให้เปิดห้องพิเศษสำหรับครูโดยตั้งชื่อแตกต่างกันไป เช่น ห้องปฏิรูปศูนย์การศึกษาค้นคว้า เป็นต้น โดยจัดให้เป็นแหล่งรวบรวมเอกสาร หนังสือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทางการศึกษา เพื่อให้ครูได้มาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง

## 5. แนวคิดในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ตามมาตรา 22-24 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ได้กำหนดวิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนรู้จนบรรลุสาระและพฤติกรรมที่พึงประสงค์โดยมีหลักการสำคัญคือให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวคือ ครูจะต้องจัดเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริงให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์สิ่งที่เรียนได้ จัดกิจกรรมแบบบูรณาการสาระ ประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงให้หลากหลายวิธีตามธรรมชาติของพฤติกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่าง

คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543) กล่าวว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด หมายถึงการดำเนินการใด ๆ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนมากที่สุด โดยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด มีฐานมาจากทฤษฎีและผลการวิจัยที่ค้นพบว่า เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพอย่างแท้จริง เนื่องจากผู้เรียนเป็นผู้มีส่วนร่วม เรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นผู้ปฏิบัติหรือเป็นผู้กระทำมากกว่าผู้ถูกกระทำ

ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดังนี้

1. การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายต่อเนื่อง
  2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิด ทำ ลงมือปฏิบัติ สร้างสรรค์งานด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างมีความสุข
  3. การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ
  4. การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องให้ผู้เรียนเรียนรู้จากกลุ่มเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน
  5. การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องมีการเชื่อมโยงกับสภาพชีวิตจริงของผู้เรียนทั้งในระดับครอบครัว ชุมชนและสังคม เพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้ได้อย่างแท้จริง
  6. การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดกิจกรรม การส่งเสริมการเรียนรู้และเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดจนการวัดและประเมินผล
  7. การจัดกระบวนการเรียนรู้ ต้องเน้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้จากกิจกรรมที่หลากหลาย สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้และมองเห็นแนวทางการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้
  8. การจัดและประเมินผลการเรียนรู้จะต้องเกิดขึ้นควบคู่กับการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นการวัดและประเมินพัฒนาการ ความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียนอย่างแท้จริง
- จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดังนี้
1. เพื่อส่งเสริมพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียน ให้ก้าวไปสู่ศักยภาพสูงสุด และเป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์
  2. เพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีกระบวนการ เข้าใจสิ่งที่เรียนรู้อย่างลึกซึ้งเกิดการเรียนรู้อย่างคงทนและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้
  3. เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนอันเป็นพื้นฐานของการปลูกฝังนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และสามารถนำไปใช้ในการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้
  4. เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ ความคิด มีทักษะ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์
- ตัวอย่างการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีนักการศึกษาได้นำเสนอไว้หลากหลายทั้งที่เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้สื่อเป็นหลัก ตัวอย่างการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรม

- 1) การเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Learning)
- 2) การเรียนการสอนโดยประสาน 5 แนวคิดหลัก (CIPPA MODEL)
- 3) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Co-operative Learning)
- 4) การสร้างองค์ความรู้ (Constructivism)
- 5) การเรียนรู้โดยใช้โครงงาน (Project)
- 6) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาหุปัญญา
- 7) การสอนแบบวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

2. การจัดการเรียนรู้ที่ใช้สื่อเป็นหลัก ได้แก่ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน แบบ  
ศูนย์การเรียน CAI CD.ROM เป็นต้น

ตัวบ่งชี้การวัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (พ.คร.) สำนักงานคณะกรรมการศึกษา  
แห่งชาติ (2541, หน้า 3 – 10) ได้จัดทำตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง / สำคัญขึ้น  
ประกอบด้วยตัวบ่งชี้การสอนของครู 10 ข้อ และตัวบ่งชี้การเรียนของนักเรียน 9 ข้อ ดังนี้

ตัวบ่งชี้การเรียนของนักเรียน

1. นักเรียนมีประสบการณ์ตรงสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. นักเรียนฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง
3. นักเรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม
4. นักเรียนฝึกคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์จินตนาการ ตลอดจนได้

แสดงออกอย่างชัดเจนและมีเหตุผล

5. นักเรียนได้รับการเสริมแรงให้ ค้นหาคำตอบแก้ปัญหา ทั้งด้วยตนเองและร่วม

ด้วยช่วยกัน

6. นักเรียนได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
7. นักเรียนเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของ

ตนเองอย่างมีความสุข

8. นักเรียนฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน
9. นักเรียนฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเอง และยอมรับผู้อื่น ตลอดจนสนใจใฝ่หา

ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้การสอนของครู

1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
2. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้า จูงใจและเสริมแรงให้นักเรียนเกิด

การเรียนรู้

3. ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง
4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์
5. ครูส่งเสริมให้นักเรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและ

ปรับปรุงส่วนด้อยของนักเรียน

7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิดการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้
8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง
9. ครูฝึกฝนกิจกรรมรายสัปดาห์และวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
10. ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า แนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ครูจะใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานสอน เพื่อยกระดับเป็นครูชั้นวิชาชีพนั้นจะต้องยึดหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และคุณลักษณะที่กำหนดไว้ต่อไป

## 6. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลตามสภาพจริง

ความหมายของการประเมินผลจากสภาพจริง

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินผลจากสภาพจริงว่าเป็นการประเมินการกระทำการแสดงผลออกในหลายด้านของนักเรียนตามสภาพความเป็นจริงทั้งในและนอกห้องเรียนหรือสถานที่อื่น ๆ นอกโรงเรียนโดยครูไม่ได้จัดสถานการณ์ มีลักษณะเป็นการประเมินแบบไม่เป็นทางการ

กรมวิชาการ (2542, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง กระบวนการสังเกต การบันทึกและรวบรวมข้อมูลจากงานและวิธีการที่นักเรียนทำ เพื่อเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจในการศึกษาถึงผลกระทบต่อเด็กเหล่านั้น การประเมินผลจากสภาพจริงจะไม่เน้นการประเมินเฉพาะทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงานของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และการแสวงงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริงในการเรียนการ

สอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้ค้นพบและผู้ผลิตความรู้ นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง รวมทั้งเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อสนองจุดประสงค์ของหลักสูตรและความต้องการของสังคม นอกจากนี้สงบ ลักษณะ (2547, หน้า 1) ได้ให้ความหมายการประเมินผลจากสภาพจริงไว้โดยกล่าวว่า หมายถึง กระบวนการวัดผลการเรียนรู้ ตามแนวทาง 3 ประการ คือ

1. วัดครบถ้วนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ได้จริง คือ
  - 1.1 วัดความสามารถทางความรู้ ความคิดได้จริง (Cognitive Ability)
  - 1.2 วัดความสามารถในการปฏิบัติได้จริง (Performance / Practice Ability)
  - 1.3 วัดคุณลักษณะทางจิตใจได้จริง (Affective Characteristics)
2. วัดได้ตรงความเป็นจริง คือ สิ่งที่วัดได้นั้นเป็นข้อมูล เป็นการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ทั้งความสามารถทางความรู้ ความคิด ความสามารถในการปฏิบัติและคุณลักษณะทางจิตใจ มีความคลาดเคลื่อนผิดพลาดน้อยที่สุด ไม่เปิดโอกาสให้ผู้สอบความสามารถได้คะแนนสูง ตัดความผิดพลาดที่ผู้มีความสามารถสูงกลับได้คะแนนน้อย
3. เลือกสรร คิดค้นเครื่องมือและเทคนิคการวัดผลที่เป็นการวัดพฤติกรรมที่แท้จริงที่แสดงออกซึ่งความสามารถของผู้เรียน (Ability to do) ซึ่งอาจได้จากการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนสังเกตจากการปฏิบัติภาระงาน (Tasks) ที่จัดให้ปฏิบัติในสถานการณ์ที่ผู้สอนจะกำหนด สังเกตจากร่องรอยหลักฐานผลการปฏิบัติภาระงานของผู้เรียน เป็นต้น

จากความหมายของการประเมินของการประเมินผลจากสภาพจริงที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการสังเกต การบันทึก และการรวบรวมผลงานและวิธีการที่นักเรียนจัดทำขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ ในการศึกษากระทบที่มีต่อเด็ก การประเมินผลจากสภาพจริงจะเน้นความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติจริงเป็นสำคัญ

#### ความสำคัญของการประเมินจากสภาพจริง

การประเมินผลตามสภาพจริง มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นสิ่งที่ผู้สอนสามารถทำได้มาตลอดเวลาที่สอนโดยใช้วิธีการ เครื่องมือที่หลากหลายและการประเมินจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลของนักเรียนในแง่มุมต่าง ๆ มากที่สุด
2. เป็นการประเมินผลที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากครูจะเป็นผู้ชี้แนะ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการกระทำมากขึ้น
3. เป็นการประเมินผลที่เอื้อให้ผู้เรียนได้สร้างงานเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้และการบูรณาการสิ่งที่ได้เรียนรู้จากวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ความสามารถดังกล่าวนี้จะช่วยให้ผู้เรียนดำรงชีวิตในสังคมที่ซับซ้อนเช่นปัจจุบันได้ดีมากขึ้น

4. เป็นการประเมินผลที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปพร้อมกับการสอนของผู้สอนเป็นการค้นหาจุดด้อยของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ และเป็นสิ่งสะท้อนให้เป็นประสิทธิภาพการสอนของผู้สอนด้วย

5. เป็นการประเมินผลที่ช่วยลดภาระงานสอนซ่อมเสริมของผู้สอนเพราะผู้สอนจะมีรายงาน หลักฐานการปฏิบัติงานของผู้เรียนขณะเรียนและได้มีการพัฒนาแก้ไขข้อบกพร่องมาอย่างต่อเนื่อง (กรมวิชาการ, 2542, หน้า 12 – 13)

#### ลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง

การประเมินผลตามสภาพจริง มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นสิ่งที่ผู้สอนสามารถทำได้มาตลอดเวลาที่สอนโดยใช้วิธีการ เครื่องมือที่หลากหลายและการประเมินจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลของนักเรียนในแง่มุมต่าง ๆ มากที่สุด
2. เป็นการประเมินความรู้ ทักษะและเจตคติในเชิงบูรณาการ โดยเฉพาะเน้นทักษะการคิดที่ซับซ้อน การพิจารณาไตร่ตรองและการแก้ปัญหาผู้สอนอาจกำหนดให้ผู้เรียนได้สร้างสรรค์ชิ้นงาน การแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับสภาพจริงในชีวิตประจำวัน
3. เป็นการประเมินผลที่ให้ผู้เรียน บุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน ตั้งแต่การวางแผน ประเด็นวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์ในการประเมิน ทำให้ผู้เรียนรู้จักวางแผนการเรียนรู้ การพัฒนาข้อบกพร่องในการเรียนรู้และช่วยให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง เพื่อนได้รู้จักและมีข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียนมากขึ้น
4. เป็นการประเมินผลที่ต้องใช้เกณฑ์ที่เป็นการประเมินแก่นของการปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นข้อชี้แนะสำหรับการเรียนการสอน สะท้อนให้เห็นเป้าหมายในการเรียนอย่างชัดเจน
5. เป็นการประเมินผลที่เน้นให้ผู้เรียนได้เสนอผลงานสาธารณชนในรูปแบบต่าง ๆ ในการนำเสนองานนี้ผู้เรียนจะต้องผ่านกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบตามลำดับ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

#### วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลตามสภาพจริง

เนื่องจากการประเมินผลตามสภาพจริง จำเป็นต้องใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 7 – 11) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. การสังเกต เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้ความคิด การปฏิบัติงาน อารมณ์ความรู้สึก และลักษณะนิสัยของนักศึกษาทำให้ทุกเวลา ทุกสถานที่ทั้งในและนอกห้องเรียน การสังเกตทำได้ทั้งแบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง แบบมีโครงสร้าง หมายถึง การสังเกตที่ผู้สอนกำหนดพฤติกรรมที่ต้องสังเกต ช่วงเวลาสังเกต และวิธีการสังเกต ส่วนแบบไม่มีโครงสร้างเป็นการสังเกตที่ไม่มีการกำหนดรายการสังเกตไว้ล่วงหน้าวิธีการสังเกตที่ดีควรใช้ทั้ง

สองวิธี เพื่อให้ได้ข้อมูลในรายละเอียด ต้องสังเกตหลาย ๆ ครั้ง ในหลาย ๆ สถานการณ์ แล้วนำข้อมูลมาสรุปอีกครั้ง เป็นระยะ ๆ เครื่องมืออื่นที่ใช้ในการสังเกตได้ เช่น แบบตรวจแสดงรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบบันทึกระเบียบสะสม เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามความคิดเห็นความรู้สึก กระบวนการขั้นตอนในการทำงาน วิธีการแก้ปัญหา จากกลุ่มเป้าหมายโดยตรง การสัมภาษณ์มีสองแบบเช่นกัน คือ แบบมีโครงสร้างและแบบไม่มีโครงสร้าง ผู้สอนควรเตรียมชุดคำถามล่วงหน้าและจัดลำดับคำถามช่วยให้ผู้ตอบไม่วกวน และได้ข้อมูลตรงตามความต้องการ นอกจากนี้ผู้สอนอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางอ้อม คือ สัมภาษณ์จากบุคคลที่ใกล้ชิดนักเรียนได้เช่นกัน

3. การตรวจงานเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมระดับสูงที่ปรากฏในชิ้นงานของนักเรียน เช่น การตรวจแบบฝึกหัด ผลงานภาคปฏิบัติ / โครงการ โครงการงาน เป็นต้นในการประเมินผลตามสภาพจริงนี้ ผู้สอนอาจเลือกประเมินเฉพาะชิ้นงานที่นักเรียนทำได้ดี และบอกความหมาย ความสามารถของนักเรียนตามลักษณะที่จะประเมินได้ ซึ่งจะเป็นการเสริมแรงให้ผู้เรียนพยายามผลิตงานที่ดี ๆ มากขึ้น นอกจากนี้การประเมินชิ้นงานของผู้เรียนแต่ละคนอาจไม่ได้เป็นขั้นเดียวกันได้ หรืออาจประเมินชิ้นงานที่ผู้เรียนทำนอกเหนือจากที่ครูกำหนดให้ได้การตรวจงานจากหลักฐานที่กว้าง จะช่วยให้ผู้สอนรู้จักผู้เรียนมากขึ้นและประเมินความสามารถของผู้เรียนตามสภาพที่แท้จริงได้มากขึ้นสำหรับผลการตรวจงานนั้น ควรบอกความหมายของผลคะแนนที่ให้เป็นตัวเลขหรือระดับคุณภาพด้วย

4. การรายงานตนเองเป็นการให้ผู้เรียนเขียนบรรยายหรือตอบคำถามสั้น ๆ หรือตอบแบบสอบถามที่ผู้สอนสร้างขึ้น เพื่อสะท้อนถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งความรู้ ความเข้าใจ วิธีคิด วิธีทำงาน ความพอใจในผลงาน ความต้องการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

5. การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ผลงานผู้เรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเพื่อนครู โดยการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จากเพื่อนนักเรียน ในชั่วโมงสนทนา วิพากษ์ วิเคราะห์ผลงาน จากผู้ปกครอง โดยใช้จดหมายหรือสารสัมพันธ์ที่ผู้สอนหรือโรงเรียนมีถึงผู้ปกครองหรือการประชุมผู้ปกครองที่โรงเรียนจัดขึ้น

6. การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง การใช้ข้อสอบนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงความรู้ ความสามารถที่มีความหมายต่อผู้เรียน อาจมีวิธีการคำตอบที่ถูกต้องได้หลายแนว ผู้เรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดหลาย ๆ ด้านมาผสมผสานและแสดงถึงวิธีคิดได้เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน การให้คะแนนจะต้องมีเกณฑ์การให้คะแนนตามความสมบูรณ์ของคำตอบอย่างชัดเจน

7. การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสม เป็นการรวบรวมข้อมูลจากมีจุดประสงค์ที่จะให้เห็น พัฒนาการ ความพยายาม ผลสัมฤทธิ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง โดยผู้เรียนจะมีส่วนร่วม ในการเลือกเนื้อหาเกณฑ์การเลือก เกณฑ์การตัดสินความสามารถ คุณสมบัติ หลักฐานการ สะท้อนตนเอง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับการเรียนการสอนโดยตรง โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้สอนสามารถประเมินระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณภาพ ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในตัวผู้เรียนได้เป็นอย่างดี และช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สามารถพัฒนาจุดด้อยของตนเองให้ดีขึ้นเป็นลำดับได้

### 7. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่สืบเรื่องมาจากข้อกำหนด ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ระบุให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยจะต้องใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ แต่จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า คำศัพท์ในเชิงทฤษฎีจะใช้คำว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ในที่นี้ จะนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้ (1) ความหมาย (2) ความสำคัญ (3) ลักษณะสำคัญ (4) ขั้นตอน การวิจัย (5) การบูรณาการเรียนการสอนกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าความรู้ ความจริงเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ หรือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ดำเนินการควบคู่กับการเรียน การสอนตามปกติในชั้นเรียน โดยผู้สอนเป็นผู้วางแผนดำเนินการวิจัยใช้ผลการวิจัย และสะท้อนข้อมูล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง (ฟอสเฮย์ Foshey, 1997; อ้างอิงจาก สุวัฒนา สุวรรณเจตนิคม, 2537 และ สุวิมล ว่องวานิช, 2544)

ความสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จากการศึกษาพบว่า การวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อ (1) ผู้สอน (2) ผู้เรียน และ (3) วิชาชีพครู ดังนี้

#### ความสำคัญต่อผู้สอน

1. ทำให้ผู้สอนได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการจัดการเรียนรู้ของตนเองที่เป็น รูปธรรม ทั้งในประเด็นของความสำเร็จ และประเด็นที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างมีเหตุผล และ สอดคล้องกับความเป็นจริง

2. ผู้สอนจะมีความทำงานอย่างเป็นระบบ มองเห็นภาพของการปฏิบัติงานสามารถควบคุม กำกับและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองและตัดสินใจประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทำให้ผู้สอนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) จากการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ใช้และความตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น

4. ช่วยให้ผู้สอนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน คุณลักษณะส่วนตัว วิถีคิด และมุมมองต่องานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

#### ความสำคัญต่อผู้เรียน

1. ทำให้ผู้เรียนได้รับการเอาใจใส่ ดูแล อย่างทั่วถึงและได้รับการช่วยเหลืออย่างตรงจุดตรงตามสภาพและทันต่อเวลา

2. ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ ทักษะและเจตคติตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

3. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูสอนกับผู้เรียนเป็นไปในทางบวก ใกล้ชิดกันมากขึ้น นักเรียนจะมีความสุขในการเรียนมากขึ้น

#### ความสำคัญต่อวิชาชีพครู

1. เป็นกิจกรรมที่ทำให้การปฏิบัติงานของผู้สอนครบวงจร เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพของผู้สอนไปสู่ความเป็นครูชั้นอาชีพ (Professional) หรือครูชั้นปรมาจารย์ (Master teacher) เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการแสวงหาความรู้และพัฒนาวิชาชีพ

2. การทำงานร่วมกันของผู้สอนแห่งการเรียนรู้และชุมชนวิชาชีพ

3. ในแวดวงการศึกษาจะมีข้อความรู้และหรือนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนในการพัฒนากลายเป็นชุมชนการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างมาก (สุวรรณเขตนิคม, 2538 และ สุวิมล ว่องวาณิช, 2544 , หน้า 14 – 15)

ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจากการศึกษาสรุปลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้ดังนี้

1. จุดเริ่มต้นของการวิจัย เริ่มต้นจากปัญหาหรือข้อขัดใจในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนพบในชั้นเรียน อาจเป็นปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือมีปัญหากับการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนเรื่องที่ทำวิจัย อาจเป็นปัญหาเล็ก ๆ แต่มีความหมายต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน

2. จุดมุ่งหมายของการวิจัย มีจุดเน้น 2 แนว ได้แก่ (1) การวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจปัญหาหรือสภาพการณ์การเรียนรู้ในชั้นเรียนให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้เรียน สภาพการณ์เหตุการณ์ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในชั้นเรียน (2) การวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาหรือปรับเปลี่ยนพัฒนาผู้เรียนเป็นการคิดหาวิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพหรือพัฒนาการสอนของผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ

3. ขอบเขตการศึกษา มุ่งศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียนผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนบริบทของชั้นเรียน อาจศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม ห้องเรียน หรือหลายห้องเรียนที่ผู้สอนรับผิดชอบขึ้นอยู่กับปัญหาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

4. ระเบียบวิธีวิจัย มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนได้ อาจเป็นการวิจัยถึงทดลอง ใช้สถิติง่าย ๆ หรือวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย การเก็บรวบรวมข้อมูลอาจใช้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เครื่องมือที่ใช้จะมีความหลากหลายตามประเด็นที่ต้องการศึกษา ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยอาจขาดความเที่ยงตรง เมื่อเปรียบเทียบกับหลักการที่เข้มงวดของการวิจัยทั่วไป แต่จะเป็นข้อสรุปที่มีประโยชน์โดยตรงต่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนของผู้สอน และช่วยให้ผู้สอนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5. การดำเนินการวิจัยจะดำเนินการไปพร้อม ๆ กับการเรียนการสอนตามปกติ โดยผู้สอนอาจพบปัญหาที่สนใจและมีผลต่อการเรียนการสอนอย่างเห็นได้ชัดในระหว่างการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ ผู้สอนจึงนำปัญหาที่พบและต้องการปรับแก้ไขมาวางแผนการวิจัยดำเนินการวิจัยตามแผนสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนระหว่างการดำเนินงาน และสะท้อนความคิดความรู้สึกและข้อค้นพบตามวงจร PAOR วงจรนี้สามารถทำซ้ำ ๆ ได้จนกว่าจะได้ผลการพัฒนาตามเป้าหมายหรือพึงประสงค์

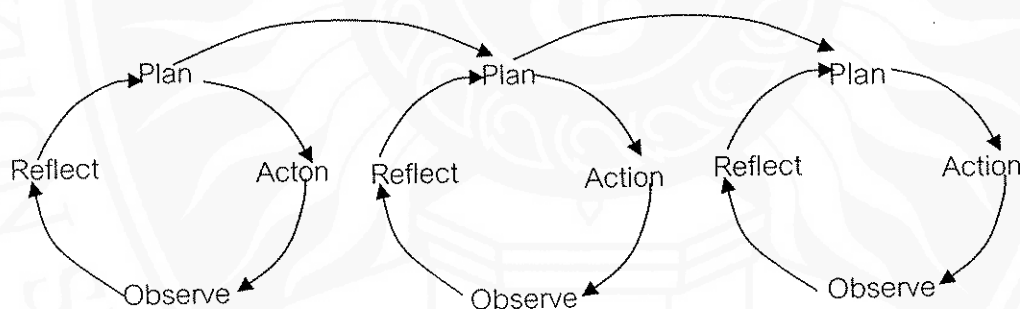
6. ผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทเป็นผู้ดำเนินการวิจัยด้วยตนเอง เป็นผู้นำผลการวิจัยไปใช้และเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ๆ อาจมีเพื่อนครูที่มีส่วนรับผิดชอบมาร่วมดำเนินงานและผู้เชี่ยวชาญร่วมให้คำปรึกษา นิเทศ แนะนำ และช่วยเหลือในการวิจัย

7. การนำผลการวิจัยไปใช้เป็นการนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเฉพาะราย เฉพาะกลุ่ม หรือชั้นเรียนที่มีปัญหาการเรียนรู้และอยู่ในความรับผิดชอบของผู้วิจัย เมื่อทำการวิจัยเสร็จแล้วอาจนำเสนอผลการวิจัยเผยแพร่สู่เพื่อนครู วิชาชีพครู และวงวิชาการ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่จะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้หรือการเรียนการสอนเป็นการขยายพรมแดนของความรู้ (body of knowledge) และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น (พิชิต ฤทธิ์จรูญ 2545 , ชาตรี เกิดธรรม, 2544 และ คอเรีย, 1994)

ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จากการศึกษาพบว่า มีนักการศึกษาทางด้าน การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้อย่างหลากหลายและสามารถจัดกลุ่มไว้อย่างน้อย 2 กลุ่มด้วยกันดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นการจัดขั้นตอนการวิจัยตามลำดับขั้นตอนการแก้ปัญหา 3-5 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน (2) การหาทางแก้ไขปัญหา (3) การออกแบบ และสร้างนวัตกรรม / วิธีการแก้ปัญหา (4) การนำนวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติไปใช้เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนา (5) การสรุปและรายงานผล ขั้นตอนทั้ง 5 ขั้นตอนนี้ในบางท่านจะรวมเหลือเพียง 3 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นตอนการวิเคราะห์และหาทางแก้ไข (2) การวางแผนแก้ปัญหา และ (3) การ นำผลการแก้ปัญหาไปใช้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2545)

กลุ่มที่ 2 เป็นการจัดขั้นตอนการวิจัยตามลำดับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประโยชน์โดยเน้น กระบวนการทำงานที่เป็นวงจรการวิจัยแบบขดลวดตามแนวคิดของเคมมิส (Kemmis, 1988) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผน (Planning) เป็นการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาหลังจากการวิเคราะห์และ กำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข (2) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด (Action) (3) การสังเกตผล ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (Observe) และ (4) การสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ที่มี ส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นอันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป (Reflection) วงจรนี้จะเรียกย่อ ๆ ว่า วงจร PAOR ดังภาพประกอบ 1

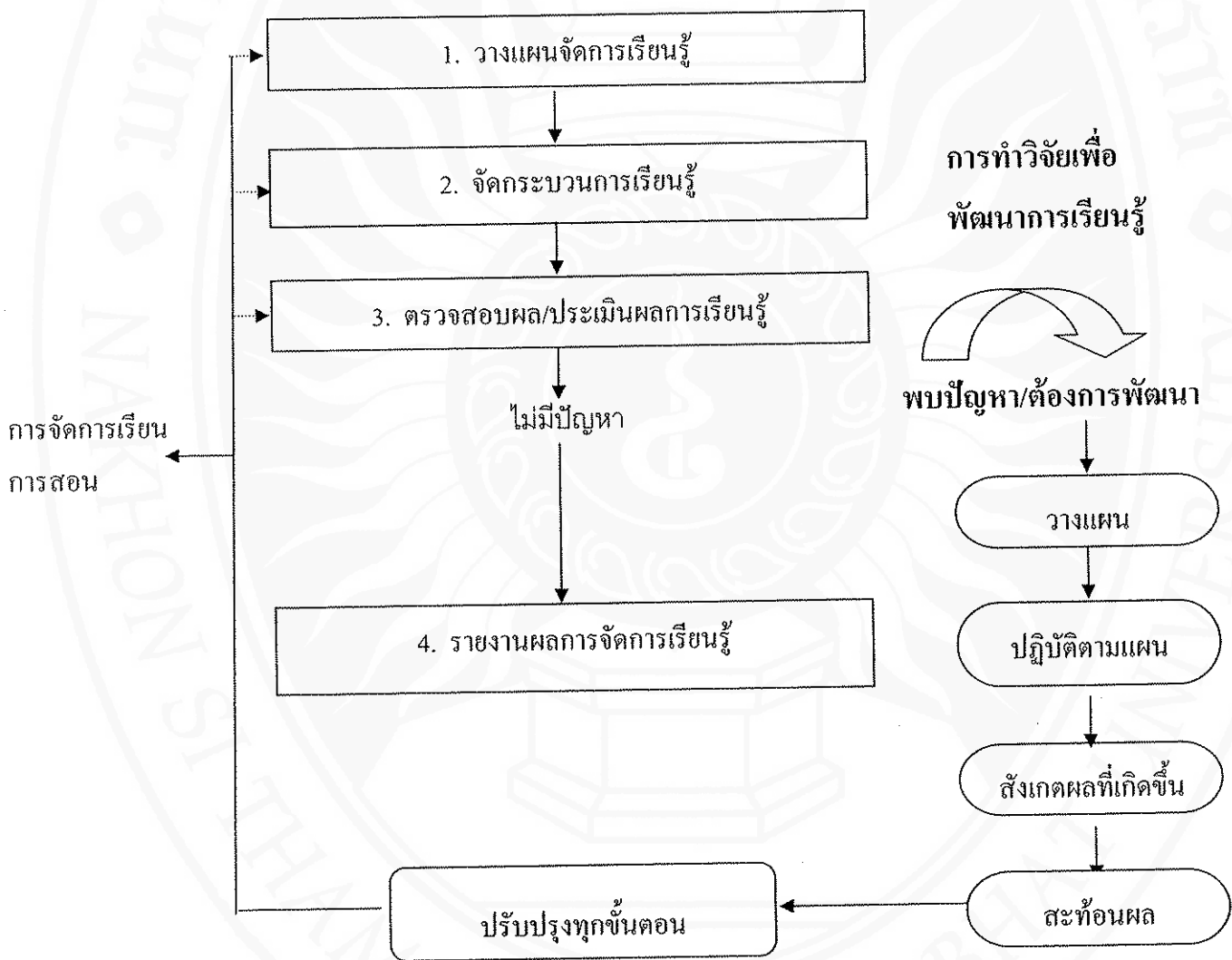


ภาพประกอบ 1 วงจร PAOR  
(สุวิมล ว่องวานิช 2544 : 13)

สำหรับคำอธิบายเพิ่มเติมโดยสรุปของกิจกรรมแต่ละขั้นตอนตามแนวทางทั้ง 2 กลุ่ม เป็นดังนี้

1. การเลือกและกำหนดปัญหา เพื่อนำไปสู่การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ขั้นตอนนี้ ประกอบด้วยรายละเอียดที่ครูควรดำเนินการได้แก่ วิเคราะห์สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับปัญหาการเรียนรู้อของผู้เรียนและสภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้อว่าเป็นอย่างไร ปัญหาใดเป็นปัญหาเร่งด่วน

หรือมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุดที่จำเป็นต้องแก้ไขหรือพัฒนาให้ผู้เรียนมีมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ สำหรับแหล่งปัญหาวิจัยได้จากการประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนได้สังเกตและบันทึกไว้หรือได้จากการตรวจร่องรอยการปฏิบัติงานของผู้เรียนและหลักฐานอื่น ๆ ที่ได้จากการวัดผลตามสภาพจริง รวมทั้งข้อมูลการประเมินการเรียนรู้หลังสิ้นสุดการเรียนการสอน หลังจากนั้นจึงพิจารณาคัดเลือกปัญหาที่จำเป็นเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขพร้อมทั้งวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เพื่อนำไปสู่การค้นหาวุฒิกรรมในการแก้ปัญหาในขั้นตอนต่อไป



ภาพประกอบ 2 การบูรณาการการเรียนการสอนกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

จากภาพประกอบ 2 จะเห็นว่าในวงจรหลักของการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นการวางแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย การวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาว่ามีเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนอย่างไรบ้าง โดยพิจารณาจากมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับจนถึงระดับที่เล็กที่สุด คือระดับชั้นเรียนเพื่อนำไปสู่การวางแผนจัดทำแผนการเรียนรู้หลังจากนั้นจึงดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ 2) จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้ 3) ตรวจสอบผลการเรียนรู้คือการประเมินผลการเรียนรู้ และ 4) รายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีการประเมินผลระหว่างเรียนคือประเมินในขั้นการจัดการเรียนรู้ (ขั้นที่ 2) หากพบปัญหาสามารถปรับปรุงแก้ไขในช่วงของการจัดการเรียนรู้ในขั้นนั้น ๆ ได้ และมีการประเมินหลังสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ (ขั้นที่ 3) ซึ่งหากประเมินแล้วพบว่าไม่มีปัญหาคือผู้เรียนมีผลการเรียนรู้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ก็รายงานผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป แต่หากผลการประเมินพบว่ามีปัญหาหรือมีบางสิ่งบางอย่างที่จำเป็นต้องพัฒนาให้กับผู้เรียนผู้สอนต้องทำการวิจัย ซึ่งการทำวิจัยดังกล่าวเป็นวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นการวางแผนประกอบด้วยการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา รวมทั้งการค้นหาวิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาและการวางแผนแก้ปัญหา/พัฒนา ขั้นที่ 2) ดำเนินการแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียนตามแผนที่วางไว้ ขั้นที่ 3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการแก้ปัญหาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลการแก้ปัญหา รวมทั้งการรายงานผลการแก้ปัญหา และขั้นที่ 4) การสะท้อนผลที่เกิดขึ้นและกระบวนการจากการดำเนินงานในทุกขั้นตอน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในทุกขั้นตอน ดังนั้นเมื่อได้ผลการแก้ปัญหาแล้วผู้สอนจะนำไปใช้ในการปรับปรุงการ จัดกระบวนการเรียนการสอน อาจทุกขั้นตอนหรือขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งแล้วกลับไปประเมินผลการเรียนรู้ซ้ำอีกครั้งหนึ่งหากพบว่าไม่มีปัญหาที่รายงานผลเป็นขั้นตอนต่อไป แต่ถ้าพบปัญหาก็กดำเนินการแก้ไขจนกว่าจะสำเร็จตามกระบวนการดังกล่าวซึ่งเป็นกระบวนการที่ไม่สิ้นสุด ดังนั้นกระบวนการจัดการเรียนรู้กับกระบวนการวิจัยเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ครูดำเนินการโดยบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้กับการวิจัยให้เป็นกระบวนการเดียวกันตามปกติในชั้นเรียนซึ่งถือเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน

## 8. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยที่นำมาใช้

ในโครงการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิจัยอย่างน้อย 2 แบบ ได้แก่ การวิจัยและพัฒนา (Research and development) และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participation action research) ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน จึงขอนำเสนอรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

การวิจัยและพัฒนา (Research and development) เป็นกระบวนการเพื่อศึกษาค้นคว้า พัฒนางาน อย่างเป็นระบบซ้ำ ๆ จนกระทั่งการพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ขั้นตอนหลักในการดำเนินการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญแบ่งตามกระบวนการหลักเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนวิจัย (R) และขั้นตอนการพัฒนา (D) ซึ่งอาจเริ่มต้นจาก R เพื่อแสวงหาความรู้และแนวทางการพัฒนานวัตกรรม / ผลิตภัณฑ์ และต่อยอดด้วย D<sub>1</sub> คือ การพัฒนานวัตกรรม / ผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้น หาข้อบกพร่องและวิธีการปรับปรุงแก้ไขและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง D<sub>1</sub> ให้เป็นนวัตกรรม D<sub>2</sub> ที่ดีขึ้น ทั้งนี้ นักวิจัยอาจดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าว ซ้ำหลาย ๆ รอบจนกว่าจะได้นวัตกรรม / ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่

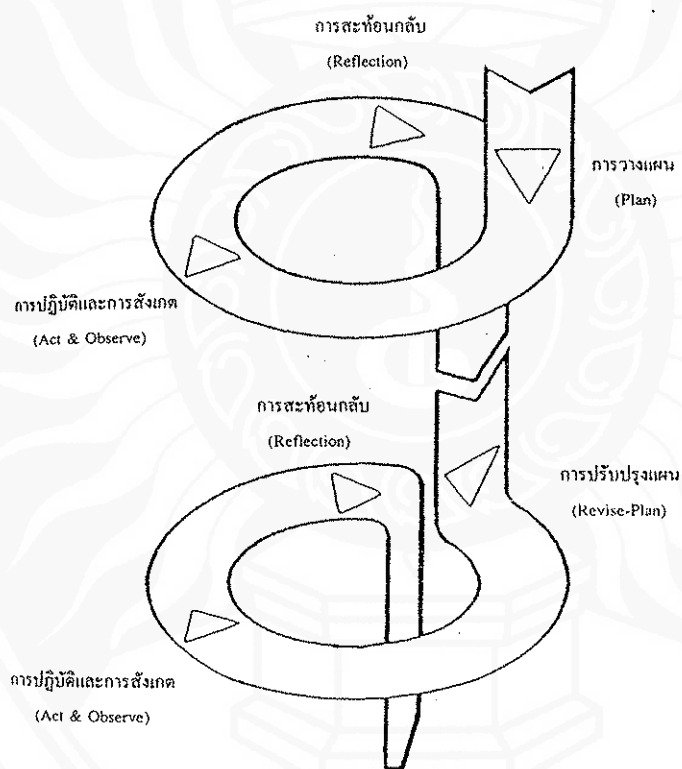
กำหนด กระบวนการวิจัยและพัฒนาจึงมีขั้นตอนเรียงลำดับดังนี้ คือ  $R_1 \rightarrow D_1 \rightarrow R_2 \rightarrow D_2$  ซึ่งอาจมีขั้นตอนต่อเนื่องกันไปจนกว่าจะได้นวัตกรรม / ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน หรืออาจเริ่มต้นจาก  $D_1 \rightarrow R_1 \rightarrow D_2 \rightarrow R_2$  ก็ได้หากเริ่มต้นจากนวัตกรรม / ผลิตภัณฑ์ที่ดีขึ้น

การวิจัยและพัฒนาส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) กล่าวคือ เป็นการวิจัยที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้วิจัยเองเพื่อหาคำตอบมาแก้ปัญหาของตนเองหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้ทำวิจัยและผู้ใช้ผลการวิจัยเป็นคนบุคลากรเดียวกัน ดังนั้นจึงเป็นงานวิจัยที่เหมาะสมกับครูผู้สอนในห้องเรียนที่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง เพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนการวิจัยในลักษณะนี้จึงเป็นกระบวนการที่สามารถเสริมพลังอำนาจครู เป็นการพัฒนาการศึกษาในระยะยาวสามารถพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูและผู้อื่นร่วมกัน และเป็นกระบวนการที่สามารถสร้างความร่วมมือของครูในโรงเรียนกับนักวิจัยหรือนักวิชาการในมหาวิทยาลัยได้

การวิจัยปฏิบัติการ (Action research) เป็นการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานที่ดำเนินการอยู่โดยเฉพาะเป็นกระบวนการที่มีลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ประการด้วยกัน ได้แก่ (1) ประเด็นปัญหาวิจัยเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหรือพบได้ในการปฏิบัติงานจริง (2) ผลการวิจัยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการทำงาน (3) กระบวนการวิจัยมีขั้นตอนการทำงานต่อเนื่องเป็นวงจรโดยนำผลที่ได้จากการวิจัยหรือข้อค้นพบต่าง ๆ ไปใช้ในการ

ปรับแผนการทำงาน มีการตรวจสอบประเมินผลสิ่งที่ค้นพบโดยปรับปรุงใหม่ให้ดียิ่งขึ้น มีการวางแผนนำไปปฏิบัติใหม่ จากนั้นทำการตรวจสอบซ้ำ เป็นการทำงานในวงจรของวิจัยรอบต่อไป และ (4) กระบวนการวิจัยต้องใช้ในการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานโดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย (December, 1999)

ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมี 4 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผน (2) การปฏิบัติตามแผน (3) การสังเกตผลที่เกิดจากการปฏิบัติ และ (4) การสะท้อนผลเชิงวิพากษ์จากตนเอง และเพื่อนร่วมงานในผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 – 3 จากนั้นจะเป็นการนำผลที่ได้มาปรับแผนการทำงานในวงจรรอบที่ 2 ต่อไปจนกว่าจะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนางานไปสู่เป้าหมายได้ ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้ เคมมิส (Kemmis, 1990) ได้นำเสนอในลักษณะบันไดเวียน ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการวิจัยแบบบันไดเวียน

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีผลประโยชน์ร่วม (Stakeholder) เข้ามามีส่วนร่วมเป็นนักวิจัยในทุกขั้นตอน ได้แก่ (1) การร่วมตัดสินใจในการวิเคราะห์และระบุประเด็นปัญหา (2) การรวมปฏิบัติการหรือดำเนินงานในการวางแผน การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมและ

วิเคราะห์ข้อมูล (3) การร่วมสะท้อนผลการปฏิบัติงานตามแผน ผลสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น (4) การร่วมรับผลประโยชน์จากการพัฒนาหรือการดำเนินงานตามโครงการการดำเนินงานวิจัยในลักษณะนี้ นักวิจัยจะต้อง (1) ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยตลอดเวลาและ (2) ทบทวนวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นครั้งคราว เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยมีความตระหนัก และมองเห็นเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน (สุรางค์ จันทวานิช, 2539)

สำหรับหลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม นั้น แทนดอน (Tandon, 1988; อ้างถึงในพันธุ์ทิพย์ รามสูต, 2540) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. ให้ความสำคัญและเคารพต่อภูมิความรู้ของผู้ถูกวิจัย คือ การยอมรับว่าความรู้ตลอดจนระบบการสร้างความรู้และกำหนดความรู้ในวิธีอื่น ที่แตกต่างไปจากของนักวิชาการ ยังเป็นสิ่งที่ปฏิบัติและยอมรับกันแพร่หลายในกลุ่มผู้ถูกวิจัย เพื่อเป็นการหาทางแก้ปัญหาในการดำรงชีวิต
2. ปรับปรุงความสามารถและศักยภาพของผู้ถูกวิจัย คือ การส่งเสริม เพื่อยกระดับและพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ถูกวิจัย ให้สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการนำเอาศักยภาพเหล่านี้มาใช้ประโยชน์แทนที่จะเห็นเป็นสิ่งที่ไร้คุณค่า
3. ให้ความรู้ที่เหมาะสมแก่ผู้ถูกวิจัย คือ สามารถทำให้ผู้ถูกวิจัยได้รับความรู้ที่เกิดขึ้นในระบบสังคมของเขาและสามารถที่จะทำความเข้าใจ แปลความหมาย ตลอดจนนำไปใช้ได้ถูกต้อง
4. สนใจในปริทัศน์ของผู้ถูกวิจัย คือ วิธีการเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะช่วยเปิดเผยให้เห็นคำถามที่ตรงกับปัญหาของผู้ถูกวิจัยมากขึ้น
5. การปลดปล่อยความคิด คือ วิธีการเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้ถูกวิจัยสามารถใช้ความคิดเห็นของตนได้อย่างเสรี ในการมองสภาพการณ์และปัญหาของตนสามารถใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์วิจารณ์ ตรวจสอบสภาพข้อเท็จจริงต่าง ๆ สามารถยื่นหยัดต่อต้านพลังอิทธิพลจากภายนอกหรือจากอำนาจกดขี่ของผู้มีอำนาจ

#### ตอนที่ 4 เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

##### นครศรีธรรมราช

เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาทางวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ซึ่งคณะนักวิจัยตามโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาครูและโรงเรียน เครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ให้เป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู พ.ศ. 2547 วิจัยพัฒนาขึ้นอย่างมีขั้นตอนหลักเกณฑ์ จนได้เกณฑ์มาตรฐาน ดังตาราง

ตารางที่ 4 เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

ด้านการบริหารจัดการ		แหล่งตรวจสอบ
มาตรฐานที่ 1 โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู		
ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	
1. วิทยาลัยฯ พันธกิจ นโยบาย และแผนของโรงเรียนที่เอื้อประโยชน์ต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	<p>ข้อมูลปรากฏในวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและแผนของโรงเรียน</p> <p>เอื้อประโยชน์ต่อกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครบทุกขั้นตอน</p>	<p>- แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ</p>
2. บุคลากรมีความรับผิดชอบและพัฒนางานในหน้าที่ของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	<p>- ผู้บริหารและครูทุกคนที่มีส่วนร่วมในการฝึกประสบการณ์มีส่วนงานตามที่โรงเรียนกำหนด</p> <p>- ผู้บริหารและครูทุกคนที่มีส่วนร่วมในกระบวนการฝึกฯ เข้าร่วมกิจกรรมและรับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกฯ ทั้งในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย</p> <p>- ผู้บริหารและครูทุกคนที่มีส่วนร่วมในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีการพัฒนางานในหน้าที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ</p>	<p>- ข้อกำหนดภาระงานของโรงเรียน</p> <p>- เอกสารการประชุม</p> <p>- บันทึกการเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>- แบบรายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนางานในหน้าที่ตามกระบวนการฝึกฯ</p> <p>- รายงานความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง</p>
3. การจัดทรัพยากรสนับสนุนกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของโรงเรียน	<p>- โรงเรียนจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมตามโครงการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเพียงพอ</p>	<p>- บันทึกการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน</p> <p>- บันทึกการจัดสรรทรัพยากร</p>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

มาตรฐานที่ 1 โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู		แหล่งตรวจสอบ
ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	
4. การใช้ระบบ ICT สนับสนุนการบริหารจัดการ ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นว่า จัดการ ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นว่า	- โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการอย่างน้อย 3 ระบบ	- ระบบฐานข้อมูลของโรงเรียน
	- ครูอย่างน้อยร้อยละ 80 ใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้	- แผนการจัดการเรียนรู้ของครู / ฐานงานครูบันทึกการใช้ ICT
5. การนิเทศ ติดตาม ประเมินและปรับปรุงกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	- นักเรียนอย่างน้อยร้อยละ 80 ใช้ ICT ในการศึกษา ค้นคว้า	- ชี้นงานผู้เรียน / บันทึกการใช้ ICT
	- ผู้บริหาร โรงเรียนนิเทศ ติดตาม และประเมินการดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกฯ อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง	- แผนการนิเทศ / เอกสารการประเมิน / บันทึกการนิเทศ
6. ความก้าวหน้าในการพัฒนาการบริหารจัดการของโรงเรียน ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	- โรงเรียนนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการฝึกฯ ทุกภาคเรียน	- แผนการดำเนินงาน
	- โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาระบบบริหารผู้ดูแลเรียนรู้อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	- แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาระบบบริหาร
	- โรงเรียนสามารถพัฒนาระบบบริหารผู้ดูแลเรียนรู้อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	- รายงานผลการจัดกิจกรรม
	- โรงเรียนสามารถพัฒนาระบบบริหารผู้ดูแลเรียนรู้อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	- สภาพความเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านวิชาการ		แหล่งตรวจสอบ
มาตรฐานที่ 2 โรงเรียนเป็นผู้มีส่วนในการพัฒนาและการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	แหล่งตรวจสอบ
1. ความก้าวหน้าในการพัฒนาและการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในระยะ 5 ปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรทุกกลุ่มสาระ</li> <li>- โรงเรียนสามารถดำเนินการใช้หลักสูตรได้ตามข้อกำหนดเพิ่มขึ้นตามลำดับจนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร</li> <li>- นักเรียนอย่างน้อยร้อยละ 90 ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกข้อ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการประเมินหลักสูตร</li> <li>- แผนการพัฒนาหลักสูตร</li> <li>- ผลการจัดกิจกรรมพัฒนาหลักสูตร</li> <li>- เอกสารการประเมินคุณลักษณะของนักเรียน</li> <li>- เอกสารรายงานผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพพัฒนาผู้เรียน</li> <li>- ผลงานวิจัย</li> </ul>
2. คุณลักษณะของผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตร		
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการใช้หลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงเรียนมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการใช้หลักสูตรอย่างน้อย 2 ปี ต่อเรื่อง</li> </ul>	
4. การเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตรของโรงเรียน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูในชุมชนเข้ามาศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาและใช้หลักสูตรอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สมนุเคยัม</li> <li>- แบบบันทึกการขอเข้าศึกษาดูงาน</li> <li>- ระบบฐานข้อมูลของโรงเรียน</li> <li>- เอกสารสารสนเทศของโรงเรียน</li> </ul>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

มาตรฐานที่ 3 โรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษา 2542		แหล่งตรวจสอบ
ตัวชี้	เกณฑ์การประเมิน	
1. การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน	<p>- ครูทุกคนสามารถมีแผนงาน/โครงการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของโรงเรียนอย่างน้อยกลุ่มสาระละ 1 ชิ้นต่อปี</p> <p>- ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ</p>	<p>- ชิ้นงาน / รูปแบบการสอน / นวัตกรรม</p> <p>- รายงานหรือร่องรอยนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้</p> <p>- แผนการจัดการเรียนรู้</p> <p>- รายงานผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน (ครูผู้สอน / นักเรียน)</p>
2. แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัย และเอื้อต่อการเรียนรู้		
3. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมาย	<p>- โรงเรียนจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกับชุมชนอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง</p> <p>- ครูทุกคนสามารถจัดการเรียนรู้โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม</p>	<p>- แผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนของโรงเรียน</p> <p>- รายงานผลการจัดกิจกรรม</p> <p>- แผนการจัดการเรียนรู้</p> <p>- บันทึกหลังสอน</p> <p>- แผนการจัดการเรียนรู้</p> <p>- แบบบันทึกหลังสอน</p> <p>- เอกสารการประเมิน</p> <p>- ชิ้นงานผู้เรียน</p>
4. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพหุปัญญาของผู้เรียน	<p>- โรงเรียนมีข้อมูลความถนัดและความสามารถด้านต่างๆของผู้เรียนทุกคน</p> <p>- โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาพหุปัญญาของผู้เรียน ครบทุกด้านภาคเรียนละ 1 ครั้ง</p>	<p>- ผลการสำรวจความถนัดและความสามารถของผู้เรียน</p> <p>- รายงานผลการจัดกิจกรรมพัฒนาพหุปัญญาของผู้เรียน</p>



ตารางที่ 4 (ต่อ)

มาตรฐานที่ 4 โรงเรียนเป็นแบบอย่างของชุมชนวิชาชีพ		
ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	แหล่งตรวจสอบ
1. นโยบายและแผนเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดชุมชนวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อความที่ปรากฏในนโยบายและแผนแสดงให้เห็นการส่งเสริมให้เกิดชุมชนวิชาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายและแผนของโรงเรียน</li> </ul>
2. ความหลากหลายและต่อเนื่องของการจัดกิจกรรมชุมชนวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ชุมชนวิชาชีพในโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานผลการปฏิบัติงานจัดกิจกรรม</li> <li>- ชินงาน / เอกสาร ผลงานทางวิชาการ</li> </ul>
3. การยอมรับขององค์กรวิชาชีพครูต่อชุมชนวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนสมาชิกเครือข่ายของชุมชนวิชาชีพเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี</li> <li>- โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่ของสมาชิกเครือข่ายชุมชนวิชาชีพ</li> <li>- สมาชิกเครือข่ายชุมชนวิชาชีพอย่างน้อยร้อยละ 80 เกิดการเรียนรู้แล้วนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาตนเองและงานที่รับผิดชอบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บัญชีรายชื่อสมาชิก</li> <li>- รายงานผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>- โครงการผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>- ไม่มีส่วนร่วมผลงาน</li> <li>- แบบบันทึกข้อมูล</li> <li>- รายงานผลการจัดกิจกรรมของสมาชิกเครือข่ายชุมชนวิชาชีพ</li> </ul>

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาคฐานที่ 5 โรงเรียนและมหาวิทยาลัยมีการสร้างและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกัน		แหล่งตรวจสอบ
ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	
1. การทำวิจัยร่วมกัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงเรียนและมหาวิทยาลัย มีการทำวิจัยทางการศึกษาวิจัยร่วมกันอย่างน้อย 2 ปี/เรื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานความก้าวหน้า</li> <li>- รายงานการวิจัย</li> </ul>
2. การนำผลงานวิจัยที่ร่วมกันไปพัฒนาวิชาชีพครู	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงเรียนและมหาวิทยาลัยนำผลงานวิจัยที่ร่วมกันมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูและกระบวนการเรียนการสอน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานผลการใช้นวัตกรรม</li> <li>- แผนการจัดการเรียนรู้</li> </ul>
3. การจัดการเรียนรู้อุปกรณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงเรียนและมหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</li> <li>- โรงเรียนและมหาวิทยาลัยนำผลการจัดการเรียนรู้อุปกรณ์ไปพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการจัดการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>- รายงานผลการจัดการเรียนรู้อุปกรณ์</li> <li>- รายงานผลการจัดการเรียนรู้อุปกรณ์</li> <li>- แผนการจัดการเรียนรู้</li> </ul>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตำแหน่งรองอธิการบดี		
มาตรฐานที่ 6 โรงเรียนมีครูชั้นวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักศึกษา		
ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	
1. ความรู้ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพครูที่ยอมรับ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูทุกคนมีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาตรีและมีวุฒิทางการศึกษา</li> <li>- ครูอย่างน้อยร้อยละ 90 ได้รับมอบหมายภาระงานสอดคล้องกับวุฒิการศึกษา</li> <li>- โรงเรียนมีครูเป็นแบบอย่างด้านวิชาการและวิชาชีพครบทุกกลุ่มสาระ</li> </ul>	แหล่งตรวจสอบ
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อมูลด้านบุคลากร</li> <li>- ข้อมูลด้านบุคลากร</li> </ul>
2. ทักษะในการสอน การวิจัย และการแก้ปัญหาแก่นักเรียน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายบุคคล</li> <li>- ผลการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล</li> <li>- ผลงานวิจัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วัสดุบัตร</li> <li>- ประกาศเกียรติคุณ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูอย่างน้อยร้อยละ 80 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับนักเรียนและธรรมชาติของเนื้อหา</li> <li>- ครูอย่างน้อยร้อยละ 80 ทำวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานผลการศึกษาค้นคว้ารายบุคคล</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูอย่างน้อยร้อยละ 80 สามารถวิเคราะห์ปัญหาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือนักเรียนในการแก้ปัญหาได้เป็นผลสำเร็จ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลงานประเมินคุณภาพนักเรียน</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักเรียนอย่างน้อยร้อยละ 80 มีคุณภาพตามที่โรงเรียนกำหนด</li> </ul>	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านบุคลากร		แหล่งตรวจสอบ
มาตรฐานที่ 6 โรงเรียนมีครูชั้นวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน		
ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	แหล่งตรวจสอบ
3. การประเมินและปรับปรุงงานในความรับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูทุกคนมีการประเมินตนเองและได้รับการประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง</li> <li>- ครูทุกคนนำผลการประเมินในประเด็นที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาปรับปรุงแก้ไข</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการประเมินตนเอง</li> <li>- ผลการประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักฐานการปรับปรุงตนเอง</li> <li>- ผลการประเมินในภาคเรียนถัดไป</li> </ul>
4. จริยธรรมแห่งวิชาชีพครู	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน มีความพึงพอใจต่อความมีจริยธรรมของครูในระดับมาก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการสำรวจความพึงพอใจ</li> </ul>
5. การพัฒนาตนทันต่อความก้าวหน้าแห่งวิชาชีพครู	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูอย่างน้อยร้อยละ 80 ในแต่ละกลุ่มสาระมีผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าแห่งวิชาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนการจัดการเรียนรู้</li> <li>- แฟ้มสะสมงาน</li> <li>- สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้</li> <li>- ผลงานวิจัย</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูอย่างน้อยร้อยละ 80 มีผลงานที่ได้รับการเผยแพร่อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แหล่งเผยแพร่ผลงาน ได้แก่ ห้องสมุด ศูนย์สื่อ</li> </ul>

ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	แหล่งตรวจสอบ
<p>มาตรฐานที่ 7 โรงเรียนพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้เป็นครูที่มีวิชาสามารถตามเป้าหมายของหลักสูตร</p> <p>4. การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาเป็นกัลยาณมิตร</p>	<p>ด้านผลการร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียน</p> <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงเรียนนิเทศ ติดตาม และประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทุกครั้งตามแผนการนิเทศ</li> <li>- โรงเรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหาและให้คำแนะนำ ช่วยเหลือให้นักศึกษาแก้ปัญหาและพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูที่มีวิชาสามารถได้</li> <li>- ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการนิเทศของอาจารย์ที่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนกำหนดการนิเทศ</li> <li>- เอกสารบันทึกผลการนิเทศของอาจารย์ที่เลี้ยง</li> <li>- รายงานผลความพึงพอใจของนักศึกษา</li> </ul>
<p>5. ความเป็นครูที่มีวิชาสามารถของนักศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักศึกษาทุกคนมีคุณลักษณะวิชาสามารถครบทุกด้าน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานผลการประเมินคุณลักษณะวิชาสามารถของนักศึกษา</li> </ul>

มาตรฐานที่ 7 โรงเรียนพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาให้เป็นครูที่มีวิชาสามารถตามเป้าหมายของหลักสูตร		ด้านผลการร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียน	
ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน	แหล่งตรวจสอบ	
1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพและความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครูของนักเรียน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อมูลพื้นฐานความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครูของนักศึกษาทุกคน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เอกสารข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษา</li> <li>- แบบสรุปความต้องการในการพัฒนาตนเองของนักศึกษา</li> </ul>	
2. การจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพให้กับนักศึกษาตามหลักสูตรและความต้องการของนักศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพให้กับนักศึกษาอย่างน้อย 2 กิจกรรมต่อภาคเรียน</li> <li>- นักศึกษาทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนทุกครั้ง</li> <li>- นักศึกษาทุกคนมีผลการพัฒนาทักษะวิชาชีพครูในระดับมาก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เอกสารโครงการ</li> <li>- รายงานผลการจัดกิจกรรม</li> <li>- บันทึกการเข้าร่วมกิจกรรม / รายงานผลการเข้าร่วม</li> </ul>	
3. การจัดกิจกรรมพัฒนาด้านจริยธรรมแห่งวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาด้านจริยธรรมแห่งวิชาชีพครูให้กับนักศึกษาอย่างน้อย 1 กิจกรรม/ภาคเรียน</li> <li>- นักศึกษาทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาด้านจริยธรรมแห่งวิชาชีพครูทุกครั้ง</li> <li>- นักศึกษาทุกคนมีผลการพัฒนาจริยธรรมแห่งวิชาชีพครูในระดับมาก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เอกสารโครงการ</li> <li>- บันทึกการเข้าร่วมกิจกรรม / รายงานผลการเข้าร่วม</li> <li>- รายงานผลการพัฒนาตนเอง</li> </ul>	

## ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยเกี่ยวกับครูต้นแบบ / ครูที่สอนดี

พิบูล สีสหาพันธ์ (2546, หน้า 81-82) ได้ศึกษาวิธีการสอนของครูที่สอนดี จำนวน 1,819 คน ได้ค้นพบพฤติกรรมที่ครูสอนดีปฏิบัติบ่อยมาก (เกือบตลอดภาค) และปฏิบัติเป็นประจำ (ตลอดภาคเรียน) ดังนี้

1. การเตรียมการสอน ครูสอนดี จัดทำแผนการสอน เขียนแผนการสอน ด้วยตนเอง ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรก่อนทำแผนการสอนและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น

2. การสอน ครูสอนดีปฏิบัติเป็นประจำ คือ การยกย่อง ชมเชย เมื่อนักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ และให้กำลังใจเมื่อนักเรียนมีความรู้สึกท้อแท้ในการเรียน ให้อิสระแก่นักเรียนในการคิดและแสดงความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเองและกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นต้น

3. การวัดและประเมินผล ครูสอนดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียน การแจ้งผลการประเมินแก่นักเรียน เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนได้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนของตนเอง และมีการประเมินผลการเรียนหลังสอน

ส่วนนักเรียนดีให้ข้อมูลว่า ครูสอนดีมีพฤติกรรมในระดับปฏิบัติมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. ก่อนสอน จะทบทวนบทเรียน และแจ้งขอบข่ายเนื้อหาที่จะสอน  
2. ขณะสอน ครูสอนดีอธิบายด้วยภาษาที่ชัดเจน เสียงดังฟังชัด เข้าใจง่าย และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้คิด และแก้ปัญหา

3. การวัดและประเมินผลการเรียนจะให้คะแนนจากผลการทำของนักเรียน

4. การจัดสภาพแวดล้อม ครูสอนดีจัดห้องเรียนได้สะอาด เย็นสบาย และจัดมุมต่าง ๆ ให้นักเรียนได้เรียนรู้เป็นอย่างดี

5. ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้าสอนตรงเวลา

พิทยาภรณ์ มานะจตุติ. (2543, หน้า 149-150) ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการทัศน์ในการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูต้นแบบ ปี พ.ศ. 2542” สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. กระบวนทัศน์การปฏิรูปการเรียนรู้ของครูต้นแบบด้านตัวผู้เรียน มีความเห็นว่าผู้เรียนผู้เรียนต้องเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ต้องมีการใช้กระบวนการคิด มีส่วนในการประเมินผล มีโอกาสเรียนรู้จากการทำงานกลุ่ม มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้และพึ่งตนเองใน

ระดับมากที่สุด สำหรับกระบวนการทัศน์ด้านคุณลักษณะของครูแนวใหม่ มีความเห็นว่า ครูต้องมีทักษะในการใช้ปัญญาและทักษะทางสังคม สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้ มีทักษะการใช้ภาษาไทยและค้นคว้าโดยใช้ระบบสารสนเทศ

1. ด้านปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จของครูต้นแบบ มีความเชื่อว่า ความสำเร็จในการทำงานมาจากตนเอง รองลงไปคือมาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร
2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ครูต้นแบบเชื่อมั่นต่อการใช้ทฤษฎีการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาวิธีเรียนให้คำปรึกษา ชักถามผู้เรียนและสร้างบรรยากาศสนใจแก่ผู้เรียน
3. ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ ที่ปรากฏแก่ผู้เรียนส่วนใหญ่ คือ ผู้เรียนรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำของตน รู้จักคิดเพื่อตัดสินใจใช้ภาษา สื่อความได้เป็นผู้นำตนเองในการเรียนรู้วิเคราะห์และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
4. ด้านผลสำเร็จของการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูต้นแบบ ผู้เรียนมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการเป็นคนดีใน 3 ประการ คือ เคารพสิทธิ เคารพกติกา และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และแสดงว่าเป็นผู้มีความสุข โดยแสดงความพอใจ เต็มใจ ภาคภูมิใจในตนเอง สนุกในการทำงาน รักครู รักเพื่อน และรักโรงเรียน

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ไพโรจน์ ขวัญคง และสุตกรัก แก้วระงับ (2546) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการจากการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น : กรณีศึกษานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนทุ่งยางแดงพิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า จากการประเมินกระบวนการเรียนรู้และผลการประเมินผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร เปรียบเทียบก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลจากการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และการเขียน เปรียบเทียบเกณฑ์กำหนด ที่ร้อยละ 80 แตกต่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการประเมินคุณลักษณะ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดที่ร้อยละ 80 ไม่แตกต่างกันผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่าวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความภูมิใจที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของท้องถิ่น อยากให้สถานศึกษาด่าง ๆ ในท้องถิ่นใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น และนำผลจากการเรียนรู้สร้างประโยชน์ในท้องถิ่นด้วย การสำรวจความเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนเห็นว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่มีปัญหาที่ครูผู้สอนไม่ชัดเจนในการวิเคราะห์หลักสูตรและการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสำรวจ

ความคิดเห็นของผู้เรียน พบว่าผู้เรียนสนใจและอยากให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบนี้โดยผู้ปกครองสนับสนุนและอยากให้โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณ

จารุวรรณ บุญสิทธิ์ (2543) ได้พัฒนาและศึกษาผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่ตอบสนองต่อการพัฒนาพหุปัญญาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการของเคมมิตและแมคแทคการ์ท ทดลอง 3 วงจร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่ตอบสนองต่อการพัฒนาพหุปัญญาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ ผู้เรียนหรือการรู้จักผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม การออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินและปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน

2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่มีผลต่อการพัฒนาพหุปัญญาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ดังต่อไปนี้

2.1 นักเรียนทุกคนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความกระตือรือร้นในการเรียน ด้านความสามารถในการทำงานกลุ่ม อยู่ในระดับคุณภาพ 3 ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อการเรียน นักเรียนร้อยละ 91 มีพฤติกรรมอยู่ในระดับคุณภาพ 3

2.2 พัฒนาการทางสมองตามแนวทฤษฎีพหุปัญญาของการ์ดเนอร์ พบว่านักเรียนทุกคนมีพัฒนาการสูงขึ้นในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาษาและภาษาสื่อความหมาย ด้านการเคลื่อนไหวทางกาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการเข้าใจในธรรมชาติ นักเรียนทุกคนมีพัฒนาการอยู่ในระดับคุณภาพ 3 หรือ 4

นอกจากนี้ยังพบว่า นักเรียนร้อยละ 18 มีความสามารถเด่น 6 ด้านและร้อยละ 27 มีความสามารถเด่นเพียงด้านเดียว โดยนักเรียนส่วนใหญ่ร้อยละ 64 มีความสามารถเด่นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านการเห็นและมิติตำแหน่ง ด้านภาษาและการสื่อความหมาย และด้านการเข้าใจธรรมชาติ คิดเป็นร้อยละ 50, 45 และ 41 ตามลำดับ

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู

วิไลวรรณ จินพงษ์ (2539) ได้ทำวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นครูที่สอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2538 จำนวน 1,120 คน ซึ่งเลือกมาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามวัดคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู แบบการประมาณค่า จำนวน 45 ข้อ แต่ละข้อกำหนดน้ำหนักความรู้สึกรู้ 6 ระดับ และแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9105 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เป็นกลุ่มเดียวกัน โดยองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญและหมุนแกนแบบออโรคอนอลวิธีแวร์แมกซ์ ได้องค์ประกอบที่ชัดเจน 7 องค์ประกอบ แต่สามารถตั้งชื่อองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ มีตัวแปรทั้งสิ้น 45 ตัวแปร มีความแปรปรวนสะสมที่อธิบายองค์ประกอบทั้ง 7 เท่ากับ 52.9% องค์ประกอบทั้ง 5 คือ (1) ศรัทธาในวิชาชีพ (2) ฐานะที่มีวินัย (3) ความรับผิดชอบ (4) ความยุติธรรม (5) ความเมตตา

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

วาสนา กิรีติจำเริญ (2543) ได้ศึกษาสมรรถภาพในการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นของนิสิตฝึกสอน ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2542 สาขาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านกำหนดจุดประสงค์ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า 1) นิสิตฝึกสอนมีความคิดเห็นว่าตนเองมีสมรรถภาพในการสอน โดยเน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง ด้านกำหนดจุดประสงค์ ด้านกำหนดเนื้อหา ด้านการวิจัย กิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง 2) อาจารย์พี่เลี้ยงและนักเรียนมีความคิดเห็นว่านิสิตฝึกสอนมีสมรรถภาพในการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางด้านกำหนดจุดประสงค์ ด้านกำหนดเนื้อหา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก 3) ความคิดเห็นระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยงและนักเรียนเกี่ยวกับสมรรถภาพในการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางของนิสิตฝึกสอนไม่แตกต่างกันและอยู่ในระดับมากทุกด้าน

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย และ ชลันดา พันธุ์พานิช (2546, หน้า 85 – 93) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ควรจัดในภาคต้นของปีการศึกษา โรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกควรตั้งอยู่ในเขตเทศบาล เป็นโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษาระดับการศึกษาที่เห็นว่าควรจัดให้ไปฝึกสอนมากที่สุดได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาสำหรับประโยชน์ที่ได้รับจากการไปฝึกสอนนิสิตส่วนใหญ่มีความคิดว่า ได้ประโยชน์หลายประการ ได้แก่ ได้รับความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รู้จักวางแผนในการปฏิบัติงานมีความอดทนอดกลั้น สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีเหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูเพิ่มขึ้น นิสิตส่วนใหญ่ต้องการได้รับข่าวสารที่รวดเร็วชัดเจนจากทางมหาวิทยาลัย ต้องการให้โรงเรียนฝึกสอนแนะนำเรื่องการเขียนแผนการสอน และการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งแนวทางการแก้ไขเรื่องการเขียนแผนการสอนและการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งแนวทางการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นระหว่างฝึกสอน ได้แก่ ปัญหาปริมาณงาน

ที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการเขียนแผนการสอน และข้อเสนอแนะของนิสิต คือ ควรมีการตกลงระหว่างคณะศึกษาศาสตร์และโรงเรียนถึงการปฏิบัติหน้าที่ของนิสิตว่าครอบคลุมถึงเรื่องอะไรบ้าง เพราะบางโรงเรียนอาจารย์ที่เลี้ยงใช้งานมากเกินไป

### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลจากสภาพจริง

บาราร่า (รัตนภรณ์ แสงกระจ่าง, 2546, หน้า 20 ; อ้างอิงมาจาก Barbara, 1977 หน้า 288) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้วิธีการประเมินแนวใหม่ เช่น วิธีการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน เพื่อจะพิจารณาการรับรู้ของครูด้านการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดไปเสริมสร้างนักเรียนว่า ควรจะได้รับตามหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนขึ้นมาและยังช่วยจำแนกความต้องการของเด็กเป็นกรณีพิเศษและพัฒนาการสื่อสารกับผู้ปกครองว่าเป็นอย่างไร อีกทั้งในการจัดทำแฟ้มสะสมงานว่ามีคุณค่าต่อการทำให้นักเรียนพัฒนาขึ้น เพื่อพิจารณาว่าทำอย่างไรจึงจะเชื่อมโยงการพัฒนาวิชาชีพในการฝึกฝนเด็ก และรูปแบบของการประเมินว่าสอดคล้องกันหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาข้อเสนอแนะของครูที่จะนำมาใช้ในห้องเรียน โดยการสัมภาษณ์ครู 19 คน โดยที่ครูได้รับการอบรมการประเมินการใช้แฟ้มสะสมงาน ผลการวิจัยพบว่า ครู 18 คน (95%) เชื่อกระบวนการของแฟ้มสะสมงานจะทำให้นักเรียนได้รับประโยชน์มาก มีครู 17 คน (85%) เชื่อว่ามีประโยชน์ต่อการเรียนเป็นรายบุคคล ครู 15 (79%) ได้รับผลจากการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงานมาใช้ในการวางแผน และกำหนดรูปแบบของหลักสูตร ขณะที่ครู 16 คน (84%) เชื่อว่าการใช้แฟ้มสะสมงานจะช่วยจำแนกความพิเศษของนักเรียนได้ ครูอีก 16 คน (84%) เชื่อว่าการสื่อสารระหว่างครูกับผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น ขณะที่ครู 17 คน (89%) มีความต้องการเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการทำแฟ้มสะสมงาน อีก 14 คน (73%) และที่ใช้้นั้นเป็นเวลาที่มีค่าครู 9 คน (47%) เชื่อว่าการประเมินแบบนี้จะช่วยในการเปลี่ยนแปลงการอบรม มีข้อเสนอแนะว่า จากการรับรู้ของครูแสดงให้เห็นถึงการใช้แฟ้มสะสมงานมีการดำเนินงานไปแล้ว ข้อมูลที่ได้เสนอแนะมา มีผลต่อการศึกษาในวันข้างหน้า

จอร์แดน ซาราเลสตี (รัตนภรณ์ แสงกระจ่าง, 2544, หน้า 21 ; อ้างอิงมาจาก Lelies, 1997, หน้า 535) ได้ทำการศึกษาวิจัยครูที่เคสอนวิชาภาษาอังกฤษ ที่เคยเอาแฟ้มสะสมงานมาใช้ในห้องเรียน เพื่อตรวจสอบว่าผลของการใช้แฟ้มสะสมงาน ช่วยให้นักเรียนทำงานได้หรือไม่ เช่น นักเรียนเรียนรู้เพิ่มขึ้นจริงหรือไม่ จากการที่นักเรียนประเมินตนเอง นักเรียนสามารถได้รับผลสะท้อนกลับ จากผลการเรียนจริงหรือไม่ แฟ้มสะสมงานจะเป็นการเลี้ยงหรือไม่กับการที่ให้ นักเรียนประเมินตนเอง ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ครูที่ใช้แฟ้มสะสมงานเกี่ยวกับนักเรียนว่านักเรียนทำอย่างนี้ได้จริงหรือไม่ จุดประสงค์ของแฟ้มสะสมงานว่าอย่างไรบ้าง มีหลักฐานที่สนับสนุน

ผลการวิจัยว่า การใช้แฟ้มสะสมงานได้ช่วยกระตุ้นความคิดของนักเรียนให้แสดงออก นักเรียนได้มีโอกาสสะท้อนความคิดของตนออกมามากกว่าการไปใช้แฟ้มสะสมงาน

ในประเทศไทย สมชาย มิ่งมิตร (รัตนกรณ์ แสงกระจ่าง, 2544, หน้า 19 ; อ้างอิงมาจาก สมชาย มิ่งมิตร. 2539) ได้ศึกษาผลการประเมินจากการใช้แฟ้มสะสมงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลจากการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 40 คน โดยสุ่มเข้าทดลอง 20 คน และสุ่มเข้ากลุ่มควบคุม 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยและแบบวัดเจตคติทางการเรียนวิชาภาษาไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนร่วม ผลการวิจัยปรากฏว่า นักเรียนที่ได้รับการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการประเมินผลแบบเดิม นั่นคือ การประเมินผลจากแฟ้มสะสมงาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ชัยฤทธิ์ ศิลาดเดช (2540) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาแฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการเรียนภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2539 โรงเรียนแคทรายวิทยา จังหวัดราชบุรี จำนวน 43 คน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. การนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลวิชาภาษาอังกฤษมีแนวทางในการดำเนินงานตามแบบจำลองการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้ ศึกษาสภาพแวดล้อม กำหนดจุดมุ่งหมายของแฟ้ม กำหนดโครงสร้างของแฟ้มสะสมงาน พัฒนาแฟ้มสะสมงาน ประเมินผลแฟ้มสะสมงานและประสานสัมพันธ์ร่วมชั้นชม
2. กระบวนการของแฟ้มสะสมงานช่วยทำให้นักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ทั้ง 4 ทักษะ และสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้แก่ผู้เรียนมาก
3. การประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน มีคุณภาพตามเกณฑ์ตัดสินคุณภาพประเมินผลของลินน์และคณะในระดับมากทุกรายการดังนี้ คือ มีความยุติธรรมในการประเมิน สามารถถ่ายโยงและสรุปผลการประเมิน ประเมินระดับสติปัญญาที่ซับซ้อนเนื้อหา แฟ้มสะสมงานมีคุณภาพเนื้อหาแฟ้มสะสมงานครอบคลุม และการประเมินผลมีความหมายต่อผู้ถูกประเมินมีความเที่ยงตรงตามสภาพ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แทนค่าความเที่ยงตรงตามสภาพเท่ากับ .94 ค่าความเชื่อมั่นของผู้ให้คะแนนจำนวน 2 คน เท่ากับ .97 ค่าความเชื่อมั่นของคะแนนที่ได้จากค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงเท่ากับ .6517

รัตนภรณ์ แสงกระจ่าง (2544) ก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้เพิ่ม  
 สะสมงาน โดยศึกษาความรู้และปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลโดยใช้เพิ่มสะสมงานของครู  
 ประถมศึกษาในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียน  
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางนา ในโรงเรียนขนาดกลางมีความรู้ในเรื่องการวัดและ  
 ประเมินผลโดยใช้เพิ่มสะสมงานในระดับปานกลาง ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีความรู้ในเรื่อง  
 การวัดและประเมินผลโดยใช้เพิ่มสะสมงานในระดับปานกลาง ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และ  
 ขนาดเล็ก มีความรู้ในเรื่องการวัดและประเมินผลโดยใช้เพิ่มสะสมงานในระดับค่อนข้างน้อย  
 ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการวัดและ  
 ประเมินผลโดยใช้เพิ่มสะสมงาน ด้านผู้เรียน ด้านตัวครู อยู่ในระดับปานกลาง และด้าน  
 หน่วยงานอยู่ในระดับมาก ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล  
 โดยใช้เพิ่มสะสมงานมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก  
 มีปัญหาด้านผู้เรียน มากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลางและครูในโรงเรียน  
 ขนาดกลาง มีปัญหาด้านหน่วยงานมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องตามที่ได้นำเสนอ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดใน  
 การวิจัยได้ดังนี้

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การผลิตครูชั้นวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมการพัฒนา  
 ครูและโรงเรียนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ  
 แบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดหลักในการปฏิรูปการฝึกหัดครู ที่เน้นความร่วมมือของผู้ผลิตและผู้ใช้  
 ครูเพื่อให้เกิดกระบวนการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพและได้ผลผลิต คือ ครูชั้นวิชาชีพมีความรู้  
 ความสามารถในการเชิงวิชาการ ทักษะทางวิชาชีพตามที่สังคมคาดหวังและต้องการ ในส่วนของผู้ผลิต  
 ครูอันได้แก่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จะมีบทบาทหลักในการผลิตครูชั้นวิชาชีพและ  
 สร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการผลิตและพัฒนาครู การผลิตครูของคณะครุศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ดำเนินการตามแนวทางของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต  
 สถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ หลักสูตรเป็นแบบซุควิชา ประกอบด้วย  
 ปฏิบัติและการศึกษาดูด้วยตนเอง ใช้เวลาเรียน 5 ปี เน้นการสร้างครูที่มีปรีชาสามารถตามผลสัมฤทธิ์  
 การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ การจัดการเรียนรู้จะเน้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการทฤษฎีกับการ  
 ปฏิบัติ ให้นักศึกษาเรียนรู้จากสภาพจริงและการเผชิญกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียน  
 ซึ่งคณะครุศาสตร์จะต้องจัดกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะตามวิชาชีพครูของนักศึกษาทั้งในและนอก  
 ห้องเรียนและหลักสูตรฉบับนี้ เน้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนของนักศึกษา แบ่งเป็น

3 ส่วน คือ การศึกษาสังเกต เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติในโรงเรียนตามชุดวิชาต่าง ๆ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในชุดวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ชุดวิชาและชุดวิชาที่ 5 เป็นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนที่มีมาตรฐาน เป็นเวลา 1 ปี สิ่งที่นักศึกษาควรได้เรียนรู้และฝึกประสบการณ์จากโรงเรียน คือ ตัวผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การบริการของโรงเรียน การจัดการและพัฒนาการเรียนรู้งานศึกษาชุมชน การพัฒนาคุณลักษณะด้านวิชาชีพครู ส่วนด้านผู้ใช้ครูประกอบด้วย ชุมชน ผู้ปกครอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีบทบาทเป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งสนับสนุนและโรงเรียนฝึกประสบการณ์ที่มีบทบาทเป็นแหล่งเรียนรู้และฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา พัฒนาการเรียนรู้ตามพันธกิจและสร้างองค์ความรู้

จากข้อมูลที่น่าเสนอจะเห็นได้ว่าการผลิตครูชั้นวิชาชีพนั้น นักศึกษาครูควรได้มีโอกาสฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน จึงเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการและโรงเรียนเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะต้องร่วมมือกันพัฒนาครูและโรงเรียนให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะรองรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาต่อไป

ในการพัฒนาครูและโรงเรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานนั้น จะเป็นไปตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แก่ ประเด็นการจัดหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นต้น โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของผู้ผลิตและผู้ใช้ครู คือ การมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมิน และร่วมรับผล ตามวงจร PAOR (Plan, Act, Observe, Reflect) สี่ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนผลกระบวนการวิจัยจะแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะของการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วยกิจกรรมตามวงจร PAOR 2 กิจกรรม ได้แก่ การจัดทำร่างเกณฑ์มาตรฐานและการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานและระยะการพัฒนาครูและโรงเรียนประกอบด้วยกิจกรรมตามวงจร PAOR 2 กิจกรรม ได้แก่ การจัดทำแผนการพัฒนาครูและโรงเรียนตามแผน ผลการวิจัยที่จะเกิดขึ้นจากกระบวนการวิจัยดังกล่าว ได้แก่ มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู และความก้าวหน้าในการพัฒนาครูและโรงเรียนไปสู่เกณฑ์มาตรฐานตามบริบทของแต่ละโรงเรียน ดังภาพประกอบ 4

