

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ คณะนักวิจัยได้ศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นหนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยจากแหล่งต่างๆ ผลจากการศึกษาจะได้นำเสนอเป็นตอนๆ 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตครู
 - 1. นโยบายของรัฐเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู
 - 2. ลักษณะครูดี ครูชั้นวิชาชีพ
 - 3. มาตรฐานการผลิตครู
 - 4. โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู
- ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้
 - 1. แนวคิดในการปฏิรูปการเรียนรู้
 - 2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนวิชาชีพ
 - 4. แนวคิดในการปฏิรูปทั้งโรงเรียน
 - 5. แนวคิดในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 6. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยที่นำมาใช้
- ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู และตัวบ่งชี้
- ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1. งานวิจัยที่เกี่ยวกับครูต้นแบบ / ครูที่สอนดี
 - 2. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 3. งานวิจัยที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู
 - 4. งานวิจัยที่เกี่ยวกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 - 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ

1. ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียน

โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ถนนราชดำเนิน ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จัดตั้งขึ้นในที่ดินวัดร้างของวัดมังกุดและ วัดพระเดิม ซึ่งอยู่ทางทิศเหนือของวัดพระมหาธาตุวรมหาวิหาร มีเนื้อที่ 7 ไร่ 3 งาน 23 ตารางวา เปิดทำการสอนเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2464 มีฐานะเป็นโรงเรียนประจำอำเภอแห่งแรก โดยมีนายศิริ ภูริพงศ์ (ขุนภูริพงศ์ศึกษากร) ศึกษาธิการอำเภอเมืองเป็นครูใหญ่คนแรก

ต่อมาเปลี่ยนฐานะจากโรงเรียนประจำอำเภอมาโดยลำดับกล่าวคือเป็นโรงเรียนประจำตำบลพระเสื่อเมือง (เรือนประชาบาล) โรงเรียนประชาบาลตำบลพระเสื่อเมือง (เรือนประชาบาล) โรงเรียนประชาบาลตำบลพระเสื่อเมือง “วัดพระมหาธาตุ” โรงเรียนเทศบาลเมืองนครศรีธรรมราช “วัดพระมหาธาตุ” และโรงเรียนเทศบาล 1 “วัดพระมหาธาตุ”

ต่อมาคณะรัฐมนตรีมีมติให้โอนการศึกษาประชาบาลกลับไปให้กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการและเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2495 อาศัยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ให้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนตามความนิยมของประชาชน ว่า “โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ” และใช้ชื่อย่อ “ พ.ธ.” มาจนถึงปัจจุบันในขณะที่สังกัดกรมสามัญศึกษาได้กำหนดให้โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ เป็นโรงเรียนต้นแบบเพื่อปรับปรุงและทดลองทางวิชาการวันที่ 1 ตุลาคม 2523 ได้โอนโรงเรียนไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา 2523) จนถึงวันที่ 6 กรกฎาคม 2546 และวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โรงเรียนเปลี่ยนไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ

ปัจจุบันปีการศึกษา 2549 โรงเรียนเปิดสอน ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำหรับการจัดการเรียนการสอนในปีนี้ ทุกช่วงชั้นจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีห้องเรียนระดับชั้นประถมศึกษาจำนวน 59 ห้องเรียนและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 3 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น 62 ห้องเรียน (ห้องเรียนตามเกณฑ์ ก.ค.63 ห้องเรียน) ครู อาจารย์ จำนวน 94 คน นักเรียนรวมทั้งสิ้น 2,432 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน

ปรัชญาของโรงเรียนคือความรู้คู่คุณธรรม สีประจำโรงเรียน สีนํ้าเงิน – สีขาว สัญลักษณ์ของโรงเรียนเป็นรูปพระบรมธาตุเจดีย์ที่ฐานมีข้อความ “โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ”



หมายถึง ความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนาและความเจริญรุ่งเรืองทางปัญญา
ที่โรงเรียนมุ่งหวัง

ข้อมูลนักเรียน

1. สถิติจำนวนนักเรียน

ปีการศึกษา 2549 โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ มีนักเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 2,331 คนและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 101 คน รวมทั้งสิ้น 2,432 คน ดังรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนนักเรียนของโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ จำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน			จำนวน ห้องเรียน
	ชาย	หญิง	รวม	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	190	180	370	10
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	202	166	368	9
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	195	202	397	10
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	206	194	400	10
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	208	190	398	10
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	189	209	398	10
รวม	1,190	1,141	2,331	59
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	19	9	28	1
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	17	23	40	1
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	19	14	33	1
รวม	55	46	101	3
รวมทั้งสิ้น	1,245	1,187	2,432	62

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากการสำรวจค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-5 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3
ปีการศึกษา 2549 ผลปรากฏตามตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงร้อยละของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ

สาระการ เรียนรู้	ป.1	ป.2	ป.4	ป.5	ม.1	ม.2	ม.3	เฉลี่ย
ภาษาไทย	83.13	85.64	76.30	75.00	80.42	71.69	77.37	78.51
คณิตศาสตร์	85.42	82.40	81.39	72.22	66.68	66.58	67.77	74.64
วิทยาศาสตร์	87.25	78.36	75.27	77.61	67.11	65.86	72.11	74.80
สังคมศึกษา ฯ	87.91	81.49	74.79	75.30	73.74	72.06	77.36	77.52
สุขศึกษา ฯ	88.33	82.23	82.24	75.92	80.74	79.76	84.74	81.99
ศิลปะ	77.02	80.17	75.93	77.75	76.05	67.76	71.40	75.15
การงานอาชีพ ฯ	80.06	88.42	78.94	83.53	90.79	81.28	80.62	83.38
ภาษาอังกฤษ	88.15	83.47	68.52	74.43	72.79	77.21	77.00	77.37
เฉลี่ย	84.67	82.80	76.72	76.53	76.05	72.80	76.08	77.95

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่นักเรียนชั้นต่าง ๆ มีร้อยละของค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี ร้อยละ 83.38 รองลงไปคือ สุขศึกษา ร้อยละ 81.99 และภาษาไทย ร้อยละ 78.51

สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2548 มีร้อยละค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มประสบการณ์ตามหลักสูตร ตามตาราง 3

ตาราง 3 แสดงร้อยละของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ

กลุ่มประสบการณ์	ป.3	ป.6	เฉลี่ย
ภาษาไทย	82.54	76.52	79.53
คณิตศาสตร์	78.75	73.82	76.29
สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต	78.17	71.09	74.63
สร้างเสริมลักษณะนิสัย	86.30	85.60	85.95
การงานและพื้นฐานอาชีพ	80.06	76.15	78.11
ภาษาอังกฤษ	89.60	65.26	77.43
รวม	82.62	74.84	78.73

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่นักเรียนทั้ง 2 ชั้น มีร้อยละของค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ร้อยละ 85.95 รองลงไปคือกลุ่มภาษาไทย ร้อยละ 79.53 และการทำงานพื้นฐานอาชีพ ร้อยละ 78.11 ตามลำดับ

ข้อมูลบุคลากร

1. จำนวนบุคลากร จำนวนบุคลากรของโรงเรียน มีทั้งสิ้น 102 คน ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน 5 คน ครูผู้สอน 89 คน แยกเป็นลูกจ้างประจำ 8 คน

2. จำแนกตามตำแหน่ง

ตาราง 4 แสดงจำนวนครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน		รวม
	ชาย	หญิง	
ผู้บริหารระดับ 8	1	-	1
ผู้ช่วยผู้บริหารระดับ 7	2	2	4
อาจารย์ 3 ระดับ 8	-	1	1
อาจารย์ 2 ระดับ 7	15	71	86
อาจารย์ 1 ระดับ 5	-	2	2
รวม	18	76	94

3. จำนวนครูแยกตามวุฒิการศึกษา

ตาราง 5 แสดงจำนวนครูโรงเรียนวัดพระมหาธาตุจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภทวุฒิ	จำนวนทั้งหมด		รวม
	ชาย	หญิง	
ปริญญาเอก	1	-	1
ปริญญาโท	1	6	7
ปริญญาตรี	16	65	81
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	-	5	5
รวม	18	76	94

ข้อมูลด้านอาคารสถานที่ โรงเรียนมีอาคารเรียน จำนวน 3 หลัง ซึ่งประกอบด้วย ห้องเรียน 62 ห้อง นอกจากนั้น มีอาคารประกอบเพื่อใช้ประโยชน์เป็นห้องปฏิบัติการต่างๆ เช่น ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องดนตรี นาฏศิลป์ ห้องพยาบาลและห้องพัสดุ รวม 17 ห้อง

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นชุมชนวิชาชีพ และมีครูชั้นวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างพร้อมที่จะร่วมสร้างครูดีที่มีประสิทธิภาพให้กับชุมชนและประเทศชาติและพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพให้เป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรมตามหลักสูตรและมาตรฐานที่กำหนด

พันธกิจ

1. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นชุมชนวิชาชีพ
2. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
3. พัฒนาครูให้เป็นครูชั้นวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน
6. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและมีความรู้คู่คุณธรรม โดยเน้นคุณลักษณะที่พึงประสงค์และบัญญัติ 4 ประการ ที่โรงเรียนกำหนดคือ ทำความเคารพด้วยการไหว้ แต่งกายสะอาดเรียบร้อย ทั้งขณะเป็นที่และมีวาจาสุภาพ
7. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้มีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการ และทันต่อการใช้งาน
8. พัฒนาการนิเทศ ติดตามและประเมินผล
9. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้สอนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้
10. พัฒนาอาคารสถานที่ การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้และสื่อต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้
11. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน
12. พัฒนาห้องสมุดเทคโนโลยีและการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน

เป้าหมาย

1. โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นชุมชนวิชาชีพ
2. โรงเรียนเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
3. โรงเรียนมีครูชั้นวิชาชีพที่มีปรีชาสามารถ
4. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติ
และสนองความต้องการของผู้เรียน
5. ครูผู้สอนทุกคนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและดำเนินการ
วัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามสภาพจริง
6. นักเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 รู้จักดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย มีคุณธรรม จริยธรรม
และมีวินัยตามบัญญัติ 4 ประการที่โรงเรียนกำหนด กล่าวคือ ทำความเคารพด้วยการไหว้ แต่งกาย
สะอาดเรียบร้อย ทั้งขณะเป็นที่และมิวาจาสุภาพ
7. นักเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 มีความรู้พื้นฐานตามหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษา
8. นักเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 มีนิสัยรักการอ่าน
9. มีข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วน ถูกต้องและทันต่อการใช้งาน
10. บุคลากรของโรงเรียนทุกคนมีความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียน
การสอน
11. มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง
12. ครูผู้สอนทุกคนแก้ปัญหาที่เกิดกับการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน
13. ครูผู้สอนทุกคนได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนอย่างหลากหลาย
14. นักเรียนทุกคนมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง สมบูรณ์ และมีภาวะโภชนาการตามเกณฑ์
ที่กำหนด
15. มีการใช้สื่อเทคโนโลยีและห้องพิเศษจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามตารางที่กำหนด
16. มีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
17. มีห้องสมุดที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยี
18. มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

งานบริหารโรงเรียน

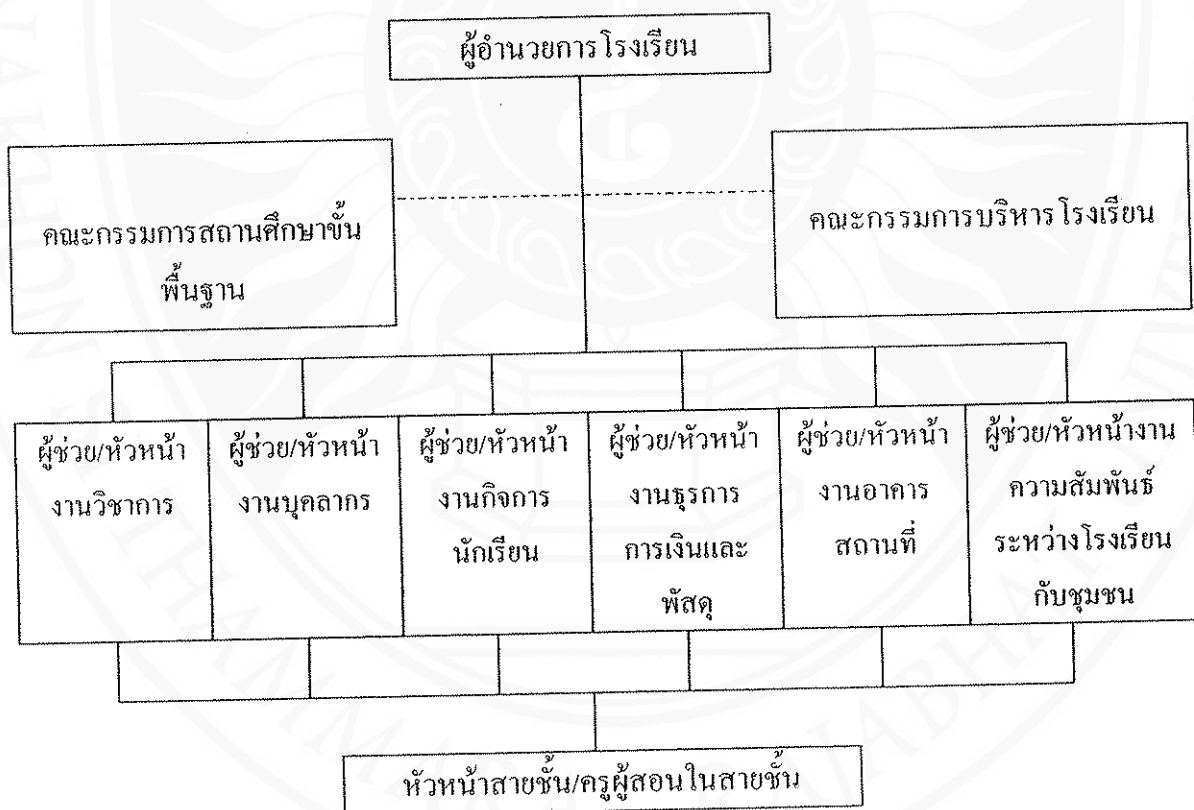
โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ จัดแบ่งงานบริหารโรงเรียนออกเป็น 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โรงเรียนจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารดังนี้

1. การจัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียน

โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ จัดโครงสร้างการบริหารออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบโครงสร้างหลักและระบบโครงสร้างย่อยหรือโรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่

1.1 ระบบโครงสร้างหลัก

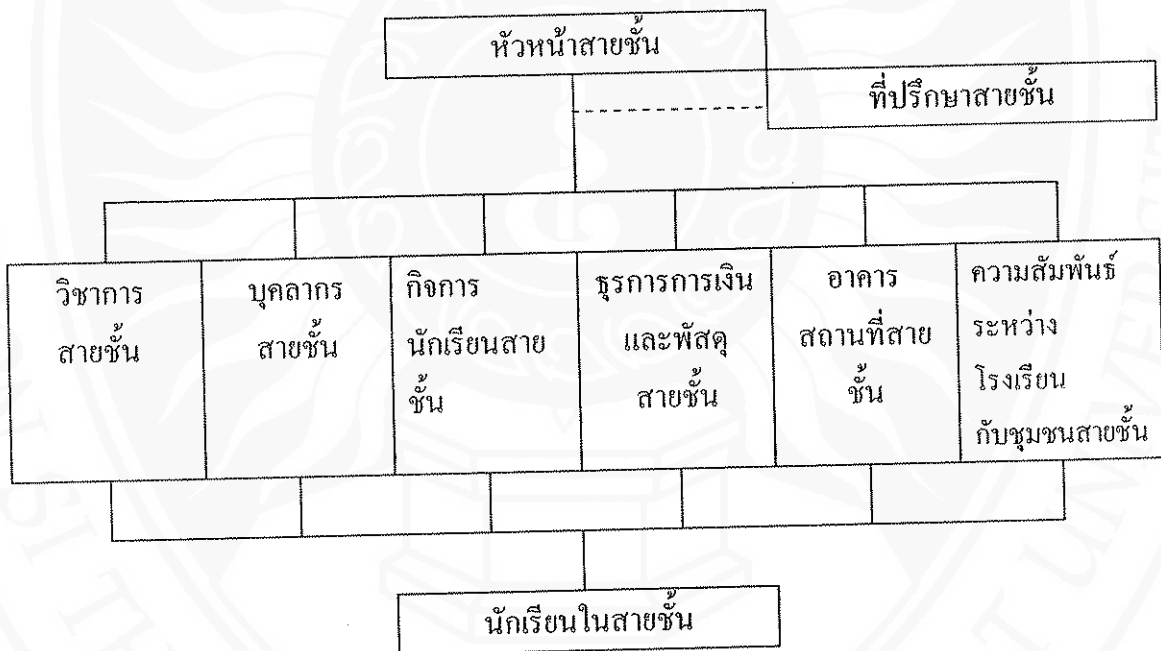
ระบบโครงสร้างหลัก เป็นการกระจายบังคับบัญชา จากผู้อำนวยการโรงเรียน ทำหน้าที่บริหารงาน ทั่วไปทั้ง 6 งาน กระจายงานทั้ง 6 งานให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้างานต่างๆจากหัวหน้างานแต่ละงานจะกระจายไปยังสายชั้น และครูผู้สอนในสายชั้น ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ระบบโครงสร้างหลัก

1.2 ระบบโครงสร้างย่อย หรือโรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่

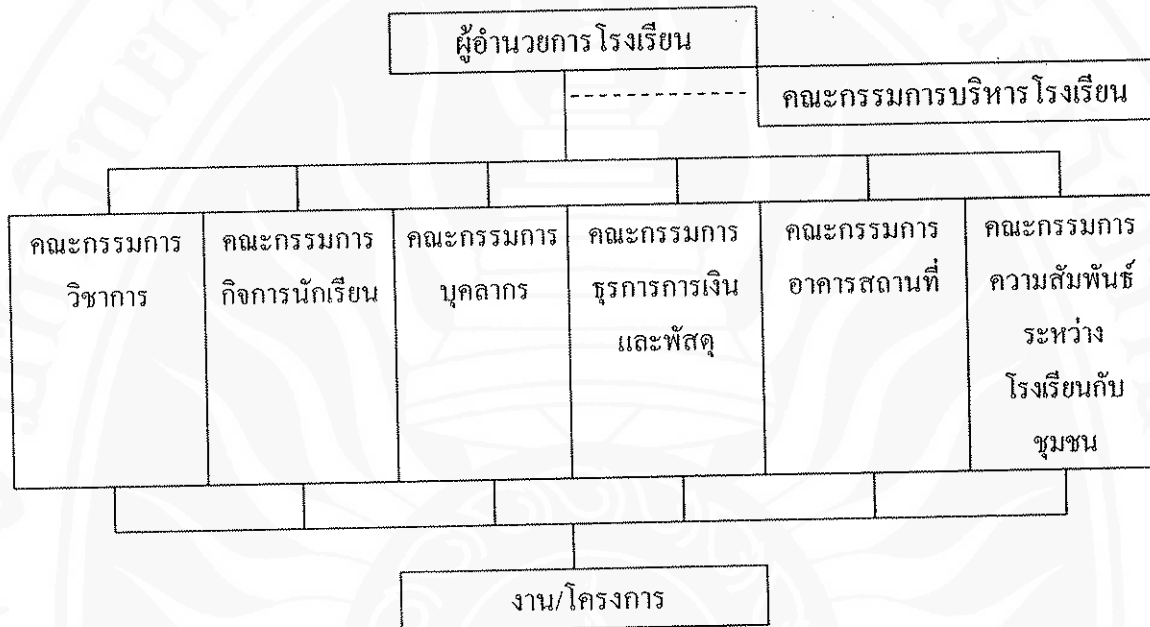
ระบบโครงสร้างย่อยหรือโรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่ โดยกำหนดให้สายชั้นเรียนแต่ละสาย ตั้งแต่สายชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงสายชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีสภาพเหมือนโรงเรียนโรงเรียนหนึ่ง มีหัวหน้าสายชั้นทำหน้าที่ ควบคุม ดูแล และประสานการดำเนินงานภายในสายชั้น คล้ายผู้บริหารโรงเรียน แบ่งงานออกเป็น 6 งาน เรียกตำแหน่งที่ดูแลงานดังกล่าวว่า วิชาการสายชั้น บุคลากรสายชั้น กิจกรรมนักเรียนสายชั้น ธุรการการเงินและพัสดุสายชั้น อาคารสถานที่สายชั้นและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสายชั้น คล้ายกับระบบโครงสร้างหลักของโรงเรียน นอกจากนั้นโรงเรียนยังกำหนดให้มีผู้ช่วยหัวหน้าสายชั้นทำหน้าที่ช่วยบริหารงานในสายชั้นและทำหน้าที่บริหารงานสายชั้น ในกรณีที่หัวหน้าสายชั้นไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ โดยผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสายชั้นและผู้ช่วยหัวหน้าสายชั้นได้มาจากการเลือกตั้งตามระเบียบว่าด้วยการเลือกตั้งที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งภาพโครงสร้างย่อยแสดงได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ภาพโครงสร้างย่อยหรือโรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่

2. การให้คณะครูมีส่วนร่วมในการบริหาร

โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ เปิดโอกาสให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการตามภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ

สำหรับองค์ประกอบและหน้าที่ของคณะกรรมการ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นประธานกรรมการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นรองประธานกรรมการ หัวหน้างานทั้ง 6 งาน หัวหน้าสายชั้น เป็นกรรมการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ เป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้างานวิชาการ เป็นกรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีหน้าที่กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงานบริหารโรงเรียน พิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทาง หลักการงานหรือ กิจกรรมในการพัฒนาโรงเรียนที่กรรมการเสนอ กำกับ ติดตาม ดูแล และนิเทศ การดำเนินงานทุกด้าน ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.2. คณะกรรมการวิชาการโรงเรียน คณะกรรมการวิชาการโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นที่ปรึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการเป็นประธานกรรมการ หัวหน้างานวิชาการเป็นรองประธานกรรมการ หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ วิชาการสายชั้นเป็นกรรมการและวิชาการสายชั้นที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการ

วิชาการโรงเรียนมีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนและจัดทำแผนงานเพื่อพัฒนางาน วิชาการของโรงเรียน กำกับ ติดตาม ดูแลและนิเทศ การปฏิบัติงานวิชาการ ให้เป็นไปตามแผนงาน ประสานงานกับแหล่งวิชาการอื่นเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียน ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียน และรายงานผลประชาสัมพันธ์งานวิชาการ โรงเรียน และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

2.3 คณะกรรมการบุคลากร คณะกรรมการบุคลากรประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นที่ปรึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบุคลากร เป็นประธานกรรมการ หัวหน้างานบุคลากร เป็นรองประธานกรรมการ กรรมการบุคลากรสายชั้นเป็นกรรมการ และบุคลากรสายชั้นที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับ วางแผนและจัดทำโครงการเพื่อพัฒนางานบุคลากรของโรงเรียน กำกับ ติดตาม ดูแล และนิเทศงานบุคลากร ประเมินผลและหรือร่วมประเมินผลตามแผนงานและ โครงการประสานงานและประชาสัมพันธ์งานบุคลากรและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.4 คณะกรรมการกิจการนักเรียน คณะกรรมการกิจการนักเรียนประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นที่ปรึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายกิจการนักเรียน เป็นประธานกรรมการ หัวหน้างานกิจการนักเรียนเป็นรองประธานกรรมการ กิจการนักเรียนสายชั้น เป็นกรรมการและกิจการนักเรียนสายชั้นที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการกิจการนักเรียนมีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนและจัดทำโครงการเพื่อพัฒนางาน กิจการนักเรียน กำกับ ติดตาม ดูแล และนิเทศงาน กิจการนักเรียนประเมินผลและหรือร่วมประเมินผลงาน ตามแผนงานและโครงการประสานงานและประชาสัมพันธ์งานกิจการนักเรียนและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.5 คณะกรรมการธุรการการเงินและพัสดุ คณะกรรมการธุรการการเงิน และพัสดุ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นที่ปรึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายธุรการการเงินและพัสดุ เป็นประธานกรรมการ หัวหน้างานธุรการการเงินและพัสดุ เป็นรองประธานกรรมการ ธุรการการเงินและพัสดุสายชั้นเป็นกรรมการและธุรการการเงินและพัสดุสายชั้นที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการธุรการการเงินและพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนและจัดทำโครงการเพื่อพัฒนางานธุรการการเงินและพัสดุ กำกับ ติดตาม ดูแล และนิเทศงาน ธุรการ การเงินและพัสดุ ประเมินผลและ/หรือร่วมประเมินผลงานตามแผนงาน และโครงการประสานงานและประชาสัมพันธ์งานธุรการ การเงินและพัสดุและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.6 คณะกรรมการอาคารสถานที่ คณะกรรมการอาคารสถานที่ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นที่ปรึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายอาคารสถานที่เป็นประธานกรรมการ หัวหน้างานอาคารสถานที่เป็นรองประธานกรรมการ อาคารสถานที่สายชั้นเป็นกรรมการและอาคารสถานที่สายชั้นที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการ และเลขานุการคณะกรรมการอาคารสถานที่ เกี่ยวกับการวางแผนและจัดทำโครงการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่ กำกับ ติดตาม ดูแลและนิเทศงานอาคารสถานที่ ประเมินผลและหรือร่วมประเมินผลตามแผนงานและ โครงการประชาสัมพันธ์ และประสานงานงานอาคารสถานที่และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.7 คณะกรรมการความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คณะกรรมการความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นที่ปรึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นประธานกรรมการ หัวหน้างานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นรองประธานกรรมการ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสายชั้น เป็นกรรมการ และสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสายชั้นที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนและจัดทำโครงการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กำกับ ติดตาม ดูแลและนิเทศงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประเมินผล และหรือร่วมประเมินผลตามแผนงานและ โครงการประสานงานและประชาสัมพันธ์งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลเกี่ยวกับจุดแข็ง

จากการศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียนโดยการวิเคราะห์ SWOT พบว่าโรงเรียนมีจุดแข็ง จุดอ่อน ดังนี้

1. จุดแข็งของโรงเรียน

1.1 ด้านระบบโครงสร้างการบริหารโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนวัดพระมหาธาตุเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีบุคลากรและนักเรียนในแต่ละระดับชั้นจำนวนมาก จึงได้กระจายอำนาจการบริหารทั้ง 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไปยังสายชั้นต่าง ๆ โดยใช้รูปแบบการบริหาร “โรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่” มีหัวหน้าสายชั้นเป็นผู้บริหารในสายชั้น

1.2 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกฝ่าย การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการวางแผนพัฒนางานของโรงเรียนเพื่อประโยชน์แก่นักเรียนเป็นสำคัญ การจัดให้เพื่อนครูทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนบริหารงานให้เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการ

เรียนรู้ การส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียน โดยปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการต่าง ๆ

1.3 ด้านคุณวุฒิของครู ครูส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนั้นยังมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จัดได้ว่าโรงเรียนมีบุคลากรสายผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1.4 การพัฒนานุเคราะห์ จากแนวคิดที่ว่ากรมอบหมายให้นุเคราะห์ปฏิบัติงานใด ๆ จำเป็นที่บุคลากรนั้นจะต้องมีคุณสมบัติได้รับการฝึกอบรมเล่าเรียนมาในเรื่องนั้น ๆ โดยตรงจึงจะทำงานได้ผลดี โรงเรียนเล็งเห็นความสำคัญจึงได้พัฒนานุเคราะห์ในรูปแบบต่างๆ มาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเรียนรู้ด้วยตนเองจากเอกสารและตำราต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานการให้ครูแกนนำเป็นพี่เลี้ยงและนิเทศแบบกัลยาณมิตรแก่เพื่อนครูและการเข้าร่วมประชุม เป็นต้น

1.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญสืบเนื่องจากการพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่องดังที่ได้กล่าวในข้อ 4 เป็นผลให้ครูมีความรู้เห็นความสำคัญและดำเนินงานประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยได้ดำเนินการเกี่ยวกับ การเตรียมเนื้อหาที่ผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การเตรียมวิธีสอนที่หลากหลาย การจัดสภาพห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล การเอาใจใส่และแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง การปลูกฝังระเบียบวินัย ค่านิยมและคุณธรรมตามวิถีวัฒนธรรมไทย โดยโรงเรียนเน้นให้ติดตัวผู้เรียนด้วยบัญญัติ 4 ประการ คือ การทำความเคารพด้วยการไหว้ การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย การทิ้งขยะเป็นที่และการมีวาจาสุภาพ ตลอดจนการสอนเสริมคุณธรรมแก่นักเรียน โดยมีแผนการสอนที่ชัดเจน การส่งเสริมการอ่านการใช้ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ การจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมทักษะทางวิชาการเพื่อเสริมศักยภาพของนักเรียน และการประเมินพัฒนาการนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.6 การประเมินผลการเรียนรู้ ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถใช้การประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวใหม่มีการบอกวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินให้นักเรียนทราบตั้งแต่ต้น มีการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินร่วมกับนักเรียน ให้วิธีการที่หลากหลายในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของวิธีการประเมิน แจ้งผลการประเมินของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบและร่วมมือกับผู้ปกครองใช้ผลการประเมินในการพัฒนานักเรียน

1.7 ด้านความสามารถทางวิชาการของนักเรียน นักเรียนส่วนใหญ่โดยเฉลี่ยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดี และมีนักเรียนส่วนหนึ่งที่สามารถนำความรู้และทักษะทางวิชาการเข้าประกวดและแข่งขันตามที่หน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่างๆ จัดขึ้น ได้รับรางวัลจำนวนมาก

1.8 ด้านสื่อและแหล่งความรู้ โรงเรียนมีห้องสื่อเทคโนโลยีและห้องสมุดที่มีสื่อและระบบการค้นหานักเรียนที่สามารถเข้าไปใช้ได้อย่างสะดวกเอื้อต่อการสอนของผู้สอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.9 ด้านการพัฒนาคุณธรรม โรงเรียนมีแผนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมให้เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างชัดเจนและต่อเนื่องซึ่งผลที่เกิดขึ้น คือ นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามที่หลักสูตรกำหนด

2. จุดอ่อนของโรงเรียน

2.1 ปัญหาด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะมีบุคลากรที่ย้ายเข้ามาใหม่ที่ยังไม่เคยชินต่อการบริหารแบบสายชั้นหรือโรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่ ซึ่งมีหัวหน้าสายชั้นเป็นผู้บริหารในสายชั้นนั้น ๆ เพราะเดิมคอยฟังคำสั่งจากผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้น ทำให้เป็นปัญหาต่อการเป็นผู้ตามที่ดี ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติการสอนและการร่วมทำงานเป็นทีม

2.2 ปัญหาด้านการพัฒนานุเคราะห์ เนื่องจากโรงเรียนบุคลากรส่วนหนึ่งมีพฤติกรรมที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปฏิเสธการพัฒนาตนเองไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.3 การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ครูผู้สอนมีความคิดว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเรื่องใหม่และเป็นเรื่องยาก ต้องใช้สถิติขั้นสูง จึงไม่ให้ความสำคัญ มีครูผู้สอนบางคนที่ได้ทดลองทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนใหญ่จะใช้วิธีแก้ไขข้อบกพร่องด้วยการสอนซ่อมเสริมซึ่งสามารถแก้ปัญหาได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ปัญหาด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเรื่องนี้นับว่าเป็นปัญหามากที่สุด เพราะครูทุกคนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำวิจัย เพราะได้รับรู้ว่า การทำวิจัยเป็นเรื่องยาก ใช้สถิติที่ซับซ้อน นอกจากนั้นยังต้องเขียนรายงาน เหมือนกับการเรียนในระดับปริญญาโท จึงทำให้ครูเกิดความกลัว

2.4 การประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนได้ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์และเครื่องมือของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมาอย่างต่อเนื่องและยังขาดขั้นตอนของการรายงานการประเมินตนเอง จึงยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

ความภาคภูมิใจของโรงเรียน

โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงของจังหวัด นครศรีธรรมราช และมีประวัติที่ยาวนาน โรงเรียนหนึ่ง นับเวลามาถึงปี พ.ศ. 2547 มีอายุครบ 83 ปี ซึ่งได้มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมาโดยลำดับจนได้รับรางวัลมากมายทั้งรางวัลสถานศึกษา พระราชทาน สถานศึกษาดีเด่น ผู้บริหารดีเด่น ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น สร้างนวัตกรรม การบริหารโรงเรียนดีเด่น กิจกรรมดีเด่น ครูผู้สอนดีเด่นและนักเรียนดีเด่น ทั้งระดับอำเภอ จังหวัด เขตการศึกษาและระดับประเทศ

ความร่วมมือในการผลิตและพัฒนาครู

โรงเรียนวัดพระมหาธาตุได้ให้ความร่วมมือในการผลิตและพัฒนาครูของมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราชอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 15 ปี ความร่วมมือดังกล่าวได้แก่ การเป็น วิทยากรให้กับนักศึกษา การเป็นแหล่งเรียนรู้ของนักศึกษาในรายวิชาและทักษะต่าง ๆ การเป็น แหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในทุกขั้นตอน การทำวิจัยเพื่อปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นต้น โรงเรียนจึง ได้กำหนดกิจกรรมความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนาครูเป็นภารกิจหนึ่งของการบริหารงาน วิชาการ มีการมอบหมายให้บุคลากรทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงในการ ปฏิบัติหน้าที่ครูให้กับนักศึกษา ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จัดได้ว่าโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราชมีความร่วมมือที่ดีในการผลิตและพัฒนาครู สามารถช่วยให้ (1) ครูใน โรงเรียนได้พัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานครูให้แก่นักศึกษา (2) นักศึกษาครู ได้รับประสบการณ์ตรง ได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริงและพัฒนาทักษะคุณลักษณะด้านวิชาชีพครู ได้ตามจุดมุ่งหมาย

นับเป็นเวลากว่า 15 ปี ก่อนที่มาเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชในปัจจุบัน ได้พิจารณาคัดเลือกโรงเรียนวัดพระมหาธาตุ ให้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูหรือเป็น สถานที่ฝึกสอนของนักศึกษา เพื่อให้การทำหน้าที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ดีและมี คุณภาพ โรงเรียนจึงได้กำหนดกิจกรรมนี้เป็นภาระกิจหนึ่งของการบริหารงานวิชาการ พร้อมทั้ง มอบหมายให้บุคลากรทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติหน้าที่ความเป็น ครูให้แก่ นักศึกษาทุกคน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตครู

ในตอนี่ 2 นี้ คณะนักวิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีประเด็นที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้

1. นโยบายของรัฐด้านการผลิตและพัฒนาครู

สืบเนื่องจากสภาพปัญหาและวิกฤตศรัทธาในอาชีพครูเป็นเหตุให้หน่วยงานของรัฐและนักการศึกษาต้องพิจารณาทบทวนสภาพปัจจุบันของการฝึกหัดครู พร้อมกับหาแนวทางแก้ไขตั้งแต่กระบวนการผลิต ไปจนถึงการพัฒนาครูประจำการให้มีความรู้ความสามารถทักษะในการประกอบอาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพในการนำแนวคิดดังกล่าวสู่การปฏิบัตินั้น ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 7 มาตรา 52 – 53 ดังสาระสำคัญที่สรุปได้ดังนี้

มาตรา 52 “ให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูและรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ” สำหรับมาตรา 53 นั้นได้ระบุให้มืองค์กรวิชาชีพครูที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแล การขยายเวลาในการศึกษาเล่าเรียนวิชาชีพครูทุก 4 ปี เป็น 5 ปีอีกด้วย การปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูดังนั้นจะเห็นได้ว่ารัฐได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปรับปรุง พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ เพื่อให้รัฐได้ครูใหม่และครูประจำการที่ดีมีคุณภาพได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและได้ผลผลิต คือ ผู้จบการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ปีการศึกษา 2547 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชได้เริ่มผลิตครูหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต 5 ปี โดยรับเข้าเรียนเป็นปีแรก 5 วิชาเอก คือ การศึกษาปฐมวัย วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศึกษา

2. ลักษณะครูดี ครูชั้นวิชาชีพ

จากการศึกษานโยบายของรัฐด้านการผลิตและพัฒนาครู พบว่ารัฐต้องการครูดี มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ประเด็นนี้เป็นประเด็นที่มีการนำมาพิจารณาอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ทั้งในแง่ของความเป็นวิชาชีพและลักษณะของครูดี ครูชั้นวิชาชีพในประเด็นของความ เป็นวิชาชีพนั้น สุรพล พุฒคำ (2547:24) 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) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จริยมาตรฐานและช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งที่เป็นของนักเรียน ผู้ปกครอง สถานศึกษา และสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นในกระบวนการผลิตและพัฒนาครู จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของวิชาชีพ เพื่อให้ (1) ได้ครุดี ครูชั้นวิชาชีพ (2) วิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้าได้มาตรฐาน (3) ขกระดับมาตรฐานผลผลิตให้มีคุณภาพสูงขึ้น สำหรับลักษณะของครุดี ครูชั้นวิชาชีพนั้น จากการศึกษาพบว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. มีคุณสมบัติทางวิชาชีพ (Professional Qualities) ได้แก่ (1) รู้ลึกและเชี่ยวชาญสาขาวิชาที่ตัวเองสอนเป็นอย่างดี (2) มีความเข้าใจผู้เรียน (3) มีความเข้าใจในทฤษฎีและการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตร การเรียนรู้ จิตวิทยา การใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการเรียนรู้ (4) มีความรู้ความเข้าใจในความรู้สาขาอื่น ๆ เพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างวิชาที่สอน และวิชาอื่น ๆ (5) มีหัวใจนักปราชญ์ (ชาญชัย อาจินสมฐาน 2538 : 34 – 40, เพิ่มวุธ บุนพามาตะบัว 2542: 24)

2. มีคุณลักษณะส่วนตัวที่ดี เป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียนได้ เช่น บุคลิกภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม กิริยาจาและความประพฤติดี เป็นต้น (ชาญชัย อาจินสมฐาน 2538 : 34 – 40, เพิ่มวุธ บุนพามาตะบัว 2542: 24)

3. เป็นคนทันสมัย มีวิสัยทัศน์ มีลักษณะมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการศึกษา จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ (เพิ่มวุธ บุนพามาตะบัว 2542: 22 – 26, ปราณี บุญชุม 2546 : 15 - 24)

4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวเอง โดยใช้สถานการณ์ สื่อวัสดุท้องถิ่นเทคโนโลยี ที่ผู้สอนอำนวยความสะดวกให้และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมผลิต นอกจากนี้ผู้สอนควรใช้การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วย (เพิ่มวุธ บุนพามาตะบัว 2542: 22 – 26, ปราณี บุญชุม 2546 : 15 - 24)

5. มีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าร่วมการอบรมสัมมนา การศึกษาดูด้วยตนเอง การจัดทำวิจัยพัฒนาการเรียนรู้อ การสร้างและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ เป็นต้น

จากลักษณะของครูดี ครูชั้นวิชาชีพที่ได้นำเสนอข้างต้นจะเห็นได้ว่าการผลิตครูชั้นวิชาชีพนั้นต้องคำนึงถึงมาตรฐานการผลิตหลักสูตรที่ใช้และโรงเรียนที่จะร่วมในการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครูจึงจะช่วยให้ได้ครูดี ครูชั้นวิชาชีพได้ตามเป้าหมายมากขึ้น

3. มาตรฐานการผลิตครู

สำนักงานสถาบันราชภัฏ (2545) ได้พิจารณาเห็นว่าการจะผลิตครูที่ดีมีมาตรฐานได้นั้น จะต้องมาจากกระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐาน ต้องมีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น จึงได้กำหนดมาตรฐานการผลิตครูขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติที่ดี มีประสิทธิภาพ เกิดผลที่พึงประสงค์ มาตรฐานการผลิตครูที่กำหนดขึ้นนี้ประกอบด้วยมาตรฐานด้านบริหารจัดการ 6 มาตรฐาน สำหรับเป็นตัวขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และมาตรฐานด้านวิชาการ 8 มาตรฐาน สำหรับเป็นตัวกระบวนการที่เอื้อให้เกิดคุณภาพที่ต้องการ ดังนี้

มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ

มาตรฐาน 1 มีนโยบายและกลยุทธ์ที่ใช้เป็นทิศทางการบริหารจัดการสอดคล้องกับความต้องการครูของท้องถิ่นและประเทศ

มาตรฐาน 2 มีระบบประกันคุณภาพการผลิตครูที่จะสร้างความมั่นใจได้ว่าจะผลิตครูได้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสังคม

มาตรฐาน 3 มีระบบบริหารจัดการการเงินที่ดีและมีประสิทธิภาพ

มาตรฐาน 4 มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มุ่งพัฒนาคคนและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

มาตรฐาน 5 มีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการผลิตและพัฒนาครูที่เพียงพอและทันสมัย

มาตรฐาน 6 มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ

มาตรฐานด้านวิชาการ

มาตรฐาน 7 นักศึกษา บัณฑิต มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

มาตรฐาน 8 มีหลักสูตรที่มีคุณภาพในแต่ละโปรแกรมวิชา

มาตรฐาน 9 กณาจารย์มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทางวิชาการและพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐาน 10 มีกิจกรรมพัฒนานักเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นคนดี และครูดี

มาตรฐาน 11 มีบริการนักศึกษาที่สนับสนุนการพัฒนาด้านวิชาการและเข้าสู่อาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐาน 12 มีกระบวนการเรียนการสอนที่เสริมสร้างปรีชาสามารถของนักศึกษาได้เต็มศักยภาพ

มาตรฐาน 13 มีกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เสริมสร้างความเป็นครูที่ดีและครูชั้นวิชาชีพ

มาตรฐาน 14 มีการประเมินคุณลักษณะบัณฑิตของนักศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษาและติดตามผลการใช้บัณฑิตอย่างต่อเนื่อง

4. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4.1 ความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการผลิตครู เพราะเป็นกระบวนการภาคปฏิบัติที่จะช่วยเสริมสร้างนักศึกษาครูให้เป็นผู้มีความรัก ความศรัทธาต่ออาชีพครู และมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจแก่หน่วยงานผู้ใช้ครู กระบวนการฝึกปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การผลิตครูมีคุณภาพที่พึงประสงค์ได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากหน่วยงานผู้ใช้อย่างจริงจัง เพราะหน่วยงานผู้ใช้ครูคือสถานที่ฝึกปฏิบัติเป็นแหล่งต้นแบบที่จะให้นักศึกษาครูได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง ควบคู่กับการเรียนรู้ภาคทฤษฎีจากสถาบันในทุก ๆ ขั้นตอน

4.2 จุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกำหนดจุดมุ่งหมายหลักไว้ดังนี้ (คณะกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ, 2547: 3)

1. ให้นักศึกษาครูได้เรียนรู้จากการกระทำ โดยการฝึกปฏิบัติควบคู่กับการเรียนรู้ทั้งในด้านเนื้อหาสาระและเทคนิควิธีอย่างต่อเนื่องจนเกิดความเข้าใจและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู
2. ให้นักศึกษาครูได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่เสริมสร้างให้เกิดความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู รวมทั้งกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณลักษณะของความเป็นครู เพื่อจะได้ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ครูให้ถูกต้องด้วยความมั่นใจต่อไป
3. เพื่อให้นักศึกษาครูได้ฝึกการบูรณาการประสบการณ์ที่ได้ศึกษาจากสถาบันไปใช้ในสถานการณ์จริงตามบทบาทและหน้าที่ครู

4.3 ประเภทของแหล่งฝึก

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2546 จะต้องให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์ในสถานการณ์จริง โดยจัดทั้งในกิจกรรม การเรียนตามสาขาวิชาต่าง ๆ และสาขาวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพในแหล่งฝึกต่าง ๆ ดังนี้

1. การฝึกในสถาบัน โดยความร่วมมือของเครือข่ายทั้งสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน องค์กรเอกชน วัด และหน่วยงานอื่น ๆ โดยเน้นผลลัพธ์ ดังนี้

1. ความรู้และปัญญาในการเป็นครูชั้นวิชาชีพ
2. การเสริมสร้างบุคลิกภาพ
3. การตื่นตัวในการเรียนรู้และการแก้ปัญหา
4. การทำงานเป็นทีม
5. ความเป็นผู้นำ
6. คุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพ
7. การดำเนินชีวิตด้วยปัญญา

2. การฝึกนอกสถาบัน เป็นการฝึกในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น การฝึกโดยใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งฝึกการปฏิบัติงานจริงโดยมีจุดเน้น 4 ประการ คือ

1. การเรียนรู้การบริหารจัดการศึกษาและการดำเนินกิจการของสถานศึกษา
2. การเรียนรู้ธรรมชาติ การพัฒนาและการแก้ปัญหาของผู้เรียน
3. การเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและการพัฒนานักเรียน

ในทุกด้าน

4. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นเวลา 1 ปี โดยเน้นการปฏิบัติการ สอนในกลุ่มสาระที่เลือก 1-2 กลุ่มสาระ การวิจัยชั้นเรียน การปรับปรุงการสอน การมีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตร การทำหน้าที่สนับสนุนด้านการเรียนการสอนภายใต้การดูแลของครูพี่เลี้ยง ที่มีประสบการณ์และมีความเป็นครู ที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

4.4 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต เน้นการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูภายใต้การนิเทศของ อาจารย์ จากสถาบันผลิตครูและผู้ทรงคุณวุฒิวิชาชีพครูของสถานศึกษาหรือโรงเรียนร่วมพัฒนา วิชาชีพครู ได้แก่ การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา งานบริการของโรงเรียน การศึกษาชุมชน และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ควรจัดให้นักศึกษาไปเรียนรู้และปฏิบัติงานในสถานศึกษาตั้งแต่ปีที่ 1 ถึง ปีที่ 5

หลักสูตรผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยจิตนีย์

สำหรับหลักสูตรผลิตครู ระดับปริญญาตรี 5 ปี ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยจิตนีย์ ประเทศออสเตรเลียนั้นจากการศึกษาเอกสาร และการอบรมพบว่าหลักสูตรผลิตครู 5 ปี จะเป็นหลักสูตร 2 ปริญญา ผู้เรียนจะได้รับปริญญาทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาตรี สาขาศิลปศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์หรือเศรษฐศาสตร์ หรือธุรกิจ เป็นต้น โครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วย

1. วิชาการศึกษา 104 หน่วยกิต
2. กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียน

นอกจากนี้คณะนักวิจัยส่วนหนึ่งได้มีโอกาสไปรับการอบรมการจัดการเรียนการสอนในคณะศึกษาศาสตร์ จากคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยจิตนีย์ ประเทศออสเตรเลีย เป็นเวลา 2 สัปดาห์ และได้พิจารณาเห็นว่าข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่น่าสนใจจึงได้นำมาเสนอไว้ ณ ที่นี้

2.1 ประสบการณ์ในโรงเรียน	2 วัน	6 หน่วยกิต
2.2 ประสบการณ์วิชาชีพ 1	25 วัน	4 หน่วยกิต
2.3 ประสบการณ์วิชาชีพ 2	20 วัน	2 หน่วยกิต
2.4 Internship 1	20 วัน	2 หน่วยกิต
2.5 Internship 2	20 วัน	8 หน่วยกิต

3. วิชาเอก เนื้อหา 80 หน่วยกิต
- หลักสูตรในโรงเรียน 20 หน่วยกิต
- รวม 108 หน่วยกิต

(เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการฝึกหัดครู 10-21 พฤษภาคม 2547)

ส่วนกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยจิตนีย์ ได้กำหนด ดังนี้

1. มีหน่วยงานสำหรับจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยเฉพาะมีหน้าที่ประสานกับทางโรงเรียน จัดส่งนักศึกษาออกโรงเรียน จัดหาและประสานกับอาจารย์นิเทศก์ ติดตามผลการฝึกประสบการณ์และงานธุรการที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วย

2. นักศึกษาจะได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการฝึกสอนในรายวิชาต่าง ๆ ทั้งการสังเกตชั้นเรียน การศึกษางานในโรงเรียน การจัดทำแผนการเรียนรู้ การฝึกสอนกลุ่มเล็ก

3. นักศึกษาต้องกรอกแบบฟอร์ม แจ้งข้อมูลส่วนตัวและโรงเรียนที่จะออกไปฝึกสอนโดยทางหน่วยงานจะเป็นผู้ประสานและพิจารณากำหนดโรงเรียนให้เป็นไปตามต้องการของนักศึกษาให้มากที่สุด

4. นักศึกษาต้องออกไปประสานกับโรงเรียน เพื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิชาและตารางที่รับผิดชอบสอน นโยบาย และแนวปฏิบัติของโรงเรียนก่อนการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

5. นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามจำนวนวันที่กำหนดในหลักสูตร (ประมาณ 60 วัน ตามข้อกำหนดของรัฐ)

6. งานสำคัญที่นักศึกษาต้องฝึกในโรงเรียนจะมี 4 งาน ได้แก่ จัดทำแผนการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาตนเองไปสู่วิชาชีพครู

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 จะมีการพูดคุยหารือกันระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์จนกว่าจะได้ข้อยุติ ประเด็นการประเมินจะเป็นงานหลักที่กำหนดให้และมีตัวบ่งชี้ย่อยสำหรับให้อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ประเมิน

5. โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development Schools)

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการจัดการครูศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อให้โรงเรียนเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการผลิต พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูโดยมีสภาเพื่อการรับรองครูศึกษาแห่งชาติ (National Council for Accreditation of Teacher Education) เป็นผู้ดูแลและพัฒนามาตรฐานโดยภาพรวม สำหรับ ข้อมูลประเด็นสำคัญเกี่ยวกับโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูที่ได้จากการศึกษา มีดังนี้ ความหมาย คุณลักษณะสำคัญ ความสำคัญของเกณฑ์มาตรฐาน ขั้นตอนการพัฒนามาตรฐาน องค์ประกอบของเกณฑ์ มาตรฐานมาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู และตัวอย่างโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

ความหมาย

โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ที่ทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การสนับสนุนการเตรียมครู และการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน อาจารย์ในมหาวิทยาลัยและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้แนวคิด กระบวนการแบบสืบเสาะ (Inquiry)

คุณลักษณะสำคัญ

1. เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ให้การสนับสนุนนักศึกษาครู การพัฒนาอาจารย์ในบริบทที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
2. โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการเรียนการสอนร่วมกัน โดยใช้องค์ความรู้จากการวิจัยและการปฏิบัติ (Accountability) ตนเองและสาธารณะในการรักษา มาตรฐานระดับสูงของนักเรียน นักศึกษาครู อาจารย์และบุคลากรอื่นๆ ในการไปสู่เป้าหมาย ผู้ร่วมงาน PDS จะสร้างบทบาท ความรับผิดชอบโครงการใหม่และใช้แหล่งข้อมูลให้เกิด ประโยชน์ในลักษณะที่ต่างออกไปจากเดิมและผู้ร่วมงาน PDS มีข้อตกลงที่จะจัดโอกาสการเรียนรู้ที่ เท่าเทียมกันให้กับทุกคน และเตรียมนักศึกษาครูและอาจารย์ให้สามารถตอบสนองความต้องการ ของนักเรียนที่แตกต่างกันได้ ผู้ร่วมงาน PDS จะทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์ และข้อตกลงไปสู่เป้าหมายร่วมกันจะมีการพัฒนายุทธศาสตร์ บทบาทและความสัมพันธ์ใหม่ เพื่อ สนับสนุนงาน เขาจะก้าวไปสู่การดำเนินงานของโรงเรียนร่วมไปสู่งานปกติของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการสนับสนุนของความคาดหวังและเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและในขั้นการพัฒนาที่ ก้าวหน้าที่สุด คือ การทำงานร่วมกันของ PDS จะมีผลต่อการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติใน ระดับเขต มลรัฐและระดับชาติ

ความสำคัญของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

1. โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะเป็นสถานที่ที่เน้นการศึกษาในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย จะได้ร่วมกันลดช่องว่างของการวิจัยและการปฏิบัติ การเตรียมการด้านวิชาชีพและสภาพความเป็นจริงในการปฏิรูปโรงเรียน
2. นักเรียน นักศึกษาครูและคณาจารย์ จะได้ประโยชน์ในการมีโอกาสดูแลเรียนรู้บริบท การทำงานร่วมกันของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

ความสำคัญของเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

เหตุผลของการพัฒนามาตรฐาน มีดังนี้

1. NCATE ตระหนักว่า การเป็นผู้ร่วมงาน PDS มีศักยภาพที่จะสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย
2. หุ่นส่วนของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะรับผิดชอบต่อนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน โดยการผสมผสานความเชี่ยวชาญและทรัพยากรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน
3. หุ่นส่วนของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะต้องแสดงความรับผิดชอบต่อ (Accountability) ต่อตนเองและสังคมในการรักษาระดับมาตรฐานของนักเรียน นักศึกษาคณาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ
4. หุ่นส่วนของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะต้องสร้างบทบาทความรับผิดชอบต่อโครงสร้างใหม่ และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ในลักษณะที่ต่างกันไป
5. หุ่นส่วนของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพมีข้อตกลงร่วมกันในการเปิดโอกาสการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกันให้กับทุกคน และเตรียมนักศึกษาคณาจารย์ให้สามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียนได้

ความสำคัญของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูเป็นสถานที่ที่นักศึกษาในโรงเรียนและมหาวิทยาลัยจะได้ร่วมกันลดช่องว่างระหว่างการวิจัยและการปฏิบัติ การเตรียมบุคลากรทางการศึกษากับความเป็นจริงในการปฏิรูปโรงเรียน

เหตุผลในการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของประเทศสหรัฐอเมริกา มี 5 ข้อ ดังนี้

1. สภาพเพื่อการรับรองครูศึกษาแห่งชาติ NCATE ตระหนักว่าการทำงานร่วมกันของเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูนั้นจะมีศักยภาพมากพอในการสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัยและโรงเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
2. มาตรฐานจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันของเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู มาตรฐานที่จัดทำขึ้นนี้จะมีแนวทางในการพัฒนาเพื่อช่วยให้ผู้ที่ทำงานร่วมกับโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูฯ สามารถพัฒนาไปสู่ระดับการพัฒนาต่อไปได้
3. การจัดทำมาตรฐานและแนวทางการพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในกระบวนการประเมินผลให้ได้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละหน่วยไปยังกลุ่มผู้ร่วมงาน / หุ่นส่วนของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

4. มาตรฐานที่จัดทำขึ้นนี้สามารถนำไปใช้ในการยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของผู้พัฒนานโยบายระดับชาติ มลรัฐและท้องถิ่นได้ ทั้งยังสามารถเชื่อมโยงไปสู่คุณภาพของครูได้เช่นกัน

5. มาตรฐานนี้จะใช้ในการทำและประเมินงานวิจัยที่มีคำถามวิจัย เชื่อมโยงกับกลุ่มผู้ร่วมงานของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูได้

การพัฒนามาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

การพัฒนามาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของ NCATE เป็นไปตามขั้นตอน ดังนี้

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

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

3. กลุ่มโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูที่เข้าร่วมโครงการจะต้องทำการศึกษาตนเอง (Self Study) และอีก 16 แห่ง เป็นแหล่งรับการตรวจเยี่ยมของกลุ่มตัวแทนเป็นเวลา 4 วัน กลุ่ม ตัวแทนนี้จะต้องจัดทำรายงานการตรวจเยี่ยมทุกครั้ง ในการตรวจเยี่ยมจะใช้การสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วม การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานการศึกษาค้นเองและรายงานการตรวจเยี่ยมขั้นตอนนี้จะมีผลต่อการพิจารณาทบทวนมาตรฐานและกระบวนการประเมิน

4. นำผลจากการตรวจสอบภาคสนาม มาปรับแต่งเกณฑ์มาตรฐานประเด็นที่เรียนรู้และปรับแต่งเกณฑ์มาตรฐาน เช่น (1) การจัดตั้งกลุ่มหุ้นส่วนโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีความสนใจร่วมกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ข้อตกลงที่เท่าเทียมกัน (2) กระบวนการสืบเสาะ เป็นสิ่งที่ต้องบูรณาการกับการเรียนรู้ของนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา (3) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของงานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู (4) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดในบริบทของการนำไปใช้ในสภาพจริง (5) ในการพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู กลุ่มผู้ร่วมงานจากแต่ละฝ่ายจะต้องไม่มีกรอบของตนเองมาเป็นอุปสรรค (6) ต้องมีการใช้ทรัพยากร

ร่วมกันทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร เวลาและความรู้ (7) ในงานจะมีผู้ร่วมงานหลักคืออาจารย์ในมหาวิทยาลัยและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันและผู้ร่วมงานในสถาบันแต่ละฝ่ายเป็นผู้สนับสนุนการทำงาน (8) จะต้องมีการขยายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออกไปยังบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และพบว่าความร่วมมือของคณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ในมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งจำเป็นในการเตรียมนักศึกษาครูด้านวิชาการและการฝึกปฏิบัติย่อย (9) โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะมีบทบาทสำคัญในการผลิตครู พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการปฏิรูปโรงเรียนและเป็นหน่วยรักษามาตรฐานด้านหลักสูตร การเรียนรู้ของนักเรียนและมาตรฐานสถาบัน (10) การทำงานร่วมกันของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู จะทำให้เกิดพลังเพื่อการปรับเปลี่ยนนโยบายและการดำเนินงานภายในหน่วยงาน การพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียน นักศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่ที่เป็นผลสูงสุดคือการกำหนดนโยบายระดับท้องถิ่น มลรัฐและระดับชาติ

โครงการของมาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูที่สภาเพื่อการรับรองครูศึกษาแห่งชาติสหรัฐอเมริกา (NCATE) จัดทำขึ้นมี 5 มาตรฐานในแต่ละมาตรฐานจะมีจำนวนประเด็นย่อยที่โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะต้องดำเนินการแตกต่างกัน ในแต่ละประเด็นย่อยจะมีการกำหนดสิ่งที่โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูจะต้องมีและดำเนินการ 4 ระดับ คือ ระดับเริ่มต้นเป็นการบอกหรือระบุ ความเชื่อ แนวคิด ข้อตกลง แผนงาน จุดเริ่มต้นในนโยบายของโรงเรียน ระดับที่ 2 เป็นขั้นการพัฒนาเป็นขั้นการเริ่มดำเนินการตามพันธกิจ หรือข้อตกลงร่วมกันในการเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ระดับที่ 3 ขั้นสู่มาตรฐาน มีการบูรณาการพันธกิจของผู้ร่วมงานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู เข้าไปในงานปกติของหน่วยงาน มีการสนับสนุนจากหน่วยงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและระดับที่ 4 ขั้นการเป็นผู้นำเป็นขั้นที่โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูสามารถดำเนินงานจนเป็นผลสำเร็จ มีความต่อเนื่องและมีชิ้นงานเป็นที่ประจักษ์ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการกำหนดนโยบาย การดำเนินงานอย่างเป็นระบบทั้งในระดับเขต มลรัฐ และประเทศชาติ

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

กรณีตัวอย่างจากต่างประเทศในโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

มหาวิทยาลัยอินเดียนา (University of Indiana, 1998,)

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

1. ร่วมมือกับกลุ่มโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่คัดสรรแล้ว
2. มีโครงสร้างของกลุ่มที่มีลักษณะร่วมกัน เพื่อจะให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันและก่อให้เกิดชุมชนผู้เรียนรู้
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 เกิดขึ้นจากคณะกรรมการที่จัดขึ้นในปี 1997 ทั้ง ๆ ที่หลักการนี้ ตั้งขึ้นมาร่วมทศวรรษหนึ่งแล้ว โดยเรียกชื่อว่า Holmes Group ทั้งนี้ กลุ่มนี้เป้าหมายหลัก ๆ อยู่ 5 ประการ คือ

1. เพื่อให้การพัฒนาครูอาจารย์มีสติปัญญาสูง
2. เพื่อยอมรับความแตกต่างในความรู้ทักษะ การอุทิศตน การศึกษา การให้ประกาศนียบัตร และการทำงานของครูซึ่งหลากหลาย
3. สร้างมาตรฐานของการเข้าสู่วิชาชีพโดยการสอน และข้อกำหนดต่าง ๆ ทางการศึกษาที่มีความเกี่ยวเนื่องกับลักษณะวิชาชีพ และสามารถที่จะยืนยันหยัคบนรากฐานนั้นได้อย่างสมเหตุสมผล
4. เพื่อเชื่อมโยงสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียน
5. เพื่อให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่ดียิ่งขึ้นสำหรับครูที่จะทำงานและเรียนรู้

มหาวิทยาลัยของรัฐโอริกอน (University of Oregon State, 1998, file:///A//pdsoreg.html) ได้อธิบายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐโอริกอน นั้นมีภารกิจที่จะจัดโปรแกรมพัฒนาครูอาจารย์ก่อนเข้าสู่วิชาชีพ 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) โรงเรียนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของมหาวิทยาลัย มิชิแกนนี้เป็นพันธมิตรระยะยาวระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียน ซึ่งอุทิศตนร่วมกัน เพื่อ

- 1) ก่อสร้างการสาธิตในศูนย์ เพื่อที่จะให้เด็ก ๆ ทุกคนบรรลุสัมฤทธิ์ผลของความ เป็นเลิศทางการศึกษา
- 2) ปรับปรุงโปรแกรมก่อนและระหว่างการศึกษา เพื่อสอนและพัฒนาครู อาจารย์ เพื่ออนาคต
- 3) ทำให้บุคลากรทั้งในโรงเรียนและในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการสอนและการเรียนรู้โดยนำเอาผลของการปรับปรุงการศึกษามาใช้จริง

เป้าหมายของโครงการนี้มีดังต่อไปนี้ คือ

1. จัดตั้งให้ Edmondson Middle School เป็นโรงเรียนตัวอย่างเพื่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนทุกคน
2. เพื่อปรับปรุงคุณภาพการฝึกหัดครู และการให้บริการของครู ณ มหาวิทยาลัยมิชิแกน
3. เพื่อพัฒนาและนำเอาวิธีการที่มีประสิทธิภาพไปปฏิบัติในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างครูของ Edmondson และอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมิชิแกนและนักศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
4. เพื่อประเมินและเผยแพร่ผลการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอน การจัดองค์กรและการจัดการ การให้การศึกษาเชิงวิชาชีพ การวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือและมโนทัศน์เกี่ยวกับโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้

1. แนวคิดในการปฏิรูปการเรียนรู้

สืบเนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ก่อให้เกิดภาวะการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง อุตสาหกรรม เทคโนโลยีการสื่อสาร ฯลฯ นานาประเทศจึงต้องเตรียมความพร้อมของประชากรในการก้าวสู่สังคมเศรษฐกิจ ฐานความรู้ (knowledge – based Economy) วิธีการหนึ่งที่จะใช้ในการพัฒนาศักยภาพของประชากรให้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ นั้น คือการให้การศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สำหรับประเทศไทยที่มีประวัติความเป็นมา วัฒนธรรมด้านต่าง ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์นั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงการรักษาจากฐานทางวัฒนธรรมไทยควบคู่ไปกับการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันด้วย แนวคิดในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย จึงเกิดขึ้นโดยมีเป้าหมายให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดีมีคุณภาพ มาช่วยพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นกระบวนการการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของเยาวชนให้คิดเป็น ทำเป็น มีทักษะในการจัดการมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี ตลอดจนรักการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543 : 4 - 6) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องปฏิรูปการเรียนรู้ของคนไทยทั้งชาติด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทย วัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่จะช่วยพัฒนาคนไทยให้เป็น คนที่มีความรู้ มีคุณธรรม ตระหนักในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น รู้หน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ มี เหตุผล ขอบรับกฎกติกาของสังคม มีความขยัน ซื่อสัตย์ สามารถใช้สมองซีกซ้ายและซีกขวาได้ อย่างมีสัดส่วนสมดุลกัน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้มแข็งของสังคมไทย เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาของส่วนรวมได้ ประเทศไทยจะสามารถพึ่งตนเองได้และ แข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ได้ ถ้าเราพัฒนาคุณภาพคนไทย ได้พึ่งตนเองได้ให้แข่งขันได้

3. เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นยุคอิเล็กทรอนิกส์ โลก ปัจจุบันมี ข้อมูลข่าวสารความรู้ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ผู้เรียนทุกวัยต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ที่อยู่รอบตัว ทั้ง จากแหล่งเรียนรู้ที่เป็นบุคคล จากสิ่งพิมพ์ อิเล็กทรอนิกส์ แม้กระทั่งจากธรรมชาติที่อยู่รอบตัว ผู้เรียนในยุคโลกาภิวัตน์นี้ต้องสามารถใช้ภาษาได้มากกว่า 1 ภาษา นั่นคือ นอกจากภาษาไทยซึ่ง ผู้เรียนต้องรู้และใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว ผู้เรียนต้องใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อความเป็นสากลได้ด้วย ผู้เรียนต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้อิเล็กทรอนิกส์สมัยใหม่ เพื่อสืบค้นข้อมูลสาระใหม่ ๆ รวมทั้ง ต้องเป็นนักวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อปรับหรือประยุกต์ข้อมูลข่าวสารนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับ ตนเอง สังคมและประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง และสังคมไทย การปฏิรูปการเรียนรู้จะเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่ 38 เพื่อให้เกิดอิสระในการอบรมเลี้ยง ดู การจัดหลักสูตร ตลอดจนการบริหารจัดการให้เกิดการเรียนรู้ที่กลมกลืนกับท้องถิ่น การลด ภาระงานของครูที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อให้ครูมีเวลาวางแผน การจัดการกระบวนการ เรียนรู้ที่ให้รอบคอบ ชุมชน สถานศึกษาได้มีส่วนร่วมและเกื้อหนุนกันและกัน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพและพัฒนาตนเองได้ตาม ธรรมชาติ และได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ นั่นคือการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับ ผู้เรียนหรือผู้เรียนสำคัญที่สุดนั่นเอง

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาการเรียนรู้ในโรงเรียนนั้น ต้องเริ่มต้นพัฒนาที่ตัวครู ดังมาตรา 52 ตาม พ.ร.บ.การศึกษา พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ “กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการ เป็นวิชาชีพชั้นสูง.....” นอกจากนี้ วิจิตร ศรีสอาน (2545 : 13) ยังได้ย้ำว่าในแง่ของการปฏิรูป การศึกษาจะต้องหันมาพัฒนาครูอย่างทุ่มเทและเอาจริง เพราะครูคือผู้ที่ขับเคลื่อนปฏิรูป การศึกษา

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 ภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การประเมินผลการเรียนรู้ บทบาทของสถานศึกษาและบุคคลอื่น ๆ ในชุมชนที่เกี่ยวข้อง ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการเรียนรู้ขึ้น ผลของการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ก็มีได้หมายความว่า ครูลดความสำคัญลงตรงกันข้าม ครูกลับมีบทบาทและความสำคัญมากขึ้นเพราะเป็นผู้ที่ทำให้การศึกษามีพลังในการแก้ปัญหาของมนุษย์ สังคมและสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ของครูจะต้องเน้นให้นักเรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองได้ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้จากการท่องจำ เนื้อหาเป็นการยึดทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การปฏิบัติจริง การประยุกต์ความรู้มาใช้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียนมากขึ้น เพราะผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งที่จริงและใกล้ตัว เนื่องจากสถานศึกษาจะต้องพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจากหลักสูตรแกนกลางโดยจะต้องผนวกความเป็นท้องถิ่นในหลักสูตรสถานศึกษาด้วย เป็นการบูรณาการระหว่างภูมิปัญญาสากล ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูทุกคนต้องสามารถทำวิจัยการสอน เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งของการสอนของตน และนำผลจากการวิจัยไปปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น ประเด็นต่อมา คือ มีการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและการประเมินคุณภาพจากภายนอก รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีเพื่อ

การศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถรับรู้ข้อมูลสาระต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

การที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ที่ดี ข้อมต้องอาศัยสาระการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม 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 จัดเป็นนวัตกรรมในด้านการบริหารจัดการองค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรไปสู่สภาพลักษณ์ใหม่ที่พึงประสงค์ร่วมกัน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทขององค์กร แนวคิดนี้มีประเด็นที่น่าสนใจและน่าสนใจ ดังนี้

1. ความหมาย

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถรับรู้สิ่งเร้าต่างๆ เช่น ข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ และการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรเอง เป็นต้น สามารถประมวลผลทำความเข้าใจ ตีความออกมาเป็นแนวคิด นโยบาย มาตรการ นวัตกรรม และแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างถูกต้องรวดเร็วทันกาล และเหมาะสมกับสภาพการณ์ พร้อมสามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสั่งสมไว้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญาสำหรับนำมาเลือกใช้ในอนาคต (ปีณรศ มาลากุล ณ อยุธยา, 2543: 98)

2. ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะสำคัญดังนี้

2.1 มีความสามารถในการคิดเชิงระบบ (System Thinking) คือ คนในองค์กรสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่างๆ ในโลก ซึ่งมีความสัมพันธ์กันเป็นระบบเครือข่ายด้วยสภาวะการพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependence)

2.2 มีความสามารถในการตระหนักถึงกรอบความคิด (Metal Model) คือกรอบในการเรียนรู้ทำความเข้าใจความเป็นไปต่าง ๆ และสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกได้

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

2.4 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Value) เป็นการกำหนดกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กรที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาร่วมกันที่จะมุ่งมั่นทำให้ภาพนั้นเป็นความจริง เพื่อให้การเรียนรู้ ริเริ่ม ทดลองใหม่ ๆ ของคนในองค์กรเป็นไปในทิศทางหรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน

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

3. รูปแบบการเรียนรู้ขององค์กร

เดวิด เอ คอลัม (1991 อ้างถึงใน ปีณรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2543: 100) ได้สรุปรูปแบบการเรียนรู้ขององค์กรว่ามี 4 แบบ ได้แก่ (1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (CE = 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 จักรยาน ก็ต้องอาศัยประสบการณ์ที่ได้จากเจ้านายคนก่อน มาให้กับเจ้านายคนอื่น ๆ ในอนาคตด้วย

องค์กรก็สามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ตรงเช่นกัน กล่าวคือ องค์กรที่เคยมีประสบการณ์ในการผลิตสินค้า หรือบริการใด หรือดำเนินการในตลาดใดมาก ๆ ก็มักจะได้บทเรียน ข้อคิด หรือข้อปฏิบัติจากประสบการณ์นั้นๆ มาก เช่น หน่วยราชการที่มักมีความเชี่ยวชาญในระเบียบ กฎหมายที่ตนมีประสบการณ์เป็นผู้บังคับใช้ที่ละเอียดถี่ถ้วนจนแทบไม่มีใครที่

เข้าใจได้ เช่นเดียวกับที่พนักงานธนาคารสามารถแยกธนบัตรปลอมออกจากธนบัตรจริงได้เพียงอาศัยปลายนิ้วสัมผัส เป็นต้น

2. การเรียนรู้จากการสังเกตและไตร่ตรอง RO (Reflective Observation) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตจากกรณีตัวอย่างที่ผู้อื่น แล้วนำมาคิดใคร่ครวญไตร่ตรอง ตั้งข้อสังเกต ซึ่งมักทำให้ได้ความคิด บทเรียนหรือตัวแบบที่จะสามารถนำไปปฏิบัติต่อไปได้ในอนาคต ตัวอย่างเช่น การส่งคนไปดูงานตามที่ต่าง ๆ เพื่อที่จะเรียนรู้ และนำมาเลียนแบบ ดัดแปลงใช้ หรือการสร้างต้นแบบอ้างอิง (Benchmarking) ซึ่งเป็นการสรุปลักษณะที่ดีของต้นแบบ เพื่อที่องค์กรจะได้มาเป็นเป้าหมายในการดำเนินการให้ได้ผลเช่นเดียวกับองค์กรต้นแบบ

3. การเรียนรู้โดยการหาและได้มาซึ่งแนวคิดเชิงนามธรรม AC (Abstract Conceptualization) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น การเรียนรู้ภาษา สัญลักษณ์ หลักการ ปรัชญา หรือแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งอาจได้มาโดยการค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ จากตำรา โทรทัศน์ และ Internet ฯลฯ หรืออาจได้มาด้วยการค้นคิดด้วยตนเอง เช่นที่ เซอร์ ไอแซค นิวตัน สามารถคิดกฎแห่งแรงโน้มถ่วง หลังจากที่ถูกลูกแอปเปิลหล่นลงมาจากต้น ซึ่งองค์การหลายแห่งสามารถพัฒนาก้าวหน้าไปด้วยการเรียนรู้โดยการคิดเชิงนามธรรมนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งมักจะเป็นองค์การที่เป็นผู้บุกเบิกสร้างสิ่งใหม่ ๆ เช่น องค์การ NASA มหาวิทยาลัย ต่างๆ และบริษัท ไมโครซอฟท์ เป็นต้น ความสามารถในการเรียนรู้โดยการคิดเชิงนามธรรม จึงเป็นความสามารถที่สำคัญประการหนึ่งขององค์การที่เรียนรู้ เพราะการคิดในเชิงนามธรรมมักจะทำให้สามารถคิดไปถึงสิ่งที่ยังไม่เป็นรูปธรรมหรือยังเป็นไปไม่ได้ และหากองค์การใดสามารถทำสิ่งที่คนทั่วไปเชื่อว่าเป็นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้ในทางปฏิบัติขึ้นมา องค์การนั้นก็จะกลายเป็นผู้นำทันที ดังนั้น จึงมีเครื่องมือทางการบริหารที่ใช้สำหรับช่วยของค์การในการคิดในเชิงนามธรรมอยู่มากมาย เช่น เทคนิคด้านการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เช่น Simulation, Network Analysis, Decision Tree และ Linear Programming เป็นต้น หรือเทคนิคการวางแผนต่าง ๆ เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการวางแผนโครงการแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework) ก็ล้วนเป็นเครื่องมือสำหรับช่วยให้ของค์การสามารถจัดเรียงความคิดต่างๆ ให้เป็นระบบระเบียบเป็นแนวคิดที่ชัดเจน สำหรับที่จะนำไปเผยแพร่และปฏิบัติต่อไป

4. การเรียนรู้โดยการทดลองทำและดูแล AE (Active Experimentation) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทำ และเรียนรู้จากผลของการทำสิ่งนั้นในลักษณะของการลองผิดลองถูก ซึ่ง Tom Peter และ Robert Waterman ได้สรุปไว้ใน In Search for Excellence ว่าเป็นลักษณะดีเด่นขององค์การที่เป็นเลิศ เช่น McDonald's ซึ่งมักจะทดลองรูปแบบของร้าน และรายการอาหารอยู่บ่อย ๆ หรือ 3M ที่มักทดลองสินค้ารูปแบบใหม่ ๆ โดยการทำให้

น้อย ขยายทีละน้อย และค่อยเพิ่มขึ้นทีละหลัง เป็นต้น ข้อสำคัญก็คือ การทดลองทำนั้นต้องถือเป็น การสร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ คือ หากได้พยายามทดลองทำแล้ว แต่ผลออกมากลับเป็นความ ล้มเหลว ก็ควรจะถือว่าเป็นบทเรียน และไม่ควรดันทุรังทำต่อไปทั้ง ๆ ที่ไม่เห็นผลว่าสำเร็จหรือล้มเหลว เพียงใด ดังเช่นที่พบอยู่เสมอในโครงการนำร่อง (Pilot Project) ต่าง ๆ ในประเทศด้อยพัฒนา ที่ลงทุนทำการทดลองแล้วแต่ก็ไม่ได้เรียนรู้ผลว่าควรหรือไม่ควรที่จะนำไปขยายผลต่อไปหรือไม่ก็ ทดลองทำจนเห็นแล้วว่าไม่ได้ผล แต่ก็ยังคงทำตามเดิมเพราะกลัวเสียหน้า เป็นต้น

การประยุกต์ใช้กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาองค์กรและการจัดการ

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของ Kolb นั้นนับว่าเป็นแนวคิดที่ทำให้สามารถวิเคราะห์ ถึงการพัฒนาองค์กรด้วยการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อนำวงจรการเรียนรู้ของ Kolb มา วิเคราะห์เทคนิคการบริหารต่าง ๆ ที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและการจัดการ ดังตัวอย่าง ต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 1 กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรในการจัดการเชิงกลยุทธ์

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

ตัวอย่างที่ 2 กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรในกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ

ขั้นตอน	กระบวนการเรียนรู้
1. การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยการเก็บวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอ ข้อมูลในรูปของแผนผังแสดงเหตุและผล เช่น ผังก้างปลา (Fishbone Diagram)	การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (CE) และการ ตั้งข้อสังเกต ไตร่ตรอง (RO) ซึ่งเป็นการคิดเชิง ระบบ (Systems thinking) ด้วย
2. การวางแผนแก้ปัญหา โดยกำหนดเป้าหมาย และแผนปฏิบัติการ	การสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม (AC) และเป็นการสร้างกรอบความคิด (Mental Model) และ มักจะเป็นการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ด้วย
3. การนำแผนการแก้ปัญหาไปทดลองปฏิบัติ	การทดลองทำและดูผล (AE) การได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรง (CE)
4. การติดตามประเมินผลการแก้ปัญหา	การได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (CE) การตั้ง ข้อสังเกต ไตร่ตรอง (RO)

แนวทางการเสริมสร้างขีดความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร

เพื่อให้องค์กรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และทำให้ความรู้ใหม่นั้นไหลเวียนไปตาม องค์กรประกอบ 4 ประการได้โดยสะดวก องค์กรควรพิจารณาหาทางดำเนินการในสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. พยายามใช้การจัดการเชิงกลยุทธ์ในเชิงการเรียนรู้ โดยการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมใน การกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงความคิดของแต่ละบุคคลเข้ากันบนนโยบายหรือกลยุทธ์ของ องค์กร และการให้พนักงานระดับปฏิบัติการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปฏิบัติ และประเมินผล กลยุทธ์ด้วยนั้น ก็จะช่วยในการถ่ายโยงระหว่างนโยบายไปสู่กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร และเชื่อมโยงความคิดกับการปฏิบัติ

2. ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และระเบียบวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรการเรียนรู้จากความคิดของพนักงานและช่วยให้พนักงานเข้าใจและรู้สึกผูกพันกับนโยบาย กระบวนการ และมาตรการต่าง ๆ ที่ตนมีส่วนกำหนดขึ้น

3. จัดระบบการกำหนดควิสัยทัศน์ร่วม เป้าหมาย และการติดตามประเมินผลงาน และการพิจารณาความดีความชอบให้ชัดเจน สอดคล้องกับกลยุทธ์และนโยบาย เพื่อเป็นเป้าหมายและการจูงใจให้เกิดกระบวนการเรียนรู้

4. การจัดโครงสร้างขององค์กรควรเอื้ออำนวยให้คนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เช่น ให้คนมีอิสระในการเลือกทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้ขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งงานแคบเกินไปจนไม่เห็นถึงความเกี่ยวข้องของกระบวนการงานในภาพรวม และให้สามารถได้รับ ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน เป็นต้น และโครงสร้างขององค์กรก็ควรมีลักษณะแบนราบและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในส่วนงานต่าง ๆ สามารถสื่อสารถ่ายทอดความคิด ความรู้ถึงกันและกัน และเพื่อให้สามารถปรับแก้กระบวนการปฏิบัติงานได้โดยสะดวก

5. จัดช่องทางการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและกันในองค์กรให้สะดวก รวดเร็ว ชัดเจนที่สุด เช่น การส่งเสริมให้มีการพบปะประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในระหว่างฝ่ายต่างๆ หรืออาจจัดระบบสารสนเทศให้สามารถส่งถ่ายข้อมูลความรู้แบบสื่อผสม (Multimedia) ถึงกันและกันได้โดยทาง Intranet เป็นต้น เพื่อให้การไหลเวียนและแพร่กระจายของนวัตกรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว และทั่วถึง

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

7. จัดระบบการให้รางวัลที่ยืดหยุ่น ซึ่งอาจมีการให้รางวัลประเภทต่าง ๆ ตามความต้องการของแต่ละคน แต่ละทีมงาน และมีการให้รางวัลตามเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น รางวัลชนะเลิศ รางวัลผู้มีพัฒนาการดีเด่น รางวัลสำหรับน้องใหม่ รางวัลสำหรับความล้มเหลวที่เป็นบทเรียนที่มีค่าที่สุดสำหรับพวกเรา หรืออาจรวมถึงรางวัลบู๊บี้ แก่ผู้ที่มีผลงานหรือพัฒนาการต่ำ

8. อาศัยผู้ปฏิบัติงานที่ติดต่อกับภายนอกองค์กรเป็นแหล่งสืบค้นความรู้ เพื่อที่จะนำเอาความคิด นโยบาย ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ และข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ เข้ามาเผยแพร่ และร่วมกันคิดพิจารณาดำเนินการต่อไป

9. ส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างส่วนงานและระหว่างองค์การ เช่น การผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปดูงาน เยี่ยมเยือน ปรึกษาหารือกันในเรื่องส่วนงานต่าง ๆ หรือไปยังองค์การอื่น ๆ เช่น ลูกค้า หรือผู้จัดส่งวัตถุดิบ เป็นต้น

10. ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้พัฒนาตนเองทั้งนอกและในสภาพการทำงาน ทั้งในเรื่องงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเรื่องอื่นๆ โดยเน้นให้พนักงาน และทีมงานเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

11. จัดระบบกิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันและกัน และเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

12. สร้างค่านิยมที่เน้นผลงาน ความสามารถ การเรียนรู้ พัฒนาการ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม แทนค่านิยมที่เน้นอำนาจ

3. แนวคิดความรู้เกี่ยวกับชุมชนวิชาชีพ (Professional Community)

ชุมชนวิชาชีพ นับเป็นคำศัพท์ใหม่ในวงการศึกษามาจากการศึกษาจึงพบเพียงคำที่บอกถึงคุณลักษณะสำคัญของชุมชนวิชาชีพ 2 คำ ได้แก่ (1) กัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ (Collegiality) และ (2) ชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ (Community of learner) ลักษณะทั้งสองจัดเป็นคุณลักษณะของโรงเรียนที่ดี ตามที่ สบป ประเสริฐพันธ์ (2543) ได้ศึกษาไว้ สำหรับรายละเอียดของคุณลักษณะทั้งสองมีดังนี้

กัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ (Collegiality) มีพฤติกรรมสำคัญ 4 ข้อด้วยกัน คือ

- (1) บุคลากรในโรงเรียนพูดคุยกันถึงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เป็นรูปธรรม
- (2) บุคลากรในโรงเรียนสังเกตการทำงานของกันและกัน ทั้งในเรื่องการสอนและการบริหารโรงเรียน แล้วนำสิ่งที่ได้จากการสังเกตมาพิจารณาทบทวนและพูดคุยกันเพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
- (3) บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรโดยการวางแผน ออกแบบ ทำวิจัย ศึกษา วัดผล และประเมินผลหลักสูตรที่ใช้ในโรงเรียน
- (4) บุคลากรในโรงเรียนแนะนำและพัฒนาซึ่งกันและกันในเรื่องเทคนิควิธีสอน การทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และภาระหน้าที่แต่ละคน เป็นต้น เป็นการแลกเปลี่ยน เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ (Community of Learners) มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นภาพของชุมชนในโรงเรียนที่มีบรรยากาศของนักวิชาการ ครู ผู้บริหาร เป็นนักวิชาการที่ทุ่มเทเวลาให้กับการค้นคว้าหาความรู้ต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่แก่นักเรียนอย่างถูกต้องตรงไปตรงมา ส่วนนักเรียนที่ได้รับอิทธิพลแม่แบบที่ดีก็จะพัฒนาเป็นนักวิชาการที่ดีไปด้วย
2. บุคลากรทุกคนทำหน้าที่ และมีบทบาทเป็นทั้งผู้สอนและผู้เรียนไปในเวลาเดียวกัน ทุกคนต่างเรียนรู้จากกันและกัน ช่วยพัฒนาซึ่งกันและกัน เน้นการทำงานร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน

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

แนวทางในการพัฒนาชุมชนวิชาชีพ

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย รูปแบบการทำงานแบบกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพที่ชัดเจน และแจ้งให้ครูทุกคนทราบ
2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่ในการนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติเป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียน
3. มอบอำนาจในการทำงานให้ครู (Empowering Teachers) หมายถึง การมอบภาระหน้าที่พร้อมงบประมาณให้บุคลากรได้ใช้จ่ายตามดุลยพินิจ 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 รวมทั้งการจัดการเรียนรู้ของ ผู้สอน จึงจะส่งผลให้เกิดผลการเรียนรู้ตามความคาดหวัง แต่การปรับเปลี่ยนดังกล่าวไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นขึ้นกับปัจจัยหลายด้าน ด้านที่สำคัญมากก็คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) หรือแนวคิด ซึ่งมีอิทธิพลสูงต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ขั้นตอนสำคัญของการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ก็คือ การทำให้ผู้ที่ต้องปรับเปลี่ยนตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนและยอมรับการเปลี่ยนแปลง แต่การปรับเปลี่ยนทั้งกระบวนทัศน์และพฤติกรรมของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งย่อมเกิดได้ยาก หากผู้เกี่ยวข้องและสิ่งแวดล้อมไม่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยน แม้ครูผู้สอนยินดีที่จะเปลี่ยนแปลง แต่หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนครูด้วยกันหรือผู้ปกครอง ครูก็ต้องเผชิญอุปสรรคปัญหานานาประการ ซึ่งอาจทำให้ครูดำเนินการไม่ได้จนเกิดความท้อถอย การพัฒนาที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล เพียงบางคน จึงไม่มีพลังพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาพใหญ่ หรือในวงกว้างได้ แนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน (Whole school approach) จึงเป็นแนวคิดที่สำคัญในการช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ (full Participation) ในการดำเนินการ

การพัฒนาทั้งโรงเรียน นางลัดชนม์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช กล่าวว่า เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการพัฒนาไปพร้อม 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) โดยการดำเนินการดังกล่าว จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) การบูรณาการเข้าสู่ระบบงาน (Built – in) เป็นการนำเรื่องที่ต้องการนำเข้าสู่ระบบโรงเรียนให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบงานและภาระงานที่ทำอยู่ตามปกติ ไม่ใช่เป็นการเพิ่มเติมหรือโครงการชั่วคราวเฉพาะกิจ

2) การจัดให้ครบวงจร (Complete cycle) โดยนำเรื่องที่ต้องการปฏิรูป เข้าไปอยู่ในขั้นตอนต่าง ๆ ของระบบและภาระงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล

3) การพัฒนาให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบโรงเรียน (Total development) โดยให้เรื่องที่ต้องการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของทุกองค์ประกอบของโรงเรียน ไม่ใช่เป็นโครงการเอกเทศ

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 การพัฒนาบุคลากร การนิเทศและการประเมินภายใน และโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพและสื่อสารสัมพันธ์

2) การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การจัดสภาพห้องเรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยี และการประเมินผล

3) กิจกรรมในโรงเรียน ได้แก่ กิจกรรมประจำวัน กิจกรรมประจำภาคการศึกษา กิจกรรมวันสำคัญ และกิจกรรมนอกหลักสูตร

4) กิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชน ได้แก่ กิจกรรมร่วมกับผู้ปกครอง หน่วยงานราชการ หรือองค์กรทางสังคม

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

1. โรงเรียนมีการจัดการประชุมสัมมนาและอบรม เพื่อสร้างความตระหนักถึงบทบาทและข้อควรปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวโน้มในการปฏิรูปการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้
2. โรงเรียนจัดให้มีการประชุมชี้แจงแนวโน้มในการดำเนินงานปฏิรูป โดยจัดเพิ่มเข้าไปในระเบียบวาระการประชุมรายเดือนเพื่อติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน และจัดตั้งทีมงานรับหน้าที่ในแต่ละเรื่องตามที่ตกลงกันในการประชุม ควบคู่ไปกับการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
3. ให้ความสำคัญกับการศึกษาด้วยตนเองของคณะครู อาจารย์ โดยจัดมุมวิชาการให้โดยเฉพาะและจัดหาสื่อ สิ่งพิมพ์ทั้งที่ได้รับจาก สกส.และจากหน่วยงานต้นสังกัดมาไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า รวมทั้งจัดบริการให้ครูได้ร่วมรับฟังข้อมูล ข่าวสารจากสื่อโทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต และเว็บไซต์ และส่งเสริมครูในการลาไปศึกษาต่อ ทั้งในประเทศและนอกประเทศโดยการจัดสรรเวลาให้
4. เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเองในโรงเรียน โดยเฉพาะครูที่เป็นครูต้นแบบหรือครูแห่งชาติ ในหัวข้อที่ครูสนใจ เช่น การปฏิรูปการศึกษา การแก้ปัญหานักเรียน การผลิตสื่อประกอบการเรียน การสอนเฉพาะวิชา การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีการนิเทศติดตามและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เชิงกัลยาณมิตรในกลุ่มครูด้วยกัน และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นองค์รวมเพื่อให้เห็นพัฒนาการของเด็กทุกด้าน ไม่นับเฉพาะความรู้ความจำ
5. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ มาให้ความรู้และคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำวิจัยในชั้นเรียน การผลิตสื่อที่เหมาะสม การทำหลักสูตร การทำแผน การสอน การสร้างแบบประเมินการเรียนรู้แม้กระทั่งการใช้ภาษากับผู้ปกครองทั้งในการเขียนรายงาน และการสนทนาเฉพาะตัวเกี่ยวกับนักเรียนและปัญหาที่ควรได้ร่วมกันแก้ไข
6. จัดให้มีการศึกษานอกสถานที่เพื่อเก็บเกี่ยวความรู้และศึกษาดูงานที่รอบรู้รอบตัว นอกห้องเรียน เยี่ยมชมและดูงานสถานศึกษาอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

ปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตนให้เกิดผลดีมากที่สุดและมีความหมายมากที่สุดสำหรับนักเรียน

7. เปิดโอกาสให้นักกลางทุกคนตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ ทั้งในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของผู้สอน มีการปรับปรุงหลังการประเมินเพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

9. สนับสนุนให้ครูได้รับข่าวสาร และความรู้จากสื่อต่าง ๆ นอกจากเอกสารและสิ่งพิมพ์ เป็นต้นว่าวิทยุทัศน์เกี่ยวกับเรื่องน่านรู้ในวงการศึกษา 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 ได้กำหนดวิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนรู้จนบรรลุสาระและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยมีหลักการสำคัญคือให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวคือ ครูจะต้องจัดเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริงให้ผู้เรียน สามารถประยุกต์สิ่งที่เรียนได้ จัดกิจกรรมแบบบูรณาการสาระ ประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงให้หลากหลายวิธีตามธรรมชาติของพฤติกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543) กล่าวว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนมากที่สุด โดยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด มีฐานมาจากทฤษฎีและผลการวิจัยที่ค้นพบว่า เป็นวิธีการที่ทำให้

ผู้เรียนมีคุณภาพอย่างแท้จริง เนื่องจากผู้เรียนเป็นผู้มีส่วนร่วม เรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นผู้ปฏิบัติหรือเป็นผู้กระทำมากกว่าผู้ถูกกระทำ

ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีดังนี้

1. การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายต่อเนื่อง
2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องให้ผู้เรียนได้มีโอกาสคิด ทำ ลงมือปฏิบัติ สร้างสรรค์งานด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างมีความสุข
3. การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ
4. การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องให้ผู้เรียนเรียนรู้จากกลุ่มเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน
5. การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องมีการเชื่อมโยงกับสภาพชีวิตจริงของผู้เรียนทั้งในระดับครอบครัว ชุมชนและสังคม เพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้ได้จริง
6. การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดกิจกรรม การส่งเสริมการเรียนรู้และเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดจนการวัดและประเมินผล
7. การจัดกระบวนการเรียนรู้ ต้องเน้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้จากกิจกรรมที่หลากหลาย สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้และมองเห็นแนวทางการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้
8. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้จะต้องเกิดขึ้นควบคู่กับการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นการวัดและประเมินพัฒนาการ ความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียนอย่างแท้จริง

จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. เพื่อส่งเสริมพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียน ให้ก้าวไปสู่ศักยภาพสูงสุด และเป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์
2. เพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีกระบวนการ เข้าใจสิ่งที่เรียนรู้อย่างลึกซึ้งเกิดการเรียนรู้อย่างคงทนและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้
3. เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนอันเป็นพื้นฐานของการปลูกฝังนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และสามารถนำไปใช้ในการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้

4. เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ ความคิด มีทักษะ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์

ตัวอย่างการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีนักการศึกษาได้นำเสนอไว้หลากหลายทั้งที่เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้สื่อเป็นหลัก ตัวอย่างการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรม

- 1) การเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Learning)
- 2) การเรียนการสอนโดยประสาน 5 แนวคิดหลัก (Cippa Model)
- 3) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Co – operative Learning)
- 4) การสร้างองค์ความรู้ (Constructivism)
- 5) การเรียนรู้โดยใช้โครงงาน (Project)
- 6) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาปัญหา
- 7) การสอนแบบวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

2. การจัดการเรียนรู้ที่ใช้สื่อเป็นหลัก ได้แก่ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน แบบศูนย์การเรียนรู้ CAI CD.ROM เป็นต้น

ตัวบ่งชี้การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (พ.คร.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541 : 3 - 10) ได้จัดทำตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง / สำคัญ ขึ้นประกอบด้วยตัวบ่งชี้การสอนของครู 10 ข้อ และตัวบ่งชี้การเรียนของนักเรียน 9 ข้อ ดังนี้

ตัวบ่งชี้การเรียนของนักเรียน

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

แสดงออกอย่างชัดเจนและมีเหตุผล

5. นักเรียนได้รับการเสริมแรงให้ ค้นหาคำตอบแก้ปัญหา ทั้งด้วยตนเองและร่วมด้วยช่วยกัน

6. นักเรียนได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง

7. นักเรียนเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข

8. นักเรียนฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน

9. นักเรียนฝึกประเมิน ปรับปรุงตนเอง และยอมรับผู้อื่น ตลอดจนสนใจใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้การสอนของครู

1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ

2. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้า จูงใจและเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการ

เรียนรู้

3. ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่าง

ทั่วถึง

4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์

5. ครูส่งเสริมให้นักเรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง

6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและ

ปรับปรุงส่วนด้อยของนักเรียน

7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิดการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้

8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง

9. ครูฝึกฝนกิริยามารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย

10. ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า แนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ครูจะใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานสอน เพื่อยกระดับเป็นครูชั้นวิชาชีพนั้นจะต้องยึดหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และคุณลักษณะที่กำหนดไว้ต่อไป

6. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลตามสภาพจริง

ความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540:4) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริงว่าเป็นการประเมินการกระทำการแสดงออกในหลายด้านของ

นักเรียนตามสภาพความเป็นจริงทั้งในและนอกห้องเรียนหรือสถานที่อื่นๆ นอกโรงเรียน โดยครูไม่ได้จัดสถานการณ์ มีลักษณะเป็นการประเมินแบบไม่เป็นทางการ

กรมวิชาการ (2542: 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง กระบวนการสังเกต การบันทึกและรวบรวมข้อมูลจากงานและวิธีการที่นักเรียนทำ เพื่อเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจในการศึกษาถึงผลกระทบต่อเด็กเหล่านั้น การประเมินผลจากสภาพจริงจะไม่เน้นการประเมินเฉพาะทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงานของนักเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริงในการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้ค้นพบและผู้ผลิตความรู้ นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง รวมทั้งเน้นพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อสนองจุดประสงค์ของหลักสูตรและความต้องการของสังคม

นอกจากนี้สงบ ลักษณะ (2547: 1) ได้ให้ความหมายการประเมินผลจากสภาพจริงไว้ โดยกล่าวว่า 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 ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ด้อยความสามารถได้คะแนนสูง ดัดความผิดพลาดที่ผู้มีความสามารถสูงกลับได้คะแนนน้อย

3. เลือกสรร คัดค้านเครื่องมือและเทคนิคการวัดผลที่เป็นการวัดพฤติกรรมที่แท้จริงที่แสดงออกซึ่งความสามารถของผู้เรียน (Ability to do) ซึ่งอาจได้จากการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน สังเกตจากการปฏิบัติภาระงาน (Tasks) ที่จัดให้ปฏิบัติในสถานการณ์ที่ผู้สอนจะกำหนด สังเกตจากร่องรอยหลักฐานผลการปฏิบัติภาระงานของผู้เรียน เป็นต้น

จากความหมายของการประเมินของการประเมินผลจากสภาพจริงที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง กระบวนการสังเกต การบันทึก และการรวบรวมผลงาน และวิธีการที่นักเรียนจัดทำขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ ในการศึกษาผลกระทบต่อเด็ก การประเมินผลจากสภาพจริงจะเน้นความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติจริงเป็นสำคัญ

ความสำคัญของการประเมินจากสภาพจริง

การประเมินผลจากสภาพจริง มีความสำคัญและสัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอนอย่างมาก เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ผู้สอนได้ทราบถึงสภาพการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการในตัวผู้เรียน จากการศึกษาพบว่า การประเมินผลตามสภาพจริงมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นสิ่งที่เอื้อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง เพราะการประเมินผลตามสภาพจริง จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออก ซึ่งความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน
2. เป็นการประเมินผลที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากครูจะเป็นผู้ชี้แนะ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการกระทำมากขึ้น
3. เป็นการประเมินผลที่เอื้อให้ผู้เรียนได้สร้างงานเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้และการบูรณาการสิ่งที่ได้เรียนรู้จากวิชาต่างๆ เข้าด้วยกัน ความสามารถดังกล่าวนี้จะช่วยให้ผู้เรียนดำรงชีวิตในสังคมที่ซับซ้อนเช่นปัจจุบันได้ดีมากขึ้น
4. เป็นการประเมินผลที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปพร้อมกับการสอนของผู้สอน เป็นการค้นหาจุดด้อยของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ และเป็นสิ่งสะท้อนให้เป็นประสิทธิภาพการสอนของผู้สอนด้วย
5. เป็นการประเมินผลที่ช่วยลดภาระงานสอนซ่อมเสริมของผู้สอนเพราะผู้สอนจะมีรายงาน หลักฐานการปฏิบัติงานของผู้เรียนขณะเรียนและได้มีการพัฒนาแก้ไขข้อบกพร่องมาอย่างต่อเนื่อง (กรมวิชาการ 2542 : 12 – 13)

ลักษณะสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริง

การประเมินผลตามสภาพจริง มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นสิ่งที่ผู้สอนสามารถทำได้มาตลอดเวลาที่สอนโดยใช้วิธีการ เครื่องมือที่หลากหลาย และการประเมินจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลของนักเรียนในแง่มุมต่าง ๆ มากที่สุด
2. เป็นการประเมินความรู้ ทักษะและเจตคติในเชิงบูรณาการโดยเฉพะเน้นทักษะการคิดที่ซับซ้อน การพิจารณาใคร่ครวญและการแก้ปัญหาผู้สอนอาจกำหนดให้ผู้เรียนได้สร้างสรรค์ชิ้นงาน การแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับสภาพจริงในชีวิตประจำวัน
3. เป็นการประเมินผลที่ให้ผู้เรียน บุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน ตั้งแต่การวางแผน ประเมินวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์ในการประเมิน ทำให้ผู้เรียนรู้จักวางแผนการเรียนรู้ การพัฒนาข้อบกพร่องในการเรียนรู้และช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง เพื่อน ได้รู้จักและมีข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียนมากขึ้น

4. เป็นการประเมินผลที่ต้องใช้เกณฑ์ที่เป็นการประเมินแก่นของการปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นข้อชี้แนะสำหรับการเรียนการสอน สะท้อนให้เห็นเป้าหมายในการเรียนอย่างชัดเจน

5. เป็นการประเมินผลที่เน้นให้ผู้เรียนได้เสนอผลงานต่อสาธารณชนในรูปแบบต่าง ๆ ในการนำเสนองานนี้ผู้เรียนจะต้องมีต้องผ่านกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบตามลำดับ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลตามสภาพจริง

เนื่องจากการประเมินผลตามสภาพจริง จำเป็นต้องใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 7 - 11) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. การสังเกต เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้ความคิด การปฏิบัติงาน อารมณ์ความรู้สึก และลักษณะนิสัยของนักศึกษาทำได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ทั้งในและนอกห้องเรียน การสังเกตทำได้ทั้งแบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง แบบมีโครงสร้าง หมายถึง การสังเกตที่ผู้สอนกำหนดพฤติกรรมที่ต้องสังเกต ช่วงเวลาสังเกต และวิธีการสังเกต ส่วนแบบไม่มีโครงสร้างเป็นการสังเกตที่ไม่มีการกำหนดรายการสังเกตไว้ล่วงหน้าวิธีการสังเกตที่ดีควรใช้ทั้งสองวิธี เพื่อให้ได้ข้อมูลในรายละเอียด ต้องสังเกตหลาย ๆ ครั้ง ในหลาย ๆ สถานการณ์ แล้วนำข้อมูลมาสรุปอีกครั้ง เป็นระยะ ๆ เครื่องมืออื่นที่ใช้ในการสังเกตได้ เช่น แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบบันทึกกระบวนสะสม เป็นต้น

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

3. การตรวจงานเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลจากการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมระดับสูงที่ปรากฏในชิ้นงานของนักเรียน เช่น การตรวจแบบฝึกหัด ผลงานภาคปฏิบัติ / โครงการ โครงงาน เป็นต้นในการประเมินผลตามสภาพจริงนี้ ผู้สอนอาจเลือกประเมินเฉพาะชิ้นงานที่นักเรียนทำได้ดี และบอกความหมาย ความสามารถของนักเรียนตามลักษณะที่จะประเมินได้ ซึ่งจะเป็นการเสริมแรงให้ผู้เรียนพยายามผลิตงานที่ดีๆ มากขึ้น นอกจากนี้การประเมินชิ้นงานของผู้เรียนแต่ละคนอาจไม่ได้เป็นชิ้นเดียวกันได้ หรืออาจประเมินชิ้นงานที่ผู้เรียนทำนอกเหนือจากที่ครูกำหนดให้ได้การตรวจงานจากหลักฐานที่กว้าง จะช่วยให้ผู้สอนรู้จัก

ผู้เรียนมากขึ้นและประเมินความสามารถของผู้เรียนตามสภาพที่แท้จริงได้มากขึ้นสำหรับผลการตรวจงานนั้น ควรบอกความหมายของผลคะแนนที่ให้เป็นตัวเลขหรือระดับคุณภาพด้วย

4. การรายงานตนเองเป็นการให้ผู้เรียนเขียนบรรยายหรือตอบคำถามสั้น ๆ หรือตอบแบบสอบถามที่ผู้สอนสร้างขึ้น เพื่อสะท้อนถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งความรู้ ความเข้าใจ วิธีคิด วิธีการงาน ความพอใจในผลงาน ความต้องการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

5. การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นการรวบรวมข้อมูลความคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ผลงานผู้เรียน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเพื่อนครู โดยการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จากเพื่อนนักเรียน ในช่วงโมงสนทนา วิทยากรวิจารณ์ผลงาน จากผู้ปกครอง โดยใช้จดหมายหรือสารสัมพันธ์ที่ผู้สอนหรือโรงเรียนมีถึงผู้ปกครองหรือการประชุมผู้ปกครองที่โรงเรียนจัดขึ้น

6. การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริง การใช้ข้อสอบแบบนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงความรู้ ความสามารถที่มีความหมายต่อผู้เรียน อาจมีวิธีการคำตอบที่ถูกต้องได้หลายแนว ผู้เรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดหลาย ๆ ด้านมาผสมผสานและแสดงถึงวิธีคิดได้เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน การให้คะแนนจะต้องมีเกณฑ์การให้คะแนนตามความสมบูรณ์ของคำตอบอย่างชัดเจน

7. การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นการรวบรวมข้อมูลจากมีจุดประสงค์ที่จะให้เห็นพัฒนาการ ความพยายาม ผลสัมฤทธิ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง โดยผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในการเลือกเนื้อหาเกณฑ์การเลือก เกณฑ์การตัดสินความสามารถ คุณสมบัติ หลักฐานการสะท้อนตนเอง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลตามสภาพจริงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเรียนการสอนโดยตรง โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้สอนสามารถประเมินระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในตัวผู้เรียนได้เป็นอย่างดี และช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สามารถพัฒนาจุดด้อยของตนเองให้ดีขึ้นเป็นลำดับได้

7. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่สืบเนื่องมาจากข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ระบุให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยจะต้องใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ แต่จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าคำศัพท์ในเชิงทฤษฎีจะใช้คำว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Preach) ใน

ที่นี้จะนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้ (1) ความหมาย (2) ความสำคัญ (3) ลักษณะสำคัญ (4) ขั้นตอนการวิจัย (5) การบูรณาการเรียนการสอนกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าความรู้ ความจริงเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ หรือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ดำเนินการควบคู่กับการเรียนการสอนตามปกติในชั้นเรียน โดยผู้สอนเป็นผู้วางแผนดำเนินการวิจัยใช้ผลการวิจัย และสะท้อนข้อมูล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง (ฟอสเฮย์ Foshey, 1997, สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม 2537 และ สุวิมล ว่องวานิช 2544)

ความสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จากการศึกษาพบว่า การวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อ (1) ผู้สอน (2) ผู้เรียน และ (3) วิชาชีพครู ดังนี้

ความสำคัญต่อผู้สอน

1. ทำให้ผู้สอนได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการจัดการเรียนรู้ของตนเองที่เป็น รูปธรรม ทั้งในประเด็นของความสำเร็จ และประเด็นที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างมีเหตุผล และ สอดคล้องกับความเป็นจริง
2. ผู้สอนจะมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มองเห็นภาพของการปฏิบัติงานสามารถ ควบคุม กำกับและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองและตัดสินใจประเด็นต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทำให้ผู้สอนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) จากการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ใช้และความตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลง โรงเรียนให้ดีขึ้น
4. ช่วยให้ผู้สอนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน คุณลักษณะ ส่วนตัว วิถีคิด และมุมมองต่องานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญต่อผู้เรียน

1. ทำให้ผู้เรียนได้รับการเอาใจใส่ ดูแล อย่างทั่วถึงและได้รับการช่วยเหลืออย่างตรง จูตรงตามสภาพและทันต่อเวลา
2. ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ ทักษะและเจตคติตามศักยภาพและบรรลุดตาม เป้าหมายของหลักสูตร
3. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูสอนกับผู้เรียนเป็นไปในทางบวก ใกล้ชิดกันมาก ขึ้น นักเรียนจะมีความสุขในการเรียนมากขึ้น

ความสำคัญต่อวิชาชีพครู

1. เป็นกิจกรรมที่ทำให้การปฏิบัติงานของผู้สอนครบวงจร เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพของผู้สอนไปสู่ความเป็นครูชั้นวิชาชีพ (Professional) หรือครูชั้นปรมาจารย์ (Master teacher) เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการแสวงหาความรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
2. การทำงานร่วมกันของผู้สอนแห่งการเรียนรู้และชุมชนวิชาชีพ
3. ในแวดวงการศึกษาจะมีข้อความรู้และหรือนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนในการพัฒนากลายเป็นชุมชนการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างมาก (สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม 2538, สุวิมล ว่องวาณิช 2544 : 14 - 15)

ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจากการศึกษาสรุปลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้ ดังนี้

1. จุดเริ่มต้นของการวิจัย เริ่มต้นจากปัญหาหรือข้อขัดใจในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนพบในชั้นเรียน อาจเป็นปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือมีปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนเรื่องที่ท้าววิจัย อาจเป็นปัญหาเล็ก ๆ แต่มีความหมายต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน
2. จุดมุ่งหมายของการวิจัย มีจุดเน้น 2 แนว ได้แก่ (1) การวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจปัญหาหรือสภาพการณ์การเรียนรู้ในชั้นเรียนให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้เรียน สภาพการณ์ เหตุการณ์และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในชั้นเรียน (2) การวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาหรือปรับเปลี่ยนพัฒนาผู้เรียนเป็นการคิดหาวิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพหรือพัฒนาการสอนของผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ
3. ขอบเขตการศึกษา มุ่งศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียนผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนบริบทของชั้นเรียน อาจศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม ห้องเรียน หรือหลายห้องเรียนที่ผู้สอนรับผิดชอบขึ้นอยู่กับปัญหาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
4. ระเบียบวิธีวิจัย มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนได้ อาจเป็นการวิจัยถึงทดลอง ใช้สถิติง่าย ๆ หรือวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย การเก็บรวบรวมข้อมูลอาจใช้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เครื่องมือที่ใช้จะมีความหลากหลายตามประเด็นที่ต้องการศึกษา ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยอาจขาดความเที่ยงตรง เมื่อเปรียบเทียบกับหลักการที่เข้มงวดของการวิจัยทั่วไป แต่จะเป็นข้อสรุปที่มีประโยชน์โดยตรงต่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนของผู้สอนและช่วยให้ผู้สอนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
5. การดำเนินการวิจัยจะดำเนินการไปพร้อม ๆ กับการเรียนการสอนตามปกติ โดยผู้สอนอาจพบปัญหาที่สนใจและมีผลต่อการเรียนการสอนอย่างเห็นได้ชัดในระหว่างการสอนและ

การประเมินผลการเรียนรู้ ผู้สอนจึงนำปัญหาที่พบและต้องการปรับแก้ไขมาวางแผนการวิจัย ดำเนินการวิจัยตามแผนสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนระหว่างการทำงาน และสะท้อนความคิด ความรู้สึกและข้อค้นพบตามวงจร PAOR วงจรนี้สามารถทำซ้ำๆ ได้จนกว่าจะได้ผลการพัฒนาตาม เป้าหมายหรือพึงประสงค์

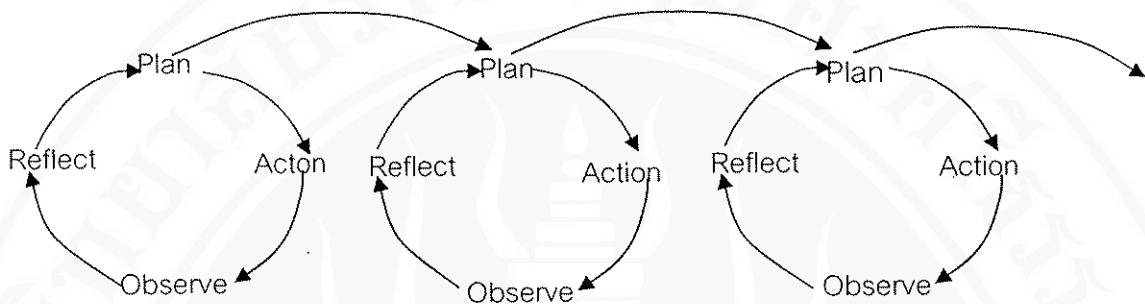
6. ผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทเป็นผู้ดำเนินการวิจัยด้วยตนเอง เป็นผู้นำผลการวิจัยไปใช้ และเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นๆ อาจมีเพื่อนครูที่มีส่วนรับผิดชอบมาร่วมดำเนินงานและ ผู้เชี่ยวชาญร่วมให้คำปรึกษา นิเทศ แนะนำ และช่วยเหลือในการวิจัย

7. การนำผลการวิจัยไปใช้เป็น การนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเฉพาะราย เฉพาะกลุ่ม หรือชั้นเรียนที่มีปัญหาการเรียนรู้และอยู่ในความรับผิดชอบของผู้วิจัย เมื่อทำการวิจัยเสร็จแล้วอาจนำเสนอผลการวิจัยเผยแพร่สู่เพื่อนครู วิชาชีพครู และวงวิชาการ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่จะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้หรือการเรียนการสอน เป็นการขยายพรมแดนของความรู้ (body of knowledge) และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น (พิชิต ฤทธิจรูญ 2544, ชาตรี เกิดธรรม 2544 และคอเรียห์ 1994)

ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จากการศึกษาพบว่า มีนักการศึกษาทางด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้อย่างหลากหลายและสามารถจัดกลุ่มไว้อย่างน้อย 2 กลุ่มด้วยกัน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นการจัดขั้นตอนการวิจัยตามลำดับขั้นตอนการแก้ปัญหา 3-5 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน (2) การหาทางแก้ไขปัญหา (3) การออกแบบและสร้างนวัตกรรม / วิธีการแก้ปัญหา (4) การนำนวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติไปใช้เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนา (5) การสรุปและรายงานผล ขั้นตอนทั้ง 5 ขั้นตอนนี้ในบางท่านจะรวบเหลือเพียง 3 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นตอนการวิเคราะห์และหาทางแก้ไข (2) การวางแผน แก้ปัญหา และ (3) การนำผลการแก้ปัญหาไปใช้ (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2544)

กลุ่มที่ 2 เป็นการจัดขั้นตอนการวิจัยตามลำดับการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประโยชน์โดยเน้นกระบวนการทำงานที่เป็นวงจรการวิจัยแบบขดลวดตามแนวคิดของเคมมิส (Kemmis, 1988) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผน (Planning) เป็นการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาหลังจากการวิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข (2) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด (Action) (3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (Observe) และ (4) การสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็นอันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป (Reflection) วงจรนี้จะเรียกย่อๆ ว่า วงจร PAOR ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 วงจร PAOR

(สุวิมล ว่องวาณิช 2544 : 13)

สำหรับคำอธิบายเพิ่มเติมโดยสรุปของกิจกรรมแต่ละขั้นตอนตามแนวทางทั้ง 2 กลุ่มเป็นดังนี้

1. ขั้นการวางแผน (Plan) ประกอบด้วยการดำเนินการต่อไปนี้

1.1 การเลือกและกำหนดปัญหา เพื่อนำไปสู่การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ขั้นตอนนี้ประกอบด้วยรายละเอียดที่ครูควรดำเนินการได้แก่ วิเคราะห์สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับปัญหาการเรียนรู้อย่างไร และสภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้ว่าเป็นอย่างไร ปัญหาใดเป็นปัญหาเร่งด่วนหรือมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุดที่จำเป็นต้องแก้ไขหรือพัฒนาให้ผู้เรียนมีมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ สำหรับแหล่งปัญหาวิจัยได้จากการประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนได้สังเกตและบันทึกไว้หรือได้จากการตรวจร่องรอยการปฏิบัติงานของผู้เรียนและหลักฐานอื่น ๆ ที่ได้จากการวัดผลตามสภาพจริง รวมทั้งข้อมูลการประเมินการเรียนรู้หลังสิ้นสุดการเรียนการสอน หลังจากนั้นจึงพิจารณาคัดเลือกปัญหาที่จำเป็นเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขพร้อมทั้งวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เพื่อนำไปสู่การค้นหาวัดกรรมในการแก้ปัญหาในขั้นตอนต่อไป

1.2 เลือกนวัตกรรมหรือวิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นหลังจากที่ครูวิเคราะห์ปัญหา คัดเลือกปัญหาที่จำเป็นเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขรวมทั้งวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุเพื่อนำไปสู่การค้นหาวัดกรรมมาใช้แก้ปัญหาให้สอดคล้องกับสาเหตุที่วิเคราะห์ไว้ เช่น สาเหตุเนื่องวิธีการจัดการเรียนรู้ไม่เหมาะสมหรือไม่สามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการที่วางไว้ ครูต้องหาวิธีการใหม่ หรือพบว่าขาดสื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพครูก็ผลิตหรือจัดหาสื่อมาใช้แก้ปัญหา เป็นต้น

1.3 วางแผนการแก้ปัญหา เป็นขั้นตอนของการทำงานหลังจากการวิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขและการกำหนดวิธีการหรือนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการ

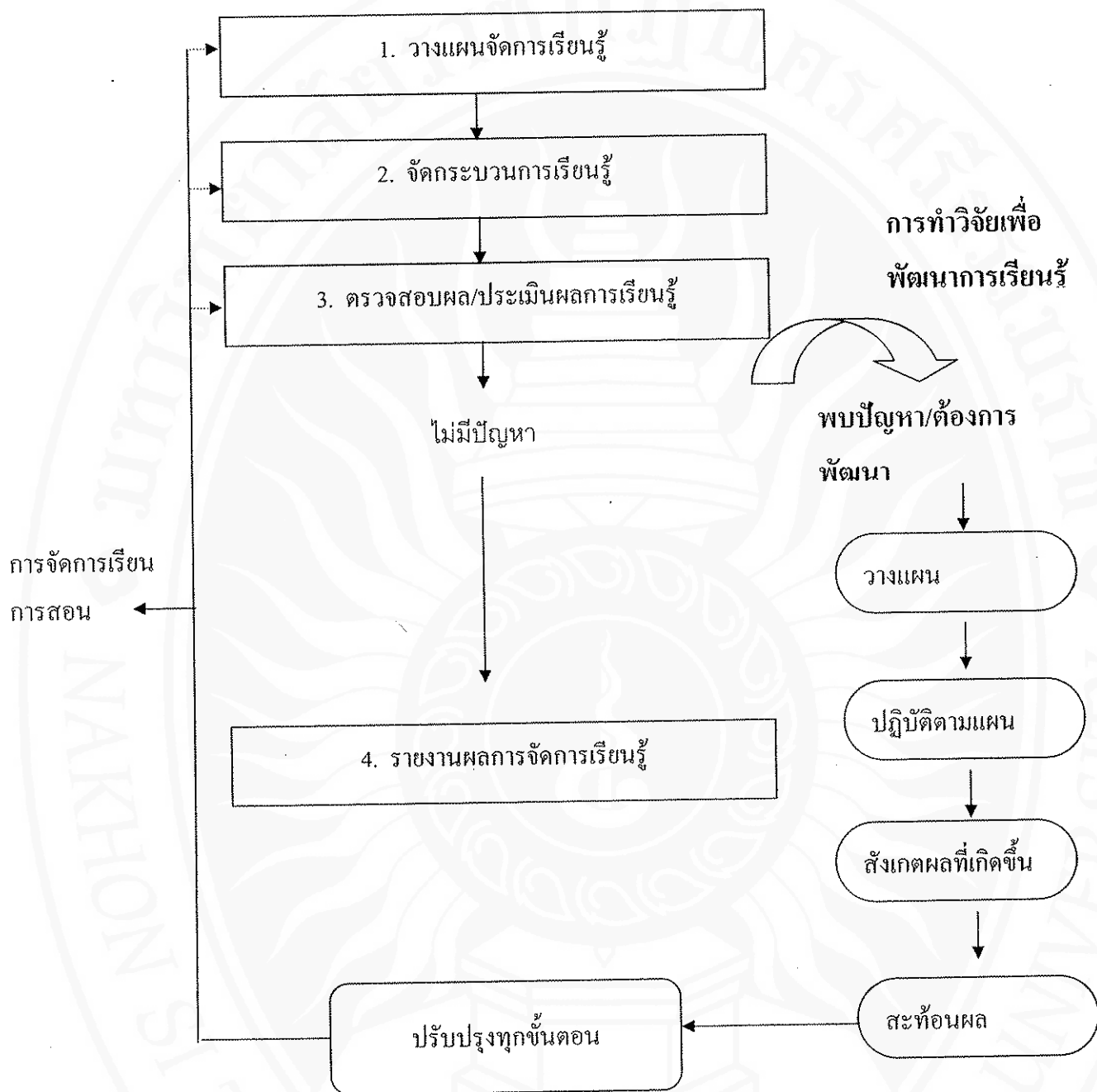
แก้ปัญหาแล้ว ซึ่งเป็นขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนานวัตกรรม การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้แก้ปัญหา และการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการแก้ปัญหา ตลอดจนการกำหนดขั้นตอนของการดำเนินการแก้ปัญหาว່ว่าจะทำอะไร ก่อนหลังอย่างไร เป็นต้น

2. ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Action) เป็นขั้นตอนของการที่ครูดำเนินการนำนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาไปใช้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่วางไว้

3. ขั้นการสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผน (Observe) เป็นขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลผลของการนำนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาไปใช้ วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลที่ได้จากการใช้วิธีการหรือนวัตกรรมในการแก้ปัญหานั้น ๆ

4. ขั้นการสะท้อนผลหรือการสะท้อนความคิด (Reflect) เป็นขั้นตอนที่ครูนำผลที่ได้จากการใช้นวัตกรรมมาสะท้อนผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งสรุปทบทวนกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น เพื่อนครู ผู้ปกครองนักเรียน และผู้บริหาร ผลสรุปที่ได้จากขั้นตอนนี้จะนำไปสู่การปรับปรุงและแก้ไขการปฏิบัติงานของครู ซึ่งครูสามารถนำผลที่ได้ไปวางแผนการปฏิบัติงานของตนต่อไป

จากแนวคิดที่ได้นำเสนอข้างต้น จะเห็นได้ว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียนไปพร้อม ๆ กับการเรียนการสอน ซึ่งจะเป็นไปตามข้อกำหนดในมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่เน้นให้ผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้มุ่งสู่คุณภาพของผู้เรียน โดยการบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้กับการวิจัยให้เป็นกระบวนการเดียวกันตามปกติในชั้นเรียน ซึ่งผู้สอนสามารถดำเนินการได้ตามภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 การบูรณาการการเรียนการสอนกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

จากภาพประกอบ 5 จะเห็นว่าในวงจรหลักของการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นตอนการวางแผนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย การวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาว่ามีเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนอย่างไรบ้าง โดยพิจารณาจากมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับจนถึงระดับที่เล็กที่สุดคือระดับชั้นเรียนเพื่อนำไปสู่การวางแผนจัดทำแผนการเรียนรู้หลังจากนั้นจึงดำเนินการจัดทำแผนการเรียนรู้ 2) จัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้

3) ตรวจสอบผลการเรียนรู้คือการประเมินผลการเรียนรู้ และ 4) รายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมีการประเมินผลระหว่างเรียนคือประเมินในชั้นการจัดการ เรียนรู้ (ขั้นที่ 2) หากพบปัญหาสามารถปรับปรุงแก้ไขในช่วงของการจัดการเรียนรู้ในขั้นนั้น ๆ ได้ และมีการประเมินหลังสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ (ขั้นที่3) ซึ่งหากประเมินแล้วพบว่าไม่มีปัญหา คือผู้เรียนมีผลการเรียนรู้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ก็รายงานผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้อง ทราบเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป แต่หากผลการประเมินพบว่ามีปัญหา หรือมีบางสิ่งบางอย่างที่ จำเป็นต้องพัฒนาให้กับผู้เรียนผู้สอนต้องทำการวิจัย ซึ่งการทำวิจัยดังกล่าวเป็นวิจัยปฏิบัติการในชั้น เรียนที่ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นการวางแผนประกอบด้วยการวิเคราะห์ ปัญหาและสาเหตุของปัญหา รวมทั้งการค้นหาวิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาและวางแผน แก้ปัญหา/พัฒนา ขั้นที่ 2) ดำเนินการแก้ปัญหา/พัฒนาผู้เรียนตามแผนที่วางไว้ ขั้นที่ 3) การ สังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการแก้ปัญหาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลการแก้ปัญหา รวมทั้งการรายงานผลการแก้ปัญหา และขั้นที่ 4) การสะท้อนผลที่เกิดขึ้นและกระบวนการจาก การดำเนินงานในทุกขั้นตอน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในทุก ขั้นตอน ดังนั้นเมื่อได้ผลการแก้ปัญหาแล้วผู้สอนจะนำไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการกระบวนการ เรียนการสอน อาจทุกขั้นตอนหรือขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งแล้วกลับไปประเมินผลการเรียนรู้ซ้ำอีก ครั้งหนึ่งหากพบว่าไม่มีปัญหาก็รายงานผลเป็นขั้นตอนต่อไป แต่ถ้าพบปัญหาก็ดำเนินการแก้ไข จนกว่าจะสำเร็จตามกระบวนการดังกล่าวซึ่งเป็นกระบวนการที่ไม่สิ้นสุด ดังนั้น กระบวนการ จัดการเรียนรู้กับกระบวนการวิจัยเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ครูดำเนินการโดยบูรณาการ กระบวนการจัดการเรียนรู้กับการวิจัยให้เป็นกระบวนการเดียวกันตามปกติในชั้นเรียนซึ่งถือเป็น กระบวนทัศน์ใหม่ของการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน

8. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยที่นำมาใช้

ในโครงการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิจัยอย่างน้อย 2 แบบ ได้แก่ การวิจัยและพัฒนา (Research and development) และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation action research) ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเกิดความชัดเจนในการ ดำเนินงาน จึงขอนำเสนอรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

การวิจัยและพัฒนา (Research and development) เป็นกระบวนการเพื่อศึกษาค้นคว้า พัฒนางาน อย่างเป็นระบบซ้ำ ๆ จนกระทั่งการพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

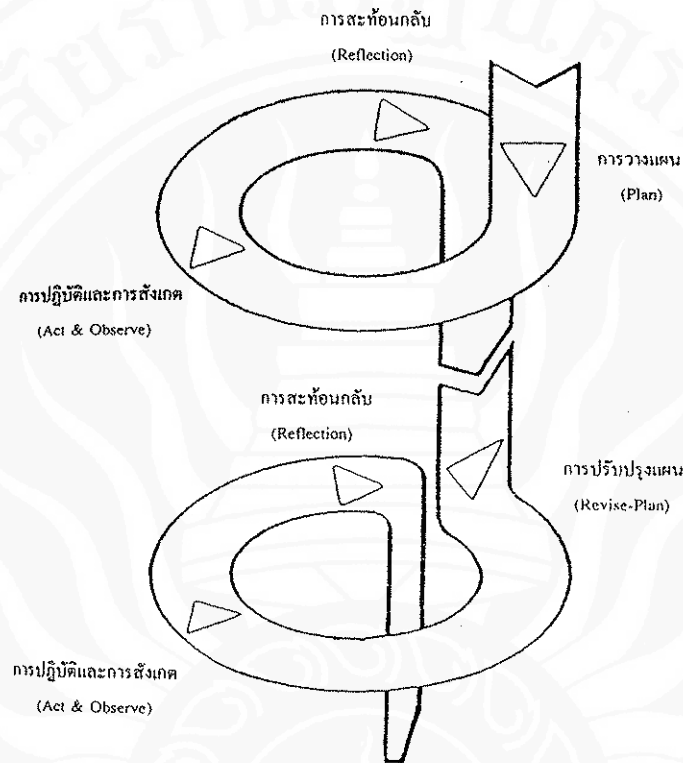
ขั้นตอนหลักในการดำเนินการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญแบ่ง ตามกระบวนการหลักเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิจัย (R) และขั้นตอนการพัฒนา (D) ซึ่ง

อาจเริ่มต้นจาก R เพื่อแสวงหาความรู้และแนวทางการพัฒนานวัตกรรม / ผลิตภัณฑ์ และต่อยอดด้วย D_1 คือ การพัฒนานวัตกรรม / ผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้น หาข้อบกพร่องและวิธีการปรับปรุงแก้ไข และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง D_1 ให้เป็นนวัตกรรม D_2 ที่ดีขึ้น ทั้งนี้ นักวิจัยอาจดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าว ซ้ำหลาย ๆ รอบจนกว่าจะได้นวัตกรรม / ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด 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 / ผลิตภัณฑ์ที่คิดขึ้น

การวิจัยและพัฒนาส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) กล่าวคือ เป็นการวิจัยที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้วิจัยเองเพื่อหาคำตอบมาแก้ปัญหาของตน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้ทำวิจัยและผู้ใช้ผลการวิจัยเป็นคนบุคลากรเดียวกัน ดังนั้นจึงเป็นงานวิจัยที่เหมาะสมกับครูผู้สอนในห้องเรียนที่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง เพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน การวิจัยในลักษณะนี้จึงเป็นกระบวนการที่สามารถเสริมพลังอำนาจครู เป็นการพัฒนาศึกษาในระยะยาว สามารถพัฒนามูลฐานครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูและผู้อื่นร่วมกัน และเป็นกระบวนการที่สามารถสร้างความร่วมมือของครูในโรงเรียนกับนักวิจัยหรือนักวิชาการในมหาวิทยาลัยได้

การวิจัยปฏิบัติการ (Action research) เป็นการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหา หรือปรับปรุงงานที่ดำเนินการอยู่โดยเฉพาะเป็นกระบวนการที่มีลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ประการด้วยกัน ได้แก่ (1) ประเด็นปัญหาวิจัยเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหรือพบได้ในการปฏิบัติงานจริง (2) ผลการวิจัยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการทำงาน (3) กระบวนการวิจัยมีขั้นตอนการทำงานต่อเนื่องเป็นวงจรโดยนำผลที่ได้จากการวิจัยหรือข้อค้นพบต่าง ๆ ไปใช้ในการปรับแผนการทำงาน มีการตรวจสอบประเมินผลสิ่งที่ค้นพบโดยปรับปรุงใหม่ให้ดียิ่งขึ้น มีการวางแผนนำไปปฏิบัติใหม่ จากนั้นทำการตรวจสอบซ้ำ เป็นการทำงานในวงจรของการวิจัยรอบต่อไป และ (4) กระบวนการวิจัยต้องใช้องค์ความรู้แบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานโดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย (December, 1999)

ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมี 4 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผน (2) การปฏิบัติตามแผน (3) การสังเกตผลที่เกิดจากการปฏิบัติ และ (4) การสะท้อนผลเชิงวิพากษ์จากตนเองและเพื่อนร่วมงานในผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 - 3 จากนั้นจะเป็นการนำผลที่ได้มาปรับแผนการทำงานในวงจรรอบที่ 2 ต่อไปจนกว่าจะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนางานไปสู่เป้าหมายได้ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้ เคมมิส (Kemmis, 1990) ได้นำเสนอในลักษณะบันไดเวียน ดังนี้



ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบบันไดเวียน

(Kemmis and McTaggart. 1991 : 11)

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีผลประโยชน์ร่วม (Stakeholder) เข้ามามีส่วนร่วมเป็นนักวิจัยในทุกขั้นตอน ได้แก่ (1) การร่วมตัดสินใจในการวิเคราะห์และระบุประเด็นปัญหา (2) การร่วมปฏิบัติการหรือดำเนินงานในการวางแผน การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (3) การร่วมสะท้อนผลการปฏิบัติงานตามแผน ผลสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น (4) การร่วมรับผลประโยชน์จากการพัฒนาหรือการดำเนินงานตามโครงการการดำเนินงานวิจัยในลักษณะนี้ นักวิจัยจะต้อง (1) ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยตลอดเวลา และ (2) ทบทวนวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นครั้งคราว เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยมีความตระหนัก และมองเห็นเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน (สุรางค์ จันทวานิช, 2539)

สำหรับหลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้น แทนดอน (Tandon 1988 อ้างถึงในพันธุ์ทิพย์ รามสูต, 2540) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. ให้ความสำคัญและเคารพต่อภูมิความรู้ของผู้ถูกวิจัย คือ การยอมรับว่าความรู้ตลอดจนระบบการสร้างความรู้และกำหนดความรู้ในวิธีอื่น ที่แตกต่างไปจากของนักวิชาการ ยังเป็นสิ่งที่ปฏิบัติและยอมรับกันแพร่หลายในกลุ่มผู้ถูกวิจัย เพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาในการดำรงชีวิต
2. ปรับปรุงความสามารถและศักยภาพของผู้ถูกวิจัย คือ การส่งเสริม เพื่อยกระดับและพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ถูกวิจัย ให้สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการนำเอาศักยภาพเหล่านี้มาใช้ประโยชน์แทนที่จะเห็นเป็นสิ่งที่ไร้คุณค่า
3. ให้ความรู้ที่เหมาะสมแก่ผู้ถูกวิจัย คือ สามารถทำให้ผู้ถูกวิจัยได้รับความรู้ที่เกิดขึ้นในระบบสังคมของเขาและสามารถที่จะทำความเข้าใจ แปลความหมาย ตลอดจนนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง
4. สนใจในปรีชาญาณของผู้ถูกวิจัย คือ วิธีการเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เปิดเผยให้เห็นคำถามที่ตรงกับปัญหาของผู้ถูกวิจัยมากขึ้น
5. การปลดปล่อยความคิด คือ วิธีการเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้ถูกวิจัยสามารถใช้ความคิดเห็นของตนได้อย่างเสรี ในการมองสภาพการณ์และปัญหาของตน สามารถใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์วิจารณ์ ตรวจสอบสภาพเท็จจริงต่าง ๆ สามารถยืนหยัดต่อต้านพลังอิทธิพลจากภายนอกหรือจากอำนาจกดขี่ของผู้มีอำนาจ

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐาน

จากการศึกษาพบว่า นักการศึกษาจะแยกเกณฑ์ (Criterion) และมาตรฐาน (Standard) เป็นคนละตัวกัน ดังนี้

เกณฑ์ (Criteria) หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน เกณฑ์จึงเป็นตัวตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติหรือผลที่ได้รับ เกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำ หรือระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น มาตรฐานที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ค่านิยมของสังคม เป็นต้น ซึ่งเกณฑ์สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criterion) และเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) โดยเกณฑ์สัมพัทธ์เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากประสบการณ์ในการเปรียบเทียบผลระหว่างโครงการหรือ เปรียบเทียบกับผลที่เคยทำมาแล้วหรือเปรียบเทียบกับปกติวิสัย (Norm) ของการจัดโครงการทั่วไปสำหรับเกณฑ์สัมบูรณ์เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักเหตุผลเกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้นหรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับหรือคุณภาพของสิ่งนั้นอันเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

มาตรฐาน (Standard) หมายถึง ระดับที่ปฏิบัติที่แสดงถึงความสำเร็จอันเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป ตัวอย่างเช่น มาตรฐานการเจริญเติบโตทางด้านร่างกายของเด็กไทย คะแนน 80% ถือเป็นเกณฑ์มาตรฐาน การสอบได้ใบขับขี่รถยนต์ มาตรฐานของการปฏิบัติในวิชาชีพต่าง ๆ เป็นต้น (ศิริชัย กาญจนวาสี อ้างถึงใน เรือเอกหญิงอาทิตยา ดวงมณี, 2540 : 53)

ตัวบ่งชี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2530 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก 2539 : 11) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง ตัวที่แสดงสภาวะ หรือชี้สถานการณ์ที่เกิดขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งดัชนีสามารถวินิจฉัย และช่วยชี้ บทบาทหน้าที่รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานขององค์ประกอบต่างๆ ของการจัดการศึกษา ในช่วงเวลาและระดับที่ต้องการวัดหรือตรวจสอบ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2537 อ้างถึงในสมเกียรติ ทานอก 2539 : 11) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า หมายถึงตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่มีความผูกพันกับเกณฑ์และมาตรฐาน ซึ่งใช้เป็นตัวตัดสินความสำเร็จ หรือคุณค่าของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานที่ได้รับ

Johastone (1981 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก 2539 : 11) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพัทธ์ หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง ตัวบ่งชี้ไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาพที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นถึงวิธีการหรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งบ่งบอกถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต ซึ่งตัวบ่งชี้อาจเป็นสิ่งที่บ่งบอกอย่างคร่าว ๆ ถึงสภาวะหรือสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบ

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยเกี่ยวกับครูต้นแบบ / ครูที่สอนดี

พิบูล สิทาพันธ์ (2546 : 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 และให้กำลังใจเมื่อนักเรียนมีความรู้สึกลังเลในการเรียน ให้อิสระแก่นักเรียนในการคิดและแสดงความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเองและกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นต้น

3. การวัดและประเมินผล ครูสอนดี ยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียน การแจ้งผลการประเมินแก่นักเรียน เพื่อกระตุ้นให้นักเรียน ได้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนของตนเอง และมีการประเมินผลการเรียนหลังสอน

ส่วนนักเรียนดีให้ข้อมูลว่า ครูสอนดีมีพฤติกรรมในระดับปฏิบัติมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. ก่อนสอน จะทบทวนบทเรียน และแจ้งขอบข่ายเนื้อหาที่จะสอน
2. ขณะสอน ครูสอนดีอธิบายด้วยภาษาที่ชัดเจน เสียงดังฟังชัด เข้าใจง่าย และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้คิด และแก้ปัญหา
3. การวัดและประเมินผลการเรียนจะให้คะแนนจากผลการทำงาน of นักเรียน
4. การจัดสภาพแวดล้อม ครูสอนดีจัดห้องเรียนได้สะอาด เย็นสบาย และจัดมุมต่าง ๆ ให้นักเรียนได้เรียนรู้เป็นอย่างดี
5. อิ่มแ่มแจ่มใส เข้าสอนตรงเวลา

พิทยาภรณ์ มานะจุติ. (2546: 149 - 150) ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการทัศน์ในการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูต้นแบบ ปี พ.ศ. 2542” สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. กระบวนการทัศน์การปฏิรูปการเรียนรู้ของครูต้นแบบด้านตัวผู้เรียน มีความเห็นว่า ผู้เรียนต้องเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ต้องมีการใช้กระบวนการคิด มีส่วนในการประเมินผล มีโอกาสเรียนรู้จากการทำงานกลุ่ม มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้และพึ่งตนเองในระดับมากที่สุด สำหรับกระบวนการทัศน์ด้านคุณลักษณะของครูแนวใหม่ มีความเห็นว่า ครูต้องมีทักษะในการใช้ปัญญาและทักษะทางสังคม สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้ มีทักษะการใช้ภาษาไทยและค้นคว้าโดยใช้ระบบสารสนเทศ

2. ด้านปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จของครูต้นแบบ มีความเชื่อว่า ความสำเร็จในการทำงานมาจากตนเอง รองลงไปคือมาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ครูต้นแบบเชื่อมั่นต่อการใช้ทฤษฎีการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาวิธีเรียนให้คำปรึกษา ชักถามผู้เรียนและสร้างบรรยากาศสนใจแก่ผู้เรียน

4. ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ปรากฏแก่ผู้เรียนส่วนใหญ่ คือ ผู้เรียนรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำของตน รู้จักคิดเพื่อตัดสินใจใช้ภาษา สื่อความได้เป็นผู้นำตนเองในการเรียนรู้วิเคราะห์ และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

5. ด้านผลสำเร็จของการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูต้นแบบ ผู้เรียนมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการเป็นคนดีใน 3 ประการ คือ เคารพสิทธิ เคารพกติกา และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และแสดงว่าเป็นผู้มีความสุข โดยแสดงความพอใจ เต็มใจ ภาคภูมิใจในตนเอง สนุกในการทำงาน รักครู รักเพื่อน และรักโรงเรียน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ไพโรจน์ ขวัญคง และสุครัก แก้วระจับ (2546) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้โดยการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการจากการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น : กรณีศึกษานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนทุ่งยางแดงพิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า จากการประเมินกระบวนการเรียนรู้และผลการประเมินผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร เปรียบเทียบก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลจากการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และการเขียน เปรียบเทียบเกณฑ์กำหนด ที่ร้อยละ 80 แตกต่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการประเมินคุณลักษณะ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดที่ร้อยละ 80 ไม่แตกต่างกันผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่าวิทยาการภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความภูมิใจที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของท้องถิ่น อยากให้สถานศึกษาต่าง ๆ ในท้องถิ่นใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น และนำผลการเรียนรู้สร้างประโยชน์ในท้องถิ่นด้วย การสำรวจความเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนเห็นว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่มีปัญหาที่ครูผู้สอนไม่ชัดเจนในการวิเคราะห์หลักสูตรและการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียน พบว่าผู้เรียนสนใจและอยากให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบนี้โดยผู้ปกครองสนับสนุนและอยากให้โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณ

จารุวรรณ บุญสิทธิ์ (2544) ได้พัฒนาและศึกษาผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่ตอบสนองต่อการพัฒนาพหุปัญญาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้

รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการของเคมีสและแมคแทคคาร์ท 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 พัฒนาการทางสมองตามแนวทฤษฎีพหุปัญญาของการคีนอร์ พบว่า นักเรียนทุกคนมีพัฒนาการสูงขึ้นในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาษาและภาษาสื่อความหมาย ด้านการเคลื่อนไหวทางกาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการเข้าใจในธรรมชาติ นักเรียนทุกคนมีพัฒนาการอยู่ในระดับคุณภาพ 3 หรือ 4

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

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู

วิไลวรรณ จินพงษ์ (2539) ได้ทำวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นครูที่สอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2538 จำนวน 1,120 คน ซึ่งเลือกมาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามวัดคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู แบบการประมาณค่า จำนวน 45 ข้อ แต่ละข้อกำหนดน้ำหนักความรู้สึกรู้ 6 ระดับ และแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9105 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นกลุ่มเดียวกัน โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ และหมุนแกนแบบอโรคอนอล วิธีแวนแมกซ์ ได้องค์ประกอบที่ชัดเจน 7 องค์ประกอบ แต่สามารถตั้งชื่อองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ มีตัวแปรทั้งสิ้น 45 ตัวแปร มีความแปรปรวนสะสมที่

อธิบายองค์ประกอบทั้ง 7 เท่ากับ 52.9% องค์ประกอบทั้ง 5 คือ (1) ศรัทธาในวิชาชีพ (2) หน้าที่มีวินัย (3) ความรับผิดชอบ (4) ความยุติธรรม (5) ความเมตตา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

วาสนา กิรติจำเริญ (2523) ได้ศึกษาสมรรถภาพในการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของนิสิตฝึกสอน ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2542 สาขาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านกำหนดจุดประสงค์ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า 1) นิสิตฝึกสอนมีความคิดเห็นว่าตนเองมีสมรรถภาพในการสอนโดยเน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง ด้านกำหนดจุดประสงค์ ด้านกำหนดเนื้อหา ด้านการวิจัย กิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง 2) อาจารย์ที่เลี้ยงและนักเรียนมีความคิดเห็นว่านิสิตฝึกสอนมีสมรรถภาพในการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางด้านกำหนดจุดประสงค์ ด้านกำหนดเนื้อหา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก 3) ความคิดเห็นระหว่างอาจารย์ที่เลี้ยงและนักเรียนเกี่ยวกับสมรรถภาพในการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางของนิสิตฝึกสอนไม่แตกต่างกันและอยู่ในระดับมากทุกด้าน

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย และชลันดา พันธุ์พาณิชย์ (2546 : 85 - 93) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ควรจัดในภาคต้นของปีการศึกษา โรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกควรตั้งอยู่ในเขตเทศบาล เป็นโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา ระดับการศึกษาที่เห็นว่าควรจัดให้ไปฝึกสอนมากที่สุดได้แก่ ระดับมัธยมศึกษา สำหรับประโยชน์ที่ได้รับจากการไปฝึกสอนนิสิตส่วนใหญ่มีความคิดว่า ได้ประโยชน์หลายประการ ได้แก่ ได้รับความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รู้จักวางแผนในการปฏิบัติงาน มีความอดทนอดกลั้น สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีเหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูเพิ่มขึ้น นิสิตส่วนใหญ่ต้องการได้รับข่าวสารที่รวดเร็ว ชัดเจนจากทางมหาวิทยาลัย ต้องการให้โรงเรียนฝึกสอนแนะนำเรื่องการเขียนแผนการสอน และการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งแนวทางการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นระหว่างฝึกสอน ได้แก่ ปัญหาปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการเขียนแผนการสอน และข้อเสนอแนะของนิสิต คือ ควรมีการตกลงระหว่างคณะศึกษาศาสตร์และโรงเรียนถึงการปฏิบัติหน้าที่ของนิสิตว่าครอบคลุมถึงเรื่องอะไรบ้าง เพราะบางโรงเรียนอาจารย์ที่เลี้ยงใช้งานมากเกินไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลจากสภาพจริง

บาบารา (รัตนกรณ์ แสงกระจ่าง. 2544 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Barbara. 1977: 288) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการใช้วิธีการประเมินแนวใหม่ เช่น วิธีการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน เพื่อจะพิจารณาการรับรู้ของครูด้านการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดไปเสริมสร้างนักเรียนว่า ควรจะได้รับตามหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนขึ้นมาและยังช่วยจำแนกความต้องการของเด็กเป็นกรณีพิเศษและพัฒนาการสื่อสารกับผู้ปกครองว่าเป็นอย่างไร อีกทั้งในการจัดทำแฟ้มสะสมงานว่ามีคุณค่าต่อการทำให้นักเรียนพัฒนาขึ้น เพื่อพิจารณาว่าทำอย่างไรจึงจะเชื่อมโยงการพัฒนาวิชาชีพในการฝึกฝนเด็ก และรูปแบบของการประเมินว่า สอดคล้องกันหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาข้อเสนอแนะของครูที่จะนำมาใช้ในห้องเรียน โดยการสัมภาษณ์ครู 19 คน โดยที่ครูได้รับการอบรมการประเมินการใช้แฟ้มสะสมงาน ผลการวิจัยพบว่าครู 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%) และที่ใช้นั้นเป็นเวลาที่คุ้มค่าครู 9 คน (47%) เชื่อว่าการประเมินแบบนี้จะช่วยในการเปลี่ยนแปลงการ อบรม มีข้อเสนอแนะว่า จากการรับรู้ของครูแสดงให้เห็นถึงการใช้แฟ้มสะสมงานมีการดำเนินงานไปแล้วข้อมูลที่ได้ออกมามีผลต่อการศึกษาในวันข้างหน้า

จอร์แดน ชาราลตลี (รัตนกรณ์ แสงกระจ่าง. 2544 : 21 ; อ้างอิงมาจาก Leslies. 1997: 535) ได้ทำการศึกษาวิจัยครูที่เคยสอนวิชาภาษาอังกฤษ ที่เคยเอาแฟ้มสะสมงานมาใช้ในการห้องเรียน เพื่อตรวจสอบว่าผลของการใช้แฟ้มสะสมงาน ช่วยให้นักเรียนทำงานได้หรือไม่ เช่น นักเรียนเรียนรู้เพิ่มขึ้นจริงหรือไม่ จากการที่นักเรียนประเมินตนเอง นักเรียนสามารถได้รับผลสะท้อนกลับ จากผลการเรียนจริงหรือไม่ แฟ้มสะสมงานจะเป็นการเสี่ยงหรือไม่กับการที่ให้นักเรียนประเมินตนเอง ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์กับครูที่ใช้แฟ้มสะสมงานเกี่ยวกับนักเรียนว่านักเรียนทำอย่างนี้ได้จริงหรือไม่ จุดประสงค์ของแฟ้มสะสมงานว่าอย่างไรบ้าง มีหลักฐานที่สนับสนุนผลการวิจัยว่า การใช้แฟ้มสะสมงานได้ช่วยกระตุ้นความคิดของนักเรียนให้แสดงออก นักเรียนได้มีโอกาสสะท้อนความคิดของตนออกมามากกว่าการไปใช้แฟ้มสะสมงาน

ในประเทศไทย สมชาย มิ่งมิตร (รัตนกรณ์ แสงกระจ่าง. 2544 : 19 ; อ้างอิงมาจากสมชาย มิ่งมิตร. 2539) ได้ศึกษาผลการประเมินจากการใช้แฟ้มสะสมงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียน 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 ศิลาเดช (2540) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาแฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการเรียนภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2539 โรงเรียนเศรษฐราชวิทยา จังหวัดราชบุรี จำนวน 43 คน ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. การนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลวิชาภาษาอังกฤษมีแนวทางในการดำเนินงานตามแบบจำลองการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้ ศึกษาสภาพแวดล้อม กำหนดจุดมุ่งหมายของแฟ้ม กำหนดโครงสร้างของแฟ้มสะสมงาน พัฒนาแฟ้มสะสมงาน ประเมินผลแฟ้มสะสมงานและประสานสัมพันธ์ร่วมชื่นชม

2. กระบวนการของแฟ้มสะสมงานช่วยทำให้นักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ทั้ง 4 ทักษะ และสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้แก่ผู้เรียนมาก

3. การประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน มีคุณภาพตามเกณฑ์ตัดสินคุณภาพ ประเมินผลของลินน์และคณะ ในระดับมากทุกรายการดังนี้ คือ มีความยุติธรรมในการประเมิน สามารถถ่ายโยงและสรุปผลการประเมิน ประเมินระดับสติปัญญาที่ซับซ้อนเนื้อหา แฟ้มสะสมงานมีคุณภาพ เนื้อหาแฟ้มสะสมงานครอบคลุม และการประเมินผลมีความหมายต่อผู้ถูกประเมิน มีความเที่ยงตรงตามสภาพ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แทนค่าความเที่ยงตรงตามสภาพเท่ากับ .94 ค่าความเชื่อมั่นของผู้ให้คะแนนจำนวน 2 คน เท่ากับ .97 ค่าความเชื่อมั่นของคะแนนที่ได้จากค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงเท่ากับ .6517

รัตนารักษ์ แสงกระจ่าง (2544) ก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้แฟ้มสะสมงาน โดยศึกษาความรู้และปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงานของครูประถมศึกษาในสำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางนา ในโรงเรียนขนาดกลางมีความรู้ในเรื่องการวัดและ

ประเมินผลโดยใช้เพิ่มสะสมงานในระดับปานกลาง ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีความรู้ในเรื่องการวัดและประเมินผลโดยใช้เพิ่มสะสมงานในระดับค่อนข้างน้อยครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการวัดและประเมินผลโดยใช้เพิ่มสะสมงาน ด้านผู้เรียน ด้านตัวครู อยู่ในระดับปานกลาง และด้านหน่วยงานอยู่ในระดับ มาก ครูในโรงเรียนขนาดกลางมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล โดยใช้เพิ่มสะสมงาน มากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหาด้านผู้เรียน มากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลางและครูในโรงเรียนขนาดกลาง มีปัญหาด้าน หน่วยงานมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ในปีการศึกษา 2547 ที่ผ่านมาสํานักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษาได้จัดงบประมาณสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งทำการวิจัย เพื่อพัฒนา โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้กรอบการวิจัยเดียวกัน แต่มีข้อแตกต่างในรายละเอียดของ กระบวนการดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่ามีความใกล้เคียงกัน กล่าวคือ (1) ทุกแห่งได้เกณฑ์ มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู (2) ได้ดำเนินการพัฒนาครูและโรงเรียนไปสู่เกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนด ดังตัวอย่างที่ได้นำมาเสนอดังนี้

1. การวิจัยและพัฒนาครูและโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเพื่อการศึกษาและพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนา วิชาชีพครู จำนวน 3 โรงเรียน ตามขั้นตอน ดังนี้ การสร้างและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน ร่วมพัฒนาวิชาชีพครู การจัดทำแผนการพัฒนาครู การดำเนินการพัฒนาครู นิเทศติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อให้มีศักยภาพด้านวิชาการ พร้อมเป็นผู้สอนและนิเทศนักศึกษาครูได้ รวมทั้งเป็นการพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพและมีมาตรฐานของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู การ ดำเนินการวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการและมีส่วนร่วม (PAR) จากการวิจัยปรากฏว่าผลการ พัฒนาครู ประกอบด้วยการพัฒนาตนเอง การพัฒนาระดับโรงเรียน (อยู่ในระหว่างการนิเทศ ติดตามประเมินผล) และการพัฒนาระดับกลุ่มโรงเรียนข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้ ระบุถึงการ พัฒนาครูและโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูทั้ง 3 โรงเรียนในระยะที่ 2 ประกอบด้วย 1) การ พัฒนามาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูในด้านตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน 2) การพัฒนา ครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาครูตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ การพัฒนาครู เพื่อเข้าสู่การเป็นครูมืออาชีพ การพัฒนาครูเพื่อรองรับการเป็นอาจารย์กลุ่มชุดวิชาการฝึก

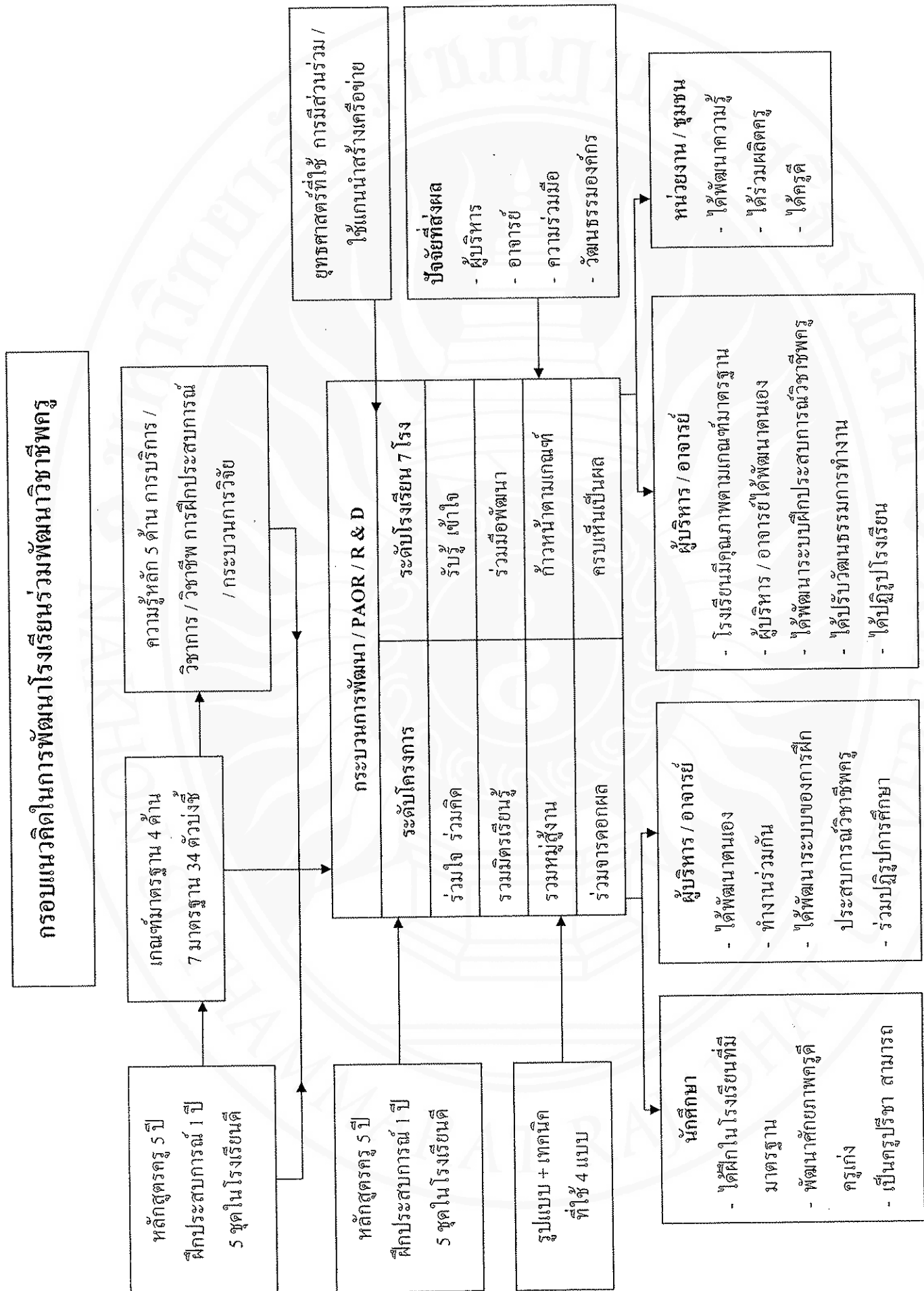
ประสบการณ์วิชาชีพครู การสร้างรูปแบบการนิเทศติดตามประเมินผล ฯลฯ 3) การขยายผล
พัฒนาครูและโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ไปยังโรงเรียนเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. การวิจัยและพัฒนาครูและโรงเรียนบ้านสะปำ “มงคลวิทยา” และโรงเรียนวิรสตรี
อนุสรณ์ เพื่อเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ขั้นตอนการ
ดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนหาองค์ความรู้พื้นฐาน ได้แก่ การร่วมกันกำหนดมาตรฐาน
โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ตัวชี้วัดตามมาตรฐานและจัดทำแผนปฏิบัติงานพัฒนาโรงเรียนร่วม
พัฒนาวิชาชีพครู ขั้นตอนพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและโรงเรียน ได้แก่ การร่วมกันกำหนดกิจกรรม
การพัฒนาครูและโรงเรียนที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูและ
สอดคล้องกับมาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล องค์กร
หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นขั้นปฏิบัติการพัฒนาครูและโรงเรียน ได้แก่ การดำเนิน
กิจกรรมการพัฒนาครูและโรงเรียนตามรูปแบบการพัฒนาครูและโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู
ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ประกอบด้วย มาตรฐาน 3 ด้าน คือ ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการและด้านปัจจัย รวมมี
มาตรฐานทั้งสิ้น 8 มาตรฐาน และ 66 ตัวบ่งชี้ สำหรับรูปแบบการพัฒนาครูและโรงเรียนร่วม
พัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตตามโครงการพัฒนาเทคนิคการสอนและการจัดการ
เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ขั้นสำรวจวิเคราะห์และ
ประเมินตนเอง 2. ขั้นออกแบบและพัฒนา “หลักสูตรพัฒนาวิชาชีพครู” 3. ขั้นตอนการตาม
“หลักสูตรพัฒนาวิชาชีพ” และ 4. ขั้นติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาครู
ตาม “หลักสูตรพัฒนาวิชาชีพครู”

3. การวิจัยและพัฒนาครูและโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เน้นกระบวนการที่มี
ส่วนร่วม ตั้งแต่การเตรียมการดำเนินงานและการประเมินโรงเรียนในโครงการวิจัย ได้แก่
โรงเรียนวชิรธรรมโสภิต และโรงเรียนบ้านหนองค้าง ผลการวิจัยได้เกณฑ์มาตรฐาน จำนวน 24
มาตรฐาน ประกอบด้วยมาตรฐานด้านปัจจัย จำนวน 14 มาตรฐาน เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับความรู้
ความสามารถและคุณลักษณะของครู ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร องค์กรสังคมและ
ศักยภาพของสถานศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานด้านกระบวนการจำนวน 8
มาตรฐาน เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับโครงสร้างและการบริหารงาน ระบบบริหารบุคคล ระบบบริหาร
จัดการสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา ระบบการเรียนการสอน ชุมชนสัมพันธ์ การประสาน
สัมพันธ์กับสถาบันผลิตครูและระบบประกันคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานด้านผลผลิต จำนวน
2 มาตรฐาน เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติบัณฑิตครูศาสตรบัณฑิต 5 ปี และองค์ความรู้

เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนนวมิรุทธโรสถ กำหนดกลยุทธ์ไว้ 6 กลยุทธ์ ส่วนโรงเรียนบ้านหนองคาย กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนไว้ 4 กลยุทธ์ กิจกรรมพัฒนาครูและโรงเรียนทั้ง 2 แห่ง คือ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การอบรมประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าสนใจ

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูและแนวคิดด้านการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังที่กล่าวมาแล้ว ดังนั้นคณะวิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังแผนภาพที่ 7



ภาพประกอบที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู