

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
2. แนวคิดการบริหารเพื่อสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา
3. แนวคิดการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
5. สภาพการบริหารงานของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบหรือโมเดล (Model) ได้เข้ามามีบทบาทในงานวิจัย ซึ่งมักใช้คำว่า รูปแบบ แบบจำลอง ต้นแบบ แบบแผน วงจร ตัวแบบ เป็นต้น สำหรับความหมายของรูปแบบมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

راج (Raj, 1996) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedic of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1) รูปแบบ คือ รุปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ คีฟส์ (Keeves, 1997, p. 559) กล่าวถึงรูปแบบว่าหมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

สุบรรณ พันธ์วิศา และ ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (2552) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า คือ รุปย่อที่เลียนแบบความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ใดปรากฏหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบสามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้นได้

จากความหมายของรูปแบบดังกล่าวสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง คำโครงของสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยแสดงโครงสร้างทางความคิด พิจารณาว่าสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้น

2. ประเภทของรูปแบบ

ตามความคิดของ สไตเนอร์ (Steiner, 1988) รูปแบบแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) รูปแบบเชิงปฏิบัติ (practical model or model - of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

2) รูปแบบเชิงทฤษฎี (theoretical model or model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

รูปแบบตามความคิดของ คีฟ (Keeves, 1988) จำแนกออกได้เป็น 5 รูปแบบ คือ

1) รูปแบบคล้าย (analogue models) เป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพ มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบแบบจำลองระบบสุริยะ กับระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาการจำลอง กับระบบธนาการที่เป็นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น

2) รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (semantic models) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบ รูปแบบชนิดนี้จะใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษา มากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ

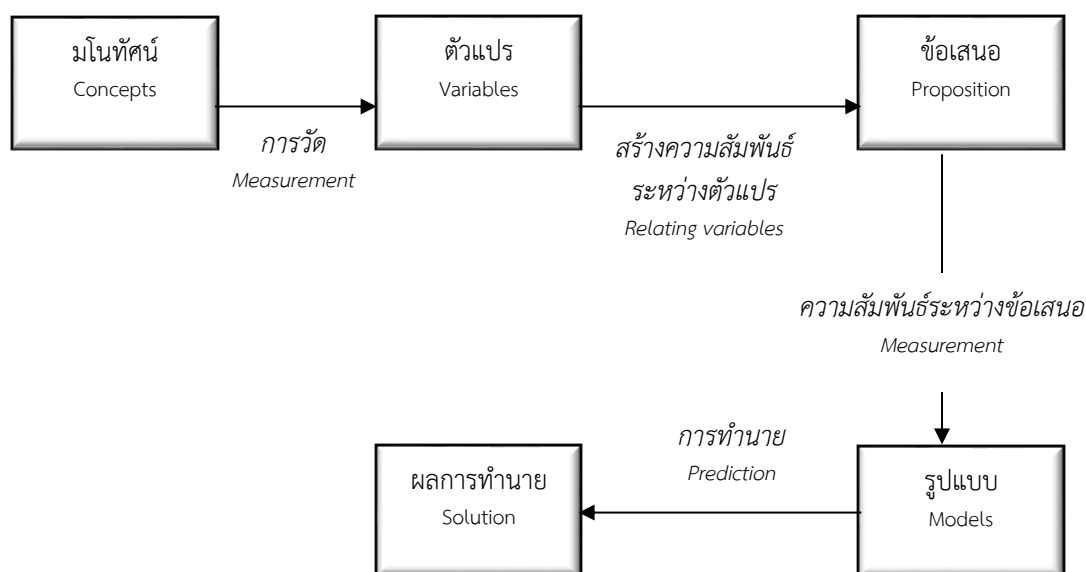
3) รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ แบบแผน หรือโครงการ (schematic models)

4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (mathematical models) เป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

5) รูปแบบเชิงเหตุผล (causal models) คือ เป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้น ที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผลมีการทดลองสมมุติฐานผลของรูปแบบ

3. การสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่า รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ (Steiner, 1988 ; Keeve, 1988) ขั้นตอนการสร้างรูปแบบเขียนเป็นแผนภาพ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ (Steiner, 1988; Keeve, 1988)

ตามแนวคิดของเกทเซลและกูปา (Getzels, & Guba, 1975) ได้เสนอหลักการที่สำคัญ 3 ประการ ของรูปแบบ ได้แก่

1) รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวคิด และแสดงถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของแนวคิด ซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดตามมาได้อีกด้วย

2) ในโครงสร้างของแนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าวจะต้องสามารถปฏิบัติ (Operation) และวางอยู่ในรูปแบบขององค์การได้ ซึ่งหมายถึงแนวคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางให้เกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังสามารถติดตามตรวจสอบได้อีกด้วย

3) รูปแบบที่เกิดขึ้นจะต้องยึดหลักการและอยู่บนพื้นฐานทางการบริหาร หรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว

4. คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

ฮูเซนและโพสเทลวิท (Husen, & Postlethwaite, 1994, p. 386) ได้กล่าวว่ารูปแบบที่มีประโยชน์และอยู่ในขอบข่ายการวิจัย คุณลักษณะดังนี้ คือ

1) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายของผลที่จะเกิดภายหลังได้ด้วยข้อมูลจากการสังเกต ที่น่าเชื่อถือได้

2) โครงสร้างรูปแบบ ควรแสดงให้เห็นถึงบางสิ่งบางอย่างที่เป็นกลไกเชิงเหตุผล ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องศึกษารูปแบบนี้สามารถใช้ได้ทั้งในเชิงทำนายและอธิบาย

3) รูปแบบควรจะให้คำอธิบายช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น

4) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่า ความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องกัน อย่างไรก็ตาม สหสัมพันธ์และการถดถอยน่าจะนำมาใช้ในครั้งแรกของการตรวจสอบเพราะอาจจะบอกได้ถึงตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษา ดังนั้นสหสัมพันธ์และการถดถอยสามารถนำไปสู่การสร้างรูปแบบได้

กล่าวโดยสรุป รูปแบบ คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาและเข้าใจถึงสิ่งต่างๆ โดยองค์ประกอบของรูปแบบจะเปลี่ยนไปตามตัวแปรที่ต้องการศึกษาและเกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของประสบการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการ โดยรูปแบบจะมีทั้งรูปแบบเชิงอุปมา เชิงภาษา เชิงแบบแผน เชิงคณิตศาสตร์ รูปแบบเชิงเหตุผล สำหรับคุณลักษณะของรูปแบบนั้นควรมีลักษณะที่นำไปสู่การทำนายผลความเป็นเหตุเป็นผลให้อธิบายและช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่ มีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างและตรวจสอบได้ ส่วนการทดสอบรูปแบบถือเป็นความจำเป็นที่ต้องกระทำด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณลักษณะ โดยที่การตรวจสอบเชิงคุณลักษณะ ควรใช้ผู้เชี่ยวชาญชำนาญเฉพาะสาขานั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ ซึ่งผลจากการทดสอบหรือการตรวจสอบนี้จะนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่ การปรับปรุงหรือการพัฒนาในรูปแบบเดิม โดยในขั้นตอนการพัฒนาแบบจะประกอบไปด้วย

4 ขั้นตอน คือ ขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นสร้างรูปแบบเบื้องต้น ขั้นทดสอบรูปแบบ และขั้นพัฒนา รูปแบบที่สมบูรณ์

รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น รูปแบบต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎี ในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ผลสรุป เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดลองและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งาน ได้จริง ประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

แนวคิดการบริหารเพื่อสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเพื่อสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ ศึกษาและเรียบเรียง แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 7 ประเด็น ได้แก่ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร 3) หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู 4) การพัฒนา แหล่งเรียนรู้ 5) การนิเทศทางการศึกษา 6) การจัดการความรู้ และ 7) การพัฒนารูปแบบการสอน วิธีสอนและเทคนิคการสอน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541, หน้า 3 – 4) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าหมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือในกระบวนการบริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย (Involvement) การช่วยเหลือและทำประโยชน์ (Contribution) และการรับผิดชอบ (Responsibility)

ชาอุชัย อาจิสมาจาร (2547, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจในองค์กรทั้งที่เป็นเรื่องปกติและเรื่องสำคัญ พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย แก้ปัญหา และทำการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อทั้งองค์กร และงานของเขาและทำให้มั่นใจว่าองค์กรของตนเองอยู่ในเป้าหมายในรูปของการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าที่เขาให้บริการ

สุวัฒน์ วิวัฒน์ชานนท์ (2548, หน้า 9) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อรับประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนร่วม

มานิต โตเผือก (2549, หน้า 36) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือองค์คณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน การดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ไม่ว่าเป็นการเริ่มคิดวางแผนหรือ การดำเนินการ ตลอดจนการประเมินผลที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งร่วมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัตินั้นด้วย ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร องค์กรคณะบุคคล

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 206) ได้สรุปความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน รวมถึงรับผิดชอบในการการบริหารบางอย่างเพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร

วิทยา ทศมี (2550, หน้า 15) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมของสมาชิก อย่างร่วมมือร่วมใจ โดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการบริหารตั้งแต่ การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการติดต่อประสานงานในงานต่างๆ ขององค์การ เป็นการสร้างความผูกพัน และดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, หน้า 167) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการประเมินผล

ชูทรัพย์ ภาวงศ์ (2551, หน้า 37) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในชุมชนในเรื่องหนึ่งเรื่องใดหรือหลายเรื่อง มีโอกาสในการตัดสินใจปัญหาของชุมชน หาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน ลงมือปฏิบัติ และทำการประเมินผลเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ได้กำหนดโดยประชาชน ซึ่งถ้าเป็นในด้านการศึกษา การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการโรงเรียนร่วมกันจัดกิจกรรมทางการศึกษา คิดหารูปแบบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของชุมชน กำหนดความต้องการของปัญหาร่วมกันตัดใจลงมือปฏิบัติ และประเมินผลร่วมกัน

สันติ บุญภิรมณ์ (2552, หน้า 59) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือการบริหารงานของผู้บริหารในลักษณะต่าง ๆ เพื่อร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและร่วมชื่นชมยินดีในความสำเร็จขององค์กรหรือสมาชิกในองค์กรที่สังกัด

จากความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผิดชอบ ในงานและผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์การ

1.2 กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980, pp. 219 – 223 อ้างถึงใน โฉมฉาย กาศโอสถ, 2554, หน้า 34 – 35) ได้เสนอแนวคิดและหลักการมีส่วนร่วมว่า มี 3 มิติ (Dimaension) โดยมิติของการมีส่วนร่วมจะประกอบด้วยประเด็นคำถาม ดังต่อไปนี้

1. มีส่วนร่วมอะไรบ้าง (What) แบ่งเป็น
 - 1.1 การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ (Decision Making)
 - 1.2 การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินการ (Implementation)
 - 1.3 การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์ (Benefit)

1.4 การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล (Evaluation)

2. การมีส่วนร่วมกับใครบ้าง (Whose) ได้แก่ การมีส่วนร่วมกับชาวบ้าน ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐบาล เจ้าหน้าที่ต่างชาติ ทั้งนี้ให้พิจารณาคูณลักษณะทางประชากรสังคมและเศรษฐกิจของผู้เข้ามีส่วนร่วมในเรื่องอายุ เพศ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับชั้นในสังคม อาชีพ ระดับรายได้ ระยะเวลาที่อยู่อาศัย หรือการถือครองที่ดิน

3. มีส่วนร่วมอย่างไร (How) โดยพิจารณาจาก

3.1 การมีส่วนร่วมเกิดจากเบื้องบนหรือเบื้องล่าง

3.2 ถูกบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรมหรือมีแรงจูงใจ

3.3 โครงสร้างชุมชน

3.4 ช่องทางมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้น เช่น เป็นการมีส่วนร่วมโดยผ่านปัจเจกชนหรือ ผ่านกลุ่มเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม (ผ่านตัวแทน) และเป็นการมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

แซดดีด และคณะ (Shadid, W. & others, 1982, pp. 107 - 122) กล่าวว่า กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ การวางแผนและการตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม เป็นการมีส่วนร่วมในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็นชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลพอสมควรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551, หน้า 9) ได้เสนอกระบวนการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย การรับรู้ การเข้าถึงข้อมูลในการวางแผนและร่วมวางแผนกิจกรรม

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ/ดำเนินการ ประกอบด้วย การเกี่ยวข้องกับการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ และการตัดสินใจ

ขั้นที่ 3 มีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ หรือผลของกิจกรรม หรือผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 167) ได้กล่าวไว้ว่า หากจะมีการเปรียบเทียบแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีประเด็นสำคัญอยู่ที่การให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม มี 3 ด้าน

1. ต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดหมายชัดเจน การให้บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมหนึ่ง ๆ จะต้อง มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่าเป็นไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมจะได้ตัดสินใจดีกว่าควรเข้าร่วมหรือไม่

2. ต้องมีกิจกรรม เป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อที่บุคคลจะได้ตัดสินใจว่าควรเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่

3. ต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามาส่วนร่วมจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมาย อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปกลุ่มบุคคลเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วโดยพื้นฐาน

กัมปนาท วัชรนาคม (2553, หน้า 85) ได้สรุปว่า กระบวนการมีส่วนร่วม มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ
- ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน
- ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ
- ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินโครงการ
- ขั้นที่ 5 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการ

โฉมฉาย กาศโอสถ (2554, หน้า 31) ได้สรุปขั้นตอนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากร
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล
5. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ที่ต้องใช้

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย
- ขั้นที่ 2 การวางแผน
- ขั้นที่ 3 การตัดสินใจ
- ขั้นที่ 4 การสนับสนุน
- ขั้นที่ 5 การดำเนินการ
- ขั้นที่ 6 การประเมินผล
- ขั้นที่ 7 การรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น

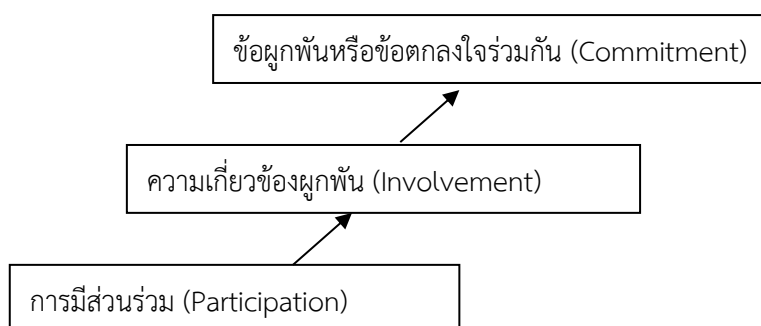
1.3 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 59 – 65) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมงานกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ทั้งมีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระ หรืออาจจะมีการแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่ คณะกรรมการสามารถช่วยเหลือผู้บริหารได้มาก เนื่องด้วยคณะกรรมการได้ช่วยกันกลั่นกรองอย่างรอบคอบในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ การดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการผู้บริหารต้องเป็นนักประชาธิปไตยที่แท้จริง

2. รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารก็สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เนื่องด้วยผู้บริหารมีภาระมาก ต้องทำงานรอบด้าน หากได้มีผู้ช่วยเหลือกลั่นกรองงาน ชี้แนะในรายละเอียดหรือเป็นที่ปรึกษาบรรยายสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ในความชัดเจนในเรื่องนั้นๆ

เมตต์ เมตต์การรุณจิต (2547, หน้า 13 – 14) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานหรือองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันนี้ หากได้มีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน จะเป็นความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกัน ดังภาพ 2



ภาพที่ 2 ระดับความสัมพันธ์การมีส่วนร่วม

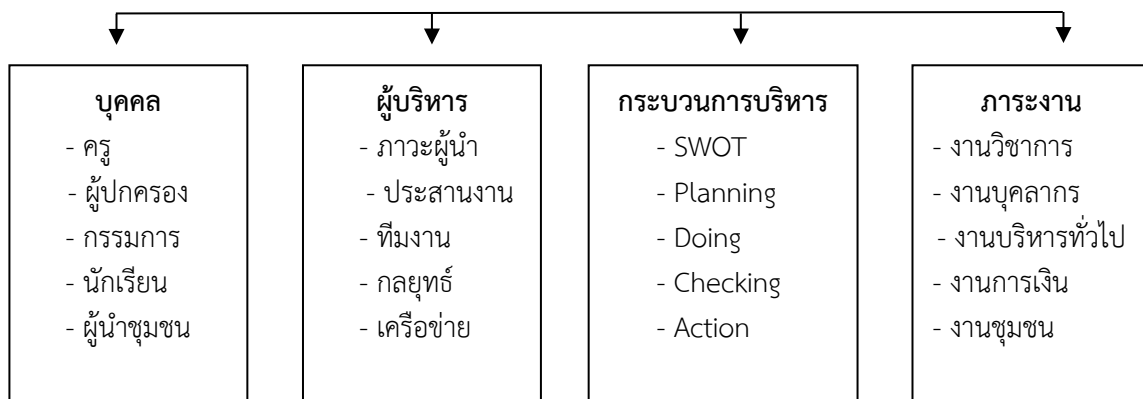
วินัย ดิสงส์ (2552, หน้า 12 – 13) ได้นำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วม โดยมีรูปแบบดังนี้

1. รูปแบบคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหารือ (Consulting Management) ช่วยคิดตัดสินใจและร่วมทำงาน เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา กรรมการที่ปรึกษา

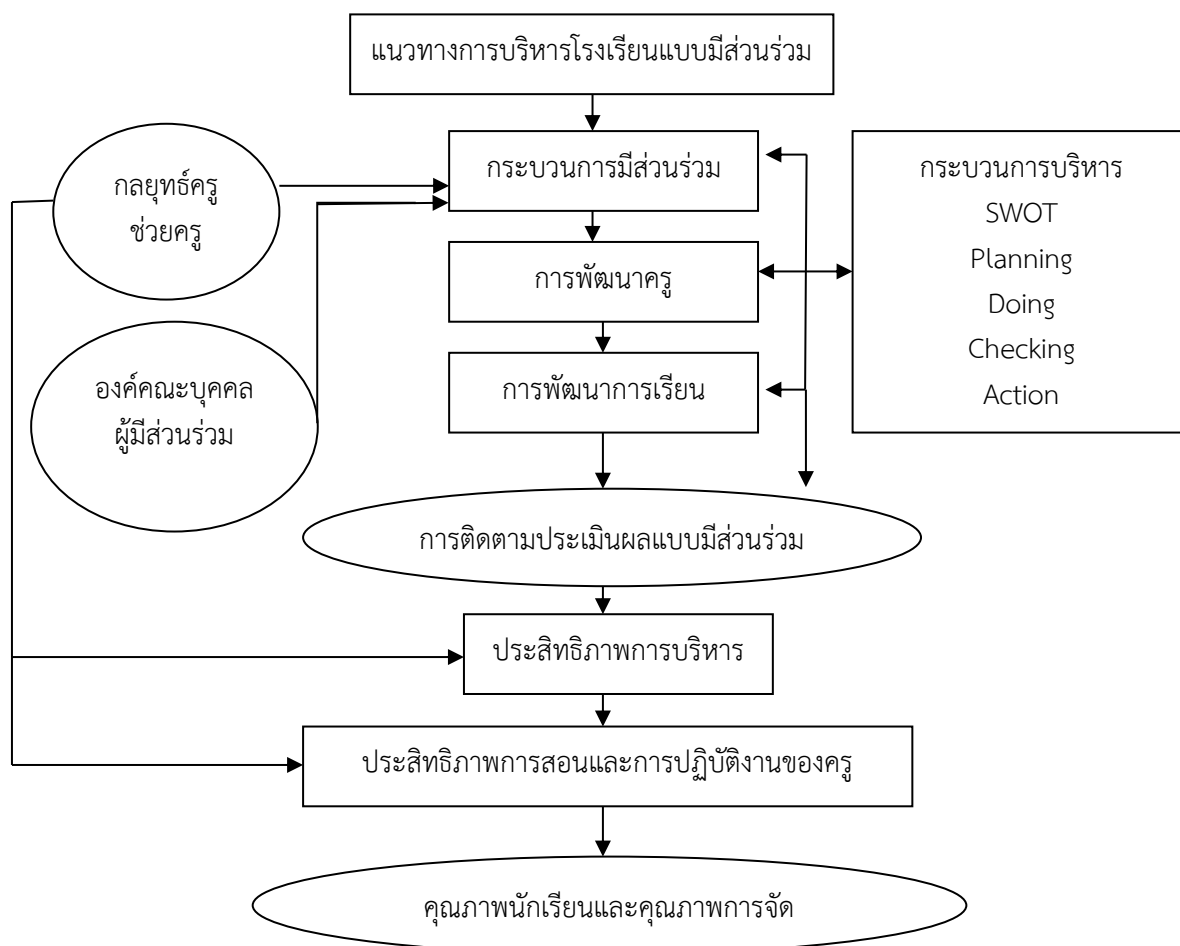
2. รูปแบบการร่วมเสนอแนะ (Suggestion System) โดยวิธีการจัดประชุมรับฟังข้อเสนอแนะในแบบฟอร์มหรือเสนอแนะผ่านเทคโนโลยี

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม (Team Work) รูปแบบการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของธุรกิจหรือเป็นเจ้าของรับผิดชอบงานบริหาร

รูปแบบดังกล่าว แสดงได้ดังภาพ 3 และ ภาพ 4



ภาพที่ 3 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม 1



ภาพที่ 4 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 2) ได้เสนอวิธีการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กล่าวคือ เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยให้เป็นรูปแบบการบริหารงานบุคคลหลายๆ คนเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ร่วมกำหนดนโยบายร่วมตัดสินใจเพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติหรือหน่วยงานหรือองค์กรมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมมีลักษณะการดำเนินงาน 2 แนวทาง ดังนี้

1. โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปร่วมในองค์คณะบุคคลในการบริหารโดยตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายการศึกษา โดยอยู่ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา

2. การคัดเลือกตัวแทนกลุ่มเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเป็นองค์คณะบุคคลทางการบริหารนั้นๆ แทนสมาชิก เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้มากที่สุด โดยการมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นการส่งเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้ปกครอง หรือระหว่างบ้านและสถานศึกษา และสำหรับการมีส่วนร่วมของบุคคล เอกชน ประชาชนและท้องถิ่น เป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 170) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ใช้กับกลุ่มงานเฉพาะกิจและรูปแบบคณะกรรมการ (Special Task Forces and Committee)

2. ใช้ในรูปแบบของกรรมการให้คำแนะนำ (Consulting)

3. การนำแนวความคิดของหมุดเชื่อมโยง (Linking Pin)

4. ใช้การติดต่อสื่อสารแบบการเปิดประตู (Open Door)

5. ใช้การระดมความคิด (Brain Storming)

6. ใช้กับการฝึกอบรมแบบต่างๆ (Training)

7. ใช้การบริหารโดยมีจุดประสงค์ (MBO)

วิธีการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสมัยใหม่ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ระดับบุคคล (Individual) เป็นวิธีการพิจารณาและปรับปรุงบุคคลให้ดีขึ้น มี 3 แบบ ได้แก่

ดังนี้

แบบที่ 1 การฝึกอบรมให้มีความรู้สึกไว (Sensitivity Training) เพื่อวัตถุประสงค์

1. ให้เข้าใจและยอมรับธรรมชาติของมนุษย์

2. ให้รู้จักยอมรับและพัฒนาตนเอง

3. ให้เข้าใจและยอมรับผู้อื่นให้มากขึ้น

4. ให้มีมนุษย์สัมพันธ์ดีขึ้น

5. เพื่อให้มีความสุข มีขวัญและกำลังใจดีขึ้น

6. เพื่อให้การทำงานดีขึ้น

แบบที่ 2 ใช้กับการวิเคราะห์การติดต่อ (Transactional Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการติดต่อที่แลกเปลี่ยนด้วยภาษาพูดและไม่ใช้ภาษาพูดระหว่างบุคคล ซึ่ง Eric Bern ชี้ให้เห็นว่าการติดต่อระหว่างบุคคล มี 3 แบบ ได้แก่ 1) แบบพ่อแม่ ผู้ปกครอง (Parent) 2) แบบผู้ใหญ่ (Adult) 3) แบบเด็ก (Child)

แบบที่ 3 การนั่งสมาธิแบบควบคุมจิต (Transcendental Meditation) การนั่งสมาธิเพื่อลดความเครียด และเพิ่มความคิดสร้างสรรค์

2. ระดับกลุ่มบุคคล (Groups) สามารถใช้กับวิธีการดังต่อไปนี้

2.1 ใช้กับการรวมกลุ่มครอบครัว (Family Grouping)

2.2 ใช้กับการฝึกอบรมเพียงในนาม (Nominal Group Technique) หมายถึงบุคคลถูกรวมเข้าเป็นกลุ่ม แต่ไม่ได้สื่อสารกันด้วยวาจา เป็นการประชุมพร้อมกันที่โต๊ะเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาด้วย การใช้คำตอบที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยสมาชิกแต่ละคนจะใช้เวลาเขียน เพื่อแสดงความคิดเห็นโดยไม่พูดจากัน

2.3 ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้ตัดสินใจกำหนดกลุ่มที่ปรึกษาและกลุ่มผู้ตอบแล้วสร้างแบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์ ผู้ตอบก็จะตอบมายังทีมที่ปรึกษา แล้วสรุปการตอบคำถาม

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยทั่วไปมีอยู่ 4 รูปแบบ ได้แก่

1. รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมงานกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระหรืออาจจะแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่ มี 2 ลักษณะ ได้แก่

1.1 รูปแบบคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหารือ

1.2 รูปแบบคณะกรรมการเพื่อร่วมบริหารงาน

2. รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหารก็สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม (Team working)

4. รูปแบบการร่วมเสนอแนะ (Suggestion System) โดยวิธีการจัดประชุมรับฟังข้อเสนอแนะในแบบฟอร์มหรือเสนอแนะผ่านเทคโนโลยี

1.4 ประโยชน์ที่สถานศึกษาได้รับจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 59 – 65) กล่าวว่า ประโยชน์ที่สถานศึกษาได้รับจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถ้าดำเนินงานโดยประสบความสำเร็จ กระบวนการกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาการบริหารบางอย่างได้ โดยการใช้องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ต่อไปนี้

1. ความกระจ่างในจุดประสงค์ เป้าหมายที่ให้คำจำกัดความอย่างชัดเจน จะส่งเสริมความรู้สึกร่วมของการตกและความผูกพันภายใน คณะครูจะเข้าใจเป้าหมาย และมีความผูกพันกับการนำออกใช้ เพราะเขามีส่วนร่วมในการรวบรวม การมีส่วนร่วมในการออกแบบกลยุทธ์นำไปสู่เป้าหมายที่ท้าทายยิ่งขึ้นและระดับการจูงใจสู่เป้าหมายเหล่านั้นให้บรรลุผล

2. มีความผูกพันและประสานงานมากขึ้นต่อการตัดสินใจ เป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ สามารถใช้เพื่อประสานการตัดสินใจ และการกระทำของครูและผู้บริหารในขอบข่ายจำนวนหนึ่งเป้าหมายที่สร้างขึ้นร่วมกันจะเป็นจุดรวมที่สำคัญและเป็นจุดอ้างอิงสำหรับการตัดสินใจในอนาคต

3. การแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายที่เห็นพ้องกันเป็นกลไกสำหรับแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานหรือบุคคลขององค์การ เป้าหมายให้กรอบของข้อตกลงภายในทั้งหมด ซึ่งสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

4. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป้าหมายที่ตัดสินใจร่วมกัน ช่วยเพิ่มความสามารถขององค์การเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง กระบวนการจัดตั้งเป้าหมายอย่างต่อเนื่องที่ให้โรงเรียนเข้าร่วมในการประเมินตนเองในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าประสิทธิผลของโปรแกรมเป็นตัวนำที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและคณะครู เพื่อวิเคราะห์กันในสภาวะการเปลี่ยนแปลงและเพื่อหาคำตอบของปัญหาาร่วมกัน

5. ปรับปรุงใหม่ กระบวนการตั้งเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม ให้โอกาสอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงระดับพลังงานขององค์การเสียใหม่ โดยให้การประเมินเพื่อความเป็นเลิศ

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 168) ได้นำเสนอข้อดีการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ
2. ลดความขัดแย้งในการทำงานและเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ
6. ลดค่าใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์ต่อสถาบันหรือระบบการศึกษาดังนี้

1. ทำให้ทุกคนมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกัน และใช้เป็นหลักในการทำงาน
2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน มีความสามัคคี มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
3. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ทำให้เกิดความเคารพซึ่งกันและกัน
4. ทำให้พนักงานหรือผู้ร่วมงานมีความว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้เกิดความรักและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อองค์การ
5. ประหยัดงบประมาณ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการสนับสนุนจากหลายฝ่าย
6. ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่างๆ มีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ต่อเนื่อง

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ ได้ให้ความสำคัญในการดำเนินงานโดย “การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน” มีการกำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน สมาคมศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ทั้งรวมคิด ร่วมวางแผนและร่วมดำเนินงานกับโรงเรียน ดังนี้

1. ร่วมคิด เป็นการร่วมวางแผนและดำเนินการในการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ สภาพการดำเนินงานด้านบริหาร การจัดแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น สภาพทางภูมิศาสตร์หรือบริบทของชุมชน การปกครอง อาชีพ สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมของท้องถิ่น

2. ร่วมกำหนดนโยบาย เป้าหมาย มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ระดับสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลท้องถิ่นตามสภาพจริง

3. ร่วมส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างมีอาชีพเสนอความคิดเห็น พัฒนาเชิงวิชาการสนับสนุนหรือระดมทุนทรัพย์เพื่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ติดตามการใช้งบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา

4. ร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมสถานที่ของโรงเรียนและให้การส่งเสริมสนับสนุนให้มีสื่อ / อุปกรณ์แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งการจัดสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง

5. ติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพสถานศึกษาโดยให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างสอดคล้องต่อเนื่องเป็นระบบบ่งบอกถึงความเป็นตัวตนของสถานศึกษาได้ชัดเจนตามสภาพจริง

นอกจากนี้ยังได้ดำเนินงาน “**ด้านการสร้างทีมงานและเครือข่าย**” โดยการปฏิบัติงานที่มีการสื่อสาร การประสานงานและการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารจากบนลงล่าง ล่างขึ้นบน ย่อมก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีมีเหตุผลและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องด้วยการอยู่ร่วมกันของคนต้องอาศัยหลักการพื้นฐาน จึงให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและจริงใจ สมาชิกทุกคนในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซื่อสัตย์ต่อกันและสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน และสมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม ทุกบทบาทมีความสำคัญ รวมทั้งบทบาทในการช่วยรักษาความเป็นทีมงานให้มั่นคง เช่น การประนีประนอม การอำนวยความสะดวก การให้กำลังใจ เป็นต้น โดยโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ ได้กำหนดกลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน ดังนี้

1) ร่วมใจ (Heart) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกศรัทธาในโรงเรียน ในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ศรัทธาในทีมงานและหัวหน้าทีมว่าเป็นพวกเดียวกัน หรือที่เรียกว่า Feel like a team มีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน

2) ร่วมคิด (Head) หมายถึง การใช้ความคิด เหตุผลให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่า ทำแล้วดี มีประโยชน์ต่อตัวเองและต่อองค์กร โดยช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ หรือที่เรียกว่า Think like a team การทำงานก็จะราบรื่นเมื่อสมาชิกในทีมมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

3) ร่วมทำ (Hand) หมายถึง การร่วมมือ ลงมือทำงานซึ่งได้มีการวางแผนไว้ หน้าที่ใครก็รับไปทำ หรือที่เรียกว่า Work like a team ซึ่งทุกคนมีพันธสัญญาที่จะต้องทำตามแผน เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิดร่วมกันของทุกคน

นอกจากนี้ในการบวนการหรือวิธีการทำงาน มีสิ่งสำคัญที่ต้องตระหนักและให้ความสำคัญได้แก่

1) การสื่อสาร (Communication) การสร้างทีมงานต้องอาศัยบรรยากาศ การสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การทางานที่มีประสิทธิภาพ

2) การตัดสินใจ (Decision Making) การสร้างทีมงานต้องใช้องการตัดสินใจร่วมกัน เมื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจแล้ว สมาชิกย่อมเกิดความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น

3) ภาวะผู้นำ (Leadership) การสร้างทีมงานควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ ซึ่งไม่ใช่การผลัดกันเป็นหัวหน้า เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ จะรู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมนั้นมีความหมายและปรารถนาที่จะทำอีก

4) การกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน

5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีม กำหนดให้มีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะ ในรูปแบบทั้งไม่เป็นทางการและเป็นทางการ โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมิน ผลงาน ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงาน หรือการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่าผลงานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด

6) การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง โดยการพัฒนาศักยภาพทีมงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวกสมาชิกความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีการให้รางวัล สนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะที่วางอยู่บนพื้นฐานการให้รางวัลกับกลุ่ม

นอกจากนี้ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ ได้ดำเนินงานในด้าน “**การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการเรียนการสอน**” โดยกำหนดจัดโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาการดำเนินงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินงานจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ครอบคลุม เป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการเข้าถึงและการให้บริการหรือการเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงนำข้อมูล

สารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาการเรียนการสอน โดยดำเนินงาน ดังนี้

1) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศให้มีหน้าที่จัดทำข้อมูลตามระบบการใช้โปรแกรมข้อมูลสารสนเทศให้เข้ารับการอบรมในโปรแกรมต่างๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น บุคลากรในด้านนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่

2) จัดให้มีระบบติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการกรอกข้อมูลและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

3) ให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการอบรมพัฒนาทักษะด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

4) กำหนดบุคลากรที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลสารสนเทศที่ทางสถานศึกษาได้จัดทำขึ้นก่อนนำไปใช้ เพื่อให้เกิดผลดีต่อภาพพจน์ของสถานศึกษา

5) สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีความรู้และสามารถสืบค้นข้อมูลสารสนเทศที่ทางสถานศึกษาจัดทำขึ้นได้ด้วยตนเอง โดยมีการจัดทำห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ไว้ให้บริการและให้ผู้ที่ทำหน้าที่จัดทำข้อมูลสารสนเทศในด้านต่างๆ เป็นผู้แนะนำขั้นตอนการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ

6) จัดตั้งคณะทำงานเฉพาะเพื่อความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ชัดเจนเพื่อเป็นเข็มทิศให้แก่ผู้รับผิดชอบ

7) จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ที่เพียงพอ บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ความจำเป็น ทันท่วงทีและคุ้มค่าต่อการลงทุน

8) ระบบจัดการสารสนเทศ โดยการจัดหาและพัฒนาระบบจัดการสารสนเทศที่เหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะงานและนโยบายของสถานศึกษา ภายในกรอบแนวคิดที่ว่า ดูดี ทันท่วงทีและง่ายต่อการใช้งาน

9) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย ทักษะพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การออกแบบ พัฒนา และวิจัยสื่อ นวัตกรรมการสอนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการสืบค้นแหล่งเรียนรู้ในอินเทอร์เน็ตและทักษะการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งการดำเนินงานต้องตั้งอยู่บนฐานของความต้องการของครู การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครู และการสนับสนุนที่เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ที่ครูต้องการ

10) จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีความสะดวกในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างระบบบริการที่เอื้อแก่ผู้เรียนทั้งเวลาและสถานที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ สร้างกระบวนการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดย “การส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด” โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานร่วมกับกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานต้นสังกัด มีบทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษาร่วมกับโรงเรียน นิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา ระหว่างที่ทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้ดำเนินงานไป และในขณะเดียวกัน ก็ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไป เพื่อให้คุณภาพของสถานศึกษาเข้าสู่มาตรฐาน ที่กำหนดไว้เร็วขึ้นและสามารถขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพ สังคม สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษา โดยได้กำหนดการดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยง ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

- 1) ร่วมกันสร้างความตระหนัก ความเชื่อและความเข้าใจที่ถูกต้อง
- 2) ร่วมดำเนินการวางระบบการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ให้เข้มแข็ง
- 3) รับการนิเทศ กำกับดูแลและส่งเสริมการบริหารจัดการและการเรียนการสอน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 4) ร่วมศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กิจกรรม/รูปแบบและเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการ และการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
- 5) ให้ความร่วมมือในการดำเนินการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และแจ้งผลให้สถานศึกษาทราบรายงานผลให้สาธารณชนรับทราบเพื่อร่วมมือกันพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไป
- 6) ศึกษาเอกสารแนวทาง/คู่มือการดำเนินงาน นโยบายต่างๆ รวมถึงจุดเน้นและ ทิศทางการพัฒนาที่หน่วยงานต้นสังกัดเผยแพร่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 7) รับผิดชอบทรัพยากร ทั้งงบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นความ จำเป็นพื้นฐานให้แก่สถานศึกษา และดำเนินงานที่เกี่ยวข้องตามกรอบที่กำหนด
- 8) รับการติดตามตรวจสอบการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกปี
- 9) ร่วมศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและ การเรียนการสอนและถอดประสบการณ์เผยแพร่ต่อไป
- 10) ร่วมวิเคราะห์หาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาจากการประเมิน แล้วประมวลผล เป็นระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อจัดทำเป็นสรุปรายงานประจำปี
- 11) สรุปลงและเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชนประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 12) รับการนิเทศ ติดตามและตรวจสอบเพื่อให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการและการ เรียนการสอนที่เข้มแข็งสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างสอดคล้องต่อเนื่องเป็นระบบ
- 13) นำผลการติดตามตรวจสอบมาปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานให้มีคุณภาพ สูงขึ้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผลการดำเนินงานหรือความสำเร็จ

2. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

2.1 ความหมายของหลักสูตร

ฉันทิ ธาตุทอง (2550, หน้า 7) ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ ความรู้ต่างๆ ที่จัดให้ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจกรรม โครงการ หรือแผน

เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียน ได้พัฒนาและมีคุณลักษณะตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 7 – 9) ให้ความหมายของคำว่า หลักสูตร หมายถึงกลุ่มรายวิชาที่จัดอย่างมีระบบหรือลำดับวิชาที่บังคับสำหรับการจัดการศึกษา และหรือแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือโปรแกรมประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือกิจกรรมการเรียนการสอนของต่าง ๆ ที่จัดเตรียมไว้ หรือโครงการที่ประมวลความรู้ และมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดการเลือกหรือการจัดเนื้อหา วิธีการจัดการเรียน และการประเมินผล ภายใต้คำแนะนำของผู้สอน

ถวัลย์ มาศจรัส (2545, หน้า 52) ให้คำนิยามหลักสูตรว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียนตามสภาพและความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ และหลักสูตรเป็นแผนหรือแนวทางหรือข้อกำหนดให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถโดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน

เซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974, p. 3) ได้กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง บรรดาความพยายามทั้งหมดของโรงเรียนในการที่จะก่อให้เกิดผลการเรียนที่โรงเรียนพึงปรารถนาทั้งในสถานการณ์ภายในและภายนอกโรงเรียน

สมิธ สแตนเลย์ และชอร์ส (Smith, Stanley & Shores, 1975, p.3) ให้ความหมายของหลักสูตรว่า เป็นลำดับของประสบการณ์ที่มีศักยภาพ ซึ่งจัดขึ้นในโรงเรียน เพื่อวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมเด็กและเยาวชนให้คิดและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับหลักสูตร สรุปความหมายของ หลักสูตร ได้ตั้งว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ หรือโครงการ ข้อกำหนดที่สถาบันการศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้รับประสบการณ์และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี ตลอดจนมีคุณลักษณะตามความมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

2.2 องค์ประกอบของหลักสูตร

ธำรง บัวศรี (2542, หน้า 8) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดประสงค์ของการเรียนรู้ เนื้อหาสาระของประสบการณ์ ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และการประเมิน

พิสนุ พองศรี (2549, หน้า 134-135) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชาหรือสาระการเรียนรู้ การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตร

ทาบา (Taba, 1962, หน้า 422-423) กล่าวว่า หลักสูตรประกอบด้วย วัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา เนื้อหาของหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนและวิธีการประเมินผล

เคอร์ (Kerr, 1976, หน้า 16-17) ได้นำเสนอองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ ประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล

2.3 การพัฒนาหลักสูตร

ทาบ (Taba, 1962, p. 10) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียน การสอน การวัดผลประเมินผล และอื่นๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลง หลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมาย วิธีการ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบต่อกระบวนทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของหลักสูตร

เซเลอร์ และคณะ (Saylor et al., 1981, p. 8) ให้ความหมาย การพัฒนาหลักสูตร หมายถึงการจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตรอาจหมายถึงการสร้างเอกสารอื่นๆ สำหรับนักเรียนด้วย

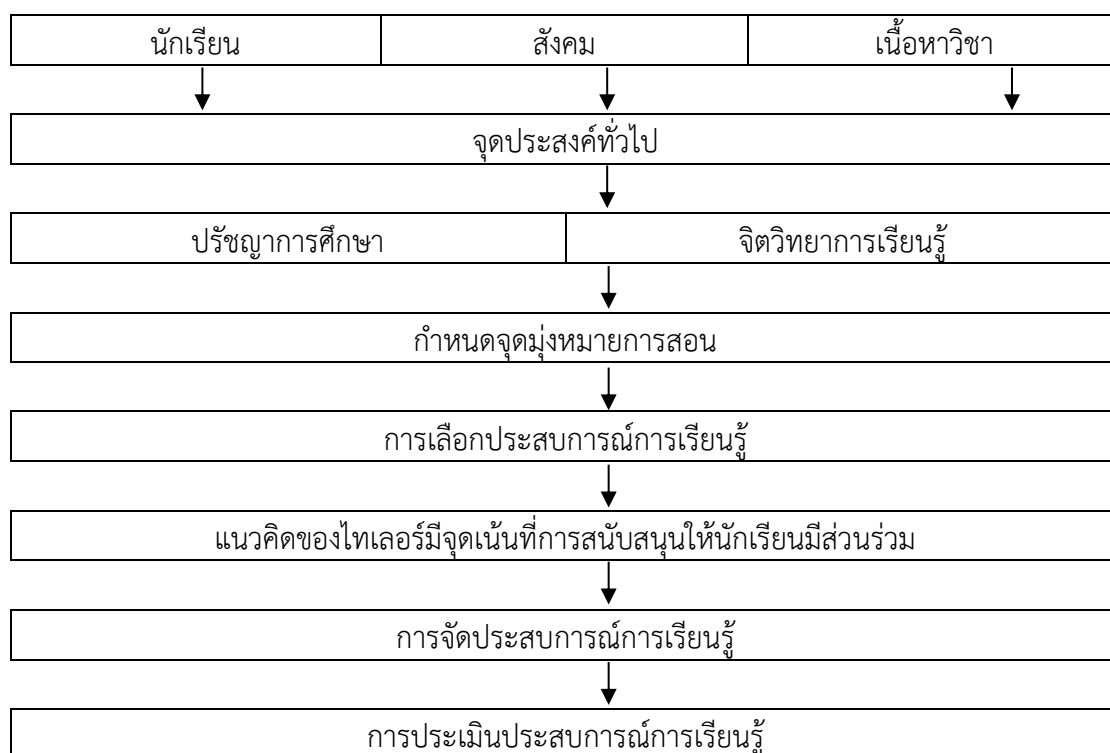
โซเวลล์ (Sowell, 1996, p. 16) ให้ความหมาย การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 เป็นการทำให้หลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และลักษณะที่ 2 เป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรใหม่ หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพสังคม

2.4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

2.4.1 การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์

ไทเลอร์ (Tyler, 1989, p. 1) ได้วางรูปแบบโครงสร้างของหลักสูตรโดยใช้วิธีการ และเป้าหมายปลายทาง (Means and Ends Approach) ดังแสดงรายละเอียดในภาพ 5



ภาพที่ 5 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ มีลักษณะสำคัญ คือ

1. จุดมุ่งหมาย เป็นตัวกำหนดควบคุมการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนั้นการกำหนดจุดมุ่งหมาย 2 ขั้นตอน คือ ตอนแรกเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราวแล้วจึงหาวิธีการและเกณฑ์จากทฤษฎีการเรียนรู้ ปรัชญาการศึกษาและปรัชญาสังคมมาถ่วงน้ำหนักเป็นจุดมุ่งหมายชั่วคราว เพื่อให้ได้มาเป็นจุดมุ่งหมายที่จริงของหลักสูตร พื้นฐานทางจิตวิทยาและปรัชญาในการพัฒนาหลักสูตรจะเข้ามามีบทบาทและช่วยในการตรวจสอบเพื่อความชัดเจนของการกำหนดจุดมุ่งหมายขั้นนี้ เพื่อตอบคำถามและหาความชัดเจนว่าการจัดการหลักสูตรเพื่อตอบสนองใคร ตอบสนองผู้เรียนหรือสังคม

2. การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ คาดหวังว่าจะให้ผู้เรียน มีประสบการณ์ การจัดกิจกรรมทั้งในการเรียนการสอนและส่วนเสริมหลักสูตรนั้นมิอะไรบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนดำเนินไปเพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ว่าต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ในด้านเวลา ต่อเวลา และเนื้อหาต่อเนื้อหา เรียกว่าเป็นความสัมพันธ์แบบแนวตั้ง (Vertical) กับแนวนอน (Horizontal)

4. การประเมินผล เพื่อตรวจสอบดูว่าการจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ สมควรมีการปรับแก้ในส่วนใดบ้าง

2.4.2 การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ (Taba)

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962, pp. 456-459) ใช้วิธีแบบรากหญ้า (Grassroots Approach) มีความเชื่อว่าหลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครูผู้สอนมากกว่าที่พัฒนาจากองค์กรที่อยู่ระดับสูงขึ้นไป ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ความต้องการ (Diagnosis of Needs) ใช้วิธีสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นของผู้เรียนและของสังคม
- 2) กำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of Objectives) ด้วยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการ
- 3) การคัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of Content) เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายแล้วก็ต้องเลือกเนื้อหาสาระ ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และความต้องการค้ำประกันถึงพัฒนาการของผู้เรียนด้วย
- 4) การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ (Organization of Content) เนื้อหาสาระที่รวบรวมต้องค้ำประกันถึงความง่ายและความต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน
- 5) การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences) การคัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา
- 6) การจัดรวบรวมประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of Learning Experiences) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ควรค้ำประกันถึงความต่อเนื่องของเนื้อหาสาระ
- 7) กำหนดวิธีวัดและประเมินผล (Determination of What to Evaluate and the Ways and Means of doing it) มีการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และกำหนดวิธีการประเมินรวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินด้วย

2.4.3 การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส

(Saylor, Alexander & Lewis)

เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander & Lewis, 1981, pp. 28 - 39) ได้เสนอรูปแบบและกระบวนการพัฒนาหลักสูตร มีขั้นตอน รายละเอียดในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

- 1) เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขต (Goal, Objective and Domain) นักพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายในแต่ละประเด็นควรบอกถึงขอบเขตของหลักสูตร เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส ได้เสนอไว้ 4 ขอบเขตสำคัญได้แก่ พัฒนาการส่วนบุคคล (Personal Development) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Continued Learning Skills) และความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) ทั้งนี้อาจจะมีขอบเขตอื่นๆ อีก ซึ่งสามารถพิจารณาให้เหมาะสมกับนักเรียน ลักษณะของสังคม เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขต จะถูกคัดเลือกจากการพิจารณาตัวแปรภายนอก (External Variables) อย่างรอบคอบ ได้แก่ ทักษะและความต้องการของสังคม ข้อบังคับทางกฎหมายของรัฐ ข้อค้นพบจากงานวิจัย ปรัชญาของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร

2) การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) หลังจากที่ได้กำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรต้องวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเลือก และจัดเนื้อหาสาระ เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ รูปแบบหลักสูตรที่เลือกแล้วควรมีความเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมาย จุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมทั้งความต้องการของนักเรียน ลักษณะของสังคม ตลอดจนข้อกำหนดต่าง ๆ ของสังคม และปรัชญาการศึกษา

3) การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation) หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบของหลักสูตรแล้ว เป็นขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้ ครูผู้สอนควรวางแผน และจัดทำหลักแผนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ โดยเลือกวิธีสอน และวัสดุสื่อการเรียนการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

4) การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) การประเมินผลหลักสูตรเป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนจะต้องตัดสินใจเลือกเทคนิคการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร คือ สามารถบอกได้ว่าหลักสูตรบรรลุเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลหลักสูตรควรเน้นการประเมินตัวหลักสูตร คุณภาพ การสอน และพฤติกรรมทางการเรียนรู้ของนักเรียน ผลจากการประเมินจะช่วยให้นักพัฒนาหลักสูตรสามารถตัดสินใจได้ว่า จะใช้หลักสูตรนี้ต่อไป ควรปรับปรุงแก้ไขหรือควรยกเลิกหลักสูตรดังกล่าว

จากแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรข้างต้น สรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนและชุมชน 2) การกำหนดเป้าหมายของหลักสูตร 3) การจัดทำหลักสูตร 4) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 5) การประเมินหลักสูตร

2.5 รูปแบบการประเมินหลักสูตร

2.5.1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของครอนบาค

ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202 – 204) มีความเห็นว่าการปรับปรุงการศึกษาควรมุ่งหาที่หลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร ครอนบาคให้คำนิยามว่า การประเมินหมายถึง การเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษา และเสนอว่าการประเมินที่จะนำไปสู่การตัดสินใจนั้นมี 3 กรณี คือ

1) การปรับปรุงหลักสูตรรายวิชา การประเมินจะช่วยตัดสินใจว่า วัสดุอุปกรณ์ การสอน และวิธีการสอนที่ใช้อยู่เป็นที่พึงพอใจแล้วหรือยัง มีส่วนใดบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข

2) การพิจารณาตัวบุคคล การประเมินจะช่วยตัดสินใจว่าจะวางแผนการสอนอย่างไร จึงจะสอดคล้องกับความต้องการด้านต่างๆ ของนักเรียน จะทำการคัดเลือกหรือจัดกลุ่มนักเรียนด้วยคุณลักษณะอะไร จึงจะทำให้นักเรียน ได้เข้าใจส่วนที่ดีและข้อบกพร่องของตนเอง

3) การจัดระบบการบริหาร การประเมินจะช่วยตัดสินใจว่า ควรจัดระบบหรือวิธีการการบริหารให้เหมาะสมอย่างไร เช่น จะจัดระบบภายในโรงเรียนอย่างไรจึงจะดี หรือทำอย่างไรครูจึงจะเป็นครูที่ดี

2.5.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสคริฟเวน

สคริฟเวน (Scriven, 1991 อ้างถึงใน เยาวดี รางชัยกุล วิบูลศรี, 2546, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การประเมินมีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ คือ การประเมินผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินผลในระหว่างที่โครงการดำเนินอยู่ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินโครงการให้ดีขึ้นโดยการใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) และการประเมินผลภาพรวมสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อโครงการสิ้นสุด เพื่อประโยชน์ในการศึกษาคุณค่าของโครงการ โดยแบ่งลักษณะการประเมินเป็น 4 ลักษณะ คือ

1) การประเมินย่อย (Formative Evaluation) เป็นการประเมินในระหว่างดำเนินโครงการหรือใช้หลักสูตร เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back)

2) การประเมินผลรวมหรือประเมินรวบยอด (Summative Evaluation) เป็นการประเมินสรุปผลของหลักสูตร ซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการใช้หลักสูตรแล้ว เพื่อเป็นการตัดสินคุณค่าของการใช้หลักสูตร ตลอดจนหาจุดเด่น ข้อบกพร่องของการใช้หลักสูตรที่ใช้ไปแล้ว

3) การประเมินภายใน (Instruction Evaluation) เป็นการประเมินคุณค่าของสิ่งต่างๆ ภายในตัวมันเอง เช่น การประเมินเนื้อ จุดมุ่งหมาย กระบวนการให้คะแนน เจตคติของครู เป็นต้น

4) การประเมินผลสำเร็จ (Pay – Off Evaluation) เป็นการประเมินผลการสอนของครูที่มีต่อนักเรียน เพื่อผลที่เกิดขึ้นกับครู เกิดกับผู้ปกครอง เป็นต้น

2.5.3 รูปแบบการประเมินของโพรวัส

โพรวัส (Provus, 1971, pp. 284 – 286) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินหลักสูตรซึ่งเรียกว่า “การประเมินผลความแตกต่างหรือประเมินผลความไม่สอดคล้อง” (Discrepancy Evaluation) ซึ่งจะประเมินหลักสูตรทั้งหมด 5 ส่วน คือ 1) การออกแบบ (Design) 2) ทฤษฎีหรือสิ่งที่เริ่มตั้งไว้เมื่อใช้หลักสูตร 3) กระบวนการ (Process) 4) ผลผลิตของหลักสูตร (Product) และ 5) ค่าใช้จ่ายหรือผลตอบแทน (Cost) ในแต่ละส่วนจะมีขั้นตอนการประเมินผลเหมือนกัน โดยจะดำเนินการเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้ประเมินจะต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน (Standard-S) ของสิ่งที่ต้องการวัดก่อน เช่น มาตรฐานด้านเนื้อหา เป็นต้น ผู้ประเมินผลต้องกำหนดมาตรฐานที่ต้องการวัดไว้ก่อน

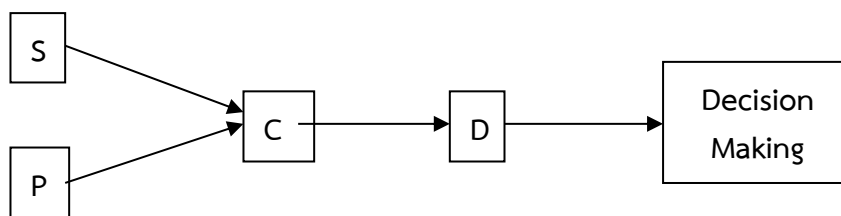
ขั้นที่ 2 ผู้ประเมินต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติจริงของสิ่งที่ต้องการวัด (Performance-P) ต้องรวบรวมข้อมูลให้เพียงพอ และข้อมูลที่รวบรวมควรเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ชัดเจน

ขั้นที่ 3 ผู้ประเมินนำข้อมูลที่รวบรวมได้ในขั้นที่ 2 มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ในขั้นที่ 1 (Compare-C) เมื่อกำหนดมาตรฐาน และรวบรวมมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ประเมินพบว่ามีช่องว่างอะไรที่เกิดขึ้นกับผลที่คาดหวัง

ขั้นที่ 4 ผู้ประเมินศึกษาความแตกต่าง หรือความไม่สอดคล้องระหว่างผลการปฏิบัติจริงกับเกณฑ์มาตรฐาน (Discrepancy-D) จากการเทียบข้อมูลกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ประเมินทราบว่ามีช่องว่างอะไรที่เกิดขึ้นกับผลที่คาดหวัง

ขั้นที่ 5 ผู้ประเมินส่งผลการประเมินไปให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรว่า จะยกเลิกการใช้หลักสูตรที่ประเมินหรือปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติหรือเกณฑ์มาตรฐานให้มีคุณภาพดีขึ้น (Decision Making)

การประเมินหลักสูตรของโพรวีสนี้ นับว่าสะดวกแก่ผู้ประเมินหลายประเภท และเป็นกระบวนการที่ชี้ให้เห็นถึงผู้บริหารจะตัดสินใจ จะใช้หรือไม่ หรือจะปรับปรุงเพิ่มเติมหรือจะหยิบบอกข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งมาพิจารณา ซึ่งสรุปเป็นแผนภาพ ได้ดังภาพ 6



ภาพที่ 6 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวีส

จากรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่กล่าวมา สรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินหลักสูตรมีหลายรูปแบบ บางรูปแบบยึดการประเมินจุดมุ่งหมายเป็นหลัก บางรูปแบบยึดการประเมินที่เกณฑ์เป็นหลัก แต่ทุกรูปแบบมีเป้าหมายเดียวกันคือมุ่งประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร

โดยในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ เป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยเริ่มต้นจากหลักสูตรเดิมที่โรงเรียนมีอยู่ วิธีนี้เป็นการนำหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่มาวิเคราะห์เทียบเคียงกับมาตรฐาน โดยหากสถานศึกษาพิจารณาว่าหลักสูตรเดิมที่โรงเรียนใช้อยู่มีคุณภาพ หรือบางรายวิชา บางหน่วยการเรียนรู้ ยังสามารถนำแผนการสอนและสื่อวัสดุหลักสูตรอื่น ๆ มาใช้สอนได้ผลดี โรงเรียนสามารถนำหลักสูตรนั้นมาเทียบเคียง เชื่อมโยงกับมาตรฐานเพื่อพิจารณาความสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับมาตรฐาน โดยมีวิธีการดำเนินงานดังนี้

1. เปรียบเทียบหลักสูตรเดิมกับมาตรฐาน โดยพิจารณาว่า

1.1 หลักสูตร/ รายวิชา/ หน่วยการเรียนรู้ ที่โรงเรียนใช้อยู่ในปัจจุบันนั้นสอดคล้องหรือสามารถเชื่อมโยงบ้นนำมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดใดบ้าง

1.2 มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดใดที่ขาดหายไป จากนั้นนำมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดที่ยังไม่มี มาบรรจุเพิ่มในหลักสูตร เพื่อให้ครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดทั้งหมด

การเปรียบเทียบนี้ ถือเป็นขั้นตอนแรกของการเชื่อมโยงหลักสูตรกับมาตรฐาน (Curriculum alignment) โดยอาจใช้ตารางกริด (Curriculum matrix หรือ Content matrix) เป็นเครื่องมือในการจัดทำโครงร่างหลักสูตร เพื่อเปรียบเทียบมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดกับหลักสูตร

ที่มีอยู่เดิม ขั้นตอนนี้มีจุดประสงค์เพื่อระบุว่ามีความรู้/ตัวชี้วัดใดบ้างที่ควรปรากฏอยู่ในหลักสูตร หลักสูตรอิงมาตรฐานควรสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาแนวคิด (Concept) ต่างๆ สะสมกันไปอย่างต่อเนื่อง จากชั้นหนึ่งไปสู่ชั้นต่อไป ให้อ่าง่ายๆ มีความยากและซับซ้อนขึ้นเมื่อเรียนไปชั้นสูงขึ้น การทำในลักษณะเป็น Spiral approach นี้ จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจมาตรฐานแต่ละข้อจากการทำงานที่ได้เรียนในชั้นปีต่างๆ

3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

3.1 ความหมายของการพัฒนาครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5 – 20) ในมาตรา 9(4) กล่าวว่า ให้มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า อำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆ ได้กระจายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จึงเป็นผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้วิเคราะห์นโยบายจากหน่วยเหนือ เพื่อนำมาเป็นแนวนโยบายของสถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ชัดเจนให้ ผู้ถือปฏิบัติสามารถเข้าใจได้ตรงกัน และนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง (กรมสามัญศึกษา, 2533, หน้า 1) สำหรับงานพัฒนาบุคลากรก็เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 52) มาตรา 79 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มาตรา 81 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การ” หมายถึง งานหรือสิ่งที่ทำหรือ เรื่อง รุระ หน้าที่ ส่วน “พัฒนา” หมายถึง ความเจริญ ดังนั้น การพัฒนาครู หมายถึง การทำให้ครูเจริญขึ้น ซึ่ง ครู จะต้องเป็นผู้ที่ต้อง มีความรู้ความเข้าใจอย่างเต็มเปี่ยมในสิ่งที่ครูทำ ซึ่งเกิดจากการเรียนการฝึกหัดมาอย่างดี ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพครู คือการทำให้ครูมีความเข้าใจอย่างชัดเจนและมีความสามารถมากขึ้น ในกระบวนการที่ครูเข้าไปเกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูสามารถอำนวยความสะดวกการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในระบบการจัดการศึกษา เพราะจะเป็นส่วนสำคัญในการที่จะเปลี่ยนผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการ การที่จะพัฒนาครูมีอาชีพได้นั้น ต้องมีการเรียนการฝึกฝนอย่างมีอาชีพ มีมาตรฐานของหลักสูตร มีการประเมินผล มีระยะเวลาในการดำเนินการที่เหมาะสม

รู้เรื่องงานครู รู้และเข้าใจเรื่องการเรียนรู้อารมณ์ร่วมกันในสังคมของโรงเรียน และมีความรู้ความสามารถด้านหลักสูตรที่เหมาะสม (Scribner, A.P.1999, หน้า 240) ความเป็นครูมืออาชีพ จะเกิดจากการตกลงใจของครูที่จะพัฒนาการศึกษาเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึกในใจของครูในความใส่ใจในการสอน เพราะครูต้องเอาใจใส่นักเรียน รู้จักมาตรฐานการตัดสินใจของสังคมมีความรู้สึกลึกซึ้งอย่างมากในธรรมชาติของการเรียนการสอนและสนใจปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้เสมอ (Green, Madeleine F.1998, หน้า 201 – 202) จรรยาบรรณของวิชาชีพครูจะส่งผลถึงจริยธรรมและพฤติกรรมของครู โดยมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมพื้นฐานและความคิดรวบยอดที่เกิดมาจากการฝึกหัดเพื่อให้เกิดคุณลักษณะครูมืออาชีพที่ดี

3.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู

1. ช่วยส่งเสริมเกียรติภูมิของครูให้เท่ากับที่เป็นปูชนียบุคคลของสังคม เป็นผู้รู้และเป็นผู้ปฏิบัติตนดีเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป
2. ช่วยส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ครูตามที่สังคมปรารถนา เพื่อเป็นกำลังสำคัญของชาติในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติ
3. ช่วยสร้างเสริมความมั่นคงและส่งเสริมความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพครู
4. ช่วยส่งเสริมให้ผู้ประกอบการวิชาชีพครูมีสถานภาพที่ทัดเทียมกัน เพื่อให้ครูมีความมั่นใจในการประกอบวิชาชีพเพื่อยกสถานภาพของครูทุกระดับให้เท่าเทียมกัน
5. ช่วยส่งเสริมให้ครูได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการเพียงพอแก่การรักษาสถานภาพของครูในสังคมไทย

3.3 สมรรถนะของครู

สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น สมรรถนะมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skills) 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) สมรรถนะมี 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ส่วนสมรรถนะประจำสายงานเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผล และแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรม โดยเป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับสายงานครู ประกอบด้วย

1. การออกแบบการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัย
5. ภาวะผู้นำครู
6. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

สรุปได้ว่าสมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่วัดเพื่อทำนายผลการปฏิบัติงาน เมื่อมีการวัดเพื่อการ คัดเลือกแล้วควรต้องมีการประเมินว่าการวัดนั้นๆ มีประโยชน์ในการทำนายผลการปฏิบัติงานจริงหรือไม่และในส่วนของ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่แบ่งการประเมินเป็นสองส่วนคือ ส่วนของงานที่มอบหมายและส่วนของพฤติกรรมในการทำงาน

3.4 แนวคิดการพัฒนาครู

การพัฒนาครูมีความจำเป็นมากในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ดังที่ฌาคส์ เดอลอรัสและคนอื่นๆ (Delors & others. 1996, pp. 147 - 149) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาครูไว้ดังนี้

3.4.1 การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพรู (Recruitment) ควรมีการคัดเลือก และสรรหาผู้เข้าเรียนครูที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมเพื่อเข้ามศึกษาเล่าเรียนสาขาครุศาสตร์ ส่วนการบรรจุเข้าสู่งานก็ควรมีมาตรการพิเศษในการคัดเลือก

3.4.2 การจัดการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ควรจัดถึงระดับปริญญาตรีเป็นขั้นต้น ซึ่งในอนาคตครูต้องมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลิกภาพของ เยาวชนและการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน การจัดการศึกษาสำหรับครูจึงต้องเป็นกระบวนการเดียวกันทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

3.4.3 การอบรมครูประจำการ (In – service training) ต้องเปิดโอกาสให้ครูที่ประจำการแล้วได้รับการอบรมความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ๆ โดยเฉพาะการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร อาจใช้ระบบการศึกษาทางไกลเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย เวลา และความสะดวก

3.4.4 การพัฒนาผู้สอนในสถาบันฝึกหัดครู (Teacher education) ควรปรับปรุงทักษะของคณาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูทั้งหลาย ตลอดจนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนมาร่วมผลิตครู ยอมพัฒนาระบบผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และช่วยให้การผลิตมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.4.5 การนิเทศ (Supervisors) ช่วยให้การควบคุม การตรวจสอบ และการปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูเป็นระบบ ทำให้ครูได้รับทราบเกี่ยวกับการพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ อาชีพครู เช่น เรื่องความรู้ใหม่ ๆ วิธีการสอน แหล่งข้อมูล การตรวจสอบ ตลอดจนการวัดผล การเรียนรู้ที่นักเรียนได้รับจากการศึกษาด้วยการนิเทศต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3.4.6 การจัดการ (Management) ต้องปฏิรูปการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาต่าง ๆ โดยส่งเสริมให้แต่ละแห่งมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานการทำงาน ตลอดจนการกำหนดปริมาณงานของครูต้องส่งเสริมให้ครูได้ทำงานเต็มศักยภาพ

3.4.7 การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครู (Participation by people from quest the teaching profession) เปนการช่วยให้การปฏิบัติ การกิจของครูมีคุณภาพ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 - 2559 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาครูไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545, หน้า 23 - 24)

1. การปรับปรุงกระบวนการผลิต พัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง
2. การทบทวนกระบวนการที่เกี่ยวกับครูทั้งหมดในเรื่ององครวิชาชีพครู ผู้บริหารการศึกษาและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ระบบ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล และระบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
3. การส่งเสริมการผลิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
4. การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

3.5 รูปแบบของการพัฒนาครู

ออร์ตัน (Ortrun, 1992, p. 21) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพ ในการจัดการศึกษาระดับสูง เรียกว่า CRASP ประกอบด้วย

1. เจตคติที่สำคัญ (Critical Attitude)
2. การวิจัยเพื่อการสอน (Research into Teaching)
3. การตรวจสอบ (Accountability)
4. การประเมินตนเอง (Self - Evaluation)
5. การเป็นครูมืออาชีพ (Professionalism)

สคริเบเนอร์ (Scribner, 1999, p. 246) ได้เสนอสิ่งที่ครูมืออาชีพต้องพัฒนา คือ

1. ความรู้ในเนื้อหา
2. ทักษะความเป็นครู โดยเฉพาะทักษะด้านการสอนเพื่อให้เกิดผลต่อเด็กโดยตรง
3. การจัดการห้องเรียนที่ท้าทาย
4. การศึกษาช่องว่างในความรู้ของนักเรียน

พรศรี ฉิมแก้ว (2545, หน้า 17 - 18) กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาครู ดังนี้

1. ฝึกอบรมในโรงเรียนพัฒนาริชาชีพครู เน้นการปฏิบัติจริงโดยสถาบันผลิตครู เป็นหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว
2. การอบรมทั้งโรงเรียน เป็นการฝึกอบรมเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้กับบุคลากร ทั้งโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
3. การพัฒนาโดยตัวครูเอง และพัฒนาเพื่อนครูตามเงื่อนไขที่กำหนด เป็นการให้ทุนอุดหนุนเพื่อพัฒนาผลงาน โดยผ่านกระบวนการครูแกนนำ ครูต้นแบบ และครูแห่งชาติ การพัฒนา แนวนี้ครูจะต้องเข้าร่วมพัฒนาครูต้นแบบและครูแห่งชาติโดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องนำความรู้ที่ได้พัฒนาขึ้นไปขยายผลพัฒนาเพื่อนครูอีกจำนวนหนึ่ง เมื่อผ่านการประเมินแล้วจะได้รับการรับรอง

4. การพัฒนาครูโดยให้ครูพัฒนาตนเอง เป็นการให้ครูพัฒนาผลงานโดยอิสระ ได้รับการคัดเลือกและให้รางวัล เมื่อผลงานได้รับการตัดสินให้ชนะการประกวดแข่งขันแล้ว

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547, หน้า 45 – 46) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาคนในองค์กรที่สำคัญ 3 วิธีคือ

1. การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาที่ผู้เรียนรู้ได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานจนเกิดทักษะ มีความชำนาญจากการได้ฝึกหรือทดลองปฏิบัติงาน รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอด จากผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานนี้ เป็นวิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากกว่าวิธีอื่น ๆ แต่ไม่ได้จัดทำกันอย่างเป็นระบบ เพราะ มีลักษณะเป็นวิธีการทดลองปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาอย่างจริงจัง ข้อเสียของการพัฒนาอย่างนี้ คือ อาจทำให้ผลงานของหน่วยงาน ลดลงไปบ้างทั้งในด้านปริมาณคุณภาพ ตัวอย่างของการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ฯลฯ

2. การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ได้รับการพัฒนาต้องหยุดการทำงานปกติของตนเอง เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งอาจจะจัดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาของส่วนราชการเอง หรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอก ส่วนราชการที่นิยมดำเนินการมี 4 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรมในห้องเรียนหรือในชั้นเรียน การฝึกอบรมทางไกล การดูงาน การศึกษาต่อ ฯลฯ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจ ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ โดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาหาความรู้จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง ใฝ่หาความรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง ติดตามข่าวสารและเหตุการณ์ที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ของตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูต้องพัฒนาทั้งในด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ทักษะด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู และเจตคติต่อความเป็นครูที่ดี ซึ่งต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับเรื่องที่จะพัฒนา โดยโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพครู ในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในด้านการบริหารจัดการและการเรียนการสอนและภาระงานที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดระบบสารสนเทศระดับโรงเรียนและระดับชั้นเรียน การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ การวัดและประเมินผลการดำเนินงานและผลการจัดการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการ วิจัยและความสามารถในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ประกอบด้วย การอบรมให้ความรู้ การศึกษาดูงาน การศึกษาเอกสาร การประชุม เชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้จากการมอบหมายงาน การส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนจะเกิดภาวะผู้นำ ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ครูและ

บุคลากรในสถานศึกษามีประสบการณ์ ความสามารถ มุ่งมั่น รับผิดชอบ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสถานศึกษามีแผน ปฏิบัติการประจำปีสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม เมื่อบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม รับรู้ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน จึงเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการและการเรียนการสอนและภาระงานที่รับผิดชอบของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการพัฒนาคนให้มีศักยภาพจะทำให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายนำพาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ ทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ ปฏิบัติตามได้ มีระบบการประเมินตนเองและการจัดทำรายงานประจำปี และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

4. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 22 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดโดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากจะมุ่งปลูกฝังด้านปัญญา พัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณแล้ว ยังมุ่งพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ โดยการปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตน เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การจัดกระบวนการเรียนรู้ ต้องคำนึงพัฒนาการทางด้านร่างกายสติปัญญา วิธีการเรียนรู้ ความสนใจ ความสามารถของผู้เรียน โดยใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลายเน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ร่วมกัน เรียนรู้จากธรรมชาติ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและเรียนรู้แบบบูรณาการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการให้ครูและผู้สอนเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ชี้้นำผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า ข)

4.1 ความหมายของแหล่งเรียนรู้

จันทร์หา อ่อนระหง (2550, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของแหล่งเรียนรู้ว่า หมายถึง แหล่ง หรือที่รวม ซึ่งอาจเป็นสภาพหรือสถานที่หรือศูนย์รวมที่ประกอบด้วยข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และกิจกรรมที่มีกระบวนการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนการสอนที่มีรูปแบบแตกต่างจากกระบวนการเรียนการสอนที่มีครูเป็นผู้สอนหรือเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เป็นการเรียนที่มีกำหนดเวลายืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการ และความพร้อมของผู้เรียน

จิรศักดิ์ ประทุมรัตน์ (2550, หน้า 11) ให้ความหมายของคำว่า แหล่งการเรียนรู้ หมายถึง แหล่งวิชาการที่เป็นตัวบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถให้คุณค่าต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และสามารถนำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ได้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 43) ได้นิยามความหมายของแหล่งเรียนรู้ว่า หมายถึง แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศและประสบการณ์ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้

ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ช่วยขยายแนวความคิด ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กว้างขวางขึ้น แหล่งเรียนรู้กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้

ลัดดา ศิลา น้อย (2545, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของ แหล่งการเรียนรู้ หมายถึง แหล่งวิชาการหรือแหล่งทรัพยากรแหล่งข้อมูลในท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบไปด้วยบุคคลในชุมชน สถานที่สำคัญในชุมชน รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ

เนาวรัตน์ ลิขิตวัฒน์เศรษฐ (2544, หน้า 28) แหล่งเรียนรู้ คือ ถิ่น ที่อยู่ บริเวณบ่อเกิด แห่งที่ หรือศูนย์รวมความรู้ที่ให้เข้าไปศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้ง สิ่งที่เป็นธรรมชาติหรือสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นได้ทั้งบุคคล สิ่งมีชีวิต และไม่มีชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 2) ได้กำหนดความหมายของ แหล่งการเรียนรู้ ว่าหมายถึง “แหล่ง” หรือ “ที่รวม” ซึ่งอาจเป็นสถานที่ หรือศูนย์รวมที่ประกอบด้วย ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และกิจกรรมที่มีกระบวนการเรียนรู้ หรือกระบวนการเรียนการสอนที่มีรูปแบบ แตกต่างไปจากกระบวนการเรียนการสอนที่มีครูเป็นผู้สอนหรือศูนย์กลางการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่มี กำหนดเวลายืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการและความพร้อมของผู้เรียน

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่าแหล่งเรียนรู้ หมายถึง คน สิ่งของ สถานที่ และสิ่งประดิษฐ์ และสิ่งต่างๆ ที่มีคุณค่าทางการศึกษาในชุมชน ซึ่งผู้เรียนเห็นคุณค่าและความสำคัญ สามารถศึกษา เรียนรู้ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและเสริมสร้างประสบการณ์ในการดำรงชีวิต ซึ่งสามารถให้ความรู้ เฉพาะตัวและเชื่อมโยงความรู้เป็นความรู้และประสบการณ์ใหม่ให้แก่บุคคลทุกระดับทุกเพศ

4.2 ความสำคัญและความจำเป็นของแหล่งเรียนรู้

กิ่งแก้ว อารีรักษ์ (2548, หน้า 118) ให้ความสำคัญของการศึกษาโดยใช้แหล่งเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อ ที่หลากหลาย
2. ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ให้ลึกซึ้งขึ้น โดยใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลสะท้อน ความคิดเห็นจากแหล่งการเรียนรู้
3. กระตุ้นมุ่งเน้นลึกในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งผลักดันให้ผู้เรียนแสวงหาข้อมูล ที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น สามารถสร้างผลผลิตในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงขึ้น
4. เสริมสร้างการเรียนรู้ จนเกิดทักษะการแสวงหาข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการสร้างความตระหนักเชิงมโนทัศน์เกี่ยวกับธรรมชาติและ ความแตกต่างของข้อมูล
5. แหล่งการเรียนรู้เสริมสร้างการพัฒนาการคิด เช่น การแก้ปัญหา การให้เหตุผล และการประเมินอย่างมีวิจารณญาณ โดยอาศัยกระบวนการวิจัยอิสระ
6. เปลี่ยนเจตคติของครูและผู้เรียนที่มีต่อเนื้อหาวิชา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
7. พัฒนาทักษะการวิจัยและความเชื่อมั่นในตนเองในการค้นหาข้อมูล
8. เพิ่มผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการ ในด้านเนื้อหา เจตคติ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยอาศัยแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายในการเรียนรู้

กรมสามัญศึกษา (2544, หน้า 7) เสนอว่า แหล่งการเรียนรู้มีบทบาทในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ทั้งในระบบและนอกระบบ ดังนี้

1. แหล่งการเรียนรู้สามารถตอบสนองการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการ (Process of Learning) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง (Learning by Doing) ทั้งจากท้องถิ่น ซึ่งเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ตนเองมีอยู่แล้ว
2. เป็นแหล่งกิจกรรม แหล่งทัศนศึกษา แหล่งฝึกงาน และแหล่งประกอบอาชีพของผู้เรียน
3. เป็นแหล่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นโดยตรง
4. เป็นห้องเรียนธรรมชาติ เป็นแหล่งค้นคว้า วิจัย และฝึกอบรม
5. เป็นองค์กรเปิด ผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง
6. สามารถเผยแพร่ข้อมูลแก่ผู้เรียนในเชิงรุก เข้าสู่กลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง ประหยัดและสะดวก
7. มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน
8. มีสื่อประเภทต่างๆ ประกอบด้วย สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาอาชีพ

ประเวศ วะสี (2536, หน้า 1) กล่าวว่า ท้องถิ่นมีแหล่งการเรียนรู้ และผู้รู้ด้านต่าง ๆ มากมาย มากกว่าที่ครูสอนในห้องหนังสือ ถ้าเปิดโรงเรียนสู่ท้องถิ่นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากครูในท้องถิ่น จะมีครูมากมายหลากหลายเป็นครูที่รู้จริงทำจริง จะทำให้การเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง การเรียนสนุก ไม่น่าเบื่อ ที่สำคัญเป็นการปรับระบบที่มีคุณค่า เดิมการศึกษามองข้ามคุณค่าเหล่านี้ เมื่อผู้รู้ในท้องถิ่นเหล่านี้เป็นครูได้ จะเป็น การยกระดับคุณค่า ศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจของท้องถิ่นอย่างแรง เป็นการถักทอทางสังคม

สรุปความสำคัญของแหล่งการเรียนรู้ได้ว่า แหล่งการเรียนรู้ช่วยเชื่อมโยงเรื่องราวในท้องถิ่นสู่การเรียนรู้สากล พัฒนาคุณลักษณะและความคิด ความเข้าใจในคุณค่า และทัศนคติ ค่านิยม ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการเรียนรู้ มีทักษะการแสวงหาความรู้ สามารถจัดการความรู้ ซึ่งมีความสำคัญและมีความหมายอย่างมากสำหรับผู้เรียน ดังนี้

1. ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสภาพชีวิตจริง สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน ครอบครัว ท้องถิ่น
2. ผู้เรียนได้เรียนในสิ่งที่มีคุณค่า มีความหมายต่อชีวิต ทำให้เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญของสิ่งที่เรียน
3. ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ท้องถิ่นสู่ความรู้สากลสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวไปสู่สิ่งที่อยู่ไกลตัวได้อย่างเป็นรูปธรรม
4. เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่อง
5. มีส่วนร่วมในองค์กร ท้องถิ่น บุคคล และครอบครัวในการพัฒนาท้องถิ่น

6. ได้เรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้ลงมือปฏิบัติจริง ส่งผลให้เกิดทักษะการแสวงหาความรู้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

4.3 หลักการและวัตถุประสงค์ของแหล่งเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548, หน้า ก) เสนอว่าหลักการของแหล่งเรียนรู้มี 5 ประการ ดังนี้

1. สนองกลุ่มเป้าหมายทุกเพศทุกวัยขึ้นอยู่กับความสนใจใฝ่รู้ ความพอใจของผู้เรียน
2. สอดคล้องกับวิถีชีวิต และเรียนรู้ได้ตลอดเวลาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จะตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม
3. บรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคคลได้เรียนรู้ตามความสนใจ ความต้องการของตนเอง
4. ส่งเสริมด้านการอ่าน การเขียน การพูด การฟัง การคิดวิเคราะห์ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์
5. ไม่มีติดรูปแบบใดๆ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548, หน้า ข) เสนอ วัตถุประสงค์หลักของการจัดแหล่งเรียนรู้ คือ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถด้านต่างๆ ของประชาชน และผู้สนใจทุกระดับได้เรียนรู้อย่างอิสระ เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามความสนใจอย่างเต็มศักยภาพและเต็มความสามารถ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้

1. เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. เพื่อหาแนวทางการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ
3. เพื่อจัดหาโอกาสสร้างประสบการณ์การเรียนรู้จากสื่อ
4. เพื่อจัดหาโอกาสทางการศึกษาอย่างอิสระ และศึกษาด้วยตนเอง
5. เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจที่เรียนรู้ด้วยตนเอง
6. เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ และทักษะการใช้วัสดุอุปกรณ์
7. เพื่อพัฒนาความคิดริเริ่ม ความเป็นอิสระ ความรับผิดชอบการตัดสินใจ การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ
8. เพื่อพัฒนาทักษะด้านการค้นคว้า การอภิปราย การสนทนา การนำเอาความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้
9. เพื่อเป็นแรงดลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการศึกษาตลอดชีวิต

4.4 ประเภทของแหล่งเรียนรู้

จากความหมายของคำว่า แหล่งเรียนรู้ที่มีความหมายครอบคลุมกว้างขวางมากมีตั้งแต่ สิ่งใกล้ตัว สิ่งไกลตัว สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นรวมถึงตัวบุคคล ดังนั้นจึงมี ผู้รู้และหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้แนวคิดต่างๆ ไว้มากมาย เพื่อวัตถุประสงค์ของการจำแนกประเภทของแหล่งเรียนรู้ให้เป็นกลุ่มเป็นระเบียบเพื่อสะดวกต่อการเรียกชื่อและใช้ประโยชน์ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 1) ได้จำแนกแหล่งเรียนรู้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ ประเภทธรรมชาติ ประเภทสิ่งพิมพ์ ประเภทเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ในชุมชนทุกประเภท

รัชนิกร ทองสุคติ (2545, หน้า 5) จำแนกแหล่งเรียนรู้ออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. ประเภทบุคคล หมายถึง บุคคลที่ถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ให้ผู้สนใจต้องการจะเรียนรู้ในท้องถิ่นได้แก่ บุคคลที่มีทักษะ ความสามารถในการสาขาอาชีพต่างๆ เช่น ช่างฝีมือ ช่างทอง ช่างไม้ ศิลปินทุกแขนง นักกฎหมาย นักหนังสือพิมพ์ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีอาวุโสที่ประสบการณ์สูง เป็นต้น

2. ประเภททรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ให้ประโยชน์ต่อมนุษย์ ได้แก่ ดิน น้ำ อากาศ ป่าไม้ สัตว์ แร่ธาตุ เป็นต้น

3. ประเภทวัตถุและสถานที่ หมายถึง อาคารสิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่น ที่ประชาชนศึกษาหาความรู้ให้ได้มาซึ่งคำตอบหรือสิ่งที่ต้องการ เช่น โรงน้ำประปา ที่ว่าการอำเภอ โรงพยาบาล และสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวสามารถพบเห็นในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

4. ประเภทสื่อ หมายถึง บุคคลหรือสื่อที่ติดต่อให้ถึงกัน หรือชักนำให้รู้จักกัน ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ ทักษะและเจตคติ ด้วยการส่งผ่านทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 แหล่งวิทยากรประเภทสื่อนี้ ทำให้กระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ชาติสามารถดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงและที่สำคัญที่สุด คือ สามารถกระจายความรู้ไปสู่ทุกพื้นที่โลกอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

5. ประเภทเทคนิค หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งประดิษฐ์คิดค้น สิ่งที่มนุษย์ทำการปรับปรุง อาทิ โรงงานที่ทันสมัย ระบบสื่อสารคมนาคม ศูนย์คอมพิวเตอร์ เครื่องมือหรือระบบใหม่ๆ ที่นำเข้ามาใช้ในท้องถิ่น ซึ่งช่วยให้เรียนรู้ถึงความก้าวหน้าของมนุษย์ช่วยให้ผู้เรียนเกิดจินตนาการ เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ ความคิดและสิ่งประดิษฐ์คิดค้น

6. ประเภทกิจกรรม หมายถึง การปฏิบัติด้านประเพณีและวัฒนธรรมต่าง ๆ การปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการตลอดจนความเคลื่อนไหวในการแก้ปัญหาและปรับปรุงพัฒนาสภาพต่างๆ ในท้องถิ่น การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม อาทิ การรณรงค์ป้องกันสารเสพติด การส่งเสริมการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตยและการรณรงค์ความปลอดภัยของเด็กและสตรีในท้องถิ่น เป็นต้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า ข) มาตรา 25 กำหนดให้แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์กีฬาและพัฒนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่น

สรุปจากแนวความคิดการจำแนกประเภทแหล่งเรียนรู้ดังกล่าวที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปตามลักษณะของแหล่งเรียนรู้ได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทบุคคล ประเภทสถานที่และประเภทสื่อ ซึ่งแต่ละประเภทกำหนดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการศึกษาหาความรู้ของสถานศึกษาในระบบได้ 2 แหล่ง คือ แหล่งเรียนรู้ภายในและแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา ดังนี้ 1) แหล่งเรียนรู้ภายในประเภทบุคคล ได้แก่ ครูอาจารย์ ประเภทสถานที่ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายใน ห้องสมุดและห้องปฏิบัติการต่างๆ ประเภท

สื่อ ได้แก่ วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์การสอน สิ่งพิมพ์และเครื่องมือเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียน การสอน 2) แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนประเภทบุคคล ได้แก่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเภทสถานที่ ได้แก่ อาคารสถานที่ที่รวบรวมหรือเป็นแหล่งความรู้เฉพาะด้านที่อยู่นอกสถานศึกษาประเภทสื่อ ได้แก่ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ไม่มีอยู่ในสถานศึกษา

4.5 แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548, หน้า 6) ได้เสนอแนวทางการบริหารจัดการ แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งในระบบและนอกระบบให้มีประสิทธิภาพ มีแนวทาง ดำเนินการ ดังนี้

4.5.1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนให้เจ้าหน้าที่และ บุคลากรทุกระดับรับรู้ว่าคืออะไร มีลักษณะอย่างไรมีความสำคัญอย่างไร เป็นต้น

4.5.2 มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน หน่วยงานส่วนกลางควรกำหนดนโยบาย ให้ชัดเจนว่าจะมีการรณรงค์เพื่อพัฒนาแหล่งการเรียนรู้อย่างหลากหลายขึ้นในชุมชน เพื่อส่งเสริม การศึกษาตลอดชีวิตและน่านโยบายไปสู่การปฏิบัติในทุกพื้นที่

4.5.3 มีการจัดทำแผนในระดับพื้นที่ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ควรให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในระดับพื้นที่สำรวจและจัดทำแผนที่ในชุมชนที่รับผิดชอบควรมี การสร้างหรือพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนใดขึ้นบ้าง

4.5.4 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแผนในการสร้างหรือ พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในแต่ละชุมชน ควรส่งเสริมให้ประชาชนซึ่งรู้สภาพปัญหาในชุมชนของตน เป็นอย่างดีได้ร่วมให้ข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและตอบสนองความต้องการ ของชุมชน

4.5.5 หน่วยงานส่วนกลางสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการจัดสร้างหรือ พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนบางชนิด อาจต้องมีการใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ นอกเหนือจากขอความร่วมมือจากหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ ซึ่งหน่วยงานส่วนกลางควร ให้การสนับสนุน

5. การนิเทศทางการศึกษา

5.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน เกี่ยวกับความหมายของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอน คือ พฤติกรรม อย่างหนึ่งทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในองค์การและมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายเพื่อ ปรับปรุงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ปรียาพร วงศ์นุตร์โรจน์ (2551, หน้า 32) มีทัศนะว่า การนิเทศการสอนเป็นส่วนย่อย ของการนิเทศการศึกษา มุ่งพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือระหว่าง

ผู้นิเทศและครูรวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อที่จะช่วยเหลือครูในการพัฒนาทักษะวิชาชีพให้สูงขึ้น

วีชรา เล่าเรียนดี (2552, หน้า 7) ได้อธิบายไว้ว่า การนิเทศการสอน คือ การช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตน เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นการวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพต่อไป

เบอร์ตัน และบรูคเนอร์ (Burton และ Bruecker ,1995,P23.) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นเทคนิคของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอน โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน

โกลด์แฮมเมอร์ แอนเดอร์สัน และคราจิวิสกี้ (Goldhammer, Adeson and Krajewski , 1980) อธิบายไว้ว่า การนิเทศการสอน คือส่วนย่อยของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ครูในโรงเรียนนำมาใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน โดยผ่านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู

กู๊ด (Good , 1983,P.11) มีทัศนะว่า การนิเทศการสอน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้นิเทศให้คำแนะนำแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้รู้วิธีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ เป็นการพัฒนาครูทุกด้าน ทั้งการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการสอน การปรับปรุงเนื้อหาการสอน การปรับปรุงวิธีสอน รวมทั้งการปรับวิธีการวัดและประเมินผล การสอน

ไวล์ และ โลเวล (Wiles and Lowell ,1983) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอนไว้ว่า นิเทศการสอนหมายถึง การดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครูในระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงสภาพการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แฮร์ริส (Harris,1985) กล่าวว่า การนิเทศการสอน คือ กิจกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำร่วมกันหรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อรักษาหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียนให้เกิดผลโดยตรงกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ซุลลิวัล และ แกรนส์ (Sullivan and Glanz ,2013) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด และต้องอาศัยความร่วมมือ ทั้งยังเป็นกระบวนการที่ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพูดคุย ปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสอน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ

แรนเดล (Randall,2017) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของครูที่มีคุณภาพในยุคปัจจุบันผ่านคำว่าTEACHERS ว่า T คือ เทคนิค (Technique) หมายถึง ครูต้องมีกลยุทธ์ทางการสอน E คือ การเอาใจใส่ (Empathy) หมายถึง การเข้าใจนักเรียนและกระบวนการเข้าถึงใจนักเรียน A คือ การวัดและประเมินผล (Assessment) หมายถึง กระบวนการวัดความเข้าใจและกระบวนการในตัวนักเรียน C คือ เนื้อหาสาระ (Content) หมายถึง ความรู้และความกระจ่างในเนื้อหาสาระที่จะสอนของครู H คืออารมณ์ขัน (Humor) หมายถึง การทำให้จิตใจเบิกบานและมีความสุข E คือ พลัง

(Energy) หมายถึง การพาตนเองและนักเรียนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ R คือ ความสัมพันธ์ (Relationships) หมายถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีและ S คือเอกลักษณ์เฉพาะตน (Style) หมายถึง การสร้างแนวทางการสอนที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามแนวทางของประชาธิปไตยที่เน้น การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และผู้รับการนิเทศยอมรับเพื่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

5.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

งานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ปฏิบัติกับครู เพื่อให้เกิดผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง การดำเนินการนิเทศการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศมีความเข้าใจและมองเห็นเป้าหมายและแนวทางในการ ดำเนินการที่ชัดเจนร่วมกัน มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศ การสอนไว้ ดังนี้

กรองทอง จิตเขากุล (2550, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศ การสอน ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความสามารถของครู
2. เพื่อช่วยเหลือครูในการจัดสรรสื่อตลอดจนพัฒนาการเรียนการสอน
3. เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพ

วัชรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 9) ได้สรุปว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน คือ การส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนโดย อาศัยการช่วยเหลือให้คำแนะนำ ให้ความรู้ และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการ สอนใหม่ๆ การสร้างและใช้สื่อนวัตกรรมด้านการสอนและการทำวิจัยในเรียน เพื่อให้ครูสามารถ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ไวล์ และ โลเวล (Wiles and Lowell ,1983) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็น การแสดงพฤติกรรมที่มีการเตรียมการอย่างเป็นระบบและมีแผนการปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

กู๊ด (Good , 1983) กล่าว การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยให้ครูผู้สอนเกิด ความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุง วัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือในการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์การศึกษา และช่วยในการเลือก และปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอน

อดัม และ ดิกกี (Adams and Dickey,1986) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย ของการนิเทศการสอนไว้ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและรู้วิธีทำงานด้วยตนเอง
2. เพื่อช่วยให้ครูจำแนกและวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง

3. เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน
4. เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการ
5. เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา
6. เพื่อช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน คือ เพื่อช่วยเหลือครูในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น นอกจากนี้การนิเทศการสอนยังเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญกำลังใจ

5.3 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นิเทศ

ผู้นิเทศมีภาระหน้าที่หลายอย่างแต่หน้าที่หลักคือการช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการสอน ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับกับงานหลายด้านและบุคลากรหลายฝ่าย นักการศึกษาหลายท่านจึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศไว้ ดังนี้

โอลิวาและพอลัส (Oliva และ Pawlas, 2001) ได้กำหนดบทบาทของผู้นิเทศไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ประสานงานเป็นผู้ที่ช่วยให้เกิดการประสานงานระหว่างครูในแต่ละระดับหรือแต่ละโครงการ และช่วยให้ครูตระหนักถึงปัญหาการจัดการเรียนการสอนของกันและกัน
2. เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ให้คำปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มที่ต้องการคำแนะนำจากประสบการณ์ของผู้นิเทศ
3. เป็นผู้นำกลุ่ม เป็นผู้ที่มีวิธีทำงานร่วมกับกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ
4. เป็นผู้ประเมิน เป็นผู้ช่วยครูในการประเมินผลการสอน การประเมินหลักสูตรและการประเมินตนเองของครู
5. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวกับวิธีการสอนที่ทันสมัยและแนวทางการปฏิบัติการสอนที่ดี
6. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการปรับปรุงหลักสูตร
7. เป็นผู้สื่อสาร เป็นผู้ที่สามารถอธิบายความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจ และเป็นผู้ฟังที่ดี
8. เป็นผู้จัดการ เป็นผู้ที่มีทักษะในการสร้างโครงการที่หลากหลายและมีประโยชน์สำหรับครู
9. เป็นผู้คอยกระตุ้น เป็นผู้ที่คอยแนะนำความคิดเห็นให้ครูได้พิจารณา
10. เป็นผู้จัดการ เป็นผู้ที่รับผิดชอบในการช่วยเหลือครูใหม่ที่ไม่คุ้นเคยกับระบบและสังคมในโรงเรียนให้เกิดความคุ้นเคยและสามารถปรับตัวได้
11. เป็นนักประชาสัมพันธ์ เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลต่างๆ ของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ
12. เป็นนักวิจัย เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวิจัยโดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียน

13. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้กระตุ้นและช่วยเหลือให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงการสอน

14. เป็นครูต้นแบบหรือครูเชี่ยวชาญ เป็นผู้มีความสามารถในการสาธิตการสอนที่มีประสิทธิภาพให้แก่ครู และสามารถสอนหรือให้คำแนะนำแก่ครูได้

ไวลส์และ บอนได (Wiles และ Bondi 2004 อ้างถึงใน วัชรา เล่าเรียนดี, 2552 : หน้า 12-13) ได้กำหนดงานในหน้าที่การนิเทศที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

1. พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันปฏิบัติกับครู
2. ประเมินผลโปรแกรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
3. คิดสร้างสรรค์โปรแกรมใหม่ ๆ
4. ออกแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ
5. จัดสร้างสื่อการเรียนการสอนให้แก่ครู
6. แนะนำและช่วยเหลือครูโดยให้คำปรึกษาแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน
7. ประเมินผลสิ่งอำนวยความสะดวกและติดตามดูแลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวก
8. จัดหาทุนและติดตามดูแลการใช้ทุนให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์
9. จัดโครงการฝึกอบรมครูประจำการและประสานงานโครงการ
10. ตอบสนองต่อความต้องการและสิ่งที่ชุมชนต้องการ พร้อมทั้งยอมรับข้อมูลย้อนกลับ

5.4 กิจกรรมการนิเทศ

กิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการนิเทศการศึกษา คือ เป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการนิเทศบรรลุเป้าหมาย กิจกรรมการนิเทศมีมากมาย ซึ่งผู้นิเทศสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศแต่ละครั้ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ครูและนักเรียน ดังนั้นผู้นิเทศจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศ สำหรับกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศนั้น มีนักวิชาการศึกษาได้เสนอไว้ หลายรูปแบบแตกต่างกันไป สำหรับ แฮร์ริส (Haris, 1975 , pp 71-87) กล่าวว่า กิจกรรมการนิเทศ ที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศที่จัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้รับการนิเทศในการพัฒนาปรับปรุงตนเองปรับปรุงการสอน ทำความเข้าใจเกี่ยวกับนักเรียนให้ดีขึ้น การประเมินผลการเรียนของนักเรียน และการสอนของตนเอง กิจกรรมการนิเทศ มีดังนี้

1. การระดมพลังสมอง (Brainstorming) เป็นกิจกรรมการประชุมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการรวมกำลังความคิด ระดมสมองร่วมกัน บุคคลที่เข้าประชุมควรเป็นผู้มีความรู้และใจกว้างพอที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย ลักษณะของกลุ่มที่ประชุมควรเป็นกลุ่มประมาณ 15 คน คุณภาพของความคิดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของกลุ่ม ความคิดจะต้องได้รับการพิจารณาร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการยอมรับของกลุ่มหรือไม่ก็ตาม จะไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิดวิธีการ

ประชุมแบบนี้ จะได้ประสบการณ์มาก เพราะเป็นการประชุมลึกลงไปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแต่สิ่งที่จะเกิดขึ้น คือผู้เข้าร่วมประชุมจะได้รับความรู้จากการประชุม

2. การประชุมกลุ่ม 6-6 (Buzz Sesion) เป็นการประชุมอีกแบบหนึ่งที่ไม่มีพิธีรีตองมาก แต่เดิมกำหนดสมาชิกกลุ่มละ 6 คน ใน 6 นาที แต่ปัจจุบันนี้ การจัดการประชุมแบบนี้ แล้วแต่ปริมาณที่ใช้ร่วมกลุ่มแต่ไม่ควรเป็นกลุ่มใหญ่นัก เวลาที่ใช้ก็ขึ้นอยู่กับผู้เข้าร่วมประชุม เป็นการเปิดโอกาสให้ ทุกคนได้พูดโดยไม่มีกัณฑ์ทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ จุดมุ่งหมายสำคัญคือ ต้องการให้ทุกคนในกลุ่มได้มีการปะทะสังสรรค์กันมากที่สุด การประชุมอาจมีการจัดประธานเลขานุการ สำหรับดำเนินการหรือไม่ได้ วิธีการนี้ได้ประสบการณ์ มากกว่าการระดมสมอง

3. คณะกรรมการ (Committee) เป็นการทำงานรวมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง และวัตถุประสงค์นี้ มีใช้เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง กิจกรรมของคณะกรรมการอาจนำไปใช้ในกรณีที่มีการตัดสินใจ หรือร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญ ตัวอย่างเช่น การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดทำโครงการ การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นต้น

4. การสาธิต (Demonstratin) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการนำเหตุการณ์ ที่จัดเรียงลำดับไว้แล้ว มาสนองต่อกลุ่มผู้สังเกตการสาธิต โดยธรรมชาติจะเน้นในคันการปฏิบัติ กลุ่มผู้สังเกตจะเป็นกลุ่มใหญ่หรือเล็กก็ได้แต่เมื่อพิจารณา และการเตรียมการสาธิตแล้วน่าจะใช้กับกลุ่มที่มีขนาดใหญ่พอสมควร การปฏิบัติการสาธิตจะต้องมีการวางแผนการและเตรียมอุปกรณ์ไว้ล่วงหน้า

6. การอภิปราย (Discusin) เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มขนาดเล็ก คล้ายกับการประชุมกลุ่ม แต่ใช้เวลายาวนานกว่า ผู้เป็นประธานพูดเป็นส่วนใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ แยกแยะและขบคิดปัญหาาร่วมกัน

7. การจัดนิทรรศการ (Exhibiton) มีจุดประสงค์เพื่อ ส่งเสริมความเข้าใจใช้ได้ดี สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่ บางครั้งการจัดนิทรรศการอาจใช้เป็นเครื่องมือประกอบการประชุมก็ได้

8. การจัดทัศนศึกษา (Field - tip) จุดประสงค์เพื่อ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจอาจใช้กับกลุ่มขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ก็ได้ การไปทัศนศึกษาจะต้องศึกษาวิธีดำเนินการ เช่น ยานพาหนะ ระยะทาง งบประมาณ เมื่อกลับมาแล้วต้องมีการรายงานผล

9. ภาพยนตร์ โทรทัศน์ (Film or Television Prsentation) เป็นกิจกรรมประเภทให้ความรู้ใช้ได้ดีทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มเล็ก เครื่องมือที่ใช้ดำเนินการเป็นอุปกรณ์ที่มีค่อนข้างมาก ควรใช้ให้คุ้มค่า

10. ประสบการณ์ตรง (Firsthand Experience) เป็นกิจกรรมรายบุคคลเป็นการปฏิบัติโดยตรงเป็นเรื่องการกระทำ เช่น นิสิตแพทย์ฝึกงาน เป็นต้น

11. การเยียวยาเป็นกลุ่ม (Group Therapy) เป็นกิจกรรมการปฏิบัติเพื่อช่วยแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน ความรู้สึกของครูให้เปลี่ยนทัศนคติไปในทางที่ดี ผู้ถูกเยียวยาจะได้รับประสบการณ์สูงมากใช้กับกลุ่มขนาดเล็ก

12. การสัมภาษณ์แบบมีรูปแบบ (Structured Intervicw) มีจุดประสงค์เพื่อเลือกบุคคล เข้าทำงาน เป็นการสัมภาษณ์ที่มีระบบ มีการเตรียมแบบฟอร์มคำถามไว้ล่วงหน้า

13. การสัมภาษณ์เฉพาะจุด (Focused Interview) การสัมภาษณ์แบบนี้ มีรูปแบบและระบบน้อยกว่าการสัมภาษณ์แบบมีรูปแบบ จุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจการสัมภาษณ์จะเน้นเฉพาะจุดที่ผู้ถูกสัมภาษณ์มีประสบการณ์และเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล

14. การสัมภาษณ์ทางอ้อม (Non-directed Interview) เป็นการสัมภาษณ์ ที่ไม่ต้องมีแนวทางการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว ระหว่างผู้สัมภาษณ์ และผู้ถูกสัมภาษณ์ จุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเปลี่ยนแปลงค่านิยม และทัศนคติให้ดีขึ้น การสัมภาษณ์ ขึ้นอยู่กับว่าผู้สัมภาษณ์มีปัญหาความสนใจและข้อข้องใจอย่างไรบ้าง มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ผู้สัมภาษณ์พยายามหาช่องทางกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามให้ได้มากที่สุด

15. การเยี่ยมเยียนกัน (Intervisitation) จุดมุ่งหมายเพื่อ ส่งเสริมความเข้าใจเปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติ ขนาดกลุ่มเป็นรายบุคคล เช่น การสังเกตการสอน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน

16. การทดลองปฏิบัติการ (Laboratory) เป็นประสบการณ์ตรง มุ่งส่งเสริมทักษะเฉพาะเรื่องก่อนปฏิบัติจริง ต้องทดลองดูก่อนว่ามีปัญหา หรืออุปสรรคอันใด มีประโยชน์ ในการสร้างความสนใจ แก่ผู้เรียน

17. การบรรยาย (Lecture) เป็นกิจกรรมที่เก่าแก่มาก เน้นหนักทางคันการพูด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ ใช้ได้กับกลุ่มขนาดใหญ่

18. การประชุม (Meeting) เป็นรูปแบบทางการ จะต้องมีการเตรียมระเบียบวาระการประชุม มีแบบฟอร์มที่ถูกต้องและมีเลขานุการจดบันทึกการประชุม

19. การสังเกต (Observatio) จะต้องมีการวางแผนที่แน่นอน นำผลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์วิจารณ์เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงาน

20. การประชุมกลุ่ม (Pane) มี 2 ลักษณะ คือ

20.1 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) มีผู้อภิปราย 4-8 คน ส่วนคนฟังไม่มีโอกาสซักถาม

20.2 การอภิปรายทั่วไป (Panel Forum) คล้ายกับลักษณะแรกแต่เปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามการประชุมกลุ่มแบบ Penel นี้ ใช้สำหรับการให้ข้อมูล การสร้างความสนใจและให้ข่าวสารที่เป็นจริง มีคุณค่าอย่างยิ่งในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด

21. การอ่าน (Reading) มีคุณค่าโดยตรงต่อการศึกษาหาความรู้ ช่วยให้การอภิปรายการประชุม และการสัมภาษณ์ได้ผลดียิ่งขึ้น ตลอดจนได้ความรู้เกี่ยวกับข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ

22. บทบาทสมมุติ (Role Playing) มี 2 แบบ คือ

22.1 Psychodrama เป็นการบำบัดทางจิตวิทยา โดยให้ผู้รับการบำบัดรักษาแสดงบทบาทสมมุติ

22.2 Sociodrama เปิดโอกาสให้สมาชิกของกลุ่มแสดงบทบาทสมมุติของตนที่มีส่วนรับผิดชอบในอนาคตประสิทธิภาพของบทบาทสมมุติ ขึ้นอยู่กับบทบาทสมมุติที่แสดงนั้นจะแนบเนียนและสมจริงเพียงใด

23. การสังคม (Social) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้คนเกิดความเข้าใจกันมากขึ้นเป็นองค์การแบบอ้อม (Informal) ส่งผลไปช่วยการทำงานทางอ้อม

24. การบันทึกเสียง (Sound Recording) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะทางการฟังให้กับผู้เรียน กิจกรรมนี้ใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น เช่น การอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น

25. การทดสอบ (Testing) เป็นกิจกรรมที่สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวัดผลและประเมินผล เมื่อได้ผลจากการทดสอบแล้ว จะนำมาพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงให้ดีขึ้น

26. การเขียน (Writing) เป็นกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ โดยการศึกษาหาความรู้แล้วเขียนเป็นบทความทางการศึกษา หรือเอกสารประกอบการสอน ถือเป็นส่งเสริมให้ผู้เขียนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ส่วนหนึ่ง

5.5 กระบวนการในการนิเทศ (Supervisory Process)

กระบวนการในการนิเทศการศึกษา หมายถึง แบบแผนของการนิเทศการศึกษาที่จัดลำดับไว้อย่างต่อเนื่อง เป็นระเบียบแบบแผน มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานไว้ชัดเจน มีเหตุผลและสามารถดำเนินการได้ โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอกระบวนการในการนิเทศไว้หลายท่าน แต่ในที่นี้ขอนำเสนอกระบวนการนิเทศที่สำคัญ ดังนี้

5.5.1 กระบวนการนิเทศของสจ๊วต อุทรานันท์ (2530) ซึ่งเป็นกระบวนการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย 5 ขั้นตอน เรียกว่า “PIDRE” ดังนี้

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

2) การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (Informing-I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าต้องอาศัยความรู้ ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะดำเนินการอย่างไรให้ผลงานออกมามีคุณภาพ ขั้นตอนนี้จำเป็นทุกครั้งสำหรับเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และเมื่อมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังเป็นไปไม่ได้ผล หรือได้ผลไม่ถึงขั้นที่พอใจ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

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

4) การสร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (Reinforcing-R) เป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหาร ซึ่งให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขั้นนี้อาจดำเนินไปพร้อมๆ กับผู้รับการนิเทศที่กำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นแล้วก็ได้

5) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating-E) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศนำการประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศ หากพบว่ามีปัญหาหรือมีอุปสรรคอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล สมควรที่จะต้องปรับปรุง แก้ไข

ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจทำได้โดยการให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ปฏิบัติใหม่อีกครั้ง ในกรณีที่ผลงานยังไม่ถึงขั้นน่าพอใจ หรือได้ดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมดไปแล้ว ยังไม่ถึงเกณฑ์ที่ต้องการสมควรที่จะต้องวางแผนร่วมกันวิเคราะห์หาจุดที่ควรพัฒนา หลังใช้วัฏกรรมด้านการเรียนรู้เข้ามา

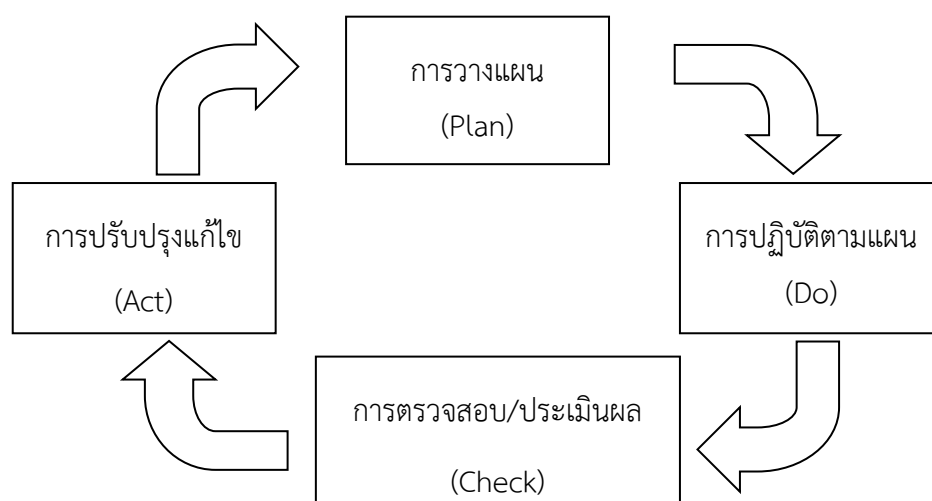
5.5.2 กระบวนการนิเทศโดยใช้วงจรของเดมมิง (Circle Deming Cycle)

วีระพล บดีรัฐ (2543) กล่าวถึงวงจรสู่ความสำเร็จ หรือ วงจรเดมมิง (Deming circle) หรือโดยทั่วไปนิยมเรียกกันว่า P-D-C-A มาใช้ในการดำเนินการนิเทศการศึกษา โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

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

สรุปเป็นแผนภูมิกระบวนการนิเทศโดยใช้วงจรของเดมมิง (Circle Deming Cycle) ได้

ดังนี้



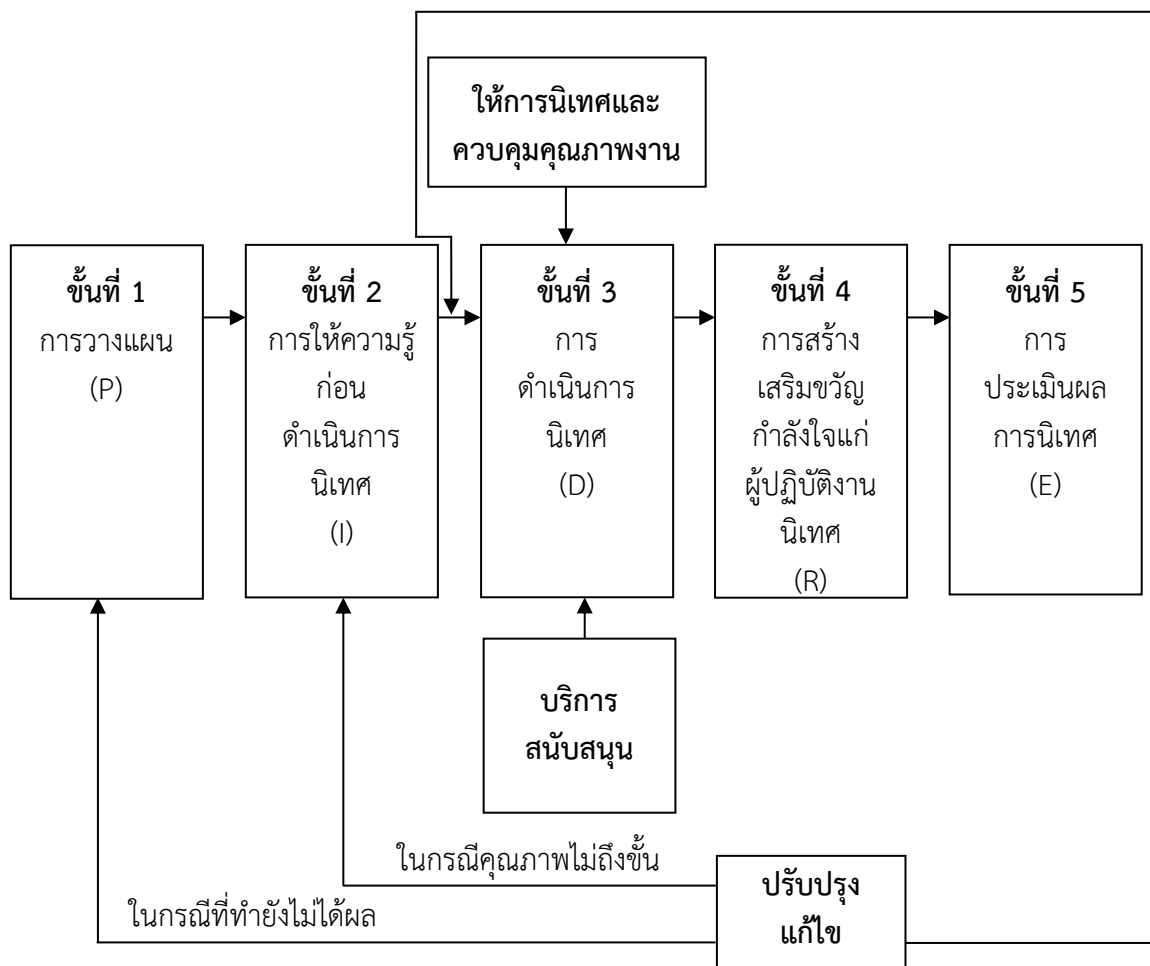
ภาพที่ 7 การนำวงจรเดมมิง (Deming circle) มาใช้ในการดำเนินการนิเทศการศึกษา

จากแผนภูมิกระบวนการ PDCA แต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมสำคัญ ดังนี้

1. การวางแผน (P-Plan)
 - 1.1 การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ
 - 1.2 การกำหนดจุดพัฒนาการนิเทศ
 - 1.3 การจัดทำแผนการนิเทศ
 - 1.4 การจัดทำโครงการนิเทศ

2. การปฏิบัติงานตามแผน (D-Do)
 - 2.1 การปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผนงาน/ โครงการ
 - 2.2 การกำกับติดตาม
 - 2.3 การควบคุมคุณภาพ
 - 2.4 การรายงานความก้าวหน้า
 - 2.5 การประเมินความสำเร็จเป็นระยะๆ
3. การตรวจสอบและประเมินผล (C-Check)
 - 3.1 กำหนดกรอบการประเมิน
 - 3.2 จัดทำ/ สร้างเครื่องมือประเมิน
 - 3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 วิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.5 สรุปผลการประเมิน
4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (A-Act)
 - 4.1 จัดทำรายงานผลการนิเทศ
 - 4.2 นำเสนอผลการนิเทศและเผยแพร่
 - 4.3 พัฒนาต่อเนื่อง

กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE สรุปเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



ภาพที่ 8 กระบวนการนิเทศแบบ PIDRE

วีชรา เล่าเรียนตี (2552) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ไว้ดังนี้

1. การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. การเลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. การนำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินงาน
4. การให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่างๆ และการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมที่น่าสนใจ
5. การจัดทำแผนการนิเทศ กำหนดวันและเวลาที่จะสังเกตการสอน และประชุมเพื่อปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6. การดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ

7. การสรุปและการประเมินผล พร้อมรายงานผลสำเร็จ

คอปแลนด์ และ โบยัน (Boyan and Copeland ,1978) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 4 ดังนี้คือ

1. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนการพิจารณาระบุเรื่องหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงและพัฒนา เลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุงพัฒนา และเลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุงและพัฒนาตามลำดับ

2. การสังเกตการสอน เป็นการสังเกตพฤติกรรมการสอนที่กำหนดไว้พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือกระบวนการสอนที่ใช้ในการสอน โดยใช้เครื่องมือที่เลือกทำการบันทึกพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือกระบวนการที่ใช้ในการสอน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน ผู้นิเทศวิเคราะห์ด้วยตนเองหรือวิเคราะห์ร่วมกับครูในการพิจารณาพฤติกรรมการสอนหรือขั้นตอนในการสอนที่พึงปฏิบัติ โดยพิจารณาถึงพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น

4. การประชุมหลังจากการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับผลการสังเกตการสอนและการบันทึกข้อมูลจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของครูในขณะเดียวกัน ผู้นิเทศควรกระตุ้นให้ครูมองเห็นและยอมรับผลที่ได้จากการสังเกตการสอน โดยผู้นิเทศกับครูร่วมกันพิจารณายทวิธีในการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาพฤติกรรมการสอน เพื่อส่งผลถึงพัฒนาของนักเรียนได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการนิเทศการสอน 8 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. การวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับครู
3. การวางแผนการสังเกตการสอน
4. การสังเกตการสอน
5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้
6. การวางแผนและการกำหนดวิธีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ
7. การประชุมเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการสอนที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา
8. การวางแผนการสังเกตการสอนในครั้งต่อไป

อาเกิสัน และกอล (Acheson and Gall ,1997) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมเพื่อการวางแผนระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวกับประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา ผู้นิเทศควรช่วยให้ครูมองเห็นพฤติกรรมการสอนของตนเอง และร่วมกันพิจารณาเทคนิคการสอนใหม่ๆ ที่ครูมีความสนใจและสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2. การสังเกตการสอน ต้องมีการวางแผนและกำหนดแนวทางเกี่ยวกับวิธีการสังเกตการสอนวันและเวลาที่จะสังเกตการสอน และวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม

3. การประชุมให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยผู้นิเทศและครูประชุมร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อไป

กลิกแมน กอร์ดอน. และรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross Gordon , 2018) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอน ดังนี้

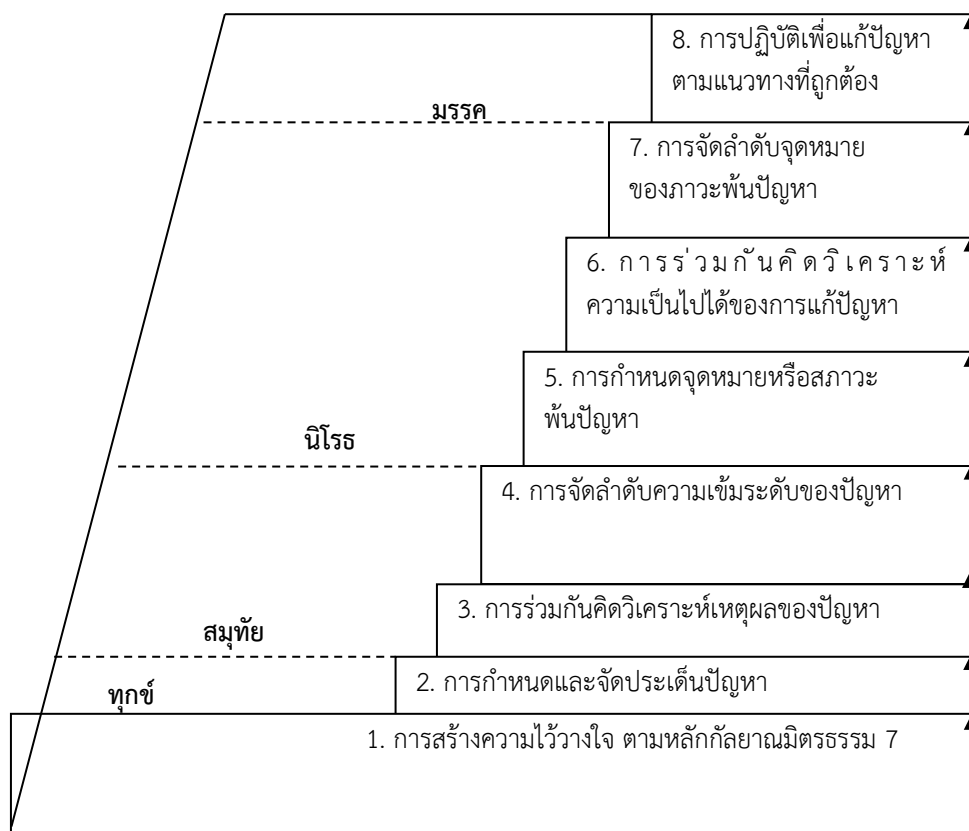
1. การประชุมร่วมกับครูก่อนการนิเทศการสอน
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน
3. การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอน และพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกับครู
4. การประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน
5. การวิเคราะห์และพัฒนากระบวนการดำเนินงานทั้ง 4 ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น จากกระบวนการนิเทศการสอนของวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการสอน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ

1. การประชุมและวางแผนร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจก่อนการนิเทศการสอน
 2. การดำเนินการนิเทศการสอน โดยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู
 3. การประเมินผลและการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการนิเทศการสอน
 4. การวางแผนในการนิเทศการสอนครั้งต่อไปและติดตามผลปฏิบัติงาน
- ในแต่ละขั้นตอนจะมีวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมโดยผู้นิเทศและครูควรมีการวางแผนร่วมกัน และให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน เพื่อให้การนิเทศการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

5.6 เทคนิคการนิเทศ

เทคนิคการนิเทศ หมายถึง วิธีการนำกิจกรรมต่างๆ ทางการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลาหรือสถานการณ์นั้นๆ

สมุน อมรวิวัฒน์ (2557) ได้เสนองานทางวิชาการเรื่อง “กระบวนการกัลยาณมิตร: ฝึกจิตให้มีน้ำใจ ในที่ประชุมสำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตยสถาน วันที่ 5 เมษายน 2557” สรุปได้ว่า กระบวนการกัลยาณมิตร คือ กระบวนการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อจุดหมาย 2 ประการ คือ 1) ชี้ทางบรรเทาทุกข์ 2) ชี้สุขเกษมศานต์ โดยทุกคนต่างมีเมตตาธรรมพร้อมจะชี้แนะและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กระบวนการกัลยาณมิตร ช่วยให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาได้โดยการจัดขั้นตอนตามหลักอริยสัจ 4 ดังนี้



ภาพที่ 9 แผนภูมิขั้นตอนการสอนตามกระบวนการกัลยาณมิตร

หากพิจารณาแผนภูมิข้างต้น กระบวนการนิเทศโดยชี้ทางบรรเทาทุกข์ มีขั้นตอนคือ 1) การสร้างความไว้วางใจ 2) การกำหนดปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา 3) การศึกษา ค้นคว้า คิดวิเคราะห์ร่วมกันถึงเหตุปัจจัยแห่งปัญหา 4) การจัดลำดับความเข้มข้นหรือระดับความซับซ้อนของปัญหา

การชี้สุขเกษมสาคนด์ มีขั้นตอนต่อมาคือ 1) การกำหนดจุดหมายของการแก้ปัญหาหรือวัตถุประสงค์ของภารกิจ 2) การวิเคราะห์ความเป็นไปได้หรือทางเลือก 3) การจัดลำดับวัตถุประสงค์และวิธีการ 4) การกำหนดวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมหลายๆ วิธี

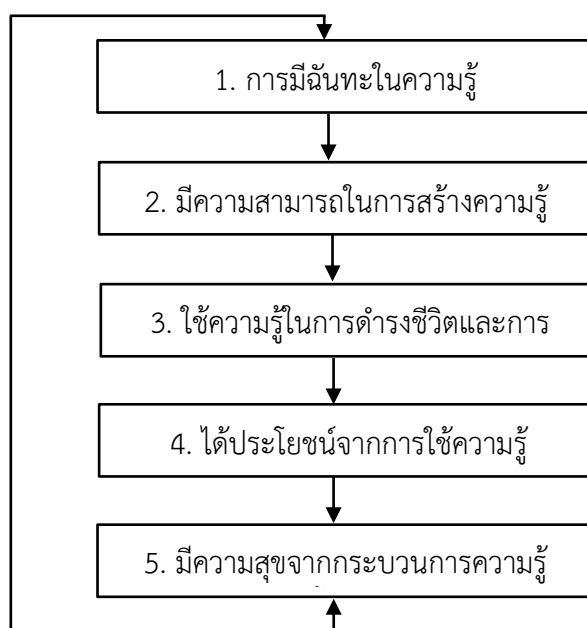
แผนภูมิขั้นตอนชี้ทางบรรเทาทุกข์ และชี้สุขเกษมสาคนด์นี้ นักการศึกษาส่วนใหญ่มุ่งนำไปใช้ในกิจกรรมการแนะแนว และการให้คำปรึกษา (Guidance and Counseling) แก่นักเรียนและนิสิต นักศึกษา อย่างไรก็ตามหากจะนำขั้นตอนดังกล่าวมาใช้ในการแก้ปัญหาทางการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการพัฒนาครูก็ย่อมจะประยุกต์ใช้ได้ดี

ปัจจัยที่เกื้อหนุนกระบวนการกัลยาณมิตร การนำกระบวนการกัลยาณมิตรมาใช้ในการพัฒนาครู และการปฏิรูปการศึกษา มีปัจจัยหลัก 4 ประการที่เกื้อหนุนให้ทุกขั้นตอนดำเนินไปด้วยดี ได้แก่ 1) องค์กรความรู้ 2) แรงหนุนจากต้นสังกัด 3) ผู้บริหารทุกระดับ 4) บุคลากรทั้งโรงเรียน

การชี้แนะและช่วยเหลือกันในกลุ่มหรือหมู่คณะ ย่อมต้องอาศัยอุดมการณ์ เป้าหมายร่วมกัน และมีหลักการความรู้ที่ได้พิสูจน์เห็นจริงแล้วเป็นพื้นฐาน พัฒนาหลักการและความรู้ เกี่ยวกับการสอนที่นักเรียนมีความสุข การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การสอนและการฝึกกระบวนการคิด การพัฒนาสุขภาวะ สนุกหรือภาพทางศิลปะ ดนตรี กีฬา และหลักการฝึกหัดอบรมกาย วาจา ใจ คณะผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอหลักทฤษฎีและวิธีการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับผู้บริหารและครู ที่ต้องการพัฒนาการสอน ซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

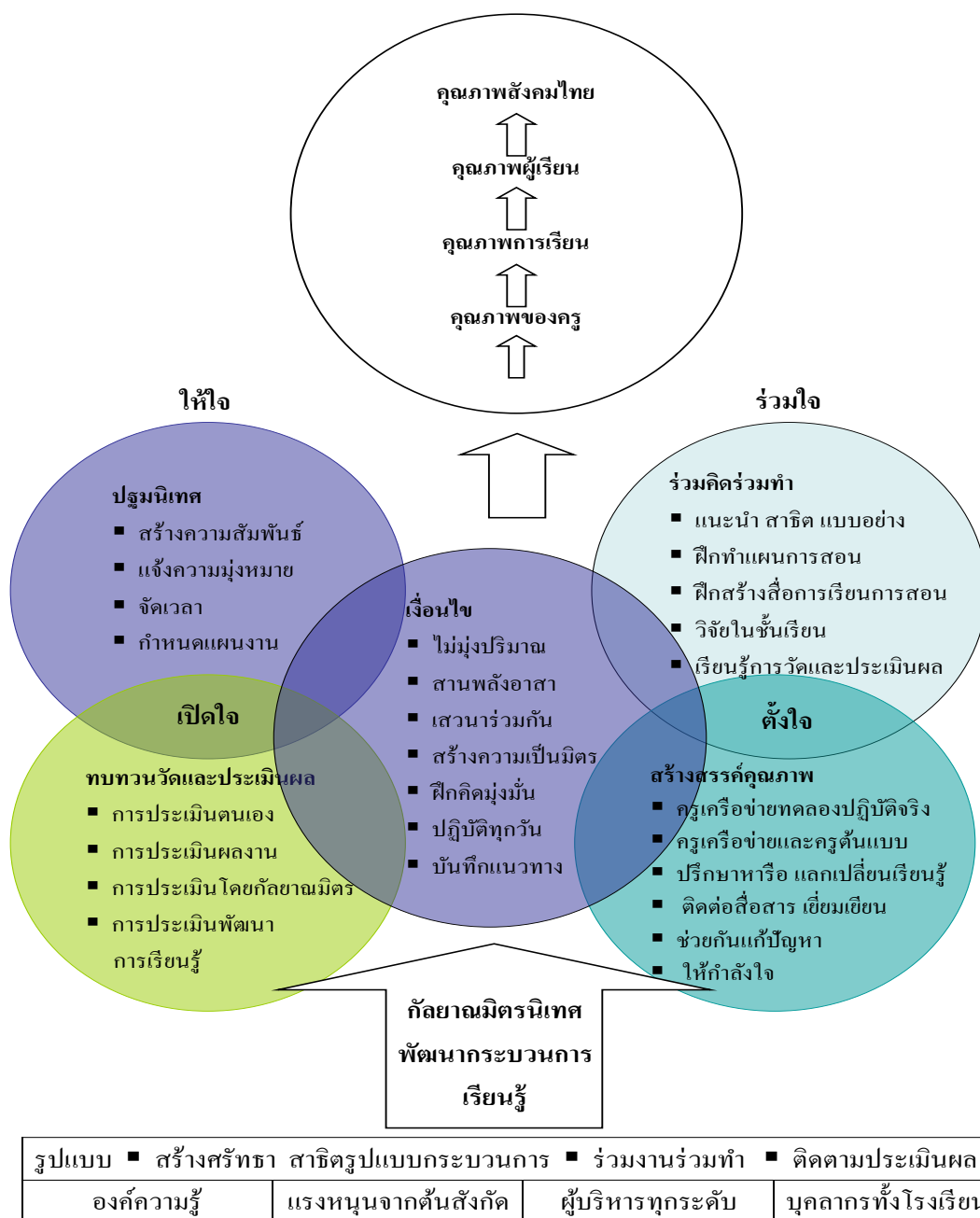
การจัดการความรู้ให้เป็นฐานสู่การปฏิบัติ จึงเป็นปัจจัยที่จำเป็นและก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ (interactive learning through action, ประเวศ วะสี, 2545) ทั้งนี้ เพราะผู้นิเทศและบุคลากรในโรงเรียนจะพัฒนาตนได้ก็ต่อเมื่อ มีหลักการความรู้เป็นพื้นฐาน และสร้าง แนวทางสู่จุดหมายร่วมกัน เกิดวัฒนธรรมความรู้ขึ้นอีกระดับหนึ่ง นอกเหนือจากการใช้สามัญสำนึก และประสบการณ์เดิม

กระบวนการกัลยาณมิตรที่มีฐานความรู้จะเกิดการวิจัย การพัฒนาและวิจัย ต่อเนื่องกันไป สร้างวัฒนธรรมความรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ดังที่ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี ได้อธิบายไว้ในหนังสือ “เครือข่ายแห่งปัญญา” ว่า วัฒนธรรมความรู้มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 10 วัฒนธรรมความรู้มีองค์ประกอบ 5 ประการ

การพัฒนาครูเครือข่ายภายในโรงเรียนนั้น สังเกตได้ว่ามีความยากในขั้นเริ่มต้นที่ต้อง สร้างการยอมรับและศรัทธา แต่เมื่อเกิดความร่วมมือที่ดีแล้ว การนิเทศภายในโรงเรียนจะดำเนิน ไปอย่างคล่องตัว เนื่องจากจัดเวลา สถานที่ และสื่ออุปกรณ์ได้ง่ายทุกฝ่ายเข้าใจวัตถุประสงค์ เพราะ สามารถติดต่อสื่อสารกันได้หลายทาง สามารถร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพราะบุคลากร มุ่งพัฒนาคุณภาพไปในทิศทางเดียวกัน คือให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ เป็นคนฉลาดรู้ เก่ง ดี และมีความสุข ดังแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงในภาพที่ 11



ภาพที่ 11 กัลยาณมิตรนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

5.7 การนิเทศภายในโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ในปัจจุบันการนิเทศการศึกษาโดยศึกษานิเทศก์ไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากการขยายตัวในด้านจำนวนโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน ตลอดจนครู-อาจารย์มีจำนวนมากขึ้น การนิเทศการศึกษาจากภายนอกโดยศึกษานิเทศก์ก็ย่อมไม่เพียงพอกับปัจจุบัน ครู-อาจารย์มีคุณวุฒิสูงขึ้น โรงเรียนมีนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยระบบ

การนิเทศการศึกษาต้องปรับปรุง พัฒนาให้ทันกับสภาพปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน จึงเป็นแนวทางหนึ่งในความพยายามที่จะปรับปรุง ส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรม กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน จะสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นระบบ ซึ่งอาจเรียกว่า กระบวนการปฏิบัติงานหรือกระบวนการนิเทศ ซึ่งกระบวนการนิเทศภายในที่นิยมนำมาใช้ คือ กระบวนการนิเทศของ แฮริส (Ben M. Harris, 1975) ซึ่งเรียกว่า P O L C A ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

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

2) การจัดองค์การนิเทศ (Organizing) หมายถึงการจัดโครงสร้างขององค์กรเพื่อการดำเนินการนิเทศ การกำหนดเกณฑ์การทำงาน การจัดหาทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ เพื่อสนับสนุนการนิเทศ การกำหนดตาราง บทบาทหน้าที่ ตลอดจนการประสานงาน

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

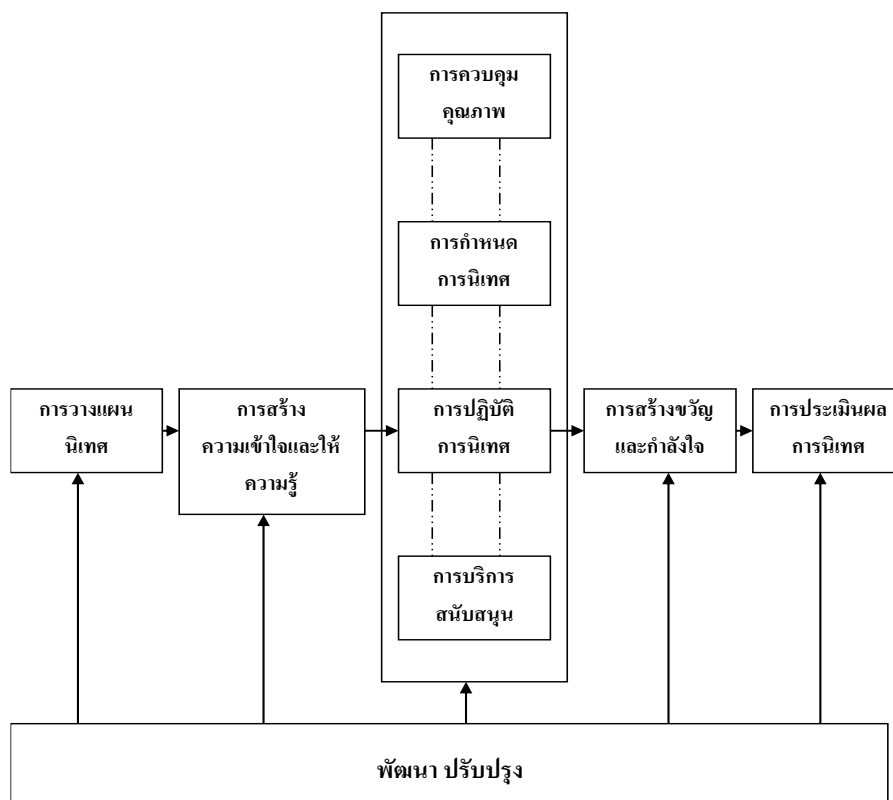
4) การควบคุมการนิเทศ (Controlling) หมายถึง การติดตามควบคุมงานนิเทศ โดยการมอบหมายงาน การติดตามช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุงให้งานนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงาน

5) การประเมินผลการนิเทศ (Assessing) หมายถึง การตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงานการนิเทศ โดยการวัดและประเมินผลงานนิเทศ

จากกระบวนการนิเทศทั้ง 5 ขั้นตอนนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.สังต์ อุทรานันท์ (2530) ได้เสนอกระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพของสังคมได้ 5 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า PIDRE ดังนี้

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

ซึ่งกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอนนี้ สามารถเขียนเป็นภูมิ ดังนี้



ภาพที่ 12 กระบวนการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพของสังคม

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ ได้ดำเนินงานด้านการนิเทศภายในเต็มรูปแบบ เป็นการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นกระบวนการเชิงบริหารจัดการทางวิชาการด้านการศึกษา เพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้บังเกิดขึ้นภายในโรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นฐานคิดและฐานปฏิบัติที่สำคัญในเชิงบริหารที่เกิดจากความร่วมมือ และยึดหลักความเสมอภาคและความเป็นประชาธิปไตยของบุคลากรในโรงเรียนร่วมกัน มีข้อปฏิบัติหรือข้อตกลงร่วมกันในการสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่นโยบายการจัดการศึกษาและหลักสูตรได้กำหนดไว้ โดยได้กำหนดขั้นตอนการนิเทศภายในดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นพื้นฐานเป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันที่เป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ และศึกษาความต้องการหมายถึงจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง เป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิด โดยให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในโรงเรียน รวมถึงข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบันและผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในโรงเรียน จัดทำแผนงานและโครงการล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการนิเทศ โดยมีการแจกแจงกิจกรรมนิเทศ กำหนดแผนงานการนิเทศ จัดทำงบประมาณโครงการ การขออนุมัติ และการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินงานนิเทศ เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอนดังนี้

1) การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างไร และจะทำอย่างไรที่จะทำได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ เป็นความจำเป็นสำหรับการนิเทศที่จะจัดขึ้นใหม่เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจกันและทำให้การนิเทศนั้นได้ผล

2) การปฏิบัติงานประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถที่ได้รับ ผู้ให้การนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศ และดูแลให้ผู้รับการนิเทศได้ทำงานสำเร็จตามที่วางไว้ ผู้บริหาร เป็นผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณ ค่าใช้จ่าย วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

3) การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ การสร้างขวัญและกำลังใจควรปฏิบัติไปพร้อมๆกับการทำงาน จึงจะได้ผล

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลเป็นขั้นสุดท้าย ในการดำเนินการขั้นนี้ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหน้าที่ให้ทำการประเมินผล หลักการที่ใช้ในการประเมินผล มีดังนี้

1) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การใช้เครื่องมือและการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับของฝ่ายนิเทศ ครูอาจารย์และนักเรียน นักศึกษา

2) การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว

3) การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหารผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

4) การประเมินผลทำใน 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการ เพื่อจะได้พิจารณาวิธีดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ ส่วนการประเมินผลสรุปเป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการ

5) การประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การประเมินผลที่มุ่งตัวนักเรียนนักศึกษา เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน รวมทั้งคุณสมบัติและความสามารถของครูผู้สอน การประเมินผลที่กระบวนการ เป็นการประเมินขณะดำเนินโครงการเพื่อการปรับปรุงโครงการ และการประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลหลังจากดำเนินโครงการแล้ว พิจารณาผลที่ได้จากโครงการว่า บรรลุจุดมุ่งหมายตั้งไว้หรือไม่

โดยการนิเทศภายในของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ ยึดหลักการนิเทศ 4 ประการ ได้แก่

1. พัฒนาคน เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อนิเทศแล้วบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. พัฒนางาน เป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ทุกกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ประสานสัมพันธ์ เป็นการร่วมมือ สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจและมีกำลังใจในการทำงาน

6. การจัดการความรู้

6.1 ความหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นเรื่องสำคัญที่หน่วยงานต่างๆ ได้นำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ในบทบาทของผู้นิเทศการศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจเพื่อจะได้นำแนวคิดนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ชนาธิป สีนิน (2560 : online) การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

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

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

วิจารณ์ พานิช (2546 : 2- 5) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การยกระดับความรู้ขององค์กร เพื่อสร้างผลประโยชน์จากทุนทางปัญญาโดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน ครอบคลุม มีความหมาย ดังนี้

1. การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีค้นข้อมูล และใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยการจัดการ

2. การจัดการความรู้เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความรู้ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้แล้วความพยายามในการจัดการความรู้ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัตและวิธีปฏิบัติมีผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้เป็นอย่างยิ่ง

3. การจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้รู้ในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรม และเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่ง แนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนดี และคนเก่ง การพัฒนา

คนการติดตามความก้าวหน้าของคน และดึงคนมีความรู้ไว้ในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

4. การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างควมมีชีวิตชีวา และความสำเร็จในองค์กร การประเมินต้นทุนทางปัญญาและผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ เป็นดัชนีชี้ให้เห็นว่าองค์กรมีการจัดการความรู้ได้อย่างได้ผลหรือไม่

6.2 จุดมุ่งหมายของการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช (2546 : 6- 9) ได้ให้ระบุจุดมุ่งหมายของการจัดการความรู้ “การจัดการความรู้” ไว้ คือ สำหรับนักปฏิบัติการจัดการความรู้ คือ เครื่องมือเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่

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

การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่

1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
2. การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
3. การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะสมต่อการใช้งานของตน
4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการของตน
5. การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยน

เรียนรู้และสกัด “ชุมชนความรู้” ออกมาบันทึกไว้

6. การจดบันทึก “ชุมชนความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้ บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกัน ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรีเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

2. การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

3. ซีดความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้นซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และ

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

6.3 กระบวนการจัดการความรู้

เทอบล และคณะ (Turban and Others อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547: 52 – 57) กระบวนการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน คือ

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

2) การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

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

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

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

6.4 ชุมชนนักปฏิบัติ COP (Community of Practice)

บรูซซี ศิริมหาสาคร (2550, หน้า 47) กล่าวว่าชุมชนนักปฏิบัติ COP (Community of Practice) เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงาน มีประสิทธิผลที่ดีขึ้น ส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะนี้มักจะมีมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน ซึ่งความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันจะเป็นสิ่งที่สำคัญ ชุมชนนักปฏิบัติ COP จะมีความแตกต่างจากการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเป็นทีมปฏิบัติงานปกติทั่วไปตรงที่ COP เป็นการรวมกันอย่างสมัครใจ เป็นการเชื่อมโยงสมาชิก เข้าด้วยกัน โดยกิจกรรมทางสังคมไม่ได้มีการมอบหมายสั่งการเป็นการเฉพาะ และจะเลือกทำในหัวข้อหรือเรื่องที่สนใจร่วมกันเท่านั้น

ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่ม COP จะพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาการทำงานของบุคคลและองค์กรต่อไป และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการในท่ามกลางบรรยากาศแบบสบายๆ ประกอบกับการใช้เทคนิคที่เรียกว่าสุนทรสนทนา (Dialogue) ซึ่งเป็นการสนทนาที่เคารพความคิดเห็นของผู้พูด ให้เกียรติกัน ให้โอกาสกัน และไม่พยายามขัดขวางความคิดใคร กับรับฟังผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ (Deep Listening)

6.5 การใช้การจัดการความรู้ (KM) ในงานนิเทศการศึกษา

ภราดร จินดาวงศ์ (2550, หน้า 36) กล่าวว่า จากเป้าหมายการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร ผู้นิเทศสามารถนำแนวคิดและวิธีการของการจัดการความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานนิเทศการศึกษา ซึ่งการจัดการความรู้มีเครื่องมือหลายชนิด เช่น

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

2) จัดกิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลัง โดยจัดให้ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ ได้เล่าถึงกระบวนการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้บุคลากรในองค์กรได้ฟัง และร่วมกันสกัดเทคนิค วิธีการที่ปฏิบัตินั้นออกมา ซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้นั้นได้ใช้แล้วประสบผลสำเร็จ เพื่อคนอื่นจะได้มาเรียนรู้ด้วย

7. การพัฒนารูปแบบการสอน วิธีสอนและเทคนิคการสอน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น ทิศนา ขัมมณี (2553) กล่าวว่า เป็นการนำหลักสูตร เข้าสู่ห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ตามเป้าหมายของหลักสูตร นอกจากผู้สอนจะต้องทำความเข้าใจเป้าหมายหลักสูตร เนื้อหาสาระ ทักษะ กระบวนการที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แล้ว ผู้สอนจะต้องศึกษาผู้เรียนเพื่อให้เข้าใจธรรมชาติการเรียนรู้ ความสนใจ ความถนัด ความต้องการของผู้เรียน และนำข้อมูลต่าง ๆ มาออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับทั้งเป้าหมายหลักสูตรและตัวผู้เรียนอีกด้วย

ในการจัดการเรียนการสอนนั้น ครูควรใช้วิธีการสอนที่หลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละบทเรียน แม้ในเพียงบทเรียนเดียวอาจจำเป็นต้องใช้วิธีการสอนที่มากกว่า 1 วิธีได้ ทั้งนี้เพราะในบทเรียนหนึ่งๆ นั้นมีวัตถุประสงค์หลายประการ ซึ่งวิธีการสอนเพียง 1 วิธีนั้นไม่สามารถตอบสนอง

วัตถุประสงค์ที่หลากหลายได้ นอกจากนี้แล้วผู้เรียนเองก็มีความหลากหลายเช่นเดียวกัน ซึ่งประเด็นสำคัญดังกล่าวนี้ส่งผลให้มีการพัฒนารูปแบบการสอน (Instructional model) ขึ้นมา ซึ่งรูปแบบการสอนหนึ่งๆ จะมีลักษณะเฉพาะที่ชัดเจน ไม่ว่าวัตถุประสงค์ ลักษณะและขั้นตอนของกิจกรรม บทบาทของผู้สอน บทบาทของผู้เรียน ซึ่งวิธีการสอน (Teaching method) และรูปแบบการสอน (Instructional model) ต่างมีจุดประสงค์ร่วมกัน คือ วิธีการที่จะช่วยโดยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ แต่ที่นำเสนอแยกจากกันเพื่อให้เกิดความกระจ่างสำหรับการออกแบบการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน โดยปกติแล้ววิธีการสอนนั้น จะเป็นวิธีการหลักที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์หลักเพียง 1 ข้อ และอาจมีวัตถุประสงค์อื่นประกอบรวมได้ เช่น วิธีการสอนแบบบรรยาย มีวัตถุประสงค์หลัก คือ การถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่เป็น กฎ ทฤษฎี หรือหลักการ แต่ขณะเดียวกันถ้าผู้สอนมีความสามารถ การบรรยายอาจส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการคิด หรือ ทักษะคิดของผู้เรียนได้ ซึ่งวัตถุประสงค์ 2 ประการหลังนี้จะบรรลุต้องอาศัยการเตรียมการของผู้สอนซึ่งต้องมีเป้าหมายอยู่ในใจ หรือการอภิปรายที่ วัตถุประสงค์หลัก คือ การพัฒนาผู้เรียนให้ปรับเปลี่ยน หรือขยายขอบเขตโลกทัศน์ที่นำไปสู่การร่วมกันแก้ปัญหา หรือ การค้นหาวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน แต่ทั้งนี้ ผลพลอยได้ที่ผู้เรียนได้รับจากการร่วมกิจกรรมการอภิปราย คือ ความรู้ หรือการพัฒนาการทำงานร่วมกัน เป็นต้น

ลักษณะที่สำคัญของรูปแบบการสอน ประกอบด้วย วิธีการสอน และเทคนิคการสอน ที่มากกว่า 1 วิธี และมีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมที่แน่นอน โดยในแต่ละขั้นตอนของรูปแบบนั้น เน้นความสำคัญของกิจกรรมและวัตถุประสงค์มากกว่าวิธีการสอน ดังนั้นในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละขั้นตอนนั้นครูผู้สอนมีอิสระในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้ระดับหนึ่ง ซึ่งทิสนา แชมมณี (2553) ได้ให้ความหมายของรูปแบบการสอน วิธีการสอน และเทคนิคการสอนไว้ ดังนี้

1. รูปแบบการสอน (Instructional model) คือ สภาพลักษณะของการเรียนการสอนที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่างๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญในการเรียนการสอน รวมทั้งวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่างๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือรูปแบบจะต้องได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้นๆ ดังนั้นรูปแบบการเรียนการสอนจึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญๆ ดังนี้ 1) มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการสอนนั้นๆ 2) มีการบรรยายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ 3) มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้นๆ และ 4) มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่างๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้นๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. วิธีสอน (Teaching method) คือ ขั้นตอนที่ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการต่างๆ ที่แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบและขั้นตอนสำคัญอันเป็นลักษณะเฉพาะของวิธีนั้นๆ

3. เทคนิคการสอน (Teaching techniques) หมายถึง กลวิธีต่างๆ ที่ใช้เสริมกระบวนการสอน ขั้นตอนการสอน หรือการกระทำต่างๆ ในการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น ในการบรรยายหรือการพูดของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หากบุคคลนั้นใช้เทคนิคที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น เช่น ใช้อารมณ์ขันประกอบการพูด ยกตัวอย่างประกอบการอธิบาย ใช้สื่อช่วยทำให้สิ่งที่บรรยายชัดเจนขึ้น ก็ย่อมช่วยให้การบรรยายนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

รูปแบบการสอน วิธีการสอน เทคนิคการสอนต่างๆ จะมีหลักการและวัตถุประสงค์เฉพาะที่นำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของแต่ละรูปแบบ วิธีการ และเทคนิค นั้นๆ ในการสอนแต่ละเรื่อง อาจเลือกใช้วิธีหรือเทคนิคต่างๆ ได้หลายอย่าง ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเนื้อหาของเรื่องที่จะสอน ดังนั้นครูหรือผู้สอนจะต้องมีความเข้าใจลักษณะ การนำไปใช้ และประโยชน์ของแต่ละวิธี เพื่อที่จะได้เลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.1 รูปแบบการสอน (Instructional model)

รูปแบบการเรียนการสอนจะต้องได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ สามารถทำนายผลได้ และมีศักยภาพในการสร้างความคิดรวบยอดและความสัมพันธ์ใหม่ๆ ได้ รูปแบบการเรียนการสอนแต่ละรูปแบบมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของแต่ละรูปแบบ ดังตัวอย่างเช่น (สิทธิกร สุมาลี, 2561)

1. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย ตัวอย่างเช่น

1) รูปแบบการเรียนการสอนมโนทัศน์ (Concept attainment model) จอยส์ และวิล (Joyce & Weil, 1996) พัฒนารูปแบบนี้จากแนวคิดของบรุนเนอร์ กู๊ดนาว และออสติน (Bruner, Goodnow, and Austin, 1957) เกี่ยวกับการเรียนรู้มโนทัศน์ที่ว่า การเรียนรู้มโนทัศน์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น สามารถทำได้โดยการค้นหาคุณสมบัติเฉพาะที่สำคัญของสิ่งนั้น เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการจำแนก สิ่งที่ใช้และไม่ใช้สิ่งนั้นออกจากกันได้ โดยรูปแบบนี้มุ่งพัฒนาการเรียนรู้มโนทัศน์ของเนื้อหาสาระต่างๆ อย่างเข้าใจ และสามารถให้คำนิยามของมโนทัศน์นั้นด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนของรูปแบบการสอนดังนี้

ขั้นที่ 1 เตรียมข้อมูลสำหรับผู้เรียนฝึกจำแนก โดยเตรียมข้อมูล 2 ชุด ชุดหนึ่งเป็นตัวอย่างของมโนทัศน์ที่ต้องการสอน อีกชุดหนึ่งไม่ใช่ตัวอย่างของมโนทัศน์ที่ต้องการสอน โดยตัวอย่างข้อมูล 2 ชุดจะต้องมีจำนวนมากพอที่จะครอบคลุมลักษณะของมโนทัศน์ที่ต้องการนั้น

ขั้นที่ 2 อธิบายกติกาในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้และเข้าใจตรงกัน โดยผู้สอนชี้แจงวิธีการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจก่อนเริ่มกิจกรรมโดยอาจสาธิตวิธีการและให้ผู้เรียนลองทำตามที่ผู้สอนบอกจนกระทั่งผู้เรียนเกิดความเข้าใจพอสมควร

ขั้นที่ 3 เสนอข้อมูลตัวอย่างของมโนทัศน์ที่ต้องการสอน และข้อมูลที่ไม่ใช่ตัวอย่างของมโนทัศน์ที่ต้องการสอน โดยการนำเสนอข้อมูลตัวอย่างนี้ทำได้หลายแบบ แต่ละแบบมีจุดเด่น-จุดด้อย ดังต่อไปนี้

1) นำเสนอข้อมูลที่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่จะสอนทีละข้อมูลจนหมดทั้งชุด โดยบอกให้ผู้เรียนรู้ว่าเป็นตัวอย่างของสิ่งที่จะสอนแล้วตามด้วยการเสนอข้อมูลที่ไม่ใช่ตัวอย่างของ

สิ่งที่จะสอนทีละข้อมูล จนครบหมดทั้งชุดเช่นกัน โดยบอกให้ผู้เรียนรู้ว่าตัวอย่างชุดหลังนี้ไม่ใช่สิ่งที่จะสอน ผู้เรียนจะต้องสังเกตตัวอย่างทั้ง 2 ชุด และคิดหาคุณสมบัติร่วมและคุณสมบัติที่แตกต่างกัน เทคนิควิธีนี้สามารถช่วยให้ผู้เรียนสร้างมโนทัศน์ได้เร็ว แต่ใช้กระบวนการคิดน้อย

2) เสนอข้อมูลที่ใช่และไม่ใช่ตัวอย่างของสิ่งที่จะสอนสลับกันไปจนครบ เทคนิควิธีนี้ช่วยสร้างมโนทัศน์ได้ช้ากว่าเทคนิคแรก แต่ได้ใช้กระบวนการคิดมากกว่า

3) เสนอข้อมูลที่ใช่และไม่ใช่ตัวอย่างของสิ่งที่จะสอนอย่างละ 1 ข้อมูล แล้วเสนอข้อมูลที่เหลือทั้งหมดทีละข้อมูลโดยให้ผู้เรียนตอบว่าข้อมูลแต่ละข้อมูลที่เหลือนั้นใช่หรือไม่ใช่ตัวอย่างที่จะสอน เมื่อผู้เรียนตอบ ผู้สอนจะเฉลยว่าผู้เรียนตอบถูกหรือผิด วิธีนี้ผู้เรียนจะได้ใช้กระบวนการคิดในการทดสอบสมมติฐานของตนไปที่ละขั้นตอน

4) เสนอข้อมูลที่ใช่และไม่ใช่ตัวอย่างสิ่งที่จะสอนอย่างละ 1 ข้อมูล แล้วให้ผู้เรียนช่วยกันยกตัวอย่างข้อมูลที่ผู้เรียนคิดว่าใช่ตัวอย่างของสิ่งที่จะสอน โดยผู้สอนจะเป็นผู้ตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ วิธีนี้ผู้เรียนจะมีโอกาสคิดมากขึ้นอีก

ขั้นที่ 4 ผู้เรียนบอกคุณสมบัติเฉพาะของสิ่งที่ต้องการสอน จากกิจกรรมที่ผ่านมาในขั้นต้นๆ ผู้เรียนจะต้องพยายามหาคุณสมบัติเฉพาะของตัวอย่างที่ใช่และไม่ใช่สิ่งที่จะสอนที่ต้องการสอน และทดสอบคำตอบของตน หากคำตอบของตนผิด ผู้เรียนก็ต้องหาคำตอบใหม่ ซึ่งก็หมายความว่าต้องเปลี่ยนสมมติฐานที่เป็นฐานของคำตอบเดิม ด้วยวิธีนี้ผู้เรียนจะค่อยๆ สร้างความคิดรวบยอดของสิ่งนั้นขึ้นมา ซึ่งก็จะมีมาจากคุณสมบัติเฉพาะของสิ่งนั้นนั่นเอง

ขั้นที่ 5 ให้ผู้เรียนสรุปและให้คำจำกัดความของสิ่งที่ต้องการสอน เมื่อผู้เรียนได้รายการของคุณสมบัติเฉพาะของสิ่งที่ต้องการสอนแล้ว ผู้สอนให้ผู้เรียนช่วยกันเรียบเรียงให้เป็นคำนิยามหรือคำจำกัดความ

ขั้นที่ 6 ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันอภิปรายถึงวิธีการที่ผู้เรียนใช้ในการหาคำตอบ เป็นการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการคิดของตัวเอง

2) รูปแบบการเรียนการสอนโดยนำเสนอโมทัศน์กว้างล่วงหน้า (Advance organizer model) จอยส์ และวิล (Joyce & Weil, 1996) พัฒนารูปแบบนี้จากแนวคิดของออสเชล (Ausubel) เกี่ยวกับการนำเสนอโมทัศน์กว้างล่วงหน้า (Advanced Organizer) เพื่อการเรียนรู้อย่างมีความหมาย (meaningful verbal learning) ซึ่งการเรียนรู้จะมีความหมายเมื่อสิ่งที่เรียนรู้สามารถเชื่อมโยงกับความรู้เดิมของผู้เรียน ดังนั้นในการสอนสิ่งใหม่ ผู้สอนควรวิเคราะห์หาความคิดรวบยอดย่อยๆ ของสาระที่จะนำเสนอ จัดทำผังโครงสร้างของความคิดรวบยอดเหล่านั้น แล้ววิเคราะห์หาโมทัศน์หรือความคิดรวบยอดที่กว้างครอบคลุมความคิดรวบยอดย่อยๆ ที่จะสอน ผู้เรียนจะสามารถนำสาระใหม่นั้นไปเกาะเกี่ยวเชื่อมโยงกับมโนทัศน์กว้างที่ไว้ล่วงหน้า ทำให้การเรียนรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียน โดยรูปแบบนี้มุ่งพัฒนาเนื้อหาสาระ ข้อมูลต่างๆ อย่างมีความหมาย โดยมีขั้นตอนของรูปแบบการสอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การจัดเตรียมมโนทัศน์กว้าง โดยผู้สอนจัดเตรียมมโนทัศน์กว้างโดยการวิเคราะห์หาโมทัศน์ที่กว้างและครอบคลุมความคิดรวบยอดของเนื้อหาสาระใหม่ทั้งหมด

มโนทัศน์ที่กว้างนี้จะไม่ใช่มโนทัศน์ของสาระใหม่ที่จะสอน แต่จะเป็นมโนทัศน์ในระดับที่เหนือขึ้นไป หรือสูงกว่าซึ่งจะมีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่า ปกติมักจะเป็นมโนทัศน์ของวิชานั้นหรือสายวิชานั้น

ขั้นที่ 2 การนำเสนอมนทัศน์กว้าง โดยผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์ ของบทเรียนและนำเสนอมนทัศน์กว้าง ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การบรรยายสั้นๆ แสดงแผนผัง มโนทัศน์ ยกตัวอย่าง การเปรียบเทียบ

ขั้นที่ 3 การนำเสนอเนื้อหาสาระใหม่ของบทเรียน โดยผู้สอนเสนอเนื้อหา สาระใหม่ของบทเรียนให้ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ตามปกติ แต่ในการนำเสนอ ผู้สอนควรกล่าว เชื่อมโยงหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงกับมโนทัศน์ที่ให้ล่วงหน้าไว้เป็นระยะๆ

ขั้นที่ 4 การจัดโครงสร้างความรู้ โดยผู้สอนส่งเสริมกระบวนการจัด โครงสร้างความรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ส่งเสริมการผสมผสานความรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียน ตื่นตัวในการเรียนรู้และทำความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ โดยวิธีการต่างๆ เช่น อธิบายภาพรวมของเรื่อง ที่เรียน สรุปลักษณะสำคัญของเรื่อง บอกหรือเขียนคำนิยามที่กะทัดรัดชัดเจน บอกความแตกต่างของ สาระในแง่มุมต่างๆ อธิบายว่าเนื้อหาสาระที่เรียนสนับสนุนหรือส่งเสริมมโนทัศน์กว้างที่ให้ไว้ล่วงหน้า อย่างไร อธิบายความเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาสาระใหม่กับมโนทัศน์กว้างที่ให้ไว้ล่วงหน้า ยกตัวอย่าง เพิ่มเติมจากสิ่งที่เรียน อธิบายแก่นสำคัญของสาระที่เรียนโดยใช้คำพูดของตัวเอง วิเคราะห์สาระ ในแง่มุมต่างๆ

2. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะกระบวนการ ตัวอย่างเช่น

1) รูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการสืบสอบและแสวงหาความรู้เป็นกลุ่ม (Group investigation instructional model) จอยส์ และวิล (Joyce & Weil, 1996) เป็นผู้พัฒนา รูปแบบนี้จากแนวคิดหลักของเธเลน (Thelen) 2 แนวคิด คือ แนวคิดเกี่ยวกับการสืบเสาะแสวงหาความรู้ (Inquiry) และแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ (Knowledge) ซึ่งวัตถุประสงค์ของรูปแบบนี้ มุ่งพัฒนาทักษะ ในการสืบสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ความเข้าใจโดยอาศัยกลุ่มซึ่งเป็นเครื่องมือทางสังคมช่วยกระตุ้น ความสนใจหรือความอยากรู้ และช่วยดำเนินการแสวงหาความรู้หรือคำตอบที่ต้องการ โดยมี ขั้นตอนของรูปแบบการสอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้ผู้เรียนเผชิญปัญหาหรือสถานการณ์ที่ชวนให้งุนงงสงสัยปัญหา หรือสถานการณ์ที่ใช้ในการกระตุ้นความสนใจและความต้องการในการสืบสอบและแสวงหาความรู้ ต่อไปนั้นควรเป็นปัญหาหรือสถานการณ์ที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน และจะต้องมีลักษณะที่ชวนให้งุนงงสงสัย (Puzzlement) เพื่อท้าทายความคิดและความใฝ่รู้ของผู้เรียน

ขั้นที่ 2 ให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาหรือสถานการณ์นั้น ผู้สอน กระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และพยายามกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้ง หรือความแตกต่างทางความคิดขึ้น เพื่อท้าทายให้ผู้เรียนพยายามหาทางเสาะแสวงหาข้อมูลหรือ วิธีการพิสูจน์ทดสอบความคิดของตน เมื่อมีความแตกต่างทางความคิดเกิดขึ้น ผู้สอนอาจให้ผู้เรียนที่มี ความคิดเห็นเดียวกันรวมกลุ่มกัน หรือสมาชิกที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันรวมกลุ่มกันก็ได้

ขั้นที่ 3 ให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันวางแผนในการแสวงหาความรู้ สมาชิก แต่ละกลุ่มช่วยกันวางแผนว่า จะแสวงหาข้อมูลอะไร กลุ่มจะพิสูจน์อะไร จะตั้งสมมติฐานอะไร

กลุ่มจำเป็นต้องมีข้อมูลอะไร และจะไปแสวงหาที่ไหน หรือจะได้ข้อมูลนั้นมาได้อย่างไร จะต้องใช้เครื่องมืออะไรบ้าง เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว จะวิเคราะห์อย่างไร และจะสรุปผลอย่างไร ใครจะช่วยทำอะไร จะใช้เวลาเท่าใด ชั้นนี้เป็นชั้นที่ผู้เรียนจะได้ฝึกทักษะการสืบสอบ (Inquiry) ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific process) และทักษะกระบวนการกลุ่ม (Group process)

ชั้นที่ 4 ให้ผู้เรียนดำเนินการแสวงหาความรู้ ผู้เรียนดำเนินการเสาะแสวงหาความรู้ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ผู้สอนช่วยอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำ และติดตามการทำงานของผู้เรียน

ชั้นที่ 5 ให้ผู้เรียนวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลข้อมูล นำเสนอและอภิปรายผล เมื่อกลุ่มรวบรวมข้อมูลได้มาแล้ว กลุ่มทำการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล ผู้สอนช่วยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ต่อจากนั้นจึงให้แต่ละกลุ่มนำเสนอผล อภิปรายผลร่วมกันทั้งชั้น และประเมินผลทั้งทางด้านผลงานและกระบวนการเรียนรู้ที่ได้รับ

ชั้นที่ 6 ให้ผู้เรียนกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการสืบเสาะหาคำตอบต่อไป การสืบสอบและเสาะแสวงหาความรู้ของกลุ่มตามขั้นตอนข้างต้นช่วยให้กลุ่มได้รับความรู้ ความเข้าใจ และคำตอบในเรื่องที่ศึกษา และอาจพบประเด็นที่เป็นปัญหาชวนให้궁นงสงสัยหรืออยากรู้ต่อไป ผู้เรียนสามารถเริ่มต้นวงจรการเรียนรู้ใหม่ ตั้งแต่ชั้นที่ 1 เป็นต้นไป การเรียนการสอนตามรูปแบบนี้ จึงอาจมีต่อเนื่องไปเรื่อยๆ ตามความสนใจของผู้เรียน

2) รูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการคิดอุปนัย (Inductive thinking instructional model) จอยส์ และวิล (Joyce & Weil, 1996) พัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิดของทาบ (Taba, 1962) ซึ่งเชื่อว่าการคิดเป็นสิ่งที่สอนได้ การคิดเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และข้อมูล และกระบวนการนี้มีลำดับขั้นตอนดังเช่นการคิดอุปนัย (Inductive thinking) จะต้องเริ่มจากการสร้างความคิดรวบยอด หรือมโนทัศน์ก่อน (Concept formation) แล้วจึงถึงขั้นการตีความข้อมูล และสรุป (Interpretation of data) ต่อไปจึงนำข้อสรุปหรือหลักการที่ได้ไปประยุกต์ใช้ (Application of principles) โดยวัตถุประสงค์ของรูปแบบนี้มุ่งพัฒนากระบวนการคิดแบบอุปนัยของผู้เรียนช่วยให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดดังกล่าวในการสร้างมโนทัศน์และประยุกต์ใช้มโนทัศน์ต่าง ๆ ได้โดยมีขั้นตอนของรูปแบบการสอน ดังนี้

ชั้นที่ 1 การสร้างมโนทัศน์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อยคือ

1.1 ให้ผู้เรียนสังเกตสิ่งที่จะศึกษา

1.2 จากรายการของสิ่งที่เป็นตัวแทนและไม่เป็นตัวแทนของมโนทัศน์นั้น ให้ผู้เรียนจัดหมวดหมู่ของสิ่งเหล่านั้น โดยการกำหนดเกณฑ์ในการจัดกลุ่ม ซึ่งจะจัดสิ่งที่มีคุณสมบัติเหมือนกันไว้เป็นกลุ่มเดียวกัน

1.3 ตั้งชื่อหมวดหมู่ที่จัดขึ้น

ชั้นที่ 2 การตีความและสรุปข้อมูล ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อยดังนี้

2.1 ระบุความสัมพันธ์ของข้อมูล ผู้เรียนศึกษาข้อมูลและตีความข้อมูลเพื่อให้เข้าใจข้อมูล และเห็นความสัมพันธ์ที่สำคัญๆ ของข้อมูล

2.2 สำนวนความสัมพันธ์ของข้อมูล ผู้เรียนศึกษาข้อมูล จนสามารถอธิบายได้ว่าข้อมูลต่างๆ สัมพันธ์กันอย่างไรและด้วยเหตุผลใด

2.3 สรุปอ้างอิง เมื่อค้นพบความสัมพันธ์หรือหลักการแล้ว ให้ผู้เรียนสรุปอ้างอิงโดยโยงสิ่งที่ค้นพบไปสู่สถานการณ์อื่นๆ

ขั้นที่ 3 การประยุกต์ใช้ข้อสรุปหรือหลักการ

3.1 นำข้อสรุปมาใช้ในการทำนาย

3.2 อธิบายให้เหตุผลและข้อมูลสนับสนุนการทำนาย และสมมติฐานของตน

3.3 พิสูจน์ ทดสอบ การทำนายและสมมติฐานของตน

3) รูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Synectics instructional model) จอยส์ และวิล (Joyce & Weil, 1996) พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ กอร์ดอน (Gordon) ที่ว่าบุคคลจะเกิดความคิดเห็นที่สร้างสรรค์แตกต่างไปจากเดิมได้ หากมีโอกาสได้ลองคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ไม่เคยคิดมาก่อน กอร์ดอนจึงได้เสนอให้ผู้เรียนมีโอกาสคิดแก้ปัญหาด้วยแนวความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนเดิม ไม่อยู่ในสภาพที่เป็นตัวเอง ให้ลองใช้ความคิดในฐานะที่เป็นคนอื่น หรือเป็นสิ่งอื่น สภาพการณ์เช่นนี้จะกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดใหม่ ๆ กอร์ดอนเสนอวิธีการคิดเปรียบเทียบแบบอุปมาอุปไมย เพื่อใช้ในการกระตุ้นความคิดใหม่ ๆ ไว้ 3 แบบ คือ การเปรียบเทียบแบบตรง (Direct analogy) การเปรียบเทียบบุคคลกับสิ่งของ (Personal analogy) และการเปรียบเทียบคำคู่ขัดแย้ง (Compressed conflict) โดยรูปแบบนี้มุ่งพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดที่ใหม่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำความคิดใหม่นั้นไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ โดยมีขั้นตอนของรูปแบบการสอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ ผู้สอนให้ผู้เรียนทำงานต่างๆ ที่ต้องการให้ผู้เรียนทำ เช่น ให้เขียน บรรยาย เล่า ทำ แสดง วาดภาพ สร้าง ปั้น เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ขั้นการสร้างอุปมาแบบตรงหรือเปรียบเทียบแบบตรง (Direct analogy) ผู้สอนเสนอคำคู่ให้ผู้เรียนเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่าง เช่น ลูกบอลกับมะนาว เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

ขั้นที่ 3 ขั้นการสร้างอุปมาบุคคลหรือเปรียบเทียบบุคคลกับสิ่งของ (Personal analogy) ผู้สอนให้ผู้เรียนสมมติตัวเองเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และแสดงความรู้สึกออกมา เช่น ถ้าเปรียบเทียบผู้เรียนเป็นเครื่องซักผ้า จะรู้สึกอย่างไร

ขั้นที่ 4 ขั้นการสร้างอุปมาคำคู่ขัดแย้ง (Compressed conflict) ผู้สอนให้ผู้เรียนนำคำ หรือวลีที่ได้จากการเปรียบเทียบในขั้นที่ 2 และ 3 มาประกอบกันเป็นคำใหม่ที่มีความหมายขัดแย้งกันในตัว เช่น ไฟเย็น น้ำผึ้งขม เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ขั้นการอธิบายความหมายของคำคู่ขัดแย้ง ผู้สอนให้ผู้เรียนช่วยกันอธิบายความหมายของคำคู่ขัดแย้งที่ได้

ขั้นที่ 6 ขั้นการนำความคิดใหม่มาสร้างสรรค์งาน ผู้สอนให้ผู้เรียนนำงานที่ทำไว้เดิมในขั้นที่ 1 ออกมาทบทวนใหม่ และลองเลือกนำความคิดที่ได้มาใหม่จากกิจกรรมขั้นที่ 5 มาใช้ในงานของตน ทำให้งานของตนมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น

3. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการ ตัวอย่างเช่น

1) รูปแบบการเรียนการสอนของการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Instructional models of cooperative learning) จอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1975) ซึ่งให้เห็นว่าการร่วมมือกัน ก่อให้เกิดสภาพการณ์ของการชนะ-ชนะ ซึ่งเป็นสภาพการณ์ที่ดีกับทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งทางด้านจิตใจและสติปัญญาหลักการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีด้วยกัน 5 ประการ ได้แก่

1.1) การเรียนรู้ต้องอาศัยหลักการพึ่งพากัน (Positive interdependence) ทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกันและจะต้องพึ่งพากัน เพื่อความสำเร็จร่วมกัน

1.2) มีปฏิสัมพันธ์กัน (Face to face interaction) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูล และการเรียนรู้ต่างๆ

1.3) ทักษะทางสังคม (Social skills)

1.4) กระบวนการกลุ่ม (Group processing)

1.5) ผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มที่สามารถตรวจสอบและวัดประเมินได้ (Individual accountability)

การเรียนรู้แบบร่วมมือกัน นอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทางด้านเนื้อหาสาระต่างๆ ได้กว้างขึ้นและลึกซึ้งขึ้นแล้ว ยังสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทางด้านสังคมและอารมณ์มากขึ้นด้วย รวมทั้งมีโอกาสได้ฝึกฝนพัฒนาทักษะกระบวนการต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอีกมาก โดยวัตถุประสงค์ของรูปแบบนี้มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ ด้วยตนเองและด้วยความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนๆ รวมทั้งได้พัฒนาทักษะทางสังคมต่างๆ เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ รวมทั้งทักษะ การแสวงหาความรู้ ทักษะการคิด การแก้ปัญหาและอื่นๆ

รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีวิธีการดำเนินการหลักๆ ซึ่งได้แก่ การจัดกลุ่ม การศึกษาเนื้อหาสาระการทดสอบ การคิดคะแนน และระบบการให้รางวัล แตกต่างกันไป ในที่นี้จะขอยกตัวอย่างรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบจิกซอร์ (JIGASW)

1.1 จัดผู้เรียนเข้ากลุ่มละความสามารถ (เก่ง-กลาง-อ่อน) กลุ่มละ 4 คน และเรียกกลุ่มนี้ว่า กลุ่มบ้านของเรา (Home group)

1.2 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเรา ได้รับมอบหมายให้ศึกษาเนื้อหาสาระคนละ 1 ส่วน (เปรียบเสมือนได้ชิ้นส่วนของภาพตัดต่อคนละ 1 ชิ้น) และหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ผู้สอนมอบหมายให้

1.3 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเรา แยกย้ายไปรวมกับสมาชิกกลุ่มอื่น ซึ่งได้รับเนื้อหาเดียวกัน ตั้งเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert group) ขึ้นมา และร่วมกันทำความเข้าใจในเนื้อหาสาระนั้นอย่างละเอียด และร่วมกันอภิปรายหาคำตอบประเด็นปัญหาที่ผู้สอนมอบหมายให้

1.4 สมาชิกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลับไปสู่กลุ่มบ้านของเรา แต่ละคนช่วยสอนเพื่อนในกลุ่มให้เข้าใจในสาระที่ตนได้ศึกษาร่วมกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เช่นนี้ สมาชิกทุกคนก็จะได้เรียนรู้ภาพรวมของสาระทั้งหมด

1.5 ผู้เรียนทุกคนทำแบบทดสอบ แต่ละคนจะได้คะแนนเป็นรายบุคคล และนำคะแนนของทุกคนในกลุ่มบ้านของเรามารวมกัน (หรือหาค่าเฉลี่ย) เป็นคะแนนกลุ่ม กลุ่มที่ได้คะแนนสูงสุด ได้รับรางวัล

2. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบเอส.ที.เอ.ดี (STAD) คำว่า “STAD” เป็นตัวย่อของ “Student Teams – Achievement Division” กระบวนการดำเนินการมีดังนี้

2.1 จัดผู้เรียนเข้ากลุ่มความสามารถ (เก่ง-กลาง-อ่อน) กลุ่มละ 4 คน และเรียกกลุ่มนี้ว่า กลุ่มบ้านของเรา (Home group)

2.2 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเรา ได้รับเนื้อหาสาระ และศึกษาเนื้อหาสาระนั้นร่วมกัน เนื้อหาสาระนี้อาจมีหลายตอน ซึ่งผู้เรียนอาจต้องทำแบบทดสอบในแต่ละตอน และเก็บคะแนนของตนไว้

2.3 ผู้เรียนทุกคนทำแบบทดสอบครั้งสุดท้าย ซึ่งเป็นการทดสอบรวบยอดและนำคะแนนของตนไปหาคะแนนพัฒนาการ (Improvement score) ซึ่งหาได้ดังนี้

คะแนนพื้นฐาน: ได้จากค่าเฉลี่ยของคะแนนทดสอบย่อยหลายๆ ครั้ง
ที่ผู้เรียนแต่ละคนทำได้

คะแนนที่ได้: ได้จากการนำคะแนนทดสอบครั้งสุดท้ายลบคะแนนพื้นฐาน

คะแนนพัฒนาการ: ถ้าคะแนนที่ได้คือ

- 11 ขึ้นไป คะแนนพัฒนาการ = 0

- 1 ถึง -10 คะแนนพัฒนาการ = 10

+ 1 ถึง 10 คะแนนพัฒนาการ = 20

+11 ขึ้นไป คะแนนพัฒนาการ = 30

2.4 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเรา นำคะแนนพัฒนาการของแต่ละคนในกลุ่มมารวมกันเป็นคะแนนของกลุ่ม กลุ่มใดได้คะแนนพัฒนาการของกลุ่มสูงสุด กลุ่มนั้นได้รับรางวัล

3. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ ที.เอ.ไอ. (TAI) คำว่า “TAI” มาจาก “Team – Assisted Individualization” ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

3.1 จัดผู้เรียนเข้ากลุ่มความสามารถ (เก่ง-กลาง-อ่อน) กลุ่มละ 4 คน และเรียกกลุ่มนี้ว่า กลุ่มบ้านของเรา (home group)

3.2 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเรา ได้รับเนื้อหาสาระและศึกษาเนื้อหาสาระร่วมกัน

3.3 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเรา จับคู่กันทำแบบฝึกหัด

ก. ถ้าใครทำแบบฝึกหัดได้ 75% ขึ้นไปให้ไปรับการทดสอบรวบยอดครั้งสุดท้ายได้

ข. ถ้ายังทำแบบฝึกหัดไม่ได้ถึง 75% ให้ทำแบบฝึกหัดซ่อมจนกระทั่งทำได้ แล้วจึงไปรับการทดสอบรวบยอดครั้งสุดท้าย

3.4 สมาชิกในกลุ่มบ้านของเราแต่ละคน นำคะแนนทดสอบรวบยอดมารวมกันเป็นคะแนนกลุ่ม กลุ่มใดได้คะแนนกลุ่มสูงสุด กลุ่มนั้นได้รับรางวัล

4. กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบจี.ไอ. (G.I) “G.I.” คือ “Group Investigation” รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยกันไปสืบค้นข้อมูลมาใช้ในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

4.1 จัดผู้เรียนเข้ากลุ่มละความสามารถ (เก่ง-กลาง-อ่อน) กลุ่มละ 4 คน

4.2 กลุ่มย่อยศึกษาเนื้อหาสาระร่วมกัน โดย

ก. แบ่งเนื้อหาออกเป็นหัวข้อย่อยๆ แล้วแบ่งกันไปศึกษา

หาข้อมูลหรือคำตอบ

ข. ในการเลือกเนื้อหา ควรให้ผู้เรียนอ่อน เป็นผู้เลือกก่อน

4.3 สมาชิกแต่ละคน ไปศึกษาหาข้อมูล/ คำตอบมาให้กลุ่มกลุ่มอภิปรายร่วมกัน และสรุปผลการศึกษา

4.4 กลุ่มเสนอผลงานของกลุ่มต่อชั้นเรียน

2) รูปแบบการเรียนการสอนของการเรียนรู้จากการทำโครงการ (Instructional models of project-based learning) พัฒนามาจากทฤษฎีการศึกษาแบบพิพัฒนาการ (Progressive Education) ของ John B. Dewey ที่เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ด้วยการกระทำจริง (Learning by doing) และเชื่อในศักยภาพของผู้เรียนที่จะเรียนรู้ตามความสนใจของแต่ละบุคคลโดยที่ผู้สอนจะประเมินผลจากกระบวนการดำเนินโครงการเป็นระยะๆ ประกอบกับคุณภาพของผลงานที่ได้มา โดยรูปแบบนี้มุ่งช่วยจูงใจให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากกิจกรรมการร่วมมือกันทำโครงการที่เลือกทำตามความสนใจ ซึ่งผู้เรียนจะได้ประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่างๆ ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกัน ได้ใช้ทักษะคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ได้ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง ได้นำเสนอผลงานซึ่งอาจเป็นชิ้นงาน หรือเป็นการจัดการนำเสนอในรูปแบบต่างๆ

เคท (Katz, L.G, 2000) ได้ระบุขั้นตอนการเรียนรู้จากการทำโครงการโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะเริ่มต้นโครงการ

1.1 การกำหนดประเด็นปัญหาหรือหัวข้อที่สนใจศึกษา : ครูและผู้เรียนร่วมกันอภิปรายเพื่อเลือกหัวข้อ ตั้งคำถามหลักเพื่อทำการสืบสวนหาคำตอบ หัวข้อเรื่องซึ่งอาจกำหนดโดยครู ครูร่วมกับผู้เรียน หรือผู้เรียนเป็นคนกำหนด

1.2 การเตรียมการและวางแผนการทำงาน : เมื่อเลือกหัวข้อได้แล้วครูและผู้เรียนร่วมกันวางแผนการทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์จากคำถามหลัก กำหนดขอบเขตและขั้นตอนการทำโครงการ ในการเขียนโครงร่างของโครงการนี้ผู้เรียนจะได้นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้เรียนมาแล้วมาใช้ในการวางแผนการทำงาน

ระยะที่ 2 ระยะปฏิบัติการ

ผู้เรียนเก็บข้อมูลหรือทำการทดลอง สืบค้น สืบสอบ และค้นหาข้อมูลจากแหล่งความรู้ ทั้งที่มีอยู่ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ตามลำดับขั้นตอนที่ได้วางแผนร่วมกัน ระยะเวลาปฏิบัติการนี้มีความสำคัญและถือเป็นหัวใจของการทำงานโครงการ ผู้เรียนได้เรียนรู้และสร้างความรู้จากประสบการณ์จริงโดยตรง เกิดทักษะทางปัญญา เช่น การสังเกต การบันทึก การคำนวณ การพยากรณ์ เป็นต้น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือทางเทคโนโลยี เช่น การใช้โปรแกรมสำหรับพิมพ์งาน การทำกราฟิก เป็นต้น และเกิดทักษะการดำรงชีวิต เช่น การจัดการเวลาของตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น ในระยะปฏิบัติการครูต้องคอยดูแลและให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด และควรมีการประชุมคณะทำงาน อภิปราย ประเมินผลการทำงานเป็นระยะๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ การประเมินผลตนเองและการประเมินผลกลุ่ม และได้รับผลย้อนกลับตามสภาพจริง

ระยะที่ 3 ระยะสิ้นสุดโครงการและสรุปผล

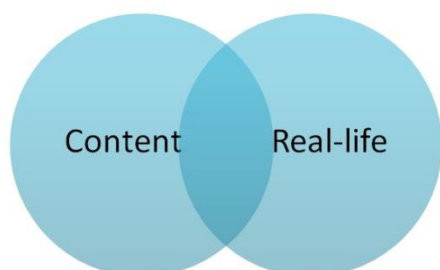
ผู้เรียนเตรียมนำเสนอและรายงานผลงานต่อกลุ่มเพื่อน คณะครูและผู้เรียนในโรงเรียน และต่อท้องถิ่นหรือชุมชน ระยะนี้ผู้เรียนจะได้แสดงความรู้ความเข้าใจของตนผ่านการนำเสนอผลงาน

4. การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-based Learning: PhBL)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-based Learning: PhBL) ถูกประกาศใช้อย่างเป็นทางการกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของฟินแลนด์ในปี ค.ศ.2014 ด้วยแนวคิดที่ว่า ความรู้ที่ใช้ในชีวิตจริงเป็นศาสตร์แบบองค์รวม หาได้ฝึกแบ่งออกเป็นวิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ ภาษา เทคโนโลยี ฯลฯ การที่โรงเรียนพยายามจะแบ่งแยกความรู้ออกเป็นวิชาแบบเอกเทศนั้นยังจะเป็นการสร้างข้อจำกัดในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และห่างไกลโลกแห่งความเป็นจริง การศึกษาจึงควรเริ่มจากชีวิตจริงโดยใช้ปรากฏการณ์เป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้ในบทเรียนกับชีวิตจริง และหลอมรวมศาสตร์ความรู้เข้าด้วยกัน โดยผู้เรียนจะทำการศึกษาปรากฏการณ์หนึ่งๆ อย่างลึกซึ้งและรอบด้าน ดังที่ ซิเมอนิดิสและชวาส (Symeonidis & Schwarz, 2016) ได้สรุปไว้ว่า The phenomenon-based approach to teaching and learning invites us to break the boundaries of traditional subject teaching and move toward interdisciplinary explorations of phenomena.

จะเห็นได้ว่า Keywords คำหนึ่งของการจัดการเรียนรู้แบบนี้คือคำว่า “บูรณาการ” ซึ่งปรากฏการณ์ที่ดีต่อการนำมาใช้เป็นบทเรียนนี้ควรเป็นเรื่องราวที่มีหลายแง่มุม มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นได้ไม่ตายตัว เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ความคิดเพื่อแก้ปัญหาและเชื่อมโยงต่อยอดความรู้เพิ่มได้ ผู้เขียนจะขอยกตัวอย่างด้วยบริบทแบบสังคมไทยเช่น เมื่อจะเรียนเกี่ยวกับเรื่อง “แม่น้ำ” แทนที่เด็กจะได้รู้เพียงลักษณะเชิงภูมิศาสตร์กายภาพของแม่น้ำ ผู้เรียนควรจะได้พิจารณาแม่น้ำในมิติต่างๆ ทั้งสิ่งมีชีวิตในน้ำในมิติของชีววิทยา ค่า pH ของน้ำในมิติของเคมี ความเร็วกระแสในมิติของฟิสิกส์และคณิตศาสตร์ กีฬาและการเล่นทางน้ำในมิติของพลศึกษาและศิลปะ วรรณกรรม กายภาพเห่เรือในมิติของภาษาและวรรณคดี วิธีการดำรงชีวิตกับสายน้ำในมิติของวัฒนธรรมสังคมและงานอาชีพ เป็นต้น เช่นนี้ ผู้เรียนจะเชื่อมโยงองค์ความรู้เกี่ยวกับแม่น้ำได้อย่างรอบด้าน

เห็นความสัมพันธ์ระหว่างแม่น้ำกับการดำรงชีวิต อันจะช่วยให้เกิดสำนึกผูกพันห่วงแหนที่จะช่วยกันอนุรักษ์ต่อไป



Authentic Phenomena

PhBL ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะใช้ปรากฏการณ์เป็นตัวช่วยเชื่อมโยงผนวกสาระบทเรียนกับชีวิตจริงเข้าเป็นเนื้อเดียวกันให้มากที่สุด

ภาพที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-based Learning: PhBL)

ลักษณะของปรากฏการณ์ที่จะเลือกมานั้นย่อมจะปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมกับบริบท เรื่องราว และประเด็นทางสังคมที่เกิดขึ้น เช่น พลังงาน สหภาพยุโรป ภาวะโลกร้อน สังคมผู้สูงอายุ เศรษฐกิจดิจิทัล ฯลฯ การสร้างบทเรียนจึงต้องทันสมัยอยู่ตลอดเวลาแม้ครูจะสอนเนื้อหาเรื่องเดิม หากจะเปรียบเนื้อหาสาระวิชาต่างๆ เป็นวัตถุดิบสำหรับทำอาหาร แป้ง เนื้อสัตว์ ผักสด เครื่องปรุงแล้ว ครูก็มีหน้าที่เป็นเหมือนเชฟใหญ่ที่จะต้องตีไซน์ปรากฏการณ์เมนูบนโต๊ะอาหารอย่างมีศิลปะ เช่น วันนี้ครูจะทำเมนูอาหารจีน พรุ่งนี้เป็นเมนูอาหารฝรั่ง มะรืนนี้เป็นอาหารญี่ปุ่น ฯลฯ คุณค่าทางอาหาร (ความรู้) ยังอยู่ครบถ้วนแต่รสชาติไม่เคยจำเจ การทำให้เด็กกินอาหารได้ครบถ้วนอย่างเอร็ดอร่อย นั่นคือความสำเร็จของคนเป็นครู

การที่ครูจะเป็นเชฟใหญ่ที่ไม่ทำให้เด็กนักเรียนนั่งอมข้าว จึงมีความจำเป็นต้องรู้รอบและทันต่อเหตุการณ์ รู้จักหยิบประเด็นปรากฏการณ์มาเชื่อมโยงเข้ากับเนื้อหาของหลักสูตร ในฟินแลนด์ครูแต่ละวิชาจะต้องมาวางแผนสร้างบทเรียนร่วมกันก่อนจะไปสอนเด็ก (ว่าที่จริงตอนนี้ประเทศไทยก็เหมือนจะเปิดช่องให้เกิดบรรยากาศแบบนี้แล้ว เพราะกระทรวงศึกษาธิการระบุให้ครูต้องมีชั่วโมง PLC หากโรงเรียนรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์จริงๆ) มีกรณีตัวอย่างของฟินแลนด์ที่ครูวิชาวิทยาศาสตร์ การงานอาชีพ และเทคโนโลยี มาร่วมกันวางแผนการสอนหัวข้อ “สุขภาพกับสวัสดิการ” ตีความเป้าหมายปลายทางของการเรียนรู้หัวข้อนี้ โดยกำหนดว่าจะให้นักเรียนประมวลความรู้สร้างเป็นโครงงานเกมออนไลน์การล่าสัตว์ประหลาดที่มาทำลายสุขภาพ ผู้เรียนจะต้องวางแผนการทำงานโดยแบ่งหน้าที่การทำงานออกเป็น 3 ทีม คือ ทีมสืบค้นความรู้ (หาข้อมูลเกี่ยวกับโรคภัยที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ) ทีมช่างเทคนิค (ตีความข้อมูลเพื่อออกแบบสัตว์ประหลาดและสร้างกติกาของเกม) และทีมบริหารจัดการ (ทำหน้าที่ประสานงานฝ่ายต่างๆ และประชาสัมพันธ์ผลงาน) ผู้เรียนจะได้ใช้ความรู้ทั้ง 3 วิชามาผนวกกับสารพัดทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญแห่งศตวรรษนี้ ทั้งการคิดวิเคราะห์ การวางแผนการทำงาน การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา ฯลฯ ผ่านการเรียนรู้แบบลงมือทำงาน ซึ่งทักษะดังกล่าวไม่มีวันเกิดขึ้นได้แน่นอนหากครูยังคงวางตัวเป็นครูยืนสอนหนังสือเป็น

พระเอกหน้าห้อง ดังคำกล่าวที่ว่า “คนเราไม่สามารถขั้บรถเป็นได้จากการเรียนเพียงแค่ภาคทฤษฎี” โดยมีคำสำคัญ (Keywords) ของ PhBL ตามที่นักการศึกษาคนสำคัญที่มีส่วนในการปฏิรูปการศึกษาของฟินแลนด์อย่าง Pasi Sahlberg (2016 อ้างใน พงศธร มหาวิทยาลัย, 2560) ได้ระบุไว้ก่อน ดังนี้

1. Holistic: ความเป็นองค์รวม ปรากฏการณ์จะต้องมีลักษณะโครงสร้างยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนได้สามารถมองได้หลากหลายแง่มุม เพื่อเอื้อต่อการบูรณาการเชื่อมโยงวิชาต่างๆ ซึ่งโดยธรรมชาติเหตุการณ์ต่างๆ ของชีวิตก็ไม่ได้แยกย่อยเป็นรายวิชาวิทยาศาสตร์ สังคม ภาษา หรือเทคโนโลยีอยู่แล้ว

2. Authenticity: ตามสภาพจริง ปรากฏการณ์จะช่วยสร้างความหมายของบทเรียนด้วยสถานะความเป็นจริงที่ครูไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า พุดง่ายๆ คือ เป็นความรู้สุดที่ครูไม่ได้เซ้ตฉากขึ้นมา

3. Contextuality: ความสอดคล้องกับบริบท ปรากฏการณ์ต้องสะท้อนให้เห็นถึงประโยชน์ของการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง ทำให้ผู้เรียนเห็นว่าในห้องเรียนกับโลกนอกห้องเรียนเป็นโลกใบเดียว และไม่เกิดคำถามว่า “เรียนเอาไปทำไมครับครู”

4. Problem-based inquiry learning: การเรียนรู้แบบสืบเสาะโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน การเริ่มต้นบทเรียนด้วยคำถามหรือปัญหาที่กระตุ้นความอยากรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือสืบเสาะเรื่องราวแบบหยั่งลึกและรอบด้าน คำตอบที่ได้มาถือเป็นองค์ความรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้างขึ้นมาด้วยตนเอง (แม้บางสิ่งอาจจะมีคำตอบอยู่แล้ว แต่การที่ผู้เรียนได้คำตอบมาด้วยตัวเอง มิใช่ครูบอกมา ความรู้สึกภาคภูมิใจมันต่างกันยิ่งนัก)

5. Learning process: กระบวนการเรียนรู้ สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ อาจนำเสนอออกมาในรูปแบบชิ้นงาน เช่น สไลด์ โปสเตอร์ คลิปวีดิทัศน์ โครงงาน ละคร หรืออาจนำเสนอเป็นนิทรรศการ ได้หลากหลายรูปแบบ หากแต่สิ่งที่มีคุณค่ายิ่งกว่าความรู้ที่ค้นพบ นั่นคือประสบการณ์ในการแก้ปัญหาหรือสร้างองค์ความรู้ที่ติดตัวผู้เรียนไว้ใช้รับมือกับสถานการณ์อื่นในอนาคตต่อไป

จะเห็นว่า PhBL นั้นไม่ได้ชี้ชัดลงไปถึงรูปแบบวิธีการสอนอย่างตายตัวว่าจะต้องสอนอย่างไร ทำกิจกรรมอะไร หรือใช้สื่อแบบไหน แท้ที่จริงแล้วฟินแลนด์ก็เปิดรับเอานวัตกรรมการศึกษาหลักๆ มาจากอเมริกา ไม่ต่างจากประเทศส่วนใหญ่ในโลก (รวมทั้งประเทศไทยด้วย) ไม่ว่าจะปรัชญาการศึกษาของ John Dewey วิธีเรียนแบบ Cooperative Learning ทฤษฎีพหุปัญญาของ Howard Gardner การประเมินทางเลือก หรือแนวทางการชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ดังข้อความ “นวัตกรรมการศึกษา ต่างชาติสร้าง ฟินแลนด์ใช้” ซอห์ลเบิร์ก (Pasi Sahlberg, 2016) โดยปรัชญาการเรียนรู้แบบปฏิบัตินิยมของ John Dewey และโมเดลการเรียนรู้แบบ Experiential Learning ถือเป็นรากฐานก่อเกิดแนวคิด PhBL ด้วยญาณวิทยาแบบ Constructivism ที่เชื่อว่าความรู้ไม่ได้เกิดมาก่อนประสบการณ์ การมีประสบการณ์ตรงจากการลงมือปฏิบัติหรือ ‘Learning by doing’ จะนำมาซึ่งการเกิดความรู้และความเข้าใจอย่างถ่องแท้กว่าการรับรู้มาจากผู้อื่น ดังประโยคที่ว่า “หากแค่ฟัง ฉันจะลืม... หากได้เห็น ฉันจะจำได้... แต่หากได้ลงมือทำ ฉันจะเข้าใจ...” (Hicks, 1975)

Experiential Learning (Kolb, 1984) เป็นโมเดลการเรียนรู้ที่มองว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการ ไม่ใช่ผลลัพธ์ พูดภาษาต่างๆ ก็คือ “กระบวนการสำคัญกว่าคำตอบ ความรู้เป็นผลพลอยได้จากกระบวนการเรียนรู้” กระบวนการสำคัญขั้นตอนสำคัญตามโมเดลนี้จะประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 Experience: ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม เป็นการเชื่อมโยงโลกแห่งชีวิตจริงมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับศึกษาเรียนรู้ อาจเป็นสถานการณ์ เรื่องราว ปัญหา ข้อสงสัย หรือประเด็นถกเถียงในสังคม ที่อาจยังไม่มีข้อสรุปชัดเจน อาจมีการสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อมาอธิบายสิ่งที่ยังสงสัย

ขั้นที่ 2 Reflect: ผู้เรียนสะท้อนความคิดจากประสบการณ์หลากหลายมุมมอง ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นของตนแลกเปลี่ยนแนวคิดและมุมมองกับผู้อื่น รู้จักการวิเคราะห์ วิจาร์ณ และเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ได้คำอธิบายที่มีน้ำหนักและครอบคลุมได้รอบด้านมากขึ้น

ขั้นที่ 3 Conceptualise: ผู้เรียนสรุปความรู้จากการสังเกตและสะท้อนความคิดสร้างเป็น concept เป็นขั้นตอนของการแปลงประสบการณ์ตรงให้กลายเป็นหลักการ โดยใช้กระบวนการทางปัญญา construct สิ่งที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาด้วยตนเอง

ขั้นที่ 4 Experiment: นำความรู้ขึ้นไปประยุกต์หรือทดลองใช้ในสถานการณ์ต่างๆ เป็นขั้นตอนการยืนยันคุณค่าขององค์ความรู้ที่สร้างขึ้นมานั้นว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง อาจทำเป็นโครงการปฏิบัติการ หรือสร้างสรรค์เป็นชิ้นงาน เช่น โปสเตอร์ คลิปวิดีโอ คณิตศาสตร์ หรือจัดแสดงผลงาน เป็นต้น

7.2 วิธีสอน (Teaching Method)

ในการดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์นั้น มีวิธีการสอนที่ต่างกันไป ดังตัวอย่างเช่น สิทธิกร สุมาลี (2561)

1. วิธีสอนโดยใช้การบรรยาย มุ่งช่วยให้ผู้เรียนจำนวนมากได้เรียนรู้เนื้อหาในเวลาที่ยจำกัด
2. วิธีสอนโดยใช้การสาธิต มุ่งช่วยให้ผู้เรียนทั้งชั้นเห็นการปฏิบัติจริงด้วยตาตนเอง ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องหรือการปฏิบัติที่ชัดเจนขึ้น
3. วิธีสอนโดยใช้การทดลอง มุ่งช่วยให้ผู้เรียนรายบุคคลหรือรายกลุ่มเกิดการเรียนรู้โดยการเห็นผลจากการคิดและการกระทำของตนเอง ทำให้การเรียนรู้ที่มีความหมายสำหรับผู้เรียนและผู้เรียนจำได้นาน
4. วิธีสอนโดยใช้การนิรนัย มุ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หลักการ และสามารถนำหลักนั้นไปใช้ได้
5. วิธีสอนโดยใช้การอุปนัย มุ่งให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์สามารถจับหลักการ หรือประเด็นสำคัญได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้หลักการ/แนวคิด หรือข้อความรู้ต่าง ๆ อย่างเข้าใจ

6. วิธีสอนโดยใช้การไปทัศนศึกษา ช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในเรื่องที่เรียนได้เรียนรู้สภาพความเป็นจริง ได้ใช้แหล่งชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ทำให้เกิดความเข้าใจ และเกิดเจตคติที่ดีทั้งต่อสถานที่นั้น และต่อการเรียนรู้

7. วิธีสอนโดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อย มุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนกว้างขึ้น

8. วิธีสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น หรือเกิดความเข้าใจในเรื่องต่างๆเกี่ยวกับบทบาทสมมติที่ตนแสดง

9. วิธีสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง มุ่งช่วยให้ผู้เรียนฝึกฝนการเผชิญและแก้ปัญหาโดยไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาจริง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ และเรียนรู้ความคิดของผู้อื่น ช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองที่กว้างขึ้น

10. วิธีสอนโดยใช้เกม ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องต่างๆ อย่างสนุกสนานและท้าทายความสามารถ โดยผู้เรียนเป็นผู้เล่นเอง ทำให้ได้รับประสบการณ์ตรง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสูง

วิธีสอนแต่ละวิธีจะมีลักษณะเฉพาะ และวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้ที่แตกต่างกัน ผู้สอนควรศึกษาให้เข้าใจกับลักษณะสำคัญของวิธีสอนแต่ละวิธี เพื่อให้สามารถใช้วิธีสอนได้เหมาะสมในขั้นที่ได้สรุปลักษณะสำคัญของวิธีสอนต่างๆ ไว้ดังนี้ (สิทธิกร สุมาลี, 2561)

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนเตรียมเนื้อหาสาระแล้วบรรยายคือ พูด บอก เล่า อธิบาย เนื้อหาสาระหรือสิ่งที่ต้องการสอนแก่ผู้เรียน และประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งมุ่งช่วยให้ผู้เรียนจำนวนมากได้เรียนรู้เนื้อหาในเวลาจำกัด โดยมีข้อดี คือ 1) เป็นวิธีสอนที่ใช้เวลาน้อย เมื่อเทียบกับวิธีสอนแบบอื่นๆ 2) เป็นวิธีสอนที่ใช้กับผู้เรียนจำนวนมากได้ 3) เป็นวิธีสอนที่สะดวก ไม่ยุ่งยาก และ 4) เป็นวิธีสอนที่ถ่ายทอดเนื้อหาสาระได้มาก ส่วนข้อจำกัด ได้แก่ 1) เป็นวิธีสอนที่ผู้เรียนมีบทบาทน้อย จึงอาจทำให้ผู้เรียนขาดความสนใจในการบรรยาย 2) เป็นวิธีสอนที่อาศัยความสามารถของผู้บรรยาย ถ้าผู้บรรยายไม่มีศิลปะในการบรรยายที่ดึงดูดใจผู้เรียน ผู้เรียนอาจขาดความสนใจ และถ้าผู้สอนขาดการเรียบเรียงเนื้อหาสาระอย่างเหมาะสม ผู้เรียนอาจไม่เข้าใจและไม่สามารถซักถามได้ (ถ้าผู้บรรยายไม่เปิดโอกาส) และ 3) เป็นวิธีสอนที่ไม่สามารถสนองตอบความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การสาธิต (Demonstration) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนแสดงหรือทำสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ให้ผู้เรียนสังเกตดู ซักถาม อภิปราย และสรุปการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเกตการณ์สาธิต มุ่งช่วยให้ผู้เรียนทั้งชั้นเห็นการปฏิบัติจริงด้วยตาตนเอง ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องหรือการปฏิบัตินั้นชัดเจนขึ้น โดยมีข้อดี คือ 1) เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงเห็นสิ่งที่เรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดความเข้าใจและจดจำในเรื่องที่สาธิตได้ดีและนาน 2) เป็นวิธีสอนที่ช่วยประหยัดเวลา อุปกรณ์และค่าใช้จ่าย หากใช้ทดแทนการทดลอง และ 3) เป็นวิธีที่สามารถสอนผู้เรียนได้จำนวนมาก ส่วนข้อจำกัด ได้แก่ 1) หากกลุ่มใหญ่ผู้เรียนอาจ

สังเกตเห็นการสาธิตไม่ชัดเจน และทั่วถึง 2) เป็นวิธีที่ผู้สอนเป็นผู้สาธิต จึงอาจไม่เห็นพฤติกรรมของผู้เรียน 3) เป็นวิธีที่ผู้เรียนอาจมีส่วนร่วมไม่ทั่วถึงและมากพอ และ 4) เป็นวิธีที่ผู้เรียนไม่ได้ลงมือทำเอง จึงอาจไม่เกิดความรู้ที่ลึกซึ้งเพียงพอ

3. การทดลอง (Experiment) เป็นกระบวนการที่ผู้สอน/ผู้เรียนกำหนดปัญหาและสมมติฐานในการทดลอง ผู้สอนให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนและให้ผู้เรียนลงมือทดลองปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปอภิปรายผลการทดลอง และสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับจากการทดลอง มุ่งช่วยให้ผู้เรียนรายบุคคลหรือรายกลุ่มเกิดการเรียนรู้โดยการเห็นผลประจักษ์ชัดจากการคิดและการกระทำของตนเอง ทำให้การเรียนรู้นั้นตรงกับความเป็นจริง มีความหมายสำหรับผู้เรียนและจำได้นานโดยมีข้อดี คือ 1) เป็นวิธีสอนที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ได้ผ่านกระบวนการต่างๆ ได้พิสูจน์ ทดสอบ และเห็นผลประจักษ์ด้วยตนเอง จึงเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีความเข้าใจ และจะจดจำการเรียนรู้นั้นได้นาน 2) เป็นวิธีสอนที่ผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะกระบวนการต่างๆ จำนวนมาก เช่น ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะกระบวนการแสวงหาความรู้ ทักษะกระบวนการคิด และทักษะกระบวนการกลุ่ม รวมทั้งได้พัฒนาลักษณะนิสัยใฝ่รู้ และ 3) เป็นวิธีสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมมาก จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ส่วนข้อจำกัด ได้แก่ 1) เป็นวิธีสอนที่มีค่าใช้จ่ายสูง เนื่องจากจำเป็นต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุ สำหรับผู้เรียนจำนวนมาก หรือในกรณีที่ต้องออกไปเก็บข้อมูลนอกสถานที่ก็ต้องมีค่าใช้จ่ายค่าพาหนะ ที่พัก และวัสดุต่างๆ ด้วย 2) เป็นวิธีสอนที่ใช้เวลามาก เนื่องจากการดำเนินการแต่ละขั้นตอนต้องใช้เวลา และ 3) เป็นวิธีสอนที่ผู้สอนต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ จึงจะสามารถสอนและฝึกฝนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

4. การนิรนัย (Deduction) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ กฎ หรือข้อสรุปในเรื่องที่เรียน แล้วให้ตัวอย่างการใช้ทฤษฎี / หลักการ / กฎ หรือข้อสรุปนั้นหลายๆ ตัวอย่าง หรือให้ผู้เรียนฝึกนำทฤษฎี / หลักการ / กฎ / ข้อสรุปนั้นไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่หลากหลาย เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในทฤษฎี / หลักการ / กฎ / ข้อสรุปนั้นๆ อย่างลึกซึ้งขึ้น ซึ่งเป็นการสอนจากหลักการไปสู่ตัวอย่างย่อยๆ มุ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หลักการ และสามารถนำหลักดังกล่าวไปใช้ได้ โดยมีข้อดี คือ 1) เป็นวิธีสอนที่ช่วยถ่ายทอดเนื้อหาสาระได้อย่างรวดเร็วและไม่ยุ่งยาก 2) เป็นวิธีสอนที่ผู้เรียนมีโอกาสได้ฝึกฝนการนำทฤษฎี / หลักการไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ และ 3) เป็นวิธีสอนที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนที่มีความสามารถหรือเรียนรู้ได้เร็ว สามารถพัฒนา โดยไม่ต้องรอผู้เรียนรู้ได้ช้ากว่า ส่วนข้อจำกัด ได้แก่ 1) เป็นวิธีสอนที่ผู้สอนจำเป็นต้องเตรียมตัวอย่าง / สถานการณ์ / ปัญหาที่หลากหลายมาให้ผู้เรียนได้ฝึกทำ 2) เป็นวิธีสอนที่ขึ้นกับความเข้าใจและความสามารถของผู้สอนในการนำเสนอทฤษฎี หลักการ และ 3) เป็นวิธีสอนที่ผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ช้า อาจจะไม่ทันเพื่อน และเกิดปัญหาในการเรียนรู้

5. การอุปนัย (Induction) เป็นกระบวนการสอนที่ผู้สอนนำตัวอย่าง / ข้อมูล / ความคิด / เหตุการณ์ ที่มีหลักการ / แนวคิด ที่ต้องการสอนให้แก่ผู้เรียน มาให้ผู้เรียนศึกษาวิเคราะห์จนสามารถดึงหลักการแนวคิดที่แฝงอยู่ออกมา เพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ต่อไป เป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนสรุปหลักการจากตัวอย่างต่าง ๆ ด้วยตนเอง มุ่งให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์

สามารถจับหลักการ หรือประเด็นสำคัญได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้หลักการ / แนวคิด หรือ ข้อความรู้อย่างเข้าใจ โดยมีข้อดี คือ 1) เป็นวิธีสอนที่ผู้เรียนสามารถค้นหาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จึงทำให้เกิดความเข้าใจและจดจำได้ดี 2) เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์ อันเป็นเครื่องมือสำคัญของการเรียนรู้ และ 3) เป็นวิธีสอนที่ผู้เรียนได้ทั้งเนื้อหาความรู้ (ได้แก่ หลักการ / แนวคิด ฯลฯ) และกระบวนการ (ได้แก่ กระบวนการคิด) ซึ่งผู้เรียนสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในการเรียนรู้เรื่องอื่นๆ ได้ส่วนข้อจำกัด ได้แก่ 1) เป็นวิธีสอนที่ใช้เวลาค่อนข้างมาก 2) เป็นวิธีสอนที่อาศัยตัวอย่างที่ดี หากผู้สอนขาดความเข้าใจในการจัดเตรียมตัวอย่างที่ครอบคลุม ลักษณะสำคัญๆ ของหลักการ / แนวคิดที่สอน การสอนจะไม่ประสบผลสำเร็จ และ 3) เป็นวิธีการ สอนที่ผู้เรียนจะต้องคิดค้นหาคำตอบด้วยตนเอง หากผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานในการคิด และการ ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม อาจไม่เกิดผลที่ต้องการ

6. ทักษะศึกษา (Field Trip) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันวางแผน และเดินทางไปศึกษาเรียนรู้ ณ สถานที่อันเป็นแหล่งความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีการศึกษาสิ่งต่าง ๆ ในสถานที่นั้นตามกระบวนการหรือวิธีการที่ได้วางแผนไว้ และมีการอภิปรายสรุปการเรียนรู้จากข้อมูล ที่ได้ศึกษามา ช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในเรื่องที่เรียน ได้เรียนรู้สภาพความเป็นจริง ได้ใช้ แหล่งชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ทำให้เกิดความเข้าใจ และเกิดเจตคติที่ดีทั้งต่อสถานที่นั้น และต่อการเรียนรู้ โดยมีข้อดี คือ 1) เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง ได้เรียนรู้สภาพ ความเป็นจริง มีการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ในห้องเรียนและความเป็นจริง 2) เป็นวิธีสอน ที่ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นและชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และช่วยสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 3) เป็นวิธีสอนที่เอื้อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ฝึกทักษะต่าง ๆ จำนวนมาก เช่น ทักษะการวางแผน ทักษะการประสานงาน ทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการแสวงหา ความรู้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมต่างๆ เช่น ความรับผิดชอบ ความสามัคคี ความเสียสละ เป็นต้น และ 4) เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนบรรยากาศในการเรียนรู้ ทำให้ ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น และความสนใจในการเรียนเพิ่มขึ้น ส่วนข้อจำกัด ได้แก่ 1) เป็นวิธีสอนที่ ยุ่งยากสำหรับผู้สอนเนื่องจากต้องมีการเตรียมการติดต่อ ประสานงาน จัดการ และรับผิดชอบงานหลาย ด้าน 2) เป็นวิธีสอนที่มีค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลามาก และมีความเสี่ยง อาจเกิดอันตรายระหว่างการ เดินทางได้ และ 3) เป็นวิธีสอนที่อาจเกิดผลไม่คุ้มค่า หากการจัดการ และกระบวนการศึกษาไม่ดี เท่าที่ควร

7. บทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนให้ผู้เรียนสวมบทบาท ในสถานการณ์ซึ่งมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง และแสดงออกตามความรู้สึกนึกคิดของตน นำเอา การแสดงออกของผู้แสดงทั้งความรู้ ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่สังเกตพบมาเป็นข้อมูลในการ อภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การเอาใจเขามาใส่ใจ เรา เกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น หรือเกิดความเข้าใจในเรื่อง ต่างๆ เกี่ยวกับบทบาทสมมติที่ตนแสดง โดยมีข้อดี คือ 1) เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้อื่น ได้เรียนรู้การเอาใจเขามาใส่ใจ 2) เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียน มีความเข้าใจ และเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของตน 3) เป็นวิธีสอนที่ช่วยพัฒนา

ทักษะในการเผชิญสถานการณ์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหา 4) เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีความใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริง และ 5) เป็นวิธีสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมาก ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน และการเรียนรู้มีความหมายสำหรับผู้เรียน เพราะข้อมูลมาจากผู้เรียนโดยตรง ส่วนข้อจำกัด ได้แก่ 1) เป็นวิธีสอนที่ใช้เวลามากพอสมควร 2) เป็นวิธีสอนที่ต้องอาศัยการเตรียมการ และการจัดการอย่างรัดกุม หากจัดการไม่ดีพอ อาจเกิดความยุ่งยากสับสนขึ้นได้ 3) เป็นวิธีสอนที่ต้องอาศัยความไวในการรับรู้ (Sensitivity) ของผู้สอนหากผู้สอนขาดคุณสมบัตินี้ไม่รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนบางคน และไม่ได้แก้ปัญหาแต่ต้นอาจเกิดเป็นปัญหาต่อเนื่องไปได้ และ 4) เป็นการสอนที่ต้องอาศัยความสามารถของครูในการแก้ปัญหา เนื่องจากการแสดงของผู้เรียนอาจไม่เป็นไปตามความสามารถของครูในการแก้ปัญหา เนื่องจากการแสดงของผู้เรียนอาจไม่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้สอน ผู้สอนจะต้องสามารถแก้ปัญหาหรือปรับสถานการณ์และประเด็นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้

8. อภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนจัดผู้เรียนเป็นกลุ่ม ประมาณ 4-8 คน และให้ผู้เรียนในกลุ่มพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น และประสบการณ์ในประเด็นที่กำหนด และสรุปผลการอภิปรายออกมาเป็นข้อสรุปของกลุ่ม มุ่งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนกว้างขึ้น โดยมีข้อดี คือ 1) เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนกลุ่มใหญ่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง 2) เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่หลากหลาย ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น และ 3) เป็นวิธีสอนที่ช่วยส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะต่างๆ จำนวนมาก เช่น ทักษะการพูด การแสดงความคิดเห็น การโต้แย้ง การวิพากษ์วิจารณ์ และทักษะการคิด เป็นต้น ส่วนข้อจำกัด ได้แก่ 1) เป็นวิธีสอนที่ใช้เวลามาก 2) เป็นวิธีสอนที่ต้องอาศัยสถานที่หรือบริเวณที่กว้างพอจะจัดกลุ่มให้อภิปรายกันได้ โดยไม่รบกวนกัน 3) หากผู้เรียนไม่รู้หรือไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มที่ดี การอภิปรายอาจไม่ได้ผลดี และ 4) หากสมาชิกกลุ่มและผู้สอน ไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ดี อาจเกิดปัญหาการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มได้

9. กรณีตัวอย่าง (Case study) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนให้ผู้เรียนศึกษาเรื่องที่สมมติขึ้นจากความเป็นจริง และตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องนั้น แล้วนำคำตอบและเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนฝึกฝนการเผชิญและแก้ปัญหาโดยไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาจริง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ และเรียนรู้ความคิดของผู้อื่น ช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองที่กว้างขึ้น โดยมีข้อดี คือ 1) เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดแก้ปัญหา และมีมุมมองที่กว้างขึ้น 2) เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง และได้ฝึกแก้ปัญหาโดยไม่ต้องเสี่ยงกับผลที่จะเกิดขึ้น ช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะแก้ปัญหา เมื่อเผชิญปัญหานั้นในสถานการณ์จริง 3) เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนสูง ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน และส่งเสริมการเรียนรู้จากกันและกัน และ 4) เป็นวิธีสอนที่ให้ผลดีมากสำหรับกลุ่มผู้เรียนที่มีความรู้และประสบการณ์หลากหลายสาขา ส่วนข้อจำกัด ได้แก่

1) หากกลุ่มผู้เรียนมีความรู้และประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน การเรียนรู้อาจไม่กว้างเท่าที่ควร เพราะผู้เรียนมักมีมุมมองคล้ายกัน และ 2) แม้ปัญหาและสถานการณ์จะใกล้เคียงกับความเป็นจริง แต่ก็ไม่ได้เกิดขึ้นจริงๆ กับผู้เรียน ความคิดในการแก้ปัญหาจึงมักเป็นไปตามเหตุผลที่ถูกที่ควร ซึ่งอาจไม่ตรงกับการปฏิบัติจริงได้

10. ใช้เกม (Game) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนใช้ให้ผู้เรียนเล่นเกมตามกติกา และนำเนื้อหาและข้อมูลของเกม พฤติกรรมการเล่น วิธีการเล่น และผลการเล่นเกมของผู้เรียนมาใช้ในการอภิปราย เพื่อสรุปการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องต่างๆ อย่างสนุกสนาน และท้าทายความสามารถ โดยผู้เรียนเป็นผู้เล่นเอง ทำให้ได้รับประสบการณ์ตรง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสูง โดยมีข้อดี คือ 1) เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สูง ผู้เรียนได้รับความสนุกสนาน และเกิดการเรียนรู้จากการเล่น 2) เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการเห็นประจักษ์แจ้งด้วยตนเอง ทำให้การเรียนรู้ที่มีความหมายและอยู่คงทน และ 3) เป็นวิธีสอนที่ผู้สอนไม่เหนื่อยแรงมากขณะสอนและผู้เรียนชอบ ส่วนข้อจำกัด ได้แก่ 1) เป็นวิธีสอนที่ใช้เวลามาก 2) เป็นวิธีสอนที่มีค่าใช้จ่าย เนื่องจากเกมบางเกมต้องซื้อหาโดยเฉพาะเกมจำลองสถานการณ์บางเกมมีราคาสูงมาก เนื่องจากการเล่นเกมส่วนใหญ่ ผู้เรียนทุกคนต้องมีวัสดุอุปกรณ์ในการเล่นเฉพาะคน 3) เป็นวิธีสอนที่ขึ้นกับความสามารถของผู้สอน ผู้สอนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเกมจึงจะสามารถสร้างได้ และ 4) เป็นวิธีสอนที่ต้องอาศัยการเตรียมการมาก เกมเพื่อการฝึกทักษะ แม้จะไม่ยุ่งยากซับซ้อนนัก แต่ผู้สอนจำเป็นต้องจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ในการเล่นให้ผู้เรียนจำนวนมาก เกมการศึกษาและเกมจำลองสถานการณ์ ผู้สอนจำเป็นต้องศึกษา และทดลองใช้จนเข้าใจ ซึ่งต้องอาศัยเวลามาก โดยเฉพาะเกมที่มีความซับซ้อนมาก และผู้เล่นจำนวนมากยังต้องใช้เวลามากขึ้นอีก 5) เป็นวิธีสอนที่ผู้สอนต้องมีทักษะในการนำการอภิปรายที่มีประสิทธิภาพจึงจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนประมวลและสรุปการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์

7.3 เทคนิคการสอน (Teaching techniques)

ในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น สามารถนำเทคนิคการสอนต่าง ๆ มาใช้ประกอบ เทคนิคการสอนมีหลายชนิด ในที่นี้จะกล่าวถึงการนำเทคนิคการใช้ผังกราฟิก (Graphic organizers) มาใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยจัดระเบียบข้อมูลที่เรียนรู้ ในลักษณะแผนผังทางความคิดที่เป็นรูปธรรม ผังกราฟิกประกอบไปด้วยความคิดหรือข้อมูลสำคัญๆ ที่เชื่อมโยงกันอยู่ในรูปแบบต่างๆ ทำให้เห็นโครงสร้างของความรู้หรือเนื้อหาสาระต่างๆ จำนวนมาก ช่วยให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระนั้นได้ง่ายขึ้น เร็วขึ้น และจดจำได้นาน ซึ่งรูปแบบของผังกราฟิก สามารถแบ่งได้ดังนี้

1. ผังกราฟิกเพื่อพัฒนาความคิดรวบยอด เป็นผังกราฟิกที่นำเสนอกระบวนการคิดที่บอกเนื้อหาหรือเรื่องราว บอกลำดับขั้นตอนของข้อมูล เชื่อมโยงข้อเท็จจริงสู่แนวคิด การแสดงองค์ประกอบสำคัญ เชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกันหรืออธิบายคุณสมบัติต่างๆ ตัวอย่างกราฟิกประเภทนี้ ได้แก่

1.1 Web diagrams เป็นผังกราฟิกที่ใช้สรุปประเด็น และรายละเอียดที่เชื่อมโยงกันเพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของข้อมูล ใช้แยกแยะองค์ประกอบหรือส่วนประกอบต่าง ๆ ของข้อมูล ใช้แยกแยะ จัดระบบ และจัดลำดับข้อมูลที่สัมพันธ์ต่อกันและกัน ใช้พิจารณาผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แบบเชื่อมโยง

1.2 ผังมโนทัศน์ (Concept mapping) เป็นผังกราฟิกที่แสดงความคิดรวบยอดหลัก หรือ ความคิดรวบยอดใหม่ไว้ตรงกลาง โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดรวบยอดหลักและความคิดรวบยอดย่อยๆ เป็นลำดับขั้น ด้วยเส้นเชื่อมโยง และมีคำเชื่อม

2. ผังกราฟิกแสดงความสัมพันธ์ เป็นผังกราฟิกที่นำเสนอกระบวนการคิดที่แยกแยะข้อเท็จจริง แสดงความเหมือนกัน แสดงประเด็นสำคัญ และความเกี่ยวข้องร่วมกัน ตัวอย่างผังกราฟิกประเภทนี้ ได้แก่

2.1 เวนน์ไดอะแกรม (Venn diagrams) เป็นผังวงกลมที่ซ้อนกัน 2 วง หรือมากกว่าใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของข้อมูล แสดงการแยกแยะข้อมูลออกเป็นองค์ประกอบย่อยๆ แสดงความสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กันของข้อมูล แสดงการเปรียบเทียบข้อมูล

2.2 ผังกราฟิก T-Chart เป็นผังกราฟิกที่แสดงความเหมือนและความแตกต่างของสิ่งที่ศึกษา

2.3 ผังกราฟิก Y-chart เป็นผังกราฟิกที่ให้ผู้เรียนเขียนสรุปสิ่งที่ศึกษาสิ่งที่อ่านลงในช่องกราฟิก 3 ส่วน

2.4 ผังกราฟิก PMI chart (Plus, Minus, Interesting) เป็นผังกราฟิกที่ช่วยการคิดเพื่อตัดสินใจที่จะทำ/ไม่ทำอะไรสิ่งหนึ่ง

2.5 ผังกราฟิก ข้อเท็จจริง / ความคิดเห็น (Fact/Opinion Chart) เป็นกราฟิกที่ใช้แยกแยะข้อเท็จจริงกับความคิดเห็น

2.6 ผังกราฟิก แบบตารางกริด (Matrix diagrams) เป็นผังกราฟิกที่ใช้สรุปจัดแยกข้อมูลออกเป็นกลุ่ม การเปรียบเทียบความคล้ายคลึงและความแตกต่างของข้อมูล การพิจารณาผลกระทบที่จะเกิดขึ้น การทำความเข้าใจในเรื่องราวการเปลี่ยนแปลง พัฒนาการความเคลื่อนไหวและแนวโน้มต่างๆ การตัดสินใจแก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3. ผังกราฟิกแสดงความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงของสาเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นผังกราฟิกสำหรับนำเสนอเนื้อหาสาระที่มีความสัมพันธ์เชิงความเป็นเหตุและผล หรือแนวโน้มของเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตัวอย่างผังกราฟิกประเภทนี้ ได้แก่

3.1 ผังก้างปลา (Fishbone map) เป็นผังกราฟิกที่นำเสนอให้เห็นถึงสาเหตุและผลของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3.2 ผังใยแมงมุม (Spider map) เป็นผังกราฟิกที่แสดงความเกี่ยวโยงของแนวคิดหลักและแนวคิดย่อยๆ

3.3 ผังแสดงเหตุและผล (Cause and Effect diagrams) เป็นผังกราฟิกที่แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างข้อมูลที่เป็นเหตุและเป็นผลกัน

4. ผังกราฟิกที่นำเสนอข้อมูลที่มีการจัดเรียงลำดับข้อมูล โดยสัมพันธ์กับระยะเวลา พัฒนาการ กระบวนการ ขั้นตอน หรือ ความสัมพันธ์ในลักษณะต่างๆ ตัวอย่าง ผังกราฟิกประเภทนี้ได้แก่

4.1 ผังลูกโซ่ (Chain diagrams) หรือ ผังเรียงลำดับ (Event chain) เป็นผังกราฟิกที่ใช้เรียงลำดับเหตุการณ์หรือขั้นตอนต่างๆ หรือใช้เรียงลำดับข้อมูลที่สัมพันธ์กับระยะเวลา พัฒนาการ หรือกระบวนการ

4.2 เส้นเวลา (Time line / Continuum diagrams) เป็นผังกราฟิกที่ใช้จัดเรียงลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามลำดับกาลเวลา โดยการกำหนดช่วงสากลของระยะเวลา ซึ่งอาจเป็นปี เดือน สัปดาห์ วัน ชั่วโมง อย่างไม่จำกัด แต่ละช่วงสากลจะกำหนดเท่าๆ กัน จากนั้นให้บันทึกข้อมูลที่เป็นเหตุการณ์ เรียงราวลงไปตามระยเวลานั้นๆ

4.3 ผังวัฏจักร (Cycle diagrams) เป็นผังที่แสดงลำดับขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน เป็นวงกลม หรือเป็นวัฏจักรที่ไม่แสดงจุดสิ้นสุด หรือจุดเริ่มต้นที่แน่นอน

5. ผังกราฟิกแบบจัดกลุ่ม หรือจำแนกประเภท เป็นผังกราฟิกที่ใช้นำเสนอเนื้อหาสาระในลักษณะของความสัมพันธ์เชิงจำแนก หรือจัดกลุ่มประเภทต่างๆ ตัวอย่างผังกราฟิกประเภทนี้ได้แก่

5.1 ผังกราฟิกแบบ (Branching diagrams) เป็นผังกราฟิกที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลในลักษณะของการสรุปให้เห็นองค์ประกอบของข้อมูลต่างๆ ในภาพรวมโดยแสดงการแยกส่วนประกอบต่างๆ ทั้งส่วนหลักและส่วนย่อย หรือใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูล

5.2 แผนภูมิต้นไม้ (Tree chart) เป็นผังกราฟิกใช้แสดงแนวคิด หรือข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดหลักที่เป็นแกนกลาง

จากตัวอย่างผังกราฟิก ลักษณะต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น หากครูจะนำไปใช้ในการเรียนการสอน ครูต้องมีความเข้าใจหลักสำคัญในการนำผังกราฟิกไปใช้ว่า ผังกราฟิกเป็นเทคนิคที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีใช้วิธีการสอน ครูสามารถใช้ผังกราฟิกร่วมกับวิธีสอนแบบต่างๆ ได้ หากแต่ครูจะต้องมีความเข้าใจลักษณะและการสื่อความหมายของกราฟิกรูปแบบต่าง ๆ เพื่อจะได้เลือกใช้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และสาระการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ผังกราฟิก (Graphic Organizer) เป็นการนำเสนอความคิดในรูปผังภาพ ซึ่งมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบก็มีวัตถุประสงค์ในการใช้ต่างกัน ครูสามารถใช้ผังกราฟิกร่วมกับวิธีสอนแบบต่างๆ ได้ แต่ครูต้องเข้าใจถึงหลักสำคัญในการนำผังกราฟิกไปใช้และเข้าใจลักษณะและการสื่อความหมายของกราฟิกรูปแบบต่างๆ เพื่อจะได้เลือกใช้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ ในการสอนแต่ละเรื่องอาจเลือกใช้ผังกราฟิกได้หลายรูปแบบ

แนวคิดการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ

ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวคิดการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ โดยกำหนดเป็นกรอบการพัฒนาศักยภาพทาง

วิชาการในตัวผู้เรียนใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และ 2) มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ประสิทธิภาพของการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2560) การพัฒนาคนไทยยุคใหม่จำเป็นต้องสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ และสามารถดำรงตนให้อยู่รอดได้ในกระแสโลกาภิวัตน์ โดยผู้เรียนจะต้องมีสมรรถนะที่สำคัญอันได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี นอกเหนือจากผลสัมฤทธิ์ในการเรียนด้านเนื้อหาสาระ ซึ่งเครื่องมือและวิธีการจัดการเรียนการสอนวิธีหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดคุณลักษณะดังกล่าว คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ ไอซีที

เนื่องจากปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การดำเนินชีวิต ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 สำหรับการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 สาระวิชาที่มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้ เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบ กิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า การเรียนรู้ยุคใหม่ต้องเรียนให้เกิดทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 หน้าที่ของครูเพื่อศิษย์จึงต้องเปลี่ยนจากเน้น “สอน” หรือสั่งสอน ไปทำหน้าที่จุดประกายความสนใจใฝ่รู้ (inspire) แก่ศิษย์ ให้ศิษย์ได้เรียน จากการลงมือปฏิบัติ (learning by doing) และศิษย์องกาม ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 นี้จากการลงมือปฏิบัติของตนเป็นทีม ร่วมกับเพื่อนนักเรียน เน้นการองกามทักษะในการเรียนรู้ และค้นคว้าหาความรู้มากกว่าตัวความรู้



ภาพที่ 14 กรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายไปที่ผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยผู้เรียนจะใช้ความรู้ในสาระหลักไปบูรณาการสั่งสมประสบการณ์กับทักษะ 3 ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและ เทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งการจัดการศึกษาจะใช้ระบบส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

1.1 ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills)

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) คือ ทักษะพื้นฐานที่มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ทุกคนต้องเรียน เพราะโลกจะยิ่งเปลี่ยนแปลงเร็วขึ้นเรื่อย ๆ และมีความซับซ้อนซ่อนเงื่อน มากขึ้น คนที่อ่อนแอในทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมจะเป็นคนที่ตามโลกไม่ทัน เป็นคนอ่อนแอ ชีวิตก็จะยากลำบาก (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบไปด้วย

1.1.1 การคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณ (Critical Thinking) และการแก้ปัญหา (Problem Solving) ซึ่งหมายถึง การคิดอย่างผู้เชี่ยวชาญ (expert thinking) มีเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

เป้าหมาย : นักเรียนสามารถใช้เหตุผล โดยคิดได้อย่างเป็นเหตุเป็นผลหลากหลายแบบ ได้แก่ คิดแบบอุปนัย (inductive) คิดแบบอนุมาน (deductive) เป็นต้นแล้วแต่สถานการณ์

เป้าหมาย : นักเรียนสามารถใช้การคิดกระบวนระบบ (system thinking) โดยวิเคราะห์ได้ว่าปัจจัยย่อยมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไร จนเกิดผลในภาพรวม

เป้าหมาย : นักเรียนสามารถใช้วิจาร์ณญาณและตัดสินใจ โดยวิเคราะห์และประเมินข้อมูล หลักฐาน การโต้แย้ง การกล่าวอ้าง และความเชื่อ และวิเคราะห์เปรียบเทียบและประเมินความเห็น หลักๆ อีกทั้งสังเคราะห์และเชื่อมโยงระหว่างสารสนเทศกับข้อโต้แย้ง รวมทั้งแปลความหมายของ สารสนเทศและสรุปบนฐานของการวิเคราะห์ อีกทั้งตีความและทบทวนอย่างจริงจัง (Critical Reflection) ในด้านการเรียนรู้ และกระบวนการ

เป้าหมาย : นักเรียนสามารถแก้ปัญหาได้ โดยฝึกแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยหลากหลายแบบ ทั้งโดยแนวทางที่ยอมรับกันทั่วไป และแนวทางที่แหวกแนว และตั้งคำถามสำคัญที่ช่วยทำความเข้าใจ กระจ่าง ให้แก่มุมมองต่างๆ เพื่อนำไปสู่ทางออกที่ดีกว่า

1.1.2 การสื่อสาร (Communication) และความร่วมมือ (Collaboration) ซึ่งหมายถึง การสื่อสารอย่างซับซ้อน (complex communicating) มีเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

เป้าหมาย : ทักษะในการสื่อสารอย่างชัดเจน โดยเรียบเรียงความคิดและมุมมอง (Idea) ได้เป็นอย่างดีสื่อสารออกมาให้เข้าใจง่ายและงดงาม และมีความสามารถสื่อสารได้หลายแบบ ทั้งด้วยวาจา ข้อเขียน และภาษาที่ไม่ใช่ภาษาพูดและเขียน (เช่น ท่าทาง สีหน้า) และฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการสื่อสารจากการตั้งใจฟัง ให้เห็น ความหมาย ทั้งด้านความรู้ คุณค่า ทศนคติ และความตั้งใจ อีกทั้งใช้การสื่อสารเพื่อบรรลุเป้าหมายหลายด้าน เช่น แจ้งให้ทราบบอกให้ทำ จูงใจ และชักชวน สื่อสารอย่างได้ผลในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย รวมทั้งในสภาพที่สื่อสารกันด้วยหลายภาษา

เป้าหมาย : ทักษะในการร่วมมือกับผู้อื่น โดยแสดงความสามารถในการทำงานอย่างได้ผล และแสดงความเคารพให้เกียรติทีมงานที่มีความหลากหลาย และแสดงความยืดหยุ่นและช่วยประนีประนอมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งแสดงความรับผิดชอบร่วมกันในงานที่ต้องทำร่วมกัน เป็นทีม และเห็นคุณค่าของบทบาทของผู้ร่วมทีมคนอื่นๆ

1.1.3 ความริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) และนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งหมายถึงการประยุกต์ใช้จินตนาการและการประดิษฐ์

เป้าหมาย : ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ คือ ใช้เทคนิคสร้างมุมมองหลากหลายเทคนิค เช่น การระดมความคิด (brainstorming) และสร้างมุมมองแปลกใหม่ ทั้งที่เป็นการปรับปรุงเล็กน้อยจากของเดิม หรือเป็นหลักการที่แหวกแนวโดยสิ้นเชิง อีกทั้งชักชวนกันทำความเข้าใจปรับปรุง วิเคราะห์ และประเมินมุมมองของตนเอง เพื่อพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการคิดอย่างสร้างสรรค์

เป้าหมาย : ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ โดยพัฒนา ลงมือปฏิบัติ และสื่อสารมุมมองใหม่กับผู้อื่นอยู่เสมอ และเปิดใจรับและตอบสนองต่อมุมมองใหม่ๆ หาทางได้ข้อคิดเห็นจากกลุ่ม รวมทั้งการประเมินผลงานจากกลุ่ม เพื่อนำไปปรับปรุง อีกทั้งทำงานด้วยแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ และเข้าใจข้อจำกัดของโลกในการยอมรับมุมมองใหม่ รวมถึงมองความล้มเหลวเป็นโอกาสเรียนรู้ เข้าใจว่าความสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นเรื่องระยะยาว เข้าใจวัฏจักรของความสำเร็จเล็กๆ และความผิดพลาดที่เกิดขึ้นบ่อยๆ ว่าจะนำไปสู่การสร้างสรรค์และนวัตกรรม

เป้าหมาย : ประยุกต์สู่นวัตกรรม โดยนักเรียนลงมือปฏิบัติตามความคิดสร้างสรรค์ เพื่อ นำไปสู่ผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมเป็นหัวใจสำหรับทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) แต่ทักษะนี้ยังต้องมีทักษะอื่นมาประกอบและส่งเสริมอันได้แก่ทักษะอีก 3 ด้าน คือ ด้านสารสนเทศ (Information) ด้านสื่อ (Media) และด้านดิจิทัล (Digital literacy) ซึ่งจะ กล่าวถึงต่อไป

ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) คือ คนที่เข้าใจว่า “ความจริง” มีหลายชั้น และข้อเท็จจริงก็อาจจะมี “ข้อเท็จ” แฝงหรือปน อยู่กับ “ข้อจริง” ได้เสมอ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณนี้ สอนไม่ได้ หรือสอนได้น้อยมาก นักเรียนต้องเรียนเอาเองโดยการฝึกฝนครูจะเป็นโค้ชของการ ฝึกหัดนี้ โค้ชที่เก่งจะทำให้การเรียนรู้สนุกตื่นเต้นเร้าใจ

1.2 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information, Media and Literacy Skills) ประกอบด้วย

1.2.1 ทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy) คือการที่นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและรู้แหล่ง และสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลเหล่านั้นได้ โดยต้องมีการจัดการข้อมูลเหล่านั้นอย่างสร้างสรรค์ซึ่งมีเป้าหมายดังต่อไปนี้

เป้าหมาย : เข้าถึงและประเมินสารสนเทศ โดยเข้าถึงสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (ใช้เวลาน้อย) และมีประสิทธิผล (เข้าถึงแหล่งที่ถูกต้องเหมาะสม) อีกทั้งประเมิน

สารสนเทศอย่างลึกซึ้ง ครอบคลุมรอบด้าน และอย่างรู้เท่าทัน (ในยุคนี้มีสารสนเทศปลอมหรือไม่แม่นยำ เต็มไปหมด)

เป้าหมาย : ใช้และจัดการสารสนเทศ โดยใช้สารสนเทศได้อย่างแม่นยำและสร้างสรรค์ต่อกรณีหรือปัญหาที่เผชิญ และจัดการเชื่อมต่อสารสนเทศ (information flow) จากแหล่งที่หลากหลายได้ รวมถึงเข้าถึงและใช้สารสนเทศอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรมและกฎหมาย

1.2.2 ทักษะด้านสื่อ (Media Literacy Skills) เป็นทักษะสองทางคือ ด้านรับสารจากสื่อ และด้านสื่อสารออกไปยังผู้อื่นหรือสาธารณะหรือโลกในวงกว้าง ซึ่งประกอบไปด้วยเป้าหมายดังต่อไปนี้

เป้าหมาย : วิเคราะห์สื่อได้ โดยเข้าใจวัตถุประสงค์ว่าทำไมจึงมีการสร้างสื่อขึ้น และสร้างอย่างไร และตรวจสอบว่าแต่ละคนตีความสื่อแตกต่างกันอย่างไร สื่อขึ้นนอกจากสื่อความจริงแล้ว ยังเพิ่มคุณค่าหรือความเห็นเข้าไปอย่างไร และสื่อขึ้นสามารถมีอิทธิพลต่อความเชื่อและพฤติกรรมอย่างไร อีกทั้งทำความเข้าใจประเด็นเชิงจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงสื่อและการสื่อสาร

เป้าหมาย : สร้างผลิตภัณฑ์สื่อได้ โดยมีความสามารถใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ดำเนินการสร้างสื่อที่เหมาะสมกับการนำเสนอในหลากหลายวัตถุประสงค์ และมีความเข้าใจและสามารถนำเสนอ ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน หลากหลายและต่างวัฒนธรรม

1.2.3 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Literacy) คือการใช้เครื่องมือให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้และสร้างสรรค์ และไม่เข้าไปใช้ในทางที่ทำร้ายตนเองหรือทำลายอนาคตของตนเองมีเป้าหมายดังต่อไปนี้

เป้าหมาย : สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อวิจัย จัดระบบ ประเมิน และสื่อสารสารสนเทศ และใช้เครื่องมือสื่อสาร เชื่อมโยงเครือข่าย (คอมพิวเตอร์ เครื่องเล่นมีเดีย ฯลฯ) และ social network อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อเข้าถึง (access) จัดการ (manage) ผสมผสาน (integrate) ประเมิน (evaluate) และสร้าง (create) สารสนเทศ เพื่อทำหน้าที่ในเศรษฐกิจฐานความรู้ อีกทั้งปฏิบัติตามคุณธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2.4 ทักษะความเป็นนานาชาติ (Internationalization) คือ การช่วยสร้างความเป็นนานาชาติ ให้แก่โรงเรียน หรือมหาวิทยาลัยด้วย ปัจจุบันเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารนั้นจะช่วยให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้แก่ศิษย์ ให้มีทักษะความเป็นนานาชาติได้โดยไม่ต้องมีครูชาวต่างประเทศ ไม่จำเป็นต้องมีนักเรียนจากต่างชาติ ต่างภาษามาเรียนที่โรงเรียน และยังมีเอาชนะข้อจำกัดที่เด็กไม่มีเงินสำหรับใช้จ่ายเป็นค่าเดินทางไปต่างประเทศได้ด้วย

1.3 ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) เป็นทักษะที่สอนไม่ได้ต้องให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งประกอบไปด้วยด้านต่างๆ ดังนี้

1.3.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ความยืดหยุ่นและ การปรับตัวเป็นทักษะเพื่อการเรียนรู้ การทำงานและการเป็นพลเมืองในศตวรรษ

ที่ 21 เป็นความ ยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมาย ไม่ใช่ยืดหยุ่นและปรับตัวแบบไร้หลักการและเลื่อนลอย โดยมี เป้าหมายดังนี้

เป้าหมาย : ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยปรับตัวเข้ากับบทบาทที่แตกต่าง งานที่ได้รับมอบหมาย กำหนดการที่เปลี่ยนไป และบริบทที่เปลี่ยนไป และทำงานได้ผลดีในสภาพของความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน และในสภาพที่ลำดับความสำคัญของงานเปลี่ยนไป

เป้าหมาย : มีความยืดหยุ่น คือ การนำเอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มาใช้ประโยชน์อย่างได้ผล และจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาด อีกทั้งสามารถนำเอาความเห็นและความเชื่อที่แตกต่างหลากหลายของทีมงานจากหลากหลายวัฒนธรรม มาทำความเข้าใจ ต่อรองสร้างดุลยภาพ และทำให้งานลุล่วง

1.3.2 การริเริ่มและกำกับดูแลตนเองได้ (Initiative and Self-Direction) ซึ่งงานในศตวรรษ ที่ 21 ต้องการความร่วมมือสูง และในขณะที่เดียวกันก็ต้องการการพึ่งตนเองสูงด้วย พนักงานต้องไม่ คอยแต่จะพึ่งหัวหน้าหรือคอยให้หัวหน้าสั่ง เพราะในศตวรรษที่ 21 หัวหน้าจะใช้เวลาสอนหรือแนะนำลูกน้องลดลง และงานต้องการความฉับไวเพิ่มขึ้น พนักงานที่ดีคือคนที่ชวนขยายเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลัก ดังนั้นเป้าหมายการสอนให้นักเรียนเกิดทักษะนี้มีดังนี้

เป้าหมาย : จัดการเป้าหมายและเวลา โดยกำหนดเป้าหมายโดยมีเกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องได้ และที่จับต้องไม่ได้ และมีความสมดุลระหว่างเป้าหมายเชิงยุทธวิธี (tactical) ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะสั้น กับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (strategic) ซึ่งเป็นเป้าหมายระยะยาว ต้องใช้เวลา และจัดการภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ทำงานได้ด้วยตนเอง โดยทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยกำหนดตัวงานเอง คอยติดตามผลงานเอง และกำหนดลำดับความสำคัญของงานเอง

เป้าหมาย : เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (self-directed learner) โดยนอกเหนือจากเรียนรู้ทักษะในงานของตนโดยตรงแล้วสามารถมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความเชี่ยวชาญของตน อีกทั้งริเริ่มการพัฒนาทักษะไปสู่ระดับมืออาชีพ แสดงความเอาใจจริงเอาใจต่อการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ต้องทำตลอดชีวิตรวมถึงสามารถทบทวน ใคร่ครวญ ประสบการณ์ในอดีต เพื่อใช้คิดหาทางพัฒนาในอนาคต

1.3.3 ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills) คือ สามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างไม่รู้สึกเครียดหรือแปลกแยก และทำให้งานสำเร็จได้ เป็นเรื่องของการเรียนรู้และยกระดับ ความฉลาดด้านสังคม (social intelligence) และความฉลาดด้านอารมณ์ (emotional intelligence) โดยมีเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ดังนี้

เป้าหมาย : มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเกิดผลดี คือ รู้ว่าเมื่อไรควรฟัง เมื่อไรควรพูด แสดงพฤติกรรมอย่างมืออาชีพ และอย่างน่านับถือ

เป้าหมาย : ทำงานในทีมที่แตกต่างหลากหลายอย่างได้ผลดี โดยเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม และทำงานร่วมกับคนที่มีความพื้นฐานแตกต่างกันทางสังคมและวัฒนธรรมอย่าง

ได้ผลดี อีกทั้งตอบสนองความเห็นและคุณค่าที่แตกต่างอย่างใจกว้างรวมถึงยกระดับความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ วิธีการแบบใหม่ หรือคุณภาพของผลงาน

1.3.4 การมีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Productivity and Accountability) คือ การเรียนรู้จากการทำโครงการ (PBL/ Project Base Learning) เป็นวิธีเรียนทักษะเหล่านี้โดยใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นตัวช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (productivity) มีการเก็บข้อมูลเพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งเพื่อการรับรู้ผลงานที่ทำได้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ต่อไปนี้

เป้าหมาย : การจัดการโครงการ โดยกำหนดเป้าหมายและทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น แม้จะมีอุปสรรคและมีแรงบีบคั้น โดยการแย่งเวลาหรือความสนใจ และกำหนดลำดับความสำคัญวางแผน และจัดการงาน

เป้าหมาย : การผลิตผลงาน คือ การแสดงความสามารถพิเศษในการทำให้ได้ผลงานที่คุณภาพดีเป็นพิเศษ ได้แก่ ความสามารถด้านการทำงานอย่างมีจริยธรรมและด้วยท่าทีเชิงบวก อีกทั้งจัดการเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน (multitasking) รวมถึงร่วมงานอย่างเอาใจจริงเอาใจง เชื้อถือได้ และตรงต่อเวลา อีกทั้งนำเสนอตนเองอย่างมืออาชีพและมีมารยาท และทำงานร่วม และร่วมมือเป็นทีมอย่างได้ผลดี รวมไปถึงความเคารพและเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายในที่ทีมงาน สุดท้ายสามารถรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น

1.3.5 ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับ คือ รับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบในทีมและความร่วมมือกันในทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกันประกอบไปด้วย

เป้าหมาย : ชี้แนะและเป็นผู้นำแกผู้อื่นโดยใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์และทักษะแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย และทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน อีกทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ใช้ศักยภาพหรือความสามารถสูงสุดผ่านการทำตัวเป็นตัวอย่าง และไม่ถือผลประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง รวมถึงทำตัวเป็นตัวอย่างในการใช้อำนาจอย่างมีจริยธรรมและคุณธรรม

เป้าหมาย : มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น คือ ดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น โดยถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวมาในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทักษะที่มีความสำคัญในด้านการเรียนรู้เพื่อใช้ในการหาความรู้ และใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม
 - 1.1 คิดสร้างสรรค์
 - 1.2 แก้ปัญหาเป็น
 - 1.3 ใส่ใจนวัตกรรม
 - 1.4 การสื่อสาร
 - 1.5 มีวิจารณญาณ

- 1.6 เต็มใจร่วมมือ
2. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี
 - 2.1 อัปเดตทุกข้อมูลข่าวสาร
 - 2.2 รอบรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 2.3 รู้เท่าทันสื่อ
 - 2.4 ฉลาดสื่อสาร
3. ทักษะชีวิตและการทำงาน
 - 3.1 มีความยืดหยุ่น
 - 3.2 รู้จักปรับตัว
 - 3.3 ริเริ่มสิ่งใหม่
 - 3.4 ใส่ใจดูแลตัวเอง
 - 3.5 รู้จักเข้าสังคม
 - 3.6 เรียนรู้วัฒนธรรม
 - 3.7 ความเป็นผู้นำ
 - 3.8 รับผิดชอบหน้าที่
 - 3.9 พัฒนาอาชีพ
 - 3.10 หมั่นหาความรู้รอบด้าน

คุณลักษณะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21

แนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสพฐ. (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. 2555, หน้า 9-16) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ทักษะพื้นฐานจำเป็นในการอ่าน เขียน และคิดคำนวณ เป็นตัวการที่ทำให้คนในศตวรรษที่ 21 รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสืบค้น รวบรวมความรู้ ใช้กระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณให้เกิดการเท่าทันสื่อ สารสนเทศที่จะพิสูจน์ยืนยันสิ่งที่ตนและสังคม อยากรู้ได้อย่างชาญฉลาดไม่ถูกชวนเชื่อ ชักนำอย่างมง่าย เกิดเป็นแรงบันดาลใจสร้างจินตนาการ อยากรู้ พัฒนา อยากรผลิต สร้างผลิตภัณฑ์ หรือนวัตกรรมขึ้นใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม และนำไป แลกเปลี่ยนกับ สังคมอื่นเกิดเป็นรายได้ บนเวทีฐานเศรษฐกิจความรู้ที่มีความรับผิดชอบ ต่อภาคการศึกษาในขั้นตอนการผลิต และมีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น ถ้าผลิตภัณฑ์ ผลิต มีคุณภาพไม่ดี ภาพโดย สรุปกี่คือทักษะการ ดำรงชีวิตของคนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะถูกล่อหลอมตกผลึกเป็น ผู้ที่สามารถนำทาง ชีวิตตนเองได้อย่างมี คุณภาพชีวิต และเกิดเป็นคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 ใน 10 คุณลักษณะ คือ เป็นนักคิดวิเคราะห์ นักแก้ปัญหา นักสร้างสรรค์ นักประสานความร่วมมือ รู้จักใช้ข้อมูลและข่าวสารเรียนรู้ด้วยตนเอง นัก สื่อสาร ตระหนักกับรู้สภาวะของโลก เป็นพลเมืองทรงคุณค่า และมีพื้นฐานความรู้ เศรษฐกิจและการคลัง ซึ่งสรุปเป็นคุณลักษณะใน 3 ด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านการทำงาน ได้แก่ การปรับตัว และความเป็นผู้นำ

2. คุณลักษณะด้านการเรียนรู้ ได้แก่ การชี้นำตนเอง การตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเอง

3. คุณลักษณะด้านศีลธรรม ได้แก่ ความเคารพผู้อื่น ความซื่อสัตย์ สานักพลเมือง หนังสือ 21 st Century Skills: Learning for Life in Our Times ระบุ ลักษณะ 8 ประการของเด็กสมัยใหม่ไว้ดังนี้

- มีอิสระที่จะเลือกในสิ่งที่ตนพอใจแสดงความเห็นและลักษณะเฉพาะของตน
- ต้องการดัดแปลงสิ่งต่างๆ ให้ตรงตามความพอใจและความต้องการของตน (customization & personalization)
- ตรวจสอบหาความจริงเบื้องหลัง (scrutiny)
- เป็นตัวของตัวเองและสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อรวมตัวกันเป็นองค์กร เช่น ธุรกิจ รัฐบาล และสถาบันการศึกษา

- ความสนุกสนานและการเล่นเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ และชีวิตทางสังคม
- การร่วมมือ และความสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของทุกกิจกรรม
- ต้องการความเร็วในการสื่อสาร การหาข้อมูลและตอบคำถาม
- สร้างนวัตกรรมต่อทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต

สถาบันแห่งอนาคต (Institute for the Future หรือ IFTF) แห่งมหาวิทยาลัยฟินิกซ์ มีการจัดเสวนาเรื่อง Future Work Skills 2020 เพื่อคาดการณ์ความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ผู้เชี่ยวชาญจากหลายสาขาได้ลงมติว่ามีทักษะ 10 ประการที่คนในยุคนี้และยุคหน้าต้องให้ความสนใจคือ

1. ความสามารถในการทำความเข้าใจข้อมูลในระดับสูง (sense-making) เพราะงานแรงงานส่วนใหญ่จะถูกยึดครองโดยเครื่องจักรแรงงานมนุษย์ต้องแข่งขันกันในงานที่ต้องการ ทักษะความคิดระดับสูงและซับซ้อนขึ้นความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น (social intelligence)
2. ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น
3. ทักษะความคิดนอกกรอบและความคิดในเชิงปรับตัว (novel & adaptive thinking)
4. ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง (cross-cultural competency)
5. ทักษะความคิดเชิงคอมพิวเตอร์ (computational thinking) หรือ ความสามารถในการย่อยข้อมูลจำนวนมาก ทักษะเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ธรรมดาจะกลายเป็นเรื่องล้ำสมัยและทักษะด้านสถิติ การคิดหาเหตุผลจากข้อมูลจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น
6. ความเข้าใจในสื่อใหม่ (new-media literacy) หรือความสามารถในการเข้าใจ ประเมิน วิเคราะห์ สังเคราะห์ สื่อที่หลากหลายรอบตัว
7. ความเข้าใจความแนวคิดจากหลายสาขาอาชีพ (transdisciplinarity) เพราะ ปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้นในโลกปัจจุบัน เราจึงต้องการบุคลากรจากหลากหลายสาขาอาชีพ พุดง่าย ๆ คือ ต้องรู้ลึกในสาขาตนเองและรู้กว้างในสาขาอื่นไปพร้อมๆ กัน
8. ความสามารถในการนำเสนอและออกแบบงาน (design mindset)

9. ความสามารถในการบริหารความจำ (cognitive load management) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยจัดการจัดเก็บและนำข้อมูลมาใช้ สมองมนุษย์ไม่ได้วิวัฒนาการ มาเพื่อ จะทำความเข้าใจกับข้อมูลที่มีปริมาณมหาศาลและรวดเร็วอย่างในปัจจุบัน คนที่รับข้อมูลข่าวสาร จนเกินพอดี หรือรับจนไม่สามารถจะรับได้ก็เกิดอาการกรดไหลย้อน คลื่นไส้ หรือมีนงงกับปริมาณ ข้อมูล จนสมองหยุดทำงาน

10. ความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน (virtual collaboration) นั่นคือความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เข้ามาช่วยงานที่ต้องติดต่อสื่อสารระยะไกลกับทีมงานทั่วโลก สถาบันรักลูก (2560, Online) ได้พูดถึงลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กไทยในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. Self Relization รู้จักตัวเอง รู้จุดแข็งจุดอ่อน รู้จักอารมณ์ตนเอง และสาเหตุของการเกิดอารมณ์นั้นๆ รู้ศักยภาพของตนเอง รู้วิธีการจัดการตนเอง
2. Humanity เห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์ เคารพเพื่อนมนุษย์ เอาใจเขามาใส่ใจเรา
3. Social Connection มีสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่น ไม่ว่าจะคนในครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน คนในสังคม ชุมชน
4. Creativity คิดสร้างสรรค์ ไม่ติดกรอบเดิมๆ กล้าคิดในสิ่งที่ท้าทายและนำไปสู่ การแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและเพื่อนมนุษย์
5. Resilience มีความสามารถในการล้มแล้วลุก ผิดพลาดแล้วแก้ไขปรับปรุงได้ มีกำลังใจที่จะฝ่าฟัน ทำให้ก้าวผ่านอุปสรรคจนไปสู่ความสำเร็จได้
6. Learning Person ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีกระบวนการ วิธีการในการเรียนรู้ที่ดี สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้ ทำให้ปรับตัวไปกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไม่หยุดได้
7. Respect to Nature เห็นความสำคัญของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พยายามดูแลรักษาและอยู่กับสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างสร้างสรรค์

จากคุณลักษณะที่รวบรวมมา สรุปได้ว่าคุณลักษณะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ คือ เป็นผู้ที่รู้จักตนเอง ชี้นำตนเองได้ รู้ทันจิต ความคิด อารมณ์ จุดแข็ง/จุดอ่อน จัดการตนเองได้ มีเอกลักษณ์ เป็นตัวของตัวเอง ตระหนักในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เป็นนักเรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ ที่จะค้นพบสิ่งใหม่ๆ ได้ตลอด เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ปรับตัว ยืดหยุ่น มีความเข้มแข็ง มีความคิดสร้างสรรค์ และการคิดในระดับสูง ใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ มีความรู้ทั้งเชิงลึกในวิชาชีพ ของตนและ กว้างขวางในสหวิชาชีพ มีความเป็นนักเชื่อมประสาน นักสื่อสาร มีความเป็นมนุษย์ เคารพในความต่าง ของวัฒนธรรม เอาใจใส่ตนเอง ผู้อื่น สังคม สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติและอยู่ร่วมกันได้ อย่างมีความสุข

การใช้ชีวิตและการปรับตัวเข้าหาสังคมเพื่อที่จะสามารถพัฒนาชีวิตของตนเองให้ก้าวหน้า และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และทำให้นักเรียนสามารถดำเนินชีวิตในโลกได้อย่าง มีคุณภาพ ซึ่งการที่จะเกิดผลลัพธ์เหล่านี้ได้ จะต้องเกิดจากการมีระบบสนับสนุนการศึกษาที่ดี คือมีมาตรฐานและการประเมินเพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีมาตรฐานที่ไม่แตกต่างกัน และมีหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนในยุคนี้ได้เรียนรู้ทั้งเนื้อหาวิชาและทักษะที่จำเป็นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ อีกทั้งมีการพัฒนาผู้สอนเพื่อเป็นการส่งเสริมความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่

สอดแทรกทักษะและความรู้ที่จำเป็นในยุคนี้ให้แก่ นักเรียนได้มากขึ้น และสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ ให้เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้นักเรียนคุ้นเคยกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการหาความรู้ และสนับสนุนให้นักเรียนเกิดทักษะและการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ซึ่งหากมีการดำเนินการตามระบบสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้ นักเรียนเกิดผลลัพธ์ในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้

2. คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, Online) มาตรฐานการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย 1.1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และ 1.2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีรายละเอียดในแต่ละมาตรฐาน มีดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

- 1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ
- 2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา
- 3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม
- 4) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
- 6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

- 1) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด
- 2) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย
- 3) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย
- 4) สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม

คำอธิบายมาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน

ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ประกอบด้วย ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดประเภทต่างๆ การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร การมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อ งานอาชีพ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่เป็นค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่นและ ความเป็นไทยการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย รวมทั้งสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

- 1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ

ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในแต่ละระดับชั้น

2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน ความ คิดเห็น และแก้ปัญหา

ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะ ใคร่ครวญไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหอย่างมีเหตุผล

3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

ผู้เรียนมีความสามารถในการรวบรวมความรู้ได้ทั้งด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงองค์ความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อาจเป็นแนวความคิด โครงการ โครงการงาน ชิ้นงาน ผลผลิต

4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาตนเองและ สังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน อย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม

5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้เรียนบรรลุและมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาจากพื้นฐานเดิมในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการต่างๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในผลการทดสอบระดับชาติ หรือผลการทดสอบอื่นๆ

6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการจัดการ เจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น การทำงานหรืองานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

1) มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด

ผู้เรียนมีพฤติกรรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา มีค่านิยม และจิตสำนึก ตามที่สถานศึกษากำหนดโดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม

2) มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย

3) ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

ผู้เรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้าน เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษาวัฒนธรรม ประเพณี

4) มีสุขภาพทางร่างกาย และจิตสังคม

ผู้เรียนมีการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ และสังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสม ในแต่ละช่วงวัยสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข เข้าใจผู้อื่น ไม่มีความขัดแย้งกับผู้อื่น

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

2.1 มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

คำอธิบายมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

เป็นการจัดระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ และ พันธกิจอย่างชัดเจน สามารถดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาในทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดำเนินการ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

2.1 มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและของต้นสังกัดรวมทั้งทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งใน ส่วนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการติดตามตรวจสอบประเมินผลและปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารอัตรากำลัง ทรัพยากรทางการศึกษา และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีระบบการนิเทศภายใน การนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา

2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย

สถานศึกษาบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน เชื่อมโยงวิถีชีวิตจริง และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงการจัด การเรียนการสอนของกลุ่มที่เรียนแบบควบรวมหรือกลุ่มที่เรียนร่วมด้วย

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครู บุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และมีความปลอดภัย

2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

สถานศึกษาจัดระบบการจัดการ การพัฒนาและการบริการ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน

3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

คำอธิบายมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลที่ได้มาให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต

จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้เฉพาะสำหรับผู้ที่มีความจำเป็นและต้องการความช่วยเหลือพิเศษ ผู้เรียนได้รับ การฝึกทักษะ แสดงออกแสดงความคิดเห็น สรุปลองค์ความรู้ นำเสนอผลงานและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย

3.3. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

ครูผู้สอนมีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยเน้นการการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ให้เด็กรักครู ครูรักเด็ก และเด็กรักเด็ก เด็กที่รักที่จะเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข

3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน

มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนโดยใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้อีก

3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ในการศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของนักเรียนโรงเรียน บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของนักเรียนจากแนวคิดทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 กับ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นตัวแปรด้านศักยภาพทางวิชาการของนักเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สังเคราะห์ศักยภาพทางวิชาการจากแนวคิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือเป็นศักยภาพทางวิชาการที่สำคัญที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องการพัฒนาผู้เรียน โดยมีจุดเริ่มต้นมาจากการประชุมร่วมกันของนักวิชาการหลากหลายสาขาในสหรัฐอเมริกา โดยรัฐบาลต้องการพัฒนาคุณภาพประชากรประเทศเพื่อยกระดับขีดความสามารถของประเทศกับนานาชาติและต้องการให้ประชากรนั้นมีคุณภาพ และศักยภาพในสังคม สามารถดำรงชีวิตในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้องค์ประกอบในด้านต่างๆ ที่ควรเกิดขึ้นในผู้เรียนจากการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (21st Century Student Outcomes) ได้แก่ ความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญ (The Partnership for 21st Century Skills, 2009) ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ในวิชาหลักและเนื้อหาประเด็นที่สำคัญ สำหรับศตวรรษที่ 21 (Core Subjects and 21st Century Themes) ได้แก่ ภาษาแม่และภาษาโลก คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ศิลปะ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและการปกครอง เนื้อหาสำหรับศตวรรษที่ 21 เนื้อหาในสาขาใหม่ๆ ที่สำคัญต่อความสำเร็จในที่ทำงานและชุมชนแต่ไม่ได้เน้นในโรงเรียนทุกวันนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness) ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Literacy) ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) และความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy)

2. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation skills) ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ซึ่งครอบคลุมไปถึงการคิดแบบสร้างสรรค์ การทำงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น และการนำความคิดนั้นไปใช้อย่างสร้างสรรค์ การคิดเชิง

วิพากษ์และการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) หมายความว่ารวมถึงการคิดอย่างมีเหตุผล การคิดเชิงระบบ การคิดตัดสินใจและการแก้ปัญหา การสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaboration) ซึ่งเน้นการสื่อสารโดยใช้สื่อรูปแบบต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจนและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills) ซึ่งในศตวรรษที่ 21 นี้ นับได้ว่ามีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก ดังนั้นผู้เรียน จึงควรมีทักษะ ดังต่อไปนี้

3.1 การรู้เท่าทันสารสนเทศ (Information Literacy) ประกอบด้วย

3.1.1) การเข้าถึงและการประเมินสารสนเทศ (Access and Evaluate Information) โดย (1) เข้าถึงสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ด้านเวลา) และเกิดประสิทธิผล (แหล่งข้อมูลสารสนเทศ) และ (2) ประเมินสารสนเทศได้อย่างมีวิจารณญาณตามสมรรถนะที่เกิดขึ้น

3.1.2) การใช้และการจัดการสารสนเทศ (Use and Manage Information) โดย (1) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้สารสนเทศอย่างสร้างสรรค์และตรงกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น (2) จัดการกับสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่อง จากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่มากมายหลากหลาย และ (3) มีความรู้พื้นฐานที่จะประยุกต์ใช้สารสนเทศตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมที่มีปัจจัยเสริมอยู่รอบด้าน

3.2 การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) ประกอบด้วย

3.2.1) ความสามารถในการวิเคราะห์สื่อ (Analyze Media) โดย (1) เข้าใจวิธีการใช้และการผลิตสื่อเพื่อให้ตรงกับเป้าประสงค์ที่กำหนด (2) สามารถใช้สื่อเพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างของปัจเจกชน รู้คุณค่าและสร้างจุดเน้น รู้ถึงอิทธิพลของสื่อที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคสื่อ และ (3) มีความรู้พื้นฐานที่จะประยุกต์ใช้สื่อได้ตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมที่มีปัจจัยเสริมอยู่รอบด้าน

3.2.2) ความสามารถในการผลิตสื่อสร้างสรรค์ (Create Media Products) โดย (1) มีความรู้ความเข้าใจต่อการใช้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมตามคุณลักษณะเฉพาะของตัวสื่อประเภทนั้น ๆ และ (2) มีความรู้ความเข้าใจต่อการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองต่อความแตกต่างในเชิงวัฒนธรรมอย่างรอบด้าน

3.3 การรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT: Information, Communication and Technology Literacy) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Apply Technology Efficiency) โดย (1) ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการวิจัย การจัดการองค์การ การประเมินและการสื่อสารทางสารสนเทศ (2) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (คอมพิวเตอร์, PDAs, Media Players etc.) ในการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย รวมทั้งการเข้าถึงสื่อทางสังคม (Social Media) ได้อย่างเหมาะสม (3) มีความรู้พื้นฐานในการประยุกต์ใช้ ICT ได้ตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรมที่มีข้อมูลหลากหลายรอบด้าน

4. ทักษะชีวิตและการทำงาน (Life and career Skills) ในการดำรงชีวิตและในการทำงานนั้นไม่เพียงต้องการคนที่มีความรู้ ความสามารถในการค้นหาความรู้ หรือทักษะการคิดเท่านั้น

หากแต่ยังต้องการผู้ที่สามารถทำงานในบริบทที่มีความซับซ้อนมากขึ้นอีกด้วย ทักษะที่จำเป็นได้แก่ ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง (Initiative and Self Direction) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-cultural Skills) การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ (Productivity and Accountability) และความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility)

สำหรับทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัย และตลอดชีวิต คือ 3R X 8C กล่าวคือ 3R ได้แก่ 1. Reading (อ่านออก) 2. (W)riting (เขียนได้) 3. (A) rithmetics (คิดเลขเป็น) และ 8C ได้แก่ 1. Critical thinking & problem solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) 2. Creativity & innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม) 3. Cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) 4. Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ) 5. Communications, information & media literacy (ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ) 6. Computing & ICT literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) 7. Career & learning skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้) 8. Compassion (มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย) ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญของทักษะขั้นต้นทั้งหมด และเป็นคุณลักษณะที่เด็กไทยจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญที่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ควรมีและควรเป็นได้นั้นกว้างขวางและต้องบูรณาการศาสตร์หลายด้านอย่างยิ่ง ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถจะพัฒนาได้ ในส่วนของทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม อันได้แก่ประเด็นการสื่อสารและความร่วมมือ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาคนในสังคมไทย และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนสู่ศตวรรษที่ 21 ตรงกับสมรรถนะสำคัญของนักเรียน ในด้านความสามารถในการสื่อสารและความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ดังที่ระบุในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนา “ศักยภาพทางวิชาการ” ของนักเรียน

2. สังเคราะห์ศักยภาพทางวิชาการจากมาตรฐานสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน

มาตรฐานสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน เป็นผล การเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ประกอบด้วยความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดประเภทต่างๆ การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร การมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและ เจตคติที่ดีต่อ วิชาชีพ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่เป็นค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่นและ ความเป็นไทยการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย รวมทั้งสุขภาพทางร่างกายและจิตสังคม โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ในประเด็นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน นำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการพัฒนา “ศักยภาพ

ทางวิชาการ” ร่วมกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยมีรายละเอียดคุณภาพผู้เรียนด้านวิชาการ ดังนี้

1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ หมายถึง ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ในแต่ละระดับชั้น

2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา หมายถึงผู้เรียนมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะ ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหามีเหตุผล

3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการรวบรวมความรู้ได้ทั้งด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงองค์ความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อาจเป็นแนวความคิด โครงการ โครงงาน ชิ้นงาน ผลิตภัณฑ์

4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาตนเองและ สังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน อย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม

5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้เรียนบรรลุและมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาจากพื้นฐานเดิมในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการต่างๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในผลการทดสอบระดับชาติ หรือผลการทดสอบอื่นๆ

6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการจัดการ เจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่ สูงขึ้น การทำงานหรืองานอาชีพ

โดยผู้วิจัยยึดกรอบแนวคิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นหลักในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของนักเรียนตามรูปแบบการพัฒนาการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของนักเรียนโรงเรียน บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ และเสริมด้วยประเด็นย่อยต่างๆ ในมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนในประเด็นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน เพื่อความสมบูรณ์ในการพัฒนามากยิ่งขึ้น

3. ประสิทธิผลของการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ

3.1 ความหมายของประสิทธิผล

โจเนส (Jones, 2002) กล่าวว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญในทางการบริหารองค์การ เพราะเป็นตัวชี้วัดว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด และยังเป็นปัจจัยบ่งชี้ประการหนึ่งถึงความสำเร็จของผู้นำองค์การที่แสดงถึงความสามารถ ศักยภาพ ภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบของผู้นำองค์การในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์หรือคุณค่าสูงต่อองค์การ

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546) ได้ให้ความหมายประสิทธิผล ว่าหมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ

ธงชัย สันติวงษ์ (2550) อธิบายถึงประสิทธิผลว่าเป็นผลลัพธ์จากการดำเนินงานจนสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

แม็คฟาร์แลนด์ (Mcfarland, 1979 pp.438 - 439) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถภาพขององค์การในการที่จะดำรงอยู่ได้ ปรับตัวรักษาสภาพและเติบโตไม่ว่าองค์การนั้นต้องมีหน้าที่ที่จะปฏิบัติอย่างไร

เบอร์นาร์ด (Barnard, 1996 p.82) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิผล ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติได้งานตรงตามบทบาทที่องค์การได้กำหนดไว้

ฮอลล์ (Hall, 1991 p.249) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การ โดยกล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การเป็นความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า ซึ่งจะสามารถนำมาใช้ในการดำเนินการขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เกิดความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

3.2 ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ

ประสิทธิผลของโรงเรียนมีตัวบ่งชี้ทั้งในส่วนของตัวบ่งชี้เชิงปริมาณและตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ เช่น ผลการเรียนของนักเรียน อัตราการคงอยู่ในโรงเรียน อัตราสำเร็จทางการศึกษา สัดส่วนครูต่อนักเรียน เป็นต้น แต่งานวิจัยหลายเรื่อง ได้กล่าวว่าตัวบ่งชี้เชิงปริมาณอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องใช้ประสิทธิผลเชิงคุณภาพเป็นส่วนประกอบด้วย นักวิชาการทางการศึกษาหลายท่านได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นเรื่องประสิทธิผลของการบริหาร หรือการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ ดังนี้

เรน และคณะ (Reid and Others, 1988 p.5) ได้สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท เกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งได้ซึ่งได้ให้ความเห็นว่า หมายถึงความสามารถของโรงเรียนที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในขณะที่บางส่วนเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก

แอมสตรอง และคณะ (Amstrong and Other, 1989 p.155) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ

ลูนอนเบิร์ก และออสติน (Lunenbergl and Ornstein, 2004 pp.38-39) กล่าวว่า โรงเรียนต้องหาและใช้ปัจจัยนำเข้าจากสิ่งแวดล้อมแล้วเปลี่ยนสภาพจากกิจกรรมการบริหารเพื่อเป็นผลผลิตของโรงเรียนโดยพิจารณาจากความสำเร็จของนักเรียนการปฏิบัติงานของครูการเติบโตของนักเรียน ความก้าวหน้าของคณาจารย์ การออกกลางคันของนักเรียน การลาออกของครู การขาดเรียนของนักเรียน การขาดเรียนของคณาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทิศนคตินักเรียนต่อโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

ฮอย และ มิเกล (Hoy and Miskel, 2001 pp 30) กล่าวว่าไว้ว่า ผลของการปฏิบัติงาน จะเป็นตัวชี้วัดถึงการบรรลุเป้าหมาย โดยพิจารณาจากความสำเร็จการเรียนรู้ของนักเรียน ความพึงพอใจในงานระดับการขาดงาน อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพของการปฏิบัติงาน

เกรย์ (Gray,1993 p.33) ได้เสนอหลักการเบื้องต้นของการสร้างตัวบ่งชี้ประสิทธิผลว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลควรมีลักษณะ 8 ประการ ดังนี้

1. เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
2. มุ่งสู่กระบวนการสอนและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายแรกสุดของโรงเรียน
3. ครอบคลุมส่วนที่สำคัญของกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
4. สะท้อนการแข่งขันเพื่อเป็นหนึ่งทางการศึกษา
5. เป็นสิ่งที่สามารถประเมินได้
6. มีความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ ตามช่วงระยะเวลาและระหว่างโรงเรียน
7. ให้โรงเรียนได้เห็นระดับประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นจากความพยายามของตน
8. มีจำนวนตัวบ่งชี้ น้อย

และ เกรย์ (Gray,1993 p.34) ยังได้เสนอปัจจัยที่บ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ ดังนี้

1. ปรัชญาและนโยบายของโรงเรียน
2. การสอนและการเรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและครู
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สเทียร์ (Steers, 1977) ได้วิเคราะห์ความถี่ในการนำตัวแปรไปใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์กร ประกอบกับการศึกษางานวิจัยของนักการศึกษาอย่างหลากหลาย และได้ใช้เกณฑ์พิจารณาความมีประสิทธิภาพองค์กรจาก การผลิต การบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการตามแผน การได้มาซึ่งทรัพยากร ประสิทธิภาพ คุณภาพ ความสามารถในการแข่งขัน การใช้ทรัพยากร ผลกำไร การปรับตัว ความยืดหยุ่น การพัฒนาการอยู่รอด สุขภาพกระบวนการภายใน การสนับสนุน ความสามัคคี ความมั่นคง การผสมผสาน การเติบโต ความเป็นสถาบัน ความพึงพอใจ ความพอใจในกลยุทธ์ ความลงตัว และภาพพจน์สาธารณะ เมื่อนำตัวแปรเหล่านั้นมาจัดกลุ่ม จะได้เป็น 4 กลุ่ม ที่ครอบคลุมการวัดความมีประสิทธิภาพองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพองค์กรด้านความสามารถในการผลิต พิจารณาจากเกณฑ์การผลิต การบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการตามแผน การได้มาซึ่งทรัพยากร
2. ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพองค์กรด้านความมีประสิทธิภาพพิจารณาจากเกณฑ์ ประสิทธิภาพการผลิต คุณภาพที่ผลิตได้ ความสามารถในการแข่งขัน การใช้ทรัพยากรและผลกำไร
3. การรักษาสภาพองค์กร ประสิทธิภาพองค์กรด้านการรักษาสภาพองค์กร พิจารณาจากเกณฑ์ การปรับตัวขององค์กร ความยืดหยุ่นขององค์กร การพัฒนา การอยู่รอด สุขภาพกระบวนการภายใน การสนับสนุน ความสามัคคี ความมั่นคง การผสมผสาน การเติบโต และความเป็นสถาบัน

จากการศึกษางานวิจัยจากนักศึกษาดังกล่าวข้างต้น กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความสามารถในการแข่งขัน เกิดความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และบรรลุตามเป้าหมายหรือ

วัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้วิจัยจึงจำแนกองค์ประกอบของประสิทธิผลของการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพด้านนักเรียน 2) ประสิทธิภาพด้านครู และ 3) ประสิทธิภาพด้านสถานศึกษา

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นนามธรรมมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้นเป็นความพึงพอใจในทางบวกเป็นความรู้สึกที่พอใจต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความชอบความสบายใจและเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการของตน

1. ความหมายของความพึงพอใจ

การศึกษาเกี่ยวกับความหมายของความพึงพอใจนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

นิภารัตน์ รื่นสุข (2546, หน้า 24 - 25) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึงความรู้สึกที่เกิดการทัศนคติความต้องการที่เป็นไปตามความคาดหวังถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองความพึงพอใจก็จะเกิดเกิดขึ้น

ธีรพล จานงนิจ (2548, หน้า 7 - 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึงต้องการให้ได้บรรลุเป้าหมายพฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะมีความสุขสังเกตได้จากสายตาคำพูดและการแสดงออกความพึงพอใจเป็นความรู้สึกความประทับใจที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลบรรลุความต้องการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้ซึ่งทำให้เกิดความสุข จึงแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เช่น การพูดจา ท่าทางที่แสดงออก

เพียรเพ็ญ อินทร์เลิศ (2550, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้บรรลุถึงความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของตนเองที่กำหนดไว้และระดับความพึงพอใจยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของคนคนนั้นด้วย

อุไร ศรีภูวงษ์ และวรัญญา โกสिता (2551, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของความ พึงพอใจไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญกำลังใจสิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เฉลิมเกียรติ อุ้นแก้ว (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่เกิดขึ้นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดความรู้สึกที่ดีชอบประทับใจต่อการให้บริการและการรับบริการในทุกสถานการณ์ทุกสถานที่ การตอบสนองในความต้องการเป็นความรู้สึกในทางบวกแล้วทำให้เกิดความเป็นสุขทั้งนี้ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน และสามารถเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามสภาพการณ์

Naylor and Blun (1968, p.365) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง ผลรวมของ เจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยกล่าวว่าเจตคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและความถึงพอใจในงานก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี

Good (1973, p. 384) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง คุณภาพสภาพหรือระดับความพึงพอใจซึ่ง เป็นผลมาจากความสนใจและเจตคติของบุคคลที่มีต่องานของเขา

Wolman (1973, pp. 152-154) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามจุดหมาย หรือความต้องการ

Kotler (2006, p.160) กล่าวว่าความพึงพอใจคือระดับความรู้สึกของบุคคลที่เป็นผลจากการเปรียบเทียบ การทำงานของผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการรับรู้กับความคาดหวังที่มีต่อการทำงาน ของผลิตภัณฑ์นั้น แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ถ้าการทำงานของผลิตภัณฑ์ไม่ตรงกับความคาดหวัง ทำให้เกิดความไม่พอใจ ถ้าการทำงานของผลิตภัณฑ์ตรงกับความคาดหวัง ทำให้เกิดความพอใจและถ้าเกินความคาดหวัง ยิ่งทำให้เกิดความพอใจมากขึ้นไปอีก

Newstrom and Davis (1997, p. 83) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อผลประโยชน์ที่ได้รับจากการให้ความหมายของความพึงพอใจอาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีเป็นท่าทีความรู้สึกความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือปัจจัยต่าง ๆ ภายหลังได้รับประสบการณ์ ในสิ่งนั้นมาแล้วความรู้สึกพอใจ คือจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับในสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายหมายความรู้สึกดังกล่าว จะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

2. แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ

ทฤษฎีความพึงพอใจเน้นสาระสำคัญว่า ความต้องการของคนทำให้เกิดความพอใจหากคนไม่มีความต้องการการพอใจก็เกิดขึ้นไม่ได้ความต้องการของคนจะเปลี่ยนเป็นพลังภายในที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่บำบัดความต้องการนั้น ความต้องการของคนเป็นเสมือนบัญชีแสดงสิ่งที่คนต้องการและดำเนินการเพื่อให้ได้สิ่งของนั้นเมื่อให้การบริการรู้จักความ ต้องการเหล่านั้นก็จะจัดบริการต่าง ๆ ให้สนองและเสริมแรงจูงใจของสมาชิกหรือผู้บริการได้อย่างดียิ่งทฤษฎีความพึงพอใจที่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย คือ ทฤษฎีความพอใจและทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theories)

2.1 ทฤษฎีความพอใจ

Shelley (1975, pp. 252-268) สรุปไว้ว่าเป็น ทฤษฎีที่ว่าด้วยความรู้สึก 2 แบบคือความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกทางบวก คือความรู้สึกอาจเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความรู้สึกทางลบ คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วทำให้ไม่มีความสุข ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบและมีความสุข มีความสัมพันธ์กันอย่าง สลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้เรียกว่า ระบบความพอใจ โดยความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อระบบความพอใจมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าลบ ความพอใจแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกทางบวกแบบต่าง ๆ ได้และความรู้สึกทางบวกนี้ยังเป็นตัวช่วยให้ เกิดความพอใจเพิ่มขึ้นอีกได้ สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึก

ความคิดเห็นหรือความพอใจแก่มนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากร (Resource) หรือสิ่งเร้า (Stimuli) การวิเคราะห์ระบบความพอใจ คือ การศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้าแบบใดเป็นสิ่งที่ต้องการในการที่จะทำให้เกิดความพอใจและความสุขแก่มนุษย์ความพอใจจะเกิดได้มากที่สุดเมื่อมีทรัพยากรทุกอย่างที่เป็นที่ต้องการครบถ้วน

2.2 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theories)

ทฤษฎีเสริมแรงจะอยู่บนพื้นฐานของผลงาน B.E. Skinner (1996) เกี่ยวกับเรื่องของการกำหนดเงื่อนไขแบบปฏิบัติการ และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมทฤษฎีเสริมแรงไม่ได้ใช้แนวความคิดของทฤษฎีกระบวนการ หรือทฤษฎีความต้องการเลย แต่จะพิจารณาว่าผลที่ติดตามมาของการกระทำในอดีตจะมีอิทธิพลต่อการกำหนด ในอนาคตภายในกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรอย่างไร จากที่คนจะตั้งกล่าวนี้นักจะมีพฤติกรรมอย่างไรโดยหนึ่งเพราะว่าในอดีต พวกเขาเรียนรู้ว่าพฤติกรรมดังกล่าวจะเกี่ยวพันกับผลที่ติดตามมาให้ความพอใจกับพวกเขาและพฤติกรรมอื่น ๆ จะเกี่ยวพันกับผลผลิตที่ติดตามมาที่ไม่พอใจ ดังนั้นเนื่องจากคนโดยทั่วไปย่อมจะพอใจผลลัพธ์ที่ให้ ความพอใจมากกว่าพวกเขาจะมีพฤติกรรมอย่างเดียวกันเกิดขึ้นซ้ำอีกที่พวกเขาได้เรียนรู้ว่าจะให้ผลติดตามมาที่ให้ ความพอใจ เช่น บุคคลจะปฏิบัติตามกฎหมายและคำแนะนำของผู้บริหารเพราะพวกเขาได้เรียนรู้จากครอบครัวและโรงเรียนว่า การปฏิบัติตามสิ่งเหล่านี้ จะมาสู่การยกย่องและในกรณีของการไม่ปฏิบัติมันจะได้รับการลงโทษ (ธีรพล จานงนิจ, 2548, หน้า 8-10)

จากแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจสรุปได้ว่าความพึงพอใจของมนุษย์เกิดขึ้นเมื่อระบบความพอใจมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ และเมื่อมนุษย์ มีความรู้สึกทางบวกหรือมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจซ้ำขึ้นอีก

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นผลของปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช, 2539, หน้า 24 - 37)

1. สถานบริการ ทำเลที่ตั้ง และการกระจายสถานที่บริการให้ทั่วถึง ทำให้ลูกค้าเข้าถึงบริการได้สะดวก ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ
2. การส่งเสริมและการแนะนำบริการความพึงพอใจของผู้รับบริการเกิดขึ้นได้จากการได้ยินข้อมูล ข่าวสาร หรือบุคคลอื่นกล่าวขานถึงคุณภาพของการบริการ และได้รับบริการที่ดีตามที่ได้ยินมา
3. ผู้ให้บริการ ผู้บริหารการบริการเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจได้ โดยผู้บริหารการบริการกำหนดนโยบาย โดยคำนึงถึงความต้องการของลูกค้าเป็นหลักย่อมสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าก่อให้เกิดความพึงพอใจได้ง่าย และผู้ให้บริการตระหนักถึงลูกค้าเป็นสำคัญแสดงพฤติกรรมการบริการและตอบสนองความต้องการของลูกค้า สนใจเอาใจใส่อย่างเต็มที่ด้วยจิตสำนึกของการบริการ
4. สภาพแวดล้อมของการบริการ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการบริการส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า กล่าวคือ ลูกค้ามักชื่นชมการออกแบบอาคารสถานที่ความสวยงามของการตกแต่งภายในอาคารการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนตลอดจากการออกแบบวัสดุเครื่องใช้ในงานบริการ

5. กระบวนการให้บริการ เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า การจัดระบบบริการส่งผลให้การปฏิบัติงานบริการแก่ลูกค้ามีความคล่องตัวสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างถูกต้องมีคุณภาพ สะดวกและรวดเร็ว

อภิวันท์ วีระเดโช (2552, หน้า 35) กล่าวสรุปเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยแวดล้อมที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับความคิดหวังในแต่ละสถานการณ์ช่วงเวลาหนึ่ง บุคคลอาจไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่ง เพราะไม่เป็นไปตามที่คาดไว้แต่ในอีกช่วงเวลาหนึ่ง หากสิ่งที่คาดหวังไว้ได้รับการตอบสนองอย่างถูกต้องบุคคลก็สามารถเปลี่ยนแปลงความรู้สึกเดิมที่มีต่อสิ่งนั้นได้ อย่างทันทีทันใด แม้ว่าจะเป็นความรู้สึกตรงข้ามก็ตาม นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่สามารถแสดงออกในระดับมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของการประเมินสิ่งที่ได้รับจริงกับสิ่งที่คาดหวังไว้ ส่วนใหญ่ลูกค้าจะใช้เวลา เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบความหวังจากบริการต่าง ๆ

4. การวัดระดับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจต่อบริการจะเกิดขึ้นได้หรือไม่นั้นจะต้องพิจารณาถึงลักษณะของการให้บริการขององค์กรประกอบกับระดับความรู้สึกของผู้มารับบริการในมิติต่างๆ ของแต่ละบุคคล

หทัยรัตน์ ประทุมสูตร (2542, หน้า 14) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจเป็นเรื่องที่เปรียบเทียบได้กับความเข้าใจทั่ว ๆ ไป ซึ่งปกติจะวัดได้โดยการสอบถามจากบุคคลที่ต้องการจะถาม มีเครื่องมือที่ต้องการ จะใช้ในการวิจัยหลาย ๆ อย่าง อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีการวัดอยู่หลายแนวทาง แต่การศึกษาความพึงพอใจ อาจแยกแนวทางวัดได้ 2 แนวทางตามความคิดของ ซาลิซนิกค์ คริสเทนส์ กล่าวคือ 1) วัดจากสภาพทั้งหมดของแต่ละบุคคล เช่น ที่ทำงาน ที่บ้าน และทุก ๆ อย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การศึกษาตามแนวทางนี้จะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ แต่จะทำให้เกิดความยุ่งยากกับการวัดและเปรียบเทียบ 2) วัดโดยการแยกออกเป็นองค์ประกอบ เช่น องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน การนิเทศ

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2539, หน้า 213) ได้ให้ทรรศนะในเรื่องนี้ว่า ทศนคติหรือเจตคติเป็นนามธรรม เป็นการแสดงออกที่ค่อนข้างซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะวัดทศนคติโดยตรง แต่เราสามารถที่จะวัดทศนคติได้โดยอ้อม โดยวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นแทน ฉะนั้นการวัดความพึงพอใจก็มีขอบเขตจำกัดด้วย อาจมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นถ้าบุคคลเหล่านั้นแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง ซึ่งความคลาดเคลื่อนนี้ย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดาของการวัดโดยทั่วไป

สตอมเบิร์ก (Stronmborg 1984, PP. 54-61) ได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการนั้นจะวัดในเรื่องใดนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ที่จะศึกษาวิธีที่นิยมใช้กันคือ 1) การใช้แบบสอบถาม เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายโดยการขอร้อง หรือขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัดความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ หรือเป็นคำตอบอย่างอิสระ โดยคำถามที่ถามอาจถามถึงความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำลังให้บริการอยู่ เช่น ลักษณะของการให้บริการ ลักษณะของเวลาในการให้บริการและ พนักงานที่ให้บริการ เป็นต้น 2) การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีหนึ่งซึ่งเป็นที่ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ 3) การสังเกต ทำให้ทราบถึงระดับความพอใจของผู้มาใช้บริการโดยวิธีสังเกตจาก

พฤติกรรมทั้งก่อนมารับบริการ ขณะรอรับบริการ และหลังจากรับบริการแล้ว เช่น สังเกตกิริยาท่าทางการพูด สีหน้า ความถี่ของการมารับบริการ เป็นต้น

เฉลิมเกียรติ ตุ่นแก้ว (2553, หน้า 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นการแสดงความรู้สึกดีใจยินดี เฉพาะบุคคลในการตอบสนองความต้องการในส่วนที่ขาดหายไป ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยปัจจัยเหล่านั้นสามารถสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกาย และจิตใจได้อย่างเหมาะสมและเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่จะเลือกปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ จึงเป็นการยากที่จะวัดทัศนคติ ได้โดยตรงแต่เราสามารถที่จะวัดทัศนคติได้โดยวัดความคิดเห็นของบุคคลนั่นเอง ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การวัดความพึงพอใจต่อการให้บริการนั้น สามารถที่จะทำการวัดได้หลายวิธี ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับความสะดวก ความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายของการวัด จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าเชื่อถือได้

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 63-71) ได้เสนอเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจ เช่น แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ชุดข้อคำถามที่ต้องการให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยกาเครื่องหมายหรือเขียนตอบ หรือกรณีที่กลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างอ่านหนังสือไม่ได้หรืออ่านยาก อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ตามแบบสอบถาม นิยามเกี่ยวกับข้อเท็จจริงความคิดเห็นของบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

(1) โครงสร้างแบบสอบถาม มีส่วนประกอบโครงสร้างของแบบสอบถาม 3 ส่วนคือ

(1.1) คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามเป็นส่วนแรกของการสอบถามโดยระบุจุดมุ่งหมายความสำคัญที่ให้ตอบแบบสอบถามคำอธิบายลักษณะของแบบสอบถามและวิธีตอบพร้อมยกตัวอย่างประกอบและตอนสุดท้ายจะกล่าวขอบคุณล่วงหน้าแล้วระบุชื่อเจ้าของ แบบสอบถาม

(1.2) สภาพทั่วไป เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น อายุ เพศ การศึกษา

(1.3) ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะวัด ซึ่งอาจแยกเป็นพฤติกรรมย่อย ๆ แล้วสร้างข้อคำถามวัดพฤติกรรมย่อยๆ นั้น

(2) รูปแบบของแบบสอบถาม ข้อคำถามในแบบสอบถามอาจมีลักษณะเป็น ปลายเปิดหรือ ปลายปิด แบบสอบถามฉบับหนึ่งอาจเป็นแบบปลายเปิดทั้งหมดหรือแบบผสมก็ได้ ดังนี้

(2.1) ข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended form or unstructured questionnaire) เป็นคำถามที่ไม่ได้กำหนดคำตอบไว้เลือกตอบ แต่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบโดยใช้ คำพูดของตนเอง

(2.2) ข้อคำถามปลายปิด (Close form or instructed questionnaire) เป็นคำถามที่มีคำตอบให้ผู้เขียนเขียนเครื่องหมายลงหน้าข้อความหรือตรงกับช่องที่เป็นความจริงหรือความเห็นของตนมี หลายแบบ ได้แก่

(2.2.1) แบบให้เลือกตอบคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของตนเพียงคำตอบเดียว จาก 2 คำตอบ

(2.2.2) แบบให้เลือกตอบคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของตนเพียงคำตอบเดียว จากหลายคำตอบ

(2.2.3) แบบให้เลือกตอบคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็น
 ของตนได้หลายคำตอบ

(2.2.4) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบตาม
 ระดับความคิดเห็นของตน อาจจัดในรูปของตาราง

(2.2.5) แบบผสม หมายถึงมีหลายแบบอยู่ด้วยกัน

(2.2.6) แบบให้เรียงลำดับความสำคัญโดยเขียนเรื่องลำดับความชอบต่อ
 สิ่งนั้น

(2.2.7) แบบเติมคำสั้นๆ ลงในช่องว่าง สิ่งที่เติมมีความเฉพาะเจาะจง

(3) หลักเกณฑ์การสร้างแบบสอบถาม มีดังนี้

(3.1) กำหนดจุดมุ่งหมายให้แน่นอนว่าต้องการถามอะไร

(3.2) สร้างคำถามให้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

(3.3) เรียงข้อความให้ต่อเนื่องสัมพันธ์กันตรงหัวข้อที่ได้วางโครงสร้างไว้

(3.4) ไม่ควรให้ผู้ตอบตอบมากเกินไป เพราะจะทำให้เบื่อหน่าย ไม่ให้ความ
 ร่วมมือหรือ ตอบโดยไม่ตั้งใจ

(3.5) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความลำบากน้อยที่สุดในการตอบ ดังนั้นควร
 ใช้ข้อความแบบ ปลายปิด ผู้ตอบแบบสอบถามเพียงแต่กาตอบในแบบสอบถาม

(3.6) สร้างข้อความให้มีลักษณะที่ดี คือมีลักษณะ ดังนี้

(3.6.1) ใช้ภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่ายไม่กำกวม ไม่มีความซับซ้อน

(3.6.2) ใช้ข้อความที่สั้นกะทัดรัด ไม่มีส่วนฟุ่มเฟือย

(3.6.3) เป็นข้อความที่เหมาะสมกับผู้ตอบ โดยคำนึงถึงสติปัญญาระดับ

การศึกษา ความสนใจของผู้ตอบ

(3.6.4) แต่ละข้อความถามเพียงปัญหาเดียว

(3.6.5) หลีกเลี่ยงคำถามที่จะตอบได้หลายทาง

(3.6.6) หลีกเลี่ยงคำถามที่จะทำให้ผู้ตอบเบื่อหน่าย ไม่รู้เรื่องหรือ
 ไม่สามารถตอบได้

(3.6.7) หลีกเลี่ยงคำถามที่ผู้ตอบตีความแตกต่างกัน เช่น บ่อยๆ เสมอๆ รวย

โง่ ฉลาด

(3.6.8) ไม่ใช่คำถามที่เป็นคำถามนำผู้ตอบให้ผู้ตอบตอบแนวหนึ่งแนว

(3.6.9) ไม่เป็นคำถามที่จะทำให้ผู้ตอบเกิดความลำบากใจหรืออึดใจที่

จะตอบ

(3.6.10) ไม่ถามในสิ่งที่รู้แล้ว หรือวัดด้วยวิธีอื่นได้ดีกว่า

(3.6.11) ไม่ถามในเรื่องที่เป็นความลับ

(3.6.12) คำตอบที่ให้เลือกในข้อความควรมีให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่าง
 ทุกคน สามารถเลือกตอบได้ตรงกับความจริงตามความเห็นของเขา บางครั้งอาจมีตอนให้เดิน

(4) มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) เป็นมาตรวัดชนิดหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือประเภทแบบสอบถาม แบบวัดด้านจิตพิสัย เช่น เจตคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

(4.1) มีระดับความเข้มข้นให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็น เหตุผลสภาพความเป็นจริง ตั้งแต่ 3 ระดับขึ้นไป

(4.2) ระดับที่เลือกอาจเป็นชนิดที่มีด้านบวกและด้านลบในข้อเดียวกันหรือมีเฉพาะด้านใด ด้านหนึ่ง โดยที่อีกด้านหนึ่งจะเป็นศูนย์หรือระดับน้อยมาก

(4.3) บางข้อมีลักษณะเชิงนิมาน (Positive Scale) บางข้อมีลักษณะเชิงนิเสธ (Negative scale)

(4.4) สามารถแปลงผลตอบเป็นคะแนนได้ จึงสามารถวัดความคิดเห็นคุณลักษณะด้าน จิตพิสัยออกมาในเชิงปริมาณ ได้

สภาพการบริหารงานของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔

โรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี) ๔ จัดสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยมีรายละเอียดของหลักสูตรนักเรียนปกติ และจัดกลุ่มห้องเรียนพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์ – วิทยาศาสตร์ ห้องเรียนพิเศษ ภาษาจีน ห้องเรียนพิเศษ MEP สำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และจัดแผนการเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดการเรียนการสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1–6 รวม 49 ห้องเรียน มีผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 93 คน เจ้าหน้าที่โรงเรียน จำนวน 14 คน นักเรียน จำนวน 1,762 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 4 คน และพนักงานขับรถจำนวน 3 คน ได้เข้าร่วมโครงการ NIHONGO Partner (ผู้ช่วยครูสอนภาษาญี่ปุ่น) รุ่นที่ 4 จากกระทรวงศึกษาธิการ รับรางวัลมาตรฐานสถานศึกษาดีเด่น ด้านพลังงานระดับ 1 ดาว ในฐานะที่เป็นสถานศึกษายอดเยี่ยมด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม จากการไฟฟ้านครหลวง ได้รับเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติ เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมการแต่งกายด้วยผ้าไทย หรือผ้าพื้นเมืองในสถานศึกษา จากกระทรวงวัฒนธรรม ได้รับรางวัลสถานศึกษาที่ได้จัดการเรียนการสอนธรรมศึกษา มีนักเรียนสอบได้มากเป็นลำดับที่ 6 ในส่วนกลาง จากกองธรรมสนามหลวง นักกีฬาของโรงเรียน คือ นางสาวเกลา จิระวิจิตร ได้รับรางวัลชนะเลิศ รุ่นอายุ 17 – 18 ปี การแข่งขันกอล์ฟ “World Stars Junior Golf Tournament 2017” ณ ลาสเวกัส ประเทศสหรัฐอเมริกา และนายตฤณ ภามี้ ได้รับรางวัลชนะเลิศ (ประเภททีมชาย) การแข่งขันสมาคมกีฬาเทนนิส “Asean Schools Games” ครั้งที่ 9 ณ ประเทศสิงคโปร์ ด้านอาคารสถานที่ ได้ปรับปรุงห้องอัดเสียงที่เรือนน้ำใจไมตรี ติดตั้งเครื่องปรับอากาศห้องดนตรีไทย ติดตั้งผ้าม่านหอประชุมโรงยิม ติดตั้งพัดลมอาคาร 3 ซ่อมแซมอ้อมจันทร์ และปรับปรุงภูมิทัศน์โดยรอบอาคาร 3 โดยมีนายนายประทีป ไชยเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนได้กำหนดนโยบายพัฒนาโรงเรียน

โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ ได้กำหนดกลยุทธ์ จุดเน้น เพื่อให้สอดคล้องตามพันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นแนว

ทางการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนภายใต้ การพัฒนาโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ สู่ “โรงเรียนคุณภาพ” ด้วยยุทธศาสตร์โรงเรียน ดังนี้

อัตลักษณ์: “ลูกบดินทร ๔ ประพฤติดี มีภาวะผู้นำ” กำหนดผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา อัตลักษณ์ของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ เป็นลักษณะเฉพาะที่เป็นตัวตนของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาของโรงเรียนที่ว่า “ลูกบดินทรเป็นผู้ประพฤติดีและมีความรู้” และสามารถในการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพในสังคม

เอกลักษณ์: “สถานศึกษาแห่งความพอเพียง” เป็นความสำเร็จตามจุดเน้นและจุดเด่นที่สะท้อนให้เห็นเป็นเอกลักษณ์โดดเด่น เป็นหนึ่งของสถานศึกษา

วิสัยทัศน์

“โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ เป็นสถานศึกษาแห่งความพอเพียง มุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และอนุรักษ์ความเป็นไทย”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมผู้เรียนให้มีศักยภาพด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ เพื่อคุณภาพการศึกษาตามหลักสูตร

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกตามมาตรฐานสากล

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์

5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนประพฤติปฏิบัติตนตามประเพณีและวัฒนธรรมไทย

6. ส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล

7. ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการให้มีคุณภาพระดับมาตรฐานสากล

8. พัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้

9. ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

10. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสร้าง

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ

เป้าประสงค์ของโรงเรียน

1. ผู้เรียนมีศักยภาพด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ เพื่อคุณภาพการศึกษาตามหลักสูตร

2. ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลกตามมาตรฐานสากล

3. ผู้เรียนน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

4. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์

5. ผู้เรียนประพฤติปฏิบัติตนตามประเพณีและวัฒนธรรมไทย

6. ครูมีความรู้ความสามารถจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล

7. มีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพระดับมาตรฐานสากล

8. มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้

9. มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

10. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ

กลยุทธ์ของโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์วัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรสู่การเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ โดยมุ่งเน้นผลงานแบบมีส่วนร่วม บนพื้นฐานความพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาสื่อวิจัย และเทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 6 ระดมสรรพกำลังสร้างภาคีเครือข่ายอุปถัมภ์ที่เข้มแข็ง

การพัฒนาด้านวิชาการ ได้พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร พัฒนากระบวนการสอน นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใช้ในการเรียนการสอน จัดบรรยากาศทางวิชาการ บรรยากาศทางกายภาพ มุ่งพัฒนาเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ในยุค Thailand 4.0 และบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งดำเนินการสานต่อโครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้รองรับเศรษฐกิจไทยที่กำลังเติบโตในภูมิภาคอาเซียน

การพัฒนาด้านอาคารสถานที่ ได้ประสานงานของงบประมาณจากสมาคมผู้ปกครองและศิษย์เก่าในการปรับปรุงอาคารและสภาพแวดล้อมโดยรอบเหมาะสม และส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาห้องศูนย์การเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ปรับปรุงห้องศูนย์ให้คำปรึกษา (Counseling) ของงานแนะแนว ปรับปรุงโรงอาหารให้มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะยิ่งขึ้น และปรับปรุงห้องเรียนเฉพาะทางด้านภาษา เช่น ห้อง Sound Lab และห้อง Theater

การพัฒนาด้านบุคลากร ได้กำหนดนโยบายให้ครูทุกคนเขียนแผนและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนตามการเรียนรู้ในยุค Thailand 4.0 เพื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและจัดอบรมให้ความรู้ด้าน STEM ศึกษา ภาษาอังกฤษ ด้านคอมพิวเตอร์ และการใช้ Application สำหรับการเรียนการสอนให้กับครู เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยงยุทธ ยะบุญธง (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาโรงเรียนท้องถิ่นวิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า ผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีส่วนร่วมพบว่า โครงสร้างการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพบริบทของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงไป มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น ในส่วนของคู่มือคุณภาพและคู่มือการปฏิบัติงาน มีรรถประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ด้วยเช่นกัน

อภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์ (2552) ทำการศึกษาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของครัวเรือนอีสานภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ และหารูปแบบวิธีการพัฒนาเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้กับครัวเรือน การศึกษาเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และการจัดการความรู้ ในระยะเวลา 10 เดือนตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2551 จนถึงเดือนสิงหาคม 2552 ผลการศึกษาพบว่า โลกาภิวัตน์ได้ทำให้ขอบเขตพื้นที่ทางสังคมสามารถเปิดเชื่อมเข้าหากันได้ทั้งหมดทั้งในระดับชุมชนระหว่างชุมชนและระดับโลก ในขณะที่ยวกันสถาบันทางสังคมในวัฒนธรรมอีสานยังคงทำหน้าที่ในการบูรณาการให้เกิดการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนและเครือข่ายทางสังคมในท้องถิ่น ทั้งนี้ได้ผนึกกำลังร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาสังคมในท้องถิ่นภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์ ในการศึกษานี้มีข้อเสนอแนะ คือการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานในการพัฒนาเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ในขณะที่ยวกันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาท้องถิ่นควรสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หาแนวทางการบูรณาการองค์ความรู้สมัยใหม่กับชุดความรู้ในวัฒนธรรมความเชื่อในท้องถิ่นนั้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับท้องถิ่นในการปรับตัวให้อยู่ได้อย่างมีภูมิคุ้มกันในยุคโลกาภิวัตน์

สุญาดา สุนทรสารทูล (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความร่วมมือของบ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน ในการสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรมแก่เด็กและเยาวชนในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความร่วมมือในการสร้างภูมิคุ้มกัน ทางวัฒนธรรมแก่เด็กและเยาวชน เป็นยุทธศาสตร์การบริหารแนวใหม่ที่มีความเชื่อว่าเป็นวิธีหนึ่งที่จะแก้ปัญหาวิกฤตการณ์ทางสังคมและวัฒนธรรมของสังคมไทย การสร้างความร่วมมือจึงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งของคนในชุมชนที่จะต้องให้ความร่วมมือและดำเนินไปพร้อมๆ กับแนวนโยบายของรัฐบาล โดยภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการสร้างความร่วมมือระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่ดี

กระบวนการสร้างความร่วมมือเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล พบว่า การสร้างความร่วมมือที่ใช้ระบบบริหารจัดการที่ดีควรมีแนวทางไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียนและชุมชน ในการเข้าร่วมดำเนินการตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติการตามขั้นตอนในการวางแผนตามวัตถุประสงค์ การตรวจสอบ และการดำเนินการควรคำนึงถึงรูปแบบ

เพื่อให้เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ สำหรับความร่วมมือที่ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลนั้นควรมีการติดตามและประเมินผลทุกขั้นตอนเพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของสังคม

รูปแบบความร่วมมือระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียนและชุมชนในการสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรมแก่เด็กและเยาวชนในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร พบว่า มี 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) สร้างครอบครัวต้นแบบที่มีภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรมที่ดีมาเป็นต้นแบบและขยายผลโดยการจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวที่เข้าร่วมโครงการ และมีการขยายผลไปสู่ชุมชนใกล้เคียง 2) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้วัฒนธรรมชุมชนเกี่ยวกับหลักแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้ความร่วมมือระหว่าง บ้าน วัดโรงเรียน ชุมชน ภาครัฐรวมถึงภาคเอกชน เริ่มตั้งแต่ การวางแผน การปฏิบัติการ การตรวจสอบการดำเนินการให้เหมาะสม รวมถึงการประเมินผล 3) จัดทำพื้นที่ชุมชนให้มีมูลค่าเพิ่มทางสังคมโดยชุมชนจัดตั้งศูนย์คอมพิวเตอร์พร้อมทั้งมีครูอาสาสมัครในพื้นที่คอยดูแลและให้คำแนะนำ และ 4) ภาครัฐเป็นแกนกลางในการเชิญชวนภาคเอกชนเข้ามาร่วมมีบทบาทในการสนับสนุนงบประมาณการจัดกิจกรรมความร่วมมือระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียนและชุมชน พร้อมทั้งจัดทำโครงการเพื่อนำครอบครัวต้นแบบไปประชาสัมพันธ์ และมีการขยายผลโดยพาครอบครัวต้นแบบไปศึกษาดูงานหลักแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับ รูปแบบความร่วมมือทั้ง 4 รูปแบบ ควรมีการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามโครงการและนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาเพื่อปรับใช้กับทุกภูมิภาคของประเทศไทย

สุนทร พรหมวงศา (2553) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการใช้และการรู้เท่าทันสื่ออินเทอร์เน็ตตามการรับรู้ของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่านักเรียนมีพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ต ด้านการแสวงหาความรู้บนอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง การรู้เท่าทันสื่ออินเทอร์เน็ตตามการรับรู้ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการสร้างสรรค์สื่อ ที่อยู่ในระดับปานกลาง

โฉมฉาย กาศโอสถ (2554) ได้ทำการวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหารกิจการนักเรียน 2) ขอบข่ายงานกิจการนักเรียน และ 3) กระบวนการบริหารกิจการนักเรียน และมีคู่มือประจำใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลการทดลองใช้รูปแบบฯ พบว่า กลุ่มทดลองมีผลการปฏิบัติตามรูปแบบของคณะกรรมการที่ปรึกษากิจการนักเรียน และคณะกรรมการดำเนินงานกิจการนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สันติ อินทร์สุภา (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า 1. รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ โครงสร้างการบริหารของศูนย์

เครือข่ายคุณภาพ การศึกษา ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ และกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบมีคุณภาพในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ หรือ ครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ เห็นว่าหลังการใช้รูปแบบการบริหารงาน วิชาการแบบมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในมีสภาพการปฏิบัติในการ ดำเนินการด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์เครือข่าย คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ยุทธนา เกื้อกุล (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารงานวิชาการ 12 ด้าน แนวคิดกระบวนการบริหารแบบ PDCA และ แนวคิดการพัฒนาารูปแบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ทำการสังเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินร่างรูปแบบด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามบริบทเพื่อปรับปรุงให้ สมบูรณ์และนำไปใช้ได้จริง ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการในแต่ละด้านและภาพรวมทั้ง 12 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีปัญหาหลักที่สำคัญ คือ โรงเรียนยัง ขาดการบริหารจัดการที่ดีด้านหลักสูตรอิสลามศึกษา เทคนิคการสอน สื่อการสอนอิสลามศึกษา และ แหล่งการเรียนรู้ยังขาดความหลากหลาย การนิเทศและแนะแนวขาดความต่อเนื่อง ขาดความรู้ด้าน การวิจัยที่ถูกต้องและการวัดผลประเมินผลไม่ได้เป็นไปตามสภาพจริง การส่งเสริมความเข้มแข็งด้าน วิชาการยังขาดความหลากหลายและไม่ครอบคลุมองค์กรต่าง ๆ และมีแนวทางการบริหารงานวิชาการ ที่มุ่งเน้น การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาหลักสูตรอิสลามศึกษา เทคนิคการสอน สื่อการสอน อิสลาม ศึกษาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศและการแนะแนว การวิจัยและการวัดผลประเมินผลตาม สภาพจริง และการส่งเสริมความเข้มแข็งด้านวิชาการที่ครอบคลุมองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ และ โรงเรียนควรมีการกำหนดแผนงานระยะสั้นและระยะยาว แต่งตั้งคณะทำงาน มีการประเมินและ ติดตามการบริหารงานวิชาการครอบคลุมทุกด้านอย่างต่อเนื่อง และมีรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่ เหมาะสมในการสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ 1) หลักการและวัตถุประสงค์ 2) โครงสร้างและสาระสำคัญ และ 3) การนำไปสู่การปฏิบัติและ เงื่อนไขความสำเร็จ รูปแบบดังกล่าวนี้ขับเคลื่อนด้วยกระบวนการบริหารงานแบบ PDCA ในมิติงาน 6) วิชาการ 5 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความเกี่ยวข้องกับการ จัดทำหลักสูตรที่ปฏิบัติได้จริงตามวิถีชีวิตของมุสลิม มุ่งเน้นความรู้ควบคู่คุณธรรม สอดคล้องกับ ความถนัดของผู้เรียนและบริบทเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองและรู้ทันการเปลี่ยนแปลงของ สังคม 2) การพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่น นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้อง กับการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงทั้งโลกดูนยา (โลกปัจจุบัน) และอาคิเราะฮ์ (โลกหน้า) สามารถปฏิบัติได้จริงในการดำเนินชีวิตประจำวัน การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ ส่งผลอันดี งามต่อผู้เรียนในด้านจิตใจและจิตวิญญาณสอดคล้องกับหลักคำสอนของศาสนา 3) การวิจัยและการ

วัดและประเมินผลทางการศึกษามีความเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการ จัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมของผู้เรียน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายครอบคลุมด้านความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและตามสภาพจริง 4) การนิเทศและการแนะแนวการศึกษา มีความเกี่ยวข้องกับการนิเทศการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การแนะแนวด้านการศึกษาต่อ ทักษะชีวิต และอาชีพ และ 5) การส่งเสริมความเข้มแข็งด้านวิชาการ มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับผู้บริหารและครูในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้วิชาการแก่ชุมชน การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การสร้างเครือข่าย การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ

ธริศร เทียบปาน (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคใต้ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานโดยการศึกษาเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่าง เพื่อทราบสภาพปัจจุบันของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพ และการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เพื่อสอบถามจาก ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้างานวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระ เพื่อนำข้อมูลมาสร้างองค์ประกอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพ แล้วนำผลที่ได้ไปจัดสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพ พบว่า ผลการนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคใต้ ในการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการ และการตรวจสอบรูปแบบกระทำโดยการนำคู่มือรูปแบบการบริหารงานวิชาการไปทดลอง ใช้กับโรงเรียนแจ้งวิทยา ได้ผลการประเมินคุณภาพการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน มีตัวบ่งชี้รายการประเมินทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับคุณภาพดีและดีมาก มีเพียงประเด็นเดียวที่อยู่ในระดับพอใช้ คือ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ งานวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนกับโรงเรียนหน่วยงานและสถาบันอื่น ผลการศึกษาแนวทางการนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคใต้ผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบการบริหารในรูปการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Managemet) และใช้การประเมินผลด้วยวงจรเดมมิ่ง PDCA จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ การจัดประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้แนวทางการนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการ โดยการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในการเรียนการสอน การบูรณาการ การสอนความรู้คู่คุณธรรมโดยนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับกับคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย คือ 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (Leadership) 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ (Participation) 3) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ (Teamwork) 4) ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ (Process) และ 5) ด้านขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ (Scope) หรือเรียกว่า LPTPS model ประการสำคัญผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการ

พัฒนางานวิจัย สร้างผลงานทางวิชาการของครูให้มากขึ้น จึงจะช่วยให้มีการพัฒนาการเรียนการสอน ได้ดีขึ้น

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป มีการบริหารจัดการศึกษาเป็นอันดับสุดท้าย 2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สายนภา ดาวแสง (2559) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1. ความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สามลำดับแรก คือด้านการแนะแนวการศึกษา รองลงมาด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่นๆ 2. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กล่าวคือ ครูที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา โดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา โดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชมแข พงษ์เจริญ (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการโรงเรียนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพในประเทศไทย สรุปได้ว่า การทดสอบรูปแบบนั้น มีหลายวิธีการ ขึ้นอยู่กับลักษณะของรูปแบบหรือองค์ประกอบของรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งวิธีการทดสอบที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป ก็คือการทดสอบทางสถิติสำหรับรูปแบบเชิงปริมาณและการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญสำหรับการรูปแบบเชิงคุณลักษณะ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเชิงระบบ (systems approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (contingency approach) ซึ่งประกอบด้วย 1)สภาพแวดล้อม 2)เทคโนโลยี 3) โครงสร้าง 4) กระบวนการบริหารจัดการและการตัดสินใจสั่งการและใช้วิธีประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเข้าใจมีประสบการณ์สามารถแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์

วิจารณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เหมาะสมและตรวจสอบด้วยค่าสถิติเชิงปริมาณ

ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม โดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อให้ได้ร่างรูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม โดยนำรูปแบบที่ได้ในขั้นตอนที่ 2 ไปสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

พระมหาสหัส คำคุ้ม (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล และเพื่อประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล โดยใช้การวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล 2) ยกร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล 3) ตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล และ 4) ประเมินรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผล

บุญยานุช ฉะยิงหงส์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถภาพของนักศึกษาครู ด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 2) พัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และ 3) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาครู ประกอบด้วย สมรรถภาพด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านเจตคติต่อการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 2) รูปแบบของการจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ คือ 1. แนวคิดหลักการของรูปแบบ 2. จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3. โครงสร้างเนื้อหา 4. การจัดประสบการณ์ และ 5. การประเมิน และ 3) ประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ หลังจากนำไปใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า รูปแบบมีประสิทธิภาพ 4 ประการ 1) มีความถูกต้องตามทฤษฎีการเรียนรู้ที่ใช้เป็นพื้นฐาน 2) มีความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต และนักศึกษาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริง และสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทของหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏต่าง ๆ ได้ และ 4) มีความเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

อรชร กิตติชนม์ธวัช (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา และ 3) พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 397 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบทางการ รูปแบบเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการเมือง และรูปแบบวัฒนธรรม 2) สภาพปัจจุบันของรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบเพื่อนร่วมงานและรูปแบบทางการ รองลงมาคือ รูปแบบวัฒนธรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ รูปแบบทางการ และรูปแบบวัฒนธรรม ตามลำดับ และ 3) รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 คือ รูปแบบเพื่อนร่วมงานอิงทางการ (CFM Model) เป็นรูปแบบสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ที่มาจากการบูรณาการรูปแบบเพื่อนร่วมงานและรูปแบบทางการ และรูปแบบที่ 2 คือ รูปแบบเพื่อนร่วมงานอิงวัฒนธรรมและทางการ (CCFM Model) เป็นรูปแบบสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ฐาณิฎา โขมพัฒนารัตน์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำสำหรับผู้อำนวยการศูนย์สหกิจศึกษาในมหาวิทยาลัยของไทย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำสำหรับผู้อำนวยการศูนย์สหกิจศึกษาในมหาวิทยาลัยของไทย 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบภาวะผู้นำ 3) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำฯ 4) เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำสำหรับผู้อำนวยการศูนย์สหกิจศึกษาในมหาวิทยาลัยของไทย โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์สหกิจศึกษาในมหาวิทยาลัยของไทยสามารถนำแนวคิด The Competing Values Framework โดย Quinn (1996) มาใช้ได้โดยมีรูปแบบภาวะผู้นำทางเลือกทั้งสิ้น 8 รูปแบบ ได้แก่ 1.1 รูปแบบภาวะผู้นำแบบพี่เลี้ยง 1.2 รูปแบบภาวะผู้นำแบบอำนาจบริการ 1.3 รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้กำกับติดตาม 1.4 รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้ประสาน 1.5 รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้กำกับทิศทาง 1.6 รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้ผลิต 1.7 รูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้เจรจาต่อรอง และ 1.8 รูปแบบภาวะผู้นำแบบนวัตกรรม 2) สภาพปัจจุบันของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์สหกิจศึกษาจากแบบสอบถามคือรูปแบบอำนาจบริการและแบบพี่เลี้ยง ต่างจากผลการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นรูปแบบผู้กำกับติดตามและแบบผู้ประสาน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบ

ภาวะผู้นำจากแบบสอบถามคือรูปแบบอำนาจบริการและแบบพี่เลี้ยง แต่ผลจากการสัมภาษณ์ คือรูปแบบผู้เจรจาต่อรองกับรูปแบบนวัตกรรม 3) ความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำสำหรับผู้อำนวยความสะดวกศุนย์สหกิจศึกษาพบค่าสูงสุดคือรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้เจรจาต่อรอง (PNI=0.19)

คอฟเฟอร์ (Kaufert, 1989, pp. 3432-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของสหภาพครูมหาวิทยาลัยในรัฐนิวเจอร์ซีย์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วม ความซื่อสัตย์ อดทนการณ์ การลงโทษ การประนีประนอม การใช้จ่ายเงิน และการประท้วง ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้ามามีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของผู้นำในท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า ประการแรกสหภาพครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยคือ ครูใหญ่เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จของการทำงานและเป็นผู้กระตุ้นทุกคนให้มีส่วนร่วม

ชูลท์ (Schultz, 1989, pp. 1169-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนรัฐบาล รัฐมิสซิสซิปปี ในการพัฒนาโครงการประเมินผลและทัศนคติต่อการประเมินผล โดยมีวัตถุประสงค์คือ ประการแรก ศึกษาระดับความเกี่ยวข้องของครูในการประเมินผลพร้อมด้วยทัศนคติของครู ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเกี่ยวข้องของครูในการตัดสินใจ

เบเกอร์ (Baker, 2004, pp. 351-B) ได้ศึกษาและติดตามการประเมินผลโครงการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการป้องกันการติ่มสุราและใช้ยาเสพติดของนักเรียนประถมศึกษา การศึกษาโครงการที่มีรูปแบบการพัฒนาโดยผสมผสาน ศึกษาโดยการสังเกตแล้วนำข้อสังเกตที่ได้เกี่ยวกับการสูบบุหรี่ การติ่มสุรา และการใช้ยาเสพติดมาวิเคราะห์หาความแตกต่างของคะแนนการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน นักเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนสองสัญชาติในระดับประถมศึกษาปีที่ 2 – 5 โดยใช้เกณฑ์การวัดและประเมินผล ดังนี้ 1) ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา 2) ทักษะการปฏิบัติ 3) ทักษะทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการและได้รับการเรียนรู้แล้วผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการวางแผนการเรียนในอนาคตได้เป็นอย่างดี ความคิดเห็นที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนได้

เฟอร์กูสัน (Ferguson, 1991, pp. 2341-A) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางยุทธวิธีการห้ามปรามที่ใช้เพื่อลดปัญหาการใช้ยาเสพติดในโรงเรียนที่มีนักเรียนซึ่งได้รับรายงานว่าเสพติดมาเป็นเวลานานกว่า 2 ปี ยุทธวิธีดังกล่าวได้สร้างโดยเขียนนโยบายเกี่ยวกับยาเสพติด การตั้งคณะกรรมการให้การศึกษามีโครงการช่วยเหลือนักเรียน โครงการพิเศษสำหรับนักเรียนที่เป็นนักกีฬา โครงการฟื้นฟูหลักการรักษา พ่อแม่สัมพันธ์และหลักสูตรของโรงเรียน จากการศึกษาพบว่า ยุทธวิธีการเขียนนโยบายเกี่ยวกับยาเสพติด การตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษามีผลทำให้จำนวนที่ติดสิ่งเสพติดมีจำนวนลดลง

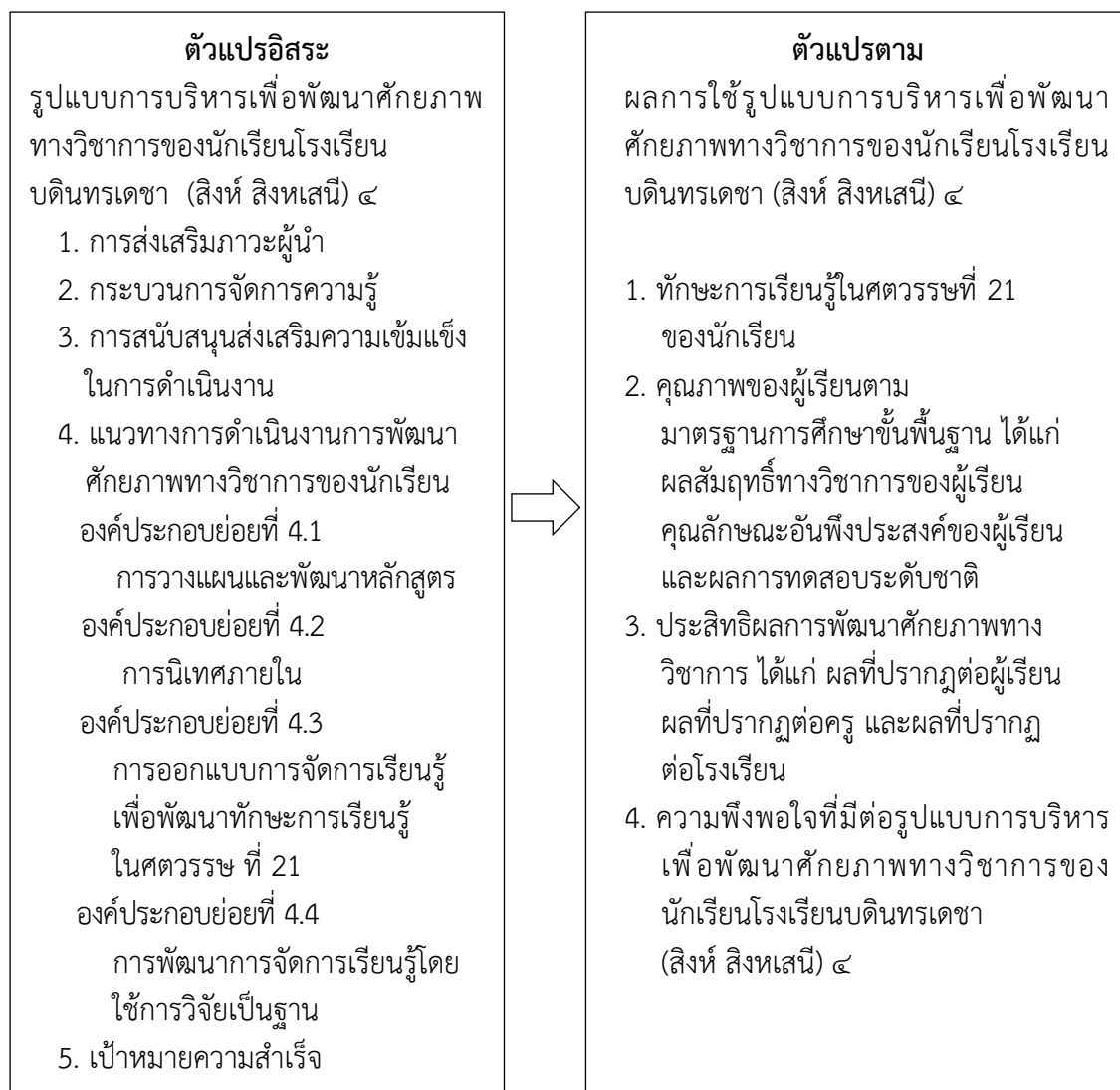
โบร์แซงค์ (Beausang, 1997, pp. 6848-B) ได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีเพศสัมพันธ์ของเด็กวัยรุ่น โดยการให้นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับวิทยาลัย หญิงจำนวน 50 คน

และชาย 50 คน โดยให้เขียนเรื่องเกี่ยวกับความคิดในเรื่องเพศ พบว่า แต่ละกลุ่มจะเขียนถึง การมีเพศสัมพันธ์ครั้งแรกประมาณกลุ่มละ 25 เรื่อง บอกว่ามีเพศสัมพันธ์ครั้งแรกเมื่ออายุประมาณ 15 ปี หรือต่ำกว่านั้น และอีก 25 เรื่อง จะบอกว่ามีเพศสัมพันธ์ครั้งแรกเมื่ออายุ สูงกว่า 15 ปีขึ้นไป ซึ่งการมีเพศสัมพันธ์ได้มีปัจจัยมาจาก 1) พ่อแม่หรือครู 2) เรียนรู้เองจากประสบการณ์ 3) เพราะคิดว่าเพศคือความลับ 4) คิดว่าการมีเพศสัมพันธ์ครั้งแรกคือการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจจะเกิดจากอารมณ์การถูกล่อลวง หรือข่มขืน

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา การพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ รวมถึงสภาพการบริหารงานและบริบทของสถานศึกษาของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ และการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำมาออกแบบเป็นขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของนักเรียน มีกระบวนการย่อยโดยการวิเคราะห์เอกสารดำเนินงาน วิเคราะห์ผลประเมินการสนทนากลุ่มระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของนักเรียน มีกระบวนการย่อยโดยการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ร่างรูปแบบการพัฒนาตรวจสอบความตรงและความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของนักเรียน มีกระบวนการย่อยโดยดำเนินการจัดกิจกรรมตามรูปแบบพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบพัฒนา ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของนักเรียน มีกระบวนการย่อยโดยดำเนินการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนา ประเมินการใช้รูปแบบในด้านทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสิทธิภาพการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ ดังภาพที่ 15

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 15 กรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของนักเรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔