

## บทความด้านการพัฒนาครู

### นวัตกรรมการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพครู\*

ชญาณี ภัทรวารินทร์

การจัดการศึกษาไทยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นการพัฒนาชีวิตมนุษย์ และพัฒนาสังคมไทยให้เข้มแข็งและมีคุณภาพที่ยั่งยืน มุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) โดยเน้นที่พัฒนาคุณภาพคน รวมทั้งรักในสันติภาพและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข<sup>1</sup>

ประเทศไทยจะจัดการศึกษาได้ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จะต้องพัฒนาคุณภาพคนให้ได้ก่อน ซึ่งก็คือ “ครู” นั่นเอง ครูนับว่าเป็นปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จ เพราะครูเป็นผู้นำปรัชญา แนวคิด และเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ครูยุคใหม่จึงต้องมีความรู้ทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพราะความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและชีวิตมนุษย์ และมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ในทางเศรษฐกิจ จะเป็นเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ในทางสังคม จะเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นการก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลง และเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน UNESCO

ผู้บริหารการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครู<sup>2</sup> และทราบถึงปัญหาการขาดแคลนครูเป็นอย่างดี การขาดแคลนครูจากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ทำให้กระทรวงศึกษาธิการถูกตัดอัตรารัฐจากการเกษียณราชการปกติและเกษียณก่อนกำหนด ตั้งแต่ปี 2543 - 2549 ถึง 53,948 อัตรา โดยมีครูเกษียณ 74,784 คน แต่ได้อัตราคืนเพียง 20,836 คน ซึ่งทำให้กระทรวงศึกษาธิการขาดแคลนกำลังครูจำนวนมาก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 10) เป็นเหตุให้คุณภาพการศึกษาไทยไม่ประสบผลอย่างเต็มที่<sup>3</sup>

จากการตระหนักถึงความสำคัญ of ครูและปัญหาการขาดแคลนครูของภาครัฐ สถานศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ขาดแคลนครู จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการเรื่องการพัฒนาครู ให้มีคุณภาพ เพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษาเอกชน จึงมีแนวคิดที่จะต้องคัดสรรครูเข้าสู่ระบบของสถานศึกษาและบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับครูจัดการศึกษาให้ตรงตามความมุ่งหมายให้ได้ดีที่สุด

ที่มา \* วารสารคุณวุฒิศาสยาม 2009 ปีที่ 5 ฉบับที่ 5 เดือนมิถุนายน 2552

<sup>1</sup> [http://nobelprize.org/nobel\\_prizes/peace/laureates/2007/index.html](http://nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/2007/index.html) หน้า 1

<sup>2</sup> <http://www.unescobkk.org/index.php?id=6600> หน้า 1

<sup>3</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานผลการศึกษาระยะ สภาวะการขาดแคลนครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และข้อเสนอแนะทางแก้ไข, มิถุนายน 2551, หน้า 10 (เอกสารอัครธานา)

## 12 รวมเล่มบทความเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อให้การบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพครูดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้เขียนได้ศึกษากรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7 s Framework) ที่นำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจ เกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ<sup>4</sup> ดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน ของกิจการ

2. โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาค ได้อย่างเหมาะสม

3. ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ

4. รูปแบบ (Style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร

5. การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการ

7. ค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

จากกรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7 s Framework) ผู้เขียนมีแนวคิดว่า นวัตกรรมการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพครู เป็นหลักการบริหารจัดการศึกษาที่มีการจัดระบบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถมีความรอบรู้พร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะนำมาใช้ในการบริหาร ผู้เขียนจึงเสนอแนวคิดนวัตกรรมการบริหารแบบ RATTANA เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพครู ให้กับสถานศึกษาเอกชน ได้นำไปปฏิบัติใช้ โดยเป็นการพัฒนาครูให้มีความรู้รอบด้านดังต่อไปนี้

### นวัตกรรมการบริหารแบบ RATTANA เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพครู

R-Research & Development เป็นการสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ รู้จักการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และหาทางพัฒนาปรับปรุงงาน ได้ดีขึ้น

A-Accountability ชี้ดหลักการมอบหมายงาน และกระจายอำนาจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ สามารถเรียนรู้และปฏิบัติงานได้

<sup>4</sup> <http://www.geocities.com/cyberdol007/McKinsey.htm> หน้า 1

T-Training & Development การอบรมและการพัฒนาส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนทักษะการทำงานให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ ยึดหลักการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ

T- Teamwork การทำงานเป็นทีมในรูปแบบของคณะทำงาน มีหัวหน้างาน เลขานุการ รู้จักการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น มีการประชุมเพื่อการปฏิบัติงานให้ได้ผล

A-Action เป็นการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และพัฒนางานให้ดีขึ้น

N-Network Management ส่งเสริมการประสานเชื่อมโยงบุคลากรทุกฝ่ายเข้าด้วยกัน แล้วสร้างเครือข่ายภายนอกเพื่อต่อขยายความรู้ความเข้าใจในงาน

A-Achievement ส่งเสริมการบริหารงานโดยทุกคนมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นทำงาน โดยใช้ความสามารถของตนเอง และร่วมมือกับผู้อื่นดำเนินการจนสำเร็จ

นวัตกรรมการบริหารแบบ RATTANA เป็นผลพวงมาจากความพยายามที่จะพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลถึงความอยู่รอดของสถานศึกษา และเป็นการสร้างความเป็นเลิศให้กับสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนวัตกรรมแห่งความใฝ่สำเร็จ (Need for achievement or an achievement)<sup>5</sup> เมื่อทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของตนเองและความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ย่อมที่จะบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ และนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพครูให้กับสถานศึกษาได้ในที่สุด

---

<sup>5</sup> กฤษณา พันธุ์วานิช. คนมีคุณธรรมในพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. หนังสือพิมพ์ มติชน. ฉบับวันที่ 29 มกราคม 2550. หน้า 6

#### บรรณานุกรม

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. รายงานผลการศึกษาเรื่อง สภาวะการขาดแคลนครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และข้อเสนอแนวทางแก้ไข. มิถุนายน 2551. (เอกสารอึดสำเนา).
- [http://nobelprize.Org/noble\\_prizes/peace/laureates/2007/index.html](http://nobelprize.Org/noble_prizes/peace/laureates/2007/index.html)
- <http://www.unescobkk.org/index.php?id=6600>
- <http://www.geocities.com/cyberdol007/McKinsey.htm>

## นวัตกรรมบริหารการศึกษา ครุมืออาชีพ\*

วิจิตร สัพโส

Nobel prize winners call for education in war zones

They want world leaders to pay more attention to the educational needs of more than 37 million children who live in countries affected by conflict who cannot go to school. In a joint letter, initiated by the harity are the Children, they say: War and conflict are perpetrated by adults. But every adult was once a child and grew up with experiences and guidance that shaped their lives “At the heart to this lies education. But if more than 70 million children do not even have the chance to go to school, and more than half of these children live in countries affected by armed conflict-what are these children learning? “Millions of children continue to be denied an education because of war, despite world leaders’ target to make sure every child has a primary education by 2015. Even before the fighting escalated in the Democratic Republic of Congo, 5 million of the 9.6 million school-age children were unable to go to school. More children have been forced to flee their schools <http://www.guardian.co.uk/education/schools> in recent weeks and some schools have been targeted to recruit child soldiers, the charity said.<sup>1</sup>

คำว่า “ทุกคนไม่แก่เกินเรียนหรือ การศึกษาตลอดชีวิต”

การศึกษา คือ การสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นมีลักษณะนิสัย จิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบอาชีพได้ การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงามทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม การศึกษาจึงเป็นความจำเป็นของชีวิต อีกประการหนึ่งนอกเหนือจากความจำเป็นด้านที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรคที่ถือว่าเป็นปัจจัย 4 แล้วนั้น การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ กล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่ 5 เพราะปัจจัยที่จะช่วยแก้ปัญหาทุกๆด้าน ซึ่งมีความสำคัญที่สุดของชีวิตในสังคมโลกปัจจุบันที่มีกระแสความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและทางด้านวิทยาศาสตร์ อันส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับการศึกษายังมีบทบาทและความจำเป็นมาก การศึกษาจะช่วยให้ทุกคนมีชีวิตที่ดีและมีความสุข

ที่มา\* วารสารคุชกุสินารสยาม 2009 ปีที่ 5 ฉบับที่ 5 เดือนมิถุนายน 2552

<sup>1</sup>Education <<http://www.guardian.co.uk/education/2008/nov/21schoolsworldwide-schools>>

“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 80 กำหนดว่าให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด”

จากข้อความที่กล่าวถึง ผู้เขียนได้ศึกษาความต้องการของข้าราชการครู ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับวิทยฐานะที่สูงขึ้นและสามารถนำนวัตกรรมทางการศึกษามาแก้ปัญหาการขาดแคลนครู ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กนับวันจะมีมากขึ้น ข้าราชการครูลดจำนวนลง สาเหตุมาจากเกษียณอายุราชการและเกษียณก่อนกำหนด รัฐบาลไม่คืนตำแหน่งที่ข้าราชการครูเกษียณอายุราชการและเกษียณก่อนกำหนด ปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ข้าราชการครูที่เหลือต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เด็กนักเรียนมีความรู้ความสามารถและนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมในสังคมโลกปัจจุบันอย่างมีความสุขตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี

การที่ข้าราชการครูจะเป็นครูมืออาชีพที่ดีนั้น ครูต้องมีหลักการ มีแนวคิดและทฤษฎีในการบริหารที่หลากหลาย โดยการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดต่อตนเองและนักเรียน โดยครูจำเป็นต้องทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาใหม่ๆ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก นวัตกรรมที่นำมาใช้มีหลายประเภทขึ้นอยู่กับนำมาประยุกต์ใช้ในด้านต่างๆ พอสรุปได้ดังนี้ 1) นวัตกรรมการเรียนการสอน 2) นวัตกรรมสื่อการสอน 3) นวัตกรรมการประเมิน 4) นวัตกรรมการบริหารจัดการ

#### ความหมายของ “นวัตกรรม”

นวัตกรรม คือ การคิดค้นสิ่งใหม่ เทคนิควิธีการใหม่ นำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้ว มาใช้ในรูปแบบใหม่เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม (Montri Chulavatnatol)<sup>2</sup>

“นวัตกรรม” Innovation หมายถึง สิ่งใหม่ หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ ที่แตกต่างจากของเดิม โดยอาจจะได้มาจากการคิดค้นพบวิธีการใหม่ๆ ขึ้นมาหรือมีการปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสมและสิ่งทั้งหลายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ “นวัตกรรม” เป็นการปรับปรุงวิธีการเดิม หรือนำเอาวิธีการใหม่มาใช้ในกระบวนการดำเนินงานแล้วทำให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม<sup>3</sup>

<sup>2</sup>Chulavatnatol, Montri. 2005. Innovation, Thailand Competitive Innovation Strategies. Bangkok: Amarin Printing and Publishing Public Company Limited.

<sup>3</sup>Kathy Schock “Guide for educator <http://school.discoveryeducation.com/schrockguide/index.html>

### **ครูมืออาชีพที่ดีต้องรู้จักการวางแผน และจัดเรียงลำดับขั้นตอนการพัฒนานวัตกรรม**

การเกิดนวัตกรรมหมายถึง การที่คิดวิธีการหรืออุปกรณ์เครื่องมือแล้วนำมาใช้ นำความเปลี่ยนแปลงใหม่เข้ามาใช้จนเป็นผลสำเร็จและสามารถเผยแพร่ออกไป จนเป็นที่ยอมรับ การเริ่มต้นนวัตกรรมอาจเกิดขึ้นได้จากกรณีต่างๆ คือ 1) จากสิ่งไม่คาดคิดหรือเคยถูกมองข้าม 2) จากการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่มีอยู่แล้วกับสิ่งที่ควรจะเป็นตามอุดมคติของคนส่วนใหญ่ 3) ความจำเป็นที่จะต้องใช้กระบวนการใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาในระยะที่ 1 มีการประดิษฐ์คิดค้น (Innovation) หรือการปรุงแต่งของเก่าให้เหมาะสมกับกาลสมัย ระยะที่ 2 การพัฒนา (Development) มีการทดลอง ในลักษณะของโครงการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project) ระยะที่ 3 การนำเอาไปปฏิบัติในสถานการณ์ทั่วไป ซึ่งถือว่าเป็นนวัตกรรมที่สมบูรณ์ ครูมืออาชีพที่ดีนั้นต้องสามารถนำนวัตกรรมมาปรับใช้เพื่อพัฒนาตนเอง โดยต้องคำนึงถึง 1) การจัดหาหรือการสร้างความรู้ (Knowledge Creation Acquisition) 2) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Organization Storage) 3) การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Distribution) 4) การใช้โปรแกรมการจัดการความรู้ (Knowledge Application)

### **ปัจจัยสำคัญที่ครูมืออาชีพจะต้องทราบ**

คือ ประเภทของนวัตกรรม เพราะว่าเป็นปัจจัยหลักในการสร้างนวัตกรรม นวัตกรรมการบริหารจัดการ ถือว่าเป็นนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศ มาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อการตัดสินใจของครูให้มีความรวดเร็วทันเหตุการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก นวัตกรรมการศึกษาที่นำมาใช้ทางด้านการบริหารจะเกี่ยวข้องกับระบบการจัดฐานข้อมูลในสถานศึกษา เช่น ฐานข้อมูลนักเรียน ฐานข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้โปรแกรม GIS (GIS เป็นระบบข้อมูลข่าวสารที่เก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ แต่สามารถแปลความหมายเชื่อมโยงกับสภาพภูมิศาสตร์อื่นๆ สภาพท้องที่ สภาพการทำงาน ฯลฯ) ข้อมูลที่จัดเก็บใน GIS มีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงพื้นที่ (Spatial Data) ที่แสดงในรูปของภาพ (graphic) แผนที่ (map) ที่เชื่อมโยงกับข้อมูลเชิงบรรยาย (Attribute Data) หรือฐานข้อมูล (Database) เข้าด้วยกัน จะทำให้ผู้ใช้สามารถที่จะแสดงข้อมูลทั้งสองประเภทได้พร้อมๆกัน<sup>4</sup>

สำหรับข้อมูล GIS ที่จะอ้างอิงกับข้อมูลบนพื้นโลกได้โดยทางอ้อมได้แก่ ข้อมูลของบ้าน (รวมถึงบ้านเลขที่ ซอย เขต แขวง จังหวัดและรหัสไปรษณีย์) โดยจากข้อมูลที่มีอยู่เราสามารถทราบได้ว่าบ้านหลังนี้มีตำแหน่งอยู่ ณ ที่ใดบนพื้นโลก เนื่องจากบ้านทุกหลังจะมีที่อยู่ไม่ซ้ำกัน

<sup>4</sup><http://www.geocities.com/sup2822911/agis.html>

### เครื่องมืออาชีพต้องมีการเปลี่ยนแปลง (Dimensions)<sup>5</sup>

โดย 1) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การทำงานเป็นทีม การรับการสนับสนุน มีระบบติดตามและประเมินผล กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จให้ชัดเจน 2) การสื่อสารเป็นการสร้างความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นการสื่อความหมายที่ชัดเจน 3) กระบวนการและเครื่องมือ ช่วยในการค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้ลักษณะขององค์กร ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมและทรัพยากร 4) การเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้โดยต้องพิจารณาถึงเนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการประเมินผลและปรับปรุง

### บรรณานุกรม

Education <<http://www.guardian.co.uk/education/2008/nov/21/schoolsworldwide-schools>>

Chulavattanaol, Montri.2005. Innovation,Thailand Competitive Innovation Strategies. Bangkok:

Amarin Printing and Publishing Public Company Limited.Kathy Schock "Guide for Educator

<http://school.discoveryeducation.com/schrockguide/index.html>

<http://www.teacher.on.neteleader/>

<http://www.geocities.com/sup2822911/agis.html>

## การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาครู\*

สุรศักดิ์ หลาบมาลา\*\*

การปฏิรูปการศึกษาจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติในห้องเรียน ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องจึงมีความจำเป็น ผมอ่านหนังสือเล่มหนึ่ง Further Education of Teachers In-service in Asia : A Regional Survey 1973 เป็นเอกสาร UNESCO พบว่าข้อเสนอแนะดูยังไม่แก่จนเกินไป เอกสารฉบับนี้เสนอแนะการพัฒนาครู 5 รูปแบบ คือ

1. การพัฒนาเสริม (remedial program) คือการพัฒนาเพื่อเสริมข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนที่มาจากสถาบันการฝึกหัดครู หรือ/และการปฐมนิเทศครูใหม่เพื่อรับงาน
2. การยกระดับความรู้ของครู (Upgrading program) คือการพัฒนาครูให้ได้วุฒิสูงขึ้น หรือพัฒนาให้สามารถสอนวิชาใหม่ได้ หรือพัฒนาให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเพิ่มเนื้อหาความรู้สาขาเดิม
3. การพัฒนาครูตามความต้องการพิเศษ (program for special needs) คือการพัฒนาครูให้สามารถทำงานอื่นที่ไม่ได้เรียนมาในสถาบันการฝึกหัดครูได้ เช่น การฝึกหัดครูชนบท การวิจัยในชั้นเรียน การสอนชนกลุ่มน้อย การสอนโรงเรียนหลายภาษาและวัฒนธรรม เป็นต้น
4. การพัฒนาครูให้สอนตามหลักสูตรใหม่ (Curriculum development program) คือการพัฒนาครูให้สอนตามหลักสูตรที่พัฒนาใหม่ หรือปฏิบัติงานตามนโยบายทางการศึกษาของประเทศที่ประกาศใหม่ เป็นต้น
5. การพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้นำในการสอน (instructional leadership program) คือการพัฒนาครูที่มีผลงานดีเด่น เพื่อรับตำแหน่งผู้นำ เช่น หัวหน้าสายวิชา ครูพี่เลี้ยง ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น

ปัจจุบันการพัฒนาครูมองไปที่นักเรียน จากหลักการที่ว่านักเรียนคือ ผลผลิตของครู เมื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด หรือกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายเพิ่มเติมเข้ามา ก็จะมีการพัฒนาครู เช่น การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การพัฒนาครูให้สามารถทำหน้าที่ครูฝึกกีฬาและผู้ตัดสินกีฬานักเรียน การพัฒนาครูเพื่อสอนวิชาคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

---

ที่มา \* วารสารการศึกษาไทย ปีที่ 4 ฉบับที่ 45 เดือนมิถุนายน 2551

\*\* รองศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



### แบบสอบถาม

ผู้บริหารสถานศึกษา คีษยานีเทศก์ และผู้อำนวยการเขตการศึกษารับผิดชอบคุณภาพ การศึกษาของนักเรียนในเขตของตน นอกจากจะใช้วิธีสังเกต สัมภาษณ์ และติดตามการปฏิบัติงาน ของครูและผลการเรียนของนักเรียนแล้ว ยังสามารถให้แบบสอบถามเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา (Gonnella and Zeleznik : 1983) โดยแบบสอบถามครุควรครอบคลุมสาระสำคัญดังนี้

1. ท่านเห็นชอบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมากน้อยเพียงใด มีสิ่งใดที่สมควร ปรับปรุงบ้าง
2. การปฏิบัติงานของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานเป็นอย่างไร ท่านคิดว่ามีอะไรที่ ท่านต้องการจะพัฒนาเกี่ยวกับตัวท่านเองบ้าง
3. ถ้าหากการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับมาตรฐาน ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุ
4. ท่านคิดว่าสาเหตุเหล่านี้สามารถแก้ไขได้อย่างไร โดยวิธีใด
5. ท่านต้องการการพัฒนาเฉพาะตัวท่านเองในเรื่องใดบ้าง และสำหรับโรงเรียน หรือ กลุ่มโรงเรียนของท่าน ท่านต้องการการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง

### การกำหนดวัตถุประสงค์

จากผลการสังเกต สัมภาษณ์ ผลการสอบนักเรียน ความเห็นของผู้ปกครองและข้อมูลจาก แบบสอบถามผู้ให้การฝึกอบรม หรือให้การพัฒนาครูต้องนำมาวิเคราะห์และจัดทำโครงการเพื่อ แก้ปัญหาทั้งระยะสั้นและระยะยาว คือ (1) วัตถุประสงค์คือ ถามว่าเราต้องการจะทำอะไร (2) เราจะทำ ให้สำเร็จอย่างไร (แผนการเริ่มต้น) (3) อะไรที่ควรระวังรักษาไว้ อะไรควรปรับปรุงและอะไรควรตัดทิ้ง (แผนการต่อเนื่อง) และ (4) เราควรจะมีจุด ทำซ้ำ หรือเพิ่มเติมอย่างไร (ประเมินผลผลิต)

การกำหนดวัตถุประสงค์เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญ ดังนั้นวัตถุประสงค์ควรเขียนให้ชัดเจน และครอบคลุม (Filbeck : 1974) ดังนี้

1. ครูที่ได้รับการอบรมแล้ว ควรจะเรียนรู้และปฏิบัติพฤติกรรมอะไรได้บ้าง
  2. ครูที่ได้รับการอบรมจะแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ในสถานการณ์อย่างไร
  3. พฤติกรรมเหล่านี้สามารถวัดได้อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้แก่ผู้จัดการอบรม และครูผู้เข้ารับการอบรม
  4. เมื่อเสร็จสิ้นการอบรม หรือพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมสามารถทำอะไรได้บ้าง เช่น เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมแล้ว ครูสามารถใช้ทฤษฎีพหุปัญญาของ Gardner ในการเรียนการสอนได้ เป็นต้น
- นอกจากนี้ ผู้กำหนดวัตถุประสงค์ต้องนำปัจจัยด้านงบประมาณ ความปรารถนาของ เจ้าของงบประมาณ และเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

### การเตรียมการอบรม

กราโบวสกี (Grabowski : 1983) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเตรียมการอบรมครูดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อเข้าใจสาเหตุของปัญหา โดยเน้นสาเหตุที่สามารถแก้ไขได้ โดยการฝึกอบรมหรือพัฒนาเป็นรายการแรก
2. คัดเลือกเนื้อหาสาระที่จะใช้ในการอบรมที่เชื่อว่าสามารถแก้ปัญหาคได้และต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนเข้าใจดีและเห็นชอบด้วย
3. ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ผู้เกี่ยวข้องทุกคนสามารถเข้าใจได้ตรงกันและเป็นวัตถุประสงค์ที่สามารถทำได้สำเร็จ
4. พัฒนายุทธวิธีการอบรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มิใช่เน้นยุทธวิธีที่ผู้ให้การอบรมนัด โดยคำนึงถึงนโยบาย งบประมาณและเวลา
5. กำหนดขั้นตอนการอบรม โดยให้มีภาคปฏิบัติอย่างน้อย 1/3 ของเวลาทั้งหมด
6. ขั้นตอนที่กำหนดต้องมีเวลาให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติอย่างเพียงพอให้มีผลงานได้มาตรฐานที่กำหนด
7. ติดตามการฝึกปฏิบัติและการปฏิบัติงาน เมื่อผู้เข้ารับการอบรมกลับไปโรงเรียนแล้ว
8. ให้มีการประเมินการฝึกอบรมและการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการให้ข้อมูลป้อนกลับ การชมเชย และการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
9. การฝึกปฏิบัติและการปฏิบัติงานต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาในภาพรวมของโรงเรียนของเขตและของประเทศ
10. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษและกรรมการสถานศึกษาต้องเข้าใจและสนับสนุน การพัฒนาครู

### การให้การอบรม หรือพัฒนา

ผู้ให้การอบรมมักจะมี ความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดความรู้ แต่ก็ไม่แน่ใจว่าผู้เข้ารับการอบรมจะนำความรู้และทักษะที่ได้รับกลับไปปฏิบัติที่โรงเรียนหรือไม่ ดังนั้นในระหว่างการฝึกอบรม ผู้ให้การอบรมควรปฏิบัติดังนี้

1. แผนส่วนบุคคล ให้ผู้เข้ารับการอบรมจัดทำแผนปฏิบัติส่วนตัว เพื่อนำความรู้และทักษะกลับไปใช้ที่โรงเรียน
2. แผนกลุ่มให้ผู้เข้ารับการอบรมที่มาจากโรงเรียนเดียวกัน หรือกลุ่มเดียวกัน จัดทำแผนของกลุ่มคล้ายกับแผนส่วนบุคคล เพื่อนำกลับไปปฏิบัติในรูปของกลุ่มที่โรงเรียน

แผนการศึกษาครบหลายตอน แผนการศึกษาครบควรแบ่งเป็นตอน เมื่อจบตอนที่ 1 ผู้เข้ารับการอบรมนำกลับไปปฏิบัติ แล้วกลับมาเข้ารับการอบรมตอนต่อไป แล้วนำกลับไปปฏิบัติสลับกันไปจนกว่าจะสิ้นโครงการ วิธีนี้เหมาะกับโครงการที่มีอะไรต้องเรียนรู้และฝึกมาก การแยกเป็นตอนจะทำให้ได้ผลที่ดีกว่า

3. จัดทีมเป็นคู่ ผู้เข้ารับการอบรมเมื่อจัดเป็นทีมคู่จะทำให้การอบรมมีผลดียิ่งขึ้น และผู้เข้ารับการอบรมจะสนับสนุนกันดีขึ้น

4. สื่อช่วยปฏิบัติ ผู้ให้การอบรมควรจัดทำสิ่งช่วยในการอบรม เช่น โมเดล แผนผัง ตารางก้างปลา การตัดสติ๊กเกอร์และอื่นๆ สื่อเช่นนี้ช่วยในการเรียนและช่วยในการนำกลับไปปฏิบัติที่โรงเรียน

5. รับรองการเรียนรู้ ผู้ให้การอบรมควรให้ประกาศนียบัตร หนังสือรับรอง วุฒิบัตร หรือสิ่งใดที่แสดงถึงผลสำเร็จของการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเสริมแรงการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม

6. ให้ผู้เข้ารับการอบรมที่เก่งช่วยสอนเพื่อน จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้สอนเกิดการเรียนรู้อีกยิ่งขึ้น และมีความเป็นกันเองกับเพื่อนมากยิ่งขึ้น

7. การให้สัญญาผู้เข้ารับการอบรมให้สัญญาว่าจะนำสิ่งที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติที่โรงเรียนของตน

8. ให้ความช่วยเหลือ ผู้ให้การอบรมไปเยี่ยมติดตามการปฏิบัติงานและให้สถานที่ หรือหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อไปง่าย

9. ส่งแบบสอบถามติดตามการปฏิบัติงาน หลังจากเสร็จการอบรมไม่นาน เพื่อประเมินให้ข้อมูลป้อนกลับ คำแนะนำ และชมเชย

10. ผู้ให้การอบรมไปเยี่ยมที่โรงเรียน หรือโทรศัพท์ติดตามการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมจะเป็นการกระตุ้นการปฏิบัติ

11. กำหนดช่วงเวลาให้ผู้เข้ารับการอบรมกลับมาพบผู้ให้การอบรมเป็นระยะๆ เพื่อขอคำปรึกษา แก้ปัญหาและประยุกต์สิ่งที่เรียนในโรงเรียนและเป็นเวลาของการประเมินด้วย

### หลักการเรียนรู้

ฟิลเบคค์ (Filbeck : 1974) ได้ให้หลักการเรียนรู้ไว้ 12 ประการ ถึงแม้หลักการเหล่านี้ดูจะอายุมากไป แต่ก็น่าจะมีประโยชน์ในการให้การอบรมอยู่บ้างไม่มากก็น้อย ขอนำเสนอดังนี้

1. ผู้เข้ารับการอบรมจะเรียนได้ดี เมื่อมีการเสริมแรงเชิงบวก เช่น อาหาร เครื่องดื่ม คำร่ำพรักผ่อน หรือเบรกระหว่างการอบรม คำชมเชย และข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น

2. ผู้เข้ารับการอบรมจะเรียนได้ดี เมื่อมีตัวช่วย หรือคิว (Cues) เช่น ให้ทราบวัตถุประสงค์ก่อนเรียน ใช้สื่อต่างๆ ลักษณะท่าทางผู้ให้การอบรม พฤติกรรมของเพื่อน และคำพูดของผู้ให้การอบรม เป็นต้น

ในขณะที่เดียวกันต้องป้องกันสิ่งที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเสียสมาธิ เช่น เสียงดังและอื่นๆ หรือจัดห้องอบรมติดกับสระว่ายน้ำ เป็นต้น

3. สิ่งที่เราเรียนรู้แล้วจะไม่สูญหายไป ถ้าหากมีการทบทวน เรียนซ้ำ ฝึกซ้อม หรือ ประเมิน ภายใต้อารมณ์ของตัวเสริมแรงเชิงบวกที่เหมาะสม เป็นระยะๆ

4. ผู้เข้ารับการอบรมต้องฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง หรือใกล้เคียงกับของจริงเป็นอย่างมาก ผู้เข้ารับการอบรมจึงจะไม่ลืมนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

5. ผู้ให้การอบรมต้องสอนทั้งหลักการ ข้อยกเว้น และต้องแยกให้เห็นข้อแตกต่าง เช่น ผลลัพธ์ (Out come) กับผลที่ตามมา (Consequence) ต่างกันอย่างไร เป็นต้น

6. ผู้เข้ารับการอบรมต้องมีความตั้งใจ สนใจและผูกพันกับสิ่งที่เรียน ซึ่งผู้ให้การอบรมสามารถช่วยได้ โดยการแจ้งให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบว่าต้องเรียนรู้อะไร จะนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร ของใหม่สอดคล้องกับของเก่าอย่างไร กระบวนการดำเนินการเป็นอย่างไร ผลตอบแทน หรือ เสริมแรงมีอะไรบ้าง นักจิตวิทยาเรียกขั้นตอนนี้ว่า advance organizer

7. บทเรียนควรแยกเป็นตอน หรือกรอบ (frame) ที่มีความสมบูรณ์ในตัวเมื่อจบกรอบหนึ่งก็มีการเสริมแรงแล้วจึงเรียนกรอบต่อไป วิธีนี้จะทำให้การเรียนรู้ง่ายขึ้นและความเครียดน้อยลง

8. ผู้ให้การอบรมต้องสาธิตกระบวนการหรือทักษะการดำเนินงานให้ผู้เข้ารับการอบรม สังเกตตั้งแต่ต้นจนจบมีผลงานออกมา การสาธิตต้องทำเป็นตอนๆ ต่อเนื่องกัน แล้วให้ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติ พร้อมกับมีการเสริมแรง เมื่อทำสำเร็จ นั่นคือ วิทยากรทำให้อู ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำตามทีละขั้น แล้วให้ทำเองพร้อมกับการเสริมแรงในผลสำเร็จ

9. การเรียนรู้การคิดระดับสูง ทักษะการคิดแก้ปัญหาและทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ผู้ให้การอบรมต้องสามารถกำหนดเป้าหมายออกเป็นพฤติกรรมที่ต้องกระทำ และแยกกระบวนการที่ซับซ้อน ผู้ให้การอบรมต้องสามารถกำหนดเป้าหมายออกมาเป็นพฤติกรรมที่ต้องกระทำและแยกกระบวนการ หรือทักษะที่ต้องการสอนออกเป็นหน่วยย่อย เมื่อรวมกันแล้วจะเป็นทักษะที่ซับซ้อนและสามารถเข้าใจได้ เช่น ขั้นตอนต่างๆ ของการสอน หรือบรรยาย เป็นต้น

10. ผู้ให้การอบรมต้องสอนจากเรื่องที่ย่างไปหาเรื่องที่ซับซ้อน ทีละขั้นและมีการให้ข้อมูลป้อนกลับในความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็ว มีประสิทธิภาพไม่เมื่อยหน่าย

อัตราการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมแตกต่างกัน แม้แต่คนเดียวกันในแต่ละวันจะมีอัตราการเรียนรู้แตกต่างกันด้วย ดังนั้นผู้ให้การอบรมควรทบทวน หรือเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการอบรมให้ ความรู้เก่าสอดคล้องประสานกับความรู้ใหม่ จะช่วยให้การเรียนรู้ราบรื่นยิ่งขึ้น

11. ผู้ให้การอบรมต้องฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรมบริหารการเรียนรู้ของตน (self-management) ตั้งเกิด และติดตามการเรียนรู้ของตนเองและเสริมแรงของตนเองได้ ผู้ให้การอบรมให้ คำแนะนำ ให้กำลังใจและให้ผู้เรียนก้าวหน้าไปตามศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง

ทั้งวิทยากรและผู้ให้การอบรมควรใช้หลักการเหล่านี้ให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นเป็น ตัวแบบด้วย

### กระบวนการเรียนรู้

ผู้ให้การอบรมสามารถสาธิต เสนอ สอน เสริมแรงผู้เรียนและแนะนำได้ แต่การเรียนรู้เกิด ในตัวผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นงานที่ผู้เรียนต้องทำเอง ไม่มีใครทำแทนได้ แต่ผู้ให้การอบรมควร ดำเนินการให้การอบรมแต่ละกรอบของเนื้อหาตามองค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเรียกว่า รูปแบบ กระบวนการเรียนรู้ (Learning process model) แก่ผู้เรียนตามลำดับ ดังนี้

1. ปฐมนิเทศ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบว่าเรียนอะไรและเรียนอย่างไร ต้องฝึก ทักษะอะไร เข้าใจเรื่องอะไร มีประโยชน์อย่างไร และเกี่ยวข้องกับความรู้เดิมอย่างไร เป็นต้น

2. วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบทักษะที่ต้องเรียนรู้และเข้าใจ เพื่อช่วยใน การจัดทำแผนการเรียนรู้ ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเวลาตรวจสอบว่าเขารู้และมีทักษะอะไรบ้างแล้ว และมีอะไร ที่ต้องสนใจเป็นพิเศษในการอบรมครั้งนี้

3. ความรู้และทักษะพื้นฐาน ให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบว่าก่อนจะเข้ารับการอบรมสิ่งใหม่ จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะพื้นฐานอะไรบ้าง เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมใช้ประกอบการวางแผนและ พิจารณาว่าความรู้และทักษะพื้นฐานมีความจำเป็นหรือไม่

4. การทดสอบก่อนอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบว่ามีความรู้และทักษะตาม ขั้นตอน 1, 2 และ 3 มากน้อยเพียงใด และจำเป็นต้องเตรียมตัวอย่างไร อะไรเพิ่มเติมอีกบ้าง

5. คู่มือการอบรม เพื่อให้ผู้เรียนทราบว่าคำถามในการอบรมมีอะไรบ้าง เช่น กระบวนการวิจัยชั้นเรียนเป็นอย่างไร ทราบกระบวนการอบรมและแหล่งสื่อต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการ อบรมมีความสะดวกและคล่องตัวในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ

6. ประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ประสบการณ์จากการอ่าน การ สาธิต การทดลอง สื่อ การอภิปราย บรรยาย และอื่นๆ ตามวัตถุประสงค์ของการอบรม

7. การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติสิ่งที่เรียนรู้ใหม่ เพิ่มความเร็ว และ ความแม่นยำของการตอบ และการถ่ายโอน ความรู้และทักษะไปใช้ในสถานการณ์อื่นนอกห้องอบรม

ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการอบรมแก่ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบว่าตนทำได้ตามวัตถุประสงค์  
อย่างน้อยเพียงใด การให้ข้อมูลป้อนกลับควรทำสม่ำเสมอในระหว่างการอบรม

8. การประเมิน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้บูรณาการสิ่งที่เรียนและแสดงความสามารถ  
ออกมาโดยวิธีการประเมิน และเป็นข้อมูลป้อนกลับด้วย

9. กิจกรรมต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ขั้นต่อไป  
ทางเลือกถ้ามีลักษณะของสิ่งที่จะอบรมต่อไป หรือเรียนต่อไป หรือทางเลือกอื่น หรือเป็นกิจกรรมปิดการ  
อบรมก็ได้

#### ทักษะทางสังคมและการลดความเครียด

การเรียนรู้มิได้มุ่งแต่เพิ่มความรู้และทักษะเพียงอย่างเดียว การเรียนรู้และการฝึกอบรมมักจะ  
มาพร้อมกับความเครียดของผู้เข้ารับการอบรม กระบวนการทักษะทางสังคมควรทำคู่ไปกับการเรียนรู้เพราะ  
เป็นการเพิ่มทักษะทางสังคมและช่วยลดความเครียดไปในตัว ดังต่อไปนี้

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน เพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน
2. แนะนำผู้เข้ารับการอบรมตอบสนองต่อเพื่อนร่วมอบรมในวิถีทางที่เป็นมิตร ลดความ  
ขัดแย้งและคลายอารมณ์
3. แนะนำผู้เข้ารับการอบรมให้กำลังใจ ชมเชย และเสริมแรงเพื่อน
4. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแนะนำตนเอง เพื่อความสะดวกในการสื่อสาร
5. สนับสนุนผู้เข้ารับการอบรมให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมงานหรือช่วยเหลือหัวหน้าทีมใน  
การดำเนินงาน
6. สนับสนุนผู้เข้ารับการอบรมให้ช่วยเหลือ แนะนำ และสอนเพื่อน
7. ให้ผู้เข้ารับการอบรมประเมินผลความพยายามของเพื่อนในลักษณะการช่วยเหลือ  
สร้างสรรค์ และให้กำลังใจ
8. ให้ผู้เข้ารับการอบรมสร้างสรรค์สภาวะการทำงานเป็นทีมให้เป็นไปตามที่คาดหวังและ  
บรรลุเป้าหมาย
9. ให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมที่สนุกสนานของกลุ่ม
10. ให้ผู้เข้ารับการอบรมประเมินความเก่งของตน และรับปากกับเพื่อนว่าจะใช้ความเก่ง  
ช่วยเหลือเพื่อนเท่าที่จะทำได้

## การเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เป้าหมายของการพัฒนาครูคือ การเปลี่ยนพฤติกรรมของครูในอนาคต นอกจากการเปลี่ยนพฤติกรรมเดิมเป็นพฤติกรรมใหม่แล้ว การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ เจตคติและการปฏิบัติงานก็ควรเกิดขึ้นด้วย ผู้ให้การอบรมต้องช่วยเหลือให้ผู้เข้ารับการอบรมบูรณาการสิ่งที่ได้เรียนรู้และทักษะที่ได้รับเข้าด้วยกันในลักษณะของงานที่จะปฏิบัติเมื่อกลับสู่โรงเรียนแล้ว ผู้ให้การอบรมควรทำหน้าที่ต่อไปนี้

1. เสนอปัญหาให้ผู้เข้ารับการอบรมแก้ และให้ผู้เข้ารับการอบรมเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาของตนแล้วปรับปรุง
2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมทบทวนความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรม
3. ขอให้วิทยากรอภิปรายปัญหาที่เสนอ และเสนอแนวทางแก้ไข เพื่อเป็นการเปรียบเทียบกับแนวความคิดของผู้เข้ารับการอบรม
4. ขอให้วิทยากรยกตัวอย่างจริงประกอบการบรรยาย อธิบายวิธีแก้ปัญหาที่ผ่านมา และวิธีการแก้ปัญหาใหม่ โดยใช้หลักการปัจจุบันและพิจารณาว่าวิธีการใดเหมาะสมที่สุด
5. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความรู้ในสิ่งที่ได้รับการอบรมในหลายวิธี เช่น เขียน พูด สาธิต หรือยกปัญหาประกอบพร้อมอธิบายทางแก้ไข
6. ให้ผู้เข้ารับการอบรมใช้ความรู้ที่ได้รับแก้ปัญหาที่มีอุปสรรคและความไม่พร้อมหลายประการ เช่น ขาดบุคลากร ขาดงบประมาณและอื่นๆ เป็นต้น
7. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแก้ปัญหาที่ต้องการมีการวิเคราะห์ก่อนแล้วจึงหาแนวทางแก้ไขตามขั้นตอน เช่น ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ หรือวิธีการวิจัยเข้าช่วย เป็นต้น
8. ให้มีการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง หรือฝึกในสภาพจริง เช่น ฝึกที่โรงเรียนต้นแบบ เป็นต้น

เราไม่สามารถคาดเดาได้ว่าปัญหาในอนาคตจะเป็นอย่างไร ความรู้ใหม่ บุคลากรรุ่นใหม่ และสภาพทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงจะสร้างปัญหาใหม่ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา การเรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหาน่าจะเป็นทางเลือกหนึ่งในการเผชิญปัญหาในอนาคต

**เอกสารอ้างอิง**

- Gonnella, Joseph S. and Zeleznik, Carter (1983). "Strengthening the Relationships Between Professional Education and Performance" in Strengthening Connections Between Education and Performance. Jossey-Bass Inc., Publishers, San Francisco pp. 59-72.
- Grabowski, Stanley M. Editor. (1983). "Strengthening Connections Between Education and Performance" Jossey-Bass Inc.
- Filbeck, Robert. "Systems in Teaching and Learning" Professional Educations Publications, Inc., Lincoln, Nebraska 1974.
- UNESCO. (1973). "Further Education of Teachers In-service in Asia: A Regional Survey" UNESCO Regional Office for Education in Asia, Bangkok.



## จากภูมิปัญญาครูไทยสู่การพัฒนาครู\*

นฤมล บุณนิม

การวิจัยเรื่องภูมิปัญญาครูไทยห้าแผ่นดินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ภูมิปัญญาครูไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในอดีตจนถึงปัจจุบัน โปรแกรมวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพหลายรูปแบบ โดยการวิเคราะห์สาระและกระบวนการพัฒนาภูมิปัญญาของครูไทยตลอดจนกระบวนการถ่ายทอดภูมิปัญญาของครูไทย แล้วนำเสนอภายใต้บริบทของสังคมไทยในอดีตจนถึงปัจจุบัน การวิจัยประกอบด้วยการศึกษาเอกสาร การศึกษาในเชิงประวัติศาสตร์ และการศึกษาภาคสนามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกครูที่ได้รับการยกย่องเป็นครูแห่งชาติ การสังเกตการสอน การสัมภาษณ์เพื่อนครู ผู้บริหาร การสัมภาษณ์กลุ่มผู้เรียน และการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการผลการวิจัย และเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาครูไทย

ผลการวิจัยพบว่าครูไทยทั้งในอดีตและปัจจุบัน ได้สั่งสมความเป็นครูมาตั้งแต่วัยเด็ก ได้ถูกหล่อหลอมจาก ครอบครัว สังคม และสิ่งแวดล้อมจนมีภูมิแห่งครูที่เป็นพื้นฐานไปสู่การเป็นครูดี ภูมิแห่งครูจากการศึกษาวิจัย ได้แก่ 1) การนำวิชาหนังสือกับวิชาชีวิตมาสอนรวมกันได้เป็นการสอนวิชาการและสอนมนุษย์ 2) ครูแต่ละคนนำนิสัยที่ดีของตัวเองมาใส่ในตัวนักเรียน 3) นักเรียนหนึ่งคนได้รับการหล่อหลอมบุคลิกภาพจากครูหลายคน 4) ครูดีต้องเก่งและมีปัญญา 5) ครูดีทำนอกรับการเรียนรู้ร่วมกัน 6) ครูคือผู้ให้สิ่งที่ดีๆ 7) ครูดีต้องสอนคนให้คิดต่างๆ ได้ 8) ครูสมัยก่อนมีแล้วค่อยสอน แต่สมัยนี้ไม่มีก็ต้องสอน 9) ครูต้องมองในสายตาเด็กและปฏิบัติในสายตาเด็ก 10) ครูดีต้องเมตตาและเข้าใจผู้อื่น 11) ครูดีต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความสามารถทำให้คนอื่นเป็นคนดีได้ 12) ครูสมัยก่อนไม่ต้องเรียนมากเพราะถูกหล่อหลอมขึ้นมาเอง 13) ครูดีไม่ใช้การถ่ายทอดแต่เพียงอย่างเดียว 14) ครูดี ครูที่เยี่ยมยอดคือครูที่ปฏิบัติได้แล้ว ปฏิบัติจนเป็นนิสัย เป็นบุคลิกภาพแล้วจึงมาถ่ายทอด 15) ครูดีต้องมีความรู้ รู้หลักการ ความหมาย และวิธีการเข้าถึง

ภูมิปัญญาครูไทยที่ได้มีนี้จะต้องผ่านกระบวนการหล่อหลอมจากครอบครัวในวัยเด็ก ผ่านครูที่เป็นตัวแบบที่ดี ผ่านกระบวนการคิดตัดสินใจของคนที่มีจิตสำนึกในความเป็นครูที่ก่อปรด้วยความรักนิชชอบและเห็นความสำคัญของอาชีพครู ภูมิปัญญาครูไทยที่ผ่านกระบวนการหล่อหลอมนี้ผู้วิจัยขอใช้คำว่า “ภูมิแห่งครูไทย” ซึ่งที่ผ่านมามีใครมีใครให้ความสำคัญ ผลการศึกษาวิจัยที่ได้เป็นเครื่องยืนยันเป็นอย่างดีว่าครูไทยจะต้องมีภูมิแห่งครู ซึ่งเป็นเสมือนภูมิคุ้มกันให้เขาเป็นครูที่ดี

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลต่อภูมิปัญญาของครูทั้งในอดีตและปัจจุบันก็คือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ครูในอดีตเป็นครูที่มีความรู้ แล้วจึงค่อยมาสอน ครูจะเป็นเหมือนดักศิลา ครูจะเป็นผู้กำหนด

หลักสูตรเองในการสอนก็สอนวิชาหนังสือเป็นหลัก ส่วนวิชาชีวิตก็เปิดโอกาสให้เด็กได้ปฏิบัติจริง ดังนั้น ครูสมัยก่อนจึงใช้วิธีการถ่ายทอดเป็นหลัก ซึ่งพอเพียงสำหรับการสร้างความรู้ และการสร้างกระบวนการเรียนรู้สำหรับเด็กในยุคนั้น ที่ความรู้ในช่วงนั้นเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก

แต่ครูในยุคปัจจุบัน แม้ไม่มีความรู้หรือรู้ไม่พอแต่ครูก็ต้องสอน เพราะหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เป็นหลักสูตรที่ผู้อื่นกำหนดมาให้สอน ดังนั้น ครูปัจจุบันก็จำเป็นต้องสอนทุกอย่าง ที่ไม่รู้ในบริบทของสังคมปัจจุบัน ความรู้ต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากจนครูไม่สามารถที่จะตามความรู้ได้ทัน ไม่สามารถที่จะรู้เนื้อหาทุกเรื่องได้ทั้งหมด ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในปัจจุบันจะต้องเปลี่ยนแปลงไปครูจะใช้การถ่ายทอดแบบเดิมจะไม่เพียงพอ ครูต้องสอนวิธีการเรียน การสอน กระบวนการเรียนรู้ วิธีการเข้าถึงความรู้ให้กับเด็กหรืออาจใช้วิธีการพาเรียนหรือกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน จึงจะสามารถทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นภูมิแห่งครูไทยที่ผ่านกระบวนการหล่อหลอมมาอย่างดีนี่จะเป็นพื้นฐาน เป็นภูมิแห่งครูที่ทำให้ครูเป็นครูที่ดีได้ตามที่คาดหวังไว้เป็นครูที่สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ แนวคิดวิธีการในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ได้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการพัฒนาครูในอนาคตต้องให้ความสำคัญกับภูมิแห่งครูไทยนี้ เพื่อที่จะไปเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูสำหรับอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นับตั้งแต่การคัดเลือกคนเข้ามาเป็นครู ว่าต้องพิจารณาองค์ประกอบใดบ้าง กระบวนการผลิตครูที่คาดหวังกันว่าการใช้เวลา 5 ปี จะเป็นขหมื่อใหญ่ในการแก้ปัญหาการผลิตครูให้เป็นครูดีได้จะเป็นจริงหรือไม่ ตลอดจนกระบวนการพัฒนาที่เน้นแต่เรื่องการอบรมความรู้ โดยใช้การฟังบรรยายเป็นหลักควรได้เปลี่ยนรูปแบบไป

#### แนวทางการพัฒนาครูสำหรับอนาคต

จากการเปรียบเทียบระหว่างครูในอดีตกับครูปัจจุบัน พบข้อแตกต่างอย่างชัดเจนว่า ครูในอดีตสอนสิ่งที่ตัวเองรู้แล้ว สิ่งที่มีตัวเองมีแล้ว แต่ครูสมัยใหม่ต้องสอนในสิ่งที่ยังไม่เคยมีมาก่อน เพราะฉะนั้นการเตรียมครูจะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขที่ว่า ครูต้องสอนสิ่งที่เคยรู้เคยเรียนมาก่อน ดังนั้น เพื่อให้จะให้ครูได้ปรับเปลี่ยนบทบาทให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การเตรียมครูในอนาคตต้องเน้นหนักในเรื่องการเข้าสู่ความรู้ การคำนึงถึงผู้เรียน และเจตจำนงที่จะส่งผ่านแต่สิ่งที่ดีให้กับผู้เรียน การฝึกให้ครูดีจะต้องเป็นการบูรณาการวิชาการและวิชาชีพ

## มาช่วยกันดูแลครูรุ่นใหม่ให้มีคุณภาพและรักวิชาชีพครูกันเถอะ\*

ชเนศ ขำเกิด

“เพราะเคยมีบทเรียนมาแล้วจากการผลิตครูหลักสูตรครูทายาทซึ่งเป็นหลักสูตรผลิตครูที่มีคุณภาพ แต่เมื่อเขาจบออกมาไม่สามารถมีตำแหน่งรองรับเขาได้ทั้งหมด ทำให้หลายคนต้องไปประกอบอาชีพอื่น ครูรุ่นนี้ เมื่อไปอยู่โรงเรียนใดก็ได้รับการชื่นชม”

พอพูดถึงคุณภาพของผู้เรียน ก็หนีไม่พ้นที่จะสะท้อนถึงคุณภาพของครู ซึ่งปัญหาเรื่องนี้ เป็นเรื่องที่สำคัญมาก แม้กระทรวงศึกษาธิการจะพยายามแก้ปัญหา แต่ก็ยังเป็นเพียงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น ซึ่งยังไม่สามารถแก้ที่สาเหตุและต้นตอของปัญหาได้อย่างแท้จริง

ผมจึงขอนำเรื่องนี้มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเพื่อหาทางแก้ในบางจุดที่เป็นต้นเหตุของปัญหาซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่ควรมองข้าม โดยจะขอแลกเปลี่ยนเฉพาะในเรื่องการดูแลครูรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพและรักในวิชาชีพครู พร้อมทั้งมีข้อเสนอแนะไว้ 3 ประการ คือ

ประการแรก เกี่ยวกับการผลิตครูตามหลักสูตร 5 ปีรุ่นแรก ของมหาวิทยาลัยทางครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ทั่วประเทศในรุ่นแรกประมาณ 2,500 คน ซึ่งขณะนี้อยู่ในปีที่ 4 เข้าปีที่ 5 แล้ว และตอนนี้บัณฑิต/นักศึกษาก็อยู่ในระหว่างฝึกสอน/ฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่าง ๆ ซึ่งจะฝึกกันถึง 2 ภาคเรียน โดยจะมี หลักสูตรการฝึกที่เข้มข้นและชัดเจน ที่ฝึกมากที่สุดก็คือฝึกการสอน นอกนั้นก็จะเป็นการทำวิจัยและฝึกปฏิบัติงานอื่นควบคู่กันไป เพื่อให้ได้ครูรุ่นใหม่ที่เป็นคนเก่งและรักในวิชาชีพครูอย่างแท้จริง บางคนก็จะฝึกลักษณะสหกิจเฉพาะในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูบางสาขาแล้วขอนิสิตให้ไปฝึกสอน และโรงเรียนมีเงินเดือน จ่ายให้ระหว่างฝึกสอนด้วย

ซึ่งหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่ดีที่ผมเห็นด้วย แต่สิ่งที่ผมเป็นห่วงและมีข้อสังเกตก็คือ การฝึกสอนในสถานศึกษาต่าง ๆ นั้น ผมอยากเห็นโรงเรียนให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย (อาจารย์นิเทศฝ่ายสถาบัน) เรื่องการคัดเลือกครูนิเทศฝ่ายโรงเรียน ในการดูแลนิสิต/นักศึกษาเป็นพิเศษ โดยคำนึงถึงความเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้งความเอาใจใส่ ดูแลให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด สอนงาน ให้คำปรึกษาด้านเทคนิคการสอน ดูแลเรื่อง EQ จัดโปรแกรมร่วมกันอย่างเหมาะสมให้เขาได้แสดงศักยภาพของเขาอย่างเต็มที่ ต้องมุ่งมั่นที่จะฝึกเขาให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข และรักในวิชาชีพครู เป็นประเด็นสำคัญมากกว่าจะคิดให้เขาช่วยแบ่งเบาภาระการสอนหรือการทำงานของโรงเรียน

เมื่อไม่นานมานี้ผมได้คุยกับนิสิตฝึกสอนคนหนึ่ง เธอเล่าถึงความอึดอัดใจที่ถูกครูนิเทศฝ่ายโรงเรียนมอบงานให้ทำเอกสารประกอบการสอน ซึ่งทราบเบื้องหลังว่าท่านต้องการส่งเป็นผลงานเพื่อขอรับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะของตนเอง ซึ่งนิสิตก็ต้องจำใจทำทำ ก็ลังคิดดูก็แล้วกันว่าถ้านิสิตฝึกสอนคนใด ได้พบกับเหตุการณ์เช่นนี้จะทำให้เขารักในวิชาชีพครูได้อย่างไร

อีกเรื่องหนึ่งคือการฝึกปฏิบัติงานอื่นควบคู่กับการสอน คงไม่ใช่การมอบงานธุรการ หรืองานสนับสนุนต่าง ๆ ให้เขาทำ แต่น่าจะเป็นกิจกรรมที่สร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนการสอนของเขาให้มีคุณภาพ เพราะเราคงไม่มาฝึกเขาให้มาทำงานธุรการเหมือนครูเราในปัจจุบัน เพราะนี่คือบรรยากาศแรกของการเข้ามาเป็นครู ถ้าเขาได้ซึมซับจากสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น ประทับใจ รวมทั้งเขาได้ประสบผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีแล้วก็จะทำให้เขาเกิดความรัก ศรัทธา และมุ่งมั่นในวิชาชีพอย่างแท้จริง

ประการที่สอง กระทรวงศึกษาธิการควรมีแผนการบรรจุครูหลักสูตร 5 ปี กันทุกคน ไม่ควรปล่อยให้พวกเขาต้องค้นหาตำแหน่งสอบบรรจุกันเอง เพราะเคยมีบทเรียนมาแล้วจากการผลิตครูหลักสูตรขยาย ซึ่งเป็นหลักสูตรผลิตครูที่มีคุณภาพ แต่เมื่อเขาจบออกมาไม่สามารถมีตำแหน่งรองรับเขาได้ทั้งหมด ทำให้หลายคนต้องไปประกอบอาชีพอื่น (น่าเสียดาย) และครูรุ่นนี้เมื่อ ไปอยู่โรงเรียน ใดก็ได้รับการชื่นชม และเป็นกำลังหลักให้แก่โรงเรียนเป็นอย่างดี จึงไม่อยากจะประวัติดูแลข้าราชการครู ซึ่งทราบว่าครูหลักสูตร 5 ปี รุ่นแรกได้มีการเตรียมการให้บรรจุไว้แล้ว แต่ก็ยังขาดความชัดเจนและการกำหนดแผนที่ต้องเนื่อง

ประการที่สาม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 56 กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครู ต้องให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู (แทนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ) ในเรื่องนี้สถานศึกษาน่าจะจัดให้มีครูที่เลี้ยงที่ดี (คล้ายกับข้อเสนอแนะประการแรก) เพื่อหล่อหลอมกล่อมเกล้าเขาอย่างเป็นระบบตลอด 2 ปี พร้อมกับประเมินสมรรถนะความเป็นครูเป็นระยะ ๆ และพอครบ 2 ปี เมื่อประเมินโดยสรุปแล้วเห็นว่าเขามีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งครูได้แล้ว สิ่งแรกที่ต้องทำอย่างยิ่งเพื่อสร้างความประทับใจและความเชื่อมั่นในองค์ความรู้ของเขาก็คือ การจัดให้เขาได้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศต้นแบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสาขาที่ครูคนนั้นปฏิบัติหน้าที่ อาจเป็นประเทศใกล้เคียง เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ จีน เกาหลี ญี่ปุ่น เวียดนาม หรือไม่ก็ไปประเทศในต่างทวีป เช่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ประเทศในทวีปยุโรป หรือสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

เพราะที่ผ่านมาครูเรามีโอกาสน้อยมากที่จะได้ไปดูงานต่างประเทศ บางคนจนเกษียณก็ยังไม่เคยได้ไปก็มี หรือได้ไปก็เมื่อใกล้เกษียณ (ใกล้หมดแรงทำงานแล้ว) แต่บางตำแหน่งกลับได้ไปแล้วไปอีก ซึ่งถ้าเราเปิดโอกาสให้เขาได้พบได้เห็น ได้มีประสบการณ์ตั้งแต่แรกที่เข้ามาเป็นครูใหม่ ๆ (สด ๆ) น่าจะกระตุ้นให้เขาเกิดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำความรู้ประสบการณ์มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดการเพิ่มพูนมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและยาวนาน

วิธีดำเนินการเรื่องนี้ผมคิดว่า ไม่น่าจะเป็นเรื่องยากนัก ถ้าระดับนโยบายเข้ามาวางแผนร่วมกัน หรืออาจประสานงานกับคณาจารย์ ประสานงานกับครูให้มีการสะสมเก็บออมเงินส่วนหนึ่งในช่วงระหว่างการเตรียมความพร้อม 2 ปี แล้วใช้งบประมาณของรัฐสนับสนุนอีกส่วนหนึ่ง (วัดครึ่งหนึ่งกรรมการครึ่งหนึ่ง) ก็ได้ หรืออาจมีกองทุนเข้ามาช่วยเหลือครูเพื่อการนี้หรืออาจหาวิธีอื่นที่เหมาะสมกว่านี้ก็ได้

## สมหมาย ปาจิณัตต์ กรรมการสภาการศึกษา ชี้ปฏิรูปการศึกษารอบ 2 ควรเน้นปฏิรูปครูเป็นหลัก\*

กวิน เสือสกุล

ตั้งแต่เมื่อไป คอลัมน์มุมมองจากสภาการศึกษา จะมาพบกับผู้อ่านเป็นประจำทุกเดือน โดยจะนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมุมมองที่น่าสนใจต่าง ๆ โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ของคณะกรรมการสภาการศึกษามาถ่ายทอดให้กับผู้อ่านได้รับรู้รับทราบกัน เพราะกรรมการสภาการศึกษา เปรียบเสมือนดังสมองของชาติทางด้านการศึกษา ซึ่งจะทำหน้าที่สำคัญ คือ พิจารณาเสนอนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2551 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ร่วมกับองค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการเสวนา เรื่อง ทิศทางเพื่อการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ณ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยมีรองศาสตราจารย์ชงทอง จันทรางศุ เลขาธิการสภาการศึกษา เป็นประธาน และมีองคมนตรี ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมการเสวนา

นายสมหมาย ปาจิณัตต์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภาการศึกษา ด้านสื่อสารมวลชน หนึ่งในกรรมการสภาการศึกษา ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษารอบใหม่ไว้ได้อย่างน่าสนใจ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ผมเป็นสื่อมวลชนมาจากภาคเอกชน โจทย์ข้อใหญ่ที่เรานำมาสู่การพูดคุย ไม่ว่าจะครั้งนี้หรือครั้งที่ผ่าน ๆ มา ตรงกันคือ เด็กไทยความดิหุดหาย ขาดวินัย ไร้สำนึกส่วนรวม ตัวใครตัวมัน หิยโหยง เอาแต่สนุกสนาน บันเทิง ผลการเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ไม่เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ ไม่รักการอ่าน ฉาบฉวย ง่ายเขี้ยว มุ่งความร่ำรวยโดยทางลัด โดยไม่ต้องทำงาน นี่คื้โจทย์ข้อใหญ่ข้อนี้

โจทย์ข้อต่อมาคือ การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา ผลที่ได้ไม่ถึงเด็ก สิ่งที่น่าประจักษ์ยืนยันชัดเจนจากการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ชั้นที่สุด โรงเรียนระดับขั้นพื้นฐานมีมาตรฐานต่ำกว่า 79% ในขณะที่โรงเรียนระดับอาชีวะผ่านการรับรอง 84.5% มหาวิทยาลัยผ่านการรับรอง 94.8% สิ่งที่น่าสังเกตคือ ตัวป้อน ปัจจุบันต่ำกว่ามาตรฐาน ตัวป้อนที่ไปอาชีวะและมหาวิทยาลัยผ่านการรับรองแล้ว ฉะนั้นในอนาคตตัวป้อนที่ต่ำกว่ามาตรฐานจะทำให้อาชีวะและมหาวิทยาลัยไม่ผ่านการรับรอง นี่คื้ประเด็นที่น่าสังเกต ขณะนี้ตัวป้อนไม่ดี ฉะอ้างว่าปริมาณเยอะก็อ้างได้ ถ้าผลการประเมินมหาวิทยาลัยในอนาคตดีขึ้นก็น่าชื่นใจ แต่ถ้าตัวป้อนเป็นอย่างนี้อนาคตจะลำบาก เรื่องนี้ยืนยันได้ชัดเจน

ประเด็นที่สภาการศึกษาตั้งมา 8 ประเด็น (การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การผลิตและพัฒนาครู ณาจารย์ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วม การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การผลิตและพัฒนากำลังคน การเงินเพื่อการศึกษา เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และกฎหมายการศึกษา) ซึ่งก่อนหน้านี้รัฐบาลที่แล้วได้มีมติคณะรัฐมนตรี ออกมาเป็น 6 ยุทธศาสตร์ (การพัฒนาความพร้อมและพัฒนาการของผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การจัดระบบการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา การสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม)

เราจะใช้อะไร ระหว่างยุทธศาสตร์กับเป้าหมาย หรือระหว่างกระบวนการ ถ้าเราจะพิจารณาใน 8 ประเด็นนี้ อะไรคือยุทธศาสตร์ อะไรคือเป้าหมาย อะไรคือกระบวนการ เราต้องให้ชัดเจน มิฉะนั้นเราก็ต้องเปิดเวทีอภิปรายกันแบบนี้บ่อยๆ เป็นวงวนอยู่ในยุทธศาสตร์ ไม่ได้ลงไปสู่การปฏิบัติสักที

ผมขอเน้นว่าเราควรให้ความสำคัญกับกระบวนการ การแสวงหากระบวนการ เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาส่งผลถึงเด็กอย่างแท้จริง ฉะนั้นใน 8 ประเด็นต้องทำให้ชัดเจนว่า ทิศทางเราจะไปทางไหน อย่างไร เราจะเน้นเรื่องอะไรเป็นพิเศษ เราจะจัดลำดับประเด็นก่อนหลังหรือไม่ ถ้าเราไม่จัดลำดับว่าประเด็นไหนสำคัญ เน้นอะไรก่อนหลัง ไปให้ความสำคัญเท่ากันหมด ทำทุกอย่างพร้อมกันหมด จากประสบการณ์การบริหารที่ผ่านมา พบว่าทำหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน จะไม่ได้ดีสักอย่าง หรืออาจจะไปได้ดีกับคนอื่นแทนที่จะได้ดีกับเด็ก

ดังนั้นเราควรมาร่วมกันพิจารณาว่า ยุทธศาสตร์และกระบวนการ เราจะทำเรื่องใดให้ได้ผลดีที่สุด แล้วทำเรื่องอื่นประสานตามไป จะดีกว่าหรือไม่ นี่คือนี่ที่เราจะพิจารณาให้ชัดว่า 8 ประเด็นเราจะจัดลำดับอย่างไรภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัด ถ้าเราไม่จัดลำดับ และใช้ลัทธิถั่วเฉลี่ยไปหมด มันจะไม่เกิดผลอย่างแท้จริง นี่ยังไม่นับไปถึงประเด็นที่เกิดการคัดค้านต่อต้านจะทำให้เกิดการวนเวียน ย่ำอยู่ในวงวนของโครงสร้าง ผลที่ได้จะตกอยู่ข้างบน ไม่ลงไปถึงข้างล่าง

ผมให้ความสำคัญกับกระบวนการ ใน 8 ประเด็น ผมเห็นว่าประเด็นที่สองน่าจะเป็นหัวใจหลัก คือ การปฏิรูปครู การปฏิวัติเปลี่ยนแปลงครู เป็นเรื่องใหญ่และเป็นเรื่องหลัก เราน่าจะทำเรื่องนี้ก่อน ทำเรื่องนี้ให้เด่นที่สุดก่อน ส่วนเรื่องอื่นก็ค่อยทำตาม ต้องทำในระดับที่เป็นการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีความแข็งแกร่งขึ้นมา ครูคืออะไร ครูคือคนปั้นหม้อ คือคนวาดภาพ เราอยากได้ภาพดีๆ สวยๆ หม้อที่ดีๆ ถ้าเราไม่มีคนวาดภาพที่ดีออกมา ภาพที่ออกมาจะไม่สวย คนปั้นหม้อไม่ดี หม้อก็ออกมาไม่สวย ผมจึงอยากให้เห็นตรงนี้

“...อยากให้การปฏิรูปการศึกษารั้งใหม่ เน้นหนักที่ครู ให้ครูเป็นตัวตั้ง ส่วนเรื่องการเงิน เทคโนโลยี กฎหมาย หรือการเสริมความเข้มแข็งของครู...”

สำหรับเรื่องของคุณภาพและมาตรฐานก็ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่ผมมองว่าเป็นเรื่องของนามธรรม ที่เป็นรูปธรรมคือครู เพราะครูคือคน อยากให้การปฏิรูปการศึกษาครั้งใหม่ เน้นหนักที่ครู ให้ครูเป็นตัวตั้งส่วนเรื่องการประเมิน เทคโนโลยี กฎหมาย หรือการเงิน เป็นเพียงเครื่องมือที่นำไปสู่การส่งเสริมความเข้มแข็งของครู ผมว่าถ้าเราเจาะลงไปให้ชัด น่าจะชัดเจนที่สุด

ส่วนเรื่องการจัดสรรงบประมาณการศึกษา ที่ผ่านมาระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เราเน้นการจัดแบบเน้นแสดงรายการ ถ้าเรานำ 8 ประเด็น มาตั้งจากงบประมาณที่รัฐทุ่มลงไป ไม่นับงบประมาณของสถาบันการศึกษาต่างๆ เรามาปรับวิธีวิเคราะห์งบประมาณกันใหม่ นำงบประมาณของ 5 องค์กรหลักมาตั้งไว้ว่า ต้องคุ้มครองเท่าไร และเป็นงบที่ใช้ประจำเท่าไร และเหลืองบเพื่อการพัฒนาเท่าไร มันได้สะท้อนให้เห็นว่ามันไม่ไหว แต่ถ้าเปลี่ยนเอา 8 ประเด็นมาเป็นตัวตั้ง งบประมาณที่นำไปใช้กับ 8 ประเด็นนั้น เป็นเงินเท่าไรในแต่ละปี น่าจะชัดกว่า เราจะรู้ว่าเรื่องไหนควรจะมากหรือน้อย เพราะถ้าเราไม่ทำให้ชัดเจน งบประมาณก็จะถูกเฉลี่ยกันไป

ผมเสนอว่าควรนำงบประมาณมาจัดสรรใหม่ให้ชัดเจน ส่วนที่เป็นงบเพื่อการพัฒนาเท่าไร นำมาจัดลำดับให้ชัดเจนว่าควรจะมุ่งเน้นทำอะไรก่อนหลัง ผมขอเน้นย้ำเรื่องครู การปฏิวัติครูถือเป็นหัวใจหลัก เป็นธงนำในการปฏิรูปการศึกษา รอบ 2 เวทีเปิดการสัมมนาต่างๆ ขอให้พูดถึงกระบวนการขับเคลื่อนที่เป็นจริงให้มากกว่าการวนเวียน ประเด็นปัญหาเดิมๆ แล้วก็ทำแต่ยุทธศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาทำเรื่องนี้ ถือเป็นสิ่งที่ดี

ผมอยากให้มีการจัดในระดับภูมิภาคด้วย เพื่อให้ถึงกลุ่มเป้าหมายจริงๆ ต้องกระจายออกไปให้ชัดเจน ฟังความคิดเห็นจากครูว่าควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างไร ยุทธวิธีและกระบวนการว่าด้วยการพัฒนาครู ตามมติ ครม. ว่าด้วยยุทธศาสตร์ก็เขียนไว้อย่างชัดเจนใน 8 ประเด็นนี้ก็เขียนชัด ฉะนั้นสิ่งที่สำคัญคือ ทำให้สิ่งที่ยังไม่ได้ทำเสียก่อนใน 8 ประเด็นนี้สิ่งไหนที่ยังไม่ได้ทำก็ทำก่อน โดยเฉพาะประเด็นที่สาม เห็นชัดว่าการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วม หน่วยงานส่วนกลางมีการขยายหน่วยงานและเพิ่มบุคลากร ทั้งที่น่าจะลดขนาดองค์กรให้เล็กลง สิ่งไหนที่ยังไม่ทำ ทำให้ได้ก่อน และเรื่องครูก็ทำตามมาในทันที

## อย่างไร.....วิจัยในชั้นเรียน\*

ไพบุลย์ อ่อนมั่ง\*\*

“.....ก็แค่ การวางแผนแก้ปัญหาของตนเอง โดยวิธีที่ตนเองคิดว่าได้ผล แล้วประเมินผลโดยผู้ปฏิบัติเอง หลังจากนั้นก็นำผลไปปรับปรุงวิธีการของตนเองให้ดีขึ้น ทำซ้ำจนกว่าจะสำเร็จ .....ก็ทำนั่นเอง”

เมื่อพูดถึงการวิจัยหลายคนรู้สึกเพี้ยนตั้งแต่ยังไม่ได้เริ่ม แต่ความจริงแล้ว วิจัยเป็นเสมือนวิถีชีวิตของเราเอง จะเห็นได้จากการตัดสินใจใด ๆ สักอย่างในชีวิตประจำวัน เราจะต้องมีข้อมูล มีการวิเคราะห์ หาทางเลือก เปรียบเทียบข้อดีข้อเสียอยู่เสมอ บางครั้งก็ถูกต้อง บางครั้งก็ผิดพลาด เรายังก็จะเก็บไว้เป็นบทเรียนของเราเอง เป็นกระบวนการคิดของเรา เป็นปัญหาของเรา หาวิธีแก้ไขด้วยตัวเราเอง ประเมินวิเคราะห์ด้วยตนเอง แล้วก็สรุปด้วยตัวเราเอง บางคนก็เก็บไว้กับตัว บางคนก็เล่าให้คนอื่นฟัง บางคนบันทึกไว้เป็นส่วนตัว บางคนเขียนเป็นหนังสือเลย ล้วนแล้วแต่เป็นวิถีของกระบวนการวิจัยทั้งสิ้น

ถ้าเป็นเช่นว่านี้ ทำไมเวลาทำวิจัยถึงได้ยากเย็น ขุ่นยากนักหนา ทั้งนี้่าจะเป็นเพราะว่า เราได้รับข้อมูลและความรู้ในเรื่องการวิจัยมาอย่างจำกัด โดยเฉพาะนักวิชาการบางคนยังทำให้รู้สึกว่าการวิจัยมีระเบียบ วิธีการที่ชัดเจน แน่นนอน และตายตัว ถ้าใครทำไม่ตรงตามนี้ถือว่าผิด ผู้ที่คิดจะทำวิจัยเลยต้องถอย แต่ด้วย พรบ.การศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พ.ศ.2542 กำหนดให้ครูใช้กระบวนการวิจัยมากขึ้น จึงทำให้ครูต้องจำใจหันมามองงานวิจัยด้วยความคับแค้นใจและหลีกเลี่ยงไม่ได้

คราวนี้ลองหันมามองการวิจัยที่ง่ายขึ้น เหมาะกับการปฏิบัติงานของเรามากขึ้นซิ ว่าจะเป็นไปได้ไหม ปรับอย่างไร ให้เข้ากับวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามปกติที่ปฏิบัติอยู่อย่างที่เขารู้ว่ากัน แล้วก็มีคนอื่นยอมรับได้ด้วย

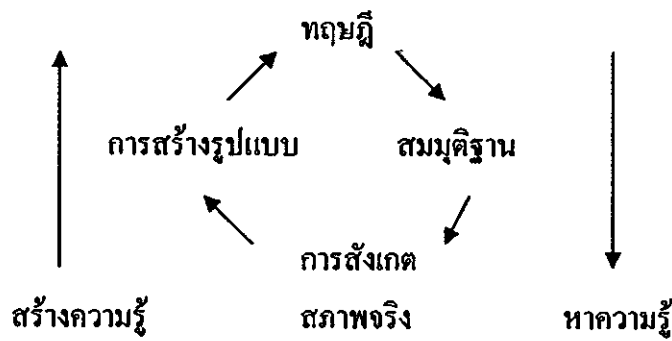
### แนวคิดหลักของการวิจัย

เมื่อหันมามองแนวคิดในการวิจัยอย่างหยาบ ๆ ก็พอสรุปได้ว่ามี 2 แนวคิดหลัก ๆ คือ การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้ กับการวิจัยเพื่อสร้างความรู้

ที่มา \* วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีที่ 29 ฉบับที่ 1

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาพที่ 1 แนวคิดการวิจัย

แนวคิดที่ 1 การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้ แนวคิดนี้เชื่อว่าความรู้มีอยู่แล้ว หน้าที่นักวิจัยคือค้นหาความรู้ที่ได้นั้น ความรู้ที่ได้จะสามารถใช้ได้กับสถานการณ์แบบเดียวกันในที่อื่นๆ ได้ วิธีการวิจัยของแนวคิดนี้จึงต้องอาศัยทฤษฎีหลักมาช่วยกำหนดทิศทางในการศึกษา มีการสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลที่ชัดเจนปราศจากความลำเอียงใด ๆ ทั้งสิ้น มีการวางแผนชัดเจน แน่นอน มีระเบียบวิธีการและการใช้สถิติอย่างเคร่งครัด

แนวคิดที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างความรู้ แนวคิดนี้เชื่อว่าเราสามารถสร้างความรู้ได้ ความรู้ในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย แต่ละที่จะมีความแตกต่างกันไปตามสภาพการณ์นั้นๆ วิธีการศึกษาจึงค่อนข้างยืดหยุ่น มีความกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมของแต่ละสถานที่ ความรู้ที่ได้มุ่งแก้ไขเฉพาะหน้าก่อนแล้วจึงขยายออกไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์อื่น ๆ ต่อไป

แนวทางการวิจัยแต่เดิมนิยมใช้แนวคิดที่ 1 มาโดยตลอด จึงเกิดความคุ้นเคยว่างานวิจัยต้องเคร่งครัด มีระเบียบวิธีการที่แน่นอน มีแนวคิดทฤษฎีรองรับอย่างชัดเจน ผู้วิจัยต้องมีความรู้ขั้นสูง ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี จึงจะทำวิจัยได้ จนกลายเป็นกำแพงกีดกันมิให้ผู้ที่ไม่ได้เรียนสูง ๆ ต้องหวาดกลัวกับการทำวิจัยอย่างมาก

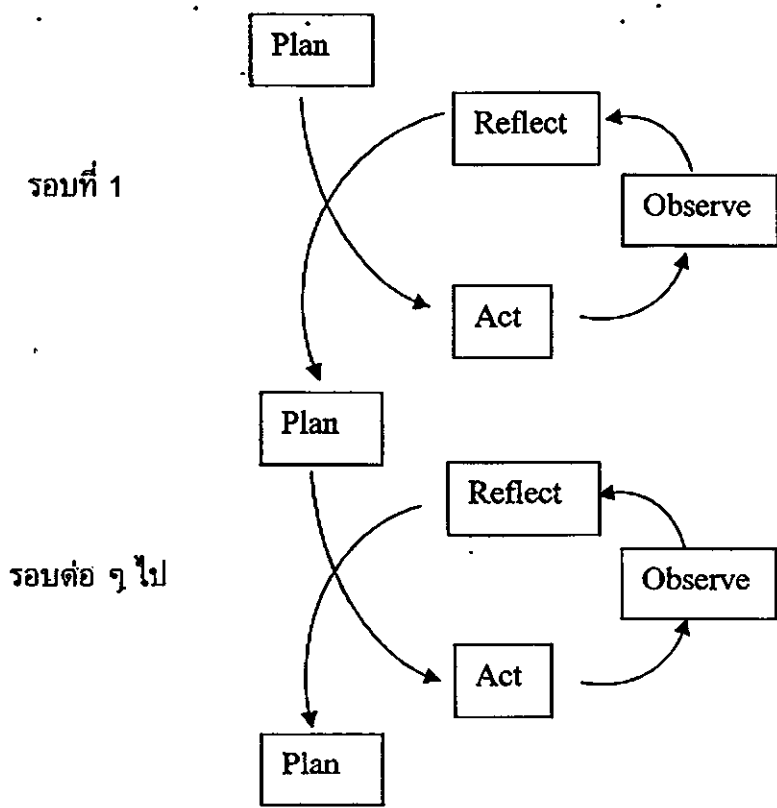
การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่อาศัยแนวคิดที่ 2 มาช่วยอธิบายวิธีคิดที่ต้องการเพียงการหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง โดยอาศัยวิธีการที่คนปฏิบัติงานอยู่ คาดว่าจะแก้ไขได้และผลของงานก็อยู่ที่ความสำเร็งนั้นๆ ไม่จำเป็นต้องอาศัยคนอื่น ๆ มากมาย มาจัดการ การวิจัยแบบนี้จึงเป็นการวิจัยปฏิบัติการ(Action Research) ซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับหลายวงการ และในวงการการศึกษาเองก็นำมาใช้ โดยเฉพาะในระดับชั้นเรียนจึงเรียกว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research)

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จึงเป็นวิธีการที่ครูใช้ในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยอาศัยประสบการณ์ความรู้ความสามารถที่ครูสะสมมากำหนดวิธีการที่เห็นว่าเหมาะสมในการแก้ปัญหานั้นด้วยตนเอง แล้วประเมินผลเพื่อปรับปรุงวิธีการให้ดีขึ้นเองอย่างต่อเนื่องจนกว่างานจะสำเร็จ

**ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน**

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน มีหลักสำคัญคือต้องมีการปฏิบัติ (Action) หรือมีนวัตกรรมลงไปจัดการกระทำกับนักเรียน ซึ่งมีรูปแบบวิธีดำเนินการแตกต่างกันไปหลายรูปแบบ แต่เท่าที่ผู้เขียนศึกษาและแนะนำให้นิสิตทำงานวิจัย พบว่ากระบวนการขั้นตอนของเคมมิสและแมคแทกาท (Kemmis & McTaggart, 1990) ดูเหมือนจะเข้าใจง่ายและปฏิบัติตามได้สะดวกกว่ารูปแบบอื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ๆ คือ

1. ขั้นวางแผน (Plan)
2. ขั้นปฏิบัติจริง (Act)
3. ขั้นสังเกตผล (Observe)
4. ขั้นสะท้อนผล (Reflect)



ภาพที่ 2 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ

ในทางปฏิบัติแล้ว ทั้ง 4 ขั้นตอนนี้ จะกระทำต่อเนื่องกันไป โดยเมื่อครูประสบปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ครูต้องพยายามรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนโดยไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่เครื่องครันัก อาจใช้แค่การสังเกตหรือพูดคุยเพิ่มเติม ก็ใช้ได้ หลังจากนั้นจึงใช้ประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่ กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดผลได้ดีที่สุด แล้ววางแผนดำเนินการให้เป็นลำดับขั้นตอนที่จะปฏิบัติให้ชัดเจน เราเรียกขั้นนี้ว่า ขั้นวางแผน (Planning)

ในขั้นวางแผนนี้ อาจต้องวางแผนทั้งการดำเนินการแก้ปัญหา และวางแผนในการสังเกตผลของการดำเนินงานไปพร้อม ๆ กันด้วย เนื่องจากทั้งสองขั้นตอนนี้ จะกระทำควบคู่ กันไป

ขั้นปฏิบัติจริง (Action) เป็นขั้นตอนที่ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยที่ครูไม่จำเป็นต้องฝืนให้เป็นไปตามแผนทุกประการ อาจมีการคัดแปลงหรือปรับเปลี่ยนกิจกรรมไปได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ทั้งนี้เนื่องจากการวางแผนนี้เกิดจากการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามที่คาดได้ทุกประการ

ขั้นสังเกตผล (Observation) ขั้นนี้เป็นการสังเกตกระบวนการที่ทำว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ส่วนใดบ้างที่ปรับเปลี่ยนไป ด้วยเหตุใด พร้อมกันนี้ก็สังเกตผลที่เกิดจากการปฏิบัติทั้งหมดด้วย ดังนั้นการสังเกตผลจึงต้องกระทำควบคู่ไปพร้อมกับขั้นการปฏิบัติด้วย

หลังจากปฏิบัติและสังเกตผลแล้วก็จะนำผลนั้นมาทบทวน วิเคราะห์ว่ามีข้อขัดข้องส่วนใดบ้าง และจะแก้ไขได้อย่างไร ประกอบกับผลที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร จะต้องแก้ไขหรือไม่ อย่างไร เราเรียกขั้นนี้ว่า การสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งผลของขั้นนี้ เราจะนำไปแก้ไขแผนการปฏิบัติในรอบต่อไป

เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนเหล่านี้แล้วก็จะเวียนกลับไปทำอีก โดยการปรับแผนไปเรื่อยๆ จนกว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ทั้งหมดนี้คือการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนจึงมิใช่เรื่องยากสำหรับครูทั่วไปแต่อย่างใด หากแต่เป็นเรื่องที่ครูสามารถปฏิบัติควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนตามปกติได้ เพียงแต่ครูต้องบันทึกการจากระบบการปฏิบัติให้ชัดเจน สามารถทำซ้ำ หรือถ่ายทอดให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้นั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- พิชิต ฤทธิจรุญ. (2544). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- Babbie, Earl. (2007). *The practice of social research*. 7<sup>th</sup> ed. USA : Thomson Wadsworth.
- Kemmis, Stephen and Robin McTaggart. (1990). *The Action Research Planner*. 3<sup>rd</sup> ed. Victoria : Deakin University Press.
- Sagor, Richard. (2005). *The action research guidebook : A four – step process for educators and school teams*. California : Corwin Press.
- Somekh, Bridget. (2006). *Action Research : a Methodology for Change and Development*. England : Open University Press.

## งานวิจัย กับ การพัฒนาครู คณาจารย์เพื่อคุณภาพการศึกษา\*

สุชาติ จันทร์วงศ์

เมื่อวันที่ 10-11 กันยายน 2552 ที่ผ่านมา ผมได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 13 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพฯ ซึ่งจัดโดย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ซึ่งการประชุมในครั้งนี้ ประเด็นหลักคือ “ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา” ในวันเปิดการประชุมช่วงเช้า นายจรินทร์ ทัศนวิศิษฐ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มาเป็นประธานเปิดการประชุม และปาฐกถาพิเศษ เรื่อง นโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ต่อจากนั้น รศ.ดร.วราภรณ์ สามโกเศศ ได้บรรยายพิเศษ เรื่อง “การวิจัยกับการพัฒนาครู คณาจารย์ เพื่อคุณภาพการศึกษา” ซึ่งเป็นการบรรยายที่น่าสนใจมาก ผมจึงนำเอาสาระตามที่จำได้ และบางส่วนของฉบับที่ถือไว้มานำมาเขียนตามความเข้าใจของผม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ซึ่งสาระบางส่วนอาจขาดหายเพราะจดไม่ทัน จำไม่ได้ ต้องขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

### ความหมายของการวิจัย

การวิจัย ซึ่งภาษาอังกฤษ เขียนว่า “research” นั้น อ.วราภรณ์ฯ ได้แยกคำออกจากกัน โดยคำว่า re เมื่อไปเติมนำหน้าคำใด จะหมายถึง นำกลับมาใหม่ ทำซ้ำอีกครั้ง ทบทวน หรือย้อนกลับ ส่วน search หมายถึงการค้นหา ดังนั้น research จึงน่าจะหมายความถึง การค้นหาใหม่ การค้นหาความจริง จนพบความจริง (Truth) แต่นักวิจัยต้องพึงระลึกเสมอว่า ความจริง (Truth) กับข้อเท็จจริง (Fact) นั้น มีความหมายแตกต่างกัน ดังนั้น นักวิจัยต้องทำความเข้าใจเรื่องนี้ให้ชัดเจน การวิจัย คือการนำข้อมูล (Data) ที่มีอยู่มาจัดทำเป็นสารสนเทศ (Information) เพื่อให้ได้ความรู้ (Knowledge) หลังจากได้ความรู้แล้วก็จะก่อให้เกิด ปัญญา (Wisdom) แก่ผู้วิจัย นอกจากนั้น การวิจัย อาจหมายถึง การค้นหาข้อมูลจำนวนมากที่มีอยู่ในโลกใบนี้ มาตอบคำถามในสิ่งที่นักวิจัยกำลังค้นหา อาจเทียบได้กับการทำเหมืองข้อมูล (Data mining) นั่นเอง

### งานวิจัยเกี่ยวข้องกับอะไรบ้าง

งานวิจัยเกี่ยวข้องกับกระบวนการค้นหาความจริง (Truth) เป็นการกระทำที่ความจริงปรากฏแจ่มชัดขึ้น หรืออาจเป็นการคาดการณ์หรือพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น หรืออาจจะเกี่ยวข้องกับเรื่องราวรอบตัวเรา งานวิจัยมีทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) งานวิจัยเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ พัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้เกิดประโยชน์แก่การพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ มีงานวิจัยที่ตีพิมพ์มากมายเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาของไทย แต่มักไม่มีการนำข้อมูลไปใช้ในการร่างนโยบาย แผน หรือยุทธศาสตร์ รวมถึงนำไปสู่การปฏิบัติ การปฏิรูปการศึกษาของไทยที่ผ่านมา เริ่มต้นค่อนข้างจะดูดี แต่พอทำไปเรื่อยๆ กลับลงเอยเหมือนเดิม ดังคำพังเพยที่กล่าวไว้ว่า “ขึ้นต้นเป็นลาไม่ไผ่ พอเหลาลงไปกลายเป็นบึงกัญชา”

ที่มา \* [http://chantrawong.blogspot.com/2009/09/blog-post\\_15.html](http://chantrawong.blogspot.com/2009/09/blog-post_15.html)

### คนกลัวงานวิจัยเพราะมีมายาคติที่ผิด

พอกล่าวถึงงานวิจัย คนทั่วไปส่วนใหญ่มักมีมายาคติ เช่น

1. งานวิจัยต้องยาก ซับซ้อน และใหญ่โต
2. งานวิจัยต้องใช้ตัวเลขและมีโมเดล
3. เฉพาะ “คนที่หาะได้” เท่านั้น จึงจะทำงานวิจัยได้
4. งานวิจัยต้องใช้ทรัพยากรมาก
5. งานวิจัยต้องตอบคำถามสำคัญเท่านั้น

เหล่านี้เป็นมายาคติที่ผิดเพี้ยนทั้งสิ้น จึงทำให้คนไม่ชอบการวิจัย โดยเฉพาะคุณครูของเรา จริงจริงแล้ว งานวิจัยไม่จำเป็นต้องยุ่งยาก ซับซ้อน งานวิจัยบางเรื่องแค่ชื่อเรื่องก็อ่านไม่เข้าใจแล้ว อย่างนี้ไม่ใช่ งานวิจัยต้องเขียนให้คนทั่วไปอ่านและเข้าใจได้ อาจไม่จำเป็นต้องมีตัวเลขหรือมีโมเดลที่ซับซ้อน เพียงแต่ให้เป็นกระบวนการค้นหาความจริงตามหลักวิทยาศาสตร์ มีเหตุมีผลมีขั้นตอน และมีตรรกะรองรับ โกรๆ ก็ทำงานวิจัยได้ เพราะเป็นการค้นหาความจริงเพื่อตอบคำถามที่อยากรู้ คำถามไม่จำเป็นต้องเป็นคำถามที่สำคัญ แต่ขอให้เป็นคำถามที่มีประโยชน์เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานของตนเอง เช่น (ผมยกตัวอย่างเอง) คุณครูอนุบาลท่านหนึ่งอยากจะทราบว่า ทำไม? เด็กนักเรียนในห้องถึงไม่ชอบรับประทานผักคะน้า เมื่อทำการวิจัยหาคำตอบได้แล้วก็สามารถนำไปแก้ไข หรือหาวิธีให้เด็กนักเรียนรับประทานผักคะน้าได้ ประโยชน์ที่ได้รับก็คือ นักเรียนจะได้รับประทานอาหารครบหมู่ งานวิจัยของคุณครูอนุบาลชั้นนี้ ไม่ได้ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือใช้ทฤษฎีอะไรมากมายเลย เงินทองหรือทรัพยากรก็แทบไม่ได้ใช้ บางครั้ง คนเราพอตั้งท่าจะทำงานอะไรสักที ก็มักบอกว่าต้องมีเงิน แต่ อ.วรากรณ์ฯ บอกว่า อย่ามาอ้างเรื่อง ไม่มีเงิน ต้องบอกว่า ไม่มีสติปัญญามากกว่า เพราะหากมีสติปัญญาก็สามารถหาเงินและทรัพยากรได้ ผมคิดว่าจริงอย่างอาจารย์ว่า ผู้อ่านคงรู้จัก “ง ู” แต่อย่าสะกด “ง=เงิน” ก่อน แล้วจึง “ง=งาน” ควรสะกด “ง=งาน” ก่อน แล้วค่อย “ง=เงิน” หมายความว่า “จงคิดถึงงานก่อน แล้วเงินจะตามมาเอง”

### ทำไม ครู อาจารย์ ควรทำวิจัย

การทำวิจัยมีประโยชน์ต่อคุณครู อาจารย์ ดังนี้

1. คุณครูจะได้ความจริง (Truth) ที่ต้องการเพื่อตอบคำถามของตนเอง ยกเว้น ว่าคุณครูจะไม่เคยตั้งคำถามอะไรเลย คำถามที่ดี ควรจะถามว่า ทำไม (Why) อย่างไร (How) มากกว่า อะไร (What) หากตั้งคำถามที่มีประโยชน์ ก็จะได้รับคำตอบที่มีประโยชน์เช่นกัน นักเรียนก็เช่นเดียวกัน คุณครูควรสอนให้เขารู้จักตั้งคำถามที่ดี เช่น (ผมยกตัวอย่างเอง) การพาไปทัศนศึกษาที่อนุสาวรีย์แห่งหนึ่งแล้วให้เด็กจดบันทึกมาส่งครู

ควรสั่งให้เด็กนักเรียน ตั้งคำถามว่า ทำไมถึงต้องมือนูสาวรีย์? และทำไมต้องมาอยู่ ณ ที่ตรงนี้? แล้วทำการค้นหา เป็นต้น หากคุณครูยังใส่แว่นตาอันเดิม แล้วมองอย่างเดิม ก็เป็นอย่างเดิม คนที่ประสบความสำเร็จ มักจะตั้งคำถามว่า “จะโทษใครดี” คนที่ประสบความสำเร็จ มักจะตั้งคำถามว่า “จะแก้ไขอย่างไรดี”

2. ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ทำวิจัย เช่น หากเป็นครูอาจารย์ ก็สามารถใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้สอนมีความมั่นใจในเนื้อหาการสอนมากขึ้น ส่งผลต่อความเชื่อถือของผู้เรียน ผู้สอนและผู้เรียนสนุกมากขึ้น เข้าใจเนื้อหาของวิชาลึกซึ้งขึ้น ผู้สอนมีตัวอย่างของจริง และมีความคิดที่ใกล้โลกความเป็นจริงมากขึ้น

3. มีผลทางบวกต่อความเชื่อมั่นในความสำเร็จของตนเอง (Self-Esteem) ของตัวผู้วิจัย มีกระบวนการคิดที่เป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้นและคิดได้ชัดเจนมากขึ้น

4. การทำวิจัยจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในศาสตร์หรืออนุศาสตร์นั้นๆ ผลการวิจัยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม การศึกษา เศรษฐกิจ และธุรกิจ สามารถแปรเปลี่ยนความจริงที่พบเป็นนโยบายและการปฏิบัติต่อไป

#### การวิจัยก่อให้เกิดการพัฒนาครูและคุณภาพการศึกษา

การวิจัยทำให้

1. ผู้สอน “องอาจ” ยิ่งขึ้น
2. ผู้สอนมีเนื้อหาการสอนแน่น และครบถ้วนยิ่งขึ้น
3. ผู้สอน ได้มีโอกาสเป็นนักเรียน
4. ผู้สอนสนุกมากยิ่งขึ้นกับกระบวนการเรียนการสอน
5. ผู้สอนเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ยิ่งขึ้น
6. ผู้สอนเข้าไปอยู่ในกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

รศ.ดร. วราภรณ์ สาม โภเศษ ได้สรุปไว้ตอนท้ายการบรรยายว่า การวิจัย คือ “การเขย่าไว้ไม่ให้นอนกัน” การคิดอะไรเหมือนเดิมเดิม จะไม่ก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งใดเลย ดังนั้น ต้องเขย่าไว้เรื่อยๆ อย่าให้วิชาความรู้ที่มีอยู่เดิมตกตะกอนนอนกันลงไปข้างล่าง หมั่นเติมองค์ความรู้ใหม่และเขย่าองค์ความรู้เดิมอยู่เสมอ ผสมคละเคล้าให้เข้ากันจนได้ที่ เพื่อจะได้เกิดนวัตกรรมใหม่ใหม่ นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนแก่ลูกศิษย์ของเราต่อไป