



รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาคูรู และผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



S รายงานการวิจัยและพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาคูรู และผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



สิ่งพิมพ์ สกศ.อันดับที่ 28/2555



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู
และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก : จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดย

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



371.107 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ส 691 ร รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก :
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กรุงเทพฯ : 2555.

90 หน้า

1. ครูและการพัฒนา-วิจัย 2. ชื่อเรื่อง

**รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก : จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 28/2555

พิมพ์ครั้งที่ 1 กรกฎาคม 2555

จำนวน 1,000 เล่ม

ผู้จัดพิมพ์เผยแพร่ กลุ่มพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ถนนสุขุขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ 0-2668-7974 หรือ 0-2668-7123 ต่อ 2513
โทรสาร 0-2243-1129
Web Site : <http://www.onec.go.th>

พิมพ์ที่ บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
90/6 ซอยจรัญสนิทวงศ์ 34/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์
แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700
โทรศัพท์ 0-2424-3249, 0-2424-3252
โทรสาร 0-2424-3249, 0-2424-3252



บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพบริบทของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย 5 โรงเรียน ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการวิจัยโดยการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์ผู้บริหาร คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และตัวแทนองค์กรที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และตรวจสอบผลการวิเคราะห์โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนทั้ง 5 แห่ง ต่างมีจำนวนนักเรียนไม่มากนัก เข้าข่ายจะถูกยุบได้ตามกฎเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาถึง 4 แห่ง ส่วนอีกหนึ่งแห่งมีจำนวนไม่แน่นอนขึ้น ๆ ลง ๆ อยู่ตลอดเวลา พื้นที่ทั้ง 5 แห่ง ยังคงแวดล้อมด้วยพื้นที่นา และเป็นพื้นที่ของนายทุน เพราะพ่อและแม่ของนักเรียนส่วนใหญ่ทำงานในโรงงาน ส่วนปู่-ย่าตา-ยาย รับจ้างเจ้าของมาทำนา และรับผิดชอบดูแลบุตรหลานแทนพ่อแม่ หากจะกล่าวถึงพื้นที่และสิ่งแวดล้อมทั้ง 5 แห่งนี้ กล่าวได้ว่ามีการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมจะเป็นที่สำหรับการให้การศึกษาแก่เด็กในเขตพื้นที่ ต้นทุนของโรงเรียนทั้ง 5 แห่ง มีไม่เท่ากัน กล่าวคือ บางแห่งมีต้นทุนสูงทั้งต้นทุนเงินตรา สภาพแวดล้อม และต้นทุนของชุมชนแวดล้อม บางแห่งต้นทุนไม่มีเลย ทั้งสภาพแวดล้อมที่เป็นชุมชน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้ปกครอง และนักเรียนเอง บางแห่งต้นทุนภายในและภายนอกโรงเรียนเข้มแข็งมาก แต่ขาดการดูแลช่วยเหลือจากภาครัฐ ซึ่งมีแนวคิดจะยุบโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา บางแห่งมีความพร้อมด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต้องการผลักดันให้โรงเรียนของตนเป็นโรงเรียนของลูกหลานให้ได้ความรู้ มีปัญญา และความสามารถที่จะอยู่ในสังคมได้ตามศักยภาพแห่งตน

โรงเรียนต้องพึ่งพาตนเอง มีพื้นที่โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยสร้างแรงบันดาลใจที่ตรงตามความสนใจในการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง ใช้ระบบการวัดการประเมินและตรวจสอบที่เปิดโอกาสให้โรงเรียนได้สร้างสรรค์เอง ทั้งนี้ฐานคิดในการพัฒนาของทุกฝ่ายยังคงต้องใช้ฐานคิดที่เป็นตัวของตัวเอง ปฏิเสธรูปแบบที่สั่งตรงจากส่วนกลางที่ไม่สอดคล้องกับตนเอง มีการสร้างวัฒนธรรมในเชิงวิวัฒนาการมากกว่า การยอมรับจากภายนอกอย่างเต็มรูปแบบ วัฒนธรรมจริยธรรม ต้องเกิดจากการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง สร้างตัวอย่างในรูปแบบที่เป็นจริงทุกระดับตั้งแต่ครอบครัว สถานศึกษา และชุมชน สร้างสำนึกและปลูกฝังคุณค่าอันควร มีกระบวนการลงโทษโดยระบอบของสังคม ส่งเสริมการศึกษาในท้องถิ่นที่เน้นความเท่าเทียม เป็นตัวของตัวเอง สร้างความเข้มแข็งผ่านกระบวนการทางสังคมที่เป็นธรรมชาติ

รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเป้าหมาย ผู้วิจัยจะใช้รูปแบบการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยาครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาสนับสนุนให้โอกาสคณะวิจัยเรียนรู้ภาคสนาม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสนับสนุนงบประมาณ และให้ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จำรูญ และ อาจารย์สำเนา เนื้อทอง ให้ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย

กันยายน 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
คำถามการวิจัย	3
ขอบเขตงานวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนา	4
แผนภูมิ: กรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนา	5
นิยามเชิงปฏิบัติการ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	7
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545	
ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)	9
โรงเรียนขนาดเล็ก	12
การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	14
การมีส่วนร่วม	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย
	การเลือกพื้นที่ในการวิจัย
	การวิเคราะห์บริบท
	การยกกร่างรูปแบบที่สอดคล้องกับทฤษฎีและบริบท
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
	การเก็บรวบรวมข้อมูล
	การวิเคราะห์ข้อมูล
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์บริบทโรงเรียนเป้าหมาย
	ผลการศึกษาบริบทตำบลดอนหญ้านาง
	(โรงเรียนวัดวิมลสุนทรและโรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง)
	บริบทโรงเรียนวัดวิมลสุนทร
	บทวิเคราะห์โรงเรียนวัดวิมลสุนทร
	บริบทโรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง
	บทวิเคราะห์โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง
	ผลการศึกษาบริบทตำบลสามบ้นทิศ
	(โรงเรียนวัดดอนพุดชา โรงเรียนวัดสามบ้นทิศ
	และโรงเรียนวัดกุ่มแต่)
	บริบทโรงเรียนวัดดอนพุดชา
	บทวิเคราะห์โรงเรียนวัดดอนพุดชา
	บริบทโรงเรียนวัดสามบ้นทิศ
	บทวิเคราะห์โรงเรียนวัดสามบ้นทิศ
	บริบทโรงเรียนวัดกุ่มแต่
	บทวิเคราะห์โรงเรียนวัดกุ่มแต่
	ภาพรวมของพื้นที่วิจัย

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาพลักษณะของชุมชน	63
ภาพรวมของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย	64
ภาพความเหมือนของปัญหา	64
ภาพความต่างของโรงเรียน	65
ภาพการพัฒนาในอนาคต	66
บทที่ 5 รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนเป้าหมายโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม	67
ส่วนที่ 1 : ฐานคิดการมีส่วนร่วม : ทำไมต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วม	67
ในการจัดการศึกษา	
ใครบ้างจะเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา?	68
ตัวหลักการขับเคลื่อน : คณะครูศาสตร์	69
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	
ส่วนที่ 2 : พลังขับเคลื่อน	70
ยุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมในการขับเคลื่อน 4 ประการ	70
หลักการ (Concept): ฐานคิดการมีส่วนร่วม	73
ส่วนที่ 3 : กระบวนการขับเคลื่อน	74
บรรณานุกรม	78

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบที่ 2 พบว่า คุณภาพนักเรียนในโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินกว่า 500 โรงเรียน ล้วนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งต้องการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะการพัฒนา ครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการมีครูที่มีคุณภาพย่อมส่งผลต่อการเรียนการสอนที่มี คุณภาพ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กถือเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสทาง วิชาชีพ เพราะสถานที่ทำงานส่วนใหญ่อยู่ห่างไกลความเจริญ ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กบางแห่งขาดขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ขาดโอกาสในการพัฒนาด้านต่าง ๆ จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา

แนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่น่าสนใจแนวทางหนึ่งคือการพัฒนา ในพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นการตอบโจทย์ที่เป็นปัญหาครูทั้งห้องเรียน และผู้บริหารทั้งโรงเรียน โดยเน้นไม่ให้ครูและผู้บริหารออกจากโรงเรียนไปเข้ารับการอบรมนอกสถานศึกษาซึ่งมี บริบทแตกต่างจากสภาพจริงของห้องเรียนและโรงเรียน การดำเนินงานจะช่วยลดค่าใช้จ่าย ในการพัฒนา วิธีการพัฒนาจะเป็นไปตามธรรมชาติ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการของครูและผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนอย่างแท้จริง แนวทางดังกล่าว เป็นวิธีการ พัฒนาทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรม การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปพร้อมๆกันทั้งโรงเรียน มีจุดเน้น การพัฒนาที่มีเอกภาพ ยึด สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นหลัก โรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ ดำเนิน การพัฒนาโดยกลุ่มครู กลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนหรือโรงเรียนใกล้เคียงที่ได้รับการยอมรับ

หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในพื้นที่ใกล้เคียงหรือในชุมชน การพัฒนาเกิดจากความสมัครใจของทุกฝ่ายโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แนวทางการดำเนินงานใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการพัฒนา เน้นการฝึกปฏิบัติจริงในเนื้องานที่กำลังปฏิบัติ สอดคล้องกับงานในหน้าที่ การพัฒนามีความต่อเนื่องไม่ขาดช่วง มีกระบวนการ ที่ชัดเจน หลังการพัฒนามีกระบวนการติดตาม นิเทศช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด และมีการประเมินผล ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเป็นระยะ ลักษณะการพัฒนาเป็นภาระงานปกติ ไม่เป็นการสร้างภาระหรือกระทบงานในหน้าที่ แต่ทุกคนที่อยู่ในกระบวนการพัฒนาดังเป้าหมายในเรื่องคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องหารูปแบบการพัฒนา ที่เหมาะสมและแตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ เพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นหรือครูจำนวนจำกัด การอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมาต้องเชิญครูไปอบรมนอกโรงเรียน ตามโรงแรม ห้องประชุมในส่วนกลาง ผลเสียที่ตามมาคือนักเรียนถูกทอดทิ้ง ทั้งที่มีครูไม่ครบชั้น ขาดการสอนทดแทน ยิ่งทำให้มาตรฐานด้านคุณภาพการศึกษามีช่องว่างห่างออกไปอีก ปัญหาดังกล่าวน่าจะมีการศึกษาวิธีการพัฒนาครูโดยใช้พื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นสถานที่พัฒนา โดยการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันทั้งในระดับประเทศหรือแม้แต่ในเขตภาคกลางตอนบน สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กนั้นไม่แตกต่างกันมากนัก ครูบางโรงเรียน ในโรงเรียนขนาดเล็กมีน้อย ซึ่งไม่เพียงพอเมื่อเทียบสัดส่วนนักเรียนที่กำลังเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาบางโรงเรียนไม่มีแม้แต่ผู้บริหารสถานศึกษา บางครั้งต้องปิดโรงเรียนเพื่อไปประชุมไปอบรมนอกสถานที่ ซึ่งสภาพที่เกิดขึ้นสามารถสะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างชัดเจน

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีหน้าที่สำคัญคือ ผลิตบัณฑิตครู และพัฒนาครูประจำการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดอ่างทอง ซึ่งเป็นโรงเรียนในเขตบริการ ด้วยเล็งเห็นถึงความสำคัญของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงสภาพปัญหานั้นต้องได้รับการแก้ไขและช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน จึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยและพัฒนากระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยและพัฒนาครั้งนี้ อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทั้งหมด 5 โรงเรียน โดยอยู่ในเขตอำเภออุทัย 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดกุ่มแต้ โรงเรียนวัดสามบัณฑิต และ โรงเรียนวัดดอนพุดชา เขตอำเภอภาชี 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดวิมลสุนทร และ โรงเรียนวัดตะโกดอนหญ้านาง การวิจัยและพัฒนาครั้งนี้มุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาครูและผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนขณะที่ดำเนินการวิจัย และเผยแพร่ผลการวิจัยสู่การปฏิบัติ

ในวงกว้าง ซึ่งสอดคล้องกับกรอบนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ คุณภาพครูยุคใหม่ คุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ ตลอดจนเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพบริบทของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย 5 โรงเรียน
2. เพื่อศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

คำถามการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนเป้าหมายทั้ง 5 แห่งควรเป็นอย่างไร

ขอบเขตงานวิจัย

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระยะที่ 1 มีขอบเขตการดำเนินงาน ดังนี้

1. ด้านระยะเวลา ดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง กันยายน 2554
2. ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการ คือ โรงเรียนขนาดเล็กในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ โรงเรียนวัดวิมลสุนทร โรงเรียนวัดตะโกดอนหญ้านาง โรงเรียนวัดกุ่มแต่ โรงเรียนวัดสามบัณฑิต และโรงเรียนวัดดอนพุดชา รวมทั้งสิ้น 5 โรงเรียน
3. ด้านวิธีการวิจัย 1) ใช้การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและผู้บริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) การวิเคราะห์บริบทในโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการเปิดเวทีเสวนาจากผู้เกี่ยวข้อง 5 กลุ่ม รวมถึงการตรวจสอบข้อมูลจากตัวแทน 5 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครู องค์กรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน (คณะกรรมการสถานศึกษา วัด องค์กรบริหารส่วนตำบล สถานีอนามัย) ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบในโรงเรียน 5 แห่ง

และ 3) การหารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและ จากการสังเคราะห์ข้อมูลการเปิดเวทีเสวนากลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียนขนาดเล็กและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาโดยครูและผู้บริหารของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย

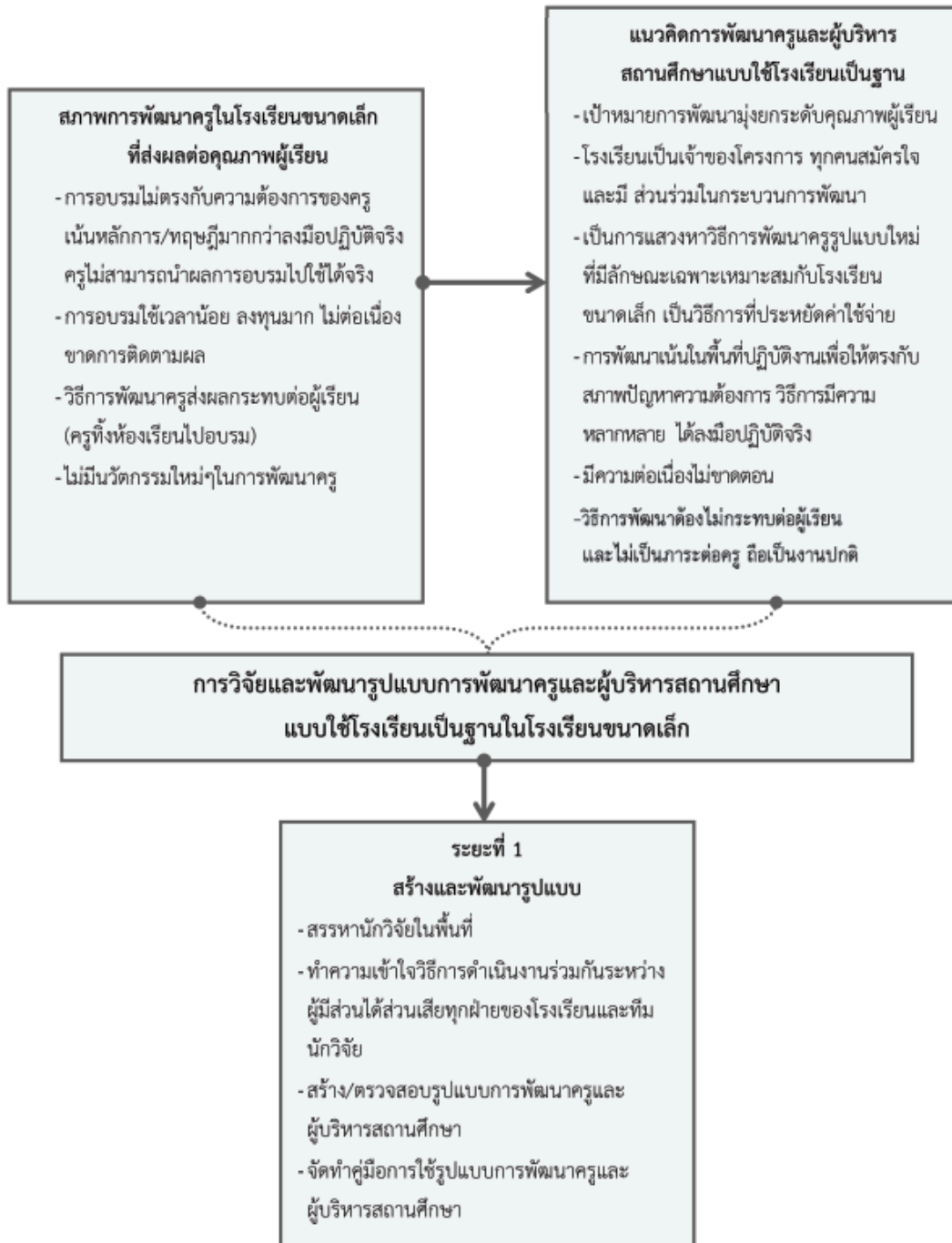
กรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนา

การดำเนินงานในโครงการนี้ มีกรอบแนวคิดที่สำคัญคือการวิจัยและพัฒนากระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในการจัดการสอน การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยมุ่งเน้นรูปแบบวิธีการพัฒนาครู ที่ประหยัดค่าใช้จ่าย ใช้ผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ดำเนินการสามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของครูและผู้บริหาร โดยครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา มีการฝึกปฏิบัติจริง สามารถนำไปใช้ได้จริงในโรงเรียนและห้องเรียน มีความผสมกลมกลืนกับภาระงานปกติ การพัฒนามีกระบวนการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการทั้งนักวิจัย ผู้บริหารและครู องค์กรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน (คณะกรรมการสถานศึกษา วัด องค์กรการบริหารส่วนตำบล สถานีอนามัย) ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบในโรงเรียน 5 แห่ง โดยระยะแรก **สร้างและพัฒนารูปแบบ** โดยศึกษาบริบทพื้นที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ยกย่อง พัฒนา และตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เตรียมการวางแผนและกำหนดรายละเอียด โดยจัดทำคู่มือการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา



แผนภูมิ: กรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนา



นิยามเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาแบบแผน โครงสร้างองค์ประกอบ ยุทธศาสตร์ กระบวนการและวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะในเรื่องการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก การพัฒนาผ่านขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีหลักปรัชญา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการที่เป็นองค์ประกอบเชื่อมโยงสัมพันธ์กันช่วยให้การดำเนินงานพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การฝึกอบรมหรือพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น การดำเนินการกระทำภายในโรงเรียน โดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการหรือแผนการฝึกอบรม มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการบริหาร การจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้าฝึกอบรม มีครูผู้นำการปฏิบัติการเรียนรู้หรือบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้องเป็นหลักในการจัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติจริงที่นำสู่โรงเรียนและห้องเรียน มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องในลักษณะ “กัลยาณมิตรนิเทศ” การอบรมใช้กระบวนการประเมินครบวงจร ที่ทำให้เกิด วัฏจักรของการพัฒนาครูแบบยั่งยืน

โรงเรียนเป้าหมาย หมายถึง โรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 300 คน ลงมา เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในเขตอำเภออุทัย 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดกุ่มแต้ โรงเรียน วัดสามบัณฑิต และ โรงเรียนวัดดอนพุดชา เขตอำเภอภาชี 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดวิมลสุนทร และ โรงเรียนวัดตะโกดอนหญ้านาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบและแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นนวัตกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานสามารถนำไปใช้เผยแพร่ทั่วประเทศ
2. ผู้เรียนจากโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และพื้นที่ ที่นำแนวทางการพัฒนารูไปใช้ทั่วประเทศมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติ และมีมาตรฐานใกล้เคียงกับโรงเรียนทั่วไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คณะผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
2. ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)
3. โรงเรียนขนาดเล็ก
4. การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
5. การมีส่วนร่วม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายหลักทางด้านการศึกษา ฉบับแรกของประเทศไทยที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลอย่างกว้างขวาง เพื่อกำหนดเนื้อหาสาระต่างๆเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาของชาติอย่างมาก นับตั้งแต่การกำหนดความมุ่งหมายและหลักการของการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต

สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) การจัดการศึกษาให้ยึดหลักเป็น การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนา สาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (มาตรา 8)

การกำหนดสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาบุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันทาง การศึกษา จะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมี คุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพล ภาพหรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคล ดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษโดยการศึกษสำหรับคนพิการ ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้ รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง สำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วย รูปแบบ ที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น (มาตรา 10)

การกำหนดระบบการศึกษามีสามรูปแบบ คือ (1) การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษา ที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษาการวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน (2) การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษา ที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของ การศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดย เนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ ของบุคคลแต่ละกลุ่ม (3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วย ตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ ซึ่งสถานศึกษาอาจจัดการศึกษาใน รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียน สะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็ผลการศึกษาจาก สถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน (มาตรา 15)

แนวทางการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริม ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ต้องเน้นความสำคัญทั้ง ความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ การศึกษา (มาตรา 22-23) รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ

สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้ที่อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ (มาตรา 25) ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการ ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน (มาตรา 29)

ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)

จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาวิจัย ทิศทางการศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการศึกษาไทยในอนาคต ทั้งการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเคลื่อนย้ายคน เงิน เทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ได้อย่างเสรี เป็นต้น จึงกำหนดหลักการและกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง บนฐานของหลักการและแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้

หลักการและกรอบแนวคิด เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ และเสนอกลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ไม่ใช่ส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบ และพิจารณาระบบการศึกษาและเรียนรู้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาประเทศ ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบอื่นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เกษตรกรรม สาธารณสุข การจ้างงาน เป็นต้น

ระบบการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆที่สำคัญ คือ ครู หลักสูตร สถานศึกษา และกระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ ประเด็นสำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า ปัจจัยสำคัญอื่นๆ คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล มีการกระจายอำนาจและทรัพยากรสู่ท้องถิ่น การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนส่งผลให้การศึกษาที่มีสัมฤทธิ์ผล สำหรับผู้เรียนทั้งประเทศ ทั้งในเมืองและชนบท ทั้งที่มีฐานะดีและยากจน

ระบบการเรียนรู้ คือ ระบบที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีคุณธรรม นำความรู้ โดยอาจอยู่ในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา และมีปัจจัยและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเต็มศักยภาพ ทั้งที่มาจากระบบการศึกษาปกติและจากนอกระบบ เช่น สื่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ทุกแห่งและทุกเวลา ประเด็นสำคัญในการปฏิรูประบบการเรียนรู้ นับตั้งแต่ครู ผู้ปกครอง ชุมชน บุคคล ตัวอย่าง สื่อมวลชน รวมถึงสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยี เป็นต้น

จากหลักการและกรอบแนวคิดดังกล่าว จึงกำหนดวิสัยทัศน์ สำหรับการปฏิรูปการศึกษาดังนี้

วิสัยทัศน์ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

ปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา

เป้าหมาย ภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นสามประการ คือ

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย พัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตร และเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่งดีและมีใจรักมาเป็นครู คณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2. โอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษาด้วย

ประเด็นหลักทั้งสามนี้จะส่งผลให้ลักษณะคนไทยยุคใหม่เป็นดังนี้

1. สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่าน และมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต
2. มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่ม



4. มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริต และต่อต้านการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง และสามารถก้าวทันโลก

นอกจากนี้ ผู้เรียนทุกระดับ/ประเภทการศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น กำลังแรงงานและผู้สูงอายุได้รับการศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีทักษะและความรู้พื้นฐานทั้งในการดำรงชีวิตและในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพเด็กก่อนวัยเรียนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้สามารถเรียนรู้และมีพัฒนาการตามวัย มีความพร้อมศึกษาเรียนรู้ในระดับสูงขึ้น ผู้ด้อยโอกาส ยากไร้ พิการ หรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม ได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยศึกษาประเด็นปัญหาหลัก ในการศึกษาและการเรียนรู้ที่ยืดโยงกัน และเน้นการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ มีใช้ที่เพียงจุดใด จุดหนึ่งแยกจากกันตั้งแต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคนไทยยุคใหม่ ปรับกระบวนการทัศน์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ โดยการสร้างครูยุคใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ มีใจรัก มีคุณธรรม จริยธรรม เข้ามาเป็นครู คณาจารย์ และปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพคล่องตัว เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในการนี้จำเป็นต้องมีกลไกหรือหน่วยงานที่วิเคราะห์ปัญหาของระบบการศึกษาและเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย ฯลฯ ของประเทศ และเสนอแนวทางปฏิรูประบบอย่างเป็นขั้นตอน โดยกำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วน 4 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริต และต่อต้านการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง และสามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ แข็งแรง เป็นกำลังคน

ที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีโอกาสนเรียนรู้อย่างเท่าเทียม เสมอภาค

2. พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์ มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจ อยู่ได้อย่างยั่งยืน

3. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ สำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และศูนย์การกีฬาและนันทนาการ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีคุณภาพ

4. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนเลือกรับบริการ

โรงเรียนขนาดเล็ก

ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็กได้มีการกำหนดความหมายของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้จำนวนนักเรียน ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีขนาดจำนวนนักเรียน 120 คน ลงมา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนด โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 300 คน ลงมา

สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก

วรัยพร แสงนภาพร (2550) ได้นำเสนอปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กกว่ามีปัญหามากมายหลายด้าน ดังนี้

1. ปัญหาด้านบุคลากร เป็นปัญหาที่สำคัญคือขาดแคลนครูและบุคลากรที่มีคุณภาพ มีครูไม่ครบชั้นเรียน มีครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก ขาดความชำนาญเฉพาะด้าน ครูคนเดียวต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบที่คิดตามเกณฑ์จำนวนบุคลากร รวมทั้งขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น ชุกรการ การเงิน พัสดุ และไม่มีภารโรง ทำให้ครูและนักเรียนต้องรับภาระทุกอย่าง

ส่วนในด้านคุณภาพนั้น พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาครูขาดประสบการณ์ในการสร้างสื่อการเรียนการสอน ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยี (ICT) ครูขาดการพัฒนา มีการโยกย้ายครูตามฤดูกาล ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ที่พักอาศัย พาหนะในการเดินทาง ฯลฯ

2. ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนไม่มาก การจัดสรรงบประมาณคิดตามรายหัวนักเรียน โรงเรียน จึงได้รับงบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวตามสัดส่วนจำนวนนักเรียนที่น้อยไปด้วย ไม่เพียงพอต่อการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ ทำให้ไม่สามารถที่จะบริหารและจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้

3. ปัญหาด้านอาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น สื่อการเรียนการสอน ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมและทันสมัย หนังสือแบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน อาคารเรียนมีสภาพเก่า ชำรุด ทรุดโทรม และ ไม่เพียงพอกับความต้องการ ขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ตลอดจนขาดห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และภาษา ห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ และขาดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก

4. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เนื่องจาก เป็นการการลงทุนค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีปัญหาขาดการประสานงานและติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญขาดผู้นำสถานศึกษาที่เข้มแข็ง

5. ปัญหาความยากจนของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งอยู่ในชนบทที่ยากจน ชุมชนด้อยการศึกษา จึงไม่สามารถให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้

6. ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จากการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่ามีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 20,771 แห่ง จาก 32,000 แห่ง หรือประมาณร้อยละ 65 ที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขาดความพร้อมในด้านต่าง ๆ อยู่มาก โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 4 (ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์) มาตรฐานที่ 5 (ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร) นอกจากนี้ โรงเรียนขนาดเล็กยังมีปัญหาหนักเรียนขาดเรียนบ่อยและขาดการเรียนรู้ติดต่อกันเป็นเวลานาน ขาดแรงจูงใจในการเรียน ขาดแคลนอาหารกลางวันและงานอนามัยไม่มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ความหมายการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

EI-Baz และคณะ (2003) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าเป็นวิธีการที่ให้คุณครูในโรงเรียนได้เตรียมความพร้อมในด้านสื่อวัสดุการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นเทคนิคพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการพัฒนาดังกล่าวนี้จะช่วยพัฒนาให้คุณครูเกิดความสนใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียนมากขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ว่าเป็นการฝึกอบรมหรือการพัฒนาครูที่จัดขึ้นในโรงเรียนโดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการหรือแผนการฝึกอบรม มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคุณครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เป็นการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีครูผู้นำการปฏิบัติการเรียนรู้เป็นหลักในการจัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติจริงที่นำลงสู่ห้องเรียน มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ การอบรมใช้กระบวนการประเมินครบวงจร PDCA ที่ทำให้เกิดวัฏจักรของการพัฒนาครูแบบยั่งยืน

ศศิธร เขียวกอ (2548) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานจากเอกสารงานวิจัยของ UNESCO (1986) Sabar และ HaShahar (1999) สุวิมล ว่องวาณิช (2546) และ อรพรรณ พรสีมา และ พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2547) ไว้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของคุณครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของคุณครูที่เข้าร่วมกิจกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคุณครูในการพัฒนากระบวนการจัดการ

เรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน วิธีการพัฒนาเน้นการฝึกอบรมให้มีการปฏิบัติจริงที่นำลงสู่ห้องเรียน มีการร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนการจัดทำหลักสูตรและปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมและสื่อสารจัดการเรียนการสอน มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

หลักการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2547) ได้เสนอหลักการการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. เป็นการพัฒนาครูที่โรงเรียนหรือชุมชนของโรงเรียนโดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ
3. เป็นการพัฒนาครูโดยครูหรือกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิรูปการเรียนรู้ และมีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
4. เป็นการฝึกอบรมที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม มิใช่เป็นการบังคับ
5. เป็นการร่วมคิด ร่วมศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม
6. เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง ใช้สื่อและกิจกรรมประกอบการอบรมและนำลงสู่ห้องเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง
7. เป็นการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องหลายครั้ง หลายวิธีการทั้งในลักษณะการประชุมกลุ่มและการพบปะเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
8. เป็นการฝึกอบรมที่ใช้กระบวนการ P D C A คือมีการวางแผนนำไปปฏิบัติ ตรวจสอบหรือประเมินผล ลงมือแก้ไขและนำไปปรับปรุงเพื่อวางแผนดำเนินการเป็นวงจรการพัฒนาที่ต่อเนื่อง
9. เป็นการฝึกอบรมที่มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” มีการประเมินหลากหลายรูปแบบ ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม

และประเมินผลจากการฝึกอบรมของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมและประเมินผลจากผู้เรียนของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

10. เป็นการทำหน้าที่ตามภาระปกติเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูและคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำหรับองค์ประกอบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้เสนอไว้ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นผู้ผลักดันแผนการพัฒนาครูให้อยู่ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

2. ผู้จัดฝึกอบรม คือครูที่เห็นปัญหาและมีความต้องการในการอบรม ร่วมกันจัดอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ต้องการแก้ปัญหาที่ตนประสบอยู่

3. ผู้ให้การฝึกอบรม คือครูที่มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องที่คุณครูเข้ารับการอบรม ต้องการ มีความเชี่ยวชาญ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ได้ดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู

4. ผู้เข้ารับการอบรม คือครูที่มีความสนใจและสมัครใจเข้ารับการอบรม

5. ระยะเวลาอบรม ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้จัดอบรมและผู้ให้การอบรม เป็นการดำเนินการ ที่สม่ำเสมอต่อเนื่องไม่ขาดตอน ผู้ให้การอบรมและผู้อบรมอาจพบกันในเวลาปฏิบัติงานสาธิตวิธีการในขณะปฏิบัติงาน หรือ พบปะสนทนากันเป็นประจำในช่วงเวลาว่าง เช่น หลังเลิกเรียน ช่วงพักรับประทานอาหาร หรือช่วงเข้าก่อนเข้าเรียน ก็ได้

6. รูปแบบการพัฒนาไม่ตายตัว แต่มีกระบวนการที่เป็นระบบ ใช้ วงจร PDCA เป็นกระบวนการตรวจสอบการดำเนินการ และใช้กระบวนการกัลยาณมิตรในการพัฒนา คือ

- 1) การให้ใจ มีศรัทธาต่อกันระหว่างผู้อบรมและผู้ให้การอบรม
- 2) ร่วมใจ ทั้งผู้อบรมและผู้ให้การอบรมร่วมใจกันทำงานเป็นทีม
- 3) ตั้งใจ คือทุกคนที่อยู่ในกระบวนการมีความแน่วแน่ตั้งใจเรียนรู้ ฝึกฝน ปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างสรรค์งาน การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ
- 4) เปิดใจ ทุกคนพร้อมและยอมรับที่จะพัฒนาตนเอง

สำหรับเนื้อหาการอบรมตรงตามความต้องการของผู้อบรม ตรงกับงานที่ปฏิบัติจริงในห้องเรียน สถานที่อบรม ใช้ในโรงเรียน ในห้องเรียน สามารถสาธิตวิธีการปฏิบัติจริงได้ทันทีงบประมาณตามที่โรงเรียนจัดสรรและอยู่ในแผนงานประจำปีของโรงเรียนและประเมินผลมี 3 ระยะ คือ ก่อนการอบรม ระหว่างการอบรม และหลังการอบรม



สำหรับเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่ สนับสนุนอย่างจริงจัง โดยบรรจุแผนการพัฒนาครูไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ผู้ให้การอบรมต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Unesco (1986) ได้ระบุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้

1. พัฒนาทักษะส่วนบุคคล ด้านทักษะการสื่อสาร เนื้อหาสาระของการเรียนรู้ทัศนคติ และค่านิยมในการสอน ความรับผิดชอบและมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียน การสอน กระบวนการวิจัย การแก้ปัญหา การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนและการพัฒนา โปรแกรมทางการศึกษา
3. เพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา สาระเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ
4. เพื่อการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม
5. เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น การออกกลางคันของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ
6. เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับครูในการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ของโครงการ/แผนงาน
7. เพื่อประโยชน์ในเชิงบริหารจัดการและให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ
8. เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางประสบการณ์ในเชิงวิชาชีพให้กับครูแต่ละคน

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2547) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า เพื่อให้ครูที่เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ไป ช่วยพัฒนาเพื่อนครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญตาม แนวปฏิรูปการเรียนรู้ และสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้ขยายเครือข่ายการพัฒนาครู ในระดับกว้างมากขึ้น จนเกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ไปทั่วประเทศ โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง การร่วมคิด ร่วมทำ การนิเทศแบบกัลยาณมิตรและติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิดและ ต่อเนื่อง

รูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาครูโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ 10 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบปียมิตรสัมพันธ์ เป็นรูปแบบสำหรับการพัฒนาครูในโรงเรียนด้วย กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างปียมิตรและสมัครใจ โดยนำศักยภาพของครูต้นแบบ และ ครูแกนนำของโรงเรียนมาพัฒนาครูที่ต้องการพัฒนาตนเองในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน และ

ใช้กระบวนการ PDCA มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ การนำความรู้ไปปฏิบัติ โดยเน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและการฝึกปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการผลิตและใช้สื่อที่เหมาะสม

2. รูปแบบเครือข่ายกลุ่มสัมพันธ์ เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้กระบวนการ เครือข่ายกลุ่มสัมพันธ์ คือ การสนับสนุนให้ครูรวมกลุ่มเป็นคณะตามกลุ่มวิชา 8 สาระ และ ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีครูต้นแบบและครูเครือข่ายเป็นผู้ให้การอบรม ผู้ให้ การอบรม และผู้รับการอบรมร่วมกันวางแผนจัดกิจกรรมการฝึกอบรมและร่วมกันพัฒนา การเรียนการสอนในลักษณะเครือข่ายในกลุ่มสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถขยายผลไปสู่เพื่อนครูได้ และเพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีความ พึงพอใจในการเรียนรู้

3. รูปแบบร่วมด้วยช่วยกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้ วิธีการของ Project Cycle Management (PCM) ซึ่งเน้นการระดมความคิดจากผู้เข้ารับ การฝึกอบรมและการนำเสนอประสบการณ์การเรียนการสอนที่ประสบผลสำเร็จในชั้นเรียน ต่อกลุ่มย่อยโดยทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

4. รูปแบบร่วมสร้างองค์ความรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน เป็นการฝึกอบรมส่งเสริมให้ครู มีความรู้ความเข้าใจแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อ พัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. รูปแบบจุดประกายด้วยปลายพู่กัน เป็นการให้ครูศิลปะใช้โรงเรียนเป็นฐานใน การฝึกอบรมตนเองให้มีทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และนำเทคนิคไปประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางศิลปะสามารถ บูรณาการเชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้อื่น และมีความสุขในการเรียนรู้

6. รูปแบบเครือข่ายสหมิตร เป็นรูปแบบการฝึกอบรมครูที่พัฒนามาจากรูปแบบ การฝึกอบรมที่เน้นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันด้วยความเป็นมิตรระหว่างครู 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครูตัวอย่าง และกลุ่มครูเครือข่าย ครูทั้ง 2 กลุ่ม เป็นสหมิตรที่ต้องทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน โดยครูตัวอย่าง 1 คนจะดูแลครูเครือข่ายประมาณ 3-4 คน การพบปะแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างสหมิตรจะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และการมีวินัยใน ตนเองของผู้เรียน

7. รูปแบบการมีส่วนร่วมกิจกรรมแบบผสมผสาน เป็นรูปแบบที่เน้นการเรียนรู้ ด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ในการดำเนินงานทุกขั้นตอน และการผสมผสาน กิจกรรมการฝึกอบรมเข้ากับการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงในโรงเรียนของตนเอง

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันแก้ปัญหา จึงเป็นการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

8. รูปแบบธาตุพจนมร่วมใจ เป็นการอบรมเพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะในการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน เขียนแผนและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิจัยชั้นเรียน และสามารถเขียนรายงานผลการจัดการเรียนรู้ เป็นรูปแบบที่ดำเนินการโดยครูและเพื่อนครู เป็นการฝึกอบรมในสภาพการทำงานปกติ ด้วยบรรยากาศกัลยาณมิตร โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากร 3 ทีม คือ ทีมบริหาร ประกอบด้วยผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทีมวิชาการ ประกอบด้วย ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูดีเด่น และอาจารย์ 3 และทีมร่วมใจทำเป็นครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน แต่ละกลุ่มมีสมาชิกมาจาก 3 ทีม ทีมร่วมใจทำแบ่งตามสาระวิชาที่รับผิดชอบ

9. รูปแบบการเรียนรู้คู่สัญญา เป็นกระบวนการฝึกอบรมโดยเน้นการทำงานและการเรียนรู้กับคู่สัญญาทุกขั้นตอน เพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูป อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ลักษณะสำคัญคือ สำรวจความต้องการของครู ชุดคู่สัญญา ศึกษาเอกสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำกิจกรรมต่างๆร่วมกับคู่สัญญา

10. รูปแบบการเรียนรู้สู่การพัฒนาไม่รู้จบ เป็นรูปแบบที่เน้นความตั้งใจของครูในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องไม่รู้จบ เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการฝึกอบรม

ขั้นตอนการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Unesco (1986) ได้จัดทำรูปแบบเพื่อพัฒนาครูผู้สอนใน 5 ประเทศ คือ สาธารณรัฐเกาหลี เนปาล ปากีสถาน ปาปัวนิวกินี และไทย ด้วยกระบวนการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนาครูด้วยกระบวนการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน (อ้างถึงในวิชญ์ ทรัพย์สมบัติ, 2549) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การระบุปัญหาของการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการโดยใช้เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้วางแผนการฝึกอบรม เพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม โดยอาจใช้วิธีการสำรวจ สัมภาษณ์ การสังเกต ฯลฯ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาจัดลำดับความสำคัญสูงสุดเพื่อวางแผนในการฝึกอบรม ขั้นตอนนี้ อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งนี้โรงเรียนจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนการใช้การฝึกอบรมเป็นแนวปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเกณฑ์ ในการอบรมนั้นจำเป็นต้องสร้างค่าหรือเกณฑ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้น

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดทางเลือกสำหรับการฝึกอบรม เป็นการชี้ชัดของเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นจากขั้นตอนที่แล้วมาพิจารณาเพื่อกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ของการฝึกอบรม มีการจัดโครงการฝึกอบรม พิจารณาคัดเลือกและวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ อย่างเป็นระบบตามความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น แล้วตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติพร้อมกับการวางแผนและการนำเสนอแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการนำเอาขั้นตอนที่ได้วางแผนก่อนการฝึกอบรมมาใช้เป็นกิจกรรมของการดำเนินงาน เป็นกิจกรรมการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้รับการอบรมในโรงเรียน มีการเตรียมการเกี่ยวกับวัสดุการฝึกอบรม ผู้อำนวยการความสะอาดหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรมถูกคัดเลือกและดำเนินการร่วมกัน ทั้งมีการจัดหาแหล่งทรัพยากรที่เกี่ยวกับวัสดุการเรียนรู้และบุคคลเพื่อใช้ในการดำเนินการก่อนการฝึกอบรมจริง อาจมีการดำเนินการฝึกอบรมเป็นโครงการทดลองเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานจริง

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกอบรม รูปแบบที่ใช้สำหรับการประเมินต้องใช้ทั้งการประเมินระหว่างการฝึกอบรมและประเมินสรุปผลการฝึกอบรมโดยสมาชิกในกลุ่มแผนงานหรือผู้รับการฝึกอบรมดำเนินการร่วมกัน

ประเภทของผู้ให้การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ศศิธร เขียวกอก (2548) ได้แบ่งประเภทของผู้ให้การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 โรงเรียนจัดหาบุคลากรในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การพัฒนา อาศัยปฏิสัมพันธ์จากการทำงานร่วมกันภายในสถานที่เดียวกันของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่คล้าย ๆ กัน และช่วยกันวางแผนการจัดการเรียนการสอน จัดประชุมร่วมกันระหว่างครูผู้มีประสบการณ์และครูผู้เข้ารับการอบรม

ประเภทที่ 2 โรงเรียนจัดหาบุคลากรภายนอกโรงเรียนเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ให้การพัฒนา ภายในโรงเรียน อาศัยความร่วมมือจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่อยู่ภายนอกโรงเรียนเข้ามาดำเนินการพัฒนาตามความต้องการของครูแต่ละคนในโรงเรียน โดยครูและผู้ให้การพัฒนาจะจัดประชุมร่วมกันเพื่อหาความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน จากนั้นร่วมกันวางแผนการเรียนรู้อบรมทั้งจัดเวลาให้สอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานและความต้องการของครู

Smylie และคณะ (2001) พบว่า การพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และใช้ผู้ให้การพัฒนา ประเภทที่ 2 ที่อาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียนเป็นการพัฒนาที่มีคุณภาพมากที่สุดอีกด้วย

ประเภทที่ 3 หน่วยงานเอกชนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การพัฒนาแต่เข้ามาดำเนินการฝึกอบรมภายในโรงเรียนโดยออกแบบการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน มีความยืดหยุ่นในด้านเนื้อหา ผู้ให้การฝึกอบรม และเวลาในการฝึกอบรมเพื่อสนองความต้องการของโรงเรียน

ประเภทที่ 4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ให้การพัฒนาการฝึกอบรมที่ใช้ผู้ให้การพัฒนาประเภทนี้ดำเนินการฝึกอบรมโดยให้โรงเรียนระบุความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของโรงเรียนเข้ามาที่หน่วยงาน จากนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเข้าไปประสานงานกับโรงเรียนเพื่อออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นดังกล่าว แล้วจึงเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมเหล่านี้ขึ้นมาเพื่อให้ครูเข้าไปฝึกอบรม

ประโยชน์ของการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Powney และคณะ (1993) สรุปประโยชน์ของการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อโรงเรียนในด้านที่ครูไม่ต้องทิ้งชั่วโมงสอนไปอบรม ด้านการสร้างความร่วมมือของครูในโรงเรียน ด้านการประหยัดงบประมาณและทรัพยากร
2. ประโยชน์ต่อครูที่เลี้ยง ในด้านการสร้างความตระหนัก และเป็นการเสริมพลังให้กับครูที่เลี้ยง
3. ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครู
4. ประโยชน์ต่อการสร้างเครือข่ายสนับสนุนการศึกษา

การนำแนวคิดการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานสู่การปฏิบัติ

การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีเป้าหมายสำคัญเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หลักการสำคัญของการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานคือการพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้ารับการอบรม มีครูผู้นำการปฏิบัติการเรียนรู้เป็นหลักในการฝึกอบรม ครูเข้ารับการอบรมด้วยความสมัครใจ วิธีการอบรมเน้นการปฏิบัติจริงใช้กระบวนการร่วมคิดร่วมศึกษาปัญหา ร่วมปฏิบัติ ร่วมเรียนรู้ทั้งผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรม มีการนิเทศติดตามผลและประเมินผลโดยใช้กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ และการทำงานโดยใช้วงจร PDCA อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทำให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาและนวัตกรรมการพัฒนาครูในโรงเรียนที่ยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

การมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งได้พัฒนาเป็นยุทธศาสตร์สำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในองค์กร การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหาร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานหรือองค์กร การมีส่วนร่วม จึงถือเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ดังนี้

เดวิสและนิวสตรอม (Davis and Newstrom, 1989 : 232 อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2539 : 15) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

ดูล์ลาห์ (Douglah, 1970 : 90 อ้างถึงใน ชูชาติ พวงสมจิตร , 2540 : 11) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมเป็นคำที่มีความหมายกว้างและใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์กิจกรรมหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์มักใช้คำนี้ในความหมายของการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน เช่น การไปออกเสียงเลือกตั้ง นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ส่วนกลุ่มอื่นๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

นรินทร์ จงวุฒิเวศย์ (2527 : 183-185 อ้างถึงใน ชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์, 2545 : 24) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวนี้เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการ (Contribution) ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

สุกัญญา หน่อทิม (2545 : 16) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่บุคคลต่างๆเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านการคิด ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการพัฒนาปรับปรุง และด้านการประเมินผลโดยร่วมดำเนินการทุกขั้นตอนด้วยความรับผิดชอบ

กมลชัย ศิริศรี (2546 : 14) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ที่ชุมชน ประชาชน บุคคลในกลุ่ม หรือหน่วยงาน ร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมกำลังกาย ร่วมกำลังความคิดในการประกอบกิจการนั้นให้บรรลุความสำเร็จสูงสุด

ฤทัยวรรณ หาญกล้า (2547 : 147) ได้ให้ความหมายของหลักการมีส่วนร่วมว่า หมายถึงการที่จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สามารถตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา เช่น กำหนดนโยบายของสถานศึกษาและกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วมหมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการจัดการและบริหารการศึกษา มีส่วนร่วมในการระดมความคิดร่วมตัดสินใจ แลกเปลี่ยนข้อมูล ประสานการณ์ในการทำงานร่วมกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดี ซึ่งกันและกัน มีผลทำให้กิจกรรมประสบผลสำเร็จเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยส่วนรวม

แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีกัน เป็นการปรับโครงสร้างขององค์การและปรับกระบวนการบริหารสู่ระดับล่างตลอดทั่วองค์การ แนวคิดนี้ได้แพร่เข้าสู่องค์การธุรกิจและองค์การทางการศึกษามากขึ้น และได้กลายเป็นส่วนสำคัญที่เป็นหัวใจในแนวคิดเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ในที่สุด การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2543 : 26-38)

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (Assumptions about Human Nature) ความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor) มีอยู่ 2 แนวทางคือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ตามแนวคิดของทฤษฎี X เชื่อว่ามนุษย์ขี้เกียจและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี Y เชื่อว่ามนุษย์มีความขยัน ชอบทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าสภาพการทำงานมีความเหมาะสมและคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ถูกบังคับก็ยิ่งจะมีความรับผิดชอบมากขึ้น ทฤษฎี Y ให้ข้อคิดว่าการที่บุคคลร่วมกันทำงาน มีการพัฒนาบุคลากร มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นแรงจูงใจที่มีแก่ครูและนักเรียน

2. ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน (Concept of School Organization) แนวคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่า องค์การมิใช่เพียงเครื่องมือสำหรับการบรรลุ เป้าหมายหรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์การเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนาด้วย

3. ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (Decision Making Style) การตัดสินใจสั่งการในระดับสถานศึกษา ควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจเพราะ

1) ความร่วมมือกันของครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่าจะเป็นการช่วยกันพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อสะท้อนสภาวะการณ์ปัจจุบัน และความต้องการในอนาคตให้ดียิ่งขึ้น

2) เป้าหมายของสถาบันการศึกษามีหลายระดับ และภารกิจมีความซับซ้อนยิ่งขึ้นจึงมีความจำเป็นต้องระดมสติปัญญา แนวคิดและความพยายามของคนจากหลายฝ่ายเพื่อช่วยให้การบรรลุภารกิจและเป้าหมายเหล่านั้นเกิดได้ดียิ่งขึ้น การตัดสินใจโดยผู้ปกครอง ครู นักเรียน จึงเป็นสิ่งสำคัญ

3) ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นการสร้างโอกาสที่ให้สมาชิกรวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนา เพื่อความเข้าใจร่วมกัน และเพื่อบริหารโรงเรียนได้สำเร็จ

4) ความร่วมมือในการตัดสินใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียน มีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน

4. แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ทฤษฎีของ Sergiovanni ได้จัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ 5 ระดับ คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค (Technical Leadership) ภาวะผู้นำด้านมนุษย์ (Human Leadership) ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership) ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leadership) ภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม (Cultural Leadership) การบริหารแบบมีส่วนร่วมงานมีความซับซ้อนมาก ผู้บริหารจึงต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจึงต้องใช้ภาวะผู้นำหลายแบบผสมกัน

5. กลยุทธ์การใช้อำนาจ (Use of Power) ในการบริหารโดยทั่วไป ความจำเป็นที่ต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แต่ตามทฤษฎีว่าด้วยที่มาของอำนาจ (Source of Power) ของ French และ Raven นั้น ได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐานเป็น 5 แบบ ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจจากการอ้างอิง (Reference Power) และอำนาจจากความรู้ความเชี่ยวชาญ (Expert Power) การใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกวิธี อาจส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของสมาชิกได้เป็นอย่างมาก

6. ทักษะเฉพาะในการบริหาร (Management Skills) ทักษะการบริหารแบบใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนา และนำมาใช้ในองค์กร เช่น การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ ใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง การใช้กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและ

พัฒนาองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความจำเป็นต้องใช้ทักษะและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมากขึ้น

7. การใช้ทรัพยากร (Use of Resources) สถาบันการศึกษามีอำนาจในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้น การที่สถานศึกษาได้มีอำนาจหน้าที่บริหารทรัพยากรเองทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณ และเวลาในการควบคุมและตรวจสอบ

อภิศักดิ์ ใฝ่คำทา (2539 : 79-80 อ้างถึงใน กมลชัย ศิริศรี, 2546 : 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนต้องมีเงื่อนไขอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1. ประชาชนต้องมีอิสรภาพมีส่วนร่วม (Freedom to Participate)
2. ประชาชนต้องสามารถที่จะมีส่วนร่วม (Ability to Participate)
3. ประชาชนต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม (Willingness to Participate)

เนื่องจากเงื่อนไขดังกล่าว 3 ประการแล้ว ความสำเร็จของการมีส่วนร่วมยังขึ้นอยู่กับเงื่อนไขอื่น ๆ อีก ดังนี้

1. ประชาชนต้องไม่เสียเงิน ค่าใช้จ่ายในการมีส่วนร่วมมากเกินไปที่เขาประเมินค่าผลตอบแทนที่จะได้รับ
2. ประชาชนต้องสามารถสื่อสารกันรู้เรื่องกันทั้ง 2 ฝ่าย
3. ประชาชนต้องมีความสนใจที่จะสัมพันธ์สอดคล้องกับการมีส่วนร่วม
4. ประชาชนต้องไม่รู้สึกกระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่ หรือสถานภาพทางสังคมหากจะมีส่วนร่วม

วรรณิการ์ ภูมิวงศ์พิทักษ์ (2543 : 9 อ้างถึงใน กมลชัย ศิริศรี, 2546 : 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเกิดจากแนวคิด สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกัน ซึ่งเกิดความสนใจและความห่วงกังวลของบุคคลซึ่งบังเอิญเห็นพ้องต้องกัน กลายเป็นความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันของส่วนร่วม
2. ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกัน ที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้น ผลักดันให้พุ่งไปสู่การรวมกลุ่ม วางแผนและลงมือกระทำร่วมกัน
3. การตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือชุมชนไปในทิศทางที่ปรารถนา การตัดสินใจร่วมกันจะต้องรุนแรงมากพอออกที่ทำให้เกิดความริเริ่มกระทำที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น

กล่าวโดยสรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องอาศัยแนวคิดจากหลายๆ ทาง มาใช้ ในการตัดสินใจและบริหารงาน ทั้งนี้อาจต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ การให้รางวัล การใช้อำนาจ การบังคับ การใช้กลยุทธ์และภาวะผู้นำด้านต่างๆมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะส่งผล ให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวความคิดที่ได้รับความนิยมในการบริหารในปัจจุบันเพราะสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นกระแส ที่มีความสำคัญยิ่งมีนักการศึกษากล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ได้แก่

นรินทร์ จงวุฒิเวศย์ (2527 : 188 อ้างถึงใน ชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์, 2545 : 28)

จำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมโดยตรงในองค์กรจัดตั้งของประชาชน (Inclusive Organization)
2. การมีส่วนร่วมทางอ้อมโดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน
3. การมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ (Open Participation) โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ตัวแทนของประชาชน เช่น สถาบันหรือหน่วยงาน หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมเมื่อไรก็ได้ทุกเวลาลักษณะ

การมีส่วนร่วมที่ประยุกต์จาก Brenes (1994 : 4 อ้างถึงใน นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2547 : 15-17) มีประเด็นสำคัญ 10 ประการ

1. ระยะเวลาและสถานที่ในการมีส่วนร่วมกับโครงการ ควรต้องให้ผู้มีส่วนได้เสีย เข้ามา มีส่วนร่วมให้ต่อเนื่องตามวิถีชีวิตของโครงการ ตั้งแต่เริ่มต้นจนโครงการยุติ
2. การมีส่วนร่วมนั้น มีมิติทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดย 1) ทางด้านปริมาณ ถ้ามีคนมามีส่วนร่วมมากก็ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันดีขึ้นมาก จากนั้นทำให้องค์กร ทางสังคมก่อตัวขึ้น ส่วน 2) ทางด้านคุณภาพ ควรให้มีส่วนร่วม มีมิติ ที่จะขัดขวางความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคคลหรือความเป็นนาย-บ่าวกันให้มีส่วนร่วมเสมอภาคกัน จึงจะถือว่ามีความดี
3. จะให้การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมายปลายทาง (An End) หรือจะให้ เป็นแนวทาง (A Mean) คือจะให้เพียงบุคคลต่างๆเข้ามาเกี่ยวข้องก็พอใจ คิดว่าบรรลุวัตถุประสงค์ บางสิ่งแล้วหรือจะพิจารณาว่าการมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่ต้องทำให้ดี อันเป็นการคำนึงถึง การมีส่วนร่วมที่เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่ต้องดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งทำให้งาน เกิดความสำเร็จดียิ่งขึ้น

4. การมีส่วนร่วมนี้ ตามธรรมชาติอาจเกิดขึ้นไม่สม่ำเสมอหรือตลอดเวลาก็ได้ เช่น เวลาเกิดภัยพิบัติก็มาช่วยกัน เมื่อหมดภัยแล้วก็แยกกันกลับไปเช่นเดิม

5. การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมและทางการศึกษา ซึ่งหากเกิดขึ้นได้ คือให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันไปด้วย จะเป็นเหมือนการให้การศึกษาแก่สังคมไปในขณะเดียวกัน

6. สถานการณ์การมีส่วนร่วมนั้น ต้องคำนึงว่าการมีส่วนร่วมที่แท้จริง มิใช่เกิดขึ้นจากการออกคำสั่ง แต่จะต้องสร้างขึ้นเอง การมีส่วนร่วมต้องใช้ความพยายามให้เกิดความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน เกิดแนวคิดประชาสังคม มีจิตสำนึกสาธารณะ เคารพความหลากหลายทางความคิด เพราะทำให้มุมมองกว้างขึ้น และเกิดความรอบคอบขึ้น จนเป็นวิถีชีวิตประจำวันของประชาชน

7. มีคณะผู้บริหารการมีส่วนร่วมพิจารณา เพื่อวางแผนดำเนินการให้เหมาะสมว่าจะให้บุคคลใด กลุ่มใด เข้ามามีส่วนร่วมเมื่อใด และโดยวิธีใด โดยคณะผู้บริหารการมีส่วนร่วมนี้ ควรเป็นตัวแทนผู้ได้รับผลกระทบในจำนวนมากพอควร และให้ความหลากหลายมากพอ

8. การมีส่วนร่วมรับรู้สภาพปัญหาโดยมีส่วนร่วม จะทำให้คนในชุมชนได้รู้สภาพที่เป็นจริงมากขึ้น การมีส่วนร่วมเพื่อค้นหาปัญหา ทำให้เมื่อเห็นปัญหาแล้ว จะนำความมุ่งมั่นที่จะคิดหาทางแก้ไขด้วยกันและร่วมแก้ปัญหาได้ จะทำให้เป็นบทเรียนที่จะแก้ปัญหากันเองต่อไปได้

9. คนที่อยู่ร่วมกันในชุมชนส่วนใหญ่ มิได้ใช้ชุมชนเป็นเพียงที่รวมคนคล้ายเอาก้อนหินมากองรวมกันเท่านั้น แต่คนในชุมชนหนึ่ง ๆ มักมีความผูกพันเอื้ออาทรต่อกัน มีค่านิยมร่วมกัน

10. ควรทำให้การมีส่วนร่วมมีลักษณะปนอารมณ์ขันประกอบไปบ้าง เพราะในสังคมไทยการมีอารมณ์ขัน จะช่วยให้บรรยากาศการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้ดี ดังนั้นในการประชุมถ้าใช้อารมณ์ขัน ดนตรี เกมส์ กีฬาเข้าร่วมด้วย จะสร้างอารมณ์การมีส่วนร่วมให้เพิ่มขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วมมีหลายลักษณะ ซึ่งทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีส่วนร่วมหรือมีส่วนเกี่ยวข้อง ต่างมีความเกี่ยวข้องกันทั้งในด้านการตัดสินใจ การร่วมมือการประเมิน ติดตามผล และการรับผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้แผนงานโครงการ และกิจกรรมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีประโยชน์หลายประการ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2543 : 39) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่และชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของโรงเรียน
2. ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น
3. เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน
4. สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ๆ ในทุกระดับ
5. เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร
6. สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น
7. การที่ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ จึงเกิดแนวทางที่ต้องใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด
8. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา
9. ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการบริหารและจัดการศึกษา
10. การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
11. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและโครงการใหม่ ๆ

สุกัญญา นน่อทิม (2545 : 14-15) กล่าวว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

1. ช่วยสร้างความสามัคคีและรวมพลังของบุคลากรในองค์กร
2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน และการย้ายงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และทำให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น
6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร

7. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม
9. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในด้านการควบคุมงานให้น้อยลง และทำให้ผลของงานดีขึ้น

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547 : 27-28) กล่าวว่า ประโยชน์หรือข้อดีของการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. ทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมกันทำกิจกรรม ทำให้แต่ละฝ่ายได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จนไปสู่การยอมรับความแตกต่างในรูปร่าง ความรู้ นิสัย ค่านิยมต่าง ๆ อันเป็นรากฐานสำคัญของประชาธิปไตย

2. ทำให้งานที่ยากบางอย่างสำเร็จขึ้นมาได้งานหลายอย่างหากทำเพียงผู้เดียวหรือทำน้อยคนอาจไม่สำเร็จ ต้องให้ผู้ร่วมงานหลายคนจึงจะสำเร็จ เช่น การสร้างบ้าน สร้างเจดีย์ สร้างสิ่งมหัศจรรย์ของโลก หรืองานบางอย่างต้องการความร่วมมือโดยตลอด เช่น การลดปริมาณขยะ จึงต้องให้คนทั้งชุมชนเห็นด้วยและร่วมกันปฏิบัติ

3. ทำให้บุคคลคิดช่วยตนเอง เพราะถ้ารัฐเป็นฝ่ายทำให้ก็จะรอความช่วยเหลือ หากมาร่วมกันพิจารณา อาจทำบางสิ่งได้เอง และจะร่วมดูแลรักษาสิ่งนั้นมากขึ้น

4. ทำให้ความช่วยเหลือนั้นตรงกับความต้องการ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในชั้นการระบุประเด็นปัญหาและความต้องการ จึงไม่เกิดปัญหาที่สร้างไว้เพื่อใช้แล้วไม่ใช่ให้เกิดประโยชน์ เช่นที่อ่านหนังสือในหมู่บ้าน สะพานลอยให้คนข้าม ซึ่งทำแล้วไม่มีผู้ใช้ก็เสียประโยชน์

5. มักทำให้ประหยัดทรัพยากรลงได้ เพราะการช่วยตรงกับความต้องการที่จะใช้ จะทำและยังอาจมีแรงงานจากการมีส่วนร่วมมาช่วยได้ อาจมีบ้างถ้ามีส่วนร่วมจนเหนื่อย ไม่มีการจัดการที่ดีก็อาจสิ้นเปลืองทรัพยากรมากกว่าที่ควร หรืออาจเกิดความเสียหายได้

6. ทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของ การมาร่วมคิดร่วมทำทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของ ก็มาร่วมกันดูแลรักษา ซ่อมแซม และมีความภูมิใจในสิ่งที่ตนร่วมกันทำขึ้นมา สิ่งของที่บุคคลได้ร่วมกันมาจึงอยู่คงทน

7. เพิ่มทางเลือกที่ดีเพื่อการตัดสินใจ การได้รับรู้ในโครงการอย่างละเอียด ทำให้ช่วยกันหาทางเลือก (ทางออก) หลายทางที่สมบูรณ์และเหมาะสมที่สุด ทำให้เกิดผลเสียหายน้อยลงหรือเกิดผลดีมากกว่าการไม่ให้เข้ามามีส่วนร่วม

8. เกิดการสร้างฉันทามติ (Consensus Building) หรือการเห็นพ้องต้องกันขึ้นมาได้โดยในประเทศตะวันตก การมีส่วนร่วมของประชาชน มักทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างคู่กรณี เกิดการสร้างข้อตกลงที่มั่นคงยั่งยืนได้

9. ทำให้ชุมชนหรือสังคมเข้มแข็ง เพราะชุมชนที่เข้มแข็งต้องมีส่วนร่วมกันตัดสินใจ ร่วมดูแลพิทักษ์ผลประโยชน์ของชุมชนหรือสังคมนั่นเอง โดยมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ ๆ ทำให้ชุมชนรู้สึกว่าได้ควบคุมโชคชะตาของตนเอง แทนที่จะเป็นผู้ชำนาญที่อื่นที่ “เขาไม่รู้จัก” หรือไม่ไว้วางใจมาควบคุม สั่งการ

10. ทำให้การดำเนินงานของชุมชนหรือสังคมนั้นโปร่งใส เพราะการมีส่วนร่วมเพื่อกิจการสาธารณะอยู่เสมอ ทำให้ผู้ที่จะทุจริตคดโกงก็หวั่นเกรงกระทำได้ยากขึ้น กลัวพลังการมีส่วนร่วมของประชาสังคม (Civil society)

11. ทำให้บุคคลที่อาจยอมรับยากยอมรับโครงการนั้นได้ โดยยอมรับว่าเมื่อมีโครงการแล้ว ตนอาจเสียประโยชน์ไปบ้าง แต่เมื่อมีข้อดีที่เหมาะสมและคนอื่น ๆ ยอมรับโครงการนั้น ก็เห็นแก่ประโยชน์ของคนส่วนใหญ่

12. ทางการเกษตรพบว่า การที่เกษตรกรเข้าร่วมกันเป็นสมาชิกองค์การเกษตรกร ทำให้เกิดการสื่อสารที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก และได้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ของรัฐมากกว่าผู้ที่ไม่เป็นสมาชิก

กล่าวโดยสรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์หลายประการ ซึ่งทั้งนี้ เกิดจากการที่บุคคลหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติ การปรับปรุง กำกับติดตามและประเมินผลโดยร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอนด้วยความรับผิดชอบและเต็มใจ จนทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีและมีคุณภาพตามที่ต้องการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากการศึกษาบทพจนานานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

Sabar & HaShahar (1999) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพโรงเรียนกับการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและศึกษารูปแบบการจัดการของโรงเรียนรวมทั้งผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการนำผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้เป็นการศึกษารายกรณี (case study method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม เช่น ขั้นตอนการหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนการหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ขั้นตอนการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่าการอบรมในโรงเรียนที่มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจจะช่วยสนับสนุนการทำงานของครู เพิ่มแรง

จูงใจ ทักษะคิดในการทำงาน รวมทั้งช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง
ในโรงเรียนอีกด้วย

Robinson & Carrington (2002) ศึกษาการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษา
รายกรณี (case study method) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการ
อภิปรายกลุ่ม (discussion) โดยใช้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น
กลุ่มย่อยประมาณ 16 คน ประเด็นการอภิปราย คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัญหา
การจัดกระบวนการเรียนรู้ พื้นที่ของการพัฒนาวิชาชีพครู

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบการฝึกอบรม เป็นการดำเนินงานระหว่างนักวิจัยกับครู
ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยเลือกมา 1 กรณี เพื่อเลือกจุดเน้นและรูปแบบการเรียนรู้ของครู ใช้
เทคนิคการสนทนากลุ่ม (focus group) แบ่งครูออกเป็น 2 กลุ่ม ประเด็น คือ รูปแบบ
การเรียนรู้ของครู จุดเน้นตามความสนใจของครู และสารสนเทศที่ครูต้องการ

ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิจัยและครูมืออาชีพกับครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย
ร่วมกันวางแผนและเรียนรู้ร่วมกับนักวิจัยคนที่สองและครูมืออาชีพ โดยใช้กิจกรรม
การประชุมแลกเปลี่ยน

ขั้นตอนที่ 4 การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานของครูที่เป็นกลุ่ม
เป้าหมาย เพื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้และความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 3 ลงสู่
ห้องเรียน ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ในระหว่างการสนทนากลุ่ม ครูจะได้รับเอกสารและ
บทความที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูเลือกพื้นที่ความ
สนใจได้

ขั้นตอนที่ 5 การนิเทศและติดตามผล เป็นการดำเนินงานของนักวิจัยคนที่สองกับ
ครูแต่ละคนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย นักวิจัยคนที่สองจะเข้าไปเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อร่วมกัน
วางแผนและดำเนินงานตามหัวข้อความสนใจของครูแต่ละคน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่เกิด
ขึ้นตลอดจนการเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้อยู่ในช่วงสัปดาห์ที่ 2 - สัปดาห์ที่ 6
และใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มในวันสุดท้าย 1 วันครึ่ง ระหว่างครูกลุ่มที่ 1 กับ ครูกลุ่มที่ 2
เพื่อร่วมกันแบ่งปันความรู้ร่วมกันและรายงานความก้าวหน้าในการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 6 การสะท้อนความคิดของครูต่อรูปแบบการจัดการฝึกอบรมโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย ใช้เทคนิคการ
สัมมนากลุ่มใหญ่ ประเด็นของการสัมมนา คือ ประโยชน์ของรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐาน จุดด้อยของการฝึกอบรม วิธีการทำให้เกิดความยั่งยืน ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จ การดำเนินงานนี้ใช้เวลา 1 วันครึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ คือ (1) พื้นที่จุดเน้นของครูรายบุคคล (2) ผลทางบวกของกระบวนการ (3) พื้นที่สำหรับการปรับปรุง และ (4) ความคิดเพื่อการร่วมมือรวมพลังที่ยั่งยืน ซึ่งสรุปผลได้ว่า รูปแบบการอบรมดังกล่าวมีประสิทธิภาพดี เน้นการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังระหว่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกับครูในโรงเรียน นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมเสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุงในเรื่องของเวลา และวิธีการมองหาจุดที่ต้องพัฒนาหรือจุดที่สนใจซึ่งเป็นเรื่องยาก

Evertson (1989) ศึกษาการพัฒนาและใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้การวิจัยเชิงทดลองเพื่อปรับปรุงการจัดการห้องเรียนในระดับประถมศึกษา หลักการที่ใช้คือ ส่งหน่วยพัฒนาบุคลากรประจำเขตพื้นที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียน จำนวน 3 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน จากนั้นผู้ให้การฝึกอบรมจะใช้เวลาเพิ่มอีก 2 สัปดาห์ สำหรับพัฒนาการนำเสนอและกิจกรรมสำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งจะจัดขึ้นก่อนวันเปิดภาคเรียน หลังจากนั้นจะเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การให้ความรู้ เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลอง เพื่อให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้พื้นที่หรือการเตรียมความพร้อมของห้องเรียน การสร้างกฎสำหรับพฤติกรรมทั่ว ๆ ไป การสร้างกฎและกระบวนการสำหรับเรื่องเฉพาะ ได้แก่ ก) การใช้พื้นที่ในห้องเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวก ข) การใช้พื้นที่นอกห้องเรียน ค) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของห้องเรียน ง) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมประจำวัน จ) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างกลุ่มย่อย

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นการดำเนินงานโดยครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองนำความรู้ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ไปฝึกปฏิบัติในห้องเรียน ตั้งแต่วันแรกของการเปิดภาคเรียน ดำเนินการตลอดภาคเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การนิเทศติดตาม เป็นการดำเนินงานระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับครูที่อยู่ในกลุ่มทดลองเพื่อติดตามผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยผู้ให้การฝึกอบรมจะเน้นย้ำหลักการของการจัดห้องเรียน ได้แก่ ก) ความยืดหยุ่นด้านพฤติกรรมและด้านวิชาการ ข) การรับรู้พฤติกรรมที่เหมาะสม ค) การหยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ง) การลงโทษและการให้แรงเสริม จ) การปรับปรุงการสอนสำหรับเด็กรายบุคคลและรายกลุ่ม ฉ) การสอนให้เด็กมีเหตุผล และ ช) การจัดการกับปัญหาเฉพาะอย่าง รวมทั้งแนะนำการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ให้ การฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก เป็นรูปแบบที่ได้ผลดี เด็กที่เรียนในห้องดังกล่าวมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเองได้ดีกว่า

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544) ศึกษา รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู สายงานการสอนระหว่างประจำการ ได้เสนอแนะว่า รูปแบบและแนวทางการพัฒนา ข้าราชการครูไม่ควรจำกัดอยู่ที่การศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานเท่านั้น แนวคิด ใหม่ของการพัฒนาบุคลากรก็คือการพัฒนาโดยให้บุคลากรนั้นยังคงปฏิบัติงานไปตามปกติ การพัฒนาระหว่างประจำการจะทำให้บุคลากรยังคงผูกพันกับงาน และผลการพัฒนาจะ สัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นการบูรณาการความรู้และทักษะต่างๆ ไม่ต้องเสียเวลา ปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่บุคลากรมีการพัฒนาด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จาก การปฏิบัติจะทำให้เกิดความคงทนในการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนมากขึ้น ตอบสนองความ ต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน และเป็นการพัฒนาที่กลมกลืนกับชีวิตประจำวันของ ผู้ที่เข้ารับการพัฒนา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545:49-50) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบ เครื่องมือการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนากับกลยุทธ์ของการศึกษาทั้ง 3 ระบบ ได้แก่

1.1 การศึกษาในระบบ เป็นการพัฒนาที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการพัฒนา หลักสูตร ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนาที่แน่นอนตายตัว

1.2 การศึกษานอกระบบ เป็นการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการพัฒนา ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนา โดยเนื้อหาสาระและหลักสูตรมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการการพัฒนาและความสนใจ ตลอดจนความต้องการของผู้ที่จะได้รับการพัฒนา

1.3 การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการพัฒนาที่ผู้ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยอาจศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งเรียนรู้อื่นๆ หรืออาจเข้าศึกษาในบางรายวิชา โดยที่การพัฒนาในลักษณะนี้จะต้องมีหน่วยงานประเมินและรับรองผลของการพัฒนาบุคลากร

2. วิธีการพัฒนาบุคลากร ควรใช้วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม บริบทโรงเรียน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนา อาจใช้

วิธีการต่างๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง การวิจัย ปฏิบัติการ การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ การจัดระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้การแนะแนว และเพื่อการเสนอแนะ และการศึกษาต่อ

อรพรรณ พรสีมา และ พงษ์ฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) ทำการสังเคราะห์การวิจัย และพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจำนวน 10 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการปียมิตรสัมพันธ์ 2) โครงการเครือข่ายกลุ่มสัมพันธ์ 3) โครงการร่วมด้วยช่วยกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) โครงการร่วมสร้างองค์ความรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน 5) โครงการจุดประกายด้วยปลายพู่กัน 6) โครงการเครือข่ายสหมิตร 7) โครงการการมีส่วนร่วมกิจกรรมแบบผสมผสาน 8) โครงการธาตุพนมร่วมใจ 9) โครงการการเรียนรู้คู่สัญญา 10) โครงการการเรียนรู้สู่การพัฒนาที่ไม่รู้จักจบ โดยโครงการดังกล่าวมีกรอบแนวคิดของการฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลังจากนั้นครูนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในห้องเรียน ระยะเวลาในการอบรมใช้เวลา 4 เดือน ผู้ให้การอบรมเป็นครูต้นแบบเป็นส่วนมาก และพบว่า การพัฒนาครูในลักษณะนี้จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องใช้รูปแบบการดำเนินงานประเมินครบวงจร PDCA ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) มีรายละเอียดการดำเนินงานคือ

1) มีการประชุมร่วมกันระหว่างวิทยากรผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรมเพื่อวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน

2) การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการอบรม อาจใช้แบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ผู้ที่เข้ารับการอบรม เพื่อให้การพัฒนาครูเป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และตรงกับปัญหาที่ครูผู้เข้ารับการอบรมประสบอยู่

3) นำผลจากการศึกษาในข้อ 2) ไปจัดทำโครงการ แผนการฝึกอบรม โดยระบุวัตถุประสงค์ รูปแบบวิธีการ เนื้อหา ระยะเวลา แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้และสถานที่อบรมโดยแผนงาน โครงการจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การนำไปปฏิบัติ (Do) มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1) วิทยากรผู้ให้การอบรม จัดการอบรมตามแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ รูปแบบการอบรมมีความหลากหลายตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม มีความเหมาะสมกับบริบทของครู สภาพพื้นที่

2) ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปจัดเตรียมกิจกรรม สื่อ การเรียนการสอนและนำลงสู่การปฏิบัติการสอนจริงในห้องเรียน

3) ผู้เข้ารับการอบรมสังเกต เก็บ บันทึกข้อมูลความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนที่เกิด จากกิจกรรมการเรียนการสอน รวบรวมและสรุปปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจาก การจัดการเรียนการสอนบันทึกเป็นข้อมูลเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินหรือตรวจสอบการดำเนินงาน (Check) มี รายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1) วิทยากรผู้ให้การอบรม นิเทศ ติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของครูผู้เข้า รับการอบรม โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการดังนี้

1.1) เยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการณ์สอนของครูผู้เข้ารับการอบรมเป็นระยะๆ ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ รวบรวมข้อมูลบันทึกเป็นข้อสังเกตเพื่อการปรับปรุงพัฒนา และให้กำลังใจครูผู้เข้ารับการอบรม

1.2) วิทยากรผู้อบรมประชุมกับครูผู้เข้ารับการอบรมหรือการพบกันเป็นกลุ่ม ตามความเหมาะสม เพื่อพูดคุย ปรึกษาหารือ สะท้อนความคิดระหว่างกัน หรือร่วมกันคิด วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือชื่นชมให้ กำลังใจระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน เพื่อลดความเครียดและเสริมแรงให้ครูมีกำลังใจในการ ปฏิบัติการสอน ช่วงเวลาที่ดำเนินการอาจเป็นช่วงนอกเวลาเรียน วันเสาร์-อาทิตย์หรือ ตามความสะดวกของผู้เข้าร่วม ทั้งนี้จะต้องเป็นการกระทำที่สม่ำเสมอ ต่อเนื่องไม่ขาดช่วง

1.3) การพบปะสนทนาเป็นรายบุคคล ผู้ให้การอบรมอาจเข้าไปสอบถาม พูดคุยกับครูผู้เข้ารับการอบรมเป็นการส่วนตัวและให้คำปรึกษาหารือตามช่วงเวลาที่สะดวก ทั้งนี้อาจใช้เครื่องมือสื่อสารช่วย เช่น โทรศัพท์ หรือการพบปะพูดคุยโดยพบหน้ากันในช่วง เวลาหลังอาหารกลางวัน หลังเลิกเรียนการพบปะพูดคุยเป็นประจำจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ ที่ดีของผู้ให้การอบรมและครูผู้เข้ารับการอบรมและจะส่งผลต่อการพัฒนางานด้านการจัด การเรียนการสอน

1.4) การประชุม สรุปผล จัดนิทรรศการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเสวนา เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและประเมินผลการอบรมพัฒนา

2) การนิเทศติดตามและประเมินผล โดยใช้กระบวนการ “กัลยาณมิตรนิเทศ” เป็นกระบวนการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อชี้ทางบรรเทาทุกข์และชี้สุขเกษมศานต์ โดยทุกคนมีเมตตาธรรมพร้อมที่จะชี้แนะช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) การให้ใจมีศรัทธาต่อกันระหว่างผู้อบรมและผู้ให้การอบรม 2) ร่วมใจ ทั้งผู้อบรม และผู้ให้การอบรมร่วมใจกันทำงานเป็นทีม 3) ตั้งใจ คือทุกคนที่อยู่ในกระบวนการมีความ

แนวแน่ตั้งใจเรียนรู้ ฝึกฝน ปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างสรรค์งานการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ
4) เปิดใจ ทุกคนพร้อมและยอมรับที่จะพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การลงมือแก้ไขและปรับปรุง (Action) เป็นขั้นตอนการนำผลจากการตรวจสอบหรือผลการประเมินมาวิเคราะห์ หาสาเหตุข้อบกพร่อง หาทางแก้ไขปรับปรุง และนำไปปฏิบัติในลำดับต่อไป

ปิยะพร ศรีพลวงษ์ (2546:108-110) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการศึกษาอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กรณีศึกษา : ครูบูรณาการประสานใจสู่ดวงใจ ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) ครูผู้เข้ารับการอบรมมีการพัฒนาและนำผลการอบรมไปพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่ตนถนัดและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ตามสาระวิชาต่างๆได้อย่างเหมาะสม สามารถส่งผลไปถึงผู้เรียนได้เป็นอย่างดี 2) ในด้านปริมาณครูเข้ารับการอบรมตามโครงการ 11 คน สามารถสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายถึง 11 เรื่อง ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์มีคุณค่า และสามารถส่งผลไปยังผู้เรียนได้อย่างดีเยี่ยม โดยได้รับการคัดเลือกตามเกณฑ์การประเมินให้เป็นครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้อันดับเยี่ยม 10 คน และดี 1 คน ในภาพรวม ครูทั้ง 11 คน มีผลงานดีมาก 3) ในด้านคุณภาพ ครูสามารถใช้แหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นรวมทั้งภูมิปัญญาชาวบ้าน ชุมชนให้ความร่วมมือในการนำเสนอข้อมูลในท้องถิ่นให้กับผู้เรียนได้อย่างมีคุณค่า นอกจากนี้ ผู้เรียนครู และชุมชนได้เรียนรู้กระบวนการคิด มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรมท้องถิ่นและชุมชนอย่างมีคุณภาพ ทำให้เกิดครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้อีก

จำเพย ภานุสิทธิกร (2547:บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเรื่องกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ พบว่า ครูผู้รับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ในเนื้อหาสูงกว่าเกณฑ์ (ร้อยละ 70) คิดเป็นร้อยละ 91.89 ด้านผลสัมฤทธิ์ที่ครูผู้รับการฝึกอบรมนำความรู้ไปปฏิบัติโดยการประเมินตนเองจากการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ในการเรียนตามรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือในระดับมากขึ้นไป ส่วนด้านพฤติกรรมของครูผู้รับการฝึกอบรมจากการนิเทศโดยเพื่อนครู และโดยผู้วิจัยในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ พบว่า ครูผู้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่จัดกระบวนการเรียนรู้ และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ และมีข้อสังเกตว่าผู้เรียนมีความสุข สนุกในการเรียน ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้เรียนได้ฝึกฝนการประเมินผล และการค้นคว้าสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง

ศศิธร เขียวกอ (2548) ศึกษาเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการพัฒนาครูแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based training : SBT) โดยแบ่งการ

ดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ คือ (1) ระยะเตรียมการฝึกอบรม มีการเตรียมการจัดทำหลักสูตร
สำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม ใช้ระยะเวลา
3 สัปดาห์ (2) ระยะการฝึกอบรม มีการวัดสมรรถภาพของผู้เข้ารับการอบรมจากแบบวัด
เข้าฟังการบรรยายและฝึกอบรม ใช้ระยะเวลา 5 สัปดาห์ (3) ระยะหลังการฝึกอบรม มีการ
ประเมินผล และปรับปรุงการฝึกอบรม ใช้เวลา 2 สัปดาห์ ผลของการวิจัย พบว่า รูปแบบ
การฝึกอบรมแบบดั้งเดิมยังมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้พัฒนาครูได้ดีเมื่อหน่วยงาน
ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสาระความรู้ใหม่ ทศนคิดต่อการทำงาน รวมทั้ง
การยอมรับความสามารถของตนเอง เพราะสามารถจัดได้สำหรับครูจำนวนมากและใช้เวลา
สั้น อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมแบบดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จในด้านการลงมือปฏิบัติ
ไม่ได้นำไปใช้จริง ส่วนการฝึกอบรมแบบ SBT จะมีประสิทธิภาพในแง่การลงทุนพัฒนา
เห็นผลได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม นอกจากนี้กระบวนการฝึกอบรมยังสร้างบรรยากาศของ
การทำงานและการเรียนรู้ได้ดี เพิ่มโอกาสในการทำงานร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
สะท้อนความคิดเห็น

ประเภทของผู้ให้การฝึกอบรม พบว่า ครูในโรงเรียนสามารถเป็นผู้ให้การฝึกอบรม
ดีกว่า ผู้ประเมินมีอาชีพหากครูคนนั้นมีความรู้ และความสามารถอย่างแท้จริง ถูกต้อง
ตามหลักการ เพราะจะมีจิตวิทยาการถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือแนะนำได้ มีมนุษยสัมพันธ์
ได้รับความไว้วางใจ จะรู้ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ประหยัดค่าใช้จ่าย ส่วน
ผู้ให้การฝึกอบรมมีอาชีพหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกจะมีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอนกว้างขวางทำให้สามารถอธิบายข้อสงสัยต่าง ๆ ได้อย่างไม่จำกัด มี
ประโยชน์ในแง่ความถูกต้องตามหลักการ ความคงทนของความรู้

ปัจจัยที่ส่งผลให้การพัฒนาครูมีคุณภาพ มี 3 ประการ คือ (1) เวลา คือ ครู
ต้องการเวลาที่เพียงพอ อบรมสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (2) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้การ
สนับสนุนในด้านเวลา งบประมาณ และวัสดุ มีการให้กำลังใจ กระตุ้นจิตสำนึก เผยแพร่
ผลงาน และ (3) แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน กลุ่มเพื่อนครู
และแหล่งค้นคว้าข้อมูลในโรงเรียน

สรุปขั้นตอนการฝึกอบรมจากงานวิจัยข้างต้นได้ ดังนี้

1. ขั้นสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ใช้กระบวนการกลุ่ม
และเทคนิคการสนทนากลุ่ม
2. ขั้นตอนการออกแบบการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ใช้กระบวนการกลุ่มในการออกแบบ
3. ขั้นตอนการฝึกปฏิบัติ ใช้การฝึกปฏิบัติรายบุคคลในห้องเรียน
4. ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้การประชุมแลกเปลี่ยน

5. ชั้นนิเทศและติดตามผล ส่วนใหญ่ใช้การสนทนาเป็นรายบุคคล
6. ชั้นสะท้อนความคิด ส่วนใหญ่ใช้การสัมมนา
7. ชั้นประเมินผลการฝึกอบรม ใช้การสัมมนาและการประเมินความพึงพอใจ

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานถือเป็นแนวทางหนึ่งที่น่าสนใจ เพราะมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เพราะการพัฒนาครูแบบนี้ เป็นวิธีการที่ประหยัดพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและครูผู้เข้ารับการพัฒนาอย่างแท้จริง การพัฒนาเป็นไปโดยความสมัครใจ มิได้เป็นการสั่งการจากต้นสังกัด วิธีการพัฒนาเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในสถานที่ปฏิบัติงาน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมศึกษาปัญหา ร่วมปฏิบัติ มีการนิเทศ ติดตามผล ให้ความช่วยเหลือผู้เข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดวัฒนธรรม การพัฒนางานแบบสม่ำเสมอ ต่อเนื่องไม่ขาดตอน ผลการวิจัยและพัฒนาที่น่าจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำเนินการอยู่ในประเทศไทยในโอกาสต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

โครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นโครงการที่ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยใช่วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

การเลือกพื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากผลการประชุมเรื่องการพัฒนาครูและผู้บริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่อยู่ในเขตบริการของศูนย์ศึกษาภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาและเป็นพื้นที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การประชุมได้เชิญชวนผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ จำนวน 5 โรงเรียน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

อำเภออุทัย

1. โรงเรียนวัดสามบัณฑิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีจำนวนนักเรียน 32 คน ครู 3 คน
2. โรงเรียนวัดกุ่มเต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีจำนวนนักเรียน 41 คน ครู 2 คน
3. โรงเรียนวัดดอนพุดชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีจำนวนนักเรียน 190 คน ครู 11 คน

อำเภอภาชี

4. โรงเรียนวัดวิมลสุนทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีจำนวนนักเรียน 57 คน ครู 5 คน

5. โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีจำนวนนักเรียน 122 คน ครู 12 คน

การวิเคราะห์บริบท

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์บริบทของโรงเรียนโดยใช้เครื่องมือ คือ การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ผู้บริหาร คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และตัวแทนองค์กรที่เกี่ยวข้อง นำบริบทของโรงเรียนมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปผลจากการวิเคราะห์ ยกร่างรูปแบบที่สอดคล้องกับทฤษฎีและบริบท

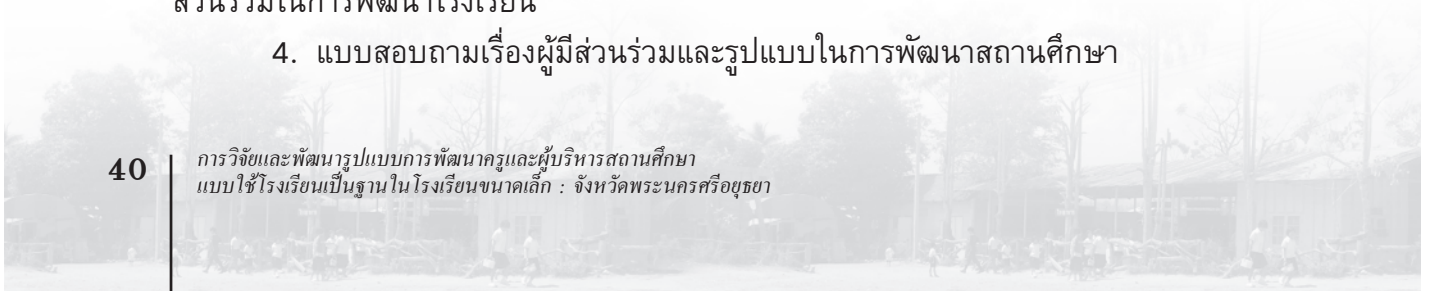
การยกร่างรูปแบบที่สอดคล้องกับทฤษฎีและบริบท

ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน “รูปแบบการมีส่วนร่วม กิจกรรมแบบผสมผสาน” ซึ่งเป็นรูปแบบที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ในการดำเนินงานทุกขั้นตอน และการผสมผสานกิจกรรมการฝึกอบรมเข้ากับการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงในโรงเรียนของตนเอง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันแก้ปัญหา จึงเป็นการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์บริบท
2. ประชุมทีมวิจัยเพื่อยกร่างรูปแบบตามบริบท
3. นำเสนอร่างรูปแบบให้กับครูและตัวแทนองค์กรที่เกี่ยวข้อง
4. ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์คณะครูและนักการภารโรง เรื่องบริบทและพื้นที่ของโรงเรียน
2. แบบสัมภาษณ์นักเรียนและผู้ปกครองเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
3. แบบสัมภาษณ์องค์กรที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการสถานศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
4. แบบสอบถามเรื่องผู้มีส่วนร่วมและรูปแบบในการพัฒนาสถานศึกษา



การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาออกแบบแบบสัมภาษณ์
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับนักเรียนโรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล
4. นำข้อมูลและผลการสัมภาษณ์ที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โครงการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้

● **ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน**

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและบริบททั่วไปของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการทั้ง 5 โรงเรียน ช่วงเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2554

วัน เดือน ปี นัดหมาย	เวลา นัดหมาย	กลุ่มเป้าหมาย (ผู้ปกครอง นักเรียน กรรมการ สถานศึกษา องค์กรที่เกี่ยวข้อง)	สถานที่
11 เม.ย. 2554	9.00 - 12.00 น.	ครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดสามบัณฑิต	โรงเรียนวัดสามบัณฑิต
21 เม.ย. 2554	9.00 - 12.00 น.	ครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดตะโกดอนหญ้านาง	อบต. โรงเรียนวัดตะโก ดอนหญ้านาง
22 เม.ย. 2554	9.00 - 12.00 น.	ครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดกุ่มแต้	โรงเรียนวัดกุ่มแต้
27 เม.ย. 2554	9.00 - 12.00 น.	ครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดดอนพุทชา	โรงเรียนวัดดอนพุทชา
2 พ.ค. 2554	9.00 - 12.00 น.	ครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดวิมลสุนทร	โรงเรียนวัดวิมลสุนทร
11 พ.ค. 2554	9.00 - 16.00 น.	ผู้อำนวยการโรงเรียน ของทั้ง 5 โรงเรียน	มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา



● **ระยะที่ 2 เปิดเวทีสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน**

ซึ่งประกอบด้วย นักเรียน ผู้ปกครอง องค์กรที่เกี่ยวข้อง และกรรมการสถานศึกษา
ของโรงเรียนทั้ง 5 แห่งระหว่างเดือน มิถุนายน ถึง กรกฎาคม 2554

วัน เดือน ปี นัดหมาย	เวลา นัดหมาย	กลุ่มเป้าหมาย (ผู้ปกครอง นักเรียน กรรมการ สถานศึกษา องค์กรที่เกี่ยวข้อง)	สถานที่
26 มิ.ย 2554	เช้า	องค์กรที่เกี่ยวข้อง	โรงเรียนวัดดอนพุดชา
	บ่าย	กรรมการสถานศึกษา	
27 มิ.ย 2554	เช้า	นักเรียน	โรงเรียนวัดดอนพุดชา
	บ่าย	ผู้ปกครอง	
28 มิ.ย 2554	เช้า	องค์กรที่เกี่ยวข้อง	โรงเรียนวัดสามบัณฑิต
	บ่าย	กรรมการสถานศึกษา	
29 มิ.ย. 2554	เช้า	นักเรียน	โรงเรียนวัดสามบัณฑิต
	บ่าย	ผู้ปกครอง	
30 มิ.ย. 2554	เช้า	องค์กรที่เกี่ยวข้อง	โรงเรียนวัดกุ่มแต่
	บ่าย	กรรมการสถานศึกษา	
1 ก.ค. 2554	เช้า	นักเรียน	โรงเรียนวัดกุ่มแต่
	บ่าย	ผู้ปกครอง	
7 ก.ค. 2554	เช้า	องค์กรที่เกี่ยวข้อง	โรงเรียนวัดวิมลสุนทร อ.ภาชี
	บ่าย	กรรมการสถานศึกษา	
8 ก.ค. 2554	เช้า	นักเรียน	โรงเรียนวัดวิมลสุนทร อ.ภาชี
	บ่าย	ผู้ปกครอง	
11 ก.ค. 2554	เช้า	องค์กรที่เกี่ยวข้อง	โรงเรียนวัดตะโกดอนหญ้านาง
	บ่าย	กรรมการสถานศึกษา	
12 ก.ค. 2554	เช้า	นักเรียน	โรงเรียนวัดตะโกดอนหญ้านาง
	บ่าย	กรรมการสถานศึกษา	

● ระยะที่ 3 จัดทำรูปแบบในการพัฒนาโรงเรียน

3.1 จัดทำแบบสอบถามเรื่องผู้มีส่วนร่วมและรูปแบบในการพัฒนาสถานศึกษาของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการทั้ง 5 โรงเรียน

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาโรงเรียน(Model)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการตรวจสอบผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์บริบท โรงเรียนเป้าหมาย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์บริบทโรงเรียนเป้าหมายจะแบ่งการนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. บริบทตำบลดอนหญ้านาง (โรงเรียนวัดวิมลสุนทรและโรงเรียนตะโก-ดอนหญ้านาง)
2. บริบทตำบลสามัคคี (โรงเรียนวัดดอนพุดชา โรงเรียนวัดสามัคคี และโรงเรียนวัดกุ่มแต่)
3. ภาพรวมพื้นที่วิจัย

ผลการศึกษบริบทตำบลดอนหญ้านาง (โรงเรียนวัดวิมลสุนทรและโรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง)

จากประวัติศาสตร์ความเป็นมาของชุมชนสืบค้นได้ว่าชุมชนแห่งนี้เริ่มมีการตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนอยู่อาศัยตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 มีการตัดคลองระพีพัฒน์ ทำให้มีคนต่างถิ่นอพยพเข้ามาตั้งบ้านเรือนอาศัย โดยเป็นชุมชนดั้งเดิมที่สืบเชื้อสายมาจากลาวเวียง ภาคอีสานที่เดินทางอพยพลงมาตามเส้นทางคลองระพีพัฒน์ และนอกจากชาวลาวแล้ว ยังมีกลุ่มคนเชื้อสายมอญและเชื้อสายจีนผสมผสานกัน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญตำบลดอนหญ้านาง ซึ่งเป็นตำบลหนึ่งใน 8 ตำบล ของอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาห่างจากที่ว่าการอำเภอไปทางทิศเหนือ ประมาณ 6 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 16.156 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 10,098 ไร่ ตำบลแห่งนี้ประกอบด้วยหมู่บ้าน 10 หมู่ มีจำนวนประชากรกว่า 2,800 คน และครัวเรือน 600 ครัวเรือน สภาพพื้นที่ตำบลดอนหญ้านางนั้นส่วนใหญ่เป็นที่ดอนที่ราบเชิงเขา ชาวบ้านส่วนใหญ่ทำนา โดยที่ส่วนใหญ่่นั้นมีที่นาไม่เกิน 5 ไร่ ทำนาในฤดูทำนา พอหมดฤดูทำนาก็รับจ้าง ด้านการศึกษาพื้นที่ตำบลดอนหญ้านาง มีสถานศึกษาในตำบล 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดวิมลสุนทร และโรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาส มีการสอนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมต้น ด้านศาสนา ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดในตำบลจำนวน 5 แห่ง คือ วัดตะโก วัดดอนหญ้านาง วัดวิมลสุนทร วัดบ้านพลับ และวัดทุ่งชาน ประชาชนมีการประกอบศาสนกิจตามวันสำคัญของพุทธศาสนา และนับได้ว่าศาสนายังเป็นที่ยึดเหนี่ยวที่เข้มแข็งของชุมชน ด้านประเพณี ประเพณีและความเชื่อของประชาชนที่ถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมา ได้แก่ พิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการปลูกข้าว การทำนา เช่น พิธีเรียกขวัญข้าว ทำบุญลานข้าว พิธีปักตาแรก พิธีรับท้องข้าว เลี้ยงศาลเจ้า เป็นต้น

ตำบลดอนหญ้านางมีสถานอนามัยประจำตำบล ให้บริการประชาชน จำนวน 1 แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 บ้านตะโก ปัจจุบันในหมู่บ้านต่าง ๆ ของตำบลดอนหญ้านาง มีบริการสาธารณสุขให้บริการแก่ประชาชน ดังนี้ ที่อ่านหนังสือพิมพ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ 1-10, หอกระจายข่าว ตั้งอยู่หมู่ที่ 1-10, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตั้งอยู่หมู่ที่ 2, 4 และโทรศัพท์สาธารณะ ตั้งอยู่ทุกหมู่บ้าน ส่วนด้าน การมีส่วนร่วมทางสังคมและการศึกษา ยังมีน้อย ส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของโรงเรียน

● บริบทโรงเรียนวัดวิมลสุนทร

โรงเรียนวัดวิมลสุนทร ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 5 ตำบลดอนหญ้านาง อำเภอ ภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในเขตการปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหญ้านาง ปีการศึกษา 2548 โรงเรียนวัดบ้านพลับได้ยุบรวมมาอยู่กับโรงเรียนวัดวิมลสุนทร ซึ่งมีจำนวนบ้านเรือนในหมู่ที่ 4 รวม 80 หลังคาเรือน หมู่ที่ 5 รวม 85 หลังคาเรือน มีประชากรทั้งสิ้นรวม 900 คน และประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา และรับจ้างทั่วไป

ปัจจุบันโรงเรียนมีนักเรียน 57 คน แยกเป็นชั้นอนุบาล 16 คน เป็นอนุบาล 1 จำนวน 8 คน อนุบาล 2 จำนวน 8 คน ระดับประถมศึกษาจำนวน 41 คน ชั้น ป. 1 จำนวน 4 คน

ป.2 จำนวน 6 คน ป.3 จำนวน 7 คน ป. 4 จำนวน 8 คน ป. 5 จำนวน 11 คน ป. 6 จำนวน 5 คน

บุคลากร มีผู้อำนวยการ 1 คน อายุ 45 ปี สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การสอน 23 ปี มีครูสำเร็จการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรีสอนตรงตามวิชาเอกทั้ง 4 คน (100 %) อายุเฉลี่ย 47 ปี ประสบการณ์สอนเฉลี่ย 23 ปี มีนักการ/ภารโรง จำนวน 1 คน อายุ 48 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 13 ปี

โรงเรียนวัดวิมลสุนทรได้ดำเนินการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการสำหรับหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โรงเรียนได้ จัดสัดส่วนสาระการเรียนรู้และเวลาเรียน จำนวนชั่วโมงที่จัดให้นักเรียนในระดับประถมศึกษา เรียนทั้งปี เท่ากับ 1,000 ชั่วโมง ต่อปี โครงสร้างของหลักสูตรทั้ง 8 กลุ่มสาระ และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนวัดวิมลสุนทร จัดให้ครอบคลุมทุกสาระ และมาตรฐานการเรียนรู้วิชา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการจัดการศึกษาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยตรง ตามจุดมุ่งหมาย และเจตนารมณ์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

ด้านอาคารสถานที่โรงเรียนวัดวิมลสุนทร มีอาคารเรียนแบบ ป. 1 ข. 1 หลัง ห้องเรียน ทั้งสิ้น 10 ห้อง ห้องส้วม 1 หลัง จำนวน 4 ที่นั่ง อาคารเอนกประสงค์ (โรงอาหาร) 1 หลัง สนามกีฬาเอนกประสงค์ 1 สนามสนามฟุตบอล 1 สนาม จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 8 ห้องเรียน แบ่งเป็น อนุบาล ชั้น ป.1 - ป.6 ได้รับงบประมาณทั้งสิ้น 94,590 บาท มี คอมพิวเตอร์ มีจำนวนทั้งหมด 6 เครื่อง ใช้เพื่อการเรียนการสอน 3 เครื่อง ใช้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้ 1 เครื่อง ใช้ในงานบริหาร 2 เครื่อง ปริมาณสื่อ 500 ชิ้น ห้องที่จัดไว้ใช้ปฏิบัติ กิจกรรมเฉพาะมีทั้งหมด 4 ห้อง ได้แก่ ห้องการงานฯ ห้องพยาบาล ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด พื้นที่ปฏิบัติกิจกรรม/นันทนาการ ได้แก่ สนามกีฬาฟุตบอล สนามเด็กเล่น (มีอุปกรณ์เครื่องเล่น 9 เครื่อง) และมีสนามกีฬาวอลเลย์บอล 3 สนาม

ปราชญ์ชาวบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษาเชิญมาให้ความรู้แก่ครู และนักเรียน ชื่อพระอาจารย์สายัณห์ ให้ความรู้วิชาพุทธศาสนา (ธรรมะ คุณธรรม จริยธรรม) พระอธิการประสิทธิ์ นายสมภาพ แสงนีก วิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นสาขาดนตรี - นาฏศิลป์ไทยพื้นบ้าน และมีแหล่งเรียนรู้พิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน ห้องสมุดชุมชน

บทวิเคราะห์โรงเรียนวัดวิมลสุนทร

จากข้อมูลที่คณะผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ พบกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนวัดวิมลสุนทรในการจัดทางด้านการศึกษา พบว่าโรงเรียนมี

จุดเด่น คือ มีครู(บางคน)เป็นคนพื้นที่ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง มีพระที่ให้การสนับสนุน และให้ความสำคัญด้านการศึกษาของโรงเรียน เช่น ช่วยสอนด้านศีลธรรม มอบทุนการศึกษา ส่วนนักเรียนมีความสามารถทางด้านกีฬา ศิลปะ ดนตรี สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน สภาพภูมิทัศน์ของโรงเรียน มีพื้นที่กว้าง ร่มรื่น เหมาะกับการจัดการศึกษา

จุดที่ต้องพัฒนาของโรงเรียนวัดวิมลสุนทรที่พบเห็น และต้องช่วยกันพัฒนามีด้วยกันหลายประเด็น คือ ชุมชน เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ยากจน มีอาชีพทำนา และรับจ้างทั่วไป มีรายได้น้อยเฉลี่ยประมาณ 25,000 บาท ต่อคนต่อปี ซึ่งน้อยมาก ประชากรวัยทำงานจะไปทำงานในโรงงานทิ้งลูกไว้ให้ปู่ ย่า ตา ยาย เลี้ยงดู ขาดความรัก ความอบอุ่นจากครอบครัว ครอบครัวหย่าร้าง ไม่มีเวลาอบรมสั่งสอนเด็ก ไม่มีศักยภาพในการดูแลบุตรหลาน ส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของโรงเรียน ขาดการมีส่วนร่วม ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันบ่อยครั้ง เด็กขาดระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ขาดภาวะความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ส่วนชุมชนให้ความร่วมมือกับการจัดการศึกษา และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่ดูอยู่ห่าง ๆ ส่วนด้านครูไม่เพียงพอ ไม่ครบทุกสาระ ทำให้ต้องสอนละชั้นและครู 1 คนสอนทุกวิชา ทำให้ครูเกิดความท้อแท้ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ รวมถึงไม่มั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียน เนื่องจากกลัวว่าจะถูกยุบโรงเรียน

ถ้าจะต้องแก้ไขจุดที่เป็นปัญหาเราจะต้องร่วมกันทุกฝ่ายยอมรับความจริงและหันหน้าเข้าหากัน ลดความขัดแย้งแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม โดยเริ่มที่

เด็กนักเรียน จากการที่เด็กขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครอง ครูไม่มีเวลาสั่งสอนเท่าที่ควรทำให้เด็กแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในขณะที่อยู่โรงเรียน เช่น การแสดงกิริยามารยาทที่ไม่เหมาะสมไม่ควร การพูดจาหยาบคาย ขาดวินัยในตนเอง ไม่เชื่อฟังคำสั่งสอนของครู และผู้ปกครอง ขาดภาวะผู้นำ ผู้ตาม ไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง

แนวทางในแก้ไข ควรเริ่มจากการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมเท่าที่ไม่เหมาะสม ให้เด็กเกิดความรัก ความเข้าใจ รู้จักการทำงานเป็นทีม รับผิดชอบงานที่ตนเองได้รับ มอบหมาย มีเป้าหมายในชีวิต รักและศรัทธาตัวเอง ครู และโรงเรียน เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมการเข้าค่าย ฯลฯ

ผู้ปกครอง ผู้ปกครองมีส่วนสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้การจัดการศึกษาของบุตร หลาน ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ คงจะไม่มีผู้ปกครองท่านใดที่ไม่อยากเห็นความสำเร็จของบุตรหลาน ดังนั้นกิจกรรมที่เราควรจัดให้ผู้ปกครองต้องเน้นในเรื่องผลที่จะเกิดกับบุตรหลาน ถ้าผู้ปกครองไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ไม่มีศักยภาพในการดูแลบุตรหลาน แต่การที่จะทำให้คนที่มีความเชื่อในความคิดของตนเอง

ถูกต้องเสมอเป็นเรื่องที่ยาก ดังนั้นการที่จะละลายพฤติกรรมเดิมคงไม่ประสบผลสำเร็จ เราควรล้างข้อมูลเดิมแล้วใส่ข้อมูลใหม่ด้วยกิจกรรมที่อยู่ในความสนใจของผู้ปกครองและนักเรียน

แนวทางในการแก้ไข อันดับแรกควรจัดให้มีการประชุมผู้ปกครอง โดยผู้เข้าประชุมจะต้องเป็นผู้ปกครองที่เกี่ยวข้องกับตัวเด็กโดยตรง ไม่ควรเป็นปู่ ย่า ตา ยาย ที่มาแทนพ่อ - แม่ของเด็ก ทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน โดยมีการทำข้อตกลงร่วมกัน จัดกิจกรรมที่สร้างสายใยความรักระหว่างผู้ปกครองกับเด็ก ให้ผู้ปกครองรับบทบาทหน้าที่ของตนเองในช่วงที่เด็กอยู่ในความดูแลของตนเอง และกิจกรรมที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันในทุกชั้นตอนจึงจะสำเร็จ จัดทำในรูปของคณะกรรมการ มีการประเมินผลที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ เช่นการทอดผ้าป่าหาเงินเป็นทุนให้กับนักเรียน

ครู จากการลงพื้นที่และได้รับฟังปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับครู นอกจากจำนวนครูที่ขาดแคลน ครูไม่ตรงสาขา ครูสอนทุกรายวิชา การขาดงบประมาณในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นปัญหาเชิงระบบการแก้ไขคงจะเป็นไปได้ยาก แต่สิ่งที่ทีมวิจัยพบและเห็นว่าเป็นปัญหาที่ใหญ่สำหรับครู คือ ครูขาดความมั่นใจในการสอน ขาดทักษะในการถ่ายทอด และขาดความกระตือรือร้นในการสอน

แนวทางแก้ไข การแก้ไขนี้อาจส่งผลให้ปัญหาเชิงระบบคลี่คลายไปในทางที่ดีได้ โดยการจัดอบรมวิธีการสอนใหม่ ๆ และใช้กิจกรรมในการสอนแทนการให้เด็กนั่งฟังเพียงอย่างเดียว ใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับวัยของเด็ก เป็นต้น

ชุมชน/คณะกรรมการสถานศึกษา มีบทบาทในการร่วมกับโรงเรียนจัดการศึกษาให้กับบุตรหลาน ความเข้มแข็งของคนในชุมชนจะเป็นแรงผลักดันให้โรงเรียนก้าวไปข้างหน้า ปัญหาที่พบเกี่ยวกับชุมชน/คณะกรรมการสถานศึกษา คือ ส่วนใหญ่ที่เข้ามารับหน้าที่เป็นคนใหม่ ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ขอบข่ายของงาน ในความรับผิดชอบส่วนใหญ่ไม่แสดงบทบาทให้เห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโรงเรียน

แนวทางการแก้ไข ควรจะทำความเข้าใจกับชุมชน/คณะกรรมการสถานศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ ให้ความสำคัญกับผู้เข้ามารับตำแหน่ง ใช้คนให้ถูกกับงาน และชี้แนวทางในการที่จะช่วยเหลือโรงเรียนในด้านต่าง ๆ

ผู้บริหาร เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญต้องมีทักษะในการจูงใจ มนุษย์สัมพันธ์ดี และมีฐานเสียงที่คนส่วนใหญ่ยอมรับ ปัญหาที่พบเกี่ยวกับผู้บริหาร คือ ขาดการยอมรับจากคนในชุมชน เนื่องจากเป็นคนต่างถิ่นบุคลิกภาพภายนอกเป็นคนค่อนข้างแข็ง เย็นชา ขาดการสื่อสารเพื่อการประสานประโยชน์

แนวทางแก้ไข ควรทำความเข้าใจ เน้นการประชาสัมพันธ์ ขอความร่วมมือกับชุมชน/คณะกรรมการสถานศึกษา ให้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา และด้านอื่น ๆ ให้มากกว่าเดิม

ข้อสังเกตที่นักวิจัยพบ คือ ลักษณะการสื่อสารที่ไม่สามารถสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง จึงควรมีการจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสัมพันธ์ด้วยเทคนิคการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้าง ความเข้าใจอันดี

บริบทโรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง

โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง ตั้งอยู่เลขที่ หมู่ 2 ถนนโคกกระต่าย - ตะโกดอนหญ้านาง ตำบลดอนหญ้านาง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รหัสไปรษณีย์ 13140 โทรศัพท์ 0-3575-0047 e-mail: Tagoschool@ gmail.com website: <http://www.takhopachithport.com> สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เปิดสอน ตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 3 มีเขตพื้นที่บริการ ตำบลดอนหญ้านาง หมู่บ้าน ได้แก่ ระดับชั้นอนุบาล-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หมู่ 1-3 และหมู่ 9-10 ระดับมัธยมศึกษา หมู่ 1-10 มีประชากร 238 หลังคาเรือน ผู้บริหารคนปัจจุบันคือนายสาโรจน์ ตะปะสา วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท สาขา การบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ 11 พฤศจิกายน 2543 จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 10 ปี 5 เดือน ปัจจุบันโรงเรียนมีจำนวนนักเรียน ในเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 140 คน ประกอบด้วยนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา คืออนุบาล 1 และ อนุบาล 2 รวมจำนวน 18 คน นักเรียนระดับประถมศึกษา รวมจำนวน 58 คน และนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รวมจำนวน 64 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2553)

ปีการศึกษา 2554 โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง มีครูทั้งสิ้น 13 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้บริหาร 1 คน เป็นครูปฏิบัติการสอน 12 คน คิดเป็นอัตราส่วน ครู : นักเรียน (1 : 13) อายุเฉลี่ย 56 ปีประสบการณ์สอนเฉลี่ย 33 ปี ผู้บริหาร 1 คน มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท ครูปฏิบัติการสอน 12 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี นักการภารโรง 1 คน มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีครูที่สอนวิชาตรงตามวิชาเอก 6 คน (ร้อยละ 50) มีครูที่สอนวิชาตามความถนัด 6 คน (ร้อยละ 50)

โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง เป็นโรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก ที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับ ชั้นอนุบาลก่อนวัยเรียน ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เกิดจากการรวมกันระหว่างโรงเรียนวัดตะโก “สารวยราษฎร์อุปถัมภ์” กับ โรงเรียนวัดดอนหญ้านาง “เสียงเสาวราษฎร์-วิทยา” เข้าเป็นโรงเรียนเดียวกัน ปัจจุบันมีครูรวม 13 คน นักเรียนจำนวน 140 คน และปัจจุบันโรงเรียนได้รับความเมตตาจากเจ้าอาวาสวัดตะโก ให้การสนับสนุนในเรื่องการจัดการศึกษา โดยสนับสนุนงบประมาณจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทั้งหมด 43 เครื่องเพื่อให้ นักเรียนได้ใช้ในการเรียน รวมถึงงบประมาณในการสร้างอาคารเรียนที่สวยงามหลังใหม่ ด้วยเงินสนับสนุน 13 ล้านบาท รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน

ยังร่วมกันบริจาคงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียน เช่น สร้างอาคารเรียนหลังใหม่ จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้น่าดู น่าอยู่และน่าเรียน นอกจากนี้โรงเรียนตะโกดอน-หญ้านางยังมีท่าเล่ที่ตั้งอยู่ใจกลางชุมชนซึ่งเป็นชุมชนใหญ่ อยู่ติดกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และ อยู่ห่างจากองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหญ้านางเพียง 500 เมตร และรายล้อมด้วยวัดหนองกลาง วัดวิมลสุนทรและวัดตะโกอีกด้วย โรงเรียนตะโกดอนหญ้านางจึงเป็นโรงเรียนที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนนักเรียนเดินทางมาโรงเรียนได้สะดวกเพราะใกล้บ้าน บ้างเดินทางโดยจักรยานยนต์ บ้างเดินทางโดยรถจักรยาน บ้างเดินเท้ามาเรียนแต่เช้าทุกวัน

โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง มีความเข้มแข็งด้านชุมชน วัด องค์การบริหารส่วนตำบล คอยให้ความร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ทั้งแรงงานและงบประมาณ และจุดสำคัญคือ มีศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชนที่เข้มแข็งที่สุดคือ แรงศรัทธาแห่งหลวงพ่อรวย โดยมีครูสมนึก ซึ่งเป็นศิษยานุศิษย์ของหลวงพ่อ คอยเป็นผู้ประสานงานระหว่างวัดและโรงเรียนอย่างเต็มกำลัง ยังมาด้วยความเจริญทางด้านอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์การเรียน ไม่เพียงแต่วัดตะโกเพียงเท่านั้น หลวงพ่อวัดตะโกยังช่วยเหลือโรงเรียนโดยเป็นครูช่วยสอนวิชาพระพุทธศาสนาสอนธรรมะ สอนคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงระเบียบวินัยให้เด็ก ๆ โรงเรียนตะโกดอนหญ้านางอีกด้วย สิ่งที่น่าภาคภูมิใจและนับเป็นความเข้มแข็งอีกประการหนึ่งคือ ชุมชนมีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น สะท้อนเอกลักษณ์ความเป็นไทย คือ การประดิษฐ์หัวโขนจำลอง มีครูภูมิปัญญาในหมู่บ้านเข้ามาช่วยสอนเด็ก ๆ และถ่ายทอดความรู้การทำหัวโขนจำลองผ่านบทเรียนในวิชาชุมนุม ที่เด็ก ๆ ให้ความสนใจมากเป็นอันดับต้น ๆ ของวิชาชุมนุมในโรงเรียน นอกจากการประดิษฐ์หัวโขนจำลองแล้วยังมี การสอนทำของเล่นพื้นบ้าน เช่น ตีโพละ ว้าวตุ๋ตุ๋ และการสอนดนตรีพื้นบ้าน ซึ่งล้วนถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นมาอย่างยาวนาน ผ่านประสบการณ์ของครูภูมิปัญญาในหมู่บ้านเช่นเดียวกัน ถึงแม้วัยของครูภูมิปัญญาอาจเรียกได้ว่าเป็นวัยรุ่นตา รุ่นปู่ของเด็ก ๆ โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง นอกจากสอนวิชาความรู้แล้วครูภูมิปัญญาช่วยสอนวิชาชีวิตให้กับเด็ก ๆ อีกด้วย การทำงานจึงมาจากหัวใจของความเป็นครูโดยแท้จริง วัยจึงไม่ใช่อุปสรรคหรือช่องว่างระหว่างครูรุ่นปู่และเด็ก ๆ รุ่นหลานอีกต่อไป

ความเข้มแข็งของชุมชนถือเป็นจุดแข็งของโรงเรียน และโรงเรียนจะไม่เข้มแข็งหากขาดผู้นำที่ดี โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง มีความเข้มแข็งด้านปัจจัยภายในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคนในพื้นที่ มุ่งมั่น พร้อมทั้งจะพัฒนา โดดเด่นด้านการบริหารจัดการ เป็นที่รักและศรัทธาของคนในชุมชนโดยรอบ การันตีจากรางวัลเกียรติบัตรเหรียญทอง ผู้บริหารสถานศึกษาแก่ด้านการบริหารจัดการ ตามโครงการกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 นอกจากนี้ครูในโรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง ส่วนใหญ่ ก็เป็นคนในพื้นที่ มีอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น เอาใจใส่ ดูแลเด็กๆ เสมือนลูกหลานของตนเอง และมีจำนวนเพียงพอ

ข้อมูลจากการบอกเล่าของครู สะท้อนให้เห็นถึงวิถีการเรียนรู้ในรั้วโรงเรียนของเด็ก ๆ รวมถึงวิถีชีวิตเกี่ยวกับมุมมองชีวิตของตนเองภายหลังการจบการศึกษาจากโรงเรียนนี้ หากมองลอดรั้วโรงเรียนออกไป วิถีชีวิตของเด็กในรั้วของครอบครัวยังสะท้อนให้เห็นภาพชีวิตของเด็ก ๆ ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่ร้อยละ 75 ประกอบอาชีพเกษตรกร รองลงมาคือรับจ้างร้อยละ 19 คำขาย ร้อยละ 5 และผู้ปกครองประกอบอาชีพรับราชการ เพียง ร้อยละ 1 คนหนุ่มสาวในวัยทำงานจะไปทำงานในโรงงาน โดยให้ลูกอยู่ในความดูแลของปู่ย่าตายาย บางส่วนขาดความรักความอบอุ่นจากครอบครัว ประชากรวัยกลางคนและวัยชราจะมีอาชีพทำนาและรับจ้างครอบครัวหย่าร้างมีจำนวนเพิ่มขึ้น วัยรุ่นมีแนวโน้มติดบุหรี่ยาเสพติดและสูรยามากขึ้น ภาพสะท้อนของชุมชนรอบ ๆ ตัวเด็ก อาจเป็นสัญญาณเตือนบอกอนาคตของเด็ก ๆ โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง หากเขาไม่มีภูมิคุ้มกันตัวเองที่ดีมากเพียงพอ

ความหวังของครูโรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง ก็คือ การพัฒนาผู้เรียน ทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกวิชา ความมีจิตอาสา และวิธีการทำอย่างไรให้เด็กคิดดี พูดดี ทำดี ให้มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในใจของเด็ก ๆ ให้ได้ก่อน และสร้างจิตสำนึกให้เด็กรักโรงเรียน

บทวิเคราะห์โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง

การลงพื้นที่ที่โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง สิ่งสำคัญของโรงเรียนแห่งนี้คือ “ทุน” โรงเรียนแห่งนี้ได้รับ ทุนทางสังคม (Social Capital) อย่างเต็มเปี่ยม ต้นทุนทางสังคมประกอบด้วยทุนด้านบวกและทุนด้านลบ

ทุนทางสังคมด้านบวก ได้แก่

1. ทุนด้านวัด: ความเข้มแข็งที่เกิดจากแรงศรัทธาในบุญบารมีของหลวงพ่อรวย ซึ่งเป็นปูชนียบุคคลสำคัญของชุมชน เป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวบ้าน จากแรงศรัทธาของประชาชนหลังไหลแปรเปลี่ยนเป็นกำลังทรัพย์มหาศาล และเพื่อแผ่มายังโรงเรียนตะโกดอนหญ้านางด้วย หลวงพ่อรวยท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาของคนในชุมชน จากโรงเรียนในความฝันจึงสามารถยื่นหยัดกลายเป็นโรงเรียนขยายโอกาสที่สามารถขีดหน้าชุดาที่สุดในตำบลได้

2. ทุนด้านเงินตรา: ความช่วยเหลือจากวัดเป็นต้นทุนส่วนหนึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบล และชุมชน ถือเป็นต้นทุนอีกส่วนหนึ่งที่เติมเต็มให้โรงเรียนตะโกดอนหญ้านาง

เป็นโรงเรียนของชุมชนได้อย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชนให้ความช่วยเหลือ
ในรูปของกำลังกาย และกำลังทรัพย์อย่างเต็มกำลัง เท่าที่จะสามารถช่วยได้ ส่งผลให้โรงเรียน
ตะโกดอนหญ้านางมีทุนด้านเงินตราที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างไม่หยุดยั้ง

3. ทุนด้านมนุษย์: ผู้บริหาร ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนมายาวนานนับ 10 ปี
บริหารงานในโรงเรียนจนเป็นที่ประจักษ์แก่ชุมชน ชาวบ้านให้การยอมรับในความเป็นผู้นำ
และยอมเป็นผู้ตามหากโรงเรียนต้องการความช่วยเหลืออย่างเต็มที่

ทุนทางสังคมด้านลบ ได้แก่

1. ทุนด้านสภาพแวดล้อม: คนในชุมชนตำบลดอนหญ้านางมีฐานะค่อนข้างยากจน
คนวัยหนุ่มวัยสาวจะไปทำงานในโรงงาน ครอบครัวย่างไร้งเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ สะท้อน
ภาพวิถีชีวิตของสังคมนิยม พ่อแม่ไม่มีเวลาดูแล อบรมลูก จากสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยน
ไปตามยุคสมัย ส่งผลให้เด็กเล็ก ๆ ในชุมชนได้รับผลกระทบนั้นตามมาด้วย

2. ทุนด้านนักเรียน: ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในชุมชน ส่งผลกระทบ
โดยตรงต่อพฤติกรรมของนักเรียน ยิ่งความเจริญคืบคลานเข้ามาในชุมชนมากเท่าไร
พฤติกรรมของนักเรียนโรงเรียนยิ่งสวนทางความเจริญมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3. ทุนด้านครู: ครูโรงเรียนตะโกดอนหญ้านางมีจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่าง
เปี่ยมล้น ดูแลเอาใจใส่นักเรียนด้วยความรัก แต่ด้วยช่องว่างระหว่างวัย อาจส่งผลกระทบต่อ
การดูแลนักเรียน การหาวิธีหรือแนวทางในการจัดการกับนักเรียนที่มีความหลากหลาย
ด้านพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม

ผลการศึกษาริบทตำบลสามบัณฑิต (โรงเรียนวัดดอนพุดชา โรงเรียนวัดสามบัณฑิต และโรงเรียนวัดกุ่มแต่)

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญของตำบลสามบัณฑิต อำเภออุทัย จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภออุทัย ประมาณ 9 กิโลเมตร และห่างจาก
ตัวจังหวัดประมาณ 25 กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม พอถึงฤดูฝนมีน้ำท่วมขัง
และมีคลองชลประทานไหล และมีคลองธรรมชาติ 2 แห่ง คือ คลองหนองกะพังและคลองกุ่มแต่
ตำบลสามบัณฑิต อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การ
บริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล
ขนาดเล็ก เขตพื้นที่ความรับผิดชอบประกอบด้วยหมู่บ้าน 10 หมู่บ้าน มีเนื้อที่ 21,771 ไร่
หรือ 17.17 ตารางกิโลเมตร แบ่งเป็นเนื้อที่ทำการเกษตร 19,187 ไร่ ที่อยู่อาศัย
1,500 ไร่ และอื่น ๆ 1,084 ไร่ ประชากรทั้งสิ้น 5,199 คน แยกเป็นชาย 2,570 คน

หญิง 2,529 คน ความหนาแน่นเฉลี่ย 164 คน/ตารางเมตร จำนวน 1,054 ครัวเรือน ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

สภาพเศรษฐกิจในเขตตำบลสามัคคี ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมาคือ อาชีพรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมและรับจ้างทั่วไป ด้านอุตสาหกรรม การประกอบอุตสาหกรรมในท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งตั้งอยู่นอก เขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมโรจนะปี พ.ศ. 2553 มีการดำเนินการก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม ของสวนอุตสาหกรรมโรจนะ โครงการ 3 ซึ่งหากดำเนินการแล้วเสร็จ คาดว่าจะมีโรงงาน ที่อยู่ในพื้นที่ของตำบลสามัคคีจำนวนหนึ่ง

พื้นที่ตำบลสามัคคี มีสถานศึกษาในตำบล 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดสามัคคี โรงเรียนวัดกุ่มแต่ โรงเรียนวัดดอนพุดชา ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาส มีการสอนถึงระดับ มัธยมศึกษา ปีที่ 3 ประชาชนส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมต้น

ด้านศาสนา ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดในตำบลจำนวน 3 แห่ง คือ วัดดอนพุดชา วัดกุ่มแต่ และวัดสามัคคี ประชาชนมีการประกอบศาสนกิจตามวันสำคัญของ พุทธศาสนา และนับได้ว่าศาสนายังเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่เข้มแข็งของชุมชน

ด้านประเพณี ประเพณีและความเชื่อของประชาชนที่ถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมา ได้แก่ งานประเพณี ซึ่งเป็นงานนักขัตฤกษ์ เช่น วันสงกรานต์ การจัดงานทำบุญสงฆ์น้ำพระและ รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีงานประเพณีที่เกี่ยวข้องกับวันสำคัญทางศาสนา เช่น เข้าพรรษา ออกพรรษา วันวิสาขบูชา วันมาฆบูชา และวันอาสาฬหบูชา การทำบุญกลางบ้าน (ทำบุญหน้าบ้านหลังบ้าน) ซึ่งประชาชนยังคงมีการรวมตัวกัน เพื่อทำบุญตามประเพณี

พร้อมกันนี้จากการส่งเสริมและสนับสนุนการสืบค้นศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของ ชุมชน ได้มีการฟื้นฟูประเพณีการกวนข้าวทิพย์ ซึ่งเป็นประเพณีอันสืบเนื่องมาจากวัน วิสาขบูชา อันเป็นวันสำคัญทางพุทธศาสนา โดยมีการฟื้นฟูการกวนข้าวทิพย์ของวัด 2 แห่ง ด้วยกัน คือ วัดสามัคคีและวัดดอนพุดชา นอกจากนี้ยังมีการฟื้นฟูการแข่งขันเรือ ประเพณีชวงออกพรรษา ซึ่งดำเนินงานตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา

● บริบทโรงเรียนวัดดอนพุดชา

โรงเรียนวัดดอนพุดชา ตั้งอยู่หมู่ที่ 10 ตำบลสามัคคี อำเภออุทัย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รหัสไปรษณีย์ 13210 โทรศัพท์ 035-772-555 การเดินทางโดยจักรยานยนต์ รถยนต์ ส่วนตัวไม่มีรถประจำทางผ่านโรงเรียน ให้บริการด้านการศึกษาดังแต่ชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับประถมศึกษา มีเขตพื้นที่บริการ 2 หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ 9 และ หมู่ที่ 10 ตำบลสามัคคีตติ ระดับมัธยมศึกษามีเขตพื้นที่บริการ 6 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 4, หมู่ที่ 5, หมู่ที่ 6, หมู่ที่ 7, หมู่ที่ 9, และหมู่ที่ 10

โรงเรียนวัดดอนพุดซาเดิม ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2483 มีนายเสรี มุลช่าง ศึกษาธิการอำเภออุทัย มาทำพิธีเปิด ให้ชื่อว่า “ โรงเรียนประชาบาลตำบลสาม-ัคคีตติ 2” เป็นโรงเรียนชนิด นายอำเภอจัดตั้ง มีนายหวาน รักษารมย์ เป็นครูผู้สอนและให้รักษาการแทนครูใหญ่ เปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้ศาลาการเปรียญวัดดอนพุดซาเป็นสถานที่ทำการเรียนการสอนในปี พ.ศ. 2483

ปี พ.ศ. 2540 ทางราชการให้งบประมาณ สร้างอาคารเรียน แบบ สปช. 104/26 ให้ จำนวน 1 หลัง มี 3 ห้องเรียน ด้วยงบประมาณ 850,000 บาท และต่อมาจนถึง ปี พ.ศ. 2546 ทางราชการให้งบประมาณสร้างอาคารเรียน แบบ สปช.105/26 ให้อีก จำนวน 1 หลัง 6 ห้องเรียน ด้วยงบประมาณ 1,860,000 บาท โรงเรียนวัดดอนพุดซา มีเงินกองทุนช่วยเหลือนักเรียนยากจน เริ่มดำเนินการไว้ เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2532 มีจำนวน 38 กองทุน รวมเป็นเงินกองทุน เมื่อเดือน มีนาคม 2552 เป็นจำนวนเงิน 1,013,746 บาท อันมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ คณะครูในปัจจุบันร่วมรับผิดชอบดูแลและบริหารเงินกองทุน เพื่อนำดอกผล ร่วมพิจารณาจัดเป็นทุนการศึกษาให้กับนักเรียนในแต่ละปีการศึกษาและนำส่วนที่เหลือจากการมอบทุนการศึกษาแล้วนำฝากเข้าบัญชีทบต้น เป็นเงินทุนการศึกษาที่เพิ่มยิ่งขึ้นต่อไป

การจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดดอนพุดซา ใช้พื้นฐานการดำเนินงานโดยคณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันวางแผนการบริหารและจัดการศึกษา โดยการยึดแผนการจัดการศึกษาระดับชาติ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมาตรฐานการศึกษา

ปัจจุบันโรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน 190 คน ดังนี้ คือ ชั้นอนุบาล 1 จำนวน 23 คน ชั้นอนุบาล 2 จำนวน 20 คน ชั้น ป.1 จำนวน 14 คน ชั้น ป.2 จำนวน 16 คน ชั้น ป.3 จำนวน 12 คน ชั้น ป.4 จำนวน 16 คน ชั้น ป.5 จำนวน 19 คน ชั้น ป.6 จำนวน 17 คน ชั้น ม.1 จำนวน 15 คน ชั้น ม.2 จำนวน 15 คน ชั้น ม.3 จำนวน 23 คน จำนวนครูผู้สอน (ข้าราชการ) 9 คน ครูอัตราจ้าง 2 คน วุฒิทางการศึกษาของครู (ข้าราชการ) ปริญญาตรี 10 คน สูงกว่าปริญญาตรี 1 คน อายุเฉลี่ยของครู (ข้าราชการ) 50.5 ปี และประสบการณ์สอนเฉลี่ย 16 ปี มีครูที่สอนวิชาตรงตามวิชาเอก 5 คน (55.56%) มีครูที่สอนวิชาตามความถนัด 4 คน (44.44%)

หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดดอนพุดซา พุทธศักราช 2546 เป็นหลักสูตรที่ได้พัฒนาให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 รวมทั้งให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนสอดคล้องกับแนวนโยบายและความต้องการการจัดการศึกษาของชาติ

โรงเรียนวัดดอนพุดซาได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดดอนพุดซา พุทธศักราช 2546 โดยยึดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลาง มีสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ ครบทั้ง 8 กลุ่มสาระ และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

โครงสร้างของหลักสูตรทั้ง 8 กลุ่มสาระ และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนวัดดอนพุดซา จัดให้ครอบคลุมทุกสาระ และมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการ จัดการศึกษาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้ตรง ตามจุดมุ่งหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (ฉบับปรับปรุง 2545)

บทวิเคราะห์โรงเรียนวัดดอนพุดซา

โรงเรียนเข้มแข็ง โดยพิจารณาจากการมีคณะกรรมการโรงเรียนที่ร่วมมือร่วมใจกันช่วยพัฒนาโรงเรียน ให้การสนับสนุนโรงเรียนเป็นอย่างดี ร่วมมือกันจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือนักเรียน มีผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างดี สามารถขอความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงาน อื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี มีครูจำนวนเพียงพอ อีกทั้งมีสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพทางโรงเรียนที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษา

นักเรียนอ่อนแอ ซึ่งเห็นได้จากนักเรียนมีความประพฤติไม่ดี มีการทะเลาะวิวาทหนีเรียน ดิตยาเสพติด มีพฤติกรรมด้านชู้สาว ขาดความตั้งใจในการเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งส่วนหนึ่งที่ทำให้นักเรียนโรงเรียนแห่งนี้อ่อนแอน่าจะมาจากการขาดการเอาใจใส่ของผู้ปกครองที่แท้จริง คำว่า “ผู้ปกครองที่แท้จริง” นั้นหมายถึงผู้ปกครองที่เป็นบิดา มารดาของนักเรียนจริงๆ มิใช่ปู่ ย่า ตา ยาย หรือ ลุง ป้า เนื่องจากผู้ปกครองที่แท้จริงมิได้มีโอกาสเอาใจใส่ลูกของตนเท่าที่ควร ใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำมาหากินในแต่ละวัน บางคนไม่มีเวลาแม้กระทั่งเห็นหน้าลูกของตนเลยด้วยซ้ำ อีกด้านหนึ่งของความอ่อนแอในตัวนักเรียนนั้นคือระดับของเด็กในโรงเรียน ซึ่งเด็กนักเรียนที่นี่ถูกกลั่นกรองมาจากเด็กที่มีฐานะที่ไม่ดี ไม่สามารถไปอยู่ที่อื่นได้ เด็กที่ขาดการดูแล ขาดความพร้อม ทำให้เด็กขาดความกระตือรือร้นในการเรียนขาดเป้าหมายในการมาเรียนมาเรียนตามหน้าที่เท่านั้น เด็กขาดอุดมการณ์ในการสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง ขาดสุนทรียภาพในชีวิต ทำให้เกิดความหย่อนยานในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมอันดีงาม ไม่เห็นคุณค่าของการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่ต้องพัฒนา จากการสนทนาพูดคุยทำให้ทราบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนไม่ดีนัก อันได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง และนักเรียนกับผู้ปกครอง ยังไม่ค่อยดีมากนัก

เริ่มสังเกตจากความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู นั้นอาจเพราะมีครูที่เพิ่งย้ายมาบรรจุใหม่ยังไม่สนิทสนมกับครูเก่ามากเท่าที่ควร อีกทั้งช่วงวัยของครูต่างกัน ทำให้ความสัมพันธ์ไม่แนบแน่นมากนัก

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ครูยังมีทักษะในการอบรมสั่งสอนไม่ดีนัก ทำให้นักเรียนไม่เคารพ เชื่อฟังครู แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ทำให้ความสัมพันธ์ของทั้งสองกลุ่มไม่ค่อยจะดีนัก รวมทั้งครูมีทักษะ เทคนิค วิธีการสอนที่น่าดึงดูดความสนใจน้อย ทำให้นักเรียน ไม่ตั้งใจเรียน ซึ่งการไม่ตั้งใจ สนใจเรียนนี้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนไม่ดีมากขึ้นกว่าเดิม

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองหรือชุมชนเนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองหรือชุมชนไม่แนบแน่นเหมือนสมัยก่อน อันมาจากการพบปะพูดคุยระหว่างครูกับผู้ปกครองน้อยลงมาก รวมทั้งครูที่มาบรรจุใหม่มิใช่คนในพื้นที่จึงไม่สนิทสนมกับผู้ปกครองหรือชุมชน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับนักเรียน ผู้ปกครองในปัจจุบันนี้ที่ทำหน้าที่ดูแลนักเรียนมิใช่บิดา มารดา แต่เป็นปู่ย่า ตายาย ลุงป้า ช่องว่างระหว่างวัยทำให้นักเรียนไม่ค่อยจะเชื่อฟังมากนัก เพราะว่าผู้ปกครองแท้จริงไม่มีเวลาใส่ใจดูแลลูกของตน ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานหาเงิน

จากการวิเคราะห์ที่ได้จากข้อมูลในพื้นที่ที่น่าเสนอโดยภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอันได้แก่ คณะกรรมการโรงเรียน ชุมชน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน และสังเคราะห์จากผลการประเมินภายนอกซึ่งได้มีข้อเสนอแนะในด้านต่างๆเกี่ยวกับครู นักเรียน และการบริหารงานนั้น ทำให้ได้ข้อสรุปว่าเราจะช่วยกันคลายปมปัญหาของโรงเรียนกัน ดังนี้

ปมปัญหาด้านนักเรียนอ่อนแอ เราควรต้องสร้าง ปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับนักเรียน ควรที่จะสร้างให้นักเรียนเกิดอุดมการณ์ที่ดี มีอุดมการณ์ในชีวิตเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง ต้องปลูกฝังให้นักเรียนมีเป้าหมายในการเรียน มีความกระตือรือร้น รู้จักบทบาทหน้าที่ของตน มีสุนทรียภาพในชีวิต ดำรงตนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เห็นคุณค่าของการศึกษาและวัฒนธรรมอันดีงาม เราเชื่อว่าหากนักเรียนมีอุดมการณ์จะทำให้มีความสนใจ ตั้งใจเรียน และพฤติกรรมต่างๆที่ไม่เหมาะสมน่าจะหมดไป นอกจากการพัฒนาให้นักเรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กล่าวข้างต้นแล้ว เรายังมุ่งหวังจะ

พัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น นอกจากการปฏิบัติของนักเรียนในการสนใจใฝ่เรียนรู้แล้ว ยังมีส่วนที่เกี่ยวข้องอีก นั่นคือ การจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่าครูมีทักษะ เทคนิค วิธีการสอนที่ยังไม่เหมาะสมมากนัก ใช้รูปแบบการสอนที่ไม่ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับเวลา ดึงดูดความสนใจนักเรียนได้น้อย รวมทั้งโรงเรียนยังมีครูไม่ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูที่สอนจบไม่ตรงวุฒิ สำหรับวิชาที่มีปัญหามากที่สุด นั่นคือ วิชาภาษาอังกฤษ รองลงมาคือวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ซึ่งโรงเรียนนี้ไม่มีครูที่จบตรงในสาขาวิทยาศาสตร์ สำหรับความช่วยเหลือในด้านนี้คือการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ เทคนิค วิธีการสอนรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยให้กับครูภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

ปมปัญหาด้านสัมพันธ์ โรงเรียนแห่งนี้ต้องการความช่วยเหลือในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ อันได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง และนักเรียนกับผู้ปกครอง เนื่องจากเชื่อว่าถ้าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเหล่านี้เป็นไปด้วยดีจะทำให้โรงเรียนมีความพร้อมเพิ่มมากขึ้นในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ครูทุกคนจะได้ร่วมมือร่วมใจกันเต็มที่เพื่อพัฒนาโรงเรียน ครูกับนักเรียนจะได้ปกครองดูแลกันอย่างใกล้ชิดมากขึ้น แบบพ่อแม่ดูแลลูก สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น มีพฤติกรรมที่ดีขึ้น

● บริบทโรงเรียนวัดสามบัณฑิต

วัดสามบัณฑิตเป็นวัดเก่าแก่มาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีแต่ไม่มีหลักฐานมีแต่โบราณวัตถุเหลือเพียงเล็กน้อย และไม่เคยมีโรงเรียนมาก่อน ต่อมาปี 2518 ได้มีพระอธิการเพื่อน กัลยาโน เจ้าอาวาสวัดสามบัณฑิต พร้อมกำนันประกอบ หนูเล็ก นายจำลอง คงคารักษ์ นายเพื่อ ระฤกธรรม ร่วมกับประชาชนยื่นคำร้องต่อทางราชการเปิด โรงเรียนนี้ขึ้น โดยมีนายฉันท์ สุวรรณโรจน์ นายอำเภออุทัย นายผวน มีครุฑ หัวหน้าหมวดการศึกษา พร้อมด้วยพระอธิการเพื่อน เจ้าอาวาส กำนันประกอบ หนูเล็ก นานเพื่อ ระฤกธรรม ได้ไปติดต่อขอที่ดินเพื่อสร้างโรงเรียนจากนายฟอง นางบุญช่วย หามนตรี ได้จำนวน 3 ไร่ นายถนอม คงสุวรรณ อีก 2 ไร่ และซื้อเพิ่มอีก 2 ไร่ รวมเป็นพื้นที่ทั้งหมด 7 ไร่ เพื่อสร้างอาคารเรียนต่อไป ต่อมาทางจังหวัดได้อนุมัติให้วัดสามบัณฑิต เปิดเรียนได้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2520 เป็นต้นมา ต่อมาทางราชการได้จัดเงินงบประมาณปี 2521 ให้สร้างอาคารเรียนจำนวน 2 ห้องเรียน เป็นเงิน 340,000 บาท และงบประมาณปี 2532 จำนวน 3 ห้องเรียน เป็นเงิน 420,000 บาท ร่วมกันสร้างอาคารเรียนแบบ ป.1ข จำนวน 5 ห้องเรียน เป็นเงินทั้งหมด 760,000 บาท ได้ทำการเปิดเรียนวันที่ 1 พฤษภาคม 2523 พร้อมกับขออนุญาตหยุดเรียนประจำสัปดาห์เป็น วันเสาร์ อาทิตย์ จนถึงปัจจุบัน

ปัจจุบันโรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน 32 คนดังนี้ คือ ชั้นอนุบาล 7 คน ชั้น ป.1 จำนวน 5 คน ชั้น ป.2 จำนวน 2 คน ชั้น ป.3 จำนวน 6 คน ชั้น ป.4 จำนวน 2 คน ชั้น ป.5 จำนวน 4 คน ชั้น ป.6 จำนวน 6 คน บุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย ข้าราชการครูรวมทั้งสิ้น 3 คน เป็นผู้มีความรู้ทางการศึกษาระดับปริญญาตรี 2 คน ระดับปริญญาโท 1 คน ประสบการณ์ การทำงานของครูโดยเฉลี่ย 13 ปี อายุครูโดยเฉลี่ย 39 ปี เฉลี่ยครู : นักเรียน 1:10 ปัจจุบันมี นางสาวสุนิสา คงสุวรรณ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน

สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนเกษตรกรรม ประกอบอาชีพทำนา เป็นอาชีพหลัก ต่อมาการขยายตัวของเขตอุตสาหกรรมมีมากขึ้น อาชีพของชุมชนเปลี่ยนไปเป็นรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ฐานะของผู้ปกครองนักเรียนในชุมชนส่วนใหญ่ก็ยังไม่ดีขึ้น นับถือศาสนาพุทธ ระดับการศึกษาของผู้ปกครองส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา-ระดับมัธยมศึกษา ชุมชนรักและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี อาชีพของประชากรส่วนใหญ่ มีอาชีพทำนาและรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีรายได้ไม่แน่นอน ส่วนใหญ่รายได้ของประชาชนจะอยู่ในอัตราต่ำ ประมาณ 25,000 บาท/คน/ปี นับถือศาสนาพุทธ ประชากรประมาณ ร้อยละ 70 จบการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น คือ ป. 4 - ป. 6 และร้อยละ 30 จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมขึ้นไป ส่วนใหญ่มีความต้องการในเรื่องของการศึกษา ต้องการให้บุตรหลานเรียนจบถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และเรียนทางด้านวิชาชีพ

บทวิเคราะห์โรงเรียนวัดสามบัณฑิต

การที่โรงเรียนมุ่งมั่นพัฒนามีครูที่สอนไม่ตรงวุฒิการศึกษาหลายคน การเรียนรู้และนำเทคนิคการสอนที่ถูกต้องไปใช้กับนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงเป็นผู้มีบทบาทอย่างมากในการขับเคลื่อนคณะครูและนักเรียนให้พร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงด้วยกัน

ชุมชนและคณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนให้เกิดการยอมรับ การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนจะเป็นจุดเริ่มต้นในการนำพาโรงเรียนให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้คนในชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการประสานความสัมพันธ์ของโรงเรียนและชุมชนให้แนบแน่น ให้มีเป้าหมายร่วมกัน การดำเนินการใด ๆ ควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด

● บริบทโรงเรียนวัดกุ่มแต้

โรงเรียนวัดกุ่มแต้ ตั้งอยู่เลขที่ตำบลสามบัณฑิต อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รหัสไปรษณีย์ 13210 โทรศัพท์ 035-750082 การเดินทางโดยจักรยานยนต์ รถยนต์ส่วนตัวไม่มีรถประจำทาง

ผ่านโรงเรียน ให้บริการด้านการศึกษาดังแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่บริการ 2 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 2 ตำบลหนองไม้ซุง และ หมู่ที่ 6 ตำบลสามัคคีต ไม่มีผู้บริหารและไม่มีนักการศึกษา

โรงเรียนวัดกุ่มแต่ เดิมเป็นศาลาวัด จัดทำการสอนโดยเก็บค่าเล่าเรียนจากนักเรียน มาจ้างครูทำการสอน ต่อมาท่านเจ้าอาวาส มัคทายก ผู้ใหญ่บ้านได้ทำการเรียไรจาก ประชาชนในตำบลนี้ จัดหาโต๊ะครู ม้ารองเขียน กระดานดำ ส่วนครูผู้สอนยังคงอาศัย พระภิกษุในวัดทำการสอนเช่นเดิม บัญชีและเอกสารต่าง ๆ ไม่มีเป็นหลักฐาน ทำการสอน อยู่ปีเศษ ต่อมาปี พ.ศ. 2509 ทางราชการได้รับเงินงบประมาณ จำนวน 120,000 บาท (หนึ่งแสนสองหมื่นบาทถ้วน) สร้างอาคารเรียนแบบ ป.1.ช. ชนิดถาวร 4 ห้องเรียน แต่ยังไม่ทันจะสร้างก็เกิดเหตุไฟไหม้เสียหายไป 10,000 บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน) ดังนั้นนายสำเภา อ้วนเจริญครูใหญ่ โรงเรียนวัดกุ่มแต่ กับนายพนม พ่วงทรัพย์ จึงได้จัดตั้งผ้าป่า กรุงเทพฯ - อยุธยา มาทอด ได้เงินตามจำนวนที่ต้องการ

วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2510 ได้ย้ายสถานที่เรียนจากศาลาวัดขึ้นมาเรียน อาคารหลังใหม่ จากสถานที่ตั้งของโรงเรียนวัดกุ่มแต่พื้นที่ส่วนใหญ่ทำนา ผลผลิตทางการเกษตรไม่ได้ผลเท่าที่ควร ประชาชนส่วนใหญ่จึงมีฐานะยากจน หันมาประกอบอาชีพ รับจ้างเป็นส่วนมากจึงเกิดปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนที่ต้องติดตามผู้ปกครองไป ประกอบอาชีพตามสภาพสถานที่และฤดูกาล จึงทำให้เกิดปัญหาต่อการจัดการศึกษา มาก อีกทั้งในชุมชนมีการเล่นการพนันทุกพื้นที่ไม่ประกอบอาชีพด้วยความมานะอดทนขาดความรู้ และแบบอย่างที่ดีในการฟื้นฟูพัฒนาวิชาชีพของตน ทางโรงเรียนโดยคณะครู กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ได้ร่วมมือกันแก้ไขปัญหา โดยส่งผู้นำชุมชนไปอบรม หาความรู้มาประกอบอาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน

ปัจจุบันโรงเรียนนักเรียน 41 คน แยกเป็น ชั้นอนุบาล 12 คน ชั้น ป.1 จำนวน 4 คน ชั้น ป.2 จำนวน 8 คน ชั้น ป.3 จำนวน 4 คน ชั้น ป.4 จำนวน 4 คน ชั้น ป.5 จำนวน 4 คน ชั้น ป.6 จำนวน 6 คน ครูที่เป็นข้าราชการสอนวิชาตามความถนัด 2 คน (100%) มีวุฒิทางการศึกษา ปริญญาตรี 2 คน อายุเฉลี่ยของครู 55 ปี และประสบการณ์สอนเฉลี่ย 32 ปี

สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนเกษตรกรรม ประกอบอาชีพ ทำนา เป็นอาชีพหลัก ต่อมาการขยายตัวของเขตอุตสาหกรรมมีมากขึ้น อาชีพของชุมชน เปลี่ยนไปเป็นรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ฐานะของผู้ปกครองนักเรียนในชุมชน ส่วนใหญ่ก็ยังไม่ดีขึ้น นับถือศาสนาพุทธ ระดับการศึกษาของผู้ปกครองส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับประถมศึกษา-ระดับมัธยมศึกษา ชุมชนรักและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของ



โรงเรียนเป็นอย่างดี อาชีพของประชากรส่วนใหญ่ มีอาชีพทำนาและรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีรายได้ไม่แน่นอน ส่วนใหญ่รายได้ของประชาชนจะอยู่ในอัตราต่ำ ประมาณ 25,000 บาท/คน/ปี นับถือศาสนาพุทธ ประชากรประมาณ ร้อยละ 70 จบการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น คือ ป.4 - ป.6 และร้อยละ 30 จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมขึ้นไป ส่วนใหญ่มีความต้องการในเรื่องของการศึกษา ต้องการให้บุตรหลานเรียนจบถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และเรียนทางด้านวิชาชีพ

หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดกุ่มแต่ พุทธศักราช 2546 เป็นหลักสูตรที่ได้พัฒนาให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 รวมทั้งให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนสอดคล้องกับแนวนโยบายและความต้องการการจัดการศึกษาของชาติ

โรงเรียนวัดกุ่มแต่ได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดกุ่มแต่ พุทธศักราช 2546 โดยยึดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลาง มีสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ ครอบคลุมทั้ง 8 กลุ่มสาระ และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

บทวิเคราะห์โรงเรียนวัดกุ่มแต่

โรงเรียนวัดกุ่มแต่เป็นศูนย์กลางของชุมชน ที่ตั้งของโรงเรียนเป็นชัยภูมิที่เหมาะสมให้การศึกษาแก่บุตรยามเยาว์วัย เพราะเดินทางสะดวก มีภูมิทัศน์ที่น่าสนใจ แวดล้อมด้วยไร่นา สร้างเสริมสุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ความร่วมมือร่วมใจของชุมชนนั้นมีครบถ้วนทุกประการเริ่มตั้งแต่การสนับสนุนทุนทรัพย์ ทุกครั้งที่โรงเรียนขอมา แม้จะไม่เพียงพอ ทุกฝ่ายกระวีกระวาดหาเพิ่มเติม แม้ว่าจะต้องลำบากใจกับการช่วยเหลือที่มีข้อจำกัดด้านกฎหมายอยู่บ้าง

ปราชญ์ชาวบ้านเป็นกลุ่มที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงด้านภูมิปัญญาเป็นรากเหง้าของความเข้มแข็งของชุมชน ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคีก็จ้างครูรุ่นใหม่มาช่วยสอนเด็กอนุบาล ชาวบ้านช่วยปรับปรุงสนามกีฬา ดูแลต้นไม้ สนามหญ้า ช่วยเงินไม่ได้ก็ช่วยแรง

ความขาดแคลนด้านบุคลากรอันเป็นจุดอ่อนกลับกลายเป็นจุดแข็งที่ได้รับจากชุมชน พวกเขาจึงระดมกำลังกันเข้าช่วยเหลือทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นการเฝ้าระวังสิ่งแปลกปลอมจากภายนอก และการรับผิดชอบช่วยจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การกีฬา สังคม ศาสนา และศีลธรรม

ความเข้มแข็งของครู ความรักของนักเรียน ความเชื่อมั่นและความศรัทธาของผู้ปกครอง เป็นปราการป้องกันสิ่งแปลกปลอมภายนอกไม่ให้เข้ามาบ่อนเซาะทำลายโรงเรียนของพวกเขา แม้จะมีแรงกระตุ้นให้ชนบทอ่อนแอลง คนแก่อยู่บ้านเลี้ยงลูกหลาน เพราะพ่อแม่ต้องออกไปทำงาน รูปแบบการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำรงชีวิตแบบครอบครัวที่ยึดโยงกันด้วยความรักหมดไปนั้นจะเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญประการหนึ่งต่อสังคมตำบล “สามบัณฑิต” นี้ ไม่เว้นทุกครัวเรือนและโรงเรียนก็ได้รับผลกระทบของปัญหานี้ด้วยเช่นกัน

ผลเสียที่เข้ามาสู่ชุมชนอย่างเห็นได้ชัดคือ พ่อแม่ที่ไม่มีเวลาจะดูแลลูกหลานต้องเข้าทำงานตามเวลาของโรงงาน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมการดำรงชีวิตที่ให้คุณค่ากับเวลา แล้วตีค่าให้เป็นค่าแรงเป็นรายชั่วโมง รายวัน และค่าตอบแทนที่เกิดจากการใช้แรงงานฝีมือการทำงานและผลผลิตเป็นสำคัญ รูปแบบการดำรงชีวิตที่พ่อแม่ใกล้ชิดลูกๆ ค่อย ๆ หายไปจากสังคมลักษณะนี้ ปู่ย่าตายายที่อ่อนล้าจากการทำงานในไร่นาประกอบกับสังขารที่ร่วงโรยทำให้ยากแก่การดูแลบุตรหลานอย่างเท่าทัน และที่ซ้ำเติมบุตรหลานของพวกเขาลงไปอีกคือ การแพร่ระบาดของยาเสพติด ซึ่งจะสร้างความกังวลให้กับสังคมมากขึ้น

รูปแบบของชีวิตที่เปลี่ยนไปนี้ยังรวมไปถึงลักษณะการบริโภคที่ต้องอาศัยเงินแลกเปลี่ยนซึ่งวัตถุแทนการแลกกันด้วยมิตรไมตรีเหมือนแต่ก่อน สภาพดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นให้พ่อแม่ยิ่งต้องต่อสู้ขวนขวายหาเงินมาใช้บริโภคให้เพียงพอ ซึ่งการต่อสู้ดิ้นรนนี้ต้องแลกด้วยความอบอุ่น ความใกล้ชิดกับบุตรหลานของตน

การเลี้ยงดูของพ่อแม่ที่เต็มไปด้วยความห่างเหินระหว่างกันนำมาซึ่งช่องว่างความไม่เข้าใจ ความไม่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ความขาดการยั้งคิด ความเย็นชาทางจิตใจ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ควบคุมได้ยากและหากลูกได้รับการชดเชยความรู้สึกที่หายไปจากเพื่อน หรือจากคนภายนอก ที่พาออกนอกเส้นทางของความสำเร็จก็ยากที่จะควบคุมได้ ช่องว่างของเวลาและการขาดการยึดโยงความสัมพันธ์ไว้ด้วยความรักและความอบอุ่น ผลักดันให้บรรยากาศในชุมชนท้องถิ่นเต็มไปด้วยความขัดแย้ง คือการวิวาท มั่วสุม และนิยมบริโภคสื่อบูชาและหารูปแบบชีวิตจากสื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ แต่การที่จะบรรลุเป้าหมายทั้งหลายเหล่านั้นได้จะต้องผ่านการเรียนการสอนที่สมบูรณ์ และควรได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมในฐานะพลเมืองไทยทุกคน แต่ความไม่พร้อมในหลาย ๆ ด้านของโรงเรียนแห่งนี้ที่ถูกหน่วยงานรัฐ มองข้าม ทอดทิ้ง เพิกเฉย ไม่สนับสนุนช่วยเหลือมานาน หากจะบรรลุเป้าหมายให้ได้ก็ต้องพัฒนาสาระที่เป็นจุดอ่อนคือ ภาษาอังกฤษ รวมทั้งการส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ เช่น เกษตร ดนตรีไทย และทักษะทางอาชีพ

ในส่วนของผู้ปกครองนั้นปรารถนาเพียงเพื่อให้บุตรหลานมีครูที่เพียงพอ มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสม ได้รับการสนับสนุนด้านการเรียน ส่งเสริมกิจกรรมทั้งทางสังคม กีฬา

และวัฒนธรรม ซึ่งความต้องการของผู้ปกครองสอดคล้องกับความต้องการของเด็ก ๆ ที่เรียกร้องให้มีครูมาสอนในวิชาที่เขาารู้สึกยาก คือ **“วิชาภาษาอังกฤษ แต่ก็อยากได้ครูสอนศิลปะ พลศึกษา ดนตรี นาฏศิลป์เบื้องต้นเต็มชีวิตในวัยเด็กให้สมบูรณ์”**

ภาพรวมของพื้นที่วิจัย

พื้นที่วิจัยที่อยู่ในความรับผิดชอบของนักวิจัย 6 คน คือ หัวหน้าโครงการ 1 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารจัดการโครงการ และอาจารย์จากคณะครุศาสตร์ 5 คน รับผิดชอบเป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือ และร่วมมือร่วมใจกับโรงเรียนคนละ 1 แห่ง ได้ร่วมกันวิเคราะห์พื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาจำนวน 5 แห่ง ได้ภาพรวมด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ภาพลักษณะของชุมชน

ชุมชนที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาทั้ง 5 แห่ง อยู่ในพื้นที่ 2 อำเภอ คือ ตำบลดอนหญ้านางอำเภอกาฬสินธุ์ และตำบลสามัคคี อำเภอกุฉินารายณ์ โดยที่ตำบลดอนหญ้านางเป็นที่ตั้งของสถานศึกษา 2 แห่ง และอีก 3 แห่งอยู่ในตำบลสามัคคี การเดินทางติดต่อทั้ง 2 ตำบลนี้ไม่ยากนัก หากใช้รถส่วนตัว บริเวณพื้นที่ส่วนใหญ่ เดิมเป็นที่นาสำหรับทำการเกษตร ต่อมาถูกซื้อไปทำโรงงานอุตสาหกรรมหลายหมื่นไร่ การที่พื้นที่นาอันเป็นพื้นที่เพื่อการทำการเกษตรถูกปรับเปลี่ยนเป็นพื้นที่อุตสาหกรรม ซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพื้นที่ให้มีการรองรับรูปแบบการผลิตแบบอุตสาหกรรมด้วยการตัดถนน ปรับโครงสร้างพื้นฐานให้รองรับการย้ายถิ่นของแรงงานในรูปแบบต่างๆ การอำนวยความสะดวกด้วยไฟฟ้า ประปา เส้นทางคมนาคมขนส่ง ที่อยู่อาศัย ธนาคาร ร้านค้า และสถานประกอบการ

รูปแบบทางกายภาพปรับเปลี่ยนตามรูปแบบการดำรงชีวิตและรูปแบบการดำรงชีวิตก็ปรับเปลี่ยนไปตามรูปแบบของสังคมการผลิตที่ยึดระบบคุณค่าของเงินตรา เวลา และผลผลิตสูงสุด เพื่อหวังกำไรสูงสุด และอยู่ได้อิทธิพลของทุน

การปรับเปลี่ยนรูปแบบทำให้โครงสร้างทางสังคมเปลี่ยนไป โดยเฉพาะการเข้าถึงบริการของรัฐด้านการศึกษา ผู้คนในชุมชนถูกแบ่งฐานะด้วยมูลค่าของรายได้และทรัพย์สิน คนร่ำรวยมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม มีทางเลือกทางการศึกษามากกว่า จึงส่งบุตรหลานออกไปเรียนนอกพื้นที่ได้ ดังนั้นนักเรียนที่ตกค้างอยู่จึงได้แก่บุตรหลานของคนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียม เพราะฐานะยากจน เพราะพ่อแม่ขาดความพร้อมในการส่งเสริมเลี้ยงดูบุตร ขาดเป้าหมายในชีวิต และขาดแม้กระทั่งความเท่าเทียมในโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้หลุดพ้นจากภัยต่างๆทางสังคมได้ นักเรียนเหล่านี้ถูกส่งให้เข้าเรียนอยู่ในพื้นที่ของโรงเรียนทั้ง 2 ตำบลในพื้นที่ 5 โรงเรียน ซึ่งเป็นเพียงกลุ่มหนึ่งในอีกหลายๆ ตำบลที่มีอยู่ดาษดื่น

ภาพรวมของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย

โรงเรียนทั้ง 5 แห่ง ที่คณะวิจัยได้เข้าศึกษาบริบทต่างๆ เพื่อทำการวิจัยนี้คัดเลือกจากความต้องการของโรงเรียนเองที่ต้องการพัฒนาและต้องการความช่วยเหลือ พร้อมทั้งจะก้าวไปพร้อมกับคณะวิจัยที่ได้ศึกษารูปแบบและความเป็นไปได้ตามเป้าหมายของสภาการศึกษา ซึ่งเป็นเจ้าของงานนี้

โรงเรียนทั้ง 5 แห่ง ต่างมีจำนวนนักเรียนไม่มากนัก เข้าข่ายจะถูกยุบได้ตามกฎเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาถึง 4 แห่ง ส่วนอีกแห่งหนึ่งมีจำนวนไม่แน่นอน ขึ้นๆ ลงๆ อยู่ตลอดเวลา พื้นที่ทั้ง 5 แห่ง ยังคงแวดล้อมด้วยพื้นที่นา และเป็นทีนาของนายทุน เพราะพ่อและแม่ของนักเรียนส่วนใหญ่ทำงานในโรงงาน ส่วนปู่-ย่า ตา-ยาย รับจ้างเจ้าของมาทำนา และรับผิดชอบดูแลบุตรหลานแทนพ่อแม่ หากจะกล่าวถึงพื้นที่และสิ่งแวดล้อมทั้ง 5 แห่งนี้ กล่าวได้ว่าการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมจะเป็นที่สำหรับการให้การศึกษาแก่เด็กในเขตพื้นที่โรงเรียนเปิดบริการ

ต้นทุนของโรงเรียนทั้ง 5 แห่ง มีไม่เท่ากัน กล่าวคือ บางแห่งมีต้นทุนสูงทั้งต้นทุนเงินตรา สภาพแวดล้อม และต้นทุนของชุมชนแวดล้อม บางแห่งต้นทุนไม่มีเลย ทั้งสภาพแวดล้อมที่เป็นชุมชน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้ปกครอง และนักเรียนเอง บางแห่งต้นทุนภายในและภายนอกโรงเรียนเข้มแข็งมาก แต่ขาดการดูแลช่วยเหลือจากภาครัฐ ซึ่งจึงจะยุบโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา บางแห่งมีความพร้อมด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารต้องการผลักดันให้โรงเรียนของตนเป็นโรงเรียนของลูกหลานให้ได้ความรู้ ปัญญา และความสามารถที่จะอยู่ในสังคมได้ตามศักยภาพแห่งตน

ภาพความเหมือนของปัญหา

พื้นที่โรงเรียนทั้ง 5 แห่ง มีความเหมือนตรงกันที่ เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก สภาพทางสังคมที่แวดล้อมโรงเรียน คีบลานนำความเจริญก้าวหน้าเข้าสู่ท้องถิ่นที่แวดล้อม โรงเรียนจนทำให้ความเป็นปกติสุขของชุมชนเริ่มก้าวเข้าสู่ความล่มสลายทางวัฒนธรรมที่เรียบง่าย และทำลายความเหนียวแน่นให้จืดจางลง เด็กที่ไม่ได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่มีมากขึ้น ครอบครัวหย่าร้างมากขึ้น การใช้เวลาว่างในทางสุข สงบ สันติ ลดน้อยลง อิทธิพลของสื่อมีผลต่อจิตใจเด็กมากกว่าคำสอนของพระ พ่อ แม่ ครูอาจารย์ รูปแบบของภาพตัวอย่างของบุคคลที่จะให้เด็กเลียนแบบ เปลี่ยนไปจากที่เคยยึดมั่นในคนดีมีคุณค่า กลายเป็นคนดั่งมีเงินมาก (ซึ่งแม้จะได้มาด้วยวิธีใดก็ไม่เคลือบแคลงสงสัย) ยาเสพติดกลายเป็นทางออก ตลาดการซื้อขายยาเสพติดมีอยู่ให้เห็นโดยไม่มองว่าเป็นเรื่องน่ากลัว การบริโภคแบบทันสมัยเข้าครอบงำทุกครัวเรือน



นักเรียนที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนทั้ง 5 แห่งนี้ จึงมีพฤติกรรมที่ควบคุมได้ยาก คือ ขาดสมาธิในการเรียน ไม่มีสำนึกทางสังคม และจิตสาธารณะ ว่าเหตุ ชาติผู้ใหญ่ควบคุม สั่งสอนด้านศีลธรรม จริยธรรม ชอบมั่วสุม ไม่เชื่อฟังครูอาจารย์ และผู้ปกครอง ผลการเรียนตกต่ำ คุณภาพชีวิตย่ำแย่ รูปแบบการเรียนการสอนในโรงเรียนเป็นไปตามสภาพ คือ สอนไปวันๆ ห่างไกลจากการดูแลของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ การบริหารจัดการได้รับการดูแล ส่งเสริมจากชุมชนและท้องถิ่นที่พยายามพยุงสภาพไว้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ครูอาจารย์ รุ่นเก่าเริ่มเกษียณอายุผลัดใบเป็นครูพันธุ์ใหม่ที่มีประสบการณ์น้อย จิตวิญญาณแห่งความเป็นครูบกพร่อง เพราะการหล่อหลอมของสังคมแบบทันสมัยมีอิทธิพลเหนืออุดมการณ์

ภาพความต่างของโรงเรียน

แม้ว่าโรงเรียนทั้ง 5 แห่ง จะมีภาพความเหมือน แต่ในภาพความต่างก็ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัดด้วยเช่นกัน คือ ความต่างของพลังต่าง ๆ ที่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งมีครูและผู้บริหารเป็นตัวขับเคลื่อนและมีชุมชนเกื้อหนุนผลักดัน

ภาพความต่าง คือ ความเข้มแข็งของคณะกรรมการโรงเรียน และผู้ปกครอง ครู อาจารย์ ผู้บริหารมีระดับความเข้มแข็งที่แตกต่างกัน โรงเรียนที่ไม่มีผู้บริหาร ครูอาจารย์ เข้มแข็งมาก มีอุดมการณ์มาก ต่อสู้กับปัญหาด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู โรงเรียนที่มีต้นทุน มีผู้บริหารที่เข้มแข็งมาก ๆ ก็มี โรงเรียนที่มีกำเนิดของความอ่อนแอทุกด้านก็มี รวมอยู่ในโรงเรียนทั้ง 5 แห่งนี้

ความต่างของบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนอย่างเห็นได้ชัด เรามองเห็นภาพของนักเรียนที่ขาดคุณภาพ แต่โรงเรียนมีต้นทุนสูง บุคลากรอ่อนแอ ผู้บริหารเข้มแข็ง นักเรียนที่ขาดคุณภาพเพราะโรงเรียนอ่อนแอทุกด้าน ไม่มีแรงขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนา โรงเรียนที่ผู้บริหารเข้มแข็งแต่ชุมชนอ่อนแอ นักเรียนจึงมีสภาพเดี๋ยวดีเดี๋ยวย่ำแย่ โรงเรียนที่ดูเข้มแข็ง นักเรียนแข็งขันแต่ทางการไม่เอาด้วย มีแผนจะยุบทิ้ง

ด้วยภาพความต่างเหล่านี้ ประมวลได้ว่า สภาพการพัฒนาในอนาคต จักต้องดำเนินไปด้วยแนวคิดวิธีพัฒนาซึ่งเห็นพ้องต้องกัน คือ

1. ละลายพฤติกรรมที่อ่อนแอของฝ่ายที่ยังจมอยู่กับปัญหาและยังไม่อาจแก้ไขได้
2. ส่งเสริมและสร้างพฤติกรรมใหม่ ที่พึงประสงค์และเป็นไปตามแนวทางของแนวโน้มทางการศึกษาแบบพึ่งพาตนเอง
3. ปรับตัวให้สอดคล้องกับรูปแบบของสังคม แบบทันสมัย แบบสังคมทั้งเกษตร ทั้งอุตสาหกรรม
4. วิเคราะห์ต้นทุนทางสังคมของแต่ละแห่งให้ชัดเจน สร้างความร่วมมือและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต้นทุนที่มีอยู่ให้บรรลุเป้าหมาย

5. สร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับชุมชนและโรงเรียนด้านแนวคิดเชิงอุดมการณ์

6. ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยรูปแบบการมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ในฐานะที่ตนเป็นเจ้าของท้องถิ่นและชุมชน

ภาพการพัฒนาในอนาคต

โรงเรียนต้องพึ่งพาตนเอง มีพื้นที่โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยสร้างแรงบันดาลใจที่ตรงตามความสนใจในการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง ใช้ระบบการวัดการประเมินและตรวจสอบที่เปิดโอกาสให้โรงเรียนได้สร้างสรรค์เอง ทั้งนี้ฐานคิดในการพัฒนาของทุกฝ่ายยังคงต้องใช้ฐานคิดที่เป็นตัวของตัวเอง ปฏิเสธรูปแบบที่สั่งตรงจากส่วนกลางที่ไม่สอดคล้องกับตนเอง มีการสร้างวัฒนธรรมในเชิงวิวัฒนาการมากกว่า การยอมรับจากภายนอกอย่างเต็มรูปแบบ คุณธรรมจริยธรรม ต้องเกิดจากการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง สร้างตัวอย่างในรูปแบบที่เป็นจริงทุกระดับตั้งแต่ครอบครัว สถานศึกษา และชุมชน สร้างสำนึกและปลูกฝังคุณค่าอันควร มีกระบวนการลงโทษโดยระบอบของสังคม ส่งเสริมการศึกษาในท้องถิ่นที่เน้นความเท่าเทียม เป็นตัวของตัวเอง สร้างความเข้มแข็งผ่านกระบวนการทางสังคมที่เป็นธรรมชาติ

การจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ได้ นั้น หมายถึง ชุมชน และมหาวิทยาลัยราชภัฏผู้ขับเคลื่อนต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน เสียสละ และมีอุดมการณ์ด้วยเช่นกัน



บทที่ 5

รูปแบบการพัฒนา โรงเรียนเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 1 ฐานคิดการมีส่วนร่วม : ทำไมต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา

สืบเนื่องจากข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 นั้น มีหลายเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนา โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ รวมทั้งการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ที่พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมาก ยังไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ขาดแคลนครู อาจารย์ที่มีคุณภาพ รวมทั้งขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง ซึ่งจากผลที่เป็นสาระสำคัญของข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 นั้น ได้เสนอให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกระบบการศึกษาด้วย อีกทั้งยังเสนอให้พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ ในการจัดการศึกษาและสนับสนุน

การศึกษาให้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาร่วมจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษามากขึ้น

ซึ่งหากพิจารณาข้อเสนอดังกล่าว สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้รูปแบบการบริหารการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งนอกจากจะได้รับความร่วมมือร่วมใจแล้ว ยังจะมีผลให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และสามารถพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น แม้ว่าที่ผ่านมาเน้นกลไกความร่วมมือในการจัดการศึกษาจะยังไม่สามารถช่วยให้การศึกษาเข้มแข็งขึ้น เพราะการร่วมมือในการจัดการศึกษายังอาจผิวเผิน ระบบโรงเรียนยังคงมีวัฒนธรรมการบริหารจัดการที่ยอมรับการกำกับจากส่วนกลางจนไม่อาจจัดให้การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนอย่างแท้จริง แต่แนวทางที่จะให้ชุมชนมีส่วนร่วมยังคงเป็นรูปแบบที่ได้รับความไว้วางใจได้มากที่สุดขณะนี้

เพราะการให้ชุมชนได้ร่วมจัดการศึกษาและสนับสนุนในนามของคณะบุคคลหรือบุคคล ซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชนเป็นรูปแบบที่เชื่อว่า จะสามารถได้บุคคลที่ได้รับความศรัทธาและไว้วางใจว่า พวกเขาจะมีความรู้ ความสามารถ เสียสละ และสามารถจะติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างใกล้ชิด และหากมีหนทางพวกเขาจะสามารถผลักดันให้โรงเรียนปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้การศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมได้

● ใครบ้างจะเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา?

เซฟเฟอร์ (Sheafter, 1997) ยืนยันการศึกษาในประเทศที่กำลังพัฒนาหลายประเทศไม่สามารถทำได้สำเร็จถ้ามีรูปแบบที่ยอมรับการสั่งการจากเบื้องบน...การปฏิรูปต้องเริ่มต้นที่โรงเรียน เพราะที่นั่น...โรงเรียน เป็นพื้นที่ที่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง สามารถร่วมกันตัดสินใจเลือกสิ่งที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่สุดสำหรับโรงเรียนและต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารโดยเน้นให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารและการจัดการในโรงเรียนร่วมกับท้องถิ่น รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับท้องถิ่นต้องเป็นไปอย่างราบรื่นใกล้ชิดกัน เพื่อให้ชุมชนสนับสนุนโรงเรียนเต็มที่ ดูแลโรงเรียนอย่างเข้มแข็ง...

ฉะนั้นการศึกษาของสถานศึกษาจะสามารถดำเนินการได้ราบรื่นควรจะต้องเป็นไปด้วยความร่วมมือของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเครือข่ายสำคัญ

- กลุ่มคณะครู
- กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา
- กลุ่มสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
- กลุ่มวิทยากรภายนอก

- กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน
- กลุ่มคณะที่ปรึกษาของสถานศึกษา
- และ - กลุ่มผู้สนับสนุนสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

ซึ่งกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นเครือข่ายของวิถีชีวิตชุมชนที่เป็นหัวใจสำคัญที่อยู่กันแบบพึ่งพาอาศัยกัน ทั้งในชุมชนด้วยกันและกับชุมชนอื่น แต่ละกลุ่มเหล่านี้จะมีบทบาทโดดเด่นมากน้อยต่างกัน ทั้งในกิจกรรมที่ตนเองถนัดหรือมีเพียงบทบาทในการสนับสนุนในกิจกรรมที่ตนไม่ถนัด แต่ทุกกลุ่มจะร่วมกันทำงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลัง แม้บทบาทต่าง ๆ จะมีทั้งบทบาทที่ตายตัวหรือปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ก็ตาม

แต่แม้ว่าจะไม่มีการวางบทบาทที่ตายตัวในกลุ่มเครือข่ายการมีส่วนร่วมก็ตาม แต่ก็ยังมีบทบาทที่พอจะคาดหวังในกิจกรรมต่าง ๆ ไว้อย่างหลวม ๆ ได้บ้าง เช่น การระดมทุน การจัดการแข่งขันกีฬา การจัดแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น การจัดกิจกรรมทางศาสนา การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ เป็นต้น

● **ตัวหลักการขับเคลื่อน : คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**

เนื่องจากการพัฒนาครั้งนี้อนุสนธิจากการเริ่มต้นที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มอบหมายร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏในท้องถิ่น ซึ่งบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นถูกกำกับไว้โดยหน้าที่ ในบทบาทของ “ครู” และผลิตครู จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาให้เป็นที่ไปตามแก่นแท้และเจตนารมณ์แห่งหน้าที่ ตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏและคณะครุศาสตร์ร่วมกันคือ

“แหล่งการจัดการความรู้ทางปัญญา
พัฒนาครู และท้องถิ่น เกษตรอุตสาหกรรม
สืบสานวัฒนธรรมมรดกโลก”

ปรัชญา : สร้างคุณภาพ เสริมคุณธรรม ร่วมกันพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น

ปณิธาน : เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาและการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน

อ้างอิง : <http://edu.aru.ac.th/py.php>

ส่วนที่ 2 : พลังขับเคลื่อน

● ยุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมในการขับเคลื่อน 4 ประการ

ประการแรก : มนุษย์ถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะที่ถูกผลิตโดยมีโรงเรียนเป็นสถานประกอบการผลิต ซึ่งจำเป็นต้องให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามที่สังคมต้องการ ดังนั้นการผลิตคนให้ออกมาทำหน้าที่ต่าง ๆ ทางสังคมจะต้องไม่สูญเปล่า คือจะต้องได้ผลิตผลมนุษย์ที่เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถจะอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ฉะนั้นการผลิตเหล่านี้จึงต้องมีการวางแผนการผลิตที่ชัดเจนเพื่อให้มีกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ ตลาดแรงงานภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคม จึงจำเป็นต้องมี แผนบริหารจัดการที่กำหนดความต้องการในการผลิต “คน” ที่มีประสิทธิภาพด้วย

แต่เดิมนั้นการจัดการศึกษาของไทย ครูมีบทบาทสำคัญยิ่ง อำนาจสูงสุดอยู่ที่ครู ที่เปรียบเปรยกันว่าที่ผ่านมาครูเป็นศูนย์กลาง รูปแบบการจัดการศึกษาในห้องเรียน เป็นอำนาจอันเบ็ดเสร็จของครูที่จะดำเนินการถ่ายทอดความรู้ไม่ว่าจะโดยวิธีสอน บอก เล่า ถือกันว่าเป็นการจัดการศึกษาแบบอำนาจรวมศูนย์

กระบวนการเมื่อความเจริญก้าวหน้าเคลื่อนโลกไปเรื่อย ๆ ระบบคิดเกี่ยวกับการศึกษาเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน การเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสื่อสาร โทรคมนาคม เชื่อมโลกของข้อมูลข่าวสารให้จับใจ ทันใจมากขึ้น ส่งผลสะท้อนต่อรูปแบบการศึกษาในพื้นที่แคบ ๆ ที่ไม่สามารถจะผลิตสร้างคนให้เข้มแข็งเท่ากัน และตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จู่โจมเข้ามาได้ แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่รวมศูนย์อยู่ที่ครู ปรับตัวไปอยู่ที่ **ผู้เรียน** โดยให้นักเรียนเป็นสำคัญคือการสอนที่ยืดเอาความหลากหลายของผู้เรียนเป็นที่ตั้ง ซึ่งหมายถึงอัตลักษณ์ของการศึกษาเปิดกว้างมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ดังนั้นหากจะพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้ได้มีโอกาสต่าง ๆ เสมอภาคกับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมมากกว่าให้ได้ประสิทธิภาพมากขึ้น “ครู” และแนวทางการสอนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ ให้มีลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์และส่งเสริมความเป็นมนุษย์มากยิ่งขึ้น

ประการที่สอง : วัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ การจัดการศึกษาภายใต้รูปแบบการบริหารงานภายใต้การกำกับจากส่วนกลาง เป้าหมายของการศึกษาถูกกำหนดจากภายนอกท้องถิ่น ผู้ที่จบการศึกษาไม่สามารถประกอบอาชีพภายในชุมชนได้ ผลผลิตจากสถานศึกษาจึงไม่มีคุณค่าต่อท้องถิ่นตนเอง อีกทั้งคุณค่าของความรู้ที่เคยมีอยู่ในท้องถิ่นก็ไม่ได้รับการประทับตราให้มีคุณค่า แม้จะเป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตก็ตาม อีกทั้งรูปแบบการจัดการศึกษาแบบสมัยใหม่นั้นยังเป็นระบบที่สิ้นกลิ่น ลบเลือน ความสำคัญของภูมิปัญญาพื้นบ้าน ซึ่งหากจะแก้ไขปัญหาก็ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่

ซึ่งหากจะใช้โรงเรียนเป็นฐานการเริ่มต้นที่เป็นฐานรากอันสำคัญคือ การปรับสภาพการเรียนการสอนให้เป็นโรงเรียนที่มีแหล่งเรียนรู้ ซึ่งการสร้างโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้คือเรียนรู้ชีวิตจริงที่มีโรงเรียน เป็นผู้มีบทบาทหน้าในการอนุรักษ์ดำรงภูมิปัญญาพื้นบ้าน ผู้นำ ในการสร้างสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการศึกษาเรียนรู้ที่เป็นมิตร มีกิจกรรมที่สอดคล้องและส่งเสริมความสนใจ ตามลักษณะ บุคลิกภาพและวัยของผู้เรียน และที่จะขาดเสียมิได้คือโรงเรียนควรเป็นแหล่งบ่มเพาะคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งบุคลิก ลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมท้องถิ่นนั้น ๆ อีกด้วย

ประการที่สาม : หลักเศรษฐกิจพอเพียง

จะด้วยเจตนาหรือไม่ก็ตามสังคมของเราที่เคยเรียบง่ายและสุขสบายแบบสมถะ ค่อย ๆ ก้าวไปสู่กับดักของโลกาภิวัตน์ ทำให้เราปรับเปลี่ยนทัศนการณ์มองโลก ทรัพยากร ทุกชนิด แปรเป็นสินค้าที่มีราคา ไม่เว้นแม้แต่ความรู้และการศึกษา ภาวะการณ์มองชีวิตที่ เต็มไปด้วยการตีราคา ทำให้เราสมยอม สบายยอม หรือโอนอ่อนผ่อนตามต่อคำว่า “ธุรกิจ” ซึ่งเป็นศัพท์หรรษาแทนที่คำว่าเงินตรา และเงินตรากลายเป็นตัวบ่งบอกความสำคัญของสิ่ง ต่าง ๆ รวมทั้งตัวบุคคลด้วยเช่นกัน สังคมเราไม่ไหวตัวเลยว่า เราไม่เคยมีความสุขอย่าง แท้จริงไม่ว่าจะหาเงินมาได้เพียงไร?

แล้วเราจะก้าวให้พ้นกับดักแห่งเงินตรานี้ได้ได้อย่างไร

คำตอบคือการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นแนวทางในการก้าวข้าม ไม่ว่าจะป็นระดับปัจเจก ระดับครอบครัว หรือระดับชุมชน ก็ตาม ซึ่งมีกิจกรรมเป็นรูปธรรม ได้แก่ การทำบัญชีครัวเรือน แนวทางการพึ่งตนเอง แนวทาง เกษตรทฤษฎีใหม่ แนวทางเกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์ เป็นต้น

ด้วยแนวทางตามพระราชดำริเหล่านี้ สถานศึกษาจะต้องใช้เป็นแม่บทของชุมชนใน การสร้างจิตสำนึกใหม่ คือ ทัศนการณ์มองโลก การก่อร่างของอุดมการณ์ใหม่ ในการด้าน อุดมการณ์ทุนนิยมใหม่ จึงต้องเริ่มกันที่การปลูกฝังด้วยระบบการศึกษา มันจึงจะผลิตดอก ออกผล เป็นที่ยั่งยืนได้ ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดต้องดำเนินการนั้นถือเป็นความ เคลื่อนไหวครั้งสำคัญที่จะทำให้สังคมอยู่รอดได้

ประการที่สี่ : ชุมชนเข้มแข็ง

ชุมชนกับโรงเรียนนั้นควรจะมีสนิทสนมแน่น เพราะทั้งสองสถานะนี้ต่างเป็น หน่วยที่ต้องดำรงอยู่เพื่อกันและกัน ชุมชนที่อยู่ในภาวะการณ์ที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ถือเป็นชุมชนที่อ่อนแอ และในทำนองเดียวกันสถานศึกษาไม่ได้รับการดูแลจากชุมชนในการ จัดการศึกษา สถานศึกษานั้นก็ย่อมต้องอ่อนแอ

ชุมชนดำรงอยู่ได้และมั่นคงด้วยความสามารถของคนกลุ่มต่าง ๆ ที่จะจัดการกับปัญหาาร่วมกัน ผู้คนใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างปลอดภัย มีเป้าหมายร่วมกันในการดำรงชีวิต ดังนั้นชุมชนต้องสร้างเข้มแข็งให้กับตนเอง โดยใช้ภูมิปัญญาสร้างคน สร้างฐานความรู้ในการทำมาหากิน สร้างแหล่งผลิต เพื่อการบริโภค บริหารจัดการทรัพยากรได้ด้วยตนเอง มีเครื่องอุปโภคบริโภคพอเพียง ป้องกันและตั้งรับกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะเข้ามาทำลายหรือสลายคนเป็นชุมชนได้ ฉะนั้นการเรียนรู้ทั้งประโยชน์และโทษของสรรพสิ่งในชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้ผู้นำและกลุ่มต่าง ๆ ของชุมชนยังจะต้องสร้างกติกาการอยู่ร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในชุมชน ซึ่งต้องอาศัยระเบียบกฎเกณฑ์และเงื่อนไขทางจริยธรรมที่จะทำให้ผู้คนมีความประพฤติดีงาม มีความรักต่อชุมชนท้องถิ่น และมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อชุมชน ซึ่งการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของชุมชนนี้จะทำให้ชุมชน มีอำนาจในการขับเคลื่อน ผลักดัน และต่อรอง รวมทั้งมือสืบทอดในการดำรงชีวิต ทุกสิ่งล้วนมีผลต่อมิติต่าง ๆ ในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นด้านชีวิต สังคม ประเพณีและวัฒนธรรมก็ตาม

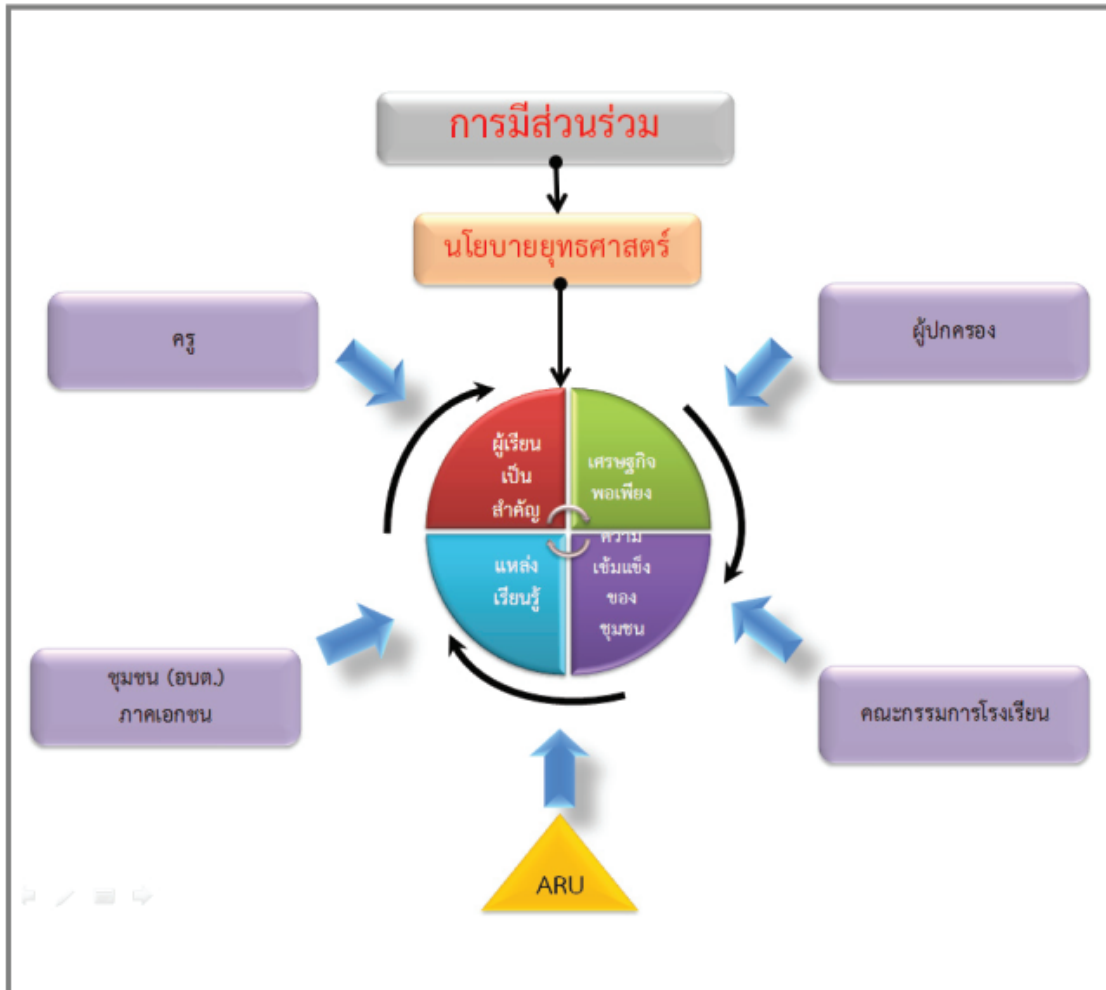
สถานศึกษาเป็นแหล่งรวมของการสร้างคนรุ่นหลังของชุมชนที่ต้องอาศัยการสอนสั่ง “สืบทอด ส่งต่อ” องค์ความรู้ชนิดต่าง ๆ ในชุมชนให้ความรู้ทุกเรื่องเชื่อมโยงสัมพันธ์ สอดคล้อง จัดวิชาความรู้ให้กลมกลืนเป็นเนื้อเดียวกัน ให้สังคมเป็นปึกแผ่นให้ได้ นั่นก็คือสังคมพึ่งตนเองได้ เพราะความรู้ที่ดำรงอยู่ เกิดจากการส่งผ่านให้คนรุ่นหลังสามารถพึ่งตนเองได้ นั่นคือสังคมนั้นเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ดำเนินอยู่ภายในบริบทชีวิตและวิถีแห่งชุมชนนั่นเอง

ด้วยความสำคัญของคนเข้มแข็งในชุมชนที่จิตต้องสร้างให้เกิดและให้มีอันเป็นปราการป้องกันการสลายชุมชน การจัดการศึกษาต้องริบเร่ง ปลุกฝังอุดมการณ์ชุมชนให้ทันการก่อนชุมชน ล่มสลาย

บทผนวก ภายใต้แนวคิดการมีส่วนร่วมผ่านยุทธศาสตร์ 4 ประการที่กล่าวมา ประสานความร่วมมือกับกลุ่มต่าง ๆ ที่ต้องขับเคลื่อนร่วมกัน ผลักดันขับเคลื่อนโดยคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้วาดภาพประกอบการคิดให้เกิดความเข้าใจในหลักการดำเนินการขับเคลื่อนครั้งนี้ดังนี้



หลักการ (Concept): ฐานคิดการมีส่วนร่วม



ส่วนที่ 3 กระบวนการขับเคลื่อน

จากการวิเคราะห์บริบททั่วไปของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ครั้งนี้ได้พบปัญหาที่สอดคล้องกับรายงานการวิจัย “เรื่อง การวิจัยและพัฒนา นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา” คือ ปัญหาด้านการเรียนการสอนเกี่ยวกับด้านผู้เรียน ด้านครู บุคลากรทางการศึกษา และการส่งเสริมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และเมื่อพิจารณาถึงสาเหตุก็มักจะพบปมแห่งการเป็นเหตุของปัญหาที่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงยึดแนวทางที่เป็นข้อเสนอเข้านโยบายของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยปรับแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามรูปแบบดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนทั้ง 5 แห่ง จะเริ่มดำเนินการพัฒนาการเรียนรู้อยู่โดยใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยเริ่มจากการออกแบบศึกษาคิดค้นแนวทางการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต เช่น ระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาชาวบ้าน การทำแปลงสาธิตทางการเกษตร เรียนเพาะชำ โดยการพิจารณาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่คำนึงถึงขีดความสามารถของบุคลากร ภาระประโยชน์ กรอบเวลาที่ชัดเจน ในการดำเนินกิจกรรมและความสะดวกต่อผู้เรียนรู้ ซึ่งได้แก่นักเรียนและบุคคลภายนอก ส่วนกิจกรรมที่ผู้เรียนจะสามารถร่วมกระบวนการได้คือการสืบค้นข้อมูล อธิบายหรืออภิปรายถึงจุดดี จุดด้อย สำรวจและรับประสบการณ์ตรงจากของจริง การสามารถนำเสนอในสิ่งที่ตนเรียนรู้ และสุดท้ายสามารถประเมินผลการเรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้นั้น ๆ

ประโยชน์ของการสร้างแหล่งเรียนรู้ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและบุคลากรต่าง ๆ รวมทั้งผู้คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน จัดทำองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนแนวคิด สรุปรวบรวมข้อมูลความรู้

โอกาสนี้ ผู้สอนคือครูนั้นสามารถจะทำการประเมินผลการเรียนรู้ได้รอบด้าน และครบกระบวนการซึ่งการศึกษาที่เน้นสภาพจริงเช่นนี้ได้ถูกเสนอไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 แต่สถานศึกษาส่วนใหญ่ ยังไม่เล็งเห็นความสำคัญมากนัก หากโครงการวิจัยฉบับนี้จะหยิบยกมาเป็นประเด็นสำคัญก็น่าจะเห็นการขยับเขยื้อนรูปแบบการสอนในลักษณะนี้ได้

2. สร้างกลไกการมีส่วนร่วมด้วยยุทธศาสตร์การเปิดเวทีชาวบ้าน ผู้ปกครองนักเรียนคือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ที่ผ่านมาผู้ปกครองมักเข้ามาสถานศึกษาเพื่อมาร่วมประชุม รับฟังข้อคิดเห็นจากนโยบายและการปฏิบัติงาน รูปแบบนี้จะเริ่มเน้นบทบาทของผู้ปกครองให้มีกิจกรรมกับโรงเรียนมากขึ้น โดยการเปิดเวทีชาวบ้านโดยเน้นให้ผู้ปกครองและบุตรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุตรกับผู้ปกครองระหว่าง

ผู้ปกครองกับสถานศึกษาและความสัมพันธ์ทางสังคมในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยมุ่งจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ในการเลี้ยงดูบุตร จัดทัศนศึกษาดูงานร่วมกับโรงเรียน การเฝ้าระวังนักเรียนเรื่องเพศและยาเสพติด โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะร่วมดำเนินการด้วยกันทุกฝ่าย โดยให้ถือเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่าง ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. รูปแบบการส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ ภายใต้ภารกิจของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ต้องรับบทบาทให้การบริการทางวิชาการ โดยการดำเนินการผ่านการเรียนการสอนที่สามารถจะพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาด้านการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาที่เป็นปัญหาของโรงเรียนที่ร่วมโครงการในการนี้คณะครุศาสตร์ จึงได้บริหารจัดการ ฝึกฝน บริหารให้นักศึกษาลงพื้นที่เพื่อบริการชุมชน เข้าสู่ชุมชน เรียนรู้ชุมชน พัฒนาตนเองให้สามารถเข้าใจวิถีชุมชนได้ สมศักดิ์ศรีของครูพันธุ์ใหม่ที่ต้องศึกษาเรียนรู้ นักเรียนพันธุ์ใหม่ วัยโจ๋ ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเพื่อจะได้มีประสบการณ์เป็นต้นทุนรับมือกับชีวิตจริงที่ต้องเป็นครูในอนาคต

4. รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาและยกระดับสภาพการจัดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมแบบบูรณาการ กิจกรรมนักเรียนคือการพยายามระดมทรัพยากรทุกด้านและระดมพลังปัญญา พลังกาย พลังเงินตราให้ร่วมพัฒนาแบบบูรณาการ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ เช่น กิจกรรมพัฒนาภูมิทัศน์ของโรงเรียน กิจกรรมกีฬา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย รวมทั้งกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอันเป็นประเด็นที่สถานศึกษาจะต้องพัฒนาจัดสรรและนำเสนอ กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จึงต้องผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมที่แสดงความคิดเห็น ถกเถียง ปรึกษาหารือ ระดมทุน ร่วมแรงร่วมใจ และพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายของแต่ละกิจกรรมจะหลอมรวมจิตใจ ความรู้สึกและความร่วมทุกข์ ร่วมสุข สลายความขัดแย้ง ยกระดับความเป็นกลุ่ม พัฒนาจิตใจให้รู้สึก รัก รู้จักเสียสละ และรู้จักอภัยเมื่ออยู่ร่วมกัน

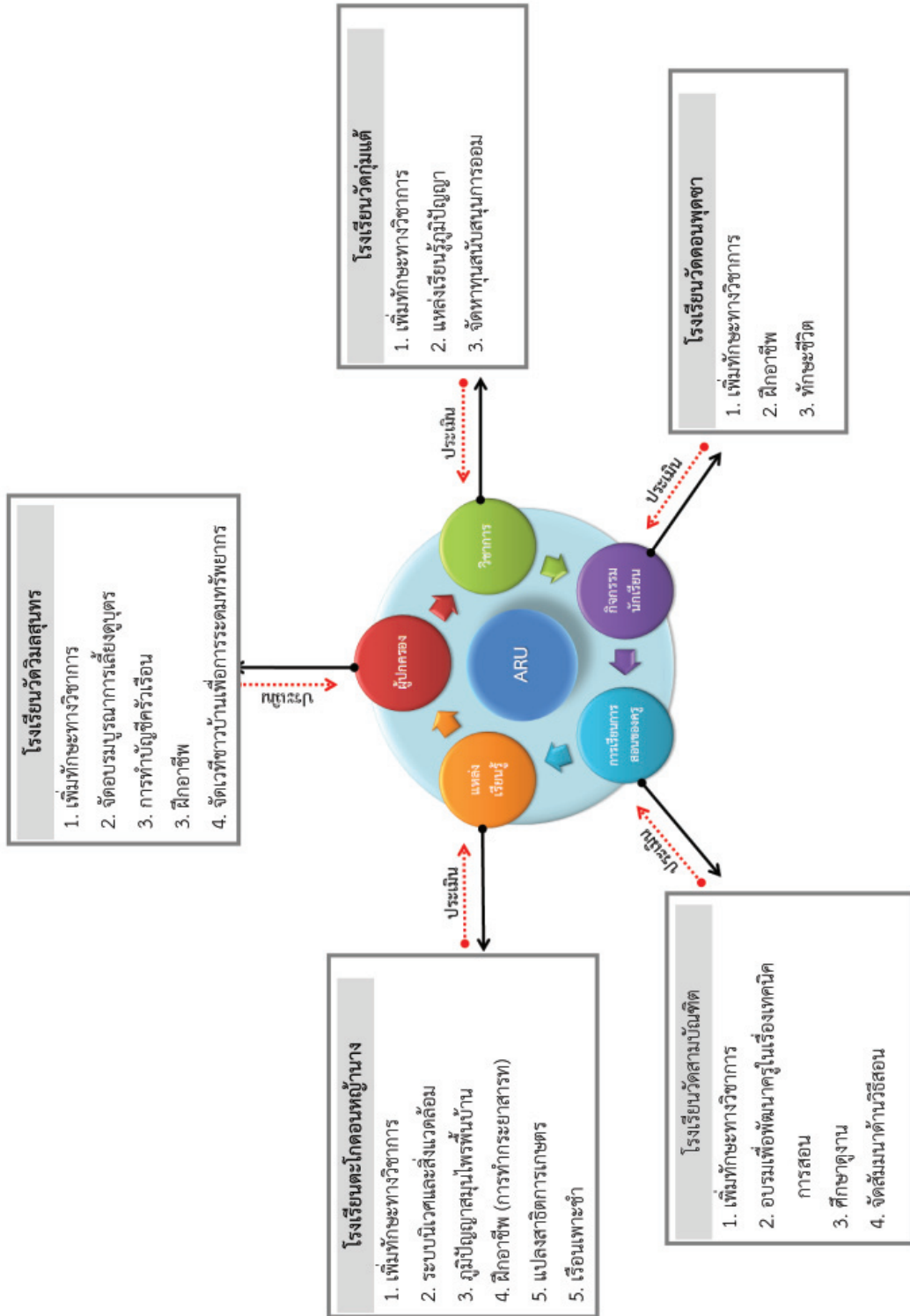
5. รูปแบบการพัฒนาการเรียนการสอน คุณภาพของการศึกษาอยู่ในมือครู ผู้สอน โง่ฉลาด ขลาดเขลา เบาปัญญา ก็เพราะครู จิตวิญญาณของครูถูกจำกัดจัดวางไว้ เฉพาะที่ด้วยภารกิจอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการสอน ปฏิเสธไม่ได้เลยว่า ในสภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้น น้อยครั้งนักที่เราจะยกเลิกภารกิจอื่น ๆ เพียงเพราะครูต้องเข้าสอนตามเวลาที่ปรากฏในตารางสอน แต่วัฒนธรรมของการบริหารจัดการเวลาตามโครงสร้างของสถานศึกษานั้น ครูจะต้องยกเลิก ระวัง เลื่อนเวลา การสอน เพราะต้องทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การประชุม การจัดกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นั้นหมายถึงห้วงเวลาของการเรียนรู้ ถูกแทรกแซงด้วยเวลาของกรอบการทำงานที่ไม่จำเป็น แต่หากผู้เรียนจึงต้องยกเลิกตาราง

เรียนปรกติไปสู่กิจกรรมที่ทำท่าย นอกห้องเรียน และจะยังประโยชน์แก่ผู้เรียนอยู่ดั้งเดิม ย่อมไม่ใช่ประเด็นที่จะโต้แย้ง ข้อสำคัญคือ การพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้ของเด็กขึ้นอยู่กับ “พลังในตัวตน” คือ “ให้ปัญญาแก่ผู้เรียน” ซึ่งการที่จะปลูกพลังแห่งวิญญาณของการสอนนี้ เป็นภารกิจที่ละเอียดอ่อนและอาศัยกลยุทธ์ ศิลปะ และการเข้าใจเข้าถึงอย่างมาก การพัฒนาครูให้ยอมรับการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับวัยผู้เรียน และทันควันนั้นจึงต้องสร้างปรากฏการณ์หลาย ๆ ด้านมาเป็นตัวกระตุ้น

ในการนี้คณะวิจัยจัดต้องดำเนินการทำแผนการพัฒนาที่เริ่มต้นที่ปรัชญาความคิดของการเป็นครู และการสร้างความรู้ ฐานคิดด้านการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ อุดมการณ์ท้องถิ่น และอื่น ๆ ที่เห็นว่าจะสามารถปลูกจิตวิญญาณครู เปิดหน้าต่างการเรียนรู้ที่ครูกับนักเรียนจะก้าวไปพร้อมกัน แบบเคียงบ่าเคียงไหล่ ภายใต้กิจกรรมต่าง ๆ ที่น่าจะต่างไปจากเดิม ก้าวให้หลุดพ้นจากการอบรมสัมมนา ประเด็นนี้ถือเป็นประเด็นที่ทำท่ายต่อสถานศึกษาและกลุ่มวิจัยทำให้ต้องรวมคิดร่วมทำและร่วมกันดำรงเป้าหมาย คือ **การเปลี่ยนแปลง**

ภายใต้รูปแบบทั้ง 5 ประการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาภายใต้การควบคุมดูแลของสถาบันวิจัยและพัฒนา ขับเคลื่อนโดยคณะครุศาสตร์จึงต้องประสานพลังจากโรงเรียนชุมชน มหาวิทยาลัย ขยับขับเคลื่อนให้ได้เป้าหมายสำคัญคือพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทำให้โรงเรียนเป็นฐาน ดังที่ได้เริ่มต้นไว้ที่โจทย์อยู่ที่โรงเรียน คำตอบจึงต้องได้มาจากโรงเรียน ซึ่งรูปแบบที่จะนำไปสู่คำตอบตามที่ได้อธิบายมา จึงวาดภาพให้เห็นเข้าใจง่าย ๆ ดังต่อไปนี้





บรรณานุกรม

- กมลชัย คีรีศรี. (2546). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). เพชรบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชน : กรณีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). เพชรบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตประมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2539). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, อัดสำเนา.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). การมีส่วนร่วม : หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สิริลักษณ์การพิมพ์.
- ปิยะพร ศรีพลวงษ์ (2546). โครงการวิจัยและพัฒนาารูปแบบการศึกษาอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กรณีศึกษา:ครูบูรณาการประสานใจผู้เรียน. ในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา การประชุมทางวิชาการการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2547). รายงานการติดตามโครงการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (เอกสารอัดสำเนา).
- จำเพย ภาณุสิทธิกร. (2547). การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเรื่องกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ฤทัยวรรณ หาญกล้า. (2547). การศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. ครั้งที่ 1. กาญจนบุรี. โรงเรียนประถมศึกษาศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี.
- เลขาธิการสภาการศึกษา. สำนักงาน. (2546). คู่มือโครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : แคนดิด มีเดีย.
- _____. (2546). รายงานการสังเคราะห์การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. โดยพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และอรพรรณ พรสีมา. (เอกสารอัดสำเนา).
- _____. (2547). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2547). ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- _____. (2554). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561). กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- วรัญพร แสงนภาพร. (2551). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีกลุ่มโรงเรียนตำบลไทรน้อย. วารสารการศึกษาไทย 4 (พฤษภาคม) : 6-7.
- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2544). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษา รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ. (เอกสารอัดสำเนา).
- ศศิธร เขียวกอ. (2548). การพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา : การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร-ดุขฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2542ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545). กรุงเทพฯ : cursa.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2545). รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (เอกสารอัดสำเนา).

อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). รายงานการวิจัย การศึกษาแนวคิดทางการบริหารและ
การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น
ฐาน (**School - Based Management**). กรุงเทพฯ : ครูสภา.

El-Baz, E.A.R., and others. (2003). School-Based Training Modules. USAID-funded
Integrated English Language Program (IELP-II). Available from <http://www.ielp2.org/Resources/SBT/Chapters/02INTRODUCTION.pdf>

Sabar, N., & Hashahar, A. (1999). School-focus in-service training : the key to
restructuring schools. *Journal of In-service Education* 25(2) : 203-223.

Powney, J., Edwards, S., Holroyd, C. & Martin, S. (1993). Towards more school-
based training in Interchanged No 20. 3-13. Edinburgh : SOED.

Unesco. (1986). School based in-service training : a handbook. Bangkok : UNESCO
Regional Office for Education in Asia and the Pacific.



โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา
แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 1

ที่ปรึกษา

ดร.เอนก เพิ่มวงศ์เสนีย์
นางสาวสุทธาสินี วัชรบูล
นางโสภณา ตาแก้ว

เลขาธิการสภาการศึกษา
รองเลขาธิการสภาการศึกษา
ผู้อำนวยการสำนักนโยบายด้านพัฒนาคุณภาพ
และมาตรฐานการศึกษา
ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษา
และพัฒนาระบบการเรียนรู้

ผู้ทรงคุณวุฒิของโครงการ

รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรางศรี พณิชยกุล

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ข้าราชการบำนาญ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิจรรยา

ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางสาวสมรชนีกร อ่องเอิบ

หัวหน้ากลุ่มพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษา สกศ.

ดร.สุรางค์ วีรกิจพาณิชย์

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สกศ.

นายสำเนา เนื้อทอง

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สกศ.

นางสาวพิกุล กันทะวัง

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สกศ.

นางสาวศนิชา ภาวโน

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สกศ.

นางสาววันวิสา สิงห์พ

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สกศ.

บรรณาธิการเอกสาร

นางสาวสมรชนีกร อ่องเอิบ

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สกศ.

นายสำเนา เนื้อทอง

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สกศ.

นางสาวณุตตรา แทนขำ

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สกศ.

กลุ่มพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
โทร. 02 668-7123 ต่อ 2513 โทรสาร 02 2431129