

ผู้บริหารต้องใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล อะไรบ้าง?

เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และพัฒนาโรงเรียนอย่างน้อย 4 ด้าน คือ ด้านการจัดปัจจัยเกื้อหนุน ด้านการจัดระบบนิเทศภายใน ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถเลือกทำวิจัยในประเด็นที่ตนสนใจได้ และจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ด้านการจัดปัจจัยเกื้อหนุน

ปัจจัยเกื้อหนุนที่สำคัญและผู้บริหารทุกโรงเรียนจำเป็นต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือครู คือการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และส่งเสริมการเรียนรู้ของครู การจัดการอบรม การสัมมนา การประชุม การพาครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนอื่นๆ เป็นต้น ในการดำเนินงาน หรือทำวิจัยและพัฒนาในเรื่องนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบประเมินผลการประชุม แบบสอบถามความคิดเห็น แบบวัดเจตคติ

ด้านการจัดระบบนิเทศภายใน

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในด้านนี้ อาจเป็นแบบสำรวจปัญหาและความต้องการการนิเทศ แบบบันทึกการนิเทศ แบบสังเกตการเรียนรู้

การสอน แบบประเมินการสอน แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศ เป็นต้น

ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องนี้ อาจเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ปกครองกรรมการสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง แบบสำรวจแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ในชุมชน แบบวัดเจตคติ แบบบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมและความร่วมมือของผู้ปกครอง แบบประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมโดยผู้ปกครอง เป็นต้น

ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน

ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการวัดและประเมินผลการดำเนินงานการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนในภาพรวม ซึ่งครอบคลุมการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุกฝ่าย ซึ่งได้แก่นักเรียน ครู ผู้บริหาร นักวิชาการจากภายนอก ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชน

ในการเก็บข้อมูล ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดทำเครื่องมือขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว และเมื่อดำเนินการลงมือปฏิบัติการตามแผนแล้ว ผู้บริหารก็ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเส้นฐาน ซึ่งในบางส่วนผู้บริหารสามารถใช้เครื่องมือชุดเดิมในการเก็บข้อมูล แต่ในบางส่วนก็ต้องจัดทำขึ้นใหม่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ

ในการจัดทำเครื่องมือ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ที่ได้พัฒนาไว้ในชั้นที่ 6 จะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับการดำเนินงานในขั้นนี้ เพราะสามารถนำมาใช้เป็นหลักในการสร้างเครื่องมือได้ดี หากเครื่องมือที่สร้างขึ้น สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครอบคลุมตัวบ่งชี้ทั้งหมด การสรุปผลการปฏิรูปการเรียนรู้ในภาพรวม ก็จะสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว

ผู้บริหารจำเป็นต้องเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพบริบทและปัจจัยต่างๆ ของโรงเรียน ก่อนปฏิบัติการวิจัย รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่

- ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพบริบทและปัจจัยต่างๆ ของโรงเรียน เช่น สภาพทางกายภาพของโรงเรียน สภาพทางจิตวิทยา บรรยากาศ ความร่วมมือ ความสามัคคี การรวมพลังของบุคลากร ทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ที่มี การได้รับการอุดหนุนและความช่วยเหลือจากรัฐและองค์กรต่างๆ

- ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับครู เช่น กระบวนทัศน์ (ความเชื่อ แนวคิด) ของครูเกี่ยวกับการเรียนรู้ สภาพการจัดการเรียนรู้ สมรรถภาพ การสอนและการวิจัยของครู ความคิดเห็นและเจตคติของครูที่มีต่อตนเอง นักเรียน ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน วิชาชีพครู และการวิจัย

- ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชน เช่น ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้และการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ

โรงเรียน การให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ความคิดเห็น และเจตคติที่มีต่อโรงเรียน ครู ผู้บริหาร การดูแลและส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนที่บ้าน และปัญหาและความต้องการต่างๆ

○ ข้อมูลเส้นฐานเกี่ยวกับผู้บริหาร เช่น กระบวนทัศน์ (ความเชื่อ แนวคิด) เกี่ยวกับการเรียนรู้ ลักษณะการบริหารจัดการ สมรรถภาพในการบริหารวิชาการและการวิจัย ความคิดเห็นและ เจตคติต่อครู นักเรียน โรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ต่อวิชาชีพและ การวิจัย

○ ข้อมูลเกี่ยวกับนักวิจัยภายนอก เช่น กระบวนทัศน์ เกี่ยวกับการเรียนรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียน สมรรถภาพในการ นิเทศการวิจัยและการทำงานแบบรวมพลัง ความคิดเห็นและเจตคติ ต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียน และการวิจัย



นักวิชาการต้องสร้างเครื่องมือวิจัยอะไรบ้าง?

นักวิชาการจากภายนอกมีบทบาทในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ทางวิชาการให้ความช่วยเหลือครูและผู้บริหารในการดำเนินการปฏิรูป การเรียนรู้ให้สำเร็จ นักวิชาการจึงควรร่วมงานปฏิรูปการเรียนรู้กับ โรงเรียนทุกชั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการช่วยเหลือครูและผู้บริหาร ด้านการวิจัย ซึ่งรวมถึงการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่อง การสร้างเครื่องมือ ให้คำปรึกษา และร่วมสร้างเครื่องมือวิจัยที่กลุ่ม บุคลากรต่างๆ ต้องใช้

ในขณะที่ปฏิบัติงาน พี่เลี้ยงทางวิชาการ/นักวิชาการมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานวิจัยในงานของตนด้วย นักวิชาการสามารถเลือกประเด็นวิจัยที่ตนสนใจ และสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ ตัวอย่าง เช่น นักวิชาการอาจสนใจศึกษาวิธีการในการนิเทศครูว่า วิธีการแบบใดเหมาะสม และให้ผลมากที่สุด นักวิชาการอาจจำเป็นต้องศึกษาปัญหาและความต้องการของครู ศึกษาวิธีการนิเทศ เลือกวิธีการและทดลองใช้กับครู ซึ่งจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือขึ้นมาเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ เช่น แบบสำรวจ แบบสอบถาม แผนการนิเทศ แบบบันทึกการนิเทศ แบบสังเกต การเรียนการสอน และแบบสัมภาษณ์

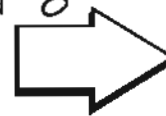
มีข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับการจัดทำ เครื่องมือวิจัย?

โรงเรียนควรจัดทำเครื่องมือวิจัยขึ้นใช้เอง เพื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แต่เนื่องจากครูและผู้บริหารรวมทั้งนักวิชาการอาจขาดความรู้ความเข้าใจและขาดประสบการณ์หรือทักษะในการจัดทำเครื่องมือวิจัย ดังนั้น ผู้บริหารและนักวิชาการจึงจำเป็นต้องให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในเรื่องนี้ ทุกฝ่ายควรมีโอกาสเรียนรู้การสร้างเครื่องมือวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยเรียนรู้และฝึกปฏิบัติไปด้วยกัน แม้ว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้น จะยังไม่มีคุณภาพ ดีพอในระยะแรก แต่บุคลากรสามารถปรับปรุงไปได้เรื่อยๆ เนื่องจากงานวิจัยนี้ มีลักษณะเป็นงานวิจัยและพัฒนา

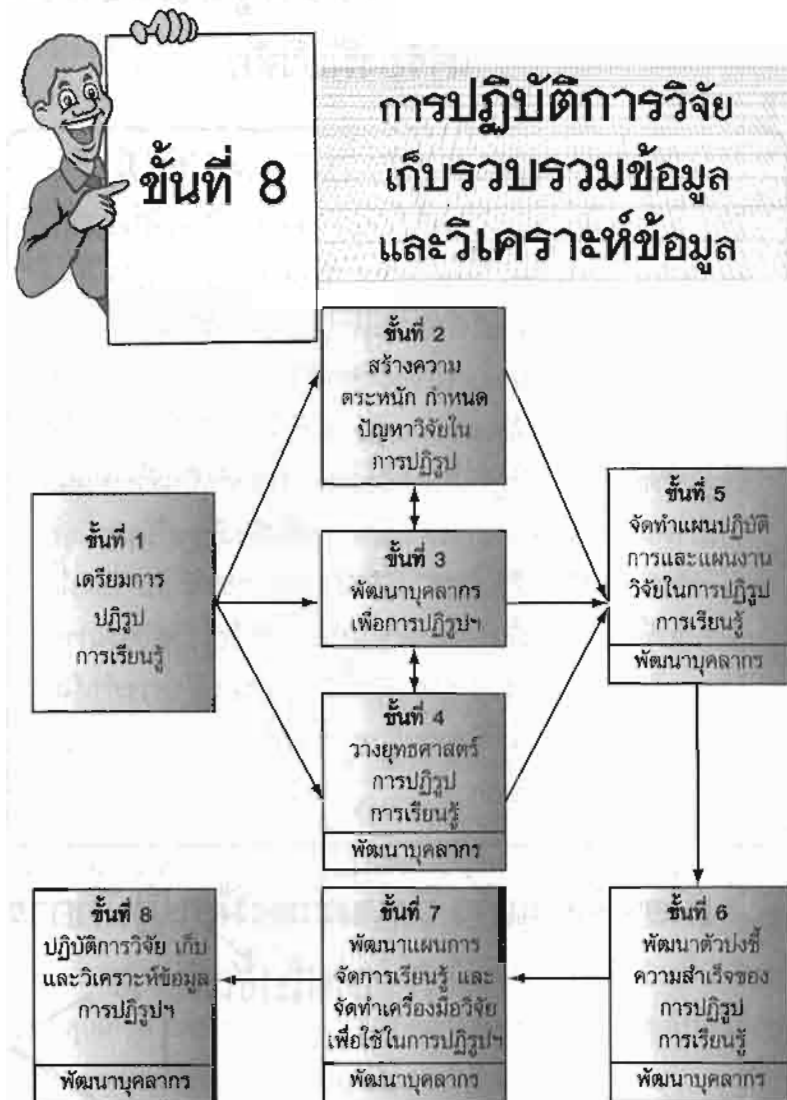
บทสรุป ขั้นที่ 7 การพัฒนาแผนการจัดทำ การเขียนคู่มือและจัดทำ เครื่องมือวิจัย

หลังจากการจัดทำตัวบ่งชี้การวัดการเขียนคู่มือในขั้นที่ 6 แล้ว ครูควรดำเนินการจัดทำแผนการวัดการเขียนคู่มือที่จะนำไปทดลองใช้ในการสอน โดยการเลือกวัตถุประสงค์และสาระของการสอนที่เหมาะสมจะใช้วิธีสอนที่ต้องการจะศึกษาวิจัยและพัฒนา และพัฒนาแผนให้สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ดังกล่าว นอกจากนี้ยังต้องจัดเตรียมเครื่องมือวิจัยที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องแต่ละกลุ่มจำเป็นต้องศึกษาถึงเป้าหมาย หรือผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของตนที่ตนต้องการ แล้วดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลเหล่านั้น งานสร้างเครื่องมือวิจัยให้ได้มีคุณภาพ ต้องอาศัยความรู้ทางวิชาการ ดังนั้น โรงเรียนจึงควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ พิถีพิถัน และปรับปรุงพัฒนาไปเรื่อยๆ

เมื่อพร้อมแล้ว ถึงเวลาลงมือปฏิบัติ
การต่อไปขั้นที่ 8



กระบวนการจัดทำเนื้องานตามรูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้
ทั้งโรงเรียนด้วยการวิจัยและพัฒนา



ขั้นที่ 8 การปฏิบัติการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

ปฏิบัติการวิจัยตามแผน



เมื่อทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน มีแผนปฏิบัติการและ
จัดเตรียมเครื่องมือการวิจัยไว้พร้อมแล้ว ก็เริ่มปฏิบัติการตามแผนได้
ดังนี้

1. จะเก็บข้อมูลเส้นฐาน (baseline data) อะไรบ้าง?



ทุกฝ่ายเริ่มต้นด้วยการเก็บข้อมูลเส้นฐานที่จำเป็นต่องาน
ของตน โดยใช้เครื่องมือที่เตรียมไว้ ที่สำคัญๆ มีดังนี้

ครู

- ☞ เก็บข้อมูลเส้นฐานผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน ในทุก
กลุ่มสาระการเรียนรู้
- ☞ เก็บข้อมูลเส้นฐานผลการเรียนรู้/คุณสมบัติของผู้เรียน
ตามจุดเน้นของโรงเรียนในการปฏิรูป
- ☞ เก็บข้อมูลเส้นฐานเกี่ยวกับปัจจัย/ตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
กับการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอนของครูที่ต้องการ
ศึกษาวิจัย

✓ ผู้บริหาร

- ☞ เก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจัยต่างๆ ที่เป็นบริบทเริ่มต้นของโรงเรียนก่อนการวิจัย
- ☞ เก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน นักวิชาการจากภายนอก รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับตนเองด้วย

นักวิทยาศาสตร์ภายนอก

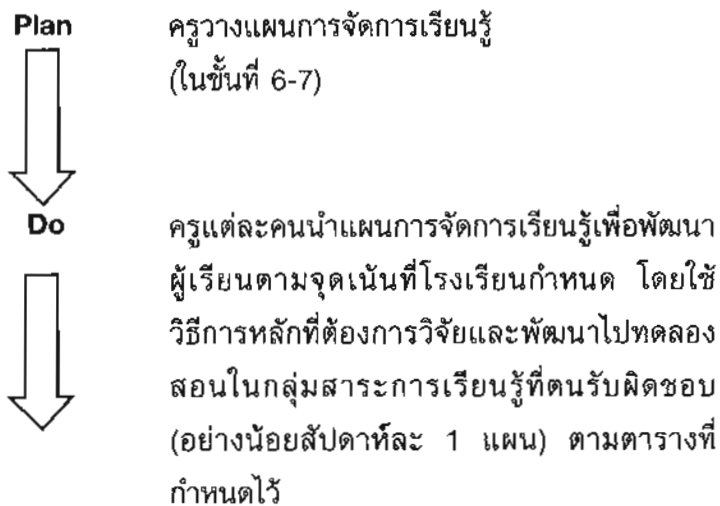
- ☞ เก็บข้อมูลพื้นฐานในเรื่อง/ประเด็นที่เลือกทำวิจัย

2. จะปฏิบัติการวิจัยตามแผนอย่างไร?

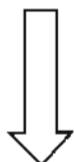


2.1 ครูทำอะไร?

2.1.1 ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามแผน

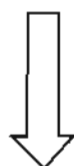


Check



หลังการสอนแต่ละครั้ง ครูบันทึกหลังสอนโดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

- ☞ ผู้เรียนมีพฤติกรรมสนองต่อกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่
- ☞ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายหรือไม่เพียงใด
- ☞ เกิดปัญหาอะไรในการเรียนการสอน ครูสามารถแก้ไขได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด
- ☞ อะไรเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอนของครู
- ☞ ครูเกิดความคิด/การเรียนรู้อะไรจากการสอนครั้งนี้
- ☞ สรุปสิ่งที่ครูควรปรับปรุง/ความคิดใหม่ๆ สำหรับการสอนครั้งต่อไป



Action

ครูนำข้อความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ที่จะใช้ในการสอนครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า ครูดำเนินการโดยกระบวนการ PDCA เป็นวงจรต่อเนื่องไปเรื่อยๆ

2.1.2 ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ในขณะที่ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนไปอย่างต่อเนื่องตามแผน โดยใช้วิธีการหลักที่โรงเรียนกำหนดให้เป็นจุดร่วมในการศึกษาวิจัย ครูมักจะพบปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ ใช้แล้วไม่ได้ผลตามที่ต้องการ ดังตัวอย่าง

- ☞ ในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ครูออกแบบให้นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีทั้งเด็กเก่ง-กลาง-อ่อน ครูพบว่า เด็กอ่อนไม่ร่วมมือทำกิจกรรมเท่าที่ควร เด็กเก่งเกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานกลุ่ม
- ☞ ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการคิด ครูพยายามใช้คำถามในการกระตุ้นให้เด็กคิด แต่พบว่า คำถามที่ใช้ยังไม่สามารถช่วยให้เด็กคิดได้
- ☞ ในการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่อ่านได้ดีขึ้น แต่มีนักเรียนจำนวนหนึ่งยังไม่มีพัฒนาเท่าที่ควร

ฯลฯ

ปัญหาเหล่านี้ เมื่อเกิดขึ้น ครูก็พยายามแก้ไขไปตามสภาพการณ์ ซึ่งอาจได้ผลบ้าง ไม่ได้ผลบ้าง หรือได้ผลแต่ไม่คงทน แก้ปัญหาได้ชั่วคราวก็กลับไปเป็นปัญหาเหมือนเดิมอีก

ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ ครูควรบันทึกไว้ในบันทึกหลังสอน และควรใส่ใจเป็นพิเศษในปัญหาที่

- ❖ เกิดซ้ำแล้วซ้ำอีก

- ❖ เป็นปัญหาสำคัญ เพราะเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ (เช่น ปัญหาการอ่าน หากไม่แก้ไข จะส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ในทุกๆ กลุ่มสาระ และการเรียนรู้ในระดับต่อไป)

ในกรณีเช่นนี้ ครูสามารถเลือกปัญหาเหล่านั้นมาดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้ใน 2 ลักษณะ คือ

1) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยแก้ปัญหาของนักเรียนจำนวนหนึ่ง หรือเป็นรายบุคคล เช่น มีนักเรียนจำนวนหนึ่งมีปัญหาการอ่าน มีผลสัมฤทธิ์การอ่านต่ำกว่าเกณฑ์มาก ในขณะที่เพื่อนส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์หมด ครูอาจทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหการเรียนรู้ของเด็กกลุ่มนี้

2) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งชั้น เช่น ครูที่พบว่า การใช้คำถามของตนยังไม่สามารถช่วยกระตุ้นให้เด็กคิดได้ตามที่ต้องการ จึงพยายามแสวงหาหรือคิดเทคนิค วิธีการต่างๆ มาทดลองใช้เพิ่มเติม เพื่อช่วยให้การสอนของตนมีประสิทธิภาพขึ้น และสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนได้มากขึ้น เช่น ครูพยายามศึกษาเรื่องการใช้คำถาม และพบว่า การใช้เทคนิคการถามตามระดับจุดมุ่งหมายของบลูม (Bloom) เป็นแนวทางที่น่าจะช่วยให้ผู้เรียนทั้ง

ชั้นคิดได้ดี ในกรณีนี้ครูสามารถทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้หรือเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งชั้นได้ โดยพยายามคิดค้นหาวิธีการต่างๆ มาใช้ในการพัฒนา

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนทั้งสองลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้ครูสามารถผลิตความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ครูกำลังดำเนินการวิจัยและพัฒนาอยู่ ทำให้ได้วิธีการและแนวทางที่ครูได้ทดลองใช้แล้วได้ผล ซึ่งเหมาะกับเด็กไทยและบริบทไทย

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนลักษณะนี้เป็นการดำเนินงานตามวงจร PDCA เป็นวงจรเล็กๆ ในปัญหาหรือประเด็นที่ครูสนใจ จนกระทั่งบรรลุผลที่ครูพอใจ ซึ่งในบางเรื่องอาจทำสำเร็จภายใน 1 สัปดาห์ 1 เดือน หรือหลายเดือนก็ได้ แล้วแต่ขอบข่ายหรือลักษณะของเรื่อง และสามารถเขียนรายงานวิจัยสั้นๆ ตามแบบฉบับของรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งไม่ยุ่งยากเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการ

2.1.3 เก็บรวบรวมข้อมูล

ในขณะดำเนินการจัดการเรียนการสอน ครูเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่ต้องการ เช่น

- ☞ ข้อมูลผลการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตร
- ☞ ข้อมูลผลการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ตามจุดเน้นของโรงเรียน

- ⇒ ข้อมูลเกี่ยวกับการสอนด้วยวิธีการหลักที่โรงเรียนกำหนด (เช่น จุดดี จุดด้อย ปัญหา อุปสรรค การแก้ปัญหา การปรับปรุง การสอนด้านต่างๆ)
- ⇒ ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (เรื่องที่ทำ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ ผลการวิจัย การสะท้อนความคิด)
- ⇒ ข้อมูลอื่นๆ เช่น หลักฐานการเรียนรู้ของนักเรียน ความคิดเห็นของผู้ปกครอง ข้อมูลการนิเทศการเรียนการสอน

2.1.4 วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล

ครูนำข้อมูลทั้งหมดที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ โดยใช้การประมวลผล การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ การจัดหมวดหมู่ของข้อมูล และการใช้สถิติพื้นฐาน เช่น การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย

ครูดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนควบคู่กับการวิจัยในชั้นเรียนและเก็บรวบรวมข้อมูลต่อเนื่องไปเรื่อยๆ จนครบ 1 ภาคเรียน จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปงานของตน ส่งให้ผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่ผู้บริหารมอบหมายไว้ คณะทำงานของโรงเรียนจะรวบรวมผลการปฏิบัติงานของครูทุกคน และ

สังเคราะห์พัฒนาวิธีวิจัยเป็นภาพรวมของทั้งโรงเรียน และนำเสนอต่อบุคลากรทั้งโรงเรียนให้รับรู้รับทราบและช่วยกันพิจารณาปรับปรุงจนเป็นที่พอใจและยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่

ผลงานที่โรงเรียนสังเคราะห์ได้ ควรตอบคำถามวิจัยระดับโรงเรียนที่สำคัญ อย่างน้อย 3 คำถาม คือ

1) การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่โรงเรียนเลือก สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนตาม**หลักสูตร**ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใด

2) การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่โรงเรียนเลือก สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนตาม**จุดเน้น**ที่โรงเรียนกำหนดได้มากน้อยเพียงใด

3) การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่โรงเรียนเลือกมีลักษณะอย่างไร มีรายละเอียด จุดเด่น จุดด้อยอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคในการใช้อย่างไร มีผลการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนที่เกี่ยวข้องจำนวนกี่เรื่องให้ผลอย่างไร และได้ข้อความรู้อะไรบ้าง มีการเรียนรู้อะไรเกิดขึ้นบ้าง และมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นอะไรบ้าง

ผลที่เกิดขึ้นดังกล่าว บุคลากรทุกฝ่ายควรนำไปพิจารณาใช้ในการปรับปรุงการทำงานของตนในช่วงต่อไป

กระบวนการที่ครูทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน และร่วมกันศึกษาวิจัยและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาตามเป้าหมายนี้ เรียกว่า ครูกำลังดำเนินการวิจัยและพัฒนาแบบรวมพลัง

○ เริ่มต้นจากการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีที่โรงเรียนเลือก ซึ่งโรงเรียนได้ศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาเป็นความเข้าใจของตนเอง ดังแสดงให้เห็นในตัวอย่างการจัดการเรียนรู้ที่โรงเรียนได้พัฒนาขึ้นในขั้นที่ 6 การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่โรงเรียนเลือกตามตัวอย่างที่โรงเรียนกำหนดนี้ คือ การเรียนรู้ที่เริ่มต้นจาก D_1

○ ต่อไปครูนำแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีที่เลือกไปทดลองสอน และเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลที่เกิดขึ้นรวมทั้งการเรียนรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กระบวนการนี้เรียกว่า ครูกำลังทำวิจัย (ศึกษาว่า D_1 ให้ผลอย่างไร) คือ R_1

○ กระบวนการ $D_1 - R_1$ นี้ นับว่าเป็นการดำเนินงานช่วงแรกของกระบวนการวิจัยและพัฒนา ต่อไปในภาคเรียนที่ 2 เมื่อโรงเรียนนำข้อความรู้ที่ได้จาก R_1 ไปปรับ D_1 คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่เลือกให้ดีขึ้น กลายเป็น D_2 และนำ D_2 ไปวางแผนเพื่อดำเนินการวิจัย R_2 ต่อไป กระบวนการ $D_2 - R_2$ ก็จะเกิดขึ้นอีกครั้ง เป็นรอบที่ 2 การดำเนินงานเช่นนี้ จะดำเนินการไปเรื่อยๆ จนกว่าโรงเรียนจะพึงพอใจในผลการปฏิรูปและในตัว D ซึ่งก็คือ นวัตกรรมที่โรงเรียนได้ช่วยกันวิจัยและพัฒนาให้ดีขึ้นตามลำดับ ในบางโรงเรียนอาจดำเนินการถึง D_3 หรือ D_4 หรือ D_5 หรือ D_6 ก็ได้ ขึ้นอยู่กับบริบทปัจจัยที่แตกต่างกันในแต่ละโรงเรียน

2.2 ผู้บริหารทำอะไร?

ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการเรียนรู้ คุณลักษณะและการดำเนินงานของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งโรงเรียน ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน มีดังนี้

2.2.1 การส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรใน 4 ด้าน คือ

1) การจัดปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิรูป

จากการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนของโรงเรียนในชุดโครงการ วพร. พบว่า ในการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากรในหลายด้าน ดังนี้

1.1) ด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนวิทยากร ค่าผลิตเอกสาร อาหาร เครื่องดื่ม วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อในการสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากรต่างๆ เช่น

- การจัดประชุมทางวิชาการหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ทำ

- การจัดประชุมสะท้อนความคิด และสร้างความรู้ความเข้าใจ การประชุมนี้มีลักษณะเป็นการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อวิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับให้เป็นความเข้าใจของตน และสามารถนำไปใช้ได้

○ การพาคณะครูไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมโรงเรียน และกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น โดยโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์และความรู้ให้กว้างขวางขึ้น

○ การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียน

○ การจัดหาเอกสาร หนังสือ และสื่อวัสดุต่างๆ ให้ครูได้ศึกษาหาความรู้

1.2) ด้านการจัดปัจจัยสนับสนุนการเรียน

การสอน

○ การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ เช่น กระดาษ การจัดพิมพ์เอกสาร การสำเนาเอกสาร วัสดุจัดทำอุปกรณ์การสอน ดินสอ ปากกา และวัสดุสำนักงานอื่นๆ

○ การติดต่อบุคคล สถานที่ หน่วยงานต่างๆ ที่เป็นแหล่งการเรียนรู้ให้นักเรียน การสนับสนุนด้านความสะดวกในการติดต่อ การใช้พาหนะ และค่าใช้จ่ายในการพานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่

○ การจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ได้แก่ รายชื่อวิทยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานที่ และบุคคลสำคัญต่างๆ ในท้องถิ่น เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าของครู

○ การอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดอาคารสถานที่ การจัดตารางสอน และเวลาเรียนให้เหมาะสมกับการปฏิรูปการสอน การจัดการะงานให้เหมาะสม และการจัดกิจกรรมต่างๆ

2) การจัดระบบนิเทศภายใน

จากการดำเนินงานชุดโครงการ วพร. พบว่าผู้บริหารมีการจัดระบบและวิธีการนิเทศในลักษณะต่างๆ กัน ซึ่งอาจเป็นแนวคิดแนวทางแก่ผู้บริหารที่ดำเนินการปฏิรูป ดังนี้

- ผู้บริหารมีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ของครู และให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง
- จัดให้มีคณะครูที่สามารถให้การนิเทศแก่เพื่อนครูเป็นระยะๆ
- จัดให้มีการจับคู่กับเพื่อนครู นิเทศกันเอง
- จัดให้มีนักวิชาการจากภายนอกเข้ามาสังเกตการสอนของครู
- จัดระบบโดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน จัดระบบการประสานงาน และกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน
- จัดทำแผนการนิเทศ ประกอบด้วย กิจกรรม การดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ และวันเวลาที่ดำเนินการ
- ให้ครูนำเสนอผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นรายสัปดาห์ แทนการนิเทศแบบเยี่ยมชั้นเรียน และสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของครู โดยการจัดการนิเทศแบบคู่ชั้น และแบบกัลยาณมิตร
- ผู้บริหารและครูมีการประชุมหาวิธีการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยการนิเทศ 2 ลักษณะ คือ แบบไม่เป็นทางการ และแบบเป็นทางการ

○ ผู้บริหารเป็นผู้นิเทศงานวิชาการด้วยตนเอง กำกับติดตามให้คำแนะนำทางวิชาการ และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนการสอนของครู ให้ครูจัดทำรายงานผลการสอนต่อผู้บริหารเพื่อการนิเทศติดตามคุณภาพของนักเรียน จัดให้มีการนิเทศแบบเครือข่ายระดับชั้น ให้ครูนิเทศครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นทีมงานร่วมกัน

3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน

ผู้บริหารสามารถเลือกใช้กระบวนการ วิธีการ และเทคนิคต่อไปนี้ได้ เนื่องจากมีผู้บริหารของโรงเรียนในชุดโครงการวพร. จำนวนมากที่ได้ใช้แล้วประสบผลสำเร็จในการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

○ เชิญผู้ปกครองเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่นักเรียนในรายวิชาที่ผู้ปกครองมีความเชี่ยวชาญ

○ จัดประชุมผู้ปกครองเพื่อแจ้งข่าวสารของโรงเรียนและนำเสนอผลงานให้ผู้ปกครองรับทราบ จัดให้ผู้ปกครองพบครูประจำชั้น เพื่อรับรู้ปัญหาและผลการเรียน

○ ขอความร่วมมือด้านงบประมาณในการซ่อมคอมพิวเตอร์และจ้างครูสอนพิเศษ

○ ให้ผู้ปกครองร่วมประเมินห้องเรียนและพัฒนาการของนักเรียน

○ ให้ผู้ปกครองตรวจสอบเรื่องการทำบ้านของนักเรียน และลงชื่อรับรองการอ่านให้ผู้ปกครองฟัง

○ จัดการประชุมครูเพื่อสำรวจความคาดหวังของครูต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน จัดการประชุมผู้ปกครองนักเรียนเป็นรายชั้น จัดแสดงผลงานนักเรียนให้ผู้ปกครองได้ชื่นชม ให้ตัวแทนผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการทดสอบการอ่านของนักเรียน

○ เข้าร่วมการประชุมกับชาวบ้านใน “การประชุมหมู่บ้าน” เพื่อรายงานความเคลื่อนไหวของโรงเรียน สร้างความเข้าใจ และขอความช่วยเหลือ

4) การประเมินผลการดำเนินงาน

เนื่องจากในชั้นที่ 5 ผู้บริหารได้ดำเนินการจัดทำตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงาน และจัดทำเครื่องมือวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไว้แล้ว ดังนั้น ชั้นนี้จึงเป็นการดำเนินการเก็บข้อมูลตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ

2.2.2 การวิจัยด้านการบริหารจัดการในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน

การดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ตามรูปแบบนี้ ทุกคนมีการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของตน และทำวิจัยควบคู่ไปด้วย เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนางานของตน ผู้บริหารก็เช่นกัน สามารถเลือกประเด็นที่ตนสนใจมาดำเนินงานศึกษาวิจัย โดยผู้บริหารสามารถที่จะทำวิจัยได้หลายแบบ ได้แก่

1) การวิจัยและพัฒนา คือ การวิจัยเพื่อพัฒนา นวัตกรรมต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 2 กระบวนการ คือ กระบวนการวิจัย และกระบวนการพัฒนา เช่น การวิจัยและพัฒนา ยุทธศาสตร์/วิธีการนิเทศภายใน การวิจัยและพัฒนาวิธีการพัฒนา บุคลากรด้านการวิจัย

2) การวิจัยปฏิบัติการในโรงเรียน คือ การวิจัย เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

3) การวิจัยเชิงวิชาการในแบบต่างๆ ในเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ของตน เช่น การวิจัยเชิงสำรวจ การวิจัยเอกสาร การวิจัยเชิงประเมิน การวิจัยรายกรณี

ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง พยายามเขียนรู้ พยายามฝึกปฏิบัติ จนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่ครู จะทำให้ บุคลากรเกิดศรัทธา และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน

ผู้บริหารที่เข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกาจัดทำเนิ งานของบุคลากร นอกจากจะเกิดความรู้สึกความเข้าใจในด้าน วิชาการที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการเขียนรู้แล้ว ยังได้ประโยชน์ของงานทุกฝ่ายด้วย

2.3 นักวิชาการภายนอก ทำอะไร?

2.3.1 ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

นักวิชาการมีบทบาทหน้าที่ในการเสริมสมรรถภาพครูและผู้บริหารในการปฏิบัติการเรียนรู้ โดยการมีส่วนร่วมกับบุคลากรของโรงเรียนในทุกขั้นตอนของการปฏิรูป จากผลการวิจัย พบว่า นักวิชาการที่ดำเนินงานร่วมกับโรงเรียนในชุดโครงการฯ และประสบความสำเร็จ มีการใช้กลยุทธ์ กระบวนการ วิธีการ และเทคนิคต่างๆ ซึ่งนักวิชาการสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำหน้าที่พี่เลี้ยงทางวิชาการให้แก่บุคลากรของโรงเรียนดังต่อไปนี้

1. การนิเทศแบบต่อยอดประสบการณ์ (พัฒนาโดย บังอร เสวีรัตน์)

เป็นการนิเทศที่เน้นการให้คำแนะนำบนฐานความรู้ และประสบการณ์เดิมของผู้รับการนิเทศเป็นรายบุคคล

มีขั้นตอนสำคัญ คือ

1. การเก็บข้อมูลประสบการณ์ของครู และผู้บริหาร 3 ด้าน คือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการวิจัย
2. วิเคราะห์ข้อมูล และจัดกลุ่มครู ตามระดับประสบการณ์ทั้ง 3 ด้าน
3. ออกแบบการนิเทศแก่ครู และผู้บริหารเป็นรายบุคคล

4. ให้การนิเทศโดยเริ่มจากกลุ่มที่มีระดับทัศนคติสูง
ก่อน

4.1 ให้ครูเล่าความคิด ความรู้สึก และ
ประสบการณ์การทำงาน

4.2 หาจุดดี ยกย่อง ชื่นชม

4.3 กระตุ้นให้ครูคิดประเด็นและวิธีการพัฒนา
กำหนดกิจกรรมให้ครูนำไปดำเนินการ และนัดพบคอยต่อไป

2. การนิเทศโดยการเผชิญหน้า

เป็นการนิเทศอย่างใกล้ชิด มีการให้คำแนะนำปรึกษา
ตัวต่อตัว ตรงจุด ตรงประเด็น ตามความต้องการของผู้รับ
การนิเทศ สามารถจัดแบบเป็นรายบุคคล เป็นช่วงชั้น และ
การนิเทศทั้งโรงเรียน เป็นการนิเทศที่ให้ผล ดังรายงานของ
นักวิจัยภายนอก ดังนี้

“... วิธีการที่นักวิจัยภายนอกใช้ในการนิเทศติดตาม
การทำงานของครูและผู้บริหารคือ การนิเทศโดยการเผชิญหน้า
ซึ่งแบ่งเป็นการนิเทศเป็นรายบุคคล เป็นช่วงชั้น และการ
นิเทศทั้งโรงเรียน การนิเทศโดยนักวิจัยภายนอกสามารถช่วย
กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้น และมีความสนใจที่จะ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงาน สนใจที่จะซักถามและให้ช่วย
ตรวจสอบผลงาน...พบว่า การช่วยเหลือเป็นรายบุคคล
สามารถช่วยเหลือครูได้ดี ครูมีการพัฒนาการทำงานดีขึ้น แต่

“ใช้ระยะเวลาในการนิเทศหลายคนมาก การนิเทศเป็นช่วงสั้น
ช่วยให้ครูในช่วงสั้นเดียวกันได้ช่วยเหลือกันมากขึ้น มีความ
คล่องตัว เนื่องจากเนื้อหาและวัยของผู้เรียนใกล้เคียง
กัน...ส่วนการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ช่วยให้ครูเห็นภาพการ
ทำงานของเพื่อน และเป็นการกระตุ้นการทำงานของตนเองได้”

สการวิรัตน์ ชุ่มเชย และ
พิทักษ์ ม้าฮอส

3. การนิเทศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

การนิเทศที่ได้ผลเป็นการนิเทศที่ต้องดำเนินการ
อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ดังรายงานของวิไลวรรณ เหมือนชาติ
ดังนี้

“โครงการได้พัฒนาครูโดยการจัดประชุมอบรมให้
ความรู้ จากการประชุมเห็นพ้องว่าส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจใน
ระดับดี แต่จากการนิเทศ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมไม่สามารถ
นำความรู้ที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติจริงได้เท่าที่ควรจะเป็น ครูไม่
สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้ เพราะครูขาดการได้รับข้อเสนอ
แนะและการพัฒนาที่ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ผู้วิจัยได้เปลี่ยน
วิธีการทำงานใหม่ โดยเน้นการนิเทศให้บ่อยขึ้น ทั้งโดยการ
ออกนิเทศที่โรงเรียน การนิเทศทางโทรศัพท์ และจัดให้มี
กิจกรรมพบปะกัน เน้นให้ครูทำงานเป็นทีม คือช่วยกันทำงาน
ตั้งแต่การวิเคราะห์กิจกรรม วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน

โครงการสหประชาชาติฯ การทำงานร่วมกันในลักษณะนี้ทำให้
ครูมีความมั่นใจในการทำงาน และกระตือรือร้นมากขึ้น”

วิไลวรรณ เหมือนชาติ

4. การนิเทศกลุ่มย่อย

แนวทางการนิเทศที่ได้ผลดีที่สุดช่วย ช่วยปลัด ได้
ค้นพบมีดังนี้

“เนื่องจากผลการนิเทศพบว่า ครูผู้สอนในโครงการ
ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถดำเนินโครงการไปได้ตามวัตถุประสงค์
เช่น เขียนแผนการการเรียนรู้ที่เป็นตัวแปรต้นไม่ได้ ไม่เข้าใจ
แนวคิดหลักของโครงการ ไม่เข้าใจกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ
ในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นต้น
ผู้เขียนจึงได้นำผลการนิเทศมาวางแผนดำเนินการในระยะที่ 2
ซึ่งได้รับปฐมนิเทศแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับโรงเรียนเสียใหม่
ดังนี้

- เปลี่ยนวิธีการเสด็จความรู้จากการประชุมกลุ่ม
ใหญ่มาเป็นประชุมปฏิบัติการกลุ่มย่อย เช่น ประชุมเขียน
แผนการเรียนรู้ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นต้น
- สลับส่นนอกส่าสเฉพาะเรื่อง เช่น เรื่องการวัด
ประเมินผลตามสภาพจริง การเขียนรายงานวิจัยชั้นเรียน
แนวทางวิเคราะห์และประเมินแผนการเรียนรู้

- นิเทศติดตามผลงานตามแผนที่โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงทุกโรงเรียน

- เปิดโอกาสให้ผู้สอนซักถามปัญหาข้อข้องใจอย่างใกล้ชิด และให้การเสริมแรงทุกคนซึ่งเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลังจากบุคลากรในโครงการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์พอสมควรหนึ่งแล้ว เพื่อให้สมาชิกในโครงการได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งช่วยให้ผู้สอนเกิดความคิดที่เป็นของตนเองขึ้นเรื่อยๆ และสามารถนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อมา”

5. เทคนิคการนิเทศโดยให้ที่บ้าน

การให้ที่บ้าน และตรวจการบ้าน เป็นเทคนิคอีกเทคนิคหนึ่งซึ่งอาจช่วยแก้ปัญหาได้ ดังรายงานของบุญช่วยช่วยปลัด ดังนี้

“ในโอกาสที่ผลงานของบางโรงเรียนไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร บางครั้งผู้นิเทศต้องให้มาตรวจการให้ที่บ้าน และกลับไปอีกครั้ง จึงคลายกันไป ตรวจการบ้าน ทำให้ผู้รับการนิเทศอาจชะงักเหมือน “ไม่ค่อยอยากพบหน้า ศน. เท่าไร” แต่ด้วยจิตและวิญญาณของความเป็นครู และความตระหนักรู้ใน

หน้าที่ที่ปฏิบัติร่วมกัน ทำให้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร
ดำเนินมาไปด้วยดีที่สุดในโครงการ”

บุญช่วย ช่วยปลื้ม

6. เทคนิคพาจิตพาทำ

เป็นเทคนิคที่ช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจ เพราะได้ร่วม
คิดและเห็นตัวอย่างของการดำเนินการ ดังรายงานของนักวิจัย
ภายนอก ดังนี้

“ครูนักวิจัยบอกว่า เมื่อก่อนผมไม่เข้าใจว่าการเขียน
กับการทำกิจกรรมโครงการพระราชดำริจะเป็นเรื่องเดียวกันได้
จนอาจารย์มาทำให้ดู ชี้ให้เห็น ผมจึงเข้าใจ ถ้ารู้อย่างนี้พวก
ผมทำมาตั้งนานแล้ว”

“จากการสอนให้ดู พบว่าครูนักวิจัยมีความมั่นใจ และ
สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการได้ดีขึ้น
และจากการสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน ปรากฏว่า
นักเรียนได้เรียนรู้มากขึ้น ชอบและมีความสุขที่ได้เรียนและทำ
โครงการไปด้วย “เมื่อก่อนครูใช้แต่ทำงาน (เช่น ปูปลูกผัก เลี้ยง
ไก่ เลี้ยงปลา ฯลฯ) แต่ทุกวันนี้ ครูสอนให้เลี้ยงปลา สอนให้
เลี้ยงไก่ ฯลฯ ไม่ให้ทำแต่งงานเหมือนเมื่อก่อน” “ผมดีใจที่ครู
ให้คะแนนการเลี้ยงปลาของผมด้วย”

วิไลวรรณ เหมือนชาติ

การใช้คำถามกระตุ้นให้ครูได้ฝึกคิด ฝึกสะท้อนการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ส่งผลต่อการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครู ดังรายงานของนักวิจัยภายนอก ดังนี้

“...เทคนิคหนึ่งสำหรับนักวิจัยภายนอกที่จะช่วยพัฒนาครูได้คือ ตั้งคำถาม นักวิจัยภายนอกต้องเป็นผู้ใช้คำถามเป็น มีเทคนิคการถามที่ให้ครูได้ฝึกคิด ฝึกสะท้อนการทำงานของตนเอง ซึ่งจากการทำกิจกรรมการฝึกตั้งคำถาม ฝึกคิดและฝึกสะท้อนการทำงานของครูนั้นต้องใช้เวลา เมื่อเริ่มต้นครูจะรู้สึกอึดอัด ไม่อยากตอบ เพราะกลัวถูกมองภูมิ และติดนิสัยการถูกถามมาตลอด การถูกถามจึงเป็นจุดที่ทำให้ครูต่อต้านบ้าง แต่เมื่อนักวิจัยภายนอกใช้เทคนิคการถามเป็นประจําไม่ให้เกิดคำตอบแก่ครูอย่างง่าย ๆ จนกระทั่งครูเริ่มชิน และทำให้ฝึกมากขึ้น จนทำให้ครูคิดเป็นนิสัยในการทำงาน และในการจัดการเรียนการสอน ครูก็เริ่มเปลี่ยนพฤติกรรมในการที่จะฝึกให้นักเรียนได้ตั้งคำถาม ฝึกคิด และสะท้อนการทำงาน ประกอบกับกระบวนการในการจัดการเรียนการสอน ทั้งกรณีศึกษา และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ฝึกให้นักเรียนมีทักษะการถาม การคิดอยู่แล้ว ก็ยิ่งสร้างความมั่นใจให้กับครู เนื่องจากเด็กของตนเองพัฒนาขึ้น กล่าวตาม มีกระบวนการคิดมากขึ้น”

บุญเชื้อ ของประพจน์

8. เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนา

เป็นการจัดประชุมกลุ่มย่อย ที่ให้โอกาสสมาชิกแต่ละคนได้พูดคุยอย่างอิสระ

"การประชุมกลุ่มใหญ่ แล้ววิเคราะห์ติดตาม ในระยะแรก ไม่ประสบความสำเร็จเลย อันเนื่องมาจากคณะครูแต่ละคนขาดความตระหนักเป็นส่วนหนึ่ง บางคนมีความตระหนักดี ประเมินได้จากการพูดคุย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครั้นติดตามไปตู่ชิ้นงาน ปรากฏว่าทำไม่ได้ หรือทำแล้วก็ได้ไม่ได้เปลี่ยนแนวคิด ไม่ได้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ นักวิจัยต้องปรับกลยุทธ์ใหม่เป็นการประชุมกลุ่มย่อย จัดทำกลุ่มสนทนา (Focus Group Interview) บ่อยครั้งประชุมตามหมวดสาระ พบว่า ครูเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้ความสนใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับนักวิจัยมากขึ้น บางคนยังติดตามไปปรึกษา นำแผนโครงการวิจัยไปตรวจสอบที่บ้านพัก"

กมลรัตน์ คนองเดช

สรุปได้ว่า ในขั้นปฏิบัติการวิจัย ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก็คือ ครู ผู้บริหาร และนักวิชาการจากภายนอก รวมพลังกันปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยครูปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้ไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ในขณะที่นักวิชาการจากภายนอก ช่วยเสริมสมรรถภาพการทำงานของครูและ

ผู้บริหารอีกต่อหนึ่ง ทั้งนี้ ในขณะที่ปฏิบัติงาน ทุกฝ่ายจะทำวิจัยควบคู่ไปด้วย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยของทุกฝ่ายจะได้รับการสังเคราะห์เป็นภาพรวมของการวิจัยและพัฒนา ระดับโรงเรียน

2.3.2 ทำวิจัย

นอกจากการดำเนินงานช่วยเหลือผู้บริหารและครูในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนแล้ว นักวิชาการก็เช่นเดียวกับครูและผู้บริหาร ที่จะต้องทำวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน โดยนักวิชาการสามารถเลือกประเด็นที่ตนสนใจมาดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้หลายแบบ

1) การวิจัยและพัฒนา นักวิชาการอาจทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานของตน เช่น พัฒนากลยุทธ์ วิธีการ และเทคนิคในการนิเทศการเรียนการสอน

2) การวิจัยปฏิบัติการ คือ การวิจัยที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

3) การวิจัยเชิงวิชาการแบบต่างๆ เช่น การวิจัยเชิงสำรวจ การวิจัยเอกสาร การวิจัยเชิงประเมิน การวิจัยรายกรณี

การวิจัยข้างต้น จะช่วยให้นักวิชาการได้เรียนรู้ เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงาน และสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติมขึ้น

การปฏิบัติงานควบคู่กับการทำวิจัยนี้ จะดำเนินการให้ได้ผล
สูงสุด คงต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจ ดังนั้น การพัฒนานุเคราะห์จึง
เป็นกระบวนการที่โรงเรียนจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องใน
รูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์

เรื่องที่เกี่ยวข้องซึ่งบุคลากรควรเรียนรู้เพื่อให้การปฏิบัติงานใน
ขั้นนี้ประสบความสำเร็จสูงสุด คือ

1. การวิจัย การวิจัยเชิงวิชาการ การวิจัยและพัฒนา
การวิจัยปฏิบัติการ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และกระบวนการ
วิจัยโดยเฉพาะการสร้างเครื่องมือวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การบริหารวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
การจัดปัจจัยเกื้อหนุน ความสัมพันธ์กับชุมชน
3. การนิเทศแบบต่างๆ การให้คำปรึกษาแนะนำ บทบาท
ของผู้นิเทศ
4. การวางแผนและการออกแบบการเรียนการสอน
5. การจัดการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ และการจัดการเรียนรู้ตามจุดเน้น
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
7. การประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน



บทสรุป ขั้นที่ 8

ขั้นนี้เป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่ใช้เวลามากที่สุดคือระยะเวลา 1 ภาคเรียน โดยก่อนเริ่มปฏิบัติการ ทั้งครู ผู้บริหารและนักวิชาการ เก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่องานของตนไว้ก่อน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติหลังการดำเนินการเป็นระยะๆ

ครูปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามแผน โดยใช้วงจร PDCA ในการปฏิบัติงาน และทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันไปด้วย พร้อมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน สรุปและส่งผลให้ทีมงานของโรงเรียนเพื่อสังเคราะห์เป็นภาพรวมของโรงเรียน

ผู้บริหารดำเนินการ 4 ด้าน คือ ขีดน้อยย้อยถอนครูและนักเรียน จัดระบบนิเทศ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งทำวิจัยในประเด็นที่สนใจ

นักวิชาการให้การนิเทศครูและผู้บริหาร พัฒนาสมรรถภาพครูและผู้บริหาร ให้ความช่วยในการปฏิบัติและร่วมเรียนรู้ โดยมีการทำวิจัยในประเด็นที่สนใจ

ทุกฝ่ายปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะๆ ละ 1 ภาคเรียน โดยพัฒนาจาก D_1-R_1 , D_2-R_2 , D_3-R_3 ,..... โดยมีการสรุปผลงานเป็นระยะๆ

ก้าวต่อไป ขั้นที่ 9



กระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการปฏิรูปการศึกษารัฐ
ทั้งโรงเรียนด้วยการวิจัยและพัฒนา



ขั้นที่ 9 การสรุปผลงานและการขยายผล

9.1 การสรุปผลงาน

ในขั้นที่ 8 บุคลากรทุกฝ่ายต่างก็ดำเนินงาน ปฏิบัติการวิจัยและพัฒนาตามบทบาทหน้าที่ของตน เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลส่งให้โรงเรียนทำการสังเคราะห์เป็นภาพรวม ทำเช่นนี้เป็นระยะละ 1 ภาคเรียน ไปเรื่อยๆ จนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งอาจใช้เวลาประมาณ 2-5 ปี แล้วแต่ปัจจัยและบริบทของแต่ละโรงเรียน แต่จากประสบการณ์การทำงานร่วมกับโรงเรียนในชุดโครงการ วพร. พอประมาณได้ว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ตามรูปแบบฯ นี้ใช้เวลาอย่างน้อยประมาณ 2 ปี อย่างมากประมาณ 5 ปี ก็จะได้เห็นผลที่ชัดเจน

การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลงานให้ทุกฝ่ายได้เห็น ได้รับรู้ เป็นระยะๆ เป็นเรื่องสำคัญที่โรงเรียนควรดำเนินการ เพราะมีประโยชน์หลายประการ คือ

1. ช่วยให้ทุกคนเห็นผลงานที่ตนได้ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานต่อไป
2. ทุกคนสามารถใช้ผลงานของตนเป็นหลักฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอก
3. ในภาพรวม โรงเรียนมีหลักฐานผลงานที่ชัดเจนของบุคลากรทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอก

4. การสรุปผลงาน ช่วยให้ทุกฝ่ายได้ข้อมูลซึ่งเป็น
ประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนางานในระยะต่อไป

ดังนั้นจึงขอเสนอแนะให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายเขียน
รายงานสรุปผลการดำเนินงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยสรุปผล
การเรียนรู้ ผลผลิต และผลกระทบที่ทุกฝ่ายได้รับจากการดำเนินงาน

ผลการเรียนรู้และผลผลิต

ที่ควรจะได้รับจากการปฏิรูปอะไรบ้าง?



ผลการเรียนรู้ (learning outcome)

ผลการเรียนรู้ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจ
เป็นความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความรู้สึก หรือเจตคติต่างๆ

เป้าหมายของการปฏิรูปการเรียนรู้ ก็คือ การปรับเปลี่ยน
กระบวนทัศน์ และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปใน
ทิศทางที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และเกิดผล
การเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องก็
จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับ
การปรับเปลี่ยนกระบวนกรเรียนรู้และพฤติกรรมของผู้เรียนด้วย
การสรุปผลการปฏิรูปการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องสรุปให้เห็นว่า บุคคล
แต่ละกลุ่มที่เกี่ยวข้องเกิดการเรียนรู้อะไรบ้าง ในประเด็นต่อไปนี้



ผลการเขียนของผู้เขียน

- นักเขียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเขียนในกลุ่มสาระต่างๆ ตามหลักสูตรอยู่ระดับดี ไม่น้อยเพียงใด
- นักเขียนเกิดการเขียนรู้ตามจุดเน้น ไม่น้อยเพียงใด
- นักเขียนรับรู้และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูป การเขียนรู้ในด้านต่างๆ อย่างไร
- นักเขียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติ อะไรบ้าง นักเขียนเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอะไรบ้าง



ผลการเขียนของผู้ครู

- ครูเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเขียนรู้ และกระบวนการสอนอย่างไร
- ครูได้พัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน และสามารถวางแผน ออกแบบและจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้มากขึ้นเพียงใด
- ครูเกิดความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เลือกเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิด การเขียนรู้ และมีคุณสมบัติตามเป้าหมายที่เป็นจุดเน้นของ โรงเรียนมากขึ้นเพียงใด



- ครูได้พัฒนาทักษะการทําริธี้อย่างไร และสามารถทําริธีปฏิบัติในการโน้มน้าวเรียนได้มากน้อยเพียงใด
- ครูเกิดการเรียนรู้อะไรบ้างเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างไร และเกิดการพัฒนาด้านและการเปลี่ยนแปลงในด้านใดบ้าง
- ครูประสบปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในการทําริธีปฏิบัติงาน คิดอะไรอย่างใด และต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้าง



ผลการเรียนรู้อย่างไรของผู้นิเทศ

- ผู้นิเทศทําริธีการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างไรในต่างต่าง ๆ อย่างไร และเกิดผลอย่างไร
 - การจัดการเรียนรู้อย่างไร
 - การจัดการระบบนิเทศภายใน การนิเทศการเรียนการสอน
 - การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
 - การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ผู้นิเทศได้พัฒนาทักษะการทําริธีอย่างไร เพียงใด
- ผู้นิเทศเกิดการเรียนรู้อะไรบ้างเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างไร และเกิดการพัฒนาด้านและการเปลี่ยนแปลงในด้านใดบ้าง
- ผู้นิเทศประสบปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในการทําริธีปฏิบัติงาน คิดอะไรอย่างใด และต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้าง



ผลการเรียนรู้ของนักวิชาการภายนอก

- นักวิชาการภายนอกได้ดำเนินการช่วยเหลือและพัฒนาผู้บริหารและครูอย่างไรบ้าง และเกิดผลอย่างไร
- นักวิชาการได้พัฒนาทักษะการนิเทศ และทักษะการทำวิจัย อย่างไร เพียงใด
- นักวิชาการเกิดการเรียนรู้อะไรบ้างเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ และเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในด้านใดบ้าง
- นักวิชาการประสบปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในการดำเนินงาน และคิดจะแก้ไขอย่างไร



ผลผลิต (product)

ผลผลิต หมายถึง ชิ้นงานที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเห็นเป็นรูปธรรมได้ชัดเจน

จากการทำงานมาตามลำดับรวม 8 ขั้นตอน ที่กล่าวมาแล้ว โรงเรียนควรมีผลงาน ดังนี้



นักเขียน

มีหลักฐานการเขียนผู้ต่างๆ เช่น โศร่งงานที่ทำเป็นกลุ่ม
โศร่งงานเดี่ยว ชิ้นงานต่างๆ เช่น รายงานการค้นคว้า ผลงาน
ที่ทำในกลุ่มสาระต่างๆ แบบฝึกหัด แบบสอบ ภาพวาด ภาพถ่าย
สิ่งประดิษฐ์ สมุดบันทึก แฟ้มสะสมงาน ผลงานที่ได้รับรางวัล



ครู

- ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการหลักที่โรงเรียน
เลือก เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามจุดเน้นที่โรงเรียน
กำหนดในกลุ่มสาระที่สอนสอนใน 1 ปี ครูแต่ละคนอาจมีแผน
ดังกล่าวเป็นจำนวน 40-100 แผน หรือมากกว่าก็ได้
- ครูมีรายงานสรุปผลการทดลองใช้แผนการจัดการ
เรียนรู้
- ครูมีรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใน
กลุ่มสาระที่ครูสอน
- ครูมีรายงานผลการเรียนรู้ตามจุดเน้นของนักเรียนใน
กลุ่มสาระที่ครูสอน
- ครูมีรายงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา
หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (เป็นรายงานวิจัยสั้นๆ มี
เพียงไม่กี่หน้า แต่ได้สาระสำคัญครบถ้วน)



ผู้บริหาร

○ ผู้บริหารมีรายงานการดำเนินงานสัปดาห์สู่แผนการปฏิรูปการเขียนรู้ 4 ด้าน

- ➡ ด้านการขจัดข้อขัดข้องเกี่ยวกับ
- ➡ ด้านการขจัดระบบนิเวศภายใน
- ➡ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
- ➡ ด้านการประเมินความสำเร็จของการปฏิรูป



○ ผู้บริหารมีรายงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเขียนรู้ ในประเด็นที่ตนเองสนใจซึ่งอาจเป็น

- ➡ งานวิจัยและพัฒนา
- ➡ งานวิจัยปฏิบัติการ
- ➡ งานวิจัยอื่นๆ

ผลจากการวิจัยที่ได้อาจเป็นข้อความรู้/ผลิตภัณฑ์/นวัตกรรม เกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหาร



นักวิชาการภายนอก

○ นักวิชาการภายนอกมีรายงานการดำเนินงาน
การพัฒนาสมรรถภาพครูและผู้บริหาร และ/หรือ

○ นักวิชาการภายนอกมีรายงานวิจัยเกี่ยวกับการ
การพัฒนาสมรรถภาพครูและผู้บริหาร ซึ่งอาจเป็นงานวิจัย
และพัฒนา หรืองานวิจัยปฏิบัติการ หรืองานวิจัยในลักษณะ
อื่นๆ

ผลจากการวิจัยที่ได้ อาจเป็นข้อเสนอแนะ/ผลิตภัณฑ์/
นวัตกรรม เกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารโดยนักวิจัย
ภายนอก



โรงเรียน

○ โรงเรียนมีรายงานการวิจัยและพัฒนาระดับโรงเรียน
ซึ่งสังเคราะห์จาก

• รายงานการจัดการเรียนรู้ของครู และผล
การเรียนรู้ของนักเรียน

• รายงานการสนับสนุนการปฏิบัติการเรียนรู้โดย
ผู้บริหาร และ/หรือ รายงานการวิจัยของผู้บริหาร

• รายงานการพัฒนาสมรรถภาพครูและผู้บริหาร
และ/หรือ รายงานการวิจัยของนักวิชาการภายนอก

นอกจากผลการเรียนรู้และผลผลิตแล้ว มีผลกระทบบ้างไหม?



ผลกระทบ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนด้วยการวิจัยพัฒนา ซึ่งไม่ได้เป็นผลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นโดยตรง

ในการดำเนินงานใดๆ ผู้ปฏิบัติย่อมต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นโดยตรง แต่การปฏิบัติงานอาจทำให้เกิดผลกระทบอื่นๆ ซึ่งไม่ได้เป็นจุดมุ่งหมายโดยตรงของการดำเนินการได้ เช่น

- ❖ ผลการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูได้รับการยกย่องให้เป็นครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแกนนำ หรือได้รับการเลื่อนระดับ ตำแหน่งต่างๆ
- ❖ นวัตกรรมที่ครูพัฒนาขึ้นได้รับรางวัลต่างๆ
- ❖ การปฏิบัติงานที่เคร่งเครียดและหนัก ทำให้ครูป่วยหรือเป็นสาเหตุให้ตัดสินใจลาออกจากราชการ ทำให้โรงเรียนขาดครู
- ❖ ผลงานของนักเรียนชนะการประกวด ได้รับรางวัลต่างๆ
- ❖ นักเรียนได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทน ผู้นำในการจัดกิจกรรมต่างๆ นักเรียนสอบชิงทุนได้ หรือได้รับการยกย่องในเรื่องต่างๆ
- ❖ นักเรียนต้องทำโครงการจำนวนมาก ทำให้เครียด และเกิดเจตคติในทางลบต่อการทำโครงการ

- ❖ ผู้บริหารได้รับการยกย่องให้เป็นผู้บริหารดีเด่น
- ❖ ผลงานทำให้ผู้บริหารได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่ง
- ❖ ผู้บริหารมีผลงานดีเด่น ทำให้ได้รับเชิญจากโรงเรียนอื่นๆ มาก มีเวลาอยู่โรงเรียนน้อย ทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการ
- ❖ ผลงานของโรงเรียนทำให้ได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ
- ❖ โรงเรียนมีชื่อเสียง จึงมีผู้มาเยี่ยมชม ศึกษาดูงาน โรงเรียนจำนวนมาก ทำให้ครูและนักเรียนเสียเวลาในการเรียนการสอน เพราะต้องต้อนรับผู้มาเยี่ยมชม
- ❖ ผลงานของนักวิชาการได้รับรางวัล นักวิชาการได้รับการ ยกย่อง ได้รับการยอมรับจากวงการ ส่งผลให้ได้รับโอกาสทางวิชาการ ต่างๆ เช่น การได้รับทุนให้ไปเสนอผลงานต่างประเทศ ผลงานได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่
- ❖ นักวิชาการมีชื่อเสียง ได้รับเชิญจากหน่วยงานต่างๆ มากมาย ทำให้ภารกิจประจำขาดตกบกพร่อง

ฯลฯ

ผลที่เกิดขึ้นไม่ใช่ผลที่คาดหวังโดยตรง อาจเกิดขึ้นจำนวนมาก ทั้งด้านบวกและด้านลบนี้ เป็นข้อมูลที่ควรรวบรวมเก็บไว้ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และในการป้องกันแก้ไข ปัญหา การวางแผนและพัฒนางานในระยะต่อไป

จะเห็นได้ว่า การดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ตามรูปแบบฯ นี้ ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ทั้งที่เป็นส่วนตนและส่วนรวม

ผู้บริหารมีรายงานผลการดำเนินงานการปฏิรูป
การเขียนรัฐธรรมนูญทั้งโรงเรียนด้วยการวิจัยและพัฒนา และ/หรือ
รายงานการวิจัยในประเด็นที่สนใจ



หากโรงเรียนดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานและผลการวิจัยและพัฒนาเป็นระยะๆ ตามประเด็นดังกล่าวข้างต้นประมาณ ปีละ 1 ครั้ง ไปเรื่อยๆ โรงเรียนจะเห็นพัฒนาการ/ความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และการเรียนรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทำให้โรงเรียนมีหลักฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งนอกจากจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อโรงเรียนแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น/โรงเรียนอื่นที่สามารถศึกษา และเรียนรู้จากรายงานนี้ได้

การเขียนรายงานเป็นเรื่องยากเพียงใด?



ในยุคปัจจุบัน การสรุปผลงานและการเขียนรายงานเป็นงานที่เพิ่มความสำคัญมากกว่าในยุคก่อนๆ มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีการประกันคุณภาพ ร่องรอยหลักฐานต่างๆ ของการปฏิบัติงาน จึงเป็นที่ต้องการเพื่อใช้ในการประเมิน อย่างไรก็ตาม แม้จะไม่มี การประเมิน หลักฐานการปฏิบัติงานทั้งหลายก็ ยังเป็นประโยชน์มาก เพราะเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญสำหรับองค์กรใช้ในการพัฒนางาน นอกจากนั้นยังสามารถทำหน้าที่เป็นหน่วยความจำขององค์กรหรือเป็นประวัติศาสตร์ขององค์กรได้อีกด้วย

การเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินงานในแต่ละระยะ ซึ่งได้เสนอแนะให้มีการเขียนรายงานสรุป ปีละ 1 ครั้งนั้น อันที่จริงแล้ว ไม่ใช่เรื่องที่ยาก เพราะเป็นเพียงรายงานความก้าวหน้าว่าได้ทำอะไรไปบ้าง และได้ผลอย่างไร ซึ่งหากผู้เขียนเป็นคนเดียวกันกับผู้จัดทำก็

น่าจะเขียนได้ไม่ยากนัก เพราะเป็นการเขียนรายงานในสิ่งที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าจะมีความลำบากอยู่บ้างก็ตรงที่ระบบการจัดเก็บข้อมูล หากไม่มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดี ข้อมูลการจัดกระจาย ก็จะยากต่อการเขียน เพราะการเขียนต้องอาศัยข้อมูล ดังนั้น **จึงขอเสนอแนะให้โรงเรียนสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูลให้ดีจะเป็นประโยชน์ต่อการเขียน** รายงานมาก นอกจากการเขียนรายงานสรุปผล ซึ่งก็คือ รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานเป็นระยะแล้ว โรงเรียนควรเขียนรายงานสรุปผลการวิจัยและพัฒนาของโรงเรียนไว้ เพื่อเป็นองค์ความรู้ และหลักฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียนต่อไป

สำหรับการเขียนรายงานวิจัยนั้น หากโรงเรียนมีรายงานความก้าวหน้าที่สมบูรณ์มาก่อน การเขียนรายงานวิจัยก็จะไม่ลำบากนัก เพราะมีข้อมูลครบถ้วน แต่การเขียนรายงานการวิจัยได้ถูกต้องตามหลักสากลนั้น อาจจำเป็นต้องอาศัยผู้รู้มาช่วยให้คำแนะนำตามความจำเป็น

ดังนั้นการเขียนรายงานจึงเป็นเรื่องที่บุคลากรควรเรียนรู้ และฝึกฝนพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากยังเป็นเรื่องที่เป็นปัญหาของโรงเรียนส่วนใหญ่ โรงเรียนจำนวนมากในชุดโครงการฯ มีการดำเนินการที่ดี และได้ทำกิจกรรมต่างๆ จำนวนมาก แต่บุคลากรของโรงเรียนไม่สามารถเขียนรายงานได้ดี เพราะยังขาดทักษะการเขียน ดังนั้นโรงเรียนจึงควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ โดยแสวงหาผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือนักวิชาการมาช่วยให้คำแนะนำ เป็นพี่เลี้ยงหรือหาครูที่มีความสามารถทำหน้าที่ร่วมกันฝึกปฏิบัติไปเรื่อยๆ จนเกิดผลที่พอใจ

9.2 การขยายผล

ในขณะที่ดำเนินการสรุปผลและเขียนรายงานสรุปการดำเนินงานนั้น โรงเรียนสามารถดำเนินการวางแผน และขยายผลการปฏิรูปการเรียนรู้ไปพร้อมๆ กันได้

ทำไมต้องขยายผล?



การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ไม่ใช่เรื่องที่ทำได้ง่าย เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรจำนวนมาก ทั้งในด้านมิติคนและมิติจาน กว่าจะประสบความสำเร็จ ต้องใช้ทั้งเวลา ความพยายาม ความสามารถ ดังนั้น การที่โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งสามารถดำเนินการได้ดี จนประสบความสำเร็จ คือได้ผลเป็นที่น่าพอใจระดับหนึ่งแล้ว จึงควรมีการแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ให้ผู้อื่น ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกัน เพื่อช่วยให้เขาเหล่านั้นประสบความสำเร็จไปด้วย เพื่อช่วยให้การพัฒนาขยายไปอย่างทั่วถึงในระดับประเทศ

ปัจจุบันประเทศไทยมีโรงเรียน/สถานศึกษาในทุกระดับการศึกษาอยู่ประมาณสี่หมื่นกว่าแห่ง โรงเรียนที่มีโอกาสได้เรียนรู้และปฏิบัติการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมีจำนวนน้อยมาก ยังมีโรงเรียน/สถานศึกษาอีกจำนวนมาก ที่มีความต้องการที่จะพัฒนาและปฏิรูปตนเอง แต่ยังขาดแนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงาน ดังนั้นโรงเรียนที่มีประสบการณ์ และเกิดการเรียนรู้แล้ว จึงควรขยายผลการเรียนรู้นั้นให้แก่ผู้อื่นด้วย

การขยายผล มิใช่เป็นประโยชน์เฉพาะกับบุคคล/โรงเรียน
อื่นๆ ที่ต้องการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ทำหน้าที่
ขยายผลโดยตรงอีกด้วย การขยายผลจากต้นแบบไปสู่เครือข่าย เป็น
ยุทธศาสตร์ที่ให้ผลสองต่อ เป็นการยิงกระสุนนัดเดียวได้นกสองตัว
คือ เป็นประโยชน์ทั้งทางฝ่ายผู้ให้และผู้รับ

ประโยชน์ที่ผู้รับการขยายผลจะได้นั้น ย่อมเห็นชัดอยู่แล้ว
การดำเนินงานโดยมีตัวแบบและพี่เลี้ยงย่อมดีกว่าการดำเนินการ
ในความมืดอย่างโดดเดี่ยวเดี๋ยวเดียวตาย และการเรียนรู้จากตัวแบบ
(modeling) เป็นการเรียนรู้ที่มีพลังสูงมาก การได้เห็นตัวอย่าง
การกระทำต่างๆ ที่เป็นรูปธรรม ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ชัดเจน
(แต่ต้องเชื่อมโยงให้ไปถึงหลักการ จึงจะทำให้ไม่เป็นการเรียนรู้ชนิด
เลียนแบบอย่างเดียวโดยขาดความเข้าใจ) ในการขยายผล โรงเรียน
ต้นแบบเป็นผู้มีประสบการณ์ที่ได้เดินทางผ่านถนนสายปฏิรูปมาก่อน
จึงมีตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมจำนวนมาก ซึ่งสามารถช่วยสร้างความ
เข้าใจให้แก่ผู้รับการขยายผลได้อย่างดี

ส่วนในด้านผู้ดำเนินการขยายผลนั้นจะได้ประโยชน์
อะไร? จากการทำงานร่วมกับโรงเรียนในชุดโครงการ วพร. พบว่า มี
โรงเรียน/สถานศึกษาหลายแห่งที่ยังรู้สึกไม่พร้อมหรือมีความมั่นใจ
เพียงพอที่จะขยายผล แต่ก็สามารถดำเนินการขยายผลได้ โดย
การแสวงหาวิธีการ/รูปแบบขยายผลที่เหมาะสมกับบริบทของตน และ
ที่น่าสนใจคือ มีโรงเรียนจำนวนหนึ่งใช้การขยายผลเป็นยุทธศาสตร์ใน
การกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการขยายผล
เป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาในหลายๆ ด้าน ดังข้อเขียน
ของนักวิจัยภายนอกผู้หนึ่งในชุดโครงการ วพร.

“การขยายผลช่วยให้ครูเกิดความกระตือรือร้นให้ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนของตน มีการคิดวิเคราะห์และไตร่ตรองในงานของตนมากขึ้น และการเตรียมการขยายผลทำให้คณะครูมีการปรึกษาหารือกันช่วยเหลือกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความรักและสามัคคีกันมากขึ้น มีการทำงานกันเป็นทีมมากขึ้น นอกจากนั้น การเป็นพี่เลี้ยงให้คนอื่น ทำให้ครูต้องแสวงหาความรู้ ครูอ่านและวิเคราะห์สิ่งที่อ่านเพื่อความเข้าใจมากขึ้น มีความใฝ่รู้ และสนใจข่าวคราวความเคลื่อนไหวทางวิชาการมากขึ้น รวมทั้งทำให้คณะครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและนักเรียนมากขึ้น มีการเสนอแนะให้ความคิดเห็นและร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนมากขึ้นด้วย” (บังอร เสงี่ยมรัตน์)

การขยายผลคืออะไร? ทำได้อย่างไร



การขยายผลในที่นี้ หมายถึง การขยายแนวคิด แนวทาง กระบวนการ วิธีการ ผลและข้อความรู้ต่างๆ ที่โรงเรียนต้นแบบหรือโรงเรียนที่มีประสบการณ์ได้จากการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนด้วยการวิจัยและพัฒนา ไปสู่บุคคล/หน่วยงานอื่นๆ

การขยายผลโดยทั่วไปมี 2 ระดับ คือ

ระดับเผยแพร่ผลงาน หมายถึง การที่โรงเรียน/สถานศึกษาที่เป็นต้นแบบหรือแม่ข่ายประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียน/สถานศึกษา และ/หรือบุคคลอื่นๆ รับรู้ผลงานและกระบวนการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียน/สถานศึกษา แต่ยังไม่ถึงขั้นที่โรงเรียน/สถาน

ศึกษาด้านแบบตกลงให้ความช่วยเหลือโรงเรียน/สถานศึกษา และหรือบุคคลอื่นๆ ที่จะเข้ามาเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวคิด แนวทาง และวิธีการของโรงเรียน/สถานศึกษาด้านแบบ

ระดับปฏิบัติการขยายผล หมายถึง การที่โรงเรียน/บุคคลที่เป็นต้นแบบหรือแม่ข่าย และโรงเรียน/บุคคลที่จะเข้ามาเป็นเครือข่ายตกลงที่จะดำเนินการร่วมกัน โดยโรงเรียน/สถานศึกษาที่เป็นต้นแบบลงมือปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือโรงเรียน/บุคคล ที่จะเข้ามาเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวคิด แนวทาง และวิธีการของโรงเรียน/บุคคลต้นแบบ

จะเผยแพร่ผลงานในลักษณะใดได้บ้าง?



การเผยแพร่ผลงานทำได้ 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 การเผยแพร่เชิงรับ โดยการให้ข้อมูลแก่โรงเรียน/สถานศึกษา และ/หรือบุคคลอื่นๆ (ที่ไม่ได้อยู่ในโรงเรียน/สถานศึกษาเดียวกัน) ที่มีความสนใจเข้ามาขอศึกษาข้อมูล หรือใช้วิธีการอื่นๆ เช่น การให้เอกสาร ผลงานต่างๆ ไปศึกษา ให้เข้าเยี่ยมชมห้องเรียน ให้สังเกตการสอน เป็นต้น

ลักษณะที่ 2 การเผยแพร่เชิงรุก โดยการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างให้โรงเรียน/สถานศึกษา และหรือบุคคลอื่นๆ เข้ามาศึกษา โดยโรงเรียนจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเชิญชวนจูงใจให้โรงเรียนอื่นๆ เกิดความสนใจที่จะเรียนรู้และดำเนินการต่อไป กิจกรรมที่จัดอาจ

เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การสาธิตการสอน การจัดคลินิกการสอน การจัดนิทรรศการ การจัดตลาดวิชา การจัดงานเปิดบ้าน (open house) เป็นต้น

จะเผยแพร่ผลงานให้ใครดี ทำอย่างไรจึงจะได้เครือข่าย?



จากการติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนในชุดโครงการ วพร. พบว่า โรงเรียนใช้ยุทธศาสตร์หลากหลายในการแสวงหาเครือข่าย/โรงเรียน/บุคคลที่สนใจ ได้แก่

การเผยแพร่ผลงาน

๔๙ ตามเขตพื้นที่ (area) ได้แก่ การเผยแพร่หรือขยายผลสู่บุคคล/โรงเรียน/สถานศึกษาอื่นๆ ที่อยู่ใกล้เคียงกัน เป็นกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน หรืออยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน

๕๐ ข้ามเขต (inter area) ได้แก่ การเผยแพร่หรือขยายผลสู่บุคคล/โรงเรียน/สถานศึกษาอื่นๆ ในเขตอื่นๆ หรือจังหวัดอื่นๆ ที่อยู่ห่างไกล เนื่องจากโรงเรียนเหล่านั้นเห็นคุณค่า ให้การยอมรับ เชื่อถือ และเต็มใจ ที่จะเรียนรู้กับโรงเรียนต้นแบบ

๕๑ ตามสังกัด (administration) ได้แก่ การขยายไปสู่บุคคล/โรงเรียน/สถานศึกษา ที่อยู่ในสังกัดเดียวกัน มีบริบทคล้ายคลึงกัน

๕๒ ตามประเด็นปัญหาความต้องการ (problem) ได้แก่ การขยายไปสู่บุคคล/โรงเรียน/สถานศึกษา ที่มีลักษณะของปัญหาและความต้องการเช่นเดียวกับโรงเรียนต้นแบบ

☞ ตามความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal) ได้แก่ การขยายไปสู่บุคคล/โรงเรียน/สถานศึกษา ที่รู้จักคุ้นเคยกัน มีความไว้วางใจกัน หรือมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

☞ ตามบุคคลสำคัญ (key person) ได้แก่ การขยายไปสู่บุคคล/โรงเรียน/สถานศึกษา ที่มีความสำคัญ มีชื่อเสียง มีตำแหน่ง มีความสามารถ เป็นที่เชื่อถือและยอมรับอย่างกว้างขวาง อันจะเป็นปัจจัยช่วยให้เกิดการขยายผลต่ออย่างกว้างขวาง

☞ ตามคำแนะนำของผู้รู้/ที่ปรึกษา/เพื่อน (recommendation) ได้แก่ การขยายไปสู่บุคคล/โรงเรียน/สถานศึกษา ที่มีผู้แนะนำหรือเสนอแนะ

☞ เปิดรับทั่วไป (open) ได้แก่ การเปิดรับสมัครทั่วไป โรงเรียน/สถานศึกษา/บุคคลใดมีความสนใจต้องการ สามารถมาสมัครรับการขยายผลได้

จะเผยแพร่ผลงานอย่างไรดี?



วิธีการที่โรงเรียน/บุคคล สามารถใช้ในการเผยแพร่ผลงานมีหลายวิธี ได้แก่

◆ ประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้โรงเรียน/สถานศึกษา/หน่วยงาน/บุคคลอื่นๆ ได้รับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและผลงานของโรงเรียนของตน โดยประชาสัมพันธ์ผ่านเอกสาร การประชุม บุคคล/หน่วยงานต่างๆ หรือผ่านสื่อมวลชน เช่น วิทยุ หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์

◆ จัดการประชุมและจัดนิทรรศการ แสดงผลงาน ให้ข้อมูล และคำชี้แจงแก่ผู้ร่วมประชุม

◆ เชิญชวนโรงเรียน/สถานศึกษา/บุคคลอื่นๆ มาเยี่ยมชม และศึกษางานในโรงเรียน มีการสาธิตการสอน เปิดโอกาสให้พูดคุย ชักถามครูและนักเรียน ศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ของครูและ ผลงานนักเรียน

◆ ประกาศรับสมัครโรงเรียน/สถานศึกษา/บุคคลที่สนใจจะ เข้ามาเป็นเครือข่าย

หลังจากการเผยแพร่ผลงาน โรงเรียนอาจจะได้โรงเรียน เครือข่ายที่สนใจจริงจนถึงขั้นขอลงมือปฏิบัติการปฏิรูปการเรียนรู้ตาม โรงเรียนต้นแบบ ซึ่งควรมีการตกลงกันให้ชัดเจนว่า จะขยายผลหรือ รับการขยายในลักษณะใด

โรงเรียนเครือข่ายที่สนใจ

จะรับการขยายผลในลักษณะใดได้บ้าง?



โรงเรียนต้นแบบการปฏิรูป สามารถขยายผลให้แก่โรงเรียน เครือข่ายใน 4 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 การขยายผลเต็มตามรูปแบบ กล่าวคือ โรงเรียน/สถานศึกษาที่เป็นต้นแบบช่วยให้โรงเรียน/สถานศึกษา เครือข่าย ได้ปฏิรูปการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายและวิธีการจัดการเรียนรู้

ในประเด็นเดียวกับโรงเรียน/สถานศึกษาต้นแบบ และดำเนินการตาม
หลักการของโครงการ วพร. เช่นเดียวกัน

ลักษณะที่ 2 การขยายผลเฉพาะบางส่วน กล่าวคือ โรงเรียน/
สถานศึกษาต้นแบบให้การช่วยเหลือโรงเรียน/สถานศึกษาเครือข่าย
ในเรื่องที่ตนมีความพร้อมหรือถนัด หรือตามปัญหาและความต้องการ
ของโรงเรียน/สถานศึกษาเครือข่าย เช่น ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ
เรียนรู้โดยใช้วิธีการที่ตนถนัด การทำวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์
หลักสูตร ฯลฯ

ลักษณะที่ 3 การขยายผลเฉพาะกระบวนการ กล่าวคือ
โรงเรียน/สถานศึกษาต้นแบบให้การช่วยเหลือโรงเรียน/สถานศึกษา
เครือข่าย โดยให้โรงเรียน/สถานศึกษาเครือข่ายดำเนินการตาม
ขั้นตอนของโครงการ วพร. ซึ่งโรงเรียน/สถานศึกษาเครือข่ายจะต้อง
เลือกประเด็นวิจัยเองตามสภาพปัญหาและความต้องการของตน ซึ่ง
อาจไม่ใช่เรื่องเดียวกันกับโรงเรียน/สถานศึกษาต้นแบบ แต่โรงเรียน/
สถานศึกษาต้นแบบทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงช่วยในเรื่องของกระบวนการ
ดำเนินการซึ่งโรงเรียนได้มีประสบการณ์มาแล้ว

ลักษณะที่ 4 การขยายผลตามอรรถาธิบาย กล่าวคือ ครูใน
โรงเรียน/สถานศึกษาที่เป็นต้นแบบให้การช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา
แนะนำแก่เพื่อนครูในโรงเรียนอื่นๆ ในประเด็นต่างๆ ที่ครูใน
โรงเรียน/สถานศึกษาต้นแบบได้เรียนรู้มา

วิธีการขยายผลทำได้อย่างไรบ้าง?



เมื่อโรงเรียนเครือข่ายตกลงที่จะดำเนินการปฏิรูปตามโรงเรียนต้นแบบในลักษณะใดลักษณะหนึ่งแล้ว วิธีการที่โรงเรียนต้นแบบสามารถใช้ในการช่วยเหลือโรงเรียนเครือข่ายมีหลายประการ ได้แก่

- การจัดประชุมครูทั้งโรงเรียนเพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจร่วมกัน
- ให้โรงเรียนเครือข่ายศึกษาเอกสาร และผลงานต่างๆ ของโรงเรียนต้นแบบ
- ให้ครูโรงเรียนเครือข่ายมาศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบ ให้สังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู พุดคุยซักถามครูและนักเรียน ศึกษาเอกสารและผลงานต่างๆ ของครูและนักเรียน
- ให้คำปรึกษาในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนตามความเหมาะสม
- จัดการอบรมและการประชุมปฏิบัติการ เสริมสร้างความเข้าใจและทักษะต่างๆ ตามความต้องการ
- นิเทศ ติดตามการดำเนินการให้คำปรึกษาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยแก้ปัญหาและสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ
- จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

บทสรุป ชั้นที่ 9 การสรุปผลงานและ การขยายผล

การปฏิรูปการเขียนรัฐทั้งโรงเรียนด้วยการวิจัยและพัฒนา
ดำเนินการโดยใช้กระบวนการวิจัยและกระบวนการพัฒนาเป็น
วงจรต่อเนื่องไปเรื่อยๆ โดยมีการสรุปผลเป็นระยะๆ และเขียน
รายงานสรุปไว้อย่างน้อยปีละครั้ง เมื่อดำเนินการวิจัยและ
พัฒนาจนได้ผลการพัฒนาเป็นที่พอใจแล้ว จึงเขียนรายงาน
การวิจัยและพัฒนา เพื่อเป็นองค์ความรู้และหลักฐาน
การปฏิบัติงานของโรงเรียน การเขียนรายงานการวิจัยและ
พัฒนาจะสามารถทำได้ง่ายขึ้น หากโรงเรียนมีระบบการจัดเก็บ
ข้อมูลที่ดีและมีรายงานความก้าวหน้าทีละขั้นอย่างเคร่งครัด
การเขียนรายงานวิจัยให้ถูกต้องตามหลักสากลอาจไม่ใช่
เรื่องง่ายสำหรับครูโดยทั่วไป ดังนั้นโรงเรียนจึงควรมี
การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ เพื่อเสริมสมรรถภาพของครู และ
ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินการขยายผลไปยังโรงเรียนอื่นๆ โดย
เริ่มต้นจากการเผยแพร่ผลงานของตนให้ผู้อื่นรับรู้และเรียนรู้
และทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้แก่โรงเรียนที่สนใจจะดำเนินการปฏิรูป
ตามความต้องการและความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
เครือข่าย

เกือบถึงปลายทางแล้ว อีกก้าวเดียว

ชั้นที่ 10



กระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้
ทั้งโรงเรียนด้วยทฤษฎีวิจัยและพัฒนา



ขั้นที่ 10 การประเมินความสำเร็จของ การดำเนินงาน

การประเมินความสำเร็จได้อย่างไร?



โรงเรียน/สถานศึกษาที่ดำเนินการตามขั้นตอนมาเป็นลำดับ และเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผลงานของตนมาเป็นระยะๆ คงพอจะเห็นแล้วว่า โรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ ประสบความสำเร็จอย่างไร แต่อาจจะยังไม่สามารถบอกได้ชัดเจนว่า ความสำเร็จนั้นมีเพียงใด จนกว่าจะมีการดำเนินการประเมินความสำเร็จอย่างเป็นระบบ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว จะประกอบด้วยกระบวนการ ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

1. การวัดผล เพื่อให้ได้ข้อมูลหลักฐานที่จำเป็นสำหรับใช้ในการประเมินผล ในขั้นนี้ มีงานที่จำเป็นต้องดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ

1) การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งโรงเรียนควรจัดทำไว้แล้วในขั้นที่ 6 ของการดำเนินงาน

2) การพัฒนาเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ นั้นๆ ซึ่งโรงเรียนควรจัดทำไว้แล้วในขั้นที่ 7 ของการดำเนินงาน

2. การประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานประกอบด้วย

1) การพัฒนาเกณฑ์ประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน

2) การประเมินความสำเร็จ โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้ เทียบกับเกณฑ์ประเมินความสำเร็จที่ตั้งไว้ โดยทั่วไปการประเมินความสำเร็จ ควรครอบคลุม 3 ด้านที่สำคัญๆ คือ

ก. ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน (effectiveness) คือ การประเมินว่าการดำเนินงานได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งในการประเมินประสิทธิภาพของการปฏิบัติการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนด้วยการวิจัยและพัฒนาี้ควรมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ครู นักเรียน ผู้บริหาร นักวิจัยภายนอก ผู้ปกครอง ชุมชน ฯลฯ

ข. ประสิทธิภาพของโครงการ (efficiency) คือ การประเมินการดำเนินงานในด้านความคุ้มค่าของการลงทุน (cost effectiveness) การใช้ทรัพยากร และอื่นๆ

ค. ผลกระทบ (impact) คือการประเมินว่าการดำเนินงานที่ได้ทำไป เกิดผลอะไรบ้าง ที่ไม่ใช่วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายโดยตรงของการดำเนินงาน หรือเป็นผลที่ไม่ได้คาดหวังมาก่อน

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จควรครอบคลุมอะไรบ้าง?

ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้กล่าวไว้ส่วนหนึ่งแล้ว ในขั้นที่ 6 ในที่นี้จึงจะขอขยายความและยกตัวอย่างตัวบ่งชี้ที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้เห็นชัดเจนขึ้น

รูปแบบการปฏิบัติการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนด้วยการวิจัยและพัฒนาี้ มีกรอบแนวคิด แนวทาง กระบวนการ และเป้าหมายที่ชัดเจน รวมไปถึงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรหลายฝ่ายที่จะต้องรวมพลังกันดำเนินงานไปให้ถึงเป้าหมายนั้น ซึ่งความสำเร็จของการดำเนินงานใน

ภาพรวมจะเกิดขึ้นได้ ก็ต้องอาศัยความสำเร็จในส่วนย่อยๆ ทั้งหมด หากทุกฝ่ายมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในหลักการ แนวคิดและวัตถุประสงค์ของงาน มีแผนงานที่ดี และมีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพก็ย่อมได้ผลลัพธ์ที่ดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ความสำเร็จของการดำเนินการใดๆ มักขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นบริบท (context) ตัวป้อน (input) กระบวนการ (process) และผลลัพธ์ (output) ซึ่งประกอบด้วยผลผลิต (product) และผลการเรียนรู้ (learning outcome)

ส่วนที่เป็นบริบท (context) ของการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนนี้คือ สภาพทางกายภาพ ทรัพยากร บุคคล และการบริหารจัดการของโรงเรียน ส่วนที่เป็นตัวป้อน (input) คือ แผนปฏิบัติการและแผนงานวิจัยและพัฒนาของโรงเรียน (ซึ่งเป็นการประสานแผนของกลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย) ส่วนที่เป็นกระบวนการ (process) คือการดำเนินการวิจัยและพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และส่วนที่เป็นผลลัพธ์ (output) คือ ผลของการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ผลผลิต (product) ผลการเรียนรู้ (learning outcome) และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นการที่จะประเมินว่าโครงการโดยภาพรวมประสบความสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใด จึงจำเป็นต้องพิจารณาทั้ง 4 ส่วน ประกอบกัน เนื่องจากองค์ประกอบทั้งสี่ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และส่งผลกระทบต่อกัน การมีตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโครงการในแต่ละส่วน ย่อมจะอำนวยความสะดวกให้แก่การดำเนินงานโครงการในแต่ละขั้นตอน เพราะจะช่วยให้ผู้ดำเนินงานได้รับรู้สภาพที่นำไปสู่

ความสำเร็จ และสามารถประเมินตนเองได้ว่า ตนมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด และมีสภาพอะไรที่ควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ด้วยการวิจัยและพัฒนา ควรประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ย่อยในด้านต่างๆ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน
ด้วยการวิจัยและพัฒนา

ประกอบด้วย

1. ตัวบ่งชี้ความสำเร็จด้านนิเทศ คือ สภาพทางกายภาพ ทรัพยากร บุคคล และการบริหารจัดการของโรงเรียน
2. ตัวบ่งชี้ความสำเร็จด้านตัวบ่งชี้ คือ แผนงาน ปฏิบัติการ และแผนวิจัยและพัฒนาของโรงเรียน ซึ่งได้มาจากการประสานแผนของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
3. ตัวบ่งชี้ความสำเร็จด้านกระบวนการ คือ การดำเนินงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
4. ตัวบ่งชี้ความสำเร็จด้านผลลัพธ์ คือ ผลผลิต และผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายที่ร่วมงาน



ตัวอย่างตัวบ่งชี้ความสำเร็จด้านต่างๆ



เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติ จึงจะขอยกตัวอย่างตัวบ่งชี้ในแต่ละด้าน โดยใช้กรณีตัวอย่างของโรงเรียนในชุดโครงการ วพร. ที่ได้เลือกพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

การปฏิรูปการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จด้านบริบท (context)

(สภาพทางกายภาพ ทรัพยากร บุคลากร การบริหารจัดการ ประวัติและชื่อเสียง ชุดแข่ง ชุดอ่อน ฯลฯ)

ตัวอย่าง :

1. บริบทที่ใช้เป็นเงื่อนไข (condition) เช่น เงื่อนไขในการใช้รูปแบบ เงื่อนไขด้านสภาพโรงเรียน ชุมชน ฯลฯ)

1.1 โรงเรียนมีผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนการปฏิรูป และพร้อมที่จะดำเนินงานตามรูปแบบฯ

1.2 โรงเรียนมีทีมบุคลากรที่สามารถเป็นแกนนำการเปลี่ยนแปลง

1.3 โรงเรียนมีนักวิชาการจากภายนอกเข้ามาช่วยงาน

ฯลฯ

2. บัณฑิตที่ใช้เป็นข้อมูลเส้นฐาน (baseline data)

2.1 โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้

2.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้ง 6 กลุ่ม (นักเขียน ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา นักวิชาการภายนอก ผู้ปกครอง ชุมชน) มีแนวคิดและเจตคติที่เอื้อต่อการปฏิรูปการเรียนรู้

ฯลฯ



การปฏิรูปการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้แบบเน้น
กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้

ตัวอย่างความสำเร็จด้านตัวป้อน (input)

(แผนดำเนินงานและแผนงานวิจัยและพัฒนาของโรงเรียน)

ตัวอย่าง :

1. บุคลากรทุกคนมีแผนดำเนินงานและแผนงานวิจัยและพัฒนาของตนเอง
2. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนดำเนินงานและแผนงานวิจัยและพัฒนาของโรงเรียน
3. แผนดำเนินงานและแผนงานวิจัยและพัฒนาของทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กัน และมีความเป็นไปได้



4. แขนงดำเนินงานและหน่วยงานวิจัยและพัฒนา มี องค์ประกอบสำคัญของภารกิจวิจัยและพัฒนาครบถ้วน และทุก องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน

ฯลฯ



การปฏิรูปการวิจัยโดยการจัดการวิจัยแบบเน้น
กระบวนการวิจัยจากแหล่งวิจัย

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จด้านกระบวนการ (process)

(กระบวนการดำเนินงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง)

ตัวอย่าง :

1. กระบวนการดำเนินงานของผู้เรียน

(ซึ่งก็คือ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน)

1.1 ผู้เรียนได้เรียนรู้การวางแผนการเรียนรู้จาก
แหล่งเรียนรู้

1.1.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์
การเรียนรู้

1.1.2 มีส่วนร่วมในการเลือกแหล่งเรียนรู้

1.1.3 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการเรียนรู้/
กระบวนการในการศึกษาสิ่งที่ต้องการเรียนรู้

1.1.4 มีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่
ความรับผิดชอบในการเรียนรู้

1.1.5 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการประเมิน
ผลการเรียนรู้

1.2 ผู้เรียนมีการใช้กระบวนการทางปัญญา

1.2.1 ผู้เรียนมีการสืบค้นข้อมูล

1.2.2 ผู้เรียนมีการศึกษาข้อมูล

1.2.3 ผู้เรียนมีการเก็บข้อมูล

1.2.4 ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2.5 ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ ประเมิน วิพากษ์
และตัดสินใจ

1.2.6 ผู้เรียนมีการสังเคราะห์ สรุป เขียน รายงาน
นำเสนอ และวิพากษ์รายงาน

1.2.7 ผู้เรียนมีการประเมินตนเอง ประเมิน
ผลงาน กระบวนการ และผู้ร่วมงาน

1.3 ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและมีการพัฒนา
ลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์

1.3.1 มีการสัมผัสและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม
ทั้งทางธรรมชาติ กายภาพ และบุคคล

1.3.2 มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม

1.3.3 มีการช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ฯลฯ



ตัวอย่าง :

2. กระบวนการดำเนินงานของครู

2.1 ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตร เลือกสาระการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้

2.2 ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ และครูมีการปรับแผนและแก้ปัญหาการเรียนรู้การสอนให้ เหมาะสมกับสถานการณ์

2.3 ครูมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนอย่างเป็น กัลยาณมิตร แสดงความเข้าใจผู้เรียน แสดงความซื่อ ความเมตตา ดูแลเอาใจใส่ และให้คำปรึกษาแนะนำและ ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียน มีการแสดงออกทางภาษาพูด ภาษาท่าทาง และการกระทำที่ส่งเสริมผู้เรียนในทางสร้างสรรค์

2.4 ครูเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานการเรียนรู้ของ ผู้เรียน และการสอนของครู มีการวิเคราะห์ผลและประเมินผล การเรียนรู้ และการสอนของตนเอง

2.5 ครูมีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ

2.6 ครูมีการดำเนินงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยใช้ การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้

ฯลฯ



ตัวอย่าง :

3. กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหาร

3.1 การจัดปฐมนิเทศ

3.1.1 จัดสภาพแวดล้อม และสร้างบรรยากาศ
ในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้

3.1.2 จัดทำสื่อนำชมและจัดทำระบบข้อมูล
พื้นฐานและข้อมูลแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและชุมชน

3.1.3 จัดระบบสนับสนุนและอำนวยความสะดวก
แก่ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ในการวางแผนเตรียมการ
ประสานงาน และจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้รวมทั้ง
การประเมินผล

ฯลฯ

3.2 การจัดระบบนิเทศภายใน

3.2.1 จัดระบบและกระบวนการนิเทศการเรียนรู้
การสอน เพื่อช่วยเหลือครูในการพัฒนาการสอน

3.2.2 จัดสรรเวลา และเวทีให้ครูได้พบปะ
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อ
พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ฯลฯ



3.3 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชน

3.3.1 จัดให้ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน เตรียมการ และร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้และร่วมประเมินผล

3.3.2 ร่วมมือกับผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชน ระดมทรัพยากรด้านต่างๆ จากชุมชนมาใช้ในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน และชุมชน

ฯลฯ

3.4 ผู้บริหารดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาโรงเรียน

3.4.1 กำหนดประเด็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยและวางแผนงานวิจัย เพื่อส่งเสริมครูและครูผู้เรียน

3.4.2 ดำเนินการวิจัยตามแผน

3.4.3 ตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.4.4 นำผลมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย

ฯลฯ

3.5 ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

3.5.1 ลดบทบาทการสั่งการของผู้บริหาร

3.5.2 ให้มีองค์คณะบุคคลทำหน้าที่แทน
บุคลากรทั้งหมดของโรงเรียน ช่วยตัดสินใจและสั่งการ

3.5.3 ให้ทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินงานปฏิรูป
การศึกษารัฐตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การประเมิน และ
การปรับปรุง/ขยายผล

ฯลฯ



ตัวอย่าง :

4. กระบวนการดำเนินงานของนักเรียนการชกภายนอก

4.1 มีการวางแผนร่วมกับโรงเรียนในการดำเนินงาน
วิจัยและพัฒนา

4.2 มีการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน

4.3 มีการพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารเกี่ยวกับการวิจัย
การบริหารจัดการ การนิเทศภายใน และการเขียนรายงาน

4.4 มีการพัฒนาสมรรถภาพครูเกี่ยวกับการจัด
กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ การวิจัยปฏิบัติการใน
ชั้นเรียน และการเขียนรายงาน

4.5 นิเทศติดตามดูแลให้คำปรึกษา และให้ความ
ช่วยเหลือผู้บริหารและครูในการดำเนินงานตามแผน

4.6 ดำเนินการวิจัยเพื่อตอบสนองคำถามการวิจัยที่
กำหนดไว้

ฯลฯ



ตัวอย่าง :

5. กระบวนการดำเนินงานของผู้ปกครอง

5.1 รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา

5.2 มีส่วนร่วมในการดำเนินงานการปฏิรูปการเขียนตัวมีกาชพัฒนาผู้เรียน และโรงเรียน

5.3 นำการเขียนตัวที่ได้รับจากกาชมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและชุมชน

ฯลฯ



ตัวบ่งชี้ที่ให้ตัวอย่างไปแล้วนั้น เป็นตัวบ่งชี้ด้านบริบท ด้านตัวบ่งชี้ และด้านกระบวนการ ซึ่งในด้านกระบวนการนี้ ครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือผู้เรียน ครู ผู้บริหาร นักวิชาการจากภายนอก และผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชน

ตัวบ่งชี้ที่สำคัญอีกด้านหนึ่ง ก็คือด้านผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน ซึ่งก็ต้องครอบคลุมผลที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทั้งในด้านการเรียนรู้ และผลผลิต ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วในชั้นที่ ๑ ในหัวข้อ การสรุปผลงาน ดังนั้น ในที่นี้ จึงจะขอยกตัวอย่างเพียงบางกลุ่ม บางประเด็นเท่านั้น เพราะจากตัวอย่างที่ให้มาแต่ต้น คงจะพอช่วยให้ ผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจพอสมควรแล้ว

การปฏิรูปการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้แบบเน้น
กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จด้านผลลัพธ์ (outcome)

(ผลการเรียนรู้ ผลผลิต ผลกระทบ ที่ผู้เกี่ยวข้องจากฝ่ายได้รับ
จากการดำเนินงาน)

ตัวอย่าง : ผลลัพธ์ของผู้เรียน

1. ด้านผลการเรียนรู้

1.1 มีความรู้ตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มสาระการเรียนรู้
ต่างๆ

1.2 สามารถใช้วิธีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วย
การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้

1.3 มีทักษะทางปัญญา ได้แก่

- ❖ การวางแผนการเรียนรู้
- ❖ การสืบค้นข้อมูล
- ❖ การศึกษาข้อมูล
- ❖ การศึกษาวิเคราะห์ ประเมิน วิพากษ์ ตัดสินใจ
และคิดสร้างสรรค์
- ❖ การสังเคราะห์ สรุป เขียนรายงาน การนำเสนอ
และการวิพากษ์
- ❖ การประเมินตนเอง ประเมินผลงาน กระบวนการ
การทำงาน และผู้ร่วมงาน

1.4 มีทักษะทำงานร่วมกันเป็นทีม และทักษะการแก้ปัญหา

1.5 มีความสุขในการเรียนรู้ มีความใฝ่รู้ และรักการอ่าน

1.6 มีความรักและภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตนด้านธรรมชาติ บุคคล และภูมิปัญญา

2. ด้านผลผลิต

2.1 มีผลงานที่เกิดจากการใช้กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ

2.2 มีหลักฐานร่องรอยการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้/พัฒนา ครอบครัว ชุมชน และสิ่งแวดล้อม



ตัวอย่าง : ผลลัพธ์ของครู

1. ด้านผลการเรียนรู้

1.1 มีความรู้เกี่ยวกับชุมชน แหล่งเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.2 มีความรู้ในการทำวิจัยและพัฒนาและวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

1.3 สามารถวิเคราะห์หาคำสำคัญ เลือกสาระการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้

1.4 สามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้

1.5 สามารถใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาความสามารถของผู้เรียน

1.6 สามารถทำงานแบบรวมพลัง ร่วมคิด ร่วมทำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.7 มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา วิจัย การทำงานแบบรวมพลัง และต่อวิชาชีพครู

ฯลฯ

2. ด้านผลผลิต

2.1 มีแผนการจัดการกระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.2 มีรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ตน ดำเนินงานด้วยตนเอง และ/หรือที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ สามารถตอบคำถามวิจัยที่ได้กำหนดไว้

2.3 มีเครือข่ายครู เครือข่ายผู้ปกครอง และ เครือข่ายชุมชนที่เป็นแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อร่วมมือและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.4 มีผลงานทางวิชาการในรูปของเอกสารหนังสือ สื่อการเรียนการสอน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ จากแหล่งเรียนรู้

ฯลฯ



หากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีการร่วมคิด ร่วมพัฒนา ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการดำเนินงานนี้ร่วมกันแล้วตั้งแต่ต้น คือ ในขั้นที่ 6 จะช่วยให้การดำเนินงานของทุกกลุ่มเป็นไปตามทิศทางที่ต้องการ เนื่องจากทุกคนรู้และเข้าใจตรงกันว่า จุดสำคัญที่ตนจะต้อง ดำเนินการและจะได้รับการประเมินนั้นอยู่ตรงจุดใด อะไรจะเป็นตัวชี้ว่า การดำเนินงานของตนประสบความสำเร็จ ความเข้าใจนี้จะนำไปสู่ การปฏิบัติที่ตรงจุด ตรงวัตถุประสงค์ และเมื่อมาถึงขั้นตอนของการ

ประเมินความสำเร็จ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ก็จะช่วยให้การประเมินเป็นไปอย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแนวคิดแนวทางที่ได้กำหนดไว้ ไม่ออกนอกทางไป

ประโยชน์ของการมีตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ในการดำเนินงาน



ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ มีประโยชน์หลายประการ ได้แก่

1. ใช้สร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้รับรู้รับทราบ ผลที่คาดหวังจะเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
2. ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และกำกับติดตามงานของผู้ร่วมงานทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดผลตามที่คาดหวัง
3. ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเกณฑ์ประเมินความสำเร็จ

จะใช้ตัวบ่งชี้เป็นหลักในการจัดทำ เครื่องมือได้อย่างไร?



การประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน เป็นการประเมินที่ต้องใช้ข้อมูลต่างๆ มาแสดงความสำเร็จ ดังนั้นจึงต้องมีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็น ซึ่งตัวบ่งชี้ที่จัดทำไว้จะสามารถช่วยได้



เป็นอย่างดี เพราะจะเป็นสิ่งที่บอกเราว่า เราควรเก็บข้อมูลอะไร เพื่ออะไร และอย่างไร

ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่อาจแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ตัวบ่งชี้ที่มีขอบเขตชัดเจนสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ง่าย เช่น ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิตของนักวิจัยภายนอก ระบุว่า

“มีรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพครู/ผู้บริหารเพื่อรูปแบบการเขียนรู้ ที่ตนทำเนืองงานด้วยตนเอง และ/หรือ ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่สามารถตอบคำถามวิจัยที่กำหนดไว้”

การเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว ทำได้ง่าย โดยการตรวจสอบว่านักวิจัยภายนอก มีรายงานการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาครู/ผู้บริหารหรือไม่ ก็เรื่อง

2. ตัวบ่งชี้ที่มีขอบเขตกว้าง และเป็นคุณลักษณะแฝง (latent trait) ที่ไม่อาจเก็บข้อมูลโดยตรง ต้องสร้างเครื่องมือวัดตัวบ่งชี้ขึ้นโดยเฉพาะ เช่น ตัวบ่งชี้กระบวนการดำเนินงานของครู ระบุว่า

“ครูมีการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนแบบรวมพลัง ในประเด็นที่เป็นจุดเน้นของโรงเรียน ตามแผนงานที่กำหนด”

การเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว อาจใช้ เครื่องมือประเภทแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ใช้ มาตรฐานประมาณค่า 4 ระดับ ประกอบด้วยข้อความ (item) ที่แสดงถึง พฤติกรรม/การกระทำของครูในการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินงาน วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนแบบรวมพลัง ในประเด็นที่เป็นจุดเน้นของ การปฏิรูปของโรงเรียน ตามแผนงานที่กำหนด

สำหรับการจัดทำเครื่องมือวิจัยที่จะช่วยเก็บข้อมูลที่ต้องการ รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ได้กล่าวไว้แล้วในชั้นที่ 7 ในชั้นนี้ จึงเป็นเพียงการนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มาใช้ในการประเมิน ความสำเร็จ ซึ่งจะกล่าวต่อไป

จะจัดทำเกณฑ์ประเมินความสำเร็จ ได้อย่างไร?



เนื่องจากโรงเรียนแต่ละโรงเรียน อาจมีประเด็นปัญหา เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ต้องการจะปฏิรูปหรือพัฒนาแตกต่างกัน รวมทั้ง สภาพ/ลักษณะของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนไม่เหมือนกัน ดังนั้นใน การประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน โรงเรียนแต่ละโรงเรียน จึงควรจัดทำเกณฑ์การประเมินความสำเร็จที่เหมาะสมกับสภาพ ลักษณะและประเด็นปัญหาของตน โดยการนำตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่ สร้างไว้มาใช้เป็นแนวทางการในการจัดทำเกณฑ์ประเมินความสำเร็จ

ในที่นี้จะขอเสนอตัวอย่างการจัดทำเกณฑ์การประเมินที่นิยมใช้กันมาก 2 วิธี คือ วิธีแรกเป็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริกส์ (rubrics scoring) เกณฑ์การประเมินแบบนี้ต้องกำหนดรายละเอียดการให้คะแนนอย่างชัดเจนสำหรับทุกตัวบ่งชี้ ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจะมีความเป็นปรนัยสูง และมีความตรงสูง วิธีที่สอง เป็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) วิธีนี้สะดวกต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล แต่ข้อมูลที่ได้จะมีความเป็นปรนัยน้อยกว่าวิธีแรก ตัวอย่างเกณฑ์การประเมินทั้งสองวิธีมีดังนี้

1. ตัวอย่างเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริกส์

ตัวอย่างเกณฑ์ประเมินความสำเร็จของตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการโดยให้คะแนนแบบรูบริกส์ มีดังนี้

ระดับ คะแนน ตัวบ่งชี้	4	3	2	1
1. บุคลากร มีการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม มีการพบปะ ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยน เรียนรู้กัน	บุคลากรที่ เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมี การพบปะ ปรึกษา หารือ และ แลกเปลี่ยน เรียนรู้กัน ทั้งที่เป็น ทางการ และไม่เป็น ทางการ อย่าง สม่ำเสมอ	บุคลากรที่ เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่ มี การพบปะ ปรึกษา หารือ และ แลกเปลี่ยน เรียนรู้กัน ทั้งอย่าง เป็นทางการ และไม่เป็น ทางการ ตามความ ต้องการ	บุคลากรที่ เกี่ยวข้อง บางกลุ่ม มีการพบปะ ปรึกษาหารือ กันอย่าง เป็นทางการ ตามที่นัด หมายและ มีการพบปะ ปรึกษากัน เพิ่มเติม ตามความ จำเป็น	บุคลากรที่ เกี่ยวข้อง บางกลุ่ม มีการพบปะ ปรึกษา หารือกัน อย่างเป็น ทางการ ตามที่นัด หมาย

ระดับ คะแนน ตัวบ่งชี้	4	3	2	1
2. ครูมี การเตรียม การสอน	ครูส่วนใหญ่ เตรียมการ สอนโดยคิด เขียน แผนการ สอนขึ้นเอง โดยอาศัย ข้อมูลที่มีอยู่ และมีการ ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้/ นวัตกรรม มาใช้ในการ จัดกิจกรรม การเรียน การสอน	ครูส่วนใหญ่ เตรียมการ สอนโดยคิด เขียน แผนการ สอนขึ้นเอง โดยอาศัย ข้อมูลและ ประสบการณ์ ที่มีอยู่	ครูส่วนใหญ่ เตรียมการ สอนโดยนำ แผนการ สอนที่ตน เคยใช้แล้ว มาใช้ต่อไป โดยไม่คิด วิเคราะห์ หรือปรับ แผนก่อน การสอน	ครูส่วนใหญ่ เตรียมการ สอนโดยใช้ แผนการ สอนที่หา ได้ ไม่ได้คิด ขึ้นเอง ไม่ได้ วิเคราะห์ และปรับ แผนให้ เหมาะสม กับกลุ่ม ผู้เรียน ของตน

ระดับ คะแนน ตัวบ่งชี้	4	3	2	1
3. ครูจัด กิจกรรม การเรียนรู้ ที่ส่งเสริม และพัฒนา กระบวนการ การคิดของ ผู้เรียน	ครูส่วนใหญ่ สร้าง สถานการณ์ หลากหลาย ให้ผู้เรียน ฝึกทักษะ การคิด ขั้นสูง	ครูส่วนใหญ่ บูรณาการ การฝึก ทักษะ การคิด ขั้นพื้นฐาน ในกิจกรรม การเรียนรู้ การสอน	ครูส่วนใหญ่ เปิดโอกาส ให้ผู้เรียนคิด และฝึก ทักษะการ คิดให้ ผู้เรียนใน การเรียนรู้ การสอน สาระต่างๆ	ครูส่วนใหญ่ มีการจัด กิจกรรมที่ ส่งเสริมให้ นักเรียนได้ คิดเอง แต่ ไม่ได้ฝึก ทักษะ การคิดให้

ระดับ คะแนน ตัวบ่งชี้	4	3	2	1
4. ผู้บริหาร มีการดำเนิน การส่งเสริม และพัฒนา คุณภาพของ บุคลากรอย่าง จริงจัง	ผู้บริหาร สำรวจความ ต้องการ ของครูและ พยายาม แสวงหา จัดสรร ทรัพยากร และปัจจัย สนับสนุนให้ ครูได้เรียนรู้ ตามความ ต้องการและ ให้นำความรู้ ที่ได้ไปใช้ใน การสอน โดย มีการจัด กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และติดตาม ผล การนำ ความรู้ไปใช้	ผู้บริหาร สำรวจ ความ ต้องการ ของครูและ พยายาม แสวงหา จัดสรร ทรัพยากร และปัจจัย สนับสนุน ให้ครูได้ เรียนรู้ ตามความ ต้องการ	ผู้บริหารจัด หาหนังสือ ตำรา วารสาร และเอกสาร อื่นๆ ให้ ครูศึกษา ค้นคว้า เชิญ วิทยากร มาให้การ อบรมครู เป็นครั้ง คราว	ผู้บริหาร เปิดโอกาส ให้ครูบาง คนไปรับ การอบรม หรือเรียนรู้ ตามโอกาส ที่มี โดย โรงเรียนไม่ จำเป็นต้อง เสียค่าใช้จ่ายใดๆ

ระดับ คะแนน ตัวบ่งชี้	4	3	2	1
5. นักวิจัย ภายนอก มีการทำงาน วิจัยแบบมี ส่วนร่วม มีการ ร่วมคิด ร่วมเรียนรู้ กับบุคลากร ของโรงเรียน	นักวิจัย ภายนอก และทีมงาน ของ โรงเรียน ร่วม วางแผน แก้ปัญหา รับรู้ผลการ ดำเนินงาน ร่วมกันและ ปรับเปลี่ยน แผนงาน ตามความ เหมาะสม	นักวิจัย ภายนอก และทีมงาน ของ โรงเรียนมี การช่วยกัน คิดวางแผน การทำงาน ร่วมกันและ พบปะ ปรึกษา หารือกัน เป็นระยะๆ และ มี การติดตาม ผลการ ดำเนินงาน และช่วยกัน คิดแก้ปัญหา	นักวิจัย ภายนอก และทีมงาน ของ โรงเรียนมี การช่วยกัน คิดวางแผน การทำงาน ร่วมกันและ พบปะ ปรึกษา หารือกัน เป็นระยะๆ	นักวิจัย ภายนอก และทีมงาน ของ โรงเรียนมี การพบปะ พูดคุยกัน เฉพาะ เมื่อเกิด ปัญหา หรือ ความจำเป็น

ระดับ คะแนน ตัวบ่งชี้	4	3	2	1
6. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียน	ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามที่โรงเรียนร้องขอ และมีส่วนหนึ่งที่เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานและแก้ปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามที่โรงเรียนร้องขอ และผู้ปกครองส่วนหนึ่งเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน	ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามที่โรงเรียนร้องขอ	ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนหนึ่งให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามที่โรงเรียนร้องขอ

ตัวบ่งชี้	ระดับคะแนน			
	4	3	2	1
1. บุคคลมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสามัคคี มีการพบปะปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน				
2. ครูมีการพัฒนาตนเอง มีการเตรียมการสอน ปฏิบัติการสอน เก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอนของครูและมีการวิเคราะห์ผลและประเมินผลการเรียนการสอน				
3. ครูจัดสาระประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 หมวด 4 โดยเฉพาะในมาตรา 24(2)				
4. ผู้บริหารมีการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของบุคลากร				
5. นักวิจัยภายนอกมีการทำงานวิจัยแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมเรียนรู้กับบุคลากรของโรงเรียน				
6. ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียน				

2. ตัวอย่างเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตรฐานค่า

ตัวอย่างเกณฑ์ประเมินความสำเร็จของตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ
แบบมาตรฐานค่า เป็นดังนี้

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย x ในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่าน
โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

- 4 - ท่านได้ทำ/แสดงพฤติกรรมจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (achievement)
- 3 - ท่านได้พยายามทำ/แสดงพฤติกรรม แต่ยังไม่ปรากฏผลสัมฤทธิ์ชัดเจน (attempt)
- 2 - ท่านตระหนักถึงความสำคัญ แต่ยังมีได้ทำ/แสดงพฤติกรรม (awareness)
- 1- ท่านมีความตั้งใจจะหาความรู้เกี่ยวกับผลของการทำ/แสดงพฤติกรรม (attention)

การประเมินความสำเร็จในการปฏิรูป การเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ควรครอบคลุมด้านใดบ้าง?



เมื่อมีเกณฑ์ประเมินความสำเร็จการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบ/ด้าน เรียบร้อยแล้ว คณะผู้ประเมินจึงนำข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์ได้ มาเทียบกับเกณฑ์ที่จัดทำไว้ และสรุปผลการประเมิน ซึ่งโดยทั่วไปจะมี 3 ด้านหลักๆ คือ

1. การประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงาน (effectiveness) หมายถึง การประเมินการดำเนินงานได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งในการดำเนินงานตามรูปแบบปฏิรูปการเรียนรู้ วพร. นี้ ก็ต้องครอบคลุมผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู ผู้บริหาร นักวิชาการจากภายนอก ผู้ปกครองและชุมชน ข้อมูลตามตัวบ่งชี้ผลที่ผู้ร่วมงานทุกกลุ่มได้รับที่รวบรวมได้โดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลหลากหลายชนิด ซึ่งครอบคลุม (1) ผลการเรียนรู้ (learning outcome) และ (2) ผลผลิต (product) เมื่อเทียบกับเกณฑ์ประเมินความสำเร็จแล้ว จะสามารถตอบได้ว่า การดำเนินงานมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด

2. การประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงาน (efficiency)

หมายถึง การประเมินความคุ้มค่าของการลงทุน (cost effectiveness) ในด้านต่างๆ เช่น

⇒ ความคุ้มค่าในด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่าย อาจประเมินจากผลที่ได้จากการดำเนินงานปฏิรูป เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ไป โดยเปรียบเทียบกับการลงทุนก่อนการปฏิรูป

⇒ ความคุ้มค่าในด้านทรัพยากรบุคคล อาจประเมินจากจำนวนบุคลากร และจำนวนผลผลิตของบุคลากรเปรียบเทียบระหว่างก่อนการปฏิรูปกับหลังการปฏิรูป

⇒ ความคุ้มค่าในด้านเวลา อาจประเมินจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง หากใช้เวลาน้อยลง แต่ได้ผลงานเท่าเดิม หรือใช้เวลาเท่าเดิมแต่ได้คุณภาพงานเพิ่มขึ้น ก็แสดงว่า การปฏิรูปมีความคุ้มค่าในด้านเวลา

⇒ ความคุ้มค่าในด้านทรัพยากร อาจประเมินจากการใช้ทรัพยากรน้อยลง แต่ได้ผลผลิตเท่าเดิม หรือการใช้ทรัพยากรเท่าเดิม แต่ได้ผลผลิตมากขึ้น

ฯลฯ

3. การประเมินผลกระทบ

ผลกระทบ คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ซึ่งไม่ได้เป็นผลที่คาดหวังโดยตรงตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการดำเนินงาน แต่ส่งผลซึ่งอาจเป็นทางบวก หรือทางลบต่อการดำเนินงาน ผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้อง หรือต่อหน่วยงาน องค์กร หรือผู้อื่นซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องก็ได้

ในการประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานใดๆ ควรมีการประเมินในด้านผลกระทบด้วย เพื่อความรอบคอบในการคิดตัดสินใจ การดำเนินงานบางเรื่องอาจดูเหมือนไม่ประสบความสำเร็จมากนัก แต่เกิดผลกระทบในทางบวกสูง แต่ในบางเรื่องอาจดูเหมือนประสบความสำเร็จ แต่พบว่าเกิดผลกระทบในทางลบมาก เหล่านี้ เป็นเรื่องที่ต้องใช้ในการพิจารณาตัดสินใจอย่างรอบคอบ

ดังนั้น การรวบรวมข้อมูลผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของทุกฝ่ายทั้งด้านบวกและลบ จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการประเมินความสำเร็จอย่างครอบคลุม

บทสรุป ชั้นที่ 10

การประเมินความสำเร็ของการทำงานปฏิรูป การเรียนรู้ทั้งโรงเรียนด้วยการวิจัยและพัฒนา เป็นงานในขั้นสุดท้ายที่สะท้อนคำตอบว่า การปฏิรูปที่ดำเนินการมาเกิดผลมากน้อยเพียงใดในด้านต่างๆ งานในขั้นนี้ ประกอบด้วยการวัดผลตามตัวบ่งชี้ความสำเร็ทั้งในด้านนิเทศ ตัวบ่งชี้กระบวนการ และผลลัพธ์ ซึ่งประกอบด้วยผลลัพธ์ด้านผล การเรียนรู้ และผลผลิต รวมทั้งผลกระทบต่างๆ ซึ่งครอบคลุมผลที่เกิดขึ้นกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งได้แก่นักเรียน ครู ผู้บริหาร นักวิชาการ ผู้ปกครอง และชุมชน ข้อมูลที่ได้จากการวัดขององค์ประกอบที่เกิดขึ้นดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการประเมิน โดยการเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้คำตอบถึงประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และคุณภาพของการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ต้น

ขอขั้นตอนการทำงานตาม
รูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน
ด้วยการวิจัยและพัฒนา





ตอนที่ 4

บนเส้นทางสายปฏิรูป

การดำเนินงานตามรูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ด้วยการวิจัยและพัฒนา ตามแนวคิด ยุทธศาสตร์และกระบวนการ 10 ขั้นตอน ดังกล่าวมาเป็นระยะๆ จนกระทั่งเกิดผลเป็นที่พอใจแล้ว โรงเรียนก็สามารถยุติการวิจัยและพัฒนาในเรื่องนี้และดำเนินการในเรื่องอื่นๆ ต่อไปได้โดยไม่ต้องกังวลว่า หลังจากยุติการดำเนินงานและการวิจัยแล้ว ทุกคนจะหยุดใช้ความรู้ที่ได้เรียนรู้มา เนื่องจากกว่าจะถึงจุดนี้ การเรียนรู้ต่างๆ ที่เกิดจากกระบวนการที่ดำเนินการมาแล้วหลายรอบ คงจะเกิดเป็นความเข้าใจที่แท้จริงและฝังแน่นในความจำระยะยาว รวมทั้งการปฏิบัติก็จะเป็นไปโดยอัตโนมัติ และบูรณาการอยู่ในการทำงานตามปกติแล้ว

หลังจากประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนด้วยการวิจัยและพัฒนาในประเด็นที่โรงเรียนได้เลือกเป็นจุดเน้นหรือจุดร่วมในการปฏิรูปแล้ว โรงเรียนก็สามารถเลือกจุดเน้นอื่นๆ มาดำเนินการต่อไป โดยใช้กระบวนการเช่นเดียวกัน แต่การดำเนินงานในเรื่องต่อไปจะทำได้ง่ายขึ้นรวดเร็วขึ้น และประสบความสำเร็จมากขึ้น คุณภาพงานก็จะมีมากขึ้น **เพราะอะไร?** ก็เพราะผู้ปฏิบัติมีทักษะกระบวนการต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานแล้ว เช่น

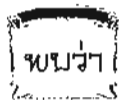
- ๑ ทักษะการเรียนรู้ การสร้างความรู้ด้วยตนเอง
- ๒ ทักษะการจัดการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
- ๓ ทักษะการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการเฉพาะที่เลือก
- ๔ ทักษะการวิจัยและพัฒนา ทักษะการวิจัยปฏิบัติการ
- ๕ ทักษะการทำงานแบบรวมพลัง ทักษะการทำงานเป็นทีม
- ๖ ทักษะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
- ๗ ทักษะการบริหารวิชาการ
- ๘ ทักษะการนิเทศ การแก้ปัญหาการเรียนการสอน
- ๙ ทักษะกระบวนการทางปัญญา ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมิน การคิดสะท้อนและการคิดไตร่ตรอง

ทักษะกระบวนการเหล่านี้ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ต่อไปเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด

อย่างไรก็ตาม กว่าจะถึงจุดดังกล่าว โรงเรียนอาจจำเป็นต้องใช้เวลาหลายปี

จากประสบการณ์ในการส่งเสริมโรงเรียน/สถานศึกษาในชุด
โครงการ วพร. พบว่า ระยะเวลา 2 ปีที่ดำเนินการ ปรากฏผลโดยสรุป
ดังนี้

ผลการปฏิรูปการเขียนของผู้เรียน



❖ มีโรงเรียนถึงร้อยละ 55.6 ที่มีการพัฒนาในระดับ
ดี - ดีมาก และร้อยละ 42.2 ที่มีการพัฒนาในระดับปานกลาง
ที่เหลือร้อยละ 2.2 มีการพัฒนาในระดับน้อย และลักษณะ
การพัฒนาของโรงเรียนดังกล่าว เป็นการพัฒนามีความ
ยั่งยืนและก้าวหน้าถึงร้อยละ 71.2 กล่าวคือ เป็นลักษณะของ
การพัฒนาที่เป็นไปอย่างคงที่หรือก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆ เน้น
พัฒนาอยู่ในระดับ ปานกลาง - ดี - ดี หรือ น้อย - ปานกลาง
- ดี หรือ น้อย - ดี - ดีมาก

❖ โรงเรียนส่วนใหญ่มีการปฏิรูปการเขียนผู้ทั้งโรงเรียน
อยู่ในระดับดีมากใน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้วิชาการ และ
ทักษะการคิด

ผลจากการวิจัยดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การดำเนินการปฏิรูป โดยใช้รูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยการวิจัยและพัฒนา ดังกล่าวนี มาแล้วข้างต้น สามารถช่วยพัฒนาโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้ถึงร้อยละ 71.2 ภายในระยะเวลา 2 ปี และสามารถปฏิรูป การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามเป้าหมาย

ผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียน

พบว่า

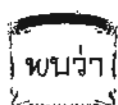
เมื่อทดสอบนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งวัดองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความรู้วิชาการ ทักษะการคิด ทักษะทางแสงวงหา ความรู้ และทักษะการทำงาน และลักษณะความเป็นพลเมืองดี นักเรียนทั้ง 2 ระดับมีคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้าน ในช่วงปีที่ 2 ของการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สูงกว่า ในช่วงปีแรกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีร้อยละของการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการสูงที่สุด ของลงมา คือ ทักษะ การคิด

ข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ด้วยการวิจัยและพัฒนา สามารถช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสนองต่อมาตรฐาน การศึกษาของชาติ มาตรฐานที่ 5 นอกจากนั้น ผู้เรียนยังมีการพัฒนา ทักษะการคิด อันเป็นทักษะที่พึงปรารถนาอย่างยิ่ง ตามมาตรฐาน การศึกษาของชาติมาตรฐานที่ 4 อีกด้วย

นอกจากนั้น นักเรียนยังได้ประเมินตนเองในด้านผล การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ผลการปฏิรูปการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ของครู และการบริหารงานของโรงเรียน หลัง เข้าโครงการสูงกว่าแรกเข้าโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการเรียนรู้ มีร้อยละของ การเปลี่ยนแปลงสูงสุด รวมทั้ง อาทการรายงานของครู และ อาทการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน และการสัมภาษณ์ นักเรียนพบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมทางบวกในด้าน กระบวนการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และ กล้าแสดงความคิดเห็น นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมหลากหลาย ได้ทำงานเป็นกลุ่ม ศึกษาค้นคว้า และลงมือปฏิบัติ และ นักเรียนเห็นว่า ตนเองมีคุณสมบัติที่ดีขึ้น และเพิ่มขึ้นในด้าน ทักษะการคิด การทำงานกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น การมี คุณธรรมจริยธรรม และทักษะการเรียนรู้

ผลที่เกิดขึ้นดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ตามเจตนารมณ์ และแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของครู



จากการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ครูมีการเตรียมการสอน มีแผนการจัดการเรียนรู้ สามารถสอนได้ตามแผน โดยมีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การปฏิบัติ การทดลอง การอภิปราย การสาธิต การส่งมอบการเรียนรู้ร่วมกับครูและการประเมินตนเอง คุณภาพการสอนของครู ร้อยละ 59 อยู่ในระดับดี และร้อยละ 3.3 อยู่ในระดับดีมาก

จากการสัมภาษณ์นักเรียน นักเรียนได้รายงานว่าการสอนของครูในปัจจุบันแตกต่างจากการสอนเมื่อ 2 ปีก่อน (ก่อนที่ครูจะเข้าร่วมโครงการ) ซึ่งครูสอนแบบบรรยาย ไม่นั่นกระบวนการกลุ่ม นักเรียนไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ครูมอบงาน แบบฝึกหัด ให้การบ้านเป็นจำนวนมาก และครูสอนเน้นเนื้อหาจากหนังสือเรียน ให้จำหรือจดบนกระดาน แต่ในช่วง 2 ปีหลัง ครูให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม ได้ทำ



กิจกรรมหลากหลาย ทำให้ไม่เบื่อ รวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงออกมากขึ้น

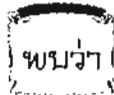
นอกจากนั้น พบว่า ครูมีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนในประเด็นที่โรงเรียนเลือกให้เป็นจุดเน้นของการปฏิรูป ซึ่งโรงเรียนร้อยละ 70 ได้รายงานว่ามี การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามจุดเน้นสูงขึ้น

ครูมีทักษะการวิจัยเพิ่มขึ้น ครูมีการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนจำนวนมาก มีรายงานการวิจัยกว่า 2,000 เรื่อง และครูส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาของผู้เรียน จากการวิจัยดังกล่าว

ครูประเมินตนเองเกี่ยวกับการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ใน 7 ด้านหลัก หลังเข้าโครงการสูงกว่าแรกเข้าโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีร้อยละของการเปลี่ยนแปลงสูงสุดในด้านกาวิจัยและพัฒนา

จากผลที่เกิดขึ้นดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน สามารถช่วยให้ครูออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสามารถพัฒนางานที่รับผิดชอบได้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานที่ 22 และ 24 รวมทั้งสามารถพัฒนาครูให้เป็นนักวิจัยได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตราที่ 30

ผลการปฏิรูปการเขียนรัฐของผู้บริหาร



ผู้บริหารโรงเรียนร้อยละ 90 มีการดำเนินการปฏิรูปโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ การจัดป้อมชัยเกื้อหนุน การจัดระบบนิเทศภายใน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และการประเมินผลการทำงาน โดยมีการดำเนินงานด้านการจัดป้อมชัยเกื้อหนุนมากที่สุด ผู้บริหารร้อยละ 60 ให้ความสำคัญกับการทำงานแบบมีส่วนร่วม และได้พัฒนาศักยภาพภายในระดับดีมาก ร้อยละ 11.11 ระดับดี ร้อยละ 39.26 และระดับปานกลาง ร้อยละ 40 ผู้บริหารส่วนหนึ่งได้พัฒนาแนวทางและยุทธศาสตร์ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตนในการพัฒนาครูทำให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ และมีทักษะในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น โดยร้อยละ 40 สามารถผลิตผลงานวิจัยในเรื่องที่ตนสนใจ ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงในการปฏิรูปการเขียนรัฐ คือผู้ที่มีคุณสมบัติตามตัวบ่งชี้ทั้ง 8 ตัวในระดับดีมาก ได้แก่ ความเป็นที่ยอมรับ ความมุ่งมั่นทุ่มเททำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง การจัดระบบนิเทศติดตามงาน การสนับสนุนทางวิชาการ ศักยภาพทางวิชาการ และความสัมพันธ์กับชุมชน

จะเห็นได้ว่า การดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน สามารถพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานที่ 13, 14, 18, 20 และ 25 ได้ รวมทั้งยังช่วยเพิ่มความ สามารถในการใช้การวิจัยเพื่อพัฒนางานด้วย

ผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของนักวิชาการ



นักวิชาการที่เข้ามาช่วยเรียนรู้กับโรงเรียน มีทักษะ การนิเทศและการทำงานแบบรวมพลังมากขึ้น และสามารถ พัฒนานวัตกรรม/แนวทาง/กลยุทธ์/วิธีการเฉพาะต่างๆ ใน การพัฒนาครูและผู้บริหารขึ้นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังได้ พัฒนาทักษะการวิจัยเพิ่มขึ้นมาก สามารถดำเนินงานวิจัย ระดับโครงการ ซึ่งต้องประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน หลายแห่ง ทั้งยังมีงานวิจัยเฉพาะตนเพิ่มเติมอีกด้วย ผลจาก การวิจัย พบว่า นักวิชาการที่สามารถทำงานร่วมกับโรงเรียน และช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้ ได้ คือผู้ที่มีคุณสมบัติตามตัวบ่งชี้ทั้ง 6 ตัว ในระดับดีมาก ได้แก่ ศักยภาพทางวิชาการ ความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงาน การทุ่มเทเวลา การทำงานอย่างมียุทธศาสตร์และเป็นระบบ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความเป็นประชาธิปไตย



ผลการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างของผู้ปกครองและชุมชน



ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียน และโรงเรียนมากขึ้น ผู้ปกครองมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างของโรงเรียน และยินดีให้ความร่วมมือทางวิชาการแก่โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดหาแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียน

ผู้ปกครองมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างมากขึ้น โดยมีข้อสงสัยของการเปลี่ยนแปลงสูงที่สุด ในเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างและลักษณะการเรียนรู้อย่าง

อย่างไรก็ตาม แม้ผลที่เกิดขึ้นจะชี้ให้เห็นว่า การปฏิรูปได้ช่วยให้โรงเรียนส่วนใหญ่ประสบผลสำเร็จแล้วในระดับหนึ่ง แต่การพัฒนาดังกล่าวก็ยังวางใจไม่ได้ว่าจะยั่งยืนตลอดไป จำเป็นต้องมีการพัฒนาต่อเนื่อง

**ระยะเวลาในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนให้ประสบผล
สำเร็จอย่างยั่งยืน พอจะกล่าวได้ว่า ใช้เวลาประมาณ 2-5 ปี โดย**

ปีแรก เป็นระยะของการเตรียมความพร้อมสั่ร้างความ
ตระหนัก และพัฒนานุศลกากรในเรื่องต่างๆ ที่
เกี่ยวข้อง จนมีความเข้าใจเพียงพอที่จะวางแผน
ปฏิบัติการและแผนงานวิจัยได้

ปีที่ 2 เริ่มต้นดำเนินงานปฏิบัติการวิจัยและพัฒนาและ
การนิเทศติดตาม โดยทำ R&D ได้ 2 รอบ ปีนี้ครูจะ
เริ่มต้นตัว และเริ่มเห็นผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ครูมี
ความเข้าใจมากขึ้น นักเรียนเริ่มเปลี่ยนแปลง แต่ยังไม่
มากพอที่จะเกิดความมั่นใจ

ปีที่ 3 การดำเนินงานและการวิจัยและพัฒนา เริ่มสิ้นเปล
ครูเกิดความเข้าใจมากขึ้น ครูคิดและปฏิบัติได้
คล่องขึ้น การเรียนรู้เริ่มลึกซึ้งขึ้น วัฒนธรรม
การเรียนรู้แบบใหม่ที่ทุกคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน และ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกว้างขวาง เริ่มเข้ามาอยู่
ในวิถีชีวิตประจำวันมากขึ้น ครูเริ่มมองเห็นประเด็น
ทางวิชาการที่ลึกซึ้งขึ้น เริ่มมีความกล้าที่จะใช้ความ
คิดของตนเองในการจัดการเรียนรู้ และมีผลงาน

วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและ
พัฒนาการเขียนของผู้เรียนมากขึ้น "ในปีนี้อาจะมีครู
จำนวนหนึ่งที่มีความมั่นใจที่จะขยายผลการเรียนรู้
ของตนเองให้แก่ผู้อื่น ปีนี้ น่าจะเป็นปีที่เห็นผลที่เกิด
ขึ้นกับนักเขียนระดับที่สุด

ปีที่ 4 ปีนี้เป็นปีของความชำนาญ ทุกคนเข้าใจบทบาท
หน้าที่ของตนและกัน และเริ่มวางใจในการดำเนินงาน
ต่างๆ ความตื่นตัวลดลง การให้ความสนใจเป็น
พิเศษเริ่มลดลง การดำเนินงานเป็นไปโดยอัตโนมัติ
เหมือนเป็นงานปกติ ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ของตนได้
"ในปีนี้โรงเรียนควรส่งเสริมกิจกรรมการขยายผล และ
การผลิตองค์ความรู้สู่สาธารณชน เพื่อคงความ
สนใจของบุคลากรที่อาจจะเริ่มเหี่ยวลง แต่ในด้าน
นักเขียนผลการเรียนรู้จะยิ่งดีขึ้น

ปีที่ 5 ปีนี้ น่าจะเป็นปีที่เห็นได้ชัดเห็นว่า ครูและนักเขียนได้
เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากจากปีแรก การปฏิบัติงาน
ของครูมีคุณภาพขึ้น มีความเป็นครูมืออาชีพมากขึ้น
และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเขียนก็จะ
พัฒนาขึ้นชัดเจน

การประมาณการดังกล่าว เป็นการคาดการณ์จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับโรงเรียนในชุดโครงการฯ **ความสำเร็จและระยะเวลาขึ้นกับปัจจัยต่างๆ** จำนวนมาก แต่โดยทั่วไปแล้ว หากโรงเรียนไม่มีปัญหาพิเศษที่เป็นอุปสรรคอย่างมากแล้ว โดยเฉลี่ยจะใช้เวลาประมาณ 3 ปี จึงจะเห็นผลชัดเจนพอสมควร

แต่หากโรงเรียนมีความพร้อมสูง มีปัจจัยเอื้อมาก ก็น่าจะเห็นผลได้ภายใน 2 ปี แต่ถ้าต้องการให้การพัฒนาดังกล่าวมีความยั่งยืน คงจะต้องใช้เวลาประมาณ 3 ปี ทั้งนี้ ภายใต้งบเงื่อนไขว่า โรงเรียนจะต้องมีการดำเนินงานตามรูปแบบฯ อย่างต่อเนื่อง

การให้เวลาในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนประมาณ 2-5 ปี ถือได้ว่าไม่นานเกินไป และเป็นเรื่องที่น่าลงทุน เพราะผลที่ได้รับจะมีความยั่งยืน เนื่องจากบุคลากรทั้งโรงเรียนได้พัฒนาทักษะกระบวนการที่สำคัญๆ อันเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการเรียนรู้และการพัฒนางานในหน้าที่ของตน

การศึกษา เป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้รอบด้าน และนำการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นไปใช้ในการดำรงชีวิต พัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพงานที่ปฏิบัติ การเรียนรู้เป็นกระบวนการภายในที่ต้องอาศัยการสั่งสมข้อมูล ประสบการณ์ และการใช้กระบวนการทางปัญญาของตนในการสร้างความหมายข้อมูลหรือประสบการณ์นั้นให้แก่ตนเอง การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต (dynamic) คือ มีการเคลื่อนไหว สามารถปรับเปลี่ยนได้ และเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาในการสร้าง - ทดสอบ - ปรับ ความคิด/



ข้อมูลที่ดินได้รับจนกว่าจะกระจ่างแจ้ง การเรียนรู้ไม่ใช่เป็นกระบวนการแบบ “เปิดป้อน - ปิดรับ” ที่สามารถบันดาลให้เกิดขึ้นได้โดยทันทีอย่างทันที การถ่ายทอดบอกเล่าข้อมูลข้อความรู้ไม่สามารถรับประกันได้ว่า ผู้รับจะเกิดการเรียนรู้ขึ้นมาทันที การเรียนรู้ที่แท้จริงเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา และต้องใช้เวลาพอสมควร ดอกผลที่งดงามจึงจะเกิดขึ้น ดังคำประพันธ์ของ มล.ปิ่น มาลากุล ที่ว่า



กล้วยไม้ดอกสีขาว	ฉิ่งไต่
การศึกษาเป็นไป	เช่นนั้น
แต่ดอกออกดอกราวไร	งามเด่น
งานสั่งสอนปลูกปั้น	เสร็จแล้วแสนงาม

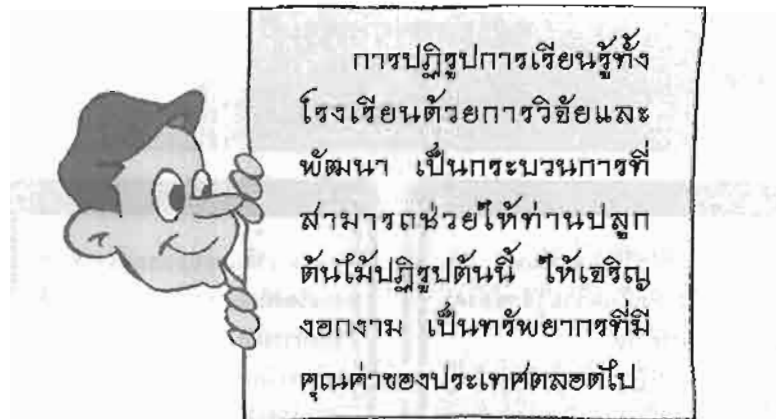
ม.ล. ปิ่น มาลากุล

ดังนั้น หากโรงเรียน/สถานศึกษาต้องการจะปลูกต้นไม้ ปฏิกิริยาประเภทไม่ยี่นต้น ก็จำเป็นต้องใช้เวลาประมาณ 2-5 ปี จึงจะได้ดอกผลทั้งดงาม และคงต้องให้ความเอาใจใส่ดูแลตั้งแต่การเตรียมดิน การปลูก ให้น้ำ ให้อุณหภูมิ ให้แสง อย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ ต้องรดน้ำ พรวนดิน เก็บวัชพืช ไม่ให้รบกวนการเจริญเติบโต

การเดินทางบนเส้นทางสายปฏิรูปนี้ ต้องอาศัยหลักธรรม “อิทธิบาท 4” เป็นเครื่องนำทาง คือ ผู้เดินทางจะต้องมี “ฉันทะ” คือ มีความตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานการปฏิรูป มี “วิริยะ” คือ ความเพียรพยายาม อดทน ต่อความยากลำบากและอุปสรรค ปัญหาต่างๆ มี “จิตตะ” คือความใส่ใจ เอาใจใส่ดูแลงานอย่างสม่ำเสมอ และ “วิมังสา” คือการคิดพิจารณาทบทวนและประเมินสิ่งที่ทำ เพื่อ การปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาสิ่งที่ทำให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

ผู้เดินทางตามเส้นทางสายปฏิรูปนี้ หากมีการดำเนินงานด้วยความตั้งใจจริง ก็จะได้เห็นต้นไม้ปฏิรูปต้นนี้ค่อยๆ เจริญเติบโตขึ้นเป็น ลำดับ จากต้นกล้าต้นเล็กๆ ในระยะเริ่มต้น โตขึ้นเป็นลำต้นตรง มีกิ่งใบไม่มากนักในปีแรก แต่ต่อไปในปีที่ 2 ก็จะมีเริ่มสูงใหญ่ ใบหนา ครึ้มมากขึ้น แต่ยังไม่มียอดดอกให้ชื่นชม ต่อถึงปีที่ 3 ดอกผลเริ่มออก แม้จะยังไม่มากนัก พอไปถึงปีที่ 4 ต้นไม้โตใหญ่แข็งแรงสมบูรณ์มาก ผลิดอกออกผลมากขึ้น และจะให้ดอกผลมากมายเช่นนี้ไปอีกเป็นสิบๆ ปี

ในการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา เราคงต้องการ ต้นไม้ปฏิรูปประเภทไม้ยืนต้น ที่สามารถหยั่งรากลึก และยืนต้น ทรนทน ให้ร่มเงาและดอกผลนานเป็นสิบเป็นร้อยปีมากกว่า การปลูกพืชล้มลุกที่อาจจะให้ดอกผลในเวลาอันรวดเร็ว แต่ไม่ช้าก็ ต้องเหี่ยวแห้งและตายไป



นานาชาติฯ บนเส้นทางสายปฏิรูป

“การวิจัยและพัฒนา” เป็น
ยาขมหม้อใหญ่ในความรู้สึกของครู
และผู้บริหารทั่วไป

“ปฏิรูปการเรียนรู้ทั้ง
โรงเรียน” เป็นความฝันของผู้บริหาร
โรงเรียนจำนวนหนึ่งที่ยากทำให้สำเร็จ
แต่ส่วนใหญ่เหนื่อยและท้อก่อนถึงเส้น
ชัย เพราะเส้นทางไม่ได้โรยด้วยกลีบ
กุหลาบ

“การพัฒนาการคิด” แม้จะ
พูดกันมานานแต่การปฏิบัติยังไม่กระดิก
...ยุทธศาสตร์ “ย้าย ท้าทาย
และก่อให้เกิดพลังพัฒนา” จึงเกิดขึ้น
จากตะกอนประสบการณ์ของการเป็น
ศึกษานิเทศก์

บุญเจือ ทองประหวั้น
โรงเรียนศิริพงษ์วิทยา
จังหวัดสงขลา

“ในระยะแรกนี้เราพบว่า
เป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะหนักมาก คือ
เรื่องการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการ
จัดการเรียนการสอนของคุณครูใน
แต่ละโรงเรียน ทั้งนักวิจัยภายนอก
และนักวิจัยหลักของโรงเรียน รวมถึง
ผู้บริหารทั้ง 3 โรงเรียน ต้องช่วยกัน
ระดมความคิดเพื่อจะใช้เป็นยุทธศาสตร์
ในการ “ต่อสู้กับความเคยชิน”

บรรทม เครือวัลย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุบลราชธานี เขต 1

พบว่า ครูยังต้องการกำลังใจให้การสนับสนุน และรับรู้การพัฒนาจากผู้บริหาร
จากตัวอย่างพบว่า โรงเรียนที่ผู้บริหารห่วงใยครู ขาดระบบการติดตาม คุณภาพงาน
ของครูจะลดทอนลงไป ถึงแม้ว่านักวิจัยจะเข้าไปช่วยให้คำปรึกษาและกำลังใจ ก็ยังไม่เพียงพอ

ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานนท์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ

น่านาพาสหกรณ์ บนเส้นทางสายปฏิรูป

ถ้าหากทุกคนมีหัวใจดวงเดียวกัน รับรู้ว่าทุกคนจะทำได้จุดมุ่งหมายเดียวกัน ทุกคนให้เกียรติ เชื่อมมั่น และยอมรับกันและกัน มองความบกพร่องผิดพลาด เป็นสิ่งที่ต้องแก้ไข มองว่าแต่ละคนมีจุดดีและจุดด้อย และตระหนักในบทบาทของการช่วยกันดึงจุดเด่นให้กระจางออกมา และเติมเสริมแต่งจุดด้อยให้แก้กัน... ที่สำคัญคือ คิดถึงเด็กเป็นสำคัญแล้ว...ปัญหาน้อยใหญ่จะไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นเพียง “บทเรียนที่มีค่า” เป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นสิ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสติปัญญาและจิตใจ

บังอร เสรีรัตน์
สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงศึกษาธิการ

“การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ และวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรในโครงการที่เคยชินกับการทำงานแบบดั้งเดิม ให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีทำงานให้เป็นระบบ และตรวจสอบได้ มีความยากลำบากมาก แต่มีความเป็นไปได้ เมื่อโรงเรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ตลอดแนว ซึ่งในระยะเริ่มต้นต้องใช้เวลาและความอดทนในการพัฒนาแบบพาคิดพาทำอย่างเป็นระบบต่อเนื่องให้สำเร็จทีละขั้นตอน และต้องกระตุ้นให้โรงเรียนมีการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องในวงจรการเรียนรู้รอบต่อๆ ไปจนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง เกิดทักษะพึ่งตนเองได้และสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ในที่สุด”

นพรัตน์ สิทธิกุล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี
เขต 1

“ทั้งผู้บริหารและคณะครู เมื่อได้ทำตามที่ตั้งใจแล้วประสบปัญหา ไม่เป็นไปดังที่คาดหวัง เราก็มักจะพูดกันว่า ไม่เป็นไร วิธีนี้ไม่ได้ก็ลองวิธีใหม่ เพราะทำ R&D กัน ก็ทำให้คลายเครียดไปได้”

เบญจวรรณ ไกรวุฒินันท์
ผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงปัญญา จังหวัดตาก

น่านาพชชศษณะ บนเส้นทางสายปฏิรูป

ครูนักวิจัยในโรงเรียน ดชด.
บอกเราว่า “เมื่อก่อนผมไม่เข้าใจ
ว่าการเรียนกับการทำกิจกรรม
โครงการพระราชดำริฯ จะเป็นเรื่อง
เดียวกันได้ จนอาจารย์มาทำให้ดู ชี้ให้
เห็น ผมจึงเข้าใจ ถ้าอย่างนี้พวกผม
ทำมานานแล้ว”

“ก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย
ผมไม่ค่อยได้สอนเพราะต้องทำ
โครงการให้เสร็จ ไม่อย่างงั้นก็ไม่มี
อะไรรายงาน พอเข้าร่วมโครงการวิจัย
ผมได้สอนด้วยและได้ทำโครงการไป
ด้วย”

วิไลวรรณ เหมือนชาติ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์
เขต 1

...ผู้บริหารคนใหม่เข้ามา
หมุนเวียนถึง 3 คน อย่างไรก็ตาม คณะ
ครูอาจารย์ทุกคนยังคงมุ่งมั่นทำงาน
ตลอดมาไม่ได้เอาประเด็นการย้าย
ของผู้บริหารมาเป็นปัญหา

การดำเนินงานปฏิรูป
การเรียนรู้ครั้งนี้ คณะครูกับพลัง
ผู้ปกครองนับว่ามีบทบาทสำคัญมาก
ที่ทำให้การขับเคลื่อนการปฏิรูป
ดำเนินงานตลอดมา...

กมลรัตน์ คนองเดช
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

“...ท่านอาจจะมองหรือคิดว่ายุทธวิธีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ก็ไม่เห็นจะมีอะไร
น่าสนใจ หรือมีอะไรแปลกใหม่เลย แต่ในวัฒนธรรมด้านนี้แหละที่เป็นหัวใจของ
การทำงานร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการวิจัย...”

อรนุช ศรีสะอาด
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นันทาพาสตึสนะ บนเส้นทางสายปฐิฐป

“การพูดถึงปัญหาด้วยความเข้าใจ และร่วมมือช่วยกันแก้ไขก่อนที่ปัญหาเล็กๆ จะทับถมจนกลายเป็นปัญหาใหญ่ ทำลายกำลังใจของผู้ประสบปัญหาช่วยให้ผู้วิจัยไม่รู้สึกท้อแท้ และมีความมั่นใจ เพราะเขารู้ว่า แม้อาจจะมีปัญหา แต่ก็มีผู้คอยช่วยเหลือเสมอ”

ราตรี ศรีไพรวรรณ
ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 75
กรุงเทพฯ

“...คณาจารย์เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่สามารถดำเนินงานวิจัยได้สำเร็จส่วนหนึ่ง และเกิดความมั่นใจที่จะดำเนินการศึกษาหาความรู้ต่อไป ...ทำให้ยาขมกลายเป็นยาอม ความเครียดลดลง เกิดผลเป็นความสนุกในการศึกษาวิจัย”

จินดา ปิณฑวงศ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“...คุณลักษณะส่วนตัวของนักวิจัยภายนอก เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและคณะครู มีวุฒิ ประสบการณ์ เป็นผู้นำทางวิชาการ บุคลิกการวางตัวเหมาะสม เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน ทำงานตามหน้าที่ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ ช่วยแก้ปัญหาได้...”

ประนอม เคียนทอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1

น่านาทางศษณะ บนเส้นทางสายปฏิรูป

“ฉันเกิดความคิดและได้ค้นพบว่า ตัวฉันควรจะทำอะไร อยู่ตรงไหน ในการบริหารจัดการให้เกิดผลสำเร็จ คือ เมื่อไฟได้เชื้อแล้วก็ต้องรีบเติมเชื้อสนับสนุนให้ปัจจัยเกื้อหนุน และส่งเสริมให้ครูทำงานในสิ่งที่ครูคิดอย่างเป็นอิสระ แต่มีเป้าหมายอันเดียวกันให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง”

ทิพย์สุดา อินทะพันธุ์
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
จังหวัดพิษณุโลก

“สิ่งที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ วพร. ไม่ใช่เกียรติบัตรหรือโล่รางวัล แต่เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน จากการทำงานเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนของบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ประสบการณ์เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่ง และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในโรงเรียนตลอดไป”

สมลักษณ์ สุเมธ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียน
พระมารดานิจจานุเคราะห์
กรุงเทพฯ

“ผู้บริหารและคณะครูร่วมแรงร่วมใจพร้อมจะก้าวเดินไปด้วยความตั้งใจ ผลรับก็คือ นักเรียนได้รับอานิสงส์อันยิ่งใหญ่ ทำให้ในปีการศึกษา 2546 นักเรียนเกิดการพัฒนาในหลายด้านนำไปสู่การประกวดชนะเลิศหลายรายการ ทั้งยังมีคำชื่นชมของผู้ปกครอง ชุมชนและเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ เขต 2 มีโรงเรียน และนักศึกษาหลายแห่งมาขอเข้าชมกิจกรรมของโรงเรียนอยู่เสมอ ยังผลให้นักเรียนคณะครูเกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงานที่เหมือนกับทุกคนมีส่วนร่วมพัฒนา

กัญฐณัฏ ฉลอง
ครูใหญ่ โรงเรียนบางพลีพัฒนศึกษาลัย จังหวัดสมุทรปราการ

นันทาพชรศุภะ บนเส้นทางสายปฏิบัติ

ในฐานะที่เป็นหัวหน้าโครงการและนักวิจัยภายนอกได้กำหนดยุทธศาสตร์หลักและยุทธศาสตร์ย่อยในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเอง ประสพผลสำเร็จตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด ด้วยการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน ชุมชนและนักวิจัยภายนอก ในการร่วมคิดร่วมทำตั้งแต่การริเริ่มและการเตรียมการ จนถึงขั้นการประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยการดำเนินงานตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักการที่ว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

วิไล วัชรพิชัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา เขต 1

...การดำเนินโครงการ วพร. โครงการที่ RD/L 03/S จังหวัดสุราษฎร์ธานีถือว่าประสบความสำเร็จไปได้ในระดับที่น่าพอใจระดับหนึ่ง แม้อาจจะไม่ใช่ที่สุดของที่สุด แต่การได้จุดประกายแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูในพื้นที่ห่างไกลเช่นนี้ ก็ถือว่า เป็นการลงทุนที่คุ้มค่าไม่น้อย เพราะเป็นการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายไปพร้อมๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับชื่อ “โครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน...”

บุญรวย ช่วยปัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2

ชายกาฐอ้างอิง

ทศนา แชนมณี และภานิต ประมวลศิลปชัย. (บรรณาธิการ). (2548).

การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน : ประสบการณ์และกลยุทธ์
ของนักวิชาการในการเรียนรู้ร่วมกับโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนัก
พิมพ์บริษัทพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.) จำกัด.

ทศนา แชนมณี และภานิต ประมวลศิลปชัย. (บรรณาธิการ). (2547).

ประสบการณ์และกลยุทธ์ของผู้บริหารในการปฏิรูปการเรียนรู้
ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ : บริษัท เมธิทิปส์ จำกัด.

ทศนา แชนมณี และคณะ. (2544). การพัฒนาระบวนการเรียนรู้

ของโรงเรียน : การศึกษาพหุกรณี. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ :
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทศนา แชนมณี และคณะ. (2547). การวิจัยและพัฒนา รูปแบบ

การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ :
สำนักงานโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้ง
โรงเรียน. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวศ วะสี. (2544). ยุทธศาสตร์ทางปัญญาและการปฏิรูปการศึกษา.

ใน รายงานการประชุมเรื่องวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์
ทางการปฏิรูปการศึกษา : วาระแห่งชาติ, สำนักงานคณะ
กรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
สำนักงาน. (2547). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ:
บริษัทพรวิหวานกราฟฟิค จำกัด

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. กระทรวงศึกษาธิการ. (2548).
มาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด
สหายบลิ๊กและการพิมพ์.

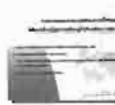
ผลิตภัณฑ์จากงานวิจัย หนังสือและสื่อในชุดโครงการฯ วพช.



1. รายงานการวิจัยและพัฒนา
รูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้
ทั้งโรงเรียน



4. ประสิทธิภาพและกลยุทธ์
ของผู้บริหารในการปฏิรูป
การเรียนรู้ทั้งโรงเรียน



2. CD รายงานการวิจัย
และพัฒนาแบบการปฏิรูป
การเรียนรู้ทั้งโรงเรียน
และบทสรุปรายงานการวิจัย



5. การปฏิรูปการเรียนรู้
ทั้งโรงเรียน : ประสิทธิภาพ
และกลยุทธ์ของนักวิชาการ
ในการเรียนรู้ร่วมกับโรงเรียน



3. ปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน
เรื่องยากที่ทำได้จริง!
(คู่มือการดำเนินงานการปฏิรูป
การเรียนรู้ทั้งโรงเรียน)



6. เมนูงานเด็ด : แผนการจัดการ
เรียนรู้คัดสรร

- 1 และ 2 ติดต่อได้ที่ภาควิชา หลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 0-2218-2625
3 และ 4 สั่งซื้อได้ที่ บริษัท เมธิทิปส์ จำกัด โทร. 0-2954-4727
5 และ 6 สั่งซื้อได้ที่ สำนักพิมพ์ สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.)
โทร. 0-2669-4112 และ 0-2243-8993-5

ผลิตภัณฑ์จากงานวิจัย หนังสือและสื่อในชุดโครงการฯ วพช.



7. การจัดการเรียนรู้
แบบบูรณาการ



11. ก้าวสู่ความสำเร็จในการวิจัย
ปฏิบัติการในชั้นเรียน



8. การจัดการเรียนรู้โดยใช้
รูปแบบหลากหลาย



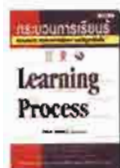
12. คัดสรรสื่อรูปแบบการปฏิรูป
การเรียนรู้ทั้งโรงเรียน



9. การจัดการเรียนรู้โดยใช้
รูปแบบซีปปา (CIPPA)



13. วิสัยทัศน์เรื่อง "การจัดการเรียนรู้
ด้วยกระบวนการแก้ปัญหา โดย
ใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะ
การคิด



10. กระบวนการเรียนรู้ :
ความหมาย แนวทางการพัฒนา
และปัญหาข้อใจ



14. เอกสารประชาสัมพันธ์
ชุดโครงการฯ วพช.

7, 9, 10 และ 11 สั่งซื้อได้ที่ สำนักพิมพ์ สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.)
โทร. 0-266-4112 และ 0-2243-8993-5

8 สั่งซื้อได้ที่ บริษัท เมธิปส์ จำกัด โทร. 0-2954-4727

12, 13 และ 14 ติดต่อได้ที่ภาควิชา หลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 0-2218-2625

บนเส้นทางสายปฏิรูป

ผู้เดินทางตามเส้นทางสายปฏิรูปนี้ หากมีการดำเนินงานด้วยความตั้งใจจริง ก็จะได้เห็นต้นไม้ปฏิรูปต้นนี้ค่อยๆ เติบโตโตขึ้นเป็นลำดับ ขากต้นกล้านต้นเล็กๆ ในระยะเริ่มต้น โตขึ้นเป็นลำต้นตรง มีกิ่งไม้ไม่มากนักในปีแรก แต่ต่อไปในปีที่ 2 ก็จะมีสูงขึ้น โตขึ้น ใบหนาครึ้มมากขึ้น แต่ยังไม่มียอดผลให้ชื่นชม ต่อถึงปีที่ 3 ยอดผลเริ่มออกแม้จะยังไม่มากนัก พอไปถึงปีที่ 4 ต้นไม้ก็โตใหญ่แข็งแรงสมบูรณ์มาก ผลทยอยออกผลมากขึ้น และจะให้ยอดผลมากมายเช่นนี้ไปอีกเป็นสิบๆ ปี

ในการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา เราคงต้องการต้นไม้ปฏิรูปประเภทไม้ยืนต้น ที่สามารถทนยังรากลึก และยืนต้นตระหง่าน ให้ร่มเงาและดอกผลนานเป็นสิบเป็นร้อยปี มากกว่าการปลูกพืชล้มลุกที่อาจจะให้ดอกผลในเวลาอันรวดเร็ว แต่ไม่ช้าก็ต้องเหี่ยวแห้งและตายไป

การปฏิรูปการศึกษาเรียนรู้ทั้งโรงเรียนได้สำเร็จด้วยการวิจัยและพัฒนา เป็นกระบวนการที่
ให้ท่านปลูกต้นไม้ปฏิรูปต้นนี้ ให้
เป็นทิวลิปการศึกษาที่มีคุณค่าของประเท

