

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบความร่วมมือทางวิชาชีพครู ระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยเสนอแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยตามหัวข้อดังนี้

1. ผลกระทบและความสำคัญความร่วมมือของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
2. บทบาทหน้าที่ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
3. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษา
4. ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษา
5. ความร่วมมือระหว่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา
6. ความร่วมมือและวัฒนธรรมองค์กร
7. ความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพครู
8. การพัฒนาวิชาชีพครู โดยอาศัยความร่วมมือ
9. การปรับเปลี่ยนการฝึกอบรมจาก “การฝึกและพัฒนา” เป็น “การพัฒนาและการเรียนรู้”
10. การวิเคราะห์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงองค์กร

#### 1. ผลกระทบและความสำคัญความร่วมมือของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา

การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาระดับสูงที่มุ่งพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงมีภารกิจหลัก คือ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการผลิตบัณฑิตเพื่อรองรับความเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ถึงแม้ว่าสถาบันอุดมศึกษายังมีภารกิจในด้านการวิจัย การบริหารวิชาการและการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่ภารกิจเหล่านี้ก็ยังมีเป้าหมายอยู่ที่การผลิตบัณฑิตออกสู่สังคม ผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษา คือ บัณฑิตจำเป็นต้องมีคุณสมบัติตามที่สังคมต้องการ ผลผลิตของอุดมศึกษาได้รับการชี้ชัดแจ้งจาก จรัส สุวรรณเวลา (2539) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะค้อยคุณภาพของบัณฑิตไทยไว้ดังนี้

- 1) บัณฑิตค้อยคุณภาพใช้งานได้จำกัด รู้ดีแต่จำเพาะความสามารถไม่สอดคล้องกับสภาพและลักษณะงาน

2) บัณฑิตคือคุณภาพด้านวิจารณ์ญาณ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงทำให้ขาดกำลังคนในระดับสูงที่ต้องใช้ความคิดเพื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคม

3) เมื่อบัณฑิตที่คือคุณภาพได้เข้าเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ทำให้คุณภาพของอาจารย์ลดลงไปด้วย ส่งผลให้ระดับอุดมศึกษาอ่อนแอลง

คุณภาพของบัณฑิตอันเป็นผลผลิตของอุดมศึกษา และเป็นมาตรฐานวัดประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษาอุดมศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ทำให้บัณฑิตมีคุณภาพนั้นมีได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของนักเรียนที่เข้ารับการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาได้ดีมากน้อยเพียงใด (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540 : 133)

บอยเออร์ (Boyer, 1980) ได้เห็นพ้องว่า เราไม่สามารถจะเห็นความเป็นเลิศทางวิชาการในอุดมศึกษาได้ ถ้าเราไม่ได้เห็นความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในทำนองเดียวกัน สมาคม ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐแมสซาชูเซต ได้ประกาศเป็นข้อยุติของการประชุมในปี 1984 ว่า มีความชัดเจนถึงการขาดความร่วมมืออย่างรุนแรงระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นความร้ายแรงมาก และสอดคล้องกับ เฟลซ์เนอร์ (1908) ที่กล่าวไว้เกือบศตวรรษว่า โรงเรียน คือ ทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบของการทำงานของสถาบันอุดมศึกษา การศึกษาระดับมัธยมศึกษานั้น เป็นพื้นฐานสำคัญของการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นในการที่จะเรียนในระดับอุดมศึกษา ซึ่ง เรดบุค (Redbook, 1945) ได้แนะนำไว้ว่า เป็นไปไม่ได้เลยที่จะพูดถึงเรื่องการศึกษาวิชาสามัญในระดับมหาวิทยาลัยหรืออุดมศึกษา โดยปราศจากการหันหลังกลับไปดูหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา และบอยเออร์ ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้อีกว่า ถ้าการทำงานของสถาบันอุดมศึกษา โดยปราศจากการยกคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้สูงขึ้น โดยผู้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาจำกัดตัวเองหรือโคดเดี่ยว แล้วกำหนดความต้องการของตัวเองหรือเริ่มต้น ที่จะสอนเสริมในสถาบันการศึกษา ประหนึ่งเป็นเพียงโรงเรียนเสริมมัธยมศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ไม่ว่าจะ เป็นภาษาอังกฤษ หรือ คณิตศาสตร์ ถ้าการดำเนินการเช่นนั้นก็เปรียบเสมือนว่า เราปล่อยให้มีการปฏิบัติการทางขยะเกิดขึ้นในระบบการศึกษา (Salvage Operation)

จากความรู้ดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงผลลัพธ์อันจะเกิดขึ้นจากการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษา

ในทางกลับกัน การดำเนินงานของการอุดมศึกษา ก็เกิดผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา ตัวอย่างต่อไปนี้ เป็นรายงานการวิเคราะห์ระบบและองค์ประกอบผลกระทบจากการสอบเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย พบว่า

ผลกระทบจากการสอบคัดเลือกเข้าในสถาบันอุดมศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา สรุปได้ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2540)

จากการวิเคราะห์รายงานการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 เรื่อง มีผลสอดคล้องกันอย่างเด่นชัดว่า การสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาในทางลบมากกว่าทางบวก ผลกระทบทางลบมีดังนี้

### 1) การเรียนกวดวิชาเพิ่มมากขึ้น

ผลจากการวิเคราะห์งานวิจัยพบว่า การเรียนกวดวิชามีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา กล่าวคือ นักศึกษาที่เคยเรียนกวดวิชามาก่อน เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยได้มากถึงร้อยละ 65.5 ในขณะที่นักศึกษาที่ไม่เคยเรียนกวดวิชาเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยเปิด และวิทยาลัยเอกชน ร้อยละ 34.5 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2526) นอกจากนี้ สถิตินักเรียนที่ผ่านการกวดวิชาสามารถสอบเข้ามหาวิทยาลัยมีจำนวนมากขึ้นทุกปี นักเรียนและผู้ปกครอง มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เนื้อหาของข้อสอบคัดเลือก ส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตร โรงเรียนกวดวิชาสอนเน้นหนักวิชาที่สอดคล้องกับระบบการสอบคัดเลือก จึงทำให้เกิดค่านิยมในเรื่องการกวดวิชามาก โดยเฉพาะนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีเป้าหมายที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของรัฐ ผลกระทบที่ตามมาก็คือ ผู้ปกครองต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการเรียนกวดวิชา และค่าใช้จ่ายในการรับ-ส่งนักเรียนเป็นจำนวนมาก ครูที่สอนในโรงเรียนหนึ่การสอนมาหารายได้ในการสอนกวดวิชามากขึ้น เด็กนักเรียนใช้เวลาเรียนเพิ่มมากขึ้น ตลอดปีของการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และเกิดปัญหาความกดดันทางจิตใจแก่ผู้สอบเข้ามหาวิทยาลัยไม่ได้

### 2) การสอบเทียบเพิ่มมากขึ้น

นักเรียนชั้น ม.4 และ ม.5 สมัครสอบเทียบ ม.6 เพื่อใช้สิทธิ์ในการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยมากขึ้น และพบว่า มีผู้ผ่านการสอบคัดเลือกโดยอาศัยผลการสอบเทียบสูงขึ้นทุกปี นักเรียนกลุ่มนี้จะมีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามากกว่านักเรียนกลุ่มที่ไม่ได้สอบเทียบ เพราะมีโอกาสได้สอบหลายครั้ง นักเรียนที่สอบเทียบได้แต่สอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยไม่ได้ก็จะกลับเข้าไปเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเดิม ซึ่งส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของการเรียนการสอนในห้องเรียน เนื่องจากนักเรียนไม่สนใจเรียนวิชาอื่นเท่าที่ควร สนใจเฉพาะวิชาที่ต้องใช้สอบเข้า นอกจากนี้ยังส่งผลทำให้นักเรียนชั้น ม.6 ลดลงอย่างมาก นักศึกษาที่ผ่านการสอบคัดเลือกโดยอาศัยผลจากการสอบเทียบมักมีวุฒิภาวะไม่พร้อมในการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย เมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มักจะตัดสินใจไม่รอบคอบด้วยวัยที่ขาดประสบการณ์

### 3) ความสนใจต่อการเรียนการสอนตามหลักสูตรลดลง

ระบบการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยที่กำหนดให้มีการทดสอบความรู้ในวิชาหลักเพียง 3 - 4 วิชา มีผลสำคัญต่อการกำหนดเนื้อหา ตลอดจนพฤติกรรมการเรียนการสอน โรงเรียนบางแห่งใช้วิธีการสอนโดยอาศัยข้อสอบคัดเลือกเป็นหลัก และละเลยวิชาอื่นในหลักสูตร ตลอดจนละเลยการจัดกิจกรรมเสริมสร้างลักษณะนิสัย หรือทักษะการเรียนรู้ที่พัฒนาคุณสมบัติพื้นฐานที่จำเป็นให้แก่นักเรียน

### 4) การออกกลางคัน

นักเรียนที่ผ่านการทดสอบและเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย ถ้าสอบเข้าได้ในคณะที่ไม่ตรงตามความต้องการ นักเรียนส่วนหนึ่งจะสละสิทธิ์และมาสอบเข้าในปีต่อมา เพื่อให้ได้คณะที่ต้องการ ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเปล่าด้านทรัพยากร และเพิ่มภาระการจัดสอบเข้ามหาวิทยาลัย

### 5) ปัญหาการย้ายโรงเรียน

เมื่อนักเรียนส่วนใหญ่ที่ต่างมุ่งเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เลือกโรงเรียนที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับทำให้ต้องมีการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกเข้าโรงเรียนดังกล่าว ตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษา และมีแนวโน้มว่า ผู้ที่ต้องการเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาจะหลั่งไหลเข้ามาเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดที่มีสนามสอบ เช่น กรุงเทพฯ เชียงใหม่ สงขลา ขอนแก่น เนื่องจากโอกาสของการสอบเข้าได้ในจังหวัดของตนต่ำ

**สรุป** ผู้ศึกษาสังเคราะห์ได้ว่า การดำเนินการศึกษาระดับหนึ่ง ส่งผลกระทบต่อการศึกษาระดับหนึ่งอย่างรุนแรง และกว้างขวาง ทั้งในรูปแบบของการจัดการและผลผลิตทางการศึกษา

จากการศึกษาข้างต้นที่ผ่านมา เราพบว่า การศึกษาทั้งสองระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา เป็นความต่อเนื่องของการศึกษาทั้งสองระดับในระบบการศึกษาเดียวกัน และมีอิทธิพลต่อกันสูงมาก

การจัดการศึกษาทั้งสองระดับมีวัฒนธรรมของการจัดการของตนเองแตกต่างกัน ออกไปเป็นการเฉพาะ คือ วัฒนธรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้กว้างขวาง หลากหลายวิชา ในขณะที่วัฒนธรรมความต้องการในสถาบันอุดมศึกษา คือ การสอนให้รู้ ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (Gaudiani and Burnett, 1985) แม้ว่า การศึกษาทั้งสองระบบจะหันหลังให้กัน เพราะระบบบริหารและวัฒนธรรม แตกต่างกัน อิทธิพลของระบบหนึ่งก็จะยังมีผลต่ออีกระบบหนึ่ง

การบริหารการจัดการศึกษาแต่ละระดับมีวัฒนธรรมองค์กรต่างกัน แต่จะให้บรรลุผลประโยชน์ร่วมกันนั้น จะต้องสร้างความร่วมมือในรูปของหุ้นส่วน (Partnership) (Chapman, 1986)

ความร่วมมือในรูปหุ้นส่วนที่มุ่งจะทำเฉพาะโครงการใดโครงการหนึ่ง เป็นโครงการเดี่ยว ๆ ซึ่งจำกัดให้อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาได้มีส่วนร่วมน้อย เมื่อโครงการสิ้นสุดลง ความร่วมมือก็สิ้นสุดลงไปด้วย (Albert, 1985)

สังคมในปัจจุบันกำลังดำเนินไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครั้งยิ่งใหญ่ สังคมอุตสาหกรรม เมื่อมีวุฒิภาวะมีความสมบูรณ์เต็มที่ ก็ยังไปสู่สังคมข่าวสารข้อมูล จะมีการเปลี่ยนแปลงบทบาท เครือข่ายความเชื่อมโยงระบบข่าวสาร ปัญหาในส่วนที่เป็นท้องถิ่นหรือภายในประเทศ ในปัจจุบันต้องมองกว้างไกลออกไปถึงส่วนที่เชื่อมโยงกับโลก เทคโนโลยีจะกลายเป็นส่วนที่เป็นยาค้ำสอดแทรกเข้าไปทุก ๆ อนุของการตัดสินใจในทุก ๆ สาขาวิชา การท้าทายความเป็นสังคมข่าวสารข้อมูลได้เกิดขึ้นในสถาบันทุกสถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันการศึกษา

การท้าทายนี้ถูกตอบสนองในรูปของการแสวงหาวิธีการใหม่ และเป็นโครงสร้างที่ยืดหยุ่นได้ของสถาบัน เนสบิต ได้คาดการณ์ไว้ว่า ระบบการใช้อำนาจหรือขบวนการของการทำงานแบบสั่งการจะต้องถูกเลิกไป แต่เครือข่ายของความร่วมมือที่ยืดหยุ่นจะเข้ามาแทนที่ ความซับซ้อนและความหลากหลายของทักษะที่ต้องการจะก่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานนั้น ได้มีการแนะนำให้เพิ่มการยอมรับนับถือในความร่วมมือระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็น ความร่วมมือในรูประหว่างบุคคลมากกว่าที่จะเป็นเจ้านายกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์อันใหม่ ซึ่งดำเนินการขึ้นมาโดยหลักการที่เป็น “พวกเราทั้งหมด” สิ่งที่สำคัญของการแข่งขันในสังคมสูงนี้ ตัวชี้ขาดจะเป็นเรื่องของการริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นจากศักยภาพของคนในสถาบันที่จะสามารถกระตุ้นการทำงานของระบบการศึกษาตามความต้องการของสังคมข่าวสารนั้น และขึ้นอยู่กับโครงสร้างใหม่ที่สร้างความหลากหลาย ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ความเป็นบุคลากรของสถาบันการศึกษา สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ขอชี้ตรงไปว่า จะเกิดขึ้นได้เพราะพันธมิตรทางวิชาการ (Academic Alliances) (Naistbitt, 1985)

พันธมิตรทางวิชาการ ไม่สามารถทดแทนด้วยความร่วมมือในรูปแบบอื่น และแตกต่างจากความร่วมมือโดยทั่วไป เพราะว่าพันธมิตรทางวิชาการนั้น ได้ถือกำเนิดเกิดขึ้นและยังคงอยู่อย่างยั่งยืนจนทุกวันนี้ โดยวิธีการของอาสาสมัครของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ ไม่ได้เกิดขึ้นจากการสั่งการจากข้างบนลงมา เราเรียกว่าเป็นการจัดการระหว่างสถาบัน ความร่วมมือ ดังกล่าวเกิดขึ้นในรูปของการพัฒนาหลักสูตร การคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาต่อ การสอน การพัฒนาวิชาชีพ และการฝึกอบรม ลักษณะความร่วมมือนี้กลายเป็นสิ่งที่เกิดผลกระตุ้นให้อาจารย์สถาบัน

อุดมศึกษาได้ดำเนินการตามสิ่งที่เขาคิด คือ ความเป็นมืออาชีพ เขาจึงมีส่วนร่วมอย่างมากมาในความเป็นพันธมิตรทางวิชาการ ซึ่งสมาคมอเมริกันเพื่อการอุดมศึกษา ได้มีการสนับสนุนให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอุดมศึกษา ในฐานะที่เป็นกุญแจที่จะไขไปสู่การปฏิรูปการศึกษาทั้งสองระดับ

สรุป ผู้ศึกษาได้สรุปว่า การดำเนินงานของการศึกษาสองระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา ซึ่งเป็นอนุระบบของระบบการศึกษา อนุระบบทั้งสองนั้นมิได้มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน การจัดการศึกษาทั้งระบบจะเกิดประสิทธิผลมีมาตรฐานสูงขึ้น จะต้องเกิดจากความพยายามและความต้องการที่จะทำให้เกิดการประสานร่วมทำงานกัน และสิ่งที่จะเชื่อมโยงกันได้เป็นอย่างดี ก็คือความร่วมมือทางวิชาการในรูปของความเป็นพันธมิตร (*Academic Alliances*)

## 2. บทบาทหน้าที่ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษากับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

### 2.1 บทบาทหน้าที่ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2530) ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา พบว่า ครูมัศึกษานั้นมีความรู้ดีในเนื้อหาวิชาที่สอน แต่ขาดความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น การจัดการศึกษา หลักสูตรการวางแผน เทคโนโลยี เป็นต้น ครูมัธยมศึกษาควรมี 5 งาน คือ งานสอน งานกิจการนักเรียน งานแนะแนว งานธุรการและงานพัฒนา ซึ่งครูต้องมีสมรรถภาพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและการทำงาน นอกจากนี้ถ้ามีการพัฒนาตนเอง ในด้านการวัดและประเมินผล การใช้สื่อการสอน การสื่อสารและเสริมงาน การนำเข้าสู่บทเรียน การคุมชั้น การจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น

กรมวิชาการ (2534) พบว่า ครูผู้สอนในอนาคตได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีบทบาทที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ และมีคุณสมบัติตามความต้องการของสังคม กล่าวคือ ครูจะต้องเป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ เช่น เป็นผู้ที่มีความรู้ ชี้นำแหล่งข้อมูล สื่อสารกับผู้เรียนได้ดี มีเทคนิคในการกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ และการคิดจากสื่อ/อุปกรณ์ใหม่ๆ เป็นต้น มีเทคนิคในการกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ ความรอบรู้คุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาสุขภาพอนามัย สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครูให้เป็นอย่างที่น่าเชื่อถือ นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องเพิ่มกระบวนการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดอบรมครูประจำการที่ขาดความรู้อย่างจริงจัง ส่งเสริมให้กำลังใจครู

ในการประดิษฐ์คิดค้นเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและช่วยยกระดับคุณภาพทางจิตใจ สติปัญญาและร่างกาย ตลอดจนช่วยแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของครูให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอีกด้วย

**ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2539)** ได้กล่าวถึง บทบาทที่ครูควรจะทำนึ่งถึงในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมไทย คือ การคำนึงถึงลักษณะผู้เรียนใหม่ การปรับเนื้อหาใหม่ การปรับกระบวนการเรียนการสอนใหม่ การสร้างสำนึกใหม่ให้ร่วมได้ร่วมเสียกับสังคม การขยายประสบการณ์ใหม่ของเด็กให้เห็นถึงความเกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กันของมนุษย์ทั่วโลก

## 2.2 บทบาทหน้าที่ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา

**อาดัม (Adams, 1989)** ได้แจกแจงลักษณะของอาจารย์ผู้ประสบความสำเร็จในการสอนระดับอุดมศึกษาไว้ 5 ประการด้วยกัน คือ

- 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 2) มีความถ่อมตัว
- 3) ปรับปรุงตนเองและแสวงหาความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ
- 4) มีความเอาใจใส่และวิตกกังวลในตัวนิสิตนักศึกษาของตน
- 5) ทำงานอย่างมีระบบระเบียบ

**ไพฑูรย์ สินลารัตน์** กล่าวถึง บทบาทและภาระหน้าที่ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา คือ ภารกิจการสอน การวิจัย การบริการชุมชน และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สถาบันอุดมศึกษาสามารถที่จะผลิตและพัฒนาผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นการเตรียมบุคลากรเข้าสู่วิชาชีพ และได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของวิชาชีพ โดยทั่วไปประกอบด้วย องค์ประกอบอื่น ๆ คือ

- 1) วิชาชีพต้องมีภาระหน้าที่ในการให้บริการที่สำคัญกับบุคคลและสังคม
- 2) วิชาชีพต้องสามารถบ่งบอกภาระหน้าที่เฉพาะได้
- 3) วิชาชีพจะต้องมีองค์ความรู้และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน
- 4) วิชาชีพจะต้องมีการตัดสินใจและดำเนินการของสมาชิกด้วยข้อมูลความรู้ที่มี

หลักการ ทฤษฎียืนยัน

5) วิชาชีพจะมีวิชาการ (Disciplines) หนึ่งหรือมากกว่า เป็นพื้นฐานแล้ว พัฒนาหรือสร้างความรู้และทักษะขึ้นมาเป็นลักษณะเฉพาะของตน

6) วิชาชีพจะมีสมาคมวิชาชีพหนึ่งหรือมากกว่า ที่มีอิสระในการดูแลการทำงานและสิ่งแวดล้อมทางวิชาชีพ

- 7) วิชาชีพจะต้องมีมาตรฐานในการรับเข้าสู่อาชีพและสู่มาตรฐานในการดำรงวิชาชีพนั้น
- 8) วิชาชีพจะต้องมีการเตรียมเข้าสู่วิชาชีพหรือการเข้าสู่วิชาชีพด้วยโปรแกรมที่ต่อเนื่องชัดเจน โดยทั่วไปจะเตรียมในโรงเรียนวิชาชีพ (Profession School) วิทยาลัยหรือในมหาวิทยาลัย
- 9) วิชาชีพจะต้องได้รับความเชื่อถือและความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในวิชาชีพจากชุมชน
- 10) วิชาชีพจะต้องมีสมาชิกของวิชาชีพที่มีความมุ่งมั่นสูงในการรับใช้สังคม และมีความผูกพันที่จะรักษาคุณภาพไว้ตลอดชีวิต
- 11) วิชาชีพจะต้องมีอำนาจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้รับบริการหรือจากองค์กรที่มอบหมายและปฏิบัติงานในความรับผิดชอบต่อวิชาชีพของตนเอง
- 12) วิชาชีพจะต้องมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยไม่ถูกแทรกแซงโดยตรงจากคนนอก แต่รับผิดชอบต่อสังคมผ่านทางวิชาชีพของตนเอง

ฮอเลย์ (Hoyle, 1980) ให้แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์สำหรับจำแนกความเป็นวิชาชีพได้ดังนี้

- 1) วิชาชีพเป็นอาชีพที่เป็นความเป็นความตายต่อสังคม มีความสำคัญต่อสังคม เช่น หมอ วิศวกร ครู
- 2) จากหน้าที่นั้นจะต้องอาศัยทักษะ และวุฒิสูง
- 3) ทักษะที่จะเกิดต้องเป็นทักษะที่สามารถจะรับมือกับปัญหาหรือสถานการณ์ใหม่ได้
- 4) ความรู้หรือทักษะจะต้องเป็นความรู้เฉพาะ และมีระบบของมันเอง
- 5) ทักษะในวิชาชีพเหล่านี้ ใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนมากในระดับอุดมศึกษา
- 6) การศึกษาและฝึกอบรมต้องเกี่ยวข้องกับหลักการทางสังคมและวิชาชีพ
- 7) มาตรฐานทางวิชาชีพมีความเฉพาะอย่าง และมีจรรยาบรรณเป็นการเฉพาะในแต่ละวิชาชีพ
- 8) มีทักษะที่พร้อมจะเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ฉะนั้นวิชาชีพจะต้องมีอิสระในการวินิจฉัยด้วยตนเอง จากการได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม
- 9) การฝึกวิชาชีพเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงเป็นพิเศษ และจะมีการกำหนดนโยบาย สาธารณะทางวิชาชีพ มีการควบคุมตนเองในวิชาชีพ และมีเสรีภาพทางวิชาชีพสูง
- 10) เนื่องจากฝึกอบรมระยะเวลายาว มีความรับผิดชอบสูง และมีผู้ได้รับผลกระทบจากวิชาชีพสูง ฉะนั้นต้องมีศักดิ์ศรีสูง และได้รับค่าตอบแทนสูงด้วย



### 3. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันการศึกษาเช่นเดียวกับองค์กรอื่น ๆ มีวัฒนธรรมของตนเช่นกัน ในที่นี้ ผู้วิจัยขอหยิบยกเฉพาะวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา มาเปรียบเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาดังต่อไปนี้ (Moffatt, 1991; Thompson, 1993; Achava-Amrung, 1993) ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษา

	วัฒนธรรมอุดมศึกษา	วัฒนธรรมมัธยมศึกษา
ก. ผู้บริหาร		
ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับโครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ชุมชนนักวิชาการผู้ร่วมงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การบริหารแบบราชการเป็นปิรามิด</li> </ul>
พื้นฐานทฤษฎี	<ul style="list-style-type: none"> <li>• วรรณกรรมวิชาชีพครู</li> <li>• ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• วรรณกรรมวิชาชีพครู</li> <li>• ทฤษฎีการบริหารแบบลดหลั่นตามตำแหน่ง (Hierachy)</li> </ul>
ทางสังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เชิงเดี่ยว (Unitary)</li> <li>• บูรณาการโดยมติของผู้ร่วมงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เชิงพหุคูณ (Multiple)</li> <li>• ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบนโยบาย</li> </ul>
การพิจารณากระบวนการตัดสินใจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การร่วมกันตัดสินใจแสวงหามติ</li> <li>• การมีส่วนร่วมในชุมชนวิชาการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจให้สถาบันสอบถามความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจ</li> <li>• ตัดสินใจในขอบเขตความรับผิดชอบเฉพาะตน</li> </ul>
วัฏจักรการตัดสินใจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การนิยามปัญหา</li> <li>• การแสวงหาข้อเลือก</li> <li>• การประเมินข้อเลือก</li> <li>• การคัดสรร</li> <li>• การนำไปปฏิบัติ</li> <li>• การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในกระบวนการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• รับนโยบายนำไปปฏิบัติ</li> <li>• รับการประเมินจากผลงาน</li> <li>• ตัดสินใจด้วยตนเองในชั้นเรียนเท่านั้น</li> </ul>

ตารางที่ 1 (ต่อ) เปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษา

	วัฒนธรรมอุดมศึกษา	วัฒนธรรมมัธยมศึกษา
ความเป็นผู้นำ	• ผู้บริหาร คือ ผู้เป็นที่หนึ่งในบรรดาบุคคลที่เท่าเทียมกัน (First among equals)	• ผู้บริหารเป็นผู้นำโดยตรง
ทักษะการนำ	• พลวัตระหว่างบุคคล	• การสั่งการและตรวจสอบ
การจัดการ	• โดยมดีร่วมกัน	• โดยนโยบายและคำสั่ง
ความคาดหวัง	• ปานกลาง – ผู้นำเป็นผู้ก่อให้เกิดมดีในกลุ่มนักวิชาชีพครู	• ต่ำ – ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางนโยบาย และความคาดหวังของสถาบัน
<b>ข. ผู้สอน</b>		
ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับโครงสร้าง	• ยืดหยุ่น	• คงที่
พื้นฐานทฤษฎี	• เสรีภาพทางวิชาการ	• เสรีภาพทางวิชาการในกรอบนโยบาย
ความจงรักภักดี (Loyalty)	• แบ่งแยกระหว่างวิชาชีพของศาสตร์ กับวิชาชีพครู	• วิชาชีพครูเท่านั้น ไม่แบ่งแยก
ทางสังคม	• เน้นเอกัตบุคคล • ขาดจากปกติวิสัย (Norms) ของสถาบัน	• เน้นกลุ่มคนในสายงานยึดปกติวิสัยของสถาบัน
หน้าที่และกิจกรรม	• ความเป็นอิสระในการสอนและวิจัย	• มีอิสระในกรอบของงานตามบทบาทและหน้าที่ที่สถาบันกำหนด
จริยธรรม	• จรรยาบรรณของความเป็นนักวิชาการ (Scholar)	• จรรยาบรรณของความเป็นครู

ตารางที่ 1 (ต่อ) เปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษา

	วัฒนธรรมอุดมศึกษา	วัฒนธรรมมัธยมศึกษา
<p>ค. บุคลากรเสริม</p> <p>ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับโครงสร้าง</p> <p>พื้นฐานทฤษฎี</p> <p>ทางสังคม</p> <p>ภารกิจและกิจกรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ปรับได้</li> <li>• ไม่เป็นขั้นปิรามิด</li> <li>• จิตวิทยาการสนับสนุนทางวิชาการ</li> <li>• เน้นสถาบัน</li> <li>• งานธุรการ</li> <li>• งานประจำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ปรับไม่ได้</li> <li>• เป็นขั้นปิรามิด</li> <li>• จิตวิทยาสนับสนุนทางวิชาการ</li> <li>• เน้นสถาบัน</li> <li>• งานธุรการ</li> <li>• งานประจำ</li> </ul>
<p>ง. ผู้เรียน</p> <p>ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับโครงสร้าง</p> <p>ภารกิจและกิจกรรม</p> <p>อภิสิทธิ์และอำนาจ</p> <p>ความเป็นผู้นำ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ชั่วคราวแต่มีอิทธิพล</li> <li>• เสรีภาพที่จะเรียนรู้และจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร</li> <li>• ลองผิดลองถูกโดยไม่ถูกลงโทษ</li> <li>• พลังนิสิตนักศึกษา</li> <li>• มีส่วนร่วมอย่างจำกัดในกระบวนการตัดสินใจของสถาบัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ชั่วคราวแต่ไม่มีอิทธิพลนัก</li> <li>• เรียนรู้และทำกิจกรรมตามการชี้แนะของผู้บริหารและครู</li> <li>• มีอภิสิทธิ์ตามกรอบของความเป็นนักเรียน</li> <li>• ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสถาบันแต่อย่างใด</li> </ul>

#### 4. ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษากับสถาบันอุดมศึกษา

มโนทัศน์ (Concepts) ที่หมายถึง ความร่วมมือในภาษาอังกฤษ มีอยู่หลายศัพท์ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบว่า โดยหลักมี 3 แนวทาง คือ

1. Collaboration หมายถึง การลงแรงร่วมกัน คือ มาจากรากศัพท์ Col = ร่วม และ Labor = แรงงาน

2. Partnership หมายถึง การร่วมมือในฐานะหุ้นส่วน คือ มาจากรากศัพท์ Partner = หุ้นส่วน หรือเป็นส่วนหนึ่ง (Part) ของส่วนรวมร่วมกัน และ ship = สภาพหรือสถานภาพ

3. Alliance หมายถึง การร่วมมือแบบพันธมิตร คือ มาจากรากศัพท์ ally = พันมิตร หรือพวกเดียวกัน -ance = ปัจจัย (suffix) ทำให้เป็น คำนามที่มีความหมายถึง สถานภาพ หรือสภาพ (Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language, 1994)

ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ในการวิจัยครั้งนี้ ในกรอบแนวคิดครอบคลุมมโนทัศน์ทั้ง 3 แนวทางที่กล่าวมานี้ กล่าวถึง สถาบันทั้ง 2 ประเภท ร่วมมือกันแบบพันธมิตร คือถือเป็นพวกเดียวกันในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยอาศัยโครงการความร่วมมือ เพื่อพัฒนาและก่อให้เกิดการเรียนรู้ (Development and Learning) ในตัวเด็กนักเรียนมัธยมศึกษา นิสิตนักศึกษาฝึกสอน ครูใหญ่ ครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษา และอาจารย์มหาวิทยาลัย และผู้บริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้อง คือ บุคลากรในวิชาชีพครูนั่นเอง

นอกจากนั้นยังถือว่าเป็นแบบหุ้นส่วนและรูปแบบที่จะพัฒนาขึ้นนี้คล้ายคลึงกับโครงการ PDS (Professional Development School) ซึ่งสถาบันทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกัน (Commitment) ในการจัดสรรงบประมาณ (Budgeting) และการให้ทรัพยากรต่าง ๆ สนับสนุน (Support in Kind) ให้แก่โครงการ

อนึ่ง รูปแบบที่จะพัฒนายังมีลักษณะ Collaboration เพราะบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนมัธยมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา ตกลงร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกัน คือ ลงแรงในการทำงานอย่างจริงจังในโครงการ โดยให้มีการพิจารณาการให้ค่าตอบแทน การยอมรับผลงานการทำงานเป็นกรรมกรร่วมกัน และให้มีผู้ประสานงาน (Co-ordinator) ทำงานเต็มเวลาในโครงการ (on site) จากสถาบันทั้งสองฝ่ายด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตัดสินใจใช้คำว่า ความร่วมมือ (Co-operation) เป็นคำหลักในการวิจัยครั้งนี้ โดยถือว่าเป็นการรวมศัพท์ทั้ง 3 แนวทางคือ Collaboration, Partnership และ alliance เป็นมโนทัศน์ย่อย (subsets)

## 4.1 ความร่วมมือ

### 4.1.1 ความหมายของความร่วมมือ

#### ความร่วมมือทั่วไป (Co-operation)

ความหมายของความร่วมมือโดยทั่วไป ต้องถือว่าเป็นคำพื้น ๆ ที่คนทั่วไปคิดว่าเข้าใจ แต่กลับคลุมเครือไม่ชัดเจน ซึ่งคนทั่วไปจะเข้าใจว่า “ความร่วมมือก็คือ การทำงานร่วมกับคนอื่น เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน” ซึ่งตรงกับความหมายคำในภาษาอังกฤษว่า Co-operation (Merriam Webster’s Collegiate Dictionary, 1996)

การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความร่วมมือนั้นมีลักษณะความร่วมมืออย่างน้อย 3 รูปแบบ ที่มีรูปแบบความสัมพันธ์ของความร่วมมือ ลักษณะความร่วมมือ ตลอดจนองค์ประกอบของความร่วมมือที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเห็นว่าความร่วมมือทั่วไป หมายถึง การทำงานร่วมกับคนอื่น เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันแล้ว ต้องยอมรับว่าความร่วมมือจะต้องเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อการทำงานแน่นอน ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้เกิดความร่วมมือที่ยั่งยืนยาวนาน ผู้ศึกษาจึงเสนอแนวทางวิเคราะห์ความร่วมมือที่มีลักษณะแตกต่างกัน 3 รูปแบบ คือ

1. ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration)
2. ความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership)
3. ความร่วมมือแบบพันธมิตร (Alliance)

#### 1. ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration)

ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป็นความร่วมมือในรูปของการเข้าไปทำงานกับคนอื่น
2. เป็นความร่วมมือกับองค์กรหรือสถาบัน โดยไม่มีความสัมพันธ์กันมาก่อน
3. ความสัมพันธ์ของความร่วมมือเกิดขึ้นโดยการให้ความช่วยเหลือ หรือ

ตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน (Merriam Webster’s Collegiate Dictionary, 1996)

กอร์ดอน (Gordon, 1996) ได้ให้ความหมาย ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ว่า เป็นความร่วมมือที่เน้นในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดความพอใจสูงสุดด้วยกันทั้งสองฝ่าย ความร่วมมือร่วมใจจะประสบความสำเร็จ เมื่อถือว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เป็นธรรมดา ต้องแสดงให้เห็นความซื่อสัตย์และไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน และพยายามกระตุ้นความรู้สึกร่วมกัน เจตคติของผู้ร่วมงานถึงความสำคัญของสิทธิและความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้และใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวาง เพื่อที่จะนำไปสู่ข้อยุติร่วมกัน

ฟูลแลน และ ฮาร์กรีฟต์ (Fullan and Hargreaves, 1991) ได้อธิบาย วัฒนธรรมของความร่วมมือร่วมใจไว้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมของความร่วมมือร่วมใจไม่เป็น รูปลักษณะอย่างเป็นทางการ ทั้งการประชุมพบปะหรือการสั่งอย่างเป็นทางการจะไม่มีลักษณะที่ จะทำงานเป็นครั้งคราวหรือเฉพาะกิจ แต่จะเป็นการทำงานอย่างประสานสัมพันธ์ของบุคลากร โดยมุ่งหวังให้เกิดคุณภาพอย่างกว้างขวาง มีทัศนคติที่ดี และพฤติกรรมที่ดีงาม ที่ประพฤติปฏิบัติ เป็นประจำวันต่อวัน คำว่า การช่วยเหลือ การสนับสนุน ความเชื่อถือ ไว้วางใจ และความเปิดเผย เป็นสิ่งที่อยู่ในหัวใจของความสัมพันธ์อันนี้ ภายใต้อิทธิพลของคุณค่าของแต่ละบุคคล และคุณค่า ของกลุ่มคนเหล่านั้น

สรุป ความร่วมมือร่วมใจเป็นความร่วมมือที่ขาดความสัมพันธ์มาก่อน การจะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจยังยั้งต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นเป็นเบื้องต้นแรกของการ ทำงานร่วมกัน

#### 4.1.2 รูปแบบความร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Model)

จินส์ (Jeans, 1995) ได้วิเคราะห์เชิงผลประโยชน์ว่า ใครได้รับผลประโยชน์ จากความร่วมมือ และใช้วิธีการอะไร และความรับผิดชอบของใคร เขาได้เสนอ รูปแบบ 4 แบบ ของความร่วมมือร่วมใจ คือ

รูปแบบที่ 1 เป็นรูปแบบการปรึกษา (Consultative Model) สถาบันครูศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษา จะต้องแสวงหาที่ปรึกษาและแสวงหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มต่าง ๆ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ ครูใหญ่ สมาคมครูและอื่น ๆ สถาบันอุดมศึกษามีสิทธิอันชอบธรรมที่จะรับ หรือปฏิเสธในคำปรึกษาเหล่านั้น รูปแบบที่ปรึกษาเป็นที่นิยมอยู่พอสมควรในเรื่องของความ ร่วมมือร่วมใจ รวมทั้งการให้การปรึกษากับโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วย

รูปแบบที่ 2 รูปแบบหน้าที่ (Functional Model) สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจ หลากหลายกับโรงเรียน และองค์กรอื่น ๆ ในเรื่องของการฝึกหัดครู และฝึกอบรมครูรูปแบบนี้ สถาบันอุดมศึกษาอาจจะไม่ให้คำปรึกษา ยกเว้นโรงเรียนจะขอเป็นพิเศษ

รูปแบบที่ 3 รูปแบบปฏิบัติการ (Operational Model) เป็นรูปแบบที่ สะท้อนถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่นในการผลิตนักเรียน ครูอย่างมี สมรรถภาพและประสิทธิภาพ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ เป็นไปอย่างค้ำประกัน ประกอบด้วยระบบ ข้อมูลข่าวสารที่ส่งถึงกันอย่างสม่ำเสมอ มีความรู้สึกว่าระบบทำงานไปด้วยดี

รูปแบบที่ 4 ได้แก่ รูปแบบบูรณาการ (Integrative Model) รูปแบบนี้ตั้งสมมุติฐานว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูนั้นประกอบด้วยหลายฝ่ายอย่างกว้างขวางทุก ๆ กลุ่ม รวมทั้งตัวนิสิตนักศึกษาที่เรียนครู ก็มีบทบาทหน้าที่ที่จะร่วมปฏิบัติในรูปแบบนี้ด้วย อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา รวมทั้งนักเรียน จะถูกกระตุ้นให้เป็นนักวิจัยในชั้นเรียน

กอร์ดอน (Gordon, 1996) ได้เสนอขบวนการร่วมมือร่วมใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน เพื่อให้ผู้อยู่ในความร่วมมือร่วมใจได้เรียนรู้ และใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวาง เพื่อนำไปสู่ข้อยุติร่วมกัน คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดปัญหา ปัญหาจะต้องถูกกำหนด และจะต้องกำหนดทรัพยากรที่จะใช้และผู้คนที่จะมีส่วนร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดทิศทาง กฎแห่งพื้นฐานจะต้องกำหนดขึ้น ได้แก่ การกำหนดขั้นตอน และกำหนดกลุ่มย่อยที่จะทำงาน เพื่อที่จะแสวงหาข้อมูลร่วมกัน แสวงหาทางเลือกและกำหนดข้อตกลงร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการ หลักการที่จะทำงานร่วมกับหน่วยสนับสนุนข้างนอกจะต้องกำหนดขึ้น รวมทั้งการจัดองค์ประกอบในการที่จะตรวจสอบการปฏิบัติ

### องค์ประกอบของความร่วมมือร่วมใจ

ฟูลแลนและฮาร์กรีฟส์ (Fullan and Hargreave, 1991) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความร่วมมือร่วมใจ ดังนี้

#### 1. กรอบโครงสร้าง

- ขบวนการประชาธิปไตย
- ความเข้มของความเป็นผู้นำ
- ทิศทางและวิสัยทัศน์
- จุดหมายร่วม
- ความรับผิดชอบร่วม
- บทบาท
- ขบวนการพัฒนานโยบาย
- ขั้นตอนการพัฒนานโยบาย
- การประสานงาน
- การวางแผน

- การรับฟังความคิดเห็น
- ความจริงใจ ความเปิดเผย และการสื่อสารสม่ำเสมอ

## 2. กรอบทรัพยากรบุคคล

- ศูนย์กลางของการสอน และการเรียน
- ความเข้มของการสื่อสาร
- คุณค่าและความเกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู  
ฐานะผู้นำทางด้านหลักสูตร
- บิดามารดาในฐานะหุ้นส่วนร่วมกัน
- ทีม
- ครูสอนครู
- ความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ
- สนับสนุน ยกย่อง ไว้วางใจ
- ยอมรับ
- ร่วมมือ
- เรียนสม่ำเสมอ
- ปรับปรุงสม่ำเสมอ
- บุคลากรสัมพันธ์ และทัศนคติต่อนักเรียนในทางบวก
- การฝึกกำลังครู

## 3. กรอบทางการเมือง

- หมากระบบเจ้าขุนมูลนาย
- อำนาจร่วม
- ความเปิดเผย
- เอกฉันท์
- กฎส่วนใหญ่
- ร่วมรับผิดชอบ
- การใช้อำนาจ
- การใช้อิทธิพล
- การกระจายความขัดแย้ง
- เห็นด้วยกับพฤติกรรมทางการเมือง
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ



- ความไม่เห็นด้วยไม่ใช่เป็นการทำลาย
- หมกกลุ่มเล็ก
- เจริญ
- รวมกลุ่ม
- เครือข่าย
- จริงใจ เปิดเผย และสื่อสารสม่ำเสมอ

#### 4. กรอบทางสัญลักษณ์

- ความเชื่อ
- ค่านิยม
- เจตคติ
- พฤติกรรมโดยรวม
- ร่วมดีความ
- สัญลักษณ์
- ประเพณี
- พิธีการ

#### 4.1.3 ความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership)

ความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership) เป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นจากหลักการ  
ดังนี้

1. คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป สัมพันธ์ในรูปของการมีชีวิตร่วมกัน หรือเดินร่ว  
มกัน หรือทำธุรกิจร่วมกัน
2. สามารถสัมพันธ์ร่วมกันโดยเป็นได้ทั้งส่วนบุคคลและกฎหมาย
3. ความร่วมมือแบบหุ้นส่วน โดยทางกฎหมายแล้ว จะมีความร่วมมือใกล้ชิด  
(Close Cooperation) ระหว่างหุ้นส่วน โดยมี “สิทธิร่วมกัน” และมี “ความรับผิดชอบร่วมกัน”  
(Merriam Webster’s Collegiate Dictionary, 1996)

จุดมุ่งหมายความร่วมมือแบบหุ้นส่วน โปสเตอร์ และ เดย์ (Poster and Day, 1988) ได้ให้หลักการของจุดมุ่งหมายของความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการพัฒนาองค์กรว่า เป็นการช่วยนักการศึกษาในการออกแบบวางแผนร่วมกับขบวนการพัฒนาองค์กรของตนเองร่วมกัน ซึ่งมีได้ก่อให้เกิดแต่เพียงสร้างความเป็นเจ้าของงานเท่านั้น แต่เป็นการสร้างความมั่นใจในวิชาชีพและความชำนาญของตนเอง อีกทั้งเป็นการค้นหาความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ภายในสถาบันของ

ตนเองอีกด้วย จะเป็นการสร้าง “ที่ว่าง” สำหรับคนต่างสาขาจะมาทำงาน ร่วมงานเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน หากยังได้ดำเนินการโดยการพัฒนาที่ยั่งยืนของหุ้นส่วนทั้งสองโดยไม่ต้องพึ่งจากที่อื่นแล้ว นั่นจะเป็นวัตถุประสงค์สำคัญของความร่วมมือแบบหุ้นส่วน

ชาพแมน (Chapman, 1986) ได้สรุปว่า ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเป็นสิ่งนำมาซึ่งความเป็นหนึ่ง ภายใต้อาณาเขตความร่วมมือกัน เฉลี่ยมนโนทัศน์ ทักษะ และพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน และ ชาพแมน ได้ให้คำจำกัดความเพิ่มเติมว่า ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเป็นเรื่องของเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ เป็นพาหนะของการเดินทางไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายมีความจำเป็นที่จะต้องมีความชัดเจนสำหรับหุ้นส่วนที่จะเดินทางไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์แล้ว

สรุป ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเป็นความร่วมมืออย่างใกล้ชิด แม้ว่าไม่มีความผูกพันเกี่ยวข้อง หรือพันธสัญญามาก่อน แต่หุ้นส่วนแต่ละฝ่ายต่างมีสิทธิหรือความรับผิดชอบเหมือนกัน โดยนัยกฎหมาย หรือ พฤติกรรมความร่วมมือแบบหุ้นส่วน เป็นสิ่งนำมาซึ่งความเป็นหนึ่ง เพราะมีความเสมอภาค เฉลี่ยมนโนทัศน์ เฉลี่ยทักษะ และมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ของหุ้นส่วนด้วยกัน

#### 4.1.4 ความร่วมมือแบบพันธมิตร (Alliance)

ความร่วมมือแบบพันธมิตร (Alliance) มีลักษณะดังนี้

1. เป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นได้ทั้งในรูปแบบความสัมพันธ์ ตามพันธผูกพันหรือเกี่ยวข้องกันระหว่างรัฐต่อรัฐ พรรคต่อพรรค บุคคลต่อบุคคล คณะบุคคลต่อคณะบุคคล หรือครอบครัวต่อครอบครัว หรือ
2. เป็นการรวมตัวกันเพื่อที่จะทำงานร่วมกัน หรือวางแผนที่จะทำร่วมกันในอนาคต
3. ความสัมพันธ์ของความร่วมมือเกิดขึ้นโดยมีพันธผูกพัน (Bond) หรือความเกี่ยวข้อง (Connection) จากคุณลักษณะหรือคุณสมบัติร่วมกัน หรือ
4. ผูกพันโดยรวมกำลังเป็นหน่วยเดียว หรือมีสนธิสัญญา หรือข้อตกลงร่วมกัน หรือ
5. ผูกพันโดยการจัดตั้งสหภาพหรือสมาคมทางด้านวิชาชีพ หรือด้านคุณภาพ
6. ความร่วมมือโดยการรวมตัวกันอย่างใกล้ชิด (Strong Association) ที่สมาชิกมีความภาคภูมิใจ (ส่วนบุคคล) ในวิชาชีพร่วมกัน (Merriam Webster's Collegiate Dictionary, 1996)

กอร์ดอน (Gordon, 1996) ได้อธิบายว่า ความร่วมมือแบบพันธมิตรเป็นรูปแบบของความร่วมมือพิเศษ โดยใช้อิทธิพลอื่นที่นอกเหนือจากอิทธิพลปกติ พันธมิตรจะร่วมมือต่อเมื่อพันธมิตรเหล่านั้นต้องการที่จะแลกเปลี่ยนทรัพยากร บางทีอาจจะเปลี่ยนทรัพยากรที่เป็นเงินหรือความช่วยเหลือหรือความร่วมมือ หรือการยกย่อง ทักษะวิสัย การสนับสนุนบุคคล การประกาศเชิดชู และอื่น ๆ แต่ละบุคคลจะแลกเปลี่ยนความต้องการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเข้าใจโลกของเขา ผู้ที่ผลักดันจะต้องรู้ว่าจะใช้การแลกเปลี่ยนอย่างไรที่จะเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและใช้วิธีการทางอิทธิพลให้เกิดผล

**สรุป** ความร่วมมือแบบพันธมิตร เป็นความร่วมมือที่รวมตัวกันอย่างใกล้ชิด โดยมีพื้นฐานเชื่อมโยงที่มีความผูกพัน เกี่ยวข้องหรือพันธสัญญาระหว่างพันธมิตร เป็นความภาคภูมิใจส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นจากคุณลักษณะและคุณสมบัติที่สืบสานพัฒนาร่วมกันมา จึงเป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ จะเป็นความร่วมมือที่ยั่งยืน ซึ่งอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีพื้นฐานเชื่อมโยงพันธทางวิชาการเข้าลักษณะนี้ เราจึงยึดเอาความร่วมมือของสองกลุ่มนี้เป็นความร่วมมือแบบพันธมิตรวิชาการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือที่มีลักษณะแตกต่างกันทั้ง 3 รูปแบบ สามารถสรุปเป็นความหมายรวมของการร่วมมือได้ดังนี้

ความหมายของการร่วมมือ (partnership) นั้น หมายรวมถึง ความเต็มอกเต็มใจและความกระตือรือร้นที่จะร่วมมือร่วมใจกันระหว่างบุคคลจากหลาย ๆ ฝ่ายที่มีผลประโยชน์ร่วมกันทางการศึกษา เพื่อที่จะนำไปสู่ระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นทางด้านสถาบันการศึกษาโดยตรง หรือระบบการศึกษาที่อยู่นอกสถาบันการศึกษา การร่วมมือนั้นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ และร่วมมือกับบุคคลอื่น ๆ การร่วมมือทางการศึกษาจะมีประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นที่จะต้องเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลดังต่อไปนี้ คือ ข้าราชการ นักการเมือง ครู สมาคมครู ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้จ้างงาน และลูกค้าทางธุรกิจ

## 4.2 มโนทัศน์ของความร่วมมือ (Co-operation)

### 4.2.1 พันธมิตรทางวิชาการ (Academic Alliance)

เนสบิทท์ (Naisbitt, 1985) ได้อธิบายว่า มโนทัศน์ทางวิชาการที่สำคัญ ก็คือครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสอนในวิชาเดียวกัน และอยู่ในพื้นที่เดียวกันพบกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งพันธมิตรอาสาสมัครเหล่านี้ที่ทำงานทางด้านวิชาการ สามารถตรวจสอบคุณภาพของการเรียนการสอนในหลักวิชาของตัวเองในพื้นที่ได้ เราเรียกพันธมิตรเหล่านี้

ว่า “**ชุมชนวิชาการใฝ่รู้**” ชุมชนดังกล่าว จะประกอบด้วยลักษณะของความเป็นสาขาของการทำงาน ในมโนทัศน์ใหม่ เลือกรูปแบบของการทำงานตามแบบแผนดั้งเดิม ตรงกันข้ามสร้างโครงสร้าง ขึ้นใหม่ที่สร้างสรรค์ความเป็นผู้ใฝ่รู้ และมีการเคารพกันถึงประสบการณ์ในการทำงานในรูปแบบ ของผู้ใหญ่ที่ต่างกัน แต่มีการเคารพนับถือกันทั้งสองฝ่าย ในการที่จะทำงานร่วมกัน ปฏิบัติการ ร่วมกัน อัน ได้แก่

**ประการแรก** การมุ่งเน้นในเรื่องการใฝ่รู้ในวิชาการ ครูอาจารย์ของโรงเรียน และสถาบันอุดมศึกษา จะหาหลักการร่วมกันที่จะหลีกเลี่ยงหลักการคนใดคนหนึ่ง มีการแลกเปลี่ยน ครู และนักวิจัยไปปฏิบัติงานสลับสถานที่กัน

**ประการที่สอง** ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ยังอยู่ในรูปการลำสามัยหรือ ซ้ำซ้อน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในโรงเรียนหรือสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์ในชุมชนวิชาการใฝ่รู้ในพื้นที่ สามารถที่จะอ้างความเป็น**เจ้าของหลักการวิชาการ** ของการดำเนินการแสวงหาความรู้และการวิจัย หลักการเรียนการสอนและฝึกฝนอบรมเด็ก หลักของการฝึกวิชาชีพและการไม่ฝึกวิชาชีพ ดำเนิน การด้วยชุมชนเอง

**ประการที่สาม** ครูอาจารย์ในชุมชนวิชาการใฝ่รู้ สามารถแสดงความเป็น เจ้าของเรื่องในวิชาชีพในโรงเรียนและสถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเลือกสรรพัฒนา บุคคลที่จะทำงานในเครื่องนั้นเป็นสำคัญ หมายความว่า **ให้ความสำคัญในงานที่ผู้ใดทำอยู่เป็น สำคัญ** เพื่อให้เขาเกิดการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่เขาทำงานอย่างจริงจัง ในลักษณะสถานะ และ บทบาทใหม่ของอาจารย์ในรูปแบบนี้นำไปสู่การสร้างสรรค้อย่างมาก ครูอาจารย์ในโรงเรียนและ สถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มที่ร่วมมือกัน จะเร่งเร้าซึ่งกันและกันในการที่จะหาหนทางใหม่ในเรื่อง ของการเรียนการสอนในสาขาวิชาของตัวเอง พละกำลังทั้งหลาย และความเคารพนับถือซึ่งกัน และกัน ได้สร้างสรรค์บรรยากาศใหม่และสิ่งแวดล้อมใหม่สำหรับวงการวิชาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การ ทำทายและชักชวนคนหนุ่มสาวที่เป็นคนกำลังทำงานจากสาขาอื่นย้ายเข้ามาสู่วงการศึกษ ครูอาจารย์ในโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการประชุมพบปะกันเป็นประจำเดือนหรือสอง เดือนต่อครั้ง ในชุมชนวิชาการใฝ่รู้ **ความพยายามที่จะปรับปรุงทางด้านวิชาการ ชีวิตทางวิชาการ ของกันและกัน การแสวงหาความรู้และวิธีการที่จะทำให้การศึกษาได้มีความใหม่สดใสร และด้วย ทรัพยากรบุคคลข้อมูลข่าวสาร คือ คุณภาพจิตใจของคน ซึ่งทำการสอนในโรงเรียนและสถาบัน อุดมศึกษา (Naisbitt, 1985)**

#### 4.2.2 สหภาพครู (Teacher Union)

ฮาร์เลย์ (Harley, 1904) ได้นำเสนอว่า การมีสหภาพของครูเพื่อที่จะประกันสิทธิขั้นพื้นฐาน (Basic Right) และสภาพของการทำงาน การเสนอข้อปฏิบัติดังกล่าวเป็นพื้นฐานการนำไปสู่ความร่วมมือทางวิชาชีพในพื้นที่ ซึ่งเราเรียกว่า ความร่วมมือทางวิชาชีพในพื้นที่ระหว่างครูและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมาร่วมมือกันทางด้านนี้ ในระยะ 100 ปีที่ผ่านมา ได้มีการวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างมากมาย ครูโรงเรียนมัธยมศึกษานั้น *สอนเด็ก* และอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา *สอนวิชา* และได้มีการกล่าวว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนั้นอาศัยอยู่บนหอคอยางช้าง

จากการที่ประชากรในสถาบันอุดมศึกษามากเป็นสัดส่วนที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยตลอด เห็นชัดว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้น ซึ่งเคยถูกกล่าวขานว่า อาศัยอยู่บนหอคอยางช้าง ในปัจจุบันนี้ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษานั้นมีภาระมากขึ้น และพิมพ์หนังสือต่าง ๆ น้อย เป็นที่วิตกไปกว่านั้นก็คือว่า ในปัจจุบันนี้ จำนวนนักเรียนได้มีหลากหลายมาก และไม่ว่าจะเป็นปกติหรือเวลาที่เป็นภาคฤดูร้อน หรือนักเรียนที่อยู่นอกรั้วสถาบันอุดมศึกษา และได้มีการเรียนการสอน ซึ่งเราเรียกว่า สอนนอกรั้ว (Off-Campus) เราสามารถพูดได้ว่าในปัจจุบันนี้ การที่จัดตั้งสหภาพของครู และอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาขึ้นนั้น เป็นการแสดงให้เห็นชัดเจนและเกิดผลชัดว่า มีจำนวนถึง 25% ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ปัจจุบันได้รับการคุ้มครองจากกฎหมาย

#### 4.2.3 วัฒนธรรมของการแบ่งแยก (Culture of Separation)

เบลล่า (Bellar, 1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะความแตกต่างของสังคม ซึ่งเราเรียกว่า *วัฒนธรรมของการแบ่งแยก* (Culture of Separation) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมของการแบ่งแยกนั้นได้ปรากฏขึ้นในชีวิตของแวดวงวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ความรู้สึกในการแบ่งแยกออกจากกันได้เกิดขึ้นรวมทั้งวัฒนธรรม แบ่งแยกจากสถาบันอุดมศึกษาด้วย สิ่งที่ได้แสดงให้เห็นชัดเจนว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยได้มีการวิจัยและการสอน เมื่อเทียบกับอาจารย์ในระดับมัธยมศึกษาที่มีการสอน แต่เพียงอย่างเดียว

ชุมชนแห่งการใฝ่รู้ ในหลักการแล้ว เป็นการเอื้ออำนวยให้เกิดโอกาสอย่างดีสำหรับฝ่ายวิชาการ (Academic system) ที่จะเริ่มในระดับพื้นที่ที่จะหาข้อยุติ ตระหนักถึงการที่จะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เราต้องมุ่งไปตรงที่หลักการ ในหลักวิชาเหล่านั้นจะเป็นโอกาสที่ดีที่สุดในการที่จะมองหาคือความร่วมมือระหว่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา เป็นผลจากการมีมโนทัศน์เบื้องต้นด้วยกัน ก็คือ *ผู้ใหญ่ที่สอนในวิชาเดียวกันในพื้นที่เดียวกันจะต้องมีส่วนร่วมในการที่จะรับผิดชอบด้วยกัน ในคุณภาพของการเรียนการสอน* ความรับผิดชอบ

เหล่านี้สามารถแสดงออกจากการปฏิบัติคือ การประชุมของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ถึงข้อผูกพันในการที่จะให้เกิดความต่อเนื่อง อาจารย์มหาวิทยาลัยจะต้องดำรงไว้ ในการที่จะสร้างตำราที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและประเด็นในหลักวิชาของตัวเอง ในฐานะของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาจะสอนนักเรียนในอายุที่แตกต่างกัน อันจะนำไปสู่ความสนใจร่วมกันว่า งานช่วงไหนใครควรจะรับไปทำ ปราศจากการยึดมั่น ทุกระดับยังสามารถตรงตามลักษณะเฉพาะของวิชาชีพของตัวเองได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาอันยังเป็น**ความต่อเนื่อง**ของการเรียนรู้ตั้งแต่ระดับเด็กจนถึงสถาบันอุดมศึกษา

#### 4.2.4 ผลกระทบที่เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา

ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา โดยเน้นที่อาจารย์มากกว่านักเรียน หลักสูตรหรือตัวแปร จุดมุ่งหมายให้เกิดคุณภาพที่เกิดขึ้นกับตัวผู้ใหญ่ เป็นการเร่งเร้ากระตุ้นให้อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ขยายความรู้ในสาขาของตัวเอง และภายใต้ความพอใจของตนเอง

ความเป็นพันธมิตรทางวิชาการนั้นจะเปลี่ยนรูปแบบของการทำงานในวิชาชีพทางด้านการศึกษา ครูอาจารย์สามารถใช้องค์กรในพื้นที่เพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรคในการดำเนิน วิชาชีพที่เคยเป็น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโอกาสในความเป็นผู้นำแบบใหม่ เกณฑ์สำคัญ 3 ประการที่จะช่วยให้คุณพัฒนาความเป็นผู้นำและมีอำนาจได้ คือ

**ประการแรก** โอกาสที่จะฝึกหัดและแสวงหาในเรื่องเกี่ยวกับนวัตกรรม

**ประการที่สอง** กิจกรรมที่จะนำคนนั้น ๆ ไปสู่ความสำเร็จใหม่ภายใต้  
วิสัยทัศน์ใหม่

**ประการที่สาม** ความเกี่ยวเนื่องของบุคคลที่ให้ความสำคัญต่อปัญหาใน  
องค์กรหรือในสาขาวิชาที่ตัวเองทำงานอยู่

พันธมิตรทางวิชาการ เป็นสิ่งที่จะเอื้ออำนวยให้ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาได้เห็นทางในการที่จะเกิดความสามารถมีพลังอำนาจ โดยไม่ต้องทิ้งห้องเรียนไปสู่การบริหารหรือไปสู่อาชีพอื่น พันมิตรแต่ละคนในพื้นที่จะกำหนดทิศทางในกิจกรรมของชุมชนหรือกลุ่มเอง อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาจะค้นพบว่า พลังการสอนในปีต้น ๆ จนกระทั่งถึงการสอนระยะหลังนั้น ได้เกิดความรู้สึกมั่นใจในสิ่งที่เราเรียกว่าเป็น **บทบาทของผู้นำ** ในการที่จะดำเนินการภายใต้พันธมิตรร่วมกัน มีข้อเท็จจริงว่าอาจารย์หลายคนได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการต่าง ๆ ของชุมชน เพราะมีโอกาสบรรยายในที่ต่าง ๆ กัน ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพความเป็นครูหรืออาจารย์ในวิชาหรือสาขาที่ตัวเองทำอยู่ใน

พื้นที่ทำงาน นอกเหนือจากการทำงานปกติในโรงเรียนหรือในคณะวิชาที่ตัวเองสังกัด ความรู้สึกว่าคุณคนแก่แล้ว จะไม่เกิดขึ้นอีกต่อไป ความเป็นพันธมิตรจะให้โอกาสแต่ละบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาได้มองเห็นทาง และได้รับการยอมรับในสารบบของตัวเอง บางกลุ่มจัดหนังสือการประชุมสัมมนาของพันธมิตร บางคนพิมพ์เผยแพร่ การปรับปรุงพัฒนาในเรื่องการเรียนการสอนในสาขาวิชาต่างๆ บางกลุ่มได้มีการเสนอคณะกรรมการหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นได้รู้ความต้องการของครูและความต้องการของสาขาวิชาต่างๆ และบางคนช่วยให้ผู้บริหารหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เช่น เรื่องการกำหนดหรือการมอบหมายการเรียนการสอน หรือการสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอน การกำหนดขนาดของห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ กิจกรรมเหล่านี้ได้นำไปสู่ความร่วมมือของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา **ที่มีอำนาจ** และ **มีความเป็นนักวิชาการที่มีคุณธรรม** ที่เกินเลยไปกว่าการที่จะผูกพันอยู่ในห้องเรียนที่ตัวเองสอน การได้มีการฝึกฝนและมีประสบการณ์ในงานสาธารณะ การทำงานในรูปแบบของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่รับผิดชอบใน แต่ละสาขาวิชาที่ตัวเองสังกัดอยู่ อาจจะต้องมอบไว้ให้กับผู้ที่อาวุโส (ซึ่งค่อนข้างจะมีความรู้สึกในทางลบต่อภาคสาธารณะ) การทำงานแบบสาธารณะ ควรจะให้ผู้ถนัดมากกว่าผู้ที่คุ้นเคยอยู่กับการทำงานอยู่ในของครรลองที่มีไว้ดั้งเดิม

กิจกรรมดังกล่าวนี้ เปิดโอกาสให้อาจารย์สถาบันอุดมศึกษามีความรู้สึกว่าตัวเองมีพลังกำลัง แต่ไม่ได้หมายความว่าจะทำให้เขาหันหลังกับความรับผิดชอบทางวิชาการ พอเป็นพันธมิตรทางวิชาการแล้วจะไม่ให้ความสำคัญต่อประเด็นปัญหาในสาขาวิชาที่ตัวเองสังกัดอยู่ พันธมิตรจะเป็นกลาง สมาชิกของพันธมิตรจะได้รับสิ่งใหม่ ๆ ในสาขาย่อย ๆ ที่แตกแขนง ความเป็นพันธมิตรจะเป็นทางที่จะให้ครูอาจารย์ได้นำชีวิตการทำงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ใหญ่ ครู ผู้บริหาร มีการเปลี่ยนแปลงได้มากก็คือ จะไม่มีการขัดขวางมติของคณะทำงานหรือต่อต้านนวัตกรรมต่าง ๆ ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาและผู้บริหารจะสะท้อนถึงความรู้สึก ความเชื่อมั่นในตนเอง และพลังอำนาจของตัวเองจะมีสูงขึ้น

#### 4.2.5 ความแตกต่างระหว่างพันธมิตรทางวิชาการ (Academic Alliances) กับความเป็นหุ้นส่วนของสถาบัน (Partnership)

แมรอฟ (Maeroff, 1985) ได้อธิบายถึง ความสำเร็จของครูและอาจารย์ที่ทำงานโดยผ่านทางโครงการทางหลักสูตร หรืออื่น ๆ ของสถาบัน โครงการลักษณะนี้มุ่งหวังให้โครงการบรรลุผลต่อประสบการณ์ของนักเรียน โดยผ่านทาง การเรียนการสอนของนักเรียน ซึ่งแตกต่างจากความร่วมมือแบบพันธมิตรทางวิชาการว่าความร่วมมือแบบความเป็นหุ้นส่วนจะเป็น

ความร่วมมือของสถาบันมากกว่าเป็นความร่วมมือระหว่างบุคคล **ดั่งพันธมิตรทางวิชาการ** (Academic Alliances)

วัฒนธรรมและความต้องการของการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นสิ่งที่กระตุ้นความรู้ของผู้รู้กว้างตามหลักวิชา ขณะที่วัฒนธรรมและความต้องการของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษา คือ การสอนและให้ความรู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ความต่างวัฒนธรรมดังกล่าวจึง ต้องใช้ความร่วมมือของบุคคลมากกว่าจะเป็นความร่วมมือระหว่างสถาบัน

#### 4.2.6 หลักการของความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในฐานะหุ้นส่วนทางการศึกษา

1. ในการเป็นหุ้นส่วนกัน จะต้องมีการส่งข่าวสารต่อกันระหว่างผู้ที่เป็  
หุ้นส่วน และการส่งข่าวสารเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ จะต้องมีการเจรจาโต้ตอบ พิจารณา  
ร่วมกันในสาระของข่าวสารนั้น ๆ ด้วย
2. จะต้องจัดความเป็นทางการแบบดั้งเดิมที่สร้างความแตกต่างออกไป
3. รูปแบบของความสัมพันธ์ของพันธมิตร เป็นรูปแบบของความเป็นหุ้นส่วน  
ความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมแบบยั่งยืน อันหมายถึง ร่วมแก้ไข  
ปัญหาที่ยาวนาน ไม่ใช่เป็นการเฉพาะ และการพัฒนาทางปัญญาของตนเองควบคู่กันไป
4. รางวัลของความเป็นพันธมิตร ไม่ใช่เป็นความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือ  
การแก้ไขปัญหาเท่านั้น เป็นรางวัลที่อยู่ในรูปแบบของความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อพันธมิตรที่ได้รับ  
การยอมรับในความสามารถในคุณค่าแห่งคนที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองเกิด คุณค่าเชิงคุณธรรมที่ได้  
มีการเสียสละต่อสาธารณะนอกเหนือไปจากนั้น
5. ลักษณะของความร่วมมือแบบพันธมิตร มีลักษณะของการมุ่งไปสู่การ  
ปฏิบัติ ไม่ใช่เพื่อการเน้นกลไก (ไม่ใช่คิดยุ่น) ความล่าช้า (Redtape) เป็นศัตรูของความร่วมมือแบบ  
พันธมิตร ดังนั้น ทุกอย่างจะต้องง่ายต่อการปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญ

#### 4.2.7 ขั้นตอนของการสร้างพันธมิตรทางวิชาการ

กอดิอานี และ เบอร์เนตต์ (Gaudiani and Burnett, 1985) ได้กำหนดขั้นตอน  
ของการสร้างพันธมิตรทางวิชาการไว้ ดังนี้

##### ขั้นตอนที่ 1 คือ การประกาศจุดยืนหรือจุดสนใจร่วมกันของพันธมิตร

เป็นการประกาศจุดยืนของตน เพื่อการหาผู้ที่มีจุดยืนร่วมกันมาพิจารณาถึง  
ผลประโยชน์ของการร่วมมือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการพัฒนาครูหรืออาจารย์ ขั้นตอนนี้มี  
ลักษณะของการสร้างสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจให้เกิดพันธมิตร



### ขั้นตอนที่ 2 คือ การสร้างคณะกรรมการบริหาร

เป็นการก่อรูปของกลุ่มที่เป็นทางการ โดยมีการจัดการจากคณะกรรมการบริหาร ซึ่งจะต้องประกอบด้วยตัวแทนจากทุกกลุ่ม ทุกระดับ ประเด็นสำคัญในขั้นตอนนี้ที่จะต้องคำนึง ก็คือ ไม่ให้เกิดความมีอิทธิพลครอบงำในการปฏิบัติงาน หรือจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมได้

### ขั้นตอนที่ 3 การสร้างกลุ่มพันธมิตร

เป็นการกำหนดความชัดเจนในเนื้อหาสาระ วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายที่ได้ หลังจากการหารือของการรวมกลุ่ม โดยมีคณะกรรมการบริหาร ขั้นตอนนี้เป็นผลพวงของขั้นที่ 2 เป็นการกำหนดประเด็นต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนในทางปฏิบัติตนเอง

#### 4.2.8 การส่งเสริมและการจัดกิจกรรมของพันธมิตรทางวิชาการ

หลักการของความเท่าเทียมจะเริ่มต้นที่สมาชิก ต้องแสดงตนให้เห็นชัดว่า เขามีศักยภาพในสาขาวิชาของตนที่จะดำเนินงานตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของพันธมิตร ลักษณะที่ควรจะเน้นก็คือ คุณลักษณะทางวิชาชีพที่มีคุณค่าต่อการเรียนรู้ ทั้งในฐานะผู้ให้และผู้รับ

#### กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นพันธมิตรทางวิชาการ

**การปรับปรุงหลักสูตร** วิทยาการในสาขา ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเผยแพร่ข่าวสาร เช่น ให้กับอาจารย์มหาวิทยาลัย นำไปลงในวารสารทางวิชาชีพที่สถาบันอุดมศึกษา อันเป็นการประหยัดเวลาในการสร้างความคิด สร้างปัญญาาร่วมกันผ่านทางวารสารวิชาชีพ

**การอภิปรายเป็นคณะ** เพื่อแลกเปลี่ยนหลักการและวิชาการในสาขาตามที่กำหนดประเด็นไว้ อาจมีการกำหนดหัวข้อประจำปีไว้ และการประชุมแต่ละครั้งควรจะมีการเสนอสาขาปลีกย่อยที่ตนเองเกี่ยวข้องอยู่ การเปลี่ยนแปลงในหัวข้อการประชุม ควรจะอยู่ในหลักการของการหมุนเวียน โดยให้อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ร่วมทำงาน ในฐานะผู้มีส่วนร่วมทางวิชาการ เป็นสำคัญ

**การแสดงสาธิตการเรียนการสอนและการแลกเปลี่ยนหลักสูตรซึ่งกันและกัน** ในการประชุมแต่ละครั้งควรจะได้มีการช่วยเหลือในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในหลักวิชาสาขาเหล่านั้น ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงในการประสานสัมพันธ์ การใช้สื่อการสอนร่วมกัน การพัฒนาหลักสูตรในบางส่วน การสร้างความสนใจให้กับนักเรียนในวิทยาการสาขาของตน บางทีครูอาจจะไปเยี่ยมชั้นของเพื่อนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อสอบและเทคนิคต่าง ๆ ในเรียนการสอน เป็นการประสานโครงการ

**การปรับปรุงพัฒนาการประชุมใหญ่** บางครั้งการประชุมใหญ่นั้นอาจจะต้องกระทบกระเทือนต่อการใช้จ่ายในการเข้าร่วมประชุม ครูในโรงเรียนอาจมีปัญหในเรื่องของงบประมาณที่จะเดินทางไปร่วมการประชุม อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาสามารถช่วยให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องหรือขอรับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ของมหาวิทยาลัยที่จะส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุม

#### กิจกรรมที่ควรหลีกเลี่ยงเพื่อสร้างพันธมิตรทางวิชาการ

**บทบาทของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา** ที่แสดงถึง อิทธิพลทางวิชาชีพ การรับงาน หรือแสดงความรับผิดชอบครูในฐานะต่างสังกัด ต่างวุฒิที่อยู่ในกลุ่ม วิทยาการเดียวกัน ควรจะได้มีโอกาสที่จะร่วมกันแสดงบทบาทในการเรียนการสอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกันและกัน

**ผู้เชี่ยวชาญข้างนอก** ต้องหลีกเลี่ยงการแสดงบทบาทในเชิงชมหรือมีอิทธิพลทางวิชาชีพ แม้การจัดแผนการทำงาน ครูทุกคนควรจะมีเชื่อมั่นในความเชี่ยวชาญของกันและกัน อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาสามารถปฏิเสธบทบาทที่จะตรวจสอบในเรื่องวิทยาการของครู และยอมรับในบทบาททางด้านการวิจัยและการฝึกวิชาการ ในสาขาเฉพาะ

**สิ่งแปลกปลอม** อย่าให้สิ่งแปลกปลอมเล็ก ๆ น้อย ๆ มาเป็นอุปสรรคในการทำกิจกรรมของกลุ่ม

**กลุ่มพันธมิตร** ในกลุ่มพันธมิตรไม่ควรจะพูดคุยข้ามประเด็นไปสู่กลุ่มพันธมิตรอื่นที่กำลังพิจารณาเรื่องเหล่านั้นหรือเรื่องใกล้เคียงเหล่านั้นอยู่

**การบรรยาย** ไม่ควรมีการบรรยายหรือปาฐกถาอะไรที่ยาวนานจะทำให้ขาดโอกาสของกลุ่มที่จะได้ซักถาม

**อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา** อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไม่ควรเรียกตัวเองว่า ดอกเตอร์ ขณะที่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเรียกตัวเองว่า นาย หรือ นาง, นางสาว

#### 4.2.9 การสร้างสิ่งจูงใจสำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

**การตรวจสอบสมาชิก** สมาชิกที่เป็นพันธมิตรจะถูกตรวจสอบความเป็นอาจารย์ในวิทยาการสาขาที่ตนเองอยู่ คือ เรื่องชีวิตและจิตใจ เงื่อนไขที่จะทำให้การสอนในชั้นเรียนดีขึ้นหรือการวิจัยดีขึ้น ครูอาจารย์จะต้องได้รับรางวัล และรางวัลที่สำคัญของการเป็นสมาชิกพันธมิตรนี้เกิดขึ้นจากการพอใจส่วนบุคคล แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารย่อมจะเห็นว่าการปฏิบัติ

ดังกล่าวนั้นเป็นการลงทุนในการปฏิบัติงาน จึงควรที่จะได้มีการสร้างสิ่งจูงใจในสถาบัน สำหรับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่จะเข้าไปทำงานร่วมพันธมิตรทางวิชาการ

**การจูงใจ** ระยะเวลาสิ่งจูงใจของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาก็คือ การอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการจัดเวลาให้เข้าไปร่วมในการประชุมหรือจัดกิจกรรม บางแห่งก็ถือว่าเป็นการมอบหมายไปทำหน้าที่ในหลักสูตรพิเศษในระดับของสถาบันอุดมศึกษา หัวหน้าแผนกวิชาคาดหวังว่าจะเป็นผู้จัดการทางด้านพันธมิตร จะเป็นผู้ที่คณะกรรมการบริหารจะมอบหมายให้ทำในฐานะเป็นผู้ร่วมการร่วม

**การกำหนดหน่วยกิตในการฝึกอบรม** หน่วยกิตในการเรียนระดับบัณฑิตวิทยาลัย หรือหน่วยกิตที่จะจัดการศึกษาเพิ่มเติม เป็นทางที่ทำให้เกิดความร่วมมือของครูที่จะเข้าร่วมเป็นพันธมิตรทางวิชาการ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาจะได้รับการยกย่องฐานะส่วนตัว เป็นเกียรติประวัติในรูปของการสอน และการบริหารในสาขาวิทยาการของตนเอง

**การเพิ่มเงินเดือน หรือให้เงินเพิ่มหลังการเกษียณ** ที่เห็นชัดเจนที่สถาบันสามารถทำได้ผลดี ก็คือ การเพิ่มเงินเดือนหรือให้เงินเพิ่มหลังการเกษียณ และสถาบัน อุดมศึกษาจะไม่ได้เงินเพิ่มในเรื่องของการประชุม

**การให้รางวัลแก่กลุ่มสถาบันพันธมิตร** ควรจะมีการให้รางวัลแก่กลุ่มสถาบันพันธมิตร โดยยกย่องการบรรลุความสำเร็จในทางวิชาชีพที่สัมพันธ์กับพันธมิตรทางวิชาการ เช่น รางวัลการบริการชุมชน หรือรางวัลการพัฒนาอาสาสมัครวิชาชีพ เป็นต้น

ในระดับอุดมศึกษารางวัลที่ให้กับการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้น ควรจะอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการสอน การวิจัย และการบริการ เป็นที่น่าสังเกตว่ามีเพียงการวิจัยและบริการเท่านั้นที่ซ่อนอยู่เบื้องหลัง แต่อย่างไรก็ตาม งานวิจัยก็ยังคงประเมินในคุณภาพของการเป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ที่ทำให้กับวิทยาการในสาขาที่ตัวเองสังกัดอยู่ การบริการนั้นแล้วค่อนข้างจะถูกกลบเกลื่อน และถูกลืมโดยคณะกรรมการของสถาบัน แม้ว่าในการปฏิบัติงานทางด้านเทคนิคเหล่านี้บางที่ ทำอยู่อย่างกว้างขวาง

**การประเมินผลงาน** ในระดับรัฐหรือชาติ ก็ยังไม่ได้มีการพิจารณาและประเมินในผลงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา จากงานให้บริการทางวิชาชีพ เรื่องของการสอนก็เช่นเดียวกันควรจะได้มีการพิจารณา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาควรจะได้รับรางวัลเป็นพิเศษในการปฏิบัติงานการสอนดีเด่น (Excellent Teaching) ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในชั้นเรียน หรือเกิดขึ้นในชุมชนในพื้นที่สาขาของตัวเอง ในฐานะที่เป็นหัวหน้าคณะวิชา เป็นคณบดี เป็นหัวหน้าแผนกวิชา

*การให้รางวัลหรือการเลื่อนขั้น* ควรจะต้องมองดูการให้รางวัลและการเลื่อนขั้นที่เป็นสิ่งจูงใจที่เกิดจากการทำงานในฐานะพันธมิตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เขาสามารถทำให้เกิดคุณภาพผลประโยชน์อย่างมากต่อนักเรียน ต่อครู อาจารย์ หรือบุคลากรที่จะต้องรับวิทยาการ สิ่งจูงใจจากสถาบันยกย่องการสอน *ทั้งในชั้นเรียนของตัวเอง หรือการสอนในชุมชน* หรือการใฝ่รู้ในพื้นที่ เขาควรจะได้รับพิจารณาในสิ่งที่เขาคิดและทำให้กับสิ่งที่ปฏิบัติบังเกิดผลต่อนักเรียน

#### 4.2.10 การปรับทัศนคติของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา

อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาหลายสาขามีความรู้ลึกทางด้านคุณธรรมว่าเขาทำงานมากและถูกตีค่าต่ำ ผู้บริหารที่สามารถกระตุ้นให้เกิดพันธมิตรทางวิชาการ จะมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

*การทำงานในรูปพันธมิตรทางวิชาการ* เป็นเรื่องคุณค่า และคุณธรรม การเป็นผู้ใหญ่พร้อมด้วยประสบการณ์ และมีความหลากหลายในหน้าที่ที่ปฏิบัติมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ย่อมมีคุณค่าอย่างยิ่งและเป็นการทำเพื่อวงการวิชาชีพ แล้วยังถือเป็นคุณธรรมทางวิชาชีพ

*เปิดโอกาสให้อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา* ได้ดูการเตรียมความพร้อมของเด็กเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษา การเตรียมความพร้อมทางอาชีพอย่างดีนั้น อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาจะช่วยครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสอนเด็กอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีความรู้ ประสบความสำเร็จพร้อมที่จะเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย และสามารถนำไปใช้ได้

#### 4.2.11 กรณีที่มีการให้ความช่วยเหลือในการสร้างความร่วมมือในด้านต่าง ๆ

*ในคณะวิทยาศาสตร์และศิลปะ* เป็นคณะที่มีพันธมิตรมาเข้าร่วม ด้วยมาก แต่ในคณะอื่นก็มีส่วนที่มาร่วมมือด้วยเช่นกัน ซึ่งการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษานั้นมีส่วนช่วยให้ครูระดับมัธยมศึกษาเข้ามาร่วมเป็นพันธมิตรร่วมมืออย่างยั่งยืน

*คณะศึกษาศาสตร์* ได้รับวิพากษ์วิจารณ์อยู่เสมอ ในการที่กล่าวว่าเป็นต้นเหตุที่ทำให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาล้มเหลว หลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษาสามารถพูดได้ว่าไม่เหมาะสมกับเด็กและการฝึกอบรมยังอ่อนแอ คณะศึกษาศาสตร์มีความใกล้ชิดกับครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามากกว่าคณะอื่น ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากคณะอื่น ๆ เป็นคณะที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง เพราะฉะนั้นในสถาบันอุดมศึกษาก็สามารถกำหนดให้มีการร่วมมือระหว่างแผนกวิชาและคณะศึกษาศาสตร์ หรือไม่เช่นนั้นก็สามารถที่จะกำหนดวิธีการเรียนการสอนเฉพาะทาง สาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษต่างประเทศ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงแต่ละวิชา ปกติแล้ว

คณะศึกษาศาสตร์มักจะเป็นคณะที่ได้รับการเรียกร้องให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการที่จะเป็นพันธมิตรในการทำงานร่วมกันในพื้นที่ มีการเสนอโครงการที่สามารถเน้นในการร่วมมือกันได้ เช่น การเร่งรัดนักเรียนหรือการพัฒนาการผลิตครู หรือโครงการปรับปรุงการฝึกอบรมครู โครงการพัฒนาหลักสูตร ให้เกิดความร่วมมือพัฒนาคุณภาพและร่วมมือทางการวิจัย

หรืออีกนัยหนึ่ง คณะศึกษาศาสตร์สามารถสนองโปรแกรมได้กว้างขวาง โดยเชื่อมโยงเนื้อหาสาระและผู้เชี่ยวชาญไปทำร่วมกับโรงเรียน ตัวแทนหรือโครงการที่กว้างขวางในรูปการพัฒนาบุคลากร และวิชาชีพครูมากกว่าการดำเนินการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมที่ผ่านมา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลถึงตัวครูเอง และนำไปสู่การแก้ไข ความขาดแคลนประสบการณ์ในห้องเรียน ผู้บริหารก็จะสามารถให้มีการฝึกอบรมในสาขาเหล่านั้นได้ เช่น ครูวิทยาศาสตร์ มีความเข้าใจทางด้านวิทยาศาสตร์น้อย ความช่วยเหลือในรูปของการสอนทางวิทยาศาสตร์ก็เกิดขึ้น สิ่งที่เป็นปัญหาอื่น ๆ ก็ได้รับการจัดแก้ไขไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์มากขึ้น การที่จะมีห้องทดลอง แม้แต่ขนาดของห้องเรียนพร้อมไปด้วยก็ได้รับพิจารณา เครือข่ายของความร่วมมือทำให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งองกาม เกิดผลิตผลในการสร้างเส้นทางข่าวสารข้อมูลระหว่างฝ่ายจัดการและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

**แผนกวิชาการศึกษาต่อเนื่อง** สามารถอำนวยความสะดวกด้านทรัพยากรให้กับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในการที่จะสร้างความร่วมมือทางด้านวิชาการ หลักปฏิบัติที่จะใช้ทรัพยากรของวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยที่ออกไปบริการนอกสถาบัน แผนกวิชาการศึกษาต่อเนื่องมีความสามารถที่จัดการประชุมโดยใช้การประชุมทางไกล และบางครั้งก็ใช้ฐานทางเทคโนโลยีเป็นการจัดประชุม ซึ่งอุปกรณ์เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยพื้นที่ชนบท ในระหว่างที่คืนฟ้าอากาศต่าง ๆ ไม่อำนวย การเริ่มต้นในระยะแรก สิ่งที่จะควรจะได้ระมัดระวังคือการกำหนดบทบาทหน้าที่เฉพาะเจาะจงของโครงการที่จะต้องอาศัยทรัพยากรจากข้างนอก ซึ่งมีความล่อแหลมและทำให้โปรแกรมความร่วมมือล้มเหลวได้

**องค์กรวิชาชีพ** ในพื้นที่และพันธมิตรทางวิชาการนั้นมีความเป็นไปได้ที่จะเป็นส่วนเสริมหรือเป็นส่วนที่ช่วยปรุงแต่งหรือขยายขององค์กรให้ใหญ่ขึ้น ตัวอย่างเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างพันธมิตรในพื้นที่ที่เชื่อมโยงกับระดับภูมิภาค ระดับรัฐในหลาย ๆ สาขา กลุ่มพันธมิตรที่ได้กำหนดทิศทางที่จะดำเนินการ ต้องมีการทำให้กระจ่างว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับใดจะต้องกระทำรายละเอียดในระดับพื้นที่ แม้แต่ตัวครูเองผู้ซึ่งไม่ได้ไปมีส่วนร่วมในระดับรัฐหรือในระดับภาคก็สามารถที่จะเข้ามาเป็นพันธมิตรทางวิชาการในระดับพื้นที่ ถ้าเป็นดังนี้ ผลลัพธ์ก็คือ ทั้งในระดับชาติ ในระดับภูมิภาค ในระดับมลรัฐ และในระดับพื้นที่ ก็จะมีองค์กรร่วมมือทางวิชาการที่เข้มแข็งทุกระดับ

#### 4.2.12 ประเพณีใหม่ : สิทธิพิเศษ หรือความรับผิดชอบ

อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นผู้ที่มีสิทธิพิเศษต่างจากคนอื่นในสังคม มีเวลาที่สอนเป็นเวลาพิเศษเป็นของตัวเอง มีทรัพยากรที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จในการศึกษาระดับสูง มีผลกระทบในเรื่องของเงินเดือนที่น้อย มีเสรีภาพในการใช้เวลาใช้พลังงาน อาจารย์สามารถเลือกวิชาที่จะสอนหรือเลือกอุปกรณ์ สื่อวัสดุที่นักเรียนจะต้องเรียน เขาสามารถที่จะเลือกเขียนหนังสือตามที่เขาปรารถนา โดยปกติแล้วจะมีเวลาที่เป็นของตัวเอง ไม่มีเวลาตายตัวเหมือนอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้มีตำแหน่งต่าง ๆ ในสังคมก็ให้ สิทธิพิเศษในการแสดงความเห็น มีเสรีภาพในการพูด สามารถแสวงหาความจริงในการวิจัย โดยไม่ต้องกลัวจะตกงาน สิทธิพิเศษเหล่านี้เกิดขึ้นมาในสาขาวิชาชีพบางสาขาเท่านั้น

สิทธิพิเศษเหล่านี้ กลายมาเป็นความรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือเป็นผู้ดูแลกิจการสาธารณะ สถาบันอุดมศึกษาถูกเร่งเร้าให้ปฏิบัติ คล้ายกับพลเมืองดีที่มีความรับผิดชอบ โดยเน้นสิ่งที่จะร่วมในการเฉลี่ยความสุขให้กับสังคม ปัญหาที่จะเกิดในทางส่วนตัวความจำเป็นในการเข้าไปปฏิบัติงานช่วยเหลือในฐานะผู้เสียสละ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องเฉลี่ยความสุข ความร่ำรวย ซึ่งในที่นี้คือความร่ำรวยในการเรียนรู้การเปิดประตูของชุมชนวิชาการใฝ่รู้ เพื่อรับครูเข้ามาสู่ชุมชนนี้คล้ายคลึงกับบริษัท อาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยจะได้ผลประโยชน์จากความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม ซึ่งเขาได้รับสิทธิพิเศษจากสังคมเหล่านั้น การเสียสละ ช่วยเหลือในหน้าที่ของพลเมืองดี

อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะพลเมืองดีอย่างน้อย 2 ประการ คือ

**ประการแรก** ช่วยให้การศึกษายังคงเป็นพาหนะที่สามารถทรงตัวอยู่บนความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอของสังคมประชาธิปไตย

การเปิดชุมชนวิชาการใฝ่รู้ไปสู่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และเปิดทางอุดมคติสำหรับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา โดยพยายามที่จะให้มีบทบาทที่เกิดขึ้นในวิทยาการวิชาชีพตามศักยภาพของครูอาจารย์ ในรายงานสภาพความร่วมมือว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้ช่วยให้คุณภาพทางการศึกษาของประชาชนที่เข้าเรียนตั้งแต่อนุบาลจนถึงชั้น 12 สิ่งนี้เป็นเรื่องจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชากรจำนวนมากมาที่เป็นพ่อแม่ผู้ปกครองของเด็กนักเรียนยังไม่ได้รับการศึกษา จะได้รับการศึกษาไปด้วย

**ประการที่สอง** เพื่อเป็นการขยายบทบาทอำนาจหน้าที่และความสามารถของประชาชนในสังคมใหม่ที่เราเรียกว่า สังคมข่าวสารข้อมูล

การที่มีครูดีเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก เป็นการประกันอย่างดีว่า การศึกษาจะเป็นการเปิดประตูของวงการวิชาชีพให้กับเด็กนักเรียนอเมริกันในทัศนะที่กว้างไกลของอาจารย์ใน

สถาบันอุดมศึกษา สามารถมีส่วนร่วมในความร่วมมือทางวิชาการกับครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ถ้าสังคมอุตสาหกรรมขึ้นอยู่กับ การขยายพลังอำนาจของกล้ามเนื้อของมนุษย์ ในสังคมใหม่ที่เราเรียกว่า สังคมข้อมูลข่าวสาร จะขึ้นอยู่กับ การขยายกำลังอำนาจของมันสมอง การขยายชุมชนวิชาการ ใฝ่รู้จะเป็นหนทางที่ทำให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสและเพิ่มศักยภาพของประชากรประเทศที่มีความ เติบโตฉูดฉาด สนองความต้องการในโลกของสังคมข่าวสาร

#### 4.2.13 ปรับปรุงภาพลักษณ์ใหม่

ครูในโรงเรียนและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับปรุงโฉมหน้าใหม่ของประเพณีที่จะเคารพร่วมกัน และการจรรโลงอยู่ของความสัมพันธ์ทางสติปัญญาและอาชีพอย่างยั่งยืน ประเพณีนี้จะต้องสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ดังนี้ คือ

จะต้องมีการประเมินผลอย่างระมัดระวัง ต้องทำให้ความร่วมมือของโครงการต่าง ๆ เฉพาะที่เป็นโครงการที่จะได้เห็นความสำเร็จ และสามารถที่จะชี้ให้เห็นความแตกต่าง แนวทางที่พัฒนาและวิธีการปฏิบัติรวมไปจนถึงการให้รางวัล

ครูและอาจารย์ในโรงเรียนและสถาบันอุดมศึกษา ต้องมีข้อผูกพันร่วมกันที่จะพัฒนาวิชาการ ไปสู่ความเป็นเลิศและทำให้ชุมชนวิชาการใฝ่รู้อย่างยั่งยืน

ผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จะต้องมีการปรับการให้รางวัลแก่คุณค่าที่เกิดขึ้นในงานที่แท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับชุมชนวิชาการใฝ่รู้ในพื้นที่ ในขณะที่เราขึ้นไปสู่ศตวรรษที่ 21 มีสิ่งที่แสดงชัดเจนว่า คนรุ่นใหม่จะอาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ ซึ่งแตกต่างจากสิ่งแวดล้อมเดิมหรือประเพณีเดิมที่ได้แยกโรงเรียน ออกจากสถาบันอุดมศึกษาโดยเด็ดขาด การศึกษาจะไม่เป็นสิ่งที่พิเศษอีกต่อไป แต่การศึกษาจะเป็นสิทธิและเป็นทางที่จะทำให้สังคมได้เคลื่อนที่อย่างมั่นคง ซึ่งองค์ประกอบของทุกอย่างนี้จะเป็นองค์ประกอบที่มั่นคง มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบทางวิชาชีพของผู้ใหญ่ วิชาชีพทางการสอนจะต้องเปลี่ยนไป การเพิ่มขึ้นของวิชาเรียนและปริญญาจะทำให้ลดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอุดมศึกษา ลงไปได้ การเพิ่มจำนวนของนักเรียนจากโรงเรียนไปสู่สถาบันอุดมศึกษานั้น เพิ่มความรู้สึก ร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น ในการดำเนินงานทางการศึกษากับเด็ก ร่วมกัน

วิกฤตการณ์ทางปัญญาที่สำคัญมากคือ ความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนประเพณี และปรับปรุงให้เกิดประเพณีใหม่ ต้องมีการกำหนดบทบาทใหม่ในหลายเรื่อง ไม่ว่าจะการทำความเข้าใจความหมาย และองค์ประกอบของกลุ่มร่วมมือและประเภทของความขัดแย้งและการกำหนด กลุ่มของความคิดความเชื่อถือ

การเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ได้กำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนหลายประการ เราจะต้องกำหนดกลุ่มเสียใหม่ให้เหมาะสมกับความต้องการของความเป็นประชากรในสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง โดยการเปิดชุมชนวิชาการใฝ่รู้ไปสู่ครูในโรงเรียนและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา การศึกษาจะต้องมีการให้คำจำกัดความใหม่ในอนาคตอันใกล้ที่ในสังคมใหม่ เราเรียกว่า สังคมข่าวสารข้อมูล

## 5. ความร่วมมือระหว่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษากับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา

### 5.1 กิจกรรมความร่วมมือระหว่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

#### 5.1.1 งานวิจัย

บราน (Brann, 1970) กล่าวว่า การแบ่งแยกตามทฤษฎีดั้งเดิมระหว่างการสอนและการวิจัยในระดับอุดมศึกษานั้น มีประเด็นถกเถียงว่า สถาบันอุดมศึกษามีการโดดเด่นของตนเอง และมีเสรีภาพทางด้านการแสวงหาความจริงและวิจัยมากเกินหรือไม่ และการสอนในสถาบันอุดมศึกษานั้นสอนความรู้ให้กว้างขวาง (Universal knowledge) หรือการสอนให้สู่ความก้าวหน้า (Place to Advance) คนเราควรจะเรียนรู้ว่าสิ่งที่เราควรคิด หรือทำมากกว่า หรือควรคิดสิ่งที่ใหม่อยู่เสมอ

การใฝ่รู้ (Inquiry) นั้น เป็นการเน้นความเข้มข้นที่จะแสวงหาความจริงของสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นสิ่งที่ยากหรือง่ายหรือสิ่งที่เคลือบแคลงสงสัย หรือสิ่งที่จะเป็นไปได้ของความเข้าใจต่าง ๆ

ความคิดในเรื่องการใฝ่รู้ จะเน้นไปสู่ประเด็นที่สำคัญ คือ เรื่องของตัวบุคคล บุคคลและการเรียนรู้ของตัวบุคคล ความสมดุลที่ประบางของความรู้ที่นึกคิดที่เป็นพื้นฐานของการซึมซับที่ได้จากการใฝ่รู้นั้น ส่วนใหญ่จะสอนโดยใช้บทบาทสมมุติ การศึกษาได้บ่งชี้ด้วยลักษณะของการสอน การวิจัยโดยสถาบันและระดับอายุ การอธิบายได้เผยแพร่ไปสู่ระบบที่ไม่ดีของสังคม นักเรียนจะมีความภาคภูมิใจหากได้รับการยกย่องที่จะไปผลักดันให้มีความก้าวหน้า การสอนก็ยิ่งมีความสำคัญต่อครูและอาจารย์ ในสังคมที่มีเกียรติ การยอมรับนับถือ ความเป็นผู้นำการเฉพาะ ในการเรียกร้องหน้าที่ของวิชาชีพทางการศึกษา ก็คือ การสร้างทักษะความรู้ที่จำเป็นสำหรับความเป็นพลเมืองดี อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถที่จะบรรลุน้ำที่นี้ได้จนกว่าเขาเหล่านั้นจะมีความเกี่ยวข้องหรือเข้าไปยุ่งเกี่ยวในขบวนการศึกษา ที่นำเอาชีวิตและจิตใจมาสัมพันธ์กับวิชาที่สอนกับนิสิตนักศึกษาวัฒนธรรมทางวิชาชีพได้บ่งชี้ว่า การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษานั้นก็เพื่อที่ให้ การศึกษาทั่ว ๆ ไป ในวิชาต่าง ๆ แต่ในขณะที่วัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาการสอนมุ่งไปสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เมื่อครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาจารย์



สถาบันอุดมศึกษาทำงานร่วมกันในชุมชนวิชาการใฝ่รู้แล้ว เขาก็จะมีการแลกเปลี่ยนหลักการ **พื้นฐานของทางวิชาการร่วมกัน แลกเปลี่ยนองค์ประกอบของวัฒนธรรมของกันและกัน** อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาก็จะมีการผลักดัน **ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง** ซึ่งเขาได้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและเวลาตรวจสอบแนวทางหรือทิศทางต่าง ๆ รวมทั้งองค์ประกอบของ **หลักวิชาเหล่านั้น** ในขณะที่เดียวกัน ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จะใช้เวลาในการอธิบายในสาขาวิชาที่มีการ **เรียนการสอนอยู่ในรูปของความกว้างขวาง** ครอบคลุมที่จะสามารถหยิบลงไปใช้หรือเฉพาะเจาะจงลงไป ในการศึกษาระดับสถาบันอุดมศึกษา ทั้งสองลักษณะนี้จะทำให้ครูและอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาได้พัฒนาร่วมกัน ในความสมดุลย์บนพื้นฐานความเข้าใจร่วมกันระหว่างความต้องการของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง และผู้ที่มีความรู้กว้างขวาง ทั้งนี้ ยังคงอยู่ในความซาบซึ้งของความรู้ที่เกิดขึ้นจากการสอนและความรู้ที่เกิดจากการวิจัย

## 5.2 หลักสูตร

**กรมวิชาการ (2534)** ได้วิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษาในทศวรรษหน้า ที่สอดคล้องกับลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม พบว่า

### การจัดทำหลักสูตร

ปรับเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน ให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง และทันสมัยอยู่เสมอ โดยหลักสูตรระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และอาชีวศึกษามุ่งเน้นให้มีการจัดทำหลักสูตรให้ยืดหยุ่นได้มากที่สุด โดยให้ส่วนกลางจัดทำหลักสูตรรายวิชาพื้นฐานการเรียนรู้ และให้ท้องถิ่นหรือผู้ใช้หลักสูตรจัดทำรายวิชาเลือก หลักสูตรในอนาคตจะมีการปรับปรุงบ่อยครั้งขึ้น โดยเฉพาะหลักสูตรอาชีวศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน ส่วนหลักสูตรระดับก่อนประถมศึกษานั้นไม่มีความจำเป็นต้องมี เพียงแต่เน้นการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่หลากหลาย เป็นการฝึกประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสังคม ตามความต้องการของผู้เรียน

### โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรจะกว้างและยืดหยุ่น ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

- วิชาแกน จัดให้ทุกคนเรียนเหมือนกัน เน้นการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขและความเป็นพลเมืองดี ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษา
- วิชาเลือก เป็นการจัดเพื่อสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมกับท้องถิ่น

### ผู้จัดทำหลักสูตร

- วิชาแกน ให้ส่วนกลาง (รัฐหรือกรมวิชาการ) เป็นผู้จัดทำโดยอาศัยความช่วยเหลือทางวิชาการ และงบประมาณในการเพิ่มพูนศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งอาจพัฒนาไปจนถึงหลักสูตรที่ครูสร้างเองให้เหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะของนักเรียน
- วิชาเลือก ให้ท้องถิ่นค่อย ๆ เริ่มจัดทำ โดยเอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรเฉพาะ
- ให้เชิญผู้เชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย ทั้งผู้รู้ในและนอกกระทรวง ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะสงฆ์ สื่อมวลชน รวมทั้งผู้มีประสบการณ์ในท้องถิ่นและครูผู้สอนมาร่วมกันพัฒนาหลักสูตร

### กระบวนการสร้างหลักสูตร

ให้เชิญผู้เชี่ยวชาญมาจากหลาย ๆ ฝ่ายมาร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและคู่มือ

### ระยะเวลาเรียน

ให้จัดการศึกษาแบบยืดหยุ่นได้ โดยจัดให้เข้าเรียนต่อได้ทันทีเมื่อผู้เรียนต้องการ หรือมีความจำเป็นหรือพร้อม ไม่ควรจัดการศึกษาให้แก่เด็กแบบเร่งเรียน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

### ตำราเรียน

ตำราเรียนในทศวรรษหน้าจะหลากหลายมากขึ้น ไม่มีการกำหนดแบบเรียนตายตัว และจะมีการเน้นการผลิตสื่อประเภทเทคโนโลยีที่หลากหลายยิ่งขึ้น โดยเฉพาะสื่อทางไกล และตำราที่ให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ส่วนการผลิตตำราเรียนให้ท้องถิ่นและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการจัดทำตำราเรียนให้สอดคล้องกับท้องถิ่นต้องการ โดยผู้เขียนตำราควรผ่านเกณฑ์พิจารณาจากคณะกรรมการสรรหา

นอกจากนี้ กรมวิชาการ (2535) ยังพบว่า หลักสูตรควรจัดให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมุ่งให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน และแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล โครงสร้างหลักสูตรควรประกอบด้วย วิชาแกน และวิชาเลือก โดยวิชาแกน บังคับให้เรียนเหมือนกันทั่วประเทศ และรัฐส่วนกลางเป็นผู้จัดทำ ได้แก่ วิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมและภาษา เป็นต้น ส่วนวิชาเลือกควรให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำ โดยมีส่วนกลางทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการและงบประมาณ

การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์ (2539) ได้กล่าวถึง การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี โดย

ให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน ระหว่างเนื้อหาวิชาเฉพาะด้านในระดับลึก เพื่อผลิตบุคลากร เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและเนื้อหา ทักษะที่เหมาะสมกับโลกสมัยใหม่ ได้แก่ ภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ การจัดการ การสื่อสาร เป็นต้น รวมทั้งพัฒนานุคลิกภาพ บัณฑิตในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม การอยู่ร่วมกับ บุคคลอื่นในสังคมอย่างมีความสุข

**พรชูลี อาชวอรุง (2540)** กล่าวถึง การปฏิรูปหลักสูตร ดังนี้

“อนาคต” เป็น “มุมมอง” (Perspective) ขององค์ประกอบหลักสูตรทุกระดับทุกประเด็น

ปรัชญาหลักสูตร เน้น “มิติ” และมีลักษณะข้ามสาขาวิชา

(Transdisciplinarity)

สาระยังคงมีมากขึ้น แต่มีการลดทอนสาระที่ทันสมัย หลักสูตร

ไม่ตายตัวมีลักษณะเฉพาะตัวผู้เรียน (Trilor-made)

ตำรา อุปกรณ์การเรียนการสอน สาระวิชาจัดเพื่ออนาคตไม่ต่ำกว่า 50 ปี

ในศตวรรษที่ 21

มีโครง (Framework) ของหลักสูตรที่อาศัยสิ่งแวดล้อมนอกแหล่ง

การศึกษาที่สัมพันธ์กับหลักสูตร

มีการนำสาระ “อนาคต” มาบรรจุในการศึกษาไทยทุกระดับชั้น โดยการ

ยอมรับทั่วกัน ว่าเป็น “ความจำเป็นวิกฤต” โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวกับ “ความหมาย

ใหม่ของงานอาชีพ”

เนื้อหาสาระสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Interrelated Content)

**พยุงศักดิ์ จันทรสุรินทร์ (2542)** กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาหลักสูตรการ ศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ไว้ดังนี้

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่รัฐจัดให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและมี คุณภาพไม่น้อยกว่า 12 ปี เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้สมบูรณ์ มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา สามารถพึ่งตนเองและร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

การจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี เป็นการศึกษาตั้งแต่ระดับประถม- ศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มุ่งเน้นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ โดยมีหลักการ คือ

1. เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์

2. มีความสมดุลทั้งเนื้อหา เวลา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

3. มีความยืดหยุ่น สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคม และ

ประเทศชาติ

4. ให้ทุกส่วนในสังคม มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5. เปิดโอกาสให้มีการถ่ายโอนการเรียนรู้และประสบการณ์จากการศึกษาทุกระบบ

6. มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางการศึกษา

7. มุ่งให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี

8. มุ่งสร้างเอกภาพของชาติให้สอดคล้อง ผสมผสานระหว่างความเป็นไทย

และความเป็นสากล

จากหลักการดังกล่าว แนวทางการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับสังคมไทยในอนาคตแล้ว ยังมุ่งเน้นการให้ทุกส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการหลักสูตรให้ท้องถิ่น/สถานศึกษาเป็นผู้จัดทำรายละเอียด สาระการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการ โดยให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติ

การดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินงานเป็น

2 ระดับ คือ

**ระดับชาติ** กำหนดแนวทางการจัดหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยการจัดทำกรอบหลักสูตร มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เอกสารประกอบ ฯลฯ

**ระดับท้องถิ่น** จัดทำรายละเอียดเพิ่มเติมจากแนวทางที่กำหนดไว้ในระดับชาติ ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการ โดยการกำหนดเป้าหมาย มาตรฐานการศึกษาของท้องถิ่น จัดทำรายละเอียดของเนื้อหาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายปี และรายภาค จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่น รวมทั้งจัดการวัดผลประเมินผลภายใต้การกำกับของคณะกรรมการ

### 5.1.3 การจัดการเรียนการสอน

#### กรมวิชาการ (2534) พบว่า

จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความคิด และการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ เช่น กระบวนการคิดและกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น เพื่อฝึกการคิดวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล การใฝ่หาความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคน สร้างงาน พัฒนาอาชีพและแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสม ตลอดจนให้ผู้เรียนเกิดความซาบซึ้งในศิลปะและความงามตามธรรมชาติ รู้วิธีผ่อนคลายความเครียด รู้จักการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์

จัดระบบเครือข่ายการเรียนรู้ ให้เป็นแหล่งความรู้สำหรับการค้นคว้าหาความรู้ทุกด้านที่ผู้เรียนต้องการ นอกเหนือจากห้องสมุดของโรงเรียน เช่น สื่อมวลชนทุกแขนง เครื่องคอมพิวเตอร์ ทรัพยากรท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ พัฒนาการ พัฒนาอาชีพและพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างกว้างขวาง ทุกเวลา ทุกสถานการณ์ ทุกเพศ และทุกวัย

จัดกิจกรรมทั้งในและนอกหลักสูตร โดยให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่ต้องเรียนในห้องเรียนให้เสร็จสิ้น และให้แบ่งเวลาทำกิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อเสริมประสบการณ์ทางสังคม เป็นการให้ผู้เรียนได้ฝึกในสถานการณ์จำลองของสังคม เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบที่จะสร้างสรรค์สังคมและสิ่งแวดล้อม

จัดสิ่งแวดล้อมทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมในทุก ๆ ด้าน รวมถึงกิจกรรมพัฒนาสุขภาพ ภาษา คุณธรรม ความคิด การตัดสินใจ และความซาบซึ้งในความงามตามธรรมชาติ โดยการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง เป็นการระดมการจัดสรรการใช้ทรัพยากรทั้งทางการศึกษา และทรัพยากรในท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ

ปรับกระบวนการเรียนการสอนและเทคนิคการสอนของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา เน้นให้ครูเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก ชี้แนะให้ผู้เรียนทำการศึกษาค้นคว้า คิดและตัดสินใจด้วยตนเอง ขณะเดียวกันครูต้องเป็นต้นแบบทางด้านคุณธรรม และจริยธรรมอีกด้วย ซึ่งจะต้องปลูกฝังทั้งในชั่วโมงเรียนและกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ

กรมวิชาการ (2535) พบว่า กระบวนการเรียนการสอน ครูควรยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง สอนเน้นการคิดมากกว่าการจำและเปลี่ยนจากการสอนแบบบรรยายมาเป็นให้เด็กมีส่วนร่วมอภิปรายและทำงานกลุ่ม บรรยายกาสในห้องเรียนอาจไม่จำเป็นต้องนั่งเรียงแถวในชั้นเรียน

อีกต่อไป นอกจากนี้ควรเน้นการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรให้มากขึ้น และสื่อการเรียนการสอนควรจัดให้หลากหลาย ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำ

**พรชูลี อาชวอรุณ (2540)** กล่าวถึงการศึกษาในศตวรรษหน้า ต้องมีการปฏิรูปการเรียนการสอน ดังนี้

• ประเด็นปัญหาของเป้าหมายของการศึกษา กำหนดแผน นโยบายและทิศทางของการศึกษาไทย

- เน้นผลกระทบทางสารบบทางอารมณ์ (Affective Domain)
- สอนเป็นรายบุคคล (Personalised Teaching)
- เรียนหลายเรื่องพร้อม ๆ กันได้ (Multiple Learnings)
- มีตารางการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่น (Flexible Schedules)
- มีการสร้างทัศนคติและความชอบที่พึงประสงค์เพื่อกระตุ้น

การแสวงหาความรู้

- ผู้เรียนนำและวางแผนเป็นกลุ่ม
- เนื้อหาสาระสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Interrelated Content)
- คำตอบได้จากการตระหนักในปัญหา
- อาศัยสื่อหลากหลายนอกจากตำรา
- มีการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาอยู่ตลอดเวลา
- ผู้เรียนและผู้สอนไม่เต็มเวลา (Part-timers)
- วิธีการเรียนรู้ คือ การสืบค้น คิดวิเคราะห์ แนวพุทธ และการปรับตัวที่มี

นัยสำคัญถาวร และมีความจำเป็น

- ความคาดหวังของผู้เรียน เป็นเป้าหมายของการศึกษา
- การสื่อสาร และมัลติมีเดียเป็นแหล่งการเรียนรู้
- มีการใช้เกมส์อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เพื่อ

การเรียนการสอนที่เป็นเอกัตบุคคล

การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์ต้องมีการปรับกระบวนการเรียนการสอนจากการบรรยายตามตำราเป็นการกระตุ้นให้นักศึกษารู้จักใช้ความคิดวิเคราะห์ รู้จักค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งทำกิจกรรมเป็นการฝึกประสบการณ์การทำงานในชีวิตจริง ฝึกแก้ปัญหาเพื่อความแข็งแกร่งและความเป็นผู้นำในโลกแห่งความเป็นจริง

**พยุงศักดิ์ จันทรสุรินทร์ (2542)** กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

#### แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอน

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวังที่จะพัฒนาผู้เรียนในลักษณะองค์รวมให้มีความสมดุล ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ในทุกช่วงชั้นของการจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนมีความสามารถในการพัฒนาตนเอง ตามเป้าหมายและวิธีการที่วางไว้ ให้มีความพึงพอใจในความสุขของสถานะที่ตนเองดำรงอยู่ และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) มีความเข้าใจตนเอง ความเข้าใจผู้อื่น และแก้ไข ปัญหาความเครียดในจิตใจได้ รวมทั้งเห็นคุณค่าในตนเอง ในส่วนของคุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยม จะเป็นการฝึกปฏิบัติจริงสอดแทรกเข้าไปในทุกสาระการเรียนรู้

ในส่วนของการพัฒนาด้านปัญญามุ่งปลูกฝังและพัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีคุณภาพหรือความสามารถในการคิดระดับสูง คนที่มีคุณภาพการคิดที่ดีจะต้องมีสมรรถภาพสมองที่ดี หรือผู้ที่มีสมรรถภาพการคิดจะต้องพัฒนาหรือส่งเสริมสมรรถภาพสมองควบคู่กับวิธีการคิด (กระบวนการทางสมอง)

ในการพัฒนาสมรรถภาพทางสมองต้องจัดให้มีระบบการเตรียมความพร้อมทางสมอง ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมองทั้งซีกขวาและซีกซ้าย และจะต้องกระตุ้นส่งเสริมสมองให้สมองทั้งสองซีกของผู้เรียนได้ทำงานอย่างสมดุล ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้ถึงขีดสุดศักยภาพของมนุษย์

การปลูกฝังหรือการพัฒนาการคิด ต้องเรียนตั้งแต่ผู้เรียนเข้าสู่โรงเรียน เพราะผู้เรียนมีธรรมชาติของการอยากรู้อยากเห็นสูงอยู่แล้ว ถ้าผู้เรียนได้รับการส่งเสริมตั้งแต่เริ่มต้น ก็จะเป็นการช่วยพัฒนาศักยภาพทางการคิดที่ผู้เรียนมีอยู่ภายในตนให้ก้าวขึ้นสู่ขีดสูงสุด

แนวทางพัฒนาทักษะการคิด เน้นการใช้การคิดเป็นเนื้อหาสาระของการสอน โดยการช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้รู้ และเข้าใจในกระบวนการคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะการคิดที่เรียกว่า Metacognition คือ รู้ว่าตนเองรู้อะไร ต้องการรู้อะไร และยังไม่รู้อะไร ตลอดจนจนสามารถควบคุมและตรวจสอบการคิดของตนเองได้

ผู้เรียนแต่ละคนจะมีลีลาการเรียนรู้ที่เป็นของตนเองและกลมกลืนกับธรรมชาติและความต้องการของตนเอง ผู้สอนจะต้องสนับสนุนลีลาการเรียนรู้ที่มีลักษณะเฉพาะของผู้เรียนด้วย การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ให้มีลักษณะสมบูรณ์ (Holistic) ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้ มุ่งเน้นการบูรณาการทุกระดับของพัฒนาการ และการให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ โดยผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้เรียนสามารถสะสมองค์ความรู้ได้เป็นอย่างดี กระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างมีพลัง เมื่อผู้เรียนอยู่ในสภาพ

แวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์ด้วยตนเอง มีโอกาสในการเลือกมากขึ้น และได้เห็นผลงานของตนเองมีความหมายและสร้างความพึงพอใจส่วนตัว อันจะเป็นแรงจูงใจที่ดี โอกาสที่ผู้เรียนจะได้ความรู้ใหม่ๆ ยังมีมากขึ้น

กระบวนการเรียนการสอนในช่วงปีที่ 1 – 6 เน้นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนพึ่งตนเอง มีความรับผิดชอบ มีวินัย และการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ตามด้วยทักษะและความรู้ สำหรับในช่วงปีที่ 7 – 12 จะให้ความสำคัญกับทักษะและความรู้มากยิ่งขึ้น

**กระบวนการเรียนการสอน** ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานยึดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (Benchmark) เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องจัดให้มีการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างความเชื่อมโยงกับชุมชน ท้องถิ่น และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กระบวนการเรียนการสอน เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเปิดโอกาสให้

- ผู้เรียนมีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนการเรียนและร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง
- ผู้เรียนมีโอกาสแสดงออกอย่างอิสระ เพื่อให้นักเรียนได้สร้างสรรค์อย่างเต็มที่
- ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ เรียนรู้จากสถานการณ์จริง มีการพัฒนาทักษะการทำงาน
- ผู้เรียนได้ทำงานเป็นทีมมากที่สุด เพื่อการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
- ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข มีประสบการณ์ตรงสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ผู้สอนเป็นผู้แนะนำ ถามคำถามที่มีคุณภาพให้ผู้เรียนได้คิด และค้นพบด้วยตนเอง ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้คิดค้นต่อไป

การสอนเน้นการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในทุกสาระการเรียนรู้ มีการบูรณาการการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความเชื่อมโยงที่เป็นระบบ มีการจัดบรรยากาศด้านกายภาพและด้านจิตใจที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการเสริมแรงทางบวกให้นักเรียนมีการบันทึกการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้เรียนรู้ด้วยตัวเองมากขึ้น และเกิดการพัฒนาทักษะการคิดไตร่ตรอง และการคิดแบบ Metacognitive ฝึกให้ผู้เรียน ถามตนเอง พูดยกับตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถวางแผน จัดระเบียบและคิดไตร่ตรองในเรื่องการเรียนรู้ของตน ฝึกให้ผู้เรียนมีการประเมินตนเอง อันจะนำไปสู่การพัฒนาตน นอกจากนี้ จะต้องวิเคราะห์หาจุดอ่อนของผู้เรียน เพื่อผลักดันให้นักเรียนก้าวหน้า รวมทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือการเรียนรู้



หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับกิจกรรมและโครงการตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างกิจกรรม มุ่งเน้นการสร้างลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์และการทำประโยชน์ให้กับสังคม ส่วนโครงการที่ผู้เรียนจะต้องจัดทำ มีทั้งส่วนบุคคลและกลุ่ม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความคิดให้กว้างขวาง เน้นการนำความรู้และทักษะจากสาระการเรียนรู้กลุ่มต่าง ๆ ไปบูรณาการใช้ในการดำรงชีวิต รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ โครงการตามสาระการเรียนรู้ จะเป็นโครงการที่ใช้สาระการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฐาน ส่วนโครงการตามความสนใจเป็นโครงการที่นักเรียนเลือกตามความสนใจ โดยจะต้องเป็นโครงการที่เกิดจากการบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้

สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการแนะแนว เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนในการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ การศึกษาและการประกอบอาชีพ โดยครูผู้สอนทุกคนต้องสามารถทำหน้าที่แนะแนวได้

## 5.2 การบริหารการศึกษา

กรมวิชาการ (2536) ได้เสนอยุทธวิธีในด้านการบริหารการศึกษา และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทศวรรษหน้าดังนี้

- รัฐบาลควรสนใจด้านการศึกษาอย่างจริงจัง และกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน และให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษา ทำการพัฒนาระบบสัมพันธ์ในสังคมให้เกิดสภาพการแข่งขันเป็นพื้นฐานบนเกณฑ์ที่เป็นธรรมและยอมรับ เพื่อให้สังคมเป็นแบบอย่างของการให้ค่านิยมที่ถูกต้องแก่เยาวชนไทย ให้เห็นตัวอย่างของการทำดีได้ดี และยกย่องคนดีมากกว่าคนร้าย

- ปรับระบบบริหารการศึกษาให้เป็นเอกภาพ และกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างจริงจัง รัฐไม่ควรผูกขาดการดำเนินงานไว้ที่ส่วนกลาง แต่ควรกระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ให้ท้องถิ่นมีสิทธิ์เก็บภาษีการศึกษามาใช้จ่ายในการศึกษาได้ โดยกำหนดเป็นคณะกรรมการการศึกษาที่ไม่ใช่ข้าราชการเมืองเป็นผู้ดำเนินการ สำหรับส่วนกลางให้มีหน้าที่กำหนดนโยบายแผนการจัดการศึกษาอย่างกว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติและเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น หลักสูตร แกนกลาง ระบบการติดตาม กำกับดูแล สนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นในระหว่างภาครัฐ ทั้งนี้ ประชาชนทุกคนต้องมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบที่จะให้ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชนในการจัดการศึกษาทุกวิถีทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นระยะยาว

• วัตถุประสงค์ของรัฐในการเป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปกติและเพิ่มบทบาทการจัดการศึกษาสงเคราะห์ การศึกษาพิเศษ และการศึกษาแก่กลุ่มคนด้อยโอกาส เป็นการเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีบทบาทการจัดการศึกษามากขึ้น ทั้งสายสามัญ และอาชีวศึกษา อนึ่ง เพื่อให้โรงเรียนรัฐและเอกชนมีการแข่งขันกันอย่างเสรี ควรจัดระบบป้องกันการศึกษา (ยกเว้น การศึกษาภาคบังคับ) และจัดบริการสินเชื่อให้แก่ผู้ที่ขาดทุนทรัพย์ในการเรียนต่อด้วย

พรชูลี อาชวอรุง (2541) ได้เสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาไทยที่สมดุลกับบริบท และสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 โดยเปลี่ยนไปดังนี้

1. รูปแบบการตัดสินใจเป็นเชิงมนุษยวิทยาและอิงสถาบัน (Humanistic Institutional Oriented)
2. รูปแบบการตัดสินใจเป็นเชิงวิเคราะห์และอิงเทคโนโลยี (Analytic Technological Oriented)
3. ลักษณะของการบริหารอยู่ในรูปของสถาบันการศึกษา
  - 3.1 หน่วยเดียวเป็นอิสระ
  - 3.2 ได้รับอิทธิพลจากภายนอกอย่างจำกัด
    - อยู่ในครอบครัวยของสถาบันปกป้องจากภายนอก
    - สงวนรักษาสภาพเดิมไว้
4. ลักษณะของการบริหารอยู่ในรูปของระบบ
  - ประสานงานกันระหว่างหลาย ๆ หน่วย
5. ได้รับอิทธิพลจากภายนอกสูง
  - ปฏิสัมพันธ์กับองค์ประกอบภายนอกตลอดเวลา
  - ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา
6. รูปแบบสถาบันการศึกษา
  - มีโครงสร้างคร่าว ๆ
    - ไม่เป็นทางการ
    - เฉพาะกิจ
7. รูปแบบระบบการแบ่งงานตามสายงาน
  - มีโครงสร้างเป็นแกนนำ
    - เป็นทางการ
    - สืบเนื่อง

จรัส สุวรรณเวลา (2540) ได้เสนอแนวคิดในการให้บริการทางวิชาการเพื่อการฝึกอบรมไว้ดังนี้

- การศึกษาต่อเนื่อง เป็นการให้การศึกษาหลังจากจบการศึกษา เป็นการเพิ่มเติมความรู้ในสาขาที่เรียนมาและประกอบอาชีพอยู่ แต่ต้องการความทันสมัย ความก้าวหน้าในวิทยาการ
- การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong education) เป็นการศึกษาที่ต้องทำไปตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาคนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสรรพความรู้
- การศึกษาใหม่ (Re-education) เป็นการศึกษาในสาขาวิชาที่ต่างจากที่เรียนมา เพราะการเปลี่ยนแปลงของโลกและของวิชาการ ทำให้มีความจำเป็นที่ต้องติดตามหาความรู้เพิ่มเติม เช่น วิศวกรเรียนศาสตร์ทางการบริหาร เป็นต้น
- การให้การศึกษาอันเป็นประโยชน์แก่สังคมทั่วไป เป็นการให้ความรู้แก่ผู้ที่ต้องการใช้ ซึ่งมีระดับและความต้องการในลักษณะต่าง ๆ กัน และยังได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการให้บริการวิชาการไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการให้บริการวิชาการมี 3 ประการ ประการแรก คือ การนำวิชาการออกไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเห็นได้ชัดในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลายแห่งทำกันอยู่และมีความต้องการสูง เพราะวิชาการก้าวหน้าเร็ว ทำให้เกิดช่องว่างในการใช้ความรู้ ประการที่สอง คือ การสร้างประสบการณ์ให้บุคลากร โดยเฉพาะอาจารย์ที่ได้สัมผัสกับปัญหาจริงแล้วหม่นความเป็นผู้ให้ความรู้มาเป็นผู้ได้รับประโยชน์ด้วยการนำประสบการณ์ที่ได้มาเสริมวิชาการ เช่น กิจกรรมของศูนย์วิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จัดการอบรมให้กับคนของรัฐวิสาหกิจเป็นเวลาหลายปี ขณะเดียวกันศูนย์ก็ได้สะสมความรู้จากผู้เข้าอบรมทำให้วิชาการของศูนย์เข้มแข็งขึ้น การรับทราบปัญหาด้านอุตสาหกรรมจากผู้เข้าอบรมอาจหม่นมาเป็นหัวข้อวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือการให้คำปรึกษาแก่อุตสาหกรรมได้ วัตถุประสงค์ประการสุดท้ายของการให้บริการวิชาการ คือ การเป็นแหล่งรายได้ซึ่งนำมาใช้เสริมกิจกรรมการพัฒนาวิชาการ ตลอดจนเสริมรายได้ให้แก่บุคลากร

การให้บริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาอาจแยกตามกลุ่มเป้าหมายได้ดังนี้

ศิษย์เก่า กิจกรรมบริการวิชาการให้แก่ศิษย์เก่าจะช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาความรู้ให้ทันสมัย และนำความรู้ให้เกิดประโยชน์ได้ตลอดชีวิต ความสัมพันธ์ของนักวิชาการที่อยู่ข้างนอกกับสถาบันอุดมศึกษา ยังคงต้องมีต่อไปตลอดชีวิต บริการวิชาการจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์เก่ากับสถาบันอุดมศึกษา ให้ศิษย์เก่าได้กลับมาช่วยสถาบันอุดมศึกษา ขณะเดียวกันศิษย์เก่าของสถาบันอุดมศึกษาอื่นก็ร่วมใช้ประโยชน์ได้ด้วย ถ้าไม่สามารถ

หาความรู้ได้จากที่อื่น ความจริงแล้วสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งน่าจะช่วยกันทำให้คนที่จบเป็นบัณฑิตแล้วสามารถก้าวไปทันความรู้ที่เปลี่ยนแปลงได้

กลุ่มที่ใช้วิชาการ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นบัณฑิตในสาขานั้น ๆ แต่ในวิชาการในการปฏิบัติงานด้วยความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการที่เกิดขึ้น บางคนอาจต้องหันไปศึกษาสิ่งที่ไม่เคยเรียนมาก่อน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์หรือความรู้ทางบริหารจัดการ เป็นต้น

### 5.3 ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษากับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา

กอดิอานี และ เบอร์เน็ตต์ (Gaudiani and Burnett, 1985) กล่าวว่า สังคมข้อมูลข่าวสาร จำเป็นที่จะต้องมีการสร้างใหม่ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดความหลากหลาย ความคิดสร้างสรรค์ และความร่วมมือในหมู่บุคลากรเพื่อการเรียนการสอน สังคมอเมริกันได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาทางด้านโครงสร้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นได้ ดังที่ เนสบิท ได้ทำนายไว้ว่า รูปแบบขององค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบราชการจะต้องกลายเป็นองค์กรที่มีโครงสร้าง ยืดหยุ่นและทำงานร่วมมือร่วมใจกันมากขึ้น ดังนั้น ทักษะต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องพัฒนาขึ้น รวมถึงบุคลากรเพื่อการศึกษาด้วย ทั้งนี้ ไม่ควรจะต้องมีบุคคลซึ่งเหนือกว่าหรือด้อยกว่าโดยความสัมพันธ์ แต่จำเป็นจะต้องมีการจัดระบบระเบียบในการทำงาน โดยสถานที่ทำงานมีลักษณะที่ร่วมมือร่วมใจกันและสม่ำเสมอ มีฐานะเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น ควรจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถาบันร่วมกัน และลักษณะความสัมพันธ์ควรจะเป็นลักษณะชนะ ชนะ มากกว่าที่จะเป็นชนะหรือแพ้ การศึกษาของชาตินั้น จำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับสังคมข่าวสารในปัจจุบัน หลักการของความร่วมมือนั้นควรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง โดยที่มีการเคารพนับถือซึ่งกันและกันจากการทำงานร่วมกันของนักการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ปฐมวัยศึกษาจนกระทั่งถึงอุดมศึกษา โดยมองว่าการศึกษานั้นเป็นเอกภาพ ซึ่งถือว่าเป็นการลงทุนร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวของเยาวชนทั้งชาติ จุดเน้นมีอยู่ทั้งหมด 3 ประการ ดังต่อไปนี้ คือ

1) เน้นการศึกษาวิจัยเพื่อจะช่วยให้โรงเรียนและสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูและอาจารย์นั้นสามารถมองหาพื้นฐานร่วมกัน เพื่อที่จะไม่ต้องแตกแยกว่าใครเป็นครูใครเป็นอาจารย์ ใครเป็นผู้สอนและใครสามารถทำการวิจัยได้ และกลายเป็นสองฝักสองฝ่ายอย่างที่เห็นอยู่ในปัจจุบัน

2) การปกครองคณาจารย์นั้นทันสมัยและควรจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใหม่ เพื่อที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากนั้น การปกครองดูแลบริหารควรจะทำให้เส้นที่กั้นขวาง ระหว่างระดับชั้น ระดับการศึกษาหายไป แต่ควรจะมีการสืบทอดสืบเนื่องระหว่าง

ศาสตร์ต่าง ๆ จะต้องแทนที่ และสามารถที่จะทำการวิจัยผ่านการดำเนินการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดคุณภาพของผู้เรียนได้ดีที่สุด ทั้งนี้ ควรจะต้องมีการให้คำจำกัดความของมาตรฐานและคุณภาพมาก ยิ่งขึ้น

3) คณาจารย์ในชุมชนวิชาการจำเป็นที่จะต้องศึกษาวิจัยในศาสตร์ของตน เพื่อที่จะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของศาสตร์ และมีความมั่นคงทางวิชาการมากกว่าที่จะมุ่งเน้นจะศึกษาตามโปรแกรมพัฒนาบุคลากร โดยคิดว่าเท่านั้นก็เพียงพออยู่แล้ว นอกจากนั้นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องควรจะเกิดขึ้น ในลักษณะของกลุ่มทำงานร่วมกัน หรือที่เรียกว่า “Collaborative Groups” เพื่อที่จะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ระหว่างระดับการศึกษา เช่น ระหว่างระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา เป็นต้น

**เซพานเนน และ สเตรง (Seppanen and Strang, 1988)** ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กร : การวิเคราะห์โครงการความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และวิทยาลัย 3 โครงการ ในแมสซาชูเซตส์

การศึกษารายกรณี 3 กรณี เกี่ยวกับโครงการความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในตำบลและมหาวิทยาลัยสะท้อนให้เห็นวิธีที่คณะกรรมการรัฐแมสซาชูเซตส์ว่าการอุดมศึกษา (THE MASSACHUSETTS BOARD OF REGENTS OF HIGHER EDUCATION) สนับสนุนให้มีความร่วมมือกันด้วยความเต็มใจ โดยหวังว่าจะทำให้เกิดความเข้มแข็งในโรงเรียนท้องถิ่น โดยมีสมมติฐานว่า การศึกษารายกรณีทั้ง 3 ที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน ดังนั้น การวิเคราะห์กรณีภายใน (a within-case analysis) เป็นการบันทึกรายละเอียดกิจกรรมของโครงการ ผลที่ได้จากโครงการ และอธิบายวิธีและเหตุผลของการดำเนินงานโครงการความร่วมมือ การวิเคราะห์กรณี ภายนอก (a cross-case analysis) ประสบความสำเร็จ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนา เหตุผลของการดำเนินโครงการใหม่ ๆ เช่น อธิบายโครงการภายใต้ความร่วมมือ

กิจกรรมของแต่ละโครงการสะท้อนให้เห็นถึงการให้บริการระหว่างผู้ให้และผู้รับระหว่างสถานศึกษาอุดมศึกษาและโรงเรียนในท้องถิ่นที่เข้าร่วมโครงการ กิจกรรม 4 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) การให้บริการโดยตรงกับนักเรียน 2) การพัฒนาโดยการฝึกอบรมครู 3) โดยการเผยแพร่ จดหมายข่าว และ 4) การให้คำปรึกษาแนะนำเทคนิคในการจัดให้บริการในโรงเรียน กิจกรรมและบริหารเหล่านี้ พบว่า มีอิทธิพลจำกัดต่อการแทรกแซงโดยตรงในโรงเรียน และการคาดการณ์เกี่ยวกับความเสี่ยงการเปิดทางให้มหาวิทยาลัยหรือบุคลากรในท้องถิ่นรับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นไม่ค่อยร่วมมือ และรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการที่จะส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนในระดับกว้าง ๆ ผลสำเร็จของโครงการนั้นเห็นได้จากจำนวนนักเรียน

และครูที่เข้าร่วมกิจกรรมและการบริการ และความพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับของครูและนักเรียนเหล่านั้น ข้อมูลจากการศึกษา ราชกรณีชี้ให้เห็นว่า ไม่ว่าจะกระบวนการของความร่วมมือหรือผลสำเร็จในระยะยาวต่างก็เกี่ยวข้องกับสัมฤทธิ์ผลของโครงการในการสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน

ความร่วมมือที่ทำให้เกิดการพัฒนาระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและโรงเรียนในท้องถิ่นสามารถบ่งบอกถึงความร่วมมือ แต่ไม่ใช่ความเท่าเทียมกัน การบริการของสถาบันอุดมศึกษามีความได้เปรียบ มีบทบาทรวมในฐานะผู้ให้บริการเริ่มแรก ลักษณะเด่นของความสัมพันธ์แสดงให้เห็นลักษณะความร่วมมือ ซึ่งรวมถึงการขาดความสนใจและกำหนดทิศทางจากคณะกรรมการงบประมาณ ของหน่วยงานที่ต้องอยู่ภายใต้ความควบคุมของสถาบันอุดมศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับผู้ให้การสนับสนุน กิจกรรมสำหรับนักเรียนและครูที่ได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการของโรงเรียน

ความร่วมมือในการจัดการศึกษาเป็นการร่วมมือกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษา กับโรงเรียนที่ช่วยในการแก้ปัญหา และการพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ในการประสานร่วมมือกันนั้นมีทั้งการพัฒนาความรู้ให้ครูในสาขาต่าง ๆ มีการทำวิจัยร่วมกัน จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ครู อย่างไรก็ตามในการทำกิจกรรมร่วมกันนั้นสะท้อนให้เห็นถึงกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้ให้และผู้รับเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ปลายทางเดียวกัน

องค์การว่าด้วยการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO, 1996) เสนอผลการประชุมนานาชาติเกี่ยวกับเรื่องความร่วมมือในการพัฒนาครูสำหรับทวีปเอเชียใหม่นั้น นับว่าเป็นหลักการและเหตุผลที่เหมาะสมกับงานวิจัยเรื่องความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา กล่าวคือ การประชุมของยูเนสโกที่จัดขึ้นในปี 1995 โดยมีผู้ร่วมประชุมจาก 28 ประเทศนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อจะบ่งชี้ให้เห็นบทบาทการเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นของครู ซึ่งจะต้องมีลักษณะแบบใหม่ ศึกษานัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอันมีผลกระทบต่อสาระและจัดวิธีการเรียนการสอน และฝึกฝนครู ตลอดจนการให้การสนับสนุนครู อภิปรายสถานภาพในปัจจุบันและหนทางที่จะสนับสนุนส่งเสริมอาชีพครู ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยน ความคิดและความร่วมมือในกลุ่มนักการศึกษาที่มีหน้าที่พัฒนาครูอาจารย์

ทวีปเอเชียได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจระดับนานาชาติ ซึ่งส่งผลทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง นอกจากนั้นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อย่างเช่น การสื่อสาร ดาวเทียม คอมพิวเตอร์ และอื่น ๆ ตลอดจนผลกระทบจากปัญหาคนว่างงานหรือการทำงานไม่เต็มที่ ปัญหา

สังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ความกดดัน ซึ่งมีต่อภาวะครอบครัวแบบดั้งเดิม ตลอดจนค่านิยม  
พื้นบ้าน ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรมและศาสนาต่าง ๆ

การศึกษานั้นเป็นประเด็นสำคัญและเป็นจักรกลสำคัญที่จะช่วยจัดการให้เกิดความ  
สมดุล เพื่อป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้ เอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดการ  
รวมตัวทางสังคม การอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติในสภาวะทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนั้น  
คุณภาพของการศึกษานั้น แน่นนอนที่สุดจะต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ดังนั้น การเปลี่ยนแปลง  
บริบทของทวีปเอเชียจึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์หรือลักษณะของครูแบบใหม่ ครูแบบใหม่นั้น  
ควรจะเป็นครูซึ่งมีความสามารถที่จะร่วมมือกันระหว่างระดับหนึ่งสู่อีกระดับหนึ่ง อันรวมถึง  
ระหว่างระดับมัธยมศึกษาสู่ระดับอุดมศึกษาด้วย ครูหรืออาจารย์เหล่านี้ควรจะสามารถที่จะ  
ให้สาระวิชาในหลักสูตร ซึ่งมีลักษณะเป็นนักวิชาชีพและจำเป็นที่จะต้องได้รับการเตรียมความ  
พร้อมในรูปแบบใหม่ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณามองบทบาทของครูอาจารย์ ทั้งในเรื่อง  
ของสาระวิชา วิธีการ และวิธีการดำเนินงานในลักษณะของความเป็นนักวิชาชีพครู ความร่วมมือ  
ทางการศึกษานั้นมีได้หลายรูปแบบ แต่ ณ ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับและเห็นพ้องต้องกันในการประชุม  
ว่า ประเด็นสำคัญที่สุดของการร่วมมือทางการศึกษานั้น คือ การร่วมมือในการพัฒนาครูหรือการใช้  
บุคลากรครูข้ามระดับ ข้ามสาขาวิชา ข้ามศาสตร์

ฟูลเลอร์ และ ฮาเบิล (Fuller and Hable, 1992) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะ  
เกิดขึ้นทางการศึกษานั้นจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ ในการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์  
รวมถึงเรื่องของการนำเสนอรูปแบบความร่วมมือระหว่างครูมัธยมศึกษาและอาจารย์สถาบัน  
อุดมศึกษานั้น ควรจะต้องตอบคำถามหลัก ๆ 2 - 3 ประการดังต่อไปนี้ คือ

- 1) ควรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านของงบประมาณและนโยบายอะไรบ้าง
- 2) บทเรียนอะไร ซึ่งควรจะต้องได้รับการศึกษาวิเคราะห์ และเรียนรู้จากประสบการณ์  
การบริหารงานที่ผ่านมา อันจะเป็นฐานของการขึ้นนำการเปลี่ยนแปลงนโยบายหลัก ๆ
- 3) โปรแกรมในการปรับปรุงนโยบายใดบ้างที่จะก่อให้เกิดผลระยะยาว และ  
จะทำให้สถาบันที่เกิดความร่วมมือทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งสถาบันอุดมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา  
เกิดความแข็งแกร่งขึ้นในทุก ๆ ด้าน

อิงลิช และ ฮิลล์ (English and Hill, 1994) ได้กล่าวถึง การสร้างรูปแบบเพื่อ  
ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถาบันการศึกษานั้น ควรจะคำนึงถึงมโนทัศน์หลัก ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) ปรัชญา
- 2) จิตวิทยา

- 3) การเรียนการสอน
- 4) สังคมประกิต
- 5) หลักสูตร

ในการก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพระหว่างครูมัธยมศึกษาและ  
 อาจารย์สถาบันอุดมศึกษานั้น นิกสัน และคณะ (Nixon et al., 1996) ได้กล่าวถึงพื้นฐานสำคัญ  
 2 ประการ คือ

1) จะต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างครูและ  
 อาจารย์

2) ควรจะต้องมีการเรียนรู้และการประเมินผลที่บูรณาการระหว่างระดับมัธยมศึกษา  
 และระดับอุดมศึกษา ให้ความหวังผู้ปกครองมองหาการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับชีวิตในอนาคต  
 ของเด็ก ครูอาจารย์ก็เตือนว่า การที่ไม่มีการศึกษานั้นจะทำให้เด็กพลาดโอกาสในโลกของอนาคต  
 กระจ่าง ทบวง กรม ต่าง ๆ ของรัฐบาล วิศวกรรม และสื่อสารมวลชน ก็พยายามที่จะเตือน  
 เยาวชนให้เรียนอยู่ในโรงเรียน และมีความเชื่อว่า อนาคตนั้นขึ้นอยู่กับการศึกษา

อย่างไรก็ดี เรื่องที่เกี่ยวกับอนาคตนั้น พบว่า โรงเรียนเราไม่พร้อมเลย และโรงเรียน  
 นั้นมีลักษณะเป็นสถาบันที่ถดถอยไปสู่อดีตและกำลังจะเป็นระบบที่ตายไปมากกว่าที่จะมองมุ่งไป  
 ข้างหน้าและอยู่คู่เคียงไปกับสังคมใหม่ พลังงานจำนวนมากที่นำไปใช้ในการสร้างคนสำหรับสังคม  
 อุตสาหกรรมในรูปแบบที่วุ่นวายเปรียบเสมือนกับเครื่องมือ การอยู่รอดในระบบนั้นใช้ไม่ได้ เพราะ  
 ระบบนั้นจะล่มสลายไปก่อนที่เด็กเหล่านั้นจะเรียนหนังสือจบด้วยซ้ำ สำหรับอนาคตเราจำเป็นที่จะ  
 ต้องสร้างระบบการศึกษาใหม่ที่อยู่นเหนือระบบอุตสาหกรรมเพื่อที่จะทำสิ่งนี้ให้สำเร็จ เราจำเป็นจะ  
 ต้องแสวงหาวัตถุประสงค์และวิธีการที่เหมาะสมสำหรับอนาคตมากกว่าการมองไปสู่อดีต

**ฮอเลย์ และ จอห์น (Hoyle and John, 1995)** ความร่วมมือระหว่างครูและอาจารย์  
 สถาบันอุดมศึกษานั้นน่าจะเป็นไปได้ดี เพราะว่าครูและอาจารย์ถือได้ว่า เป็นนักวิชาชีพเดียวกัน คือ  
 นักวิชาชีพครูหรือผู้สอน ความแตกต่างระหว่างวิชาชีพกับงานอื่น ๆ ก็คือ นักวิชาชีพจะต้องสามารถ  
 ที่จะสัมพันธ์ความรู้ให้เท่ากันกับความรับผิดชอบได้ ฮอเลย์ (Hoyle, 1980) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า  
 วิชาชีพ คือ

- 1) เป็นงานซึ่งมีหน้าที่สำคัญทางสังคม
- 2) เป็นการทำหน้าที่ที่จำเป็นจะต้องอาศัยทักษะสูงระดับหนึ่ง
- 3) ทักษะนั้นปฏิบัติในสภาวะการณ์ที่มีได้เป็นไปอย่างจำเ แต่จำเป็นที่จะต้อง

แก้ปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ



- 4) ดังนั้นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์จึงมีความสำคัญ และนักวิชาชีพจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ที่เป็นระบบ
- 5) การที่ได้มาซึ่งองค์ความรู้จำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ โดยระยะเวลาช่วงหนึ่งในระดับอุดมศึกษา
- 6) ระยะเวลาเพื่อการศึกษาและฝึกฝนจำเป็นต้องมีกระบวนการสังคม ธุรกิจที่จะส่งเสริมให้เกิดค่านิยมทางวิชาชีพ
- 7) ค่านิยมเหล่านี้จะเป็นจุดสำคัญที่สุดของวิชาชีพและอยู่ในรูปลักษณะของจรรยาบรรณ
- 8) โดยที่ทักษะอันมีองค์ความรู้เป็นฐานนั้น จะนำมาปฏิบัติในลักษณะของงานที่มีใช้เป็นงานประจำ นักวิชาชีพจึงมีอิสรภาพในการพิจารณาตัดสินและปฏิบัติตามลักษณะงานที่เหมาะสม
- 9) โดยที่การปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพนั้นเป็นลักษณะการทำงานเฉพาะอย่าง ดังนั้นนักวิชาชีพจึงจะต้องมีสิทธิมีเสียงในการวางนโยบายสาธารณะเกี่ยวกับวิชาชีพของตน และมีการควบคุมความเป็นตนของตนเองอย่างสูง
- 10) การฝึกฝนเป็นระยะเวลานาน การมีความรับผิดชอบและการเน้นผู้รับบริการนั้น จึงทำให้นักวิชาชีพได้รับการตอบแทนอย่างสูงในสังคม

**ลอนดอน (London, 1995)** เสนอในเรื่องของความร่วมมือกัน จำเป็นที่จะต้องมีการอาศัยกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาทีมงาน และ ได้นำเสนอกลยุทธ์ของการสร้างทีมงานที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเรื่องนี้ ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) ผลที่พึงประสงค์ของการสร้างทีม ได้แก่
  1. วิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับทั่วไปในระดับมัธยมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาที่มีความร่วมมือระหว่างกัน ซึ่งพัฒนาและยึดถือไว้ร่วมกัน ด้วยจำนวนสมาชิกของสถาบันส่วนใหญ่
  2. มีภารกิจที่ชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกันสนองต่อภารกิจและวิสัยทัศน์ เน้นการร่วมมือระหว่างสถาบันทุก ๆ ด้าน ทุก ๆ หน้าที่ และมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อพฤติกรรมหรือผลอันเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันนั้น
- 2) สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนสถาบันทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งสถาบันอุดมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติและวัฒนธรรมซึ่งมีส่วนร่วมและเป็นมิตร ตลอดจนวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นและปรับเข้าหากันได้

3) บรรยากาศที่สนับสนุนกัน นั่นคือ

1. มีลักษณะบูรณาการและเน้นทีมงาน
2. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน
3. เน้นเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียน
4. เน้นขวัญกำลังใจสูง
5. สนับสนุนให้เกิดความเชื่อถือและเคารพซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิกของ

สถาบันทั้งสองฝ่าย

**เบลล์ และ ฮาวิสัน (Bell and Harrison, 1996)** กล่าวถึง การสร้างรูปแบบความร่วมมือระหว่างครูมัธยมศึกษาและอาจารย์สถาบันอุดมศึกษานั้น เบลล์ และคณะ ได้เสนอแนวทาง ในการพิจารณาความร่วมมือทางหลักสูตรและการสอน โดยมีหัวข้อหลัก ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) มาตรฐานของสัมฤทธิ์ผล
- 2) คุณภาพการเรียนรู้
- 3) คุณภาพการสอน
- 4) การประเมินบันทึกและการเสนอรายงานการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 5) ทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้
- 6) คุณภาพและพิสัยของหลักสูตร
- 7) ความเสมอภาคของโอกาส และการสนองตอบต่อนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีความ

ความต้องการทางการศึกษาเป็นพิเศษ

- 8) บุคลากร
- 9) การสนับสนุน
- 10) การจัดการและการบริหาร
- 11) ประสิทธิภาพ พัฒนาการของนิสิตนักศึกษาทางด้านจิตวิญญาณ จริยธรรม

สังคม และวัฒนธรรม

- 12) พฤติกรรมผู้ที่อยู่ในวัยเรียน
- 13) การเข้าเรียน
- 14) สวัสดิการและการแนะแนวต่อผู้เรียน
- 15) ความร่วมมือสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และสถาบันอื่น ๆ

**วอร์เนอร์ และ พาลเฟรแมน (Warner and Palfreyman, 1996)** นำเสนอรูปแบบความร่วมมือระหว่างครูมัธยมศึกษาและอาจารย์สถาบันอุดมศึกษานั้นควรจะต้องคำนึงถึงมาตรฐาน

และคุณภาพของความร่วมมือ Harrison จากหนังสือของ Warner ได้นำเสนอรูปแบบเพื่อการพิจารณา โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 6 ประการของการจัดการ อันรวมถึงการจัดการความร่วมมือ คือ

- 1) เน้นทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาบุคลากร
- 2) ทบทวนกระบวนการจัดหลักสูตรการสอนร่วมกัน
- 3) การให้บริการเกี่ยวกับสารสนเทศ
- 4) คำนึงถึงระบบการเรียกข้อมูลย้อนกลับ
- 5) การพิจารณาการให้บริการต่อผู้เรียนอย่างกว้างขวาง
- 6) มีการบูรณาการในระบบสารสนเทศ โดยมีการใช้บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อช่วย

การเรียนการสอนของครูอาจารย์ และนิสิตนักศึกษา

โคแกน และ คูโบว์ และคณะ (Cogan and Kubow, et al., 1997) ได้เขียนไว้ในหนังสือ *Multidimensional Citizenship* โดยได้กล่าวถึง กลยุทธ์ นวัตกรรม และแนวทางที่เหมาะสมในการที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างการศึกษาต่างระดับกัน โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ดังต่อไปนี้

- 1) ระดับที่แนะนำอย่างสูง มีอยู่ 2 ประการ คือ
  - สนับสนุนให้มีการสอนรายวิชา ในลักษณะที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเชิง

วิจารณ์ญาณ

- เน้นความสามารถของนักเรียน เพื่อที่จะประเมินข้อมูลอย่างมีวิจารณ์ญาณในสังคม ขึ้นอยู่กับข้อมูลอันได้มาจากสื่อสารมวลชน

- 2) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีดังต่อไปนี้ คือ

- จัดตั้งหลักสูตรซึ่งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- จัดตั้งตัวเชื่อมโยงระดับนานาชาติอย่างกว้างขวาง ระหว่างสถาบันการศึกษา

ทุก ๆ ระดับ เพื่อที่จะสนับสนุนการศึกษานานาชาติ การวิจัย และการพัฒนาหลักสูตร โดยเน้นการศึกษาเพื่อความเป็นประชาชนที่ดี

- ส่งเสริมสร้างสรรคให้ครูอาจารย์จำนวนหนึ่งที่มีประสบการณ์ระดับนานาชาติ และมีความไวต่อลักษณะความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม

- จัดทำโปรแกรมการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ และนักเรียน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรม ให้ความใส่ใจเกี่ยวกับปัญหาในระดับโลก และการศึกษานานาชาติในหลักสูตรทุก ๆ ระดับ

- จัดตั้งบุคคลเป็นผู้ประสานงาน หรือหน่วยงานประสาน ตลอดจนโครงการร่วมกันระหว่างโรงเรียนทุกระดับ และระหว่างสถาบันทุกระดับ ตั้งแต่ปฐมวัยศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา รวมถึงสถาบันอื่น ๆ ในสังคม เช่น อุดสาหกรรม NGO กลุ่มชุมชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและพัฒนาเยาวชนของชาติ

- ควรจะให้โอกาสให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันในชุมชน เพื่อก่อให้เกิดแนวทางหรือปัญหาใหม่ เนื้อหาวิชาใหม่ในหลักสูตรของสถาบันการศึกษาทุก ๆ ระดับ

- ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางที่สำคัญของชีวิตชุมชน และเป็นหน่วยงานเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาชุมชน

- การตัดสินใจนั้นควรจะกระจายไปสู่ชุมชนท้องถิ่น และมีการรวมตัวระหว่างโรงเรียนทุก ๆ ระดับในชุมชน เพื่อก่อให้เกิดการบริหารหลักสูตรและการศึกษาที่ต่อเนื่องกันข้ามระดับ การศึกษาจากปฐมวัยศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา

- ให้โอกาสนักเรียนนักศึกษามากขึ้นที่จะมีกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันข้ามระดับ ข้ามวิชา ข้ามศาสตร์ และข้ามสถาบัน

- ควรจะให้สื่อสารมวลชนนั้นประพาดิตนอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีลักษณะสร้างสรรค์เชิงการศึกษา

- จัดทำโปรแกรมที่ใช้ความสามารถและทักษะพิเศษของกลุ่มบุคคลที่อยู่ในวัยชราอย่างมีประสิทธิภาพ

- เรียกร้องให้สถาบันสังคมหลัก ๆ รวมทั้งผู้บริหารสถาบันเหล่านั้น ตั้งมาตรฐานสูงเกี่ยวกับความรับผิดชอบสาธารณะ

- กระทำการให้เกิดความแน่ใจ รับประกันได้ว่าสถาบันทางสังคม รวมทั้งครอบครัว และสถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา นั้นเคารพนับถือสิทธิพื้นฐานของเด็กและเยาวชน และพัฒนาส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีชีวิตที่ดี

สุชาติ ชินะจิตร (2540: 271) ได้กล่าวถึง บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการให้บริการทางวิชาการ เพื่อการให้ความรู้ด้วยการฝึกอบรม ดังนี้

- 1) การศึกษาต่อเนื่อง เป็นการให้การศึกษาหลังจากจบการศึกษา เป็นการเพิ่มความรู้อันสาขาที่เรียนมาและประกอบอาชีพอยู่ แต่ต้องการความทันสมัย ความก้าวหน้าในวิทยาการ

- 2) การศึกษาตลอดชีวิต (Life-long education) เป็นการศึกษาที่ต้องทำไปตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาคนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสรรพความรู้

3) การศึกษาใหม่ (Re-education) เป็นการศึกษาในสาขาวิชาที่ต่างจากที่เรียนมา เพราะการเปลี่ยนแปลงของโลกและของวิชาการ ทำให้มีความจำเป็นที่ต้องติดตามหาความรู้เพิ่มเติม เช่น วิศวกรเรียนศาสตร์ทางการบริหาร เป็นต้น

4) การให้การศึกษาอันเป็นประโยชน์แก่สังคมทั่วไป เป็นการให้ความรู้แก่ผู้ที่ต้องการใช้ ซึ่งมีระดับและความต้องการในลักษณะต่าง ๆ กัน

จากการศึกษาดังกล่าว ทำให้เห็นว่า ผู้มีความต้องการที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นนั้น จะทำได้โดยการฝึกอบรมขึ้นระหว่างการทำงานหรือในขณะที่สอนอยู่ จะช่วยให้การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะให้สูงขึ้น อีกทั้งยังนำความรู้ที่ได้ในขณะที่อบรมมาปฏิบัติ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที ทั้งนี้ เพราะจะมีผู้ให้การฝึกอบรม คอยให้คำแนะนำปรึกษา ทำให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมมีความเชี่ยวชาญ และมีทักษะในการปฏิบัติจริงจากสถานการณ์จริง

การนำเสนอปัญหาของการหลอมรวมปรัชญา การศึกษา และจุดมุ่งหมายของ ศิลปะลงไปในการศึกษาแบบพันธสัญญา โดยได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทน จากด้านธุรกิจ และสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาใน (Connecticut) กับความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดประสงค์ที่มีอยู่ ของวิชาศิลปศึกษาแบบบรรษัท และจุดประสงค์ที่ควรจะมีผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวม ต้องการให้มีการหลอมรวมจุดมุ่งหมายของวิชาศิลปศึกษาเข้ากับการศึกษาแบบพันธสัญญาด้วย และจุดประสงค์ที่มีความสำคัญ โดยได้นำนักคะแนนสูงสุด คือ จุดประสงค์ในการพัฒนา ด้าน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของกลุ่มทักษะ การวิเคราะห์และความ สามารถในการพัฒนา เป้าหมายและจุดประสงค์ระยะสั้น

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวกับขนาดของธุรกิจและ ประเภทของสถาบันการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างที่ปรากฏให้เห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างจากที่ ต่างกัน โดยผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการให้น้ำหนักคะแนน ของจุดประสงค์ข้อต่าง ๆ ของวิชาศิลปะ

ซาคาราเพาโลส (Psacharopoulos,1990) เสนอผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย การศึกษาในประเทศอัฟริกันนั้น บ่งชี้ให้เห็นว่า ในการที่จะวางนโยบายใดนั้นจะประสบความสำเร็จ หรือไม่ มีองค์ประกอบหลายประเด็นที่ทำให้ล้มเหลวหรือสำเร็จ หนึ่งในเหล่านั้นก็คือ เรื่องของการ จัดสรรงบประมาณ การประเมินผล ติดตามผลว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์แรกหรือเปล่า แต่ประเด็น สำคัญซึ่งเกี่ยวกับการวิจัยเรื่องนี้ ก็คือ เรื่องที่ว่า ในการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดก็ตาม การ สร้างรูปแบบหาแนวทางนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการวิจัยเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน และชี้ให้เห็นความ

สัมพันธ์ของสิ่งที่ศึกษาในแง่ของมโนทัศน์ กระบวนการปฏิบัติมีผลกระทบและการติดตามผล วัดและประเมินผลให้ชัดเจน ดังนั้น งานวิจัยเรื่องนี้จึงเน้นการสืบค้นเชิงประจักษ์เพื่อบ่งชี้ให้เห็นความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของความร่วมมือระหว่างครูมัธยมศึกษาและอาจารย์อุดมศึกษา

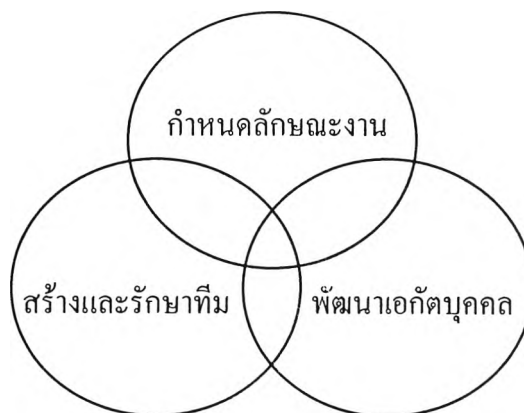
เกรกอรี (Gregory, 1992) ได้วิจัยเรื่อง การประสานความร่วมมือกันของครูสอนคนตรีระหว่างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษากับโรงเรียน (อนุบาลศึกษา-มัธยมศึกษาตอนปลาย) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจความร่วมมือกันของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และโรงเรียนเกี่ยวกับการศึกษาของครูสอนคนตรี 2) ระดับของความร่วมมือ 3) ประโยชน์ที่ได้รับและปัญหาที่พบ 4) ความแตกต่างของความร่วมมือนั้นสัมพันธ์กับสถานที่ตั้ง ขนาด หรือชนิดของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือไม่ การศึกษาวิจัยใช้การสำรวจ เก็บข้อมูล โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Classified Random Sampling) จำนวนที่สุ่ม 204 สถาบันอุดมศึกษาจาก 813 แห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาที่เปิดสอนคนตรี

ผลการสำรวจพบว่า สถาบันอุดมศึกษาซึ่งฝึกอบรมครูสอนคนตรี ร้อยละ 96.9 ได้ประสานความร่วมมือในรูปแบบบางลักษณะกับโรงเรียน อย่างไรก็ตามระดับของความร่วมมือมีลักษณะแตกต่างกันกว้างขวาง มีเพียงส่วนน้อย (15.75%) ที่อนุญาตให้บุคลากรครูในโรงเรียนเข้าร่วมในกลุ่มที่ได้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจ และครูบุคลากรที่ได้เข้าร่วมในการตัดสินใจส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะโดยการให้ข้อคิดเห็นหลังจากการตัดสินใจนั้นได้นำไปปฏิบัติใช้แล้ว (64.83%) ส่วนการเข้าร่วมให้ข้อมูลก่อนตัดสินใจมีเพียง 46.21% จำนวนคณะที่สอนคนตรีที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ บ่อยครั้ง มีประมาณ 1.25% และใน 34% ของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา คณะวิชาจะจ่ายค่าใช้จ่ายในด้านกิจกรรมความร่วมมือต่าง ๆ เอง และพบว่า บางแห่งไม่มีการส่งเสริมหรือให้รางวัลคณะในการจัดกิจกรรมความร่วมมือ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ความร่วมมือดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และสถาบันอุดมศึกษา และผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถาบันอุดมศึกษาและโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับของความร่วมมือกับ 1) จำนวนสาขาวิชาเอกทางคนตรีที่เปิดสอน 2) ขนาดของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา 3) หากสถาบันการศึกษานั้นเปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาด้านคนตรี โดยไม่พบความแตกต่างในความร่วมมือกับสถานที่ตั้งหรือระหว่างประเภทของสถาบันว่าเป็นรัฐหรือเอกชน

อาดร์ (Adair, 1983) ได้เสนอการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพได้ จะต้องประกอบด้วยหลัก 3 ประการ ในทุกขั้นตอนของการทำงานร่วมกัน คือ

1. การกำหนดลักษณะงาน
2. สร้างและรักษาทีม
3. พัฒนาเอ็กต์บุคคล

ยุทธศาสตร์การทำงานให้สัมฤทธิ์ผล (Adair, 1983)

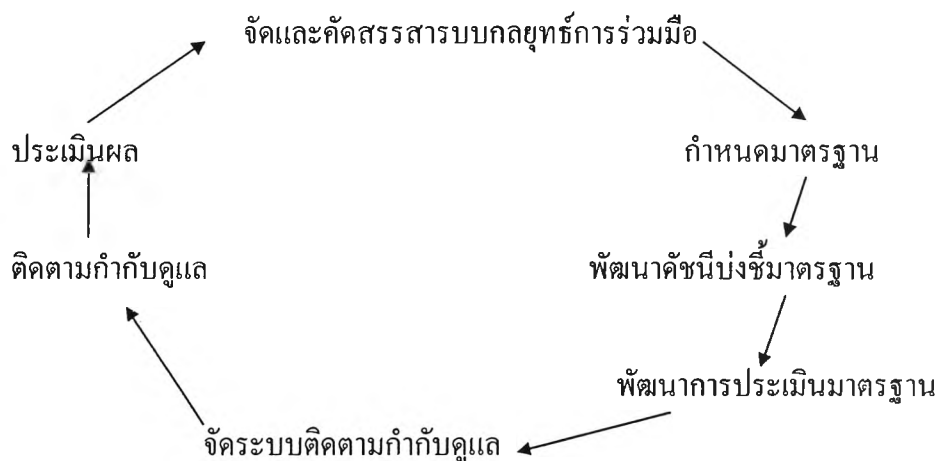


หน้าที่ (Function)	งาน (Task)	ทีม (Team)	เอ็กต์บุคคล (Individual)
ตั้งวัตถุประสงค์ (Set Objectives)	บ่งชี้ทรัพยากรและข้อจำกัด ตลอดจนวิเคราะห์งานให้ชัดเจน	ตั้งและจัดทีม โดยกำหนดให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน	ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปราย
วางแผน (Plan)	พิจารณาข้อเลือก จัดลำดับความสำคัญ ก่อน หลัง และตารางเวลาการทำงาน	ปรึกษาหารือ กระตุ้นความคิดและหาข้อตกลง	ฟังความเห็น ประเมินความคิดเป็นเป้าหมายร่วม และตกลงในความรับผิดชอบ
จัดระบบระเบียบ (Organize)	สรุปแผน จัดกลไกการควบคุม	จัดโครงสร้าง เตรียมการและฝึกฝน	ตรวจสอบ ทำความเข้าใจ กระตุ้น
ควบคุมและสนับสนุน (Control and Support)	รักษามาตรฐาน ให้ข้อมูลทุกฝ่าย ปรับแผนตามความจำเป็น แสดงให้เห็นเป็นตัวอย่าง	ประสานงาน แก้ข้อขัดแย้ง	ชื่นชมในความสำเร็จ ให้คำปรึกษาสนับสนุน

หน้าที่ (Function)	งาน (Task)	ทีม (Team)	เอกัตบุคคล (Individual)
ทบทวนและประเมิน (Review and Evaluate)	ตรวจสอบผลกับ วัตถุประสงค์ พิจารณา กิจกรรมในอนาคต	ยอมรับความสำเร็จของ ทีมงาน เรียนรู้จากความ ผิดพลาด	ประเมินผลการปฏิบัติ งานของแต่ละคน และ เสนอการปรับปรุง

แฮริสัน (Harrison, 1994) ได้เสนอวัฏจักรของการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์ ความร่วมมือระหว่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษากับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา และได้กำหนดกลยุทธ์ ของความร่วมมือไว้ 3 ประเภท คือ

1. บทบาท (Role)
2. วัตถุประสงค์ (Purpose)
3. สถานที่ (Place)



นิกสัน (Nixon et al., 1996) การประเมินสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน จำเป็นต้องอาศัย ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างครูและอาจารย์ ทั้งในโรงเรียนมัธยมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในด้านสาระวิชาในหลักสูตร และการให้คำปรึกษาและแนะแนว เพื่อพัฒนาการองค์รวม ของผู้เรียน ความร่วมมือนี้ควรมีทั้งภายในสถาบันและระหว่างสถาบัน

อิงลิช และ ฮิลล์ (English and Hill, 1994) เสนอสารบบการพัฒนารูปแบบ กลยุทธ์ ได้แก่



- 1) ปรัชญา (Philosophy)
- 2) จิตวิทยา (Psychology)
- 3) การเรียนการสอน (Pedagogy)
- 4) สังคมมิติ (Psychometrics)
- 5) หลักสูตร (Curriculum)

**เบลล์ และ แฮริสัน (Bell and Harrison, 1996)** ในการสร้างรูปแบบความร่วมมือระหว่างครูมัธยมศึกษาและอาจารย์สถาบันอุดมศึกษานั้น เบลล์ และ แฮริสัน ได้เสนอแนวทางในการพิจารณาความร่วมมือทางหลักสูตรและการสอน โดยมีหัวข้อหลัก ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) มาตรฐานของสัมฤทธิ์ผล
- 2) คุณภาพการเรียนรู้
- 3) คุณภาพการสอน
- 4) การประเมินการบันทึกและการเสนอรายงานการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 5) ทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้
- 6) คุณภาพและพิสัยของหลักสูตร
- 7) ความเสมอภาคของ โอกาส และการสนองตอบต่อนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่มีความต้องการทางการศึกษาเป็นพิเศษ

ความต้องการทางการศึกษาเป็นพิเศษ

- 8) บุคลากร
- 9) การสนับสนุน
- 10) การจัดการและการบริหาร
- 11) ประสิทธิภาพพัฒนาการของนิสิตนักศึกษาทางด้านจิตวิญญาณ จริยธรรม สังคม

และวัฒนธรรม

- 12) พฤติกรรมผู้ที่อยู่ในกระบวนการเรียนการสอน
- 13) การเข้าเรียน
- 14) สวัสดิการและการแนะแนวต่อผู้เรียน
- 15) ความร่วมมือสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และสถาบันอื่น ๆ

**ความร่วมมือแบบพันธมิตรวิชาการจากใครในสถาบันอุดมศึกษา**

**สถาบันครุศึกษาศาสตร์** ได้รับวิพากษ์วิจารณ์อยู่เสมอว่าเป็นต้นเหตุที่ทำให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาล้มเหลว หลักสูตรมัธยมศึกษาสามารถพูดได้ว่าไม่เหมาะสมกับเด็ก

การฝึกอบรมยังอ่อนแอ สถาบันครูศึกษามีความใกล้ชิดกับครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษามากกว่าคณะอื่น ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากคณะอื่น ๆ เป็นคณะที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง เพราะฉะนั้นสถาบันอุดมศึกษาย่อมสามารถกำหนดให้มีการร่วมมือระหว่างแผนกวิชา และสถาบันครูศึกษากับโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือไม่เช่นนั้นก็สามารถที่จะกำหนดอีกวิธีหนึ่ง โดยให้มีการร่วมมือในการเรียนการสอนเฉพาะทาง ได้แก่ สาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงแต่ละวิชาตามธรรมชาติเป็นปกติอยู่แล้ว คณะศึกษาศาสตร์มักจะเป็นคณะที่ได้รับการเรียกร้องให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการที่จะเป็นพันธมิตรในการทำงานร่วมกัน ในพื้นที่ที่มีการเสนอโครงการที่สามารถเน้นในการร่วมมือกันได้ เช่น การเร่งรัดนักเรียนหรือการพัฒนาผลิตครู หรือโครงการปรับปรุงการฝึกอบรมครู โครงการพัฒนา หลักสูตรให้เกิดความร่วมมือพัฒนาคุณภาพ และร่วมมือทางการวิจัย

หรืออีกนัยหนึ่ง สถาบันครูศึกษาสามารถสนองโปรแกรมได้กว้างขวาง โดยเชื่อมโยงเนื้อหาสาระและผู้เชี่ยวชาญทำร่วมกับโรงเรียน ตัวแทนหรือโครงการที่กว้างขวาง ในรูปการพัฒนาบุคลากร และวิชาชีพครูมากกว่าการดำเนินการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมที่ผ่านมา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลถึงตัวครูเอง และนำไปสู่การแก้ไข ความขาดแคลนประสบการณ์ในห้องเรียน ผู้บริหารก็จะสามารถให้มีการฝึกอบรมในสาขาเหล่านั้นได้ เช่น ครูวิทยาศาสตร์มีความเข้าใจทางด้านวิทยาศาสตร์น้อย ความช่วยเหลือในรูปของการสอนทางวิทยาศาสตร์ก็เกิดขึ้น สิ่งที่เป็นปัญหาอื่น ๆ ก็จะได้รับ การจัดแก้ไขไม่ว่าจะเป็นการลงทุน ในเรื่องวัสดุอุปกรณ์มากขึ้น การที่จะมีห้องทดลอง แม้แต่ขนาดของห้องเรียนพร้อมไปด้วย ก็ได้รับพิจารณาเครือข่ายของความร่วมมือ ทำให้เกิดความเชื่อมโยงที่องงามเกิดผลิตผลในการสร้างเส้นทางข่าวสารข้อมูลระหว่างฝ่ายจัดการ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

**แผนกวิชาการศึกษาต่อเนื่อง** สามารถอำนวยความสะดวกด้านทรัพยากรให้กับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ในการที่จะสร้างความร่วมมือทางด้านวิชาการ หลักปฏิบัติที่จะใช้ทรัพยากรของวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาที่ออกไปบริการนอกสถาบันอุดมศึกษา แผนกวิชาการศึกษาต่อเนื่องมีความสามารถที่จัดการประชุมโดยใช้การประชุมทางไกล และบางครั้งก็ใช้ฐานทางเทคโนโลยีในการจัดประชุม ซึ่งอุปกรณ์เหล่านี้เป็นสิ่งที่จะช่วยในพื้นที่ชนบทในระหว่างที่ดินฟ้าอากาศต่าง ๆ ไม่อำนวย การเริ่มต้นในระยะแรก สิ่งที่จะต้องระมัดระวัง คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่เฉพาะเจาะจงของโครงการที่จะต้องอาศัยทรัพยากรจากข้างนอก ซึ่งมีความล่อแหลมและจะทำให้โปรแกรมความร่วมมือล้มเหลวได้

องค์กรวิชาชีพ ในพื้นที่และพันธมิตรทางวิชาการนั้นมีความเป็นไปได้ที่จะมีส่วนเสริมหรือมีส่วนที่ช่วยปรุงแต่งหรือขยายองค์กรให้ใหญ่ขึ้น ตัวอย่างเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างพันธมิตรในพื้นที่ที่เชื่อมโยงกับระดับภูมิภาค ระดับรัฐในหลาย ๆ สาขา กลุ่มพันธมิตรที่ได้กำหนดทิศทางที่จะดำเนินการจะต้องมีการทำให้กระจ่างว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับใด จะต้องกระทำรายละเอียดในระดับพื้นที่ แม้แต่ตัวครูเองผู้ซึ่งไม่ได้มีส่วนร่วมในระดับมณฑลรัฐหรือในระดับภาคก็สามารถที่จะเข้ามาเป็นพันธมิตรทางวิชาการในระดับพื้นที่ได้ ถ้าเป็นดังนี้ผลลัพธ์ก็คือ ทั้งในระดับชาติ ในระดับภูมิภาค ในระดับมณฑลรัฐ และในระดับพื้นที่ ก็จะมีองค์กรร่วมมือทางวิชาการที่เข้มแข็งทุกระดับ

ในคณะวิทยาศาสตร์และศิลปะ เป็นคณะที่มีพันธมิตรมาเข้าร่วมด้วยมาก แต่ในคณะอื่นก็มีส่วนที่มาร่วมมือด้วยเช่นกัน ซึ่งการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเป็นส่วนที่ช่วยให้ครูระดับมัธยมศึกษาเข้ามาร่วมเป็นพันธมิตรร่วมมืออย่างยั่งยืน

ความร่วมมือที่เกิดขึ้นจากอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับชีวิตจิตใจของผู้ที่เข้าร่วมงานว่า มีระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมงานแต่ละประเด็นที่เกิดขึ้นได้ ก็ด้วยการปฏิบัติของสถาบันทั้งสอง คือ สถาบันอุดมศึกษาหรือโรงเรียนมัธยมศึกษาเอง ซึ่งมีประเด็นในการสร้างสิ่งจูงใจสำหรับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1) สมาชิกที่เป็นพันธมิตรจะถูกตรวจสอบความเป็นอาจารย์ในวิทยาการ สาขาที่ตนเองอยู่ คือ เรื่องชีวิตและจิตใจ เงื่อนไขที่จะทำให้การสอนในชั้นเรียนดีขึ้นหรือ การวิจัยดีขึ้น ครูอาจารย์จะต้องได้รับรางวัล และรางวัลที่สำคัญของการเป็นสมาชิกของพันธมิตรนี้เกิดขึ้นจากการพอใจส่วนบุคคล แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารย่อมจะเห็นว่า การปฏิบัติ ดังกล่าวนั้นเป็นการลงทุนในการปฏิบัติงาน จึงควรที่จะได้มีการสร้างสิ่งจูงใจในสถาบัน สำหรับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่จะเข้าไปทำงานร่วมกับพันธมิตรทางวิชาการ

2) ระยะแรก สิ่งจูงใจของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาก็คือ การอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการจัดเวลาให้เข้าไปร่วมในการประชุมหรือจัดกิจกรรม บางแห่งก็ถือว่าเป็นการมอบหมายไปทำหน้าที่ในหลักสูตรพิเศษ ในระดับของสถาบันอุดมศึกษา หัวหน้าแผนกวิชาคาดหวังว่าจะเป็นผู้จัดการทางด้านพันธมิตร จะเป็นผู้ที่คณะกรรมการบริหารจะมอบหมายให้ทำในฐานะเป็นผู้ดำเนินการร่วม

3) การกำหนดหน่วยกิตในการฝึกอบรม หน่วยกิตในการเรียนระดับบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา หรือหน่วยกิตที่จะจัดการศึกษาเพิ่มเติม เป็นทางที่ให้เกิดความร่วมมือของครูที่

จะเข้าร่วมเป็นพันธมิตรทางวิชาการ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาจะได้รับการยกย่องในฐานะส่วนตัว เป็นเกียรติประวัติในรูปของการสอน และการบริหารในสาขาวิทยาการของตนเอง

4) ที่เห็นชัดเจนที่สถาบันสามารถทำได้ผลดีก็คือ การ**เพิ่มเงินเดือน**หรือให้**เงินเพิ่มหลังเกษียณ** และสถาบันอุดมศึกษาจะไม่ได้เงินเพิ่มในเรื่องของการประชุม

5) ควรจะมีการให้**รางวัลแก่กลุ่มสถาบันพันธมิตร** โดยยกย่องการบรรลุความสำเร็จในทางวิชาชีพที่สัมพันธ์กับพันธมิตรทางวิชาการ เช่น รางวัล การบริการชุมชน หรือรางวัล การพัฒนาอาสาสมัครวิชาชีพ เป็นต้น

ในระดับอุดมศึกษา รางวัลที่ให้การปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้น ควรจะอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการสอน การวิจัย และการบริการ เป็นที่น่าสังเกตว่า มีเพียงวิจัยและบริการเท่านั้นที่ซ่อนอยู่เบื้องหลัง แต่อย่างไรก็ตาม วิจัยก็ยังถูกประเมินในคุณภาพของการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ทำให้กับวิทยาการในสาขาที่ตัวเองสังกัดอยู่ จากการบริการนั้นแล้ว ค่อนข้างจะถูกทะเลาะ และถูกลืมโดยคณะกรรมการของสถาบัน แม้ว่าการปฏิบัติงานทางด้านเทคนิค เหล่านี้ บางที่ทำงานอยู่อย่างกว้างขวาง (Gandiani and Burnett, 1984)

### 5.5 หลักการของความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กับ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในฐานะหุ้นส่วนทางการศึกษา (Academic Partnership)

แมรอฟ (Maeroff, 1983) ได้เสนอหลัก 5 ประการ เพื่อความสำเร็จในความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถาบันอุดมศึกษา โดยมุ่งหวังความสำเร็จการเรียนรู้ของนักเรียน ภายใต้หลักการของพันธมิตรทางวิชาการ ดังนี้

1) ในการเป็นหุ้นส่วนกัน จะต้องมีการส่งข่าวสารต่อกัน ระหว่างผู้ที่เป็หุ้นส่วน และการส่งข่าวสารเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ จะต้องมีการเจรจาโต้ตอบ พิจารณาร่วมกันในสาระของข่าวสารนั้น ๆ ด้วย

2) จะต้องจัดความเป็นทางการแบบดั้งเดิมที่สร้างความแตกต่างออกไป

3) รูปแบบของความสัมพันธ์ของพันธมิตร เป็นรูปแบบของความเป็นหุ้นส่วนของความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมแบบยั่งยืน อันหมายถึง ร่วมแก้ไข ปัญหาที่ยาวนาน ไม่ใช่เป็นการเฉพาะ และการพัฒนาทางปัญญาของตนเองควบคู่กันไป

4) รางวัลของความเป็นพันธมิตร ไม่ใช่เป็นความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือการแก้ไขปัญหาเท่านั้น เป็นรางวัลที่อยู่ในรูปแบบของความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อพันธมิตร ที่ได้รับการยอมรับในความสามารถ ในคุณค่าแห่งตนที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองเกิดคุณค่า เชิงคุณธรรมที่ได้มีการเสียสละต่อสาธารณชนนอกเหนือไปจากนั้น

5) ลักษณะของความร่วมมือแบบพันธมิตร มีลักษณะของการมุ่งไปสู่การปฏิบัติ ไม่ใช่เพื่อการเน้นกลไก (ไม่ยึดหยุ่น) ความล่าช้า (Redtape) เป็นศัตรูของความร่วมมือแบบพันธมิตร ดังนั้น ทุกอย่างจะต้องง่ายต่อการปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญ

## 6. ความร่วมมือและวัฒนธรรมองค์กร

เป็นที่ยอมรับกันว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนนั้นเป็นทรัพยากรหลักของยุทธศาสตร์ที่มีสาระสำคัญยิ่งของการพัฒนาประเทศ

ทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดผลประโยชน์อย่างยิ่งใหญ่และการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของสถาบันการศึกษา ซึ่งอาศัยคุณภาพ นวัตกรรม การลงทุนและความเป็นผู้นำความคิด

ในขณะเดียวกัน ถ้าขาดทักษะและความชำนาญพิเศษอาจจะก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการดำเนินการของสถาบันการศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ได้เช่นกัน ฉะนั้นประเด็นหลักในการพัฒนารูปแบบที่ยืดหยุ่นในความร่วมมือระหว่างสถาบัน เช่น สถาบันอุดมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา นั้นจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ซึ่งควรพิจารณาประเด็นหลัก ๆ ดังต่อไปนี้ (Thompson, 1993)

1. หานัยสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการคัดสรรบุคลากรเข้าสู่โปรแกรม พัฒนาความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างองค์กร โดยเน้นความสำคัญของการคัดสรร พัฒนา ประเมิน นโยบายให้แรงเสริม และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
2. ความสำคัญของการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลที่จะก่อขึ้นเป็นทีมงาน อันก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน
3. ความจำเป็นของบุคลากรที่จะได้รับการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ความสามารถในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ตามศักยภาพของแต่ละคนเชิงหลักการกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เบื้องต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัตถุประสงค์เชิงวิชาการ
4. ค่านิยมเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำ และอภิปรายว่า อาจจะใช้พฤติกรรมใดจึงจะเหมาะสมที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ
5. ความร่วมมือตามทฤษฎียุทธศาสตร์ความร่วมมือที่เน้นพฤติกรรม เพื่อเข้าใจพฤติกรรม การเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ
6. คุณสมบัติของการเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มผู้บริหาร และให้คำนึงถึงองค์ประกอบหลักเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์ขององค์กรใด เป็นการอธิบายวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมขององค์กรนั้น วิสัยทัศน์จะได้รับอิทธิพลจากผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งให้รากฐานสำหรับการนำเสนอยุทธศาสตร์เพื่อการอยู่รอดขององค์กรทั้งหมดทั้งปวง วัฒนธรรมค่านิยมและปกติวิสัยของพฤติกรรมมีผลกระทบต่อการนำเอายุทธศาสตร์เหล่านี้ไปปฏิบัติ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่น การเกิดความร่วมมือระหว่างองค์กร เป็นต้น วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ขององค์กรต้องได้รับการวิเคราะห์อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อให้เข้าใจถึงวัฒนธรรมพื้นฐานและค่านิยมพื้นฐานอันเป็นองค์ประกอบทางยุทธศาสตร์ที่มีสาระสำคัญที่สุด การเปลี่ยนแปลงทางยุทธศาสตร์ไม่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าปราศจากการพิจารณาถึงสิ่งที่สนับสนุน และข้อจำกัดที่ปรากฏอยู่ในวัฒนธรรมขององค์กร

วัฒนธรรมสะท้อนให้เห็นวิถีทางที่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง การบริหารและการจัดการทรัพยากรไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพราะวัฒนธรรมมีผลกระทบต่อทิศทางการตัดสินใจ การคิด การยุติ การสนองตอบต่อโอกาสและการคุกคามขององค์กร วัฒนธรรมยังมีผลต่อการคัดสรรทุกคนให้เข้าสู่ตำแหน่งงานต่าง ๆ อันเป็นผลให้เกิดการตัดสินใจขึ้น วัฒนธรรมยังมีสาระสำคัญอันเป็นรากฐานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยไม่รู้ตัวหรือเป็นไปภายใต้จิตใต้สำนึก ประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพราะคาดว่าบุคคลอยู่ในองค์กรคาดหวังพฤติกรรมเหล่านั้น

### 6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์และวัฒนธรรม

วัฒนธรรมขององค์กรมีอำนาจสูงที่ไม่ควรมองข้าม ถ้าวัฒนธรรมเหมาะสมองค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จ ถ้าไม่เหมาะสมก็จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เลวลง ค่านิยมยุทธศาสตร์ ระบบการจัดการและความรับผิดชอบต่อสาธารณะเป็นองค์ประกอบทางวัฒนธรรมซึ่งจะบ่งชี้ว่าองค์กรนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

วัฒนธรรมองค์กรอาจจำแนกได้เป็นประเภทหลัก ๆ 3 ประเภท (Handy, 1976; Harrison, 1972)

1. วัฒนธรรมบทบาท
2. วัฒนธรรมงาน
3. วัฒนธรรมส่วนบุคคล

### วัฒนธรรมบทบาท (The Role Culture)

วัฒนธรรมบทบาทนั้นเป็นลักษณะที่พบโดยทั่วไปในองค์กร เพราะเป็นวัฒนธรรมซึ่งก่อตัวขึ้นมาจากงานตำแหน่งที่กำหนดไว้แล้ว กฎ ระเบียบ กระบวนการปฏิบัติ มิได้เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของบุคคลแต่อย่างใด ผู้คนจะเข้าสู่งานและได้รับการคัดสรรเพื่อประสิทธิผลของงานดังกล่าว ดังนั้น เหตุผลและตรรกะซึ่งเป็นหัวใจของวัฒนธรรมไปสู่ความคงเส้นคงวาและทำนายได้

ประสิทธิภาพสูงสุดเป็นไปได้ในสิ่งแวดล้อมที่คงเส้นคงวา แต่โครงสร้างอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก ดังนั้น จึงไม่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ซึ่งมีคุณภาพไม่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสถานการณ์ในปัจจุบัน ในสถานการณ์ที่โครงสร้างเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาจำเป็นจะต้องมีการจัดระบบระเบียบภายในใหม่ และหันไปพิจารณาวัฒนธรรมงานจึงจะเหมาะสม

### วัฒนธรรมงาน (The Task Culture)

ผู้บริหารในองค์กรที่เน้นวัฒนธรรมงานนั้นมีความเชื่อว่า การแก้ปัญหาที่ต่อเนื่องและประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นจะต้องพิจารณาถึงงาน วัฒนธรรมมีลักษณะเป็นเครือข่าย เพราะว่าปัญหาใดปัญหาหนึ่งนั้นเกิดจากสถานการณ์ คนหรือทรัพยากรต่าง ๆ นั้นย่อมมาจากส่วนต่าง ๆ ขององค์กรในระยะเวลาหนึ่ง เมื่อมีการจัดการกับปัญหาแล้ว คนก็จะย้ายไปสู่งานอื่น ๆ ดังนั้น ความไม่ต่อเนื่อง (discontinuity) จึงเป็นองค์ประกอบหลัก ความชำนาญพิเศษจะมีปัจจัยสำคัญของพลังเอกัตบุคคลซึ่งจะกำหนดอำนาจในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง อำนาจจึงปรากฏเป็นเครือข่าย เพราะจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาแรงงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละภาคขององค์ประกอบของวัฒนธรรมงานมีความสำคัญเหนือกว่าบทบาทอย่างเป็นทางการและทำให้เกิดการสื่อสารที่ กว้างขวางขึ้น อันจะก่อให้เกิดการทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กรมากขึ้น อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมงานนี้มีค่าใช้จ่ายสูง เพราะจำเป็นที่จะต้องมีการปรึกษาหารือ อภิปราย ทดลองและเรียนรู้ในการทดลองผิดลองถูก อย่างไรก็ตาม แชนดี้ ได้ใช้การแก้ปัญหาเป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งถ้าหากการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จแล้ว ย่อมจะคุ้มค่าใช้จ่ายดังกล่าว

### วัฒนธรรมส่วนบุคคล (The Person Culture)

วัฒนธรรมส่วนบุคคลนั้นแตกต่างจากวัฒนธรรมแบบอื่นๆ ที่กล่าวมาข้างต้น เพราะวัฒนธรรมบุคคลนี้ ชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่มีอยู่ก็เพื่อช่วยเอกัตบุคคล มากกว่าเอกัตบุคคลจะช่วยองค์กร องค์กรของกลุ่มวิชาชีพ เช่น แพทย์ สถาปนิก ทันตแพทย์ ครู อาจารย์ จะเป็นตัวอย่างที่ดี กล่าวคือ องค์กรจะประกอบด้วย นักรูการที่ช่วยเขียน ช่วยพิมพ์ ช่วยทำงานติดต่อให้บริการให้แก่ผู้มีความชำนาญพิเศษในวิชาชีพต่าง ๆ เขาเหล่านั้นแม้เกษียณอายุไป ก็จะมีบุคคลอื่นเข้ามาปฏิบัติงานลักษณะนี้แทน เพื่อบริการแก่เอกัตบุคคลเหล่านี้

กลุ่มนักวิชาชีพบางกลุ่มจะแสดงให้เห็นถึงการร่วมมือและการพึ่งพาอย่างชัดเจน โดยจะมีการแบ่งงานในกลุ่มสมาชิกตามความชำนาญพิเศษ อย่างไรก็ตาม สิ่งแวดล้อมซึ่งกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันระหว่างสถาบันวิชาชีพต่าง ๆ นั้น อาจจะลดอุปสรรคของการเข้าสู่วิชาชีพได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับยุทธศาสตร์นั้น ควรจะมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นจะต้องก่อให้เกิดความร่วมมือภายในสถาบันและระหว่างสถาบัน จะสามารถแข่งขันกับบางกลุ่มวิชาชีพ

#### ระดับและลักษณะของวัฒนธรรมขององค์กร

เชน (Schein, 1985) ได้กำหนดวัฒนธรรมไว้ 3 ระดับ คือ

- 1) ศิลปวัตถุ ได้แก่ วัฒนธรรมในระดับแรกที่สามารถมองเห็นได้ทั้งในรูปของกายภาพหรือรูปของกิจกรรมทางสังคม
- 2) ค่านิยม ได้แก่ วัฒนธรรมในระดับที่สนองคำถามว่า “อะไรที่ควรจะเป็น”
- 3) ความเชื่อ ได้แก่ วัฒนธรรมระดับค่านิยม เมื่อมีการประพฤติปฏิบัติ จนเห็นผลในการปฏิบัติจะสามารถแก้ปัญหาได้ ก็จะถูกยึดถือเป็น “ความเชื่อ”

เชน ได้เสนอว่า รูปแบบวัฒนธรรมขององค์กร จะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นสิ่งต่อไปนี้ คือ

- สมาชิกองค์กรยอมรับอย่างไร
- สมาชิกองค์กรคิดอะไร
- สมาชิกองค์กรรู้สึกอย่างไร
- สมาชิกองค์กรตัดสินใจอย่างไร
- สมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างไร

ตามหลักการนี้ ได้นำเสนอเป็นข้อสมมุติฐานบางประการกับตัวอย่างวัฒนธรรมองค์กรที่อาจเกิดขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 2



## ตารางที่ 2    วัฒนธรรมองค์กร : ข้อสมมุติฐาน (Schien, 1985)

ข้อสมมุติฐาน	ตัวอย่างวัฒนธรรมองค์กร
ความสัมพันธ์กับธรรมชาติ	ภารกิจขององค์กร และความเข้าใจในภารกิจตรงกันทั่วทั้งองค์กร เช่น ต้องการความเป็นเลิศหรือต้องการผลิตผลงานให้ได้มากที่สุด เป็นต้น
ธรรมชาติของความเป็นจริง	ความเป็นปรนัยหรือความเป็นอัตนัยในการตัดสินใจ เช่น จำเป็นต้องห้ามติเอกลัทธิในหมู่สมาชิกหรือไม่ เป็นต้น
ธรรมชาติของเวลา	องค์กรเห็นว่า สมควรเน้นความสำเร็จในอดีตหรือความสำเร็จในปัจจุบันมากที่สุด
ธรรมชาติของคนในองค์กร	มิตินองแรงจูงใจ
ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างคน	คนทำงานร่วมกันอย่างไร มีการใช้อำนาจอย่างไร เป็นต้น

**สรุปได้ว่า** ในเรื่องของความร่วมมือนั้นมีหลายความหมาย ได้แก่ ความร่วมมือทั่วไป (Co-operation) ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership) ความร่วมมือแบบพันธมิตร (Alliance) ลักษณะร่วมปรากฏ คือ การทำกิจกรรมตามกลยุทธ์ที่สามารถก่อให้เกิดกระบวนการร่วมกันที่นำไปสู่ผลประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ในที่สุด

รูปแบบความร่วมมือร่วมใจ มี 4 รูปแบบ ได้แก่ (1) รูปแบบการปรึกษา (Consultative Model) (2) รูปแบบหน้าที่ (Functional Model) (3) รูปแบบปฏิบัติการ (Operational Model) (4) รูปแบบบูรณาการ (Integrative Model)

ขั้นตอนของกระบวนการร่วมมือ ได้แก่ การกำหนดปัญหา การกำหนดทิศทางและการปฏิบัติการ

การพิจารณาองค์ประกอบความร่วมมือ สามารถอาศัยกรอบ 4 กรอบ ได้แก่ (1) กรอบโครงสร้าง (2) กรอบทรัพยากรบุคคล (3) กรอบทางการเมือง และ (4) กรอบทางสัญลักษณ์

ลักษณะความร่วมมือของครูและอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในปัจจุบัน ได้แก่ พันธมิตรทางวิชาการ สหภาพครู วัฒนธรรมของการแบ่งแยก การสอนและวิจัยในระดับอุดมศึกษากับการใฝ่รู้ ผลกระทบที่เกิดขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา ความแตกต่างระหว่างพันธมิตรทางวิชาการกับความเป็นหุ้นส่วนของสถาบัน หลักการความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษากับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในฐานะหุ้นส่วนทางการศึกษา

ขั้นตอนของการสร้างพันธมิตรทางวิชาการ ได้แก่ (1) ประกาศจุดยืน หรือจุดสนใจร่วมกันของพันธมิตร (2) การสร้างคณะกรรมการบริหาร และ (3) การสร้างกลุ่มพันธมิตร

ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมและการจัดกิจกรรมของพันธมิตรทางวิชาการ และพิจารณาจัดกิจกรรมที่ควรหลีกเลี่ยงในการสร้างความร่วมมือ ตลอดจนสร้างสิ่งจูงใจให้อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเกิดความต้องการความร่วมมือกับครูมัธยมศึกษา ความร่วมมือจะสำเร็จได้ย่อมต้องมีการปรับทัศนคติของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้สืบค้นกรณีต่าง ๆ ที่มีการให้ความช่วยเหลือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ปรากฏในคณะวิทยาศาสตร์และศิลปะ คณะศึกษาศาสตร์ แผนกวิชาการศึกษาต่อเนื่อง และองค์การวิชาชีพ

วรรณคดีที่เกี่ยวข้องยังบ่งชี้ถึงความแตกต่างระหว่างครูมัธยมศึกษาและอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ในเรื่องของสิทธิพิเศษและความรับผิดชอบ ซึ่งหากจะให้เกิดความร่วมมือกันขึ้น ควรจะมีการพัฒนาวัฒนธรรมและประเพณีใหม่ระหว่างสถาบันทั้งสองระดับร่วมกัน รวมทั้งต้องมีการจัดการให้เกิดภาพลักษณ์ใหม่ด้วย

ผู้วิจัยได้สรุปบทบาทและหน้าที่ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเปรียบเทียบกับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในด้านต่าง ๆ และประมวลความร่วมมือที่ปรากฏในด้านงานวิจัย หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน แนวทางพัฒนาการเรียนการสอน กระบวนการเรียนการสอน การบริหารการศึกษา

ในเรื่องของยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างอาจารย์สถาบันอุดมศึกษากับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ถือว่าเป็นการลงทุนร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวของเยาวชน ซึ่งควรเน้นการศึกษาวิจัยเพื่อหาพื้นฐานร่วมกันระหว่างครูและอาจารย์ ควรมีการสร้างลักษณะของกลุ่มทำงานร่วมกัน ที่เรียกว่า “Collaborative Groups”

ผู้วิจัยได้นำกรณีความร่วมมือในประเทศสหรัฐอเมริกาเสนอเป็นข้อสังเกต 3 กรณี ซึ่งบ่งบอกถึงการพัฒนาความร่วมมือ ที่มีได้หมายถึงความเท่าเทียมระหว่างสถาบัน 2 ระดับ ฯลฯ

แต่สามารถช่วยแก้ปัญหาหลายประการ และพัฒนาโรงเรียนด้านต่าง ๆ ในการประสานร่วมมือได้ เช่น การพัฒนาความรู้ให้ครูในสาขาต่าง ๆ เป็นต้น

การศึกษาเป็นประเด็นและจักรกลสำคัญที่จะช่วยจัดการให้เกิดความสมดุล เพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ เอื้ออำนวยให้เกิดพัฒนาการทางเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดการรวมตัวทางสังคม สันติภาพ และการอยู่ร่วมกัน

ผู้วิจัยได้สรุปทฤษฎีหลักการในเรื่องความร่วมมือระหว่างครูมัธยมและอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ดังแสดงไว้เป็นกรอบมโนทัศน์ในการวิจัย และยังได้กล่าวถึงแนวทางการจัดกิจกรรม และกลยุทธ์ความร่วมมือดังกล่าวในต่างประเทศ ในรูปของโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development School)

ความร่วมมือที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ระหว่างครูมัธยมศึกษาและอาจารย์อุดมศึกษา จะต้องมีการปรับเปลี่ยนการฝึกอบรมจาก “การฝึกและพัฒนา” มาเป็น “การพัฒนาและการเรียนรู้”

## 7. ความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพครู

จากสภาวะการณ์ที่มีการผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง ทั้งด้านบวกและลบแก่ประเทศชาติเป็นอย่างมาก “คุณภาพของคน” ในประเทศเท่านั้นที่จะเป็นกำลังสำคัญในการคัดและเลือกสรรสิ่งใหม่ และคงสิ่งเก่าอันเป็นที่ค้ำจุนของวัฒนธรรมไทยไว้ด้วย การศึกษานับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของคน และความจริงที่เป็นที่ยอมรับว่า “ครู” คือ ศูนย์กลางของการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แต่กระแสนการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศดังกล่าว ล้วนส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อระบบการผลิต การพัฒนา และวิถีชีวิตของครู ประกอบกับการฝึกหัดครูไทยเองได้ประสบปัญหาที่สะสมมานานในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่การคัดเลือกคนเข้าเรียนครู กระบวนการผลิตครู การใช้ครู การพัฒนาครู และการรับรอง มาตรฐานวิชาชีพครู ทำให้สภาพปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับ “ครู” “การฝึกหัดครู” และ “วิชาชีพครู” ตกอยู่ในภาวะวิกฤต

สภาพปัญหาครูและวิชาชีพครูในประเทศไทยนั้นสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541) ได้ดังนี้

7.1 การไม่ได้ “คนเก่งและดี” มาเรียนครู ในอดีตนักศึกษาครูเป็นนักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกมาจากระดับหัวกะทิของแต่ละจังหวัดเพื่อมาเรียนครู แต่ปัจจุบันวิชาชีพครู มิได้เป็นวิชาชีพที่ดึงดูดใจให้คนเก่ง คนดีมาเรียนอีกต่อไป ดังจะเห็นได้จากการเลือกเข้าเรียนต่อของผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย และหากสามารถประกอบอาชีพอื่นได้ก็เลือกที่จะไม่เป็นครู โดยเหตุแห่งปัญหาที่สำคัญ มีความสลับซับซ้อน ทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

7.1.1 ปัญหาที่เกิดจากปัจจัยการเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้คนไม่ต้องการเลือกเรียนครู ได้แก่

ก. ค่านิยมใหม่ของสังคมที่ยกย่องให้เกียรติแก่วิชาชีพที่มีผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูง

ข. ขาดแรงจูงใจในด้านเศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่

ค. สถานภาพวิชาชีพครูตกต่ำ สังคมเกิดวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพครู ทั้งคนที่อยู่ในวงการครู และนอกวงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนที่เป็นครูไม่มีความศรัทธาหรือภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน มองเห็นวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ด้อยค่า ไร้เกียรติ จึงทำให้ครูบางคนมีความประพฤติไม่เหมาะสมกับความเป็นครู ขาดความรักในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้เด็ก ได้เห็นแบบอย่างและรับเอาทัศนคติที่ไม่ดีต่อครูและวิชาชีพครูไปด้วย

ง. องค์กรวิชาชีพครูที่มีอยู่ไม่สามารถดำเนินการในอันที่จะพิทักษ์สิทธิประโยชน์ที่จะช่วยส่งเสริมอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้ได้รับการยอมรับอย่างแท้จริงได้ รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนและตำแหน่งงานที่จะรองรับ ตลอดจนเส้นทางความก้าวหน้าของวิชาชีพไม่ชัดเจน จึงไม่สามารถประกันอนาคตของผู้เรียนครูได้

7.1.2 ปัญหาที่เกิดจากระบบการคัดเลือกคนเข้าเรียนครู ได้แก่

ก. ปัจจัยระบบและเกณฑ์การสรรหานักศึกษาครู ใช้วิธีการสอบคัดเลือกรวมมิได้มีการแยกสอบ ทำให้ได้คนที่มีคุณภาพไม่เหมาะสม ขาดความรักศรัทธาและจิตสำนึกที่จะเป็นครูเข้ามาเป็นนักศึกษาครู โดยที่ไม่ตั้งใจเป็นจำนวนมาก

ข. ขาดความร่วมมือระหว่างสถาบันฝึกหัดครูต่าง ๆ ในการกำหนดระบบการคัดเลือกนักศึกษาครูที่มีประสิทธิภาพ ให้สามารถคัดเลือกคนดี คนเก่ง และคนที่รักศรัทธาในวิชาชีพครูอย่างแท้จริงเข้าเรียน

ค. ขาดเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการจำแนกคุณลักษณะของคนที่จะเข้าเรียนครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณลักษณะของการเป็นคนดี มีความรักศรัทธาในอาชีพ

ง. ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการคัดเลือกนักศึกษา

7.1.3 ปัญหาที่เกิดจากการประสานและเชื่อมโยงการดำเนินงานใน แต่ละระดับ การศึกษา ได้แก่

ก. ขาดการประสานสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการศึกษาแต่ละระดับ ทำให้ไม่สามารถเสาะหาบุคคลที่มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพครูอย่างแท้จริงเข้าเรียนครู

ข. ขาดกระบวนการแนะแนวทางการศึกษา และเส้นทางสู่อาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูส่วนใหญ่มักชี้แนะให้เรียนต่อในวิชาชีพที่มีผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูง และได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าวิชาชีพครู

7.2 กระบวนการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู มุ่งเน้นเนื้อหาวิชามากกว่าที่จะ ส่งเสริม พัฒนาบุคลิกภาพ และสร้างนักศึกษาครูให้เป็นครูที่มีคุณภาพ โดยสรุปปัญหาที่สำคัญ ได้แก่

7.2.1 ขาดเอกลักษณ์ของการฝึกหัดครูไทยในอดีต การฝึกหัดครูมุ่งเน้นวิธีการ สือ - สอน - ฝึกฝน - อบรม - บ่มนิสัย แต่ในปัจจุบันการฝึกหัดครูได้รับเอาแนวคิด และทฤษฎีสากล มาปฏิบัติซึ่งไม่ใช่เรื่องเสียหาย แต่นักการศึกษาไทยควรจะได้นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้อง กับวัฒนธรรมไทย ทั้งวิธีคิด เทคนิคและความสามารถที่จะจัดการฝึกหัดครูให้เหมาะสม นำไปสู่ คุณค่าของความเป็นครูที่แท้จริง กล่าวคือ ต้องมีความสมดุลระหว่างความรู้หลักทฤษฎีกับเจตคติ และคุณธรรม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การฝึกหัดครูเป็นการฝึกพฤติกรรมความสามารถทาง รูปธรรมและเป็นการสร้างคุณค่าทางนามธรรมควบคู่กันไปด้วย

7.2.2 ด้านหลักสูตร หลักสูตรการเรียนการสอนของนักศึกษาครูยังไม่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกปัจจุบัน รวมทั้งไม่ตอบสนองต่อการสร้างบัณฑิตครูให้มีลักษณะ ความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และจิตใจในการประกอบวิชาชีพครู กล่าวคือ บทบาทของครู ในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้เฉพาะเรื่องของแต่ละศาสตร์ให้ชัดเจน รู้จัก การคิดวิเคราะห์ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ มีความตระหนัก และรับผิดชอบต่อวิชาการและสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีสุขภาพดี

7.2.3 กระบวนการเรียน การจัดการกระบวนการเรียนการสอนเป็นลักษณะ “ผู้สอนเป็นศูนย์กลาง” ใช้การบรรยายเน้นการท่องจำเนื้อหามากกว่าการปฏิบัติจริง ไม่เปิดโอกาส ให้นักศึกษาครูมีส่วนร่วมคิดร่วมดำเนินการศึกษาหาความรู้ เน้นการเรียนการสอนตามเนื้อหาสาระ ตามรายวิชา โดยไม่คำนึงถึงสภาพที่เป็นจริงในวิถีชีวิต ตลอดจนสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ยังล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของวิทยาการปัจจุบัน อีกทั้งสภาพแวดล้อมในสถาบัน ฝึกหัดครู ไม่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้ สำหรับกระบวนการฝึกอบรมหรือการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้แก่ นักศึกษาครูนั้น ขาดการประสานสัมพันธ์กับแก่นนำวิชาการของ

ท้องถิ่นและชุมชน ทำให้บัณฑิตครูไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูให้เหมาะสมกลมกลืนกับวิถีชีวิตของสภาพแวดล้อมได้อย่างแท้จริง

7.2.4 คณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ขาดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ คณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและเพื่อการค้นคว้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่จะพัฒนาตนเองได้ อีกทั้งยังไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาครู ทั้งเรื่องการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและบุคลิกลักษณะที่พึงประสงค์ต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้คณาจารย์ยังขาดการยอมรับซึ่งกันและกันและขาดความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ตลอดจนไม่สนใจและให้ความสำคัญกับการศึกษาค้นคว้าทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาศาสตร์ทางวิชาการศึกษา

7.3 ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูทั้งก่อนและระหว่างประจำการ ตามที่เป็นอยู่ยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนของครูได้ เพราะขาดระบบ ตลอดจนกลไกในการส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการชี้แนะ กำกับ ติดตาม เพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจัง ในทางปฏิบัติจึงพบว่า ครูยังคงทำการสอนแบบเดิม ซึ่งปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาครูแต่ละปัญหามีความสัมพันธ์และส่งผลให้การพัฒนาครูประจำการที่ดำเนินการอยู่ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ไม่สามารถพัฒนาทางด้านวิชาการและวิชาชีพให้แก่ครูทั้งหมดได้อย่างต่อเนื่อง โดยสรุป ได้แก่

7.3.1 ครูมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูไม่เพียงพอ ความรู้ที่มีจำกัดอยู่แต่ในหนังสือ ไม่รู้วิธีแสวงหาความรู้ ไม่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งไม่ได้ผ่านกระบวนการฝึกให้รู้จักการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ฯลฯ ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จึงไม่สามารถสอนเด็กให้รู้จักคิดวิเคราะห์ และใฝ่หาความรู้ได้ด้วยตนเอง

7.3.2 ปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน คือ ครูยังสอนแบบถ่ายทอดความรู้ให้เด็กจำ ไม่ได้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไม่เน้นการสอนคนเป็นเป้าหมายหลัก ไม่เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้เด็กได้คิดวิเคราะห์

7.3.3 ระบบและวิธีการพัฒนาครูประจำการยังล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ ๆ และความต้องการของครู ระยะเวลาในการอบรมไม่เหมาะสม ไม่สามารถส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาครูได้ อีกทั้งครูยังไม่ได้รับโอกาสในการอบรม/พัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นระบบและต่อเนื่อง

7.3.4 ระบบการอบรมครูไม่สร้างแรงจูงใจให้ครูอยากพัฒนาตนเอง วิธีการคัดเลือกครูเข้ารับการอบรมไม่ได้พิจารณาความสอดคล้องของสาระที่ฝึกรวมกับงานในหน้าที่ และประโยชน์ที่ผู้รับการฝึกรวมจะนำมาปรับปรุงงานในหน้าที่

7.4 ภาระงานของครู ครูมีภาระงานตามที่กำหนดของสำนักงานคณะกรรมการ  
ข้าราชการครู 5 ประการ ประกอบด้วย

7.4.1 งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การให้การศึกษา การอบรม  
การปกครองดูแล การให้คำปรึกษาแนะนำและแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพและปัญหา  
ต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา

7.4.2 งานบริการแก่สังคมในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ การทำนุบำรุง เสริมสร้าง  
ศิลปวัฒนธรรม

7.4.3 งานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์

7.4.4 งานด้านการนิเทศ วัสดุ ประเมินผล เสนอแนะการปรับปรุงหลักสูตร  
เปรียบเทียบเอกสารทางวิชาการ การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ทาง  
การศึกษา

7.4.5 งานด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าภาระงานของครูนั้น  
อาจกล่าวได้ว่า ครอบคลุมกว้างขวาง ข้อมูลที่ได้จากผลงานวิจัยประสิทธิภาพการใช้ครูพบว่า ในเรื่อง  
ภาระงานการสอนของครูนั้น มีความแตกต่างและแปรปรวนของข้อมูลค่อนข้างมาก กล่าวคือ บาง  
โรงเรียนในระดับประถมศึกษาครูมีปริมาณ ภาระงานสอนโดยเฉลี่ย 16-20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ใน  
ขณะที่บางโรงเรียนปริมาณภาระงานสอนของครูโดยเฉลี่ยสูงถึง 24-26 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งความ  
แตกต่างดังกล่าวก็มีสาเหตุมาจากจำนวนครูไม่เพียงพอ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูลาศึกษาต่อ ครูไป  
ช่วยงานบริหารหรือธุรการของโรงเรียน เป็นต้น ในระดับมัธยมศึกษาพบว่า ในโรงเรียนมัธยม  
ศึกษาที่มีชื่อเสียงนั้น มีจำนวนนักเรียนในแต่ละห้อง ค่อนข้างมาก โดยเฉลี่ยประมาณ 50-55 คน  
อย่างไรก็ตาม ปริมาณภาระงานสอนของครู โดยเฉลี่ยเพียง 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และครูคนหนึ่ง  
สอนเพียง 1-2 วิชาเท่านั้น แต่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ชั่วโมงการสอนของครูอยู่ระหว่าง  
15-20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถึง 18-23 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยครูคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จะมี  
ภาระงานสอนมากกว่าครูรายวิชาอื่น เพราะขาดครูและครูบางคนต้องรับผิดชอบการสอนถึง 3 วิชา  
อันเนื่องมาจากทางโรงเรียนขาดครู ซึ่งทำให้ครูต้องสอนในวิชาที่ตนเองไม่ถนัด

ซึ่งทางคณะผู้วิจัยได้สรุปในส่วนที่เกี่ยวกับภาระงานของครูว่า เป็นประเด็นที่ถูกนำ  
มาพูดถึงค่อนข้างมาก แทบทุกกรณี ในฐานะปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
ครูหลายโรงเรียนประสบปัญหาครูไม่พอ อันเป็นปัญหา “เชิงปริมาณ” ทำให้ครูบางคนต้องสอน  
สัปดาห์ละ 25-30 คาบ ในขณะที่หลายโรงเรียนก็ประสบปัญหา “เชิงคุณภาพ” ในแง่วุฒิความรู้ของ  
ครูกับวิชาที่สอนโดยเฉพาะในสายวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ที่มักไม่มีครูที่เรียนมาโดยตรงหรือ

มีแต่ไม่พอ และหลายโรงเรียนก็เผชิญปัญหา “เชิงบริหาร” ในแง่การที่จะต้องจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานสอน อันเป็นงานหลักกับสิ่งที่เรียกว่าเป็น “งานแฝง” หรือ “งานนอก” ที่ในหลายกรณีกลายเป็นงานที่เข้ามาเอาเวลาของครูไปไม่น้อย ดังนั้น กลยุทธ์ในการจัดสรรภาระงานของครูภายใต้ข้อปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ จึงเป็นจุดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู

**7.5 ค่าตอบแทน** สถานภาพของครูไทยมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งเป็นช่วงที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และเงินเฟ้อมีผลทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น รัฐบาลไม่สามารถปรับเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังซื้อก่อนสงครามโลกครั้งที่สองมีเพียงร้อยละ 15 ของกำลังซื้อก่อนสงคราม ข้าราชการทุกฝ่ายรวมทั้งครูต้องหารายได้เพิ่ม การกำกับดูแลเสื่อมถอย ประกอบกับการเร่งเพิ่มปริมาณการผลิตครูเพื่อรองรับการขยายการศึกษาทุกระดับ ทำให้คุณภาพการผลิต ลดลง คุณภาพของครูต่ำลง ทั้งในส่วนที่เป็นครูก่อนประจำการและครูประจำการ สภาพการณ์เหล่านี้เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้สถานภาพของครูตกต่ำลง ในปัจจุบันหากเปรียบเทียบเงินเดือนของอาชีพครูกับสาขาอาชีพอื่น ๆ แล้ว จะเห็นได้ว่าครูในโรงเรียนของรัฐที่จบระดับปริญญาตรี ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นที่ 6,360 บาท บัณฑิตสาขาวิศวกรรมศาสตร์ ได้รับเงินเดือนตั้งต้น 12,000 - 20,000 บาท สาขาคอมพิวเตอร์ 11,000 - 18,000 บาท แม้แต่สาขาบริหารและการจัดการทั่วไปที่ทำงานตามธนาคาร โรงแรม และบริษัทเอกชน ก็ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 - 18,000 บาท เป็นอย่างน้อย ภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่กลายเป็นสังคมบริโภคนิยมหรือวัตถุนิยม ระบบการให้ค่าตอบแทนแก่ครูแบบเดิม ไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งคนดีเข้ามาเรียนครูได้ ครูเป็นกลุ่มบุคคลที่มีรายได้ค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นในสังคม นอกจากนั้นทางด้านวิชาการ ระบบการเลื่อนตำแหน่ง และระบบการบริหารการศึกษา ก็ไม่ส่งเสริมให้ครูอยากพัฒนาตนเองหรือพัฒนาวิชาชีพ

**7.6 ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน** เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงาน ภายใต้ความหมายของ Gilner ที่ว่า ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แต่จากงานวิจัยประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 : ด้านครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูนั้นมีประเด็นบ่งชี้การด้อยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนไม่พอ การขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม และการขาดความปลอดภัยในชีวิต และผลการประเมินยังพบว่า สำนักงาน ก.ค. ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปรับปรุงการใช้ครูไว้อย่างชัดเจน แต่ยังไม่ดำเนินการตามนโยบายนี้ เพียงแต่ดำเนินการปรับปรุงการใช้ครูในบางส่วน เช่น ปรับปรุงการนิเทศ การสร้าง



แรงจูงใจให้แก่ครูที่สอนในถิ่นกันดาร พื้นที่เสี่ยงภัย หรือพื้นที่ที่มีการคมนาคมไม่สะดวก ผลการประเมินดังกล่าวเสื่อมถอยลงไปทุกที ปัจจุบันนอกจากครูจะมีฐานะที่ต่ำด้อยทางเศรษฐกิจแล้ว ยังมีสถานะที่ต่ำด้อยทางสังคม ถึงขั้นอาจกล่าวได้ว่า สถานภาพวิชาชีพครูตกต่ำอย่างถึงที่สุด นอกจากนั้น ครูไม่ได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ จากคนในสังคมเช่นในอดีตอีกต่อไป ครูกลายเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่คนหนึ่งเท่านั้นเอง เป็นลูกจ้างที่ถูกจ้างมาสอน และได้ค่าตอบแทน คือ เงินเดือน

สภาวะวิกฤตปัญหาของวงการ “ครู” และ “วิชาชีพครู” ดังกล่าวนี้อาจเกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน สะสมพอกพูนขึ้นมาโดยลำดับ และส่งผลกระทบต่อกันเป็นลูกโซ่ กลายเป็นวงจรแห่งปัญหา ทั้งภายในและภายนอกวงการ “ครู” และ “วิชาชีพครู” ซึ่งที่ผ่านมามีความพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าว แต่ยังคงขาดทิศทางและแนวทางที่ชัดเจน การแก้ไขเป็นไปในลักษณะ เฉพาะจุด เฉพาะเรื่อง ของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือคลี่คลายวงจรแห่งปัญหาของ “ครู” และ “วิชาชีพครู” ในภาพรวมได้ ทำให้วงการ “ครู” และ “วิชาชีพครู” ยังคงไม่สามารถจูงใจให้คนดี คนเก่ง เข้ามาสู่วิชาชีพครู รวมทั้งยังไม่สามารถรักษาคูครูที่เก่งและดีนี้ไว้ในระบบได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541)

สภาพปัญหาวิชาชีพครู อันเป็นผลจากความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน อาจสรุปได้ประเด็นสำคัญ ๆ คือการไม่ได้คนเก่งคนดีมาเป็นครู กระบวนการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู ยังเน้นเนื้อหาวิชามากกว่าสร้างคุณภาพ นักศึกษาครู การขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ ภาระงานของครูมีมากจนทำให้ประสิทธิภาพลดลง ในขณะที่ ค่าตอบแทนไม่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

## 8. การพัฒนาวิชาชีพครูโดยอาศัยความร่วมมือ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูศึกษา พบว่า การก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถาบันครูศึกษาและโรงเรียน โดยการพัฒนาบุคลากรทั้งสองฝ่ายปรากฏเด่นชัด กล่าวคือ ตั้งแต่ปี 1992 ในประเทศอังกฤษได้มีการจัดองค์กรใหม่และจัดหลักสูตรการสอนใหม่ เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือเวียนของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2535) หนังสือเวียนนี้บรรจุเกณฑ์การจัดความร่วมมือ เพื่อเป็นฐานในการจัดการพัฒนาประสิทธิภาพของครู โดยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี 1992 ในสหราชอาณาจักร

ความร่วมมือนี้มาโดย Judge (1980) ผู้นำในการจัดทำโครงการ Oxford Internship School โดยอาศัยการพัฒนาครูและนักศึกษาครูในโรงเรียน ทั้งนี้ ให้นำหนักของกิจกรรมวิชาการ

เท่า ๆ กับการบริหารทางวิชาชีพ มีการต่อรองและร่วมกันทำงานอย่างใกล้ชิด ตามแผนงานที่วางไว้ อย่างละเอียดละออ และสนองโดยการจัดงบประมาณจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรัฐบาลด้วย

การร่วมมือนี้ถือว่าเป็นวัฒนธรรมที่องงามมาจากรากฐานทางโครงสร้าง (Hargreaves, 1992) และมีฐานจากแบบของการปฏิสัมพันธ์ (pattern of interaction) (Nias et al., 1989) ซึ่งสั่งสมจากการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูศึกษาจากหลายแหล่ง ได้แก่ ประสบการณ์เพื่อนร่วมงาน และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ การพัฒนาวิชาชีพครูด้านวัฒนธรรม อาจทำได้โดยการใช้ยุทธศาสตร์ในการจัดกระทำ (Intervention) โดยให้มีการร่วมมือระหว่างโรงเรียนและสถาบันอุดมศึกษา และจัดสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ทั้งครูและอาจารย์มีโอกาสทบทวนการปฏิบัติงานของตนร่วมกันในสภาพการณ์จริงของโรงเรียน เพื่อพัฒนาโดยตรง ที่เรียกว่า นักปฏิบัติเชิงทบทวน (Reflective Practitioner) ที่นำเสนอโดย Schein (1987)

ความหมายของวิชาชีพครูศึกษา เป็นไปตามความนิยมของวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย ความรับผิดชอบและความรู้ ซึ่งตรงกับข้อเสนอของ ไพฑูรย์ สนิลรัตน์ (2538) ตามรายละเอียดต่อไปนี้

**8.1 วิชาชีพ (Profession) ประกอบด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับความรู้ (Knowledge) และความรับผิดชอบ (Responsibility) (Hoyle and John, 1995)**

คุณลักษณะของวิชาชีพที่มีหน้าที่ทางสังคม เช่น วิชาชีพครู กำหนดโดย Hoyle (1980) มีดังนี้

1. วิชาชีพเป็นอาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่สำคัญของสังคม
2. การปฏิบัติหน้าที่นี้ต้องมีทักษะสูงมากจำนวนหนึ่ง
3. การใช้ทักษะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ไม่เป็นปกติประจำวัน แต่อยู่ในสถานที่ต้องเผชิญและแก้ไขปัญหาดังนั้น แม้ว่าความรู้ที่ได้จากประสบการณ์จะมีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอ นักวิชาชีพต้องใช้ความรู้ที่เป็นระบบของวิชาชีพนั้น ๆ ด้วย
5. การได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่เป็นระบบนี้ ต้องอาศัยทักษะเฉพาะและระยะเวลาการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาเป็นเวลานาน
6. กระบวนการศึกษาทางวิชาชีพ ต้องเกิดการปลูกฝังค่านิยมทางวิชาชีพด้วย
7. ค่านิยมเหล่านี้ถูกค้ำหรือผู้ให้บริการเป็นศูนย์กลางที่สำคัญที่สุด และอาจเขียนไว้อย่างชัดเจนในรูปของจรรยาบรรณ

8. โดยที่ทักษะที่มีความรู้เป็นฐานไม่ใช่งานประจำคงที่ นักวิชาชีพจึงต้องตัดสินใจให้เหมาะสมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
9. การปฏิบัติตามรายวิชาชีพมีความเฉพาะทาง ดังนั้น องค์กรของนักวิชาชีพควรมีสหทธิมีเสี่ยงในการวางนโยบายสาธารณะ และควบคุมการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพของตน และมีความเป็นอิสระในความสัมพันธ์กับรัฐบาล
10. การฝึกฝนเป็นเวลานาน ความรับผิดชอบและการเป็นลูกค้ำ จำเป็นต้องได้รับผลตอบแทนด้วยเกียรติยศ และค่าตอบแทนอย่างสูง

## 8.2 ความรู้สำหรับวิชาชีพครู (Stenhouse (1985)

ความรู้ขึ้นกับบริบท (context specific) ดังนั้น ความรู้ของวิชาชีพครูจึงงอกงามมาจากการปฏิบัติการสอน โดยการบูรณาการ ความเข้าใจและการสะท้อน (Reflection) ในกระบวนการสอน

Elbaz (1983) เสนอความรู้สำหรับวิชาชีพครู 6 ประเภท คือ

1. ความรู้ในการปฏิบัติ (Practical Knowledge)
2. ความรู้เกี่ยวกับตนเอง (Self-Knowledge)
3. ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่ (Knowledge of Alien of Teaching)
4. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา (Knowledge of the Content)
5. ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร (Knowledge of the Curriculum)
6. ความรู้เกี่ยวกับการสอน (Knowledge of the Instruction)

Leinhardt and Smith (1985) เสนอว่า ความรู้ทางวิชาชีพครู ควรประกอบด้วย

1. ความรู้เนื้อหา (Subject Matter Knowledge)
2. ความรู้เกี่ยวกับการสอน (Knowledge of Instruction)

Shulman (1987) แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. ความรู้เนื้อหา (Knowledge of Content)
2. ความรู้วิธีการสอน (Knowledge of Pedagogy)
3. ความรู้หลักสูตร (Knowledge of the Curriculum)
4. ความรู้เกี่ยวกับการเรียนและผู้เรียน (Knowledge of Learners and Learning)
5. ความรู้บริบทของสถาบัน (Knowledge of Context of Schooling)

6. ความรู้สาระวิธีการสอน (Knowledge of Content of Pedagogy)

7. ความรู้ปรัชญาการศึกษา เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Knowledge of Educational Philosophies, Goals and Objectives)

### การสอบแบบทดสอบความรู้วิชาชีพครู (The Test of Professional Knowledge)

โดย REA (Research and Education Association, 1998) ได้กำหนดการทดสอบ ความรู้วิชาชีพครู ทางด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสอน ได้แก่

1. การวางแผนการสอน
2. การตัดสินใจ
3. อิทธิพลนอกห้องเรียน
4. วิธีการสอน
5. การวัดและประเมินผลการเรียน
6. การเรียนรู้
7. จริยธรรมครู

ซึ่งการทดสอบความรู้วิชาชีพครู (The Test of Professional Knowledge) นี้ ได้แยกการทดสอบออกไปจากการทดสอบทักษะการสื่อสาร (Test of Communication Skills) และการทดสอบความรู้ทั่วไป (Test of General Knowledge) ทั้ง 3 ส่วนดังกล่าว จึงจะรวมเป็นแบบทดสอบชุดทดสอบครูระดับชาติ (National Teacher Examination) แต่การวิจัยครั้งนี้กำหนดการวัดเฉพาะความรู้วิชาชีพครู ซึ่งคาดว่าจะเกิดขึ้นจากการร่วมมือของโรงเรียนมัธยมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาดารูปแบบวิจัยนี้

### 8.3 ความรับผิดชอบ

Eraut (1992) เสนอองค์ประกอบไว้ดังนี้

1. ความผูกพันทางจริยธรรม (Moral Commitment) ที่จะบริการเพื่อประโยชน์ของลูกศิษย์ (นักเรียน นิสิต ครูใหญ่ ชุมชน)
2. ภาระหน้าที่ทางวิชาชีพที่จะควบคุมตัวเอง และทบทวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเป็นระยะ ๆ
3. ภาระหน้าที่ที่จะขยายความรู้สะสมของตน เพื่อสะท้อนให้เห็นประสบการณ์และพัฒนาความชำนาญพิเศษส่วนบุคคล

4. ภาระหน้าที่ทั้งทางวิชาชีพและตามสัญญาเพื่อยังประโยชน์ต่อคุณภาพขององค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่

5. ภาระหน้าที่ที่จะสะท้อน (Reflect) และยังประโยชน์ต่อการอภิปรายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาททางวิชาชีพของตนในสังคมโดยกว้าง

ไพฑูรย์ สตินลาร์ตน์ (2538) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. วิชาชีพต้องมีภาระหน้าที่ในการให้บริการที่สำคัญกับบุคคลและสังคม
2. วิชาชีพต้องสามารถบ่งบอกภาระหน้าที่เฉพาะได้
3. วิชาชีพจะต้องมีองค์ความรู้และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน
4. วิชาชีพจะต้องมีการตัดสินใจและดำเนินการของสมาชิกด้วยข้อมูลความรู้ที่มี

หลักการ ทฤษฎียืนยัน

5. วิชาชีพจะมีวิชาการ (Discipline) หนึ่งหรือมากกว่าเป็นพื้นฐานแล้วพัฒนาหรือสร้างความรู้และทักษะขึ้นมาเป็นลักษณะเฉพาะของตน

6. วิชาชีพจะมีสมาคมวิชาชีพหนึ่งหรือมากกว่าที่มีอิสระในการดูแลการทำงานและสิ่งแวดล้อมของวิชาชีพ

7. วิชาชีพจะต้องมีมาตรฐานในการรับเข้าสู่วิชาชีพและมาตรฐานในการดำรงชีพ

8. วิชาชีพจะต้องมีการเตรียมเข้าสู่วิชาชีพหรือการเข้าสู่วิชาชีพด้วย โปรแกรม ที่ต่อเนื่องชัดเจน โดยทั่วไปจะเตรียมในโรงเรียนวิชาชีพ (Professional School) วิทยาลัยหรือในมหาวิทยาลัย

9. วิชาชีพจะต้องได้รับความเชื่อถือและความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในวิชาชีพจากชุมชน

10. วิชาชีพจะต้องมีสมาชิกของวิชาชีพที่มีความมุ่งหวังสูงในการรับใช้สังคมและมีความผูกพันที่จะรักษาคุณภาพไว้ตลอดชีวิต

11. วิชาชีพจะต้องมีอำนาจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้รับบริการ หรือจากองค์กรที่มอบหมายและปฏิบัติงานในความรับผิดชอบต่อวิชาชีพของตนเอง

12. วิชาชีพจะต้องมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ถูกแทรกแซงโดยตรงจากคนนอกแต่รับผิดชอบต่อสังคมผ่านทางวิชาชีพของตนเอง

จากลักษณะของวิชาชีพที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า การครุศึกษาของไทยเรายังมีลักษณะวิชาชีพไม่เต็มรูป และไม่เต็มทีนัก ที่กล่าวไม่เต็มรูปก็คือ ในหลายลักษณะเรายังไม่มีคุณสมบัติครบถ้วน เช่น สมาคมทางวิชาชีพของเรายังไม่เข้มแข็ง เข้มข้น และชัดเจนพอ การดำเนินงาน

หลายครั้งยังไม่มีทฤษฎีรองรับชัดเจน มาตรฐานในการรับเข้าสู่อาชีพยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ความมุ่งหวังสูงในการรับใช้สังคมเรายังไม่มีมากนัก

ส่วนลักษณะทางวิชาชีพที่ยังไม่เต็มรูปก็คือ ในหลายประการเรามีการดำเนินงานตามลักษณะอาชีพอย่างกว้างขวางและมากด้านพอ แต่ยังคงดำเนินไปในสภาพที่ยัง ไม่มีคุณภาพสูงเพียงพอ เช่น การบ่งบอกภาระหน้าที่เฉพาะนั้น บางครั้งยังสับสนปะปนกันอยู่ มาตรฐานในการรับเข้าและดำรงในทางวิชาชีพยังไม่มีความชัดเจนและสูงส่งพอ เป็นต้น การดำเนินงานเพื่อให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่สมบูรณ์เต็มที่ เต็มรูปแบบ และเป็นที่ยอมรับนั้นจะต้องกำหนดมาตรฐานวิชาชีพให้ชัดเจน มีการเตรียมครูอย่างมีประสิทธิภาพพอ มีการศึกษาต่อเนื่องของครูที่ชัดเจนเป็นระบบ มีการวางระบบการทำงานต่อเนื่องกัน อาจจะมีกรอบและสมศักดิ์ศรี และมีสมาคมที่มีคุณภาพเหมาะสมมาดูแล ซึ่งต้องการระบบครูศึกษาที่มีคุณภาพทั้งในด้านหลักสูตร การบริหารการจัดการระหว่างประจำการ และรวบรวมกลุ่มเพื่อผดุงคุณภาพและสวัสดิภาพของครู

การกำหนดคุณลักษณะของวิชาชีพและการดำเนินการควบคุมลักษณะดังกล่าว เป็นเรื่องที่จะต้องคิดและปฏิบัติอย่างจริงจัง

แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพครูศึกษาไทย คือ การลดปริมาณและเพิ่มคุณภาพยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการปรับตัวสู่ประสงค์ขององค์กรครูศึกษา เพื่อให้มีนวัตกรรมมากขึ้น พัฒนาระบบบริหารภายใน เพื่อเอื้ออำนวยการสร้างคุณภาพ ปรับปรุงระบบความร่วมมือ และการประสานงานการปฏิบัติงานในระดับสถาบัน (Sananchit Sukontasup, 1988)

กรอบแนวคิดเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูศึกษาในตัวนิสิตนักศึกษาครู ครู/อาจารย์ใหม่ ตลอดจนครู/อาจารย์ที่มีประสบการณ์เดิม อาจอาศัยแนวทางของ Holmes Group ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งใช้ได้ผลมาแล้ว ดังนี้

หลักการดำเนินการเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษา และมหาวิทยาลัย (Holmes Group)

1. การเน้นการเรียนการสอนเพื่อความเข้าใจ
  2. การพัฒนาชุมชนเรียนรู้
  3. การเน้นการสืบค้นเพื่อทบทวน
  4. การประมวลทุกอย่างที่ประกอบในสังคมที่สัมพันธ์กับการศึกษาเข้ามาใช้ร่วมกัน (Inclusively) เพื่อทำให้อุปสรรคทางการพัฒนาวิชาชีพครูศึกษาหมดไป
  5. การผูกพันกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต
  6. โครงสร้างองค์กรใหม่ในกลุ่ม โรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูศึกษา
- มหาวิทยาลัยและชุมชนท้องถิ่น

#### 8.4 กรณีตัวอย่างจากต่างประเทศในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development School-PDS)

มหาวิทยาลัยเคนตักกี (University of Kentucky, 1998, <http://www.uky.edu/Education/pdshead.html>) ได้อธิบายถึงโรงเรียนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ หรือ (PDS) นั้น กำเนิดเกิดขึ้นทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา โดยที่เป็นความพยายามอย่างยิ่งใหญ่ที่จะก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีสำหรับเด็ก ๆ และเยาวชน โรงเรียนของรัฐ รวมทั้งคณะครุศาสตร์ของรัฐพยายามที่จะสร้างศูนย์ปฏิบัติการหรือห้องปฏิบัติการเพื่อจะเตรียมการพัฒนาครูอาจารย์ ผู้บริหารและบุคลากรเสริมสำหรับโรงเรียนระดับต่าง ๆ มหาวิทยาลัยเคนตักกีนั้นได้มีแผนงานให้คณะครุศาสตร์มีความร่วมมือในฐานะพันธมิตรกับนักการศึกษา ซึ่งมีชื่อเรียกว่า Holmes Partnership ซึ่งเป็นพันธมิตรกันกับนักการศึกษาในรัฐเคนตักกี ผู้ปกครองและผู้นำของชุมชนอันก่อให้เกิดเครือข่ายของโรงเรียนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยและโรงเรียนของรัฐจำเป็นที่จะต้องมีความร่วมมือกัน เพื่อก่อให้เกิดการศึกษาที่มีความหมายและมีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียนนิสิตนักศึกษาทั่วไปในมหาวิทยาลัยอินเดียน่า เพื่อจะตอบสนองความต้องการของโรงเรียนในปัจจุบันนี้

มหาวิทยาลัยอินเดียน่า (University of Indiana, 1998, <http://www.iupui.edu/it/edschool/cohort.html>) ได้อธิบายถึง คณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอินเดียน่าได้มีส่วนร่วมมือกับโรงเรียนของรัฐ ทั้งทั้งมลรัฐอินเดียน่าที่จะสร้างโปรแกรมใหม่เพื่อเตรียมครูอันจะเป็นผลประโยชน์ต่อทั้ง โรงเรียนและมหาวิทยาลัยที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งครูและอาจารย์นั่นเอง โปรแกรมนี้เรียกว่าเป็น โปรแกรมที่เรียนรู้เพื่อสอน และสอนเพื่อเรียนรู้

ลักษณะเฉพาะของ โปรแกรมเรียนรู้เพื่อสอนและสอนเพื่อเรียนรู้ (LT/TL Program) มีดังต่อไปนี้ คือ

1. ร่วมมือกับกลุ่มโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่คัดสรรแล้ว
2. มีโครงสร้างของกลุ่มที่มีลักษณะร่วมกัน เพื่อจะให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และก่อให้เกิดชุมชนผู้เรียนรู้
3. การสอนนั้นจัดขึ้นเป็นทีมระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยและครูโรงเรียน
4. ประสพการณ์จริงจากสนามเป็นสาระสำคัญของโปรแกรม
5. รายวิชาจะได้รับการบูรณาการข้ามสาขาวิชา และเน้นประสพการณ์จากภาคสนาม ซึ่งเรียกว่า PDS นั้น

**PDS Sites** หมายถึงอะไร โรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพนั้นเป็นการร่วมมือที่มีเอกลักษณ์ระหว่างระดับการศึกษา ตั้งแต่อนุบาลจนถึงชั้นศึกษามหาวิทยาลัย ผู้เรียนนั้นจะมีพื้นฐานในการศึกษาอยู่ที่ศูนย์การเรียนของ PDS เป็นระยะเวลา 4 เทอม สำหรับจะมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นขั้นตอน โดยที่นักศึกษาเหล่านี้จะใช้เวลา 10-15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ณ พื้นที่ใน 3 เทอมก่อนที่จะทำการฝึกสอน นิสิตนักศึกษาหลายคนยังมีโอกาสที่จะได้ฝึกสอนที่ศูนย์ PDS ด้วย

ลักษณะเฉพาะของทีมการสอนนั้น มีลักษณะที่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยทำงานเป็นทีม เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรที่มีบูรณาการ 2) อาศัยวิธีการสอนแบบร่วมมือร่วมใจกันตามรูปแบบ และ 3) เชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติโดยใช้กรณีศึกษา ประสบการณ์ในภาคสนาม และการทำกิจกรรม ตลอดจนพิจารณาสาระตามแนวทางที่กำหนด

อีกลักษณะหนึ่งของกลยุทธ์ PDS ก็คือสิ่งที่เรียกว่า การสัมมนาร่วมกัน (Linking Seminars) ในแต่ละเทอมนั้น นิสิตนักศึกษาจะมีส่วนร่วมในการสัมมนาร่วมกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง สัมมนาเหล่านี้จะหมุนเวียนเปลี่ยนไประหว่างสถาบันต่อสถาบัน โดยที่จะกล่าวถึงปัญหาพร้อมสมัยซึ่งมิได้ปรากฏอยู่ในสาระวิชาปกติ การเชื่อมโยงทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติและการทำงานแบบนักวิชาชีพนั้นเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาวิชาชีพอุดมศึกษา

ผลประโยชน์ที่ได้รับจากโปรแกรมนี้มีดังต่อไปนี้

การจัดตารางสอนที่มีประสิทธิภาพ

นิสิตนักศึกษาสามารถที่จะเรียนรายวิชาได้ครบกับกลุ่มนิสิตนักศึกษาที่ เริ่มต้นเรียนด้วยกัน โดยไม่จำเป็นที่จะเรียนเฉพาะในชั้นเรียนเท่านั้น บางครั้งรายวิชาและประสบการณ์สนามอาจจะผสมผสานร่วมกันในเวลาเพียงแค่ 2 วันของเทอมแรก และ 3 วันในเทอมที่สอง และ 3 วันในเทอมที่สามก็ได้ ทั้งนี้ เป็นการอำนวยความสะดวกให้นิสิตนักศึกษามีเวลามากพอที่จะลงทะเลียนเรียนรายวิชาอื่น ๆ ที่สนใจและจำเป็น และสามารถที่จะนำเอาวิชาการใช้กับสภาพความเป็นจริงประสบการณ์จากสนามสามารถจะผสมผสานกับรายวิชาและเกิดบูรณาการได้เป็นอย่างดี

การเลียนแบบและการปฏิบัติตนตามลักษณะที่พึงประสงค์ของครูหรืออาจารย์ (Modeling and Mentoring) นิสิตนักศึกษาสามารถเข้าถึงทักษะพิเศษ ประสบการณ์พิเศษ และได้รับคำแนะนำจากครูอาจารย์ ตลอดจนศาสตราจารย์ที่อุทิศตนให้กับการพัฒนาวิชาชีพครูศึกษา นอกจากนั้น ครูซึ่งเป็นต้นแบบของ PDS ก็ยังมีอยู่เพื่อจะปฏิสัมพันธ์กับนิสิตนักศึกษาตลอดเวลา 4 เทอม

ความเชื่อมั่นในตัวเองและความพร้อม (Confidence and Readiness) นิสิตนักศึกษาสามารถใช้เวลาถึง 3 เทอม เพื่อจะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ทำการฝึกสอน ทำให้สามารถหางานทำ



ได้ (Employability) ส่วนใหญ่จะสนใจครูอาจารย์ที่ไม่หวาดหวั่นต่อการเสี่ยง ครูอาจารย์ที่สามารถจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นทีม และสามารถแสดงถึงประสบการณ์ที่มีมาอย่างป็นนักวิชาชีพก่อนที่จะทำการสอนจริง ดังนั้น TH/TL Program นี้จึงช่วยให้บัณฑิต นักศึกษาพัฒนาคุณสมบัติเหล่านี้ และทำให้หางานได้ง่ายยิ่งขึ้น

โครงการเรียนรู้เพื่อสอนและสถานที่เรียนรู้นั้นเป็นความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ซึ่งนำเอาบัณฑิตนักศึกษา สอนเพื่อเรียนรู้ (Teaching for Learning and Learning for Teacher) นักเรียน อาจารย์มหาวิทยาลัย ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูมารวมกันเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดชุมชนของผู้เรียนรู้ที่มีความเป็นเอกภาพร่วมกัน และนำเอาทฤษฎีที่ดีที่สุดมาสัมพันธ์กับการปฏิบัติ การเรียนการสอน ที่ดีที่สุดด้วย โปรแกรมนี้ออกแบบเพื่อที่จะสะท้อนให้เห็นหลักการของการทำงานร่วมกัน และเน้นการพัฒนาครู ซึ่งเป็นวิธีการหลักของการร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพครูศึกษา

1. อุทิศตนเองให้แก่ผู้เรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น
2. รู้จักและเข้าใจสาระวิชาที่ตนเองสอนอย่างดี และทราบว่าจะสอนวิชาเหล่านี้  
อย่างไร เพื่อที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
3. มีความรับผิดชอบต่อการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน
4. มีความคิดที่เป็นระบบเกี่ยวกับการปฏิบัติการศึกษา และเรียนรู้จาก  
ประสบการณ์
5. เป็นส่วนหนึ่ง หรือเป็นสมาชิกของชุมชนเพื่อการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยเคนตักกี (University of Kentucky, 1998, <http://www.uky.edu/Education/PDS/historical.html>) ได้อธิบายถึง ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพนั้นเกิดขึ้นจากคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นในปี 1997 ทั้ง ๆ ที่หลักการนี้ ตั้งขึ้นมาร่วมทศวรรษหนึ่งแล้ว โดยเรียกชื่อว่า Holmes Group ทั้งนี้ กลุ่มนี้มีเป้าหมายหลัก ๆ อยู่ 5 ประการ คือ

1. เพื่อทำให้มีการพัฒนาครูอาจารย์ที่มีสติปัญญาสูง
2. เพื่อยอมรับความแตกต่างในความรู้ทักษะ การอุทิศตน การศึกษา การให้  
ประกาศนียบัตร และการทำงานของครูซึ่งหลากหลาย
3. สร้างมาตรฐานของการเข้าสู่วิชาชีพโดยการสอน และข้อกำหนดต่าง ๆ ทางการศึกษาที่มีความเกี่ยวเนื่องกับลักษณะวิชาชีพและสามารถที่จะยึดหยัดบนรากฐานนั้นได้อย่างสมเหตุสมผลทางวิชาการ
4. เพื่อเชื่อมโยงสถาบันอุดมศึกษากับโรงเรียน และ
5. เพื่อให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่ดียิ่งขึ้นสำหรับครูที่จะทำงานและเรียนรู้

มหาวิทยาลัยของรัฐโอริกอน (University of Oregon State, 1998, file:///A//pdsoreg.html.) ได้อธิบายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐโอริกอนนั้น มีภารกิจที่จะจัดโปรแกรมพัฒนาครูอาจารย์ ก่อนเข้าสู่วิชาชีพ และมีการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง รวมทั้ง โปรแกรมที่ให้ปริญญาและทำการวิจัยเพื่อ ส่งเสริมให้เกิดชุมชนทางการศึกษา วิธีการหนึ่งที่มหาวิทยาลัยนี้ปฏิบัติอยู่ก็คือ ร่วมมือเป็นพันธมิตร กับโรงเรียนของรัฐ พันธมิตรเหล่านี้นำไปสู่การออกแบบพัฒนาและทำงานร่วมกันในศูนย์เพื่อ พัฒนาวิชาชีพ หรือ (PDS Sites) นิยามของ PDS ก็คือ การร่วมมือเป็นพันธมิตรระหว่าง ผู้ร่วม วิชาชีพทางครู ผู้ให้บริการชุมชนและธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งมีการอุทิศตนร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความเจริญ งอกงามพัฒนา และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน เป้าหมายของ PDS มีอยู่ทั้งหมด 5 ประการ คือ 1) พัฒนาการทางวิชาชีพตลอดชั่วอายุของครูอาจารย์ผู้สอน 2) พันธมิตรของผู้ซึ่งมีส่วนร่วมได้เสีย ในกระบวนการศึกษา 3) การพัฒนานโยบายเพื่อเอื้ออำนวยให้มีการนำเอาความรู้ไปสู่การปฏิบัติ 4) ก่อให้เกิดการเตรียมครูในบริบทที่มีวัฒนธรรมหลากหลาย เตรียมนักเรียนและโปรแกรมใน ลักษณะที่มีวัฒนธรรมหลากหลาย เช่นเดียวกัน 5) เตรียมตัวที่จะให้นักการศึกษาในอนาคตนั้น สามารถทำงานร่วมกันในฐานะเป็นพันธมิตรกับกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ได้ดี

มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan, 1998, file:///A//pdsMSU.html.) ได้อธิบายถึง มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้มีโครงการร่วมมือระหว่างโรงเรียนชุมชน และมหาวิทยาลัย (Willow Run Community Schools) โรงเรียนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของมหาวิทยาลัยมิชิแกนนี้เป็น พันธมิตรระยะยาวระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียน ซึ่งอุทิศตนร่วมกันเพื่อ ก) ก่อสร้างการสาธิต ในศูนย์ เพื่อที่จะให้เด็ก ๆ ทุกคนบรรลุสัมฤทธิ์ผลของความเป็นเลิศทางการศึกษา ข) ปรับปรุง โปรแกรมก่อนและระหว่างการศึกษา เพื่อสอนและพัฒนาครูอาจารย์เพื่ออนาคต ค) ทำให้บุคลากร ทั้งในโรงเรียนและในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการสอนและการเรียนรู้ โดยนำเอาผลของการ ปรับปรุงการศึกษามาใช้จริง

เป้าหมายของโครงการนี้มีดังต่อไปนี้ คือ

- 1) จัดตั้งให้ Edmondson Middle School เป็น โรงเรียนตัวอย่างเพื่อการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนทุกคน
- 2) เพื่อปรับปรุงคุณภาพการฝึกหัดครูและการให้บริการของครู ณ มหาวิทยาลัย มิชิแกน
- 3) เพื่อพัฒนาและนำเอาวิธีการที่มีประสิทธิภาพไปปฏิบัติในการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างครูของ Edmondson และอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมิชิแกน และ นักศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

4) เพื่อประเมินและแผ่ขยายผลการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอน การจัดองค์กรและการจัดการ การให้การศึกษาเชิงวิชาชีพ การวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือและ มโนทัศน์เกี่ยวกับโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

ศูนย์เคนเนดี (Center of Kennedy, 1998, file:///AVpdsJFK.html.) ได้อธิบายถึง โรงเรียนและศูนย์ศิลปการแสดง เป็นโปรแกรมพันธมิตรทางการศึกษาของศูนย์จอห์น เอฟ.เคนเนดี ที่จัดขึ้นเพื่อช่วยศูนย์ศิลปการแสดง เสนอการจัดระบบระเบียบไปทั่ว ทั้งประเทศ เพื่อที่จะพัฒนา และแผ่ขยายพันธมิตรทางการศึกษากับระบบโรงเรียนท้องถิ่น โดยที่มีการเน้นเป็นพิเศษเกี่ยวกับ พัฒนาการทางวิชาชีพครูศึกษาสำหรับครู ในปี 1992 โปรแกรมนี้ได้รับรางวัล Association of Performing Arts Presenters' Dawson Award ซึ่งยอมรับว่า โปรแกรมนี้มีนวัตกรรมและเป็น โปรแกรมที่มีความสำเร็จสูง โปรแกรมนี้มีรากฐานอยู่บนความเชื่อที่ว่า การพัฒนาวิชาชีพของ ครูอาจารย์นั้นเป็นสาระสำคัญที่สุดของการที่จะก่อให้เกิดความรู้จักเข้าใจและรักสิ่งที่เป็นศิลป์ใน เขาวิชา ศูนย์เคนเนดีนั้นมีประสบการณ์อย่างยิ่งยวดเกี่ยวกับโครงการพัฒนาวิชาชีพในระดับท้องถิ่น ซึ่งจัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปี 1976 และได้ให้รากฐานสำหรับโปรแกรมระดับชาติ แต่ปัจจุบันนี้มีชุมชน 67 แห่ง และรัฐ 37 แห่ง ที่มีส่วนร่วมในโปรแกรม

ทีมพันธมิตร ประกอบด้วย ตัวแทนจากศูนย์ศิลปการแสดง เสนอการจัดระบบ ระเบียบและตัวแทนของระบบโรงเรียนต่าง ๆ โปรแกรมนี้ประกอบด้วย

1. สถาบันที่จัดโครงการในเวลา 5 วัน และให้ทีมพันธมิตร อันเป็นรูปแบบของ โปรแกรมในการวางแผนกลยุทธ์ที่จะจัดตั้งและแผ่ขยายโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพทางศิลปะสำหรับ ครูทุก ๆ คน
2. มีการให้คำปรึกษาต่อเนื่อง เพื่อช่วยในการพัฒนาโปรแกรมและให้ข้อมูลร่วม สมัย ตลอดจนกฎหมายและนโยบาย ซึ่งมีผลกระทบต่อโรงเรียนและศิลปศึกษา
- 3) มีการประชุมประจำปี เพื่อจะช่วยเหลือทีมงานในการมีส่วนร่วมในฐานะพันธมิตร และการพัฒนาโปรแกรม
- 4) สามารถจัดโปรแกรมเพื่อที่จะพานุเคราะห์ต่าง ๆ รวมทั้งเด็กนักเรียนให้เข้ามา เยี่ยมชมศูนย์เคนเนดีได้

มหาวิทยาลัยเคนตักกี ที่ Fayette County และ มหาวิทยาลัยเซนต์รัล เคนตักกี (University of Kentucky-Fayette County Central Kentucky, 1998, file:///AVpds011.html.) ได้อธิบายถึงมหาวิทยาลัยเคนตักกี ที่ Fayette County และมหาวิทยาลัยเซนต์รัลเคนตักกี ก่อตั้ง พันธมิตรทางการศึกษา (University of Kentucky-Fayette County-Central Kentucky Educational

Partnership) โปรแกรมนี้จัดตั้งขึ้นในปี 1997 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่าง คณะครุศาสตร์ ผู้นำของชุมชน และผู้ปกครอง โดยอุทิศเพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) พัฒนาการอย่างต่อเนื่องของนักวิชาชีพที่มีประสบการณ์แล้ว
- 2) เตรียมครู ผู้บริหาร และบุคลากรเสริมของโรงเรียน
- 3) ทำงานวิจัยและพัฒนาโปรแกรม ซึ่งจะนำไปสู่ผลการศึกษามีคุณภาพสูง

สำหรับเด็ก ๆ

หลักการของโครงการนี้เป็นไปตามแนวทางของ Holmes Partnership ดังที่กล่าวไว้แล้วในเบื้องต้น

**คุณลักษณะของ PDS มีดังต่อไปนี้ คือ**

1) โดยทั่วไป ๆ โปรแกรมโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพนั้น จะมีการจัดโครงสร้างใหม่ โดยเน้นการอุทิศตนของครูอาจารย์ ผู้บริหาร และผู้ปกครอง เพื่อจะให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้และประสบการณ์ให้แก่บัณฑิตนักศึกษา นักเรียน ในแต่ละสถาบัน

2) PDS เน้นความหลากหลายและจิตวิญญาณของการมีส่วนร่วม

3) ผู้มีส่วนร่วมจะใช้การวิจัยและการพิจารณาเพื่อที่จะทดสอบขยายองค์ความรู้ และทำให้ความรู้นี้มีคุณค่าสูงขึ้น การศึกษา PDS ช่วยกำหนดว่า องค์ความรู้จากโครงการนั้นสามารถที่จะแผ่ขยายไปสู่โรงเรียนอื่น ๆ และการเตรียมครูอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ได้หรือไม่

4) PDS ช่วยออกแบบและพัฒนาก่อนเตรียมครูก่อน และระหว่างการทำงานเป็นครู เพื่อการครุศึกษาที่ดีขึ้น

5) PDS เป็นตัวอย่างสำหรับการพัฒนาครูสำหรับอนาคต

6) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมอย่างเต็มอกเต็มใจ

7) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยร่วมมือกันในการชี้นำนิสิตนักศึกษา ครูใหม่ การมีวิสัยทัศน์ใหม่ ปรับปรุงและช่วยกันสอนรายวิชาด้วย

8) PDS ให้ความสำคัญเพื่อการวางแผนการประชุม และการพิจารณาตัดสินใจร่วมกัน

ศูนย์เพื่อนวัตกรรมทางการเรียนการสอน (Valley City State University, 1998, <file:///AVpdsVCSU.html>)

โครงการของศูนย์เพื่อนนวัตกรรมทางการเรียนการสอนของ Valley City State University เน้นการสอนโดยเทคโนโลยี

โครงการนี้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ

- 1) สนับสนุนนวัตกรรมทางการเรียนการสอนและการนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ รวมทั้งการกระตุ้นให้เกิดการสร้างเครือข่ายในกลุ่มนักวิชาชีพทางการศึกษา ผู้มีความสนใจร่วมกัน ให้โอกาสพัฒนาวิชาชีพแก่ครูและผู้บริหาร รวมทั้งให้การสนับสนุนในการเตรียมครู เพื่อที่จะรู้จักใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน
- 2) สนับสนุนให้เกิดพันธมิตรที่จะมีผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างชุมชนธุรกิจ และสถาบันการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพที่สูงยิ่งขึ้นในโรงเรียนและสถาบันอุดมศึกษา
- 3) สร้างความร่วมมือที่ให้ประโยชน์ร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย ระหว่างวงการธุรกิจ และสถาบันทางการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพของการเรียนการสอน
- 4) พัฒนาผลผลิตเพื่อที่จะแผ่ขยายข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อจะสนองตอบต่อความต้องการของโรงเรียนและสถาบันอุดมศึกษา
- 5) ช่วยเหลือโรงเรียนในการวางแผนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียน การสอน

บริการที่โครงการนี้มีให้ ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) การประชุมปฏิบัติการเพื่อนักการศึกษา
- 2) การช่วยเหลือในการวางแผนเทคโนโลยี
- 3) การจัดสถาบันผู้นำทางเทคโนโลยี
- 4) การเผยแพร่ผลงานวิจัยร่วมสมัย
- 5) การจัดตั้งศูนย์เพื่อแนะนำเครื่องมือเครื่องมือนวัตกรรมต่าง ๆ
- 6) จัดตั้งศูนย์เพื่อแนะนำซอฟต์แวร์และคอร์สแวร์ (Software/Courseware)
- 7) พัฒนาผลิตภัณฑ์
- 8) จัดพิมพ์จดหมายและสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
- 9) เป็นผู้ให้บริการเพื่อก่อตั้งเครือข่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา

## 9. การปรับเปลี่ยนการฝึกอบรม จาก “การฝึกและพัฒนา” เป็น “การพัฒนาและการเรียนรู้”

การฝึกอบรมบุคลากรแบบดั้งเดิม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะในการทำงาน และมีคุณสมบัติตามต้องการ โดยการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน และเชื่อว่าบุคคลที่ได้เข้าสู่การอบรมที่ดีจะถูกหล่อหลอมให้เรียนรู้ในสิ่งที่ดีด้วยมีทักษะที่จะทำงานให้ไปสู่ความสำเร็จ โดยมีจุดเริ่มต้นการฝึกอบรมที่ห้องเรียน

แม้ว่าผู้ที่เคยประสบความสำเร็จจากการสร้างหลักสูตรสำหรับชั้นเรียน จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ และนำเทคโนโลยี เช่น CBI และมัลติมีเดียมาช่วยในการฝึกฝนปัจจุบัน วิธีการเหล่านี้ไม่เพียงพอแล้ว ผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้างานฝึกอบรมจำเป็นต้องสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่สนองความต้องการขององค์กร เพื่อนำความรู้เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ อย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ยากจะจัดขึ้นในห้องเรียนก็ยังคงเป็นสภาพการจำลอง หาได้เกิดขึ้นจริงในองค์กรไม่ และไม่ได้เป็นการเกิดในสถานะการณ์ปฏิบัติจริง

ยูริช และ กรีนฟิลด์ (Ulrich and Greenfield, 1995) ได้นำเสนอการปรับเปลี่ยนการฝึกอบรมจาก “การฝึกและพัฒนา” (Training and Development) โดยการฝึกในห้องเรียนก่อนแล้วจึงนำมาพัฒนาที่ทำงานจริงภายหลังมาเป็นการฝึกอบรมแบบ “การพัฒนาและการเรียนรู้” (Development and Learning) ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ การเรียนรู้จะเกิดขึ้น และเกิดการพัฒนาไปพร้อม ๆ กับการเรียน ได้ให้หลักการของการพัฒนาและการเรียนรู้ ดังนี้

**ประการแรก** เนื่องจากศักยภาพของแต่ละบุคคลไม่ได้เป็นเครื่องประกันความสำเร็จขององค์กร เช่น การกีฬา ความสามารถของนักกีฬาแต่ละคน มิได้หมายความว่าจะทำให้ทีมประสบความสำเร็จ ธุรกิจก็เช่นกัน ต้องอาศัยความร่วมมือกัน และบุคคลที่มีความสามารถและทักษะแตกต่างกัน ต้องมีส่วนช่วยเหลือกัน มิใช่ต่างฝ่ายต่างทำ ฉะนั้น การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นเฉพาะปัจเจกบุคคล อาจทำให้ธุรกิจไม่ประสบความสำเร็จได้

**ประการที่สอง** สิ่งที่จะฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) หัวข้อมวลความรู้ต่าง ๆ จะต้องจัดวางกำหนดไว้อย่างแน่นอนล่วงหน้า การวางหลักสูตร จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกเนื้อหาที่จะใช้

**ประการที่สาม** ผลการวิจัย พบว่า เมื่อผู้จัดการถูกถามถึงประสบการณ์ในการพัฒนาที่สำคัญที่สุดที่เขาเคยได้รับมา น้อยคนนักที่จะพูดถึงการฝึกอบรม แต่มักจะกล่าวถึงจากงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติที่ท้าทาย ดังนั้น การพัฒนาโดยผ่านประสบการณ์นอกชั้นเรียนจึงเป็นสิ่งที่ให้การเรียนรู้แก่บุคคลที่สำคัญ

**ประการที่สี่** การประเมินผลของการอบรมจากตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เช่น จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการฝึกอบรมต่อพนักงาน ต่อคน ต่อปี จำนวนผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม งบประมาณที่ใช้ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มิได้เป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพของการอบรม

**ประการที่ห้า** การฝึกอบรมถูกมองว่า นอกจากธุรกิจการฝึกอบรมเป็นไปอย่างไม่เป็นธรรมชาติ สิ่งที่ปฏิบัติในการฝึกอบรมไม่ใช่สิ่งปฏิบัติจริง ๆ ในการทำงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการอภิปรายแสดงความคิดเห็น ได้รับปฏิริยาสะท้อนกลับ ได้ฟังก่อนจะตัดสินใจ ผู้เข้ารับการฝึก

อบรมปฏิบัติในสิ่งที่ได้พบเห็นเวลาปกติ ดังนั้น เมื่อพวกเขากลับจากอบรม สิ่งที่ได้รับและเรียนรู้มาจึงไม่สามารถถ่ายโอนไปในสภาพจริงได้

**ประการที่หก** ศักยภาพขององค์กร ถูกมองว่า เป็นเหตุของการได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรที่รวดเร็ว มีการเรียนรู้มากกว่า ยืดหยุ่นกว่า และตอบสนองลูกค้าได้มากกว่า จะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การสร้างศักยภาพและความสามารถขององค์กร (มิใช่ปัจเจกบุคคล) จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก การฝึกอบรมจึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องความสามารถขององค์กรนี้ด้วย

**สรุป** ผู้ศึกษาได้พิจารณาเห็นว่า ภายใต้ภาวะสังคมข่าวสาร เขาชนได้รับข้อมูลข่าวสารมากมายกว่าในโรงเรียนหรือครูมากมายนัก ครูและโรงเรียนไม่สามารถทำหน้าที่ในการเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารได้อีกต่อไป แต่จะต้องเป็นผู้จัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้แทน ฉะนั้น สิ่งแวดล้อมนี้จะเกิดขึ้นจากข้อมูลข่าวสาร และปัญหาที่เกิดขึ้นจริง (Problem-Based Oriented) ฉะนั้นสถานการณ์เช่นนี้จะเกิดขึ้นจริงได้ก็แต่ในที่ทำงานของครู ก็คือโรงเรียน (School as Teacher Working Place) การฝึกอบรมครูให้มีประสิทธิภาพได้ จะต้องฝึกในสถานที่ปฏิบัติงานจริงด้วย

จากข้อเสนอของ ยูริช และ กรีนฟิลด์ (Urich and Greenfield, 1995) เป็นการนำเสนอ การพัฒนาและการเรียนรู้ ทดแทนการฝึกอบรมและพัฒนา สำหรับการดำเนินการทางธุรกิจ ผู้ศึกษาเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูประจำการ เพื่อเปลี่ยนบทบาทครูให้สอดคล้องกับ โลกโลกาภิวัตน์ ควรได้นำมาพิจารณาปรับใช้ ซึ่งได้เสนอการปรับเปลี่ยนดังนี้ คือ

- 1) จากการศึกษาในห้องเรียน (Classroom Training) แบบคุ้นเคยไปสู่การฝึกความสามารถตามสภาพจริง (Tailored Competency-Base Training)
- 2) จากกรณีศึกษา (Case Study) ไปสู่การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning)
- 3) จากเน้นความสามารถส่วนบุคคลไปสู่ความสามารถส่วนบุคคลและศักยภาพขององค์กร
- 4) จากปัจเจกไปสู่ความเป็นทีม
- 5) จากเรียนในห้องเรียนไปสู่ การเรียนรู้ส่วนรวมทั้งหมด
- 6) จากหลักสูตร ยึดความสามารถเป็นพื้นฐานไปสู่ หลักสูตรยึดยุทธศาสตร์เป็นพื้นฐาน
- 7) จากความรู้จากภายนอกไปสู่ ความรู้จากภายใน
- 8) จากมีขอบเขตจำกัดไปสู่ไม่มีขอบเขตจำกัด
- 9) จากภายในองค์กรไปสู่ เครือข่ายที่เกี่ยวข้อง
- 10) จากเรียนรู้แบบท่องถิ่น ไปสู่ การพัฒนาและการเรียนรู้แบบโลกาภิวัตน์

## 10. การวิเคราะห์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงองค์กร

พาร์รัส และ โรเบิร์ตสัน (Parras and Robertson, 1992) ได้จำแนกผลกระทบในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่ระดับบุคคลไปสู่ระดับระหว่างบุคคล ระดับกลุ่ม/ ทีม ระดับระหว่างกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งการวิเคราะห์ผลกระทบดังกล่าว (ตามตารางที่ 2) ข้างล่างนี้จะนำไปสู่ข้อผูกพันของบุคคลในองค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Argyris, 1970)

ตารางที่ 3 ประเภทการจัดกระทำโดยหน่วยวิเคราะห์และตัวแปรระบบที่ได้รับผลกระทบ  
(Parras and Robertson, 1992)

ตัวแปรระบบที่ได้รับผลกระทบ				
	การจัดกระทำ	ปัจจัยสังคม	เทคโนโลยี	สถานะทางกายภาพ
เอกัตบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• กลุ่มทำงานวินิจฉัย</li> <li>• การวางแผนของบุคลากร</li> <li>• การเป็นเจ้าของ</li> <li>• โปรแกรมสวัสดิการ</li> <li>• การทำงานด้วยเวลายืดหยุ่น</li> <li>• MBO</li> <li>• ตำแหน่งงานเปิด</li> <li>• การออกแบบระบบค่าตอบแทน</li> <li>• การออกแบบการตรวจสอบ</li> <li>• การปฏิบัติงาน</li> <li>• การคิดสรรและรับเข้า</li> <li>• แผน Scanlon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ศูนย์ประเมินผล</li> <li>• การวางแผนอาชีพ</li> <li>• การฝึกฝนทางพฤติกรรมศาสตร์</li> <li>• Grid OD</li> <li>• การวางแผนชีวิต</li> <li>• การให้คำปรึกษาส่วนตัว</li> <li>• การโค้ชส่วนตัว</li> <li>• การกำหนดความรับผิดชอบ</li> <li>• การฝึกความไวต่อความรู้สึก</li> <li>• การบริหารความเครียด</li> <li>• กลุ่มทีม</li> <li>• การวิเคราะห์การปฏิสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การออกแบบงาน</li> <li>• การฝึกอบรมทางเทคนิคและวิชาการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การออกแบบเทศะ</li> </ul>



ตารางที่ 3 (ต่อ) ประเภทการจัดกระทำโดยหน่วยวิเคราะห์และตัวแปรระบบที่ได้รับผลกระทบ  
(Parras and Robertson, 1992)

ตัวแปรระบบที่ได้รับผลกระทบ				
	การจัดกระทำ	ปัจจัยสังคม	เทคโนโลยี	สถานะทางกายภาพ
ระหว่างบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เทคนิคความคาดหวังในงาน</li> <li>• เทคนิคการวิเคราะห์บทบาท</li> <li>• การต่อรองบทบาท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เทคนิคความคาดหวังในงาน</li> <li>• เทคนิคการวิเคราะห์บทบาท</li> <li>• การต่อรองบทบาท</li> <li>• การศึกษาบุคคลที่สาม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เทคนิคความคาดหวังในงาน</li> <li>• เทคนิคการวิเคราะห์บทบาท</li> <li>• การต่อรองบทบาท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การออกแบบพิเศษ</li> </ul>
กลุ่ม/ทีม	<ul style="list-style-type: none"> <li>• กลุ่มคุณภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การประชุมวินิจฉัยกลุ่มครอบครัว</li> <li>• การสร้างทีม Gestalt</li> <li>• การประชุมเป้าหมาย</li> <li>• กลุ่มพัฒนาเพื่อตั้งเป้าหมาย</li> <li>• Grid OD</li> <li>• กลุ่มประชุมวินิจฉัยการจัดการ</li> <li>• การศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการ</li> <li>• การประชุมเกี่ยวกับความรู้สึก</li> <li>• การประชุม Tavistock</li> <li>• การสร้างทีม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• กลุ่มทำงานอิสระ</li> <li>• กลุ่มจัดการกันเอง</li> <li>• กลุ่มควบคุมดูแลกันเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การออกแบบพิเศษ</li> </ul>

ตารางที่ 3 (ต่อ) ประเภทการจัดกระทำโดยหน่วยวิเคราะห์และตัวแปรระบบที่ได้รับผลกระทบ  
(Parras and Robertson, 1992)

ตัวแปรระบบที่ได้รับผลกระทบ				
	การจัดกระทำ	ปัจจัยสังคม	เทคโนโลยี	สถานะทางกายภาพ
ระหว่างกลุ่ม	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การออกแบบเพื่อป้องกัน</li> <li>• ปัญหาในอนาคตขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grid OD</li> <li>• การแก้ปัญหา</li> <li>• กลุ่ม</li> <li>• การประชุมกลุ่มสัมพันธ์</li> <li>• การสะท้อนภาพองค์กร</li> </ul>		
ระดับองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดองค์กรให้เกิดความร่วมมือ</li> <li>• ระบบการจัดการสารสนเทศ</li> <li>• Grid OD</li> <li>• การจัดระบบทรัพยากรมนุษย์</li> <li>• การออกแบบองค์กรบนฐานของการประมวลข้อมูล</li> <li>• MAPS</li> <li>• การออกแบบโครงสร้างองค์กร</li> <li>• การวางแผนหลายระดับ</li> <li>• การวางแผนระบบเปิด</li> <li>• QWL</li> <li>• การวางแผนกลยุทธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การประชุม</li> <li>• ประจันหน้ากัน</li> <li>• การออกแบบเครือข่าย</li> <li>• การสื่อสารใหม่</li> <li>• Likert-ระบบบริหาร</li> <li>• การวิเคราะห์เครือข่าย</li> <li>• สังคมมิติ</li> <li>• การให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสำรวจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การออกแบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>• การออกแบบสังคมเทคนิคขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การออกแบบเทศะ</li> </ul>

### 10.1 วิเคราะห์ความเห็นพ้องต้องกัน (CORRESPONDENCE ANALYSIS)

วิเคราะห์ข้อมูลสารบบโดยการวิเคราะห์ความเห็นพ้องต้องกัน (CORRESPONDENCE ANALYSIS) ที่ได้จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (LIKERT SCALES) เพื่อให้ได้กลยุทธ์ความร่วมมือที่เห็นพ้องต้องกันระหว่างกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา

### 10.2 การใช้กรณีศึกษาในฐานะยุทธศาสตร์การวิจัย

การใช้กรณีศึกษาในฐานะยุทธศาสตร์การวิจัยนั้น ผู้วิจัยคำนึงถึงขอบเขต (Scope) ว่าเป็นงานวิจัยนั้นเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ร่วมสมัยภายในกรอบบริบทปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อขอบเขตระหว่างปรากฏการณ์และบริบทไม่ชัดเจน การวิจัยกรณีศึกษาใช้สมมุติฐานเป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งเรียกว่า Working Hypothesis มากกว่าการทดสอบ สมมุติฐาน (Testing Hypothesis) ด้วยเหตุที่ศึกษาตัวแปรจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับกรณีนั้น ในลักษณะที่ค้นพบไปเรื่อย ๆ ระหว่างการปฏิบัติการวิจัย ความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Credibility) กำหนดได้โดยการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายด้าน เช่น ในกรณีการวิจัยครั้งนี้ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า และวิเคราะห์โดยความเห็นพ้องต้องกัน (Correspondence Analysis) และท้ายที่สุดเมื่อสร้างรูปแบบขึ้นแล้ว จึงทำการ ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยกรณีศึกษา เรียกว่า ทำเป็นสามเส้า (Triangulation) นั่นเอง (Yin, 1994)

การวิจัยเชิงธรรมชาติ โดยใช้กรณีศึกษาในฐานะยุทธศาสตร์การวิจัย โดยกำหนดให้เป็นไปตามเงื่อนไข 2 ประการ คือ

1) อาศัยการสังเกตอย่างใกล้ชิด ในสภาพความเป็นจริงโดยผู้วิจัย ทั้งนี้ถือว่า ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จึงไม่จำเป็นและไม่ควรใช้แบบวัดหลายๆ แบบแต่อย่างใด

2) พยายามหลีกเลี่ยงการยึดติดกับรูปแบบทฤษฎีใด ๆ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า กรอบทฤษฎีใช้เป็นแนวทางการสืบสวนหรือสมมุติฐานการทำงาน (Working Hypothesis) เท่านั้น (Jacob, 1987, 1989; Lincoln and Guba, 1986; Stake, 1983; Van Maanen et. al., 1982)

### 10.3 การพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบ (DEVELOPMENT AND TESTING OF THE MODEL)

#### รูปแบบ

ลักษณะที่เป็นสาระสำคัญของรูปแบบ คือ โครงสร้าง ซึ่งนำเสนอขึ้นเพื่อใช้ในการสืบค้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ

คาเปลน (Kaplan, 1994) ได้ให้นิยามของรูปแบบว่าเป็นระบบ สัญลักษณ์ที่อ้างถึงความมีนัยสำคัญของโครงสร้างหนึ่ง หรือระบบซึ่งก่อให้เกิดการหาความเห็นพ้องกันที่ชัดเจนจากการพิจารณาจากจุดใหญ่ไปสู่จุดย่อย คุณค่าของรูปแบบอยู่ในความเป็นนามธรรม ซึ่งสามารถจะตีความได้หลายอย่าง และบ่งชี้ให้เห็นความคล้ายคลึงที่มีได้คาดหมายมาก่อน คุณค่านี้ปรากฏในสารบบความสามารถ ซึ่งจะสรุปจากจุดใหญ่ไปสู่จุดย่อยของรูปแบบ เพื่อให้ผลที่มีได้คาดหวังไว้ล่วงหน้าอาจทำนายและทดสอบได้โดยการสังเกตผลการทดลอง

ลักษณะของรูปแบบจะมีคุณประโยชน์ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. รูปแบบนำไปสู่การทำนายผลที่สามารถจะพิสูจน์ได้ โดยการสังเกต
2. โครงสร้างของรูปแบบควรจะแสดงถึงขบวนการที่ทำให้เห็นเหตุผล

อันสัมพันธ์กับเรื่องที่กำลังวิจัยอยู่

3. รูปแบบที่ดำเนินการอธิบายและก่อให้เกิดจินตนาการในการสร้างมโนทัศน์หรือความสัมพันธ์ใหม่ ๆ อันเป็นผลจากการวิจัย

4. รูปแบบควรมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าจะมีความสัมพันธ์เชิงความสัมพันธ์ (Association Relationship)

ประเภทของรูปแบบ คาเปลน (Kaplan, 1964) ได้แยกประเภทของรูปแบบไว้ทั้งสิ้น 4 ประเภท คือ

1. รูปแบบเสมือน (Analogue Model)
2. รูปแบบเชิงความหมาย (Semantic Model)
3. รูปแบบระบบ (Schematic Model)
4. รูปแบบคณิตศาสตร์ (Mathematical Model)

ในการวิจัยเรื่องนี้จะเป็นการสร้างรูปแบบประเภท Semantic Model หรือรูปแบบทางภาษา ในการปฏิบัติจริงขอกล่าวเฉพาะลักษณะของรูปแบบนี้โดยละเอียด

ลักษณะหลักของรูปแบบเชิงความหมาย (Semantic Model) คือ รูปแบบนี้แสดงในรูปของภาษา แบ่งเป็น ใช้หลักภาษาต่าง ๆ กัน หรือใช้คำที่เป็นคำหลัก ขั้นตอนและวิธีการแยกประเภทของศัพท์ต่าง ๆ เป็นสารบบ นั่นคือ การสร้าง Conceptual analague ของเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่มากกว่าที่จะสร้าง physical analague.

รูปแบบเชิงความหมาย (Semantic Model) ใช้กันมากในการวิจัยทางการศึกษา

## 10.4 การพัฒนาและการฝึกเพื่อตรวจสอบรูปแบบฯ

ในการตรวจสอบรูปแบบนั้น ผู้วิจัยจะใช้การพัฒนาและการฝึก (Development and Training) โดยจัดกระทำ (Interventions) กับองค์กร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา ใน 3 ระดับ ได้แก่

### 1) ระดับเอ็กต์บุคคล (Individual) ในระดับนี้ การตรวจสอบอาศัยการจัดกระทำ

2 ประเภท คือ

**1.1 การโค้ช (Coaching)** หมายถึง การออกแบบการพัฒนาและฝึกให้เอ็กต์บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามลักษณะที่กำหนดไว้ในรูปแบบ เช่น การใช้เทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ การนำหลักสูตรต่อเนื่องจากมัธยมศึกษาไปสัมพันธ์กับหลักสูตรในมหาวิทยาลัย เป็นต้น

**1.2 การทำให้ค่านิยมชัดเจน (Values Clarification)** หมายถึง การจัดกระทำที่มีวัตถุประสงค์ ให้สามารถประเมินและกำหนดค่านิยมของเอ็กต์บุคคลเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาและมหาวิทยาลัยได้

### 2) ระดับทีม (Team) ในระดับนี้ การตรวจสอบรูปแบบ อาศัยการจัดกระทำ

2 ประเภท คือ

**2.1 การพัฒนาระหว่างองค์กร (Interorganizational Development)** หมายถึง การจัดกระทำให้กลุ่ม 2 กลุ่ม หรือองค์กร 2 องค์กร ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

**2.2 การฝึกการปฏิบัติหน้าที่โดยการแลกเปลี่ยนกัน (Cross-Functional Training)** หมายถึง การจัดกระทำที่มีแผนให้เอ็กต์บุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ มีความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น

**3) ระดับองค์กร (Organization) ในระดับนี้ การตรวจสอบรูปแบบ อาศัยการจัดกระทำ 2 ประเภท คือ**

**3.1 การปฏิรูปวัฒนธรรม (Culture Transformation)** หมายถึง การจัดกระทำที่ออกแบบให้มีการเปลี่ยนข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) เกี่ยวกับวิธีการที่ “ถูก” หรือ “ผิด” ในการปฏิบัติงาน

**3.2 การวางรูปแบบงานใหม่ (Work Redesign)** หมายถึง การจัดกระทำที่ทำให้การทำงานเปลี่ยนแปลงไป