

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

#### ปัญหาการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษา

การศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลต่อความต่อเนื่องในการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นอย่างมาก จากผลการศึกษาศักยภาพของเด็กไทย กรมวิชาการ (2541) พบว่า นักเรียนระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้ง 3 ระดับ ต่างมีศักยภาพต่ำสุดในทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในอนาคต โดยเฉพาะในทักษะการคิด ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาในเอกสารการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์สู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงของชาติในศตวรรษหน้า ที่กล่าวว่า ความสามารถของเด็กไทยในวิชาชีพพื้นฐานสำคัญ คือ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ มีแนวโน้มต่ำลง นอกจากนี้ยังมีสิ่งที่จะต้องมีการแก้ไขโดยด่วน คือ พื้นฐานในการเรียนรู้ในโลกอนาคต กระบวนการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาของผู้เรียน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนของไทยตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษายังยึดครูเป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน เน้นการให้ความรู้ การให้นักเรียนท่องจำเป็นสำคัญ ครูจึงไม่ได้สอน ไม่ได้ฝึกให้นักเรียนเกิดทักษะ คือ การแก้ปัญหา ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ในระบบโรงเรียน จึงส่งผลให้นักเรียนทั้งในประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายมีศักยภาพในทักษะการคิดต่ำสุด

นอกจากนี้ ในกระบวนการเรียนการสอน ครูควรจัดกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นการใช้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ เพื่อฝึกให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์มากกว่าการเน้นเนื้อหา และควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะจากสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่มีอย่างกว้างขวาง และควรเปลี่ยนแนวการวัดและประเมินผล จากการวัดความรู้ ความจำมาเป็นการวัดทักษะกระบวนการ โดยเฉพาะกระบวนการคิด การนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาทักษะการคิดและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อันเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์

โครงการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษาของไทยในทศวรรษ 1990 โดยกรมวิชาการ (2536) ได้รายงานผลการวิจัยว่า ยุทธวิธีในการจัดการศึกษาในทศวรรษหน้ามีข้อเสนอแนะแนวทางที่เป็นไปได้ ในด้านครูผู้สอน จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีบทบาทที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองเสมอในด้านความรู้ ความรอบรู้ คุณธรรม มนุษยสัมพันธ์ สุขภาพอนามัย สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องเพิ่ม กระบวนการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพสูงขึ้น เช่น การจัดอบรมครูประจำการ ให้กำลังใจครู ในการประดิษฐ์คิดค้นเพื่อพัฒนาตนเองและเทคโนโลยี ตลอดจนช่วยแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ ของครูให้ดีขึ้น

โรงเรียน คือ ทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบของการทำงานของมหาวิทยาลัย การศึกษาระดับมัธยมศึกษานั้นเป็นพื้นฐานสำคัญของการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นเงื่อนไขเบื้องต้น ในการที่จะเรียนในระดับอุดมศึกษาจึงเป็นไปได้โดยที่จะพุดจาถึงเรื่องการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในระดับมหาวิทยาลัยหรืออุดมศึกษา โดยปราศจากการหันหลังกลับไปดูหลักสูตรในโรงเรียน มัธยมศึกษา

การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาระดับสูงที่มุ่งพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงมีภารกิจหลัก คือ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการผลิตบัณฑิตเพื่อรองรับ ความเจริญเติบโต และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ถึงแม้ว่าสถาบันอุดมศึกษายังมีภารกิจในด้าน การวิจัย การบริหารวิชาการ และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่ภารกิจเหล่านี้ก็ยังมี เป้าหมายอยู่ที่การผลิตบัณฑิตออกสู่สังคม ผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษา คือ บัณฑิตจำเป็นต้อง มีคุณสมบัติตามที่สังคมต้องการ (ประกอบ กุปรัตน์, 2537) ความตระหนักถึงผลผลิตของ อุดมศึกษาได้รับการชี้ชัดแจ้งจาก จรัส สุวรรณเวลา (2539) ได้กล่าวถึงลักษณะด้อยคุณภาพ ของบัณฑิตไทยว่า ใช้งานได้จำกัด รู้ดี และจำเพาะความสามารถ ไม่สอดคล้องกับสภาพ ผลิตภัณณ์ของงาน และยั้งด้อยคุณภาพด้านวิจารณญาณ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ ขาดกำลังคนในระดับสูงที่ต้องใช้ความคิดเพื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคม และเมื่อบัณฑิตที่ด้อยคุณภาพได้เข้าเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ทำให้คุณภาพของอาจารย์ลดลง ความเข้มแข็งของการศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงลดลงไปด้วย ส่งผลให้ระดับอุดมศึกษาอ่อนแอลง

การจัดการศึกษาทั้งระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษาต่างมีปัญหาาร่วมกันคือ มีผลผลิตแต่ละระดับอยู่ในเกณฑ์ต่ำ กระบวนการเรียนการสอนยังขาดประสิทธิภาพและ คุณภาพครูและอาจารย์ยังอยู่ในระดับต่ำซึ่งเป็นปัญหาร่วมกันของผู้มีวิชาชีพครูด้วยกัน

### การแก้ปัญหาทางการศึกษาในส่วนที่เป็นปัจจัยหลัก

จากสภาพการณ์ที่มีการผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ส่งผลกระทบต่อในวงกว้างทั้งด้านบวกและลบแก่ประเทศไทยเป็นอย่างมาก “คุณภาพของคน” ในประเทศเท่านั้นที่จะเป็นกำลังสำคัญในการคิดและเลือกสรรสิ่งใหม่ และคงสิ่งเก่าอันเป็นที่คิยามของวัฒนธรรมไทยไว้ด้วย การศึกษานับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของคน และความจริงเป็นที่ยอมรับว่า “ครู” คือ ศูนย์กลางของการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แต่กระแสนการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศดังกล่าว ล้วนส่งผลกระทบเป็นอย่างมากต่อระบบการผลิต การพัฒนา และวิถีชีวิตของครู ประกอบกับการฝึกหัดครูไทยเองได้ประสบปัญหาที่สะสมมานานในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่การคัดเลือกคนเข้าเรียนครู กระบวนการผลิตครู การใช้ครู การพัฒนาครู และการรับรองมาตรฐานวิชาชีพครู ทำให้สภาพปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับ “ครู” “การฝึกหัดครู” และ “วิชาชีพครู” ตกอยู่ในภาวะวิกฤต

สภาพปัญหาวิชาชีพครู อันเป็นผลจากความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน อาจสรุปได้ประเด็นสำคัญ ๆ คือ การไม่ได้คนเก่งคนดีมาเป็นครู กระบวนการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู ยังเน้นเนื้อหาวิชามากกว่าสร้างคุณภาพ ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ ภาระงานของครูมีมากจนทำให้ประสิทธิภาพลดลง ในขณะที่ค่าตอบแทนไม่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

คุณภาพของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต้องการพัฒนาการฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่อง ครูจำนวนมากไม่มีโอกาสติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาความรู้ ดังนั้น ปัญหาด้านคุณภาพของครูจึงนับได้ว่าถึงจุดวิกฤติ และต้องได้รับการแก้ไขความต้องการของครูในสาขาที่ขาดแคลน ผลิตครูเกินกว่าตำแหน่งถึง 20-25 เท่า ทำให้สถาบันครูของประเทศไม่มีอัตราเพียงพอที่จะรับบรรจุครูในสาขาที่ขาดแคลน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541)

ครูและอาจารย์เป็นศูนย์กลางของการปฏิรูปการศึกษา และพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในขณะที่กระบวนการเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ คุณธรรมครูอยู่ในระดับต่ำและขาดระบบพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาด้านคุณธรรมครูอยู่ในภาวะวิกฤตต้องได้รับการแก้ไข

### การพัฒนาครู อาจารย์ประจำการในสถานที่ทำงาน

การฝึกอบรมบุคลากรแบบดั้งเดิม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะในการทำงานและมีคุณสมบัติตามต้องการ โดยการจัดสภาพการเรียนการสอนที่ดี มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็น

ในชั้นเรียน และเชื่อว่าบุคคลที่ได้เข้าสู่การอบรมที่ดีจะถูกหล่อหลอมให้เรียนรู้ในสิ่งที่ดีด้วย มีทักษะที่จะทำงานให้ไปสู่ความสำเร็จ โดยมีจุดเริ่มต้นการฝึกอบรมที่ห้องเรียน

แม้ว่าผู้ที่เคยประสบความสำเร็จจากการสร้างหลักสูตรสำหรับชั้นเรียน จัดหาอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกต่าง ๆ และนำเทคโนโลยี เช่น มัลติมีเดียมาช่วยในการฝึกฝน ปัจจุบันวิธีการเหล่านี้ไม่เพียงพอแล้ว ผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้างานฝึกอบรมจำเป็นต้องสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่สนองความต้องการขององค์กร เพื่อนำความรู้เหล่านั้น ไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่พยายามจัดขึ้นในห้องเรียนก็ยังเป็นสภาพจำลองหาได้เป็นจริงในองค์กร ไม่ และไม่ได้เป็นการเกิดขึ้นในสถานการณ์ปฏิบัติจริง

ยูริชและกรีนฟิลด์ (Urlich and Greenfield, 1995) ได้นำเสนอการปรับเปลี่ยนการฝึกอบรมจาก “การฝึกและการพัฒนา” (Training and Development) ซึ่งเป็นการฝึกในห้องเรียน ก่อนแล้วจึงจะนำมาพัฒนาในที่ทำงานจริงภายหลัง โดยปรับเปลี่ยนเป็น “การพัฒนาและการเรียนรู้” (Development and Learning) ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือการเรียนรู้จริงในสถานที่ ปฏิบัติจริงและเกิดการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันกับการเรียนรู้ โดยให้หลักการของการพัฒนาและการเรียนรู้ ที่ปรับเปลี่ยนไปดังนี้

- 1) จากการฝึกในห้องเรียน (Classroom Training) แบบคุ้นเคยไปสู่การฝึกความสามารถตามสภาพจริง (Tailored Competency-Base Training)
- 2) จากกรณีศึกษา (Case Study) ไปสู่การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning)
- 3) จากการเน้นความสามารถส่วนบุคคลไปสู่ความสามารถส่วนบุคคล และศักยภาพขององค์กร
- 4) จากปัจเจกไปสู่ความเป็นทีม
- 5) จากเรียนในห้องเรียนไปสู่การเรียนรู้ส่วนรวมทั้งหมด
- 6) จากหลักสูตร ยึดความสามารถเป็นพื้นฐานไปสู่หลักสูตร ยึดยุทธศาสตร์เป็นพื้นฐาน
- 7) จากความรู้ภายนอกไปสู่ความรู้จากภายใน
- 8) จากมีขอบเขตจำกัดไปสู่ไม่มีขอบเขตจำกัด
- 9) จากภายในองค์กรไปสู่เครือข่ายที่เกี่ยวข้อง
- 10) จากเรียนรู้แบบท่องถิ่นไปสู่การพัฒนาและการเรียนรู้แบบ โลกาภิวัตน์

การฝึกอบรมแบบดั้งเดิมในห้องเรียน แล้วนำไปพัฒนาในสถานที่ปฏิบัติจริง ภายหลังไม่สามารถที่จะสนองตอบความเป็น โลกาภิวัตน์ในปัจจุบันได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เกิดการเรียนรู้จริงจากการปฏิบัติ เรื่องเกิดขึ้นบนสถานการณ์จริง การพัฒนา รวมทั้งองค์กรพัฒนาเป็นทีม

หลักสูตรที่มียุทธศาสตร์เป็นพื้นฐาน การเรียนรู้จากภายในและเรียนรู้จากเครือข่าย และเรียนรู้แบบโลกาภิวัตน์ จึงจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเป็นการพัฒนาและการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานจริง

### ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษากับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

สถาบันครุศึกษา ได้รับวิพากษ์วิจารณ์อยู่เสมอว่าเป็นต้นเหตุที่ทำให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาล้มเหลว หลักสูตรมัธยมศึกษาสามารถพูดได้ว่าไม่เหมาะสมกับเด็ก และการฝึกอบรมยังอ่อนแอ สถาบันครุศึกษามีความใกล้ชิดกับครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มากกว่าคณะอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากคณะอื่น ๆ เป็นคณะที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง เพราะฉะนั้น มหาวิทยาลัยย่อมสามารถกำหนดให้มีการร่วมมือระหว่างแผนกวิชา และสถาบันครุศึกษากับโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือไม่เช่นนั้นก็สามารถที่จะกำหนดอีกวิธีหนึ่ง โดยให้มีความร่วมมือในการเรียนการสอนเฉพาะทาง สาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงแต่ละวิชาตามธรรมชาติเป็นปกติอยู่แล้ว คณะศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มักจะเป็นคณะที่ได้รับการเรียกร้องให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการที่จะเป็นพันธมิตรในการทำงานร่วมกันในพื้นที่มีการเสนอโครงการที่สามารถเน้นในการร่วมมือกันได้ เช่น การเร่งรัดนักเรียนหรือการพัฒนาผลิตครู หรือโครงการปรับปรุงการฝึกหัดครู โครงการพัฒนาหลักสูตรให้เกิดความร่วมมือพัฒนาคุณภาพและร่วมมือทางการวิจัยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลถึงตัวครูเอง และนำไปสู่การ แก้ไขความขาดแคลนประสบการณ์ในห้องเรียน ผู้บริหารก็จะสามารถให้มีการฝึกอบรมในสาขาเหล่านั้นได้ เช่น ครุวิทยาศาสตร์มีความเข้าใจทางด้านวิทยาศาสตร์น้อย ความช่วยเหลือในรูปของการสอนทางวิทยาศาสตร์ก็เกิดขึ้น สิ่งที่เป็นปัญหาอื่น ๆ ก็ได้รับการขจัดแก้ไข ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์มากขึ้น การที่จะมีห้องทดลอง แม้แต่ขนาดของห้องเรียนพร้อมไปด้วยก็ได้รับพิจารณาเครือข่ายของความร่วมมือทำให้เกิดความเชื่อมโยงที่ งอกงามเกิดผลิตผลในการสร้างเส้นทางข่าวสารข้อมูลระหว่างฝ่ายจัดการและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา (Naisbitt, 1985)

### ปัจจัยที่ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษา และสถาบันอุดมศึกษา ในการพัฒนาวิชาชีพครู

#### ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างยุทธศาสตร์และวัฒนธรรม

วัฒนธรรมขององค์กรมีอำนาจสูงที่ไม่ควรมองข้าม ถ้าวัฒนธรรมเหมาะสมองค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จ ถ้าไม่เหมาะสมก็จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เลวลง ค่านิยม ยุทธศาสตร์ ระบบการจัดการและความรับผิดชอบต่อสาธารณะเป็นองค์ประกอบทางวัฒนธรรม ซึ่งจะบ่งชี้ว่าองค์กรนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

แฮนดี้ และ ฮาร์ริสัน (Handy, 1976; Harrison, 1972) ได้แยกประเภทของวัฒนธรรมองค์กรเป็น 3 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมบทบาท
2. วัฒนธรรมงาน และ
3. วัฒนธรรมส่วนบุคคล

#### วัฒนธรรมบทบาท (The Role Culture)

วัฒนธรรมบทบาทนั้นเป็นลักษณะที่พบโดยทั่วไปในองค์กร เพราะเป็นวัฒนธรรมซึ่งก่อตัวขึ้นมาจากงานตำแหน่งที่กำหนดไว้แล้ว กฎ ระเบียบ กระบวนการปฏิบัติมิได้เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของบุคคลแต่อย่างใด ผู้คนจะเข้าสู่งานและได้รับการคัดสรรเพื่อประสิทธิภาพของงานดังกล่าว ดังนั้น เหตุผลและตรรกซึ่งเป็นหัวใจของวัฒนธรรมไปสู่ความคงเส้นคงวาและทำนายได้

ประสิทธิภาพสูงสุดเป็นไปได้ในสิ่งแวดล้อมที่คงเส้นคงวา แต่โครงสร้างอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก ดังนั้น จึงไม่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ซึ่งมีคุณภาพไม่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสถานการณ์ในปัจจุบัน ในสถานการณ์ที่โครงสร้างเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาจำเป็นจะต้องมีการจัดระบบระเบียบภายในใหม่ และหันไปพิจารณาวัฒนธรรมงานจึงจะเหมาะสม

#### วัฒนธรรมงาน (The Task Culture)

ผู้บริหารในองค์กรที่เน้นวัฒนธรรมงานนั้นมีความเชื่อว่าการแก้ปัญหาที่ต่อเนื่องและประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นจะต้องพิจารณาถึงงานวัฒนธรรมมีลักษณะเป็นเครือข่าย เพราะว่าปัญหาใดปัญหาหนึ่งเกิดจากสถานการณ์ คนหรือทรัพยากรต่าง ๆ นั้นย่อมมาจากส่วนต่าง ๆ ขององค์กรในระยะเวลาหนึ่ง เมื่อมีการจัดการกับปัญหาแล้ว คนก็จะย้ายไปสู่ส่วนอื่น ๆ ดังนั้นความไม่ต่อเนื่อง (discontinuity) จึงเป็นองค์ประกอบหลัก ความชำนาญพิเศษจะมีปัจจัยสำคัญของพลังเอกัตบุคคล ซึ่งจะกำหนดอำนาจในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง อำนาจจึงปรากฏเป็นเครือข่าย เพราะจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาแรงงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละกาลเทศะ องค์ประกอบของวัฒนธรรมงานมีความสำคัญเหนือกว่าบทบาทอย่างเป็นทางการและทำให้เกิดการสื่อสารที่กว้างขวางขึ้น อันจะก่อให้เกิดการทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กรมากขึ้นอย่างใดก็ตาม วัฒนธรรมงานนี้มีค่าใช้จ่ายสูง เพราะจำเป็นที่จะต้องมีการปรึกษาหารือ อภิปรายทดลองและเรียนรู้ในการลองผิดลองถูก อย่างไรก็ดี แฮนดี้ ได้ใช้การแก้ปัญหาเป็นรากฐานที่ก่อ

ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถ้าหากเราเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จแล้ว ย่อมจะคุ้มค่าใช้จ่ายดังกล่าว

### วัฒนธรรมส่วนบุคคล (The Person Culture)

วัฒนธรรมส่วนบุคคลนั้นแตกต่างจากวัฒนธรรมแบบอื่น ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น เพราะวัฒนธรรมส่วนบุคคลนี้ ชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่มีอยู่ก็เพื่อช่วยเอ็กต์บุคคลมากกว่าเอ็กต์บุคคลจะช่วยองค์กร องค์กรของกลุ่มวิชาชีพ เช่น แพทย์ สถาปนิก ทันตแพทย์ ครู อาจารย์ จะเป็นตัวอย่างที่ดี กล่าวคือ องค์กรจะประกอบด้วย นักธุรกิจที่ช่วยเขียน ช่วยพิมพ์ ช่วยทำงานติดต่อให้บริการให้แก่ผู้มีความชำนาญพิเศษในวิชาชีพต่าง ๆ เขาเหล่านั้นแม้เกษียณอายุไป ก็จะมีบุคคลอื่นเข้ามา ปฏิบัติงานลักษณะนี้แทน เพื่อบริการแก่เอ็กต์บุคคลเหล่านี้

กลุ่มวิชาชีพบางกลุ่มจะแสดงให้เห็นถึงการร่วมมือและการพึ่งพาอย่างชัดเจน โดยจะมีการแบ่งงานในกลุ่มสมาชิกตามความชำนาญพิเศษ อย่างไรก็ตาม สิ่งแวดล้อมซึ่งกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันระหว่างสถาบันวิชาชีพต่าง ๆ นั้น อาจจะลดอุปสรรคของการเข้าสู่วิชาชีพได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดคุณทศศาสตร์นั้น ควรจะมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นจะต้องก่อให้เกิดความร่วมมือภายในสถาบันและระหว่างสถาบัน จะสามารถแข่งขันกับบางกลุ่มวิชาชีพได้

### ระดับและลักษณะของวัฒนธรรมขององค์กร

เชน (Schein, 1985) ได้กำหนดวัฒนธรรมไว้ 3 ระดับ คือ

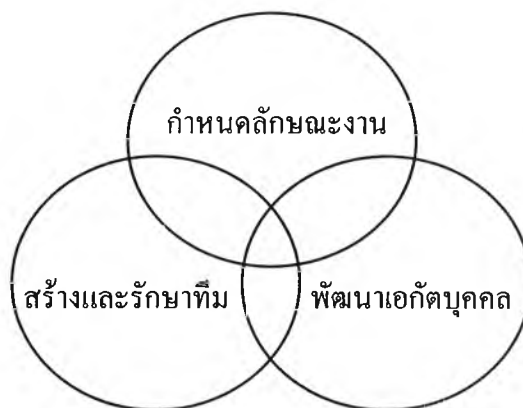
1. ศิลปวัตถุ ได้แก่ วัฒนธรรมในระดับแรกที่สามารถที่จะมองเห็นได้ทั้งในรูปของกายภาพหรือรูปของกิจกรรมทางสังคม
2. ค่านิยม ได้แก่ วัฒนธรรมในระดับที่สองที่สนองคำถามว่า “อะไรที่ควรจะเป็น”
3. ความเชื่อ ได้แก่ วัฒนธรรมระดับค่านิยม เมื่อมีการประพฤติปฏิบัติจนเห็นผลในการปฏิบัติ จะสามารถแก้ปัญหาได้ก็จะถูกยึดถือเป็น “ความเชื่อ”

เชน ได้เสนอว่า รูปแบบวัฒนธรรมขององค์กร จะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นสิ่งต่อไปนี้ คือ

- สมาชิกองค์กรยอมรับอย่างไร
- สมาชิกองค์กรคิดอะไร
- สมาชิกองค์กรรู้สึกอย่างไร
- สมาชิกองค์กรตัดสินใจอย่างไร
- สมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างไร

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

1. การกำหนดลักษณะงาน
2. สร้างและรักษาทีม
3. พัฒนาเอ็กต์บุคคล



หน้าที่ (Function)	งาน (Task)	ทีม (Team)	เอ็กต์บุคคล (Individual)
ตั้งวัตถุประสงค์ (Set Objectives)	บ่งชี้ทรัพยากรและ ข้อจำกัด ตลอดจน วิเคราะห์งานให้ชัดเจน	ตั้งและจัดทีม โดยกำหนด ให้มีความรับผิดชอบ ร่วมกัน	ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการอภิปราย
วางแผน (Plan)	พิจารณาข้อเลือก จัดลำดับความสำคัญ ก่อน หลังและตารางเวลา การทำงาน	ปรึกษาหารือ กระตุ้น ความคิดและหาข้อตกลง	ฟังความเห็น ประเมิน ความคิดเป็นเป้าหมาย ร่วม และตกลงในความ รับผิดชอบ
จัดระบบระเบียบ (Organize)	สรุปแผน จัดกลไก การควบคุม	จัดโครงสร้าง เตรียมการ และฝึกฝน	ตรวจสอบ ทำความเข้าใจ กระตุ้น
ควบคุมและ สนับสนุน (Control and Support)	รักษามาตรฐาน ให้ข้อมูล ทุกฝ่าย ปรับแผนตาม ความจำเป็น แสดงให้เห็น เป็นตัวอย่าง	ประสานงาน แก้ข้อขัดแย้ง	ชื่นชมในความสำเร็จ ให้คำปรึกษาสนับสนุน
ทบทวนและ ประเมิน (Review and Evaluate)	ตรวจสอบผลกับ วัตถุประสงค์ พิจารณา กิจกรรมในอนาคต	ยอมรับความสำเร็จของ ทีมงาน เรียนรู้จาก ความ ผิดพลาด	ประเมินผลการปฏิบัติ งานของแต่ละคน และ เสนอการปรับปรุง



พาร์รัส และ โรเบิร์ตสัน (Parras and Robertson, 1992) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ระดับต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร 5 ระดับ คือ

1. ระดับเอกัตบุคคล
2. ระดับระหว่างบุคคล
3. ระดับกลุ่ม/ทีม
4. ระดับระหว่างกลุ่ม/ทีม
5. ระดับองค์กร

การทำงานเป็นทีมปัจจัยสำคัญอยู่ที่คนต่างองค์กร ต่างวัฒนธรรมเข้ามามีส่วนร่วมทำงานกัน ได้ จะต้องพิจารณาวัฒนธรรมขององค์กร และวัฒนธรรมของกลุ่มชนในองค์กร และขณะเดียวกัน ต้องมียุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่ความร่วมมืออย่างยั่งยืน

#### การพัฒนาวิชาชีพครู

**วิชาชีพ (Profession)** ประกอบด้วย คุณสมบัติที่สัมพันธ์กับความรู้ และ ความรับผิดชอบ (Hoyle and John, 1995)

คุณลักษณะของวิชาชีพที่มีหน้าที่ทางสังคม เช่น วิชาชีพครู กำหนดโดย Hoyle (1980) มีดังนี้

1. วิชาชีพเป็นอาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่สำคัญของสังคม
2. การปฏิบัติหน้าที่นี้ต้องมีทักษะสูงมากจำนวนหนึ่ง
3. การใช้ทักษะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ไม่เป็นปกติประจำวัน แต่อยู่ในสถานที่ต้องเผชิญ และแก้ไขปัญหา
4. ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์จะมีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอ นักวิชาชีพต้องใช้ความรู้ ที่เป็นระบบของวิชาชีพนั้น ๆ ด้วย
5. การได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่เป็นระบบนี้ ต้องอาศัยทักษะเฉพาะและระยะเวลาการเรียนรู้ ในระดับอุดมศึกษาเป็นเวลานาน
6. กระบวนการศึกษาทางวิชาชีพ ต้องเกิดการปลูกฝังค่านิยมทางวิชาชีพด้วย
7. ค่านิยมเหล่านี้มีลูกค้ำ หรือผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางที่สำคัญที่สุด และอาจเขียนไว้ อย่างชัดเจนในรูปของจรรยาบรรณ
8. โดยที่ทักษะที่มีความรู้เป็นฐานไม่เป็นงานประจำคงที่ นักวิชาชีพจึงต้องตัดสินใจให้เหมาะสมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

9. การปฏิบัติตามรายวิชาชีพมีความเฉพาะทาง ดังนั้น องค์กรของนักวิชาชีพ ควร มีสิทธิมีเสียงในการวางนโยบายสาธารณะ และควบคุมการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพของตน และมีความเป็นอิสระในความสัมพันธ์กับรัฐบาล

10. การฝึกฝนเป็นเวลานาน ความรับผิดชอบและการเป็นลูกค้ำ จำเป็นต้องได้รับผลตอบแทนด้วยเกียรติยศ และค่าตอบแทนอย่างสูง

**ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2538)** ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. ต้องมีภาระหน้าที่ในการให้บริการที่สำคัญกับบุคคลและสังคม
2. ต้องสามารถบ่งบอกภาระหน้าที่เฉพาะได้
3. ต้องมีองค์ความรู้และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน
4. ต้องมีการตัดสินใจและดำเนินการของสมาชิกด้วยข้อมูลความรู้ที่มีหลักการ ทฤษฎี ยืนยัน
5. มีวิชาการ (Discipline) หนึ่งหรือมากกว่าเป็นพื้นฐานแล้วพัฒนาหรือสร้างความรู้ และทักษะขึ้นมาเป็นลักษณะเฉพาะของตน
6. มีสมาคมวิชาชีพหนึ่งหรือมากกว่าที่มีอิสระในการดูแลการทำงาน และสิ่งแวดล้อมของวิชาชีพ
7. ต้องมีมาตรฐานในการรับเข้าสู่อาชีพและสู่มาตรฐานในการดำรงชีพนั้น
8. ต้องมีการเตรียมเข้าสู่วิชาชีพหรือการเข้าสู่วิชาชีพด้วย โปรแกรมที่ต่อเนื่องชัดเจน โดยทั่วไปจะเตรียมในโรงเรียนวิชาชีพ (Professional School) วิทยาลัยหรือในมหาวิทยาลัย
9. ต้องได้รับความเชื่อถือและความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในวิชาชีพจากชุมชน
10. ต้องมีสมาชิกของวิชาชีพที่มีความมุ่งหวังสูงในการรับใช้สังคม และมีความผูกพันที่จะรักษาคุณภาพไว้ตลอดชีวิต
11. ต้องมีอำนาจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้รับบริการหรือจากองค์กรที่มอบหมายและปฏิบัติงานในความรับผิดชอบต่อวิชาชีพของตนเอง
12. ต้องมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ถูกแทรกแซงโดยตรงจากคนนอกแต่รับผิดชอบต่อสังคมผ่านทางวิชาชีพของตนเอง

จากลักษณะของวิชาชีพที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า การครุศึกษาของไทยเรายังมีลักษณะวิชาชีพไม่เต็มรูปและไม่เต็มที่นัก ที่กล่าวไม่เต็มรูปก็คือ ในหลายลักษณะเรายังไม่มีคุณสมบัติครบถ้วน เช่น สมาคมทางวิชาชีพของเรายังไม่เข้มแข็ง เข้มขัน และชัดเจนพอ การดำเนินงาน

หลายครั้งยังไม่มีทฤษฎีรองรับชัดเจน มาตรฐานในการเข้าสู่อาชีพยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ความมุ่งหวังสูงในการรับใช้สังคมเรายังมีไม่มากนัก

ส่วนลักษณะทางวิชาชีพที่ยังไม่เต็มรูปก็คือ ในหลายประการเรามีการดำเนินงานตามลักษณะอาชีพอย่างกว้างขวางและมากด้านพอ แต่ยังคงดำเนินไปในสภาพที่ยังไม่มีคุณภาพสูงเพียงพอ เช่น การบ่งบอกภาระหน้าที่เฉพาะนั้น บางครั้งยังสับสนปะปนกันอยู่ มาตรฐานในการรับเข้าและดำรงในทางวิชาชีพยังไม่มีความชัดเจน เป็นต้น การดำเนินงานเพื่อให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่สมบูรณ์เต็มที่ เต็มรูปแบบ และเป็นที่ยอมรับนั้นจะต้องกำหนดมาตรฐานวิชาชีพให้ชัดเจน มีการเตรียมครูอย่างมีประสิทธิภาพพอ มีการศึกษาต่อเนื่องของครูที่ชัดเจนเป็นระบบ มีการวางระบบการทำงานต่อเนื่องกัน อาจจะมีฝึกอบรมและมีสมาคมที่มีคุณภาพเหมาะสมมาดูแล ซึ่งต้องการระบบครูศึกษาที่มีคุณภาพทั้งในด้านหลักสูตร การบริหารการจัดการระหว่างประจำการ และรวบรวมกลุ่มเพื่อผดุงคุณภาพและสวัสดิภาพของครู

การกำหนดคุณลักษณะของวิชาชีพและการดำเนินการควบคุมลักษณะดังกล่าว เป็นเรื่องที่จะต้องคิดและปฏิบัติอย่างจริงจัง

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

**ความรู้สำหรับวิชาชีพครู** สเตนเฮ้าท์ กล่าวว่า ความรู้ขึ้นกับบริบท (context specific) ดังนั้น ความรู้ทางวิชาชีพครูจึงงอกงามมาจากการปฏิบัติการสอน โดยการบูรณาการ ความเข้าใจ และการสะท้อน (Reflection) ในกระบวนการสอน (Stenhouse, (1985)

**Elbaz (1983)** เสนอความรู้สำหรับวิชาชีพครู 5 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)** แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ด้าน

1. ความรู้เนื้อหา (Subject Matter Knowledge)
2. ความรู้วิธีการสอน (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 เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ (Knowledge of Educational Philosophies, Goals and Objectives)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า การก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถาบันครุศึกษาและโรงเรียน โดยการพัฒนาบุคลากรทั้งสองฝ่ายปรากฏเด่นชัด กล่าวคือ ตั้งแต่ปี 1992 ในประเทศอังกฤษ ได้มีการจัดองค์กรใหม่และจัดหลักสูตรการสอนใหม่ ดังนี้

**ความรับผิดชอบ**

**Eraut (1992)** เสนอองค์ประกอบไว้ดังนี้

1. ความผูกพันทางจริยธรรม (Moral Commitment) ที่จะบริการเพื่อประโยชน์ของลูกศิษย์ (นักเรียน นิสิต ครูใหญ่ ชุมชน)
2. ภาระหน้าที่ทางวิชาชีพที่จะควบคุมตนเอง และทบทวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเป็นระยะ ๆ
3. ภาระหน้าที่ที่จะขยายความรู้สะสมของตน เพื่อสะท้อนให้เห็นประสบการณ์และพัฒนาความชำนาญพิเศษส่วนตัว
4. ภาระหน้าที่ทั้งทางวิชาชีพและตามสัญญาเพื่อยังประโยชน์ต่อคุณภาพขององค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่
5. ภาระหน้าที่ที่เป็นกระจกสะท้อน (Reflect) วิชาชีพ โดยการอภิปรายบทบาททางวิชาชีพเพื่อเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาททางวิชาชีพของตนในสังคมโดยกว้าง

การศึกษาเอกสารในประเทศไทยและต่างประเทศ พบความคล้ายคลึงของพัฒนาการในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู คือ เริ่มต้นจากการควบคุมดูแลและจัดสรรงบประมาณโดยหน่วยงานของรัฐ ที่เรียกว่า การจัดสรร (Appropriation) และต่อมามีการปรับปรุงให้เกิดความเป็นอิสระในการจัดโปรแกรมหลักสูตร และการเรียนการสอนมากขึ้น โดยอาศัยองค์ความรู้จากศาสตร์ทางพฤติกรรม คือ จิตวิทยาและการควบคุมการพัฒนาวิชาชีพ กลายเป็นเรื่องของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเรียกรวม ๆ กันว่าเป็นยุคของการปรับปรุงจากระบบควบคุม โดยรัฐสมบูรณแบบเช่นเดิม (Reshaping) และยุคปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ การสืบค้นบ่งชี้ว่าเป็นยุคของการสร้างใหม่ หรือ Reconstruction เพื่อให้อำนาจการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในความควบคุมของสถานประกอบการ คือ โรงเรียน และในตัวละคร-อาจารย์โดยตรงเช่นเดียวกัน เมื่อแรกเริ่มในอดีตกาลของไทย คือ วัด-วัง (สุนน อมรวิวัฒน์ และคณะ 2537) และสมัยศตวรรษที่ 16 ในยุโรป (Brabacher and Rudy, 1978) ซึ่งผู้สอนจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรด้วยตนเอง และสถาบันอุดมศึกษาเกิดจากชุมชนการเรียนรู้ อันเป็นที่ชุมนุมของนักวิชาการ (Scholars) ต่าง ๆ โดยรัฐหรือชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ไม่เกี่ยวข้องหรือมีอำนาจเหนือเลย ถือว่าครู-อาจารย์มีอิสระ (Autonomy) อย่างแท้จริง

ยุคปัจจุบันในการสร้างใหม่ หรือ Reconstruction จึงเน้นความร่วมมือระหว่างองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีมาแต่ในอดีต ได้แก่ สถานประกอบการ (โรงเรียน) ซึ่งเน้นการปฏิบัติ (Practice) บูรณาการกับสถาบันอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัย) ซึ่งเน้นทฤษฎี (Theory) ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่มีความสมดุล และก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจรรโลงและสนองตอบต่อความต้องการทางการศึกษาของชาติ

### โรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development School - PDS)

มหาวิทยาลัยเคนตักกี (University of Kentucky, 1998, <http://www.uky.edu/Education/pdshead.html>) ได้อธิบายถึงโรงเรียนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ หรือ (PDS) นั้น กำเนิดขึ้นทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา โดยที่เป็นความพยายามอย่างยิ่งใหญ่ที่จะก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีสำหรับเด็ก ๆ และเยาวชน โรงเรียนของรัฐ รวมทั้งคณะครุศาสตร์ของรัฐพยายามที่จะสร้างศูนย์ปฏิบัติการหรือห้องปฏิบัติการเพื่อจะเตรียมการพัฒนาครู อาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรเสริมสำหรับโรงเรียนระดับต่าง ๆ มหาวิทยาลัยเคนตักกีนั้น ได้มีแผนงานให้คณะครุศาสตร์มีความร่วมมือในฐานะพันธมิตรกับนักศึกษา ซึ่งมีชื่อเรียกว่า Holmes Partnership ซึ่งเป็นพันธมิตรกันกับนักการศึกษาในรัฐเคนตักกี ผู้ปกครอง และผู้นำของชุมชนอันก่อให้เกิดเครือข่ายของโรงเรียนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

คุณลักษณะของ PDS มีดังต่อไปนี้ คือ

1. โดยทั่วไป ๆ โปรแกรมโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพนั้น จะมีการจัดโครงสร้างใหม่ โดยเน้นการอุทิศตนของครู อาจารย์ ผู้บริหาร และผู้ปกครอง เพื่อจะให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้และประสบการณ์ให้แก่บัณฑิตนักศึกษา นักเรียน ในแต่ละสถาบัน
2. PDS เน้นความหลากหลายและจิตวิญญาณของการมีส่วนร่วม
3. ผู้มีส่วนร่วมจะใช้การวิจัยและการพิจารณาเพื่อที่จะทดสอบขยายองค์ความรู้ และทำให้ความรู้มีคุณค่าสูงขึ้น การศึกษา PDS ช่วยกำหนดว่า องค์ความรู้จากโครงการนั้นสามารถที่จะแผ่ขยายไปสู่โรงเรียนอื่น ๆ และการเตรียมครู อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ได้หรือไม่
4. PDS ช่วยออกแบบและพัฒนาการสอนเตรียมครูก่อน และระหว่างการทำงานเป็นครู เพื่อการครูศึกษาที่ดีขึ้น
5. PDS เป็นตัวอย่างสำหรับการพัฒนาครูสำหรับอนาคต
6. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมอย่างเต็มอกเต็มใจ
7. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยร่วมมือกันในการชี้นำบัณฑิต นักศึกษา ครูใหม่ การมีวิสัยทัศน์ใหม่ ปรับปรุงและช่วยกันสอนรายวิชาด้วย
8. PDS ให้เวลาเพื่อการวางแผนการประชุม และการพิจารณาตัดสินใจร่วมกัน

### สถานที่ปฏิบัติงานของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพในปัจจุบัน (Current PDS Sites)

คณะกรรมการโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพของมหาวิทยาลัยเคนตักกี ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาให้โรงเรียนพัฒนาวิชาชีพให้มีลักษณะเฉพาะ ดังนี้

1. ปฏิบัติในสถานที่ปฏิบัติงานจริง คือ โรงเรียน (Site-based) โดยคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเกือบทั้งหมด
2. ผูกพันที่จะพัฒนาทั้งโรงเรียน (Whole school) มิใช่พัฒนาเฉพาะปัจเจกบุคคล
3. จุดมุ่งหมายที่สำคัญของความร่วมมือ คือ การพัฒนาปัญญา (Intellectual work)
4. วิสัยทัศน์ที่ร่วมระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและโรงเรียน คือ การประยุกต์ทฤษฎีที่ดีที่สุด เพื่อเด็กทุกคน
5. การวิจัยเป็นเครื่องมือในการประเมินความสำเร็จ

ด้านความต่อเนื่องระหว่างระดับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษานั้น ผู้วิจัยพบว่า มีปัญหาวิกฤติในหลาย ๆ ด้าน หากสามารถนำปัญหาเหล่านี้ไปสู่การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาชีพครูระหว่างสถาบันทั้งสองระดับก็จะสามารถ

แก้ปัญหาที่ต่างเป็นเหตุปัจจัยของกันและกันได้แล้ว งานวิจัยนี้จะมีความสำคัญยิ่งในการแก้ปัญห การจัดการศึกษาระหว่างระดับการศึกษา

โดยสรุป โรงเรียนมัธยมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา มีสภาพปัญหาการจัดการศึกษาที่ คล้ายคลึงกัน (กรมวิชาการ, 2541; จรัส สุวรรณเวลา, 2539; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2541) การร่วมมือโดยจัดโครงการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียน ได้แก่ นักเรียน และนิสิตนักศึกษาฝึกสอน บุคลากรที่เป็นผู้สอนและผู้บริหารประเภทต่าง ๆ ในสถาบันทั้งสอง ระดับ ได้แก่ ครู อาจารย์ ครูใหญ่ ผู้อำนวยการ คณบดี ฯลฯ ต้องคำนึงถึงธรรมชาติขององค์กร (Schein, 1985) วัฒนธรรมองค์กร (Handy, 1983; Parras and Rebertson, 1992) ซึ่งในปัจจุบันนี้ ในประเทศไทยยังไม่มีรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับใช้เป็นต้นแบบในการจัดโครงการ ความร่วมมือดังกล่าว Warner และ Palfreyman, 1996 ได้เสนอรูปแบบระบบในการทดสอบ รูปแบบความร่วมมือ ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การริเริ่มและโปรแกรม เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ไปจนถึงการประเมิน อันจะเป็นกรอบแนวทางการสร้างรูปแบบในเรื่องของกระบวนการ ได้อย่างมีระบบ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
2. เพื่อพัฒนารูปแบบความร่วมมือทางวิชาชีพครู ระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ ลักษณะกรณีศึกษาระหว่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

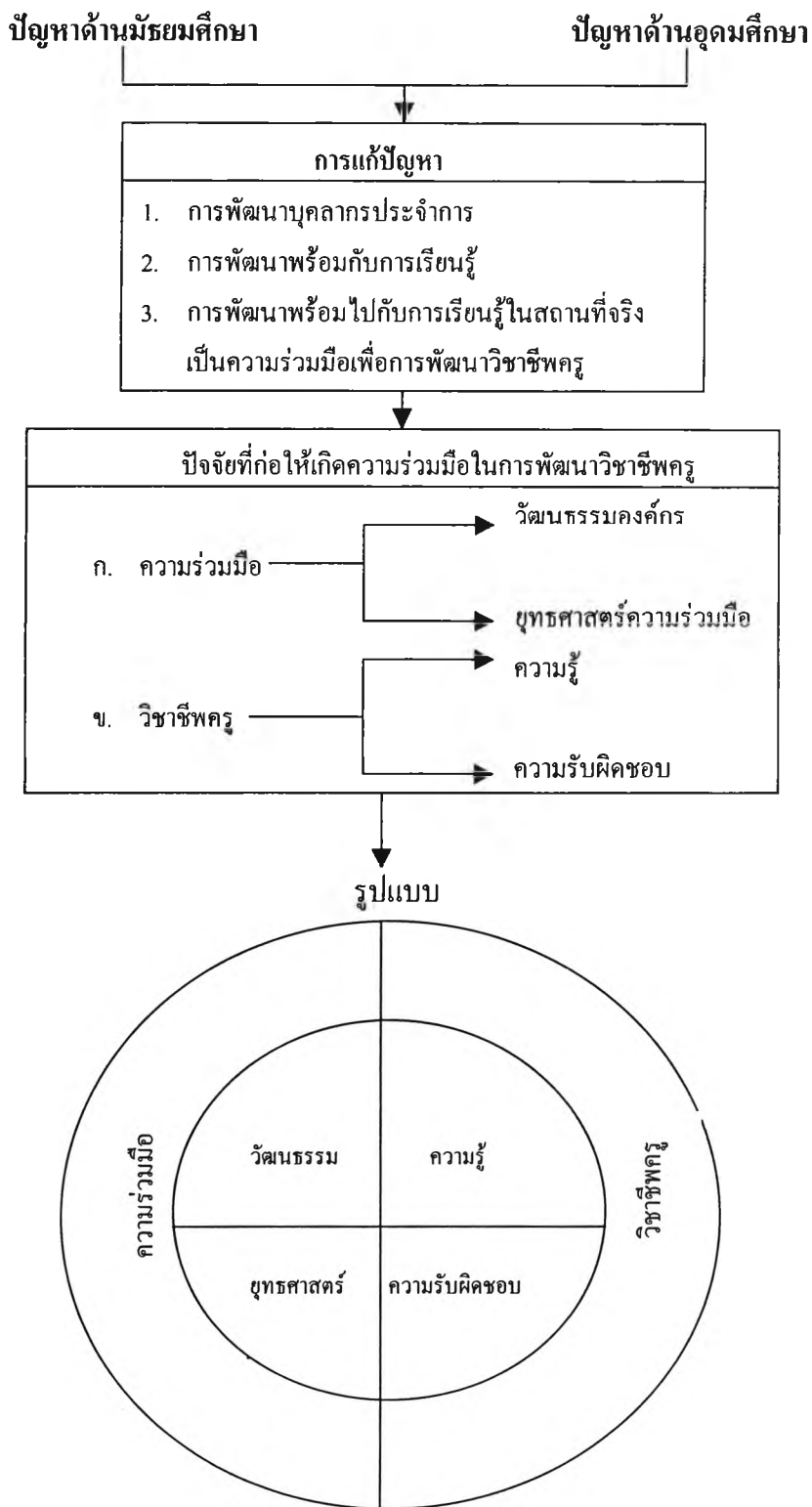
ผู้วิจัยอาศัยกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยบูรณาการทฤษฎีและแนวความคิดจากนักวิชาการ ต่างประเทศ ผู้มีความชำนาญและประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องของ “ความร่วมมือ” ดังต่อไปนี้

1. หลักการว่าด้วยการพัฒนาและการเรียนรู้ (Development and Learning) (Ulrich and Greenfield, 1995)
2. ระดับและลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร (Schein, 1985)

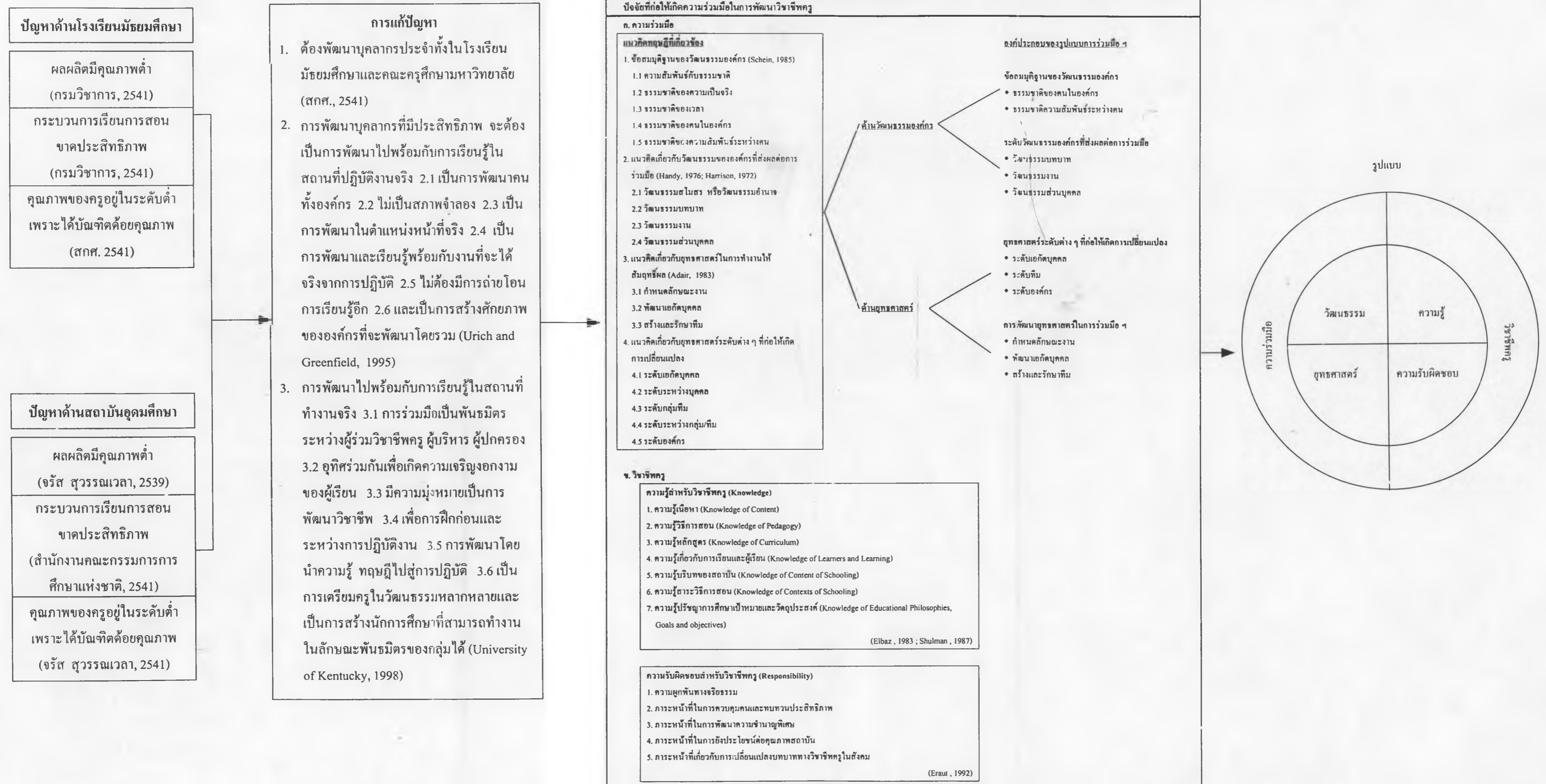
3. ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร (Handy, 1976 ; Harrison, 1972)
4. ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีมให้สัมฤทธิ์ผล (Adair, 1983)
5. ระดับยุทธศาสตร์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Parras and Robertson, 1992)
6. ความรู้สำหรับวิชาชีพครู (Elbaz, 1983 ; Shulman, 1987)
7. ความรับผิดชอบสำหรับวิชาชีพครู (Eraut, 1992)
8. การพัฒนาพร้อมไปกับการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานจริงของวิชาชีพครู (University of Kentucky, 1998)



แผนภูมิที่ 1 ภาพรวมแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู



## แผนภูมิที่ 2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู



## ขอบเขตการวิจัย

1. ศึกษาเฉพาะประชาคมของสถาบันการศึกษาผู้ทำหน้าที่สอนในระดับมัธยมศึกษา-ตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สอนวิชาครูศึกษา ไม่ครอบคลุมระดับการศึกษาอื่น ๆ
2. ความร่วมมือที่ศึกษา เน้นเฉพาะกิจกรรมการศึกษาหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยเน้นกิจกรรมและวิธีการที่ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในแนวทางการพัฒนาและการเรียนรู้ เพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติเท่านั้น
3. รูปแบบที่เสนอเป็นรูปแบบเชิงมโนทัศน์ ซึ่งได้จากการอ่านวิเคราะห์เอกสาร และสอบถามครู โรงเรียนมัธยมศึกษาและอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สอนวิชาครูศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสามารถเข้าถึงได้ในเวลาที่ทำการวิจัยเท่านั้น

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความร่วมมือ (Co-operation)** หมายถึง การทำงานร่วมกับคนอื่น เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน โดยมีหลัก 3 แนวทาง คือ

1.1 **ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration)** หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันหรือลงแรงร่วมกันในลักษณะต่าง ๆ อันเริ่มต้นจากสถานะที่ขาดความสัมพันธ์มาก่อน การจะให้เกิดความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนได้นั้นจำเป็นต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นเป็นเบื้องแรกของการทำงานร่วมกัน

1.2 **ความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership)** หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในฐานะหุ้นส่วน แม้ว่าไม่มีความผูกพันเกี่ยวข้อง หรือพันธสัญญามาก่อน หุ้นส่วนแต่ละฝ่ายต่างมีสิทธิหรือความรับผิดชอบเหมือนกัน โดยนัยทางกฎหมายหรือพฤติกรรมความร่วมมือแบบหุ้นส่วน เป็นสิ่งนำมาซึ่งความเป็นหนึ่ง เพราะมีความเสมอภาค เฉลี่ยมโนทัศน์ เฉลี่ยทักษะ และมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันของหุ้นส่วนด้วยกัน

1.3 **ความร่วมมือแบบพันธมิตร (Alliance)** หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันแบบพันธมิตรในลักษณะที่รวมตัวกันอย่างใกล้ชิด โดยมีพื้นฐานเชื่อมโยงที่มีความผูกพัน เกี่ยวข้อง หรือพันธสัญญาระหว่างพันธมิตร เป็นความภาคภูมิใจส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นจากคุณลักษณะ และคุณสมบัติที่สืบสานพัฒนาร่วมกันมา จึงเป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ จะเป็นความร่วมมือที่ยั่งยืน ซึ่งอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาและครูโรงเรียนมัศึกษามีพื้นฐานเชื่อมโยงพันธมิตรทางวิชาการ ลักษณะนี้เราจึงยึดเอาความร่วมมือของสองกลุ่มนี้เป็นความร่วมมือแบบพันธมิตรวิชาการ

2. **หลักสูตร (Curriculum)** หมายถึง แผนสำหรับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และโอกาสการเรียนรู้ (Learning Opportunities) สำหรับผู้เรียน ประสบการณ์หรือโอกาส การเรียนรู้จะกินความถึงการจัดลำดับหมวดหมู่และระบบของเนื้อหาสาระทางวิชาการ ทักษะเฉพาะด้านต่าง ๆ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเจตคติและค่านิยมที่ เหมาะสม นอกจากนี้ โอกาสในการเรียนรู้ยังกินความถึงการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีความหมาย คำว่าแผนในคำจำกัดความนี้ไม่ใช่โครงการหรือพิมพ์เขียว ที่ออกแบบไว้อย่างตายตัวแต่จะหมายถึงเจตนารมณ์ ซึ่งแสดงถึงความคาดหวังมากกว่า

3. **การเรียนการสอน (Instruction)** หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้สอนหรือครู ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างบุคคลที่เป็นผู้เรียนและสาระการเรียนรู้ เพื่อเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ในตัวผู้เรียนตามเจตนารมณ์ที่ระบุไว้ในหลักสูตร การเป็นสื่อกลางที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ไม่จำเป็นต้องหมายถึง การที่ครูสอนนักเรียนหน้าชั้น หรือสอนเป็นรายตัว อาจเป็นเพียงการจัด ให้ผู้เรียนเข้าไปอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ให้โอกาสการเรียนรู้ โดยผู้เรียนสามารถใช้โอกาสนั้นในการ เรียนรู้ตามลำพัง โดยไม่ต้องมีครูคอยสอนอย่างที่เคยทำในห้องเรียนทั่ว ๆ ไป

4. **ผู้เรียน (Learners)** หมายถึง บุคคลที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของ ตนเอง ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาเล่าเรียนว่า มีความหมายและมีความสำคัญต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิต มีการตั้งเป้าหมาย วางแผนการศึกษาให้เหมาะสมกับความถนัดและ ความสามารถของตนเอง รู้วิธีการเรียนรู้ สามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีความจำเป็น มีทักษะชีวิต เข้าร่วมกิจกรรม การเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น มีการประเมินตนเอง รวมทั้งจะต้องพัฒนาตนเอง ให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ

5. **ผู้สอน (Instructors)** หมายถึง บุคคลที่พัฒนาผู้เรียนต้องรู้จักและเข้าใจผู้เรียนเป็น อย่างดี มีความรู้ลึกซึ้งในสาระการเรียนรู้ที่สอน มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของสาระการเรียนรู้ ที่รับผิดชอบ มียุทธศาสตร์การสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีผลการคิดที่มีคุณภาพ รักการสอน ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ และ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียน การสอน พัฒนาค้นคว้าไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ และปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งในด้านความประพฤติและการเรียนรู้

6. **ผู้ทรงคุณวุฒิ (Experts)** หมายถึง บุคคลที่สำคัญยิ่งในการบริหารและการจัด การศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำ ต้องมุ่งมั่นที่จะสร้างระบบคุณภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการกำหนดทิศทางในการทำงานและนโยบายที่ชัดเจน มีการปรับปรุงยกระดับมาตรฐาน การกำหนดขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความร่วมมือที่ดี ทุกคนมีส่วนร่วมและประสานงานที่เข้มแข็งทั่วทั้งองค์กร มีการพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างสาระการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษาทั้งแกนและเลือก ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลตามสภาพจริง จัดสื่อการเรียนการสอน และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน สนับสนุนการแนะแนวและการวิจัยในห้องเรียน พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้ปกครองชุมชนมีบทบาท มีความสัมพันธ์และมีความร่วมมือ มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองได้รับข่าวสารความเคลื่อนไหวทางด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนตลอดเวลา รวมทั้งต้องระดมทรัพยากรจากชุมชน

7. **อาจารย์มหาวิทยาลัย (Faculty members)** หมายถึง ผู้สอนที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เช่น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ รวมถึงผู้รับผิดชอบภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา อันได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อาจารย์มหาวิทยาลัยนี้ หมายรวมถึง อาจารย์สถาบันราชภัฏ ซึ่งสถานะของสถาบันมีเหมือนกับมหาวิทยาลัยของรัฐทุกประการ ที่มีลักษณะพิเศษก็คือ เป็นมหาวิทยาลัยที่พัฒนามาจากวิทยาลัยครู โดยสถาบันราชภัฏแต่ละแห่งต่างมีคณะศึกษาศาสตร์อยู่ทุกแห่ง ซึ่งต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่มีคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ทุกมหาวิทยาลัย

8. **วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)** หมายถึง ระบบค่านิยม ความเชื่อ และปณิธานที่มีอยู่โดยทั่ว ๆ ไปในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรอาจกระตุ้น สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพขององค์กร การเปลี่ยนแปลง อันรวมถึงการร่วมมือในกลุ่มสมาชิกองค์กร และการร่วมมือกับองค์กรภายนอก ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับธรรมชาติของค่านิยม ความเชื่อ และปณิธานเหล่านั้น (Ivancevich et al., 1996)

9. **กรณีศึกษาในฐานะยุทธศาสตร์การวิจัย (Case Study as a Research Strategy)** หมายถึง กระบวนการศึกษาปรากฏการณ์ร่วมสมัยในบริบทของชีวิตจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อขอบเขตระหว่างปรากฏการณ์และบริบทไม่ชัดเจน คู่กรณีศึกษา (Case Study Pair) ในการวิจัยนี้ หมายถึง ตัวอย่างที่คัดสรรเป็นกรณีศึกษา 2 ตัวอย่าง เพื่อสืบค้นความสัมพันธ์ระหว่างการตอบคำถามในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนแม่แดง กับสถาบันราชภัฏ เชียงใหม่

10. **องค์ประกอบรูปแบบ (Elements of the Model)** หมายถึง มโนทัศน์ที่ประกอบเป็นรูปแบบความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษา และสถาบันอุดมศึกษา อันเกี่ยวเนื่องกับทรัพยากรมนุษย์ของหลักสูตรและการสอน ได้แก่ ครูและอาจารย์ โดยเน้นบทบาท ภาระงาน ยุทธศาสตร์การร่วมมือ และผลจากยุทธศาสตร์เหล่านั้น (Keeves, 1997)

11. **ครูมัธยมศึกษา (Secondary School Teachers)** หมายถึง ผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ รวมถึงผู้ที่มีตำแหน่งบรรจุอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้นักเรียน ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

12. **การวิเคราะห์ความพ้องต้องกัน (Correspondence Analysis)** คือ วิธีการพหุแปรปรวน (Multivariate Method) เพื่อทำการสำรวจข้อมูล โดยแปลงตารางตัวเลขให้เป็น การแสดงโดยกราฟ เรียกว่า “แผนที่” และสถิติที่เกี่ยวข้อง วิธีการนี้เป็นการสำรวจเพราะ วัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อแสดงลักษณะต่าง ๆ ของข้อมูลมากกว่าที่จะยืนยันหรือปฏิเสธ สมมุติฐานเกี่ยวกับกระบวนการที่ก่อให้เกิดข้อมูลนั้น ๆ

13. **ความเฉื่อย (Inertia)** หมายถึง ค่าที่ใช้ในการวิเคราะห์ความพ้องต้องกัน ได้ยึด หลักการมาจากวิชาคณิตศาสตร์ที่ทุก ๆ สารจะมีความถ่วงหรือมีศูนย์กลางความถ่วง (Centroid) และทุก ๆ อนุจะมีมวลสาร (r) และมีระยะทางจากจุดศูนย์กลางถ่วง (d) ดังนั้น ค่าความเฉื่อย (I) ในวิชาคณิตศาสตร์ก็คือ มวลสารคูณด้วยระยะทางที่ห่างจากจุดศูนย์กลางความถ่วง ( $I = rd^2$ )

ดังนั้น ความเฉื่อยในการวิเคราะห์ความพ้องต้องกัน หมายถึง เป็นการวัดการกระจาย ของรูปลักษณะ (Profile) ในพหุมิติ หากความเฉื่อยมีค่าสูงก็แสดงให้เห็นถึงการกระจายระหว่าง รูปลักษณะที่เปรียบเทียบว่ามีระยะห่างกันมาก ทั้งนี้ สามารถเปรียบเทียบรูปลักษณะที่อยู่ต่างมิติ กันได้ ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ความพ้องต้องกันได้ หรือความเฉื่อยระหว่างรูปลักษณะกับ รูปลักษณะเฉลี่ย จะมีค่าเท่ากับ

$$\text{มวลของรูปลักษณะ} \times \text{ผลรวมของ} \sqrt{\left( \frac{\text{ค่าต่างแต่ละสัณคัมภ์ของรูปลักษณะ}}{\text{ค่ารูปลักษณะเฉลี่ยในสัณคัมภ์นั้น}} \right)^2}$$

14. **รูปแบบ (Model)** หมายถึง ตัวแทน (Representation) ของของจริง หรือความจริง นั้น ๆ สามารถอธิบายลักษณะสำคัญเฉพาะและครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา จนทำให้มองเห็นสถานการณ์ ต่าง ๆ ในปัจจุบันได้ชัดเจนและคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง

15. **ความร่วมมือทางวิชาชีพครู (Professional Educator Co-operation)** หมายถึง การปฏิบัติภารกิจประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคลากรในวิชาชีพครู ผู้รับผิดชอบ การเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตร และการประเมินสัมฤทธิ์ผลในการเรียนของ ผู้เรียนทุกระดับ โดยมีแผนงานที่ชัดเจน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันระหว่างสถาบัน ตั้งแต่สองสถาบันขึ้นไป

16. **การพัฒนาและการเรียนรู้ (Development and Learning)** หมายถึง การพัฒนา บุคลากรที่ปรับเปลี่ยนจากการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ซึ่งแยก ส่วนกันระหว่างการฝึกอบรมกับการพัฒนาจริงในที่ทำงาน ไปเป็นการพัฒนาและการเรียนรู้

(Development and Learning) โดยบูรณาการการพัฒนา และการเรียนรู้ของบุคลากรและองค์กรไปพร้อมกัน

17. **ยุทธศาสตร์ความร่วมมือ** หมายถึง วิธีการหรือขบวนการที่แสวงหาความสำเร็จที่ก่อให้เกิดความร่วมมือหรือวิธีการที่กำหนดเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือที่พึงประสงค์ ในการวิจัยนี้ ศึกษา 3 ระดับหลัก ๆ ได้แก่ (1) ระดับเอกัตบุคคล (Individual) (2) ระดับทีม (Team) และ (3) ระดับองค์กร (Organizational)

18. **กิจกรรม** หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ หรือตามธรรมชาติของสถาบัน

19. **กิจกรรมความร่วมมือ** หมายถึง การปฏิบัติร่วมกันระหว่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา อันเป็นความร่วมมือทางวิชาชีพครู

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ได้รูปแบบกลยุทธ์ความร่วมมือทางวิชาชีพครู ระหว่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาไทย

2. เพื่อให้ได้แนวทางในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดความร่วมมือทางวิชาชีพครูอย่างแท้จริง ระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา โดยอาศัยบุคลากรผู้สอนเป็นฐาน อันอาจส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างกลุ่มประชาคมอื่น ๆ ต่อไป เช่น ผู้เรียน และผู้บริหาร เป็นต้น

3. เพื่อให้ได้แนวทางการวางนโยบายการศึกษาในการประสานการศึกษาต่างระดับที่เหมาะสม และเป็นไปได้ในระบบการศึกษาไทย