

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ด้านสุขอนามัยของโรงเรียนบนพื้นที่สูงมีรายละเอียด ดังนี้

1. การส่งเสริมสุขอนามัย
 - 1.1 ความหมายของสุขอนามัย
 - 1.2 นโยบายด้านการส่งเสริมสุขอนามัย
 - 1.3 สุขบัญญัติแห่งชาติ
 - 1.4 แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสุขอนามัย
2. บริบทของชุมชนบนพื้นที่สูง
3. กระบวนการพัฒนาครู
 - 3.1 ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาครู
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครู
 - 4.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนบนพื้นที่สูง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

การส่งเสริมสุขอนามัย

ความหมายของสุขอนามัย

สุขภาพ หมายถึง ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี ส่วนคำว่าอนามัย หมายถึง ความไม่มีโรค (กรมอนามัย, 2548: 30)

สุขภาวะ หมายถึง ภาวะแห่งความสุขอันสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ ซึ่งสุขภาพทางกาย หมายถึง ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลังไม่เป็นโรค ไม่พิการ อวัยวะต่างๆ อยู่ในสภาพที่ดี มีความแข็งแรงสมบูรณ์ ทำงานได้ตามปกติ มีประสิทธิภาพ สุขภาพทางใจ หมายถึง จิตใจที่มีความสุข ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ทำจิตใจให้เบิกบาน มีสติ มีสมาธิ มีปัญญา สุขภาพทางสังคม หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมแห่งตนได้อย่างดี และมีความสุข การอยู่ร่วมกันด้วยดี มีครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีความยุติธรรม มีความเสมอภาค มีความภราดรภาพ มีสันติภาพ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง

ความรู้สึกมีความสุขในจิตใจที่เกิดขึ้นเมื่อทำความดีหรือจิตสัมผัสที่มีคุณค่าสูงส่ง หรือสิ่งสูงสุด เช่น การเสียสละ (ประภาพร ไตรนรินทร์, 2552: 12)

ณัฐริณีย์ พิมเสน (2553: 62) และ กฤตธัช มุมลา (2557: 32) ได้สรุปความหมายของ สุขอนามัยไว้ในทำนองเดียวกัน คือ การที่รู้จักบำรุง รักษาดูแลร่างกาย จิตใจให้มีชีวิตอยู่ได้อย่างปกติ สุขภาพเป็นรากฐานที่สำคัญของชีวิตและได้เริ่มมาตั้งแต่ปฏิสนธิในครรภ์มารดา หลังจากนั้น สุขภาพก็ยังมีบทบาทสำคัญตลอดชีวิตของคน คนที่มีสุขภาพไม่ดีนั้น แม้จะให้การศึกษอบรมพิเศษ ใดๆ ก็ไม่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงโดยเฉพาะนักเรียนที่สุขภาพไม่ดี แม้จะมีสติปัญญาสูงก็มิอาจใช้ให้เกิดประโยชน์ได้เท่าที่ควร

สิ่งที่กำหนดให้มีสุขภาพที่ดี (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2560: 1) มีดังนี้

- 1) ปัจจัยทางด้านบุคคล เช่น พันธุกรรม เพศ อายุ สภาพร่างกาย พฤติกรรม
- 2) ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ศาสนา
- 3) ปัจจัยด้านระบบบริการสุขภาพ เช่น คุณภาพและประสิทธิภาพของการบริการใน โรงพยาบาล คลินิก การกระจายตัวของบริการสาธารณสุข หรือระบบการจัดการด้านสาธารณสุขและสุขภาพ

สรุปได้ว่า สุขอนามัย คือ การป้องกัน ดูแลรักษาร่างกาย จิตใจ ให้สมบูรณ์แข็งแรง ไม่เป็นโรคภัยไข้เจ็บ

นโยบายด้านการส่งเสริมสุขอนามัย

การสร้างเสริมสุขภาพ (Health Promotion) มีความเกี่ยวข้องกับการทำให้คนมีสุขภาพที่ดี ด้วยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมให้ตัวบุคคลดูแลสุขภาพตนเองและครอบครัว รวมถึงการสนับสนุนผลักดันให้สังคม สิ่งแวดล้อม อยู่ในสภาวะที่เอื้อต่อการทำให้มีสุขภาพที่ดี เช่น การเข้าถึงระบบการศึกษา การออกแบบผังเมือง การปรับโครงสร้างภาษีหรือปรับปรุงกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจำกัด หรือลดความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดผลทางสุขภาพ และเพิ่มพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2560: 1)

แนวคิดและหลักการของการสร้างเสริมสุขภาพ กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก ระหว่างวันที่ 9-13 กรกฎาคม พ.ศ. 2527 (ค.ศ. 1984) โดยมีสาระโปรแกรมใหม่ขององค์การอนามัยโลกสำนักภูมิภาคแห่งยุโรป ได้แก่ โปรแกรมการสร้างเสริมสุขภาพ โดยการสร้างเสริมสุขภาพเป็นกระบวนการที่เอื้อให้ประชาชนสามารถควบคุมและปรับปรุงสุขภาพของตนเอง (สินศักดิ์ชนม์ อุ้นพรมมี, 2556: 50-57) โดยมีหลักการดังนี้

1. การสร้างเสริมสุขภาพเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบในภาพรวม ในฐานะของบริบทของชีวิตประจำวันของเขาเหล่านั้น มากกว่าจะมองที่โอกาสเสี่ยงต่อโรคใดโรคหนึ่ง การสร้างเสริมสุขภาพ

เอื้ออำนวยให้ประชาชนสามารถควบคุมและมีความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของชีวิตประจำวัน การสร้างเสริมสุขภาพเป็นการดำเนินการ ในสองรูปแบบ ได้แก่ การดำเนินการที่เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติและการดำเนินการที่มีระเบียบ แบบแผน การดำเนินการในลักษณะเช่นนี้จำเป็นต้องเปิดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้ เต็มที่และต่อเนื่อง ทั้งต้องคำนึงถึง ด้วยว่าการดำเนินการดังกล่าวจะสามารถเข้าถึงประชาชน ทั้งหมดได้อย่างไร ด้วยช่องทางการกระจาย ข้อมูลข่าวสารต่างๆที่มีอยู่

2. การสร้างเสริมสุขภาพมุ่งเน้นที่การจัดการกับปัจจัยกำหนดสุขภาพหรือเหตุของสุขภาพ ดังนั้น ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดของทุกภาคส่วนที่อยู่นอกเหนือจากระบบบริการ สุขภาพจึงมีความสำคัญ และเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของสภาวะที่มีอิทธิพลต่อ สุขภาพ รัฐบาล ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติมีความรับผิดชอบต่อที่สำคัญ ในการดำเนินการ แก้ปัญหาอย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้การรับประกันว่าสิ่งแวดล้อมทั้งหมด ซึ่งบุคคลและกลุ่มบุคคลไม่สามารถควบคุมได้จะเป็นสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ

3. การสร้างเสริมสุขภาพเป็นการรวมเอาวิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายแต่สนับสนุนซึ่งกันและกัน วิธีการหรือแนวทางการแก้ปัญหานี้ ได้แก่ การสื่อสาร การศึกษา การกำหนดกฎหมาย มาตรการทางการเงิน การปรับเปลี่ยนในระดับองค์กร การพัฒนาชุมชน และกิจกรรมที่ชุมชนเป็นฝ่ายเริ่มเพื่อต่อต้านอันตรายที่มีต่อสุขภาพ

4. การสร้างเสริมสุขภาพมีจุดมุ่งหมายโดยเฉพาะเจาะจงที่การมีส่วนร่วมของ สาธารณะที่มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีการ พัฒนาศักยภาพในการระบุปัญหาและทักษะการแก้ปัญหาทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มบุคคล

5. ในขณะที่การสร้างเสริมสุขภาพถูกมองว่าเป็นกิจกรรมทางสุขภาพและสังคมที่ไม่ใช่ การให้บริการทางการแพทย์ก็ตาม บุคลากรสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่ให้บริการ ด้านสาธารณสุขมูลฐาน มีบทบาทสำคัญในการให้การอุปถัมภ์และเอื้อต่อการสร้างเสริม สุขภาพ บุคลากรสุขภาพควรพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีส่วนร่วมสนับสนุนในด้านการเสริมสร้างความรู้ และการสนับสนุน ชี้นำทางสุขภาพ

การประชุมระดับโลกเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ ประเทศไทย ระหว่างวันที่ 7 – 11 สิงหาคม พ.ศ. 2548 กบฏบัตรกรุงเทพฯเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพในยุคโลกาภิวัตน์ ได้รับการรับรองโดยผู้เข้าร่วม ประชุมระดับโลกเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพที่จัดขึ้นที่ประเทศไทยใน ระหว่างวันที่ 7 – 11 สิงหาคม พ.ศ. 2548 มีใจความสำคัญโดยสรุป คือ การสร้างเสริมสุขภาพ สหประชาชาติตระหนักว่า การได้เข้าถึงมาตรฐานทางสุขภาพที่สูงสุดนับเป็นความสุข และเป็นสิทธิ พื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ไม่เว้นแม้แต่บุคคลนั้นจะเป็นใคร การสร้างเสริมสุขภาพมีพื้นฐานมาจากสิทธิ มนุษยชนอันสำคัญ และเสนอแนวคิดที่เป็นบวก และครอบคลุมสำหรับสุขภาพว่าเป็นปัจจัยกำหนด คุณภาพชีวิต และเป็นแนวคิดที่รวมสุขภาพะ ทางจิตใจและจิตวิญญาณ การสร้างเสริมสุขภาพเป็น

กระบวนการในการเอื้ออำนวยให้ประชาชนสามารถจัดการกับสุขภาพของตนเอง รวมทั้งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสุขภาพต่าง ๆ ด้วย ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนา สุขภาพในที่สุด การสร้างเสริมสุขภาพเป็นงานหลักของการสาธารณสุข และสนับสนุนการจัดการ โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ รวมถึงปัจจัยคุกคามต่อสุขภาพอื่นๆ ด้วย (สินศักดิ์ชนม์ อุ่นพรมมี, 2556: 42)

การสร้างเสริมสุขภาพของประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2544 เป็นต้นมา ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งได้งบประมาณมาจากภาษีเหล้าและบุหรี่ นำมาส่งเสริมการทำงานสร้างเสริมสุขภาพภายใต้เครือข่ายต่าง ๆ กระทรวงสาธารณสุข สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ได้ร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งในการผลักดันโครงการสร้างเสริมสุขภาพในประเทศไทยอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น โครงการลดเหล้า บุหรี่ และการออกกำลังกาย ซึ่งสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพในทุกสถาบันให้ขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีในทางปฏิบัติ ดังเช่น การศึกษาสถานการณ์การสร้างเสริมสุขภาพของสถานประกอบการ การสร้างเสริมสุขภาพในมหาวิทยาลัย และทิศทางการสร้างเสริมสุขภาพ ได้มีการขับเคลื่อนโปรแกรมสู่สถานที่ต่าง ๆ ผ่านนโยบายของรัฐให้บริการครอบคลุมสถานที่ต่าง ๆ ในทุกภาคส่วน เช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล สถานประกอบการและที่ทำงาน (สมเสาวนุช จมูศรี, 2557: 14)

สรุปได้ว่า การส่งเสริมสุขภาพไม่ว่าจะเป็นต่างประเทศและประเทศไทย ได้มีการสนับสนุนการส่งเสริมด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และจะต้องอาศัยการขับเคลื่อนของทุกภาคส่วน ต้องมีการส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม โดยการส่งเสริมและดูแลเรื่องสุขภาพจะต้องเป็นเรื่องที่ประชาชนกระทำเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจด้วย

สุขบัญญัติแห่งชาติ

สุขอนามัยพื้นฐาน ได้แก่ รากฐานการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง เพื่อการมีสุขภาพกายที่แข็งแรง และสุขภาพจิตที่ดี ทั้งนี้เพื่อเป็นรากฐานในการใช้ชีวิตประจำวันของคนเองทุกอายุตั้งแต่เด็กจนถึงผู้สูงอายุ

สุขอนามัยพื้นฐานซึ่งแนะนำโดยกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ สุขบัญญัติแห่งชาติ ซึ่งมี 10 ข้อ และแนะนำโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งมี 6 ข้อ (พวงทอง ไกรพิบูลย์, 2560: 1) ดังนี้

สุขบัญญัติแห่งชาติ ประกอบด้วย

- 1) ดูแลรักษาร่างกายและของใช้ให้สะอาด
- 2) รักษาฟันให้แข็งแรง แปรงฟันอย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง เมื่อตื่นนอนและก่อนเข้านอน
- 3) ล้างมือให้สะอาดบ่อย ๆ และทุกครั้งก่อนกินอาหารและหลังการขับถ่าย

- 4) กินอาหารสุขสะอาด ปราศจากสารอันตราย หลีกเลี่ยงอาหารรสจัด สีฉูดฉาด
- 5) งดบุหรี่ สุรา สารเสพติด การพนัน และสำส่อนทางเพศ
- 6) สร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวให้อบอุ่น
- 7) ป้องกันอุบัติเหตุด้วยการไม่ประมาท
- 8) ออกกำลังกายสม่ำเสมอและตรวจสุขภาพประจำปี
- 9) ทำจิตใจให้ร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ
- 10) มีสำนึกต่อส่วนรวมร่วมสร้างสรรค์สังคม

เกราะแห่งชีวิต ด้วย 6 อ. ประกอบด้วย

- 1) อาหาร คือ กินอาหารมีประโยชน์ให้ครบห้าหมู่
- 2) ออกกำลังกาย คือ ควรออกกำลังกายครั้งละ 30 นาที อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ครั้ง อย่างสม่ำเสมอ
- 3) อารมณ์ คือ รู้จักควบคุมอารมณ์อย่างเหมาะสม
- 4) อนามัยสิ่งแวดล้อม คือ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งในบ้านและชุมชน
- 5) อโรครยา คือ หลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้เกิดโรคต่าง ๆ
- 6) อบายมุข คือ งดสูบบุหรี่ สุรา ยาเสพติด การพนัน การสำส่อนทางเพศ

สรุปได้ว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทุกคนหวงแหน คือ ชีวิตเราและครอบครัว ดังนั้นทุกคนควรทักษะชีวิตให้มีภูมิคุ้มกันที่สามารถยืนหยัดด้วยการดูแลสุขภาพตนเอง ทั้งการออกกำลังกาย รับประทานอาหารที่ถูกสุขอนามัย รักษาจิตใจอารมณ์ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนงดอบายมุข จึงจะทำให้มีชีวิตที่ดีมีความสุขสมดังที่ปรารถนา โดยสุขบัญญัติแห่งชาติและเกราะแห่งชีวิต ถือเป็นพื้นฐานด้านการดูแลสุขภาพอนามัยของนักเรียนและคนในชุมชน

แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสุขอนามัย

แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสุขอนามัย ได้มีหลักและเทคนิคการจัดการเรียนรู้

ดังนี้

1) หลักการจัดการเรียนรู้ 4H

การจัดการเรียนรู้ 4H จากพระราชนิพนธ์และพระราชปราชญ์ของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มีพระราชดำรัสว่า การศึกษาที่สมบูรณ์นั้นต้องการศัยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ พุทธิศึกษา (Head) จริยศึกษา (Heart) พลศึกษา (Health) และหัตศึกษา (Hand) พระองค์ทรงเน้นถึงความสมดุลขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน (โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2558: 67-68) โดยในปัจจุบันหลักการจัดการเรียนรู้นี้ เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ประเทศไทยใช้เป็น

แนวทางในการจัดการเรียนรู้ในชั่วโมงลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1) พุทธิศึกษา คือ ความรอบรู้วิชาการที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต การศึกษา และการเรียนรู้

1.2) จริยศึกษา คือ การมีศีลธรรมจรรยาที่ดี มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม

1.3) พลศึกษา คือการมีสุขภาพแข็งแรง การกินอาหารที่ถูกต้อง และการออกกำลังกายให้เหมาะสม รวมทั้งความสะอาดและสุขาภิบาลด้วย

1.4) หัตถศึกษา คือ ความรู้และทักษะในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และเห็นคุณค่าของการทำงาน

สำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้น้อมรับแนวพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี นายกมล รอดคล้าย เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) เปิดเผยภายหลังการประชุมผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ว่า เมื่อเร็ว ๆ นี้ ในการประชุมวิชาการนานาชาติเรื่องการพัฒนาเด็กและเยาวชน : โอกาสและความเสมอภาคไร้พรมแดน ที่ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงเป็นประธานนั้น สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มีพระราชดำรัสในเรื่องการศึกษาว่า การจัดการศึกษาจะต้องดูภาพรวมทั้งประเทศ เพราะทุกวันนี้การศึกษายังค่อนข้างอ่อนแอ และมุ่งเน้นการเรียนการสอนเนื้อหาบางเรื่องมากเกินไป ควรให้มีการกำหนดองค์ 4 การศึกษา คือ พุทธิศึกษา จริยศึกษา หัตถศึกษา และพลศึกษา รวมถึง สุ จี ปุ ลิ หมายถึง การฟัง การคิด การถาม และการเขียน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของนักปราชญ์และบัณฑิต อีกทั้งยังจะเป็นเทคนิคในการช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนเก่งมากขึ้น พร้อมกันนี้ ทรงแนะนำให้นำเรื่องทั้งสองเรื่องดังกล่าวมาใช้ในการจัดการศึกษาด้วย จากพระราชดำรัสของ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้มีการนำมาหารือในที่ประชุมผู้บริหาร สพฐ. โดย สพฐ. จะน้อมรับพระราชดำรัสดังกล่าว โดยได้มีการมอบหมายงานให้สำนักวิชาการมาตรฐานและการศึกษารายละเอียดว่าจะนำทั้งสองเรื่องมาเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับใหม่ได้อย่างไรบ้าง โดยในส่วนของหัวใจนักปราชญ์ สุ จี ปุ ลิ นั้น คาดว่าจะจัดทำเป็นคู่มือเผยแพร่เทคนิคให้เด็กได้นำไปปฏิบัติเพื่อวางรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้เรียนในอนาคต (นิภา แยมวลี, 2561: 1)

2) การสอนโดยใช้กิจกรรมในแหล่งชุมชน (The use of Community Activities) (ชาติรี เกิดธรรม, 2560: 30-32)

เป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับของจริง สถานการณ์จริงจากชุมชนหรือท้องถิ่นใกล้ๆบริเวณ โรงเรียน โดยผู้เรียนได้ศึกษาและปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้

ระหว่างครูและผู้เรียน เช่น ให้ได้สัมผัสกับบุคคล สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะเรียน โดยใช้ กิจกรรมการศึกษา นอกสถานที่ การเชิญวิทยากรในชุมชนหรือท้องถิ่นมาให้ความรู้ การสัมภาษณ์บุคคลที่เป็นแหล่งความรู้และ การนำวัสดุอุปกรณ์ในชุมชนหรือท้องถิ่นมาใช้ประกอบการสอน

โดยมีจุดมุ่งหมายในการสอนดังนี้

- 2.1) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการดำเนิน ชีวิตที่ดีในชุมชนต่อไป
- 2.2) เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการสังเกต การศึกษาค้นคว้าและสืบเสาะเพื่อหาเหตุผลในการกระทำ ของประชากรแต่ละชุมชน
- 2.3) เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจในสภาพชีวิตความเป็นอยู่ สภาพสังคม วัฒนธรรมของบุคคลในชุมชน อันจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีซึ่งกันและกันของคนในชาติ
- 2.4) เพื่อให้ผู้เรียนเชื่อมั่นในการเป็นเจ้าของชุมชน มีความรักถิ่นฐานและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น
- 2.5) เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือศึกษาค้นคว้าความรู้ โดยการกระทำจริง

3) การจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ เป็นกระบวนการเรียนการสอนอย่างหนึ่ง แปลตามตัวก็คือเป็นการเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติ หรือ การลงมือทำซึ่ง “ความรู้” ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ดังกล่าวนั่นเอง หากเปรียบเทียบความรู้เป็น “กับข้าว” อย่างหนึ่งแล้ว Active learning ก็คือ “วิธีการปรุง” กับข้าวชนิดนั้น ดังนั้นเพื่อให้ได้กับข้าวดังกล่าว เราก็ต้องใช้วิธีการปรุงรสชาติอย่างไรก็ขึ้นกับประสบการณ์ความชำนาญของผู้ปรุงนั่นเอง ความน่าสนใจของ Active Learning ก็คือเป็นกระบวนการที่นำผู้เรียนไปสู่พัฒนาการด้านต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และเป็น How to อย่างหนึ่งในการจัดการเรียน การสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child-centered) (ศูนย์พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน, 2560: 1)

สุชาติ นทีตานนท์ (2550: 21) ได้ให้ความหมายของ Active learning ไว้ว่า หมายถึง การจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหรือกระทำกิจกรรมต่างๆ โดยตัวผู้เรียนเอง ทำให้เด็กเกิดการรับรู้ได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5

สุภามาศ บุญเชิด (2555: 21-22) สรุปความหมายของ Active learning ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน ผู้เรียนจะค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อให้เกิดทักษะ ผู้สอนจะเป็นผู้สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้นานกว่านั่งฟังผู้สอนบรรยายเพียงอย่างเดียว

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด ออกแบบ และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ผู้สอนมีบทบาทในการให้การสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ซึ่งการให้ผู้ได้เรียนรู้ด้านสุขอนามัย ควรให้การจัดการเรียนรู้แบบให้ลงมือทำ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักในความสำคัญของสุขอนามัยที่ดี

บริบทของชุมชนบนพื้นที่สูง

ชุมชนบนพื้นที่สูงมีสภาพและบริบทที่สำคัญ ได้แก่ ชีวิตความเป็นอยู่ ลักษณะทางสังคม สภาพการศึกษา และสภาพปัญหาทางสังคมที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (2553) ได้รายงานไว้ ดังนี้

1. ชีวิตความเป็นอยู่

ชุมชนส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่ป่าไม้ ซึ่งมีลักษณะสิ่งแวดล้อมและพืชพรรณแตกต่างกันไปแบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่ ป่าดิบเขา ป่าสนเขา ป่าดิบแล้ง ป่าเบญจพรรณ และป่าเต็งรัง ทำให้ชุมชนมีวิถีชีวิตและวัฒนธรรมที่สัมพันธ์กับป่าแตกต่างกันไปรวมทั้งภูมิปัญญาด้านพืช สัตว์สมุนไพร และการดำรงชีวิตร่วมกับป่า ในขณะนั้นประมาณร้อยละ 48.68 ของชุมชนมีการแบ่งเขต ป่าไม้กับพื้นที่ทำกินอย่างชัดเจน และเป็นที่น่าสังเกตว่า ในขณะที่ชุมชนยังมีการตัดไม้จากป่าเพื่อใช้สอย

2. ลักษณะทางสังคม

ในวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชาวเขานั้น มีหมู่บ้านเป็นจตุรรมหรือเป็นจุดกลางความสัมพันธ์ทางสังคม หมู่บ้านจึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของชาวเขา ขนาดของหมู่บ้านขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงความเหมาะสมของพื้นที่ ขนาดของหมู่บ้านประมาณ 20-30 หลังคาเรือนต่อหมู่บ้าน ในหมู่บ้านชาวเขามักจะประกอบขึ้นด้วยกลุ่มครัวเรือนหลายกลุ่มที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดในการเป็นญาติพี่น้องหรือร่วมแซ่สกุลเดียวกัน ซึ่งในแต่ละหมู่บ้านจะมีหัวหน้าบ้านที่เลือกกันขึ้นมาเองเพื่อปกครองคนในหมู่บ้านในรูปแบบการปกครองตนเอง โดยในแต่ละเผ่าจะไม่มีหัวหน้าสูงสุดแต่จะมีความยึดมั่นในหมู่ชนร่วมเผ่าในระดับหนึ่ง ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบของการแต่งกาย ภาษา และขนบธรรมเนียมประเพณี พิธีกรรมทางศาสนา ระดับครอบครัวของชาวเขามีอยู่ 2 ลักษณะ ได้แก่ ระบบครอบครัวเดี่ยว หมายถึง ครอบครัวที่แยกจากครอบครัวเดิมหลังจากแต่งงานแล้ว เช่น เผ่ามูเซอ และระบบครอบครัวขยายซึ่ง อยู่รวมกันหลายครอบครัวในครัวเรือนเดียว ครอบครัวในลักษณะนี้ จะพบในชาวเขาเผ่าม้ง และเย้า

3. สภาพการศึกษา

จากรายงานการศึกษาของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงในปี 2552 พบว่า โอกาสการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาวเขามีเพิ่มมากขึ้นในคนรุ่นใหม่ที่มี อายุ 6-15 ปี ในขณะที่คนวัยกลางคนถึงสูงอายุ (15-60 ปี) มีโอกาสได้รับการศึกษาในภาคปกติ โดย ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ

ประถมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 19.66 และระดับประถมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 18.20 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 11.48 ตามลำดับ และในหลักสูตรของ การศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งจำนวนผู้ไม่รู้หนังสือมีร้อยละ 33.21

นอกจากการศึกษาในชั้นเรียนแล้วชุมชนยังมีระบบการเรียนรู้ภายในครัวเรือน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เพื่อการดำรงชีวิต ส่วนที่ยังได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐน้อย คือ การฝึกอบรม อาชีพทั้งในด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การค้าและการตลาด และบริการ รวมทั้งการจัดการด้าน การท่องเที่ยว และงานช่างฝีมือ งานฝึกอบรมที่มีการดำเนินงานค่อนข้างถี่อยู่แล้ว ได้แก่ การป้องกัน และแก้ไขยาเสพติด การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและหน้าที่พลเมือง การรณรงค์เพื่อรู้หนังสือ อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมเกี่ยวกับสุขภาพยังมีน้อยมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอนามัยแม่และเด็ก การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ และการอบรมแม่บ้านด้านโภชนาการ เป็นต้น

4. ปัญหาด้านสังคม

4.1 สุขอนามัยของประชากรบนพื้นที่สูง โดยทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก กล่าวคือ

1) การเพิ่มประชากรโดยธรรมชาติ ประชากรบนพื้นที่สูงยังคงมีอัตราเพิ่มประชากรสูงอยู่ เนื่องจากอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและยากต่อการเข้าถึงบริการ ดังนั้นกรมอนามัย ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการวางแผนครอบครัวของประเทศไทย จึงมีนโยบายปรับเปลี่ยนกลุ่มเป้าหมายจากประชากรทั่วไป มาเน้นการดำเนินการในกลุ่มประชากรบนพื้นที่สูง จากผลการสำรวจโครงสร้างประชากรชาวพื้นที่สูง 6เผ่าหลักคือ เผ่ากะเหรี่ยง ม้ง มูเซอเย้า ลีซอและอีก้อ ในปี พ.ศ 2539 ของศูนย์พัฒนาอนามัยพื้นที่สูง ก็พบว่าประชากรบนพื้นที่สูง ยังคงมีอัตราเพิ่มประชากรเท่ากับ 2.23 ซึ่งนับว่ายังสูงอยู่มากเมื่อเปรียบเทียบกับประชากรพื้นราบ

2) การเจ็บป่วย สาเหตุที่เจ็บป่วยส่วนใหญ่เกิดจากโรคติดต่อและการสุขาภิบาล เช่น โรคระบบทางเดินหายใจ โรคระบบทางเดินอาหาร ไข้มาเลเรีย เป็นต้น และยังมีรายงานผู้เสียชีวิตด้วยโรคเอดส์ของกลุ่มหมู่บ้านต่างๆ สูงถึงร้อยละ 35.88 นอกจากนั้นแล้วชาวเขายังไม่คำนึงถึงการรักษาความสะอาดของร่างกาย การปลูกบ้านเรือนมีดทับไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่รักษาสุขภาพพื้นฐาน เช่น ความสะอาดของเครื่องอุปโภค บริโภค ไม่มีส้วมใช้ การเลี้ยงสัตว์ไว้ได้ขุนบ้านที่ไม่ถูกสุขลักษณะซึ่งก่อให้เกิดเชื้อโรคต่าง ๆ และยิ่งอาศัยหมอผีในการรักษาโรคภัยไข้เจ็บอีกด้วย ทำให้เกิดการเจ็บป่วยและสุขภาพอนามัยเสื่อมโทรม

3) การระบาดของยาเสพติด เนื่องจากคนบนพื้นที่สูงมีการใช้ฝิ่นเป็นยา รักษาโรคมมาตั้งแต่อดีต และ ใช้เป็นเครื่องผ่อนคลายทางอารมณ์ สังคม โดยใช้สืบทอดกันมาตามประเพณีและสภาพทั่วไปในสังคม ประกอบกับพื้นที่ชุมชนตั้งอยู่ห่างไกล กระจัดกระจาย บางชุมชนอยู่ในเส้นทางลำเลียงของยาเสพติดจากประเทศเพื่อนบ้าน จึงทำให้การระบาดของยาเสพติด ประเภทต่าง ๆ ไปสู่ชุมชนได้ง่าย

4) การโภชนาการ มีภาวะทุพโภชนาการสูงมาก เนื่องจากการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่ของคนบนพื้นที่สูงเป็นการทำการเกษตร การที่ผลิตผลทางการเกษตรไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ การมีจำนวนประชากรในครัวเรือนที่สูง ทำให้ขาดแคลนอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย และจากความเป็นอยู่ที่แร้นแค้น ทำให้เกิดภาวะทุพโภชนาการที่สูง

5) การเข้าถึงบริการสาธารณสุขของรัฐน้อย เนื่องจากพื้นที่สูงอยู่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวกยากแก่การเข้าถึงของรัฐ ทำให้ขาดสถานบริการด้านสาธารณสุข และเมื่อเปรียบเทียบกับประชากรบนพื้นราบแล้วยังมีความแตกต่างกันมาก

4.2 ปัญหาการขาดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมชุมชนบนพื้นที่สูงยังได้รับการศึกษาน้อยและไม่ทั่วถึง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากชุมชนบนพื้นที่สูงยังไม่เห็นคุณค่าของการศึกษา ส่วนใหญ่ร้อยละ 80 ตั้งบ้านเรือนอยู่ในเขตป่าหวงห้ามของทางราชการไม่มีเอกสารสิทธิ์ ในพื้นที่ทำกินและที่อยู่อาศัย สภาพภูมิประเทศอยู่ห่างไกลทุรกันดาร การคมนาคมไม่สะดวก ทำให้ เด็กและเยาวชนชาวเขาเหล่านั้นไม่สามารถเดินทางมาเรียนหนังสือในโรงเรียน หรือสถานศึกษาของ รัฐที่จัดบริการไว้ได้ ทำให้เยาวชนชาวเขาเหล่านี้ขาดโอกาสทางการศึกษา ชาวไทยภูเขาที่อยู่ในวัยศึกษา คือ อายุตั้งแต่ 13 ปี ขึ้นไป มากกว่าครึ่งคือ ร้อยละ 65.40 ได้รับการศึกษาและไม่ได้รับการศึกษาร้อยละ 34.60 แต่ชาวเขาที่อยู่ในวัยทำงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษา ก่อให้เกิดปัญหาความไม่รู้ และลงมายุ่งต่อสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติใน ด้านความเชื่อยากแก่การพัฒนา และภาษาที่เป็นอุปสรรคที่สำคัญเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

สรุปได้ว่า ชุมชนบนพื้นที่สูงอยู่ในพื้นที่ห่างไกล การเดินทางค่อนข้างลำบาก สาเหตุที่เจ็บป่วยส่วนใหญ่เกิดจากโรคติดต่อและการสุขาภิบาล โรงเรียนที่อยู่บนพื้นที่สูงส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กทำให้ได้รับงบประมาณน้อย การพัฒนาด้านสุขอนามัยจึงต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนโรงเรียนเป็นหลัก เพื่อให้คนในชุมชนมีความเข้มแข็งในการดำรงชีวิตและอยู่ได้ด้วยตนเอง

กระบวนการพัฒนาครู

1. ทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาครู

1.1 ทฤษฎีทางจิตวิทยา ในการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา 2 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ และทฤษฎีแรงจูงใจ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Andragogy)

ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ที่กล่าวโดย Knowles (1980) (อ้างถึงใน Bryan Taylor and Michael Kroth, 2009) ซึ่งทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 5 ข้อ ดังนี้

1. ขณะที่บุคคลมีวุฒิภาวะ มโนทัศน์ (Self-concept) ของเขาจะเปลี่ยนแปลงจากไม่อิสระไปสู่การเป็นบุคคลที่ชี้นำตนเองได้ (Self-directed)
2. ผู้ใหญ่ได้สะสมประสบการณ์จำนวนมาก ซึ่งเป็นแหล่งของการเรียนรู้ที่ดี

3. ความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะสัมพันธ์ใกล้ชิดกับภารกิจเชิงพัฒนาการของบทบาททางสังคม (Social Roles) ของบุคคลนั้น
 4. การเปลี่ยนแปลงที่ชนะเรื่องระยะเวลา เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะจากการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่ออนาคตไปสู่การประยุกต์ใช้ความรู้ทันที ดังนั้นผู้ใหญ่จึงเน้นการเรียนรู้ที่ปัญหา (Problem-Centered) มากกว่าเน้นที่เนื้อหาวิชา (Subject-centered)
 5. ผู้ใหญ่มีแรงจูงใจที่จะเรียนโดยองค์ประกอบภายในตนมากกว่าองค์ประกอบภายนอก
 6. ผู้ใหญ่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ เมื่อทราบถึงเหตุผลของสิ่งที่เรียนรู้ ก่อนการเรียนรู้จึงควรชี้แจงถึงความสำคัญและให้ผู้ใหญ่เกิดความตระหนักในสิ่งที่เรียนรู้
- ในการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่มีส่วนสัมพันธ์กันอย่างมากในการเรียนรู้และการฝึกอบรมผู้ใหญ่ โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ (สวัธมน วัฒนวงศ์, 2544: 16)
1. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน (Motivation to learn) คือ บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีถ้าหากมีความต้องการในการเรียนสิ่งนั้นๆ
 2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning Environment) ต้องมีความสะดวกสบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน (Trust and Respect)
 3. ควรคำนึงถึง ความต้องการในการเรียน ของแต่ละบุคคล และรูปแบบของการเรียนรู้ (Learning Styles) ที่มีความหลากหลาย
 4. ต้องคำนึงถึง ความรู้เดิมและประสบการณ์ (Experience) อันมีคุณค่า
 5. ควรได้พิจารณาถึงการดูแลและให้ความสำคัญกับเนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้ (Learning Content and Activities)
 6. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic Problems) และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา
 7. ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้าน สติปัญญา และทางด้านร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 8. ควรให้มีเวลาอย่างพอเพียงในการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ๆ การฝึกทักษะใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
 9. การให้โอกาสในการฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดีหรือการนำความรู้ไปประยุกต์ได้
 10. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพหรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งเขาได้แลเห็นถึงความก้าวหน้าที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้

สรุปได้ว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีจากการได้เห็นความสำคัญและคุณค่าของสิ่งที่เรียน เกี่ยวข้องกับประสบการณ์และการทำงานของตนเอง ดังนั้น การพัฒนาครูจึงจำเป็นที่จะต้องมีการ กระบวนการที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากสิ่งที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับครูเป็นสำคัญ

1.2) ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยัง จุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงาน ให้เจริญก้าวหน้า แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสม ที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัว บุคคลและสภาพแวดล้อม (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 111-112) ดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความ พยายามที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด
2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนองความ ต้องการนั้น
3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจสังคม ความ งาม จริยธรรมวิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้แรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
4. ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดี ต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท
5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้ง ระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
6. การแสดงออกของความ ต้องการในแต่ละสังคมแตกต่างกันออกไป ตาม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมี พฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของคน
7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
8. แรงผลักดันที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้
9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่าง ในเวลาเดียวกัน

ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายโดยลำดับความต้องการของ มาสโลว์

มาสโลว์ ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 116)

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด หากความต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกเป็นวงจร

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3. ความต้องการของบุคคล จะเรียงลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ เมื่อความต้องการต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ทั้งนี้ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามที่มาสโลว์แนะนำไว้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551: 83)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน และเสื้อผ้า เป็นต้น ซึ่งบุคคลจะตอบสนองความต้องการด้านนี้จนกว่าเขาได้รับการทำงาน

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety/Security Needs) มนุษย์จะต้องการความมั่นคง แน่นอน และความปลอดภัยในชีวิต ทั้งในด้านเศรษฐกิจและด้านอารมณ์ความรู้สึกโดยบุคคลจะแสวงหาความมั่นคงให้แก่ตัวเองและครอบครัว

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์และความผูกพันกับบุคคลอื่น ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนอง และได้หลักประกันว่าเขาสามารถจะดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย เขาก็จะเข้าเป็นสมาชิกในสังคม โดยเฉพาะการยอมรับและการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากภายในองค์กร ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม

5. ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ (Needs of Self Actualization) แต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่จะกระทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ เพื่อให้ได้ใช้ศักยภาพหรือตระหนักถึงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

รูปแบบแรงจูงใจของเคลเลอร์ (Keller's ARCS Model) (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2544: 19) มีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. ความตั้งใจ (Attention) สิ่งสำคัญประการแรกสุด คือความตั้งใจและความสนใจของผู้เรียน การเอาใจใส่และการเอาใจจริงเอาใจจะเป็นปัจจัยกระตุ้นการฝึกอบรมแรกสุด

2. ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับข้อ (Relevance) ผู้เรียนจะต้องมองเห็นความสัมพันธ์และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่เขารับผิดชอบอยู่ ตลอดจนความสำคัญของการฝึกอบรม

3. ความเชื่อมั่น (Confidence) แรงจูงใจในการเรียนรู้จะเพิ่มขึ้น เนื่องจากความเชื่อมั่นของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้เขาสามารถบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จในกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้

4. ความพึงพอใจ (Satisfaction) ผู้เรียนได้รับรางวัลจากภายนอก เช่น ประกาศนียบัตร วุฒิบัตร จะมีความพึงพอใจในการเรียนหรือการฝึกอบรมนั้นๆ แม้ว่าความพึงพอใจที่เกิดจากภายในจะมีความสำคัญมากกว่า เพราะสามารถจูงใจบุคคลไปสู่การเรียนรู้เพิ่มขึ้นในกิจกรรมอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

สรุปได้ว่า แรงจูงใจถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้พัฒนาครูต้องให้ความสำคัญ และกระตุ้นแรงจูงใจของครูอยู่เสมอ โดยแรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

1.2 แนวคิดในการบริหาร

1) การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 55) กล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษาเป็นฐานไว้ว่า การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน นักเรียน และองค์กรอื่น ๆ มาร่วมพลังกันในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากร และดำเนินการพัฒนาวิชาการ กิจกรรม และงานของสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการสื่อสารสองทางที่มีเป้าหมายโดยรวมเพื่อที่จะให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้นและได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชน ซึ่งเป้าหมายของกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน คือการให้ข้อมูลต่อสาธารณชนและให้สาธารณชนแสดงความคิดเห็นต่อโครงการที่นำเสนอหรือนโยบายของรัฐ และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุกๆ คน (Creighton, วันชัย วัฒนศัพท์, ผู้แปล, 2543: 19) การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นรูปแบบหนึ่งของแนวความคิดในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางมาสู่ส่วนท้องถิ่น เพราะประชาชนในท้องถิ่นจะเป็นผู้รู้ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นตนเองดีกว่าผู้อื่น การมีส่วนร่วมจึงเป็นการเปิดกว้างในความคิดเห็นโดยการสื่อสารสองทางในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยแต่ละประเด็นนั้นไม่สามารถใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งมาตัดสินใจได้เหมือนกัน

ระดับของการมีส่วนร่วมของ Cohen และ Uphoff (1980: 219-222) ได้จำแนกออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation)

3.การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit)

4.การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ว่าในหน่วยงานใดก็ตามเป็นสิ่งพึงปรารถนา เพราะการมีส่วนร่วมมีคุณประโยชน์หลากหลายประการ อย่างไรก็ตาม ประโยชน์ที่จะได้จากการมีส่วนร่วมของประชาชนขึ้นอยู่กับความจริงใจและความจริงจังในการดำเนินการด้วย ประโยชน์โดยทั่วไป (อรทัย ก๊กผล, 2552: 26-28) ดังนี้

1) เพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ: การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นต่างๆ จะช่วยให้ได้ข้อมูล ประกอบการตัดสินใจที่ครบถ้วนรอบคอบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังช่วยให้เกิดทางเลือกใหม่ ทำให้การตัดสินใจรอบคอบและ ได้รับการยอมรับมากขึ้น โดยเฉพาะการตัดสินใจที่กระทบกับประชาชนโดยตรง

2) ลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา : เมื่อการจัดสินใจนั้นได้รับการยอมรับ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น รับทราบข้อมูล คำอธิบายต่างๆ เห็นประโยชน์ส่วนรวมที่จะได้รับ จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างการนำไปปฏิบัติ กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนแม้จะมีค่าใช้จ่ายและใช้ระยะเวลา แต่เมื่อประชาชนยอมรับ การนำโครงการไปสู่การปฏิบัติจะรวดเร็วขึ้น ซึ่งในประเด็นนี้จะเห็นว่าโครงการของภาครัฐที่เร่งการตัดสินใจหรือปกปิด เมื่อประชาชนทราบภายหลัง และต่อต้าน บางโครงการนำไปสู่การปฏิบัติไม่ได้ ล่าช้าเป็นปีๆ บางโครงการสามารถก่อสร้างได้เสร็จและประชาชนไม่ยอมให้เข้าไปดำเนินการ กลายเป็นอนุสาวรีย์ร้าง ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียดาย งบประมาณดังกล่าวสามารถนำไปสร้างคุณประโยชน์ได้มากมาย

3) การสร้างฉันทามติ : สำหรับสถานการณ์ปัจจุบันการสร้างฉันทามติอาจเป็นเรื่องยาก ต้องยอมรับความหลากหลายแตกต่างทางความคิด กลไกที่ช่วยให้ความแตกต่างนั้นได้มีการแลกเปลี่ยน คือ กลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน ในทางหลักการ มีความเชื่อว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนอาจช่วยป้องกันความขัดแย้งได้ แต่ในสังคมไทยที่ผ่านมา ภาครัฐมักดำเนินการตัดสินใจไปก่อน เมื่อประชาชนต่อต้าน จึงจัดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งช้าไปแล้ว หากเกิดความขัดแย้งขึ้น จำเป็นต้องใช้หลักการจัดการความขัดแย้งเข้ามาแทน ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงสามารถช่วยลดความขัดแย้งทางการเมืองและเกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจของรัฐ

4) ร่วมมือในการนำไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของประชาชนเมื่อประสบความสำเร็จ จะทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความกระตือรือร้นในการช่วยเกิดผลในทางปฏิบัติ

5) ช่วยทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความใกล้ชิด สร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความรู้สึกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นของประชาชนไม่ใช่เป็นของ

นักการเมืองเท่านั้น นอกจากนั้นด้วยความใกล้ชิด ผู้บริหารท้องถิ่นจะไวต่อความรู้สึกห่วงกังวลของประชาชน และเกิดความตระหนักในการตอบสนองต่อความกังวลของประชาชน

6) ช่วยพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการให้การศึกษาแก่ประชาชน เพื่อเรียนรู้กระบวนการตัดสินใจและเป็นเวทีฝึกผู้นำชุมชน

7) ช่วยทำให้ประชาชนสนใจประเด็นสาธารณะมากขึ้น การมีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มทุนทางสังคม และช่วยเสริมสร้างให้ประชาชนเป็นพลเมืองที่กระตือรือร้นสอดคล้องกับการปกครองตามหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาได้ จะสามารถทำให้แก้ไขปัญหาด้านสุขอนามัยได้สอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของท้องถิ่น ก่อให้เกิดความใกล้ชิด ความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครองกับสถานศึกษา ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงนำเอาการมีส่วนร่วมมาเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการพัฒนาครูของโรงเรียนบนพื้นที่สูง เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาที่ตรงกับความจำเป็นจริงและได้ผลที่แท้จริง

3) การดำเนินงานวงจรคุณภาพ PDCA

วงจรคุณภาพ PDCA หรือวงจรคุณภาพเดมิงเป็นระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพระบบหนึ่ง โดยผู้พัฒนาคือ วอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ต และเอ็ดวาร์ด เดมิง เป็นผู้นำมาเผยแพร่ จนเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบหรือการประเมินและการนำผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไขการทำงานในการใช้วงจรคุณภาพเดมิงต้องดำเนินการอย่างมีวินัยให้ครบวงจรหมุนเวียนไปไม่มีหยุด (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2542 : 27) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงผลการดำเนินงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA นั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความตระหนัก เข้ามามีส่วนส่งเสริม สนับสนุนและร่วมคิดร่วมทำ รวมทั้งจะต้องมีการทำงาน เป็นทีมโดยบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา โดยมีการกำกับดูแลติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งขั้นตอนของการดำเนินงานโดยใช้วงจร PDCA สรุปได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ (ยงยุทธ แสนใจพรหม, 2557: 33-34)

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องร่วมกันวางแผนโดยการร่วมกันสำรวจ ค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อใช้ในการวางแผนแก้ปัญหา ซึ่งมีการกำหนดคำถาม คือ อะไร ทำไม ที่ไหน เมื่อไร ใคร อย่างไรและเท่าไร ทำให้มีทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างชัดเจนขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do) ในขั้นตอนนี้เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผน วิธีการและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในขั้นการวางแผน ซึ่งต้องทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การติดตามประเมินผล (Check) ในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข (Act) ในขั้นตอนนี้เป็นการให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนางานที่มีข้อบกพร่อง ตลอดจนเป็นการวางแผนการทำงานในระยะต่อไป

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพเต็มมีประกอบด้วย กระบวนการวางแผนการปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขหากมีข้อบกพร่อง ก่อนจะนำไปพัฒนาในวงจรต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 การวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หมายถึง การพัฒนานวัตกรรม หรือผลิตภัณฑ์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนา เป้าหมายสำคัญของการวิจัยและพัฒนาคือ การได้นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นต้นแบบสามารถนำไปใช้หรือแก้ปัญหาได้จริง (รัตนะ บัวสนธ์, 2552: 13) และในกระบวนการค้นคว้าแสวงหานวัตกรรมเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อนำนวัตกรรมไปทดลองใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามากกว่าการศึกษาหาคำตอบเพื่อการเรียนรู้ โดยอาจมีการพัฒนาหลายรอบเพื่อให้ได้นวัตกรรมที่ดีที่สุดมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (วรวัตติ กิตติวงศ์, 2552) นอกจากนี้พบว่าจากแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2554: 123) การวิจัยและพัฒนานอกจากเป็นการพัฒนานวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นวัตถุแล้ว ยังเป็นการพัฒนาแนวคิดที่สะท้อนให้เห็นถึงหลักการ เทคนิค กระบวนการ หรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติ โดยมีเหตุผลในการพัฒนาผลผลิตหรือนวัตกรรมนั้นว่าเป็นผลสืบเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงหรือความก้าวหน้าของนวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในตัวของนวัตกรรมหรือการเกิดขึ้นใหม่ของนวัตกรรม จึงจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพบุคลากรให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงหรือความก้าวหน้านั้น

สรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนาการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่ผ่านการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำนวัตกรรมนั้นไปแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งนวัตกรรมดังกล่าวอาจเป็นวัตถุหรืออาจเป็นเทคนิค กระบวนการก็ได้

รัตนะ บัวสนธ์(2552: 1-3) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนาว่า ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สืบเสาะสภาพปัจจุบัน ปัญหาหรือความต้องการ การออกแบบ สร้างและประเมินนวัตกรรม การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม และการเผยแพร่นวัตกรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สํารวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา หรือ ความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานว่าในสภาพปัจจุบันมีลักษณะอย่างไร มีปัญหา อุปสรรคใดบ้าง และมีความต้องการในการแก้ไขหรือพัฒนางานที่กล่าวให้ดีขึ้นหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ วิธีการที่จะทำให้ได้ข้อมูลกระทำโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสำรวจความต้องการแก้ไขหรือพัฒนาการปฏิบัติงานในประเด็นต่างๆ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้น ซึ่งการดำเนินงาน ในขั้นนี้ คือ การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) หรือการวิจัยเชิงสังเคราะห์ (Synthesis Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้างและประเมินนวัตกรรม เป็นขั้นตอนที่นำผล จากขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการออกแบบหรือวางแผนที่จะสร้างนวัตกรรม ลงมือสร้างนวัตกรรมตามที่ได้ ออกแบบไว้ มีการประเมินตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ของนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ เมื่อมีการตรวจสอบ ปรับปรุง นวัตกรรมแล้ว นำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายในลักษณะของการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) โดยต้องมีการออกแบบการทดลอง การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายสำหรับการทดลอง การ สังเกต สอบ วัดผลที่เกิดจากการทดลอง

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม เป็นการประเมินผลการใช้นวัตกรรมในภาพรวมทั้งหมดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำผลไปเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุง นวัตกรรมให้สมบูรณ์ โดยดำเนินการในลักษณะของการประเมินโครงการหรือการวิจัยเชิงประเมิน (Project Evaluation or Evaluation Research)

ขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่ นวัตกรรมออกสู่กลุ่มผู้ใช้ในวงกว้าง เมื่อมีการ เผยแพร่ไปได้ระยะหนึ่งแล้ว จึงมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้ใช้นวัตกรรม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นผล ย้อนกลับไปสู่กระบวนการวิจัยและพัฒนาต่อไป

นอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตน์ (2554: 123) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการในการพัฒนาผลผลิตหรือนวัตกรรมในรูปแบบของ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi มีขั้นตอนสุดท้ายใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Design) ในภาคสนาม จริง มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อทดสอบคุณภาพของผลผลิตในลักษณะ If X...then Y และเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องของผลผลิตหรือนวัตกรรมนั้นด้วย จากนั้นจึงมีการเผยแพร่ เพื่อนำไปใช้ในวงกว้างต่อไป

2.2 ความหมายของรูปแบบ

จากผลผลิตหรือนวัตกรรมที่ได้จากการวิจัยและพัฒนา พบว่า นอกจากจะได้ ผลิตภัณฑ์ที่เป็นวัตถุแล้ว ยังเป็นการพัฒนาแนวคิดที่สะท้อนให้เห็นถึงหลักการ เทคนิค กระบวนการ

หรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติ ในที่นี้ผู้วิจัยจึงขอเสนอความหมายของรูปแบบ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงหลักการแนวคิด ดังต่อไปนี้

รูปแบบ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ตัวแบบ หมายถึง ลักษณะการจำลองสภาพความเป็นจริงว่าถ้าจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้นจะมีสิ่งใดบ้างที่น่าจะได้นำมาศึกษาและพิจารณา เพราะตัวแบบเป็นสิ่งที่ได้มาจากการเลือกแต่ละทางที่มีระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ (วิจัย วงษ์ใหญ่, 2537: 4)

ทิสนา แชมมณี (2550: 220) อธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่า หมายถึง เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎี หลักการต่างๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย แผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ ช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี โดยองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบหรือสังเกตได้
2. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นหรือปรากฏการณ์เชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา
3. รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาหรือช่วยสืบเสาะหาความรู้
4. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบ

จากการศึกษากระบวนการของการวิจัยและพัฒนาพบว่า ในขั้นตอนของการประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม เป็นการประเมินผลการใช้นวัตกรรมในภาพรวมทั้งหมด โดยดำเนินการในลักษณะของการประเมินโครงการหรือการวิจัยเชิงประเมิน (Project Evaluation or Evaluation Research) ซึ่งมาตรฐานการประเมินโครงการที่พัฒนาขึ้นโดยคณะกรรมการร่วมพัฒนามาตรฐานการประเมินทางการศึกษา (Joint Committee on Standard for Education Evaluation) เพื่อใช้เป็นหลักหรือแนวทางการพิจารณาคุณภาพของการประเมินโครงการทางการศึกษา โดยประกอบด้วยมาตรฐานมาตรฐาน 4 ด้าน คือ มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสมและมาตรฐานด้านความแม่นยำ (รัตนะ บัวสนธ์, 2555: 183-189) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการประเมินคุณภาพของรูปแบบการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสรณะของครู ประกอบด้วยมาตรฐานและตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานที่ก่อให้เกิดความมั่นใจหรือรับประกันได้ว่าการประเมินจะให้สารสนเทศที่ตอบสนองต่อการนำไปใช้ของผู้ใช้ประโยชน์ ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.1) การระบุจำแนกผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (U1: Stakeholder Identification) ในการประเมินนั้นบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลจากการประเมินจะต้องระบุจำแนกให้ชัดเจน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความต้องการการใช้ผลประเมินของกลุ่มบุคคลดังกล่าว

1.2) ความน่าเชื่อถือของนักประเมิน (U2: Evaluator Credibility) นักประเมินจะต้องมีความสามารถ ทักษะเป็นที่น่าไว้วางใจในการดำเนินงานประเมิน ซึ่งจะทำได้ผลประเมินเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้มากที่สุด

1.3) สารสนเทศเก็บอย่างครอบคลุม (U3: Information Scope and Selection) การเก็บรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับโครงการจะต้องมีความครอบคลุม ตอบสนองคำถามความต้องการและความสนใจของผู้รับบริการ และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ

1.4) การกำหนดจำแนกคุณค่า (U4: Values Identification) ในการประเมินนั้น มุมมองวิธีการและเหตุผลที่ใช้สำหรับการตีความตัดสินคุณค่าจะต้องกระทำอย่างรอบคอบและมีความชัดเจน

1.5) รายงานมีความชัดเจน (U5: Report Clarity) การจัดทำรายงานการประเมินจะต้องมีความชัดเจน อธิบายให้เห็นถึงโครงการที่ได้รับการประเมิน ทั้งส่วนที่เป็นบริบทวัตถุประสงค์ วิธีการ และผลการประเมินที่ได้รับ โดยสรุปสารสนเทศดังกล่าวนี้จะต้องจัดทำให้เข้าใจอย่างง่าย ๆ

1.6) ทันต่อเวลาในการนำไปใช้ (U6: Report Timeliness and Dissemination) ผลการประเมินและรายงานการประเมินต้องเสร็จทันต่อเวลาในการนำไปใช้ประโยชน์สำหรับผู้สนใจต้องการจะใช้

1.7) การประเมินมีผลกระทบ (U7: Evaluation Impact) การประเมินจะต้องมีการวางแผนดำเนินการ และจัดทำรายงานที่ก่อให้เกิดการกระตุ้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น

2) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นมาตรฐานที่ก่อให้เกิดความมั่นใจหรือรับประกันได้ว่าการประเมินนั้นมีลักษณะที่เป็นจริง เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และคุ้มค่า ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่

2.1) วิธีการเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (F1: Practical Procedures) วิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการประเมินต้องสามารถดำเนินการได้อย่างแท้จริง

2.2) เป็นที่ยอมรับได้ในทางการเมือง (F2: Political Viability) การประเมินควรจะต้องมีการวางแผนดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนหลากหลายความคิดเห็นและให้กลุ่มคนเหล่านี้ยอมรับ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการประเมิน

2.3) ให้ผลคุ้มค่ากับต้นทุน (F3: Cost Effectiveness) การประเมินควรจะให้สารสนเทศที่คุ้มค่ากับทรัพยากรดำเนินงานที่ต้องเสียไป

3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นมาตรฐานที่ก่อให้เกิดความมั่นใจหรือรับประกันได้ว่าการประเมินนั้นเป็นไปตามกฎหมาย หลักจริยธรรม และสอดคล้องกับสาธารณะ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

3.1) มุ่งให้บริการ (P1: Service Orientation) การประเมินควรจะต้องออกแบบดำเนินการเพื่อช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ได้เกิดการให้บริการต่อผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

3.2) มีข้อตกลงหรือจัดทำสัญญาอย่างเป็นทางการ (P2: Formal Agreements) ในการดำเนินงานประเมินจะต้องมีการจัดทำสัญญาที่แสดงเงื่อนไขอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแสดงให้ผู้ว่าจ้างหรือคู่ตกลงได้ทราบว่าจะมีการประเมินอะไร ประเมินอย่างไร ประเมินกับใครและเมื่อไร

3.3) ปกป้องสิทธิของผู้ได้รับการประเมิน (P3: Rights of Human Subjects) การประเมินควรจะต้องมีการออกแบบและดำเนินการที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ และปกป้องสิทธิของผู้ได้รับการประเมิน

3.4) ปฏิสัมพันธ์กับบุคคล (P4: Human Interactions) ในการดำเนินงานประเมินนั้นนักประเมินจะต้องเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของบุคคลที่นักประเมินมีปฏิสัมพันธ์ด้วยจะต้องไม่กระทำการใดๆ ที่ทำให้บุคคลรู้สึกสูญเสียในศักดิ์ศรีและคุณค่าดังกล่าว

3.5) มีความยุติธรรมและสมบูรณ์ (P5: Complete and Fair Assessment) การประเมินควรจะต้องเขียนรายงานทั้งส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับการประเมิน เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์อย่างแท้จริง

3.6) เปิดเผยข้อค้นพบ (P6: Disclosure of Findings) รายงานการประเมินจะต้องเปิดเผยข้อค้นพบอย่างตรงไปตรงมา โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นข้อจำกัดของผลประเมินที่จะมีต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง รวมทั้งผลการประเมินอื่นๆ ที่บุคคลพึงจะรับรู้ตามสิทธิทางกฎหมาย

3.7) ผลประโยชน์ทับซ้อน (P7: Conflict of Interest) ในกรณีการประเมินจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งในการประเมินจะต้องทำการเจรจาด้วยความซื่อสัตย์และเปิดกว้าง ทั้งนี้ต้องไม่ใช้การสมยอมหรือประนีประนอมเกี่ยวกับกระบวนการและผลการประเมิน

3.8) มีความรับผิดชอบต่อการใช้จ่าย (P8: Fiscal Responsibility) ในการดำเนินงานประเมินนั้นนักประเมินจะต้องใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมกับวิธีการและมีความรับผิดชอบทางจริยธรรม หรือจรรยาบรรณวิชาชีพในการใช้จ่าย

4) มาตรฐานความแม่นยำ (Accuracy Standards) เป็นมาตรฐานที่ก่อให้เกิดความมั่นใจหรือประกันได้ว่าการประเมินนั้นใช้เทคนิควิธีการที่จะทำให้สารสนเทศที่เหมาะสมเพียงพอในการกำหนดตัดสินคุณค่าของโครงการที่ได้รับการประเมิน ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

4.1) โครงการจัดทำเป็นเอกสารชัดเจน (A1: Program Documentation) โครงการที่จะทำการประเมินจะต้องมีการจัดทำเป็นเอกสารหรืออธิบายไว้อย่างชัดเจน

4.2) วิเคราะห์บริบทของโครงการ (A2: Context Analysis) ในการประเมินโครงการใดๆ จะต้องทำการศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดบริบทของโครงการดังกล่าวอย่างพอเพียง ทั้งนี้เพื่อจะทำได้สามารถระบุจำแนกโครงการได้อย่างชัดเจน

4.3) บรรยายวัตถุประสงค์และวิธีการ (A3: Described Purpose and Procedure) วัตถุประสงค์และวิธีการในการประเมินจะต้องระบุบรรยายไว้อย่างชัดเจนเพียงพอ

4.4) บ่งบอกแหล่งสารสนเทศ (A4: Defensible Information Sources) แหล่งข้อมูลหรือสารสนเทศที่ใช้ในการประเมินโครงการจะต้องระบุบรรยายไว้อย่างชัดเจนเพียงพอ

4.5) สารสนเทศมีความตรง (A5: Valid Information) วิธีการและเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นหรือเลือกมาใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลหรือสารสนเทศเกี่ยวกับโครงการจะต้องทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีความตรง

4.6) สารสนเทศมีความเที่ยง (A6: Reliable Information) วิธีการและเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นหรือเลือกมาใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล หรือสารสนเทศเกี่ยวกับโครงการจะต้องทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยง

4.7) สารสนเทศมีความเป็นระบบ (A7: Systematic Information) การเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การวิเคราะห์และการเขียนรายงานการประเมินจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ หากพบความผิดพลาดจะต้องดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง

4.8) การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเชิงปริมาณ (A8: Analysis of Quantitative Information) ข้อมูลสารสนเทศเชิงปริมาณ ในการประเมินจะต้องใช้วิธีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและเหมาะสม ซึ่งทำให้สามารถตอบคำถามการประเมินได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

4.9) การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเชิงคุณภาพ (A9: Analysis of Qualitative Information) ข้อมูลสารสนเทศเชิงคุณภาพในการประเมินจะต้องใช้วิธีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและเหมาะสม ซึ่งจะทำให้สามารถตอบคำถามการประเมินได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

4.10) สรุปอย่างมีเหตุผล (A10: Justified Conclusions) การสรุปผลการประเมินจะต้องกระทำอย่างสมเหตุสมผล โดยที่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถที่จะรับรู้ได้

4.11) การจัดทำรายงานมีความชัดเจนเป็นปรนัย (A11: Impartial Reporting) วิธีการเขียนจัดทำรายงานจะต้องป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกลำเอียงเป็นการส่วนตัว รายงานการประเมินนั้นจะต้องสะท้อนข้อค้นพบของการประเมินอย่างยุติธรรม ตรงไปตรงมา

4.12) ประเมินอภิमान (A12: Metaevaluation) การประเมินจะต้องทำการประเมินตนเองซ้ำ ทั้งที่เป็นการประเมินเป็นระยะๆ และการประเมินสรุปรวม โดยพิจารณาให้เป็นไปตามมาตรฐานการประเมินที่กล่าวมา ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความสมบูรณ์ของการประเมิน ซึ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะได้รับรู้ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของการประเมินนั้นๆ

จากมาตรฐานการประเมินโครงการที่พัฒนาขึ้นโดยคณะกรรมการร่วมพัฒนา มาตรฐานการประเมินทางการศึกษา (Joint Committee on Standard for Education Evaluation) ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ในการพิจารณาคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของครู โดยประกอบด้วยการพิจารณาคุณภาพ 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสมด้านความถูกต้องและความครอบคลุม

1. คุณภาพด้านความเป็นประโยชน์ หมายถึง ผลการใช้รูปแบบฯ คาดว่าจะสามารถส่งผลให้ครูบนพื้นที่สูงมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ด้านสุขอนามัยและส่งผลต่อพฤติกรรมด้านสุขอนามัยของผู้เรียนได้

2. คุณภาพด้านความเป็นไปได้ หมายถึง หลักการและเหตุผลมีความเป็นไปได้ วัตถุประสงค์มีความเป็นไปได้ กลุ่มเป้าหมายมีความเป็นไปได้ กระบวนการพัฒนามีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติ

3. คุณภาพด้านความเหมาะสม หมายถึง หลักการและเหตุผลมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหา และสมเหตุสมผล กระบวนการดำเนินการมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนามีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเหมาะสม แนวทางการนำรูปแบบไปใช้มีความเหมาะสมกับหน่วยงานผู้ใช้

4. คุณภาพด้านความถูกต้อง หมายถึง ความชัดเจนและความครบถ้วนของคำอธิบายวิธีการและองค์ประกอบ ความน่าเชื่อถือของวิธีการและเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล ความน่าเชื่อถือผู้ประเมินผลการใช้รูปแบบ

2.4 แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในปี พ.ศ. 2549-2555 สรุปแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปรากฏอย่างเด่นชัดได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากงานวิจัยในประเทศไทย

แนวทางการพัฒนา	ธัญรัตน์ วรรณเดร (2549)	ศกลวรรณ เปลี่ยนขำ (2550)	ประสิทธิ์ พลทองเดิม (2552)	บุญศรี ตาคำ (2552)	จรรย์ สวรรณ์ (2553)	ชนสิทธิ์ ลิทธิ์สูงเนิน (2553)	บรรจบ ดับพิช (2554)	ปัญญาวิชญ์ พัฒนาศูนย์ (2555)
ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาของครู	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	-	-	-	-	-	✓	-	-
เป้าหมาย/ทิศทางการพัฒนาของครู	-	✓	-	✓	-	-	-	✓
หลักสูตร/แผนการพัฒนาของครู	✓	-	✓	✓	-	-	-	✓
วิธีการ/แนวทางพัฒนาครู	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓
การดำเนินการพัฒนาของครู	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การประเมินผลการพัฒนาของครู	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
การสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการรายงานผลการดำเนินงาน	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-

จากการศึกษาแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการพัฒนาของครู การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป้าหมายหรือทิศทางการพัฒนาของครู หลักสูตรหรือแผนการพัฒนาของครู วิธีการหรือแนวทางพัฒนาครู การดำเนินการพัฒนาของครู การประเมินผลการพัฒนาของครูและการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการรายงานผลการดำเนินงาน

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในปี พ.ศ. 2548-2555 สรุปวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปรากฏอย่างเด่นชัดได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการศึกษางานวิจัยในประเทศไทย

วิธีการพัฒนา	กมลรัตน์ อนุชคนะศักดิ์ (2548)	ธัญรัตน์ วรรณทร (2549)	ศกลวรรณ เปลี่ยนขำ (2550)	จรีรัตน์ สุวรรณ (2551)	รัชชยา วิเวก(2551)	ว่าที่เรือตรีโสภณ แยมทองคำ	ประสิทธิ์ พลทองเต็ม (2552)	บุญชรัศม์ ตาคำ (2552)	ปัญญาวิชญ์ พัฒนาศุณย์ (2555)
การอบรมเชิงปฏิบัติการ	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	-
การนิเทศภายใน	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓
การประชุม	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-
การสนทนากลุ่ม	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-
การกำกับ ติดตาม	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	-	-	-	-	-	✓	-	-	-
การประชุมกลุ่ม	-	-	-	-	-	✓	-	-	-
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-
การศึกษาดูงาน	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	-
การจัดการความรู้	-	-	✓	-	-	-	-	-	-
การทำงานเป็นทีม	-	-	✓	-	-	-	-	-	-
การสอนงาน	-	-	✓	-	-	-	-	-	-
การจัดตั้งเครือข่าย กลุ่มวิชาชีพครู	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-
ให้ฝึกเป็นวิทยากร	-	-	-	-	-	-	✓	-	-

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิธีการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน การประชุม การสนทนากลุ่ม การกำกับติดตาม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประชุมกลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การจัดการความรู้ การทำงานเป็นทีม การสอนงาน การจัดตั้งเครือข่ายสถานศึกษาหรือกลุ่มวิชาชีพครู และการให้ฝึกเป็นวิทยากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ด้านสุขอนามัย

สมพร จองปีหย่า (2547) ทำการศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสุขภาพโดยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในเขตบริการโรงเรียนบ้านแพ่งเจริญ ตำบลสรอย อำเภอลำดวน จังหวัดแพร่ พบว่า โรงเรียนได้นำกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสุขภาพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมแบบเต็มตัวของชุมชน ได้แก่ แกนนำกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอาชีพ แกนนำกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นต้น ตลอดจนพระสงฆ์ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล จนได้แผนปฏิบัติการ แผนการเรียนรู้เสริมในวิชาสร้างเสริมลักษณะนิสัย การงานพื้นฐานอาชีพ ตามจุดเด่นและจุดอ่อนของโรงเรียน ซึ่งทุกกลุ่มร่วมกันจัดกระบวนการเรียนรู้มุ่งเน้นให้นักเรียนปฏิบัติจริงตามสภาพจริงของชุมชน ตามความรู้ความสามารถของวิทยากร จนเป็นที่พึงพอใจต่อผู้เข้าร่วมงานวิจัย นักเรียน คณะครู ประชาชน ส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของนักเรียนและประชาชนดีขึ้น ชุมชนเข้าใจและให้ความร่วมมือส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียนมากขึ้น

ณัฐริณีย์ พิมเสน (2553) ทำการศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูปฐมวัยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสุขอนามัยของนักเรียนโรงเรียน ที โอ เอ วิทยา (2553) ดำเนินการภายใต้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยพบว่า ครูปฐมวัยมีความรู้ความเข้าใจ ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสุขอนามัยค่อนข้างน้อย แนวทางการพัฒนาครูคือ การร่วมประชุมระดมสมองและใช้รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และการนิเทศติดตามผลเพื่อพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสุขอนามัย ผลการพัฒนาครูพบว่า ครูปฐมวัยสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสุขอนามัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรพงษ์ แสงสิมข จิตินา วรรณศรี วิทยา จันทรศิลา และสำราญ มีแจ้ง(2557) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า มี 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ขั้นการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ขั้นการวางแผนพัฒนา ขั้นการดำเนินการตามแผนพัฒนา ขั้นการประเมินและปรับปรุงกระบวนการพัฒนา และขั้นการกำกับติดตามกระบวนการพัฒนา และวิธีการพัฒนา

สมรรถนะของครู คือ การสอนงานโดยพี่เลี้ยง การฝึกอบรมแนะนำงาน การฝึกปฏิบัติจริง และการปฏิบัติจริงในโรงเรียน

นันทน์ภัส กันกา (2558) ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่โรงเรียนพัฒนาต้นน้ำขุนคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ พบแนวทางคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจหาความต้องการ ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานพัฒนาครูตามรูปแบบ วิธีการที่เหมาะสมและมีการประเมินผลตามสภาพจริง พร้อมทั้งนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ด้านสุขอนามัยพบว่า การดำเนินการให้สำเร็จ มีการอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมประเมินผล ใช้โรงเรียนเป็นฐาน การสอนงานโดยพี่เลี้ยง การฝึกอบรมแนะนำงาน การฝึกปฏิบัติจริง และปฏิบัติจริงในโรงเรียน

งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนบนพื้นที่สูง

สำเนา หมิ่นแจ่ม (2555) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง พบว่าองค์ประกอบที่เป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับการสร้างแรงบันดาลใจมากที่สุด รองลงมาคือการสร้างแรงจูงใจกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม และองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือความคิดสร้างสรรค์กับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ว่า ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการบริหารในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน นำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการสื่อสารที่หลากหลายมีการพัฒนาทีมงานและกระจายอำนาจเพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน

มานิตย์ แก้วกันธะ อินทร์ จันทร์เจริญ จำนง แจ่มจันทร์วงศ์ และพรภวิชัย มนตร์วัชรินทร์ (2558) ทำการศึกษาการบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงที่มีนักเรียนหลายคนเฝ้าเรียนรวมกัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพการบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูง ที่มีนักเรียนหลายคนเฝ้าเรียนรวมกัน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละด้านมี ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป งบประมาณน้อย และขาดแคลนบุคลากร ครู ครอบคลุมทุกฝ่ายงาน เนื่องด้วยโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ระบบสาธารณูปโภค ชั้นพื้นฐานยังไม่พร้อม ควรระดมทุนเร่งพัฒนาโครงสร้างการบริหาร ด้านการบริหารงานวิชาการ พบปัญหาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนส่วนใหญ่มีปัญหา การอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์และการคิดคำนวณ ขาด

แคลนเทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอน ควรส่งเสริมสื่อเทคโนโลยี จัดสรรงบประมาณ และบุคลากรครู ให้เพียงพอ ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบปัญหาการจัดสรรงบประมาณน้อย ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมีการวางแผนและบริหารจัดการ ให้เพียงพอ มีการระดมทุนจากองค์กรต่าง ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล ปัญหาขาดแคลนบุคลากรครู ครูย้ายบ่อย ครูไม่ครบตามสาระ ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ภาระงานของครูมาก ขาดขวัญและกำลังใจ ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน การจัดการเรียน ควรมีการประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการจัดหาตำแหน่งครูอัตราจ้างเพิ่ม

ชวีพร คชสินธ์ (2559) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อสมรรถนะประจำสายงานครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง คือ ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อสมรรถนะประจำสายงาน ของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ครู โดยใช้ประสบการณ์และความสามารถในการทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ โรงเรียนบนพื้นที่สูงต้องบริหารโรงเรียนบนความขาดแคลนหลายประการ เช่น ขาดบุคลากร ขาดแผนงบประมาณ ปัญหาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และยังพบว่าขวัญและกำลังใจของครูก็มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการทำงานของครูด้วยเช่นเดียวกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย