

การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้

แบบนำตนเองของครู : การวิจัยแบบพหุกรณีศึกษา

นางสาวศิริพันธ์ สามีญ



สถาบันวิจัยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา


คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974 - 53 - 2271 - 7

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A DEVELOPMENT OF THE PROCESS FOR ENHANCING TEACHERS'
SELF – DIRECTED LEARNING ABILITY :
A MULTI – CASE STUDY RESEARCH



Miss Sirinan Saman

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy in Curriculum and Instruction
Department of Curriculum, Instruction and Educational Technology

Faculty of Education


Chulalongkorn University

Academic Year 2004


ISBN 974 – 53 – 2271 – 7


หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำ
ตนเองของครู : การวิจัยแบบพหุกรณีศึกษา
โดย นางสาวศิรินันท์ สามัญ
สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ทิศนา แชนมณี
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวานิช

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต

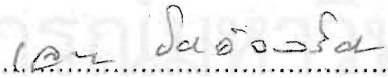

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

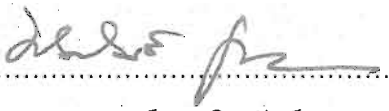
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร. ปรีป เมธาคุณวุฒิ)


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. ทิศนา แชนมณี)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวานิช)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เลขา ปิยะอัจฉริยะ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์)

ศิรินันท์ สามัญ : การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู : การวิจัยแบบพหุกรณี (A DEVELOPMENT OF THE PROCESS FOR ENHANCING TEACHERS' SELF-DIRECTED LEARNING ABILITY : A MULTI-CASE STUDY RESEARCH) อ.ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ทีศนา แซ่มณี, อ.ที่ปรึกษาร่วม : รศ.ดร.สุวิมล ว่องวานิช : 312 หน้า ISBN 974-53-2271-7

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู และเพื่อประเมินกระบวนการที่สร้างขึ้น

การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูดำเนินการโดยวิจัยพัฒนากระบวนการ (ฉบับร่าง) ขึ้น จากการศึกษาทฤษฎี หลักการ และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง และนำกระบวนการไปใช้กับ กรณีศึกษา 9 คน เก็บรวบรวมข้อมูลปรับปรุงกระบวนการมาเป็นระยะ ๆ เป็นเวลา 14 สัปดาห์ จนกระทั่งได้ กระบวนการฉบับสมบูรณ์ กรณีศึกษาเป็นครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในโรงเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และโรงเรียนเอกชนขยายโอกาส ในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดคุณลักษณะการเรียนรู้ แบบนำตนเอง แบบวัดความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง แบบสอบถามความคิดเห็นของครู แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกตการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความถี่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การอุปนัย และการบรรยาย

ผลวิจัยมีดังนี้

1. กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู ประกอบด้วยหลักการ 4 ประการ คือ 1) ความมีอิสระ 2) การมีส่วนร่วม 3) การเน้นประสบการณ์ตรง และ 4) การนิเทศเพื่อพัฒนา และ กระบวนการ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ของครู 2) การช่วยให้ครูวิเคราะห์สภาพ ปัญหา 3) การสร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการนำตนเอง 4) การกระตุ้นส่งเสริมให้ครู วิเคราะห์ความต้องการของตนเอง กำหนดเป้าหมายและวางแผน 5) การกระตุ้นส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามแผน 6) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่อง 7) การประเมินผล และให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู

2. ผลการส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการนำตนเองในการเรียนรู้ด้วยกระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง พบว่า

- 2.1 คะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูทุกคนสูงขึ้นในทุกด้านหลังการ ดำเนินการตามกระบวนการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และสูงขึ้นเฉลี่ยรวมร้อยละ 38.00
- 2.2 คะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูทุกคนสูงขึ้นในทุกด้าน หลังการ ดำเนินการตามกระบวนการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และสูงขึ้นเฉลี่ยรวมร้อยละ 15.72
- 2.3 ผลงานโครงการที่เกิดจากการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู 7 คนอยู่ในเกณฑ์ดีมากและของครู 2 คน อยู่ในเกณฑ์ดี
- 2.4 ครูมากกว่าร้อยละ 80 เห็นว่า กระบวนการมีความเหมาะสม และสามารถส่งเสริมความสามารถ ในการเรียนรู้แบบนำตนเองได้ดี

ภาควิชา หลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา.....ลายมือที่อนิสิต.....
 สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
 ปีการศึกษา 2547.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

4384654727 MAJOR : CURRICULUM INSTRUCTION AND EDUCATIONAL TECHNOLOGY

KEYWORD : SELF-DIRECTED LEARNING / TEACHERS' SELF-DIRECTED ABILITY / CASE STUDY RESEARCH

SIRINAN SAMAN : A DEVELOPMENT OF THE PROCESS FOR ENHANCING TEACHERS'

SELF-DIRECTED LEARNING ABILITY : A MULTI-CASE STUDY RESEARCH THESIS ADVISOR :

ASSOC. PROF. TISANA KHEMMANI, Ph.D. ASSOC. PROF. SUVIMOL VONGVANIT, Ph.D., 312 PP.

ISBN 974 - 53 - 2271 - 7

The purposes of this study were to develop the process for enhancing teachers' self-directed learning ability and to evaluate the process.

The development of the process enhancing teachers' self-directed learning ability was carried out by 1) developing the process (draft) based-on theories, principles, and related studies 2) implementing the process with 9 teachers and collecting data to improve the process. The implementation took 14 weeks.

The selected cases were teachers teaching at the basic education level in 5 learning areas; science, mathematics, Thai language, English language and social studies, religion and culture. They were teachers in a public primary school, a public secondary school and a private school under the jurisdiction of Educational Service Office Samutprakam Area 1.

The instruments for data collection were self-directed learning readiness scale, self-directed learning ability rubrics, interview form, classroom observation form and a questionnaire.

For quantitative data analysis, means, standard deviation and frequency were used while qualitative data were analyzed through content analysis, and analytical induction.

The findings were :

1. The process enhancing teachers' self-directed learning ability consisted of 4 principles ; 1) freedom 2) participation 3) experiential learning and 4) coaching and supervising, and the process of 7 steps ; 1) building teachers learning readiness 2) helping teachers to analyze their own problems 3) fostering awareness and understanding of teachers in self-directed learning 4) helping teachers learn to identify their own learning needs and to set plan 5) stimulating teachers to perform according to their plan 6) supervising and coaching as needed and 7) evaluating and giving feedback to teachers.

2. The results from the implementation of the process were :

2.1 The average score of self-directed learning ability of every teacher was 38 percent higher in all aspects after participating in the developed process.

2.2 The average score of self-directed learning attributes of every teacher was 15.72 percent higher in all aspects after participating in the developed process.

2.3 The self-directed projects of 7 teachers were evaluated at "very good" level and those of 2 teachers were at "good" level.

2.4 More than 80 percents of teachers participating in the developed process reported that the process was considerably appropriate and fruitful for professional development.

Department Curriculum, instruction and Educational Technology Student's signature.....

Field of study Curriculum and Instruction..... Advisor's signature.....

Academic year 2004..... Co-advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยสำเร็จได้ด้วยการสนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนกำลังใจอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. ทิศนา แชนมณี และรองศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวานิช ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบ กระบวนการและเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลขา ปิยะอัจฉริยะ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบที่ช่วยทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ อุดุลย์ นุชปรีดา ผู้อำนวยการโรงเรียนสมุทรปราการ อาจารย์สุวิทย์ สุพัฒนานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดด่านสำโรง และอาจารย์ฉวีวรรณ ควรแสวง ผู้จัดการโรงเรียนอานวยวิทย์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณ คณะครู – อาจารย์ และนักเรียนโรงเรียนวัดด่านสำโรง โรงเรียนสมุทรปราการ และโรงเรียนอานวยวิทย์ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทดลอง เพื่อประเมินคุณภาพของกระบวนการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ขอขอบคุณนางสาวพรทิพย์ ศิริสมบูรณ์เวช อาจารย์ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษามัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นเพื่อนเรียนร่วมรุ่น เป็นคู่คิดมิตรแท้มีน้ำใจช่วยเหลือสนับสนุนงาน ทุกอย่างด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและสาระประโยชน์ที่เกิดจากงานวิจัยนี้ ขอมอบบูชาพระคุณบิดา – มารดา ผู้ให้ความหวังใยดูแลเป็นกำลังและสนับสนุนด้านการศึกษาของผู้วิจัยตลอดมา ตลอดจน ครู – อาจารย์ ที่ได้ให้ความรู้เป็นพื้นฐานจนสามารถสำเร็จการศึกษาในขั้นนี้ได้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำถามวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง.....	9
ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการ-	
ส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง.....	21
1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	21
2. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์.....	23
3. ทฤษฎีปัญญาสังคม.....	25
4. การนิเทศการสอนและการนิเทศเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม.....	34
5. การวิจัยแบบกรณีศึกษา.....	40
ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
การเลือกกรณีศึกษา.....	89
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	93
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	101
การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินกระบวนการ.....	104

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	108
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนากระบวนการ.....	108
ตอนที่ 2 กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ แบบนำตนเอง (ฉบับร่าง).....	111
ตอนที่ 3 การนำกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ แบบนำตนเองไปทดลองใช้กับครู.....	117
ตอนที่ 4 ผลการใช้กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ แบบนำตนเองและการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล.....	166
ตอนที่ 5 การปรับปรุงกระบวนการและการนำเสนอกระบวนการ ส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง (ฉบับสมบูรณ์)....	186
ตอนที่ 6 การประเมินกระบวนการและการนำเสนอกระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง (ฉบับสมบูรณ์).....	195
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	198
สรุปผลการวิจัย.....	199
อภิปรายผล.....	200
ข้อเสนอแนะ.....	206
รายการอ้างอิง.....	208
ภาคผนวก.....	220
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	221
ภาคผนวก ข ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	242
ภาคผนวก ค.....	244
ตอนที่ 1 ข้อมูลโรงเรียนเป้าหมาย.....	245
ตอนที่ 2 ข้อมูลครูกรณีศึกษา.....	253
ภาคผนวก ง คู่มือดำเนินการกระบวนการส่งเสริมความสามารถ ในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู.....	268
ประวัติผู้เขียน.....	312

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	ผลการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง..... 79
ตารางที่ 2	ผลการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของโนลส์.. 82
ตารางที่ 3	ผลการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์..... 83
ตารางที่ 4	แสดงผลการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีปัญญาสังคม..... 84
ตารางที่ 5	ผลการวิเคราะห์กรณีศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม..... 86
ตารางที่ 6	ครูกรณีศึกษาในโรงเรียน 3 ประเภท จำแนกตามกลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่สอน..... 90
ตารางที่ 7	แสดงคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูกรณีศึกษา..... 91
ตารางที่ 8	ระดับความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ระดับชั้นและสาระ การเรียนรู้ที่สอนของกรณีศึกษา..... 92
ตารางที่ 9	แสดงแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นที่มาของหลักการและขั้นตอนของ กระบวนการ..... 108
ตารางที่ 10	ข้อมูลกรณีศึกษา..... 118
ตารางที่ 11	ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการในการดำเนินงานจริง ระหว่างการปฏิบัติ ตามแผนสภาพที่เป็นจริงและข้อเสนอแนะ..... 128
ตารางที่ 12	ข้อมูลสภาพจริงในการดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง..... 150
ตารางที่ 13	สรุปวิธีการดำเนินการกระบวนการส่งเสริมความสามารถ ในการเรียนรู้แบบนำตนเองกับกรณีศึกษา..... 162
ตารางที่ 14	แสดงคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มครูกรณีศึกษาที่มี คุณลักษณะในการเรียนรู้แบบนำตนเอง สูง ปานกลาง ต่ำ ก่อนและหลังดำเนินการกระบวนการ..... 167
ตารางที่ 15	แสดงความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษา ที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง สูง ปานกลาง ต่ำ ก่อนและหลังดำเนินการกระบวนการ..... 172
ตารางที่ 16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการประเมินความสามารถในการเรียนรู้ แบบนำตนเองกับผลการประเมินโดยผู้วิจัย..... 177

ตารางที่ 17	จำนวนของกรณีศึกษาในแต่ละระดับของการพัฒนาเกี่ยวกับคุณสมบัติ ของครูตามความคิดเห็นของกรณีศึกษาจากการดำเนินการกระบวนการ ส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง.....	178
ตารางที่ 18	จำนวนของกรณีศึกษาในแต่ละระดับของการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะ การเตรียมการสอนตามความคิดเห็นของกรณีศึกษา จากการ ดำเนินการกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ แบบนำตนเอง.....	180
ตารางที่ 19	จำนวนของกรณีศึกษาในแต่ละระดับของการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของกรณีศึกษา จากการดำเนินการกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ แบบนำตนเอง.....	181
ตารางที่ 20	จำนวนของกรณีศึกษาในแต่ละระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง.....	184
ตารางที่ 21	ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู.....	196
ตารางที่ 22	ผลการประเมินคุณภาพของเอกสารคู่มือการดำเนินงานตาม กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู.....	197

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1	มิติของการเรียนรู้แบบนำตนเอง..... 20
แผนภูมิที่ 2	ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์..... 24
แผนภูมิที่ 3	ขั้นตอนการพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ แบบนำตนเอง..... 105
แผนภูมิที่ 4	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... 106
แผนภูมิที่ 5	กรอบแนวคิดของกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ แบบนำตนเอง..... 116
แผนภูมิที่ 6	แสดงคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มี ความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองมากก่อนและหลังดำเนินการ กระบวนการ..... 169
แผนภูมิที่ 7	แสดงคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มี ความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลางก่อนและหลัง ดำเนินการกระบวนการ..... 169
แผนภูมิที่ 8	แสดงคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มี ความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองน้อยก่อนและหลังดำเนินการ กระบวนการ..... 170
แผนภูมิที่ 9	เปรียบเทียบคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษา ที่มีความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองมาก ปานกลาง น้อย ก่อนและหลังดำเนินการกระบวนการ..... 171
แผนภูมิที่ 10	แสดงความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มี คุณลักษณะความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองมากก่อนและหลัง ดำเนินการกระบวนการ..... 174
แผนภูมิที่ 11	แสดงความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มี คุณลักษณะความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลางก่อนและ หลังดำเนินการกระบวนการ..... 174
แผนภูมิที่ 12	แสดงความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มี คุณลักษณะความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองน้อยก่อนและหลัง ดำเนินการกระบวนการ..... 175
แผนภูมิที่ 13	เปรียบเทียบความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษา ที่มีคุณลักษณะความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองมาก ปานกลาง น้อย ก่อนและหลังดำเนินการกระบวนการ..... 176

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 บัญญัติ คำว่า "การศึกษา" หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้ และการเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 2) จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว วิชัย ตันศิริ (2542 ก : 46) ได้อธิบายความหมายการศึกษาไว้เป็น 2 ส่วน สรุปได้ ดังนี้ ส่วนที่ 1 คือ การถ่ายทอด เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องมีการจัด เพราะการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรมคงจะเกิดขึ้นโดยไม่มีการจัดของสมาชิกในสังคมไม่ได้ ส่วนที่ 2 คือ การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เช่น การวิจัย การค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ ทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการสร้างองค์ความรู้

อย่างไรก็ตาม บุคคลที่สำคัญของระบบการจัดการศึกษา การเรียนการสอนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรกำหนด คือ ครู ครูจะมีบทบาทในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพในทุกระดับการศึกษา คน คือ กุญแจสำคัญที่จะเปิดประตูไปสู่การพัฒนาทั้งปวง วิจิตร ศรีสะอ้าน (2535) กล่าวว่า "ครู คือ หัวใจของการพัฒนาการศึกษาทั้งหมด" การพัฒนาตนเองของครูจึงสำคัญที่สุดเพราะถ้าครูไม่พัฒนาตนเองในด้านความรู้ เทคนิควิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ การศึกษาคงไม่พัฒนาไปด้วย

จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากทางการศึกษา ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ซึ่ง Fullan และ Hargreaves (1992) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาครูและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งมีมานาน 15 ปีแล้ว แบ่งเป็น 2 ช่วง ซึ่งในช่วงแรกเป็นช่วงเน้นนวัตกรรม (Innovation-focussed period) และช่วงที่สอง เรียกว่าเป็นช่วง เน้นพัฒนาครูทุกคน ครูทั้งหมดและทั้งระบบโรงเรียน (The total teacher and the total school) ซึ่งเป็นการนำนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงมาใช้กับการเรียนรู้ของครูและเห็นความสำเร็จ

จากการเปลี่ยนแปลงได้ที่ครู ในช่วงที่สองซึ่ง Fullan และ Hargreaves (1992) อธิบายว่าต้องพิจารณาการพัฒนาเปลี่ยนแปลงของครูจากองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ

1. วัตถุประสงค์ของครู
2. ครูในฐานะเป็นบุคคล
3. สภาพแวดล้อมจริงในการทำงานของครู
4. วัฒนธรรมการสอน ความสัมพันธ์ในการทำงานที่ครูมีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกโรงเรียน

จากประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านนิเทศการสอนครูภาษาต่างประเทศภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสกว่า 12 ปี ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 (อุบลราชธานี ยโสธร ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ มหาสารคาม นครพนม มุกดาหาร และอำนาจเจริญ) และโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วกลาง (กรุงเทพมหานครและโรงเรียนในจังหวัดสมุทรปราการ) พบว่า สาเหตุที่ทำให้การส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนหรือสถานศึกษาต่างๆ ไม่บรรลุผลสำเร็จพอสรุปได้คือ ผู้บริหารและครู อาจารย์ ยังไม่มีกรอบแนวคิดที่ชัดเจนในการปฏิบัติ “การนิเทศ” ผู้บริหารไม่เข้าใจบทบาท ไม่สนใจการจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนอย่างจริงจัง และครูขาดการเสริมแรงจูงใจจากผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะแก้จุดอ่อนดังกล่าวจากความเชื่อที่ว่า กระบวนการนิเทศการสอนเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการสร้างให้ครูเป็นผู้เรียนแบบนำตนเองได้ โดยผู้นิเทศเป็นผู้คอยช่วยเหลือแนะนำอำนวยความสะดวกให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองร่วมกันกับผู้นิเทศ เพราะว่าการนิเทศและการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการเรียนรู้ หรือทำงานร่วมกัน (collaborative working) เสมอในสังคมจริง (Guthrie, Alao & Zinehanrt, 1997; Temple & Rodero; 1995)

นอกจากนี้จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น (preliminary survey) โดยสอบถามและสัมภาษณ์ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในการอบรมครูแกนนำจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาผู้สอนภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศสทั่วประเทศ (ทุกเขตการศึกษาเขต 1 – 12) จำนวน 125 คน เมื่อปี 2545 พบว่า ร้อยละ 70 ของครูต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนสามารถทำผลงานวิชาการโดยเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ดีมีคุณภาพ เพราะเป็นเครื่องหมายสะท้อนศักยภาพของตนเอง ครูบอกว่าแม้ไม่สามารถเข้าอบรมได้อย่างทั่วถึง แต่ต้องการมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้รู้หรือครูดีเด่น ครูต้นแบบวิชาต่างๆ อย่างใกล้ชิด ซึ่งจะทำให้มีความกล้าที่จะทำงานได้มากขึ้น และจากการศึกษาข้อมูลจากเอกสารประวัติผลงานของครูต้นแบบ หรือครูแห่งชาติภายในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรปราการในช่วงปี

การศึกษา 2542-2545 พบว่า ครูจะต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนพัฒนาตนเอง เพื่อจัดการเรียนการสอนที่สามารถแก้ปัญหา พัฒนางานให้มีคุณภาพ

ผู้วิจัยซึ่งมีภารกิจและบทบาทสำคัญในการนิเทศงานการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานการสอนภาษาต่างประเทศ พบว่าตลอดระยะเวลาที่มากกว่าสองทศวรรษการพัฒนาครูผู้สอน ด้วยการอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ หรือการเสนอผลงานด้านการสอนต่าง ๆ ไม่บรรลุประสิทธิผลตามที่มุ่งหวังเท่าที่ควร เพราะผลการอบรมไม่ยั่งยืน พฤติกรรมการสอนของครูยังเป็นไปตามแนวเดิมไม่เปลี่ยนแปลงแม้ว่าหน่วยงานต้นสังกัด คือ หน่วยงานนิเทศก์ กรมสามัญศึกษาส่วนกลาง เขตการศึกษา และหน่วยงานนิเทศก์จังหวัด จะได้จัดโครงการอบรมพัฒนาครูผู้สอนทั้งด้านความรู้ การใช้หลักสูตร ทักษะ เทคนิคการสอน การจัดทำแผนการสอนและการผลิตสื่อประกอบการสอนตามแผนงานพัฒนาคุณภาพและใช้งบประมาณจำนวนมากทุกปีงบประมาณ แต่ไม่สามารถจัดให้ครูทุกคนได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ เรื่องและผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาของทุกเขตการศึกษายังต่ำอยู่มาก จากการประเมินผลการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2524 ไปใช้ พบว่าครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและขาดความเอาใจใส่ ไม่เตรียมการสอน ไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอน เป็นต้น (กรมสามัญศึกษา, 2528) จากการสำรวจข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ก็พบว่าอาจเป็นเพราะครูขาด "เพื่อนคู่คิด" และ "การติดตาม ตรวจสอบ" ที่จะสะท้อนให้ทราบความก้าวหน้าและช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนการ เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้พัฒนาตนเองตามความสนใจหรือพอใจ และเพื่อประโยชน์ของครูตามบริบทในการทำงานในโรงเรียน โดยมีกระบวนการเรียนรู้และการช่วยเหลือแนะนำที่เหมาะสมสอดคล้องเอื้อต่อการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง (self-development) ตามความต้องการของครูเองที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง น่าจะมีผลในการพัฒนาคุณภาพครูมากกว่า ในสภาพปัจจุบันซึ่งขาดแคลนครูทั้งด้านปริมาณและคุณภาพตามเกณฑ์คุณภาพและมาตรฐานของการปฏิรูปการศึกษาครูจึงต้อง รู้จักการพัฒนาตนเองอยู่เสมอซึ่งจะช่วยให้ครูมีประสิทธิภาพ และสมรรถภาพสูงขึ้นในการปฏิบัติงานวิชาชีพและสามารถแข่งขันได้

นอกจากนี้จากบทสรุปของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ในฐานะหน่วยงานกลางในการบริหารงานบุคคล ที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์วิธีการและหลักสูตรในการพัฒนาครู รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนประสานงานร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครู กำกับ ติดตามประเมินผลการพัฒนา ได้สรุปข้อมูลการพัฒนาครูในอดีตและปัจจุบันได้ดังนี้ (เกศินี ชิวปรีชา, 2543-2544: 32-34)

1. การพัฒนายังไม่เป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง ครูบางส่วนขาดโอกาสเข้ารับการพัฒนา ทำให้มีแนวโน้มด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการและการถ่ายทอดความรู้ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมลดลง

2. การพัฒนาส่วนหนึ่งเป็นการพัฒนาโดยการศึกษาเพื่อการพัฒนาเพิ่มวุฒิ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและไม่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

3. การฝึกอบรมครูที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น มักไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานที่ใส่ครู

4. การอบรมใช้วิธีการบรรยาย หรือการถ่ายทอดเนื้อหาโดยเน้นภาคทฤษฎีมากกว่า การปฏิบัติ ทำให้ไม่สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปฏิบัติในสถานศึกษาได้

5. มีงบประมาณในการพัฒนาครูจำกัดและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนา ด้านอื่นมากกว่า

6. การพัฒนาครูขาดความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับระบบการติดตามประเมินคุณภาพครู ผลการประเมินคุณภาพครูไม่มีความหมายในเชิงให้คุณให้โทษแก่ครู และไม่ได้นำมาเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาครู

จากปัญหาดังกล่าว และจากการศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา จุดหมายของการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพคน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานของการพัฒนาในทุก ๆ ด้านทั้งทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และวัฒนธรรมของชาติ ครูที่ดี มีประสิทธิภาพ คือ ญญแจ เปิดสู่เป้าหมายความสำเร็จของงานการศึกษา การตระหนักหน้าที่และได้ผลสัมฤทธิ์สูงในวิชาชีพ ของครูด้วยการพัฒนาตนเองอย่างจริงจังต่อเนื่องตลอดชีวิต จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการ สร้างประสิทธิภาพงานการสอน

การพัฒนาครูให้เกิดคุณลักษณะของผู้เรียนแบบนำตนเอง (self-directed learner) เชื่อว่าจะเป็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพราะเป็นการบูรณาการ เกี่ยวกับการจัดการตนเอง (self-management) (การจัดการด้านสภาพแวดล้อม, สภาพสังคม, แหล่งทรัพยากร) การกำกับตนเอง (self-monitoring) (กระบวนการที่ผู้เรียนกำกับประเมินและ กำหนดยุทธศาสตร์การเรียนรู้) และการเกิดแรงจูงใจ (Motivation) จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูง (Bolhuis, 1996; Garrison, 1997) และคอรีโนและการ์สัน (Como, 1992 ; Garrison, 1997) พบว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง (self-directed learning) จะทำให้ตระหนักถึงแรงจูงใจและความตั้งใจ จริงที่เด่นชัดและคงทนของความพยายามในการตัดสินใจเข้ามีส่วนร่วม และมุ่งหวังเห็นผลสำเร็จ สุดท้าย มีความกระตือรือร้น รับผิดชอบ และมองปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทาย (Garrison, 1997)

กุกลิเอลมิโน และคณะ (Guglielmino and others, 1992) พบว่า ลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน แบกสเตอร์ (Baxter, 1994; 2920) พบว่า ผู้ที่มีลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูงจะมีความเชื่อมั่นในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำกว่า และจากการวิจัยของอัญชลี สารรัตน์ (2532) ยังพบว่า ผู้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีความกระตือรือร้น ความเพียรพยายามและความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียน ชอบศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หรือกับเพื่อน จำสิ่งที่ลงมือปฏิบัติ หรือทดลองด้วยตนเองได้ดีที่สุด การนำหลักการเรียนรู้แบบนำตนเองมาใช้ในการพัฒนาครูให้ครูได้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองน่าจะเกิดผลดีแก่ครูในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน ซึ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับครูในยุคปฏิรูปการศึกษา

การเรียนรู้ในยุคใหม่ ครูต้องมีศักยภาพสามารถรับผิดชอบ จูงใจตนเองและต้องแสวงหาวิธีการเรียนที่เหมาะสมกับตนเองเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ครูจึงจำเป็นอย่างมากที่ต้องสามารถเป็นผู้เรียนที่นำตนเองได้ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทันสมัย ทันโลกวิทยาการ ที่ครูประสบความสำเร็จได้ดี เพราะมีความตั้งใจจริงอยากพัฒนาเด็ก พัฒนาวิชาชีพเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน ภายใต้ข้อจำกัดของปัจจัยต่าง ๆ ในโรงเรียน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และเพียรพยายามในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอโดยศึกษาค้นคว้า อ่านตำรา เข้าร่วมประชุมสัมมนา และปรึกษาผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะพบว่าวิธีการของครูมีหลากหลายตามความสามารถ และพึงพอใจของครูเอง และพบว่ากุญแจสำคัญคือการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและมีอิสระในการกระทำด้วยความเต็มใจ มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตาม จากการปฏิบัติงานนิเทศการสอนและการติดตามประเมินผลการนิเทศ เพื่อพัฒนาครูโดยใช้การอบรม สัมมนาประชุมปฏิบัติการ การสร้างสื่อ ผลิตคู่มือครู และการจัดทำเอกสารนิเทศทางไกล ผลการพัฒนาบรรลุเป้าหมายตามต้องการ แต่พบว่าครูไม่นำความรู้จากการอบรมไปใช้จริง หรือขยายผลโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญ ผู้บริหารไม่สนับสนุน หรือเรื่องที่อบรมไม่สนองต่อความต้องการของครูเอง เสียเวลาเสียงบประมาณและการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาครูให้ได้ประสิทธิภาพ มีสัมฤทธิ์ผลสูง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องร่วม วางแผน วางเป้าหมาย และใช้ยุทธศาสตร์ร่วมกัน โดยคำนึงถึงความรู้สึก ความต้องการและประโยชน์ที่จะนำไปใช้ได้จริงของครูผู้เข้ารับการพัฒนาด้วย และต้องให้ครูมีแรงจูงใจ พึงพอใจ และเต็มใจที่จะพัฒนาตนเอง พึ่งตนเอง โดยตนเอง ซึ่งจะเห็นได้จากการส่งเสริมการทำผลงานวิชาการเลื่อนระดับขั้นเงินเดือน ครูคนใดมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตั้งใจจริงก็จะสำเร็จ แม้จะส่วน้อย แต่เพราะมีแรงจูงใจภายใน มีปัจจัยเอื้อสนับสนุนและผลตอบแทนความสำเร็จที่คุ้มค่า การส่งเสริมให้ครูเกิดแนวคิดพัฒนาตนเอง นำตนเองได้ในการเรียนรู้จึงต้องคำนึงถึงตัวครู ความพร้อม ศักยภาพ และสภาพแวดล้อมเป็นสำคัญ

จากการศึกษาผลงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้แบบนำตนเองในประเทศไทย พบว่า ยังไม่ปรากฏว่ามีกรนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของครูเลย กอรบกับ ในยุคปัจจุบันประเทศไทยยังประสบปัญหาการพัฒนาครูที่หน่วยงานต้นสังกัดมีงบประมาณและ บุคคลากรที่เกี่ยวข้องกับการอบรมพัฒนาน้อย ไม่สามารถอบรมให้ความรู้แก่ครูทุกคนได้ทุกเรื่อง อย่างทั่วถึงในแต่ละปี ในขณะที่วิชาการความรู้ ความสนใจของครูเปลี่ยนไปตามสถานการณ์อยู่ ตลอดเวลา ตัวครูเองจึงต้องเป็นนวัตกรรมที่ต้องปรับเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ การส่งเสริมให้ครูมี คุณลักษณะของการเรียนรู้แบบนำตนเองได้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่ จะเอื้อคุณประโยชน์สามารถพัฒนาครูให้เป็นนักพัฒนาระบบการสอน และระบบหลักสูตรด้วย นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสภาพความขาดแคลนในบริบทที่มีข้อจำกัดของการจัดการศึกษา การส่งเสริม ให้ครูศึกษาพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง (self-directed learning process) จะช่วยแก้ปัญหาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความเชื่อมั่น ในตนเองว่า มีความสามารถและศักยภาพที่พัฒนาได้ (self-efficacy) ในบริบทที่ปฏิบัติงานจริง ๆ มีปัจจัยเอื้อที่เหมาะสม เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนและเชื่อว่าจะสามารถพัฒนาครูให้มีความเจริญออก งามทั้งตนเอง (individuality) สังคม (sociality) และวิชาชีพ (professional development) ผู้วิจัยจึง สนใจที่จะศึกษา พัฒนาระบบการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง เพื่อ เสริมสร้างการพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ แบบนำตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ คือ

1. พัฒนาระบบส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู
2. ประเมินระบบการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู

คำถามวิจัย

1. การส่งเสริมความสามารถของครูในการเรียนรู้แบบนำตนเองทำได้อย่างไร มีกระบวนการ ดำเนินการอย่างไร
2. กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง สามารถช่วยให้ครู พัฒนาคุณลักษณะ 8 ด้านของการเรียนรู้แบบนำตนเอง และพัฒนาความสามารถ 9 ด้านในการ เรียนรู้แบบนำ ตนเองได้มากน้อยเพียงใด อย่างไร

3. มีปัจจัยเอื้อและปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ในการส่งเสริมการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ของครู

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบพหุกรณี (multi – case study) มุ่งศึกษากระบวนการและความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูที่มีความพร้อมในการนำตนเอง 3 ระดับ คือ มีความพร้อมในการนำตนเองระดับมาก ปานกลาง และน้อย
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย
 - 3.1 ตัวแปรต้น คือกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู
 - 3.2 ตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู
4. โรงเรียนเป้าหมายที่เป็นกรณีศึกษา เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ข้อตกลงเบื้องต้น

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยไม่ถือเอากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นตัวแปร เพราะจากการศึกษาไม่พบว่ามีงานวิจัยที่ชี้ชัดว่าครูสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองต่างกัน แต่เชื่อว่าครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้และระดับชั้นต่างกันไม่ส่งผลต่อตัวแปรที่ศึกษา กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง จึงสร้างขึ้นเพื่อให้ใช้ได้ทั่วไป

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การเรียนรู้แบบนำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ในการนำตนเองในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ได้แก่

1. การเห็นคุณค่าของการนำตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง
3. การกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้อย่างอิสระ
4. การวางแผนไปสู่เป้าหมาย
5. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติสู่เป้าหมาย
6. การใช้ทักษะการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน และทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติ

7. การทำกับตนเอง และการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง
8. การวิเคราะห์และตรวจสอบการกระทำของตนเองและการประเมินตนเอง
9. การนำผลการประเมินมาพัฒนางานและปรับปรุงตนเอง

ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง หมายถึง คะแนนความพร้อมในการนำตนเองที่ได้จากแบบวัดความพร้อมในการนำตนเอง 8 ด้านของ Guglielmino ที่คณาพร คมสัน (2540) ได้นำมาปรับใช้ และคะแนนความสามารถในการนำตนเอง 9 ด้าน ที่ได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น รวมทั้งคะแนนจากผลงานโครงการการพัฒนาตนเองของครูและการประเมินตนเองของครู

กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง หมายถึง ขั้นตอนกิจกรรมการดำเนินงาน และวิธีการในการพัฒนาครูให้สามารถนำตนเองในการเรียนรู้ตามเป้าหมาย หรือความต้องการของตนเองตามหลักการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับช่วงชั้นที่ 1 (ป.1 – ป.3) ระดับช่วงชั้นที่ 2 (ป.4 – ป.6) ระดับช่วงชั้นที่ 3 (ม.1 – ม.3) และช่วงชั้นที่ 4 (ม.4 – ม.6)

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง สำหรับหน่วยงานและบุคลากรที่มีหน้าที่พัฒนาครูนำไปใช้ในการพัฒนาครู ให้ครูมีคุณลักษณะและความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิตในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ
2. ได้แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรหรือโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สำหรับหน่วยงานและสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู
3. ได้แนวทางในการสร้างกลยุทธ์ สำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรนำไปใช้ในการสร้างเสริมเจตคติ และค่านิยมในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง
- ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง
- ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง

การเรียนรู้แบบนำตนเอง (self-directed learning)

ความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง

การเรียนรู้แบบนำตนเอง (self-directed learning) เดิมใช้คำว่า Auto Didactic (Skager, 1977 : 126) เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นในหลายประเทศและหลายวัฒนธรรมปัจจุบันได้รับความสนใจอย่างมากจากนักการศึกษาและสถาบันการศึกษาต่างๆ และกำลังมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบนำตนเองตั้งแต่ ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา

โนลส์ (Knowles, M.S., 1975: 14) กล่าวว่า "การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นกระบวนการซึ่งผู้เรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง (โดยอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น หรือไม่ก็ตาม) ผู้เรียนจะวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ ระบุ แจกแจงแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ทั้งที่เป็นคน และสื่ออุปกรณ์ เลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม และประเมินผล การเรียนรู้นั้น ๆ"

การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่การบังคับ

วัตสันและทาร์ป (Watson and Tharp, 1977: 11) กล่าวว่า "การเรียนรู้แบบนำตนเอง คือความสามารถในการแสดงออกถึงค่านิยมของบุคคล รวมถึงการเลือกเป้าหมาย การออกแบบ ยุทธศาสตร์ การประเมินผลลัพท์ การปรับกลยุทธ์ และการคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่มีคุณค่า"

ดิกสัน (Dixon, 1992: 1789 อ้างถึงใน คณาพร คมสัน, 2540) กล่าวว่า "การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนแต่ละคนอาจได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือไม่ก็ได้ในการ

วิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งเป้าหมายในการเรียน ระบุบุคคลที่เกี่ยวข้อง แหล่งความรู้ สื่ออุปกรณ์ในการเรียนรู้รวมทั้งการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง"

สเคเจอร์ (Skager, 1977: 133) กล่าวว่า "การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นประสบการณ์ การเรียนรู้ส่วนบุคคล ผู้เรียนมีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะ ความสามารถในการวางแผน การบริหารจัดการ และการประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ของตนในฐานะสมาชิกกลุ่มที่มีการเรียนแบบร่วมมือ"

จากความหมายของการเรียนรู้แบบนำตนเองดังกล่าวสรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง หมายถึง การเรียนที่มีกระบวนการเป็นระบบผู้เรียนมีส่วนร่วม หรือถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการควบคุมการเรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการของตน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ที่จะพัฒนาทักษะการเรียน วางแผนการเรียนโดยเลือกและออกแบบยุทธศาสตร์การเรียน ให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การกำหนดสื่ออุปกรณ์การเรียน แหล่งความรู้และบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมถึง วิธีการและเกณฑ์การประเมินผล ทั้งนี้โดยมีอิสระในการเรียนและเป็นไปด้วยความสมัครใจซึ่งอาจได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือไม่ก็ได้

ความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้แบบนำตนเอง

โนลส์ (Knowles, 1975: 14-15) กล่าวถึง ความสำคัญ และประโยชน์ของการเรียนรู้แบบนำตนเองโดยสรุปได้ ดังนี้

1. บุคคลที่เรียนรู้แบบนำตนเองจะเรียนได้มากกว่า ดีกว่า มีความตั้งใจและแรงจูงใจสูง สามารถนำผลการเรียนรู้ไปใช้ได้ดีกว่า ยาวนานกว่าผู้ที่เรียนโดยเป็นเพียงผู้รับการถ่ายทอดจากครู
2. การเรียนรู้แบบนำตนเองสอดคล้องกับพัฒนาการทางจิตวิทยา และกระบวนการทางธรรมชาติ ทำให้บุคคลมีแนวทางบรรลุวุฒิภาวะจากลักษณะหนึ่งไปสู่อีกลักษณะหนึ่งได้ เช่น

ความต้องการพึ่งพาผู้อื่น	สู่	ความเป็นตัวของตัวเอง
ความสามารถต่ำ	สู่	ความสามารถสูง
ความรับผิดชอบต่ำ	สู่	ความรับผิดชอบสูง
การไม่ยอมรับตนเอง	สู่	การยอมรับตนเอง
การเรียนแบบ	สู่	การคิดริเริ่ม

3. การเรียนรู้แบบนำตนเองทำให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบสูง ซึ่งสอดคล้องกับพัฒนาการและนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ที่ต้องการผู้เรียนที่มีความรับผิดชอบตนเอง เช่น ห้องเรียนแบบเปิด ศูนย์บริการวิชาการ ศูนย์การเรียนรู้ การศึกษาอย่างอิสระ มหาวิทยาลัยเปิด เป็นต้น

4. การเรียนรู้แบบนำตนเองทำให้มนุษย์อยู่รอด มนุษย์จำเป็นต้องศึกษาเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่เกิดขึ้น การเรียนรู้แบบนำตนเองจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต

เทรฟฟิงเกอร์ (Treffinger, 1995: 325) กล่าวว่า "ผู้เรียนที่มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของตนเองจะจัดการตนเองได้ดี สามารถทำงานตามระดับความก้าวหน้าของตนเอง มีโอกาสเลือกเนื้อหา ประสบการณ์และเป้าหมายทางการเรียนตามความต้องการของตนเอง ทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนสูงและเรียนได้ดีขึ้น"

แม็คคอมบส์ (Mc.Combs, 1991) ได้สรุปประเด็นหลักเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed Learning) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) ดังนี้

- การเรียนรู้เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลพยายามให้ความหมายจากข้อมูลและประสบการณ์ความรู้เดิมของบุคคล รวมถึง ความเชื่อความรู้สึกละมีอิทธิพลต่อกระบวนการเรียนรู้
- สถานการณ์ทางสังคม จะเอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีอิสระและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีความหมาย
- ความเชื่อและแนวคิดของแต่ละบุคคลจะเป็นตัวชี้้นำให้คนรับรู้และตีความหมายชีวิต ความเชื่อ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความรู้สึก และแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อคุณภาพของการคิดและการจัดกระทำข้อมูล คนเราตรวจสอบและประเมินความคิดของตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและจัดโครงสร้างความรู้เดิมที่มี
- การขาดความปลอดภัย (เช่น รู้สึกกลัว รู้สึกเครียด รู้สึกไร้ความสามารถ) บุคคลจะรู้สึกเป็นผู้เรียนตามธรรมชาติและสนุกที่จะเรียน
- ความมั่นใจในตนเองและแรงจูงใจจะมีสูงเมื่อบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่เป็นที่ยอมรับและมีคุณค่า
- พฤติกรรมมนุษย์โดยพื้นฐานแล้วมักเกิดแรงจูงใจจากความต้องการในการพัฒนาตนเองและการกำหนดตนเอง จากความสำคัญของการเรียนรู้แบบนำตนเองดังกล่าว จะเห็นว่าการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ ช่วยให้ผู้เรียนมีความตั้งใจสูงมีแรงจูงใจสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปรับพฤติกรรมทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผล รู้จักคิดวิเคราะห์ จัดการกับปัญหาของตนเองได้ รู้วิธีการเรียนและเรียนได้ดีขึ้นสามารถนำประโยชน์จากการเรียนรู้ไปใช้ได้ดีและยาวนานขึ้น วิธีการเรียนยังสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับธรรมชาติของมนุษย์ พัฒนาการทางจิตวิทยา รวมทั้งพัฒนาการใหม่ๆ ทางการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเองซึ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (adult learning) ที่ต้องอาศัยประสบการณ์ แรงจูงใจ และความต้องการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (lifelong learning)

ลักษณะของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

โบชาร์ด (Bouchard, 1994: 131-132 อ้างถึงในคณาพร คมสัน, 2540) ได้สรุปลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามแนวคิดของ ทัฟ (Tough, 1971) กุกลิเอลมิโน (Guglielmino, L.M. 1977) และสเปียร์ และมอคเกอร์ (Spear and Mocker, 1984 : 1988) ได้ 3 ลักษณะตามลำดับดังนี้

1. ลักษณะที่เป็นตัวแปรด้านการเรียนการสอน ทัฟ (Tough, 1971) เน้นที่กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งมีขั้นตอนประกอบด้วย การวางแผน และการดำเนินตามแผนตามแนวคิดนี้ผู้เรียนจะได้ประโยชน์จากการเรียนรู้ จึงจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นตัวแปรด้านการเรียนการสอน

2. ลักษณะที่เป็นตัวแปรด้านจิตวิทยา กุกลิเอลมิโน (Guglielmino, L.M. 1977) เน้นที่แรงจูงใจของผู้เรียนแต่ละคนที่จะนำตนเองในการเรียนรู้ ในทัศนะนี้ผู้ที่เรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้ดีต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพในการนำตนเอง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงเป็นตัวแปรทางด้านจิตวิทยา

3. ลักษณะที่เป็นตัวแปรที่เป็นระบบ สเปียร์ และมอคเกอร์ (Spear and Mocker, 1984) มีความเห็นว่าลักษณะทั้ง 2 ด้าน ดังที่ทัฟ (Tough) และกุกลิเอลมิโน (Guglielmino) กล่าวถึงนั้นยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะเกิดได้ต้องมีสถานการณ์มาประกอบด้วย ดังนั้น จึงมีทัศนะต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในลักษณะของตัวแปรที่เป็นระบบ

แคนดี (Candy, 1991: 22-23) ได้เสนอมิติในการพิจารณาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองออกเป็น 2 มิติ คือ

1. มิติที่เป็นเป้าหมาย เป็นคุณลักษณะของผู้เรียน ได้แก่ ความรับผิดชอบและการจัดการตนเอง

2. มิติที่เป็นกระบวนการ เป็นกระบวนการของความรู้และความเข้าใจ และกระบวนการคิดวิเคราะห์

แกริสัน (Garrison, 1993: 30) กล่าวว่า “ผู้เรียนที่มีการนำตนเองในการเรียนรู้จะมีลักษณะพึ่งพาซึ่งกันและกันในการสร้างความเข้าใจจากการสนทนา รับข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนและผู้สอนซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ซึ่งต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่มีความสามารถ”

ซิมเมอร์แมน (Zimneiman, 1998: 329) กล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่า "สามารถทำนายได้จากระดับแรงจูงใจของผู้เรียน ความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของตน การรู้กระบวนการรู้คิดของตนเอง การมีความริเริ่ม และความพยายามให้ได้มาซึ่งความรู้ และทักษะด้วยตนเองมากกว่าจะขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ผู้ปกครอง และแหล่งอื่น ๆ ซึ่งการเรียนรู้จะต้องใช้ยุทธวิธีเฉพาะในการทำให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา"

จากการการประมวลแนวคิดของผู้รู้ทางจิตวิทยา และทางการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยพบว่า ผู้เรียนที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จะมีลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ คือ มีความพร้อมและเต็มใจร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองได้ สามารถกำหนดเป้าหมาย และวางแผนในการเรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถประเมินตนเองได้ แก้ปัญหาได้ และมีความภาคภูมิใจในตนเอง (Knowles ใน Boud, 1981)

ออดดี (Oddi, 1987: 27) กล่าวว่า "ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นลักษณะทางบุคลิกภาพที่จูงใจให้ผู้เรียนเรียนต่อไป โดยใช้วิธีการเรียนหลากหลายวิธีได้" และได้นำเสนอโครงสร้าง เพื่ออธิบายผู้เรียนที่มีการนำตนเองโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเรียน (educational participation) การมีสติปัญญาที่เป็นผู้ใหญ่ (adult Intelligence) การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) การมีความอดทน (endurance) และการมีกิจกรรมร่วมกัน (affiliation)

1. ลักษณะทางบุคลิกภาพ

แฮมิลตัน และกาทาลา (Hamilton and Ghatala, 1994: 254) กล่าวถึง ผู้มีลักษณะนำตนเองในการเรียนรู้ว่าเป็นบุคคลที่มีเป้าหมายในการเรียนรู้ เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้มาก ทำให้เกิดความพยายามในการเพิ่มระดับ การควบคุมตนเองในการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นสิ่งสนับสนุนการพัฒนาเป้าหมายการเรียนรู้ตนเองได้ดีว่าควรมีลักษณะ 7 ประการดังนี้

1. การเป็นผู้ยอมรับตนเอง (self-acceptance) ได้แก่ การมีเจตคติในเชิงบวกต่อตนเอง
2. การเป็นผู้มีการวางแผนการเรียน (planfulness) ประกอบด้วย
 - 2.1 การรู้ความต้องการในการเรียนของตนเอง
 - 2.2 การวางจุดหมายที่สอดคล้องกับความต้องการนั้น
 - 2.3 การวางแผนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียน
3. การเป็นผู้มีแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) คือเรียนรู้ได้โดยไม่ต้องมีสิ่งควบคุมหรือบังคับจากภายนอก เช่น รางวัล การถูกทำโทษ การหวังวุฒิบัตร หรือตำแหน่ง

4. การประเมินผลตนเอง (internalized evaluation) ว่าสามารถเรียนได้ดีเพียงใด ซึ่งอาจขอความร่วมมือจากผู้อื่นในการประเมินด้วยก็ได้

5. การมีลักษณะเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (openness to experience) ได้แก่การมีความสนใจใคร่รู้ อดทนต่อความไม่ชัดเจนคลุมเครือ ยุ่งยากสับสน เรียนอย่างสนุก

6. การมีลักษณะของการยืดหยุ่น (flexibility) คือ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้เมื่อยังไม่ประสบผลสำเร็จโดยมีการสำรวจปัญหา ลองผิดลองถูกโดยไม่เลิกล้มความตั้งใจที่จะเรียนรู้

7. ความเป็นตัวของตัวเอง (autonomy) บุคคลที่มีความเป็นตัวของตัวเองจะสามารถตั้งมาตรฐานด้านเวลาและสถานที่ได้ว่าลักษณะการเรียนรู้แบบใดมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับได้

โนลส์ (Knowles, 1975: 61) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีการนำตนเองในการเรียนรู้ไว้ 7 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. มีความเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลในด้านความคิด และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้

2. มีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นบุคคลที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ขึ้นกับผู้ใด และเป็นผู้ที่สามารถนำตนเองได้

3. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นเป็นผู้สะท้อนให้ทราบถึงความต้องการในการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนของตนเองรวมทั้งการช่วยเหลือผู้อื่น

4. มีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้อย่างแท้จริงโดยร่วมมือกับผู้อื่น

5. มีความสามารถในการกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้จากความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง โดยเป็นจุดมุ่งหมายที่สามารถประเมินผลสำเร็จได้

6. มีความสามารถในการเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้สอนเพื่อขอความช่วยเหลือหรือปรึกษา

7. มีความสามารถในการแสวงหาบุคคลและแหล่งวิทยาการที่เหมาะสมสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

กุกลิเอลมิโนยังได้ศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยใช้เทคนิคเดลฟาย โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 14 คนเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง แล้วนำไปวิเคราะห์ที่องค์ประกอบของลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self-directed learning readiness) หรือ SDLR 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (openness to learning opportunities) ได้แก่ ความสนใจในการเรียน ความพอใจในความคิดริเริ่มของตน ความรักการเรียน และคาดหวังว่าจะเรียนอย่างต่อเนื่อง ความสนใจหาแหล่งความรู้ การมีความอดทนต่อข้อสงสัย การมีความสามารถในการยอมรับคำวิจารณ์จะมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้

2. การมีมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (self concept as an effective learner) ได้แก่ ความมั่นใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการจัดแบ่งเวลาให้กับการเรียน การมีวินัย การมีความรู้เกี่ยวกับความต้องการการเรียนรู้อื่นๆ และแหล่งทรัพยากรทางความรู้ และการมีทัศนคติต่อตนเองว่าเป็นผู้กระตือรือร้นในการเรียนรู้

3. การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (initiative and independence in learning) ได้แก่ การแสวงหาคำตอบจากคำถามต่าง ๆ ชอบแสวงหาความรู้ ชอบมีส่วนร่วมในการกำหนดประสบการณ์ความรู้ มีความมั่นใจในความสามารถที่จะทำงานด้วยตนเองได้ดี รักการเรียนรู้อื่นๆ พยายามที่จะหาความรู้เพื่อความรู้ เข้าใจแหล่งทรัพยากรทางความรู้ มีความสามารถในการพัฒนาแผนการทำงานของตนเอง และมีความคิดริเริ่มในการเริ่มโครงการใหม่ ๆ

4. การยอมรับความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง (acceptance of responsibility for one's own learning) ได้แก่ การมีความเห็นว่าตนมีสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง หรือเหนือกว่าปานกลาง เต็มใจเรียนในสิ่งที่ยากหากเป็นเรื่องที่สนใจ และมีความเชื่อมั่นในวิธีการ สืบสอบทางการศึกษา

5. ความรักการเรียน (love of learning) ได้แก่ การชื่นชมบุคคลที่ค้นคว้าอยู่เสมอ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน และสนุกกับการสืบสอบ ค้นคว้า

6. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ได้แก่ การมีความกล้าเสี่ยงกล้าลอง มีความสามารถคิดแก้ปัญหา และความสามารถคิดวิธีการเรียนในเรื่องหนึ่ง ๆ ได้หลายวิธี

7. การมองอนาคตในแง่ดี (positive orientation to the future) ได้แก่ การมองตนเองว่าเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ชอบคิดถึงอนาคต เห็นปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทาย และไม่ใช่เครื่องหมายจะให้หยุดทำ

8. ความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในการเรียนรู้และทักษะการแก้ปัญหา (ability to use basic study skills and problem-solving skills) ได้แก่ การมีความสามารถในการใช้ทักษะการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา คิดว่าการแก้ปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย

จากองค์ประกอบดังกล่าว กุกลิเอลมิโน (Guglielmino, L.M., 1977) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านดังกล่าว เป็นเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบโครงสร้าง ความตรง และความเชื่อมั่นหลายครั้ง ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่

หลายว่าเป็นเครื่องมือวัดลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่มีคุณภาพ สามารถตีความข้อมูล เพื่อสรุปลักษณะที่ศึกษาได้อย่างครอบคลุมมีเหตุผล มีความเชื่อมั่นและความตรงมากที่สุด (Mourad and Torrance, 1979; Hassan, 1981; Box, 1983; Hiemstra, 1994)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้เรียนที่มีลักษณะนำตนเองในการเรียนรู้เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีแรงจูงใจในการเรียน มีความรับผิดชอบ ควบคุมตนเองได้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี รักการเรียน มีความกระตือรือร้น สามารถคิดวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง บอกสิ่งที่สนใจได้ มีเป้าหมาย มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์เปิดกว้างต่อประสบการณ์ ยอมรับความสามารถของตนเองและผู้ร่วมงาน เคารพในความคิดของผู้อื่น มีความยืดหยุ่นสามารถวางแผนการเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถรวบรวมข้อมูลและดำเนินการตามขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้ ลักษณะดังกล่าวจำแนกออกตามองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ การมีมโนคติต่อตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ การยอมรับข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตน การมีความรักการเรียน การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความมุ่งหวังต่ออนาคตในแง่ดีและมีความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทักษะการแก้ปัญหา

2. ลักษณะการจัดการเรียนการสอน

แคนดี้ (Candy, 1990) ลอง (Long, 1989) และบอนแฮม (Bonham, 1989) (อ้างถึงใน Bouchard, 1994: 129) กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนด้วยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่า "การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเกิดได้ทั้งในสภาพการเรียนในระบบและนอกระบบ นั่นคือการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมี 2 แบบเป็น สภาพการเรียนรู้ที่ถูกจัดไว้แล้ว กับสภาพการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสวงหาแหล่งความรู้ที่มีอยู่แล้วตามธรรมชาติ"

เบาวด์ (Boud, 1982: 25) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสรุปได้ว่า ไม่ได้หมายถึงผู้เรียนจะต้องเรียนเพียงคนเดียวโดยไม่มีชั้นเรียน ผู้สอน และเพื่อนเรียน แต่การที่เข้าใจความหมายเป็นเช่นนั้นเพราะผู้เรียนส่วนใหญ่มักจะเลือกเรียนด้วยโครงการเอกัตศึกษา (Individual Project) แท้จริงแล้ว "การจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่จะทำงานกับเพื่อน ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง วิธีการเรียนที่มีการนำตนเองในระดับเดียวกันจึงอาจมีวิธีทำงานที่แตกต่างกันในการทำงานขึ้นเดียวกัน"

บรูคฟีลด์ (Brookfield, 1986) กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่าอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ความเป็นอิสระส่วนบุคคล (personal autonomy)
2. การจัดการตนเอง (self-management)
3. การควบคุมตนเองของผู้เรียนในสภาพการจัดการเรียนการสอนในระบบ (learner control in formal settings)
4. การแสวงหาความรู้ของผู้เรียนรายบุคคลในสภาพการเรียนรู้ตามอัธยาศัย (individual pursuit in informal settings)

ชีน (Chene, 1983: 40) กล่าวถึง ส่วนประกอบสำคัญของการจัดการการเรียนการสอนของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่ามี 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นอิสระของผู้เรียน การกำหนดบรรทัดฐานในการเรียนโดยผู้เรียน และความสามารถของผู้เรียนในการคาดการณ์ และเลือกสรรสิ่งต่าง ๆ ในการเรียนรู้

มูราด และทอร์เรนซ์ (Mourad and Torrance, 1979: 94) ได้อธิบายการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่าเป็นเรื่องของความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจดังต่อไปนี้

1. ความสามารถ ได้แก่ สามารถรับรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อการแก้ปัญหา แหล่งความรู้และวิธีใช้ สามารถคิดสิ่งต่าง ๆ อย่างอิสระ และยืดหยุ่น มีความมั่นใจในตนเอง
 2. ทักษะ ได้แก่ ทักษะในการปฏิบัติตามคำแนะนำและกฎระเบียบด้วยความยืดหยุ่น ทักษะในการรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง และการเริ่มต้นด้วยตนเอง
 3. แรงจูงใจ ได้แก่ การจูงใจตนเอง และสามารถปกป้องสถานภาพการเรียนรู้ของตนเอง
- สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง จัดได้ทั้งในระบบและนอกระบบ นั่นคือสามารถเกิดขึ้นได้ในสภาพที่จัดไว้แล้ว และเกิดจากการแสวงหา จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนมีความเป็นอิสระ จัดการตนเองควบคุมตนเองได้ สามารถเรียนรู้ตามความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจ มั่นใจตนเอง และรู้จักรับผิดชอบสถานภาพ การเรียนรู้ของตนเองได้

รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

กริฟฟิน (Griffin, 1983: 153) ได้แบ่งรูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการเรียนการใช้สัญญาการเรียนรู้ (learning contract) เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวความคิดเรียนเป็นกลุ่มของโนลส์ (the Knowles group learning stream)

2. รูปแบบการใช้โครงการเรียนรู้ (learning project) เป็นตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเองตามแนวคิดโครงการเรียนแบบผู้ใหญ่ของทัฟ (the Tough adult learning project stream)

3. รูปแบบการใช้บทเรียนสำเร็จรูป (individualized program instruction) ตามแนวคิดของสกินเนอร์ (Skinner) แต่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการนำของครู (teacher-directed learning)

4. รูปแบบที่ไม่ใช่การจัดการเรียนการสอนทั่วไป (non-traditional institutional) ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนที่เรียนโดยสมัครใจ หวังที่จะได้ความรู้ เช่น การศึกษาที่จัดขึ้นสำหรับบุคคลภายนอก ให้ได้รับประกาศนียบัตร การศึกษาที่เป็นหน่วยประสบการณ์ชีวิต เป็นต้น

5. รูปแบบของการเรียนรู้ประสบการณ์ในชีวิต (experiential learning)

เบาวด์ (Boud, 1982 : 12) ได้สรุปรูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองไว้ว่ามี 5 รูปแบบดังนี้

1. การเรียนแบบใช้สัญญาการเรียนรู้ (learning contracts) การเรียนแบบนี้ผู้เรียนวางแผนโดยเขียนสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งวิธีการวัดประเมินผลซึ่งจะมีการตรวจสอบความถูกต้องของผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสัญญาจากผู้ร่วมงาน

2. การเรียนแบบการทำงานตัวต่อตัว (one-to-one learning) การเรียนแบบนี้ผู้เรียนทำงานเป็นคู่ช่วยอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันในการทำงาน

3. การเรียนแบบวางแผนการทำงานโดยผู้เรียน (student planned courses) การเรียนแบบนี้นักเรียนทำงานกับกลุ่มในการริเริ่มโครงการ และนำมาสู่การปฏิบัติ

4. การเรียนแบบมีระบบการสนับสนุนจากเพื่อน (peer support systems) การเรียนแบบนี้ผู้เรียนที่เริ่มใหม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้เรียนที่มีประสบการณ์มากกว่า

5. การเรียนแบบร่วมมือกันประเมิน (collaborative assessment) การเรียนแบบนี้ผู้เรียนร่วมมือกันกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน และตัดสินผู้เรียนด้วยกัน

โกรว์ (Grow, 1991: 144-145) เสนอรูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามขั้นตอน (staged self-directed learning model : SSDL) ไว้โดยมีขั้นตอน 4 ขั้น ได้แก่

1. ครูนำโดยการชักจูงด้วยการบรรยาย หรือให้ลองฝึกหัด

2. ครูจูงใจให้นักเรียนสนใจโดยการบรรยาย การอภิปรายโดยครูเป็นผู้นำ ให้ตั้งเป้าหมาย และกำหนดยุทธวิธีการเรียน

3. นักเรียนเรียนโดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน การอภิปรายกลุ่ม หรือจัดสัมมนา

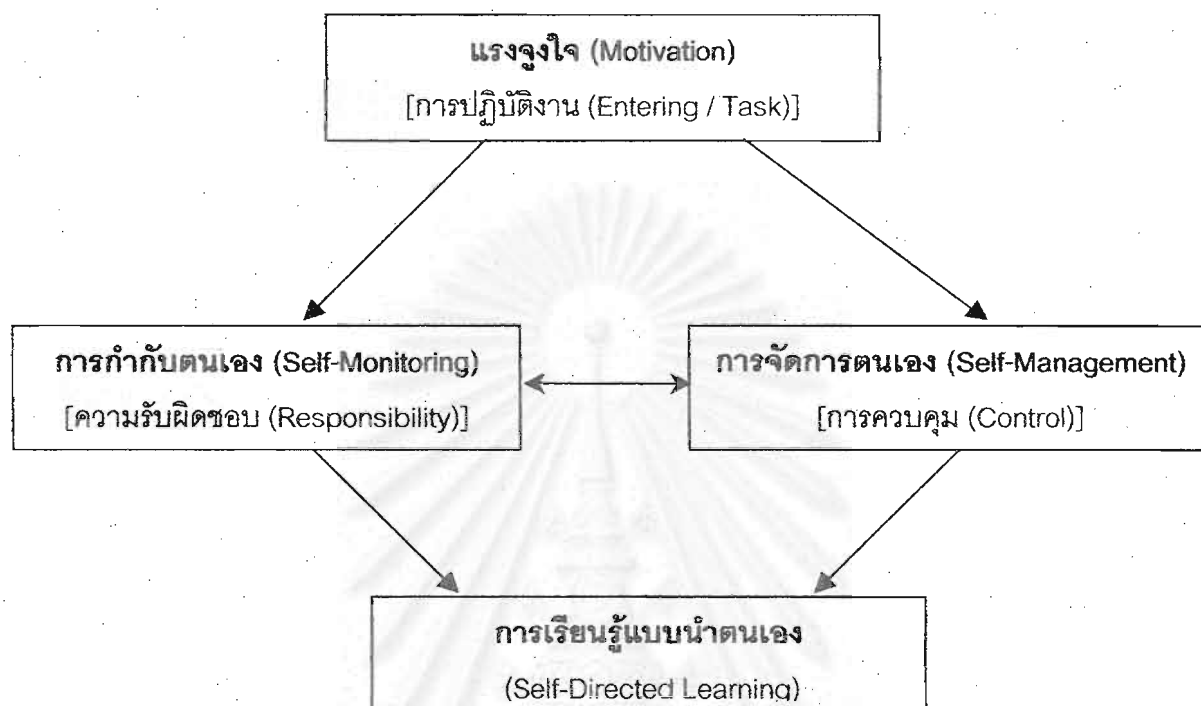
4. นักเรียนนำตนเองโดยครูเป็นที่ปรึกษา ทำได้โดยการลองฝึกด้วยตนเอง เช่น การฝึกงาน การค้นคว้า การทำงานรายบุคคล หรืองานกลุ่ม

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จะเห็นว่าส่วนประกอบสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้แก่ การวางแผนการเรียน และการใช้สัญญาณการเรียน นอกจากนี้ควรมีการแนะนำให้ผู้เรียนรู้จักขั้นตอนการเรียนเพื่อที่จะเรียนตามขั้นตอนได้ ในการวางแผนการเรียนด้วยการนำตนเองผู้เรียนอาจเลือกเรียนเป็นกลุ่ม ทำงานเป็นคู่กับผู้ที่มีความสามารถเท่ากัน ทำงานกับผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ

จากความหมาย ความสำคัญ และแนวการจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้แบบนำตนเองดังกล่าว สามารถนำมาพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูได้ โดยส่งเสริมให้ครูมีลักษณะของผู้นำตนเองในการเรียนรู้ คือให้ใช้ความสามารถทักษะและเกิดแรงจูงใจในตัวเอง ภายใต้สถานการณ์ หรือรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะและวิธีการเรียนรู้ของความเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองได้ คือ

- ยอมรับตนเอง (self acceptance)
- เป็นตัวของตัวเอง (autonomy)
- มีแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation)
- มีความยืดหยุ่น (flexibility)
- มีความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ (initiative and independence in learning)
- มีความรับผิดชอบ (responsibility)
- มีความคิดสร้างสรรค์ (creativity)
- มีการวางแผน (planfulness)
- มีการคิดวิเคราะห์และประเมินตนเอง (analysis and self evaluation)
- มีความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาขั้นพื้นฐานและการแก้ปัญหา (ability to use basic study skills and problem solving skills)

ครูมีความต้องการในการพัฒนา 2 ระดับ คือ ในด้านวิชาชีพและส่วนตัว ในด้านวิชาชีพครูต้องการ การพัฒนาความสามารถให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ทันกับความรู้ที่ขยายตัว และได้ลองใช้ทักษะใหม่ ๆ ทางการสอน ทางส่วนตัวครูต้องการทนได้กับการบีบคั้น กดดัน และการรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมที่ต้องเผชิญกับความต้องการที่ขัดแย้ง เต็มไปด้วยบทบาทที่หลากหลายรูปแบบ การพัฒนาครูมิได้หลากหลาย เช่น การฝึกหัดงานจากเพื่อนครู การเข้าชั้นเรียนนอกโรงเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาของโรงเรียนเหล่านี้เป็นต้น การเลือกและการควบคุมครูจะดีต่อเมื่อครูเลือกฝึกปฏิบัติพัฒนาตนเองอย่างไม่เป็นทางการ



องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้แบบนำตนเอง
(Comprehensive Self-Directed Learning Model)

แผนภูมิที่ 1 มิติของการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Garrison, 1997 : 22)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

การพัฒนาครูให้เกิดความสามารถในการนำตนเองได้ในการเรียนรู้จะเป็นการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานความคิดของตัวเองเป็นหลัก โดยให้ครูยอมรับ เห็นคุณค่าในตนเองว่า เป็นผู้มีความสามารถพัฒนาได้อย่างอิสระ และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวในการพัฒนากระบวนการคือ

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
2. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์
3. ทฤษฎีปัญญาสังคม
4. การนิเทศการสอนและการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
5. การวิจัยแบบกรณีศึกษา

ซึ่งจะกล่าวถึงในรายละเอียดในแต่ละหัวข้อต่อไป

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (andragogy) โนลส์ (Knowles, 1970, 1990; Dewey, 1963) ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้น โดยอาศัยแนวคิดตามหลักจิตวิทยาของกลุ่มมนุษยนิยมและแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์อันส่งผลต่อการเรียนรู้ เช่น คาล รอเจอร์ส (Carl Rogers, 1957 ; อ้างใน Joyce et al, 1992) มาสโลว์ (Maslow, 1962) และแบนดูรา (Bandura, 1969) ในความคิดของโนลส์ andragogy หมายถึงศาสตร์และศิลป์ ที่ช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ การช่วยให้ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง คือ การช่วยให้ผู้ใหญ่เปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองด้วยตนเองไปสู่พฤติกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อันหมายถึงรวมถึงการแก้ปัญหาของตนเอง โดยใช้วิธีการของตนเอง แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้คือ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของตนเอง มีส่วนเลือกสิ่งที่จะเรียน วิธีที่จะเรียน และรูปแบบการประเมินที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมกับตน ผู้เรียนในวัยนี้เป็นวัยที่ต้องการความเป็นตัวของตัวเองไม่ชอบให้ใครมาตัดสินใจและบังคับให้ตนทำในสิ่งที่ตนไม่ยอมทำตามจุดเน้นของทฤษฎีนี้คือ

1. ผู้ที่เรียนที่เป็นผู้ใหญ่มีแนวคิด และวุฒิภาวะแตกต่างจากผู้เรียนที่เป็นเด็ก กล่าวคือ ต้องการอิสระ มีความรับผิดชอบสูง และอยากได้มาซึ่งความสามารถที่จะควบคุมตัวเองและทุกอย่างเท่าที่ตนเองทำได้ ปัญหาของผู้เรียนวัยนี้ คือ ความเคยชินกับการพึ่งพาผู้สอนที่มีอยู่สูง จากการเรียนในวัยเด็กกับวุฒิภาวะที่เปลี่ยนไป จึงทำให้เกิดความขัดแย้งในตัวผู้เรียนอย่างมาก ซึ่งตรงจุดนี้ผู้สอนจะมีบทบาทอย่างมากในการช่วยเหลือโดยใช้การบำบัด (Therapy) ความขัดข้องใจในตัวผู้เรียนก่อน เมื่อปัญหาทางอารมณ์ได้รับการจัดการแล้วผู้เรียนจึงควรจะได้รับช่วยเหลือให้พัฒนาตนเองในลำดับต่อไป

2. ผู้เรียนในวัยนี้มีประสบการณ์ที่มีประโยชน์ติดตัวมาด้วย และเมื่อเป็นเช่นนี้การเรียนรู้ในลักษณะนี้ต้องเห็นความสำคัญของประสบการณ์ของผู้เรียน ผู้เรียนต้องมีโอกาสทำกิจกรรมที่ได้ใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ส่วนตัวของเขาในรูปแบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (individualized learning plan) และในขณะเดียวกัน ประสบการณ์ของแต่ละคนจะเป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อความรู้ และข้อค้นพบใหม่ นับเป็นการขยายโลกทัศน์ของผู้เรียนเป็นอย่างมาก

3. ผู้เรียนในวัยนี้มีความพร้อมในการเรียนรู้สูง เนื่องจากเขาตระหนักถึงความจำเป็นของวัยที่ต้องเตรียมพร้อมสำหรับการทำงาน การมีครอบครัว การเป็นผู้ที่จะต้องรับผิดชอบต่อชีวิตผู้อื่นในครอบครัว เป็นต้น ในความคิดของ โนลส์ (Knowles, 1980) ระบบการศึกษาที่ดีต้องสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เห็นความจำเป็นในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

4. ผู้เรียนมีแนวทางในการเรียนรู้โดยอาศัยงานหรือปัญหาเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือ การเรียนรู้ต้องช่วยให้เขาทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เขาอยากทำซึ่งเกี่ยวกับชีวิตการทำงานให้ได้ เน้นการเรียนรู้จากการกระทำ (learning by doing) การเรียนในลักษณะนี้เป็นลักษณะการเน้นงานหรือปัญหา (task-centered หรือ problem-centered) มากกว่าการเน้นเนื้อหา (content-centered)

5. ผู้เรียนในวัยนี้ให้ความสนใจกับแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก

การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู ต้องอาศัยการนิเทศชี้แนะให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูด้วย ซึ่งเป็นการอบรมบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่แล้ว ซึ่งเป็นบุคคลที่มีพัฒนาการทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมที่สมบูรณ์เต็มที่ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานของตัวเอง และทำตามแผนนั้นได้ ดังนั้น การจัดนิเทศการสอนแก่ครูอาจารย์ จึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้เกี่ยวกับผู้ใหญ่

ลักษณะของผู้ใหญ่

อย่างไรก็ตาม สามารถสรุปลักษณะของผู้ใหญ่ตามความคิดของโรเจอร์ (Roger, 1986) ดังต่อไปนี้

1. วัยผู้ใหญ่โดยจำกัดความเป็นช่วงเวลาที่บุคคลมีความต้องการจะพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าและต้องการพัฒนาศักยภาพส่วนตนให้มีความทัดเทียมกับคนอื่นในสังคม ได้รับความเป็นอิสระภาพและเสรีภาพมากขึ้น ผู้ใหญ่ส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่กำลังพัฒนาเข้าสู่วุฒิภาวะ มีความเป็นตัวของตัวเอง

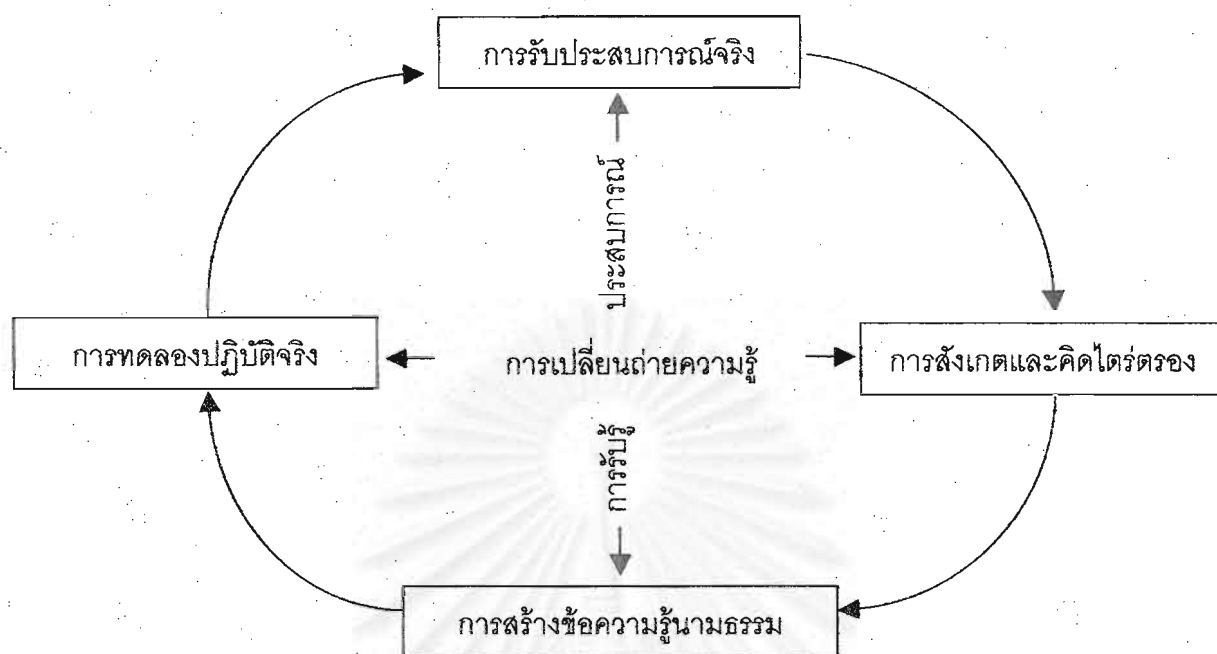
2. ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในกระบวนการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นช่วงของการเจริญเติบโตและพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนาทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และจิตใจ

การได้รู้จักธรรมชาติและความต้องการของผู้ใหญ่ ตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จะช่วยให้การวางแผนการดำเนินงาน และการพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องเหมาะสม และบรรลุผลสำเร็จ

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ (The Theory of Experiential Learning)

ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ เป็นทฤษฎีที่สำคัญอีกทฤษฎีหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (Kolb, 1984) ความคิดหลักของทฤษฎีนี้คือ ประสบการณ์ คือสิ่งที่สำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนรู้ เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างความหมาย จากสิ่งที่เป็นนามธรรมสิ่งใหม่ที่เขาได้พบ โดยอาศัยการคิดไตร่ตรองทบทวนหาเหตุผลเชื่อมโยงกับระบบข้อมูลเดิมที่มีอยู่ กระบวนการดังกล่าวจะนำไปสู่การสร้างข้อความรู้ใหม่ที่พร้อมจะนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงอื่น ๆ เพื่อสรุปเป็นข้อความรู้ใหม่เพิ่มเติม ในระบบข้อมูลความรู้ที่ผู้เรียนมีอยู่เดิม คอร์ปได้สรุปความคิดหลักของทฤษฎีดังกล่าวในแผนภูมิ ดังต่อไปนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภูมิที่ 2 ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ (Kolb, 1984 : 42)

จากแผนภูมิดังกล่าวจะเห็นได้ว่าคอร์ป เชื่อว่าการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ ประกอบไปด้วยลักษณะของการเรียนรู้ 4 แบบ คือ

1. การรับประสบการณ์จริง (concrete experience) ในขั้นตอนนี้จะเน้นเรื่องประสบการณ์ส่วนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกมากกว่าความคิด และเหตุผล
2. การสร้างข้อความรู้ในรูปนามธรรม (abstract conceptualization) ในขั้นตอนนี้จะเน้นเรื่องการใช้ความคิด และเหตุผลอย่างมีระบบเพื่อแก้ปัญหา สร้างการเชื่อมโยงลักษณะสำคัญในประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อสรุปเป็นข้อความรู้
3. การสังเกตและคิดไตร่ตรอง (reflective observation) ขั้นตอนที่ 3 จะเน้นเรื่องการเข้าใจความหมายของประสบการณ์ที่พบโดยอาศัยความคิด และการตัดสินใจของตนเองหลังจากการศึกษาประสบการณ์อย่างรอบคอบ
4. การทดลองปฏิบัติจริง (active experimentation) ขั้นตอนนี้จะเน้นการนำข้อความรู้ใหม่ในรูปสมมติฐานไปทดลองใช้ เพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่ตนเองต้องการ ซึ่งในกระบวนการดังกล่าวจะทำให้ได้ประสบการณ์ใหม่ที่อาจนำมาใช้ปรับสมมติฐานที่อยู่เดิม อันจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับที่ลึกซึ้งขึ้น

การเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว จะเป็นผลมาจากวัฏจักรของขั้นตอนที่เกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ 4 แบบดังกล่าว จุดสำคัญของทฤษฎีนี้คือการได้รับประสบการณ์เพียงอย่างเดียวไม่อาจนำไปสู่การเรียนรู้ได้ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การสังเกตประสบการณ์นั้น อย่างไตร่ตรอง และใช้เหตุผล เพื่อสร้างความหมายจากประสบการณ์ อีกทั้งเชื่อมโยงประสบการณ์ใหม่กับข้อความรู้เดิมที่มีอยู่ และการได้มีโอกาสนำสิ่งที่ค้นพบใหม่ไปทดลองใช้ เพื่อศึกษาและขยายผลที่ได้ต่อไป วัฏจักรนี้จะดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory)

การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบการนำตนเองในการวิจัยนี้ ใช้แนวคิดของทฤษฎีปัญญาสังคมในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนการเรียนรู้แบบการนำตนเองในขั้นที่ผู้เรียนวินิจฉัยความต้องการของตนเอง และการตั้งเป้าหมาย รายละเอียดของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมายมีดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy)

แบนดูรา (Bandura, 1977: 191–215) นักจิตวิทยากลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม กล่าวถึงการรับรู้ความสามารถของบุคคลที่มีต่อการทำงาน สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) เป็นการตัดสินใจของบุคคลว่าตนควรกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับใด การรับรู้ความสามารถในระดับที่ใกล้เคียงความเป็นจริง จะช่วยให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งนั้นได้อย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ บุคคลจะรับรู้ความสามารถในแต่ละด้านของตนไม่เท่ากัน การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความคิดที่มีต่อตนเองว่าสามารถที่จะกระทำกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย

แบนดูรา (Bandura, 1977 อ้างถึงใน Jones, 1994: 27) กล่าวถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การบรรลุผล (enactive attainment) เช่น การกระทำที่ประสบความสำเร็จจะทำให้บุคคลประเมินความสามารถของตนสูงขึ้น ในขณะที่ความล้มเหลวทำให้บุคคลประเมินความสามารถของตนเองต่ำลง
2. การได้เห็นประสบการณ์จากผู้อื่น (various experience) เช่น การสังเกตเห็นตัวแบบที่ประสบความสำเร็จ จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณทำได้เช่นเดียวกัน ก็ควรจะประสบความสำเร็จเช่นกัน ส่วนการที่บุคคลเห็นตัวแบบที่มีความสามารถใกล้เคียงกับตนประสบความสำเร็จ

แม้ว่าจะพยายามอย่างเต็มที่แล้ว บุคคลนั้นก็อาจลดการรับรู้ความสามารถและความพยายามของตนได้เช่นกัน

3. การได้รับการชักจูงด้วยวาจา (verbal persuasion) เช่น การยกย่องชมเชยโดยเฉพาะ หากเป็นการใช้วาจาที่อยู่ในกรอบของความจริงก็อาจทำให้ประสบผลสำเร็จได้ บุคคลที่ถูกโน้มน้าวให้เชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะกระทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จจะมีความพยายามมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการโน้มน้าวใด ๆ แต่หากการชักจูงด้วยวาจานั้นไม่อยู่ในกรอบความจริง ก็จะทำให้นำผู้ถูกชักจูงนั้นไปสู่ความล้มเหลว นอกจากนี้ผู้ชักจูงยังไม่ได้รับความไว้วางใจอีกด้วย

4. การกระตุ้นทางกายภาพ และอารมณ์ (emotional physiological arousal) เช่น การเต้นของหัวใจ เพราะบุคคลมีการตัดสินใจความสามารถของตนจากสภาวะทางกาย โดยการตีความจากอาการที่เกิดขึ้น การตีความบางอย่างก็ทำให้การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่มีประสิทธิภาพ

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อของบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากในการอธิบายสภาวะภายใน (internal states) พฤติกรรม (behavior) และสิ่งแวดล้อม (environment) ของบุคคล ซึ่งแบนดูรากล่าวว่าเป็นตัวแปรที่เป็นสาเหตุของบุคคลจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลด้วย

คอลลินส์ (Collins, 1981: 720) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความสามารถในการกระทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์สรุปว่า เมื่อบุคคลพบอุปสรรคในการทำงานผู้ที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถจะใช้ความพยายาม และมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

ซิมเมอร์แมน และแบนดูรา (Zimmerman and Bandura, 1994: 845) กล่าวถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองจากผลการวิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและมาตรฐานของการประเมินตนเองมีผลต่อการตั้งเป้าหมาย บุคคลยิ่งรับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูงจะตั้งเป้าหมายไว้สูง มีความเข้มงวดในการประเมินสูงขึ้นด้วย ดังนั้นมาตรฐานของการประเมินตนเองในระดับสูงก็จะส่งเสริมให้การตั้งเป้าหมายสูงไปด้วย การให้นักเรียนได้สำรวจและประเมินความสามารถของตนเองในการเรียนเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้นักเรียนได้รับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง สามารถที่จะตั้งเป้าหมายในการเรียนให้มีความยากพอเหมาะที่ตนคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ ผลการวิจัยยังพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง สรุปได้ว่า ผู้เรียนที่รับรู้ความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง จะตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับงานที่จะทำให้มีความยากอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำให้สำเร็จได้ ซึ่งเมื่อมีแรงจูงใจจะทำงานนั้นได้สำเร็จ ก็จะมีส่วนช่วยให้ตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นในครั้งต่อไป ผู้เรียนจะค่อย ๆ พัฒนาความสามารถในการที่จะทำงานตามเป้าหมายแต่ละ

ครั้งให้สำเร็จ การสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับรู้ความสามารถทางการเรียนของตนเอง จึงเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวินิจฉัยการเรียนรู้ของตนเองในการเรียนการสอนแบบเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การตั้งเป้าหมาย

โคลล์ และ ชาน (Cole and Chan, 1994: 413) กล่าวถึงการตั้งเป้าหมายว่ามีจุดเน้นอยู่ที่ความต้องการทำงานให้สำเร็จ และสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาแผนปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย เป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้เปรียบเทียบสิ่งที่ตนกำลังทำกับมาตรฐานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ซิมเมอร์แมน และ แบนดูรา (Zimmerman and Bandura, 1994: 845-862) กล่าวถึงผลการวิจัยในภาคสนามและในห้องปฏิบัติการที่พบว่า การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายช่วยให้เกิดแรงจูงใจและประสบผลสัมฤทธิ์ในกิจกรรมที่ทำโดยตรง

แฮมมิลตัน และ กาทาลา (Hamilton and Ghatala, 1994: 354) กล่าวว่า "บุคคลที่ถูกลำนำโดยเป้าหมายการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบมาก ทำให้เกิดความพยายามในการเพิ่มระดับการควบคุมตนเองในการเรียนรู้ ซึ่งส่งเสริมการพัฒนาเป้าหมายการเรียนรู้อีกทีหนึ่ง" และยังคงกล่าวว่า "เมื่อแบ่งงานที่จะต้องทำออกเป็นเป้าหมายย่อยๆ ผู้เรียนจะเชื่อว่าตนจะสามารถทำงานแต่ละงานได้ และจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทำงานนั้นได้ สำเร็จมากกว่าการทำงานที่ไม่ได้แบ่งงานเป็นส่วนย่อย"

แคนดี้ (Candy, 1991 : 243) กล่าวว่า "เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การที่ผู้สอนให้โอกาสผู้เรียนได้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองจะทำให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้"

คาลาฮาน และ คลาร์ก (Callahan and Clark, 1988 : 136) กล่าวว่า "แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพราะการเรียนรู้เป็นผลจากแรงจูงใจซึ่งสัมพันธ์กับเป้าหมาย ถ้าเป้าหมายของผู้เรียนไม่สอดคล้องกับการเรียน การสอนก็ยากขึ้น ครูจึงควรใช้เป้าหมายตามธรรมชาติของผู้เรียนให้เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ หรือพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนยอมรับเป้าหมายทางการสอนของครู"

แบนดูรา และ เซอร์ฟอน (Bandura and Cervone, 1986: 92-113) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อเป้าหมายและแรงจูงใจของบุคคล บุคคลยิ่งรับรู้ความสามารถของตนเองได้สูง จะยิ่งตั้งเป้าหมายสำหรับตนเองไว้สูงที่ตนจะพยายามทำได้ ดังนั้นหากต้องการให้ผู้เรียนมีระดับของเป้าหมายและแรงจูงใจสูงขึ้นก็ควร

ทำให้ผู้เรียนเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานหรือกิจกรรมที่ตนเชื่อว่าเกินความสามารถ แต่จะเลือกกระทำพฤติกรรมที่มั่นใจว่าตนมีความสามารถจะทำได้ สำหรับผู้ที่มีความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองต่ำ ผู้ที่มีความสามารถสูงก็อาจไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานถ้าหากผู้นั้นรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองไม่ถูกต้อง ผู้ที่มีความสงสัยในความสามารถของตนเองจะถูกชักจูงให้ไม่ทำสิ่งใดเมื่อประสบอุปสรรค หรือความล้มเหลว ส่วนผู้ที่แน่ใจในความสามารถของตนเองก็จะมีความพยายามทำให้สำเร็จแม้ว่าจะประสบความล้มเหลว

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการทำพฤติกรรมของบุคคลและการที่บุคคลจะเลือกทำพฤติกรรมใด นอกจากจะพิจารณาความสามารถของตนเองและผลกรรมที่เกิดขึ้นจากการทำพฤติกรรมแล้วการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนในการตัดสินใจทำพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งปัจจัยอันเป็นที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีหลายประการ ดังนี้

1. **ประสบการณ์** การที่บุคคลมีประสบการณ์ในการทำพฤติกรรมเช่นใด จะทำให้รับรู้ความสามารถของตนเองตามประสบการณ์นั้น ซึ่งถ้าข้อมูลป้อนกลับเป็นประสบการณ์ที่บุคคลประสบความสำเร็จก็จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น แต่ถ้าข้อมูลป้อนกลับเป็นประสบการณ์ที่ล้มเหลวก็จะรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง ยิ่งถ้าพบกับความล้มเหลวหลายครั้งก็จะยิ่งทำให้คิดว่าตนเองมีความสามารถน้อยหรือไม่มีความสามารถ (Bandura, Adams and Beyer, 1977; Feltz, Landers and Racber, 1979 อ้างถึงใน ชนิษฐา สุวรรณนิตย์, 2533)

2. **ตัวแบบ** การที่บุคคลเห็นตัวแบบประสบความสำเร็จจะทำให้บุคคลบอกตัวเองว่าถ้าคนอื่นทำงานได้สำเร็จตัวเองก็สามารถที่จะทำงานสำเร็จได้เช่นกัน และบางครั้งยังบอกตัวเองอีกด้วยว่า สามารถทำงานได้ดีกว่าตัวแบบ (Bandura, 1978, 1986 ; Bandura, Adam, Hardy and Howells, 1980 อ้างถึงในชนิษฐา สุวรรณนิตย์, 2533) แต่ตัวแบบที่จะมีอิทธิพลต่อความคิดความรู้สึกของบุคคลได้นั้น ควรเป็นตัวแบบที่มีความสามารถไม่ต่างจากผู้สังเกตมากนัก กล่าวคือ ถ้าตัวแบบมีลักษณะเด่น มีความสามารถสูงกว่ามาก อาจทำให้ผู้สังเกตคิดว่าตนไม่มีความสามารถที่จะทำตามตัวแบบได้และทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง เช่น การสังเกตตัวแบบที่เป็นครูจะไม่ทำให้นักเรียนรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น แต่ในทางกลับกันถ้าสังเกตตัวแบบที่เป็นเพื่อนนักเรียนที่มีความสามารถไม่แตกต่างมากนัก นักเรียนจะรับรู้ความสามารถของตนเองได้ดีกว่า (Schunk, 1991)

แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ลูฟท์ (Luft, 1969: 127-116) กล่าวถึงการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ในเรื่องของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. การเปิดเผยตนเอง (self-disclosure) หมายถึง การกระทำที่ทำให้ผู้อื่นรับรู้เกี่ยวกับตนเองเป็นการแบ่งปันความเป็นส่วนตัวกับผู้อื่น เช่น ในด้านความคิด ความรู้สึก ค่านิยมความหวัง เป็นต้น

2. การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลจากผู้ที่ตนสนทนาดูด้วยเกี่ยวกับความรู้ และปฏิกิริยาที่เกิดจากการกระทำของตน อาจเป็นในแง่มุมที่ตนเองรู้แล้ว หรือแง่มุมที่ยังไม่เคยตระหนักถึง

ลูฟท์ (Luft, 1984: 57) ยังนำเสนอหลักการเกี่ยวกับการเปิดเผยตนเอง และการให้ข้อมูลป้อนกลับไว้ว่า ในขณะที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กันก็จะรับรู้ถึงความรู้สึกภายในตนเองและความรู้สึกจากสิ่งภายนอกที่มากระทบ การเปิดเผยตนเอง และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจะช่วยให้บุคคลเกิดการตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) และมีการสำรวจตนเอง เรียนรู้ถึงพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้มีการปรับปรุงแก้ไขทั้งความคิดและการกระทำด้วย

เมเกอร์ (Maker, 1988) กล่าวถึง การให้ข้อมูลป้อนกลับว่า "เป็นสิ่งที่ช่วยให้ทราบว่าการปฏิบัติที่ได้กระทำไปในการเรียนรู้นั้นถูกต้อง ถูกทางที่ต้องการหรือไม่ ข้อมูลป้อนกลับอาจมาจาก 2 แหล่ง ได้แก่ ตัวผู้เรียนเอง และผู้อื่น ซึ่งต้องมีความแน่ใจว่าผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับรับทราบเกณฑ์ในการประเมินสิ่งที่จะประเมินนั้นถูกต้อง"

โคล และ ชาน (Cole and Chan, 1994: 215-217) กล่าวว่า "ข้อมูลป้อนกลับเป็นข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของการกระทำ หรือข้อมูลการทำงานที่บุคคลได้รับรู้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พยายามทำให้บรรลุเป้าหมาย หรือได้รับข้อมูลป้อนกลับครั้งต่อไปที่แสดงให้เป็นคุณภาพของงานที่ดีขึ้น"

จากข้อมูลดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการเปิดเผยตนเองเป็นวิธีที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับข้อมูล และข้อความรู้เพิ่มเติม รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้รับข้อมูลทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และยังคงช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้ดียิ่งขึ้นด้วย จึงควรนำแนวคิดนี้ไปปรับใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ตามกระบวนการการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการที่สนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีการร่วมมือกันประเมิน และแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

การกำกับตนเอง (self-regulation)

ความหมายของการกำกับตนเอง

การกำกับตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลวางแผน ควบคุมและกำกับพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการสังเกตตนเอง กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการแสดง ปฏิริยาต่อตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองไปสู่พฤติกรรม เป้าหมายที่ต้องการ (Bandura, 1986; Schunk, 1987; Zimmerman, 1986)

กระบวนการสังเกตตนเอง (self-observation) การสังเกตตนเอง เป็นกระบวนการที่สำคัญ กระบวนการแรกในการกำกับตนเอง ทั้งนี้เพราะบุคคลจะต้องทราบว่าเมื่อไรเกิดขึ้นกับตนเสียก่อน บุคคลจึงจะคิดเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น และบุคคลจะใช้ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการสังเกตตนเองมา ใช้เป็นข้อมูลในการตั้งเป้าหมาย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการกระทำ พฤติกรรมของตน ซึ่ง ในการสังเกตตนเองนี้บุคคลจำเป็นจะต้องรู้เสียก่อนว่าตนเองจะต้องสังเกตพฤติกรรมใด และจะ สังเกตในด้านใดของพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะว่าพฤติกรรมแต่ละประเภทนั้นจะมีด้านต่าง ๆ ที่เรา อาจจะสังเกตได้มากมาย เช่น ด้านคุณภาพของการกระทำ สังเกตด้านอัตราความเร็ว หรือสังเกต ปริมาณของการกระทำก็ได้ นอกจากนี้เราอาจจะสังเกตในแง่ที่ว่าพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่มีความริเริ่ม มีความแปลกใหม่หรือไม่ ฯลฯ ซึ่งการที่บุคคลจะเลือกสังเกตด้านใดด้านหนึ่งของพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับลักษณะของพฤติกรรมประเภทนั้น ๆ และเป้าหมายของผู้สังเกตเป็นหลัก

แบนดูรา กล่าวว่า ในกระบวนการสังเกตตนเอง มีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ

1) การตั้งเป้าหมาย (goal setting) หมายถึง การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย หรือ กำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการกระทำอย่างชัดเจน และยังเป็นเกณฑ์ในการ ประเมินเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่บุคคลกระทำจริง (ทั้งทางด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านอื่น ๆ) กับเกณฑ์มาตรฐานหรือพฤติกรรมเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า พฤติกรรมนั้นมีการ เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นใด ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการแสดงปฏิริยาต่อตนเอง ทั้งทางบวก และทางลบต่อไป (Bandura, 1977a, 1986) การตั้งเป้าหมายในการกระทำพฤติกรรม นั้นมีผลดังนี้ (Bandura, 1977a, 1986; Bandura and Schunk, 1981; Bandura and Cervone, 1983, 1986)

1.1) มีผลต่อแรงจูงใจ การที่บุคคลตั้งเป้าหมายในการกระทำพฤติกรรมมักจะทำให้ บุคคลมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมมากขึ้น โดยบุคคลมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามในการ กระทำเพื่อให้การกระทำนั้น บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มากขึ้นด้วย

1.2) มีผลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง การที่บุคคลตั้งเป้าหมายแล้วพฤติกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองสูงขึ้น

1.3) มีผลต่อความสนใจเพิ่มขึ้น การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายจะทำให้บุคคลมีความสนใจในการกระทำพฤติกรรมนั้นเพิ่มขึ้น

2) การเตือนตนเอง (self-monitoring) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป้าหมายที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ตนเองกระทำอีกทั้งใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับที่จะทำให้บุคคลทราบว่าตนเองกระทำพฤติกรรมในลักษณะใด (Nelson, 1977) ซึ่งการที่บุคคลใช้วิธีการเตือนตนเองนี้อาจจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลได้ (Wilson and O'Leary, 1980) ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลได้เห็นข้อมูลย้อนกลับแล้ว จะทำให้เขารู้ว่าควรจะทำเช่นไรต่อไปเพื่อจะให้ไปสู่พฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการ

การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรง

ความหมายของการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ดีส์ และฮัลส์ (Deese and Hulse, 1967) ได้ให้ความหมายของการให้ข้อมูลย้อนกลับว่า หมายถึง การให้ข้อมูลแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการตอบสนองของเขา ซึ่งจะมีผลทำให้ผู้เรียนแก้ไขสิ่งที่ผิดให้ถูกต้องในการทดสอบครั้งต่อไป และการให้ผู้เรียนรู้ผลการกระทำโดยตรง จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่เฉพาะแต่ด้านพฤติกรรมเท่านั้น แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเฉพาะเจาะจงบางอย่าง ซึ่งทำให้การกระทำของผู้เรียนเข้าใกล้เกณฑ์ที่กำหนดไว้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

คาลิช (Kalish, 1981) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ การให้บุคคลรู้ผลการกระทำของตนเอง รวมทั้งความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะสามารถเสริมแรงตนเองได้

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การสะท้อนให้กลุ่มหรือบุคคลได้เห็นพฤติกรรมของกลุ่ม หรือของสมาชิกในกลุ่มนั้น ๆ เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ข้อมูลที่บุคคลได้รับมายังมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย การที่บุคคลจะสามารถรับข้อมูลย้อนกลับได้ต้องอาศัยเวลาและการเรียนประกอบกับผู้ที่ให้ข้อมูลย้อนกลับจะต้องมีความเป็นกลางอย่างเพียงพอ

แนวความคิดเกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ

แคชดิน (Kazdin, 1975 อ้างถึงใน ณรงค์ พุทธิชีวิน, 2528) กล่าวว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นผลสืบเนื่องมาจากหลักการเรียนรู้การวางเงื่อนไขผลกรรม (operant conditioning) ของสกินเนอร์ (Skinner) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อ

พฤติกรรมนั้น โดยผลกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นข้อมูลย้อนกลับให้แก่แต่ละบุคคลเพิ่มความเข้ม รักษาไว้ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามความน่าพึงปรารถนาของแต่ละผลกรรม นอกจากนี้ เงื่อนไขผลกรรมมี 2 ประเภท คือ เงื่อนไขการเสริมแรง (contingency of reinforcement) หมายถึง เงื่อนไขของการให้ผลกรรมที่อินทรีย์พอใจและเงื่อนไขการลงโทษ (contingency of punishment) หมายถึง เงื่อนไขของการให้ผลกรรมที่อินทรีย์ไม่พอใจ

พฤติกรรมของอินทรีย์สามารถได้รับการเสริมแรง 2 แบบ คือ (สมโภชน์ เขี่ยมสุภาชิต, 2526)

1. การเสริมแรงทางบวก (positive reinforcement) คือ การที่บุคคลแสดงความถี่ของพฤติกรรมเพิ่มขึ้น อันเป็นผลจากการที่บุคคลได้รับสิ่งที่พอใจหลังจากแสดงพฤติกรรมทันที สิ่งทีบุคคลพึงพอใจเรียกว่า ตัวเสริมแรงทางบวก (positive reinforcer)

2. การเสริมแรงทางลบ (negative reinforcement) คือ การที่บุคคลแสดงความถี่ของพฤติกรรมเพิ่มขึ้นโดยการถอดหรือนำสิ่งที่บุคคลนั้นไม่ต้องการออกไป หลังจากที่บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้น

แรงเสริมมี 2 ชนิด คือ การให้แรงเสริมทุกครั้งที่อินทรีย์แสดงพฤติกรรมที่กำหนดกับการให้แรงเสริมเป็นครั้งคราว ซึ่งพบว่ามีประสิทธิภาพมากกว่าการให้แรงเสริมทุกครั้ง

ประเภทของแรงเสริม

ทศนา แคมมณี (มปป.: 16-18) ได้สรุปการเรียนรู้และหลักการเสริมแรง ตามแนวคิดของเบอริริส สกินเนอร์ (Burrhus Skinner) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันไว้ดังนี้

1. การกระทำใด ๆ ถ้าได้รับการเสริมแรง จะมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอีก ส่วนการกระทำที่ไม่มีการเสริมแรง มีแนวโน้มที่ความถี่ของการกระทำนั้นลดลง และหายไปในที่สุด

2. การเสริมแรงที่แปรเปลี่ยนทำให้การตอบสนองคงทนกว่าการเสริมแรงที่ตายตัว

3. การลงโทษทำให้เรียนรู้ได้เร็ว และลืมเร็ว

4. การให้แรงเสริม หรือให้รางวัล เมื่ออินทรีย์กระทำพฤติกรรมที่ต้องการได้ สามารถช่วยปรับหรือปลูกฝังนิสัยที่ต้องการได้

ดังนั้นหลักการจัดการศึกษา หรือหลักการสอนควรเป็นดังนี้

1. ในการสอนการให้การเสริมแรงหลังจากตอบสนองที่เหมาะสมของเด็กจะช่วยเพิ่มอัตราการตอบสนองที่เหมาะสม

2. การเว้นระยะการเสริมแรงอย่างไม่เป็นระบบ หรือ เปลี่ยนรูปแบบการเสริมแรงจะช่วยให้การตอบสนองของผู้เรียนคงทนถาวร เช่น ถ้าครูชมว่า "ดี" ทุกครั้งที่นักเรียนตอบถูกต้องอย่าง

สม่ำเสมอ นักเรียนจะเห็นความสำคัญของแรงเสริมน้อยลง ครูควรเปลี่ยนเป็นแรงเสริมแบบอื่นบ้าง เช่น ยิ้มพยักหน้า หรือบางครั้งอาจไม่ให้แรงเสริม

3. การลงโทษที่รุนแรงเกินไป มีผลเสียมาก ผู้เรียนอาจไม่ได้เรียนรู้หรือจำสิ่งที่เรียนได้เลย ควรใช้วิธีการงดการเสริมแรงเมื่อนักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น เมื่อนักเรียนใช้ถ้อยคำไม่สุภาพแม่ได้ บอก และตักเตือนแล้วก็ยังใช้อีก ครูควรงดการตอบสนองต่อพฤติกรรมนั้น เมื่อไม่มีใครตอบสนองผู้เรียนจะหยุดพฤติกรรมนั้นไปในที่สุด

4. ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือปลูกฝังนิสัยให้แก่ผู้เรียน ควรแยกแยะขั้นตอนของปฏิกริยาตอบสนองออกเป็นลำดับขั้น โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน เช่น หากต้องการปลูกฝังนิสัยในการรักษาความสะอาดห้องปฏิบัติการ และเครื่องมือ สิ่งสำคัญประการแรกคือต้องนำพฤติกรรมที่ต้องการมาจำแนกเป็นพฤติกรรมย่อยให้ชัดเจน เช่น การเก็บกวาด การเช็ดถู การจัดเรียง เป็นต้น เมื่อนักเรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ก็ให้การเสริมแรงที่เหมาะสมในทันที

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2536) จำแนกประเภทของแรงเสริมตามคุณสมบัติในการเสริมแรง เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงเสริมปฐมภูมิ (primary reinforcer) หรือแรงเสริมที่ไม่ต้องวางเงื่อนไข หมายถึง สิ่งเร้าใด ๆ ที่มีคุณสมบัติของการเสริมแรงตามธรรมชาติ และสามารถสนองความต้องการทางชีวภาพของอินทรีย์โดยตรง เช่น อาหาร น้ำ การนอน เป็นต้น

2. แรงเสริมทุติยภูมิ (secondary reinforcer) หรือแรงเสริมที่ต้องวางเงื่อนไข หมายถึง สิ่งเร้าที่มีคุณสมบัติเป็นกลาง เมื่อถูกนำมาควบคู่กับแรงเสริมอื่น ๆ ที่มีคุณสมบัติในการเสริมแรงบ่อยครั้ง สิ่งเร้าที่มีคุณสมบัติเป็นกลางนั้นก็จะได้รับคุณสมบัติของการเสริมแรงโดยมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับแรงเสริมปฐมภูมินั้น ๆ หรือแรงเสริมทุติยภูมิอื่น ๆ ที่มีคุณสมบัติในการเสริมแรงนั้น ๆ เช่น เงิน แสตมป์ เหรียญตรา ดาว เป็นต้น

วิธีการให้การเสริมแรงทางบวกอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ต่อไปนี้ (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2536)

1. การให้การเสริมแรงทันที หมายถึง การให้การเสริมแรงหลังจากที่อินทรีย์แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แล้วทันที

2. การเสริมแรงซ้ำ หมายถึง การเสริมแรงหลังจากที่อินทรีย์แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์เสร็จ แต่อินทรีย์ต้องคอยอีกระยะเวลาหนึ่ง เช่น 1 วัน 3 วัน ฯลฯ แล้วแต่เงื่อนไขที่กำหนด

3. ปริมาณของการให้การเสริมแรงขึ้นอยู่กับชนิดคุณภาพ ปริมาณ ตลอดทั้ง ความแปลกใหม่ (novelty) ของแรงเสริมที่นำมาใช้ ซึ่งอาจจะเป็นแรงเสริมปฐมภูมิ และแรงเสริมทุติยภูมิอีกทั้ง แรงเสริมที่จะนำมาใช้นั้นจะต้องเหมาะสมกับสภาพบุคคล และสอดคล้องกับพฤติกรรมเป้าหมายการให้การเสริมแรงจะมีประสิทธิภาพจะต้องพิจารณาวิธีให้การเสริมแรง ทั้งนี้เพราะว่าหากให้แรงเสริมนั้น ๆ เกิดอาการเลี่ยน เียน ไม่มีความอยาก ไม่มีความต้องการที่จะได้รับแรงเสริมนั้น ๆ อีกต่อไป ซึ่งสภาวะเช่นนี้เรียกว่า การหมดภาวะ (satiation) และผลที่สุดจะทำให้แรงเสริมนั้น ๆ สูญสิ้นคุณค่า โดยเฉพาะต่อพฤติกรรมนั้น ๆ ของบุคคลนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นแรงเสริมที่จะช่วยกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น เพราะการให้ข้อมูลย้อนกลับจะทำให้นักเรียนทราบผลการกระทำของตนเองหลังจากการทำกิจกรรมในแต่ละครั้ง ทำให้ทราบความก้าวหน้าและข้อบกพร่อง เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และหาวิธีแก้ไขข้อบกพร่องในการทำกิจกรรมครั้งต่อไป

4. การนิเทศการสอนและการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

การนิเทศการศึกษามีหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการซึ่งมีความหมายครอบคลุมถึงการทำงานที่เป็นขั้นตอน (steps) มีความต่อเนื่อง (continuity) ไม่หยุดนิ่ง (dynamic) และมีความเกี่ยวข้องของปฏิสัมพันธ์ (interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะพึงประสงค์ของการนิเทศการศึกษาที่ดีทั้งสิ้น (Sergiovanni and Staratt, 1971) การนิเทศการศึกษา มีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน แต่ดำเนินการโดยผ่าน 'ตัวกลาง' คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาจึงต้องมุ่งเน้นให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น โดยเชื่อว่า หากครูได้แสดงพฤติกรรมการสอนที่ดีและเหมาะสมแล้ว คุณภาพของผู้เรียนจะดีขึ้นด้วย และหลักการสุดท้าย คือ การนิเทศการศึกษา (ในประเทศไทย) เน้นบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย

อย่างไรก็ตาม กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศ ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีบทบาทในการพัฒนาครูสามารถนำไปใช้ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการสำหรับพัฒนาโดยมีหลักการพื้นฐาน คือ การให้อิสระ การมีส่วนร่วมและผู้ใช้ต้องรู้หลักการนิเทศการเรียนการสอนด้วย เพื่อมีเทคนิคช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางสร้างสรรค์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองนี้จึงต้องเข้าใจแนวคิด หลักการของการนิเทศเพื่อ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการนิเทศให้ครูมีความคิดวิจารณ์ญาณในการคิดตัดสินใจแก้ปัญหา ซึ่งผู้วิจัยขอกล่าวถึงโดยสังเขป ดังนี้

เทคนิคการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

การนิเทศการศึกษามีภารกิจหลักประการหนึ่ง คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ความสำเร็จของการนิเทศการศึกษานั้นจะต้องมีตัวบ่งชี้ให้เห็นว่า ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศไปในทิศทางดีขึ้น ปัญหาเกี่ยวกับผู้รับการนิเทศไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากได้รับการนิเทศไปแล้วนั้น สืบเนื่องมาจากเหตุผลหลายประการ เช่น การไม่ได้รับแรงเสริมกำลังใจจากผู้บริหารและผู้นิเทศการศึกษา การไม่ได้รับการนิเทศติดตาม สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผู้นิเทศการศึกษาขาดความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์เกี่ยวกับพฤติกรรม การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ขาดเทคนิควิธีการในการทำงานร่วมกันกับผู้รับการนิเทศเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ฯลฯ สาเหตุสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการนิเทศเพื่อให้ผู้รับการนิเทศ คือ ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ขอนำเสนอดังต่อไปนี้

ความคิดเชิงทฤษฎี (theoretical fomulation) ข้อมูลจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ค้นพบ (empirical finding) ที่เกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลง (อ้างถึงใน นิพนธ์ ไทยพานิช, 2535: 101-103)

1. มนุษย์จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเขาต่อเมื่อเขาได้เปลี่ยนแปลงการรับรู้ในตัวของเขา ในบทบาท หรือในสถานการณ์แวดล้อมที่เขาเกี่ยวข้องอยู่ (Glass, 1964 ; Kay and Meyer, 1965 ; Kitane, 1962 ; Nelson, 1965)
2. บุคคลจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือในกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากบุคคลอื่นผู้ซึ่งได้แสดงออกซึ่งความรู้สึกที่ยอมรับในตัวเขา และแสดงความปรารถนาดีที่จะให้ความช่วยเหลือต่อตัวเขา ที่จะพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยตัวของเขาเอง แนวทางการดำเนินงานด้วยตนเอง (Festinger and Hutte, 1954 ; (Markey and Herbokersman, 1961 ; Reader and English, 1947 ; Smith and Connor, 1962)
3. การเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กรทางการศึกษานั้น ทำให้เกิดการบีบบังคับ ทำให้เกิดความต้อการที่ต่อเนื่องสำหรับการเปลี่ยนแปลง จุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงการให้ความสนับสนุน และการประเมินการเปลี่ยนแปลงจะเจริญงอกงามอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นภารกิจที่สำคัญของการนิเทศการศึกษา (Lovell, 1978 : 43)

4. มีความเป็นไปได้สำหรับผู้นิเทศการศึกษาและครู อย่างน้อยที่สุดทั้งคู่ได้มีส่วนร่วมในการควบคุมกระบวนการ ซึ่งจุดมุ่งหมายและกระบวนการอันเก่าที่เขาทั้งสองมีความไม่แน่ใจ และเขาทั้งสองสามารถที่จะสรรค์สร้างแนวทางอันใหม่ จุดมุ่งหมายใหม่ รวมทั้งวิธีดำเนินการใหม่เข้ามาทดแทนได้ นอกจากนี้แล้วแรงบีบบังคับจากภายในและภายนอก สามารถที่จะผลักดันให้เกิดการควบคุมกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงได้ในบางระดับ (Chin, 1976: 99-102)

5. ด้วยการดำเนินงานที่ผ่านการประยุกต์ใช้หลักการ และวิธีการของภาวะผู้นำ การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการแก้ปัญหาเหล่านั้นทำให้เกิดความเป็นไปได้ที่ครู ผู้บริหาร และนักเรียนจะมีอิทธิพลทำให้กระบวนการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสถาบันการศึกษา (Lovell and Wiles, 1983: 25)

6. ความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของครูจะเกิดขึ้น ถ้าต้องการยกระดับการเรียนของนักเรียน แต่เป็นการดำเนินการที่ยากมาก มีความสลับซับซ้อนเกินความเข้าใจของบุคลากรในโรงเรียน ยิ่งไปกว่านั้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นจะต้องจัดทำให้ครอบคลุมทั้งโรงเรียน (March, 1966: 107-24) และรวมไปถึงวิถีที่จะเชื่อมสัมพันธ์กับชุมชนในท้องถิ่นและองค์กรหรือสมาคมทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน (Harris, 1975: 30)

7. กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นอยู่เสมอที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกับกระบวนการของการรักษาไว้ ซึ่งตำแหน่ง ยศ สถานภาพ สภาวะ ฐานะเดิมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Campbell, 1968 ; Baum, 1961 ; Owen, 1968 ; March, 1966)

8. ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นจะมีผลกระทบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องเสมอ และมีผลกระทบต่อองค์กรของมนุษย์ เช่น โรงเรียน บุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเสมอที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ (Wiles, 1967 ; Wright, 1960)

9. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือในหน่วยงานย่อยใดหน่วยงานย่อยหนึ่งขององค์กรใหญ่ จะมีอิทธิพลทำให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลอื่น หรือหน่วยงานย่อย อื่น ๆ ในองค์กรนั้น (Center for the Advanced Study of Educational Administration, Sixth Annual Report, 1970 ; March, 1966)

10. กระบวนการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีส่วนร่วมในโครงสร้างขององค์กร (organization structure) และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของคณะครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ทุก ๆ คนในโรงเรียน (Cartwright, 1968 ; Tugwell, 1971)

ในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องการผู้นำที่มีความสามารถเป็นพิเศษ มีภาวะผู้นำที่สูงมาก พร้อมทั้งคุณสมบัติสำคัญอื่น ๆ คือ ความรู้และความคิดรวบยอด (knowledge and concept) ความชำนาญทางด้านเทคนิค (technical skills) และทักษะทางด้านมนุษย์ (human skills) ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ (Halpin, 1966 ; Havelock, 1971 ; Young, 1971)

11. อุปสรรคและช่องว่างในการทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในโรงเรียนนั้น เนื่องมาจากขาด "ตัวแทนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง" (change agents) ในโรงเรียน และขาดงานวิจัยที่ได้ทดสอบ ค้นหาความรู้ในภาคสนามที่จะมาใช้สนับสนุนในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ (Carlson, 1965)

12. การส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ในกิจกรรมและการปฏิบัติการในการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นวิธีการที่ดีมากสำหรับลดแรงต่อต้านในการเปลี่ยนแปลง การทำงานอย่างใกล้ชิด ระหว่างผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน สามารถที่จะส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีและยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร (Reynoldson, Roger L., 1969)

13. ผู้นำในการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง (Wright, 1960: 114) ซึ่งทัศนคติที่เกิดขึ้นในทางที่ดีของบุคลากรนั้นจะช่วยให้ผู้นิเทศการศึกษาได้มีโอกาสทำงานติดตาม ส่งเสริมโครงการหรือโปรแกรมทางการศึกษาที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงนั้น ให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น ด้วยทัศนคติที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา ทุกๆ คนนั้นจะช่วยให้ผู้นิเทศการศึกษาสามารถมีอิสระและทำทำายที่จะทดลองทำในสิ่งใหม่ๆ ถึงแม้ว่าจะต้องใช้ความพยายามและทำงานหนัก และเป็นความเสี่ยงก็ตาม แต่เขาก็จะมีกำลังใจในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่ท้อถอย (Owen, 1968 ; Concian, F., 1967)

14. ในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงนั้น ปัจจัยสำคัญที่จะต้องจัดการให้เกิดขึ้น คือ การปลดปล่อยศักยภาพของบุคคลในองค์กร การสื่อสารที่มีคุณภาพ และพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สมบูรณ์แบบ (Wiles, 1983: 127)

15. ถ้าหากว่าผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต้องการให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นได้รับการสนับสนุนของสถานภาพของการเปลี่ยนแปลงไว้นานแสนนานตลอดกาล เขาจะต้องจัดสร้างสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ในลักษณะที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถมีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างนักวิชาชีพ มีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันในการแก้ปัญหาที่เขากำลังเผชิญอยู่ (Wiles, 1967 : 281)

กิจกรรมสำหรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (activities for change)

"กิจกรรมการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลง"

กิจกรรมสำหรับส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นเครื่องมือที่สำคัญของการนิเทศการศึกษา กิจกรรมเป็นพาหนะสำคัญที่นำไปสู่เป้าหมายได้ ในการเลือกกิจกรรมสำหรับ

การเปลี่ยนแปลงนั้นขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ ขนาดของกลุ่ม และผลกระทบต่อการสบการณ์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Harris, 1975: 68-69)

กิจกรรมที่จัดขึ้นสำหรับการอบรมครูประจำการนั้น โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับครู ในทางใดทางหนึ่ง เช่น ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความรู้ความเข้าใจ (knowledge and understanding) เปลี่ยนแปลงทางด้านเจตคติ (attitude) หรือเปลี่ยนแปลงทางด้านทักษะในการทำงาน (skill) ดังนั้น การเลือกกิจกรรมการนิเทศในแต่ละประเภทจะตอบสนองต่อจุดประสงค์ที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น

1. **กิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทางด้านพุทธิพิสัย (cognitive)** ได้แก่ กิจกรรมที่ช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่ทำการนิเทศ เช่น กิจกรรมการบรรยาย การให้ดูภาพยนตร์และโทรทัศน์ การจัดนิทรรศการ การสังเกตภายในห้องเรียน การสาธิต การอ่าน การเขียน การอภิปราย การระดมสมอง การประชุมกลุ่มย่อย การพาไปทัศนศึกษา เป็นต้น

2. **กิจกรรมที่ช่วยพัฒนาเจตคติ (affective)** ได้แก่ กิจกรรมที่ช่วยเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ให้เป็นไปในทางที่ดี มีความกระตือรือร้นและมีกำลังใจในการทำงาน เช่น การสัมภาษณ์ การเยี่ยมเยียน บทบาทสมมติ เป็นต้น

3. **กิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน (skills)** ได้แก่ กิจกรรมที่จะช่วยให้ความคล่องแคล่ว ว่องไว มีความชำนาญในการทำงาน หรือเกิดความผิดพลาดน้อยลง เช่น กิจกรรมการวิเคราะห์ และคิดคำนวณ การใช้เครื่องมือและการทดสอบในลักษณะต่าง ๆ การแสดง บทบาทสมมติและการให้ปฏิบัติตามคำแนะนำ เป็นต้น

การนิเทศแบบคลินิก

ความหมายการนิเทศแบบคลินิก

โคแกน (Cogan, 1973: 8) อ้างจากพจนานุกรม เวบสเตอร์ (Webster's Third New International Dictionary) ว่ามีความหมายรวมถึงความหมายต่อไปนี้ด้วย คือ "เกี่ยวข้องกันหรือดำเนินในหรือเสมือนหนึ่งในคลินิก" และ "เกี่ยวข้องกันหรืออาศัยการสังเกตโดยตรง" คำว่า อาศัยการสังเกตโดยตรง (dependence on direct observation) ดูจะตรงความหมายของ "คลินิก" ที่ใช้ในความหมาย "การนิเทศแบบคลินิก" มากที่สุด และคลินิกเป็นคำอุปมาอุปไมยแทนห้องเรียนซึ่งเปรียบเสมือนคลินิกของการนิเทศ

สงัด อุทรานันท์ (2525) กล่าวถึงการนิเทศแบบคลินิกว่า "เป็นกระบวนการสำหรับการสังเกตภายในห้องเรียน ซึ่งถือว่าเป็นห้องคลินิก การนิเทศแบบคลินิกตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า การสอนจะสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้โดยการใช้กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feed back)

เกี่ยวกับการสอนของครูคนนั้น ๆ” และโคแกน (Cogan, 1973) เองให้ความหมายของ “การนิเทศแบบคลินิก” ในทำนองว่า “เป็นหลักเหตุผลและแนวปฏิบัติที่ออกแบบสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน (performance) ของครูในชั้นเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้ และสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับผู้นิเทศจะเป็นพื้นฐานสำคัญของโปรแกรมงาน (program) กระบวนการ (process) และยุทธวิธี (strategy) ที่จะดำเนินต่อไปเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการปรับปรุงพฤติกรรม การสอนของครู

โกลด์แฮมเมอร์ แอนเดอร์สัน และคราเจวสกี (Goldhammer, Anderson and Krajewski) ให้ความเห็นว่า ความหมายของการนิเทศแบบคลินิกส่วนใหญ่จะสอดคล้องกันอยู่แล้ว และ ความหมายที่เขาได้ให้เอาไว้ก็ครอบคลุมส่วนสำคัญ (important elements) เช่นกันว่า “การนิเทศแบบคลินิกเป็นวัฏภาค (phase) ของการนิเทศการสอนซึ่งอาศัยข้อมูลจากการสังเกตการสอนโดยตรง ในชั้นเรียน และผู้นิเทศและครูจะมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) กันโดยตรงในการวิเคราะห์พฤติกรรม กิจกรรมการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น” และนิพนธ์ ไทยพานิช (2536) ให้ทัศนะว่า “การนิเทศแบบคลินิคนั้นต้องมีลักษณะและวิญญานของการเป็นประชาธิปไตยมากกว่าการใช้ อำนาจ จะต้องมีลักษณะจุดศูนย์กลางอยู่ที่ตัวครู (teacher-centered) มากกว่าจุดศูนย์กลางอยู่ที่ตัวศึกษานิเทศก์ (supervisor – centered)”

จากแนวคิดและความหมายของการนิเทศแบบคลินิكدังกล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า การนิเทศแบบคลินิคนั้น หมายถึง กระบวนการสำหรับการสังเกตสอนที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู ด้วยหลักการที่ครูและผู้นิเทศวางแผนการสอน สังเกตการสอนและให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรม การเรียนการสอนร่วมกัน ในการดำเนินงานนั้นครูกับผู้นิเทศจะร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ ความเชื่อมั่น ความจริงใจ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย และจุดศูนย์กลางอยู่ที่ตัวครู (teacher-centered) ในขณะที่เดียวกันก็ส่งเสริมและพัฒนาทักษะของครูให้สามารถวิเคราะห์พฤติกรรม การสอนและปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยตนเองได้

โดยสรุป แนวคิดหลักในส่วนที่เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง อันจะนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองที่ต้องการ คือ การสร้างแรงจูงใจ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง โดยเชื่อว่าครูเป็นผู้ใหญ่ที่มีความพร้อมในการเรียนรู้สูง ซึ่งถ้าได้รับการนิเทศ ชี้แนะเพื่อพัฒนาตามหลักการนิเทศการสอน ด้วยเทคนิควิธีการที่สอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจและความต้องการในการรับรู้ของครูน่าจะเป็นกระบวนการที่สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพและความสามารถให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ที่นำตนเองได้ และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

5. การวิจัยแบบกรณีศึกษา (case study)

1.1 หลักการวิจัยแบบกรณีศึกษา

การวิจัยแบบกรณีศึกษาเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพรูปแบบหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการของพฤติกรรม ประสบการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ค้นหาและสร้างสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัว และแยกเอาตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเกิดพฤติกรรม ที่ต้องการศึกษาของบุคคลนั้นออก ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่แท้จริง บางครั้งการวิจัยแบบกรณีศึกษาอาจใช้ในการศึกษานำร่อง เพื่อหาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการนำมาใช้เป็นแนวในการศึกษาขั้นต่อไป บางครั้งนำไปใช้ควบคู่กับการวิจัยแบบอื่น ๆ เช่น สัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยอธิบายหรือให้รายละเอียดมากขึ้น เทคนิควิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นสามารถทำได้หลายวิธีด้วยกัน ได้แก่ การศึกษาส่วนบุคคล การเจาะลึกในแง่มุมต่าง ๆ ของสิ่งที่ศึกษา การสัมภาษณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ของบุคคล การเล่าสู่กันฟังถึงประสบการณ์การเก็บรวบรวมประวัติชีวิตบุคคล และการสังเกต ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยแบบกรณีศึกษาจึงมีความหลากหลายและลึกซึ้งกว่าการมุ่งศึกษาวิจัยแบบอื่น ๆ ที่มีการศึกษาเฉพาะขอบเขตที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้วเท่านั้น (เบญจมา ยอดดำเนิน-แอ็ดติกัจ และคณะ, 2535)

1.2 ขั้นตอนในการวิจัยแบบกรณีศึกษา (case study)

ขั้นที่ 1 การวางแผนการวิจัย

สิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยต้องทำในการวางแผนการวิจัยคือ การกำหนดประเด็นปัญหาหรือหัวข้อวิจัย ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องหาเหตุผลสนับสนุนการเลือกหัวข้อวิจัยจากนั้นผู้วิจัยจำเป็นต้องสร้างแนวหรือกรอบสำหรับงานวิจัยนั้นๆ ด้วย โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด สมมติฐานและการวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปในทิศทางที่สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ได้กำหนดขึ้น องค์ประกอบของการวางแผนการวิจัยมีดังนี้ (เบญจมา ยอดดำเนิน-แอ็ดติกัจ และคณะ, 2535)

1) การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย

การกำหนดวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับปัญหาการวิจัย โดยทั่วไปแล้ววัตถุประสงค์สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

วัตถุประสงค์เฉพาะหน้า เป็นวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสภาพปัญหาหรือหัวข้อที่กำลังศึกษาว่า จะทำอะไร (What) ใครเป็นผู้ทำ (Who) ทำอย่างไร (How) ทำกับใคร (Whom) ทำที่ไหน (Where) และทำเมื่อใด (When) นอกจากนี้วัตถุประสงค์เฉพาะหน้าอาจจะบอกให้ทราบ

ถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่จะนำมาศึกษาด้วย จะเห็นได้ว่าผู้วิจัยได้ระบุกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำ เช่น ศึกษาสถานการณ์ ศึกษากระบวนการ และผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ท้ายสุด หรือที่เรียกว่าเป้าหมายของการวิจัย ซึ่งอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ทำการวิจัยโดยตรง แต่เป็นไปในลักษณะของคาดหวัง หรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยทางอ้อม โดยผลงานวิจัยนี้จะช่วยให้การวางแผนหรือการกำหนดนโยบาย หรือการดำเนินงานหรือการบริหารให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ แม้ว่าวัตถุประสงค์ท้ายสุดจะเป็นเพียงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับโดยทางอ้อมของการวิจัยก็ตาม แต่ก็ก็เป็นทางหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนว่า ทำไมจึงสมควรทำ และชี้ให้เห็นด้วยว่าผลงานวิจัยจะถูกนำไปใช้อย่างไรและโดยใคร

2) การกำหนดกรอบแนวคิด

การประมวลผลความคิดรวบยอดของการวิจัยว่า งานวิจัยที่ทำอยู่นี้ มีตัวแปรอะไรบ้างที่เกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ต้องการศึกษาเป็นอย่างไร กรอบแนวคิดจะได้มาจากทฤษฎีหรืองานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดนี้นอกจากจะชี้ให้เห็นงานวิจัยเป็นไปในทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยแล้ว ยังเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลอีกด้วย กรอบแนวคิดนี้ถ้ามีตัวแปรหลายตัวหรือตัวแปรมีความสัมพันธ์ซับซ้อน ก็ควรแสดงแผนภูมิประกอบคำบรรยายด้วย เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนขึ้น

3) การกำหนดสมมติฐาน

การกำหนดสมมติฐานเป็นการคาดเดาคำตอบของปัญหาล่วงหน้า ลักษณะของการคาดเดาจะอาศัยเหตุผลจากทฤษฎี ความคิด และประสบการณ์หรือเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ การกำหนดสมมติฐาน การวิจัยมีประโยชน์ในการช่วยจำกัดขอบเขตการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วยชี้แนะแนวทางการวิจัยว่าจะทำอะไรเป็นตัวอย่างไร จะเก็บข้อมูลอย่างไร ใช้เครื่องมือใดตลอดจนเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้สมมติฐานยังช่วยอธิบายปัญหาการวิจัยให้ชัดเจน และเป็นแนวทางให้การแปลผลและหาข้อสรุปของการวิจัยได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น สมมติฐานอาจได้มาจากกรอบความคิดในการวิจัย สำหรับการวิจัยกรณีศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยอาจจะตั้งหรือไม่ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ก่อนก็ได้

4) การวางแผนเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

การวางแผนในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนสำคัญหนึ่งของการวิจัย โดยผู้วิจัยควรวางแผนว่าจะวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้นั้นอย่างไร จะจัดหมวดหมู่หรือลำดับข้อมูลอย่างไร จึงจะทำให้การตีความ การสังเคราะห์เชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของเหตุการณ์หรือตัวแปรเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีความสอดคล้องกันตามหลักตรรกวิทยา

ขั้นที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมมีวัตถุประสงค์ เพื่อแสดงถึงประวัติและวิวัฒนาการของเรื่องที่กำลังทำวิจัย มีการกล่าวถึงทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยและสิ่งที่ค้นพบรวมทั้งข้อจำกัดและข้อบกพร่องของทฤษฎีหรืองานวิจัยต่าง ๆ ด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับงานวิจัยที่จะทำต่อไป การทบทวนวรรณกรรม จึงเหมือนกับเป็นการเตรียมตัวให้ผู้วิจัยมีความรู้เบื้องต้นในเรื่องที่ตนจะทำการศึกษาย่างเพียงพอ ที่จะเป็พื้นฐานในการสร้างกรอบแนวความคิดในการวิจัย ทั้งนี้เพราะกรอบแนวความคิดก็คือ กระบวนการที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะได้มาจากทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การทบทวนงานวิจัยจะทำให้เรารู้ว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ตัวแปรใดมีความสำคัญ ตัวแปรใดมีข้อดีข้อเสีย

ขั้นที่ 3 การเตรียมทำงานภาคสนาม

ขั้นตอนสำคัญของการเข้าสนาม มี 4 ขั้น (สุภางค์ จันทวานิช, 2543) ได้แก่

1) ขั้นเลือกสนาม ผู้วิจัยจะต้องเลือกสนามที่มีความเหมาะสม สนามที่เราเลือกจะต้องมี ปัญหาที่เราต้องการศึกษา มีความเป็นไปได้ในแง่ของขนาดสนามที่จะเข้าไปศึกษา คือ ต้องไม่ใหญ่ไป ไม่มีความซับซ้อนของปรากฏการณ์ในชุมชน และมีความสะดวกในแง่ที่ตั้งที่สามารถเดินทาง ไปมาได้ง่าย นอกจากนั้นต้องพิจารณาในเรื่องของสถานที่ตั้งของโรงพยาบาลหรือสถานีนอนามัย ที่ทำการไปรษณีย์ สถานีตำรวจ ฯลฯ ในกรณีนี้นักวิจัยประสบปัญหาและต้องการความช่วยเหลือ

2) ขั้นแนะนำ ในขั้นการแนะนำตัวนี้ ผู้วิจัยควรปฏิบัติดังนี้

2.1) บอกกับคนในสนามว่าเรามาทำอะไร วิธีที่ดีที่สุดคือ การบอกความจริง

2.2) บอกกับคนในสนามที่เราจะศึกษานั้นว่า เราจะทำให้เขาเสียเวลาหรือไม่เสียเวลาเท่าใด ต้องให้สิทธิในการตัดสินใจว่าจะยอมให้ทำวิจัยหรือไม่

2.3) บอกว่าจะเอาข้อค้นพบไปทำอะไร

2.4) บอกถึงสาเหตุที่ต้องเลือกสนามนี้

2.5) บอกถึงผลที่เขาจะได้รับจากเรา

3) ขั้นสร้างความสัมพันธ์

เมื่อนักวิจัยเข้าไปในสนามแล้ว เทคนิคที่จะช่วยให้ผู้วิจัยสร้างความสัมพันธ์ได้ดีมีดังนี้

3.1) วางท่าที่สงบเสถียร ไม่ทำตัวให้เด่นจนผิดสังเกต เพื่อไม่ให้ชาวบ้านรู้สึกว่าเป็นคนแปลกปลอมเข้ามา

- 3.2) หลีกเลี่ยงการถามคำถามที่จะทำให้ผู้ตอบรู้สึกอึดอัดและจำเป็นต้องปกป้องตัวเอง เช่น เรื่องหนี้สิน เรื่องน่าอับอายของครอบครัวและชุมชน
- 3.3) อย่าทำตัวทัดเทียมผู้นำชุมชน
- 3.4) พยายามเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนแต่เกี่ยวข้องอย่างสงบและพร้อมที่จะช่วยเหลือจะทำให้ได้รับการยอมรับจากชุมชนมากขึ้น
- 3.5) หากใครคนหนึ่งเป็นผู้เริ่มแนะนำเราให้รู้จักกับชาวบ้าน
- 3.6) เมื่อมีความรู้สึกอึดอัด ให้เข้าใจว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา เพราะเรากำลังเข้ามาอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ ความอึดอัดไม่ได้ หมายความว่าความล้มเหลวในการสร้างความสัมพันธ์
- 3.7) ให้ถือว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสนาม โดยเฉพาะการกระทำของเราไม่ใช่เรื่องส่วนตัว แต่เป็นเรื่องของงาน
- 4) ชั้นเริ่มต้น ในขั้นของการเริ่มทำงานนี้ ประกอบด้วยใหญ่ ๆ 2 ส่วน คือ
- 4.1) การทำแผนที่ การทำแผนที่มี 3 ชนิด คือ แผนที่ทางกายภาพ เป็นข้อมูลบอกลักษณะทางกายภาพของสนาม เช่น ตั้งอยู่ที่ไหน มีทางเข้าก็ทาง ทำโดยการเดินสำรวจและกลับมาทำแผนที่อย่างคร่าว ๆ การทำแผนที่อย่างคร่าว ๆ จะช่วยให้นักวิจัยเห็นความสัมพันธ์ทางกายภาพระหว่างหน่วยต่าง ๆ ในชุมชน และเห็นขอบข่ายของการวิจัยในเชิงกายภาพได้โดยเร็ว แผนที่ทางสังคม เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถานะทางสังคมของบุคคลในชุมชน ได้แก่ ความเป็นเครือญาติ ความสนิทสนม ยศตำแหน่ง การมีกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์โครงสร้างสังคมได้ และช่วยให้ผู้วิจัยสามารถทำตัวได้อย่างถูกต้อง และแผนที่เวลา เป็นการบันทึกข้อมูลในแง่ของเวลาว่าอะไรเกิดขึ้นเมื่อไหร่ ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์แก่นักวิจัย เช่น จะได้ทราบว่าจะไปหาชาวบ้านเวลาใดบ้าง
- 4.2) การเลือกตัวอย่าง การเลือกตัวอย่างคือ การเริ่มตัดสินใจว่าเราจะรวบรวมข้อมูลอะไร ที่ไหน เลือกจะทำอะไรก่อนดี เลือกดูหรือพูดคุยกับใครก่อน ทั้งนี้โดยอาศัยข้อมูลจากแผนที่ที่ได้ทำไว้และปัญหาของการวิจัยของเรา

ขั้นที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลของกรณีศึกษาได้มาจาก 6 แหล่ง (Merriam, 1988) ดังนี้

- 1) การศึกษาเอกสาร (documentation)

เอกสารที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายชนิด เช่น จดหมาย บันทึก ประกาศ รายงาน หนังสือพิมพ์ วารสาร ฯลฯ เอกสารสามารถนำมาใช้ตรวจสอบตัวสะกดของหัวข้อ

ชื่อองค์กร สถานที่ ฯลฯ ที่ไปทำการสัมภาษณ์ ก่อนศึกษาเอกสารควรดูจุดประสงค์ของเอกสารก่อน เพื่อให้แน่ใจว่าจะได้ข้อมูลที่ต้องการ

2) บันทึกที่มีอยู่แล้ว (archival record)

ข้อมูลชนิดนี้ส่วนใหญ่อยู่ในคอมพิวเตอร์ เช่น รายชื่อลูกค้า แผนภูมิขององค์กร แผนที่งบประมาณ สมุดโทรศัพท์ ฯลฯ ข้อมูลนี้มักมีจุดประสงค์เฉพาะสำหรับผู้่านบางกลุ่ม สามารถนำมาใช้ร่วมกับแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

3) การสัมภาษณ์ (interview)

การสัมภาษณ์เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญของการทำกรณีศึกษา การสัมภาษณ์มีหลายแบบ ดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์แบบเปิดกว้าง (open-ended) เป็นวิธีที่ใช้มากที่สุด ผู้สัมภาษณ์สามารถได้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นจากผู้ตอบและนำคำตอบมาทำการศึกษาค้นคว้าต่อ

3.2 การสัมภาษณ์แบบมีจุดความสนใจเฉพาะ (focused interview) หรือการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) เป็นเทคนิคการสัมภาษณ์ใช้แนวคำถามซึ่งมีหัวข้อเรื่องที่จะถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดประเด็นต่างๆ ไว้ล่วงหน้าว่าต้องการซักถามในเรื่องใดและจะต้องพยายามซักถามให้ได้ครบประเด็นที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยสามารถเจาะหาข้อมูลเฉพาะเรื่องที่ศึกษาเพื่อให้ได้คำตอบได้มากกว่าการสังเกตหรือการสำรวจ ในการสัมภาษณ์ควรใช้เครื่องบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ เพราะจะได้ข้อมูลที่แม่นยำ

3.3 การจัดกลุ่มสนทนา (focus group discussion) เป็นวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนาเป็นกลุ่ม และมีประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจงในการสนทนาแต่ละครั้งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป จนถึง 10 ถึง 12 คน โดยมีข้อสมมติฐานว่า การเรียนรู้ปฏิบัติการโต้ตอบของคนสามารถทำได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง โดยการกระตุ้นให้คนหันมาสนใจในสิ่งเดียวกัน และมาแสดงความคิดเห็นร่วมกันในลักษณะของการร่วมกลุ่มกัน

4) การสังเกต (observation)

การสังเกตเป็นการเฝ้าดูสิ่งที่เกิดขึ้นหรือปรากฏขึ้นอย่างเอาใจใส่ และกำหนดไว้อย่างมีระเบียบวิธี เพื่อวิเคราะห์หรือหาความสัมพันธ์ของสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งอื่น การสังเกตมี 2 แบบคือ

4.1) การสังเกตแบบไม่มีส่วนรวม (non-participant observation) หรือการสังเกตโดยตรง (direct observation) เป็นการสังเกตที่ผู้วิจัยจะเฝ้าสังเกตอยู่วงนอก กระทำตนเป็นบุคคลภายนอกโดยไม่เข้าร่วมไปในกิจกรรมที่ทำอยู่ การสังเกตอาจทำได้ทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ การสังเกตแบบนี้มักใช้ในกรณีที่ไม่ต้องทำให้ผู้ถูกสังเกตถูกรบกวนจากผู้สังเกต เช่น

การสังเกตการเรียนการสอนในห้องเรียน การดูแลรักษาผู้ป่วย เป็นต้น ในการสังเกตหากเป็นไปได้ ควรมีการบันทึกภาพขณะสังเกต การสังเกตที่น่าเชื่อถือควรมีผู้สังเกตมากกว่า 1 คน

4.2) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) เป็นการสังเกตชนิดที่ผู้สังเกตเข้าไปใช้ชีวิตร่วมกับกลุ่มคนที่ถูกศึกษา ผู้สังเกตไม่เป็น passive observer แต่มีการมอบหมายบทบาทต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่ศึกษา ข้อมูลที่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้สังเกตในการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ แต่ปัญหาที่มักเกิดขึ้น ก็คือ ผู้สังเกตมักจะคล้อยตามปรากฏการณ์และเข้าข้างกลุ่มที่ศึกษา

ผู้เก็บข้อมูลจะได้ข้อมูลในฐานะของบุคคลที่อยู่ในกรณีศึกษา นอกจากนี้อาจจัดการให้เกิดเหตุการณ์อื่น ๆ เช่น เชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษามาประชุม เป็นต้น

5) ชิ้นงาน (physical artifacts) เป็นผลงานในลักษณะต่าง ๆ ที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น เครื่องมือ ชิ้นงาน หรือหลักฐานทางกายภาพที่สามารถเก็บรวบรวมหรือสังเกตขณะลงภาคสนาม งานวิจัยทั่วไปใช้วิธีนี้น้อย แต่ประโยชน์ที่ได้ คือ การมองเห็นภาพรวม เช่น การวิจัยกรณีศึกษา การใช้ "micro computer" ในชั้นเรียน ซึ่งสามารถสังเกตโดยตรง หรือดูจากชิ้นงาน (artifact) คือ "printout" ที่ผู้เรียนทำออกมา

ในการศึกษาผู้วิจัยไม่จำเป็นต้องใช้แหล่งข้อมูลทุกแหล่งดังกล่าว แต่ผู้วิจัยควรได้รับการฝึกให้คุ้นเคยกับการใช้เครื่องมือแต่ละชนิดที่ต้องการใช้

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบข้อมูล

หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว จะต้องมีการตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ วิธีการตรวจสอบที่ใช้ในการทำกรณีศึกษา คือการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) (สุภางค์ จันทวานิช, 2543) ซึ่งมีวิธีการดังนี้

การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) คือการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีตรวจสอบคือ การสอบแหล่งข้อมูล แหล่งที่มาจะพิจารณาในการตรวจสอบได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล แหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่างกัน จะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าเปลี่ยนบุคคลจะได้ข้อมูลที่เหมือนกันหรือไม่ เช่น การเปลี่ยนจากปัจเจกบุคคลเป็นกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มสังคม

การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (investigator triangulation) คือการตรวจสอบว่าผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลต่างกันอย่างไร โดยเปลี่ยนตัวผู้สังเกตแทนที่จะใช้ตัวผู้วิจัยคนเดียวกันสังเกตโดยตลอด ในกรณีที่ไม่แน่ใจคุณภาพของผู้รวบรวมข้อมูลสนาม ควรเปลี่ยนตัวผู้วิจัยให้มีหลายคน

การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (theory triangulation) คือการตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (methodological triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถามพร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการสร้างข้อสรุปจากการศึกษารูปแบบหรือข้อมูลจำนวนหนึ่ง ผู้วิเคราะห์ข้อมูลจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการวิจัย ผู้วิเคราะห์ควรมีความรู้ในเรื่องแนวคิด ทฤษฎีอย่างกว้างขวาง มีความเป็นสหวิทยาการอยู่ในตัวเอง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล (สฤงศ์ จันทวานิช, 2543) ส่วนแรกคือ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (descriptive) ที่ได้จากการสังเกตสัมภาษณ์ และจดบันทึกไว้ ส่วนที่สอง คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายเช่นกัน แต่กระทำโดยการพยายามจะทำข้อมูลนั้นให้เป็นจำนวนที่นับได้และมักกระทำกับข้อมูลเอกสาร

ขั้นที่ 7 การเขียนรายงาน

การเขียนรายงานเป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการวิจัย เป็นการเสนอผลงานที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยว่าได้ค้นพบความจริงหรือได้ความรู้ใหม่ ๆ ประการใดบ้าง การเขียนรายงานการวิจัยนั้นจะต้องรายงานไปตามความจริงและตามข้อมูลที่ได้รับ และได้วิเคราะห์แปลความหมายออกมาด้วยความซื่อสัตย์และปราศจากอคติ การเขียนรายงานให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วยขั้นตอนเบื้องต้น (สฤงศ์ จันทวานิช, 2543) ดังนี้

1. การเตรียมเนื้อหาของรายงาน โดยในการเขียนรายงานจะต้องมีเนื้อหาสาระครบถ้วนตามเนื้อหาของการวิจัย ซึ่งจะต้องครอบคลุมเรื่องปัญหาของเรื่องที่ทำการศึกษากระบวนการวิจัย
2. การกำหนดประเภทของผู้อ่าน ประเภทของผู้อ่านนี้สำคัญมากในการช่วยให้ผู้เขียนกำหนดแนวทางในการสื่อได้ คือ ทราบว่าจะใช้ถ้อยคำและภาษาประเภทใด

3. การวางเค้าโครงของรายงาน การทำเช่นนี้ช่วยทำให้การเขียนง่ายขึ้น การวางเค้าโครงก่อนการเขียนรายงานช่วยทำให้ผู้เขียนบรรจุเรื่องต่าง ๆ ที่ต้องการตอบปัญหาการวิจัยเอาไว้ได้ครบถ้วน ช่วยเป็นกรอบไม่ให้เกิดการเขียนนอกขอบเขตวัตถุประสงค์ของการวิจัยและทำให้สอดคล้องกับกรอบการวิเคราะห์ที่ได้ทำมาแล้ว ช่วยทำให้การเขียนรายงานเป็นไปอย่างรวดเร็วกว่า และช่วยทำให้ผู้เขียนสามารถทบทวนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ทำมาแล้วอีกครั้งหนึ่ง และยังสามารถช่วยผู้เขียนสามารถคาดประมาณความหนาของรายงานการศึกษาได้อีกด้วย

4. การเขียนรายงาน

รูปแบบการเขียนรายงานกรณีศึกษา มีอย่างน้อย 4 รูปแบบ คือ (Merriam, 1988)

4.1 แบบ "classic single-case study" เป็นการรายงานในลักษณะบรรยาย และวิเคราะห์กรณีศึกษาเป็นรายกรณีโดยใช้ตารางกราฟฟิค หรือภาพรวมประกอบการบรรยาย

4.2 แบบ "multiple case version of classic single case" รูปแบบการรายงานนี้เป็นการบรรยายกรณีศึกษาหลาย ๆ กรณี โดยมีการนำเสนอชุดคำถามและคำตอบของข้อมูลพื้นฐานของแต่ละกรณี แยกเป็นบทหรือตอน และมีบทหนึ่งหรือตอนหนึ่งที่ครอบคลุมการวิเคราะห์ผลการศึกษารวมกรณี

4.3 แบบที่ครอบคลุมทั้งแบบ 1 และ 2 แต่ไม่มีการบรรยายแบบเดิม กล่าวคือ แทนที่จะเป็นการเขียนกรณีศึกษาแต่ละกรณี เนื้อหาของข้อมูลพื้นฐานจะถูกปรับให้สั้นให้อ่านได้ง่าย รูปแบบคำถามและคำตอบจะไม่ถูกเขียนอย่างชัดเจน ผู้อ่านสามารถตรวจสอบคำตอบของคำถามเดียวกันหรือคำถามที่เกิดขึ้นในแต่ละกรณีศึกษาจากข้อมูลพื้นฐานได้ การใช้รูปแบบนี้จะช่วยอำนวยความสะดวกในการวิเคราะห์ข้ามรายกรณีตามความสนใจของผู้อ่าน

4.4 แบบ "multiple-case studies" รูปแบบการรายงานแบบนี้จะไม่มีการแยกเป็นบทหรือตอนในการนำเสนอกรณีศึกษาเป็นรายกรณี รายงานจะประกอบด้วยการวิเคราะห์กรณีศึกษาข้ามกรณี ไม่ว่าจะใช้การพรรณนาล้วน ๆ หรือการครอบคลุมการอธิบายหัวข้อการรายงานแบบนี้แต่ละบทหรือแต่ละตอนจะกล่าวถึงประเด็นของกรณีศึกษาข้ามกรณีแต่ละประเด็นแยกออกจากกัน และข้อมูลของกรณีศึกษารายกรณีจะกระจายไปอยู่ในแต่ละบท

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการนิเทศการศึกษา ไว้พอเป็นแนวได้ดังนี้

รจนา คำนิ้งผล (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการสอนโดยใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่มีความสามารถในการเขียนความเรียงภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการเขียนความเรียงภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการสอนโดยใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองหลังการเรียนสูงกว่าก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถในการเขียนความเรียงภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการสอนโดยใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนตามวิธีปกติ และมีความสามารถในการเขียนความเรียงภาษาไทยในองค์ประกอบด้านเนื้อหา การเรียบเรียงความคิด การใช้ถ้อยคำ การใช้ไวยากรณ์ กลไกทางภาษาสูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยวิธีปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภมาศ ทองใส (2535) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนนอกระบบโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนนอกระบบโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผู้เรียนมีองค์ประกอบลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ ด้านมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความรักในการเรียน ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนของตน ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านการมองอนาคตในแง่ดีและด้านความคิดสร้างสรรค์และลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามตัวแปร เพศ อายุ สาขาวิชาชีพ ระดับการศึกษา ก่อนวัยเรียนและการทำงานระหว่างศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

กิงกาญจน์ ตั้งศรีพร (2541) ได้ศึกษาเรื่อง วิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษา การศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย วิธีเรียนทางไกลในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีวิธีการเรียนรู้ ด้วยการอ่าน ฟัง สอบถามดู สังเกต และการลงมือปฏิบัติในระดับปานกลาง มีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอยู่ในระดับสูง และคะแนนความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีความสัมพันธ์กับคะแนนวิธีการเรียนรู้

ทุกวิธี นอกจากนั้นนักศึกษาที่ให้เหตุผลในการเข้ามาเรียนต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยวิธีการเรียนรู้ด้วยการฟัง สอบถาม และลงมือปฏิบัติต่างกัน นักศึกษาที่ระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยวิธีการเรียนรู้ทุกวิธีต่างกัน ส่วนเพศ อายุ การประกอบอาชีพขณะศึกษาไม่มีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยการเรียนรู้แต่ละวิธีต่างกัน

นรินทร์ บุญชู (2532) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอยู่ในระดับสูงเพียง 2 ด้าน คือการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้และการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง อยู่ในระดับกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือการมองอนาคตในแง่ดี มีความรักการเรียนรู้ มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา และมีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อการเรียนรู้ พบว่า เพศ คณะที่ศึกษาและผลการศึกษา ส่งผลให้นักศึกษามีความแตกต่างกันในเรื่องการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ส่วนตัวแปรอื่น ๆ อีก 3 ด้าน คือ เหตุผลที่เข้าศึกษา วิธีเรียนและการประกอบอาชีพขณะศึกษา ไม่ส่งผลให้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องนี้

อัญชลี เจียประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองและแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางของสภาการศึกษาไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง (SDLR) แบบภาวะผู้นำและเปรียบเทียบ SDLR จำแนกตามแบบภาวะผู้นำ เพศ อายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางของสภาการศึกษาไทยและการเข้ารับการอบรมหลักสูตรการบริหารอื่น ๆ ของผู้บริหารระดับกลางของสภาการศึกษาไทย กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับกลางของสภาการศึกษาไทย จำนวน 128 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามภาวะผู้นำของ Bass SDLRS ของ Guglielmino (ศศิธร 2537) ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารระดับกลางของสภาการศึกษาไทยมี SDLR อยู่ในระดับสูงเมื่อแยกเป็นองค์ประกอบพบว่า SDLR เฉลี่ยสูงสุด คือ รักการเรียนรู้ รองลงมาคือความรับผิดชอบต่อตนเองและต่ำสุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์โดยผู้บริหารระดับกลางของสภาการศึกษาไทยแสดงแบบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปสูงกว่าเชิงเป้าหมายเมื่อเปรียบเทียบ SDLR จำแนกตามแบบภาวะผู้นำและปัจจัยพื้นฐาน ไม่พบความแตกต่างยกเว้นระดับการศึกษาที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สองหล้า เทพเชาว์นะ (2534) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ นักศึกษาทางไกลในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาทางไกลในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดนครปฐมมีองค์ประกอบรวมลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอยู่ใน ระดับสูงและเมื่อวิเคราะห์รายองค์ประกอบมีเพียง 2 ด้านที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งได้แก่การเปิดโอกาส ต่อการเรียนรู้และความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง นอกนั้นอีก 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ความคิดริเริ่มและอิสระในการ เรียนรู้ ความรักในการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การมองอนาคต ในแง่ดีและความสามารถใช้ ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาทางไกลทั้งหมดและแยก วิเคราะห์ในกลุ่มนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับต่ำ กลาง และสูง ปรากฏว่าไม่พบ ความสัมพันธ์แต่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างนักศึกษา ที่เริ่มลงทะเบียนเรียนในภาคที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2533 ของกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับต่ำทั้งในองค์ประกอบรวมลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและรายองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ความ คิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้และความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ส่วนในกลุ่มที่มีผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับกลางและสูง ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ลาวัณย์ ทองมนต์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเองระหว่างครูนักวิจัยและครูที่ไม่เป็นครูนักวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ครูนักวิจัยมีความพร้อมใน การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูงกว่าครูที่ไม่เป็นนักวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ครูนักวิจัยมี ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 7 ใน 8 ด้านที่สูงกว่าครูที่ไม่เป็นครูนักวิจัย คือ การเปิดโอกาส แห่งการเรียนรู้ มโนคติของตนเองด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ มีความคิด ริเริ่มและเรียนรู้ ได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง การมีความรักในการเรียนมองอนาคต ในแง่ดี และสามารถนำทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับด้านที่ไม่แตกต่าง คือการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของครูนักวิจัยคือเรียนรู้ด้วย ความสนใจ มีตนเองเป็นแหล่งข้อมูลของตนเองและรู้วิธีในการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาลักษณะเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของครูนักวิจัย คือบุคลิกลักษณะของครูนักวิจัยแหล่งการ เรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน ครอบครัวและผู้ร่วมงานของครูนักวิจัย

กานดา จรดล (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมของแบนดูรา ที่มีต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนสำหรับครูประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนของครูประถมศึกษา โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมของแบนดูรา 3 รูปแบบ ได้แก่ การนำเสนอตัวแบบควบคุมกับการกำกับตนเอง การนำเสนอตัวแบบควบคุมกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการนำเสนอตัวแบบควบคุมการกำกับตนเอง และศึกษาผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมที่มีต่อสมรรถภาพการสอน ด้านความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องที่ฝึกอบรม เจตคติต่อการฝึกอบรม ทักษะทางการสอนในเรื่องที่ฝึกอบรม การกำกับตนเองในการสอนและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนเรื่องที่ฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี จำนวน 43 คน ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้

1. กระบวนการฝึกอบรมตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมที่พัฒนาขึ้น แบ่งเป็น 2 ระยะคือ การฝึกอบรมภาคทฤษฎี 5 วัน และการฝึกปฏิบัติการสอนจริง 1 เดือน มีขั้นตอนดังนี้

- ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการฝึกอบรม
- ให้ความรู้ทฤษฎีการสังเกตจากตัวแบบ
- ให้ความรู้เนื้อหาด้วยการปฏิบัติจริง
- สาธิตการสอนโดยตัวแบบ
- เลียนแบบพฤติกรรมการสอน
- ให้ความรู้เรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำกับตนเอง
- การวางแผนการสอนในการปฏิบัติการสอนจริง
- ฝึกปฏิบัติการสอนจริง
- ติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ
- ประเมินผลการปฏิบัติการสอนจริง

2. ผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรม พบว่า

- หลังการฝึกอบรมครูกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรมทุกกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่อบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม
- มีเจตคติต่อการฝึกอบรมสูงกว่าการปฏิบัติการสอนจริง
- สามารถพัฒนาทักษะทางการสอนในเรื่องที่ฝึกอบรมดีขึ้นกว่าก่อนการฝึกปฏิบัติการสอนจริง

- มีการกำกับตนเองในการสอนสูงขึ้นกว่าก่อนการปฏิบัติการสอนจริง
- มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนสูงกว่าก่อนฝึกปฏิบัติสอนจริง
- มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนเรื่องที่ฝึกอบรมสูงกว่าครูกลุ่ม

ตัวอย่างอีกสองกลุ่ม และ

- ครูกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกอบรมโดยการนำเสนอตัวแบบควบคุมกับการกำกับตนเองและครูกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกอบรมโดยการนำเสนอตัวแบบควบคุมกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนเรื่องที่ฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

บุหงา วัฒนนะ (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อส่งเสริมเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพครู ของนักศึกษาในวิทยาลัยครู โดยมีจุดประสงค์ของการวิจัยเพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อส่งเสริมเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพครู ให้แก่นักศึกษาในวิทยาลัยครู ผลการวิจัยค้นพบว่า

1. รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพที่ได้นำเสนอได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบ 4 อย่าง คือ

- การเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- การใช้ระบบการนิเทศที่เอื้อให้นักศึกษาประสบผลสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- การได้เห็นแบบอย่างที่ดีจากอาจารย์พี่เลี้ยงและ
- การปรับเปลี่ยนเจตคติต่อวิชาชีพ โดยใช้ทฤษฎีการให้ข่าวสารโดยตรง

และผลการทดลอง ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. การประเมินคุณค่าของวิชาชีพครูทั้งของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 ของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง ภายในแต่ละกลุ่ม ส่วนคะแนนเฉลี่ยเจตคติต่อวิชาชีพครู การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และความตั้งใจใฝ่ประกอบอาชีพครู ไม่แตกต่างกัน

2. เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ก่อนและหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่ม พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 กลุ่มทดลองสูงกว่า กลุ่มควบคุม ส่วนคะแนนเฉลี่ยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ความตั้งใจใฝ่ประกอบอาชีพครู และประเมินคุณค่าของวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ชูชัย ประดับสุข (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียน ประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการจัดการนิเทศการสอนและปัญหาการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 328 ฉบับ ไปยังผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 82 โรงเรียนและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมการจัดการนิเทศการสอน โรงเรียนมีการวางแผนการนิเทศเป็น แผนการนิเทศการสอนประจำโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเป็นผู้วางแผนการนิเทศ การสอน ใช้เงินรายได้ของโรงเรียนดำเนินการเครื่องมือนิเทศการสอนที่ใช้คือแบบบันทึกการนิเทศ

การดำเนินการจัดการนิเทศการสอน โรงเรียนจัดกิจกรรมและเทคนิคการนิเทศการสอน ได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียน เทคนิคเชิงเน้นวัตถุประสงค์ การสังเกตการสอน การปรึกษาหารือการศึกษา ดูงาน การประชุมก่อนเปิดการเรียน การสนทนาทางวิชาการและการจัดป้ายนิเทศ

การประเมินผลการจัดการนิเทศการสอน ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียน วิธีการประเมินใช้ การสังเกตความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู ส่วนผลการประเมินนำไปใช้ในการวางแผน การนิเทศการสอน

ปัญหาการจัดการนิเทศการสอน โรงเรียนมีปัญหาการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านการเรียนการสอน บุคลากรในโรงเรียนไม่เข้าใจเรื่องการนิเทศการสอน ผู้นิเทศ ไม่มีเวลาเพียงพอ นิเทศไม่ต่อเนื่อง โรงเรียนไม่ได้รับงบประมาณ ขาดสื่อและเครื่องมือการนิเทศ การสอน

อักษรพร ประสิทธิ์ศิลป์ (2530) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของ ครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง มีความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศ การสอน อยู่ในระดับมากในด้านวิธีสอนและเทคนิคการสอน และด้านภาษาศาสตร์ อยู่ในระดับ ปานกลางในด้านหลักสูตร เนื้อหาวิชาวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา จิตวิทยาทั่วไปและจิตวิทยา การเรียนรู้ภาษา อยู่ในระดับน้อยในด้านสื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลในโรงเรียน ขนาดใหญ่มีความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศการสอนอยู่ในระดับมากในด้านวิธีสอนและเทคนิค การสอน จิตวิทยาทั่วไปและจิตวิทยาการเรียนรู้ภาษา ระดับปานกลางในด้านหลักสูตร เนื้อหาวิชา การวัดผลและประเมินผล ภาษาศาสตร์ อยู่ในระดับน้อยในด้านสื่อการเรียนการสอนและวัฒนธรรม

ของเจ้าของภาษา ส่วนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศการสอนอยู่ในระดับมากในด้านหลักสูตร ภาษาศาสตร์ จิตวิทยาทั่วไป และจิตวิทยาการเรียนรู้ภาษา ระดับปานกลางในด้านวิธีการสอนและเทคนิคการสอน การวัดผลและประเมินผลและอยู่ในระดับน้อยในด้านเนื้อหาวิชา สื่อการเรียนการสอน และวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา

ชนิษฐา สุวรรณนิตย์ (2533) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ทั้งทางตรงและทางอ้อมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการศึกษาปัจจัยระดับการอนุমানสาเหตุของการทำแบบทดสอบที่มาจากความสามารถในการเรียน การพูดชักจูงจากผู้อื่น การตั้งเป้าหมายในการเรียน การเห็นผู้อื่นเป็นตัวแบบความวิตกกังวล ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียน และทักษะในการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 213 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามการอนุমানสาเหตุของการทำแบบทดสอบที่มาจากความสามารถในการเรียน การพูดชักจูงจากผู้อื่น การตั้งเป้าหมายในการเรียน การเห็นผู้อื่นเป็นตัวแบบ แบบวัดความวิตกกังวล แบบทดสอบทักษะวิชาคณิตศาสตร์ และแบบทดสอบความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงนิมิตต่อความคาดหวังที่เกี่ยวกับความสามารถของตนเองคือ ทักษะในการเรียนและประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงนิเสธ คือ ความวิตกกังวล การเห็นผู้อื่นเป็นตัวแบบ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมคือ การตั้งเป้าหมายในการเรียนและวิตกกังวล ซึ่งความวิตกกังวลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม รูปแบบความสัมพันธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายความผันแปรจากความหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองได้

โสภิต ภาโนมัย (2539) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากร พบว่าด้านการปฐมนิเทศปัญหาที่พบในระดับมาก คือ การแนะนำส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การสร้างเจตคติและค่านิยม การชี้แจงระบบงานใหม่ ด้านการสัมมนาอบรมปัญหาที่พบในระดับมาก คือ การจัดสัมมนาอบรมในสถานความจำเป็นในการสัมมนาอบรม การให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้อภิปรายและเป็นวิทยากรบรรยาย ผลกระทบต่อการเรียนการสอน ด้านการศึกษาดูงาน ปัญหาที่พบในระดับมากคือ การให้การศึกษาดูงานต่างประเทศ งบประมาณ สภาพเศรษฐกิจ และผลกระทบต่อการสอน ด้านการศึกษาต่อ ปัญหาที่พบในระดับมาก การศึกษาต่อต่างประเทศ สภาพเศรษฐกิจ การให้คำแนะนำบุคลากร ความกระตือรือร้น ด้านบริการให้ความรู้ปัญหาที่พบในระดับมาก คือ ขวัญกำลังใจในการปรับปรุงพัฒนางาน เอกสารตำราคู่มือ การส่งเสริมให้ทำการวิจัย และส่งเสริมให้เข้าประชุมในเรื่องที่

เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และได้เสนอแนวทางแก้ปัญหา คือ ควรแนะนำส่งเสริมให้บุคลากร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สร้างความมั่นใจ เจตคติ และค่านิยมในหน้าที่ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนา เปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นผู้นำและเป็นวิทยากรบรรยาย ควรส่งเสริมให้ศึกษาดูงาน และสนับสนุนค่าใช้จ่าย ควรส่งเสริมให้ศึกษาต่อ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือก ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ ควรจัดให้มีตำรา เอกสาร คู่มือในการปฏิบัติหน้าที่ และส่งเสริมบุคลากรให้ทำการวิจัยในสถาบัน

เดบโต คติพจน์ (2540) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ได้พบหลายด้าน คือ ความไม่พร้อมเพรียงกัน บุคลากรไม่ให้ความสำคัญ สื่อเอกสารไม่เพียงพอ การขาดงบประมาณสนับสนุน โอกาสในการศึกษาต่อของบุคลากรมีน้อย บุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการศึกษาดูงานเนื่องจากขาดงบประมาณสนับสนุน และได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาไว้ คือ ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดนโยบายให้ชัดเจน จัดงบประมาณให้เพิ่มขึ้น ควรร่วมกันปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ควรร่วมกันจัดการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อผลิตสื่อเอกสารทางวิชา ที่ทันสมัยให้เพิ่มมากขึ้น ควรวางแผนร่วมกันเพื่อพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างสูงสุดในทุก ๆ ด้าน

ชนาธิป พรกุล (2534) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบรับประกันผลสำหรับรายวิชาในหลักสูตรวิทยาลัยครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนรายวิชา ซึ่งสามารถรับประกันผลได้ว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับผลตามเป้าหมายที่กำหนด วิธีการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ (1) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน (2) การทดลองใช้กระบวนการโดยผู้วิจัยและอาจารย์วิทยาลัยครู (3) การประเมินประสิทธิผลของกระบวนการ และ (4) การปรับปรุงกระบวนการ

กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ (1) การจัดหลักสูตรด้วยการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ แล้วจำแนกเป็นวัตถุประสงค์หลักที่ผู้เรียนต้องการเรียนให้บรรลุผลและวัตถุประสงค์เสริมที่ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถ (2) การจัดการเรียนการสอนตามลักษณะของวัตถุประสงค์ ด้วยการให้การสอนแบบให้ได้ผลตามเกณฑ์สอนวัตถุประสงค์หลัก และให้การสอนแบบให้ได้ผลตามความสามารถสอนวัตถุประสงค์เสริม และ (3) การประเมินผลการเรียนด้วยการตรวจสอบให้ผู้เรียนที่จบหลักสูตรต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ของหลักสูตรรายวิชา

ผลการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการ พบว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบรับประกันผล มีประสิทธิผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ผู้เรียนทุกคนได้ระดับคะแนนต่ำสุดเท่ากับ C

เรขา ทองคุ้ม (2536) ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์รูปแบบและเงื่อนไขของกระบวนการเรียนการสอน แบบสืบสอบในชั้นเรียนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กรุงเทพมหานคร : การศึกษาพหุกรณี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์รูปแบบและเงื่อนไขของกระบวนการเรียนการสอนแบบสืบสอบ และศึกษาความสามารถทางการสืบสอบของนักเรียนในชั้นเรียนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพของรูปแบบของกระบวนการเรียนการสอนแบบสืบสอบที่ปรากฏมี 4 รูปแบบ จาก 6 รูปแบบที่กำหนดไว้ โดยที่ 2 รูปแบบเน้นบทบาทของครู และอีก 2 รูปแบบเน้นบทบาทของครูกับนักเรียนร่วมกัน ส่วนอีก 2 รูปแบบที่เน้นบทบาทของนักเรียนนั้นไม่ปรากฏ
2. เงื่อนไขของกระบวนการเรียนการสอนแบบสืบสอบที่ปรากฏ มีทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านโรงเรียน ได้แก่ ความพร้อมในการจัดหาอุปกรณ์การทดลองและการจัดกิจกรรมพิเศษเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนด้านครู ได้แก่ การที่ครูมีแนวคิดที่นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดี ถ้าได้ปฏิบัติการทดลองและได้คิดเพื่อตอบคำถามด้วยตัวเอง การที่ครูมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาวิทยาศาสตร์ หลักสูตรและการสอนวิทยาศาสตร์ การวางแผนการสอนอย่างชัดเจนและเตรียมอุปกรณ์ทดลองให้นักเรียนใช้อย่างเพียงพอ ด้านนักเรียน ได้แก่ ความตั้งใจของนักเรียนที่จะศึกษาต่อในสาขาที่เรียนวิทยาศาสตร์
3. ความสามารถทางการสืบสอบของนักเรียนมีความหลากหลาย ค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในช่วงร้อยละ 69.64 ถึง 81.18 โดยที่นักเรียนในชั้นเรียนที่มีการเรียนการสอนแบบสืบสอบที่เน้นบทบาทนักเรียนมีความสามารถทางการสืบสอบโดยเฉลี่ยสูงสุด

บงอร เสรีรัตน์ (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบแผนการแก้ปัญหาของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประมวลสภาพปัญหาที่เกิดกับนักเรียน วิเคราะห์แบบแผนการแก้ปัญหาของนักเรียนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนเมืองและชุมชนชนบท และศึกษาปัจจัยที่ช่วยอธิบายการเกิดปัญหา และการเลือกแบบแผนการแก้ปัญหาของนักเรียน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบศึกษาพหุกรณี (Multicase Studies) โดยศึกษา 2 กรณีศึกษา คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนเมือง และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนชนบท ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ปัญหาที่นักเรียนพบมี 3 ประเภท คือ ปัญหาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัญหาจากสิ่งแวดล้อม และปัญหาจากความต้องการของบุคคล

2. แบบแผนการแก้ปัญหาของนักเรียนมี 2 แบบแผน คือ แบบแผนการแก้ปัญหาด้วยตนเองและแบบแผนการแก้ปัญหาแบบให้บุคคลอื่นช่วยเหลือ สำหรับแบบแผนการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ในปัญหาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นมี 4 ลักษณะ คือ การยินยอม/หลบหนี การเผชิญหน้า การลดความตึงเครียด และการอ้อมข้อม ส่วนแบบแผนการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ในปัญหาจากสิ่งแวดล้อม และปัญหาจากความต้องการของบุคคลนั้นมี 4 ลักษณะ คือ การทำซ้ำ การหาสิ่งอื่นมาแทน การนำความรู้มาวางแผนแก้ปัญหา และการใช้กลไกป้องกันตัว แบบแผนการแก้ปัญหาแบบให้บุคคลอื่นช่วยเหลือมี 2 ลักษณะ คือ การให้เพื่อนช่วยเหลือและการให้ผู้ใหญ่ช่วยเหลือ

3. ปัจจัยที่อธิบายการก่อปัญหาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมี 7 ปัจจัย คือ บุคลิกภาพการเรียกร้องความสนใจ การได้รับแรงเสริมจากการแก้ปัญหาของคู่กรณี ความขัดแย้งที่มีมาก่อน การขาดสิ่งของ กิจกรรมที่ครูและโรงเรียนจัดขึ้น และการไม่มีผู้ใหญ่อยู่ในสถานการณ์

จากปัญหาทั้ง 3 ประเภทข้างต้น พบว่า ปัจจัยที่ช่วยอธิบายการเกิดปัญหามี 12 ปัจจัย คือ บุคลิกภาพ การได้รับผลที่ไม่พอใจ การรับรู้พฤติกรรมของคู่กรณีที่ผู้แก้ปัญหาไม่ชอบ ความขัดแย้งที่มีมาก่อน ลักษณะสิ่งของ การได้รับมอบหมายบทบาทหน้าที่ กิจกรรมที่ครูและโรงเรียนจัดขึ้น กฎระเบียบที่สร้างขึ้น/เวลาที่กำหนด ฐานะทางเศรษฐกิจในครอบครัวของนักเรียน สภาพความไม่พร้อมของโรงเรียน สภาพครอบครัวและการเลี้ยงดูของพ่อแม่ และสภาพความเป็นเมืองและชนบท

ส่วนปัจจัยที่ช่วยอธิบายการเลือกใช้แบบแผนการแก้ปัญหานั้นมี 15 ปัจจัย คือ ความรู้และประสบการณ์เดิม เพศ บุคลิกภาพ ทศนคติในการแก้ปัญหา การได้รับผลที่ไม่พอใจ การทำกิจกรรมอื่นที่สนใจ การขาดความสามารถในการต่อสู้ การทำตามตัวแบบ การทำตามคำแนะนำของผู้ใหญ่ ความสัมพันธ์ที่ดีของคู่กรณี การมีบุคคลอื่นอยู่ในสถานการณ์ การได้รับมอบหมายบทบาทหน้าที่ วัฒนธรรม กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ สภาพครอบครัวและการเลี้ยงดูของพ่อแม่ และสภาพความเป็นเมืองและชนบท

ปทุมพร เปี้ยถนอม (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารายกรณีในด้านคุณลักษณะสภาพแวดล้อมและปัญหาของเด็กปัญญาเลิศระดับประถมศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา 1. คุณลักษณะของเด็กปัญญาเลิศ 2. บทบาทของผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดู และส่งเสริมเด็กปัญญาเลิศ 3. บทบาทของครู-อาจารย์ในการ

จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมเด็กปัญญาเลิศ 4. ปัญหาทางสังคม และการปรับตัวของเด็กปัญญาเลิศ
กรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัยคือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม ที่มีคุณลักษณะบ่งบอกว่าเป็นเด็กปัญญาเลิศ การเก็บรวบรวมข้อมูล
โดยใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต อัดชีวประวัติ สังคมมิติ แบบวัดทางจิตวิทยา และระเบียบประวัติ
ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

คุณลักษณะของเด็กปัญญาเลิศ คือ มีพัฒนาการของร่างกายที่เจริญเติบโตได้เร็ว และ
ความสามารถทางเชาวน์ปัญญาสูงกว่าเกณฑ์ปกติของเด็กทั่วไป มีความถนัดที่โดดเด่นหลายด้าน
มุ่งมั่นในการทำงาน สนใจกว้างขวางลึกซึ้ง ความคิดสร้างสรรค์สูง ครอบครัวยุคใหม่ประกอบด้วย บิดา
มารดา และเด็กปัญญาเลิศ จะให้ความสนิทสนมกับมารดามากที่สุด มีการจัดสถานที่ให้ทำ
กิจกรรมส่วนตัว มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน แสวงหาความรู้ที่ท้าทาย ชอบซักถาม รับรู้ใน
ความสามารถที่โดดเด่นของตนเอง

บทบาทของผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดู และส่งเสริมเด็กปัญญาเลิศ คือ เปิดโอกาส
ให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น และใช้ความสามารถในการช่วยเหลือตนเอง ให้คำปรึกษา แสดง
ความรัก ความอบอุ่น ให้กำลังใจ ชมเชยและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุตร จัดหาหนังสือ เครื่องเล่น
และวัสดุอุปกรณ์

บทบาทของครู-อาจารย์ ที่เป็นผู้สอนเด็กปัญญาเลิศ คือ คุณลักษณะของครู-อาจารย์
เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เก่ง มีเทคนิคการสอน เข้าใจธรรมชาติของเด็ก รู้หลักจิตวิทยาในการ
ดูแล อดทน ใจเย็น ได้รับการฝึกทางวิชาการ สนใจศึกษา ค้นคว้า มีใจรักทุ่มเทในการสอน ขยัน
เตรียมการสอน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีภาษาพูดที่เหมาะสม และรูปแบบการจัดหลักสูตรทางการ
ศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กปัญญาเลิศ คือ เร่งเร็วแบบเลือกรายวิชา

ปัญหาทางสังคม และการปรับตัวของเด็กปัญญาเลิศ คือ อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย
มีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับสังคม คนรอบข้าง กลัวความล้มเหลว เนื่องจากมีการคาดหวังจาก
สังคมสูง ไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม

คณาพร คมสัน (2540) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
ในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในการอ่าน
ภาษาอังกฤษ เพื่อความเข้าใจสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และเพื่อประเมินรูป
แบบที่สร้างขึ้น

ผลของการวิจัยได้รูปแบบที่เน้นกระบวนการเรียนที่ผู้เรียนมีอิสระในการวางแผน กิจกรรมการเรียนให้บรรลุเป้าหมายระยะยาวของการเรียน จะโดยลำพัง หรือร่วมมือกับผู้อื่นก็ได้ โดยใช้สัญญาการเรียนเป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายการเรียนที่มาจากประเมิน ความต้องการที่แท้จริงของตนเอง กำหนดกิจกรรมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย กำหนดวิธีประเมิน ผลงาน แล้วรับผิดชอบควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามสัญญาการเรียน รวมทั้งรับความรู้เสริม การอ่านจากครู รูปแบบได้รับการประเมินโดยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการนำไปใช้ ในห้องเรียนจริงในรูปแบบการวิจัยกึ่งทดลองกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง และสุ่มห้องเรียนอย่างง่ายมา 2 ห้อง ให้เป็นกลุ่มควบคุม 1 ห้อง นักเรียน 40 คน เรียนด้วยวิธีสอนอ่านตามคู่มือครู และ กลุ่มทดลอง 1 ห้อง มีนักเรียน 42 คน เรียนด้วยรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยใช้เวลา 12 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 คาบ รวม 24 คาบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ แบบวัดลักษณะการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง และแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนร่วม การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ

ผลการทดลอง พบว่า

1) คะแนนความสามารถทางการอ่านภาษาอังกฤษ เพื่อความเข้าใจหลังการเรียนของ ผู้เรียนทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน แต่คะแนนของผู้เรียนที่มีความสามารถอยู่ในระดับต่ำของ กลุ่มทดลองสูงกว่าคะแนนของผู้ที่มีความสามารถอยู่ในระดับต่ำของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 คะแนนเฉลี่ยหลังการเรียนของผู้เรียนที่เรียนด้วยรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2) คะแนนเฉลี่ยลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่าง กันคะแนนเฉลี่ยลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หลังการเรียนของกลุ่มทดลอง สูงกว่าก่อน การเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ผู้เรียนในกลุ่มทดลองมากกว่าร้อยละ 80 เห็นดีกับการเรียนตามรูปแบบ ยกเว้น เรื่องความพอใจที่ไม่ต้องทำตามสิ่งที่ครูบังคับให้ทำ มีผู้เรียนเห็นด้วยร้อยละ 64.30

อิศรียา ทองงาม (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบ นำตนเองวิชาวิทยาศาสตร์ระดับปริญญาตรี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสรรค์สร้างความรู้ทาง วิทยาศาสตร์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบนำตนเองวิชาวิทยาศาสตร์ระดับปริญญาตรี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสรรค์สร้างความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และเปรียบเทียบผลการสอนนักศึกษาระหว่างกลุ่มที่เรียนตามรูปแบบการเรียนการสอนกับกลุ่มที่เรียนตามวิธีปกติ

การดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ประกอบด้วยการศึกษาเอกสารจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา สร้างรูปแบบการเรียนการสอน ตรวจสอบรูปแบบการเรียนการสอนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ตอนที่ 2 เป็นการประเมินรูปแบบการเรียนการสอน โดยการนำรูปแบบการเรียนการสอนไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การประมง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จังหวัดตรัง ปีการศึกษา 2544 ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 60 คน ทำการสุ่มโดยวิธีการจับคู่เข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่แตกต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอน

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ มโนทัศน์เนื้อหา กระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผล รูปแบบการเรียนการสอน เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบนำตนเอง โดยกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการเตรียม เป็นการเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมก่อนเข้าสู่วิชาการเรียนการสอน ขั้นตอนการเรียน เป็นการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนเป็นกลุ่ม ผู้เรียนใช้ทักษะการเรียน คือ เทคนิคแผนที่จิตทัศน์และแผนที่มโนทัศน์เป็นยุทธศาสตร์การเรียน และจัดทำผลงานการเรียนรู้เก็บรวบรวมในแฟ้มสะสมผลงาน และขั้นตอนการประเมินเป็นการให้ผู้เรียนเสนอผลงานจากการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ และประเมินผลโดยใช้การประเมินตามสภาพจริง โดยผู้สอนประเมินผลงานการเรียนรู้ในแฟ้มสะสมผลงานและผู้เรียนประเมินตนเองในการเรียนตามรูปแบบการเรียนการสอนผู้เรียนต้องจัดทำโครงงานวิทยาศาสตร์ เพื่อแสดงความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์

ผลการเปรียบเทียบความสามารถของนักศึกษา พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองมีลักษณะการเรียนแบบนำตนเอง ความสามารถสรรค์สร้างความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ในด้านการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การทำงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติการทดลองทางวิทยาศาสตร์ การประมวลความรู้ และการประยุกต์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการประเมินตามสภาพจริง พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองมีการประเมินตนเอง ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถด้านการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การทำงานอย่างเป็นระบบและการปฏิบัติการทดลองทางวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้นจากการประเมินตนเอง 3 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินของผู้สอนในการประเมินผลงานการเรียนรู้ในเพิ่มสะสมผลงาน

งานวิจัยในต่างประเทศ

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยด้านการนิเทศการศึกษาและรูปแบบการเรียนรู้แบบนำตนเองที่พบไม่ตรงกับเรื่องที่ผู้วิจัยทำการศึกษา แต่มีความใกล้เคียงกันดังต่อไปนี้

ในปี 1975 ไมเออร์ส (Myers, 1975 อ้างถึงในสมาน อัครวุฒิ, 2536) ศึกษาเรื่อง "The Effects of Two Supervision Approaches on Teacher Attitude Toward Supervision, Evaluation and Self" โดยการสอบถามครู 32 คน เกี่ยวกับความรู้สึกต่อตนเอง (self image) และทัศนคติต่อการนิเทศการศึกษา โดยที่ก่อนจะให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจัดให้กลุ่มทดลองได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิก 2 วัน เมื่อนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ปรากฏว่า กลุ่มทดลองมีทัศนคติในทางที่ดีต่อการนิเทศมากกว่ากลุ่มควบคุม

เคอร์ (Kur, 1976 อ้างถึงในสมาน อัครวุฒิ, 2536) ได้ทำการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับครูในปี 1976 โดยการรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของครูกับองค์ประกอบและข้อสมมติฐานของการนิเทศแบบคลินิก ระดับการเปิดใจ (open-mindedness) ของครูและการเปลี่ยนแปลงแนว (pattern) การสอนของครูที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบคลินิก ผลปรากฏว่ายิ่งครูมีระดับการเปิดใจกว้างมากเท่าใดยิ่งส่งเสริมโอกาสการสื่อสารแบบสองทางกับผู้นิเทศมากขึ้น ส่วนการสอนพบว่าครูจะเปลี่ยนแปลงแนวการสอนจากแบบตรง (direct) เป็นแบบอ้อม (indirect) ด้วย นอกจากนี้เคอร์ยังเสนอแนะว่าในการให้ความรู้ (educate) เกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิกกับผู้นิเทศนั้นควรจะให้ครูเข้าร่วมด้วย ขณะที่ผู้นิเทศจะได้ฝึกฝนเกี่ยวกับทักษะการนิเทศแบบคลินิก ครูก็จะได้พัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างเขากับผู้นิเทศไปด้วย ส่วนการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูที่เกิดขึ้นจากการนิเทศแบบคลินิกนั้น มีผลงานการวิจัยในเรื่องนี้หลายชิ้น เช่น การวิจัยของ การ์แมน (Garman) ในปี 1971 ของสเครค (Skarak) ในปี 1973 และคราจิวิสกี (Krajewski) ปี 1976 พบว่าครูได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางบวกและมีประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้น ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการได้รับการนิเทศแบบคลินิก

สตั๊บเบิลฟิลด์ (Stubblefield, 1993: 404) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในวัยเด็กที่มีต่อระดับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในวัยผู้ใหญ่ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา และบันทึกที่จบการศึกษาแล้ว ทั้งหมดจำนวน 149 คน โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของตนเอง 11 ข้อ และแบบวัดระดับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ กุกลิเอลมิโน (Guglielmino, L.M., 1977) จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แล้วศึกษาต่อด้วยวิธีเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์และตรวจสอบข้อมูลโดยเทคนิคสามเส้า (Triangulated Procedure) ผลการศึกษารูปว่า คุณภาพชีวิตและความสัมพันธ์ภายในครอบครัวและระดับการถูกควบคุมในวัยเด็กมีผลต่อระดับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในวัยผู้ใหญ่

เลน (Lane, 1993: 1232 อ้างถึงในคณาพร คมสัน : 2540) ทำการวิจัยถึงทดลองเกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะการนำตนเอง และยุทธวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนเกรด 5 จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบวัดระดับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Zimmerman and Martinez-Pons แบบวัดการรับรู้เกี่ยวกับ การนำตนเอง (Bradley – Lane Self – Directing Perceptual Scale) ซึ่งประกอบด้วยข้อกระทงแบบลิทเคอร์ทสเกล 132 ข้อ ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของยุทธวิธีการนำตนเองกับการเรียนโดยครูเป็นผู้นำ โดยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางเรียนและระดับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนทั้งสองกลุ่มด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ค่าไค-สแควร์ (chi-square) และ ANOVA พบว่าค่าเฉลี่ยของผลการเรียนของผู้เรียนทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน ผู้เรียนที่มีระดับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองต่ำ การวิเคราะห์หลังจากผู้เรียนเรียนจบโครงการแล้ว พบว่า ความพอใจต่อวิชาของผู้เรียนทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน แต่ความพึงพอใจ ต่อโครงการเรียนของผู้เรียนทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน ผู้เรียนในโครงการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีความรู้สึกว่าได้รับประโยชน์มากกว่า และมีความพอใจที่มีโอกาสได้เลือก มีโอกาสกำหนดจุดประสงค์การเรียนและประเมินผลการเรียนของตนเอง รวมทั้งรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง มีความพอใจที่ได้มีอิสระในการเรียน และไม่ต้องการมีความกดดันในการทำงานมีความรู้สึกว่าได้เรียนรู้ที่จะสร้างทางเลือกที่หลากหลาย ได้เรียนรู้ที่จะตัดสินใจ และรับผิดชอบต่องานของตนเองตลอดจนมีส่วนร่วมในโครงการการเรียน ทั้งหมดของตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าผู้เรียนที่เรียนในโครงการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะคำนึงถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานก่อนที่จะเริ่มเรียน

โพสเนอร์ (Posner, 1990: 813) ได้ศึกษาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การรับรู้ความสามารถและการปรับตัวของนักเรียนที่เรียนในโรงเรียนมัธยมแบบเปิด (an open alternative high school) 5 ระดับชั้นจำนวน 149 คน โดยศึกษาทักษะ เจตคติ และลักษณะนิสัยที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน

จบการศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถ การปรับตัวของผู้เรียน และการรับรู้ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลทางด้านสถานภาพส่วนบุคคลและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เครื่องมือ The Self-Perception Profile for Adolescents (Harter, 1980), A Scale of Intrinsic Versus Extrinsic Orientation in the Classroom (Harter, 1980) และ The Self-Directed Learning Readiness Scale (Guglielmino, L.M., 1977) ผลของการวิจัยพบว่า การพัฒนาทักษะการนำตนเอง เจตคติและลักษณะนิสัยค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงทีละน้อยในขั้นต้น ๆ ของการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดเมื่อการเรียนรู้ทำได้หลังการทดลอง กลุ่มทดลอง (จำแนกกลุ่มตาม IQ ระดับต่ำ กลาง สูง มีคะแนนสูงขึ้นกว่ากลุ่มควบคุม ร้อยละ 40 ร้อยละ 50 และร้อยละ 29 อย่างเห็นได้ชัด) ในการเปรียบเทียบยุทธวิธีการเรียนรู้เห็นได้ชัดว่าผู้เรียนมียุทธวิธีในการเรียนเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว สรุปได้ว่า ผู้เรียนที่ไม่ได้รับการสอนให้หาข้อมูลหรือหายุทธวิธีการเรียนรู้ ก็จะไม่ได้รับทักษะการเรียนรู้เหมือนผู้เรียนที่มีโอกาสในการแสวงหาข้อมูล และฝึกยุทธวิธีการเรียนรู้

บารเรทท์ (Barrett, 1991: 778) ได้ศึกษาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้ใช้คอมพิวเตอร์ที่มีความสามารถในระดับเริ่มต้น กับระดับสูง จำนวนทั้งหมด 194 คน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัดวิธีการเรียน (Kolb's Learning Style Instrument) แบบวัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Guglielmino's Self-Directed Learning Readiness Scale) แบบวัดความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ (Personal Computer Competency Inventory) และแบบสอบถามเกี่ยวกับยุทธวิธีการเรียนคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า ในหมู่ผู้ใช้คอมพิวเตอร์ใช้เวลาเรียนอย่างต่ำร้อยละ 70 ของเวลาเรียนทั้งหมดเรียนด้วยยุทธวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผู้ใช้คอมพิวเตอร์ที่มีความสามารถในระดับสูงมีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูงกว่าผู้ใช้คอมพิวเตอร์ในขั้นเริ่มต้น แรงจูงใจภายในทำให้ระดับความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์สูงขึ้น

โทมัส ดี ฟิชเชอร์ (Thomas D. Fisher cited in Carter Mc Mauarce, 2003) ได้กล่าวถึงการสร้างบุคลากรในหน่วยงานให้มีเรื่อง การเรียนรู้แบบนำตนเอง (self-directed learning) ให้ดีนั้น ผู้นำและพนักงานต้องร่วมกันทำให้หน่วยงานเป็นห้องเรียน (classroom) และผู้นิเทศ แนะนำต้องมีหน้าที่ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนระบุปัญหาให้ชัดเจน (help the learner identify problems)
2. กระตุ้นให้ผู้เรียนทบทวนความรู้ความเข้าใจของสภาพการทำงาน (encourage adult learners)

3. สร้างสรรค์การมีส่วนร่วมหรือสัมพันธภาพ โดยมีสัญญาการเรียนในการตั้งจุดมุ่งหมาย ยุทธศาสตร์ และเกณฑ์การประเมินผล (create a partnership)
4. เป็นผู้จัดการประสบการณ์การเรียนรู้ มากกว่าเป็นผู้ให้ข้อมูลความรู้ (be a manager of the learning experience)
5. สอนให้เกิดทักษะการสืบค้น การตัดสินใจ การพัฒนาตนเอง และการประเมินตนเอง ในการทำงาน (teach inquiry skills)
6. ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาเจตคติที่ดีต่อความเป็นอิสระในการเรียนรู้ (help learners develop positive attitudes)
7. ตระหนักถึงรูปแบบบุคลิกภาพและรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน (recognize learner's personality type and learning styles)
8. ให้เทคนิค เช่น ประสบการณ์ ภาคสนาม และการแก้ปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นพื้นฐาน (use techniques)
9. กระตุ้นทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณร่วมกับกิจกรรม เช่น การสัมมนา (encourage critical thinking skills)
10. สร้างบรรยากาศของการเปิดเผย และความเชื่อใจในการส่งเสริมการปฏิบัติ (create an atmosphere of openness and trust)
11. มีคุณธรรมที่จะไม่แนะนำวิธีการเรียนรู้แบบนำตนเองที่ผู้เรียนไม่ต้องการ (behave ethically)
12. มีเครื่องมือที่จำเป็นในการวัดผลการปฏิบัติ ประเมินผู้เรียนและผลการปฏิบัติที่คาดหวังของผู้เรียน (obtain the necessary tools to assess)
13. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้สะท้อน ส่วนให้เรียน (provide opportunities)
14. สร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ ความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เรียน (promote learning networks)
15. จัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเองและขยายโอกาสให้ได้นำไปฝึกปฏิบัติจริง (provide staff training on self-directed learning)

การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นมากกว่ารูปแบบการศึกษาเป็นองค์ประกอบของการพัฒนา มนุษย์

การพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง (SDL) จึงน่าจะสนองความต้องการ และเป็นยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคนเพื่อการปฏิรูปการศึกษาซึ่งถือเป็นงานหลักใน วิชาชีพที่ต้องสร้างคุณภาพคน คุณภาพงาน และคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จิโอวันนี เมนเดซ (Giovanni Mendez, 1997) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาท, ความสามารถเฉพาะตัว, การสนับสนุน สำหรับพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานการวิจัย และเจตคติของครูต่อการจัดการศึกษาแบบ Inclusive โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสำรวจผลของการรับรู้ด้านบทบาทที่กีดกัน (การขัดแย้ง, ความคลุมเครือในบทบาท) การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตน (การสอนส่วนตัว, การสอน) และการสนับสนุน การทำวิจัยด้านพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพด้านเจตคติที่มีต่อการจัดการศึกษาแบบ Inclusive โดยให้ครู 117 คน จากโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนของรัฐนิวยอร์กเป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า รูปแบบการศึกษาศาเหตุพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีผลทางอ้อมไม่เฉพาะต่อบทบาทที่กีดกัน แต่มีผลโดยตรงที่สุดต่อเจตคติของครูต่อการจัดการศึกษาแบบ Inclusive ความเชื่อในความสามารถส่วนตัวของครูไม่มีผลต่อการตั้งสมมติฐาน

เดโบราห์ แอน (Deborah Ann, 1998) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางโครงสร้างของความสามารถเฉพาะตัวของครู (การสอนที่มีประสิทธิภาพ) เพื่อต้องการศึกษาว่า ความสามารถเฉพาะตัวและความสามารถในการสอน สามารถแปลความหมายเป็นความสามารถในการสอนได้หรือไม่ ตามแนวทฤษฎีของ Bandura หรือถือว่าเป็นการชี้นำภายนอก-ภายในได้หรือไม่ โดยให้ครูสอบถามครู เกรด 1-8 จำนวน 178 คน แม้ว่าผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับทฤษฎีของ self-efficacy อย่างดีแล้วผล ปรากฏว่า การศึกษา ตัวสาเหตุจะมีความเหมาะสมมากกว่า ข้อมูลจากการศึกษาเสนอแนะว่า ข้อคำถามที่เกี่ยวกับความสามารถของครูควรใช้วัดแรงจูงใจภายนอก-ภายใน ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแนวคิดของผู้วิจัยในการศึกษาสำรวจปัญหา ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแปลความหมายที่ถูกต้อง และการวัดการสร้างความสามารถในตัวครู

โดนัลด์ ลี (Donald Lee, 1993) ได้ศึกษาว่าครูดีทำอะไร ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ใน Oklahoma เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยการสัมภาษณ์ครูเก่าประสบการณ์สูงด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบ McCracken ว่าคิดว่าครูที่มีประสิทธิภาพทำอะไร พบว่า ครูเก่าชี้ให้เห็นว่าครูดีต้องปรับบทเรียนให้เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน และต้องเชื่อมั่นในคุณลักษณะภายในที่ทำการตัดสินใจปรับและคุณลักษณะในการปรับนี้มีมาก่อนการเข้ารับการอบรมและการเรียนวิชาครู

ข้อมูลการสัมภาษณ์นำไปเปรียบเทียบกับบททบทวนวรรณคดี การวิจัยนี้ปฏิเสธข้อคิดที่ว่า ความเชื่อของครูมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจและความรู้ที่นำไปปฏิบัติได้นั้นเป็นที่ยอมรับโดยปริยาย

บาบารา ฟอर्ट (Babara Forte, 1999) ได้ศึกษาผลกระทบด้านการพัฒนาวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จุดมุ่งหมายสูงสุดของการศึกษาคือ การเพิ่มความรู้อะกัษะของนักเรียน มีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีการศึกษาจำนวนมากที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยเดียวที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนคือประสิทธิภาพของครู ความท้าทายนี้ได้กลายเป็นสิ่งที่จะพิสูจน์และเพิ่มความแข็งแรงให้กับความมีประสิทธิภาพของครูเพื่อความพยายามที่จะเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน เพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ การอบรมครูต้องจัดโดยผ่านหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพครูที่จะส่งผลกระทบการปฏิบัติการเรียนการสอนในชั้นเรียน จุดมุ่งหมายในการศึกษานี้เพื่อเน้นหนักที่ความสำคัญของหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพที่ออกแบบเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติการเรียนการสอนและส่งผลต่อคะแนนทางวิชาการ การวิจัยครั้งนี้ ได้ตรวจสอบหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพในหลักสูตรการสอนอ่านโดยตรง (Direct Instruction Reading Program) ที่โรงเรียนประถมศึกษาในชนบทแห่งหนึ่ง การอบรมจัดให้ครูระดับ 3, 4 และ 5 การฝึกอบรมตามหลักสูตรครั้งนี้ออกแบบบนพื้นฐานจากการวิจัยกลยุทธ์การสอน ที่พบว่าสามารถเพิ่มระดับการถ่ายทอดความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรมสู่ห้องเรียน เป้าหมายของการศึกษาเพื่อกำหนดผลกระทบของหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการอ่านที่วัดผลโดย lowatest ด้านทักษะพื้นฐาน (lowatest of basic skills) การพัฒนาครูตามหลักสูตรการสอนอ่านโดยตรง จัดอบรมให้ครูที่ เข้าร่วมโครงการในปีการศึกษา 1997-1998 ข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของครู ได้จากการสำรวจการพัฒนาวิชาชีพ รูปแบบการอบรม และการสังเกตในชั้นเรียน ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ประกอบด้วย คะแนนการทดสอบการอ่าน ITBS ปี 1997 (Pre-test) และ ITBS ปี 1998 (Pos-test) การศึกษาวิจัยนาน 1 ปีนี้ได้ประเมินผลโดยวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรการพัฒนาครู มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถอ้างอิงไปสู่การเน้นความสำคัญของการพัฒนาและการออกแบบหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาครูและเพื่อสนับสนุนข้อคิดว่าการพัฒนาวิชาชีพครูสามารถส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ซุงค์ (Schunk, 1984) ศึกษาการเปรียบเทียบผลของเงื่อนไขการให้รางวัลในการทำงาน และการตั้งเป้าหมายต่อการส่งเสริมความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 33 คน ซึ่งเป็นนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ต่ำ แบ่งนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) การให้รางวัลเพียงอย่างเดียว 2) การตั้งเป้าหมายเพียงอย่างเดียว 3) การให้

รางวัลร่วมกับการตั้งเป้าหมาย นักเรียนแต่ละกลุ่มจะเรียนเรื่องการหารและการทำแบบฝึกจำนวน 2 ครั้ง ๆ ละ 45 นาที เป็นเวลา 2 วัน ผู้วิจัยทดสอบความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ก่อนและหลังการทดลอง ผลการทดลองพบว่า นักเรียนกลุ่มที่ให้รางวัลร่วมกับการตั้งเป้าหมายมีความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สูงกว่ากลุ่มที่ให้รางวัลเพียงอย่างเดียว และกลุ่มที่มีการตั้งเป้าหมายเพียงอย่างเดียว

จิราภรณ์ ทักษิณวรจรรย์ (2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำตนเอง การยอมรับความสามารถของตนเอง คุณค่าภายในตนเอง ความวิตกกังวลและความสำเร็จ ในการเรียนภาษาอังกฤษ เพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษา

การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นหัวข้อที่มีผลผูกขาดอย่างมากที่สุดในด้านการเรียนการสอนภาษามาตลอด 15-20 ปี วัตถุประสงค์หลักของการศึกษานี้ก็เพื่อสำรวจตรวจสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้แบบนำตนเอง การยอมรับความสามารถของตนเอง คุณค่าภายในตนเอง ความวิตกกังวลในการสอนและความสำเร็จในภาษาอังกฤษตามวัตถุประสงค์เชิงวิชาการ (EAP) ผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งกำลังศึกษาในโรงเรียนวิศวกรรม โรงเรียนด้านวิทยาศาสตร์ และโรงเรียนอุตสาหกรรมการศึกษาที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย นักศึกษา 232 คนได้ตอบแบบสอบถาม 3 ฉบับ คือ (a) มาตรการวัดความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ซึ่งออกแบบโดย กุกลิเอลมีโน (b) แบบสอบถามยุทธศาสตร์การมุ่งใจในการเรียนรู้ ซึ่งออกแบบโดย ฟินทวิชและเดอกรูท และ (c) ชาติพรรณ วรรณษาของนักศึกษาใช้การถดถอยแบบพหุคูณ โดยการใช้ความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง การยอมรับตนเอง คุณค่าภายในตนเองและคะแนนความวิตกกังวลในการสอบเพื่อทำนายความสำเร็จในการเรียนภาษาอังกฤษ

การศึกษาพบว่า การยอมรับตนเอง คุณค่าภายในตนเองและความวิตกกังวลในการสอบเป็นแหล่งทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับการศึกษามิติเชิงจิตวิทยา การศึกษานี้พบความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญ ระหว่างความสำเร็จของนักเรียนในการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์ของวิชาการความพร้อมด้านการเรียนรู้แบบนำตนเอง คุณค่าภายในตนเอง การยอมรับความสามารถของตนเอง และความวิตกกังวลเกี่ยวกับการสอบที่ R.156 และ R.236

ฮัดสัน (Hudson, 2001) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำนายการเรียนรู้แบบนำตนเองจากแบบแผนบุคลิกภาพ วัตถุประสงค์ของการศึกษาวินิจฉัยเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง กับตัวบ่งชี้ของรูปแบบบุคลิกภาพ ซึ่งกำหนดโดยตัวบ่งชี้ สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

กับความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองและทำนายความพร้อมสำหรับการเรียนรู้แบบนำตนเอง จากรูปแบบบุคลิกภาพ การศึกษาใช้ MBTI Form M และ SDLRS Form A ในการวัดรูปแบบบุคลิกภาพและความพร้อมของการเรียนรู้แบบนำตนเอง การปฏิเสศสมมติฐานของค่าสหสัมพันธ์ที่ไม่มีนัยสำคัญระหว่างคะแนนใด ๆ ของตัวบ่งชี้ของมาตราวัด 8 ตัวบ่งชี้ของ MBTI และ SDLRS คะแนนรวมทั้งหมดจะถูกปฏิเสธ ตัวบ่งชี้ของมาตราวัดของ Extroversion (E) Introversion (I), Judging (J) และ Perceiving (P) สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคะแนน SMRS Extroversion (E) and Judging (J) สัมพันธ์ในเชิงบวกกับคะแนน SMRS ที่มีค่านัยสำคัญที่เอา Introversion (I) and Perceiving (P) สัมพันธ์เชิงลบกับคะแนน SDLRS ที่ค่านัยสำคัญที่ .01 การปฏิเสศสมมติฐานซึ่งไม่มีตัวบ่งชี้ทั้ง 8 มาตราวัดของ MBTI จะเป็นตัวบ่งชี้ที่เด่นชัดสำหรับความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองจะถูกปฏิเสธ การเปรียบเทียบแสดงให้เห็นว่า ANOVA Extroversion (E) และ Judging (J) มีนัยสำคัญควรคงไว้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการถดถอย Extroversion (E) มีค่านัยสำคัญที่ .003 ของระดับค่านัยสำคัญ Judging (J) มีค่านัยสำคัญที่ระดับ .008 ของค่านัยสำคัญ ค่าถดถอยพหุคูณซึ่งรวมทั้ง Extroversion (E) และ Judging (J) ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระในการทำนายความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองที่ระดับนัยสำคัญที่ .000 ตัวแปรทำนายที่ใช้ในรูปแบบการถดถอยนับที่ร้อยละ 25 ของความแปรปรวน ในคะแนน SDLRS ด้วยการกำหนดค่า R.Square ที่ .251 ภาพลักษณ์เชิงชาติพรรณวรรณาของนักศึกษาในโปรแกรม ORM แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนเหล่านี้มีความเป็ยเบนมาตรฐานเต็มที่เหนือเกณฑ์มาตรฐานปกติของผู้ใหญ่ในสหรัฐอเมริกา ในคะแนนรวมของ SDLRS

บูล (Buhl, 2000) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเรียนรู้แบบนำตนเองในสถานที่ทำงานการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานที่ทำงาน (เช่น เทคโนโลยี, โครงสร้างองค์กร) ทำให้เพิ่มความต้องการของงาน ซึ่งในทางกลับกันทำให้มีความต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมากขึ้น ความพยายามในการฝึกอบรมปัจจุบัน ซึ่งองค์กรสนับสนุนการฝึกอบรมลูกจ้างในบางรูปแบบเพียงพอสำหรับความต้องการการอบรม ผลจากสิ่งนี้ องค์กรยึดมั่นในหลักการของการเรียนรู้แบบนำตนเอง (SDL) และกระตุ้นให้ลูกจ้างกำหนด ความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของเขาเอง ประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบนำตนเองในสถานที่ทำงานได้รับการเอาใจใส่เชิงวิจัยน้อยมาก งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีความพร้อมด้านการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง (เช่นบุคคลที่ชอบชี้แนะและนำการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งตรงข้ามกับการเรียนแบบครูเป็นศูนย์กลาง) มีอัตราการปฏิบัติงานสูงในทุกด้าน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยไม่ได้ตรวจสอบผลของประสบการณ์ การเรียนรู้ แบบนำตนเองในการปฏิบัติงานทั้งหมด หรือการปฏิบัติงานในสาขาเฉพาะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับประสบการณ์

การเรียนรู้แบบนำตนเอง ขณะที่ยอมรับกันว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ในสถานที่ทำงาน ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ข้อตกลงเบื้องต้นนี้ไม่ได้ถูกตรวจสอบ เป้าหมายของการวิจัยปัจจุบันก็เพื่อทดสอบข้อยืนยันโดยการประเมินผลโปรแกรมการเรียนรู้แบบนำตนเอง (เช่น วิชาทักษะการฟัง ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์) ที่มีอยู่ในสถานที่ทำงาน การวัดความพร้อมในด้านการเรียนรู้แบบนำตนเองของบุคคล จุดควบคุมการทำงาน ความสามารถทางเชาวน์ปัญญา กิจกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเอง การใฝ่รู้ใฝ่เรียน และการปฏิบัติงานถูกตรวจสอบก่อนและหลังที่เกี่ยวกับโปรแกรมการเรียนรู้แบบนำตนเอง กลุ่มควบคุมได้รับการดูแลเพื่อเปรียบเทียบในขณะเดียวกันมีการจัดการทดสอบข้อเสนอผลที่ได้ช่วยสนับสนุนความสัมพันธ์ของเรื่องต่าง ๆ หลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเรียนรู้แบบนำตนเอง และการควบคุมการทำงาน ความพร้อมสามารถทำนายเป็นสมาชิกในรายวิชาการเรียนรู้แบบนำตนเอง ซึ่งผู้ร่วมโครงการเข้าร่วมเรียนในรายวิชานี้ ผู้เข้าร่วมในรายวิชาทักษะการฟังที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องสามารถทำงานและเรียนรู้ได้กว้างขวางกว่า ซึ่งในทางกลับกันสามารถทำนายการแสดงออกถึงทักษะการฟังที่พัฒนาขึ้น 3 เดือนหลังจากจบการเรียนรายวิชา

เฟรน (French, 2002) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักศึกษาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ เพื่อสำรวจตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ และความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ในรัฐเทนเนสซี กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาจำนวน 114 คนที่ ลงทะเบียนเรียนในโรงเรียนภาคค่ำของวิทยาลัยชุมชนวอลเตอร์สเสตท ผู้ร่วมโครงการวิจัยต้องทำแบบวัดความพร้อมด้านการเรียนรู้แบบนำตนเอง (SDLRS) แบบทดสอบการรับรู้ความคิดสร้างสรรค์ของ Khatena Torance, และแบบสอบถามสถิติประชากร ข้อมูล สถิติประชากรใช้แทนการได้เปรียบของนักศึกษาหญิง ซึ่งมีอายุเฉลี่ย 25.5 นักศึกษาเป็นแบบฉบับของชาวคอเคเซีย และได้รับประกาศนียบัตรระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่ามีค่าสัมพันธเชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความคิดสร้างสรรค์ และความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง และยังพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง และองค์ประกอบของแบบวัดการรับรู้ ความคิดสร้างสรรค์ของ Khatena Torance (KTCPI) (SAM and WKOPAY) The SAM WHOPAY? มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญอยู่ระหว่างปานกลางจนถึงอ่อน ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง และ 7 ใน 11 ปัจจัยของ KTCPI การถดถอยแบบพหุคูณได้ทำให้เกิดตัวแปรที่เด่นชัด ในด้าน

เสาวนีย์ปัญญา ซึ่งอธิบายได้ประมาณ ร้อยละ 24 ของการผันแปรในจำนวนคะแนนทั้งหมดของมาตรวัด ความพร้อมด้านการเรียนรู้แบบนำตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แตกต่างกันโดยเพศ ซึ่งเพศชาย จะมีระดับความคิดสร้างสรรค์สูงกว่า ไม่มีความแตกต่างสำหรับเพศ หรือลำดับการเกิดในความ พร้อมด้านการเรียนรู้แบบนำตนเอง พื้นฐานจริยธรรมและระดับการศึกษาไม่มีจำนวนเพียงพอ สำหรับการวิเคราะห์ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างอายุและความคิดสร้างสรรค์หรือ ระหว่างอายุและปัจจัยของ KTCPI มีจุดอ่อนแต่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างอายุและความพร้อมของการเรียนรู้แบบนำตนเอง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความคิด สร้างสรรค์ และความพร้อมของการเรียนรู้แบบนำตนเอง ซึ่งได้เสริมแรงให้เรื่องนี้เป็นไปได้ว่า ข้อเรื่องที่สัมพันธ์เหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าใช้ด้วยกันจะช่วยให้เกิดความสำเร็ของนักศึกษา ของวิทยาลัย การศึกษาผู้ใหญ่ ข้อเสนอแนะรวมถึงการประเมินความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ แบบนำตนเอง ควรขยายกว้างในการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน

ลี (Lee, 2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบด้านแรงจูงใจของการเรียนรู้แบบนำ ตนเองในบรรดานักศึกษา สํารวจถึงผลของนักศึกษาฝึกงานในด้านการนำตนเองในการเรียนรู้ นักศึกษา ฝึกงานจำนวน 8 คน เป็นชาย 5 คน และหญิง 3 คน ติดตามระหว่างปีการศึกษา 2000– 2001 ประเมินนักศึกษาฝึกงานถึงแนวโน้มการเรียนรู้แบบนำตนเองในตอนเริ่มต้นและสิ้นสุด โครงการโดยแบบวัดความพร้อมของกุกลิเอลมิโน (SDLRS) ระหว่างฝึกงานนักศึกษาจะถูก สัมภาษณ์ 2 ครั้ง เพื่อให้ระบุว่า พยายามอย่างไร ให้มีความสามารถ กำหนดแรงจูงใจของตนเอง อย่างไร การรับรู้ถึงสาเหตุ ค่านิยมและความรู้สึก การรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถ ความท้าทาย และบริบทของการฝึกงานที่มีอิทธิพลต่อการนำตนเองในการเรียนรู้ การวิจัยพบว่า ความพยายาม ในความสามารถ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบริบทของการฝึกงาน มีผลกระทบต่อ การเรียนรู้แบบนำตนเองของนักศึกษาฝึกงาน การฝึกงานส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกงานมีโอกาสฝึกทักษะ ซึ่งก่อให้เกิดความงอกงามด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อการนำตนเอง บริบท ของการฝึกงาน นำมาซึ่งโครงสร้างในการฝึกทักษะภายใต้การแนะนำของศึกษานิเทศก์ ซึ่งอาจจะ สร้างสรรค์ความรู้สึกเชื่อถือหรือจำกัดความสามารถของนักศึกษาฝึกงานในการฝึกทักษะด้าน ความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจและอิสระภาพสร้างสรรค์ การรับรู้ถึงสาเหตุ การสนับสนุนจากเพื่อนนั้น นักศึกษาฝึกงานให้คุณค่าสูงมาก การอภิปรายของนักศึกษาฝึกงานเกี่ยวกับความรู้สึกในด้านการ ระลึกถึงไม่มีข้อมูลเพียงพอในการสรุป

ทาเคดะ (Takeda, 2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเรียนรู้แบบนำตนเอง ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยที่เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับกลาง

การวิจัยพบว่า วิธีการเรียนการสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง ซึ่งครูจะควบคุมลักษณะ การเรียนการสอนทุกอย่าง ทำให้นักเรียนผู้ใหญ่ท้อถอยในการเรียนภาษาที่สองจากการเรียนรู้ แบบนำตนเอง และทำให้เกิดนักศึกษาแบบเป็นผู้รับ สิ่งนี้ไม่ใช่อุดมการณ์ของเงื่อนไขการเรียน ภาษา เพราะกระบวนการสร้างสม เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้เรียนผู้ใหญ่ที่เรียนภาษาที่สอง ที่จะเป็น ผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ในเวลาเดียวกัน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ ที่จะช่วยเสริม สร้างความเป็นตัวเองในการเรียนรู้ การศึกษานี้ได้ตรวจสอบว่ากระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง มีอิทธิพลต่อประสบการณ์ด้านการเรียนรู้แบบนำตนเอง พฤติกรรมและการรับรู้โดยการเน้นที่การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษา ในการใช้เวลาทั้งหมด และความถี่ในการใช้เวลาในการเรียน ภาษาญี่ปุ่นนอกห้องเรียน ปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้ร่วมโครงการเมื่อเทียบกับการวาง เป้าหมายในการเรียนรู้แบบนำตนเอง และการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการศึกษา การเรียนรู้แบบนำตนเองในอนาคต การศึกษานี้ได้จ้างให้ทำการสำรวจและการสัมภาษณ์สองครั้ง กับนักศึกษาที่เรียนภาษาญี่ปุ่น จำนวน 201 คน ที่มหาวิทยาลัยแอนเคอเรจ อลาสก้าระหว่าง ภาคเรียนฤดูใบไม้ร่วงปี 2001 การศึกษานี้พบว่า การใช้กระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองนั้นมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมโครงการเช่นเดียวกับเจตคติของเขาที่มีต่อการศึกษารับรู้ แบบนำตนเองในอนาคต ความเป็นไปได้ของเรื่องนี้ ความยืดหยุ่นของวัตถุประสงค์ แรงจูงใจ ความมี ความพร้อมของอุปกรณ์ การประชุมร่วมกับผู้สอนและการจัดการเวลา เป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพล ต่อความสำเร็จของจุดประสงค์ในการเรียนรู้แบบนำตนเองของผู้เข้าร่วมโครงการ

ร็อกบาอาบู ฮัสสัน ไอแฮบ (Rokbah-Abou, Hassan Eihab, 2002) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพร้อมสำหรับการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของนักศึกษาในซาอุดีอาราเบีย

ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมด้านการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักศึกษาในซาอุดี- อาราเบียนั้นมีจำกัด วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ เพื่อเปรียบเทียบและหาข้อแตกต่างของความ พร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองระหว่างนักศึกษาชาวซาอุดีอาราเบีย (SAS) ในมหาวิทยาลัย King Abdul-Aziz (Kaau) ในซาอุดีอาราเบีย และนักศึกษาชาวซาอุดีอาราเบียในมหาวิทยาลัย ของอเมริกา โดยวัดด้วยแบบวัดความพร้อมด้านการเรียนรู้แบบนำตนเองของกุกิลเอดมิน ที่แปล และตีความเป็นภาษาซาอุดีอาราเบีย เก็บข้อมูลจากนักศึกษาชาว ซาอุดีอาราเบียที่เรียนใน มหาวิทยาลัย King Abdul-Aziz จำนวน 397 คน และนักศึกษาชาวซาอุดีอาราเบียที่เรียนใน มหาวิทยาลัยของอเมริกา จำนวน 297 คน ผู้ร่วมโครงการวิจัยถูกสุ่มเลือกจากนักศึกษาปี 1 และ

ปี 3 ของแต่ละมหาวิทยาลัย การวิจัยพบว่า คะแนนความพร้อมของนักศึกษาชาวซาอุดีอาราเบีย นั้นสูง และมีค่าเฉลี่ยสูง (ระหว่าง 202 และ 226) ตามกลุกลีเอลมีโน (1989) นักศึกษาเหล่านี้ไม่มีความสุขสบายกับการรักษายุทธศาสตร์ และวิธีเรียนของเขาเอง เขาชอบที่จะไม่เป็นอิสระและถูกกำหนดให้รู้สึกประสบความสำเร็จ และผลการวิจัยยังพบว่า มหาวิทยาลัยของอเมริกา มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการเพิ่มความพร้อมด้านการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักศึกษาชาวซาอุดีอาราเบีย ในขณะที่มหาวิทยาลัย King Abdul-Aziz ไม่มีอิทธิพลทางด้านสถิติ

โรบินสัน (Robinson, 2002) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดของครูเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาตนเองของทีมงาน บนพื้นฐานหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ เพื่อสำรวจความคิดเห็นของครูที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาตนเองของทีมงานบนพื้นฐานหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ใช้ทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดความคิด เช่น ความหมาย ซึ่งครูได้ทุ่มเทต่อการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในโปรแกรมพัฒนาทีมงาน การรวบรวมข้อมูลใช้กรอบทฤษฎีของความมีปฏิสัมพันธ์ของสัญลักษณ์และแหล่งข้อมูลรวมถึง การเขียนโต้ตอบของครู การสัมภาษณ์ผู้ร่วมในโปรแกรมการบันทึกภาพช่วงการพัฒนาทีมงาน แผนการเรียนรู้ที่ครูทำสมบูรณ์แล้ว การสังเกตและการบันทึกของผู้วิจัย นอกจากนี้ยังใช้มาตรวัดความพร้อมของการเรียนรู้แบบนำตนเองวัดประเมินก่อน-หลังเพื่อความพร้อมของผู้ร่วมโครงการ ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อพัฒนาและเชื่อมโยงการแบ่งประเภทเชิงพรรณนา ซึ่งอธิบายถึงความคิดของครูเกี่ยวกับโครงการ ผลที่ได้จากการศึกษานี้ พบว่า แนวคิดของครูประกอบด้วย 3 ประเภทเบื้องต้น ได้แก่ ระหว่างบุคคล ด้านวิชาการและด้านสังคม ประเภทระหว่างบุคคล แสดงให้เห็นชัดเจนถึงความปรารถนาของครูที่มองเห็นตัวเองในเชิงบวกเช่นเดียวกับต้องการให้คนอื่นเห็นเขาในเชิงบวกเช่นเดียวกัน ประเภทวิชาการได้กำหนดเวลาในการเรียนรู้ของครูในโปรแกรมพัฒนาทีมงาน ประเภทสังคม ก่อให้เกิดความมีปฏิสัมพันธ์ของครูกับผู้ร่วมงานในโปรแกรมคนอื่น ๆ และผู้วิจัย ครูได้รับผลกระทบระหว่างบุคคลโดยประสบการณ์ด้านวิชาการและสังคม มีข้อบังคับอื่นๆ คือ การพัฒนาในด้านความพร้อมของกลุ่มสำหรับการเรียนรู้แบบนำตนเองและผลประโยชน์จำเพาะของโปรแกรมพัฒนาทีมงาน

แอน (Anne, 2003) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความชอบในการใช้รูปแบบของประสาทสัมผัสและการเรียนรู้แบบนำตนเอง

นักศึกษาผู้ซึ่งพร้อมที่จะสะท้อนความคิดและพรรณนาถึงความชอบในรูปแบบการใช้ประสาทสัมผัสดูเหมือนจะใช้การค้นพบแบบนี้ในความพยายามของการเรียนรู้ในอนาคต วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ก็เพื่อสำรวจความเป็นไปได้ของความสัมพันธ์ระหว่างความชอบในรูปแบบการใช้

ประสาทสัมผัสและการเรียนแบบนำตนเองของสมาชิกชุมชนศาสนิกชนของศาสนายิว ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงการการเล่าประวัติศาสตร์

รูปแบบของแหล่งเรียนรู้ภายนอก และความชอบในการใช้รูปแบบประสาทสัมผัสตรวจสอบโดยการให้แบบสอบถาม Visual-Aural-Reading ; Writing-Kinesthetic (VARK) ใช้ชุดคำถามการสัมภาษณ์ที่ได้มาตรฐานในการระบุแยกแยะกิจกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเอง การศึกษาวิจัยนี้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความชอบในการใช้รูปแบบประสาทสัมผัสและการเรียนรู้อย่างนำตนเอง โดยเน้นเฉพาะความชอบในการใช้รูปแบบประสาทสัมผัสของผู้เรียน การเรียนรู้เพิ่มเติมทั้งในและนอกห้องเรียน และกระบวนการสัมภาษณ์การเล่าประวัติศาสตร์ การศึกษานี้ใช้การสัมภาษณ์แบบสำรวจเชิงชาติพันธุ์วรรณา และ VARK กับ ผู้เรียนในการสัมภาษณ์การเล่าประวัติศาสตร์ที่ Congregation Beth Sholown ระหว่างปี 2003 ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความชอบการเคลื่อนไหวและจำนวนการคงอที่แสดงออกในบริบทของการเรียนรู้อย่างนำตนเอง และยังปรากฏให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความชอบและจำนวนคุณภาพของการเรียนรู้อย่างนำตนเองที่แสดงออกในที่สุด และดูเหมือนชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเองและการยอมรับตนเองในเชิงบวกและจำนวนคุณภาพของการเรียนรู้อย่างนำตนเองที่ผู้เข้าร่วมโครงการแสดงออกมา

คลิฟฟอร์ด (Clifford, 2003) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเรียนรู้แบบนำตนเอง และการเรียนแบบร่วมมือผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ รูปแบบการเรียนและการปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อกำหนดว่าการจับคู่ระหว่างรูปแบบการเรียนของผู้ร่วมโครงการและการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์สามารถพัฒนาการปฏิบัติของผู้เรียนในการทดสอบวัดความเข้าใจและการรักษารูปแบบการเรียนวัดโดยมาตรวัดความพร้อมในการเรียนรู้ (SDLRS) และมาตรวัดรูปแบบการเรียนของนักเรียนของ Grasha-Riechmann (GRSLSS) และการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่ผันแปรไปตามรายวิชาเรียน การบันทึกรายวิชาเรียนและการติวเข้มโดยใช้คอมพิวเตอร์ การกำหนดการศึกษาโดยบริษัทที่มีประสิทธิภาพสูงด้านเทคโนโลยี ในรัฐแมสซาชูเซต และผู้ใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ของบริษัทเป็นผู้ให้เข้าร่วมโครงการ มีกลุ่มผู้ร่วมโครงการ 3 กลุ่ม คือ ลูกจ้าง นักเรียนมัธยมศึกษา และลูกค้าทั้ง 3 กลุ่มประกอบด้วยวิศวกรหรือนักศึกษาวิศวกร ผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 106 คน ตอบแบบสำรวจซึ่งวัดความชอบในรูปแบบการเรียนรู้อย่างนำตนเอง และการเรียนแบบร่วมมือด้วยเครื่องมือมาตรฐาน SDLRS และ GRSLSS ผู้ร่วมโครงการตอบข้อสอบก่อน-หลัง จำนวน 323 คน สำหรับรายวิชาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ จำนวน 46 รายวิชา การบันทึกรายวิชาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และการติวเข้ม

โดยเน้นคอมพิวเตอร์ในระหว่างการศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย ผู้เข้าร่วมโครงการที่ชอบรูปแบบการเรียนรู้ของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการสอบก่อน-หลัง ผู้เข้าร่วมโครงการ ที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยปานกลาง หรือต่ำในด้านการเรียนรู้แบบนำตนเองและรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือแสดงให้เห็นการพัฒนาน้อยที่สุด ผลของการวิจัยได้สนับสนุนข้อสมมติฐานที่ว่า การจับคู่รูปแบบกิจกรรมความร่วมมือหรือการนำตนเองกับรูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้เรียนชอบมากกว่านั้นพัฒนาการแสดงผล

ออสวาลด์ (Oswald, 2003) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทฤษฎีการออกแบบการเรียนรู้การสอนเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้แบบนำตนเอง

สถานการณ์ด้านการศึกษาไม่สามารถจัดหาทักษะและความรู้ทั้งหมดที่ผู้เรียนต้องการ ประสบความสำเร็จในชีวิตประจำวันได้อีกต่อไป ผู้เรียนต้องเป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเอง เพื่อสนองความต้องการในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนขึ้น นั่นคือผู้เรียนต้องการที่จะสามารถคิดว่าเขาจะรู้อะไร และสามารถทำอะไรได้ เขาต้องการรู้อะไรและสามารถทำได้ในต่างสถานการณ์ และในที่สุดถึงขั้นเติมเต็มช่องว่างของความรู้และทักษะ สิ่งที่ต้องการคือ วิธีการที่ดีกว่าในการจัดหาโอกาสให้กับบุคคลและสนับสนุนให้เขาทำการเรียนรู้โดยตนเอง โครงการวิจัยนี้ได้พัฒนาทฤษฎีการออกแบบการเรียนรู้การสอน ซึ่งให้คำแนะนำอย่างชัดเจนสำหรับว่าจะเสริมสร้างการเรียนรู้แบบนำตนเองได้อย่างไร (SDL) ให้สอดคล้องในการเรียนรู้เนื้อหาอื่น ๆ โครงการนี้ใช้การศึกษาวรรณคดีอย่างกว้างขวาง และการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาทฤษฎีเบื้องต้น ซึ่งรวมถึงค่านิยมในการเรียนรู้ สภาพก่อนการเรียนรู้ผลลัพธ์การเรียนรู้และวิธีการซึ่งมีเงื่อนไขจำเป็นในการสร้างเสริมการเรียนรู้แบบนำตนเอง แล้วผู้ที่เชี่ยวชาญต้องให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความเข้มแข็งและอ่อนแอของทฤษฎีที่ปรากฏ ความเข้มแข็งประกอบด้วย ความเข้าใจในงานและความสำคัญทั้งหมดในด้านการช่วยคนให้กลายเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ความอ่อนแอรวมถึงสถานการณ์การเรียนรู้ที่ไม่ชัดเจนในการใช้ทฤษฎี การห้ามการให้สัญญาการเรียนและความต้องการสำหรับคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง ท้ายที่สุดโครงการนี้ได้นำเสนอข้อสรุปที่เกิดจากการให้ข้อมูลป้อนกลับของผู้เชี่ยวชาญการทบทวนทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อสรุปเหล่านั้น และ ความต้องการการวิจัยเพิ่มเติม

บอยด์ (Boyd, 2001) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้แบบนำตนเองและรูปแบบการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การวิจัยนี้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง และรูปแบบการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักศึกษาที่จบปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในวิทยาลัยการศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัย มอร์เฮด เมืองมอร์เฮด รัฐเคนตักกี มาตราวัดความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง (SDLRS) ที่พัฒนาโดย Guglielmino (1977) และมาตราวัดรูปแบบการเรียนรู้ (LSI) พัฒนาโดยเดวิด คอรัป (1984) ได้นำ

มาใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร นอกจากนี้ใช้แบบสอบถามเชิงชาติพรรณนาพรรณนา เพื่อพรรณนาถึงคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ผลของการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้และรูปแบบการเรียนรู้ 4 แบบที่กำหนดนิยามโดย LSI ($p > .05$) ดังนั้นความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองในการวิจัยนี้ ดูเหมือนจะเกิดขึ้นข้ามรูปแบบการเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่งโดยเฉพาะ นอกจากนี้ ผลของการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง และรูปแบบการเรียนรู้ 2 แบบที่อัลฟา .05 ในเชิงบวกและเชิงลบ

นอกจากนี้ความสัมพันธ์นี้อาจบรรยายได้ว่าเป็นเหมือนแอปเปิลและส้ม จากการขาดความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง และขาดความแตกต่างอย่างชัดเจน อาจชี้ให้เห็นว่าความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการเรียนรู้ทั้งหมด และไม่สัมพันธ์กับรูปแบบการเรียนรู้ และนิสัยการเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่งโดยเฉพาะ

ดอโรทธี (Dorothy, 2000) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำผู้เรียนผู้ใหญ่เข้าสู่การเรียนรู้แบบนำตนเอง และผลกระทบที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้

การศึกษาผู้ใหญ่ กล่าวว่า ผู้เรียนผู้ใหญ่ชอบที่จะเป็นผู้เรียนด้วยตนเองและรับผิดชอบการเรียนของตนเอง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาวิทยาลัยชุมชน เช่นเดียวกับนักศึกษาวิทยาลัยสมัยเก่า ชอบเรียนแบบครูนำ จุดประสงค์ของการศึกษาวิจัยนี้ก็เพื่อตรวจสอบให้แน่ชัดว่า การสอนผู้ใหญ่ให้เกิดทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเอง และให้เขาผูกพันกับกิจกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเอง จะช่วยเพิ่มความชอบในการเรียนแบบนำตนเอง และการใช้ทักษะด้วยตนเองหรือไม่ ตัวอย่างความสะดวกในการศึกษานี้ ประกอบด้วย นักศึกษาของวิทยาลัยชุมชน Louisiana ได้ จำนวน 36 คน อายุระหว่าง 18 ถึง 36 ปี ลงทะเบียนในระดับชั้นปี 1 รายวิชาชีววิทยาทั่วไป กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ตอบแบบวัดของ Learning Styles for Higher Education เพื่อวัดความชอบเบื้องต้นเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง

กลุ่มตัวอย่างได้รับการสอนเรื่องทักษะของการเรียนรู้แบบนำตนเองและผูกพันอยู่กับกระบวนการการเรียนรู้แบบนำตนเอง ตลอด 1 ภาคเรียน แบบประเมินนี้ใช้วัดครั้งที่สองตอนสิ้นสุดภาคเรียน ในเบื้องต้นนักศึกษาจะชอบรูปแบบการเรียนแบบครูเป็นผู้นำ

ผลที่เป็นที่น่าพอใจอย่างเห็นได้ชัดชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนการชอบในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ไม่ได้เกิดจากการศึกษานี้ อย่างไรก็ตาม ผลสรุปจากการวิจัย สรุปว่า ร้อยละ 33 ของกลุ่มตัวอย่างชอบการเรียนรู้แบบนำตนเอง เมื่อเทียบกับตอนแรกเพียงร้อยละ 6 ผลจากการวิเคราะห์เชิงสถิติ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุ และการเปลี่ยนความชอบในด้านการเรียนรู้แบบนำ

ตนเอง แต่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างการเรียนรู้แบบนำตนเอง และความสำเร็จทางวิชาการ ในรายงานของผู้ที่ชอบการเรียนรู้แบบนำตนเองจะเขียนว่ามีความรับผิดชอบในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจสื่อการเรียนการสอนดีขึ้น และมีเจตคติในทางบวก

ในตอนสรุปของงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังชอบที่ครูเป็นผู้นำ การค้นพบแบบนี้ไม่ได้สนับสนุนการศึกษาผู้ใหญ่ที่ว่า ผู้เรียนผู้ใหญ่เป็นผู้เรียนแบบนำตนเอง

จากการวิจัยนี้ทำให้ตระหนักรู้ว่าการศึกษายุใหญ่ ไม่สนใจผลกระทบจากอิทธิพลภายนอกที่มีต่อประสบการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษาในระหว่างการศึกษาระดับ 12 ปี

สตีเวน เอดเวิร์ด (Steven Edward, 2000) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวคิดของผู้ใหญ่เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง งานวิจัยนี้เป็นการสำรวจ คำถามในการวิจัยว่า อะไรคือแนวคิดของผู้เรียนผู้ใหญ่เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้แบบนำตนเอง การศึกษายุใหญ่ยังสำรวจว่าอะไรที่ทำให้การเรียนรู้แบบนำตนเองของผู้ใหญ่ ง่ายกว่าสำหรับผู้เรียนผู้ใหญ่บางคนและยากสำหรับบางคน ตามแนวคิดของโนลส์นั้น การเรียนรู้แบบนำตนเองได้บรรยายถึงกระบวนการซึ่งบุคคลมีความคิดริเริ่มด้วยความช่วยเหลือหรือปราศจากความช่วยเหลือของผู้อื่น ในการวินิจฉัยความต้องการเรียนรู้ของตนเอง กำหนดเป้าหมายในการเรียน ระบุแหล่งทรัพยากรบุคคลหรืออุปกรณ์สำหรับการเรียนรู้ เลือกและใช้ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและการประเมินผลการเรียนรู้ งานวิจัยนี้เป็นเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก และกลุ่มเฉพาะเจาะจงในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เรียนผู้ใหญ่ในกลุ่ม

ดำเนินการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาโปรแกรมปริญญาเอกที่เรียนแบบนำตนเอง จำนวน 8 คน ซึ่งยินดีให้สัมภาษณ์และสู่มในกลุ่มเฉพาะเจาะจง ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้ ข้อมูลประกอบด้วยการจดบันทึกและการบันทึกเทป จากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกและการบันทึกภาพจากการติดตามกลุ่มเฉพาะเจาะจง การสัมภาษณ์เป็นการศึกษาผู้ร่วมโครงการวิจัยตามเหตุการณ์ที่เป็นธรรมชาติ จากการสัมภาษณ์ทำให้ได้เรื่องเล่าหลากหลายมาก และทำให้เกิดหัวข้อเรื่อง จึงมีรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดของผู้เรียนผู้ใหญ่เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้แบบนำตนเอง ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า มองเห็นการเรียนรู้แบบนำตนเองในหลายทาง การเรียนรู้แบบนำตนเองถูกมองว่าทั้งเป็นอุปสรรคและสิ่งสนับสนุน หัวข้อเรื่องที่เป็นหลักสำคัญที่พบ ได้แก่ ความสำคัญของประสบการณ์ชีวิตในกระบวนการเรียนรู้ อีตริภาพในกระบวนการเรียนรู้ ความท้าทายของการเรียนรู้แบบนำตนเอง และคุณค่าของระบบการสนับสนุนที่ร่วมมือกัน

มารี (Marie, 2004) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นทีมในด้านการอุตสาหกรรม 2 แบบ ความไม่แน่ชัดของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจปัจจุบันซึ่งมีอิทธิพลจากการกระจายของประวัติศาสตร์ทางเศรษฐกิจ และความไม่มั่นคงของสังคมเศรษฐกิจโลก ทำให้

บุคคลและองค์การต่าง ๆ คิดค้นยุทธศาสตร์การอยู่รอดในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความไม่แน่นอนของวัฒนธรรมทางธุรกิจในปัจจุบัน ทำให้บุคคลจำนวนมากต้องกลับคิดใหม่ว่า จะทำธุรกิจอย่างไร องค์การต่างๆ ที่ไม่สามารถอยู่รอดแต่มีความรุ่งเรือง ในสภาวะเศรษฐกิจสมัยใหม่ ต้องมองตัวเองว่าเป็นองค์การที่มีชีวิต ต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และความเป็นจริงที่ต้องแข่งขันในยุคที่ต้องเรียกร้องถึงการปรับตัวที่รวดเร็ว บุคคลและหน่วยงาน กำลังได้รับการกระจายอำนาจให้มีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ในขณะที่การอยู่รอดอย่างร่วมมือขึ้นอยู่กับการปรับตัวการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นกุญแจสู่อนาคต องค์การ จำต้องให้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการคิด โดยทุกคนโดยเฉพาะทีมงานในองค์การ งานวิจัยทั้งหมดลงนี้ เป็นงานวิจัยชิ้นแรกที่ได้หยิบยกบทบาทสำคัญของกการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นทีมที่สามารถมีบทบาทในองค์การสมัยใหม่

การวิจัยมุ่งเน้นที่ 1) การยอมรับและการตรวจสอบกระบวนการของการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นทีมและการปฏิบัติในการตอบสนองต่อกระบวนการและ 2) ประสิทธิภาพของกระบวนการ การวิจัยก่อนหน้านี้จะเน้นเฉพาะการเรียนรู้แบบนำตนเอง ที่นำไปประยุกต์ใช้ของบุคคลอย่างเดี่ยว องค์การ 2 แห่งคือ บริษัทการผลิตและองค์การเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ซึ่งแต่ละแห่งจะแบ่งทีมทำงาน 3 ทีม ซึ่งทำงานทุกวันด้วยกันตามโครงการหรือภาระงาน แต่ละองค์การมี 3 กลุ่มเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยมี 2 กลุ่มเป็นกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม เป็นกลุ่มควบคุม การวิจัยแสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นในกลุ่มทดลอง 4 กลุ่ม

อย่างไรก็ตาม ผู้ร่วมโครงการวิจัยส่วนใหญ่ปรารถนาให้มีผู้อำนวยความสะดวกจากภายนอกมาบ้าง เพื่อให้แน่ใจว่าเขาเรียนรู้ถูกต้อง ผู้มีระดับการศึกษาสูง จะรู้สึกสบายขึ้น เล็กน้อยกับกระบวนการการเรียนรู้ที่จะเรียนและการเรียนก่อนเริ่มเรียนจริง สามารถช่วยแนะนำคนสู่การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นทีมขณะที่องค์การต้องปรับตัวเองให้มีชีวิตอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่ชัดและไม่แน่นอน การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นทีมเป็นจุดเด่นที่เป็นตัวปรับเปลี่ยนและวิธีการที่มีประสิทธิภาพทางการบริหารที่ยังคงแข่งขันได้ การศึกษาที่ได้ในขั้นตอนแรกเป็นสิ่งสำคัญในการค้นพบคุณประโยชน์ของการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นทีม

มาร์ค ดี (Mark D, 2004) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้การค้นหาการเรียนรู้แบบนำตนเองของ Holland ในการทำนายการจัดเข้าสู่ตำแหน่งงานของนักเรียนกลุ่มเสี่ยง หลังจบมัธยมศึกษาตอนปลายของนักเรียนที่จบของรัฐ Delaware

การศึกษาเพื่อทำนายนี้ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ และการถดถอยในการกำหนดว่า Holland Self Directed Search สหสัมพันธ์ใช้เป็นเครื่องมือในการทำนายผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน หลังจบระดับมัธยมปลาย เพื่อจัดเข้าทำงานของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงที่จะต้องทำงานในรัฐ Delaware

นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2001–2002 จำนวน 116 คน ทำข้อสอบ Jobs for Delaware Graduates เกรตที่ 11 และ 12

การวิเคราะห์การวิจัยชี้ให้เห็นว่า การสัมพันธ์แบบสหสัมพันธ์ของ Self Directed Search ที่สรุปคะแนนของจำนวนประชากรของการวิจัยนี้ไม่เหมือนกับเกณฑ์ส่วนใหญ่ที่ Dr. Holland ตั้งขึ้น การกระจายของคะแนนดูจากความแตกต่างพบว่า อิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีผลลัพธ์ของการเรียนเชิงบวก จากการย้อนดูการวิเคราะห์แบบถดถอย รูปแบบการทำนายบนพื้นฐานของคะแนนสรุปสำหรับประเภทสังคม สามารถพัฒนาขึ้น เพราะสังคมเป็นตัวแปร ทำนายเพียงตัวเดียวที่พบว่ามีความสำคัญที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม ตัวแปรอื่น ๆ อาจมีอิทธิพลมากกว่าในการกำหนดผลลัพธ์ทางการเรียนเชิงบวก

ปีเตอร์ เจ (Peter J., 2004) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาและการกำหนดความเที่ยงตรงในการวัดสมรรถภาพการเรียนรู้แบบนำตนเอง การศึกษานี้ได้พัฒนาและกำหนดความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัดความรู้จากการอบรม ทักษะและเจตคติที่พึงประสงค์ของผู้เรียนแบบนำตนเอง สมรรถภาพการเรียนรู้แบบนำตนเอง ได้ถูกเสนอโดยเป็นองค์ประกอบร่วมในการออกแบบการอบรมด้วยเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเครื่องมือที่ถูกออกแบบเพื่อวัดองค์ประกอบเหล่านี้นำไปใช้กับกลุ่มช่างกลที่มีฝีมือของคณาจารย์ในโรงงานควบคู่ไปกับเครื่องมือสำรวจอื่น ๆ

ความสอดคล้องและการแยกแยะความแตกต่างของความเที่ยงตรงโดยใช้เทคนิครูปลักษณะหลากหลาย และวิธีการหลากหลาย ในขณะที่สมรรถภาพที่สร้างในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ไม่พบอย่างมีนัยสำคัญที่สัมพันธ์กับความรู้ในการทำงานและการปฏิบัติงาน แต่จะพบว่ามีสูงอย่างมีนัยสำคัญ สัมพันธ์กับรูปลักษณะกับบุคลิกภาพในการเปิดสู่ประสบการณ์ การวิจัยมุ่งเน้นเป็นสำคัญในการวัดตัวอย่างของการปฏิบัติงานที่ไม่ลำเอียง และการบริหารในการวัดความสามารถทางสติปัญญาและคุณลักษณะของบุคลิกภาพที่สำคัญ 5 อย่าง มีการควบคุมการวัดสำหรับความพึงปรารถนาทางสังคมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรยังมีปัญหาหลายประการ เช่น ผู้ที่มีหน้าที่พัฒนาบุคลากร ไม่ทราบนโยบายที่แน่นอน การวางแผนการดำเนินงานไม่ชัดเจน เนื่องจากไม่มีการสำรวจข้อมูลปัญหาความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน วัตถุประสงค์ของการพัฒนาไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน เป็นต้น ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาคือการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรให้มีการสำรวจความต้องการ จัดทำหรือจัดหาคู่มือการปฏิบัติงานแจกให้บุคลากร จัดแหล่งบริการข่าวสารข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้า และให้มีการกำกับติดตาม นิเทศ และประเมินผลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเองดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นภาพรวมได้ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ แบบนำตนเอง	Knowles	Watson and Tharp	Dixon	Skager	Treffinger	Mc.Combs	Tough	Guglielmino	Spears & Mocker	Candy	Garrison	Zimmerman	Grow	Oddi	Boud	Brookfield	Chene	Mourad & Torrance	Griffin	Hamilton & Ghatala
- เป็นกระบวนการ	✓	✓				✓														
- คิดริเริ่มด้วยตนเอง	✓																			
- วิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้				✓						✓										
- กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓																
- ระบุแจกแจงแหล่งเรียนรู้	✓	✓	✓								✓									
- สื่ออุปกรณ์											✓									
- เลือกวิธีเรียนรู้และเนื้อหา	✓	✓			✓															
- ประเมินผลการเรียนรู้		✓																		
- คำนึงถึงของบุคคล																				
- การประเมินผลลัพท์		✓	✓																	
- ปรับกลยุทธ์		✓	✓																	
- การเรียนรู้ส่วนบุคคล				✓																
- วางแผน บริหารจัดการและ ประเมินการเรียนรู้				✓																
- มีความรับผิดชอบสูง	✓				✓	✓														
- มีแรงจูงใจ					✓	✓														
- ทำงานตามระดับความก้าวหน้า					✓	✓						✓		✓						
- ความเชื่อ ความรู้สึก					✓	✓									✓					
- ความมั่นใจตนเอง					✓	✓										✓				
- สถิติปัญญาเป็นผู้ใหญ่																				
- สถานการณ์									✓											
- การมีส่วนร่วม										✓					✓					
- วิธีการเรียนหลากหลาย															✓					
- อดทน															✓					
- ลักษณะทางบุคลิกภาพ															✓					✓

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ แบบนำตนเอง	Knowles	Watson and Tharp	Dixon	Skager	Treffinger	Mc.Combs	Tough	Guglielmino	Spear & Mocker	Candy	Garrison	Zimmerman	Grow	Oddi	Boud	Brookfield	Chene	Mourad & Torrance	Griffin	Hamilton & Ghatala
- โครงการเรียนรู้											✓						✓			
- เรียนโดยสมัครใจ	✓																			
- เรียนรู้ประสบการณ์ชีวิต																		✓		
- ทำงานตัวต่อตัว																		✓		
- สอดคล้องกับพัฒนาการ จิตวิทยาและกระบวนการทาง ธรรมชาติ	✓																			
- กระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต	✓																			

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่าการเรียนรู้แบบนำตนเอง มีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ ต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้เรียนริเริ่มด้วยตนเอง โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ของตน มีการ กำหนดเป้าหมาย วางแผน ระบุสื่ออุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ และเลือกวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้ที่นำ ตนเองในการเรียนรู้ได้ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มีอิสระในการเรียนรู้ มีแรงจูงใจ และรับผิดชอบ การเรียนรู้ของตนเอง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของโนลส์

ทฤษฎี	แนวคิด/หลักการ
<p>ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ ตามแนวคิดของโนลส์ (Knowles, 1970; 1990)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นศาสตร์และศิลป์ช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ - เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม - การแก้ปัญหาด้วยวิธีของตนเอง - มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ - เลือกสิ่งที่จะเรียน วิธีเรียนและรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมกับตนเอง - มีอิสระ - มีประสบการณ์ - มีความพร้อมในการเรียนรู้สูง - เน้นการเรียนรู้จากการกระทำ เน้นงานหรือปัญหามากกว่าเนื้อหา - สนใจแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก - เป็นตัวของตัวเอง - พัฒนาเต็มที่ทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และจิตใจ

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีพัฒนาการเต็มที่ทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และจิตใจ มีความพร้อมและประสบการณ์ จึงต้องการอิสระ การมีส่วนร่วมในการเลือกสิ่งที่จะเรียน วิธีเรียน และรูปแบบการประเมินและมั่นใจที่จะเรียนรู้จากการทำงานปัญหามากกว่าการเรียนรู้เนื้อหาโดยตรง

จากการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ของคอล์บ (Kolb, 1984) ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์แนวคิดลำดับได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์

ทฤษฎี	แนวคิด
ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ (Kolb, 1984)	<p>- ประสบการณ์คือสิ่งสำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนสร้างความหมายจากสิ่งที่เป็นนามธรรม</p> <p>กระบวนการเรียนรู้ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รับประสบการณ์จริง 2. เข้าใจความหมายของประสบการณ์โดยการสังเกต และคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ 3. การใช้ความคิดและเหตุผลอย่างมีระบบเพื่อแก้ปัญหา และเชื่อมโยงกับประสบการณ์เพื่อสรุปเป็นข้อความรู้ 4. นำข้อความรู้ไปทดลองใช้ปฏิบัติจริง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ให้ได้ประสบการณ์ใหม่ และเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งขึ้น

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนรับประสบการณ์จริง สร้างความหมายและเรียนรู้สิ่งที่เป็นนามธรรม โดยการคิดไตร่ตรองหาเหตุผลเชื่อมโยงกับระบบข้อมูลเดิม ทำให้ได้ข้อความรู้ใหม่ แล้วนำไปใช้จริงและได้ประสบการณ์ใหม่ นำมาปรับปรุงสมมติฐานที่มีอยู่เดิม แล้วนำไปใช้ใหม่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งขึ้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎีปัญญาสังคม	Bandura	Collins	Bandura and Zimmerman	Hamilton and Ghatala	Candy	Callahan and Clark	Bandura and Cervone	Luff	Maker	Cole and Chan	Deese and Hulise	Kalish	Kazdin	Schunk
<ul style="list-style-type: none"> - แบ่งงานออกเป็นเป้าหมายย่อย ๆ จะทำงานนั้นได้สำเร็จ - เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการเรียนรู้แบบนำตนเอง - การเรียนรู้เป็นผลมาจากแรงจูงใจซึ่งสัมพันธ์กับเป้าหมาย - การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อเป้าหมายและแรงจูงใจของบุคคล ● การกำกับตนเอง <ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการที่บุคคลวางแผนควบคุมและกำกับพฤติกรรมของตนเอง - การกำกับตนเองประกอบด้วยกระบวนการสังเกตตนเอง กระบวนการตัดสินใจและกระบวนการแสดง**ต่อตนเอง - การให้ข้อมูลย้อนกลับให้ผู้เรียนรู้ผลโดยตรงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง - การให้บุคคลรู้ผลการกระทำสามารถเสริมแรงตนเองได้ - การให้ข้อมูลย้อนกลับมีผลต่อพฤติกรรม - ข้อมูลย้อนกลับกระตุ้นให้พยายามทำให้บรรลุเป้าหมาย - การเปิดเผยตนเองและรับข้อมูลย้อนกลับทำให้บุคคลตระหนักในตนเอง ช่วยให้เกิดการปรับปรุงความคิดและการกระทำ 					✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดจากการได้รับประสบการณ์จากผู้อื่น การเห็นตัวแบบที่ดีและการได้รับการกระตุ้นจากผู้อื่น รวมทั้งการใช้ความพยายามและความตั้งใจในการทำงาน และการตั้งเป้าหมายที่สูง ทำทนาย และมีเกณฑ์ที่ชัดเจน โดยมีการวางแผนควบคุมกำกับพฤติกรรมของตนเอง และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ และนำข้อมูลนั้นมาพัฒนาปรับปรุงตนเอง

จากการศึกษาการนิเทศการสอน และการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สามารถวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การนิเทศ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

การนิเทศ	แนวคิด, หลักการ
การนิเทศการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการทำงานที่เป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง และมีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน - มุ่งคุณภาพนักเรียน - ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดีขึ้น - เน้นบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตย - การให้อิสระและการมีส่วนร่วม - เน้นให้ผู้รับการนิเทศมีความคิด วิจยารณญาณในการตัดสินใจ แก้ปัญหา - บุคคลจะเปลี่ยนแปลงได้ต้องได้รับการยอมรับ ใช้หลักการและวิธีการของภาวะผู้นำ มีทัศนคติที่ดี เต็มใจร่วมกิจกรรมและมีโอกาสแสดงออกถึงศักยภาพ
การนิเทศการสอน (การนิเทศแบบคลินิค) Cogan Goldhammer Anderson Krajeski สังัด อูทรานันท์	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นวิญภาค (phase) ของการนิเทศการสอน - อาศัยข้อมูลโดยตรงจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียน - ครูและผู้นิเทศจะมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) โดยตรงในการวิเคราะห์พฤติกรรม กิจกรรมการสอนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น - มีวิญญาณของการเป็นประชาธิปไตย - จุดศูนย์รวมอยู่ที่ตัวครู (teacher-centered)

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าการนิเทศการสอนเป็นวิธภาคของการนิเทศการศึกษา โดยเน้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนดีขึ้น อันจะส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียน เน้นบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตย ให้อิสระแก่ผู้รับการนิเทศ ใช้วิจารณญาณในการคิดและตัดสินใจโดยมีปฏิสัมพันธ์และทัศนคติที่ดี เพื่อร่วมพัฒนาการปฏิบัติการสอนให้ดีขึ้น จากการร่วมวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียน

จากการศึกษาเอกสารทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้แนวคิดและหลักการในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูว่าในคุณลักษณะและกระบวนการในการนำตนเองในการเรียนรู้เป็นอย่างไร จะพัฒนาให้เกิดในตัวครูได้อย่างไร แนวคิดที่นำมาใช้คือ ครูเป็นผู้ใหญ่ต้องให้อิสระ ให้มีส่วนร่วม และสมัครใจเต็มใจร่วมโครงการ โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ในการทำงานการสอนในโรงเรียนตามสภาพบริบทจริง เรียนรู้จากปัญหาในการทำงาน ให้วิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ไตร่ตรอง ทบทวน เชื่อมโยงข้อมูล ประสบการณ์ใหม่กับข้อมูลสมมติฐานเดิมจนเกิดข้อความรู้ใหม่แล้วนำไปปฏิบัติจริง จนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้การได้รับการนิเทศชี้แนะ (coaching) จากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์จะทำให้ครูเกิดทัศนคติและมั่นใจยินดีร่วมพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมการสอนดีของตนให้ดีขึ้นอันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาระบบการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) แบบศึกษาพหุกรณี (multi-case study) โดยการศึกษากระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน 3 ลักษณะ คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและครูในโรงเรียนเอกชนขยายโอกาส ซึ่งมีความพร้อมแตกต่างกัน ทั้งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภูมิหลังและพื้นฐานของผู้เรียนที่ดูแลรับผิดชอบ สถานที่ อุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาความรู้และทักษะของครู ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูเรียนรู้ปัญหา แก้ปัญหาและพัฒนาต่างกัน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาในโรงเรียน 3 ลักษณะนี้ โดยผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บข้อมูลในโรงเรียน ด้วยวิธีการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม (participant observation) การซักถามกรณีศึกษา เพื่อนครู ผู้บังคับบัญชา โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมาณ 1 ภาคเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (analytic induction) การจำแนกชนิดข้อมูล (typological analysis) และการเปรียบเทียบข้อมูล (constant comparison) วิเคราะห์ความตรงของข้อมูล โดยการวิเคราะห์แบบสามเส้า (triangulation analysis)

กรณีศึกษาในการวิจัย คือ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาในอำเภอเมือง และโรงเรียนเอกชนขยายโอกาสรวม 3 โรงเรียนในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ระดับช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-3) และช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-6) โดยสุ่มอย่างเจาะจงและสมัครใจ มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นครูสอน 5 กลุ่มสาระ คือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษและสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวม 9 คน

1. การเลือกโรงเรียน

พิจารณาโรงเรียนที่เลือกศึกษาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ก. ที่ตั้ง

โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตชุมชนเมือง

ข. ความปลอดภัยและความสะดวก

โรงเรียนและชุมชนรอบโรงเรียนมีความปลอดภัยและมีความสะดวกพอที่จะเข้าไปเก็บข้อมูลได้จนถึงสิ้นสุดการวิจัย

ค. ความร่วมมือ

ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนและครู ในการอนุญาตให้เข้าไปดำเนินการเก็บข้อมูลได้จนถึงสิ้นสุดการวิจัย

2. **เลือกกรณีศึกษา** เมื่อผู้วิจัยได้โรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยเลือกครูที่สอนในกลุ่มสาระทั้ง 5 สาระ โดยให้กระจายไปในทุกระดับชั้น และมีความแตกต่างกันทั้งประสบการณ์ การสอน อายุ เพศและการศึกษา

การเลือกกรณีศึกษา

กรณีศึกษาของการวิจัย เป็นครูที่สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและโรงเรียนเอกชนขยายโอกาส ที่สอนใน 5 กลุ่มสาระในทุกระดับชั้น โดยได้กรณศึกษามาดังนี้

1. ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มสาระในแต่ละโรงเรียนและกำหนดเกณฑ์ในการเลือกครูให้มีความแตกต่างกันด้านเพศ วัย ประสบการณ์การสอนและระดับการศึกษา
2. ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระชี้แจงครูและถามความสมัครใจแล้วเสนอชื่อให้ผู้วิจัย 11 คน
3. ผู้วิจัยเลือกครูกรณีศึกษา 10 คน ตัดออก 1 คน เพราะเป็นครูดีเด่น มีผลงานเป็นที่ยอมรับดีมาก ได้พัฒนาไปมากแล้ว
4. เมื่อได้ครูกรณีศึกษามา 10 คนแล้วให้ทำแบบวัดคุณลักษณะความพร้อมของการเรียนรู้แบบนำตนเองทั้ง 10 คน โดยใช้แบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกุกลิเอลมีโน (Self-Directed Learning Readiness Scale) ที่คณาพร คมสัน ได้นำมาปรับใช้
5. หลังจากวัดความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง แล้วเลือกครูกรณีศึกษาได้ 9 คน เนื่องจากอีก 1 คน มีคะแนนความพร้อมด้านคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองน้อยมาก
6. นำผลที่ได้มาจำแนกครูกรณีศึกษาเป็น 3 กลุ่ม คือ ครูกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.01 – 5.00 ครูกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.00 และครูกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 3.49
7. กรณีศึกษา 9 คน มีระดับความพร้อมในการนำตนเองและสอนกลุ่มสาระต่าง ๆ ดังเสนอในตารางที่ 2

ตารางที่ 6 ครูครุณีศึกษาในโรงเรียน 3 ประเภท จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน

ครูโรงเรียน	สาระการเรียนรู้				
	วิทยาศาสตร์	คณิตศาสตร์	ภาษาไทย	สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ภาษาอังกฤษ
ประถมศึกษา	✓ (ป.6)	✓ (ป.2)			
มัธยมศึกษา	✓ (ม.5)		✓ (ม.3)	✓ (ม.5)	✓ (ม.1)
เอกชน ขยายโอกาส		✓ (ม.3)			✓✓ (ป.4, ม.1)

✓ = ครูผู้สอน

จากตารางที่ 6 ครูครุณีศึกษามีจำนวน 9 คน สอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 คน คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 1 คน และภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชนขยายโอกาส ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 คน ในระดับมัธยมศึกษาได้ครูครุณีศึกษารวม 6 คน คือ สอนวิทยาศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 1 คน ภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 1 คน สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 1 คน และภาษาอังกฤษชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1 คน รวมทั้งหมด 9 คน เป็นครูชาย 2 หญิง 7 คน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูกรณีศึกษา

คุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำ กรณีศึกษา	กลุ่มสูง			กลุ่มปานกลาง			กลุ่มต่ำ		
	กอบเกียรติ	นิตยา	วิยะดา	รัตนา	วิภา	ศัญญา	ศิริประภา	ศุภณีย์	จินตนา
1. การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	4.00	4.14	4.14	3.86	3.86	3.86	3.57	3.57	4.00
2. การมีมโนทัศน์ในการเป็นผู้เรียนที่มี ประสิทธิภาพ	4.57	4.43	4.57	4.00	4.14	4.43	3.86	4.00	4.00
3. การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้	3.86	3.57	3.57	3.00	3.00	3.29	2.71	4.43	3.71
4. การยอมรับ รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง	4.33	4.67	4.83	3.83	4.00	4.17	3.50	3.47	3.17
5. ความรักในการเรียน	4.43	4.71	4.57	3.71	3.57	4.00	3.29	4.00	3.14
6. การคิดสร้างสรรค์	4.71	4.86	4.43	4.00	4.14	4.57	4.00	3.43	3.66
7. การมองอนาคตในแง่ดี	4.43	4.43	4.43	4.14	4.29	4.14	3.43	4.43	3.71
8. ความสามารถในการใช้ทักษะพื้นฐานใน การเรียนรู้และการแก้ปัญหา	3.86	4.00	4.14	4.14	4.00	3.57	3.57	4.29	3.71
เฉลี่ยรวม	4.20	4.24	4.13	3.83	3.87	3.91	3.50	3.43	3.50

สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 7 จะพบว่ากรณีศึกษา 10 คน มีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองทั้ง 8 ด้าน ใกล้เคียงกันมาก กลุ่มที่มีคุณลักษณะสูง ได้แก่ นิตยา กอบเกียรติ และวิยะดา กลุ่มที่มีคุณลักษณะปานกลาง ได้แก่ รัตนา สัญญา และวิภา และกลุ่มที่มีคุณลักษณะต่ำ ได้แก่ ศิริประภา สุนีย์ และจินตนา

ตารางที่ 8 ระดับคุณลักษณะในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ระดับชั้นและสาระการเรียนรู้ที่สอนของกรณีศึกษา

กรณีศึกษา ระดับคุณลักษณะ	ระดับ ชั้น	สาระการเรียนรู้				
		วิทยา ศาสตร์	คณิต ศาสตร์	ภาษา ไทย	สังคมศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ภาษา อังกฤษ
ก. ระดับคุณลักษณะสูง						
1. นิตยา	ป. 4					✓
2. กอบเกียรติ	ม. 1					✓
3. วิยะดา	ม. 1					✓
ข. ระดับคุณลักษณะปานกลาง						
1. สัญญา	ม. 5	✓				
2. รัตนา	ป. 2		✓			
3. วิภา	ม. 3			✓		
ค. ระดับคุณลักษณะต่ำ						
1. ศิริประภา	ม. 3		✓			
2. สุนีย์	ป. 6	✓				
3. จินตนา	ม. 5				✓	

หมายเหตุ ชื่อกรณีศึกษาเป็นชื่อสมมติทั้งหมด

จากตารางที่ 3 แสดงถึงครูกรณีศึกษาที่แบ่งกลุ่มตามระดับคุณลักษณะของการเรียนรู้แบบนำตนเอง 3 ระดับ คือ ระดับคุณลักษณะสูง ระดับคุณลักษณะปานกลาง และระดับคุณลักษณะต่ำ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 3 คน รวม 9 คน โดยมีครูกรณีศึกษาที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ 2 คน สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 2 คน สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย 1 คน สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1 คน และสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ 3 คน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งพัฒนากระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู ระดับช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-3) และช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-6)

ขั้นตอนดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 การศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้ในการพัฒนากระบวนการ

วิจัยศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากหนังสือ เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยข้อมูลต่อไปนี้

1.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งไม่สามารถสนองตอบความต้องการของครู และครูไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปขยายผลต่อหรือนำไปใช้ในห้องเรียนจริงได้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขอขาดงบประมาณและกำลังคนที่จะอบรมครูได้ทั่วถึงทุกคนทุกปี ศึกษาจากงานวิจัย รายงานการวิจัย บทความจากหนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ ข้อมูลเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต และผลการสำรวจความต้องการพัฒนาของครู

1.1.2 ข้อมูลด้านทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ศึกษาจากหนังสือ ตำราเรียน งานวิจัย รายงานการวิจัย บทความจากหนังสือ วารสารที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง การพัฒนากระบวนการและทฤษฎี แนวคิดทางจิตวิทยาการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง

1.1.3 ข้อมูลด้านงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีและแนวคิด ศึกษาจากงานวิจัย รายงานวิจัย บทความของงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วย งานวิจัยด้านการเรียนรู้แบบนำตนเองและการพัฒนาครู

1.1.4 ศึกษาเอกสารประวัติผลงานการพัฒนาตนเองของครูแห่งชาติ ปีการศึกษา 2543 ที่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เป็นการศึกษา best practice รวมถึงการสัมภาษณ์และสังเกตการสอน

1.2 การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง (ฉบับร่าง)

จากข้อมูลพื้นฐานที่ได้ศึกษาในขั้นที่ 1 ทำให้ได้แนวคิดในการกำหนดกรอบกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ดังนี้

1.2.1 ประมวลข้อมูลทั้งหมดจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ด้านสภาพปัจจุบันปัญหาของการพัฒนาครู จากรายงานผลการติดตามประเมินการพัฒนาครู ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ข้อมูลด้านทฤษฎีแนวคิดทางจิตวิทยาการเรียนรู้ การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง การศึกษาข้อมูลการปฏิบัติของครูแห่งชาติ (best practice) รวมถึงการสัมภาษณ์และการสังเกตการสอนด้วย รวม 4 คน ซึ่งสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ และการสอบถาม สัมภาษณ์ ถึงความต้องการพัฒนาของครูระดับมัธยมศึกษา จำนวน 125 คน ในเขตการศึกษา 1 – 12 ซึ่งเป็นครูแกนนำจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ภาษาอังกฤษ และภาษาฝรั่งเศสทั่วประเทศ

1.2.2 กำหนดโครงสร้างของกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง โครงสร้างของกระบวนการประกอบด้วย

- หลักการ / แนวคิดของกระบวนการ
- วัตถุประสงค์
- กระบวนการส่งเสริมครู
- ผลลัพธ์
- การวัดและประเมินผล

1.2.3 เมื่อกำหนดโครงสร้างของกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง แล้วจึงพัฒนารายละเอียดของกระบวนการ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

1.3 การตรวจสอบกระบวนการ (ฉบับร่าง)

นำกระบวนการไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน

ผู้วิจัยนำกระบวนการและเอกสารประกอบกระบวนการที่พัฒนาขึ้นเสนอ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ให้ตรวจสอบความเหมาะสมในด้านองค์ประกอบของกระบวนการขั้นตอนและกิจกรรมของกระบวนการตามแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง วิธีการนำเสนอ และความเหมาะสมของสำนวนภาษา โดยให้พิจารณาประเมินแบบปลายเปิด คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน
2. มีประสบการณ์ปฏิบัติงานตามคุณสมบัติข้อ 1 ไม่น้อยกว่า 5 ปี

3. มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาครูและการพัฒนาหลักสูตรอบรมครูประจำการไม่น้อยกว่า 5 ปี

ขั้นที่ 2 การสร้างเครื่องมือ

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 5 ฉบับ ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้แบบการนำตนเองของครู เพื่อวัดลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู แบบสอบถามมี 2 ตอน ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครู ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู ซึ่งผู้วิจัยใช้ของ คณาพร คมสัน (2540) ที่ปรับมาจากแบบวัดลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของ กุกลิเอลมีโน (Guglielmino, L. M. 1977) จำนวนทั้งหมดรวม 56 ข้อ ซึ่งมีองค์ประกอบของลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง 8 ด้าน ได้แก่

1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (openness to learning opportunities) ได้แก่ ความสนใจในการเรียน ความพอใจในความคิดริเริ่มของตน ความรักการเรียนและคาดหวังว่าจะเรียนอย่างต่อเนื่อง ความสนใจหาแหล่งความรู้ การมีความอดทนต่อข้อสงสัย การมีความสามารถในการยอมรับคำวิจารณ์และมีการรับผิดชอบในการเรียนรู้

2) การมีมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (self concept as an effective learner) ได้แก่ ความมั่นใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการจัดแบ่งเวลาให้การเรียน การมีวินัย การมีความรู้เกี่ยวกับความต้องการการเรียนรู้อะไรและแหล่งทรัพยากรทางความรู้ และการมีทัศนคติต่อตนเองว่าเป็นผู้กระตือรือร้นในการเรียนรู้

3) การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (initiative and independence in learning) ได้แก่ การแสวงหาคำตอบจากคำถามต่าง ๆ ชอบแสวงหาความรู้ ชอบมีส่วนร่วมในการกำหนดประสบการณ์ความรู้ มีความมั่นใจในความสามารถที่จะทำงานด้วยตนเองได้ดี รักการเรียนรู้อุพอใจในทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ รู้แหล่งทรัพยากรทางความรู้ มีความสามารถในการพัฒนาแผนการทำงานของตนเอง และมีความคิดริเริ่มในการเริ่มโครงการใหม่ ๆ

4) การยอมรับความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง (acceptance of responsibility for one's own learning) ได้แก่ การมีความเห็นว่าตนมีสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง หรือเหนือกว่าปานกลาง เต็มใจเรียนในสิ่งที่ยากหากเป็นเรื่องที่สนใจ และมีความเชื่อมั่นในวิธีการสืบสอบทางการศึกษา

5) ความรักการเรียน (love of learning) ได้แก่ การชื่นชมบุคคลที่ค้นคว้าอยู่เสมอ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน และสนุกกับการสืบสอบ ค้นคว้า

6) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ได้แก่ การมีความกล้าเสี่ยงกล้าลอง มีความสามารถคิดแก้ปัญหาและความสามารถคิดวิธีการเรียนในเรื่องหนึ่ง ๆ ได้หลายวิธี

7) การมองอนาคตในแง่ดี (positive orientation to the future) ได้แก่ การมองตนเองว่าเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ชอบคิดถึงอนาคต เห็นปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทายและไม่ใช้เครื่องหมายจะให้หยุดทำ

8) ความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาขั้นพื้นฐานและทักษะการแก้ปัญหา (ability to use basic study skills and problem-solving skills) ได้แก่ การมีความสามารถในการใช้ทักษะการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา คิดว่าการแก้ปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย

2.1.2 แบบวัดความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นแบบระดับคุณภาพ (Rubric) ซึ่งวัดความสามารถในการเรียนรู้ 9 ด้าน รวมจำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) การเห็นคุณค่าของการนำตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2) การวิเคราะห์ความต้องการของตน
- 3) การกำหนดเป้าหมายอย่างอิสระ
- 4) การวางแผนไปสู่เป้าหมาย
- 5) การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
- 6) การลงมือปฏิบัติตามแผนและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง
- 7) การกำกับตนเองและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง
- 8) การวิเคราะห์ตรวจสอบการกระทำของตนเองและการประเมินตนเอง
- 9) การนำข้อมูลมาปรับปรุงตนเอง

2.1.3 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง แบบสอบถามมี 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวครู ตอนที่ 2-3 เกี่ยวกับคุณสมบัติและทักษะการปฏิบัติงานการสอน ข้อคำถามรวม 25 ข้อ

2.1.4 แบบสัมภาษณ์ เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึก ด้านความคิด ทักษะคิด ข้อเสนอแนะและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูและนักเรียน

2.1.5 แบบสังเกตการสอน แบบสังเกตการสอนมีลักษณะเป็น checklist และการบันทึกข้อมูลจากกรสังเกต เพื่อดูทักษะการสอน การใช้สื่อ อุปกรณ์และการใช้ภาษาในห้องเรียน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สะท้อนให้เห็นความรู้ความสามารถทักษะและการวางแผนแก้ปัญหาของครู

2.1.6 แบบบันทึกข้อมูลโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของชุมชน สภาพชุมชน แนวนโยบาย การดำเนินงานของโรงเรียน

2.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบคุณภาพ โดยตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความตรงตามโครงสร้าง (construct validity) และดูความ ชัดเจนของภาษา

2.3 การตรวจสอบความเชื่อถือของผู้วิจัย

ในการดำเนินการวิจัยนี้ ผู้วิจัยนับเป็นเครื่องมือวิจัยด้วย จึงต้องมีการตรวจสอบความ น่าเชื่อถือของผู้วิจัย ตามบทบาทหน้าที่ของผู้วิจัย ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยต้องเป็นผู้นิเทศ ชี้แนะ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ สนับสนุน อำนวยความสะดวกและประเมินครู เพื่อชี้แนะในการพัฒนาผู้วิจัย จึงได้พัฒนาทักษะการนิเทศของตนเอง โดย การศึกษาเอกสารและทบทวนประสบการณ์การนิเทศ ในเรื่องการวางแผนนิเทศ การจัดทำสื่อการ นิเทศ ทักษะการสังเกต ทักษะการใช้คำพูด-คำถาม การบันทึกข้อมูล การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็น กัลยาณมิตรกับครูผู้รับการนิเทศ การให้คำปรึกษาชี้แนะ อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือครู มีทักษะ การประเมินครูด้วยการสังเกต สัมภาษณ์ โดยให้เพื่อนศึกษานิเทศก์จำนวน 3 ท่าน ประเมินจากการ จัดสถานการณ์จำลองการนิเทศ ผลการประเมินทักษะการนิเทศจำนวน 8 รายการ พบว่า ผลการ ประเมินได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก

2.3.2 ประเมินทักษะการนิเทศโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประเมินทักษะการนิเทศ จำนวน 14 รายการ พบว่า ผลการประเมินได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี

ขั้นที่ 3 การนำกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง (ฉบับร่าง) ไปดำเนินการทดลองใช้กับกรณีศึกษา

กระบวนการประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมของครู

1.1 การสร้างบรรยากาศ

สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจยอมรับซึ่งกันและกัน โดย ใช้การพูดคุย เล่าชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของกระบวนการ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการร่วมดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมายของกระบวนการ

1.2 การสร้างความรู้ความเข้าใจ

ประชุมชี้แจงอธิบายผู้บริหารและครูกรณีศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจถึงความเป็นมาของกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ความหมายและความสำคัญของการเรียนรู้แบบนำตนเอง ลักษณะและผลที่ได้จากการเรียนรู้แบบนำตนเอง บทบาทของครูและผู้วิจัยในการดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

2. การช่วยให้ครูศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา

เพื่อประเมินความต้องการจำเป็น ให้ครูได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เป็นอยู่กับสิ่งที่คาดหวัง ทำให้รู้ว่าต้องการพัฒนาอะไร ทั้งนี้ต้องวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในระดับตัวครูเองและสภาพแวดล้อม บริบทของโรงเรียนอันเป็นปัจจัยเอื้อสนับสนุนในการพัฒนาการเรียนรู้ของครู เมื่อรู้ปัญหาครูสามารถวินิจฉัยความต้องการเรียนรู้และกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ได้

3. การสร้างตระหนักและแรงจูงใจในการนำตนเอง

จัดกิจกรรมอภิปรายกลุ่ม แลกเปลี่ยนทัศนคติเพื่อให้เกิดใจซึ่งกันและกัน ให้ครูรับรู้ความสามารถของตนเอง แสดงวิสัยทัศน์และตั้งเป้าหมายในการพัฒนาและกำกับตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมั่นใจ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถนำตนเองในการเรียนรู้

4. การกระตุ้นส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ความต้องการของตน กำหนดเป้าหมายและวางแผนไปสู่เป้าหมาย

ครูวิเคราะห์ความต้องการของตนเองในการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ วางแผนและกำกับตนเองที่จะให้บรรลุเป้าหมาย โดยเขียนโครงการ/แผนงานบนพื้นฐานข้อมูลจากข้อ 2

5. การกระตุ้นส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามแผน

ให้ครูลงมือปฏิบัติตามแผนที่ต้องการพัฒนาการเรียนรู้ของตนในการปฏิบัติงานการสอน ปกติในโรงเรียนและเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน โดยกำกับตนเองและมีผู้วิจัยให้คำปรึกษา ร่วมคิดแก้ปัญหา สนับสนุน อำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่อง

6. การนิเทศ กำกับ ติดตามให้ความช่วยเหลือสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรมการนิเทศชี้แนะ (coaching) กำกับติดตาม (monitoring) ประกอบด้วยกิจกรรม คือ การประชุมสัมมนา การให้คำปรึกษา เสวนาวิชาการ สังเกตการสอน และการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนเป็นระยะ ๆ

7. การประเมินผลให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู

ในขั้นนี้ครูมีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพ รายงานผลการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน การประเมินผลนี้ประกอบด้วย ครูประเมินตนเอง ประเมินผลงานและประเมินโดยผู้บริหารและผู้วิจัย

ในการดำเนินการเก็บข้อมูลจากการดำเนินการกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ใช้เวลา 1 ภาคเรียน รวม 5 เดือน (พฤษภาคม – กันยายน 2547) โดยกำหนดแผนการดำเนินงาน ดังนี้

- พฤษภาคม 2547
- ติดต่อประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย 3 โรงเรียน
 - ประชุมชี้แจงให้ผู้บริหารและครูกรณีศึกษาทราบ ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของโครงการ
 - เลือกกรณีศึกษา
 - วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้แบบนำตนเองได้กรณีศึกษาแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 3 คน คือคุณลักษณะสูง ปานกลาง และต่ำ
 - วางแผนดำเนินงานกับกรณีศึกษาของแต่ละโรงเรียนโดยดูปฏิทินปฏิบัติงานและตารางสอนของกรณีศึกษาในแต่ละคน แล้วกำหนดเป็นปฏิทินของผู้วิจัยกับกรณีศึกษา

มิถุนายน – สิงหาคม 2547

- กรณีศึกษาเริ่มลงมือปฏิบัติงานตามโครงการ แผนงานที่กำหนดไว้ โดยให้สิ้นสุดโครงการภายใน 3 เดือน
- ผู้วิจัยได้ดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยให้เหมาะสมสอดคล้อง หรือปรับกิจกรรมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะในการนำตนเองในการเรียนรู้ต่างกัน โดยมีผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องร่วมดูแล นิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการใช้เวลาในการติดตาม นิเทศ สังเกต สัมภาษณ์ และสังเกตการสอนต่างกัน ใช้เวลากับกลุ่มที่มีคุณลักษณะในการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ และต้องมีเทคนิค วิธีการ ทักษะการให้คำปรึกษา และต้องสร้างขวัญกำลังใจตลอดเวลาเป็นการนิเทศแนะนำและทำกิจกรรมทั้งเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล

- ตลอดเวลาการดำเนินงานโครงการของกรณีศึกษา ผู้วิจัยต้องเป็นผู้คอยช่วยเหลือ สนับสนุน อำนวยความสะดวก จัดการและประเมินเพื่อพัฒนา ปรับปรุงแก้ปัญหาย่างต่อเนื่อง ใกล้ชิด และให้มีการติดตามตรวจสอบ ผลจากการสังเกต สัมภาษณ์ ถึงสภาพปัญหา อุปสรรคที่พบตลอดทุก 1 เดือน
 - เมื่อสิ้นสุดโครงการมีจัดประชุมเสวนา เพื่อรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทราบ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลงานครั้งสุดท้าย (Summative evaluation)
- พฤศจิกายน 2547 - ผู้วิจัยลงภาคสนามที่โรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน เป็นระยะ ๆ สัปดาห์ละ 2 ครั้ง/โรงเรียน ตลอดเวลาอีก 1 เดือน เพื่อสอบถามบันทึกผลที่ปรากฏจากการดำเนินงาน ตามกระบวนการและโครงการ ตลอดเวลาที่ดำเนินการตามกระบวนการ ผู้วิจัยจะเป็นผู้นิเทศ กำกับ ติดตาม สร้างเสริมสนับสนุน ช่วยร่วมคิด แก้ปัญหา และวางแผนพัฒนา โดยให้หลักการให้ครูกรณีศึกษาฝึกปฏิบัติ ในสถานการณ์จริง คิดวิเคราะห์ที่ไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล เป็นอิสระ เชื่อมโยง ข้อความรู้อจากประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิม แล้วเกิดการเรียนรู้ นำไปประยุกต์แก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ได้และช่วยให้เกิด การเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ชัดเจนขึ้น

ขั้นที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ลักษณะ คือ ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมโดยใช้เครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบ สัมภาษณ์ แบบสังเกต และเก็บจากเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษา เช่น การบันทึกการเรียนรู้ แผนการสอน การบันทึกหลังสอน ข้อมูลผลการแก้ปัญหาในการดำเนินงาน โครงการ ฯลฯ ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวม โดยใช้แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกข้อมูลต่าง ๆ แล้วสรุปสังเคราะห์เป็นเชิงพรรณนา

ข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมโดยใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบวัดคุณลักษณะในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ซึ่งเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ แบบวัดความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง แบบระดับคุณภาพ (rubric) แบบสอบถามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับกระบวนการ

การและความคิดเห็นด้านทักษะ การสอนหลังจากร่วมกระบวนการ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม แบบ 5 ระดับ โดยเก็บจากครุภคณศศคษา ที่ร่วมโครงการทง 9 คน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปรมาณที่เก็บรวบรวมโดยใช้แบบวัดคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง แบบมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ และนำข้อมูลมาหาความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งการแปลความหมาย แบ่งได้เป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่มีคุณลักษณะความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
0.00 – 3.00	มีคุณลักษณะต่ำ
3.00 – 3.50	มีคุณลักษณะปานกลาง
3.51 – 5.00	มีคุณลักษณะสูง

ข้อมูลจากแบบวัดความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง แบบระดับคุณภาพ (rubric) ซึ่งมีระดับคุณภาพ 1 – 4 จะนำมาหาความถี่ หาค่าเฉลี่ยของคะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
0.00 – 2.50	มีความสามารถน้อย
2.51 – 3.50	มีความสามารถปานกลาง
3.51 – 4.00	มีความสามารถมาก

สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของครูจะนำมาคิดความถี่ของจำนวนครูที่ตอบแสดงความคิดเห็นใน 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ดำเนินการโดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 แบบ คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปแล้วนำมาสรุปชั่วคราว เพื่อหาข้อมูลเจาะลึกต่อไป และวิเคราะห์ข้อมูลเจาะลึกเพื่อดูภาพรวมและความครบถ้วนของข้อมูล แล้ววางแผนหาข้อมูลมายืนยัน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลช่วงเก็บข้อมูลเสร็จ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด เพื่อเขียนรายงานการวิจัย

3. การพิจารณาวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการทำดัชนีข้อมูล (indexing) และการวิเคราะห์เบื้องต้นจากการสังเกตและการซักถามแล้วทำบันทึกการสังเกตมาสร้างข้อสรุปชั่วคราวแล้ววางแผนในการหาข้อมูลเพิ่มเติมต่อไป นำข้อมูลมาจำแนกให้เห็นลักษณะของการเรียนรู้แบบนำตนเองแล้วนำมาเปรียบเทียบ (constant comparison) เพื่อทำความเข้าใจแล้วสร้างข้อสรุปชั่วคราวเพิ่มเติม

4. ประมวลข้อสรุปและข้อมูลที่ได้เพิ่มเติมมายืนยัน จะได้ข้อสรุปที่ถูกต้อง แล้วนำข้อมูลมาประมวลถึงลักษณะแบบแผนและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นข้อมูลที่ได้จากการสังเกต ซักถามกรณีศึกษาผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนของกรณีศึกษาและนักเรียน

5. สังเคราะห์ข้อสรุปที่ได้เป็นบทสรุปเพื่อเขียนรายงาน

การตรวจสอบความตรงของข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) โดยให้เปรียบเทียบข้อมูลจากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ เชื่อว่ามีความตรงของข้อมูลเพราะเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงเชิงโครงสร้างก่อนนำไปใช้จริง

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการใช้กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองจากการที่ผู้วิจัยได้นำกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง (ฉบับร่าง) ไปใช้จริงกับกรณีศึกษาแล้ว จึงทำการประเมินผลการใช้ ดังนี้

1. วัดคุณลักษณะในการเรียนรู้แบบนำตนเอง 8 ด้าน โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะของกุกลีเอลมีโน (self-directed learning readiness scale)

2. วัดความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยใช้แบบวัดความสามารถ 9 ด้านเป็นระดับคุณภาพ (rubric) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. ผลการประเมินความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยประเมินผลงานโครงการ (self-directed learning project)

4. ผลการสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณสมบัติ และทักษะการสอนที่พัฒนาจากการร่วมดำเนินการตามกระบวนการ

5. การสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกระบวนการและผู้วิจัยในประเด็นดังนี้

- 5.1 บรรยากาศในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง
- 5.2 ความเป็นกัลยาณมิตร
- 5.3 การมีส่วนร่วม
- 5.4 ความมีอิสระ
- 5.5 ความพึงพอใจ
- 5.6 ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และทักษะเชิงมนุษย์ของผู้วิจัย
- 5.7 ความพร้อม ปัจจัยเอื้อต่าง ๆ ที่สนับสนุนการดำเนินงาน

ขั้นที่ 6 การปรับปรุงกระบวนการและการนำเสนอกระบวนการ

เมื่อผู้วิจัยนำกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ไปใช้จริงกับกรณีศึกษา ได้บันทึกเก็บรวบรวมข้อมูลด้านปัญหา อุปสรรค จากสภาพจริง ข้อมูลจากการสอบถามกรณีศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ การแก้ปัญหา ตลอดจนการสังเกตการจัดกิจกรรมตามขั้นกระบวนการ แล้วบันทึกผลไว้ ต่อจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมและการดำเนินงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพบริบทโรงเรียน และกรณีศึกษาที่มีความแตกต่างกัน นำเสนอเป็นกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน และกิจกรรมของแต่ละขั้นตอน พร้อมจัดทำคู่มือการใช้กระบวนการเพื่อประโยชน์ของผู้นำไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญ แนวคิดทฤษฎีที่นำมาสนับสนุน การพัฒนากระบวนการ วัตถุประสงค์ หลักการ กระบวนการ การวัดผล ประเมินผล แนวการดำเนินการ ผลกระทบ และประโยชน์ที่ได้รับ

ขั้นที่ 7 การประเมินกระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ฉบับสมบูรณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำกระบวนการและเอกสารคู่มือ การดำเนินงาน กระบวนการ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบประเมินโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการ และแบบประเมินคุณภาพของคู่มือที่ดี เพื่อดูความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกระบวนการ และคู่มือการใช้กระบวนการเป็นคู่มือที่ดี มากน้อยเพียงใด

ขั้นที่ 8 การประเมินกระบวนการฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ดังนี้

การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินกระบวนการ

เกณฑ์ในการประเมินกระบวนการ มีดังนี้

1. ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาว่า เป็นกระบวนการที่เหมาะสม
2. คู่มือการใช้กระบวนการมีคุณภาพดี
3. คะแนนความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูหลังจากใช้กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนใช้กระบวนการ
4. คะแนนคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูหลังจากใช้กระบวนการสูงขึ้น
5. ผลงานครูที่ดำเนินการจากกระบวนการมีคุณภาพดี
6. ครูร้อยละ 80 เห็นด้วยกับการเรียนรู้ตามกระบวนการส่งเสริมความสามารถ ในการเรียนรู้แบบนำตนเองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 3 ขั้นตอนการพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง



แผนภูมิที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกกรณีศึกษาจากโรงเรียน ในชุมชนเมือง 3 ลักษณะ คือ โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนเอกชนขยายโอกาสเพื่อศึกษาเจาะลึก ผู้วิจัยเลือกกรณีศึกษา รวม 11 คน แต่ในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจะเสนอเพียงบางกรณีศึกษา เพื่อความละเอียด และชัดเจนของข้อมูล โดยเสนอกรณีศึกษารวมทั้งหมด ในโรงเรียนประถมศึกษา 2 คน กรณีศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา 4 คน และกรณีศึกษาในเรื่องเอกชนขยายโอกาส 3 คน รวม 9 คน ซึ่งการเสนอผลการศึกษา จะครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การเสนอผลการศึกษาในบทที่ 4 ถึงบทที่ 5 และภาคผนวก ชื่อของกรณีและผู้เกี่ยวข้องจะเป็นชื่อสมมติทั้งสิ้น

ในบทนี้ผู้วิจัยจะเสนอข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนากระบวนการ

ตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

(ฉบับร่าง)

ตอนที่ 3 การนำกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองไปทดลองใช้กับครู

ตอนที่ 4 ผลการใช้กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองและการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 5 การปรับปรุงกระบวนการและการนำเสนอกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง (ฉบับสมบูรณ์)

ตอนที่ 6 การประเมินกระบวนการและการนำเสนอกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง (ฉบับสมบูรณ์)

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนากระบวนการ
จากการศึกษาและวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ในการพัฒนากระบวนการ
ส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูทำให้ได้แนวคิดและทฤษฎี ที่นำมาเป็น
หลักการของกระบวนการดั่งนำเสนอในตารางที่ 3

ตารางที่ 9 แสดงแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นที่มาของหลักการและขั้นตอนของกระบวนการ

แนวคิด/ทฤษฎี	มโนทัศน์สำคัญของทฤษฎี	หลักการของกระบวนการ
แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเองของ ดิกสัน (Dixon, 1992 : 1789)	- เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนอาจได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือไม่ก็ได้ ในการวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งเป้าหมายในการเรียน ระบุบุคคลที่เกี่ยวข้อง แหล่งความรู้ สื่ออุปกรณ์ในการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง	- ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองตลอดกระบวนการเรียนรู้
แนวคิดของ โนวอลล์ (Knowles, 1975)	- เป็นกระบวนการซึ่งผู้เรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง วิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้ ระบุแจกแจงแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและประเมินผลการเรียนรู้นั้น ๆ	- เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการกำหนดเป้าหมายจุดประสงค์ของการเรียนวิธีการเรียนและการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจและเกิดการเรียนรู้ได้ดี
การพัฒนาลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Guglielmino, 1977, Candy, 1991)	- ลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง จะเกิดได้สูงสุดเมื่อจัดสภาพการเรียนที่ส่งเสริมสอดคล้องกัน	- จัดกระบวนการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความสามารถในการนำตนเองได้ในการเรียนรู้

ตารางที่ 9 (ต่อ)

แนวคิด/ทฤษฎี	มโนทัศน์สำคัญของทฤษฎี	หลักการของกระบวนการ
แนวคิดของ บรูคฟิลด์ (Brookfield, 1986)	- การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ต้องให้ความเป็นอิสระส่วนบุคคลให้สามารถจัดการตนเอง ควบคุมตนเองในการเรียนในระบบและแสวงหาความรู้ในสภาพการเรียนรู้ตามอัธยาศัย	- ให้ผู้เรียนมีอิสระในการจัดการตนเอง ควบคุมตนเองในการแสวงหาความรู้
ทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Knowles, 1970, 1990)	- การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของตนเอง เลือกสิ่งที่จะเรียน วิธีเรียนและรูปแบบการประเมินที่ตนเองคิดว่าเหมาะสม ผู้เรียนในวัยนี้ต้องการอิสระ มีความรับผิดชอบสูง มีความสามารถควบคุมตนเองได้ ให้ประสบการณ์ในการทำกิจกรรม และเรียนรู้จากปัญหามากกว่าเนื้อหา	- ให้ผู้เรียนมีอิสระ มีส่วนร่วมในการเลือกสิ่งที่จะเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและเรียนรู้จากการทำงานจริงเพื่อเรียนรู้จากการแก้ปัญหาในการทำงาน
ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ (Kolp, 1984)	- ประสบการณ์คือสิ่งสำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนรู้ การสังเกต ประสบการณ์อย่างไตร่ตรอง และใช้เหตุผลเพื่อสร้างความหมาย เชื่อมโยงประสบการณ์ใหม่กับข้อความรู้เดิมแล้วนำไปใช้เพื่อศึกษาขยายผลจะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	- ให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาที่พบด้วยเหตุผล ไตร่ตรอง เชื่อมโยงกับข้อความรู้เดิม เพื่อเกิดการเรียนรู้เข้าใจและนำไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ใหญ่ได้

ตารางที่ 9 (ต่อ)

แนวคิด/ทฤษฎี	มโนทัศน์สำคัญของทฤษฎี	หลักการของกระบวนการ
ทฤษฎีปัญญาสังคม การรับรู้ความสามารถ ของตนเองของ ซิมเมอร์แมนและแบนดูรา (Zimmerman and Bandura, 1994)	- การรับรู้ความสามารถของตนเอง และมาตรฐานการประเมินตนเอง มีผลต่อการตั้งเป้าหมาย บุคคล ยิ่งรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถสูง จะตั้งเป้าหมายได้สูง	- ให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมาย การเรียนรู้เองตามความ สามารถของตน
การกำกับตนเอง แนวคิดของ คอสโนและ แมนดิแนช แบนดูรา ซุงค์และซิมเมอร์แมน (Cosno and Mandinach 1983, Bandura, 1986, Schunk, 1987, Zimmerman, 1986)	- เป็นกระบวนการที่บุคคลควบคุม และกำกับพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการสังเกต ตนเอง กระบวนการตัดสินใจและ กระบวนการแสดงปฏิกิริยาต่อ ตนเองโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ไปสู่พฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการ	- ผู้เรียนต้องมีความ รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ควบคุมและกำกับตนเอง ให้บรรลุเป้าหมาย การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้เป็นไปตามที่ต้องการ
แนวคิดด้านการนิเทศ เพื่อเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม	- การนิเทศชี้แนะจากผู้รู้ด้วยความ จริงใจและมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (ครู) จะช่วยพัฒนาศักยภาพ ทักษะการสอนและพฤติกรรม การสอนไปในทางที่ดีขึ้น	- การได้รับการนิเทศชี้แนะ ให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้ รู้ตนเอง ยอมรับตนเอง อย่างเป็นกัลยาณมิตร ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการพัฒนาตน ให้ไปในทางที่ดีขึ้น

จากตารางที่ 9 ได้แนวคิดที่นำมาเป็นกรอบหลักการและขั้นตอนของกระบวนการส่งเสริม
ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยให้ผู้เรียนต้องมีอิสระ รับผิดชอบการเรียนรู้ เรียนรู้
ด้วยตนเอง กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ และวิธีเล่น มีส่วนร่วมในการเลือกสิ่งที่จะ**และประเมิน
ผลเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงาน

ตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู (ฉบับร่าง)

ผลของการพัฒนากระบวนการในการเรียนรู้แบบนำตนเองได้กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู มีองค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย

1. ที่มาของกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐาน หลักการ จุดประสงค์
2. กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ประกอบด้วย ขั้นตอนกระบวนการ 7 ขั้นตอน
3. การวัดและประเมินผล
4. คำแนะนำในการนำกระบวนการไปใช้ ประกอบด้วย แนวการดำเนินการ และคำแนะนำเพื่อนำกระบวนการไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ผลที่เกิดจากการใช้กระบวนการ

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลจากการพัฒนากระบวนการ ดังนี้

2.1 แนวคิดในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง เกิดจากความพยายามในการหาแนวทางพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิธีการอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งมีความสำคัญมากในการเรียนรู้ในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ครูต้องรู้จักเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ แสวงหาแหล่งเรียนรู้และปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.2 กระบวนการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ใช้กรอบแนวคิดของการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นหลัก ครูเป็นผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จึงต้องการอิสระ ให้ประสบการณ์เดิมและมีความต้องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการทำงาน กระบวนการส่งเสริมนี้จึงให้โอกาสครูกำหนดเป้าหมาย วางแผนการเรียนรู้และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ของตนตามความต้องการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

2.3 กรอบแนวคิดที่ได้จากข้อมูลทางทฤษฎีและแนวคิดในด้านการเรียนรู้แบบนำตนเอง นำมาพัฒนารูปแบบ มีดังนี้

แนวคิดด้านการเรียนรู้แบบนำตนเอง การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนสมัครใจ เป็นคุณลักษณะที่ทุกคนมีไม่เท่ากัน แต่สามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ถ้าจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อส่งเสริมกัน ผลการวิจัยยังพบว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองมีความสัมพันธ์

ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานและผลของการเรียนรู้ที่ยั่งยืน กระบวนการที่พัฒนาขึ้นนี้ จึงมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู โดยมีลักษณะดังนี้

2.3.1 ให้อิสระแก่ครูในการเลือกการเรียนรู้ตามความต้องการจำเป็นของตนเอง ภายใต้บริบทการทำงานในโรงเรียนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามความสามารถของตนเอง

2.3.2 สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดสิ่งที่จะเรียนรู้ วางแผนทำกิจกรรมการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจดำเนินการไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จและการประเมินผล การเรียนรู้ของตน

2.3.3 ส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบ ควบคุมตนเอง ลงมือปฏิบัติทำงานและ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยทั่วไปแนวคิดในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ประกอบด้วย

5 ขั้นตอน ดังนี้

1. วินิจฉัยความต้องการเรียนรู้
2. กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้
3. วางแผนยุทธศาสตร์ไปสู่เป้าหมาย
4. ระบุทรัพยากรบุคคลและสื่ออุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้
5. ประเมินผลการเรียนรู้

2.4 การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง จะต้องมี ทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดสนับสนุน มีการตรวจสอบในเชิงการใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อนำ ข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข การนำเสนอกระบวนการจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

2.4.1 ความสัมพันธ์ของสิ่งที่เป็นที่มาของกระบวนการ ได้แก่ ทฤษฎี แนวคิด พื้นฐาน หลักการ วัตถุประสงค์

2.4.2 กระบวนการ ได้แก่ ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม บทบาทของครูและผู้วิจัยในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง การตอบสนองและ สิ่งสนับสนุน

2.4.3 การนำกระบวนการไปใช้

2.4.4 ผลกระทบทางตรงและทางอ้อม

2.5 ทฤษฎีทางจิตวิทยาการเรียนรู้ที่นำมาประกอบการพัฒนากระบวนการ นอกจาก ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดของการเรียนรู้แบบนำตนเองมาใช้ในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูแล้ว ยังใช้ทฤษฎีแนวคิดอื่น ๆ มาสนับสนุนอีก ดังนี้

2.5.1 ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Knowles, 1975) ทฤษฎีนี้อาศัยแนวคิดตามหลักจิตวิทยามนุษยนิยม และแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ แนวคิดสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มีส่วนเลือกที่จะเรียนวิธีที่จะเรียนและรูปแบบการประเมินที่ตนเองคิดว่าเหมาะสม ต้องการเป็นตัวของตัวเอง ต้องการอิสระ มีความรับผิดชอบสูง มีประสบการณ์ มีความพร้อมและเรียนรู้โดยอาศัยงานหรือปัญหา (task-centered หรือ problem-centered) มากกว่าเนื้อหา (content-centered) การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู จึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ ซึ่งครูเป็นบุคคลที่เป็นวัยผู้ใหญ่ มีความสมบูรณ์เต็มที่ ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และมากด้วยประสบการณ์และต้องเน้นพัฒนาศักยภาพอย่างมีอิสระเพื่อผลสำเร็จของงาน

2.5.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ (Kolb, 1984) ทฤษฎีนี้ประกอบด้วยลักษณะการเรียนรู้ 4 แบบ คือ การเรียนรู้เชิงรูปธรรมจากประสบการณ์จริง การสังเกตและคิดไตร่ตรอง เน้นการเข้าใจความหมายของประสบการณ์ การสร้างความรู้ในรูปแบบกรรม เน้นความคิดและเหตุผลอย่างมีระบบ เพื่อแก้ปัญหาแล้วสรุปเป็นข้อความรู้ และการนำไปทดลองปฏิบัติจริง ทำให้เกิดประสบการณ์ใหม่และเรียนรู้ได้ลึกซึ้ง กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู จึงนำมาเป็นหลักการให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริงในโรงเรียน เมื่อพบปัญหาอุปสรรคครูต้องหาแนวทางแก้ไขอย่างไตร่ตรอง มีเหตุผลเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม แล้วปรับทดลองใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.3 ใช้ทฤษฎีปัญญาสังคม ในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายและการกำกับตนเอง (Bandura, 1977 ; 1986 ; Bandura and Cervone, 1983) เป็นแนวในการดำเนินงานในการให้ครูวินิจฉัยความสามารถของตนเอง และกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเอง และรู้จักกำกับตนเองให้บรรลุเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ตนเองคาดหวัง

2.5.4 ใช้แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการนิเทศเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Clickman; Gordon; Ross-Gordon, 1995) โดยใช้การนิเทศแบบร่วมมือ (collaborative supervision) การนิเทศเป็นกระบวนการมีขั้นตอน (step) มีความต่อเนื่อง (continuity) ไม่หยุดนิ่ง (dynamic) และมีความเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์ (interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศชี้แนะ (coaching) ให้ครูรับรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อยอมรับและพัฒนาการสอน จากผู้นิเทศที่มีความจริงใจ มีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อกัน เป็นหลักการในการให้แรงเสริมสร้างขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานให้ดีขึ้น

2.5.5 ศึกษาเอกสารผลงานการพัฒนาดตนเองของครูแห่งชาติ ปีการศึกษา 2543 ที่ สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เป็นการศึกษา best practice รวมถึงการสัมภาษณ์และการสังเกตการสอน

จากการศึกษาครูแห่งชาติ สัมภาษณ์และสังเกตการสอน พบว่า คุณลักษณะของ ครูแห่งชาติจะเหมือนกันหมด หรือคล้ายกัน ดังนี้

1. มีแรงจูงใจและตั้งใจจริงในการสอน มีความตระหนักในวิชาชีพครูว่าต้อง พัฒนาดตนเองอยู่เสมอ
2. สภาพอุปสรรคปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของบริบทโรงเรียน ทำให้ครู ต้องใฝ่รู้ใฝ่เรียน พัฒนากลยุทธ์ของตนเองในการทำงานการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการศึกษา ค้นคว้าหาแหล่งเรียนรู้ ตำรา เอกสารคู่มือต่าง ๆ มาศึกษาและประยุกต์ใช้
3. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนครู และนักเรียนที่ให้ความสนับสนุน ร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน
4. ครูมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ น่าเรียนเพราะใจดีมีเมตตา พูดเพราะ อ่อนโยนต่อ ผู้เรียน ใจเย็นให้โอกาสผู้เรียนคิดวิเคราะห์ ชักถามข้อสงสัยได้อย่างเต็มที่ อธิบายอย่างชัดเจน พร้อมยกตัวอย่างประกอบที่เป็นรูปธรรม มีการเตรียมการสอนอย่างดี สอนได้ตรงตามแผนการจัด การเรียนรู้และใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ
5. เตรียมสื่อการสอนที่เหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหา และระดับผู้เรียนให้ นักเรียน มีส่วนร่วมในการใช้สื่ออุปกรณ์ และอธิบายให้เพื่อน ๆ ฟังได้
6. ครูมีความสุขกับการสอน ชอบสอน และพร้อมให้คำแนะนำอย่างเต็มที่ อารมณ์ดี
7. ครูมีการประเมินผลผู้เรียนโดยการสอบถามดูเพื่อทดสอบความเข้าใจ และ ประเมินผล การสอนของตนเองด้วย โดยสอบถามผู้เรียน

2.5.6 สํารวจข้อคิดเห็น ความต้องการของผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา (preliminary survey) เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรค และความต้องการในการพัฒนา วิธีการและแนวทางใน การพัฒนา

จากการสำรวจข้อคิดเห็นของครูนี้ สรุปได้ดังนี้


1. ครูไม่มีโอกาสได้ไปศึกษาค้นคว้านอกโรงเรียน
2. ครูขาดแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาดตนเอง เพราะไม่มีแหล่งเรียนรู้ ชาติสื่ออุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

3. ครูต้องการผู้รู้ เป็นผู้คอยชี้แนะร่วมให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน

4. ครูต้องการให้ผู้บริหารรับฟังปัญหาและแก้ไขให้เป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนางานการสอนอย่างจริงจัง

5. ครูคิดว่าผู้บริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้ครูได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้รางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติครูที่ได้สร้างผลงานดีเด่น

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เอกสาร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของกระบวนการ ส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ดังแผนภูมิที่ 5



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 5 กรอบแนวคิดของกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

แนวคิดพื้นฐาน

<p>ผู้เรียนรู้ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีความเจริญเต็มที่ร่างกายจิตใจ อารมณ์และสังคม มีความรับผิดชอบและประสิทธิภาพสูง ต้องการมีอิสระและการมีส่วนร่วมในการเลือกสิ่งที่จะเรียนรู้ วิธีเรียนรู้ และวิธีการประเมินผล ต้องการเรียนเพื่อพัฒนางานโดยเน้นการแก้ปัญหา</p>	<p>ประสบการณ์เป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง แล้วคิดอย่างมีวิจารณญาณเชื่อมโยงกับความคิดเชิงนามธรรมจากประสบการณ์เดิม แล้วนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์ใหม่ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ชัดเจนลึกซึ้ง</p>	<p>การเรียนรู้ความสามารถของตนเองและการกำกับตนเองให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทำให้เกิดแรงจูงใจและการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้น รวมถึงการยอมรับการนิเทศชี้แนะเพื่อรู้จักตนเองดีขึ้น จะช่วยให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยางกัลยาณมิตร</p>	<p>การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนมีความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองตั้งเป้าหมายในการเรียน แสวงหาแหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นบุคคลและสื่ออุปกรณ์ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนอาจได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ได้ ผู้ที่นำตนเองได้ในการเรียนรู้อาจมีคุณลักษณะและกระบวนการนำตนเอง มีการ วางแผน จัดการกำกับควบคุมตนเองให้ดำเนินการตามแผนนโยบายมีแรงจูงใจและมีความเป็นอิสระในการทำกิจกรรม และสามารถประเมินตนเองได้จนเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง</p>	<p>คุณลักษณะของการนำตนเองในการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Guglichino</p> <ul style="list-style-type: none"> • การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ • การมีมโนคติต่อตนเองว่าเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ • การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียน • การยอมรับความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง • การรักการเรียน • การมีความคิดสร้างสรรค์ • การมองอนาคตในแง่ดี • การใช้ทักษะทางการศึกษาขั้นพื้นฐานและทักษะการแก้ปัญหา 	<p>สภาพปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดของบริหารการทำงานในโรงเรียนและการสนับสนุน ขวัญกำลังใจจากผู้บริหารที่พยายามจัดหาสื่ออุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้เสริมเพื่อการเรียนรู้ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้การมีโอกาสศึกษาแลกเปลี่ยน สอบถามจากผู้ที่เป็นครูด้วยกัน หรือผู้บริหารรับฟังและแก้ปัญหาอย่างจริงจังเป็นแรงผลักดันให้ครูพัฒนาตนเองในการไปรู้ไปเรียน</p>
--	---	--	--	--	--

- คุณลักษณะของการนำตนเอง
- เปิดโอกาสต่อการเรียนรู้
 - มีมโนคติต่อตนเองว่าเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ
 - มีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียน
 - การยอมรับความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง
 - รักการเรียน
 - มีความคิดสร้างสรรค์
 - มองอนาคตในแง่ดี
 - ใช้ทักษะทางการศึกษาขั้นพื้นฐานและการแก้ปัญหา

หลักการของกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู

- ส่งเสริมความมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย เลือกวิธีการที่จะเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง
- ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ จัดการตนเองรับผิดชอบการเรียนรู้ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง
- เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในบริบทการทำงานและเน้นการเรียนรู้จากการทำงานหรือการแก้ปัญหา สังเกตคิดไตร่ตรอง สร้างความเข้าใจเชิงนามธรรม เชื่อมโยงประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิม แล้วนำไปใช้จริงในสถานการณ์อื่น ๆ ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีเหตุผล
- หักเสวนาค้นภาพและทักษะการสะท้อนจากการได้รับการนิเทศชี้แนะแบบกัลยาณมิตรเพื่อสร้างศรัทธาแรงจูงใจและปฏิสัมพันธ์ที่ดี

วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะและความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

กระบวนการ

1. เตรียมความพร้อมครู
2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหา
3. สร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการนำตนเอง
4. ให้ครูวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง กำหนดเป้าหมายและวางแผน
5. ลงมือปฏิบัติงาน
6. นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
7. ร่วมประเมินผลงานและให้ข้อมูลป้อนกลับ

- กระบวนการนำตนเอง**
1. การเห็นคุณค่าของการนำตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 2. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง
 3. การกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้อย่างมีอิสระ
 4. การวางแผนไปสู่เป้าหมาย
 5. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
 6. การลงมือปฏิบัติตามแผนและรับผิดชอบต่อเรียนรู้ของตนเอง
 7. การกำกับตนเองและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง
 8. การวิเคราะห์ตรวจสอบการกระทำของตนเองและประเมินตนเอง
 9. การนำผลการประเมินมาพัฒนาตนเองและปรับปรุงตนเอง

- การประเมินผลกระบวนการ**
- วัดคุณลักษณะ
 - วัดความสามารถ
 - ประเมินผลงาน

<p>ผลลัพธ์</p> <p>ครูมีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง 8 ด้าน และความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง 9 ด้านสูงขึ้น</p> <p>คุณลักษณะ 8 ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ 2. มีมโนคติต่อตนเองว่าเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ 3. มีความคิดริเริ่มและมีอิสระ ในการเรียนรู้ 4. การยอมรับความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง 5. รักการเรียน 6. มีความคิดสร้างสรรค์ 7. มองอนาคตในแง่ดี 8. ใช้ทักษะทางการศึกษาขั้นพื้นฐานและการแก้ปัญหา 	<p>ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง 9 ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเห็นคุณค่าของการนำตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง 3. การกำหนดเป้าหมายอย่างอิสระ 4. การวางแผนไปสู่เป้าหมาย 5. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 6. การลงมือปฏิบัติตามแผนและรับผิดชอบต่อเรียนรู้ของตนเอง 7. การกำกับตนเองและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 8. การวิเคราะห์ตรวจสอบการกระทำของตนเองและประเมินตนเอง 9. การนำผลการประเมินมาพัฒนาตนเองและปรับปรุงตนเอง
--	---

ตอนที่ 3 การนำกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองไปทดลองใช้กับครู
กรณีศึกษา

3.1 กรณีศึกษา

ครูกรณีศึกษาที่นำมาศึกษาเป็นครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จากโรงเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และเอกชนขยายโอกาส ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ครูที่มีคุณลักษณะ ในการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง ปานกลาง และต่ำ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกรณีศึกษาโดยการสังเกต สัมภาษณ์ สอบถามข้อมูลจาก ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของกรณีศึกษา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนโดยเก็บข้อมูลที่ โรงเรียนก่อนดำเนินการและระหว่างดำเนินการ ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ประวัติผลงานของกรณี ศึกษาด้วย

(รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ค)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ข้อมูลกรณีศึกษา

กรณีศึกษา	ภูมิหลัง	บริบทการทำงาน	ประสบการณ์	เจตคติต่อวิชาชีพและบุคลิกภาพ	ผู้บริหาร
สัญญา	จบชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจาก อ.พนา จ.อุบลราชธานี เรียนต่อปริญญาตรีจาก วิทยาลัยครู อุบลราชธานี จบปริญญาโททาง จิตวิทยาวิทยุจาก ม.รามคำแหง มีลูก 2 คน ภรรยาทำงานบริษัท เริ่มรับราชการเป็น นักวิชาการของเทศบาล เมืองปากน้ำแล้วมารับ ราชการครูสอนฟิสิกส์ ม.4-5-6	สอนในโรงเรียนมัธยมขนาด ใหญ่พิเศษประจำจังหวัด นักเรียนประมาณ 3,400 คน ครู 118 คน ครูจบปริญญาโท รวม 20 คน เปิดสอน ม.1-6 อยู่ในชุมชนที่มีความเจริญ การคมนาคมสะดวกและได้รับการ สนับสนุนดี มีแหล่งเรียนรู้ หลากหลายทั้งภายในโรงเรียน และนอกโรงเรียน การมอบ หมายงานเป็นระบบสายงาน แต่ละระดับชั้นมีหัวหน้า สาย ชั้นรับผิดชอบมีความพร้อมสูง ทั้งด้านอาคารสถานที่ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีการศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนสามารถสร้างชื่อเสียง ให้โรงเรียนได้ดี	ทำงานเป็นนักวิชาการ ของเทศบาลเมือง ปากน้ำ 1 ปี แล้วสอบ บรรจุมารับราชการครู สอนฟิสิกส์ ม.4-5-6 ที่ โรงเรียนมัธยมศึกษา ถึงปัจจุบันรวม ประมาณ 9 ปี	- ครูเป็นอาชีพดี - สร้างคนดีให้สังคม - วิศวกรสังคม - ตั้งใจทำงาน - ชอบสอน - ชยันทำงาน - มีน้ำใจให้คำปรึกษานักเรียนทุกเรื่อง - อารมณ์ดี ใจเย็น - ชยัน หมั่นศึกษาเรียนรู้จากตำรา เอกสาร วิชาการ อบรม สัมมนา สร้าง เครือข่ายกับครูผู้สอนวิชาเดียวกัน - ประเมินปรับปรุงตัวเองตลอดเวลา	- ใจกว้าง - ยุติธรรม - มีเมตตา - เป็นนักประชาธิปไตย - ให้โอกาสทุกคน ทำงานเต็มความ สามารถ - สนับสนุนทุกคน - สร้างแรงจูงใจและ ขวัญกำลังใจด้วยการ ให้รางวัล ถ้าครู นัก เรียนมีผลงานดีเด่น - บริหารจัดการอย่าง เป็นระบบ - ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และบทบาทตามหน้าที่

ตารางที่ 10 (ต่อ)

กรณีศึกษา	ภูมิหลัง	บริบทการทำงาน	ประสบการณ์	เจตคติต่อวิชาชีพและบุคลิกภาพ	ผู้บริหาร
กอบเกียรติ	จบชั้นประถมศึกษาและมีมัธยมศึกษาจากโรงเรียนใน อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ จบปริญญาตรี เอกภาษาอังกฤษจากคณะมนุษยศาสตร์ ม.รามคำแหงแล้ว เรียนต่อวุฒิปริญญาตรี บัณฑิต วิชาชีพครู 1 ปี จาก ม.สุโขทัยธรรมมาธิราช ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม 3 แห่งแล้ว สมัครเป็นครู โรงเรียนเอกชน 2 แห่ง ปัจจุบันสอนภาษาอังกฤษ ม.1	สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน เอกชน ขยายโอกาสมีตั้งแต่อนุบาลถึง ม.3 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง นักเรียนทั้งหมด 2,141 คน ครู 131 คน อยู่ในชุมชนเมือง ใกล้ตลาด การจราจร ติดขัดบ้างช่วงเช้า-เย็น ชุมชนให้การสนับสนุนอย่างดี มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย เป็นศูนย์วัฒนธรรมของอำเภอ ได้รับรางวัลจากการเข้าโครงการหลายโครงการและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นที่ยอมรับของชุมชน	-จบแล้วทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม 3 แห่ง -สอนในโรงเรียน เอกชน 2 แห่ง -ประสบการณ์ การสอน 6 ปี	-เชื่อว่าครูต้องมีความรู้จริงในศาสตร์ ที่สอน มีความเชื่อมั่นตนเอง -จัดการอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมาย และสามารถบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ -กล้าคิด กล้าพูด -ใจร้อน แต่มีอารมณ์ขัน -ชอบอภิปราย แสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผล -ชอบศึกษา เรียนรู้จากหนังสือตำรา และการเข้าร่วมอบรมสัมมนาทางด้านการเรียนการสอน	-มีเมตตาสูง -บริหารจัดการแบบคนในครอบครัว -เอาใจใส่ดูแลอย่างทั่วถึง -รักความก้าวหน้า -ชอบให้โรงเรียนและครูมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ -ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษา -ทำให้ครูรักโรงเรียน และขยันทำงานด้วยใจ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

กรณีศึกษา	ภูมิหลัง	บริบทการทำงาน	ประสบการณ์	เจตคติต่อวิชาชีพและบุคลิกภาพ	ผู้บริหาร
วิยะดา	จบชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากโรงเรียนใน อ.เมือง จ.สมุทรปราการ จบปริญญาตรีจาก ม.ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน เรียนต่อปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านการสอนภาษาอังกฤษ มีลูกชาย 2 คน สามีเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ปัจจุบันสอนภาษาอังกฤษ	โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ นักเรียนประมาณ 3,400 คน ครู 118 คน โรงเรียนอยู่ในชุมชนเมือง มีความเจริญทุกด้านชุมชนให้การสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนดี โรงเรียนมีความพร้อมสูง ทั้งอาคาร สถานที่ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้	- เคยฝึกสอนโรงเรียนในชนบทที่ จ.บุรีรัมย์ - ทำงานตั้งแต่จบ ปกศ.สูง แล้วเรียนต่อเรื่อยๆ จนจบปริญญาโทแล้วกลับมาสอนจนถึงปัจจุบันรวม 31 ปี	- ครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติแต่ยากจน - รักการสอน - ตั้งใจ เอาใจใส่ดูแลลูกศิษย์เหมือนลูก - ให้คำปรึกษา - พัฒนาค้นคว้าตลอดเวลาโดยการศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต ตำรา อบรมและพูดคุยกับเพื่อนครูเก่งๆ - ชอบทำงาน	- ใจกว้าง - เป็นประชาธิปไตย - ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง - ให้ขวัญกำลังใจตลอด - ชื่นชมครูและนักเรียนที่มีผลงานสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนด้วยการให้รางวัล - ยุติธรรม - รับฟังข้อคิดเห็นของครูเสมอแล้วนำมาพัฒนาในเชิงบริหารจัดการ - เอาใจใส่ทุกข์-สุขของบุคลากร

ตารางที่ 10 (ต่อ)

กรณีศึกษา	ภูมิหลัง	บริบทการทำงาน	ประสบการณ์	เจตคติต่อวิชาชีพและบุคลิกภาพ	ผู้บริหาร
<p>วิภา</p>	<p>จบปริญญาตรี เอกภาษา ไทย จากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน สอนโรงเรียนราษฎร์ 5 ปี แล้วมาสอบบรรจุสอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา มีพี น้อง 5 คน รับราชการ หมด เป็นโสด ชอบปฏิบัติ ตนเป็นพุทธมามะกะที่ดี มีคุณธรรมสูง</p>	<p>สอนภาษาไทย ม.ต้น และ ม.ปลาย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ที่เป็นโรงเรียนมี ความพร้อมสูง ชุมชนสนับสนุน เต็มที่ มีผลงานเป็นที่ยอมรับ มี การบริหารจัดการที่เป็นระบบเน้น ผู้เรียนและครูต้องมีคุณภาพ</p>	<p>สอนโรงเรียนราษฎร์ 5 ปี แล้ว สอบบรรจุ สอนโรงเรียนมัธยม ศึกษาจนถึงปัจจุบัน รวม 31 ปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - รักอาชีพครู เพราะช่วยแก้ปัญหา นักเรียน ให้ความรู้ ปลุกฝังคุณธรรม ให้เป็นคนดีของสังคมทำให้ภูมิใจ - ชยัน รักหน้าที่ ชอบสร้างชื่อเสียงให้ โรงเรียน - รับผิดชอบสูง - ชยันอ่าน 	<ul style="list-style-type: none"> - ใจดี มีเมตตา - ยุติธรรม - ให้โอกาสครู ทำงาน เต็มศักยภาพ - บริหารจัดการอย่าง เป็นระบบ - นิเทศ ชี้แนะ แก้ปัญหาได้ทุกอย่าง - เน้นคุณภาพนักเรียน

ตารางที่ 10 (ต่อ)

กรณีศึกษา	ภูมิหลัง	บริบทการทำงาน	ประสบการณ์	เจตคติต่อวิชาชีพและบุคลิกภาพ	ผู้บริหาร
นิตยา	จบประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากโรงเรียนใน อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ และจบปริญญาตรีจาก ม.บูรพา จ.ชลบุรี มีพี่น้อง 4 คน เคยทำงานเป็น Supplier และเปิดร้านขายของกับพี่สาว แล้วมาสอนภาษาอังกฤษ	สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนเอกชน ขยายโอกาสเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ครู 131 คน อยู่ในชุมชนเมือง ใกล้ตลาด ร้านค้าและชุมชนที่มีฐานะ โรงเรียนมีความพร้อมปานกลาง แต่ส่งเสริมสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ต้องการให้ครูมีประสิทธิภาพ	-ทำงานบริษัทเอกชน 2 ปี -ค้าขาย 1 ปี -ทำงานศูนย์เด็กเล็ก 1 ปี -สอนภาษาอังกฤษถึงปัจจุบันรวม 3 ปี	-ครูเป็นอาชีพที่ต้องมีใจรักอดทนสูง -พัฒนาตนเองอยู่เสมอ -ใจกว้าง เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลง -ต้องทันสมัย -ขยัน รั้งงานสอน -มีเมตตาต่อเด็ก -ใจเย็น ใฝ่รู้	-ใจดี มีคุณธรรม -ใช้ความเมตตาบริหารจัดการดูแลครูอย่างคนในครอบครัว -สนับสนุนให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ -มีรางวัลสร้างขวัญกำลังใจทุกปี

ตารางที่ 10 (ต่อ)

กรณีศึกษา	ภูมิหลัง	บริบทการทำงาน	ประสบการณ์	เจตคติต่อวิชาชีพและบุคลิกภาพ	ผู้บริหาร
รัตนา	จบชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากโรงเรียนใน จ.สมุทรปราการ จบ ปกศ. ต้น แล้วสอนโรงเรียนราษฎร์ 1 ปี เรียนต่อปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร แล้วมาสอนที่โรงเรียนประถมศึกษา	สอนคณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ นักเรียนประมาณ 2,065 คน ครู 80 คน โรงเรียนอยู่กลางความเจริญ ใกล้ศูนย์การค้า โรงภาพยนตร์ ตลาดสด และชุมชนข้างวัด มีอาชีพหลากหลาย โรงเรียนมีความพร้อม แต่คับแคบ ชุมชนยังมีแหล่งมั่วสุม อบายมุข และยังมีปัญหาครอบครัวแตกแยก ย้ายถิ่นและยาเสพติด แต่ให้การสนับสนุนโรงเรียนดีพอสมควร	- สอนโรงเรียนประถมศึกษาที่ จ.นครปฐม 2 ปี - มาสอนที่ จ.สมุทรปราการ ถึงปัจจุบันรวม 29 ปี	- ครูเป็นบุรุษนิยมบุคคลที่ต้องยกย่อง - เกิดทุน เป็นผู้ให้ไม่มีวันจบสิ้นและไม่หวังผลตอบแทน - มุ่งมั่นการสอน - อารมณ์แจ่มใส กล้าคุย กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย - รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย - มุ่งงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ - ชอบได้รับการอบรมเพื่อได้เพื่อน ได้ความรู้ และทำให้มั่นใจขึ้น	- นักวิชาการ - รักการพัฒนางาน - เปิดใจการให้ครูเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ - ทันสมัย - บริหารบนฐานข้อมูล ปัญหาของโรงเรียน - กล้าตัดสินใจ - ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม - ยึดนโยบายของโรงเรียนเพื่อเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

กรณีศึกษา	ภูมิหลัง	บริบทการทำงาน	ประสบการณ์	เจตคติต่อวิชาชีพและบุคลิกภาพ	ผู้บริหาร
ศรีประภา	จบชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากโรงเรียนใน อ. พระประแดง จ. สมุทรปราการ จบมัธยมศึกษาแล้วมาสอนโรงเรียนเอกชน แล้วไปเรียนต่อจนจบปริญญาตรีจาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน	สอนคณิตศาสตร์มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนเอกชนขนาดกลาง มีความพร้อมปานกลาง แต่สนับสนุนงานการสอนอย่างเต็มที่ โรงเรียนเข้าโครงการต่างๆ หลายโครงการ และได้รับรางวัลดีเด่นเสมอ ชุมชนยอมรับ	-จบชั้นมัธยมศึกษาแล้วสอนคณิตศาสตร์ -เรียนต่อ ปกศ. ต้น ปกศ. สูง และ จบปริญญาตรี -สอนคณิตศาสตร์รวม 30 ปี	-ครูมีความรับผิดชอบสูง แต่รายได้ต่ำ แต่ก็ชอบอาชีพนี้ เพราะมุ่งมั่นอยากพัฒนาเด็กให้เป็นพลเมืองดี -ตั้งใจ จริงใจในการสอน -ชอบอ่าน ดูหนัง ทัศนศึกษา หาประสบการณ์ความรู้มาสอน	-ใจกว้าง -ยอมรับฟังครู -บริหารจัดการอย่างเป็นระบบครบวงจร -มีความเอื้ออาทร -ดูแลทุกข์-สุขของครู -สร้างขวัญกำลังใจด้วยรางวัลทุกปี

ตารางที่ 10 (ต่อ)

กรณีศึกษา	ภูมิหลัง	บริบทการทำงาน	ประสบการณ์	เจตคติต่อวิชาชีพและบุคลิกภาพ	ผู้บริหาร
สุนีย์	จบชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากจังหวัดพัทลุง จบปริญญาตรีเอกวิชาวิทยาศาสตร์จากวิทยาลัยครูยะลา มีพี่น้อง 9 คน เคยสอนโรงเรียนเอกชนที่ จ.นครปฐม และกรุงเทพฯ รวม 5 ปี แล้วสอบบรรจุไปสอนที่ นครราชสีมา 4 ปี แล้วมาสอนที่สมุทรปราการ	สอน สปช. ในโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติ ในชุมชนเมือง กลางความเจริญในชุมชน มีอาชีพหลากหลายแต่ส่วนใหญ่เป็นคนต่างถิ่นทำงานโรงงานอุตสาหกรรม รับจ้าง ค้าขาย แต่โรงเรียน ได้รับการสนับสนุนดี มีความพร้อมแต่กับแคบ	-สอนโรงเรียนเอกชน 5 ปี -สอนต่างจังหวัด จ.นครราชสีมา 4 ปี -สอนที่โรงเรียนประถมศึกษา จ.สมุทรปราการ ถึงปัจจุบันรวม 20 ปี	-ต้องการปลูกฝังให้เด็กดีเหมือนสมัยตนเรียน -พูดน้อย ใจเย็น -กล้าคิด กล้าทำ -มีอารมณ์ขัน -ยึดมั่นนโยบายของโรงเรียน -ดูแลเอาใจใส่นักเรียน ทั้งการเรียน ความประพฤติและปัญหาที่บ้าน -ชอบการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง -ชอบคุยปรึกษางานกับเพื่อนๆ	-ใจกว้าง -นักวิชาการ -บริหารอย่างโปร่งใส บนพื้นฐานข้อมูล ปัญหาตามสภาพจริง -ให้โอกาสครูทำงาน พัฒนาตนเองและประเมินตนเอง -เปิดเผย -ดูผลงาน -เน้นคุณภาพนักเรียน

ตารางที่ 10 (ต่อ)

กรณีศึกษา	ภูมิหลัง	บริบทการทำงาน	ประสบการณ์	เจตคติต่อวิชาชีพและบุคลิกภาพ	ผู้บริหาร
จินตนา	เรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียน เอกชนในกรุงเทพฯ จบมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล แล้วจบปริญญาตรีจาก ม.ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร สอบบรรจุไปสอนที่ จ.สุรินทร์ อยู่ 5 ปีเศษ แล้วย้ายกลับมาสอนที่ จ.สมุทรปราการ จนถึงปัจจุบัน แต่งงานมีลูก 2 คน เรียนระดับมหาวิทยาลัย และ ม.3	สอนสังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรมในโรงเรียน มัธยม ศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ครู 118 คน นักเรียนประมาณ 3,400 คน มีความพร้อมสูงทั้งอาคาร สถานที่ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษาตลอดจนแหล่งการเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน ชุมชนให้การสนับสนุน เป็นที่นิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียน เพราะชื่อเสียงด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	-สอนที่ จ.สุรินทร์ 5 ปี -ย้ายมาสอนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาใน จ.สมุทรปราการ รวมถึงปัจจุบัน 21 ปี	-ครูต้องรู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบ ทุ่มเทสร้างลูกศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติในอนาคต และต้องสอนให้คิดวิเคราะห์ให้ได้ -ใจดี สงสารเด็ก -ชอบสอนและสอดแทรกคุณธรรม -ชอบอ่านหนังสือ ดูทีวี วิทยุทัศน์ศึกษา หาข้อมูลความรู้มาสอน -ปรึกษาผู้รู้	-มีเมตตา -กล้าตัดสินใจ -ยุติธรรม -เปิดโอกาสให้ครูทำงานและศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ -ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม -ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

จากตารางที่ 10 จะพบว่า ครูมีระดับการศึกษาและบริบทในการทำงานต่างกันทั้งในโรงเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และเอกชนขยายโอกาสครูที่จบการศึกษาจากคณะของมหาวิทยาลัยทางการศึกษา โดยตรงจะมีความตระหนักสำนึกงานการสอนและมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพมาก แต่ครูที่ต้องเรียนต่อหลายระดับ มีความพยายามสูงจนจบปริญญาตรี - โท ทางการศึกษา ก็มีความขยันอดทน ตั้งใจทำงาน มีความรักในการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน หาโอกาสให้ตนเองในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และแก้ปัญหาการเรียนการสอนอย่างจริงจัง คิดว่าต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด บริบทการทำงานและผู้บริหาร ก็มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมเป็นแรงจูงใจให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเกิดความวิตกกังวล ขาดขวัญกำลังใจ โรงเรียนใหญ่มีความพร้อมสูงและผู้บริหารมีระบบการทำงานจัดการดี เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ทำให้โรงเรียนและการจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ แต่ถ้าโรงเรียนไม่มีความพร้อมในการสร้างเสริมการศึกษา การเรียนการสอนและผู้บริหารยังขาดภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ จะส่งผลให้ครูผู้สอนและบริบทโรงเรียนไม่เอื้อต่อการทำงาน ครูเกิดความรู้สึกท้อแท้ ไม่อยากพัฒนาตน พัฒนางาน ขาดขวัญกำลังใจ และพัฒนา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2 กระบวนการในการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู

3.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการในการดำเนินการจริง

ในขณะที่ดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ผู้วิจัยได้สังเกตและบันทึกข้อมูลสภาพที่เป็นจริงจากการดำเนินการกระบวนการและนำผลการดำเนินการจากบันทึกมาพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการให้มีความสมบูรณ์ ให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมในการนำกระบวนการไปใช้ในครั้งต่อไป ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 11 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการในการดำเนินงานจริง ระหว่างการปฏิบัติตามแผนสภาพที่เป็นจริงและข้อเสนอแนะ

สิ่งที่ประเมิน	การปฏิบัติตามแผน	สภาพที่เป็นจริง	ข้อเสนอแนะ
ขั้นเตรียมการในการดำเนินงาน	ศึกษาเอกสารความรู้แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบกระบวนการ - ประสานงานกับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายและเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรณีศึกษา	- ใช้เวลามากในการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเพื่อกำหนดกรอบ กระบวนการให้เหมาะสมสอดคล้องในการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง - การเลือกกรณีศึกษาเริ่มแรกก็สมัครใจร่วมโครงการแต่เริ่มไปสักระยะหนึ่งก็เปลี่ยนใจทำให้ต้องหากรณีศึกษาใหม่ ทำให้เสียเวลาทั้ง ๆ ที่ชี้แจงขั้นตอนการดำเนินงานแล้ว	- ต้องพยายามเลือกศึกษาทฤษฎีที่สามารถมาใช้สนับสนุนกระบวนการได้จริง ๆ เป็นการเฉพาะและต้องศึกษาให้ชัดเจน แจ่มแจ้งในหลักการของทฤษฎีนั้น ๆ - ต้องมีการสอบถามพูดคุย ถามความสมัครใจของกรณีศึกษา เพราะบางครั้งมาร่วมเพราะโรงเรียนหรือ ผู้บริหารเลือกมาโดยเจ้าตัวเองไม่เต็มใจ ต้องเป็นการสมัครใจจริง ๆ และสามารถอยู่ได้ จนสิ้นสุดกระบวนการ

ตารางที่ 11 (ต่อ)

สิ่งที่ประเมิน	การปฏิบัติตามแผน	สภาพที่เป็นจริง	ข้อเสนอแนะ
การวางแผน ดำเนินงาน	กำหนดเป็นปฏิทิน ปฏิบัติงานในช่วงเวลา ที่กำหนด เพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไป ตามเป้าหมายและ มีประสิทธิภาพ โดย ประชุมชี้แจงแผนงาน กับกรณีศึกษา และ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง	กรณีศึกษามีภาระงานมาก และต้องทำงานร่วมกิจกรรม ตามปฏิทิน ปฏิบัติงานของ โรงเรียน โดยที่ไม่สามารถ ปลื้กตัวมาร่วม กิจกรรมตาม กระบวนการได้ในบางครั้ง ทำให้การดำเนินงาน ไม่ต่อเนื่อง	ควรชี้แจงให้ข้อมูลแก่ ผู้บริหารเพื่อขอความ อนุเคราะห์ ในการ มอบหมายงานและต้องมี ข้อตกลงร่วมกัน โดยมี ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่ม สาระที่เกี่ยวข้องคอย กำกับดูแล ร่วมรับผิดชอบ ด้วยจะดีมาก
สภาพแวดล้อม และการบริหาร จัดการของ โรงเรียนกลุ่ม เป้าหมาย	ศึกษาข้อมูลบริบทของ โรงเรียนและการบริหาร จัดการที่เอื้อ ต่อการส่ง เสริมพัฒนาครูและยินดี เข้าร่วมโครงการ	โรงเรียนและผู้บริหารมีภารกิจ ในเชิงบริหารมากมายหลาย อย่างโดยเฉพาะการสนอง นโยบายของเขตพื้นที่การ ศึกษา และนโยบายของ โรงเรียนเอง ในด้านบุคลากร โดยไม่มีการยืดหยุ่นหรือปรับ เวลาให้เอื้อต่อการศึกษา เรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ของครูใน โรงเรียนไม่เห็น ความสำคัญของการให้ครูได้ มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกัน หรือเปิดโอกาสให้ ครูได้ไป แสวงหาความรู้ยัง แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งเป็น การปิดกั้นโอกาสและ ประสบการณ์ในการเรียนรู้	ต้องศึกษาข้อมูลเชิงลึก ของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ในด้านการบริหารจัดการ และวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ซึ่งความเชื่อและเจตคติ ในการพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหาร มีผลอย่างมาก ต่อขวัญกำลังใจในการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพ ระบบบริหารจัดการของ โรงเรียนมีอิทธิพลอย่าง มากต่อความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงาน ของครู ผู้วิจัยต้องมีทักษะ การสังเกต การสอบถาม ข้อมูลและวิเคราะห์สภาพ ที่เป็นจริง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

สิ่งที่ประเมิน	การปฏิบัติตามแผน	สภาพที่เป็นจริง	ข้อเสนอแนะ
ปัจจัยเอื้อต่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การดำเนินงานตามกระบวนการบรรลุผลสำเร็จ	กำหนดปัจจัยเอื้อต่าง ๆ ที่โรงเรียนสามารถมีเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานตามกระบวนการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและได้ศึกษาสำรวจความเป็นไปได้หรือความพร้อมของโรงเรียน เช่น ห้องสมุด คอมพิวเตอร์ ระบบสืบค้น ด้วยอินเทอร์เน็ต ศูนย์สื่อการสอนแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนสถานประกอบการและองค์กรในชุมชน ฯลฯ	โรงเรียนมีความพร้อมสามารถอำนวยความสะดวกในการให้ศึกษาเรียนรู้ แต่ไม่สมบูรณ์แบบเพราะขาดระบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งสื่อได้ตลอดเวลา	ผู้วิจัย ควรต้องเป็น ผู้ประสานมีปฏิสัมพันธ์อย่างดีกับโรงเรียนและสามารถชี้แนะถึง ประโยชน์ของสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต ของครูเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียน เมื่อครูมีคุณภาพนักเรียน ก็จะมีคุณภาพไปด้วย

3.2.2 กระบวนการในการส่งเสริมการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูกรณีศึกษาในแต่ละกลุ่ม

3.2.2.1 กระบวนการในการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองกับกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง

กรณีศึกษากลุ่มครูที่มีคุณลักษณะการนำตนเองสูง (กระตือรือร้น ชยัน มุ่งมั่น รับผิดชอบ ใฝ่รู้ มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง) : นิตยา, กอบเกียรติ, วิยะดา

บทบาทของผู้วิจัยและกรณีศึกษาตามขั้นตอนกระบวนการ ส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

กรณีศึกษาทั้ง 3 คน คือ ครูนิตยา ครูกอบเกียรติ และครูวิยะดาเป็นครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ครูนิตยาสอนระดับประถมศึกษาปีที่ 4 ครูกอบเกียรติสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 และครูวิยะดา สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และมัธยมศึกษาปีที่ 5 ทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ครู คิดว่า "ครู" ต้องมีใจรักในวิชาชีพ พัฒนาตนเองให้ทันสมัยก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ เชื่อมั่นตนเอง รู้จริงในศาสตร์ที่สอน มีเกียรติที่ได้รับการยกย่องแต่ค่อนข้างจน แต่ทุกคนมีใจรักในอาชีพการสอน มุ่งมั่นทุ่มเททำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด

ขั้นที่ 1 ของกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง คือ การเตรียมความพร้อมของกรณีศึกษา โดยการสร้างบรรยากาศความเป็นมิตร เปิดใจต่อกัน และการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง สำหรับกรณีศึกษา 3 คนนี้ เป็นขั้นตอนที่สร้างความเข้าใจง่าย เพราะทุกคนมีความกระตือรือร้น อยากเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะร่วมโครงการอย่างไม่มีข้อสงสัย เต็มใจและยินดี มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยเพราะมีอาชีพครู

ตอนแรกทุกคนจะสงสัย การนำตนเองในการเรียนรู้แต่เมื่อให้ศึกษาเอกสารความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง แล้วอภิปรายสรุปสิ่งที่ได้อ่านทุกคนก็เข้าใจดี จากขั้นตอนนี้พบว่า กรณีศึกษาที่มีประสบการณ์สูง ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่องานการสอน หรือเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตน และมีพื้นฐานการศึกษาดี โดยเฉพาะครูนิตยา และครูวิยะดา จบปริญญาโททางการศึกษา ทำให้มีใจกว้าง โลกทัศน์กว้างและมีวิสัยทัศน์ต่อทางการศึกษา มีความเต็มใจ พอใจในการร่วมโครงการ

ในขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในขั้นนี้ ผู้วิจัยให้กรณีศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาของบริบทการทำงานหรือสภาพทั่วไปของโรงเรียน และ

ปัญหาด้านการเรียนการสอนที่พบและสภาพที่กรณีศึกษาอยากให้เป็น และผู้วิจัยอธิบายให้เข้าใจว่าข้อมูลที่พบในสภาพปัจจุบันกับสิ่งที่คาดหวังต่างกันอย่างไร ซึ่งความแตกต่างที่ได้คือ จุดที่ต้องพัฒนาแก้ไขให้บรรลุเป้าหมาย

ข้อมูลและสภาพปัญหาที่พบทั้ง 3 กรณีศึกษาจะพบปัญหาด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษคล้ายกัน แม้ว่าจะเป็นระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา คือ การใช้ทักษะทางภาษาอังกฤษ ฟัง – พูด – อ่าน – เขียน การอ่านออกเสียง การแต่งประโยคเขียนข้อความ และความรับผิดชอบในการเรียน เช่น การทำการบ้าน การส่งงาน การทำงานกลุ่ม และความตั้งใจเรียน กล่าวแสดงออกและกรณีศึกษายังพบอีกว่า เช่น กรณีของครูนิตยา สอนระดับประถมศึกษา นักเรียนจะชอบเรียนง่าย ๆ สนุก ๆ และมีกิจกรรมมาก ๆ ชอบเลียนแบบ ครูชอบเกียรติ มุ่งมั่นการสอนมากและชอบใช้ภาษาอังกฤษในห้องเรียน ทำให้นักเรียนชินเสียงและพูดได้อย่างครู่ แต่มีปัญหาในเรื่องไวยากรณ์ และการเขียน สำหรับครูวิยะดา สอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบปัญหานักเรียนอ่านไม่ออก ขาดความรับผิดชอบและไม่ชอบทำการบ้าน ทุกคน จึงเน้นที่จะต้องแก้ปัญหาที่การจัดกิจกรรมการเรียนเพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษให้ผู้เรียนมีทักษะ ทั้ง 4 ที่มีประสิทธิภาพ จากชั้นที่ 2 ทำให้กรณีศึกษามองเห็นปัญหาของตน และคิดว่าน่าจะแก้ปัญหาได้ด้วยประสบการณ์และความสามารถของตน

จากชั้นที่ 2 ผู้วิจัยให้ดำเนินการตามชั้นที่ 3 คือ สร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการนำตนเองในการเรียนรู้ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยให้กรณีศึกษาคิดทบทวนถึงประสบการณ์การสอนที่ผ่านมา ซึ่งทั้ง 3 คน มีประสบการณ์การสอนต่างกันมาก ครูนิตยามีประสบการณ์ประมาณ 3 ปี ครูกอบเกียรติ ประมาณ 6 ปี และครูวิยะดา มีประสบการณ์การสอน 31 ปี ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาทุกคนจะมีความอดทนขยันหมั่นเพียรเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาสอน และฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ครูนิตยาผ่านงานหลายอย่างแต่ค้นพบตนเองว่าเหมาะกับวิชาชีพครู ครูกอบเกียรติก็รักงานการสอน เพราะมีความเชื่อมั่นตนเองว่ามีความสามารถสอนคนอื่นได้ รักงานวิชาการ ส่วนครูวิยะดาก็รักวิชาชีพครู เพราะเป็นอาชีพที่มีเกียรติ น่ายกย่อง จะพบว่ากรณีศึกษาทั้ง 3 คน มีแรงจูงใจในการทำงานการสอนมาก และตระหนักว่าจะทำหน้าที่ได้ดี การทำขั้นนี้ จึงเริ่มจากให้กรณีศึกษา ทบทวนประสบการณ์เดิม รูปแบบการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ และเหตุผลที่ทำอย่างนั้น หลังจากนั้นให้ศึกษากรณีศึกษา “ครูคนขยันแห่งลุ่มแม่น้ำโขง” แล้ววิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะและการพัฒนาตนเองด้วยการนำตนเองในการเรียนรู้ของ “ครูคำสร้อย” หลังจากอภิปรายประเด็นแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและสรุปสิ่งที่พบจากกรณีศึกษา ทำให้ทุกคนเห็นคุณค่าของ “ความเป็นครู” ที่ต้องพยายามแก้ปัญหา ข้อจำกัดของบริบทโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ ซึ่งทุกคนคิดว่า “ครู” เป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณภาพการเรียนการสอน อันจะส่งผลไปสู่ผู้เรียนในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยพบว่า กรณีศึกษามีข้อมูลที่จะพัฒนาเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาอย่างไร

แล้วจึงดำเนินการ ขั้นที่ 4 คือ ให้กรณีศึกษา พิจารณากำหนดความต้องการพัฒนาที่กำหนด เป้าหมายและวางแผน โดยการเขียนเป็นรูปโครงการ/แผนงาน โดยมีรายละเอียดตามรูปแบบโครงการ ซึ่งครูนิเทศา ครูออกแบบเกียรติ และครูวิยะดา ต่างเขียนโครงการได้ดี ไม่มีปัญหา เพราะเคยผ่านการอบรมการจัดทำโครงการและรับผิดชอบโครงการพิเศษต่าง ๆ ของโรงเรียนมาแล้ว มีประสบการณ์การเขียนโครงการเสนอขอของบประมาณมามาก และทุกคนเคยทำหน้าที่ฝ่ายแผนงานของโรงเรียนมาบ้าง จึงสามารถเสนอโครงการที่ถูกต้องชัดเจน เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับปัญหาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามบริบทของโรงเรียน ครูนิเทศา ทำโครงการ "talking about myself" และครูวิยะดา เสนอโครงการ พัฒนาทักษะการอ่าน ภาษาอังกฤษ นักเรียนชั้น ม. 1 ที่อ่านภาษาอังกฤษไม่ออกจากการทำขั้นนี้ให้กรณีศึกษามีโอกาสร่วมพิจารณา วิเคราะห์โครงการว่าเป็นไปได้สมบูรณ์ ตามรูปแบบโครงการแล้วผู้วิจัยให้กรณีศึกษาลงมือ ดำเนินการตามโครงการตั้งแต่มิถุนายน - สิงหาคม 2547 ซึ่งจะเป็นขั้นที่ 5 ของกระบวนการ คือ การปฏิบัติตามแผน หรือตามโครงการที่กรณีศึกษาได้เตรียมการจากขั้นที่ 4 แล้ว ซึ่งกรณีศึกษา ครูนิเทศา ครูออกแบบเกียรติและครูวิยะดา มีแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานโครงการของตนเอง ตามสภาพปัญหา ลักษณะผู้เรียนและความเอื้ออำนวยของโรงเรียนหรือตามสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ในช่วงที่ดำเนินงานตามโครงการในขั้นที่ 5 ผู้วิจัยต้องดำเนินงานขั้นที่ 6 คือ การนิเทศ กำกับ ติดตามให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เพราะในขั้นที่ 5 กรณีศึกษาอาจมีปัญหาลูกศรหรือต้องการความรู้เสริมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในขั้นการนิเทศ ติดตามนี้ ผู้วิจัยจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ผู้สนับสนุน (supporter) และผู้คอยชี้แนะ (coach) ซึ่งกรณีศึกษาทั้ง 3 คน จะพบปัญหาล้ำกันในเรื่องของการสร้างความสนใจ การผลิตสื่อ และการมอบหมายงานให้นักเรียน ผู้วิจัยได้ชี้แนะให้รู้จักจิตวิทยาการเรียนรู้และ พัฒนาการของผู้เรียนตามวัยและความสนใจ ซึ่งจะสอดคล้องสัมพันธ์กับการใช้สื่อและการ มอบหมายงานที่ต้องไม่ยากเกินความสามารถของผู้เรียน และต้องอยู่ในความสนใจเหมาะสมกับ ผู้เรียนและต้องอยู่ในความสนใจ เหมาะสมกับเนื้อหาที่เรียนด้วย โดยให้ศึกษาเอกสารและตำรา จิตวิทยาการศึกษา ซึ่งกรณีศึกษาทั้ง 3 ต่างเข้าใจและปฏิบัติตาม

จากการสังเกตการสอนของครูนิเทศา 3 สัปดาห์ รวมประมาณ 6 คาบ เพื่อการนิเทศ การสอนโดยเน้นให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น นั้นพบว่าครูนิเทศา มีอารมณ์ แจ่มใส หน้าตายิ้มแย้ม ไม่เครียด และชอบพูดภาษาอังกฤษในห้องเรียนพร้อมแปลเป็นไทยควบคู่ ไปด้วย เกรงว่านักเรียนจะไม่เข้าใจ เพราะเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 นักเรียนประมาณ 42 คน จากการสังเกตยังพบว่า นักเรียนสนุกชอบภาษาอังกฤษ และชอบแสดงออกโดยการไปพูด หน้าชั้นหรือนำเสนอผลงานของตนเองให้เพื่อน ๆ ดู และจะดีใจ ภูมิใจ เมื่อพูดถูกและครูนิเทศาชมว่า เก่ง แต่การให้นักเรียนออกแสดงหน้าชั้นอาจไม่ทั่วถึง ถ้าอาจารย์ระบุเรียกเอง จึงแนะนำให้จับสลาก

และให้อาสาสมัครเอง ทำให้บรรยากาศดีขึ้น และให้ฝึกการออกเสียง (pronunciation) ให้ถูกต้อง จากการสอบถามนักเรียน พบว่า ทุกคนชอบเรียนภาษาอังกฤษเพราะสนุก ได้วาดรูป ร้องเพลง และเล่นเกมเสมอ เรียนเรื่องใกล้ตัว เช่น แนะนำตนเอง วาดรูป สัตว์เลี้ยงที่ชอบ ของเล่นที่มี และสีที่ชอบ ฯลฯ ซึ่งนักเรียนสามารถวาดรูปและพูดบรรยายได้ดี จึงภาคภูมิใจ ครูนิยตาเป็นคนช่างสังเกต และไวต่อความรู้สึกนึกคิดของนักเรียน จากการสังเกตคำพูดและพฤติกรรมทำให้ครูเข้าใจ และพยายามไม่ให้การเรียนการสอนกระทบความรู้สึกและจิตใจ นักเรียน พูดให้กำลังใจและให้โอกาสแก้ตัว และไม่ให้เพื่อนล้อเลียน เพื่อนที่ทำได้ เป็นการฝึก จริยธรรมไปด้วยในตัว ซึ่งครูบอกว่าไม่อยากให้ผู้เรียนเกลียดภาษาอังกฤษ และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อครูภาษาอังกฤษ เพราะเป็นวิชาที่จำเป็นในปัจจุบันและอนาคต

ครูอภิเกียรติ สอนวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และทำโครงการยุวมัคคุเทศก์ เพื่อต้องการให้นักเรียนมีโอกาสใช้ทักษะภาษาอังกฤษ โดยได้ออกไปฝึกภาคสนามที่ตลาดน้ำบางน้ำผึ้งใน ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวของท้องถิ่น กำลังพัฒนามีชื่อเสียงมาก มีชาวบ้านในท้องถิ่น และชาวต่างชาติมาเที่ยวซื้อของ ชิมอาหารและทำกิจกรรมพักผ่อน เช่น ชีจักรยานชมสวน ล่องเรือ และเดินชมวิถีชีวิตชาวบ้าน ซึ่งครูอภิเกียรติได้ฝึกให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเองได้ดี เช่น ให้ศึกษาสำรวจสภาพท้องถิ่น ศึกษาเอกสารหลักฐานแล้วนำมาทำเอกสารประกอบ ปรับเปลี่ยนเป็นข้อมูลสำหรับแนะนำชาวต่างชาติ โดยดูความยาก – ง่ายของเนื้อหา ภาษา และศัพท์ไวยากรณ์ ตลอดจนสอดแทรกให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับศิลปะ วัฒนธรรม ความเชื่อของคนในท้องถิ่น การจัดการเรียนการสอนก็ใช้กระบวนการกลุ่ม ให้อิสระ และร่วมอภิปรายระดมสมอง นำเสนอผลงาน ซึ่งผู้เรียนจะได้รับการฝึกฝนทั้ง 4 ทักษะคือ ฟัง – พูด – อ่าน – เขียน และการนำเสนอผลงาน ซึ่งต้องระวังในเรื่องของบุคลิกภาพ และทักษะการใช้ภาษาที่ต้องอาศัยไหวพริบ ปฏิภาณและการแก้ปัญหาถ้านักท่องเที่ยวสอบถาม

จากการสังเกตก็พบว่า นักเรียนสามารถทำได้ และเกิดทักษะสามารถลงนามได้ ซึ่งทั้งนี้การชี้แนะให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้สอน ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเน้นเรื่องทักษะการฟัง – พูด เพราะเป็นมัคคุเทศก์ต้องได้ตอบได้คล่องแคล่ว และการปรับฝึกพัฒนาบุคลิกภาพในเรื่องสีหน้า แววตา น้ำเสียง การออกเสียง และการตอบคำถาม ซึ่งเมื่อสอบถามนักเรียนทุกคนพึงพอใจ ชอบเรียนเพราะสนุกดี และทำให้รู้จักท้องถิ่นตัวเองมากขึ้น

ครูวิยะดา สอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 และปีที่ 5 แต่ครูทำโครงการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่อ่านภาษาอังกฤษไม่ออกพบว่า นักเรียนอ่านไม่ออกมีหลายคน และครูพยายามจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ง่าย ๆ เป็นพื้นฐาน และพยายามชี้แจงถึงปัญหาของการอ่านไม่ออก โดยพยายามใช้สื่อหลายรูปแบบในการจัด

การเรียนรู้ เช่น เอกสารประกอบการสอนในด้านศัพท์ กลุ่มคำ และรูปภาพ การให้ดูวีดิทัศน์ ฟังเทปฝึกออกเสียง ดูวีดิทัศน์การ์ตูนภาษาอังกฤษ เป็นต้น ซึ่งสามารถแก้ปัญหาได้ระดับหนึ่ง แต่ไม่ถึงร้อยละ 100

ทั้งนี้ครูวิยะดาได้ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และครูประจำชั้นของนักเรียนที่อ่านไม่ออก ซึ่งเลือกมาจากห้องต่าง ๆ ประมาณ 30 คน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งครูวิยะดาได้ทำตามคำชี้แนะ ในการนิเทศการสอน แต่ก็มีปัญหาในเรื่องความตั้งใจเรียน การทำการบ้านและความเอาใจใส่ในงานที่มอบหมาย จึงต้องให้มาตรการให้รางวัล ชื่นชมผลงานและให้ผู้ปกครองรายงานความก้าวหน้าทุกวัน ทำให้ผลการเรียนดีขึ้น พร้อมทั้งจัดหาเพื่อนเก่งเป็นเพื่อนช่วยเรียนด้วย

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังจัดกิจกรรมนิเทศ โดยพาไปศึกษาดูงาน ให้กรณีศึกษามีโอกาสพบปะพูดคุยกับครูผู้สอนที่มีผลงานดีเด่นในโรงเรียนดีเด่น ด้านการเรียนการสอน ซึ่งจะได้ประสบการณ์ตรง เห็นผลงานที่ปรากฏจริงสามารถนำมาประยุกต์ได้จริง จากการศึกษาดูงานในโรงเรียนราชวินิต (ประถม) โรงเรียนโยธินบูรณะและโรงเรียนนานาชาติบางกอกพัฒนา สามารถเป็นกลไกช่วยให้ครูหรือกรณีศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักในบทบาทของครูที่ต้องพัฒนานวัตกรรมการสอน และเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

การนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดต่อเนื่อง ทำให้กรณีศึกษาเกิดความมั่นใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้นิเทศและกรณีศึกษา ยินดีรับการนิเทศ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขั้นสุดท้าย เป็นขั้นตอนการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการ และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาและแก้ปัญหาอุปสรรคที่พบ ขั้นนี้จะเป็นขั้นตอนที่มีอยู่ในขั้นตอนที่ 6 ด้วย เพราะการนิเทศติดตามต้องรับฟังปัญหาอุปสรรค แล้วเสนอแนะแก้ไขด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิง สร้างสรรค์ เป็นการเสริมแรงกรณีศึกษา

ขั้นที่ 7 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติสุดท้าย และระหว่างการปฏิบัติ ซึ่งมีการสรุปรายงานเดือนละ 1 ครั้ง โดยเป็นการเสวนาร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระที่เกี่ยวข้อง ได้ผลงานเป็นที่น่าภาคภูมิใจ ซึ่งมีผลการประเมินตนเอง และการประเมินจากการสอบถามนักเรียนด้วย

จากกรณีศึกษาทั้ง 3 คนนี้ ทำให้ได้ข้อสังเกตว่า ถ้ากรณีศึกษามีความพร้อมประสบการณ์สูง และมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาวิชาชีพแล้ว การจัดกิจกรรมพัฒนาตามกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรณี

ศึกษาจะสามารถแก้ปัญหาได้ดีด้วยตนเอง และมีแรงจูงใจสูง ชอบเรียนรู้จากการทำงานการสอน สนุกกับงานและประเมินตนเองได้ ยอมรับสภาพจริงและรับการนิเทศอย่างมีวิสัยทัศน์ เป็นกัลยาณมิตร และพร้อมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2.2.2 กระบวนการในการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองกับ
กรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลาง

**กรณีศึกษากลุ่มครูที่มีคุณลักษณะการนำตนเองปานกลาง (มีความรับผิดชอบดี คำนึงถึง
ประโยชน์ของนักเรียน รักการสอน ให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้เรียนอย่างมี
ความสุข ให้แสดงออกและกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์ในสิ่งที่เรียน เชื่อมโยงและนำไป
ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน) : สัตถุญา, รัตนา, วิภา**

บทบาทของผู้วิจัยและกรณีศึกษา ตามกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้
แบบนำตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

ครูสัตถุญา เป็นครูสอนวิทยาศาสตร์ สาขาฟิสิกส์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ครูวิภาสอนภาษา
ไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำหรับครูรัตนาสอนคณิตศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ทั้ง 3 คน
มีความขยันขันแข็ง รักการสอน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม และผลดีที่จะเกิดกับผู้เรียน และต่างเห็นคุณค่าของอาชีพครู มีทัศนคติที่ดี
ต่อการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ทันต่อโลกวิทยาการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสอน

ครูสัตถุญา มีประสบการณ์การสอน 9 ปี ครูรัตนามีประสบการณ์การสอน 29 ปี และครูวิภา
31 ปี แต่ทุกคนไม่เคยเบื่อการสอนต่างพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เทคนิคการสอนใหม่ ๆ
อยู่เสมอ

ในขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม โดยการชี้แจงอธิบายให้เข้าใจในการดำเนินงานตาม
กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ทุกคนจะเข้าใจดี ไม่มีปัญหาปฏิบัติ
ตามและเต็มใจร่วมโครงการและผู้วิจัยได้ให้ความรู้เกี่ยวกับ การเรียนรู้แบบนำตนเองโดยมีเอกสาร
ความรู้ ให้ศึกษาทุกคนจะเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเกิดความภาคภูมิใจที่มี
โอกาสร่วมโครงการแต่ครูรัตนา จะมีความวิตกกังวลเล็กน้อย ชักถามเพื่อความแน่ใจ กลัวจะทำได้
แต่เมื่อผู้วิจัยอธิบายชี้แจงตอบข้อซักถามแล้ว ครูก็พอใจยินดี และคิดว่าดีจะเป็นการได้เรียนรู้
ประสบการณ์ใหม่ จากขั้นตอนนี้พบว่าความเข้าใจและสร้างเจตคติที่ดีในการพัฒนา จะทำให้การ
ดำเนินงานบรรลุผลดี

ขั้นที่ 2 การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นใน ขั้นนี้เป็นโอกาสให้กรณีศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาที่พบทั้งจากบริบทของโรงเรียนหรือในสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัญหาจากการทำหน้าที่สอน หรือการจัดการเรียนการสอนในสภาพจริง ขั้นนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการกระบวนการกลุ่มให้ทุกคนร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหา มีการระดมสมองร่วมมองปัญหามีประเด็นใดบ้าง สรุปเป็นภาพรวมแล้วทุกคนวิเคราะห์ปัญหาของตนเองเปรียบเทียบดูความแตกต่างจากปัญหากับสิ่งที่คาดหวังจะพัฒนาหรือต้องการให้เป็นโดยมุ่งเน้นที่ปัญหาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพประสิทธิภาพดีขึ้นภายใต้บริบทที่เป็นอยู่

จากการทำขั้นนี้ จะพบว่ากรณีศึกษามีความเข้าใจ ชัดเจนสามารถวิเคราะห์สรุปข้อมูลเป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนาอย่างที่สามารถเป็นไปได้จริง ซึ่งปัญหาในสภาพบริบทการทำงานในโรงเรียนเล็กหรือใหญ่ในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาไม่ค่อยต่างกันจะมีปัญหาในเรื่องระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ห้องเรียนใหญ่จำนวนนักเรียนมากเกินไป นักเรียนขาดความรับผิดชอบไม่ตั้งใจเรียน และครูมีงานพิเศษ ทำให้มีผลกระทบต่อเตรียมการสอน การจัดทำสื่ออุปกรณ์ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลาย แต่จากขั้นนี้พบว่า กรณีศึกษาครูชำนาญและครูวิชา ซึ่งสอนในระดับมัธยมศึกษาจะมีปัญหามากเช่นกัน แต่ก็สามารถวางแผนแก้ปัญหาได้โดยใช้เทคนิควิธี การสอนและ การเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เช่น ทำกิจกรรมกลุ่ม การศึกษาค้นคว้าในห้องสมุด กระบวนการกลุ่ม และการสอนแบบโครงงาน สำหรับครุรัตนาสอนระดับประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน นักเรียนประมาณ 40 กว่าคน แต่เนื่องจากเป็นเด็กเล็ก ความสนใจสั้นและบางคนเรียนซ้ำจึงต้องไปซ้ำ ๆ ทำสื่อประกอบการสอนมากและต้องหลากหลายรูปแบบ ครุรัตนามีงานพิเศษหลายอย่าง เช่น เป็นหัวหน้าสายชั้น การพิจารณาประสานงานและงานธุรการ จึงมีผลอย่างมากต่องานการสอน ครุรัตนาคิดว่าควรสอนอย่างเดียวไม่ควรมีภาระอื่น

ในขั้นนี้ กรณีศึกษาทั้ง 3 คน จะได้ข้อมูลที่เป็นแนวในการสอน การพัฒนางานการสอนเพื่อแก้ปัญหาให้ผู้เรียนชัดเจนขึ้น ทุกคนจะได้แนวในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและสรุปเป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องหาแนวทางแก้ไขให้ดีขึ้น

ในขั้นที่ 3 การสร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการนำตนเอง ผู้วิจัยได้ให้กรณีศึกษาศึกษากรณีศึกษา "ครูคนขยันแห่งลุ่มน้ำโขง" แล้ววิเคราะห์อภิปรายประเด็น ลักษณะการนำตนเองในการเรียนรู้ของครูกำลังวัย แล้วเปรียบเทียบกับตนเองว่าเป็นอย่างไร ทำไมครูกำลังวัยจึงมีลักษณะการนำตนเองในการเรียนรู้ การนำตนเองในการเรียนรู้ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างไรบ้างจากการศึกษาและอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนที่ผ่านมา พบว่า ทุกคนมีการนำตนเองในการเรียนรู้หลายประการเช่นกัน เช่น การศึกษาจากตำรา เอกสารวิชาการเกี่ยวกับวิชาที่

ตนเองสอน ร่วมเข้าอบรมสัมมนาตามโอกาสและการพูดคุยกับผู้รู้ที่เป็นเครือข่ายสอนวิชาเดียวกัน ในโรงเรียนต่าง ๆ อยู่ในกลุ่มโรงเรียนเดียวกันหรืออยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันหรือต่างกันตาม แต่ที่จะสามารถติดต่อสื่อสารได้ แล้วสิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจัยให้กรณีศึกษาทั้ง 3 คน ต้องชวนขยาย แสวงหาความรู้เพิ่มเติมก็เพราะความขาดแคลนของโรงเรียนในเรื่องเอกสารวิชาการสำหรับศึกษาค้นคว้า การแข่งขันในการสอนให้นักเรียนสอบได้ผลสัมฤทธิ์สูง และการเข้าร่วมการแข่งขันทักษะ ในกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ครูผู้สอนต้องพยายามพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การได้รับแต่งตั้งจากคำสั่งของโรงเรียนให้ปฏิบัติงานรับผิดชอบโครงการทางวิชาการ เช่น การประกวด การแข่งขันทักษะทางวิทยาศาสตร์ การพูดทอล์กโชว์ การกล่าวสุนทรพจน์และการแข่งขันทักษะคณิตศาสตร์ ทำให้ครูผู้สอนซึ่งเป็นกรณีศึกษาทั้ง 3 คน พยายามหาความรู้เสริมทักษะให้กับนักเรียนในความรับผิดชอบอยู่เสมอ ซึ่งส่วนนี้เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้ต้องเป็นผู้รู้ใฝ่เรียนแสวงหาเทคนิค ทักษะส่งเสริมให้ผู้เรียนด้วยตนเอง

ทั้งนี้โรงเรียนเป็นกลไกสำคัญที่ต้องสนับสนุนด้วยจึงสรุปได้ว่าปัญหาอุปสรรคความต้องการจำเป็น และเพื่อสนองตอบนโยบายการพัฒนาคุณภาพวิชาการของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูต้องนำตนเองได้ในการแสวงหาความรู้ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ มาพัฒนาตนเอง ซึ่งการวิเคราะห์ทบทวนประสบการณ์ และศึกษาเอกสารประกอบแล้ว พบว่า กรณีศึกษาต่างเกิดความตระหนักและเกิดแรงจูงใจคิดจะพัฒนาตนเอง เพื่อผู้เรียนและวิชาชีพของตน จากชั้นที่ 2-3 กรณีศึกษาจะได้ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานการสอน และเกิดความตระหนักมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาเพื่อมีผลต่อผู้เรียนและวิชาชีพของตนในฐานะผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติงานการสอนที่มีคุณภาพ

ในขั้นที่ 4 ผู้วิจัยจึงให้กรณีศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาและวางแผนในขั้นตอนนี้กรณีศึกษาจะนำข้อมูลจากขั้นที่ 2, 3 มาเขียนเป็นโครงการหรือแผนงานเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนที่สอดคล้องกันตามภาระกิจหน้าที่งานการสอนของตนในบริบทการทำงานจริงในโรงเรียน ครูสัญญาและครูวิภา จะไม่มีปัญหาในการเขียนโครงการเพราะรับผิดชอบงานของโรงเรียนในรูปของโครงการพิเศษต่าง ๆ มากมายหลายโครงการที่สำคัญ ๆ ซึ่งในที่นี้ครูสัญญาทำโครงการพัฒนาการเรียนฟิสิกส์ เพื่อความเข้าใจที่ยั่งยืน ครูรัตนา ทำโครงการการสอนบวก - ลบคณิตศาสตร์ ป.2 และครูวิภาทำโครงการสร้างเสริมจริยธรรม นักเรียน ทั้งหมดเป็นโครงการภายใน 3 เดือน (มิถุนายน - สิงหาคม 2547) ครูรัตนาจะมีปัญหาในการเขียนโครงการมาก เพราะไม่เคยเขียนโครงการและไม่ค่อยได้รับมอบหมายโครงการ เพียงแต่ทำงานในที่งานผู้วิจัยจึงต้องอธิบายชี้แจงให้เอกสารโครงการรูปแบบต่าง ๆ เป็นตัวอย่าง

และชี้แจงอธิบายองค์ประกอบของโครงการทำให้ครุภัณฑ์เขียนได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์หลังจากทุกคนเขียนโครงการแล้วก็จัดให้มีการเสวนาร่วมวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ของโครงการและวางแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินการของแต่ละโครงการ และให้ดำเนินการได้

ในขั้นที่ 5 คือ การปฏิบัติตามแผนงานโครงการที่ตนเองเขียนไว้ตามวิธีการ กิจกรรมและระยะเวลาที่กำหนด โดยเป็นโครงการด้านการเรียนการสอนปกติในวิชาที่ตนเองรับผิดชอบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในระหว่างที่กรณีศึกษาดำเนินงานตามโครงการผู้วิจัยจะทำหน้าที่นี้ติดตามติดตามให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นขั้นที่ 6 ของกระบวนการ

ในขั้นที่ 6 ผู้วิจัยจะเป็นผู้คอยชี้แนะ (coach) ผู้ช่วยเหลือ (helper) ผู้สนับสนุน (supporter) ผู้อำนวยการความสะดวก (facilitator) และผู้ประเมินผล (evaluator) ผลการปฏิบัติงานของกรณีศึกษา ในขั้นตอนนี้จะรวมถึงการให้ความรู้เสริมเมื่อกรณีศึกษาติดขัดต้องการความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้งานสำเร็จสมบูรณ์ เช่น ครูวิชาและครุภัณฑ์ต้องการความรู้เกี่ยวกับการผลิตสื่อการสอนและการประเมินผลตามสภาพจริง ครูสัญญาต้องการแนวการสอนและการวัดผลแนวใหม่กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดหาเอกสารเสริมความรู้ให้ตามต้องการ และต้องอธิบายชี้แจงเพื่อความชัดเจนด้วย

นอกจากนี้ในการให้ความช่วยเหลือยังมีกิจกรรมพาไปศึกษาดูงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่โรงเรียนที่มีชื่อเสียง มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับเพื่อเปิดโอกาสให้ครูหรือกรณีศึกษาได้มีโอกาสศึกษางานตามสภาพจริง พุดคุยแลกเปลี่ยนซักถามแนวคิดหรือสิ่งที่ต้องการเรียนรู้กับครูของโรงเรียนนั้น ๆ ได้โดยตรงจากการไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนโยธินบูรณะโรงเรียนราชวินิต ประถมศึกษาและโรงเรียนนานาชาติบางกอกพัฒนาพบว่ากรณีศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจด้านงานการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ หลักสูตรภาษาอังกฤษ (English Program) การจัดหลักสูตรนานาชาติแบบอังกฤษ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และการใช้สื่อการสอนวิชาต่าง ๆ ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา การศึกษาดูงานทำให้กรณีศึกษาเกิดแรงจูงใจ เปรียบเทียบแนวการพัฒนาตามสภาพโรงเรียนของตน ได้แนวคิดหลักการวิธีการและยุทธศาสตร์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน และเป็นการจุดประกายสร้างทัศนคติที่ดีในการทำหน้าที่ผู้สอนที่เน้นผลงานให้ปรากฏที่ผู้เรียนจากการทำขั้นนี้ พบว่า กรณีการศึกษาแม้จะมีความรู้ ประสบการณ์การสอนและสอนกลุ่มสาระต่างกัน แต่มีความคิดเห็นเหมือนกันในเรื่องของการแสวงหาความรู้ อยากเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ครูควรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้รู้ในวิชาชีพเดียวกัน และได้เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นด้วยการไปศึกษาดูงานโรงเรียนหรือองค์การทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพที่เห็นได้จริง ๆ ไม่ใช่อยู่แต่ในโรงเรียนได้รับการนิเทศชี้แนะอย่างเดียวโดยไม่ได้เห็นของจริง จาก

การสอบถามกรณีศึกษาทุกคนจะบอกว่าการศึกษาดูงานทำให้ได้เห็นตัวอย่างที่เป็นของจริงปฏิบัติจริงไม่ใช่หลักทฤษฎี สามารถนำไปเป็นตัวอย่างได้ในเรื่องของการสอน การจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ ด้านเทคนิคการสอน การวัดประเมินผลและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่นทักษะทางภาษา ทักษะทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และทักษะภาษาไทย ตลอดจน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

นอกจากนี้การสังเกตการสอนก็เป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศเพื่อพัฒนา ผู้วิจัยเชื่อว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่มีคุณภาพจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การนิเทศการสอน จึงมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้ครูเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้ดีขึ้นอันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

ครูสัญญา สอนฟิสิกส์ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 นักเรียน 44 คน สังเกตการสอน 3 สัปดาห์ ใช้กระบวนการในการสังเกตการสอนตามวงจรของกรชีแเนะ (Coaching Cycles) คือ ประชุมวางแผน สังเกตการสอน ประชุมหลังการสังเกตการสอนและติดตามผล พบว่า ครูสัญญาตั้งใจสอนดีและมีจิตวิทยาในการสอนโดยเริ่มจากทบทวนความรู้เดิม แล้วอธิบายเรื่องใหม่ที่จะเรียนให้ตัวอย่างแล้วให้นักเรียนฝึกทำ แบบฝึกหัดเริ่มจากเรื่องง่าย ๆ ไปเรื่องยากซับซ้อนและวาดรูปประกอบการอธิบายอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้นักเรียนซักถามข้อสงสัยเป็นช่วง ๆ ของการอธิบาย จะไม่ดูนักเรียนที่ทำไม่ได้แต่ให้กำลังใจ ให้เวลาคิด และให้คำชมเป็นแรงเสริมหรือเป็นการกำหนดคะแนนให้นักเรียนแข่งขันกันคิดแก้ปัญหา บรรยายภาคการเรียนการสอนไม่เครียด นักเรียนสนุกตั้งใจเรียน และให้จับคู่ช่วยกันคิดทำให้นักเรียนมีน้ำใจช่วยกันเรียน และภาษาที่ครูสัญญาใช้ก็ง่ายฟังเข้าใจชัดเจนดี และจะมีสรุปกฎให้นักเรียนจำหลักการทำโจทย์ปัญหาเพื่อย้ำกับการให้กฎก่อนทำนักเรียนจะจำได้ดีขึ้น จากการสอบถามนักเรียนทุกคนจะบอกว่าชอบเรียนเพราะเข้าใจดีขึ้นมากกว่าการเรียนในชั้นมัธยมปีที่ 4

พฤติกรรมการสอนของครูสัญญานี้ปรับเปลี่ยนดีขึ้นมากหลังจากการนิเทศชี้แนะ ในเรื่องการใช้ภาษา การใช้สื่ออุปกรณ์ช่วยความเข้าใจและการใช้คำถาม ในการทดสอบความเข้าใจของนักเรียน นอกจากนี้ยังให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการสืบค้น ในอินเทอร์เน็ต แล้วส่งรายงานครูรัตนาสอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษาปีที่ 2 นักเรียน 39 คน สังเกตการสอน 6 สัปดาห์ ๆ ละ 1 คาบ รวม 6 คาบ อาจารย์รัตนาคือคนขยันมุ่งมั่นงานการสอน เจ้าระเบียบ เสียงดัง ฟังชัด และต้องการให้เด็กทุกคนเข้าใจคณิตศาสตร์อย่างดีโดยพยายามหาสื่อประกอบการสอน เช่น สอนบวกลบ ก็จะมีแผ่นตัวเลขและหลอดกาแฟหรือใช้เศษสตางค์โดยให้คิดเรื่องการซื้อขาย เป็นการใช้นิเทศศาสตร์ในชีวิตประจำวัน ทำให้นักเรียนเข้าใจดีมาก ครูรัตนาคือคนเปิดเผย เปิดใจกว้างยอมรับการนิเทศชี้แนะอย่างเต็มใจ และยินดีปฏิบัติตามคำแนะนำ ยอมให้วิพากษ์วิจารณ์อย่างเต็มที่

เพราะครูต้องการพัฒนาให้ดีที่สุด จากกรณีนี้ที่เน้นในเรื่องการใช้สื่อ การใช้คำพูด การจัดกิจกรรมกลุ่ม การให้ขวัญกำลังใจนักเรียน และการประเมินผล พบว่า ครูรัตนอาธิบายประกอบกับการเขียนเลขบนกระดานคำชัดเจนดีขึ้น การใช้สื่อตัวเลขเขียนบนรูปสัตว์ ผลไม้ ผัก แล้วนักเรียนจับกลุ่มคิดคำนวณช่วยกัน ทำให้การเรียนรู้สนุก เข้าใจง่ายและจำได้ดี การให้โอกาสนักเรียนคิดก่อน โดยมีนักเรียนเก่งช่วยคิดด้วย ทำให้นักเรียนอ่อนตั้งใจเรียน มีสีหน้าแจ่มใส ภาคภูมิใจตนเองว่าทำได้ ตลอดจนคำชมที่นักเรียนทำงานได้สำเร็จ เป็นแรงเสริมให้นักเรียนพยายามมากขึ้น ซึ่งพฤติกรรมการใช้คำดู เสียงดังจนเด็กกลัวก็หมดไป นักเรียนบอกว่าชอบการสอนของครูรัตน เพราะครูเสียงดังใจดี ดูแลแต่อยากให้เราเรียนรู้ รักเหมือนแม่

ครูวิภา สอนวิชาภาษาไทย ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนประมาณ 42 คน ครูวิภา มีประสบการณ์การสอน 31 ปี รักการสอนภาษาไทยมาก และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ภาษาไทยที่ต้องการให้นักเรียนเข้าใจ และใช้ทักษะทางภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และชอบให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการสอนทุกครั้ง เน้นให้ผู้เรียนแสดงออกทั้งการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ผู้วิจัยได้สังเกตการสอน และชี้แนะในเรื่องการใช้สื่อ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งครูวิภาเป็นคนอ่อนน้อม ยอมรับความจริง มีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศการสอน จึงทำให้ครูสามารถปรับพฤติกรรมการสอนดีขึ้นมาก ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาบทเรียน ทำให้การเรียนรู้เหมาะสมกับวัยรุ่น ครูได้นำเอาสถานการณ์ใกล้ตัวนักเรียนหรือเรื่องที่เกิดขึ้นจริงในสังคมปัจจุบัน เชื่อมโยงให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ เป็นตัวอย่างแล้วเสนอข้อคิดเป็นบทสรุปของบทเรียน นักเรียนสามารถเข้าใจ จดจำ และนำไปใช้ได้ เทคนิคการสอนของครูวิภา มุ่งเน้นให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นออกมาเป็นรูปธรรม โดยการแสดงเป็นละครต้องใช้จินตนาการประกอบในการเรียน กระบวนการกลุ่มมีบทบาทมากในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพราะส่งเสริมให้นักเรียนได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ปฏิบัติการตามแผน สรุปข้อคิดที่ได้แล้วให้เพื่อน ๆ ร่วมกันวิเคราะห์ประเมินสรุป ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่สนุก ได้สาระและนักเรียนมีส่วนร่วมตลอดการจัดกิจกรรม นับว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจน

จากการสอบถามนักเรียนที่เรียนกับครูวิภา พบว่า นักเรียนชอบการเรียนการสอนแบบนี้ คือ เริ่มจากเรื่องง่าย ๆ มีกระบวนการกลุ่มช่วยให้ทุกคนมีโอกาสอภิปรายแสดงความคิดเห็น ร่วมทำกิจกรรมแล้วสรุปประเมินผลการปฏิบัติของตนโดยเพื่อน ๆ และครูร่วมสรุปผล นักเรียนชอบที่ครูไม่ดุ ไม่เครียด และพยายามให้ทุกคนแสดงออก ยกย่อง ชื่นชมนักเรียนอยู่เสมอ และครูเคารพความคิดของนักเรียนแต่ท้ายสุดก็สรุปให้เข้าใจตรงกัน ในสิ่งที่เรียนและจะเชื่อมโยงให้คิดถึงสิ่งที่

เป็นปัจจุบัน เป็นจริงในชีวิตประจำวัน เรียงเพื่อนำไปใช้พัฒนาความคิดและการปฏิบัติตนในสังคมยุคใหม่ได้จริง ๆ

จากการนิเทศ ให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องทำให้กรณีศึกษาปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและการนิเทศเพื่อพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของกรณีศึกษาทั้ง 3 คน จะพบว่า กรณีศึกษาที่เปิดใจยอมรับความจริงและรับการนิเทศอย่างใจกว้าง จะทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ทำให้การนิเทศมีสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ตลอดจนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานต่อไปได้ดี

ในขั้นสุดท้ายขั้นต่ำเป็นการประเมินและให้ข้อมูลป้อนกลับ ขั้นนี้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรณีศึกษาตามโครงการ/แผนงานที่กรณีศึกษากำหนดเองในขั้นที่ 4 เป็นการประเมินผลงานของกรณีศึกษา โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้องของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระร่วมประเมินด้วย ซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้กรณีศึกษารายงานผลงานของตน กล่าวถึงผลสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคที่พบและการแก้ปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะในการดำเนินงานครั้งต่อไป กิจกรรมขั้นนี้จะมีอยู่ในขั้นที่ 6 ในการกำกับติดตามให้ข้อเสนอแนะ หรือการให้ข้อมูลป้อนกลับ การให้ข้อมูลป้อนกลับต้องเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อการปรับปรุงงาน และทำให้กรณีศึกษาภาคภูมิใจในผลงานของตนด้วย ในขั้นนี้จะทำการประเมินเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งเป็นการประเมินแบบให้ข้อมูลเชิง formative คือ สามารถแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินครั้งสุดท้าย ตามโครงการของกรณีศึกษาซึ่งจะเป็น summative evaluation

จากผลการประเมิน พบว่า ครูสัญญา และครูวิภา จะมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ ครูเองก็พอใจในผลงาน คณะผู้บริหารและผู้วิจัยก็พอใจกับผลงานที่ครูดำเนินงาน ได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างดี

ครุรัตนา มีความตั้งใจสูง แต่ผู้เรียนเป็นระดับประถมศึกษา จึงต้องนิเทศให้คำแนะนำช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด กอปรกับครูมีภาระงานพิเศษ และสภาพการทำงานไม่เอื้อเท่าที่ควร ทำให้ผลงานยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่คาดหวัง ครูต้องพยายามปรับเทคนิคการสอนให้หลากหลาย โดยมีสื่อประกอบที่เร้าใจ สร้างความเข้าใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนดีมาก ครูพยายามนำข้อเสนอแนะและคำแนะนำจากผู้วิจัย จากเพื่อน ๆ ร่วมงานและของนักเรียนไปปรับใช้ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จดีที่สุดในที่สุด จึงสรุปได้ว่าความเป็นกัลยาณมิตร การเปิดใจยอมรับตนเอง และกล้ารับข้อเสนอแนะ และปฏิบัติตามเป็นผู้รับการนิเทศที่ดียอมทำให้การพัฒนางานพัฒนาตนบรรลุเป้าหมาย

3.2.2.3 ผลการใช้กระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองกับกรณีศึกษาที่มี
คุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ

**กรณีศึกษากลุ่มครูที่มีคุณลักษณะการนำตนเองต่ำ (ค่อนข้างวิตกกังวล กลัวว่าจะทำงาน
ไม่ได้ดี ชอบเรียนรู้แต่ต้องมีเพื่อนช่วยชี้แนะ ต้องการขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร ต้องการ
การยอมรับและชอบปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ ของโรงเรียน) : ศรีประภา, สุนีย์,
จินตนา**

ครูศรีประภา เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ทำหน้าที่สอนวิชาคณิตศาสตร์
และสาระเพิ่มเติมคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประสบการณ์การสอน 30 ปี

ครูเป็น "ครู" มานาน ประสบการณ์มาก แต่มุ่งมั่นในงานการสอนและงานที่ได้รับ
มอบหมายจากโรงเรียน ไม่ค่อยมีโอกาสร่วมงานโครงการจากภายนอกหรือโครงการพิเศษกับ
บุคคลอื่น ๆ จึงมีความวิตกกังวลมากและเกรงว่าจะทำไม่ได้ ทำได้ไม่ดี ไม่แน่ใจว่าจะสำเร็จหรือไม่
ยังมีความสงสัย ไม่เข้าใจว่าโครงการวิจัยนี้เป็นอย่างไรต้องทำอะไรบ้าง การสร้างความเข้าใจเปิด
โอกาสให้ครูศรีประภามีโอกาสซักถามเปิดใจอย่างเต็มที่ เพื่อคลายความวิตกกังวล สามารถช่วยให้
ครูสบายใจขึ้น โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงอย่างละเอียดถึงความเป็นมาของโครงการ ทำไมจึงเปิดโอกาส
ให้ครูได้เข้าร่วมโครงการ ร่วมโครงการแล้วจะต้องทำอะไรอย่างไรและได้อะไร ต้องสร้างทัศนคติ
ให้ครูคิดทบทวนถึงประสบการณ์งานที่ทำที่ผ่านมา จึงนับได้ว่าครูประสบผลสำเร็จมาแล้ว
สามารถทำหน้าที่และงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถที่มีจะร่วมดำเนินการ โครงการ
นี้ได้สำเร็จ ซึ่งครูรู้สึกสบายใจ เข้าใจและเกิดวิสัยทัศน์อยากทดลองพัฒนาตนเองด้วย เช่น
เดียวกับ ครูสุนีย์ และครูจินตนา ซึ่งมีความวิตกกังวลกลัวตนเองไม่มีความสามารถเพราะมีงาน
ยุ่งยากมากอยู่แล้วในการสอน เพราะผู้บริหารเร่งรัดพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนหลัง
จากนักเรียนสอบวัดผลสัมฤทธิ์ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้คะแนนต่ำมาก ไม่ผ่านเกณฑ์ 50
เปอร์เซ็นต์ ครูสุนีย์ สอนวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต (สปช.) และประจำชั้นประถมศึกษาปีที่
ที่ 6 มีประสบการณ์การสอน 20 ปี ย้ายโรงเรียนมาแล้ว 2 โรงเรียน และเคยฝึกสอนในต่างจังหวัด
จากประสบการณ์การทำงานได้ผ่านสถานการณ์หลายรูปแบบ แตกต่างกันไปแต่ครูก็ยังกลัววิตก
กังวลเกรงว่าตนเองไม่เคยร่วมโครงการกับบุคคลภายนอก (ผู้วิจัย) กลัวทำให้โรงเรียน เสียชื่อเสียง
งานในหน้าที่จะบกพร่อง เพื่อนจะว่าได้ ซึ่งผู้วิจัยต้องสร้างความคุ้นเคย พูดคุยเปิดเผยตนเอง
อย่างจริงใจว่าเราเป็นใคร ทำหน้าที่อะไร ที่เกี่ยวข้องกับครูและโรงเรียนโดยตรงอยู่แล้ว ต้องทำ
หน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา ผู้สนับสนุนช่วยเหลือ นิเทศติดตามตลอดโครงการ และการปฏิบัติงาน

ในโครงการก็ต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการสอน ภายใต้บริบทจริงของ โรงเรียน จึงไม่เสียเวลาหรือต้องละเลยหน้าที่สอน “หนูกลัว แต่อยากทำกับครู เพราะจะได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ และได้ ประสบการณ์” “หนูชอบอบรม และมีเพื่อนใหม่ ๆ ด้วย” อาจารย์สุณีย์ กล่าวในตอนท้าย และได้ใจที่ได้มีโอกาสร่วมงาน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้อธิบายถึงแผนการดำเนินงานตามกระบวนการว่าเป็นอย่างไร การนำตนเองในการเรียนรู้คืออะไร อย่างไร ผลที่ได้คืออะไร ทำได้อย่างไร พร้อมทั้งให้กรณีศึกษาทั้ง 3 คน ศึกษาเอกสารความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง

ครูจินตนาสอนกลุ่มสาระสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 ประสบการณ์การสอน 21 ปี เคยสอนโรงเรียนเอกชนแล้วมาสอบบรรจุเข้าโรงเรียนรัฐบาล เป็นคนกลัวความไม่สำเร็จ ทำงานแล้วต้องทำให้สำเร็จ แม้จะกลัวแต่ก็ร่วมโครงการโดยคิดว่ามีผู้วิจัยคอยดูแลและเมื่อผู้บริหารเลือกและมอบหมายแล้วต้องทำให้ได้ดีที่สุด ครูมักสงสัยการทำงานทุกขั้นตอน และจะคิดว่าทำแล้วตนเองจะได้อะไร “โครงการนี้มีผลต่อไหม?” “โรงเรียนจะเอาไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินหรือเปล่า?” ครูจะซักถามจนแน่ใจว่าไม่ยุ่งยาก ไม่มีภาระงานมารบกวนงานการสอนจึงพึงพอใจและยินดีร่วมโครงการ เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานที่จะมีผลต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาการสอน และจากการอภิปราย ซักถาม ถาม-ตอบข้อสงสัยของครูทั้ง 3 คนนี้ ผู้วิจัย พบว่า ความเข้าใจแจ่มแจ้งรู้เป้าหมายและกระบวนการทุกขั้นตอนของการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดทัศนคติที่ดีพึงพอใจทำและคิดว่าจะทำให้ดีที่สุด โดยคิดเปรียบเทียบกับประสบการณ์ความสามารถของตนเองและมีผู้เห็นคุณค่าในตัวเขายอมทำให้เกิดความมั่นใจเกิดแรงจูงใจมากขึ้น

กรณีศึกษาจะไม่ทราบว่าการเรียนรู้แบบนำตนเองคืออะไร จึงต้องอธิบายแล้วให้ศึกษาเอกสารความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง

การสร้างความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีความเข้าใจเปิดเผยซึ่งกันและกันระหว่างกรณีศึกษาและผู้วิจัยทำให้เกิดทัศนคติที่ดีและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ยอมรับกันอันจะเป็นกลไกหนึ่งที่ทำให้การดำเนินการกระบวนการบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

ขั้นที่ 1 ในการสร้างบรรยากาศ ให้ความรู้ความเข้าใจเพื่อเตรียมความพร้อมนี้ผู้วิจัยได้ประสานความร่วมมือขอความสนับสนุนจากผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระที่เกี่ยวข้องกับครูกรณีศึกษาให้เข้าร่วมรับฟังคำชี้แจง และร่วมอภิปรายซักถามด้วย เพราะจะต้องร่วมเป็นที่มาจนตลอดโครงการ

ขั้นที่ 2 ของกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้แบบนำตนเอง คือ การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหา เพื่อประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นนี้สำคัญมาก เพราะกรณีศึกษาจะได้รู้ข้อมูลและสภาพบริบทของโรงเรียนที่มีผลต่อสภาพการทำงานและการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาปัจจุบันกับสิ่งที่คาดหวังจะทำให้ได้รู้ความแตกต่าง เป็นการประเมินความ

ต้องการจำเป็นเพื่อวางแผนพัฒนาต่อไป กรณีศึกษาที่ทำงานในบริบทของโรงเรียนต่างกันจะได้ ข้อมูลประเมินความต้องการจำเป็นต่างกัน และแนวคิดในการพัฒนาแก้ปัญหาให้สอดคล้องกับ สภาพการจัดการเรียนการสอนก็ต่างกัน

ครูศรีประภาสอนในโรงเรียนเอกชนขยายโอกาส ซึ่งมีความพร้อมปานกลาง ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการสอนอยู่ตลอดเวลา แต่ยังคงขาดสื่ออุปกรณ์ประกอบการสอนอยู่บ้าง และมีความจำเป็นที่ต้องจัดหาอย่างประหยัด เพราะเป็นโรงเรียนเอกชน การบริหารจัดการจึงต้องให้คุ้มค่าในการใช้งบประมาณ จึงเป็นข้อจำกัด ในการผลิตสื่ออุปกรณ์หรือการจัดซื้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ร่วมวิเคราะห์สภาพปัญหาต่าง ๆ กับกรณีศึกษา โดยอธิบายให้ตัวอย่างวิเคราะห์ความเป็นไปได้และประเมินดูความจำเป็นตามลำดับของปัญหาที่ พบว่าปัญหาใดมีความจำเป็นเร่งด่วนต้องรีบแก้ไข มีแนวทางแก้ไขอย่างไร

ครูศรีประภา เป็นครูผู้ใหญ่ ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระคณิตศาสตร์ด้วย ท่านจึงเกรงใจ โรงเรียน ไม่ค่อยกล้าตัดสินใจ แม้จะรู้สภาพปัญหาและไม่ค่อยคุ้นกับการวิเคราะห์สภาพบริบทของ โรงเรียน ผู้วิจัยจึงต้องใช้วิธีการร่วมคิดวิเคราะห์และซักถามถึงภูมิหลังการทำงานและประสบการณ์ ที่มีจากการสอนที่โรงเรียนนี้จากอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยให้เปรียบเทียบบทวนและสิ่งที่ควรจะเป็น ในปัจจุบันและอนาคต

ความไม่เข้าใจและไม่เคยมีประสบการณ์ทำให้บุคคลขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม การให้ความรู้สร้างความเข้าใจและให้เรียนรู้จากการบทวนประสบการณ์ เดิมและตัวอย่างแล้วลองฝึกปฏิบัติจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

ครูสุนีย์สอนวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ประสบการณ์ 20 ปี สอนวิทยาศาสตร์ จึงมีทักษะทางวิทยาศาสตร์ที่ช่วยให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ทักษะการสังเกตและการวิเคราะห์ ครูสุนีย์ สามารถวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหาสภาพ บริบทของการทำงานในโรงเรียนได้อย่างมีเหตุผล ชัดเจน แต่ก็มีคามวิตกกังวลในการดำเนินงาน จากข้อมูลสภาพปัญหาที่พบโดยเน้นไปที่จะพัฒนาตัวผู้เรียน ซึ่งจะเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นคุณภาพ ของการจัดการเรียนการสอน ครูคิดว่าปัญหาจำเป็นจากการวิเคราะห์ คือ การที่ผู้เรียนไม่มีทักษะ การสังเกตและไม่สามารถอธิบายให้เหตุผลในการตอบคำถามได้ จึงควรต้องพัฒนาสิ่งนี้ก่อน และ คิดว่าจะทำอย่างไรให้เด็กมีทักษะเหล่านี้ได้ ครูสุนีย์คิดว่าบริบทของโรงเรียนไม่ค่อยเอื้อต่อการ จัดทำแผนการเรียนรู้เท่าที่ควร และเชื่อว่าบริบทของโรงเรียนมีผลอย่างมากต่อวัฒนธรรม การทำงานของครู

ครูจินตนา แม้จะทำงานการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความซับซ้อนในการมอบหมาย งาน ครูมีภาระงานมาก แต่ก็รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาของ

บริบทโรงเรียน และด้านการเรียนการสอนแล้วพบว่า ปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข คือ การรักษาสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เด็กขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด การทิ้งขยะ การประหยัดพลังงาน ครูจะมีความห่วงใย เอาใจใส่สภาพสังคมส่วนรวมเสมอ โดยเน้นให้ทุกคน ต้องมีคุณธรรมแล้วทุกอย่างก็จะดีเอง

ขั้นที่ 3 การสร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการนำตนเอง เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งของ กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้กรณีศึกษา ศึกษาจากกรณีศึกษา “ครูคนขยันแห่งลุ่มแม่น้ำโขง” ซึ่งเป็นชีวิตของครูกำสร้อย ที่เป็นครูขยัน มุ่งมั่นการสอนเพื่อแก้ปัญหา ความขาดแคลน ความไม่พร้อมของการจัดการเรียนการสอนโดยไม่มี ย่อท้อ พยายามชวนขยายพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสร้างโอกาสให้ลูกศิษย์ได้เรียนรู้ในหลาย รูปแบบและเน้นที่ประสบการณ์ตรง เข้าถึงแหล่งเรียนรู้จริง ๆ เป็นครูที่มีอุดมการณ์และรักงาน การสอนจริง ๆ

จากกรณีศึกษา “ครูกำสร้อย” ผู้วิจัย ได้ให้อภิปรายแสดงความคิดเห็น แล้วเปรียบเทียบกับตัวเองทำให้ครูเกิดความตระหนักมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อพัฒนาตน ซึ่งกรณีศึกษาทั้ง 3 คน เคยมีประสบการณ์ทำงานในต่างจังหวัดมาก่อน ทำให้นึกถึงอดีต เข้าใจสภาพการทำงานในชนบท เป็นอย่างดี จึงเกิดความประทับใจและตระหนักถึงบทบาทครูที่ต้องจัดหา สร้างสถานการณ์และ บรรยากาศการเรียนการสอนให้เร้าความสนใจผู้เรียนหรือพาไปสัมผัสของจริงให้มากที่สุด จะพบว่า กรณีศึกษาทั้ง 3 คน ซึ่งเป็นครูเมื่อได้อ่านเรื่องที่ใกล้เคียงกับตัวเอง ทำให้เกิดแรงจูงใจตระหนัก ในวิชาชีพและอยากทำตาม และเมื่อผู้วิจัยให้เปรียบเทียบกับตนเองในเรื่องจุดเด่น-จุดด้อย แล้วยัง ทำให้ซาบซึ้งตระหนักถึงการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมากขึ้น

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ความต้องการของตน กำหนดเป้าหมายและวางแผนและขั้นที่ 5 การลงมือปฏิบัติตามแผน

จากขั้นที่ 2 กรณีศึกษาและผู้วิจัยได้ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาทั้งบริบทโรงเรียนและ ปัญหาด้านการเรียนการสอนแล้วสรุป ได้เป็นข้อมูลความต้องการจำเป็น ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐาน มาสัมพันธ์กับขั้นที่ 4 ในขั้นนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้อธิบายให้ตัวอย่างแก่กรณีศึกษา ในการวิเคราะห์ ความต้องการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการพัฒนาของตนเอง กรณีศึกษาจะมีความสนใจ และประสบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนไม่เหมือนกัน ซึ่งในขั้นนี้ผู้วิจัยจะเปิดโอกาสให้กรณี ศึกษาเขียนโครงการหรือเป็นแผนพัฒนางานในหน้าที่การสอนตามแนวการเขียนโครงการ โดยมี หลักการ เหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลา ขั้นตอนดำเนินการ การติดตามประเมินผล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ซึ่งโครงการหรือแผนงานนี้จะเป็นการแก้ปัญหาและพัฒนางาน การสอนเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยจะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ภายใต้บริบทการปฏิบัติงานจริงของครูหรือกรณีศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการ

ครูศรีประภา สอนกลุ่มสาระคณิตศาสตร์คิดว่าการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ให้เข้าใจดีต้องมีสื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมจึงเน้นโครงการผลิตสื่อการสอนคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อด้วย เริ่มจากสื่อที่สอนเรื่องง่าย ๆ ไปเรื่องที่ยากขึ้น ซับซ้อนขึ้น ครูศรีประภาเป็นครูสอนที่ใจเย็น อ่อนโยน เมตตาลูกศิษย์มาก จะพูดให้กำลังใจและสอนให้นักเรียนฝึกทำสื่อโดยจะไม่ดูว่าแม้ผลงานจะออกมาไม่ดี ให้โอกาสนักเรียนพัฒนางานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพราะเข้าใจธรรมชาติ วิชาว่ายากและนักเรียนเบื่อไม่อยากเรียนอยู่แล้ว

ครูสุนีย์ สอนวิทยาศาสตร์ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และคิดว่าปัญหาสำคัญของ การเรียนการสอนของครู คือ นักเรียนไม่มีทักษะทางวิทยาศาสตร์ คือ การอธิบายให้เหตุผลในการตอบคำถาม นักเรียนไม่สามารถอธิบายได้ จึงทำโครงการส่งเสริมทักษะการให้เหตุผลในการตอบคำถาม และจะให้นักเรียนมีโอกาสอธิบายหรือให้เหตุผลในการตอบคำถามในบทเรียนเสมอ

ครูจินตนา สอนกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประสบการณ์การสอนมานาน และสนใจสภาพสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ และคิดว่าต้องสร้างจิตสำนึกด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการประหยัดพลังงาน และทรัพยากรธรรมชาติในเยาวชน ซึ่งจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า ครูตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนว่า นักเรียนทุกคนน่าจะมีส่วนร่วมรับผิดชอบดูแลรักษาแก้ปัญหา ร่วมกันอย่างจริงจังและจริงจัง ครูจินตนา จึงเริ่มจัดทำโครงการคุณธรรมนำสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะช่วยลดปัญหาขยะ การทำลายต้นไม้ หรือการช่วยประหยัดน้ำ-ไฟในโรงเรียน ผลที่ได้คือสภาพแวดล้อมดีขึ้น ลดขยะ โรงเรียนสวยงาม สดชื่นน่าอยู่ นักเรียนได้เรียนรู้คุณค่าและประโยชน์ของสภาพแวดล้อมที่ดี การรักษาทรัพยากรแหล่งพลังงาน และการใช้ประโยชน์จากขยะ สิ่งเหล่านี้ครูจินตนาสอนโดยจัดกิจกรรมหลากหลาย ทั้งทำโครงการการศึกษาดูงาน ทัศนศึกษาร่วมโครงการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ตาวิเศษ ซึ่งช่วยให้นักเรียนเกิดจิตสำนึก เจตคติที่ดีต่อการรักษาสภาพแวดล้อม และห่วงแหนทรัพยากรธรรมชาติ ครูก็ได้เรียนรู้ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในเรื่องนี้เป็นเรื่องใกล้ตัว ต้องให้ผู้เรียนสัมผัสและปฏิบัติจริง ได้ประสบการณ์ตรงและเรียนรู้ในสิ่งที่สนใจ ที่เป็นปัญหาต้องแก้ไขเพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นักเรียนจะร่วมมือและเรียนรู้ได้ดี ครูจินตนาจะสามารถถ่ายทอดให้ศิษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทำขั้นนี้ ผู้วิจัยพบว่า การให้อิสระกรณีศึกษาคิดกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานตามโครงการที่ตนสนใจอยากศึกษา แก่ปัญหาและเรียนรู้แล้ว กรณีศึกษาจะมีความพึงพอใจ ทำได้ดี และทุ่มเทให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีผู้วิจัยเป็นที่เลี้ยงคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนตาม

ความเหมาะสม ในการดำเนินการตามแผนในขั้นที่ 5 นั้น ผู้วิจัยจะเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ สนับสนุนการดำเนินการ คือ การดำเนินการสอนปกติของกรณีศึกษา คอยสังเกต สอบถามและ ให้อาจารย์ในกลุ่มสาระและเพื่อนครูตลอดจนคุณิเทศร่วมเป็นผู้คอยช่วยเหลือสนับสนุนด้วย

ในระหว่างดำเนินการตามโครงการหรือการสอนปกติของกรณีศึกษา ผู้วิจัยจะทำหน้าที่ ในขั้นที่ 6 คือ การนิเทศกำกับติดตาม ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยการให้ คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา สังเกต สัมภาษณ์ ชักถามปัญหา อุปสรรคที่พบในการดำเนินการ

ขั้นที่ 6 ผู้วิจัยจะทำหน้าที่ 3 บทบาท คือ 1) ให้คำปรึกษาแนะนำ 2) ให้ความรู้เสริม เพิ่มเติมในสิ่งที่กรณีศึกษาต้องการ เพื่อให้การดำเนินงานการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 3) การสังเกตการสอน การสังเกตการสอนเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอนให้ดีขึ้น โดย ใช้กระบวนการชี้แนะ ซึ่งมี 4 วงจร คือ ประชุมเตรียมการ สังเกตการสอน ประชุมหลังสังเกต การสอนและการติดตามผล ในการสังเกตการสอนเพื่อให้กรณีศึกษาปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสอนนี้ ผู้วิจัยหรือผู้นิเทศต้องมีความเป็นกัลยาณมิตร คือ จริงใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน และเน้น พฤติกรรมการสอนที่เกิดขึ้นในห้องเรียนเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อปรับปรุงคุณภาพ การสอน

จากการสังเกตการสอนกรณีศึกษาทั้ง 3 คนนี้ พบว่า การตกลงเบื้องต้นโดยบอก จุดประสงค์เป้าหมายในการสังเกตการสอนอย่างชัดเจนจะทำให้กรณีศึกษาเกิดการยอมรับ มีทัศนคติที่ดีต่อกัน และเต็มใจร่วมวิเคราะห์ข้อมูล หรือผลที่ปรากฏ ซึ่งผู้วิจัยจะเป็นผู้ให้ข้อมูล ป้อนกลับอย่างจริงใจสร้างสรรค์ สิ่งเหล่านี้จะช่วยเป็นขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการ พัฒนาการสอนและพัฒนาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น การนิเทศแบบ กัลยาณมิตร จะทำให้กรณีศึกษาให้ความไว้วางใจ ศรัทธา และเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอันจะมีผล ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ กรณีศึกษาที่มีประสบการณ์สูง หรือมากน้อย ต่างกัน ผู้นิเทศต้องใช้เทคนิควิธีการนิเทศต่างกัน เช่น กรณีของครูศรีประภา และครูจินตนา ซึ่งมี ประสบการณ์การสอนมากกว่า 20 ปี ต้องให้ครูประเมินตนเองก่อน ให้อยอมรับตนเองอย่าง เปิดใจ แล้วจึงชี้แนะให้คิด “...ดีไหม?” “ทำจะดีกว่าไหม?” แล้วให้ครูตัดสินใจยอมรับด้วยอย่างมีเหตุผล การนิเทศติดตามผลนี้จะทราบปัญหา อุปสรรค ซึ่งผู้วิจัยจะช่วยแก้ปัญหาในระหว่างดำเนินการ (formative evaluation)

ขั้นที่ 7 ขั้นสุดท้ายของกระบวนการ คือ การประเมินและให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งเป็นขั้นสุดท้าย ของกระบวนการ ขั้นนี้เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการของกรณีศึกษา โดยให้ผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการประเมินด้วย คือ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระ ที่เกี่ยวข้องที่เป็น ทีมงานในการติดตาม สังเกต การประเมินนี้ดำเนินการโดยจัดประชุมแล้วให้กรณีศึกษารายงานผล

การดำเนินการสอนตามโครงการ เมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อทราบผลและประเมิน ผลงาน และให้
 กรณีศึกษาประเมินตนเองด้วย ในขั้นนี้ กรณีศึกษาจะทราบผลการดำเนินงานว่าเป็นอย่างไร
 ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด ผลการประเมินทำให้กรณีศึกษาเกิด
 ความภาคภูมิใจ และได้ข้อมูลป้อนกลับนำไปพัฒนาปรับปรุงงานต่อไป ในการดำเนินงานขั้นที่ 6
 และ 7 นี้ จะมีอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ขั้นที่ 5

ในการประเมินนี้ผู้วิจัยจะเปิดโอกาสให้กรณีศึกษาอธิบายชี้แจงให้เหตุผลในการประเมิน
 ผลงานและประเมินตนเองอย่างเต็มที่ แล้วผู้วิจัยประเมินให้ข้อมูลป้อนกลับ ตามสภาพที่เป็นจริง
 เป็นที่ยอมรับ ซึ่งผลการประเมินจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขให้ผลงานดีขึ้น
 จากการดำเนินงานตามกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง กับกรณี
 ศึกษาทั้ง 3 คนนี้ พบว่า การดูแลติดตามให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกรณีศึกษาทุกขั้นตอนอย่าง
 ใกล้ชิด ทำให้เกิดการยอมรับ กล้าปรึกษาอย่างเปิดใจ ศรัทธา เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
 มากขึ้น

3.2.2.4 สรุปผลการดำเนินงานตามกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้
 แบบนำตนเองกับกรณีศึกษา

จากการดำเนินการกระบวนการกับกลุ่มกรณีศึกษา 3 กลุ่มที่มีคุณลักษณะการ
 เรียนรู้แบบนำตนเองสูง ปานกลาง และต่ำ สรุปข้อมูลสภาพจริงได้ ดังตารางที่ 12

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ข้อมูลสภาพจริงในการดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

กระบวนการส่งเสริม ความสามารถใน การเรียนรู้แบบนำตนเอง	กรณีศึกษา	การดำเนินการ ของผู้วิจัย	การตอบสนอง ของครู	การแก้ไขปัญหา ของผู้วิจัย	ผลที่เกิดกับครู	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง กระบวนการ
1. การเตรียมความพร้อม ของครู - สร้างบรรยากาศ - สร้างความรู้ ความเข้าใจ	- กลุ่มกรณีศึกษา ที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้แบบนำ ตนเองสูง - กลุ่มกรณีศึกษา ที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้แบบนำ ตนเองปานกลาง	-ชี้แจงวัตถุประสงค์ - อธิบายการ ดำเนินงาน - ให้ศึกษาเอกสาร ความรู้ - ชี้แจงความเป็นมา และวัตถุประสงค์ ของโครงการ - อธิบายการ ดำเนินงาน	- พอใจ ยินดี - ชอบ - ต้องการพัฒนาตนเอง และมีผลงาน - น่าสนใจน่าลองทำ - สงสัย - ไม่แน่ใจ - ต้องการความชัดเจน ของการดำเนินงาน - ผลที่จะตามมา - ต้องการผู้คอยชี้แนะ อย่างต่อเนื่อง	- ชื่นชม - ให้กำลังใจ - อธิบายให้ ละเอียดชัดเจน - ชี้แจงการดำเนิน งานและผลที่จะ ได้รับ	- เต็มใจร่วมโครง การ โดยไม่มีข้อ สงสัย - เข้าใจดีขึ้น - เห็นความสำคัญ ของการร่วม โครงการ - สนใจพัฒนาตน เอง	- ควรทำขั้นตอนนี้ ให้ดีที่ สุดเพื่อสร้างความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีในการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง - ผู้บริหารควรมีส่วนร่วม ชี้แจงสนับสนุนโครงการ - ควรอธิบายชี้แจงพร้อม ยกตัวอย่างให้ชัดเจน - การเปิดโอกาสให้ครู ซักถามข้อสงสัยอย่างเต็มที่

ตารางที่ 12 (ต่อ)

กระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการ เรียนรู้แบบนำตนเอง	กรณีศึกษา	การดำเนินการ ของผู้วิจัย	การตอบสนอง ของครู	การแก้ไขปัญหา ของผู้วิจัย	ผลที่เกิดกับครู	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง กระบวนการ
	<p>- กลุ่มกรณีศึกษา ที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้แบบนำ ตนเองต่ำ</p>	<p>- ให้ศึกษาเอกสาร ความรู้</p> <p>- อธิบายชี้แจง</p> <p>- ให้ศึกษาเอกสาร ความรู้</p> <p>- อภิปรายประเด็น ข้อสงสัย</p> <p>- ให้ซักถาม</p>	<p>- ศึกษาเอกสารแล้ว ต้องการการอธิบาย</p> <p>- สงสัย</p> <p>- กลัวทำไม่ได้</p> <p>- ใช้เวลาในการศึกษา เอกสารความรู้</p> <p>- ต้องการให้ผู้วิจัยคอย เป็นพี่เลี้ยงอย่าง ใกล้ชิด</p>	<p>- อธิบายข้อความรู้ ในเอกสารเพิ่มเติม</p> <p>- อธิบาย ชี้แจง ให้ เหตุผล ข้อดีของ โครงการ</p> <p>- ประโยชน์ที่ครูจะ ได้รับ</p> <p>- ตอบข้อสงสัยและ ให้กำลังใจ</p>	<p>- มีความความ เข้าใจดีขึ้น</p> <p>- ยินดีร่วม โครงการ</p> <p>- เข้าใจ</p> <p>- อยากลองทำ</p> <p>- ต้องการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง</p> <p>- คิดว่าโครงการ น่าสนใจและมีผล ดีต่อครูและโรง เรียน</p>	<p>- ควรใช้เวลาให้พอสมควร เพื่อสร้างเจตคติและความ เข้าใจในการพัฒนาตนเอง ในการเรียนรู้</p> <p>- ควรอธิบายตอบข้อสงสัย จนแน่ใจว่า ครูเข้าใจและ พอใจ</p> <p>- การสรุปแนวคิดจากการ อภิปรายของครู</p>

ตารางที่ 12 (ต่อ)

กระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการ เรียนรู้แบบนำตนเอง	กรณีศึกษา	การดำเนินการ ของผู้วิจัย	การตอบสนอง ของครู	การแก้ไขปัญหา ของผู้วิจัย	ผลที่เกิดกับครู	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง กระบวนการ
2. ช่วยให้ครูวิเคราะห์ สภาพปัญหา	<p>- กลุ่มกรณีศึกษา ที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้แบบนำ ตนเองสูง</p> <p>- กลุ่มกรณีศึกษา ที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้แบบนำ ตนเองปานกลาง</p>	<p>- แนะนำ</p> <p>- ชี้แจง</p> <p>- ยกตัวอย่าง</p> <p>- ให้วิเคราะห์</p> <p>- อธิบายการ วิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหา</p> <p>- ยกตัวอย่าง</p> <p>- ให้วิเคราะห์ ร่วมกัน</p> <p>- อภิปราย ชักถาม</p>	<p>- เข้าใจ</p> <p>- ลงมือปฏิบัติได้</p> <p>- สรุปรายงานข้อมูลที่ ถูกต้องการพัฒนาได้ ชัดเจนสอดคล้องกับ การเรียนการสอน ของตน</p> <p>- ไม่ค่อยเข้าใจการ วิเคราะห์</p> <p>- ต้องให้ตัวอย่าง อย่างละเอียด</p> <p>- ร่วมวิเคราะห์กับ เพื่อนๆ</p>	<p>- วิเคราะห์ผล การสรุปข้อมูล</p> <p>- อธิบายโดยใช้เวลา มากจนครูเข้าใจ</p> <p>- ร่วมวิเคราะห์</p> <p>- ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ</p>	<p>- เข้าใจ สามารถ วิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหาเพื่อ ประเมินความ ต้องการจำเป็นใน การแก้ปัญหา</p> <p>- เข้าใจดี</p> <p>- วิเคราะห์ได้</p> <p>- สรุปผลการ วิเคราะห์</p>	<p>- ควรชี้แจงให้ชัดเจน ในหลัก การวิเคราะห์สภาพปัญหา</p> <p>- ให้ความรู้เรื่องการประเมิน ความต้องการจำเป็น</p> <p>- การวิเคราะห์ข้อมูลเป็น จุดเริ่มต้นสำคัญต้องให้ครู เข้าใจหลักการ วิธีการ อย่างดี</p> <p>- ให้ครูยอมรับปัญหาสภาพที่ เป็นจริงของโรงเรียนและ ปัญหาการสอน</p> <p>- ผู้บริหารต้อง ยอมรับเพื่อ พัฒนาปรับปรุง</p>

ตารางที่ 12 (ต่อ)

กระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการ เรียนรู้แบบนำตนเอง	กรณีศึกษา	การดำเนินการ ของผู้วิจัย	การตอบสนอง ของครู	การแก้ไขปัญหา ของผู้วิจัย	ผลที่เกิดกับครู	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง กระบวนการ
	- กลุ่มกรณีศึกษา ที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้แบบนำ ตนเองต่ำ	- อธิบาย - ให้ตัวอย่าง - ร่วมวิเคราะห์กับ เพื่อนๆ	- สงสัย - ไม่เข้าใจ - ต้องการเอกสาร ศึกษาเพิ่มเติม	- อธิบาย - ให้ตัวอย่าง - จัดหาเอกสารการ ประเมินความ ต้องการจำเป็นให้ - อธิบายให้ความรู้ เสริม	- พอใจ - เข้าใจดีขึ้นมาก - วิเคราะห์ได้ - สรุปผล	- บางเรื่องที่คุณไม่เคยเรียนรู้ ต้องอธิบายและหาเอกสาร ความรู้เสริมให้ - โรงเรียนควรมีการอบรม สัมมนาวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อวางแผนพัฒนา - ควรให้ความเข้าใจเรื่องการ ประเมินความต้องการจำเป็น
3. การสร้างความตระหนัก และแรงจูงใจในการนำ ตนเอง	- กลุ่มกรณีศึกษา ที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้แบบนำ ตนเองสูง	- ศึกษากรณี ศึกษา - อภิปราย - เปรียบเทียบ ทบทวน ประสบการณ์	- เข้าใจ - ชาบซึ้ง - ตระหนัก - อยากเป็นเหมือน กรณีศึกษา - คิดพัฒนาตนเอง	- ร่วมอภิปราย ประเด็น - สรุป - สอบถาม ความรู้สึก	- มีทัศนคติที่ดีต่อ วิชาชีพครู - ภาคภูมิใจใน ตนเอง	- จัดหากรณีศึกษามาให้ วิเคราะห์อย่างหลากหลาย - ยกตัวอย่างจากตัวครูเอง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

กระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการ เรียนรู้แบบนำตนเอง	กรณีศึกษา	การดำเนินการ ของผู้วิจัย	การตอบสนอง ของครู	การแก้ไขปัญหา ของผู้วิจัย	ผลที่เกิดกับครู	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง กระบวนการ
	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลาง - กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษากรณีศึกษา - อภิปราย - ชักถาม - แลกเปลี่ยนประสบการณ์ - ศึกษากรณีศึกษา - อภิปรายประเด็น - เปรียบเทียบ - ทบทวนประสบการณ์ - ให้สรุปข้อคิดที่ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - เข้าใจ เกิดความรักเห็นใจกรณีศึกษา - ขอบอาชีพครู - เกิดแรงจูงใจอยากพัฒนาตน พัฒนางาน - ขาบซึ่งในหน้าที่ครู - อยากเป็นครูดี 	<ul style="list-style-type: none"> - อภิปราย - วิเคราะห์ประเด็น - ถามความรู้สึก - สรุป - ร่วมวิเคราะห์ประเด็น - เปรียบเทียบกับจุดเด่น – จุดด้อยของตนเอง - ถามความรู้สึก - ชี้แจงแนวพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ที่ดีต่อวิชาชีพครูและการพัฒนาตนเอง - เกิดแรงจูงใจ - เกิดความรักในวิชาชีพ อยากพัฒนาตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหากรณีศึกษามาให้วิเคราะห์อย่างหลากหลาย - ทบทวนให้เปรียบเทียบถึงจุดเด่น-จุดด้อยของตนเอง - ให้วิเคราะห์ตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา - ให้ข้อมูลย้อนกลับ - โรงเรียนควรมีการอบรมสัมมนาวิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อวางแผนให้ทุกคนตระหนัก ในบทบาทหน้าที่

ตารางที่ 12 (ต่อ)

กระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการ เรียนรู้แบบนำตนเอง	กรณีศึกษา	การดำเนินการ ของผู้วิจัย	การตอบสนอง ของครู	การแก้ไขปัญหา ของผู้วิจัย	ผลที่เกิดกับครู	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง กระบวนการ
4. การวิเคราะห์ความ ต้องการของตน กำหนด เป้าหมายและวางแผน	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง - กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลาง - กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงการเขียนโครงการ - ให้ลงมือปฏิบัติ - ให้ตัวอย่างโครงการ - ลงมือเขียนโครงการ - อธิบายการวิเคราะห์ตนเองกำหนดเป้าหมายและวางแผน - ให้ตัวอย่างโครงการ - ให้ลงมือเขียนโครงการ - ตรวจสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - เข้าใจ - สามารถเขียนโครงการได้ถูกต้องชัดเจน - ต้องการการอธิบาย - ให้ตัวอย่างโครงการ - เขียนโครงการ - ขอตัวอย่างโครงการ - ลองฝึกเขียน 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้เขียนโครงการแล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน - ให้ตัวอย่างโครงการ - แนะนำการเขียนโครงการ - วิเคราะห์โครงการร่วมกัน - ให้ตัวอย่าง - ช่วยกันเขียน - วิเคราะห์โครงการ 	<ul style="list-style-type: none"> - เขียนโครงการอย่างสมบูรณ์ - เข้าใจสามารถวิเคราะห์โครงการได้ - เขียนได้ตามแนวตัวอย่าง - วิเคราะห์โครงการได้ - เขียนได้ตามคำแนะนำ - ยอมรับผลการวิเคราะห์ 	<ul style="list-style-type: none"> - นำโครงการมาวิเคราะห์ - แนะนำและเป็นตัวอย่าง - อธิบายข้อดี จุดบกพร่องแล้วช่วยกันให้ข้อเสนอแนะ - การให้ข้อความรู้เสริมเรื่องการเขียนโครงการ - ให้ข้อเสนอแนะ - ปรับแก้ไข - ศึกษาเอกสารเสริม

ตารางที่ 12 (ต่อ)

กระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการ เรียนรู้แบบนำตนเอง	กรณีศึกษา	การดำเนินการของ ผู้วิจัย	การตอบสนอง ของครู	การแก้ไข้ปัญหา ของผู้วิจัย	ผลที่เกิดกับครู	ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงกระบวนการ
5. การปฏิบัติตามแผน	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง - กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลาง - กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ลงมือดำเนินการตามโครงการ - คอยให้คำปรึกษา - ให้ดำเนินการตามโครงการ - นิเทศ ช่วยเหลือ - รับฟังปัญหาและร่วมแก้ไข - ให้ดำเนินการพร้อมคอยกำกับติดตามช่วยแก้ปัญหา - ให้เพื่อนครูช่วยชี้แนะ 	<ul style="list-style-type: none"> - พอใจยินดีปฏิบัติ - แก้ปัญหาได้เอง - มีแผนยุทธศาสตร์ของตนเอง - เข้าใจพอใจดำเนินการได้แต่คอยขอคำแนะนำ - ดำเนินการได้ แต่วิตกกังวล - ขอคำแนะนำในการแก้ปัญหา 	<ul style="list-style-type: none"> - คอยให้คำแนะนำให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหา - ให้คำแนะนำช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง - กำกับนิเทศการดำเนินการอย่างใกล้ชิด - ร่วมแก้ปัญหา 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการได้ดีตามโครงการ - ดำเนินการโครงการได้ตามคำแนะนำ - มีความมั่นใจมากขึ้น - กล้าตัดสินใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรให้คำปรึกษา - สังเกตการ ปฏิบัติงาน - กำกับนิเทศให้คำแนะนำ - นิเทศ แนะนำอย่างต่อเนื่อง - ให้โอกาสตัดสินใจ - มีความเป็นกัลยาณมิตร - นิเทศเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ มีความจริงใจ

ตารางที่ 12 (ต่อ)

กระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการ เรียนรู้แบบนำตนเอง	กรณีศึกษา	การดำเนินการ ของผู้วิจัย	การตอบสนอง ของครู	การแก้ไขปัญหา ของผู้วิจัย	ผลที่เกิดกับครู	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง กระบวนการ
6. การนิเทศ กำกับ ติดตามให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง	- กลุ่มกรณีศึกษา ที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้แบบนำ ตนเองสูง	- ให้คำแนะนำเป็นที่ ปรึกษา - สัมภาษณ์ - สังเกตการสอน - ไปศึกษาดูงานที่ โรงเรียนดีเด่น	- ดำเนินการอย่างมี ประสิทธิภาพ - พยายามมากในการไป ศึกษาดูงานที่โรง เรียน ดีเด่น - ยินดีในการร่วม วิเคราะห์ผลจากการ สังเกตการสอน - ปรับพฤติกรรม การสอนดีขึ้น	- คอยให้คำแนะนำ - ชื่นชม - รายงานผล	- พอใจผลงาน - ชอบ - ภูมิใจใจการ ดำเนินการตาม โครงการ	- ต้องมีความจริงใจเป็น กัลยาณมิตร - ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่าง สร้างสรรค์ - รายงานผลให้ผู้บริหาร ทราบถึงปัญหาอุปสรรคใน การดำเนินการโครงการอย่าง ต่อเนื่อง - ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยแก้ปัญหา

ตารางที่ 12 (ต่อ)

กระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการ เรียนรู้แบบนำตนเอง	กรณีศึกษา	การดำเนินการ ของผู้วิจัย	การตอบสนอง ของครู	การแก้ไขปัญหา ของผู้วิจัย	ผลที่เกิดกับครู	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง กระบวนการ
	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลาง - กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - นิเทศ ติดตามให้คำแนะนำในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง - นิเทศกำกับติดตามให้คำแนะนำช่วยแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิด - สังเกตการสอน - ศึกษาดูงานที่โรงเรียนดีเด่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการโดยมีผู้วิจัยและเพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำ - พอใจมากในการไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนดีเด่น - ปรับพฤติกรรมการสอนดีขึ้น - ดำเนินการโดยผู้วิจัยและเพื่อนครูคอยช่วยเหลือแนะนำ - ร่วมศึกษาดูงานที่โรงเรียนดีเด่น - ปรับพฤติกรรมการสอนดีขึ้นหลังจากการให้ข้อมูลป้อนกลับ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ขวัญกำลังใจ - แนะนำ - ชื่นชม - ให้ขวัญกำลังใจ - ชื่นชม 	<ul style="list-style-type: none"> - พึงพอใจ - มั่นใจ - ตั้งใจปฏิบัติงานดีขึ้น - มีกำลังใจ - มั่นใจขึ้น - ตั้งใจจริงในการปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ขวัญกำลังใจด้วยการนิเทศ ชี้แนะอย่างจริงจัง - สร้างสรรค์เป็นกัลยาณมิตร - ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาอย่างจริงจัง - ให้โอกาสในการปฏิบัติงาน - ศึกษาดูงานการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ - เปลี่ยนทัศนคติในการพัฒนาตนเอง - ผู้บริหารสนับสนุนการนิเทศภายในให้เป็นระบบและเข้มแข็ง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

กระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการ เรียนรู้แบบนำตนเอง	กรณีศึกษา	การดำเนินการ ของผู้วิจัย	การตอบสนอง ของครู	การแก้ไขปัญหา ของ ผู้วิจัย	ผลที่เกิดกับครู	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง กระบวนการ
7. การประเมินให้ ข้อมูลป้อนกลับ	<p>- กลุ่มกรณีศึกษา ที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้แบบนำ ตนเองสูง</p> <p>- กลุ่มกรณีศึกษา ที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้ แบบนำตนเอง ปานกลาง</p>	<p>- จัดประชุมให้รายงานผลการ ดำเนินงาน</p> <p>- ประเมินผลงาน</p> <p>- วิเคราะห์สภาพปัญหาอุปสรรค</p> <p>- ให้ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ให้ข้อมูลป้อนกลับ</p> <p>- ผู้บริหารและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ร่วมรับฟัง</p> <p>- ประชุมให้รายงานผลการ ดำเนินงาน</p> <p>- ประเมินผลงานให้ข้อมูล ป้อนกลับ</p> <p>- ผู้บริหารและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ร่วมรับฟัง</p>	<p>- ภาคภูมิใจใน ผลงาน</p> <p>- ยอมรับผลการ ดำเนินงาน</p> <p>- ประเมินตนเอง</p> <p>- ภาคภูมิใจ</p> <p>- พอใจผลงาน</p> <p>- ยอมรับตนเอง</p>	<p>- เข้าใจกลไวยอมรับ ข้อมูล</p> <p>- ให้ผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้องร่วมประชุม ประเมินให้ข้อมูล ป้อนกลับ</p> <p>- เปิดโอกาสให้ครู อภิปราย</p> <p>- รายงานผล</p> <p>- ยอมรับฟังปัญหาให้ ผู้บริหารและทุกฝ่าย ร่วมรับฟัง</p>	<p>- ภาคภูมิใจ</p> <p>- มั่นใจ</p> <p>- ชอบการพัฒนา</p> <p>- เกิดเจตคติที่ดีใน การพัฒนาการ เรียนรู้</p> <p>- มั่นใจว่าตนเองได้ รับความรู้</p> <p>- เกิดเจตคติที่ดีใน การเรียนรู้ด้วยการ นำตนเอง</p>	<p>- ควรเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนว ทางข้อคิดเห็นในการพัฒนาครู ให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>- ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีโอกาสร่วมรับฟังการ รายงาน ผลการดำเนินงานโครงการเพื่อ ทราบปัญหาและหาแนวทาง สนับสนุนพัฒนาต่อไป</p> <p>- มีความเป็นกัลยาณมิตร</p> <p>- ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่าง จริงใจ</p> <p>- ผู้บริหารยอมช่วยเหลือ แก้ไข</p>


ตารางที่ 12 (ต่อ)

กระบวนการส่งเสริม ความสามารถในการ เรียนรู้แบบนำตนเอง	กรณีศึกษา	การดำเนินการ ของผู้วิจัย	การตอบสนอง ของครู	การแก้ไขปัญหาของ ผู้วิจัย	ผลที่เกิดกับครู	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง กระบวนการ
	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองน้อย 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมให้รายงานผลการดำเนินงาน - ประเมินผลงาน - ให้ข้อมูลป้อนกลับ - ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมรับฟัง 	<ul style="list-style-type: none"> - ภาคภูมิใจ - พอใจผลงาน - มั่นใจมากขึ้น - ยอมรับตนเอง - ยินดี มั่นใจ จะพัฒนาตนเองต่อไป 	<ul style="list-style-type: none"> - เปิดใจกว้าง ยอมรับฟังปัญหาและการประเมิน - ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างจริงจัง - ให้โอกาสผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมรับฟัง 	<ul style="list-style-type: none"> - มั่นใจ - ดีใจที่ได้ร่วมโครงการ - จะพัฒนาตนเองต่อไป 	<ul style="list-style-type: none"> - เปิดโอกาสให้อธิบาย แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ - มีบรรยากาศเป็นกันเอง - ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างเป็นกัลยาณมิตร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 12 จะพบว่า ผู้วิจัยต้องดำเนินกิจกรรมในแต่ละชั้นของกระบวนการกับกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง สูง ปานกลาง ต่ำ ต่างกัน ซึ่งในกลุ่มคุณลักษณะสูง ผู้วิจัยเป็นเพียงผู้ชี้แนะให้คำปรึกษาและคอยสนับสนุน ในกลุ่มคุณลักษณะปานกลาง ผู้วิจัยและกลุ่มกรณีศึกษาต้องร่วมมือกันทุกขั้นตอนกิจกรรม มีการช่วยเหลือสนับสนุนและปรึกษาอย่างต่อเนื่อง สำหรับกลุ่มคุณลักษณะต่ำ ผู้วิจัยต้องดูแลใกล้ชิดทุกขั้นตอน ให้คำแนะนำ ปรึกษา กำกับติดตามอยู่ตลอดเวลา ตลอดโครงการ

การดำเนินการกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองกับกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง ปานกลาง และต่ำ ต้องมีเทคนิค วิธีการต่างกัน ดังสรุปในตารางที่ 13



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 สรุปวิธีการและเทคนิคดำเนินการกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองกับกรณีศึกษา 3 กรณี

ขั้นตอนกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง	กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง	กรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลาง	กรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ
1. การเตรียมความพร้อมของครู - สร้างบรรยากาศ - สร้างความรู้ความเข้าใจ	- แจ้งจุดประสงค์ - ให้ศึกษาเอกสาร - ชักถามประมาณ 20 นาที	- อธิบายที่แจ้งความเป็นมา การดำเนินงานและผลที่จะได้รับ - ให้ศึกษาเอกสารและชักถามโดยใช้เวลามากกว่า 45 นาที	- อธิบาย ที่แจ้ง - ตอบคำถามข้อสงสัย - อธิบายเอกสาร ความรู้ แล้วต้องอภิปรายให้เข้าใจ ประมาณ 1 ชั่วโมง 25 นาที
2. ช่วยให้ครูวิเคราะห์สภาพปัญหา	- แนะนำวิธีการวิเคราะห์ - ให้ลงมือวิเคราะห์ - ใช้เวลาวิเคราะห์ 45 นาที	- แนะนำ อธิบายการวิเคราะห์ - ให้ตัวอย่าง - ร่วมกันวิเคราะห์ ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 15 นาที	- อธิบายยกตัวอย่างให้เข้าใจ - ให้ร่วมกันวิเคราะห์ - ให้เอกสารศึกษาเพิ่มเติม
3. การสร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการนำตนเอง	- ศึกษากรณีศึกษา - อภิปรายเปรียบเทียบ ทบทวนประสบการณ์ - สรุป โดยใช้เวลาประมาณ 50 นาที	- ศึกษากรณีศึกษานาน 20 นาที - ให้เล่า ทบทวน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แล้วเปรียบเทียบกับกรณีศึกษา - สรุป เปรียบเทียบใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง 35 นาที	- ศึกษากรณีศึกษา - อภิปรายเปรียบเทียบ จุดเด่น – จุดด้อย กับตนเอง - ทบทวนประสบการณ์การสอน - สรุปประเด็น ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ขั้นตอนกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง	กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง	กรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลาง	กรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ
4. การวิเคราะห์ความต้องการของตงกำหนดเป้าหมายและวางแผน	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงการเขียนโครงการ - ลงมือเขียนโครงการ - ทุกคนเขียนเสร็จภายใน 2 ชั่วโมง 15 นาที 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ตัวอย่างโครงการศึกษา - อธิบายองค์ประกอบของโครงการ - ลงมือเขียนโครงการแล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน ทุกคนเขียนได้ภายใน 3 ชั่วโมง 	<ul style="list-style-type: none"> - อธิบายการวิเคราะห์ตนเอง การกำหนดเป้าหมายและวางแผน - ให้ศึกษาโครงการ ตัวอย่างและอธิบายองค์ประกอบของโครงการ โดยใช้เวลาอธิบายประมาณ 1 ชั่วโมง - ลงมือเขียนโครงการ - วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการเป็นตัวอย่างแล้วให้ทุกคนเขียนให้เสร็จใช้เวลาเขียนประมาณ 3 ชั่วโมง 55 นาที
5. การปฏิบัติตามแผน	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ลงมือปฏิบัติตามโครงการ - คอยให้คำแนะนำที่ปรึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ปฏิบัติตามโครงการ - นิเทศช่วยเหลือ ร่วมชี้แนะในการแก้ปัญหา 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ลงมือปฏิบัติตามโครงการ - สังเกต ติดตาม นิเทศให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด - ร่วมคิดแก้ปัญหา

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ขั้นตอนกระบวนการส่งเสริมความ สามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง	กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้แบบนำตนเองสูง	กรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้ แบบนำตนเองปานกลาง	กรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้ แบบนำตนเองต่ำ
6. การนิเทศ กำกับติดตาม ให้ความ ช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นที่ปรึกษา - สังเกตการสอน ร่วมวิเคราะห์ ปัญหา - สัมภาษณ์ - พาไปศึกษาดูงาน การเรียนการสอน แล้วนำมาอภิปราย เปรียบเทียบเพื่อ พัฒนา - การเยี่ยมนิเทศ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง แต่อาจนัดหมายพิเศษ 	<ul style="list-style-type: none"> - นิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำ และให้ ครูกำกับตนเองให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการอย่างต่อเนื่อง - สังเกตการสอนและวิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันและชี้แนะให้เกิดการพัฒนา - พาไปศึกษาดูงาน การเรียนการสอน แล้วนำมาอภิปราย จุดเด่น-จุดด้อย - เยี่ยมนิเทศสัปดาห์ละ 2 ครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> - นิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด - ร่วมแก้ปัญหาและแนะนำแนวทางแก้ไข - สังเกตพฤติกรรมและสังเกตการสอน ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา - ให้ครูทำแผนกำหนดการดำเนินงาน เพื่อกำกับตนเอง - เยี่ยมนิเทศสัปดาห์ละ 3 ครั้ง
7. การประเมินให้ข้อมูลป้อนกลับ	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมให้รายงานผลการดำเนินงาน - ประเมินผลงานโครงการ - ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลป้อนกลับ ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 40 นาที 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมให้รายงานการดำเนินงาน - อภิปรายปัญหา อุปสรรค - ประเมินผลงานโครงการ - ให้ข้อมูลป้อนกลับใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมให้รายงานผลการดำเนินงาน - อภิปราย ชักถาม เกี่ยวกับการแก้ปัญหา - ประเมินผลงานโครงการ - สรุปแนวทางแก้ไข - ให้ข้อมูลป้อนกลับ ใช้เวลา 2 ชั่วโมง 50 นาที

จากตารางที่ 13 จะพบว่า วิธีการดำเนินการกระบวนการทั้ง 7 ขั้นตอนกับกลุ่มกรณีศึกษา ที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง ปานกลาง ต่ำนั้นต่างกัน ตามกิจกรรมและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน กลุ่มสูงใช้เวลาน้อยกว่ากลุ่มปานกลาง และกลุ่มต่ำต้องใช้กิจกรรมและเวลา มากที่สุด ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ การอธิบายชี้แจงสำหรับกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะ นำตนเองสูง จะใช้เวลาน้อย และไม่ต้องอธิบายมาก สำหรับกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะนำ ตนเองปานกลาง ใช้เวลามากขึ้นต้องอธิบายเชื่อมโยงกับประสบการณ์ส่วนตัวมากกว่า แล้วสรุป ประเด็นแสดงความคิดเห็นกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะต่ำต้องใช้เวลาในการอธิบายชี้แจงอย่าง ละเอียด พร้อมยกตัวอย่างและให้เอกสารเพิ่มเติม แล้วร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหาจนเข้าใจเป็น รูปธรรม ใช้เวลามากกว่าอีก 2 กลุ่มมาก

การใช้เทคนิคการนิเทศ และเวลาในการนิเทศต่างกัน ครูกรณีศึกษากลุ่มที่มีคุณลักษณะ นำตนเองสูง และปานกลาง จะใช้การพูดคุยให้ครูแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน และใช้เวลาไม่มากนัก สำหรับกลุ่มที่มีคุณลักษณะนำตนเองต่ำ ผู้วิจัย จะรับฟังปัญหาให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ จริงใจ ร่วมคิดวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขร่วมกัน แบบกัลยาณมิตร โดยต้องใช้เวลาในการนิเทศแต่ละครั้งมากกว่า 2 กลุ่มแรกมาก นอกจากนี้ต้อง ให้แรงเสริมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจทั้ง 3 กลุ่ม แต่กลุ่มต่ำต้องให้แรงเสริมด้วยการ ชื่นชมผลงาน ให้ข้อเสนอแนะ เป็นที่เลี้ยงสนับสนุนอย่างใกล้ชิด

เมื่อได้ข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนากิจกรรมในแต่ละขั้นของกระบวนการส่งเสริมความ สามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ผู้วิจัยได้จัดทำเอกสารคู่มือการใช้กระบวนการฉบับสมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการ/แนวคิดทฤษฎีที่นำมาสนับสนุนการ พัฒนากระบวนการ หลักการ จุดประสงค์ กระบวนการ ผลที่คาดว่าจะได้รับ การนำกระบวนการไป ใช้บทบาทของครู ผลกระทบจากการใช้กระบวนการและเกณฑ์การประเมินกระบวนการ ซึ่ง รายละเอียดอยู่ใน ภาคผนวก ง

3.2.2.5 ปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินการตามกระบวนการ

1. กรณีศึกษา หรือครูที่เข้าร่วมโครงการมีภาระงานมาก ไม่ค่อยมีเวลาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเท่าที่ควร บางครั้งขาดขวัญกำลังใจไม่อยากทำ ไม่อยากพัฒนานตนเอง พัฒนางาน ผู้วิจัยจึงต้องพูดคุยให้เกิดทัศนคติ สร้างค่านิยม และจัดให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนประเด็น ปัญหาตามโอกาส เพื่อสร้างแรงจูงใจและให้เกิดความตระหนักในวิชาชีพ

2. บริบทของโรงเรียน และระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมีผลอย่างมาก ต่อเจตคติ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการทำงานของครู ทั้งสภาพกายภาพ ระบบบริหาร การดูแล เอาใจใส่ครู การให้รางวัลหรือชื่นชมผลงานของครูที่ปรากฏจะเป็นแรงเสริม และขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารมักจะมีมองข้าม หรือไม่คำนึงถึงเท่าที่ควรทำให้ครู

น้อยใจและท้อถอย จนกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ขาดความร่วมมือในการสร้างสรรค์งานร่วมกัน และขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. โรงเรียนหรือผู้บริหารขาดระบบการจัดการและทักษะในการบริหารเวลาให้ครูสามารถมีโอกาสศึกษาค้นคว้า ไม่สามารถจัดหาแหล่งเรียนรู้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่พอเพียงเหมาะสมและทันสมัย

4. การบริหารจัดการต้องมีระบบติดตามนิเทศ ตรวจสอบให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม โรงเรียนยังขาดระบบนิเทศภายในที่เข้มแข็งเป็นระบบชัดเจน การนิเทศเพื่อร่วมพัฒนาแบบกัลยาณมิตร จะเป็นกลไกสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือพัฒนางานการสอนและงานอื่น ๆ ได้ดี

5. ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญของบุคลากร ไม่ให้โอกาสทุกคน มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายในการพัฒนางานโรงเรียนด้านต่าง ๆ ตามความสามารถของแต่ละคน และต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกัน กรณีศึกษาบางคน จะไม่ชอบระบบที่ผู้บริหารและครูแยกเป็นคนละกลุ่ม ทำให้กรณีศึกษา ไม่ชอบคิด ไม่กล้าพูด ไม่กล้าอภิปราย แสดงความคิดเห็น ทำให้เสียโอกาสได้ความคิดที่หลากหลายในการพัฒนาองค์กร

6. โรงเรียนยังไม่ใช้ข้อมูลสำรวจความต้องการของครูเป็นฐานในการพัฒนาทางวิชาการและการบริหารจัดการ เช่น การจัดหาวิทยากรมาประชุมให้ความรู้ หรือสัมมนาทางวิชาการในเรื่องที่สำคัญและส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู เช่น การพัฒนาหลักสูตร การวัดผลประเมินผล การผลิตสื่อ และการวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

7. ผู้บริหารและทีมงานวิชาการ ยังไม่ค่อยจัดให้มีบรรยากาศของการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการในโรงเรียนเพื่อกระตุ้นส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง แล้วมีรางวัลเป็นขวัญกำลังใจ เช่น การประกวดสื่อ การประกวดแผนการสอน หรือการเสวนาวิชาการประจำเดือน โดยให้กลุ่มสาระการเรียนรู้หมุนเวียนให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดปีการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ครูตื่นตัวและแสวงหาความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

8. โรงเรียนไม่ค่อยให้ความสำคัญ หรือเห็นคุณค่าของบุคลากรที่มีผลงานวิชาการเป็นที่ยอมรับ เช่น ครูต้นแบบครูดีเด่น อาจารย์ 3 ระดับ 8 ระดับ 9 ในโรงเรียนและไม่ใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า ในขณะที่ครูเหล่านี้ถูกเรียกตัวไปช่วยงานจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากกว่า จึงควรพิจารณาให้ครูที่ได้รับการยกย่องว่าเชิดชูเกียรติหรือมีผลงานดีเด่น เป็นแบบอย่างเหล่านี้ช่วยพัฒนาครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นที่จะใช้ประโยชน์ได้อย่างมาก

ตอนที่ 4 ผลการใช้กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูกรณีศึกษาก่อนและหลังการดำเนินการกระบวนการ

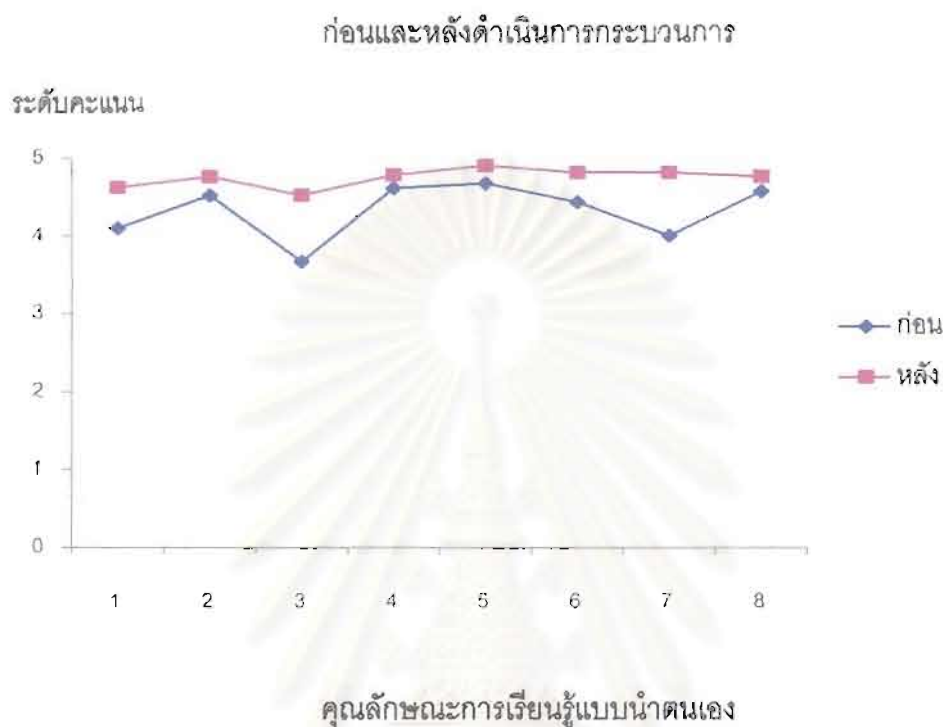
ตารางที่ 14 แสดงคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มครูกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะในการเรียนรู้แบบนำตนเอง สูง ปานกลาง ต่ำ ก่อนและหลังดำเนินการกระบวนการ

คุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูกรณีศึกษา	กลุ่มครูกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง					กลุ่มครูกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลาง					กลุ่มครูกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ				
	ก่อนดำเนินการ		หลังดำเนินการ		การพัฒนา	ก่อนดำเนินการ		หลังดำเนินการ		การพัฒนา	ก่อนดำเนินการ		หลังดำเนินการ		การพัฒนา
	\bar{X}_1	SD	\bar{X}_2	SD	%	\bar{X}_1	SD	\bar{X}_2	SD	%	\bar{X}_1	SD	\bar{X}_2	SD	%
1. การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	4.10	.08	4.62	.22	12.68	3.81	.16	4.57	.14	19.94	3.76	.22	4.43	.14	17.82
2. การมีมโนทัศน์ในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	4.52	.08	4.76	.08	5.31	4.14	.16	4.71	1.0	13.77	4.00	.22	4.48	.22	12.00
3. การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้	3.67	.16	4.52	.36	23.16	3.75	.76	4.38	.30	22.69	3.14	.52	4.33	.08	37.90
4. การยอมรับรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง	4.61	.25	4.78	.10	3.69	3.89	.25	4.67	.17	20.05	3.56	.42	4.33	.33	21.63
5. ความรักในการเรียน	4.67	.22	4.90	.08	4.93	4.00	.57	4.90	.08	22.50	4.00	.14	4.67	.08	16.75
6. การคิดสร้างสรรค์	4.43	.00	4.81	.08	8.58	4.24	.16	4.71	.14	11.08	3.81	.44	4.62	.08	21.26
7. การมองอนาคตในแง่ดี	4.00	.14	4.81	.16	20.25	4.00	.38	4.62	.22	15.50	3.76	.22	4.52	.30	20.21
8. ความสามารถในการใช้ทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้และการแก้ปัญหา	4.57	.14	4.76	.08	4.16	3.90	.16	4.76	.08	22.05	3.33	.22	4.19	.22	25.83
เฉลี่ยรวม	4.32	0.13	4.75	0.15	9.83	3.97	0.33	4.67	0.14	18.45	3.67	0.30	4.45	0.18	18.87

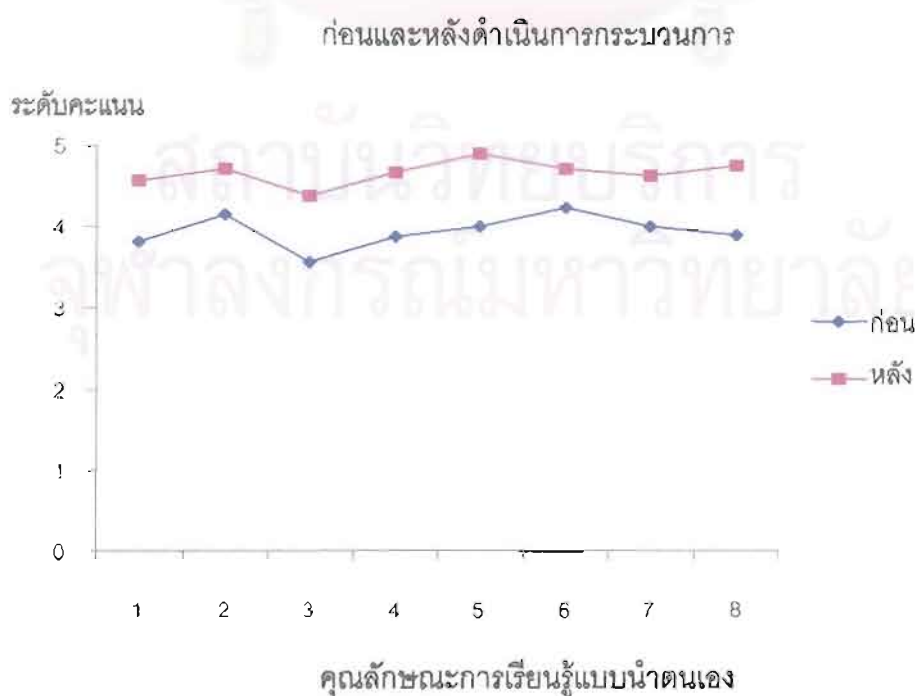
จากตารางที่ 14 จะพบว่าคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มครู กรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง สูง ปานกลาง ต่ำ จะมีการพัฒนาสูงขึ้นทุกด้านในทุกกลุ่ม และมีการพัฒนาสูงมากที่สุดในด้านเดียวกันทุกกลุ่มคือ การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้กลุ่มสูงพัฒนาเพิ่มขึ้นร้อยละ 23.16 กลุ่มปานกลางพัฒนาขึ้นร้อยละ 22.69 และร้อยละ 37.90 ในกลุ่มต่ำ และเมื่อเฉลี่ยรวมทุกด้านแล้ว มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นร้อยละ 15.72

คุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองในกลุ่มสูงที่มีค่าสูงสุดทั้งก่อนดำเนินการและหลังดำเนินการ คือด้านความรักในการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.67 และ 4.90 ในกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะนำตนเองปานกลาง จะมีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำสุดก่อนดำเนินการคือด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ และสูงสุดด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 และ 4.24 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะนำตนเองต่ำ จะมีลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำสุดก่อนดำเนินการคือด้านการมีความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ หลังดำเนินการจะมีคุณลักษณะนำตนเองต่ำสุด คือด้านความสามารถในการใช้ทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้และการแก้ปัญหาและ คุณลักษณะนำตนเองหลังดำเนินการสูงสุด ด้านความรักในการเรียนและมีพัฒนาการมากที่สุด ด้านการมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้สูงขึ้น ร้อยละ 37.90 และมีพัฒนาการสูงเป็นลำดับ 2 คือด้านการยอมรับ รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองพัฒนาขึ้น ร้อยละ 21.63

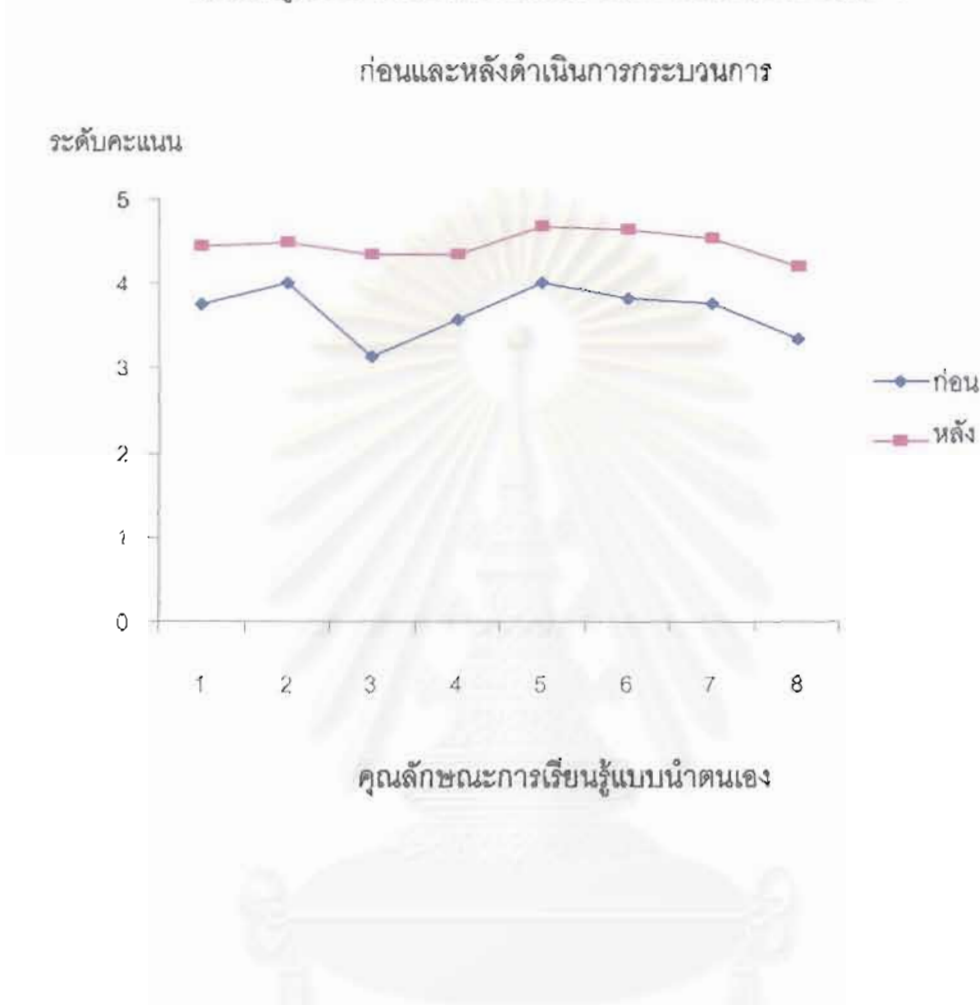
แผนภูมิที่ 6 แสดงคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง ก่อนและหลังดำเนินการกระบวนการ



แผนภูมิที่ 7 แสดงคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลาง ก่อนและหลังดำเนินการกระบวนการ



แผนภูมิที่ 8 แสดงคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ ก่อนและหลังดำเนินการกระบวนการ

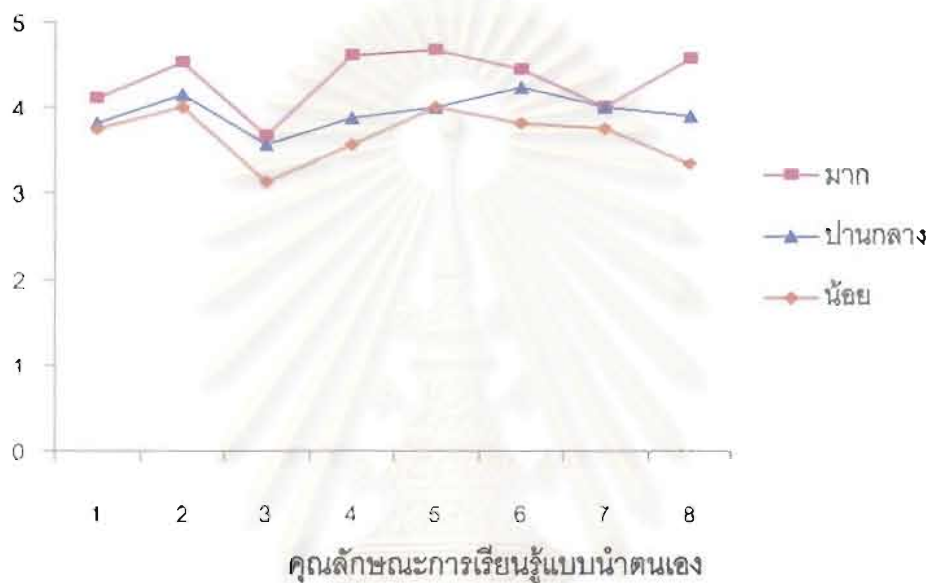


สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 9 เปรียบเทียบคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง สูง ปานกลาง ต่ำ ก่อนและหลังดำเนินการกระบวนการ

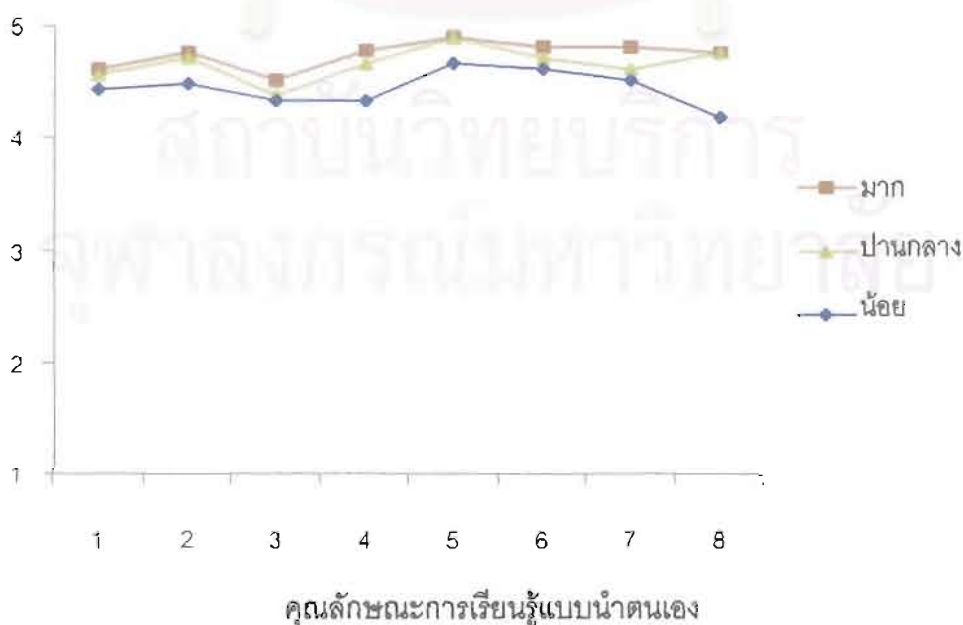
ก่อนดำเนินการกระบวนการ

ระดับคะแนน



หลังดำเนินการกระบวนการ

ระดับคะแนน



4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

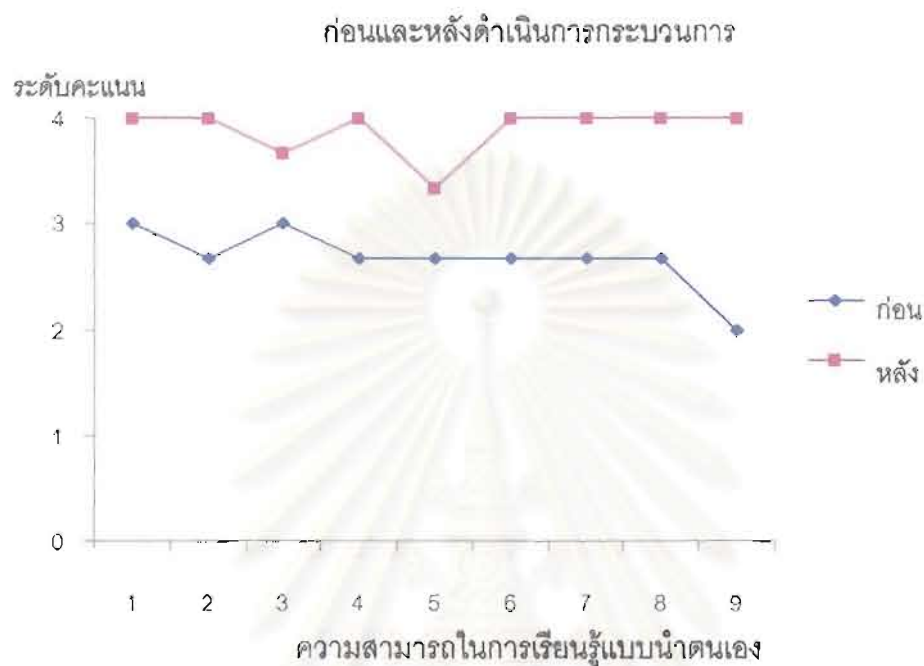
ตารางที่ 15 แสดงความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้แบบนำตนเอง สูง ปานกลาง ต่ำ ก่อนและหลังดำเนินการกระบวนการ

ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูกรณีศึกษา	กลุ่มครูกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้แบบนำตนเองสูง					กลุ่มครูกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลาง					กลุ่มครูกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะ การเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ				
	ก่อน		หลัง		การ	ก่อน		หลัง		การ	ก่อน		หลัง		การ
	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD	พัฒนาการ	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD	พัฒนาการ	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD	พัฒนาการ
	\bar{X}_1	SD	\bar{X}_2	SD	%	\bar{X}_1	SD	\bar{X}_2	SD	%	\bar{X}_1	SD	\bar{X}_2	SD	%
1. การเห็นคุณค่าของการนำตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	3.00	1.00	4.00	.00	33.33	2.00	.00	4.00	.00	50	2.00	.00	3.33	.58	66.50
2. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง	2.67	.58	4.00	.00	49.81	1.67	.58	3.67	.58	34.73	1.33	.58	3.33	.58	15.04
3. การกำหนดเป้าหมายอย่างอิสระ	3.00	.00	3.67	.58	22.33	1.67	.58	3.67	.58	34.73	1.00	.00	3.67	.58	26.70
4. การวางแผนไปสู่เป้าหมาย	2.67	.58	4.00	.00	49.81	1.33	.58	3.67	.58	56.23	1.00	.00	3.33	.58	23.30
5. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	2.67	1.15	3.33	.58	24.72	1.33	.58	3.67	.58	56.23	1.00	.00	3.67	.58	26.70
6. การลงมือปฏิบัติตามแผนและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง	2.67	1.15	4.00	.00	49.81	1.67	.58	3.33	.58	59.52	1.33	.58	3.00	.00	12.56
7. การทำกับตนเองและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	2.67	.58	4.00	.00	49.81	1.67	.58	3.67	.58	34.33	1.00	.00	3.67	.58	26.70
8. การวิเคราะห์ตรวจสอบการกระทำของตนเองและการประเมินตนเอง	2.67	.58	4.00	.00	49.81	1.67	.58	3.67	.58	34.73	1.00	.00	3.67	.58	26.70
9. การนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงตนเอง	2.00	.00	4.00	.00	50	1.67	.58	3.67	.58	34.73	1.00	.00	3.67	.58	26.70
เฉลี่ยรวม	2.67	0.62	3.89	0.19	42.16	1.82	0.52	3.26	0.52	43.96	1.18	0.13	3.48	0.51	27.88

จากตารางที่ 15 จะพบว่าความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง ปานกลาง ต่ำ มีพัฒนาการสูงขึ้นในทุกกลุ่มทุกด้าน กลุ่มที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูงจะมีพัฒนาการมากที่สุดร้อยละ 50 ด้านการนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงตนเอง และด้านที่มีพัฒนาการน้อยที่สุด คือ ด้านกำหนดเป้าหมายอย่างอิสระ ซึ่งมีพัฒนาการร้อยละ 22.33 ในกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลางมีพัฒนาการสูงสุดร้อยละ 59.52 ในด้านการลงมือปฏิบัติตามแผนและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง และในกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ มีพัฒนาการสูงสุดร้อยละ 66.59 ในด้านการเห็นคุณค่าของตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เมื่อรวมเฉลี่ยทุกด้านแล้วและเมื่อรวมเฉลี่ยแล้วทั้ง 3 กลุ่ม มีพัฒนาการสูงขึ้น 38.00



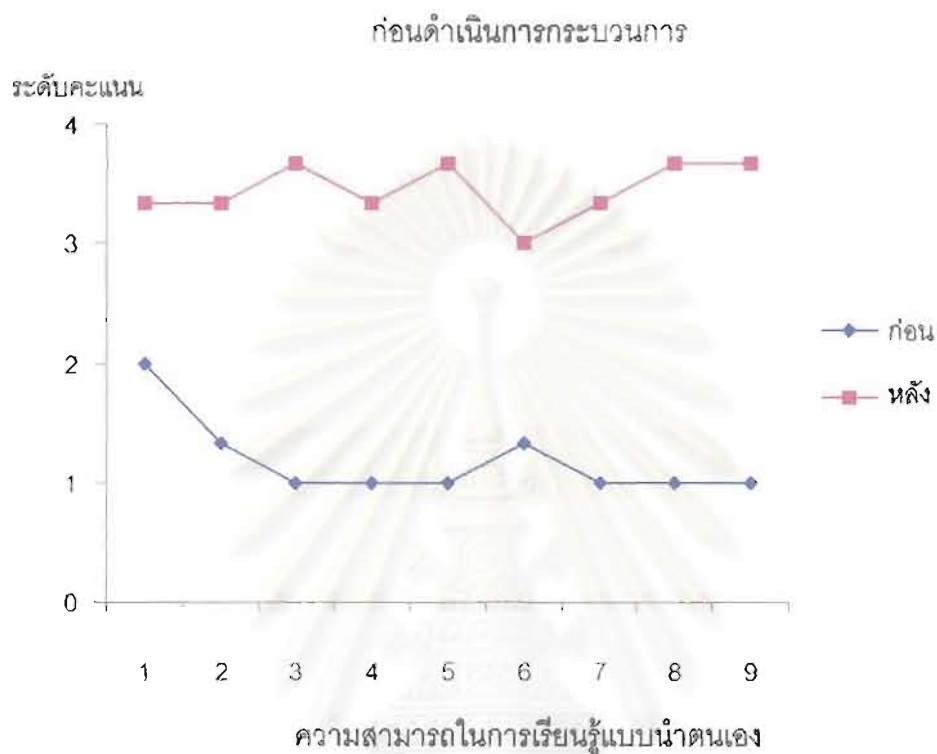
แผนภูมิที่ 10 แสดงความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะ
การเรียนรู้แบบนำตนเองสูง ก่อนและหลังการดำเนินการกระบวนการ



แผนภูมิที่ 11 แสดงความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะ
การเรียนรู้แบบนำตนเองปานกลาง ก่อนและหลังการดำเนินการกระบวนการ

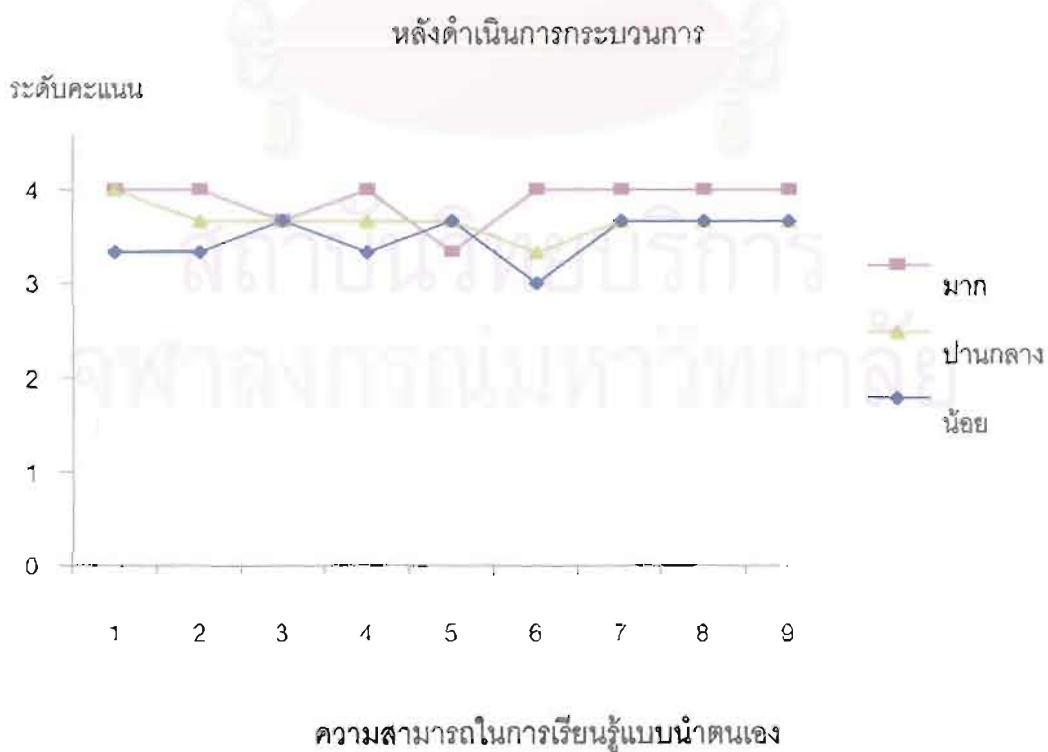
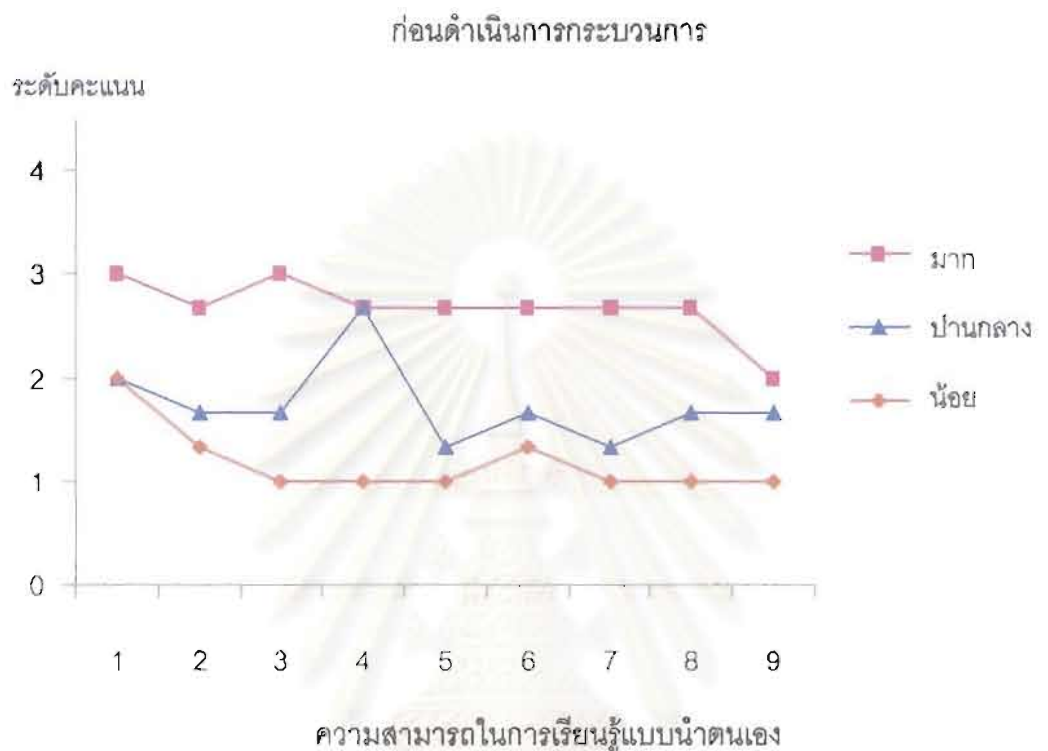


แผนภูมิที่ 12 แสดงความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ ก่อนและหลังการดำเนินการกระบวนการ



สถาบันวิจัยประชากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 13 เปรียบเทียบความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง ปานกลาง ต่ำ ก่อนและหลังดำเนินการกระบวนการ



4.3 การประเมินความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูและผู้วิจัยหลังการดำเนินการกระบวนการ

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการประเมินความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองที่ครูกรณีศึกษาประเมินตนเองกับผลการประเมินโดยผู้วิจัย

ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง	หลังการดำเนินการกระบวนการ	
	ครูกรณีศึกษาประเมินตนเอง	ประเมินโดยผู้วิจัย
1. การเห็นคุณค่าของการนำตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	3.77	3.45
2. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง	3.66	3.44
3. การกำหนดเป้าหมายอย่างอิสระ	3.67	3.55
4. การวางแผนไปสู่เป้าหมาย	3.66	3.55
5. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	3.55	3.44
6. การลงมือปฏิบัติตามแผน	3.44	3.78
7. การรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง การกำกับตนเองและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	3.66	3.77
8. การวิเคราะห์ตรวจสอบการกระทำของตนเองและการประเมินตนเอง	3.78	3.55
9. นำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงตนเอง	3.78	3.78
เฉลี่ยรวม	3.66	3.58

จากตารางที่ 16 จะพบว่าค่าเฉลี่ยของผลการประเมินความสามารถของครูกรณีศึกษาและผู้วิจัยมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันในทุกด้าน ซึ่งจะมีผลการประเมินต่างกันมากในด้านการเห็นคุณค่าของการนำตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวิเคราะห์ความสามารถของตนเอง การลงมือปฏิบัติตามแผนและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตน และที่มีผลการประเมินความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองสูงสุดทั้งของครูและผู้วิจัยคือด้านนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงเพียงด้านเดียว คือ 3.78

4.4 ผลของการนิเทศที่มีต่อการพัฒนาการสอนของครู

ตารางที่ 17 จำนวนของกรณีศึกษาในแต่ละระดับของการพัฒนาเกี่ยวกับคุณสมบัติของครูตามความคิดเห็นของกรณีศึกษา จากการดำเนินการกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

คุณสมบัติของครู	ระดับการพัฒนา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาสำหรับการสอน	-	9	-	-	-
2. มีความสามารถในการเขียนแผนการสอน	-	8	1	-	-
3. มีความสามารถในการผลิตและใช้สื่อการสอน	2	5	2	-	-
4. มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	2	7	-	-	-
5. มีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล	1	8	-	-	-
6. มีความสามารถในการบริหารเวลาในการสอน	2	7	-	-	-
7. มีความสามารถในการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักเรียน	6	3	-	-	-
8. มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	3	6	-	-	-
9. มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน	5	4	-	-	-

ตารางที่ 17 (ต่อ)

คุณสมบัติของครู	ระดับการพัฒนา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	6	3	-	-	-
11. มีการประเมินผล การสอนของตนเอง	2	7	-	-	-
12. มีความเชื่อมั่นใน ความรู้ความสามารถของ ตนเอง	3	6	-	-	-
13. อุทิศเวลาให้กับ การปฏิบัติงานในหน้าที่	7	2	-	-	-
14. แสวงหาความรู้ใหม่ อยู่เสมอ	4	5	-	-	-
15. มีทักษะในการติดต่อ สื่อสารกับผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน	4	5	-	-	-

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าคุณสมบัติของการเป็นครูผู้สอนของกรณีศึกษา จาก การร่วม ดำเนินการกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง การพัฒนาคุณสมบัตินี้ อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเฉพาะด้านมีความสามารถในการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ นักเรียน มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและการอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และอยู่ในระดับมากในเรื่องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน และในเรื่องมีความสามารถ ในการเขียนแผนการสอนและการสร้างเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล

ตารางที่ 18 จำนวนของกรณีศึกษาในแต่ละระดับของการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการเตรียมการ
สอนตามความคิดเห็นของกรณีศึกษา จากการดำเนินการกระบวนการส่งเสริมความ
สามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

ทักษะในการเตรียม การสอน	ระดับการพัฒนา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. กำหนดจุดประสงค์ใน การสอน	2	7	-	-	-
2. พัฒนาแผนการสอนที่ สามารถให้นักเรียนปฏิบัติ ได้จริง	2	6	1	-	-
3. วางแผนให้นักเรียนแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง	2	5	2	-	-
4. สำรวจความสนใจ ความถนัดและความต้องการ ของผู้เรียนก่อนทำการสอน	-	6	3	-	-
5. กำหนดเนื้อหาได้เหมาะสม กับวัตถุประสงค์	2	7	-	-	-
6. กำหนดกิจกรรมที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียน	2	7	-	-	-
7. เตรียมสื่อ/อุปกรณ์ การสอนก่อนทำการสอน	2	7	-	-	-

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า กรณีศึกษามีความคิดเห็นว่าตนเองมีทักษะในการเตรียม
การสอนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการกำหนดจุดประสงค์การสอน กำหนด
เนื้อหาให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ กำหนดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการเตรียมสื่ออุปกรณ์
การสอนก่อนกำหนดการสอน

ตารางที่ 19 จำนวนของกรณีศึกษาในแต่ละระดับของการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะในการจัด
กิจกรรมการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของกรณีศึกษา จากการดำเนินการ
กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

ทักษะการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	ระดับการพัฒนา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. จัดกิจกรรมการสอนที่ ส่งเสริมให้นักเรียนได้สร้าง ความรู้เอง	4	5	-	-	-
2. นำเทคนิควิธีสอนต่างๆ ที่ มีผู้ศึกษาริวิจัยไว้แล้วมาใช้กับ นักเรียน	2	7	-	-	-
3. จัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง	1	8	-	-	-
4. จัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการ การกลุ่มสัมพันธ์	2	7	-	-	-
5. จัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการ ทางวิทยาศาสตร์	1	5	3	-	-
6. จัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการ การแก้ปัญหา	2	7	-	-	-
7. จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ พัฒนาทักษะการคิด	1	8	-	-	-
8. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้เหมาะสมกับความ แตกต่างระหว่างบุคคล	2	7	2	-	-

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ทักษะการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	ระดับการพัฒนา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ อภิปรายแสดงความคิดเห็น	-	5	4	-	-
10. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ ผู้เรียนเกิดทักษะการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	2	5	2	-	-
11. กำหนดเนื้อหาได้สอดคล้องกับ สภาพการณ์	1	8	-	-	-
12. จัดกิจกรรมการสอนที่ เน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง	4	5	-	-	-
13. ทักษะด้านการวัดและ ประเมินผล		8	1	-	-
14. วัดผลการเรียนรู้ของ นักเรียนได้ครบ 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ	1	8	-	-	-
15. ใช้วิธีการวัดผล หลากหลายวิธี	2	7	-	-	-
16. ให้นักเรียนประเมินผล ตนเองในการเรียน	1	8	-	-	-
17. ใช้แฟ้มสะสมงานในการ ประเมินผลนักเรียนประเมิน ผลการสอนของตนเอง	2	7	-	-	-
18. ประเมินผลการสอนของ ตนเอง	-	9	-	-	-

จากตารางที่ 19 พบว่า กรณีศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนส่วนใหญ่พัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง จัดกิจกรรมให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิด กำหนดเนื้อหาได้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ทักษะด้านการวัดและประเมินผล วัดผลการเรียนรู้ของนักเรียนทั้ง 3 ด้านคือความรู้ ทักษะและ เจตคติ และให้นักเรียนประเมินผลตนเอง ซึ่งทั้งหมดมีจำนวน ผู้แสดงความคิดเห็น 8 คน และ สูงสุดที่มีความคิดเห็นจำนวน 9 คนในด้านประเมินผลการสอนของตนเอง



สถาบันวิทย์บริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.5 ความคิดเห็นของครูกรณีศึกษาที่มีต่อกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

ตารางที่ 20 จำนวนของกรณีศึกษาในแต่ละระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการดำเนินการ	4	5	-	-
2. ครูและผู้วิจัยมีบทบาทร่วมกันในการวางแผนดำเนินงานตามกระบวนการ	5	4	-	-
3. ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ชัดเจนดีในเรื่องที่จะให้เกิดจากการดำเนินการตามกระบวนการ	8	1	-	-
4. ครูและผู้วิจัยร่วมปรึกษา วางแผนลงมือปฏิบัติและร่วมประเมินผลตลอดกระบวนการ	5	4	-	-
5. ผู้วิจัย ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียนมีบทบาทในการร่วมนิเทศติดตามสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง	9	-	-	-
6. การบริหารจัดการทั้งระบบของโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้แบบนำตนเอง เช่น การมอบหมายงาน การจัดทำตารางสอน การจัดหาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายบุคลากรผู้รู้	9	-	-	-
7. โรงเรียนมีความพร้อมด้านสื่อ อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	9	-	-	-

ตารางที่ 20 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูทุกคนเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	9	-	-	-
9. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเอง	8	1	-	-
10. มีระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	9	-	-	-

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่ากรณีศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่งเป็นส่วนใหญ่ ในข้อ 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10 ในระดับร้อยละ 100 แสดงว่ากรณีศึกษาส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจชัดเจนดีในเรื่องที่จะให้เกิดจากการดำเนินงานตามกระบวนการผู้วิจัย ผู้บริหาร และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมีบทบาทในการร่วมนิเทศ ติดตามสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ระบบบริหารจัดการทั้งระบบของโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้แบบนำตนเอง เช่น การมอบหมายงาน การจัดตารางสอน การจัดหาแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายบุคลากรผู้รู้ นอกจากนี้ยังเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า โรงเรียนมีความพร้อมด้านสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูทุกคนเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา และมีระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษายังได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกที่ได้เข้าร่วมดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้แบบนำตนเองว่าได้พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มั่นใจ ภูมิใจในผลงาน มีบรรยากาศเป็นกันเอง และมีความพึงพอใจในกระบวนการมากเพราะได้ปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตอนที่ 5 การปรับปรุงกระบวนการและการนำเสนอกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

ในตอนที 5 นี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลดังนี้

5.1 ผู้วิจัยประมวลข้อเสนอแนะในตอนที 4 รวมทั้งข้อมูลปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ แล้วนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการ (ฉบับร่าง) สรุปประเด็นสำคัญของการปรับปรุง มีดังนี้

5.1.1 การปรับปรุงพัฒนาลักษณะทั่วไปของกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง มีดังนี้

5.1.1.1 พยายามเลือกศึกษาทฤษฎีที่สามารถใช้สนับสนุนกระบวนการได้จริง และศึกษาให้ชัดเจนแจ่มแจ้งในหลักการของทฤษฎีนั้น ๆ

5.1.1.2 เลือกกรณีศึกษาที่มีความสนใจ เต็มใจร่วมดำเนินการได้ตลอดโครงการ

5.1.1.3 ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหาร ในการมอบหมายงาน และการกำกับดูแลร่วมรับผิดชอบการดำเนินงาน

5.1.1.4 ศึกษาข้อมูลเชิงลึกของโรงเรียน กลุ่มเป้าหมายด้านบริหารจัดการและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และผู้วิจัยต้องมีทักษะการสังเกตและการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงเป็นอย่างดี

5.1.1.5 ผู้วิจัยต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับโรงเรียน และสามารถนิเทศชี้แนะถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ของครู เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

5.1.2 การปรับปรุงพัฒนากิจกรรมของกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง มีดังนี้

5.1.2.1 ควรชี้แจงสร้างความเข้าใจ และทัศนคติในการพัฒนาการเรียนรู้ โดยผู้บริหารร่วมชี้แจงสนับสนุนโครงการ

5.1.2.2 ควรชี้แจงพร้อมยกตัวอย่างและเปิดโอกาสให้มีการซักถาม เพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการพัฒนาตนเองของครู

5.1.2.3 อธิบายตอบข้อสงสัยอย่างจริงใจ

5.1.2.4 ให้ความรู้เสริมและสร้างความเข้าใจในหลักการ วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นอย่างชัดเจนถูกต้อง

5.1.2.5 ให้เอกสารความรู้เสริมและโรงเรียนควรมีการจัดอบรมสัมมนาให้ครูมีความรู้ในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

5.1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ ต้องเปรียบเทียบกับตนเองของครูเสมอ เพื่อเกิดความตระหนัก แรงจูงใจ และเข้าใจชัดเจนในเชิงปฏิบัติ

5.1.2.7 มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างจริงจัง สร้างสรรค์ เป็นกัลยาณมิตร

5.1.2.8 เปิดโอกาสให้ครูอภิปราย แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจจากข้อมูลสภาพจริงที่พบจากการปฏิบัติจริง โดยผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องรับทราบปัญหา อุปสรรค และยอมรับร่วมกัน เพื่อหาแนวทางแก้ไขให้บรรลุผลสำเร็จได้จริง

5.1.2.9 การประเมินควรมีบรรยากาศแบบกันเอง มีความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อ สร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงกระบวนการฉบับร่าง ให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และเพิ่มเติม รายละเอียดในคู่มือกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ปรากฏผลดังนี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายละเอียดกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 8-9 สิ่งสำคัญอันดับแรก คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้ของคน โดยการศึกษาจะต้องจัดให้หลากหลายต่อเนื่องให้เรียนรู้ตลอดชีวิต พึ่งพาตนเอง ได้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ มีวิถีประชาธิปไตย ดังนั้นการศึกษาต้องสามารถพัฒนาได้ใน 2 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาความสามารถในการเลือกรับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย รวดเร็ว เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการพัฒนาทักษะความสามารถในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ เทคโนโลยีในสังคมข้อมูลสารสนเทศในปัจจุบันทั้งจะช่วยให้เกิดทักษะ สามารถสร้างสติปัญญา พึ่งตนเองได้

“ครู” คือ กลไกสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพในทุกระดับการศึกษา ใน สังคมยุคโลกาภิวัตน์ ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการ ศึกษา

ข้อมูลทีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (เดิม) ซึ่งเป็นหน่วยงานประสานงานและ ช่วยเหลือร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครู กำกับติดตามประเมินผลได้สรุปถึง ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาครู คือ การพัฒนาอย่างไม่เป็นระบบต่อเนื่อง ครูบางส่วนขาด โอกาสเข้ารับการพัฒนา การพัฒนาส่วนหนึ่งเป็นการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิ ไม่สอดคล้องกับ ความ ต้องการของครูและสถานศึกษา การอบรมส่วนใหญ่เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติจริง ทำให้ไม่ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ขาดงบประมาณและการ พัฒนาครู ขาดการเชื่อมโยงกับระบบการติดตามประเมินคุณภาพครู ผลการประเมินไม่ได้นำมา เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งของการเรียนรู้ผู้ใหญ่ เป็น การเรียนรู้ตลอดชีวิตและยังเป็นลักษณะซึ่งทุก ๆ คนมีอยู่ในระดับหนึ่งในทุกสถานการณ์การเรียนรู้ ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นโดยผู้เรียนแยกตัวออกจากผู้อื่น ผู้เรียนสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้และทักษะ ที่ได้จากสถานการณ์หนึ่งไปยังสถานการณ์อื่น ๆ ได้ โดยทั่วไปลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พิจารณาได้จากการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ การมีมโนคติต่อตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มี ประสิทธิภาพ การมีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ของตน การมีความรักการเรียน การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความมุ่งหวังต่ออนาคตในแง่ดี และการมีความสามารถในการใช้ทักษะในการศึกษาหาความรู้ ลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะทาง บุคลิกภาพของบุคคลที่พัฒนาได้

การพัฒนาครูให้เกิดคุณลักษณะของผู้เรียนแบบนำตนเอง (self-directed learner) เชื่อว่าจะเป็นกลไกในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เพราะเป็นการบูรณาการเกี่ยวกับการจัดการตนเอง (self-management) การกำกับตนเอง (self-monitoring) และการเกิดแรงจูงใจ (motivation) มีความกระตือรือร้น เป็นอิสระเชื่อมั่นตนเองที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างมีความหมาย

การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูจึงเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาให้ครูสามารถนำตนเองได้ในการเรียนรู้ ซึ่งจะสามารถรู้ศักยภาพความต้องการและกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนรู้ของตนเองได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานให้ก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และรู้จักตนเอง รู้คุณค่าความสามารถของตนเอง เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู ได้นำแนวคิด หลักการของทฤษฎีต่าง ๆ มาสนับสนุนกระบวนการ คือ แนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง ซึ่งผู้เรียนมีอิสระ มีส่วนร่วมในการกำหนดการเรียนรู้ เลือกวิธีเรียนและมียุทธศาสตร์ตลอดจนวัดประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ทฤษฎีเรียนรู้ผู้ใหญ่ ครูเป็นผู้ใหญ่มากด้วยประสบการณ์และต้องการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ จึงต้องเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมแรงจูงใจให้อยากเรียนรู้ โดยใช้การปฏิบัติหรือการแก้ปัญหามากกว่าเรียนเนื้อหา ให้เน้นเรียนจากประสบการณ์จริงเชิงรูปธรรม เชื่อมโยงกับความคิดไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลแล้วนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ นำแนวคิดทฤษฎีปัญญาสังคมในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายและการกำกับตนเองจะช่วยให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบจูงใจที่จะเรียนอย่างมีเป้าหมาย กระบวนการจึงส่งเสริมความมีอิสระให้รู้จักแสวงหาความรู้และวางแผนยุทธศาสตร์ของผู้เรียนเอง นอกจากนี้ครูจะสามารถพัฒนาศักยภาพและทักษะการสอนได้ดีถ้าได้รับการนิเทศการสอนอย่างกัลยาณมิตร เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ทำให้ยอมรับซึ่งกันและกันและเกิดศรัทธาความไว้วางใจร่วมทำงานอย่างเต็มใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หลักการ

กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง มีหลักการดังนี้

1. การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นกระบวนการเน้นประสบการณ์การเรียนรู้ส่วนบุคคล กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เป็นกระบวนการที่ต้องพัฒนาครูตามความสมัครใจให้มีอิสระในการเรียนรู้ สอดคล้องตามความต้องการของครูที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยวิเคราะห์ความต้องการจะเรียนรู้ กำหนดเป้าหมาย วางแผนและมียุทธศาสตร์การพัฒนาและประเมินตนเองได้

2. กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เน้นการจัดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่เพราะครูเป็นผู้เรียนผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและประสบการณ์สูงมุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน จึงต้องจัดสถานการณ์ให้เห็นความสำคัญของการเรียน ให้ความสำคัญกับอิสระ มีส่วนร่วมในการเลือกสิ่งที่จะเรียน วิธีการเรียนและรับผิดชอบการเรียนของตน ส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ในการแก้ปัญหาตามสภาพจริงอย่างมีคุณค่าและทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

3. กระบวนการนี้ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตามแนวกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ คือ เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่เป็นรูปธรรมเชื่อมโยงความรู้ที่เป็นเชิงนามธรรมด้วยหลักเหตุผล ด้วยการคิดวิเคราะห์ให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติพัฒนางานได้จริงบนพื้นฐานของบริบทในการทำงานในหน้าที่การสอน

4. การพัฒนาศักยภาพทักษะการสอนของครู โดยให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น ครูต้องได้รับการนิเทศชี้แนะที่เป็นระบบจากผู้รู้หรือผู้นิเทศที่เป็นกัลยาณมิตร จะสามารถสร้างศรัทธาความไว้วางใจและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกิดทัศนคติที่ดีต่อกัน ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน

จุดประสงค์

เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู

กระบวนการ

กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู มุ่งเน้นพัฒนาครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ได้กรอบการดำเนินงานตามหลักการของกระบวนการ 7 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมของครู

ในขั้นตอนนี้มี 2 กิจกรรม คือ การสร้างบรรยากาศโดยการประชุมชี้แจงเปิดโอกาสให้ครูเปิดใจ ชักถามข้อสงสัย อภิปรายปัญหาและแนวทางการดำเนินงาน ความเป็นไปได้ของโครงการโดยมีผู้บริหารโรงเรียนร่วมชี้แจงสนับสนุนโครงการ และการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยประชุมให้ความรู้ ศึกษาเอกสารความรู้ อภิปรายกลุ่ม กำหนดบทบาทหน้าที่และการกำกับตนเองของครูที่ร่วมโครงการแล้วผู้วิจัยและครูร่วมสรุปแนวดำเนินงานตามกระบวนการ

ขั้นที่ 2 ให้ครูศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนนี้สำคัญที่สุด เพราะจะต้องทราบปัญหาความต้องการพัฒนาของครู เป็นข้อมูลในการเตรียมการพัฒนา มีกิจกรรมที่ผู้วิจัยและครูผู้ร่วมในโครงการดำเนินการร่วมกันวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียนและปัญหาด้านการเรียนการสอน และการทำงานของครู เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการแก้ปัญหาพัฒนาการเรียนการสอน โดยร่วมระบุปัญหา อภิปรายกลุ่ม บูรณาการข้อปัญหาแล้วสรุปนำปัญหามากำหนดแผนพัฒนาโครงการตลอดจนให้โรงเรียนจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้ด้านการพัฒนาต่าง ๆ โดยครูจะมีแผนพัฒนาตนเองเพื่อกำกับการทำงานของตนเอง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตน

ขั้นที่ 3 สร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการนำตนเอง

การดำเนินงานตามกระบวนการให้บรรลุผลตามเป้าหมายครูต้องเกิดความตระหนักและมีแรงจูงใจในการพัฒนา กิจกรรมในขั้นตอนนี้ ครูศึกษากรณีศึกษาแล้วอภิปรายประเด็นของกรณีศึกษาแล้วเปรียบเทียบกับประสบการณ์การสอนของครู แล้ววิเคราะห์เปรียบเทียบดูความสามารถ จุดเด่น – จุดด้อย ความสำเร็จในหน้าที่การสอน ทำให้ครูเกิดความตระหนักและแรงจูงใจที่จะพัฒนาแล้วให้ครูระดมสมอง เพื่อหาแนวทางกำกับตนเองและพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไป

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ความต้องการของตนกำหนดเป้าหมายและวางแผน

จากขั้นที่ 1 – 3 ครูจะรู้สภาพปัญหาเกิดความตระหนักแรงจูงใจ ต้องการพัฒนาแก้ปัญหาและมีเป้าหมายในการเรียนรู้ ในขั้นนี้จะต้องวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง กำหนดเป้าหมายและสิ่งที่จะเรียนรู้แล้วนำข้อมูลมากำหนดเป็นแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานการสอน ครูร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วช่วยกันประเมินวิจารณ์แผนงาน/โครงการว่าเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด โดยใช้สภาพบริบทของโรงเรียนและปัญหาการเรียนการสอนของตนเอง เป็นฐานในการวางแผนจัดทำโครงการ และให้ครูตระหนักในหน้าที่สามารถจัดการกำกับและควบคุมตนเองไปสู่เป้าหมายได้

ขั้นที่ 5 การกระตุ้นส่งเสริมให้ปฏิบัติตามแผน

เมื่อครูได้วางแผนแล้วก็ให้ลงมือปฏิบัติตามแผนบนพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจและศักยภาพของตน ที่คาดหวังว่าตนเองมีสมรรถภาพทำได้สำเร็จ ครูจะลงมือปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการที่ตนได้ทำไว้ (Self-directed project) จากการปฏิบัติจริง ครูสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงตามสภาพจริงของบริบทโรงเรียน การดำเนินงานทุกขั้นตอนในแผนอาจต้องพบกับปัญหา ควรให้ครูบันทึกผลการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาด้วย โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหา สาเหตุของปัญหา ประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหา เลือกทางเลือก และเหตุผลในการเลือกหรือลงมือปฏิบัติตามทางเลือกและประเมินผลการปฏิบัติตลอดจนผลที่ได้ จากข้อมูลบันทึกนี้จะสะท้อนถึงการคิดแก้ปัญหาของครู แรงจูงใจและการกำกับตนเองให้ดำเนินงานโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามให้ความช่วยเหลือสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

ขั้นนี้มี 3 กิจกรรม คือ 1) การติดตามดูความก้าวหน้าและผลสำเร็จของงานอย่างต่อเนื่อง 2) การสังเกตการสอนและ 3) การให้ความรู้เสริม การดำเนินงานของครูตามแผนงาน / โครงการอาจพบกับปัญหาอุปสรรค และต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ผู้ดำเนินการ (ผู้วิจัย) ต้องเป็นผู้นิเทศ (supervisor) เป็นผู้ชี้แนะ (coach) เป็นผู้ช่วยเหลือ (helper) ผู้สนับสนุน (supporter) ผู้อำนวยการ (manager) เป็นผู้ประเมินเพื่อพัฒนา (evaluator) การนิเทศเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบ การนิเทศที่ต้องอาศัยพฤติกรรม การนิเทศทั้งทางตรง (directive supervision approach) การนิเทศแบบพึ่งพา (collaborative supervision approach) และแบบนิเทศทางอ้อม (non-directive supervision approach) โดยขึ้นอยู่กับความพร้อม ความเชี่ยวชาญของครูที่รับการนิเทศและต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นกัลยาณมิตร โดยรับฟัง ได้ตอบอย่างมีเหตุผล พิจารณามองปัญหาให้กระจ่างร่วมกัน แล้ววิเคราะห์หาข้อสรุปร่วมกันแต่ต้องให้ครู (ผู้รับการนิเทศ ผู้รับการช่วยเหลือ) มีอิสระเป็นผู้ตัดสินใจเองในที่สุด

การนิเทศเพื่อพัฒนามุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน การสร้างความสัมพันธ์อย่างจริงใจและการสร้างขวัญกำลังใจให้ครู โดยผู้นิเทศดำเนินการนิเทศกำกับตามวงจรการนิเทศ กำกับชี้แนะ (coaching cycles) 4 ขั้น คือ

- การประชุมเตรียมการสอนก่อนการสังเกตการสอน (preconference)
- การสังเกตการสอน (classroom observation)
- การประชุมหลังการสังเกตการสอน (post observation conference)
- การติดตามผล (follow-up)

การให้ความรู้เสริม เป็นการให้ความรู้สร้างความเข้าใจในเรื่องที่ครูต้องการรู้เพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางาน/โครงการ หรือเพื่องานการจัดการเรียนการสอน โดยเลือกหัวข้อ เรื่องจากการที่ครูเขียนระบุความต้องการพัฒนาที่ได้จาก

- ปัญหาที่ประสบจากการทำงาน
- การปฏิบัติงานการสอน
- ความต้องการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ เพื่อเสริมความรู้ที่เกี่ยวข้อง ในงานการสอนเพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะปฏิบัติการสอนและเจตคติต่อวิชาชีพ

นำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญที่ต้องการพัฒนาเรียนรู้ มาก-น้อย ตามลำดับ แล้ววางแผนดำเนินการให้การสนับสนุนต่อไป โดยครูต้องให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน และกำกับตนเองให้เป็นไปตามแผนงานโครงการภายในเวลาที่กำหนด

ขั้นที่ 7 การประเมินและให้ข้อมูลป้อนกลับ

เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการ เป็นการประเมินผลการดำเนินงานของครูว่า ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ เป็นการประเมินผลโดยรวม โดยได้ข้อมูลมาประกอบการพิจารณาสรุปประเมินผลจากหลายแนวทางดังนี้

1. การจัดประชุมสัมมนาให้ครูนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานโครงการของตนพร้อมประเมินตนเอง ปัญหาอุปสรรคที่พบ วิธีการแก้ปัญหาและผลที่ได้ และต้องมีบรรยากาศเป็นกันเอง
2. ความคิดเห็นจากผลการติดตามของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระและเพื่อนครู
3. การให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ให้กำลังใจยกย่องชมเชยเพื่อให้เกิดความมั่นใจ เกิดแรงจูงใจ ดำเนินการพัฒนาสู่เป้าหมายที่ต้องการ
4. ผลการประเมินความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองตามเกณฑ์การให้คะแนนแบบระดับคุณภาพ (rubrics)
5. ข้อมูลจากการบันทึกผลการปฏิบัติงานตามโครงการ
6. ข้อมูลจริงจากผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน

ประเมินผลกระบวนการ

1. วัดคุณลักษณะด้านการเรียนรู้ในการนำตนเอง 8 ด้าน
2. วัดความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง 9 ด้าน
3. ผลงานโครงการของครู
4. สอบถามความคิดของครู

ผลที่จะได้รับ

1. ครูมีความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองสูงขึ้น
2. ครูมีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูงขึ้น

รายละเอียดในการดำเนินงานตามกระบวนการดังกล่าว ได้ให้ไว้ในคู่มือการดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู (ดูรายละเอียดภาคผนวก ง)

จากปัญหาอุปสรรคที่พบในการดำเนินงานกระบวนการ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การมอบหมายงาน ให้รับผิดชอบปฏิบัติในโรงเรียนควรพิจารณาให้มีความเสมอภาค ยุติธรรม รับผิดชอบเท่า ๆ กัน โดยไม่ให้หนักเกินไปสำหรับผู้ที่ยังมีประสิทธิภาพและต้องมีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติด้วย

2. ระบบบริหารจัดการของโรงเรียนต้องเป็นไปเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยการยกย่อง เชิดชูเกียรติบ้างตามโอกาสที่ครูมีผลงานดีเด่น สร้างความอบอุ่นสามัคคี และให้มีความสุขในการทำงานในโรงเรียน ให้โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3. การมอบหมายงาน หรือระบบบริหารเวลา ผู้บริหารต้องคำนึงถึงงานในหน้าที่และงานพิเศษของครู ไม่ควรให้ครูทำงานพิเศษมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองทางวิชาการ โดยกรณีศึกษาจะอ้างเสมอว่างานมาก เหนื่อยมากเกินไปที่จะคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เพื่อมาสอนเด็ก

4. วัฒนธรรมในการทำงานในสภาพบริบทโรงเรียนที่ขาดการติดตามตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้กรณีศึกษาขาดความกระตือรือร้นที่จะศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพราะคิดว่าไม่มีผลต่องานและการประเมินผลการปฏิบัติงานหน้าทีการสอน

5. ครู คือ บุคลากรสำคัญเป็นหัวใจของการสร้างคุณภาพงานการศึกษา แต่พบว่า ขาดการดูแลเอาใจใส่ให้ขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทมีส่วนร่วมในการสร้างระบบพัฒนางานในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนต้องร่วมวางแผน กำหนด

วิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งครูจะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ จะเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

6. บุคลากรหรือครูที่มีผลงานดีเด่น เป็นที่ยอมรับควรได้รับการยกย่อง ให้เป็นวิทยากร ภายในของโรงเรียน เพื่อช่วยพัฒนาครูในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน เป็นการยอมรับในศักยภาพ และความสามารถของบุคลากร ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนางานการศึกษาต่อไป

ตอนที่ 6 การประเมินกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู

6.1 ผลจากการนำกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองไปใช้จริงกับกรณีศึกษา ผลการประเมินกระบวนการตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ปรากฏผลดังนี้

1. ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูสูงขึ้นทุกคนในทุกด้าน หลังการดำเนินการกระบวนการ

2. คุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูสูงขึ้นทุกคนในทุกด้าน หลังดำเนินการกระบวนการ

3. ครูมากกว่าร้อยละ 80 พึงพอใจในการร่วมดำเนินการโครงการเห็นว่าดี ได้มีส่วนร่วมอย่างเป็นอิสระ มีความเป็นกัลยาณมิตร ผู้วิจัยมีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์สามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง

6.2 หลังจากปรับปรุงพัฒนากิจกรรมในแต่ละชั้นของกระบวนการ และจัดทำเอกสารคู่มือการดำเนินงานตามกระบวนการฉบับสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำเอกสารคู่มือการดำเนินงานของกระบวนการดังกล่าวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการ และคุณภาพของเอกสารคู่มือ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ความเหมาะสมของกระบวนการ

เกณฑ์การประเมิน ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
2.40 – 3.00	เหมาะสมมากที่สุด
1.70 – 2.30	เหมาะสมมาก
1.00 – 1.60	เหมาะสมพอใช้

คุณภาพคู่มือดำเนินการกระบวนการ

เกณฑ์การประเมิน ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
2.40 – 3.00	มีคุณภาพมากที่สุด
1.70 – 2.30	มีคุณภาพมาก
1.00 – 1.60	มีคุณภาพพอใช้

ตารางที่ 21 ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้
แบบนำตนเองของครู

รายการประเมิน	คะแนนเฉลี่ยจาก การประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ	การแปลความหมาย
1. ความเป็นมาและความสำคัญ	3	เหมาะสมมากที่สุด
2. แนวคิดทฤษฎีที่นำมาสนับสนุน การพัฒนากระบวนการ	3	เหมาะสมมากที่สุด
3. ขั้นตอนกระบวนการ	3	เหมาะสมมากที่สุด
4. กิจกรรมและบทบาทของผู้วิจัยและครู ตามกระบวนการ	2.66	เหมาะสมมากที่สุด
5. ข้อเสนอแนะในการนำกระบวนการ ไปใช้	3	เหมาะสมมากที่สุด
6. ผลกระทบจากการใช้กระบวนการ	2.33	เหมาะสมมาก
7. เกณฑ์การประเมินกระบวนการ	3	เหมาะสมมากที่สุด
เฉลี่ยรวม	2.76	เหมาะสมมากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสมของกระบวนการมีความ
เหมาะสมมากที่สุดเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านผลกระทบจากการใช้กระบวนการมีความเหมาะสมมาก

ตารางที่ 22 ผลการประเมินคุณภาพของเอกสารคู่มือการดำเนินงานตามกระบวนการส่งเสริม
ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู

รายการประเมิน	คะแนนเฉลี่ยจาก การประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ	การแปลความหมาย
1. ความชัดเจนของภาษาในเอกสาร คู่มือ	3	มีคุณภาพมากที่สุด
2. ความเหมาะสมของเนื้อหาใน เอกสารคู่มือ	3	มีคุณภาพมากที่สุด
3. การลำดับเนื้อหาของเอกสารคู่มือ	3	มีคุณภาพมากที่สุด
4. ความเหมาะสมในการนำคู่มือไปใช้	2.66	มีคุณภาพมากที่สุด
5. การนำเสนอเนื้อหาและรายละเอียด ทางเอกสารคู่มือ	3	มีคุณภาพมากที่สุด
เฉลี่ยรวม	2.8	

จากตารางที่ 22 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของเอกสารคู่มือการดำเนินงาน
ตามกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูมีคุณภาพมากที่สุดทุกด้าน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู และเพื่อประเมินกระบวนการที่พัฒนาขึ้นโดยประเมินจากผลการตรวจสอบกระบวนการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและการนำไปใช้จริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในด้านสภาพปัจจุบันปัญหาของการพัฒนาครูผู้สอน และทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากเอกสารตำรา และงานวิจัยทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนากระบวนการ จากนั้นกำหนดรายละเอียดของกระบวนการและเอกสารประกอบกระบวนการ องค์ประกอบของกระบวนการ ประกอบด้วยทฤษฎี แนวคิดพื้นฐาน หลักการ จุดประสงค์ ขั้นตอนกระบวนการ การนำไปใช้และผลที่เกิดจากกระบวนการ

เอกสารประกอบกระบวนการจัดทำขึ้นเพื่อประมวลความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการ และการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนกระบวนการ เป็นแนวทางปฏิบัติแก่ผู้นำกระบวนการไปใช้ให้มีความเข้าใจลึกซึ้งขึ้น เมื่อได้กระบวนการแล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการพัฒนาครูและด้านการเรียนรู้แบบนำตนเองตรวจสอบและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงนำไปใช้ในสภาพจริง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบพหุกรณีศึกษาซึ่งได้ดำเนินการที่โรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาและโรงเรียนเอกชนขยายโอกาสในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ดำเนินการในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2547 โดยมีกรณีศึกษาที่เป็นครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับช่วงชั้นที่ 1-4 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5 กลุ่มสาระ คือวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวม 9 คน

การดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองใช้เวลาประมาณ 14 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้วัดคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของกรณีศึกษาโดยใช้แบบวัดคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของคณาพร คมสัน ที่ปรับจากเครื่องมือวัดของกุกลีเอล มิโน (Guglielmino, L.M., 1977) เพื่อดูความแตกต่างของคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของ

กรณีศึกษาและใช้แบบวัดความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองที่เป็นแบบวัด คุณภาพ (rubric) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้วนำผลที่วัดได้มาวิเคราะห์ความแตกต่าง ก่อน-หลัง การดำเนินการตามกระบวนการ และสอบถามความคิดเห็นของกรณีศึกษาที่ร่วมดำเนินการตามกระบวนการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น แล้วนำผลมาวิเคราะห์ความถี่ ผลการดำเนินการตามกระบวนการจะได้นำเสนอ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

กระบวนการที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู โดยมีขั้นตอน 7 ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมความพร้อมของครู การช่วยให้ครูวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหา การสร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการนำตนเอง การกระตุ้นส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดเป้าหมายและวางแผน การให้ครูลงมือปฏิบัติตามแผน การนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และการประเมินผลให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู

การประเมินกระบวนการได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิว่าเป็นกระบวนการที่มีความเหมาะสมดี และมีเอกสารประกอบกระบวนการที่มีคุณภาพดี ผลการประเมินจากการนำกระบวนการไปใช้ในสภาพจริง เป็นดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าการบวนการมีองค์ประกอบของกระบวนการเหมาะสม การเสนอชัดเจนดี ขั้นตอนการดำเนินการตามกระบวนการมีความเหมาะสม
2. คะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองของกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะในการเรียนรู้สูง หลังการใช้กระบวนการพัฒนาขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 9.83 กลุ่มปานกลาง มีพัฒนาการขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 18.45 กลุ่มต่ำ มีพัฒนาการขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 18.87 ค่าเฉลี่ยของการพัฒนารวมทั้ง 3 กลุ่ม คือร้อยละ 15.72
3. คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกรณีศึกษากลุ่มสูง หลังการใช้กระบวนการพัฒนาขึ้นร้อยละ 42.16 กลุ่มปานกลางมีพัฒนาการขึ้นร้อยละ 43.96 และกลุ่มต่ำ มีพัฒนาการขึ้นร้อยละ 27.88 และค่าเฉลี่ยรวมของพัฒนารวมทั้ง 3 กลุ่ม คือ ร้อยละ 38.00
4. ผลการประเมินผลงานโครงการของกรณีศึกษา ผลงานอยู่ในระดับดีมาก 7 คน อยู่ในระดับดี 2 คน
5. กรณีศึกษามากกว่าร้อยละ 80 เห็นด้วยกับการดำเนินงานตามกระบวนการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความพึงพอใจที่ได้พัฒนาตนเองและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำตนเองในการเรียนรู้

อภิปรายผล

ผลการดำเนินการตามกระบวนการในครั้งนี้ได้ข้อค้นพบ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายในประเด็นดังนี้

1. คุณลักษณะและความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกรณีศึกษา

กรณีศึกษาที่มีความสามารถในการเรียนรู้และคุณลักษณะในการเรียนรู้แบบนำตนเองต่างกัน จะมีรูปแบบการเรียนรู้ต่างกัน กรณีศึกษาที่มีการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง เชื่อมั่นตนเอง กล้าคิดกล้าทำและมีทัศนคติต่อตนเองว่ามีความสามารถและคาดหวังผลสำเร็จสูง จะมีแรงจูงใจในการทำงานทุกอย่างให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำได้ตามเป้าหมาย นอกจากนี้ยังเป็นผู้ต้องการทำงานอย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการจัดการตนเองในการเรียนรู้จะสามารถทำงานก้าวหน้าได้ดีซึ่งตรงกับแนวคิดของ เทรฟฟิงเกอร์ (Treffinger, 1995 : 326) ที่กล่าวว่า "ผู้เรียนที่มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของตน จะจัดการตนเองได้ดีสามารถทำงานตามระดับความก้าวหน้าของตนเอง มีโอกาสในการเลือกเนื้อหา ประสบการณ์และเป้าหมายทางการเรียนตามความต้องการของตนเอง ทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจสูงขึ้นไปและเรียนได้ดีขึ้น"

นอกจากนี้ยังพบว่ากรณีศึกษาที่มีความสามารถในการเรียนรู้สูง ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติในการรักการเรียน ชอบแสวงหาความรู้ อดทน ขยัน และเปิดใจกว้างยอมรับข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนที่มีความสามารถ และพึ่งพาซึ่งกันและกันและสร้างความเข้าใจช่วยเหลือกัน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี ซึ่งตรงกับข้อค้นพบของแกริสัน (Garrison, 1993 : 30) และออดดี (Oddi, 1987 : 27) ที่ว่า "ผู้เรียนที่มีการนำตนเองในการเรียนรู้จะมีลักษณะพึ่งพาซึ่งกันและกันในการสร้างความเข้าใจจากการสนทนา รับข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนและผู้สอนที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกที่มีความสามารถ" และ "ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นลักษณะของบุคลิกภาพที่จูงใจให้ผู้เรียนเรียนต่อไป โดยใช้วิธีการเรียนหลากหลายวิธีได้"

2. บริบทในการทำงานต่างกันมีผลทำให้วัฒนธรรมการทำงานของคนต่างกัน

บริบทของการทำงานในโรงเรียนต่างกัน มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานและการเรียนรู้แบบนำตนเองต่างกัน โรงเรียนที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษาต่างกันมีผลต่อการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีสื่ออุปกรณ์ทางการศึกษาพร้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีระบบบริหารจัดการดีสามารถจัดการหาสื่อที่เอื้อให้ครูหรือบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง นำตนเองได้ในการเรียนรู้ ครูทุกคนมีการแข่งขันในการทำงาน สร้างผลงานที่มีคุณภาพ และมีความตั้งใจร่วมมือทำงานเพื่อสนองนโยบายเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน และยังพบว่าแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ในชุมชน

มีอิทธิพลมากที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และทำให้การนำตนเองในการเรียนรู้สูงขึ้น และเกิดความร่วมมือประสานงานในการทำงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

โรงเรียนที่เป็นโรงเรียนเล็ก เช่น โรงเรียนประถมศึกษาที่มีข้อจำกัดในเรื่องอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการสื่ออุปกรณ์ และความไม่เพียงพอของจำนวนครูงบประมาณ และการสนับสนุนจากชุมชน ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนจะรู้สึกขาดความมั่นใจในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นหลักสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจ ต้องสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ทุกคนต้องเสียสละแต่ให้มีความเป็นอิสระในการตั้งเป้าหมาย กำหนดแผนการพัฒนา และมีการกำหนดยุทธศาสตร์ของตนเอง เรียนรู้จากการกระทำและปัญหาที่พบจากการทำงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ของโนลส์ (Knowles, 1962) ซึ่งพัฒนาทฤษฎีนี้จากแนวคิดตามหลักจิตวิทยาของกลุ่มมนุษยนิยม และแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์เพราะครูเป็นผู้ใหญ่มีความรับผิดชอบสูง มีประสบการณ์สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และมีความสนใจแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก ซึ่งการนำกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองไปใช้โดยยึดหลักการนี้กับกรณีศึกษา พบว่า มีผลอย่างมากในการให้กรณีศึกษาเกิดแรงจูงใจในการนำตนเองในการเรียนรู้ พบว่า มีปัญหาในการทำงานที่ขาดแคลน แต่ยังคงมีความรู้สึกเชิงบวกกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดอโรทตี (Dorothy, 2000) ซึ่งพบว่า ความชอบของผู้ใหญ่ในการเรียนรู้แบบนำตนเองสัมพันธ์กับความสำเร็จเชิงวิชาการ

3. บุคลิกภาพและประสบการณ์ทำให้ครูมีความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองต่างกัน ระดับความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกรณีศึกษาต่างกัน เพราะเป็นบุคลิกภาพของแต่ละคน การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

จากการดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองกับกรณีศึกษารวม 9 คน พบว่าความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของแต่ละคนจะต่างกันในเรื่องของการแสวงหาความรู้ การลงมือปฏิบัติตามแผนและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง การกำกับตนเองและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นไปตามทัศนคติและบุคลิกภาพของบุคคลในการจะเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคคลที่มีเป้าหมาย มีความรับผิดชอบ และควบคุมตนเองในการเรียนรู้เป็นตัวของตัวเอง มีการยอมรับตนเอง มีแผนงานและมีแรงจูงใจภายในจะเรียนรู้เอง โดยไม่ต้องมีรางวัลหรือตำแหน่งมาควบคุมบังคับและต้องมีความยืดหยุ่น (flexibility) สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนได้ ซึ่งเป็นลักษณะที่สอดคล้องกับแนวคิดของแฮมิลตัน และกาทาลา (Hamilton and Ghatala, 1994 : 254)

จากข้อมูลที่ค้นพบดังกล่าวแสดงว่า ครูมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ มองอนาคตในแง่ดี และมีความรักในการเรียน และมีความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในการเรียนรู้และการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มครูครุภัณฑ์ศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เกิดขึ้นหลังการดำเนินการกระบวนการ ซึ่งครูสามารถดำเนินการโครงการที่ครูเป็นผู้กำหนด วางแผนจากทฤษฎีวิเคราะห์มีสภาพปัญหาจากบริบทโรงเรียนและปัญหาด้านการเรียนการสอนและสามารถดำเนินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มครูที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูงและปานกลาง

4. การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู

บุคคลที่มีการยอมรับตนเองว่าเป็นผู้มีความสามารถสูงจะมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองสูง ตั้งเป้าหมายสูงสามารถกำกับตนเอง รับผิดชอบตนเองในการเรียนรู้ให้บรรลุผลสำเร็จ

การตั้งเป้าหมายมีผลอย่างมากต่อแรงจูงใจ บางครั้งกรณีศึกษาไม่ทราบว่าตนมีความสามารถมากน้อยแค่ไหนต้องได้ลงมือปฏิบัติงานและได้รับข้อมูลป้อนกลับ และการสังเกตเพื่อนที่มีความสามารถซึ่งเป็นตัวแบบในการพัฒนาตนเอง การให้บุคคลมีแรงจูงใจสูงควรส่งเสริมให้ตั้งเป้าหมายสูงและรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ดังการศึกษาของแบดูราและเซอร์ฟอน (Bandura and Cervone, 1986 : 92-113) เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อเป้าหมาย และแรงจูงใจของบุคคล ถ้าต้องการให้บุคคลมีประสิทธิภาพการทำงานสูงก็ต้องเพิ่มระดับการยอมรับความสามารถตนเองสูง จากการดำเนินการกระบวนการเก็บกรณีศึกษา พบว่า ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการสร้างค่านิยมให้กรณีศึกษายอมรับตนเอง และตั้งเป้าหมายสามารถทำงานได้สำเร็จสูง เนื่องจากได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานหรือโครงการที่มีความสำคัญ ๆ ของโรงเรียน ผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่ในระดับสูง ยิ่งทำให้กรณีศึกษาภาคภูมิใจและจะยอมรับตนเองว่าจะสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นไปอีกในครั้งต่อไป ทั้งนี้ต้องได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลและองค์กรด้วย ซึ่งจะเป็นการเสริมแรงให้รู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องยืນต่อไป

5. การประเมินคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง

ครูมีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองเพิ่มสูงขึ้นทุกด้าน หลังการดำเนินการตามกระบวนการทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีคุณลักษณะในการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง ปานกลาง และต่ำ ด้านที่สูงขึ้นมากที่สุดในทุกกลุ่มคือ ด้านการมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ ซึ่งมีการพัฒนาร้อยละ 23.16 ในกลุ่มสูงร้อยละ 22.69 ในกลุ่มกลาง และร้อยละ 37.90 ในกลุ่มต่ำ และ

รองลงมา ได้แก่ การมองอนาคตในแง่ดี ความรักในการเรียนและความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาพื้นฐานในการเรียนรู้และทักษะแก้ปัญหา ซึ่งพัฒนามากที่สุดในกลุ่มต่ำคิดเป็นร้อยละ 25.83 เมื่อรวมเฉลี่ยแล้วทั้ง 3 กลุ่มพัฒนาการขึ้นร้อยละ 15.72

จากข้อค้นพบดังกล่าว แสดงว่า การดำเนินการตามกระบวนการโดยให้ครูกรณีศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง กำหนดเป้าหมาย และวางแผนดำเนินการพัฒนาแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยกำหนดเป็นโครงการจากข้อมูลบริบทของโรงเรียน ช่วยส่งเสริมพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเป็นอิสระในการเรียนรู้ ซึ่งเห็นได้ชัดในกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะนำตนเองต่ำ เนื่องจากทุกกลุ่มมีความรักในการเรียนและการยอมรับ รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง พัฒนาสูงขึ้นมา ทำให้สามารถดำเนินการดำเนินงานโครงการมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง และปานกลาง เพราะมีการยอมรับตนเองว่า เป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมั่นตนเองสูงยอมรับว่ามีความสามารถสูง ทำให้มีคุณลักษณะการนำตนเองสูงขึ้นมา และอีกประการหนึ่งอาจเป็นบริบทในการทำงานในโรงเรียนที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านอาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย ชุมชนให้การสนับสนุน และการบริหารจัดการที่ดี มีระบบนิเทศ กำกับติดตามและประเมินการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง ยุติธรรม ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย วิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มครูกรณีศึกษาที่มีความพอใจยินดีร่วมโครงการและมีแรงจูงใจ รักการพัฒนาการเรียนรู้ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพจะมีพัฒนาการสูง ซึ่งเป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้วิจัยและบุคลิกภาพของครูเอง โดยมีปัจจัยเอื้อ คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และผู้บริหารสนับสนุนอย่างจริงจัง คุณลักษณะที่มีพัฒนาการสูงมากที่สุด คือ การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ ซึ่งสูงที่สุดในกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองต่ำ สูงถึงร้อยละ 37.90 แสดงให้เห็นว่า การให้อิสระในการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มได้ดี

6. การประเมินความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

ผลการประเมินความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู พบว่า ครูมีความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง สูงขึ้นทุกด้านทุกคน ทั้งกลุ่มที่มีคุณลักษณะความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองสูง ปานกลาง และต่ำ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีคุณลักษณะนำตนเองปานกลาง และต่ำ มีความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองสูงขึ้นหลังจากการดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

กลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะนำตนเองสูง มีการพัฒนาสูงที่สุดด้านการนำข้อมูล มาพัฒนาปรับปรุงตนเอง และมีพัฒนาการต่ำสุดด้านการกำหนดเป้าหมายอย่างอิสระ ในกลุ่ม กรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะนำตนเองปานกลาง มีการพัฒนาสูงสุด ด้านการลงมือปฏิบัติตามแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง และกลุ่มกรณีศึกษาที่มีคุณลักษณะนำตนเองต่ำ มีการ พัฒนาสูงสุดในด้านการเห็นคุณค่าของตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการพัฒนาของทั้ง 3 กลุ่มกรณีศึกษา รวมเฉลี่ยสูงขึ้นร้อยละ 38.00

จากผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการ เรียนรู้แบบนำตนเองที่เน้นความเป็นอิสระ การมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการ ทำงานและการนิเทศชี้แนะ สามารถส่งเสริมพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองได้สูง ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง กรณีศึกษามีคุณลักษณะ แบบนำตนเองสูงจะมีความสามารถในการนำตนเองสูง และยังพบว่า การนำตนเองในการเรียนรู้ ของบุคคล ถ้ามีการวางแผนอย่างดีและกำกับตนเอง มีแรงจูงใจและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง อยู่เสมอ จะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลที่มีคุณลักษณะในการนำตนเองด้านนี้ ก็จะสามารถมากในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

นอกจากนี้จากกิจกรรมตามขั้นตอนกระบวนการในการนิเทศกำกับติดตามให้ความ ช่วยเหลือ สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และการประเมินให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ แบบ กัลยาณมิตร ส่งผลให้ครูมีความคิดวิเคราะห์ ทบทวนผลการปฏิบัติ สังเกตผลการปฏิบัติในเรื่อง ปัญหาอุปสรรค หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นนำมาคิดวิเคราะห์ไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล เชื่อมโยง ข้อความรู้ใหม่ที่ได้จากการปฏิบัติจริงกับข้อมูลแนวความคิด ข้อความรู้เดิม แล้วปรับปรุงนำไป ปฏิบัติใหม่ให้ดีขึ้น ซึ่งเห็นได้ชัดเจนจากการสังเกต การปฏิบัติงาน การสังเกตการสอน และการ เสวนา สอบถาม ร่วมวิเคราะห์ผล โดยผู้วิจัยและครูผู้ปฏิบัติสามารถประเมินได้เชิงรูปธรรม ซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ (experiential learning) ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการ วัดความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองที่สูงขึ้นกว่าเดิม และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

7. การพัฒนาครูต้องให้ความสำคัญอิสระและการมีส่วนร่วม

การพัฒนาครูตามแนวนโยบายการปฏิรูปการศึกษาต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระ การมีส่วนร่วมและความสมัครใจเป็นสำคัญ

ครูเป็นผู้ใหญ่ มีความรู้ ประสบการณ์สูง มีความต้องการอิสระในการคิดกำหนดสิ่งที่จะเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตน โดยเน้นการแก้ปัญหา (problem-centered) เพื่อพัฒนา

กระบวนการพัฒนาครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จึงต้องเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมคุณลักษณะการนำตนเองในการเรียนรู้ และให้อิสระในการพัฒนาตนตามความเหมาะสมสอดคล้องกับความพึงพอใจ ความเต็มใจที่จะพัฒนาตนเองโดยมีรางวัลการยกย่อง เชิดชูเกียรติให้เป็นที่ยอมรับ เป็นการสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของครู เป็น การสร้างแรงจูงใจภายนอก

จากการลงภาคสนามในโรงเรียนเป้าหมาย พบว่า ครูส่วนใหญ่หรือประมาณร้อยละ 80 ของครูในโรงเรียน แม้จะมีสภาพต่างกัน แต่จะมีการทำงานจากแรงจูงใจภายในน้อยมาก เพราะครูยังมีความต้องการขั้นพื้นฐานตามหลักจิตวิทยา และกระบวนการทางธรรมชาติตาม ความต้องการของมาสโลว์

นอกจากนี้การพัฒนาครูต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย พัฒนา วิธีการ ยุทธศาสตร์ ซึ่งครูจะมั่นใจและกล้าทำกิจกรรมที่ท้าทาย เพราะได้รับการยอมรับในความสามารถ ประสิทธิภาพเพราะครูเป็นผู้ใหญ่มีความต้องการเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่อยู่แล้ว มีเป้าหมายเฉพาะมากกว่าเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้เหมือนวัยเด็ก ดังนั้น การเรียนรู้เพื่อพัฒนาต้อง เป็นไปด้วยความสมัครใจ สอดคล้องกับสภาพการทำงานในโรงเรียน ไม่เป็นการเพิ่มภาระงาน นอกจากนี้โรงเรียนต้องพยายามจัดสภาพบริบทต่าง ๆ ที่เอื้อให้ครูศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็น ผู้เรียนรู้ที่นำตนเองได้และเป็นการพัฒนาที่เป็นธรรมชาติและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนตามข้อค้นพบ ของวัตสัน และทาร์ป (Watson and Tharp, 1977 : 11) ที่กล่าวไว้ว่า "การเรียนรู้แบบนำตนเอง คือ ความสามารถในการแสดงออกทั้งค่านิยมของบุคคลรวมถึงการเลือกเป้าหมาย การออกแบบ ยุทธศาสตร์การประเมินผลลัพธ์ การปรับกลยุทธ์ และการคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่มีคุณค่า"

จากการไปสังเกต สัมภาษณ์ เก็บข้อมูล จากกรณีศึกษาหลังจากสิ้นสุดกระบวนการและ จากเพื่อนครู ผู้บริหาร และหัวหน้ากลุ่มสาระที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษาพบว่า กรณีศึกษาที่เข้าร่วม กระบวนการจะมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง พอใจที่ระบบบริหารจัดการของโรงเรียน เอื้อให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

8. การนิเทศมีผลต่อพฤติกรรมการสอนและทัศนคติของครู

การนิเทศชี้แนะเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม นอกจากจะมีผลต่อพฤติกรรมการสอน ดีขึ้น แล้วยังสร้างความภาคภูมิใจ ความเป็นกัลยาณมิตร และทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ

การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการ นิเทศ และเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง

การนิเทศการสอนเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอนดีขึ้นนั้นต้องเป็นการนิเทศที่เป็นไป ในเชิงสร้างสรรค์ ชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศยอมรับตนเอง เปิดใจกว้าง และมีทัศนคติที่ดีก่อน จึงเกิด การยอมรับกัน เกิดความไว้วางใจและศรัทธา ทั้งนี้ต้องวิเคราะห์ให้ข้อมูลป้อนกลับบนพื้นฐานของ ข้อมูลที่ปรากฏในการสังเกตการสอน ถ้าผู้นิเทศใช้ข้อมูลเป็นหลักในการนิเทศผู้รับ การนิเทศจะรู้สึก

ไม่ถูกดำเนินคดีตัวเองและจะยินดีรับฟังการนิเทศ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น การนิเทศที่เน้นต้องเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างจริงจัง ผู้นิเทศร่วมวิเคราะห์ข้อมูลที่พบและผู้รับการนิเทศยอมรับและสามารถวิเคราะห์ตนเองได้ และเป็นปัจจัยในการพิจารณาตัดสินใจปฏิบัติ

9. การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพงาน

สภาพความพร้อมของบริบทโรงเรียน และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตระหนักในหน้าที่การสอนและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องจัดระบบบริหารจัดการดีทุกด้าน เช่น การจัดหาสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ การให้โอกาสครู ในการแสวงหาความรู้พัฒนาตนเองตามความต้องการ การพิจารณายกย่องเชิดชูเกียรติด้วยรางวัล และการให้ความดีความชอบ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตลอดจนมีระบบกำกับ ติดตาม สนับสนุน ตรวจสอบการปฏิบัติงานด้วยระบบนิเทศภายในเพื่อประเมินการพัฒนาครูให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถพัฒนาตนเองได้ในการเรียนรู้ และเป็นกลยุทธ์ในการสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลถึงนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงจึงเป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. พบว่า ครูมีการคิดริเริ่มและมีอิสระน้อย ก่อนการใช้กระบวนการแสดงให้เห็นถึงแนวทางการบริหารที่ยังจำกัดการเรียนรู้ของอิสระของครู รัฐจึงควรมีนโยบายให้มีการกระจายอำนาจให้มากขึ้นและส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

2. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู สามารถพัฒนาคุณลักษณะและความสามารถในการนำตนเองในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นได้ถึงร้อยละ 15.72 และ 38.00 รัฐจึงควรส่งเสริมให้เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพครู นำกระบวนการนี้ไปใช้

3. พบว่า ครูต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาตนเองและต้องการการนิเทศอย่างต่อเนื่อง จึงควรส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการเข้าไปช่วยเหลืออย่างเป็นระบบมากขึ้น และช่วยให้ศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการได้ทำงานในด้านการพัฒนาครูอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาครู

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งดูแลโรงเรียนทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีนโยบายและระบบประกันคุณภาพครูในพื้นที่ เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของครู

2. สร้างค่านิยมในความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีผลงานเชิงประจักษ์จริง ๆ ในการประเมินครูเพื่อเลื่อนระดับทางวิชาการ
3. ผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาครูควรนำกระบวนการนี้ไปใช้เพราะการดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการนี้ ช่วยให้ครูได้ประสบการณ์ตรงพัฒนาตนเองจากการเรียนรู้การทำงานจริง ๆ ในบริบทโรงเรียน ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาและพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลการนำกระบวนการนี้ไปใช้ในระยะเวลายาวเพื่อเห็นพัฒนาการของครูด้านคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง และความสามารถในการนำตนเองในการเรียนรู้
2. ควรมีการวิจัยพัฒนาเพื่อค้นนวัตกรรมในการพัฒนาบุคลากรในองค์การอื่น ๆ ให้มีคุณลักษณะและความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง โปรแกรมฝึกอบรม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ใช้กระบวนการ

1. ควรศึกษาคู่มือการใช้กระบวนการให้เข้าใจชัดเจนลึกซึ้ง เพื่อการดำเนินงานที่ถูกต้องได้ผลลัพธ์ ตรงตามเป้าหมายของกระบวนการ
2. ก่อนดำเนินการกระบวนการต้องสร้างบรรยากาศการยอมรับและความพร้อมรับการพัฒนาของครูและให้ช่วยโครงการพัฒนาด้วยความเต็มใจและจริงใจ
3. ประสานความร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่ายทุกระดับที่เกี่ยวข้อง ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม
4. ผู้บริหารและทีมงานวิชาการต้องร่วมวางแผนจัดระบบบริหารจัดการในโรงเรียนให้เอื้อต่อการดำเนินงานกระบวนการให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การมอบหมายงาน การบริหารเวลา การประชาสัมพันธ์ การจัดปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู ระบบการนิเทศติดตาม ประเมินการปฏิบัติงาน
5. ผู้ใช้กระบวนการ หรือผู้ดำเนินการเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้วยจึงต้องพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของตนเองในด้านทักษะที่จำเป็นและสำคัญของการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ทักษะการสังเกต ทักษะการสัมภาษณ์ การตีความ ทักษะการนิเทศชี้แนะแบบกัลยาณมิตร ทักษะการแก้ปัญหา การประเมินผล และทักษะการสื่อสาร เพื่อได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายและช่วยสร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับครูหรือผู้รับการนิเทศ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กานดา จรดล. (2542). **ผลของการใช้กระบวนการฝึกอบรมตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมของแบนดูราที่มีต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพการสอนสำหรับครูประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เกศินี ชิวปรีชา. **การพัฒนาข้าราชการครู : สู่เส้นทางการปฏิรูปการศึกษา**. วารสารข้าราชการครู ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 ธันวาคม – มกราคม 2544. สำนักพิมพ์ กค. หน้า 32-34.
- ชนิษฐา สุวรรณนิตย์. (2533). **ปัจจัยคัดสรรที่มีต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของต่นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). **แนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันแห่งชาติ เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้.
- คณาพร คมสัน. (2540). **การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในการอ่านภาษาอังกฤษ เพื่อความเข้าใจสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2536). **รายงานการประเมินผลการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปัญญาเลิศและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ชนาธิป พรกุล. (2534). **การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบรับประกันผลสำหรับรายวิชาในหลักสูตรวิทยาลัยครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย ประดับสุข. (2537). **การจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา จุมทอง. (2538). **ผลของการสอนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ฐิติพัฒน์ สงบกาย. (2533). **ผลของการกำกับตนเองต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ พุทธิชีวิน. (2528). **ผลของข้อมูลย้อนกลับระหว่างกลุ่มเพื่อนที่มีต่อสมรรถภาพการสอนของนักศึกษาฝึกสอน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดิบโต คติพจน์. (2540). **สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทิตนา เขมมณี. **การแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองด้วยระบบคู่มือ.** วารสารครุศาสตร์ปีที่ 11 ฉบับที่ 4 (เมษายน – มิถุนายน 2526) : 55 – 67.
- นิพนธ์ ไทยพาณิชย์. (2529). **การนิเทศคลินิก.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กราฟิคอร์ป.
- นิพนธ์ ไทยพาณิชย์. (2535). **เทคนิคการนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจา ยอดดำเนิน แอ็บติจด์. (2535). **คู่มือวิจัยพฤติกรรมสุขภาพ : วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ประสานงานการแพทย์และการสาธารณสุข, กระทรวงสาธารณสุข.
- บังอร เสรีรัตน์. (2538). **แบบแผนการแก้ปัญหาของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6.** วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุหงา วัฒนะ. (2514). **ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนคณิตศาสตร์แนวใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปทุมพร เปี้ยถนอม. (2543). **การศึกษารายกรณีในด้านคุณลักษณะสภาพแวดล้อมและปัญหาของเด็กปัญญาเลิศระดับประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2536). **การปรับพฤติกรรมเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รจนา คำนิ่งผล. (2542). **ผลของการสอนโดยใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่มีต่อความสามารถในการเขียนความเรียงภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการสอนภาษาไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เวหา ทองค่อม. (2536). **การวิเคราะห์รูปแบบและเงื่อนไขของกระบวนการเรียนการสอนแบบสืบสอบ**
ในชั้นเรียนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. กรุงเทพมหานคร : การศึกษาพหุกรณี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ลาวัณย์ ทองมนตรี. (2545). **การเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองระหว่าง**
ครูนักวิจัยและครูที่ไม่เป็นนักวิจัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิจัยการ
ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2535). "การพัฒนา วิชาชีพศึกษาศาสตร์ และบริหารการศึกษา" เอกสาร
การสอนชุดวิชา. **ประสบการณ์วิชาชีพบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 9 นนทบุรี :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- วิชัย ดันศิริ. (2542). **โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต : แนวคิดสู่การปฏิรูปในพระราช**
บัญญัติการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงัด อุทรานันท์. (2532). **การนิเทศการศึกษา** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สมาน อิศวภูมิ. (2535). **การพัฒนา รูปแบบการบริหารการประถมศึกษา ระดับจังหวัด**.
วิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาเอก ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สีปป์นนต์ เกตุทัต (บรรณารักษ์). (2540). **ความฝันของแผ่นดิน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
ตะวันออกจำกัด.
- สมโภชน์ เขี่ยมสุภาสิต. (2536). **การปรับปรุงพฤติกรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมโภชน์ เขี่ยมสุภาสิต และคณะ. (2537). **เอกสารประกอบการฝึกอบรม เรื่อง การปรับปรุงพฤติกรรม**.
กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภิต ภาโนมัย. (2539). **ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางศึกษาของสถาบันการศึกษาอุดมศึกษา**
เอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุภมาส ทองใส. (2535). **การศึกษา ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนนอกระบบ**
โรงเรียนประเภทอาชีวศึกษา. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2539). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2542). **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อักษรา ประสิทธิ์ศิลป์. (2530). **การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย** สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี สารรัตน์. (2523). **การศึกษาลักษณะและการปฏิบัติของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิศริยา ทองงาม. (2540). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบนำตนเองวิชาวิทยาศาสตร์ระดับปริญญาตรี เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสรรค์สร้างความรู้ทางวิทยาศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Abou-Rokbah, E. (2002, June, online). Readiness for self-directed learning in Saudi Arabian students. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved August 8, 2004, from Digital Dissertations, Publication No. AT 3035644.
- Amy, B.C. (2001, July, online). Self-directed learning in the workplace. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved January 31, 2002, from Digital Dissertations, Publication No. AAT 3001361.
- April, A.H. (2003, December, online). An examination of the relationship between sensory modality preference and self-directed learning. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved January 31, 2002, from Digital Dissertations, Publication No. AAT 1413788.
- Bandura, A. (1977). **Social learning theory**. Eaglewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1981). Self-referent thought : A developmental analysis of self-efficacy. In J.H. Flavell and L. D> Ross. **Cognitive Social Development**, New York : Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1986). **Social foundations of thought and action: A social cognitive theory**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. and Cervone, D. (1986). "Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation." **Organization behavior and human decision process**. 38: 92-113.
- Bandura, A. (1989). **Albert Bandura, the man and his ideas : a dialogue**. New York : Praeger.

- Bandura, A. (1997). **Self-efficacy : The exercise of control**. U.S.A. : W.H. Freeman.
- Barrett, H.C. (1991). Adult self-directed learning, personal computer competency, and learning style: Models for more effective learning. **Doctoral Dissertation**, The Fielding Institute. **Dissertation Abstracts International**. 52,03 : 778.
- Baxter, L.Z. (1993). The association of self-directed learning readiness, learning styles, self-paced instruction, and confidence to perform on job. **Doctoral dissertation**, University of North Texas. **Dissertation Abstract International** 54, 08 : 2920
- Bolhuis, S. (1996). **Towards active and self-directed learning**. Preparing for lifelong learning, with reference to dutch secondary education. Paper presented at the Annual meeting of the American education research association.
- Bondham, C. (1989). **Winston Churchill : an intimate portrait**. New York : Harcourt, Brace & World.
- Bouchard, P. (1994). **Self-directed professionals and autodidactic choice: A framework for analysis**. In Long, Huey B. and associates. **New Ideas about Self-directed learning**. Oklahoma : Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education of the University of Oklahoma.
- Boud, D. (1982). **Developing student autonomy in learning**. New York: Nichols Publishing Company.
- Boud, D. (1988). Moving towards autonomy, in : BOUD, D. (Ed) **Developing student autonomy in learning**.
- Box, B.J. (1983). Self-directed learning readiness of students and graduates of an associate degree nursing program. Doctoral dissertation, Oklahome State University. **Dissertation Abstracts International**. 44 : 679-A.
- Brookfield, S. (1984). Self-directed adult learning : A critical paradigm. **Adult Education Quarterly**. 35, 2 : 59-71 (Winter).
- Brookfield, S. (1986). **Understanding and facilitating adult learning**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Brookfield, S. (1990). **The skillful teacher**. San Francisco. CA, Jossey-Bass.
- Brookfield, S. (1993). "Self-directed learning, political clarity and the critical practice of adult education." **Adult Education Quarterly**, 43 : 227-242.

- Candy, P. (1987). Evolution, revolution or devolution : increasing learner control in the instructional setting, in : D. BOUD & V. GRIFFIN (Eds) **Appreciating adults learning from the Learner Perspective**.
- Candy, P.C. (1991). **Self-directed learning : A Comprehensive guide to theory and practice**. San Francisco. California : Jossey Bass.
- Chene, A. (1983). **The concept of autonomy: A philosophical discussion**. *Adult Education Quarterly*, 34, 1 (Fall).
- Clifford T.F. (2003, November, online). Self-directed and collaborative online learning style and performance. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved January 31, 2004, from Digital Dissertations, Publication No. AAT 3090404.
- Cloud, D.L. (1992). Association of parent-child self-directed learning leadiness : An exploratory study. **Doctoral dissertaion**, University of Oklahoma, Dissertaion Abstracts International. 53, 12 : 4170.
- Cole, P.G. and Chan, L. (1994). **Teaching principles and practice**. Sidney : Prentice Hall of Australia Pty Ltd.
- Collin, M. (1991). **Adult education as vocation**. New York : Routledge.
- Collins, J. (1981). Self-efficacy and ability in achievement behavior. **Doctoral dissertation**, Stanford University, **Dissertation Abstracts International**. 45 : 720-A.
- Corno, L. (1992). Encouraging students to take responsibility for learning and performance. *Elementary school journal*; 93, 1 sep : 69-83.
- Corno, L. (1993). "The best-laid plans : Modern conceptions of volition and educational research." *Educational Researcher*, 22, 2 : 14-22
- Crane, D. (1992). **The Production of culture : media and the Urban arts**, Newbury Park : Sage.
- David, L.M. (2002, April, online). Motivational components of self-directed learning among undergraduate students. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved August 25, 2004, from Digital Dissertations, Publication No. AAT 3029729.
- Deese, J. and Steward, H. (1967). **The Psychology of learning**. 3ed. New York: McGraw-Hill.

- Dorothy, L.H. (2000, October, online). Engaging adult learners in self-directed learning and its impact on learning style. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved August 85, 2204, from Digital Dissertation, Publication No. AAT 9970118.
- Fisher, R. (1990). **Teaching Children to Think**. Great Britain : Basil Balckwell.
- French, B.C. (2003, January, online). The relationship between creativity and self-directed learning among adult community college students. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved August 8, 2004, from Digital Dissertations, Publication No. AAT 3059737.
- Fullan, M& Hargreaves, A (Eds). (1992). **Teacher development and educational change**. London: Falmer Press.
- Garrison, D.R. (1997). Self-directed learning: Toward a comprehensive model. In **Adult Education Quarterly**, 48, 1 : 16-18. (Fall).
- Gathercole, I. (1990). **Autonomy in language learning**. London : Center for Internation on language teaching.
- Griffin, C. (1983). **Curriculum theory in adult lifelong education**. London : Croom Helm.
- Grow, G.O. (1991). Teaching learners to be self-directed, **Adult Education Quarterly**, 41, pp. 125-149.
- Guglielmino, L.M. (1977) Development of the self-deiected learning readiness scale. **Doctoral dissertation**, University of Georgia.
- Guglielmino, P.J. and Robert, D.G. (1992). A Comparison of Self-directed learning readiness in U.S. and Hong Kong samples and implications for job performance. In **Human Resource Development Quarterly**. 3, 3 : 261 – 271.
- Guthrie, J.T, and others. (1996). Growth of literacy engagement : Changes in motivations and strategies during concept-oriented reading instruction. **Reading Research Quarterly**; 31, 3 Jul-Sep : 306-32.
- Hamilton, R. and Ghatala, E. (1994). **Learning and Instruction**. New York: Mcgraw-Hill.
- Harris, B.M. (1975). **Supervisory Behavior in Education**. 2nd ed. Englewood Gliffs, New York : Prentice-Hall.
- Harris. C.W. (ed.) (1960). **Encyclopedia of Educational Research**. ed. ed. New York : The MacMillan Company.

- Hassan, A.M. (1981). An investigation of the learning projects among adults of high and low readiness for self-directed in learning. **Doctoral dissertation**, Iowa State University. **Dissertation Abstracts International**. 42 : 3836.
- Hiemstra, R. and Brockett, R.G. (1994). "From behaviorism to humanism self-direction in learning concepts into the instructional design process." In Long, H.B. and Associates. **New Ideas about self-directed learning**. Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education of the University of Oklahoma.
- Holec, H. (1981). **Autonomy and language learning**. Great Britain : Pergamon Press.
- Hudson, A.J. (2001, November, online) Predicting self-directed learning from personality type. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved December 29, 2004, from Digital Dissertations, Publication No. AAT 3014184.
- James, B.C. (2002, July, online). The relationship between self-directed learning and learning styles. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved August 25, 2004, from Digital Dissertations, Publication No. AAT 3039947.
- Tuksinvarajam, J. (2002, December, online). Self-directedness, self-efficacy, intrinsic value, test anxiety and success in English for academic purposes. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved August 25, 2004, from Digital Dissertations, Publication No. AAT 3058222.
- Jones, J.E. (1994). Self-confidence and self-directed learning : An overview from social-cognitive psychology. In Long, Huey B. and Associates. **New Ideas About Self-Directed Learning**. Oklahoma:Oklahoma Research Center for continuing professional and higher education of the University of Oklahoma.
- Joyce, B. and et. Al. (1992). **Models of teaching**. (4th ed.). Massachusetts : Allyn and Bacon, 259-290.
- Kalish, H.I. (1981). **From Behavioral Science to Behavior Modification**. New York : McGraw Hill.
- Kohonen, V. (1989). Experiential language learning : Second language learning as cooperative learner education. In Nuna, D. (ed.) (1992). **Collaborative language learning and teaching**. Cambridge : CUP.

- Kolb, D.A. (1984). **Experiential education: Experience as the source of learning and development**. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Knowles, M.S. (1973). **The Adult leamess: 4 Neglected species**. (2nd ed.). Gulf Publishing Company. Houston, Texas: Company.
- Knowles, M.S. (1975). **Self-directed learning: A Guide for learners and teachers**. New York : Association Press.
- Knowles, M.S. (1980). **The Modern practice of adult education**. Chicago: Cambridge.
- Lane, Pam S. (1992). Self-directing perceptions and learning strategies (fifth graders, study skills). **doctoral dissertation**, University on North Texas. **Dissertation Abstracts International**. 54, 04 : 1232.
- Long, H.B. and A. (1990). **Advances in research and practice in self-directed learning**. Oklahoma Research Center.
- Long, H.B. (1989). **Self-directed learning**. Norman: University of Oklahoma.
- Long, H.B. (1990). **Advances in research and practice in self-dircted learning**. Norman : University of Oklahoma.
- Long, H.B. (1992). Learning about self-directed learning. In Huey B. Long and Associates. **Self-directed learning: application and research**. Oklahoma: Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education of the University of Oklahoma.
- Long, H.B. (1996). **Current developments in sel-directed learning**. Oklahoma: University of Lklahoma.
- Luft, J. (1969). **Human Interaction : The Johari Model**. California : Mayfield Publishing Company.
- Luft, J. (1984). **Group Process : An Introduction to groups dynamics**. (3rd ed.). California : Mayfield Publishing Company.
- Mark D.M. (2004, May, online). Using the Holland Self-Directed Search to predict the post-high school placement of at-risk students served by jobs for Delaware Graduates. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved January 31, 2004, from Digital Publication No. AAT 3113386.
- Marker, R.F. (1988). **Making instruction work**. California : Lake Publishing Company.

- Marie, A.C. (2004, October, online). An exploratory study of self directed learning in two industries. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved January 31, 2002, from Digital Dissertations, Publication No. AAT 3218526.
- Marriam, S.B and Caffarella, R.S. (1991) **Learning as a self-directed activity. Learning in adulthood**. San Francisco, California : Jossey-Bass Inc.
- Mc Combs, M. (1991). **Contemporary public opinion : issues and the news**. Hills dale, New Jersey : Lawrence Erlbam Associates.
- Mendez, G. (1997). Role stress, self-efficacy. Support for research-based effective teaching behaviors, and teachers' attitudes toward Inclusive education. (Education Introduction, General Education Teachers) **Dissertation Abstracts International**, Forham University.
- Merriam, S.B., and Caffarella, R.S. **Learning in adulthood**. (2nd ed.) San Francisco: Jossey-Bass, 1.
- Meyers, C. (1986). **Teaching students to think critically. A guide for faculty in all disciplines** San Francisco, CA, Jossey-Bass.
- Michiko, T. (2003, February, online). Self-directed learning by university intermediate Japanese language students. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved August 25, 2004, from Digital Dissertations, Publication No. AAT 1409957.
- Mourad, S. and Torrance, E.P. (1979). Construct validity of the self-directed learning readiness scale. **Journal for the Education of the Gifted**. 3, 3.
- Nelson, R.O. (1977). Assessment and therapeutic functions of self-monitoring. In M. Hersen, R.M. Eisler, and P.M. Miller (Eds), **Progress in behavior modification**, 5 : 263-308. New York : Academic Press.
- Nelson, B. (1989). Relationships between teacher competency and pupil achievement. **Dissertation Abstracts International**, 49 : 2055-A
- Oddi, L.F. (1986). Development and validation of an instrument to identify self-directed continuing learners. **Adult Education Quarterly**, 36 : 97-107.
- Oddi, L.F. (1987). Perspectives on self-directed learning. **Adult Education Quarterly**, 38 : 21-31.

- Oswald, D.F. (2004, May, online). Instructional design theory for fostering self-directed learning. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved January 1, 2004, from Digital Dissertation, Publication No. AAT 3111914.
- Peter, J.S. (2004, November, online). Development and validation of a measure of self-directed learning competency. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved March 1, 2004, from Digital Dissertations, Publication No. AAT 3133686.
- Posner, F.G. (1989). A study of self-directed learning, perceived competence and personal orientation among students in an open alternative high school. Doctoral dissertation, University of Denver. **Dissertation Abstracts International**. 51, 03 : 813.
- Roger, C.R. (1983). **Freedom to learn for the 80s**. Ohio: Merrill.
- Schunk, D.H. (1991). **Learning theories : An Educational perspective**. New York : Macmillan Publishing Co.
- Sergiovani, T.J. : Burlingame, M. : Coombs, F.S. and Thurston, P.S. (1987). **Educational Governance and Administration**. Second ed. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall. Inc.
- Skager, W. **Lifelong education and evaluation practice**. Hamburg: UNESCO Institute for Education.
- Spear, G.E. and Mocker, D.W. (1984). The organizing circumstance environmental determinants in self-directed learning. **Adult Education Quarterly**. 35, 1, Fall, 1-10.
- Steven E.H. (2000, December, online). Adult perspective on self-directed learning. **Dissertation Abstracts International**. Retrieved August 25, 2004, from Digital Dissertations, Publication No. AAT 9977112.
- Stubblefield, C.H. (1992). Childhood experiences and adult self-directed learning (adult learner). **Doctoral Dissertation**, The University of Oklahoma. **Dissertation Abstracts International**. 54, 02 : 404.
- Taylor, B. (1995). **Self-directed learning : Revisting an Idea most appropriate for middle school students**. Paper presented at the Combined Meeting of the Great Lakes and Southeast International Reading Association, Nashville, TN, Nov : 11-15 [ED 395 287]

- Temple, C.&Rodero, M.L. (1996). Active learning in a democratic classroom: The "Pedagogical Invariants" of Celestin Freinet (reading around the world). *Reading Teacher*; 49, 2 164-67 Oct. [EJ 515 907] PRO-ED.
- Tough, A. (1971). *The adult's learning projects*. Toronto, Ontario : The Ontario Institute for Studies in Education.
- Treffinger, D.J. Self-directed Learning. In Maker, C. June and Nielson, Aleene B. *Teaching Models in Education in the Gifted*. (2nd edition) Texas: Prentice-Hall.
- Watson, D.L. and Tharp,R.G. *Self-directed behavior. Self-modification for personal adjustment*. California: Brooks/Cole.
- Wilson, T.G. and O Leary, O.K. (1980). *Principle of behavior therapy*. Englewood cliffs, New Jersey: Prentice - Hall.
- Wright, T. (1987). *Roles of teachers and learners*. Oxford : Oxford University Press.
- Zimmerman, B.J. (1989). "A social cognitive view of self-regulated academic learning." *Journal of Educational Psychology*, 91, 3.
- Zimmerman, B.J. and Bandura, A. (1994). Impact of self-regulatory influences on writing course attainment. *American Educational Research Journal*. 31, 4 : 845-862.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง
ตามการรับรู้ของครู

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามการรับรู้ของครูดังนั้นจึงไม่มีข้อใดถูกหรือผิด สิ่งสำคัญคือขอให้ครูตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงและความคิดเห็นที่ตรงตามจริงมากที่สุด
2. แบบวัดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ
ตอนที่ 2 ในลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มี 56 ข้อ
3. ไม่จำกัดเวลาในการทำแบบสอบถามนี้ ขอให้พิจารณาให้ดี คำตอบที่ได้จากการตัดสินใจครั้งแรกมักเป็นคำตอบที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับคุณสมบัติของท่าน และ/หรือ เติมข้อความลงในช่องว่างที่ท่านเลือก

ชื่อ.....สอนวิชา.....ชั้น.....

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิการศึกษา () ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
() ระดับปริญญาตรี
() ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์การสอน.....ปี
5. สถานภาพ () โสด
() แต่งงาน
() หม้าย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านมีความเห็นตรงตามความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

รายการคำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด
1. ข้าพเจ้าไม่สนใจในการเรียนรู้เท่าที่คนอื่น ๆ สนใจ					
2. ข้าพเจ้ามีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ					
3. ข้าพเจ้าจะตั้งใจมากเมื่อเสร็จสิ้นการเรียน					
4. ข้าพเจ้าคิดว่าห้องสมุดเป็นสถานที่ที่น่าเบื่อ					
5. ข้าพเจ้าไม่ชอบแก้ปัญหาที่มีคำตอบถูกมากกว่า 1 คำตอบ					
6. ข้าพเจ้าไม่ชอบเมื่อผู้ที่ทราบว่าคุณกำลังทำอะไรมาชี้ ข้อผิดพลาดในสิ่งที่ข้าพเจ้ากำลังทำอยู่					
7. ถ้าข้าพเจ้าสามารถเข้าใจบทเรียนพอที่จะทำคะแนน สอบได้ดี แม้ยังมีบางส่วนที่สงสัยอยู่ข้าพเจ้าก็ไม่ กังวลใจ					
8. ข้าพเจ้าเรียนรู้ด้วยตนเองได้เกือบทุกเรื่องที่ต้องการรู้					
9. ข้าพเจ้าสามารถหาเวลาเรียนรู้สิ่งที่ข้าพเจ้าตั้งใจจะ เรียนได้เสมอแม้จะมีภารกิจยุ่งยากเพียงใดก็ตาม					
10. ข้าพเจ้าสามารถบังคับตนเองให้ทำสิ่งที่คิดว่าควรทำ					
11. ข้าพเจ้าทราบดีว่าเมื่อไรต้องเรียนรู้เรื่องใดให้มากขึ้น					
12. ข้าพเจ้าสามารถหาวิธีเรียนรู้สิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการ เรียนได้					
13. ข้าพเจ้ามีความอยากรู้อยากเห็นสิ่งต่าง ๆ มาก					
14. ข้าพเจ้าเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพทั้งในชั้นเรียน และ เมื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง					
15. เมื่อพบเห็นสิ่งที่ไม่เข้าใจข้าพเจ้าจะอยู่ให้ห่างสิ่งนั้น					
16. ข้าพเจ้าทราบดีว่าข้าพเจ้าต้องการจะเรียนอะไร					
17. ข้าพเจ้าคาดหวังให้ผู้สอนบอกผู้เรียนทั้งชั้นให้ชัดเจน ตลอดเวลาว่าจะทำอะไรในชั้นเรียน					
18. ข้าพเจ้าทำงานด้วยตนเองได้ไม่ติดนัก					

รายการคำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด
19. การทำความเข้าใจสิ่งที่อ่านเป็นปัญหาสำหรับ ข้าพเจ้า					
20. ถ้าข้าพเจ้าพบว่าต้องการข้อมูลใดที่ยังไม่มีข้าพเจ้า ทราบว่าจะหาข้อมูลนั้นได้จากที่ใด					
21. แม้ข้าพเจ้ามีความคิดที่ดีข้าพเจ้าก็ไม่สามารถนำมา พัฒนาเป็นแผนการปฏิบัติให้เกิดผลได้					
22. การเรียนเรื่องที่ยากไม่ทำให้ข้าพเจ้าเบื่อถ้าเป็นเรื่อง ที่ข้าพเจ้าสนใจ					
23. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการคิดว่าตนเป็นใคร อยู่ที่ไหน และ จะไปที่ไหน เป็นส่วนสำคัญในการศึกษาของทุกคน					
24. ข้าพเจ้าชอบชั้นเรียนที่ข้าพเจ้าถูกกระตุ้นให้มีส่วน ตัดสินใจว่าจะเรียนอะไร อย่างไร					
25. ถ้าข้าพเจ้าไม่เรียนก็ไม่ถือว่าเป็นความผิดของ ข้าพเจ้า					
26. ข้าพเจ้าสามารถบอกได้ว่าข้าพเจ้าเรียนได้ดีหรือไม่					
27. ข้าพเจ้าต้องใช้เวลาระยะหนึ่งก่อนเริ่มเรียนเรื่องใหม่					
28. ข้าพเจ้าสามารถเรียนสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ดีกว่า คนส่วนใหญ่					
29. ข้าพเจ้าชื่นชมยกย่องผู้ที่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
30. มีหลายเรื่องที่ข้าพเจ้าต้องการเรียนซึ่งทำให้ข้าพเจ้า อยากมีเวลามากขึ้นในแต่ละวัน					
31. ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกกับการค้นหาคำตอบของข้อค้ ถามต่าง ๆ ข้าพเจ้า					
32. การเรียนรู้ที่อยู่เสมอเป็นสิ่งน่าเบื่อ					
33. การเรียนรู้เป็นสิ่งน่าสนุก					
34. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายิ่งเรียนรู้มากสิ่งต่าง ๆ ในโลกยิ่ง น่าตื่นเต้น					
35. ข้าพเจ้าไม่มีวันแก่เกินที่จะเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ					
36. ข้าพเจ้าชอบลองสิ่งใหม่ ๆ แม้ว่าข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่า ผลที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไร					

รายการคำถาม	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด
37. ข้าพเจ้าสามารถคิดวิธีการแปลก ๆ ใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ					
38. ข้าพเจ้าสามารถคิดวิธีการเรียนเรื่องใหม่ได้หลายวิธี					
39. ข้าพเจ้าสนุกกับการอธิบายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น					
40. ข้าพเจ้าไม่ชอบสถานการณ์การเรียนรู้ที่ท้าทาย					
41. การยึดติดกับวิธีการเรียนที่คุ้นเคยแล้วดีกว่าการที่จะต้องลองวิธีการใหม่ ๆ					
42. การเรียนรู้ไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ต่อชีวิตข้าพเจ้า					
43. ข้าพเจ้าตั้งใจคอยจะเรียนรู้ทราบเท่าที่ยังมีชีวิตอยู่					
44. ข้าพเจ้าชอบคิดถึงอนาคต					
45. ข้าพเจ้าเห็นว่าปัญหาเป็นสิ่งท้าทายมิใช่สิ่งที่จะทำให้หยุดทำ					
46. ข้าพเจ้าจะเป็นผู้นำในสถานการณ์การเรียนรู้แบบกลุ่ม					
47. ข้าพเจ้าต้องการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อที่จะได้เติบโตเป็นบุคคลที่สมบูรณ์					
48. การเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิต					
49. ผู้เรียนรู้คือผู้นำ					
50. ข้าพเจ้าไม่มีปัญหาเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานทางการศึกษา					
51. ข้าพเจ้ามีความสุขกับวิธีการที่ข้าพเจ้าสืบสอบปัญหาต่าง ๆ					
52. ข้าพเจ้าพยายามเชื่อมโยงสิ่งที่กำลังเรียนกับเป้าหมายระยะยาวของข้าพเจ้าเสมอ					
53. ไม่มีผู้ได้รับผิดชอบในสิ่งที่ข้าพเจ้าเรียนได้อย่างแท้จริงนอกจากตัวข้าพเจ้าเอง					
54. ข้าพเจ้ามีความพยายามในการค้นคว้าสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการทราบได้ดีกว่าคนทั่วไป					
55. การเรียนรู้ว่าจะเรียนอย่างไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้า					
56. ในแต่ละปีข้าพเจ้าได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หลายอย่างด้วยตนเอง					

เกณฑ์การประเมินความสามารถในการเรียนรู้ แบบนำตนเองของครู

ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ครูแสดงออกถึง การนำตนเองได้ในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบและมีขั้นตอน คือ กำหนดเป้าหมาย การเรียน วางแผนไปสู่เป้าหมายการกำกับตนเองให้สามารถปฏิบัติตามแผนและประเมินผลการ เรียนรู้ของตนเอง)

- ระดับคุณภาพ 4 = ดีมาก
3 = ดี
2 = พอใช้
1 = ต้องปรับปรุง

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ
<p>1. การเห็นคุณค่าของการนำตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (นิยาม : การตระหนักเห็นความสำคัญของการนำตนเองในการเรียนรู้ และการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดเวลาต่อเนื่องตลอดชีวิต)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ตระหนักเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ตลอดเวลา 4 ● ตั้งใจและจริงจังในการเรียนรู้ด้วยตนเองในสิ่งที่ตนเองเห็นว่า มีคุณค่า 3 ● ใฝ่รู้ใฝ่เรียนเพื่อพัฒนาตนเอง 2 ● สนใจเรียนรู้บางโอกาส 1 	
<p>2. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง (นิยาม : สามารถระบุความต้องการ และเหตุผลในการเรียนรู้ของ ตนเองได้)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● รู้วิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุผลที่ต้องการ 4 ● เรียนรู้ได้ว่าตนเองยังต้องเรียนรู้อะไรบ้างและเห็นความจำเป็นที่ ต้องเรียนรู้ 3 ● รู้ว่าตนเองมีความรู้ในสิ่งที่ควรรู้อยู่ในระดับใด 2 ● บอกสิ่งที่ตนเองควรเรียนรู้ได้ 1 	

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ
<p>3. การกำหนดเป้าหมายอย่างอิสระ (นิยาม : กำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนาเรียนรู้ของตนเองด้วยตัวของตัวเอง)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สามารถใช้วิธีการ และกำหนดปัจจัยที่นำไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4 ● เลือกวิธีการที่เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมาย 3 ● รู้และบอกวิธีการไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จ 2 ● บอกเป้าหมายของการเรียนรู้ 1 	
<p>4. การวางแผนไปสู่เป้าหมาย (นิยาม : สามารถกำหนดขั้นตอน วิธีการและระยะเวลาของการดำเนินงาน)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● วางแผนดำเนินงานอย่างมีขั้นตอนยุทธศาสตร์ในแต่ละขั้นตอนให้ เป็นไปตามระยะเวลาของแผนการดำเนินงาน 4 ● ระบุวิธีการดำเนินงานตามขั้นตอน 3 ● สามารถกำหนดขั้นตอนการทำงาน 2 ● รู้ว่าต้องทำงานอะไรบ้าง 1 	
<p>5. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (นิยาม : การศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สามารถปรับปรุงพัฒนาวิธีการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ 4 ● สามารถหาแนวทางเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่ต้องการ 3 ● สามารถเลือกแหล่งเรียนรู้ได้เหมาะสม 2 ● รู้จักแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ 1 	

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ
<p>6. การลงมือปฏิบัติตามแผนและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง (นิยาม : มีการเตรียมการแล้ว ปฏิบัติการหรือเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้ ประเมินตรวจสอบและเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบและรอบคอบในการดำเนินงาน)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ปรับปรุงพัฒนาแนวปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยความรับผิดชอบ ● ลงมือติดตามตรวจสอบการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนอย่างเป็นระบบและเอาใจใส่ ● ลงมือปฏิบัติการให้เป็นไปตามแผน ● เตรียมตัวอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ 	<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">1</p>
<p>7. การกำกับตนเองและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (นิยาม : การรู้จักว่าควรทำอะไร อย่างไรและต้องสร้างแรงจูงใจให้ดำเนินการได้สำเร็จด้วยวิธีใด)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ตรวจสอบปรับปรุงวิธีการให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง ● ควบคุม กำกับตนเองให้ลงมือทำและสร้างแรงจูงใจให้ทำตามแผนอย่างต่อเนื่องหรือวิธีการที่เหมาะสมและสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ● ลงมือทำในสิ่งที่ต้องทำให้ครบถ้วน ● รู้ว่าตนเองต้องทำอะไร 	<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">1</p>
<p>8. การวิเคราะห์ตรวจสอบการกระทำของตนเองและการประเมินตนเอง (นิยาม : สามารถระบุจุดเด่น – จุดด้อย และวิธีการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของตนเองได้อย่างมีเหตุผล)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● วิเคราะห์หาวิธีการแก้ไขจุดด้อยเพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองได้อย่างมีเหตุผล ● วิเคราะห์หาสาเหตุที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ ● ระบุจุดเด่น – จุดด้อยจากการประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง ● บอกผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานได้ 	<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">1</p>

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ
<p>9. นำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงตนเอง (นิยาม : นำข้อมูลที่เป็นปัญหาอุปสรรคที่พบจากการประเมิน มาหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาตนเองได้)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นวิถีชีวิตจริง 4 ● นำแนวทางการแก้ไขสู่การปฏิบัติและตรวจสอบ 3 ● พิจารณาเลือกแนวทางที่เหมาะสมเพื่อมาปรับปรุงแก้ไขการทำงาน 2 ● รู้แนวทางแก้ปัญหาลุอุปสรรค 1 	
รวม	

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของครูผู้สอนที่ได้เข้าร่วมโครงการได้พัฒนาขึ้นมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านกาเครื่องหมาย \surd ลงในช่องระดับความจำเป็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ ที่	คุณสมบัติของครูผู้สอน	ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	มีความรู้ในเนื้อหาวิชาสำหรับการสอน					
2	มีความสามารถในการเขียนแผนการสอน					
3	มีความสามารถในการผลิตและใช้สื่อการสอน					
4	มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
5	มีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล					
6	มีความสามารถในการบริหารเวลาในการสอน					
7	มีความสามารถในการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือนักเรียน					
8	มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า					
9	มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน					
10	มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู					
11	มีการประเมินผลการสอนของตนเอง					
12	มีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเอง					
13	อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่					
14	แสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ					
15	มีทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ที่พัฒนาขึ้นของครู

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นข้อความที่เกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานด้านการสอนของท่าน
โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับทักษะในการปฏิบัติงานตามสภาพที่เป็นจริง

ข้อที่	ทักษะในการปฏิบัติ	ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ทักษะด้านการเตรียมการสอน						
1	กำหนดจุดประสงค์ในการสอน					
2	พัฒนาแผนการสอนที่สามารถให้นักเรียนปฏิบัติได้จริง					
3	วางแผนให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
4	สำรวจความสนใจ ความถนัด และความต้องการของผู้เรียนก่อนทำการสอน					
5	กำหนดเนื้อหาได้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์					
6	กำหนดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน					
7	เตรียมสื่อ/อุปกรณ์การสอนก่อนทำการสอน					
2. ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน						
8	จัดกิจกรรมการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้สร้างความรู้เอง					
9	นำเทคนิควิธีสอนต่าง ๆ ที่มีผู้ศึกษาวิจัยไว้แล้ว มาใช้กับนักเรียน					
10	จัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
11	จัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์					
12	จัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์					
13	จัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหา					
14	จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะการคิด					
15	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
16	จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้อภิปรายแสดงความคิดเห็น					

ข้อที่	ทักษะในการปฏิบัติ	ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17	จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
18	กำหนดเนื้อหาได้สอดคล้องกับสถานการณ์					
19	จัดกิจกรรมการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
3.	ทักษะด้านการวัดและประเมินผล					
20	วัดผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้ครบ 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ					
21	ใช้วิธีการวัดผลหลากหลายวิธี					
22	ให้นักเรียนประเมินผลตนเองในการเรียน					
23	ใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลนักเรียนประเมินผลการสอนของตนเอง					
24	ประเมินผลการสอนของตนเอง					
25	การใช้เทคนิค/กระบวนการและวิธีสอนดังต่อไปนี้					
	1) ใช้กรณีตัวอย่างในการสอน					
	2) ใช้วิธีสอนแบบศูนย์การเรียน					
	3) ใช้บทเรียนสำเร็จรูป					
	4) ใช้วิธีสอนแบบโครงการ					
	5) ใช้วิธีเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ					
	6) ใช้บทบาทสมมติ					
	7) ใช้สถานการณ์จำลอง					
	8) ใช้วิธีสอนแบบเผชิญสถานการณ์					
	9) ใช้วิธีสอนแบบทดลอง					

ข้อที่	ทักษะในการปฏิบัติ	ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	วิธีสอนและเทคนิคอื่น ๆ (โปรดระบุ).....					
	10)					
	11)					
	12)					
	13)					
	14)					

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสังเกตสภาพโรงเรียน

แบบสังเกตนี้ ประกอบด้วย รายการในการสังเกตดังนี้

1. สภาพที่ตั้ง และชุมชนแวดล้อม
2. สภาพภายในโรงเรียน
3. สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร
4. นโยบายการดำเนินงานของโรงเรียน

แบบสังเกตชั้นเรียน

แบบสังเกตนี้ ประกอบด้วยรายการสังเกต ดังนี้

1. พฤติกรรมการสอน และพฤติกรรม-คำพูดของนักเรียน-ครู ระหว่างการสอน
2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการมีส่วนร่วมของนักเรียน
3. การใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ระหว่างสอน
4. เนื้อหาวิชา และข้อความเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากแผนการสอน / เอกสารการสอน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

แบบสัมภาษณ์นี้ ประกอบด้วยประเด็นหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. การส่งเสริมความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน
2. การสร้างค่านิยมในการพัฒนาตนเอง หรือให้ครูเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. การมอบหมายงานและเวลาทำงาน
4. การจัดแหล่งวิชาการ สื่ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน
5. การจัดกิจกรรมแบบพิเศษในการพัฒนาครู ด้านความรู้ ทักษะปฏิบัติ และเจตคติในการทำงาน
6. การได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการ

แบบสัมภาษณ์ครู

แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยประเด็นหลักดังนี้

1. สถานภาพส่วนตัว
2. ประวัติการศึกษา
3. ประวัติการทำงาน
4. การจัดการเรียนการสอน
5. การส่งเสริมความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอน
6. การศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเอง
7. การร่วมกิจกรรมพิเศษในการพัฒนาความรู้ทักษะและเจตคติ
8. การได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมของโรงเรียน

แบบสังเกตการสอนในชั้นเรียน

ผู้ถูกสังเกต.....วันที่.....เวลา.....

ผู้สังเกต.....

การจัดและความชัดเจนในการนำเสนอบทเรียน	มี	ไม่มี	หมายเหตุ
1. บอกวัตถุประสงค์ของการสอน 2. บอกเนื้อหา/เรื่องที่จะสอนอย่างกว้าง ๆ 3. จัดลำดับและอภิปรายเนื้อหาอย่างเป็นระบบ 4. ให้คำนิยามศัพท์ใหม่ ความคิดรวบยอดและหลักการ 5. เชื่อมโยงให้เห็นความสัมพันธ์ของความคิดที่หลากหลาย 6. ยกตัวอย่างได้เหมาะสมชัดเจน 7. จัดสถานการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน 8. ใช้วิธีการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมใน กระบวนการ เรียนรู้ 9. มีความกระตือรือร้นในการสอน 10. อธิบายแนวคิดที่สำคัญให้เข้าใจง่ายและชัดเจน 11. ตอบคำถามนักเรียนอย่างถูกต้องเหมาะสม 12. กระตุ้นให้นักเรียนคิดวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ 13. ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพและสอนได้ตรงตามแผนการสอน			
ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน 14. ส่งสายตากับชั้นเรียนเสมอ 15. ใช้คำถามทดสอบความเข้าใจของนักเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม 16. กระตุ้นให้นักเรียนตอบคำถามที่ยากโดยให้แนวหรือเปลี่ยนคำถามใหม่ 17. ใช้น้ำเสียงที่ชัดเจน 18. ไม่ใช้ภาษาพูดที่เป็นทางการหรือกันเองมากเกินไป 19. ไม่พูดซ้ำหรือเร็วเกินไป			
การใช้สื่ออุปกรณ์ 20. การให้ข้อมูลชัดเจนเข้าใจง่าย 21. ใช้สื่ออุปกรณ์อย่างคล่องแคล่ว 22. การเขียนกระดานดำ หรือการใช้สื่อแผ่นใส อ่านง่ายชัดเจน 23. สื่อเหมาะสมกับเนื้อหาที่สอนและระดับของผู้เรียน			

แบบสังเกตการสอนในชั้นเรียน

ผู้ถูกสังเกต.....วันที่.....เวลา.....

ผู้สังเกต.....

<p>1. ห้องเรียน สภาพห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้</p>	
<p>2. ครู ตัวบ่งชี้ที่เห็นว่าครูให้ความอบอุ่น ตั้งใจสอน มีทักษะการสอนดี</p>	
<p>3. นักเรียน ตัวแปรที่แสดงให้เห็นว่านักเรียน ตั้งใจทำงานและทำไมทำเช่นนั้น</p>	
<p>4. บทเรียน งานที่มอบหมาย หรือการบ้าน สัมพันธ์ สอดคล้องเหมาะสมกับ ทรัพยากรในชุมชน และสภาพที่ แท้จริงของนักเรียน</p>	

แบบประเมินทักษะการนิเทศ

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นที่เป็นจริงที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

ดีมาก = 3 คะแนน

ดี = 2 คะแนน

พอใช้ = 1 คะแนน

ทักษะการนิเทศ / ชี้นำ	ระดับความคิดเห็น		
	ดีมาก	ดี	พอใช้
1. การสร้างบรรยากาศ (ความเป็นกัลยาณมิตร บรรยากาศที่ปลอดภัย การยอมรับ เคารพ การให้ความสนใจ การสร้าง ความไว้วางใจ ฯลฯ)			
2. การสร้างความตระหนัก / แรงจูงใจในการเรียนรู้ แบบนำตนเอง			
3. การฟัง การสื่อสาร การชี้แนะให้คำปรึกษา			
4. การใช้ภาษา ท่าทาง น้ำเสียง ในการชี้แจง อธิบาย			
5. การตอบสนอง / แสดงออกโดยไม่ตัดสิน			
6. การใช้คำถามกระตุ้นให้คิด			
7. การเข้าใจความคิดและมุมมองของผู้รับการนิเทศ			
8. การช่วยให้ผู้รับการนิเทศเปิดเผยความรู้สึก			
9. การชี้แจง อธิบาย			
10. การช่วยให้ผู้รับการนิเทศรับรู้ความสามารถของ ตัวเอง			
11. การกระตุ้นการคิด สะท้อน คิดแก้ปัญหา และ ตัดสินใจด้วยตนเอง ของผู้รับการนิเทศ			
12. การวิเคราะห์ (เรื่อง เหตุการณ์ สภาพ ฯลฯ)			
13. การปฏิสัมพันธ์			
14. การให้ข้อมูลป้อนกลับ			

แบบประเมินทักษะการนิเทศ

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นของท่านที่เป็นจริงมากที่สุด

ดีมาก = 3 คะแนน

ดี = 2 คะแนน

พอใช้ = 1 คะแนน

ระยะการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	ดีมาก	ดี	พอใช้
1. การวางแผนการนิเทศ			
2. การจัดทำสื่อการนิเทศ			
3. บุคลิกภาพ (กริยาท่าทาง การพูด การแต่งกาย)			
4. ทักษะการใช้คำถาม			
5. ทักษะการสัมภาษณ์			
6. ทักษะการให้คำปรึกษา ชี้แนะ			
7. ทักษะการสังเกต			
8. การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นกัลยาณมิตรกับครู			

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย




ภาคผนวก ข

ผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ทิศนา แคมมณี
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนาธิป พรกุล
ข้าราชการบำนาญ และนักวิชาการอิสระ
4. นางสาวประภาพรธรรม เล็งวงศ์
ศึกษานิเทศก์ 9
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1
5. นางมาลี อาสาเสนีย์
ศึกษานิเทศก์ 9
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1
6. นางอัจฉราวรรณ มะกาเจ
ศึกษานิเทศก์ 7
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1
7. นางสาวละเอียด จุฑานันท์
ศึกษานิเทศก์ 9
อดีตผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พิษณุโลก
8. นางสาวกิ่งแก้ว อารีรักษ์
ศึกษานิเทศก์ 9
อดีตศึกษานิเทศก์ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พิษณุโลก



ภาคผนวก ค

ตอนที่ 1 ข้อมูลโรงเรียนเป้าหมาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลครูกรณีศึกษา

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 โรงเรียนเป้าหมาย

ลักษณะของโรงเรียนประถมศึกษา

ผู้วิจัยจะเสนอลักษณะโรงเรียนประถมศึกษาในชุมชนเมืองในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ที่ตั้งและสภาพของโรงเรียน

โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลหนึ่งของจังหวัดสมุทรปราการ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ตั้งอยู่ในชุมชนหนาแน่น รอบ ๆ โรงเรียนจะมีบ้านพักอาศัย ร้านค้า สถานศึกษา ตลาด อาคารพาณิชย์ วัดและชุมชนข้างวัด นอกจากนี้ยังมีศูนย์การค้า สถานที่ราชการ ในการเดินทางมาโรงเรียน ต้องประสบปัญหาการจราจรติดขัดในช่วงโมงเร่งด่วน ทั้งช่วงเช้าและช่วงเย็น นักเรียนจะเดินทางมาโรงเรียนโดยรถประจำทาง มอเตอร์ไซด์รับจ้าง สามล้อ และเดินมาโรงเรียนถ้าอยู่ใกล้โรงเรียน

เนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ตั้งอยู่ในชุมชนหนาแน่น มีจำนวนนักเรียนมาก แต่สถานที่คับแคบทำให้อาคารสถานที่ในโรงเรียน เช่น ห้องเรียน ห้องกิจกรรมพิเศษ ห้องประกอบการ สนาม ไม่เพียงพอในการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียน จึงต้องอาศัยศาลาวัดในการทำกิจกรรมพิเศษ อยู่เสมอ

การสาธารณูปโภค

โรงเรียนได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค อย่างครบถ้วนทั้งด้านไฟฟ้า น้ำประปา การคมนาคม สื่อสาร โทรศัพท์ โรงเรียนมีโทรศัพท์ใช้ และได้นำโทรศัพท์สาธารณะแบบหยอดเหรียญมาให้บริการแก่ครู และนักเรียน

ชุมชนและประชาชนในพื้นที่

1. อาชีพ

ประชาชนในเขตบริเวณของโรงเรียนจะมีอาชีพหลากหลาย เช่น ข้าราชการ ค้าขาย ทำงานบริษัท รับจ้างทั่วไป ขับรถ รับเหมาก่อสร้าง ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประชากรบางส่วนอพยพมาจากต่างถิ่น โดยเฉพาะจากจังหวัดภาคอีสาน มาทำงานรับจ้าง ทำงานก่อสร้าง และเป็นลูกจ้าง พนักงานและคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ จึงมักเช่าบ้านอยู่ใกล้ ๆ โรงงาน หรือในบริเวณก่อสร้างไม่มีนาหนาทะเบียนบ้าน หรือหลักฐานทางราชการจึงมักจะโยกย้ายสถานที่

ทำงานอยู่เสมอ และย้ายนักเรียนเข้า-ออกอยู่ตลอดเวลา ฐานะของประชาชนมีหลายระดับ ทั้ง ร่ำรวย จน และยากจนมาก ครอบครัวมักมีปัญหาหย่าร้าง ทำงานเพื่อหากินไปแต่ละวัน

2. ลักษณะชุมชน

ชุมชนอยู่ศูนย์กลางความเจริญต่าง ๆ มากมาย เช่น โรงเรียน บริษัท ศูนย์การค้า สถานที่ราชการ สถานศึกษา โรงภาพยนตร์ สถานที่บางแห่งเป็นแหล่งมั่วสุมของเยาวชน เช่น ศูนย์การค้า ร้านเกมส์ออนไลน์ อินเทอร์เน็ต สนุกเกอร์ และโรงภาพยนตร์ในศูนย์การค้า ทำให้มีปัญหาที่พบบ่อย คือ ยาเสพติด การลักขโมย ปัญหาครอบครัวแตกแยก ขาดความอบอุ่นในครอบครัว การหนีเรียน เพราะขาดพ่อแม่อบรมดูแล ประชาชนอยู่ใกล้ชิดกันแต่ไม่ค่อยมีความสัมพันธ์ส่วนตัว ต่างคนต่าง อยู่ไม่รักษาความสะอาด ทำให้เกิดปัญหาสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมตามมาด้วย

3. การสนับสนุนและช่วยเหลือจากชุมชน

เนื่องจากชุมชนส่วนหนึ่งมีฐานะดี และศรัทธาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จึงมีการบริจาคทุนการศึกษาและตั้งกองทุนช่วยเหลือนักเรียนขาดแคลน ด้อยโอกาส ช่วยเหลือนักเรียนขาดแคลนอาหารกลางวัน กองทุนช่วยเหลืออุปกรณ์การเรียน เครื่องแต่งกายและยังมีหน่วยราชการในเขตพื้นที่บริการให้ความช่วยเหลือด้านรักษาพยาบาล

นอกจากนี้โรงเรียนยังได้รับความช่วยเหลือจากวัดในการใช้สถานที่ในการทำกิจกรรม ศาสนาต่าง ๆ เช่น การฟังธรรม พิธีพุทธมาฆะ การถวายเทียนพรรษา และกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาอื่น ๆ และโรงเรียนยังได้รับบริจาคสิ่งของต่าง ๆ จากวัดในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย

ลักษณะทั่วไป นโยบาย และการดำเนินงานของโรงเรียน

โรงเรียนมีครูทั้งหมด รวม 80 คน เป็นชาย 18 คน หญิง 62 คน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นชาย จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีผู้ช่วยบริหารงานด้านต่าง ๆ 3 คน ครูส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จบปริญญาโท 13 คน มีครูอัตราจ้าง 1 คน และครูจ้างสอน 3 คน เนื่องจากครูมีจำนวนมาก การติดต่อสนิทสนมกัน จึงเป็นกลุ่มเล็กที่สอนวิชาเดียวกัน การบริหารงานในโรงเรียนเป็นระบบ สายงานแต่ละระดับชั้นจะมีหัวหน้าสายชั้น และหัวหน้ากลุ่มสาระคอยดูแล ครูส่วนใหญ่ค่อนข้างมีอายุ จัดให้สอนตามความรู้ ความสามารถและวุฒิที่จบมา

นักเรียนทั้งหมดประมาณ 2,056 คน มีห้องเรียน 52 ห้อง ตั้งแต่อนุบาล 1-2 และประถมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนจึงประสบปัญหาด้านอาคารสถานที่ห้องเรียนไม่เพียงไม่มีห้องพิเศษต่าง ๆ ซึ่งโรงเรียนได้พยายามแก้ปัญหานี้ตลอดมาและพยายามใช้อาคารสถานที่ทุกส่วนให้ใช้ประโยชน์ได้เต็มที่ เช่น มุมอาคาร สวนหย่อมและสนาม

โรงเรียนมีนโยบายพยายามส่งเสริมพัฒนาโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางส่งเสริมวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย ปลูกฝังสามัคคีธรรมและปัญญาธรรม ปรับปรุงอาคารสถานที่ ระบบนิเวศวิทยา ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาทุนการศึกษาแก่นักเรียน และสวัสดิการแก่ครู จัดกิจกรรมวันสำคัญ ๆ ของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ร่วมกับชุมชน โรงเรียนมุ่งมั่นพัฒนาทั้งงานวิชาการ ความประพฤติ และความสัมพันธ์กับชุมชนจึงได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย

ลักษณะของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยจะเสนอลักษณะโรงเรียนมัธยมศึกษาในชุมชน เมืองในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ที่ตั้งและสภาพของโรงเรียน

โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตเทศบาลนครเมืองจังหวัดสมุทรปราการ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ รอบ ๆ โรงเรียนจะมีบ้านพักอาศัย ร้านค้า สถานศึกษาและศูนย์การค้า ในการเดินทางมาโรงเรียนมี ปัญหาการจราจรติดขัดในช่วงชั่วโมงเร่งด่วนทั้งช่วงเช้าและช่วงเย็น นักเรียนจะเดินทางมาโรงเรียนโดย รถสองแถวประจำทาง และมอเตอร์ไซด์รับจ้าง

โรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีนักเรียนเป็นจำนวนมาก แต่มีเนื้อที่โรงเรียนกว้างขวาง มีสนามบาสเกตบอลให้เป็นที่ออกกำลังกาย และสวนหย่อมพักผ่อนหย่อนใจได้ดี บรรยากาศสวยงามเป็นระเบียบ อาคารสถานที่และห้องประกอบต่าง ๆ เพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ใช้วิธีเดินเรียน

การสาธารณูปโภค

โรงเรียนได้รับบริการด้านสาธารณูปโภคอย่างครบถ้วน ทั้งไฟฟ้า น้ำประปา การคมนาคม สื่อสาร โทรศัพท์ โรงเรียนมีโทรศัพท์ใช้ และติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะแบบหยอดเหรียญมาให้บริการแก่ครูและนักเรียน

ชุมชนและประชาชนในพื้นที่

1. อาชีพ

ประชาชนในเขตบริการของโรงเรียนมีอาชีพหลากหลาย เช่น ข้าราชการ ค้าขาย รับจ้างทั่วไป ทำงานบริษัท ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ประชากรบางส่วนย้ายถิ่นมาจากต่างจังหวัดโดย

เฉพาะจากภาคอีสานมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เข้าบ้านอยู่ใกล้ ๆ โรงเรียนหรือในชุมชน นักเรียนจะย้ายตามพ่อแม่มา และส่วนใหญ่ประสบปัญหาครอบครัวแตกแยก และปัญหาความยากจน

2. ลักษณะชุมชน

โรงเรียนอยู่ใกล้ความเจริญ ใกล้ศูนย์การค้า โรงงาน สถานศึกษา และหน่วยงานราชการ ชุมชนไม่หนาแน่น ส่วนใหญ่เป็นที่อยู่อาศัยและอาคารพาณิชย์ ค้าขาย และสถานประกอบการต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก และมีโครงการหมู่บ้านอยู่ใกล้เคียงหลายโครงการประชารัฐส่วนใหญ่เป็นคนต่างถิ่นมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้มีปัญหาครอบครัวแตกแยก การหย่าร้าง ทิ้งลูกไว้กับปู่ย่าตายายหรือญาติพี่น้อง ทำให้เป็นปัญหาเยาวชนด้านยาเสพติด หนีเรียนและการทะเลาะวิวาท ก้าวร้าว ขาดความรับผิดชอบ

3. การสนับสนุนและช่วยเหลือจากชุมชน

ชุมชนบางส่วนเป็นคนท้องถิ่น มีฐานะทางเศรษฐกิจดี จึงช่วยสนับสนุนด้านงบประมาณแก่โรงเรียนได้มากทั้งการจัดหาทุนการศึกษาและให้ทุนการศึกษา โรงเรียนมีอายุกว่า 100 ปี จึงมีศิษย์เก่ามาก ได้ร่วมจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่า ชมรมผู้ปกครองและครู ซึ่งทุกปีจะมีบทบาทในการจัดกิจกรรมหาทุน สนับสนุนกิจกรรมด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนและกรรมการศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้ร่วมประสานความร่วมมือในการช่วยงานกิจกรรมพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี องค์กรในชุมชนส่วนใหญ่เป็นศิษย์เก่า การสนับสนุนจึงดีมาก เพราะทุกคนจะเห็นความก้าวหน้า การพัฒนาด้านสนับสนุนการสอน เช่น อาคารสถานที่ เทคโนโลยีและสื่ออุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกของโรงเรียนที่จัดสรรให้นักเรียน ตลอดจนชื่อเสียง คุณภาพการศึกษาที่โรงเรียนได้รับ ทำให้ผู้ปกครองยินดีบริจาคสนับสนุนและมีความต้องการให้บุตรหลานเข้าเรียนมากเกินจำนวนที่โรงเรียนจะรับได้

ลักษณะทั่วไป นโยบาย และการดำเนินงานของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษประจำจังหวัด มีครูทั้งหมด 118 คน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นชายจบการศึกษาระดับปริญญาโท มีผู้ช่วยผู้บริหารเป็นชาย 3 คน หญิง 1 คน รวม 4 คน ครูส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จบปริญญาโท 20 คน เนื่องจากมีครูจำนวนมาก การติดต่อสนิทกันจึงเป็นเฉพาะในกลุ่มสาระ หรือผู้ที่ร่วมรับผิดชอบโครงการที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน หรือครูที่อยู่มานานด้วยกัน การบริหารในโรงเรียนเป็นระบบสายงานแต่ละระดับชั้น มีหัวหน้าระดับชั้น หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระ ซึ่งอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้บริหารในแต่ละฝ่าย การจัดครูสอนสามารถจัดให้สอนตามวุฒิที่จบมาและความสามารถ

นักเรียนทั้งหมดประมาณ 3,128 คน มีห้องเรียน 72 ห้อง ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 มีห้องปฏิบัติการเพียงพอ นักเรียนใช้วิธีเดินเรียนไปตามอาคาร ที่แบ่งตามกลุ่มสาระ บางครั้งเด็กอาคารเรียนอยู่ใกล้กันจึงทำให้เสียเวลามาก ในระหว่างเปลี่ยนคาบเรียน อย่างไรก็ตามโรงเรียนยังให้บริการใช้สถานที่ เช่น ห้องประชุม สนามฟุตบอล ห้องโสตทัศนศึกษา บางโอกาสมีชุมชนมาขอใช้ และยังเป็นศูนย์สอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีด้วย

โรงเรียนจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น ห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุดหมวดวิชา ห้องพิพิธภัณฑ์ ศูนย์ค้นคว้าอินเตอร์เน็ต ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ อุทยานการศึกษา และห้องจริยธรรม

แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน เช่น ฟาร์มจระเข้ และสวนสัตว์สมุทรปราการ เมืองโบราณสมุทรปราการ ห้องสมุดประชาชน และโรงงานอุตสาหกรรมหลายชนิด ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู สถานตากอากาศและพักผ่อนบางปู และแหล่งชุมชนป่าชายเลน วัดต่าง ๆ เป็นต้น

โรงเรียนมีนโยบายเน้นด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ ความมีคุณธรรมและความสัมพันธ์กับชุมชน เนื่องจากครู-อาจารย์ มีความรู้ความสามารถตั้งใจจริง ทุ่มเทมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน มุ่งให้ลูกศิษย์ประสบผลสำเร็จในการเรียน กอปรกับได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากผู้บริหาร ทำให้ผลงานการเรียนการสอนมีคุณภาพนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง และได้รางวัลการแข่งขันทักษะวิชาการมากมาย เช่น รางวัลพระราชทานโรงเรียนดีเด่นขนาดใหญ่ รางวัลพระราชทานห้องสมุดดีเด่น โล่พระราชทานชนะเลิศ การประกวดสวดมนต์หมู่ทำนองสรภัญญะ รางวัลวารสารร่วมฟ้าเหลืองดีเด่น วารสารของโรงเรียน โรงเรียนสิ่งแวดล้อมดีเด่นเหรียญทอง และโรงเรียนรางวัลพระราชทานชมเชยดนตรีไทย นอกจากนี้นักเรียนยังชนะการประกวดทอล์คโชว์รณรงค์ป้องกันยาเสพติด การประกวดสุนทรพจน์ด้วยพระราชทาน การแข่งขันว่ายน้ำ และการแข่งขันเกมส์ไขว้อักษรไทย เป็นต้น

การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักยอมรับช่วยสร้างค่านิยมให้เป็นโรงเรียนหนึ่งที่ผู้ปกครองต้องการให้ลูกหลานเข้ามาเรียนรู้ เพื่อหล่อหลอมสร้างนิสัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีวิชาการที่สามารถ แข่งขันศึกษาต่อในระดับสูงต่อไปได้

โรงเรียนเอกชนขยายโอกาส

ที่ตั้งและสภาพโรงเรียน

เป็นโรงเรียนเอกชนขยายโอกาส ในเขตเทศบาลเมืองในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โรงเรียนอยู่ในย่านความเจริญ ใกล้ตลาด มีบ้านพักอาศัย อาคารพาณิชย์ ร้านค้า

ย่อย วัด สถานที่ราชการ หน่วยงานต่าง ๆ แต่สภาพการจราจรบริเวณโรงเรียนติดขัดมากในช่วงเช้า-เย็น เป็นเส้นทางริมแม่น้ำเจ้าพระยา รถเดินทางเดียวเพื่อลงท่าข้ามแพข้ามฟาก ทำให้เสียงดังมีควันเสียของรถมาก โรงเรียนนี้มีอายุประมาณ 60 ปี เก่าแก่ เป็นที่รู้จักดี ประชาชนในท้องถิ่นนิยมส่งบุตรหลานมาเรียนที่นี่ เพราะไปมาสะดวก ชื่อเสียงในการอบรมกริยามารยาท จริยธรรม คุณธรรม นักเรียนดีมาก นักเรียนมีความประพฤติ เรียบร้อย และค่าเล่าเรียนไม่แพง ชุมชนใกล้โรงเรียนมีหลายลักษณะ ทั้งยากจน ปานกลาง และมีฐานะ โรงเรียนไม่ค่อยมีปัญหา เด็กที่นี่เรียน ทะเลาะวิวาท

โรงเรียนมีบริเวณจำกัด จึงพยายามใช้ทุกส่วนของพื้นที่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด นักเรียนเดินเรียน แต่มีห้องปฏิบัติการสำหรับการเรียนการสอนได้ครบ

การสาธารณูปโภค

โรงเรียนมีสาธารณูปโภคครบถ้วนทั้งไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ มีการติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะไว้บริการครู และนักเรียน มีความสะดวกภายในทุกด้าน

ชุมชนและประชาชนในพื้นที่

1. อาชีพ

เนื่องจากชุมชนในเขตบริการของโรงเรียนมีไม่มาก เพราะพื้นที่น้อย จึงแออัดหนาแน่น ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างและค้าขาย มีประชากรนอกเขตเทศบาลเข้ามาซื้อของจำนวนมาก ทำให้เกิดความไม่เป็นระเบียบ และเกิดชุมชนแออัด ประชากรส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น มีอาชีพค้าขาย ทำสวน รับจ้าง และรับราชการ

2. ลักษณะชุมชน

โรงเรียนอยู่ใกล้ความเจริญบริเวณรอบ ๆ โรงเรียนจะเป็นที่อยู่อาศัย วัด อาคารพาณิชย์ ร้านค้า สถานที่ราชการ ธนาคาร และตลาดสด ชุมชนไม่หนาแน่นมาก การคมนาคมสะดวกแต่การจราจรติดขัดมาก เพราะมีถนนรถรอบโรงเรียนและเป็นการเดินทางเดียวเพื่อข้ามแพขนานยนต์ข้ามแม่น้ำ นักเรียนมาโรงเรียนโดยรถประจำทาง รถสองแถว มอเตอร์ไซด์รับจ้าง สามล้อ รถรับส่งของโรงเรียน และเรือยนต์ข้ามแม่น้ำเจ้าพระยา นักเรียนส่วนใหญ่ไม่หนีเรียน ไม่ทะเลาะวิวาท โรงเรียนมีการดูแลเอาใจใส่ประสานกับผู้ปกครองตลอดเวลา จึงสามารถปรับแก้ปัญหาได้รวดเร็วทันเหตุการณ์ก่อนเกิดความรุนแรง

3. การสนับสนุนช่วยเหลือจากชุมชน

ชุมชนส่วนใหญ่เป็นคนที่ต้องถิ่น มีต่างถิ่นบ้าง แต่เป็นส่วนน้อย โรงเรียนได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากชุมชนและผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน และการร่วมงานในโอกาสพิเศษต่าง ๆ กับชุมชน และเทศบาล โรงเรียนเป็นศูนย์วัฒนธรรมของอำเภอด้วยจึงมีภาระกิจและงานกิจกรรมทางการศึกษา ศาสนา และพระมหากษัตริย์อยู่เสมอ ตลอดจนให้บริการด้านอาคารสถานที่สนับสนุนงานของชุมชนต่าง ๆ เสมอ อย่างไรก็ตามโรงเรียนได้รับทุนการศึกษามากในแต่ละปี และพยายามร่วมโครงการพิเศษต่าง ๆ

ผู้ปกครองให้ความสนับสนุน ไว้วางใจและยินดีให้ข้อคิดเห็นเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของโรงเรียนทุกคนรักและศรัทธาพัฒนาความก้าวหน้าของโรงเรียน ทุกคนรักและศรัทธาโรงเรียนในด้านการบริหารจัดการที่เป็นไปด้วยมิตรไมตรี มุ่งมั่นช่วยพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี มีการศึกษามีอาชีพโดยไม่หวังผลกำไร

ลักษณะทั่วไป นโยบาย และการดำเนินงานของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีครู 131 คน นักเรียนรวม 2,141 คน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 – 3 และประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมุ่งเน้นด้านการศึกษาให้ทุกคนสำเร็จการศึกษาสูงสุด มีวินัยและมีจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม สร้างทัศนคตินิยมไทย สร้างสรรค์วัฒนธรรมไทย ใช้ทรัพยากรอย่างชาญฉลาด และมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากแนวนโยบาย วิสัยทัศน์ และการวางแผนยุทธศาสตร์ พัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดมาทำให้โรงเรียนมีเกียรติประวัติเป็นที่น่าภาคภูมิใจ คือ ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พิจารณาตามมาตรฐานทั้ง 3 ด้าน คือ 1) มาตรฐานเกี่ยวกับผู้เรียน 2) มาตรฐานเกี่ยวกับครู 3) มาตรฐานเกี่ยวกับผู้บริหาร ด้วยคะแนน 3 ในทุกมาตรฐาน ได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่นรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา และได้รับคัดเลือกจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นโรงเรียนจัดกิจกรรมด้านจริยศึกษาดีเด่น โรงเรียนต้นแบบ (modern school network) โรงเรียนสีขาวเฉลิมพระเกียรติ และได้รับรางวัลชนะเลิศการประกวดสถานศึกษาที่ส่งเสริมสนับสนุนมารยาทไทย ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา จากกระทรวงวัฒนธรรม

นอกจากนี้โรงเรียนยังส่งเสริมให้ครูให้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น วัดต่าง ๆ สวนสาธารณะ แหล่งท่องเที่ยวโบราณสถาน และแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติของอำเภอ เช่น บ่อน้ำพุร้อนไฟฟ้า ศาลเจ้าพ่อหลักเมือง ศาลพระเสื้อเมือง สวนเกษตร ตลาดน้ำบางน้ำผึ้งและสถานพักผ่อนหย่อนใจ ริมแม่น้ำเจ้าพระยา แหล่งเรียนรู้ภายในสถาน

ศึกษา ได้แก่ ห้องสมุด และหอวัฒนธรรม ซึ่งเป็นศูนย์รวมของประเพณีและวัฒนธรรมของอำเภอ พระประแดง รวมทั้งประวัติความเป็นมาของชาวไทย รามัญที่อาศัยอยู่ในอำเภอพระประแดง ซึ่งโรงเรียนได้นำมาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้นักเรียนด้วย

จากข้อมูลโรงเรียนจะพบว่า แม้จะเป็นโรงเรียนในชุมชนเมืองเหมือนกัน แต่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านสภาพที่ตั้ง ความพร้อมของโรงเรียน สภาพชุมชน และด้านนโยบาย การดำเนินงาน บริหารของโรงเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ครูกรณีศึกษา

กรณีศึกษา : สัจญา

ครูเป็นอาชีพที่ดี สอนคนให้เป็นคนดี

สร้างคนดีให้กับสังคม ครู คือ

ผู้สร้างคนในสังคม

"วิศวกรสังคม"

ครูสัจญาจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 6 บ้านไผ่จี อำเภออำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ที่โรงเรียนพนาศึกษา อำเภอพนา จังหวัดอุบลราชธานี จบปริญญาตรีครุศาสตร์บัณฑิต จากวิทยาลัยครูนครราชสีมา เอกวิชาฟิสิกส์ โทวิชาคณิตศาสตร์ จบปริญญาโทด้านจิตวิทยาวิยรุ่น จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง พอเป็นตำรวจ ปัจจุบันบวชเป็นพระจำพรรษาที่วัดพิชัยสงคราม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ แม่เป็นแม่บ้าน ครูสัจญาแต่งงานแล้ว มีลูก 2 คน ภรรยาทำงานบริษัท เริ่มรับราชการครั้งแรกเป็นนักวิชาการของเทศบาลเมืองปากน้ำ เป็นเวลา 1 ปี เมื่อปี พ.ศ. 2537 ปี 2538 รับราชการครูเป็นอาจารย์ 1 ระดับ 3 ที่โรงเรียนสมุทรปราการ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ปี 2546 เลื่อนเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 6 และก่อนหน้านั้นเคยสอนที่โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวน คลองเตย กรุงเทพมหานคร 1 ภาคเรียน สอนวิชาฟิสิกส์ มัธยมศึกษาปีที่ 4, 5, 6 นับถึงปัจจุบันมีประสบการณ์การสอน 9 ปี

ครูสัจญา เป็นคนตั้งใจทำงาน ขยันทำงาน พากเพียร และมีจิตวิทยาดี อารมณ์ดี ตลอดไม่เคยโกรธลูกศิษย์ ให้ความช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาได้ทุกเรื่อง มีน้ำใจ ช่วยทำงานโรงเรียนและเพื่อนครูอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ไม่เคยบ่นหรือหลบเลี่ยงงาน รับผิดชอบสูง และติดตามผลการสอนของตนเองเสมอ ศึกษาค้นคว้า พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะคิดว่าการเป็นครูต้องพัฒนาความรู้ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทั้งวิชาการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความรู้ของครูสัจญา จะใช้การเรียนรู้จากเอกสารความรู้ ฝึกทักษะตนเอง ในการสอนโดยฝึกใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบการสอน การสร้างสื่อ การเขียนแผนการสอน การเขียนหนังสือ การบันทึกการสอน นำปัญหาที่มากำกัใจให้ตรงจุด และยึดมั่นปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐและของโรงเรียน

สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูสัจญาเป็นครูที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนดี มีทักษะเทคนิค การสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัยและความต้องการของผู้เรียนที่เป็นวัยรุ่น สิ่งทีภาคภูมิใจในการเป็นครู คือ

ลูกศิษย์เข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาได้หลายคนในมหาวิทยาลัยดี ๆ การได้เป็นครูแกนนำ ปี 2545 และครูต้นแบบในปี 2546 มีทักษะในการแก้ปัญหาที่ใช้ความคิด วิเคราะห์ วิเคราะห์ วิจารณ์ มีเหตุผล และสามารถแก้ไขได้เป็นรูปธรรม โดยวิเคราะห์จากปัญหาผู้เรียน การจัดการเรียน การสอน ผลการประเมินและติดตามผลการเรียนของนักเรียนที่สอนอย่างต่อเนื่องใกล้ชิด การได้ทำงานฝ่ายปกครองของโรงเรียน นอกเหนือจากหน้าที่งานการสอนทำให้ครูสัญญา รู้จักพฤติกรรมเด็กนักเรียนที่เปลี่ยนไปจากสมัยก่อนมาก เช่น ก้าวร้าว ขาดความรับผิดชอบ ไม่ชอบเรียน เครียดและต้องการมีครูที่ปรึกษาที่เข้าใจวัยรุ่น ครูปรึกษาได้ทุกปัญหาและมีความจริงใจและมีเหตุผลในการแก้ปัญหา ซึ่งนักเรียนบอกว่าอาจารย์สัญญาจะเป็นครูที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติเหล่านี้ด้วย

ครูสัญญามีแนวคิดว่ายุคสมัยเปลี่ยนความคิดของนักเรียนหรือวัยรุ่นสมัยนี้เปลี่ยนไปด้วยไม่พร้อมที่จะเรียน ขาดความรับผิดชอบ ครูจึงต้องเตรียมความพร้อมให้เด็กก่อน เด็กมีความสามารถไม่เท่ากัน บางครั้งเก่งอย่างเดียวไม่พอจึงต้องใช้ IT มาช่วยสร้างความเข้าใจ ถ้าให้นักเรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสมากขึ้นจะเรียนรู้เร็วและเรียนรู้ได้มากขึ้นด้วย ครูสัญญาคิดว่า การแก้ปัญหาให้นักเรียนให้ได้ผลต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้ปกครอง โรงเรียน บ้าน ต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลา และพยายามส่งเสริมความสามารถของเด็กให้มากขึ้นเพื่อการแข่งขัน สร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่จะทำให้นักเรียนกล้าแสดงออก ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และนำมาซึ่งความสำเร็จ ทำชื่อเสียงให้แก่ตนเอง โรงเรียนและครู ดังนั้นครูจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะจัดสภาพโอกาสและกิจกรรมให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ตลอดจนปลูกฝังคุณธรรม การอยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบันไปด้วย การรับวัฒนธรรมสมัยใหม่ ต้องใช้วิจารณญาณไม่ให้เกินขอบเขตและไม่ลืมนวัตกรรมของสังคมไทย ซึ่งจะต้องเป็นแบบอย่างให้กับชุมชน สังคมและเกิดความภาคภูมิใจให้ตนเองและครอบครัว

จากข้อมูลดังกล่าว จะพบว่า ครูสัญญาเป็นคนที่มีมองโลกในแง่ดี คิดว่าการศึกษาคือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคน ครูต้องมีหลักจิตวิทยาวัยรุ่น เข้าใจปัญหาและแนวคิด ค่านิยมของวัยรุ่นสมัยนี้ว่าเปลี่ยนไปอย่างไร เพราะเหตุใด ครูต้องรู้จักปรับตัวให้ทันยุคสมัยเรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้าพัฒนาตนเองให้ทันโลกวิทยาการและเป็นທີ່ปรึกษาให้ลูกศิษย์ได้

กรณีศึกษา : กอบเกียรติ
 ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองและ
 รู้จริงในศาสตร์ที่สอน สามารถวางแผน
 จัดการอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมาย
 และสามารถไปถึงเป้าหมายได้อย่าง
 สำเร็จ

ครูกอบเกียรติเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – ประถมศึกษาปีที่ 6 ที่โรงเรียนวัดทองแก้ว อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เข้าศึกษาระดับมัธยมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ที่โรงเรียนวัดทรงธรรม อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จบปริญญาตรีจากคณะมนุษยศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เอกวิชาภาษาอังกฤษ วิชาโทสื่อสารมวลชน และเรียนวุฒิปริญญาตรีบัณฑิตศึกษาที่พศุจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 1 ปี ซึ่งได้เรียนรู้เรื่องการสอนแบบจุลภาค การเขียนแผนการสอน ศูนย์การเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการสอน เรียนทั้งภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติสร้างนวัตกรรม ทำให้ได้รับความรู้มากมายและนำมาใช้ในการสอนได้เป็นอย่างดี

ก่อนจบปริญญาตรี เคยทำงานเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม 3 แห่ง คือ โรงงานกระดาษเขินทรัด โรงงานโมบิล และโรงงานพัฒลมคาวา จบปริญญาตรีแล้วไปสมัครเป็นครูสอนภาษาอังกฤษ ที่โรงเรียนอาษาวิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ได้บรรจุเมื่อปี 2520 สอนได้ 3 ปี แล้วย้ายมาสอนที่โรงเรียนอานวยวิทย์ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ อีก 3 ปี 9 เดือน ได้บรรจุเมื่อปี 2544 รวมประสบการณ์การสอน 6 ปี 9 เดือน

ปัจจุบันรับผิดชอบการสอนภาษาอังกฤษชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ครูกอบเกียรติ เป็นคนกล้าคิด กล้าพูด ใจร้อน มีอารมณ์ขัน ช่วยคลายเครียดได้ในบางโอกาสที่มีบรรยากาศเคร่งเครียด ชอบแสดงความคิดเห็น ชอบอภิปรายโดยมีเหตุผลประกอบและอธิบายความคิดของตนได้ชัดเจน สามารถเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ตั้งใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา พัฒนาตนและพัฒนางานวิชาการ ให้ก้าวหน้า รักความก้าวหน้า ชอบการเป็นครู ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์หรืออธิบายให้เพื่อนครูทราบเสมอ มองโลกอย่างเป็นธรรมและมีความยุติธรรม เข้าใจธรรมชาติของคนและสังคมไทย มีทักษะแก้ปัญหาดี

ครูขอบเกียรติเป็นโสด อยู่กับยายและดูแลน้องผู้หญิงอีก 1 คน เรียนอยู่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

ครูขอบเกียรติ ชอบการสอนมาก และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู แต่คิดว่าครูเอกชนไม่ได้รับคามยุติธรรมเท่าที่ควร ขาดการดูแลเรื่องสวัสดิการและความก้าวหน้าจากรัฐ แต่การทำงานในโรงเรียนเอกชนทำให้ได้รับประสบการณ์มากทั้งด้านงานวิชาการ ความร่วมมือร่วมใจในระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน การแก้ปัญหาและการปรับตัว เขาคิดว่าครูต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำงานอย่างมีแผนที่รอบคอบ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมองว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถเชื่อมั่นตนเองว่าทำได้ในทุกเรื่องที่ได้รับมอบหมายและมีความต้องการเรียนรู้ พยายามพัฒนาเทคนิคการสอนภาษาอังกฤษอยู่เสมอ รู้ปัญหาว่าเด็กขาดโอกาส ใช้ทักษะสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ ทำให้ต้องพยายามจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อให้เด็กได้ฝึกทักษะทั้ง 4 ทางภาษาอย่างจริงจัง จึงมีโครงการยุวมัคคุเทศก์ขึ้น นับว่าได้ผลดีในการกระตุ้นเร้าความสนใจและสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเป็นอย่างมาก

ครูขอบเกียรติ นับว่าเป็นแบบอย่างของครูที่ขยันอดทน มีภาวะผู้นำสูง ชอบศึกษาพัฒนาตนเองโดยการอ่านหนังสือวิชาการ ปรึกษา สอบถามผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญและชอบแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ทำให้เป็นคนใจกว้าง โลกทัศน์กว้างยิ่งขึ้น

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่า ครูขอบเกียรติเป็นครูดีคนหนึ่งที่รักการสอน มีความคิดก้าวหน้า อยู่เสมอ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน กล้าคิด กล้าทำและมีภาวะผู้นำสูง รับผิดชอบงานในหน้าที่ดีมากและชอบเรียนรู้จากประสบการณ์และมีทักษะแก้ปัญหาดี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรณีศึกษา : วิยะดา
 ครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ
 ได้รับการยกย่อง แต่ค่อนข้างจน

ครูวิยะดาเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – 7 ที่โรงเรียนเอี่ยมเกษสุวรรณ (เทศบาล 1) อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จบมัธยมศึกษาปีที่ 1-5 (ม.ศ.1-5) โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ จบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา จบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี วิชาเอกภาษาอังกฤษ จบปริญญาโท สาขาการสอนภาษาอังกฤษ จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

แต่งงานแล้ว มีบุตรชาย 2 คน คนโตอายุ 20 ปี เรียนอยู่สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คนที่ 2 เรียนอยู่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีความอบอุ่นในครอบครัวดีมาก ได้ฝึกสอนตอนเรียนปริญญาตรี ที่วิทยาลัยครูบุรีรัมย์

เริ่มบรรจุเป็นครูครั้งแรกด้วยวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพครูชั้นสูง เมื่อปี 2516 ที่โรงเรียนสมุทรปราการ แล้วไปเรียนต่อบริญาตรี ปี 2517 และปริญญาโท ปี 2528 แล้วกลับเข้าสอนภาษาอังกฤษที่โรงเรียนสมุทรปราการจนถึงปัจจุบัน รวมประสบการณ์การสอนประมาณ 31 ปี

ครูวิยะดา ชอบงานการสอนมากรักและดูแลเอาใจใส่ลูกศิษย์เหมือนลูกหลาน สอนให้เรียนอย่างมีความสุข และภาคภูมิใจที่ลูกศิษย์ไปสอบเรียนต่อได้หรือไปประกอบอาชีพดี ๆ ถือว่าเป็นความสำเร็จของครูและจะสอนความรู้คุณธรรมเสมอ ให้นักเรียนเก่งช่วยนักเรียนอ่อน ต้องเอื้อเพื่อช่วยกันเรียนและมีความสามัคคี มีความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกัน และส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน หมั่นศึกษา ค้นคว้า อาจารย์วิยะดาเองเป็นคนชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จะชอบเข้ารับการอบรมสัมมนาด้านการสอน ศึกษาตำรา นิตยสารต่าง ๆ ดูรายการโทรทัศน์ ฟังวิทยุ ศึกษาจากแผ่น CD ปรึกษาผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญและค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต

ปัจจุบันรับผิดชอบสอนภาษาอังกฤษ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และมัธยมศึกษาปีที่ 5 เป็นครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เป็นที่ปรึกษาชุมนุมภาษาอังกฤษ ทำหน้าที่รองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ รองหัวหน้าฝ่ายงานแผนงานของโรงเรียน และรองหัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่ การปฏิบัติหน้าที่ทุกด้านที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานทุกฝ่าย ครูวิยะดาเป็นคนขยัน รับผิดชอบสูง และมีมนุษยสัมพันธ์ดี อารมณ์เย็น ใจกว้าง มีน้ำใจรักและคอยชี้แนะเพื่อนร่วมงานในกลุ่มสาระ

อยู่เสมอ เอาใจใส่งานการสอนและดูแลเข้มงวดความประพฤติและพฤติกรรมของนักเรียน เป็นที่ปรึกษาอย่าใกล้ชิด เป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาได้ในทุกเรื่อง

จากข้อมูล ครูวิยะดาเป็นผู้มีประสบการณ์การสอนมาก แต่ชอบการสอนไม่เบื่อ อยากให้ลูกศิษย์ประสบผลสำเร็จในการเรียน ไม่เครียดในการสอน จิตใจดี มีเมตตาและพร้อม ให้คำแนะนำช่วยเหลือทุกคนที่มาปรึกษา ทั้งเพื่อนครูและนักเรียน มีความเชื่อมั่นตนเองและกล้าแสดงออก ทั้งความคิดและการปฏิบัติ รักที่จะแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรณีศึกษา : วิชา

มีความรักในอาชีพเพราะได้ช่วยแก้ปัญหา
ให้นักเรียน ได้ช่วยเหลือให้ความรู้ ปลุกฝัง
คุณธรรมให้เด็กเป็นคนดีของสังคม
ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

ครูวิชาจบปริญญาตรีการศึกษาบัณฑิต วิชาเอกภาษาไทย จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีพี่น้องทั้งหมด 5 คน รับราชการครูหมด เป็นโสด ตั้งใจทำงานอย่างทุ่มเท เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียนและส่วนรวม

ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ รับผิดชอบสูง ซึ่งปัจจุบันทำหน้าที่สอนภาษาไทย และทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย หัวหน้ากิจกรรมภาษาไทย กรรมการห้องเรียนสีเขียวและกรรมการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ

ประสบการณ์การสอนรวม 31 ปี เคยสอนโรงเรียนราษฎร์อยู่ 5 ปี ก่อนบรรจุที่โรงเรียนสมุทรปราการ สอนให้ลูกศิษย์เป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม อยากให้ทุกคนประสบผลสำเร็จของตัวเอง เป็นพลเมืองดีในสังคม และประเทศชาติในอนาคต ขอให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงและทำงานต้องทำให้สำเร็จด้วยการฝึกทักษะทางภาษาไทยอย่างถูกต้องและใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน สอนให้คิดวิเคราะห์ เปรียบเทียบแล้วสรุปได้ความคิดรวบยอดที่ชัดเจน มีทักษะการสอนดี สนุก เข้าใจ ได้ทั้งความรู้และความเพลิดเพลิน โดยครูจะเริ่มด้วยให้ดูตัวอย่างลองฝึกปฏิบัติตาม ให้นักเรียนวางแผน ปฏิบัติตามแผนแล้วประเมินแก้ไขปรับปรุง

ครูวิชา เป็นผู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ศึกษาใฝ่รู้แล้วนำมาประยุกต์ในการสอน ทำให้ประสบผลสำเร็จดีมาก เป็นผลงานที่ภาคภูมิใจ เช่น ฝึกนักเรียนแข่งขันได้คารมมัธยมศึกษาชนะเลิศระดับประเทศ ฝึกนักเรียนแข่งขันทอล์คโชว์ ชนะเลิศระดับภาค และฝึกนักเรียนแข่งขันการแสดงละคร ได้รับรองชนะเลิศอันดับ 1 ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ 2 ปีซ้อน

การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนและพัฒนางานการสอนนั้น ครูวิชาจะศึกษาค้นคว้าจากการอ่านตำรา เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ร่วมกิจกรรมทางภาษาและดูโทรทัศน์ เคลื่อนไหวทางการศึกษา มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่องานจริง ๆ

จากข้อมูลดังกล่าว จะพบว่า ครูวิชา มีประสบการณ์การสอนมาก แต่ยังคงกระตือรือร้นชอบสอนเพื่อให้ลูกศิษย์มีความรู้คู่คุณธรรม และจะถ่ายทอดความรู้ ทักษะทางภาษาให้ลูกศิษย์อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เปิดโอกาสให้เรียนรู้ด้วยความสนุก ฝึกปฏิบัติจนเข้าใจ ทำได้อย่างชัดเจนถูกต้อง

กรณีศึกษา : นิตยา

ครูเป็นอาชีพที่ต้องมีใจรัก มีความอดทนสูง
ต้องพบเด็กหลายรูปแบบ ต้องพัฒนาตนเอง
อยู่เสมอเพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ
ครูต้องเปิดใจกว้าง เพื่อรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลง
อยู่ตลอดเวลา ต้องก้าวทันนักเรียนและยุคสมัย

ครูนิตยาเป็นโสด อายุ 29 ปี มีพี่น้อง 4 คน เรียนอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่โรงเรียนอานวยวิทย์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 ที่โรงเรียนเทศบาล เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ที่โรงเรียนวิสุทธิกษัตริย์ และเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ที่โรงเรียนวิสุทธิกษัตริย์ จบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยบูรพา วิชาเอกภาษาไทย หลังจากจบปริญญาตรี ไปทำงานการตลาดเป็น supplier อยู่ 2 ปี แล้วออกมาเปิดร้านขายของร่วมกับพี่สาว 1 ปี และทำงานศูนย์เด็กเล็กอีก 1 ปี แล้วมาเป็นครูสอนภาษาอังกฤษที่โรงเรียนอานวยวิทย์ ประสบการณ์การสอน 3 ปี

ครูนิตยา เป็นครูที่รักการสอน เพราะทุกปีจะพบเด็กต่าง ๆ กัน ทำให้ไม่เบื่อและต้องปรับเปลี่ยนแผนการสอนตลอดเวลา สนุกกับการสอน อารมณ์แจ่มใส ใจเย็น สุขภาพ อ่อนนุ่มและรับผิดชอบสูง ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

ปัจจุบันทำหน้าที่สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เป็นประธานที่ปรึกษาชมรม crossword scrabble club และเป็นเลขานุการสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ครูนิตยามีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง รักในวิชาชีพ มีความคิดก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งรอบข้างยอมรับและพร้อมที่จะแก้ไขสิ่งที่ตนเองบกพร่องและชอบสร้างแรงจูงใจให้ตนเองในการเรียนรู้ ชอบอ่านหนังสือ เรียนรู้จากอินเทอร์เน็ตและเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าครูนิตยา เป็นครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ที่รักการสอน ได้ทำอาชีพมาหลายอย่างแต่ไม่ถูกใจและค้นพบตนเองว่า การเป็นครูเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด เพราะมีความรักเด็ก อยากให้เขาอยู่ในสิ่งที่ควรรู้และตัวเองเป็นคนรักความก้าวหน้า ชอบศึกษาเรียนรู้จากการอ่านและการสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต เพราะอยากรู้ในสิ่งที่ไม่รู้และอยากรู้โลกของยุคข่าวสารสนเทศเพื่อให้ทันสมัย ทันโลกวิทยาการแล้วนำมาถ่ายทอดให้ผู้เรียน ยินดีและเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด มีความเป็นกัลยาณมิตรกับทุก ๆ คน มองโลกในแง่ดี มีเมตตาต่อลูกศิษย์ ให้ออกสันทนาการแก่ตัว ให้พยายามเรียนรู้ ไม่รู้ก็ต้องเรียนรู้ได้ ไม่ต้องการให้เรียนด้วยความเครียด

กรณีศึกษา : รัตนา

ครูเป็นบุชฌนียบุคคลที่นำยกย่อง เทิดทูล

สร้างคนที่ไม่รู้ให้รู้ สร้างคนไม่ดีให้ดี

เป็นผู้ให้ไม่มีวันจบสิ้น และไม่หวังผลตอบแทน

ครูรัตนาเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ที่โรงเรียนวัดด่านลำโรง เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนมัธยมด่านลำโรง เรียนต่อวิทยาลัยครูเพชรบุรีพิทยาลงกรณ์ จนจบประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาตอนต้น แล้วออกไปสอนโรงเรียนราษฎร์อยู่ 1 ปี แล้วสอบชุดวิชาชีพครูได้ 5 ชุด เป็นครู พ.ม. แล้วไปสอนที่นครปฐม 2 ปี จบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร วิชาเอกการประถมศึกษา มาสอนที่สมุทรปราการ ที่โรงเรียนสุเหร่าบ้านไร่ 10 ปี แล้วมาสอนที่โรงเรียนวัดด่านลำโรง ประสบการณ์การสอนคณิตศาสตร์ 29 ปี

ครูรัตนาเป็นคนรักเรียน ใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า เพื่อนำมาใช้ในการสอนอยู่ตลอดเวลา กล้าคิด กล้าพูด อารมณ์แจ่มใส ช่างคุย มุ่งมั่นในการสอนและรับผิดชอบต่อนหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด และคิดว่างานการสอนต้องมาก่อนงานอื่นเสมอ ปัจจุบันทำหน้าที่สอนคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ประสานสายชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

การได้เข้าร่วมอบรมตามโครงการต่าง ๆ ทำให้ครูรัตนา มีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น ได้เพื่อนและมีความมั่นใจ ภาคภูมิใจมาก อาทิ เข้าร่วมโครงการครูเครือข่ายเทคนิคการสอน โดยใช้เพลงเกมและอุปกรณ์ ร่วมโครงการอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและโครงการครูแกนนำคณิตศาสตร์ของ สสวท.

นอกจากนี้ ครูรัตนายังชอบศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้าอบรม แลกเปลี่ยนแนวคิดกับผู้ให้การอบรมหรือผู้รู้ อ่านหนังสือ ดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ ทดลองปฏิบัติเอง เพื่อความเข้าใจชัดเจนและนำไปใช้ได้จริงและชอบไปดูงานนิทรรศการทางวิชาการและการพัฒนาวิชาชีพครู

จากข้อมูลข้างต้น ทางด้านการศึกษา การทำงานและครอบครัว จะพบว่า ครูรัตนาเป็นผู้มีความอดทน ขยัน มุ่งมั่นจะทำงานในหน้าที่ครูให้ดีที่สุด ความอยากรู้อยากก้าวหน้า จึงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และจะปรึกษาผู้รู้ตลอดจนเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทุก ๆ ด้าน ครูคิดว่า ตนเองยังไม่เก่ง ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จึงต้องเข้าร่วมรับการอบรมทุกอย่างที่มีโอกาส และภาคภูมิใจในตนเองที่มีโอกาสเข้าอบรม เพราะได้รู้มากขึ้น ได้ประสบการณ์ ได้เพื่อนใหม่และมีโอกาสแสดงออกให้ทุกคนรู้จักตนเองและแนวความคิดที่ต้องการให้ทุกคนยอมรับ

ครูรัตนา รักหน้าที่การสอนมาก พยายามทุ่มเทสอนเต็มเวลา ดูแลรับผิดชอบนักเรียนประจำชั้น ถ้าใครอ่อนตามไม่ทันเพื่อน จะนำมาสอนเสริม ช่วยทำการบ้านและประสานกับผู้ปกครองให้รับรู้ปัญหาพร้อมกันเสมอ แม้จะดูบ้างบางโอกาสแต่นักเรียนจะรักเคารพ เชื่อฟังมาก

กรณีศึกษา : ศรีประภา

อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง
รายได้ต่ำแต่ชอบอาชีพนี้ เพราะมีความ
มุ่งมั่นที่จะพัฒนาเด็กให้เป็นพลเมืองดี
ของชาติ และอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ครูศรีประภาเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดใหญ่ตาอิน (วัดราษฎร์รังสรรค์ในปัจจุบัน) เรียนประถมศึกษาปีที่ 5 จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่โรงเรียน อำนวยวิทย์ จบมัธยมศึกษาปีที่ 5 แล้วมาสอนที่โรงเรียนอำนวยวิทย์ แล้วไปเรียนต่อระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพครูชั้นสูง (ภาคค่ำ) อีก 2 ปี เรียนต่อจบปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน อีก 2 ปีครึ่ง จบวิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป ประสบการณ์การสอน 30 ปี ปัจจุบันรับผิดชอบสอนคณิตศาสตร์พื้นฐานและสาระเพิ่มเติมคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระคณิตศาสตร์ และเป็นครูที่ปรึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลงานที่ ภาคภูมิใจ คือ พานักเรียนเข้าแข่งขันและได้รับรางวัลในเรื่อง A-Math คณิตศาสตร์เส้นด้ายและ IQ 180

ครูศรีประภา เป็นคนมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและพยายามทำหน้าที่ “ครูสอน” ให้ดีที่สุดมี ครอบครัวที่อบอุ่นเข้าใจกันดีมาก และสนใจที่จะเลี้ยงลูกให้เป็นคนดี มีลูก 2 คน คนโตเรียน คณะวิทยาศาสตร์ชีววิทยาปีที่ 4 มหาวิทยาลัยบูรพา คนที่ 2 เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แต่สอบได้ เข้าเรียนต่อที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมการจัดการโรงงาน มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งเป็น ความภาคภูมิใจของครูศรีประภาเป็นอย่างมากที่ลูก ๆ ประสบความสำเร็จด้านการศึกษา สามีเป็น ครูเช่นเดียวกัน เสาร์-อาทิตย์ พักผ่อนด้วยการไปเที่ยวดูหนัง ช็อปปิ้งหรือไปต่างจังหวัดด้วยกัน ทั้งครอบครัว

ครูศรีประภามองว่า การเป็นครูที่ดีต้องหมั่นศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองให้ทันโลก ทันวิชาการที่ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง แม้จะมีอายุมากแต่ก็กระตือรือร้นในการเรียนรู้โดยเฉพาะ เรื่องที่นักเรียนไม่รู้ก็จะค้นคว้าไปสอน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นแรงจูงใจหนึ่งที่ทำให้ครูศรีประภา ชอบอ่าน ชอบสอบถามพูดคุยกับผู้รู้หรือกับครูต่างโรงเรียนเพื่อนำแนวคิดมาประยุกต์ในการสอน การอบรมและการอ่านตำรา เอกสารวิชาการต่าง ๆ ทำให้อาจารย์มีความรู้กว้างขวาง เปิดโลกทัศน์ และได้ประโยชน์มากในการพัฒนางานการสอน ครูศรีประภาชอบการเป็นครูเพราะทำให้ต้องศึกษา เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ได้ใช้ความคิดการแก้ปัญหาและเป็นที่ปรึกษาแก่นักเรียนตลอดจนเพื่อนครู ด้วยกัน

จากข้อมูลจะเห็นว่า ครูศรีประภา แม้จะมีวัยอันสมควรแต่ก็ขยัน ไม่เคยท้อถอย แม้ชีวิต
ในวัยเริ่มทำงานก็ลำบากมากแต่พยายามพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู รักลูกศิษย์
และหวังเห็นลูกศิษย์สำเร็จ มีอาชีพที่ดีหรือเรียนต่อในระดับสูง ๆ ต่อไป จิตใจเอื้อเฟื้อ มีเมตตาสูง
ช่วยเหลือได้ทุกเรื่องถ้าเพื่อนครูหรือนักเรียนเดือดร้อน การได้ผ่านชีวิตลำบากมี ประสบการณ์จาก
การทำงานหลายแห่ง ทำให้ครูเข้าใจทักษะดำรงชีวิตเป็นอย่างดี



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรณีศึกษา : สุนีย์

เดิมครูเป็นอาชีพที่ควรบูชาแต่ปัจจุบันตรงกันข้าม
เนื่องจากนโยบายกระทรวงและหน่วยงานที่
รับผิดชอบ เช่น ห้ามตี แต่ยังต้องการปลูกฝัง
ให้เด็กได้ดีเหมือนสมัยที่ตัวเองเรียน


ครูสุนีย์เรียนจบชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากจังหวัดพัทลุง จบปริญญาตรีวิชาเอก
วิทยาศาสตร์ จากวิทยาลัยครูยะลา ซึ่งเป็นหลักสูตรแรกที่เปิดของวิทยาลัยครู แล้วไปฝึกสอนที่
โรงเรียนประถมศึกษาที่จังหวัดบุรีรัมย์ รู้สึกประทับใจเด็กมาก เลยชอบสอนและคิดว่าตัวเองเหมาะ
กับอาชีพครู เคยสอนโรงเรียนเอกชนที่จังหวัดนครปฐมและกรุงเทพมหานคร รวม 5 ปี แล้วมา
สอบบรรจุได้ที่โรงเรียนวัดโชติการาม อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา สอนอยู่ 4 ปี แล้วย้าย
มาจังหวัดสมุทรปราการ จนถึงปัจจุบันรวมประสบการณ์การสอน 20 ปี ปัจจุบันอายุ 43 ปี
มีครอบครัวแล้วแต่ไม่มีบุตร ครูสุนีย์ มาจากครอบครัวใหญ่ มีพี่น้องทั้งหมด 9 คน ทุกคนล้วน
รับราชการและมีความสำเร็จในหน้าที่การงานดีทุกคน รักใคร่ ประองดอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
ด้วยดีเสมอมา

ครูสุนีย์ เป็นคนพูดน้อย ใจเย็น มีอารมณ์ขันและกล้าคิด กล้าทำ กล้าพูดตรง ๆ ในสิ่งที่
ตนเองคิด รับผิดชอบดีมากและชอบปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนหรือดำเนินตามแนว
นโยบายของผู้บริหาร แต่กล้าแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างสรรค์และต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น ให้
ความร่วมมือกับหมู่คณะ และงานของส่วนรวมดี เป็นที่ปรึกษาได้ เข้าใจลูกศิษย์ มีความเมตตาสูง
โดยเฉพาะจะดูแลเอาใจใส่นักเรียนในประจำชั้นดีมากทั้งด้านการเรียน ความประพฤติ ปัญหา
ทางบ้าน ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อน ๆ หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ที่แสดงออก ครูจะคอยดักเตือน
ปรับพฤติกรรมและประสานกับทางผู้ปกครองให้รับรู้ปัญหาแล้วร่วมกันแก้ไขตลอด ปัจจุบันทำ
หน้าที่สอนวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต (สปช.) และเป็นครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลงาน
ที่ภาคภูมิใจคือ ในปีที่ผ่านมานักเรียนในชั้นเรียนสอบได้ค่า NT (National Test) มากที่สุดใน
สายชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

ครูสุนีย์ ชอบการสอน ชอบทำงานกับนักเรียนและจะคิดว่าต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด สอนให้
เขารู้อย่างเต็มที่และรู้ในสิ่งที่ถูกต้อง ทั้งวิชาการ มารยาทสังคม การดำรงชีวิตในโลกปัจจุบันและ
การรู้จักคิดแก้ปัญหา

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ครูผู้นี้รักที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอนด้วยการเข้ารับการอบรม สัมมนาทุกเรื่องที่มีโอกาส ทั้งของหน่วยงานของรัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยที่จัดหาซื้อตำราหนังสือวิชาการต่าง ๆ มาศึกษาแล้วประยุกต์ใช้ในการสอน ไปห้องสมุดประชาชน พูดคุยแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูหรือผู้รู้ที่รู้จักและเกี่ยวข้องกับงานนิเทศการ พานักเรียนร่วมการแข่งขันทักษะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ศึกษาคู่มือครู เตรียมการสอน ให้พร้อมอยู่เสมอ จึงทำให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้หลากหลาย

จากข้อมูลข้างต้น จะพบว่า ครูผู้นี้เป็นครูที่มีความรักในหน้าที่ รู้จักตนเองและ ชอบคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาด้านการสอน เปิดโอกาสให้นักเรียนปรึกษาพร้อมแก้ปัญหาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดูแลเอาใจใส่ลูกศิษย์ ตระหนักเสมอว่า ครูต้องมีความรับผิดชอบ แก้ปัญหาได้จากประสบการณ์และความจริงใจ ทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเพื่อความสำเร็จของลูกศิษย์



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรณีศึกษา : จินตนา

ครูต้องรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบ
 ทุ่มเทกกับงานเพื่อสร้างให้ลูกศิษย์เป็น
 พลเมืองดีของชาติในอนาคต และต้องสอน
 ให้คิดวิเคราะห์แก้ปัญหาได้

ครูจินตนา เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 จากโรงเรียนนรากร สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่โรงเรียนพิสุทธิการ สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร และจบมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนพระโขนงวิทยาลัย จบประกาศนียบัตรวิชาชีพครูชั้นต้นและชั้นสูง (ปกศ.ต้น-สูง) จากวิทยาลัยครูเพชรบุรีพิทยาลงกรณ์ จบปริญญาตรี วิชาเอกประวัติศาสตร์ วิชาโทโภชนาการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แล้วสอบได้ไปบรรจุที่โรงเรียนท่าตุมประชาเสรมวิทย์ อำเภอท่าตุม จังหวัดสุรินทร์ สอนอยู่ 5 ปีเศษ แล้วย้ายมาสอนที่จังหวัดสมุทรปราการจนถึงปัจจุบัน รวม 21 ปี ครูจินตนา แต่งงานมีครอบครัวแล้ว มีบุตร 2 คน คนโตเป็นหญิงปัจจุบันเรียนชั้นปีที่ 1 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คนที่ 2 เป็นชายเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสมุทรปราการ

ครูจินตนา เป็นผู้ที่มีจิตใจดี สงสารเด็ก รักดูแลเอาใจใส่ลูกศิษย์เหมือนลูกตนเอง ตอนแรก ไม่คิดจะเป็นครู แต่หลังจากไปบรรจุรับราชการที่สุรินทร์แล้วเกิดความประทับใจเพราะอยู่บ้านนอก ห่างไกล บรรยากาศดี เพื่อนครูดี ผู้บริหารให้เกียรติ ต้อนรับดูแลดีเลยรักอาชีพครู และคิดว่า หน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานการสอน ครูต้องรู้หน้าที่ตัวเอง นักเรียนต้อง รู้หน้าที่ว่าต้องเรียนและรับผิดชอบการเรียน ครูต้องรับผิดชอบการสอนให้ดี มีประสิทธิภาพ ถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนได้รู้ เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง ครูจินตนาจะทุ่มเทต่อการสอนมาก ทั้งการ ศึกษาหลักสูตร เขียนแผนการสอน ผลิตสื่อประกอบการสอน ปรับแผนเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นเสมอ

ครูจินตนา เป็นผู้ใฝ่เรียนใฝ่รู้ เป็นนักอ่านเพื่อให้ได้ข้อมูลมาสอนนักเรียนเสมอ ชอบจะไป ร่วมประชุมอบรมสัมมนา หาซื้อหนังสือหรืออ่านในห้องสมุดโรงเรียน ดูโทรทัศน์และวีดีทัศน์และ ศึกษาจากประสบการณ์จริงโดยการไปเที่ยวสวนตัวกับครอบครัวและไปทัศนศึกษา หรือบางครั้งก็ ปรึกษาผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ

จากข้อมูลข้างต้นดังกล่าว จะพบว่า ครูจินตนา มีประสบการณ์การทำงานทั้งในต่างจังหวัด และในเมือง ซึ่งมีบริบทต่างกันและต้องใช้ทักษะการแก้ปัญหาตลอด ต้องหมั่นศึกษาเรียนรู้เพื่อหา ข้อมูลมาเสริมการสอน ได้ให้ครูจินตนา เป็นคนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน กล่าวถามและคิดว่าแรงจูงใจ ของครู คือ ผู้บริหารและเห็นความสำคัญ ชื่นชมผลงานของครูที่ตั้งใจทำงานบ้าง ความมีจิตใจดี โอบ อ้อมอารีทำให้รัก เด็กและเด็กก็รักครูเหมือนแม่



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย




ภาคผนวก ง

คู่มือดำเนินการกระบวนการส่งเสริมความสามารถ
ในการเรียนรู้แบบนำตนเองของคุณ

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คู่มือดำเนินการกระบวนการส่งเสริมความสามารถ
ในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำนำ

คู่มือดำเนินการกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่จะนำกระบวนการไปใช้พัฒนา และต้องการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการอย่างลึกซึ้ง เนื้อหาประกอบด้วย

1. ความเป็นมาในการพัฒนากระบวนการ มีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหาที่เป็นสาเหตุที่ต้องพัฒนากระบวนการฯ

2. ทฤษฎีแนวคิดที่สนับสนุนกระบวนการ กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ที่เป็นแนวคิดพื้นฐานสนับสนุนการพัฒนากระบวนการฯ

3. การเตรียมความพร้อมของครูก่อนดำเนินการตามกระบวนการฯ เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการและบทบาทของตน

4. บทบาทของครู กล่าวถึง สิ่งที่คุณต้องทำในกิจกรรมแต่ละขั้นตอนของกระบวนการฯ แผนการจัดกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการฯ เป็นเพียงข้อเสนอแนะผู้ใช้กระบวนการอาจนำไปใช้ได้เลย หรืออาจปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมและความพร้อม ซึ่งแต่ละที่ย่อมมีบริบทต่างกัน มีความต้องการต่างกัน จึงเป็นวิจารณญาณของผู้ใช้กระบวนการฯ

อย่างไรก็ตาม ควรยึดหลักการและขั้นตอนตามกระบวนการฯ เป็นสำคัญ

ศรินันท์ สามีญ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู ความเป็นมาและความสำคัญ	272
วัตถุประสงค์ของกระบวนการ	273
แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนา กระบวนการส่งเสริมความสามารถ ในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู	273
กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูที่พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัย	282
การนำกระบวนการไปใช้	292
บทบาทของครูในการดำเนินการกระบวนการ	295
ผลกระทบจากการใช้กระบวนการ	299
เกณฑ์การประเมินกระบวนการ	300

กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 8-9 สิ่งสำคัญอันดับแรก คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หัวใจสำคัญของการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของคน คือ การปฏิรูปการศึกษา โดยการศึกษาให้หลากหลายต่อเนื่องสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต พึ่งพาตนเองได้ คิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาได้ ดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย การศึกษาจึงต้องสามารถพัฒนาใน 2 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาความสามารถในการเลือกรับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย รวดเร็ว เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการพัฒนาทักษะความสามารถในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีในสังคมข้อมูลสารสนเทศในปัจจุบัน ทั้งจะช่วยให้เกิดทักษะ สามารถสร้างสติปัญญาพึ่งตนเองได้

"ครู" เป็นผู้มีความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพในทุกระดับการศึกษา ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ครูจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา โดยทั่วไปลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พิจารณาได้จากการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ การมีโน้มน้าต่อการเรียนรู้อย่างเป็นอิสระที่มีประสิทธิภาพ การมีความคิดริเริ่ม และเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน การมีความรักการเรียน การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความมุ่งมั่นต่ออนาคตในแง่ดี และการมีความสามารถในการใช้ทักษะในการศึกษาหาความรู้ ลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคลที่พัฒนาได้ บุคคลที่มีคุณลักษณะการนำตนเองในการเรียนรู้จะสามารถเรียนรู้ได้ดี และเมื่อแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงตามที่ตั้งเป้าหมาย

การพัฒนาครูให้เกิดคุณลักษณะของผู้เรียนแบบนำตนเอง (self-directed learner) เชื่อว่าจะเป็นวิธีการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เพราะการเรียนรู้ลักษณะนี้ เป็นการบูรณาการ การจัดการตนเอง (Self-management) และการกำกับตนเอง (self-monitoring) ทำให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation) กระตือรือร้น ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างมีความหมาย

การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูจึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาให้ครูสามารถนำตนเองได้ในการเรียนรู้ ซึ่งจะสามารถรู้ศักยภาพ ความต้องการและกำหนดคุณศาสตร์เองได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานให้ก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และรู้จักตนเอง รู้คุณค่าความสามารถของตนเองเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของกระบวนการ

กระบวนการนี้พัฒนาขึ้นสำหรับบุคคลที่มีหน้าที่หรือเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู นำไปใช้พัฒนาครูให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เช่น

ผู้บริหารโรงเรียน

ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

นักการศึกษา

ศึกษานิเทศก์

เพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนาครูให้เรียนรู้แบบนำตนเองได้

3. แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง

การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นกระบวนการซึ่งเกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ส่วนบุคคล ผู้เรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่มของตนเอง เพราะผู้เรียนได้วิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ ระบุแจกแจงแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นบุคคลและสื่อต่าง ๆ เลือกวิธีเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองและได้ประเมินผลการเรียนรู้นั้น ๆ ด้วยตนเอง

การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียน เรียนด้วยความสมัครใจ มีอิสระในการเรียน ซึ่งอาจขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นเมื่อจำเป็น

การเรียนรู้แบบนำตนเอง ส่งเสริมของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจ มีโอกาสคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถใช้เหตุผลทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงรู้จักคิดวิเคราะห์จัดการแก้ปัญหาของตนเองได้

ลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง มี 8 ด้าน ดังนี้

1. **การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (openness to learning opportunities)** ได้แก่ ความสนใจในการเรียน ความพอใจในความคิดริเริ่มของตน ความรักการเรียน ความคาดหวังที่จะเรียนอย่างต่อเนื่อง ความสนใจหาแหล่งความรู้ ความอดทนต่อข้อสงสัย การยอมรับคำวิจารณ์และมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้

2. **การมีมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (self concept as an effective learner)** ได้แก่ ความมั่นใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการจัดแบ่งเวลาให้การเรียน การมีวินัย การมีความรู้เกี่ยวกับความต้องการเรียนรู้ และแหล่งทรัพยากรทางความรู้ และการมีทัศนคติต่อตนเองว่าเป็นผู้กระตือรือร้นในการเรียนรู้

3. **การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (initiative and independence in learning)** ได้แก่ การแสวงหาคำตอบจากคำถามต่าง ๆ ชอบแสวงหาความรู้ ชอบมีส่วนร่วมในการกำหนดประสบการณ์ความรู้ มีความมั่นใจในความสามารถที่จะทำงานด้วยตนเองได้ดี รักการเรียน พอใจในทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ รู้แหล่งทรัพยากรทางความรู้ มีความสามารถในการพัฒนาแผนการทำงานของตนเอง และมีความคิดริเริ่มในการเริ่มโครงการใหม่ ๆ

4. **การมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง (acceptance of responsibility for one's own learning)** ได้แก่ การมีความเห็นว่าตนมีสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง หรือเหนือกว่าปานกลาง เต็มใจเรียนในสิ่งที่ยากหากเป็นเรื่องที่สนใจ และมีความเชื่อมั่นในวิธีการสืบสอบทางการศึกษา

5. **การมีความรักการเรียน (love of learning)** ได้แก่ การชื่นชมบุคคลที่ค้นคว้า อยู่เสมอ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน และสนุกกับการสืบสอบ ค้นคว้า

6. **การมีความคิดสร้างสรรค์ (creativity)** ได้แก่ การมีความกล้าเสี่ยงกล้าลอง มีความสามารถคิดแก้ปัญหา และความสามารถคิดวิธีการเรียนในเรื่องหนึ่ง ๆ ได้หลายวิธี

7. **การมองอนาคตในแง่ดี (positive orientation to the future)** ได้แก่ การมองตนเองว่าเป็นผู้เรียนตลอดชีวิต ชอบคิดถึงอนาคต เห็นปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทาย และไม่ใช้เครื่องหมายจะให้หยุดทำ

8. **การมีความสามารถในการใช้ทักษะพื้นฐานในการศึกษาเรียนรู้ และทักษะการแก้ปัญหา (ability to use basic study skills and problem-solving skills)** ได้แก่ การมีความสามารถในการใช้ทักษะการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาคิดว่าการแก้ปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย

ผู้เรียนที่มีความพร้อมหรือคุณลักษณะ 8 ด้านของการเรียนรู้แบบนำตนเอง ประกอบด้วย ทักษะทางการเรียนรู้จะสามารถเรียนรู้ได้อย่างเป็นกระบวนการ อันได้แก่การเห็นคุณค่าตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวิเคราะห์ความต้องการของตนเองกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ อย่างอิสระ การวางแผนไปสู่เป้าหมาย การแสวงหาความรู้ การลงมือปฏิบัติตามแผน และรับผิดชอบ การเรียนรู้ของตนเอง การกำกับตนเองและการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองการวิเคราะห์และตรวจสอบ การกระทำของตนเองและการประเมินตนเอง (Reflection)

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง มีความสำคัญและมีประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของบุคคลมาก ทำให้เรียนได้ดีกว่า มีความตั้งใจและแรงจูงใจสูง สอดคล้องกับ พัฒนาการทางจิตวิทยา และกระบวนการทางธรรมชาติ ทำให้บุคคลบรรลุวุฒิภาวะ จากลักษณะ หนึ่งไปสู่อีกลักษณะหนึ่งได้ เช่น ความต้องการพึ่งพาผู้อื่นสู่ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถ ต่ำสู่ความสามารถสูง การไม่ยอมรับตนเองเป็นการยอมรับตนเองและการเลียนแบบสู่การคิดริเริ่ม ผู้เรียนที่สามารถนำตนเองได้ สามารถนำประโยชน์จากการเรียนไปใช้ได้ดีและยาวนานขึ้น วิธีการ เรียนดีขึ้น ทำให้มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และเน้นการเรียนรู้ที่ตอบสนองของความแตกต่าง ระหว่างบุคคล

ครูคือกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในทุกระดับชั้น เป็นนวัตกรรมทางการ ศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งต้องศึกษาค้นคว้า ใฝ่รู้ใฝ่เรียน สามารถพัฒนาทักษะ เจตคติในวิชาชีพ ได้ตามความต้องการ ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับบริบทการทำงานของสภาพโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาครูให้เกิดคุณลักษณะของผู้เรียนที่สามารถนำตนเองได้ ในการแสวงหาพัฒนาการเรียนรู้ ย่อมเป็นการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพคน คุณภาพงาน อย่างได้ผลและยั่งยืน

3.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ทฤษฎีนี้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดตามหลักจิตวิทยาของมนุษยนิยมและแนวคิดเชิงพฤติกรรม ศาสตร์อันส่งผลต่อการเรียนรู้ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ที่ช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ การช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ด้วยตนเอง คือ การช่วยให้ผู้ใหญ่เปลี่ยนพฤติกรรมของ ตนเองไปสู่พฤติกรรมที่เชื่อต่อการเรียนรวมถึงการแก้ปัญหา โดยวิธีการที่ตนเองเลือก ทฤษฎีนี้มี แนวคิดที่สำคัญ คือ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดขึ้น เมื่อผู้เรียน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีส่วนเลือกที่จะเรียน วิธีที่จะเรียนและรูปแบบการประเมินที่ตนเองคิดว่าเหมาะสม ต้องการความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ชอบบังคับให้ตัดสินใจ

1. ผู้เรียนผู้ใหญ่มีแนวคิดและวุฒิภาวะแตกต่างจากผู้เรียนที่เป็นเด็ก ต้องการอิสระมีความรับผิดชอบสูง และอยากได้มา ซึ่งความสามารถจะควบคุมตนเองและทุกอย่างเท่าที่ตนเองทำได้
2. ผู้เรียนผู้ใหญ่มีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ติดตัวมาด้วย ต้องให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ได้ทำกิจกรรมให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ หรือขยายโลกทัศน์
3. ผู้ใหญ่มีความพร้อมในการเรียนรู้สูง ระบบการศึกษาต้องสร้างสถานการณ์ให้เห็นความจำเป็นในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
4. ผู้เรียนผู้ใหญ่มีแนวทางในการเรียนรู้โดยอาศัยงานหรือปัญหา (task-centered หรือ problem-centered) มากกว่าเป็นเนื้อหา (content-centered)

การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูต้องอาศัยการนิเทศที่เน้นให้ความรู้ ความเข้าใจ เป็นการอบรมบุคคลที่เป็นวัยผู้ใหญ่แล้ว ซึ่งบุคคลที่พัฒนา ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมที่สมบูรณ์เต็มที่ มีความรับผิดชอบและมากด้วยประสบการณ์เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู จึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพส่วนตน ต้องการอิสระเสรีภาพ และต้องพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม

การได้รู้จักธรรมชาติและความต้องการของผู้ใหญ่ตามแนวทฤษฎีนี้จะช่วยให้การวางแผนดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย

3.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์

ประสบการณ์คือสิ่งที่สำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ผู้เรียนสามารถสร้างความหมายจากสิ่งที่เป็นนามธรรม สิ่งใหม่ที่ได้พบ โดยอาศัยการคิดไตร่ตรองทบทวนหาเหตุผลเชื่อมโยงกับระบบข้อมูลเดิมที่มีอยู่

การเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ มีลักษณะการเรียนรู้ 4 แบบ คือ

1. การเรียนรู้เชิงรูปธรรมจากประสบการณ์จริง (concrete experience) เน้นประสบการณ์ส่วนบุคคลที่มีความรู้สึกมากกว่า ความคิด และเหตุผล
2. การสังเกตและคิดไตร่ตรอง (reflective observation) เน้นการเข้าใจความหมายของประสบการณ์คิดและตัดสินใจของตนเอง หลังการศึกษาประสบการณ์อย่างรอบคอบ
3. การสร้างความรู้ในรูปนามธรรม (abstract conceptualization) เน้นเรื่องการใช้ความคิดและเหตุผลอย่างมีระบบ เพื่อแก้ปัญหาสร้างความเชื่อมโยงลักษณะสำคัญในประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อสรุปเป็นข้อความรู้
4. การทดลองนำไปปฏิบัติจริง (active experimentation) เน้นการนำข้อความรู้ใหม่ในรูปสมมติฐานไปทดลองใช้ ทำให้เกิดประสบการณ์ใหม่ ที่อาจนำมาใช้ปรับสมมติฐานเดิม ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง

การได้รับประสบการณ์ที่นำไปสู่การเรียนรู้ได้ สิ่งสำคัญที่สุด คือ การสังเกต วิเคราะห์ ประสบการณ์นั้นอย่างไตร่ตรองและมีเหตุผล เชื่อมโยงสร้างความหมายจากประสบการณ์นั้น ทั้งเชื่อมโยงประสบการณ์ใหม่กับข้อความรู้เดิม และมีโอกาสการนำไปทดลองใช้ เพื่อศึกษาขยายผลจะทำให้เกิดการเรียนรู้ การแก้ปัญหาที่มีคุณค่าและยั่งยืน

การเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์การสอนจริงในโรงเรียน ได้พบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งครูต้องหาแนวทางแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางาน พัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม และพึงพอใจจะส่งผลต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทำให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้ดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3.4 ทฤษฎีปัญญาสังคม

แนวคิดของทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy) การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) และการกำกับตนเอง (Self Regulation)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจของบุคคลว่าตนควรกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ในระดับใด ความคิดนี้จะมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทักษะความสามารถที่กระทำกิจกรรมนั้น ๆ

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองมี 4 ประการคือ

1. **การบรรลุผล (enactive attainment)** การกระทำที่ประสบผลสำเร็จทำให้บุคคลประเมินความสามารถของตนเองสูง ในขณะที่ความล้มเหลวทำให้ประเมินความสามารถของตนเองต่ำลง

2. **การได้เห็นประสบการณ์จากผู้อื่น (various experiences)** ถ้าได้เห็นตัวแบบที่ประสบความสำเร็จ บุคคลจะรู้สึกว่าจะทำได้เช่นกันก็จะประสบความสำเร็จเช่นกัน แต่ถ้าเห็นตัวแบบที่มีความสามารถใกล้เคียงกันหรือมีความล้มเหลวบุคคลนั้นอาจลดการรับรู้ความสามารถและความพยายามของตนลง

3. **การได้รับการชักจูงด้วยวาจา (verbal persuasion)** บุคคลที่ถูกโน้มน้าวด้วยการยกย่องชมเชยว่ามีความสามารถที่อยู่ในกรอบของความจริงจะทำให้ประสบความสำเร็จได้ ถ้าไม่อยู่ในกรอบของความจริง ก็อาจนำไปสู่ความล้มเหลวได้

4. **การกระตุ้นทางกายภาพและอารมณ์ (emotional physiological arousal)** การรับรู้ความสามารถของบุคคล เป็นความเชื่อ ซึ่งมีผลต่อการอธิบายสภาวะภายใน (internal states) พฤติกรรม (behavior) และสิ่งแวดล้อม (environment)

การตั้งเป้าหมาย (goal setting)

การตั้งเป้าหมาย คือ ความต้องการทำงานให้สำเร็จ และมีส่วนสนับสนุนพัฒนาแผนปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมาย ที่ท้าทายช่วยให้เกิดแรงจูงใจ และทำให้กิจกรรมบรรลุผลสัมฤทธิ์โดยตรง

การกำกับตนเอง (self regulation)

การกำกับตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคล วางแผนควบคุม และกำกับพฤติกรรมของตนเอง ประกอบด้วย การสังเกตตนเอง กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self efficacy) การวางเป้าหมาย (goal setting) และการควบคุมตนเอง (self regulation) จะมีผลต่อบุคคลให้มีความพยายามสูง สร้างแรงจูงใจว่าตนเองสามารถให้ทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย โดยมีกระบวนการควบคุมตนเอง วางแผน ควบคุมและกำกับพฤติกรรมของตน สังเกต ตัดสินใจ และปรับปรุงตนเองด้วย

กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ใช้ยุทธศาสตร์ที่จะสร้างเสริมให้ครูเกิดการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถสูง ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามสูง มีแรงจูงใจไปสู่เป้าหมายตามที่ตนเองกำหนด วางแผนดำเนินการและสามารถควบคุมพฤติกรรม สังเกตเพื่อปรับปรุงแก้ไขตนเอง อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จอย่างมีสัมฤทธิ์ผล ครูที่ประสบผลสำเร็จจากการกระทำด้วยตนเอง การศึกษาเรียนรู้จนสามารถปรับแก้ไขปัญหาได้ จะสร้างความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจและรักที่จะปฏิบัติตามแผนสู่เป้าหมายของตนเอง และส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นการนำตนเองในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและยั่งยืน

3.5 เทคนิคการนิเทศเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

การนิเทศการศึกษา มีหลักสำคัญ 3 ประการ คือ การนิเทศเป็นกระบวนการ (process) มีการทำงานเป็นขั้นตอน (step) มีความต่อเนื่อง (continuity) ไม่หยุดนิ่ง (dynamic) และมีความเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ (interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียนแต่ดำเนินการผ่าน "ครู" และบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นภารกิจหลัก คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และตัวบ่งชี้ว่าการนิเทศประสบผลสำเร็จ คือ ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้รับการนิเทศไปในทิศทางดีขึ้น

จากการวิจัยได้สรุปความคิดเชิงทฤษฎีเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

- มนุษย์จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ก็ต่อเมื่อเขาได้เปลี่ยนแปลงการรับรู้ในตัวของเขา โอบมทบาทและในสถานการณ์แวดล้อมที่เขาเกี่ยวข้อง
- บุคคลจะให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงจากบุคคลอื่น ซึ่งแสดงออกถึงความรู้สึกที่ยอมรับและปรารถนาดีที่จะให้ความช่วยเหลือพัฒนาแนวทางแก้ไข ปัญหาและให้เขาดำเนินการด้วยตัวของเขาเอง
- การเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กรทางการศึกษา ทำให้เกิดการบังคับ ทำให้เกิดความต้องการอย่างต่อเนื่อง สำหรับการเปลี่ยนแปลง
- ผู้นิเทศและครูถ้าได้มีส่วนร่วม ในการควบคุมกระบวนการและสามารถสร้างสรรค์แนวทางใหม่ จุดมุ่งหมายใหม่ และวิธีการใหม่จะผลักดันให้เกิดการควบคุมกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้ในบางระดับ
- การประยุกต์ใช้หลักการ วิธีการของผู้นำ การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการแก้ปัญหา ทำให้ครู ผู้บริหารและนักเรียนจะมีอิทธิพลทำให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงในสถาบันการศึกษา

- ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องการผู้นำที่มีความสามารถเป็นพิเศษมีภาวะผู้นำที่สูงมาก พร้อมทั้งคุณสมบัติสำคัญอื่น ๆ คือ ความรู้ และความคิดรวบยอด ความชำนาญด้านเทคนิค และทักษะด้านมนุษยที่เกี่ยวกับวิชาชีพ

- ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง จะต้องเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติที่ดีของบุคลากร จะช่วยให้ผู้แทน ได้มีโอกาสติดตามส่งเสริมโครงการหรือโปรแกรมของบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงนั้นให้ดำเนินการด้วยความราบรื่น

- ปัจจัยสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ต้องจัดให้มีขึ้น คือ การปลดปล่อยศักยภาพของบุคคลในองค์กร การสื่อสารที่มีคุณภาพและพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สมบูรณ์แบบ

ผู้แทนที่ดีจึงต้องมีคุณลักษณะที่เป็นที่ยอมรับของผู้รับการนิเทศ คือ

1. เป็นนักประชาธิปไตย มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความรับผิดชอบ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2. เป็นนักจัดการ

3. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง นำครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิชาชีพ

4. รู้หลักการนิเทศ 10 ประการ คือ

4.1 สภาพผู้นำ (leadership) อันเป็นการดำเนินงานที่ใช้ยุทธวิธีทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเป้าหมายเป็นไปตามจุดประสงค์และบังเกิดผลสัมฤทธิ์ อันเป็นที่พึงพอใจของทุก ๆ คน ในกลุ่มนั้น ๆ

4.2 การร่วมมือ (co-operation) ได้แก่ การทำงานร่วมกัน และรวมพลังทั้งหมด เพื่อเหตุร่วมกันปราศจากการขัดแย้งเกี่ยงงอนกัน ยอมรับและยกย่องผลงานของผู้ร่วมงานทุกคน

4.3 ความเห็นใจ (considerateness) ได้แก่ ความเมตตาต่อผู้ร่วมงานทุกคน ซึ่งได้ไตร่ตรองแล้ว และคำนึงถึงบุคคลอื่น ๆ ในทางที่ดีเสมอ

4.4 การสร้างสรรค์ (creativity) ได้แก่ แรงขับภายในที่มุ่งจะกระทำบางอย่างให้เป็นที่น่าสนใจ และพึงพอใจได้ เช่น การประดิษฐ์ การค้นคว้า การตั้งสมมุติฐานเพื่อแก้ปัญหา เป็นต้น

4.5 บูรณาการ (integration) ได้แก่ กระบวนการซึ่งรวมสิ่งกระจัดกระจายกันอยู่ให้เข้าสู่ภาวะสมบูรณ์

4.6 มุ่งชุมชน (community orientation) ได้แก่ การแสวงหาปัจจัยที่สำคัญในชุมชน เพื่อสร้างความร่วมมือทางการศึกษาและพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น

4.7 การวางแผน (planning) ได้แก่ การวิเคราะห์หรืออย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งเกี่ยวข้องพันกับการแสวงผลโดยกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการล่วงหน้า และพัฒนาทางเลือกเพื่อปฏิบัติการให้บรรลุวัตถุประสงค์

4.8 การยืดหยุ่น (flexibility) ได้แก่ ความพร้อมอยู่เสมอที่จะสนองความต้องการหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4.9 วัตถุประสงค์ (objectivity) ได้แก่ คุณภาพที่เป็นผลมาจากหลักฐานตามข้อเท็จจริงมากกว่าคำตัดสินที่เป็นความเห็นส่วนบุคคล

4.10 ประเมินผล (evaluation) ได้แก่ การหยั่งหาความจริงโดยการวัดที่แน่นอนและหลายวิธี เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาหาค่าและนัยสำคัญตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องและมีความเกี่ยวข้องของปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาการนิเทศการสอน คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนซึ่งจะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หรือครู จึงต้องมีทัศนคติที่ดีต่อกันและมีวิสัยทัศน์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

การนิเทศเพื่อมุ่งให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จึงเป็นกลไกหนึ่งที่จะส่งเสริมกระบวนการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูด้วย

การส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการนำตนเอง ในการเรียนรู้พัฒนาตนเองได้นั้น การนิเทศจะมีบทบาทสำคัญต้องเป็นกระบวนการ มีขั้นตอนดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีปฏิสัมพันธ์กัน ในระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้นิเทศต้องใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูยอมรับความสามารถของตัวเอง และกล้าแสดงออกถึงศักยภาพ ผู้นำต้องคอยช่วยเหลือ แนะนำอย่างจริงใจ ยอมรับผลการทำงานจะเป็นแรงเสริมให้ครูมีความมั่นใจ มีแรงจูงใจในการมุ่งมั่นสู่เป้าหมายจนสำเร็จตามความต้องการ อันจะส่งผลให้ครูพึงพอใจ รักที่จะศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง กล้าคิดกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล บนพื้นฐานความคิดที่จะพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพการทำงาน

นอกจากนี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นิเทศในการรู้หลักการนิเทศ มีความรู้พื้นฐาน และทักษะพื้นฐานจะเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่น การไว้วางใจ และความร่วมมือของครูในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี ทำให้การนิเทศบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

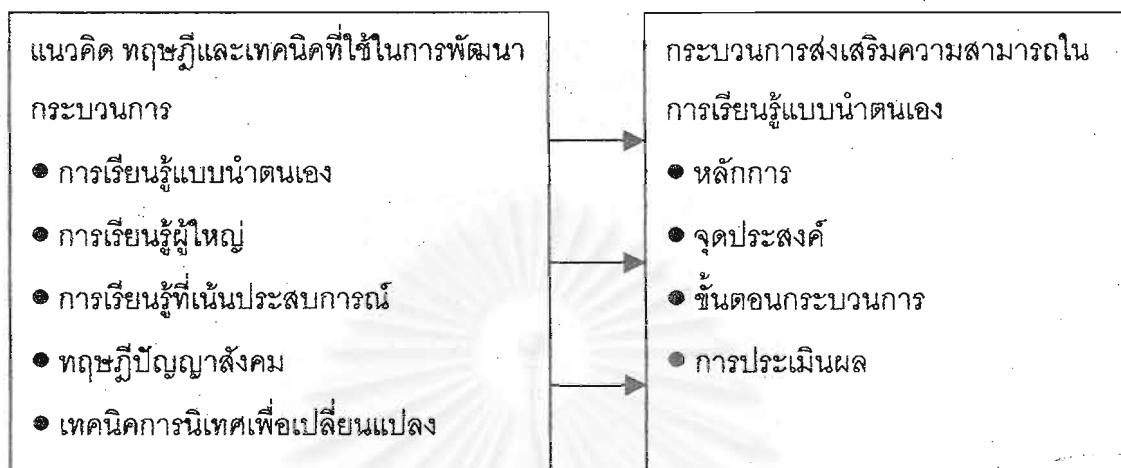
การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นกระบวนการการเรียนรู้ส่วนบุคคล ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยความสมัครใจ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) ผู้เรียนมีแรงจูงใจ มีโอกาสคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาของตนเองได้ ครูเป็นผู้ใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์สูงต้องการเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานและต้องการอิสระในการเรียนรู้ โดยเรียนรู้จากการทำงานหรือจากการแก้ปัญหา มากกว่าเรียนเนื้อหา จึงต้องส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกสิ่งที่ยากเรียน มีอิสระและเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

นอกจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงเป็นรูปธรรม สิ่งที่ได้ตรงจากประสบการณ์ เพื่อสร้างโมเดลของสิ่งที่เป็นนามธรรมด้วย เหตุผลอย่างมีระบบเชื่อมโยงกับความรู้เดิม แล้วนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงอื่น ๆ จะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง อีกทั้งนั้น ผู้เรียนที่มีลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองได้ต้องเป็นผู้เรียนที่รู้จักยอมรับความสามารถของตนเอง ตั้งเป้าหมายและกำกับตนเองให้บรรลุสู่เป้าหมายนั้น ถ้ายอมรับรู้ว่าตนมีความสามารถสูง จะตั้งเป้าหมายสูง และให้ความพยายามสูง ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ครูจะสามารถทำงานได้สำเร็จ มีประสิทธิภาพ ต้องได้รับการนิเทศชี้แนะ (coaching) ที่ดีจากผู้รู้จริง

เทคนิคการนิเทศ เพื่อพัฒนาให้ครูได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนนั้น ต้องเป็นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีความจริงใจ เพื่อก่อให้เกิดศรัทธา ความไว้วางใจและทัศนคติที่ดีต่อกัน อันจะส่งผลให้ครูยอมรับและปรับพัฒนาตนเองอย่างเต็มใจ

จากแนวคิดทฤษฎีและเทคนิคดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเชื่อว่า การพัฒนาครูสามารถเรียนรู้แบบนำตนเอง จะทำให้ครูมีความรู้ ทักษะและเจตคติในวิชาการสอนได้ดี ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อเนื่องและส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) อันเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาตน พัฒนางานที่ตนเองพึงพอใจ ภูมิใจในผลสำเร็จ ภายใต้บริบทการทำงานที่เป็นจริง ในโรงเรียน การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นกระบวนการที่ครูต้องเกิดแรงจูงใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานให้บรรลุสัมฤทธิ์ผล จึงต้องรับรู้ในความสามารถของตนเอง เชื่อมั่นตนเองว่าสามารถทำให้สำเร็จได้มีความตั้งใจจริง วิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนยุทธศาสตร์ การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้โดยรู้จักควบคุมกำกับตนเอง อย่างไรก็ตามครูเป็นผู้ที่มีลักษณะการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ มีประสบการณ์สูงและต้องการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานอาชีพ จึงต้องการการยอมรับมีความเป็นอิสระ และมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการการเรียนรู้ด้วย ทั้งนี้ความพยายามและแรงจูงใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองนั้นต้องอาศัยพื้นฐานจากผลการประเมินตนเองอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับผลจากการได้รับการนิเทศ ชี้แนะเพื่อพัฒนาจากผู้นิเทศที่มีความจริงใจไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ซึ่งสามารถช่วยให้ครูพัฒนาประสิทธิภาพงานการสอนได้ดี

กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูที่พัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย



หลักการ

1. กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เป็นกระบวนการที่พัฒนาครูตามความสมัครใจ สอดคล้องตามความต้องการที่ครูจะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยวิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนและมียุทธศาสตร์การพัฒนาและประเมินตนเองได้

2. กระบวนการที่เน้นการจัดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เพราะครูเป็นผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะและประสบการณ์สูงมุ่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานจึงต้องให้มีความเป็นอิสระ มีส่วนร่วมและรู้ปัญหาของตนเองตามสภาพจริง สามารถใช้ประโยชน์จากประสบการณ์อย่างมีคุณค่า และเกิดความภาคภูมิใจ

3. กระบวนการที่จะส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตามแนวกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นประสบการณ์ คือ เรียนรู้เป็นรูปธรรมจากประสบการณ์ตรง เชื่อมโยงความรู้เป็นเชิงนามธรรมด้วยหลักเหตุผล การคิดวิเคราะห์ให้เกิดความเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติพัฒนางานได้จริง ทั้งนี้ได้อาศัยข้อมูลพื้นฐานจากบริบทการทำงานจริงในหน้าที่การสอน

4. การพัฒนาศักยภาพ ทักษะทางการสอนของครูโดยให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน นั้นครูต้องได้รับการนิเทศที่เป็นระบบ จากผู้รู้หรือผู้นิเทศที่เป็นกัลยาณมิตรสามารถสร้างศรัทธา ความไว้วางใจและมีวิสัยทัศน์ตรงกัน

จุดประสงค์

เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครู

ขั้นตอนกระบวนการ

กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูนี้ มุ่งเน้นพัฒนาครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สามารถเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ทำให้ได้กรอบการดำเนินงานตามหลักการของกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมของครู

1. สร้างบรรยากาศ

สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจยอมรับซึ่งกันและกัน จะช่วยให้เกิดความศรัทธาไว้วางใจ มั่นใจในการทำงานร่วมกัน กิจกรรมสร้างบรรยากาศ ใช้การพูดคุยเล่าชี้แจงวัตถุประสงค์ของกระบวนการ ความเป็นมาความสำคัญของโครงการ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการร่วมดำเนินงานไปสู่เป้าหมายของกระบวนการ

2. สร้างความรู้ความเข้าใจ

ประชุมชี้แจงผู้บริหารและครูกรณีศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจถึงความเป็นมาของกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ความหมายและความสำคัญของการเรียนรู้แบบนำตนเอง ลักษณะและผลที่ได้จากการเรียนรู้แบบนำตนเอง บทบาทของครูและผู้วิจัยในการดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง และตั้งเป้าหมายมีปฏิทินงาน เพื่อกำกับตนเองให้บรรลุตามเป้าหมาย

ขั้นที่ 2 การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา

ก่อนเริ่มดำเนินการในขั้นตอนแรก ผู้ดำเนินการควรประชุมชี้แจง แจงวัตถุประสงค์และความเป็นมาของโครงการ เพื่อครูและผู้ที่เกี่ยวข้องที่เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจตรงกัน รู้จุดมุ่งหมายและบทบาทของตน ตลอดจนผลที่จะได้รับ เป็นการสร้างบรรยากาศของการยอมรับ การสร้างความเข้าใจ เปิดใจสร้างไมตรีและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ครูมีความพอใจ เต็มใจร่วมพัฒนาอย่างเป็นกัลยาณมิตร เมื่อครูเข้าใจพร้อมจะร่วมมือในการดำเนินงานแล้วจึงเริ่มดำเนินกิจกรรมตามลำดับ

การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและสภาพปัญหาเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นนี้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เพราะจะต้องทราบปัญหาความต้องการพัฒนาของครู เป็นข้อมูลในการเตรียมการพัฒนา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม และครูสามารถกำหนดสิ่งที่ครูต้องการเรียนรู้ ครูจะมีความพึงพอใจที่จะกำหนดเนื้อหาว่างเป้าหมาย หาวิธีการและมีแผนยุทธศาสตร์กำกับตนเองไปสู่เป้าหมายของตนเองได้ให้ครูมีอิสระ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพจริงกับปัญหาอุปสรรคที่พบในการทำงาน การสอนในโรงเรียนจะทำให้ครูเกิดความตระหนักและยอมรับตนเอง ในขณะเดียวกัน การอภิปรายปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาจะเป็นการสร้างความตระหนักและแรงจูงใจว่าครูมีความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้

การวิเคราะห์สภาพและปัญหา ดำเนินกิจกรรมดังนี้

1. ครูแต่ละคนระบุปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขของตนเองตามสภาพจริง
2. กลุ่มบูรณาการสภาพปัญหาอุปสรรคที่พบ
3. ระดมสมองหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน
4. ครูแต่ละคนพยายามสรุปแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองของตัวเอง
5. ร่วมกันอภิปราย ประเด็น

“การเรียนรู้อย่างไรที่สามารถพัฒนาวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง”

6. ครูแต่ละคนกำหนดเรื่องที่ต้องการพัฒนาของตนเองแล้วนำมาจัดทำแผนงานการพัฒนาหรือโครงการต่อไป

จากข้อมูลสภาพปัญหาเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นแล้วให้ครูร่วมอภิปรายถึงเทคนิควิธีการนำตนเองในการที่จะเรียนรู้ เพื่อพัฒนางาน แก้ปัญหา อุปสรรค ปัจจัยเอื้อต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์ สรุปตามยุทธศาสตร์การนำตนเองของแต่ละคน แล้วกำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนาของตน โดยให้สอดคล้องกับงานการจัดการเรียนการสอน หรือประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะพัฒนาผู้เรียนได้

ในการกำหนดความต้องการพัฒนาครูแต่ละคนจะเป็นผู้กำหนดเอง ทำแผนและวางยุทธศาสตร์สู่เป้าหมายในสภาพจริงที่เป็นไปได้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพและปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ การกำหนดวางแผนและการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาให้ครูเขียนเป็นโครงการ/แผนปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการวางแผนที่ชัดเจนเชิงรูปธรรม สามารถปฏิบัติตรวจสอบและประเมินได้อย่างเป็นระบบ ครูจะสามารถสร้างกระบวนการทำงาน กระบวนการพัฒนาการแก้ปัญหาและอุปสรรคในระหว่างดำเนินงานที่ต้องปรับแก้ไขได้อย่างต่อเนื่อง

ในขั้นตอนนี้ผู้ดำเนินการใช้กระบวนการต้องร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการร่วมคิด ร่วมวางแผน โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามให้ครูได้ใช้ทักษะการคิดอย่างกว้างขวางสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับความคิดเชิงนามธรรมได้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสภาพปัญหานี้ควรพิจารณาจากบริบทโรงเรียนทั้งในด้านสภาพแวดล้อม นโยบายโรงเรียนในการจัดการทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ ภาระงาน ศักยภาพของบุคลากร และปัจจัยสนับสนุนจากชุมชน ฯลฯ

อย่างไรก็ตามการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ ผู้เรียนต้องรู้จักตนเองยอมรับในความสามารถของตน ซึ่งผู้ดำเนินการใช้กระบวนการสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ประเมินสภาพความต้องการจำเป็นมาสร้างความตระหนักและแรงจูงใจของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดมสมอง

ครูร่วมระดมสมองในประเด็น "มีองค์ประกอบใดที่แสดงให้เห็นว่าครูสามารถทำงานได้อย่างมีอิสระ (autonomous)"

ขั้นที่ 3 การสร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการนำตนเอง

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์อภิปรายสภาพปัญหาความต้องการพัฒนา และแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาวิชาชีพ หรือประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูเห็นความสำคัญของตนเองที่สามารถทำได้ตามศักยภาพ เห็นคุณค่าของการพัฒนาวิชาชีพโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองเกิดความตระหนักในการพัฒนา และเป็นพื้นฐานนำไปสู่เจตคติที่ดีในการส่งเสริมเรียนรู้ เกิดความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดกำกับตนเองได้

การสร้างความตระหนัก ดำเนินกิจกรรม โดยใช้กรณีศึกษา ดังนี้

1. ครูศึกษา กรณีศึกษา "ครูคนขยันแห่งลุ่มแม่น้ำโขง"
2. วิเคราะห์พฤติกรรมการสอนและการทำงานของครูกรณีศึกษา ที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะของการเป็นครูที่ดี
3. อภิปรายประเด็น
 - 3.1 ครูคำสร้อยมีคุณลักษณะใดทั้งที่บ่งบอกว่าเป็นผู้นำตนเองในการเรียนรู้
 - 3.2 ความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของครูคำสร้อย ช่วยพัฒนางานการสอนได้อย่างไร

จากการอภิปรายจะได้ข้อสรุปที่ชัดเจนขึ้น ครูจะเกิดความตระหนักเห็นความสำคัญของการศึกษาเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต เห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ โดยตนเองเป็นผู้กำหนด สามารถวางแผนและดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จด้วยศักยภาพของตน

4. ให้ครูนำเสนอตนเอง โดยตอบปัญหาและอภิปรายให้เหตุผลในประเด็น

“ท่านมีคุณลักษณะใดบ้างที่บ่งบอกความเป็นเลิศในวิชาชีพครู”

“ครูยุคปฏิรูปควรมีคุณลักษณะอย่างไร”

จากการตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นของแต่ละคนจะช่วยให้ครูเห็นคุณค่าว่าตนมีความเหมาะสมในวิชาชีพครูอย่างไร เกิดความตระหนักถึงภารกิจหน้าที่ตลอดจนเกิดค่านิยมที่พึงประสงค์อยากแสดงออกถึงสมรรถภาพของตน

แรงจูงใจ เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ผู้ที่สามารถนำตนเองในการเรียนรู้จะมี แรงจูงใจภายในสูง (intrinsic motivation) ตัวอย่างแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความอยากที่จะมีสมรรถภาพ (competence) พฤติกรรมที่เนื่องมาจากแรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องมีรางวัล

การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองได้ จึงต้องทำให้ครูเกิดแรงจูงใจภายใน

การสร้างแรงจูงใจภายใน โดยให้ครูทำกิจกรรม ดังนี้

1. พิจารณาตนเองว่ามีจุดเด่น จุดด้อยอะไรบ้าง ระบุให้ได้มากที่สุด
2. ตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานโดยคำนึงถึงความสามารถของตน
3. ประเมินตนเองและผลงานให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุง
4. อภิปรายกลุ่ม

“อะไรคือ แรงจูงใจในการทำงานของท่าน”

ศึกษาเอกสาร 2-3 การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีจิตวิทยา

5. ให้ครูพิจารณาระบุสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทของโรงเรียนของตน

การนิเทศเพื่อพัฒนา

กิจกรรมการนิเทศเป็นกลไกหนึ่งที่จะส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจภายในได้ เพราะเป็นการทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันการสร้างความสัมพันธ์ที่บริสุทธิ์ใจ เอื้ออาทรช่วยเหลือ มีความเป็นอิสระ การนิเทศเพื่อพัฒนาตนเอง รูปแบบการนิเทศแบบพึ่งพา (collaborative supervision

approach) และการนิเทศแบบทางอ้อม (non-directive supervision approach) เป็นการนิเทศที่ส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศคิดวิเคราะห์ ประเมินทางเลือกและมีอิสระในการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ การนิเทศทั้ง 2 ลักษณะ ผู้นิเทศต้องใช้พฤติกรรมการสังเกต (observation) การแปลความหมาย (interpretation) การพิจารณาปัญหา (problem identification) และการแก้ปัญหา (problem solutions) การนิเทศเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจแสดงออกถึงสมรรถภาพของครูนั้น ผู้นิเทศจะต้องใช้พฤติกรรมที่เชื้อ ซึ่งประกอบด้วย การฟัง (listening) การโต้ตอบ (reflecting) การทำให้ปัญหาชัดเจน (clarifying) การกระตุ้นหรือเร้า (encouraging) และการแก้ปัญหา (problem solving) พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระตุ้นให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเหตุผล ทักษะคิด และการตัดสินใจในการแก้ปัญหา อันจะส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจภายใน ซึ่งสังเกตได้จากการกล้าแสดงออกถึงความเชื่อมั่นตนเองในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การให้ครูฝึกทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ก็เป็น ยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พัฒนางานด้วยเช่นกัน ทักษะการเรียนรู้ที่ควรฝึกปฏิบัติ เช่น การคิด การสื่อสารและการประเมิน การคิด เป็นหัวใจสำคัญในการ แก้ปัญหา การฝึกทักษะการคิดแก้ปัญหา ต้องให้ครูพิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหานั้น ๆ โดยตั้งคำถาม "ทำไม...." ซึ่งต้องตั้งสมมติฐาน เพื่อหาคำตอบให้หลากหลาย ครอบคลุมหลาย ๆ ด้าน

การคิดค้นหาคำตอบจะช่วยให้เกิดกระบวนการคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ขั้นตอนตามลำดับ คือ

- การค้นพบความจริง (fact-finding)
- การค้นพบปัญหา (problem-finding)
- การตั้งสมมติฐาน (idea-finding)
- การค้นพบคำตอบ (solution-finding)
- การยอมรับผลจากการค้นพบ (acceptance-finding)

ควรให้ครูฝึกคิดโดยให้นึกถึงว่าตนมีความวิตกกังวลอะไร ค้นหาสาเหตุหรือสิ่งทำให้เกิดความกังวลนั้น ตั้งสมมติฐาน ค้นหาคำตอบโดยวิธีใด ได้ผลอย่างไร และยอมรับผลนั้น

การสื่อสารหรือการสื่อความหมายที่ถูกต้องชัดเจน มีความสำคัญมากในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 4 การช่วยให้ครูวิเคราะห์ความต้องการของตน กำหนดเป้าหมายและวางแผน

การยอมรับตนเองว่ามีความสามารถรู้จักความต้องการ กำหนดเป้าหมาย และวางแผนสู่เป้าหมายได้ จะทำให้การทำงานมีคุณค่าและความหมาย

จากการดำเนินการตามกระบวนการสำหรับความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองจากขั้นที่ 1, 2 ครูจะรู้สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นที่นำมากำหนดเรื่องที่จะพัฒนามีแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วยความตระหนักในภาระหน้าที่รับผิดชอบแล้วให้ครูวิเคราะห์ประเด็นความต้องการของตนว่า เพราะเหตุใดมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานและวางแผน ทั้งนี้ต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบงานในโรงเรียนหรืองานการสอนที่ส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนการวิเคราะห์กำหนดเป้าหมายและวางแผนดำเนินการนี้ ใช้วิธีการเชิงระบบ หรือกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของบริบทโรงเรียน คือ ระบุปัญหา ตั้งวัตถุประสงค์ ตั้งสมมติฐาน ลงมือปฏิบัติทดลอง และสรุปประเมินผล

ในการทำขั้นตอนนี้ ควรเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสริมสร้างมโนคติในเชิงบวก มองเห็นภาพอนาคต กำหนดเป้าหมายและปัจจัยความสำเร็จร่วมกัน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม ครูแต่ละคนนำเสนอแผนของตนและกลุ่มช่วยพิจารณาซักถาม เสนอแนะได้ เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดจินตนาการและความรู้ ความเข้าใจเชิงนามธรรมที่สูงขึ้น นอกจากนี้ครูที่ยอมรับตนเองว่ามีความสามารถ (self-efficacy) จะสามารถรู้จักตนเอง กำกับควบคุมและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองได้ (self-regulation) และสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 5 การกระตุ้นส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามแผน

เมื่อครูได้วางแผนแล้วก็ให้ลงมือปฏิบัติตามแผน บนพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจ และศักยภาพของตน ที่คาดหวังว่าตนเองมีสมรรถภาพทำได้สำเร็จ ซึ่งครูจะลงมือปฏิบัติตามแผนงานโครงการที่ตนได้ทำไว้ (Self-directed Project) จากการปฏิบัติจริง ครูสามารถเรียนรู้ประสบการณ์ตรงตามสภาพจริงของบริบทโรงเรียน การดำเนินงานทุกขั้นตอนในแผนอาจต้องพบกับปัญหา ควรให้ครูบันทึกผลการปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาด้วย โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหา สาเหตุของปัญหา ประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหา เลือกทางเลือก และเหตุผลในการเลือกหรือลงมือปฏิบัติตามทางเลือกและประเมินผลการปฏิบัติตลอดจนผลที่ได้

จากข้อมูลบันทึกนี้จะสะท้อนถึงการคิดแก้ปัญหาของครูอย่างมีวิจารณญาณ และเป็นกลยุทธ์ในการกำกับตนเองของครูให้พิจารณาแก้ปัญหาให้สามารถบรรลุผลสำเร็จของโครงการ

ขั้นที่ 6 การนิเทศ กำกับ ติดตามให้ความช่วยเหลือสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

ขั้นนี้แบ่งเป็น 3 ขั้น คือ

1. ติดตามดูความก้าวหน้า และผลสำเร็จของงานอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานของครูตามแผนงาน/โครงการอาจพบกับปัญหาอุปสรรค และต้องการความช่วยเหลือสนับสนุน หรือผู้ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ผู้ดำเนินการ (ผู้วิจัย) ต้องเป็นผู้นิเทศ (supervisor) ผู้ชี้แนะ (coach) เป็นผู้ช่วยเหลือ (helper) สนับสนุน (supporter) อำนวยความสะดวก (facilitator) เป็นผู้จัดการ (manager) และเป็น ผู้ประเมินเพื่อพัฒนา (evaluator) การนิเทศเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการนิเทศที่ต้องอาศัยพฤติกรรม การนิเทศทั้งทางตรง (directive supervision approach) แบบพึ่งพา (collaborative supervision approach) และแบบนิเทศทางอ้อม (non-directive supervision approach) โดยขึ้นอยู่กับความพร้อม ความเชี่ยวชาญของครูที่รับการนิเทศ และต้องตั้งอยู่บนพื้นฐาน ความเป็นกัลยาณมิตร โดยรับฟัง โต้ตอบ อย่างมีเหตุผล พิจารณามองปัญหาให้กระจ่างร่วมกัน แล้ววิเคราะห์หาข้อสรุปร่วมกันแต่ต้องให้ครู (ผู้รับการนิเทศ ผู้รับการช่วยเหลือ) มีอิสระเป็นผู้ตัดสินใจเองในที่สุด

2. การนิเทศเพื่อพัฒนามุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน การสร้างความสัมพันธ์อย่างจริงใจ และการสร้างขวัญกำลังใจให้ครู โดยผู้นิเทศดำเนินการนิเทศกำกับตามวงจรการนิเทศกำกับชี้แนะ (coaching cycles) 4 ขั้น คือ

- การประชุมเตรียมการสอนก่อนการสังเกตการสอน (preconference)
- การสังเกตการสอน (classroom observation)
- การประชุมหลังการสังเกตการสอน (post observation conference)
- การติดตามผล (follow-up)

การสังเกตการสอนตามวงจรดังกล่าว เป็นการช่วยพัฒนาคุณภาพการสอน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครู อันจะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การพัฒนานี้คำนึงถึงงานปฏิบัติการสอนของครู เช่น การเขียนแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้ สื่ออุปกรณ์ การวัดผลประเมินผล การวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันจากการสังเกตการสอน แล้วนำมาวางแผนพัฒนาใหม่ ตามวงจรดังกล่าว ครูและผู้นิเทศจะมีความสัมพันธ์อย่างกัลยาณมิตร

เปิดใจยอมรับศรัทธาและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้โดยมุ่งการทำงานที่เน้นเป้าหมายร่วมกัน การกำกับติดตามให้ความสนับสนุนควรได้ประสานความร่วมมือ อาศัยกลไกของระบบการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนด้วย ซึ่งโรงเรียนได้ดำเนินการอยู่แล้ว เพื่อให้การพัฒนา หรือการศึกษาข้อมูล จากครูได้ชัดเจนเป็นระบบได้ข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

3. การให้ความรู้เสริม เป็นการให้ความรู้สร้างความเข้าใจในเรื่องที่ครูต้องการรู้เพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางาน / โครงการ หรือเพื่องานการจัดการเรียนการสอน โดยเลือกหัวข้อเรื่องจากการที่ครูเขียนระบุความต้องการพัฒนาที่ได้จาก

- ปัญหาที่ประสบจากการทำงานการปฏิบัติงานการสอน
- ความต้องการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ เพื่อเสริมความรู้ที่เกี่ยวข้องในงานการสอน เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะปฏิบัติการสอนและเจตคติต่อวิชาชีพ

ครูที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ต่างกัน ผู้วิจัยจะต้องการความรู้เสริมที่แตกต่างกัน หรืออาจมีเรื่องที่ต้องการรู้เหมือนหรือคล้ายกัน ผู้ดำเนินการต้องนำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญที่ต้องการพัฒนาเรียนรู้ มาก-น้อย ตามลำดับแล้ว แล้ววางแผนดำเนินการให้การสนับสนุนต่อไป

ตัวอย่างปัญหาที่ครูต้องการให้ช่วยคิดวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขและให้ความรู้เสริมได้แก่

1. การบริหารเวลา
2. การผลิตและใช้สื่อการสอน
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจ
4. การวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง
5. การสร้างค่านิยมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม
6. การสอนให้ผู้เรียนรู้จักการคิดวิเคราะห์และรับผิดชอบการทำงาน

การให้ความรู้เสริมต้องเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ และรูปแบบการสอนด้วยการนำตนเองของครูด้วย ซึ่งครูที่ร่วมโครงการวิจัยนี้ จะสามารถแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ หรือรูปแบบวิธีการเรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้ดำเนินการจัดให้ ซึ่งอาจทำได้โดย

1. บอกแหล่งศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร ตำรา ในเรื่องนั้น ๆ ในห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุดมหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษาต่าง ๆ หรือจากอินเทอร์เน็ต
2. จัดหาเอกสารความรู้ต่าง ๆ ให้ศึกษา แล้วนำมาอภิปรายแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

3. จัดประชุมอบรมโดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ อภิปราย และหาข้อสรุปร่วมกัน เป็นการเสวนาวิชาการ เปิดโอกาสแก้ปัญหา โดยอภิปรายแสดงความคิดเห็นจากสภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงาน

4. จัดทัศนศึกษา ดูงานด้านการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนที่โรงเรียนดีเด่นด้านนั้น ๆ เพื่อได้ศึกษาจากการปฏิบัติจริง พบปะพูดคุยกับครูผู้เชี่ยวชาญโดยตรง เป็นการได้ประสบการณ์ตรงที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง

5. สร้างเครือข่าย ครูที่มีความรู้ความสามารถเป็นครูดีเด่น ครูภูมิปัญญาไทย ฯลฯ ครูที่ได้ผลงานอาจารย์ 3 ที่สอนในกลุ่มสาระต่าง ๆ ที่มีประสบการณ์ ความสำเร็จในวิชาชีพสูง เพื่อเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำที่แนะนำเป็นเครือข่ายในการนิเทศพัฒนาครูในท้องถิ่น ซึ่งสามารถพบปะปรึกษาหารือขอคำแนะนำได้ตลอดเวลา สะดวกและมีความจริงใจ ซึ่งอาจติดต่อสื่อสาร ขอคำแนะนำได้ทั้งด้วยตนเอง และการติดต่อขอรับการนิเทศทางไกล เช่น ทางโทรศัพท์ จดหมาย ทางอีเมล เป็นต้น

ขั้นที่ 7 การประเมินและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู

เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการ เป็นการประเมินผลการดำเนินงานของครูว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ เป็นการประเมินผลโดยรวม โดยได้ข้อมูลมาประกอบการพิจารณาจากหลายแนวทาง ในการสรุปประเมินผล

1. จัดประชุมสัมมนา ให้ครูนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานโครงการของตน พร้อมประเมินตนเอง ระบุปัญหาอุปสรรคที่พบ วิธีการแก้ปัญหาและผลที่ได้
2. ความคิดเห็นจากผลการติดตามของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระและเพื่อนครู
3. การให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ให้กำลังใจยกย่องชมเชยเพื่อให้เกิดความมั่นใจ แรงจูงใจ ให้สามารถดำเนินการพัฒนาสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ดีขึ้น
4. ผลการประเมินกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองตามเกณฑ์การให้คะแนนแบบ rubrics
5. ข้อมูลจากการบินที่ผลการปฏิบัติงานตามโครงการของครู
6. ข้อมูลจริงจากผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน

ผลที่จะได้รับ

1. ครูมีความสามารถในการเรียนแบบนำตนเองสูงขึ้น
2. ครูมีคุณลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเองสูงขึ้น

การนำกระบวนการไปใช้

1. แนวทางในการดำเนินการ

การนำกระบวนการไปใช้ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1.1 การเตรียมครู

การเตรียมตัวครูให้มีความพร้อมรับการพัฒนาเป็นหัวใจและจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานโครงการมีประสิทธิภาพ การเตรียมครูให้พร้อมโดยต้อง

1) สร้างเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตน พัฒนางานวิชาชีพเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง และการปฏิบัติงานตลอดจน จะมีผลช่วยสร้างคุณภาพงานการศึกษาให้โรงเรียน และได้ผลผลิต คือ นักเรียนที่คุณภาพ โดยทำให้ครูมีการสะท้อนความคิด (reflect)

2) เปิดโอกาสส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์บททวนให้รู้ปัญหาและสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเป็นอย่างดี รู้สิ่งที่จะต้องพัฒนาแก้ไขโดยมีเป้าหมาย คือ คุณภาพและประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีโรงเรียนเป็นฐาน ใจกว้าง สร้างโอกาสให้ตนเอง เรียนรู้พัฒนาโดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสานความร่วมมือกับเพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน

3) ผู้บริหารต้องเข้าใจครู รู้สภาพอุปสรรคปัญหา และโอกาสในการพัฒนาในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และพยายามจัดหาหรือสร้างปัจจัยเอื้อต่อการเรียนรู้ของครู สิ่งอำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า ทูลสนับสนุน เครือข่ายวิชาการ แหล่งทรัพยากร ทั้งบุคคล และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนเป็นผู้ให้คำปรึกษา ชี้แนะ อำนวยความสะดวก กำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดต่อเนื่อง

4) จัดระบบการบริหารเวลา ให้ครูได้มีโอกาสทำรายงานผล อภิปราย แสดงความคิดเห็นและประเมินผลของตนเองและเพื่อน ๆ ร่วมงาน เพื่อให้รับรู้ว่าคุณภาพของตนเองมีความสามารถ เป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้ขวัญกำลังใจเพื่อพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ตลอดจนมีการยกย่องชมเชยผลงานตามที่ปรากฏ เพื่อเป็นแบบอย่างให้เกิดการพัฒนาอย่างกว้างขวาง ทั้งระบบโรงเรียน

5) ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ในชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาของครูในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร การวัดประเมินผล และสนับสนุนปัจจัยเอื้อในเชิงบริหารจัดการ และการสร้าง

พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของนักเรียน การจัดกิจกรรมโดยให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาการศึกษา

6) การบริหารจัดการในโรงเรียน ต้องมีบรรยากาศและส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกฝ่ายทุกระดับ มีส่วนร่วมรับรู้กำหนดวิสัยทัศน์ มีความร่วมมือเอื้ออาทร และทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ และมีสิทธิ เสนอความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์ร่วมกัน

1.2 คำแนะนำในการใช้กระบวนการ

การใช้กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูให้ได้ผลดี ควรดำเนินการตามคำแนะนำ ดังนี้

1) ผู้นำไปใช้ควรศึกษาคู่มีมือให้เข้าใจชัดเจน ลึกซึ้ง เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ การรู้เข้าใจดีถึงความเป็นมา ทฤษฎีแนวคิดที่สนับสนุน หลักการ จุดประสงค์ ของกระบวนการตลอดจนขั้นตอนกิจกรรมของกระบวนการจะทำให้การดำเนินงานถูกต้องชัดเจนได้ผลลัพธ์ที่ตรงตามเป้าหมายของกระบวนการ

2) ก่อนนำไปใช้ดำเนินการต้องสร้างบรรยากาศการยอมรับ เปิดใจ และพร้อมรับการพัฒนาของผู้เข้าร่วมโครงการอย่างเต็มใจและจริงใจ

3) ผู้ใช้และผู้ร่วมโครงการต้องร่วมวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหาของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในทุกด้าน สัมภาษณ์ความพร้อมของตัวครู สภาพการทำงาน การบริหารจัดการของระบบโรงเรียน แหล่งเรียนรู้ ปัจจัยสนับสนุนความเป็นไปได้ ข้อจำกัด โอกาสและอุปสรรคต่าง ๆ จนได้ข้อสรุปยอมรับความจริงของข้อมูลแล้ววางแผนดำเนินการร่วมกัน

4) ประสานความร่วมมือผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้เข้าใจตรงกันทุกฝ่าย อันได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระ ครู และนักเรียน ซึ่งต้องมีส่วนร่วมในการประสานงานอำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามกระบวนการและมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย

1.3 ข้อเสนอแนะในการดำเนินการกระบวนการ

1) การมอบหมายงาน ให้รับผิดชอบปฏิบัติในโรงเรียนควรพิจารณาให้มีความเสมอภาค ยุติธรรม รับผิดชอบเท่า ๆ กัน โดยไม่ให้หนักเกินไปสำหรับผู้ที่ยังมีประสิทธิภาพและต้องมีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติด้วย

2) ระบบบริหารจัดการของโรงเรียนต้องเป็นไปเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยการยกย่อง เชิดชูเกียรติบ้างตามโอกาสที่ครูมีผลงานดีเด่น สร้างความอบอุ่นสามัคคี และให้มีความสุขในการทำงานในโรงเรียน ให้โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3) การมอบหมายงาน หรือระบบบริหารเวลา ผู้บริหารต้องคำนึงถึงงานในหน้าที่ และงานพิเศษของครู ไม่ควรให้ครูทำงานพิเศษมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองทางวิชาการ โดยกรณีศึกษาจะอ้างเสมอว่างานมาก เหนื่อยมากเกินไปที่จะคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เพื่อมาสอนเด็ก

4) วัฒนธรรมในการทำงานในสภาพบริบทโรงเรียนที่ขาดการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้กรณีศึกษาขาดความกระตือรือร้นที่จะศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพราะคิดว่าไม่มีผลต่องานและการประเมินผลการปฏิบัติงานหน้าที่การสอน

5) ครู คือ บุคลากรสำคัญเป็นหัวใจของการสร้างคุณภาพงานการศึกษา แต่พบว่า ขาดการดูแลเอาใจใส่ให้ขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทมีส่วนร่วมในการสร้างระบบพัฒนางานในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนต้องร่วมวางแผน กำหนด วิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งครูจะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ จะเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

6) บุคลากรหรือครูที่มีผลงานดีเด่น เป็นที่ยอมรับควรได้รับการยกย่อง ให้เป็นวิทยากรภายในของโรงเรียน เพื่อช่วยพัฒนาครูในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน เป็นการยอมรับในศักยภาพและความสามารถของบุคลากร ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนางานการศึกษาต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทบาทของครูในการดำเนินการกระบวนการ

การดำเนินการใช้กระบวนการให้บรรลุผลตามเป้าหมายครูควรรู้บทบาทหน้าที่ในการร่วมกิจกรรมด้วย ซึ่งบทบาทของครู มีดังนี้

ขั้นตอนการกระบวนการ	บทบาทผู้ดำเนินการใช้	บทบาทครู	ผลที่ได้รับ
1. การเตรียมความพร้อมของครู	- ประชุมชี้แจง สร้างสัมพันธภาพ เปิดโอกาสให้ซักถาม อภิปรายเพื่อความชัดเจน และเป็นการสร้างเจตคติที่ดีต่อโครงการ และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติ	- ร่วมประชุม - เปิดใจซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ - อภิปรายเพื่อความชัดเจนในแนวปฏิบัติ	- เกิดความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อโครงการ
1.1 สร้างบรรยากาศ			
1.2 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำตนเองในการเรียนรู้	- ประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจ ให้เกิดมโนทัศน์เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง - ให้ครูศึกษาเอกสารความรู้ 1	- ร่วมฟังคำชี้แจง - ศึกษาข้อความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง	- มีความรู้ความเข้าใจ - เกิดมโนทัศน์เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง
1.3 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครู	- ให้อ่านแนวปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในการร่วมกิจกรรมกระบวนการ	- ศึกษาบทบาทหน้าที่ - อภิปราย ซักถามข้อสงสัย	- มั่นใจในการร่วมโครงการ

ขั้นตอนการกระบวนการ	บทบาทผู้ดำเนินการใช้	บทบาทครู	ผลที่ได้รับ
2. การช่วยให้ครูศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมเสวนา - ให้ครูดูวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาของโรงเรียน ในการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่เป็นปัญหาและความคาดหวังในการพัฒนา - สรุปผลการวิเคราะห์ - บูรณาการข้อมูลปัญหา 	<ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารโรงเรียน ปัญหาการเรียนการสอน และสิ่งที่ต้องการพัฒนาแก้ปัญหา - อภิปราย ปัญหาหาแนวทางแก้ไข - สรุปประเด็นที่ต้องการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - รู้ปัญหาสภาพบริบท - ครูรู้ปัญหาของตนเอง และได้แนวทางการพัฒนาและสามารถวางแผนได้
3. การสร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการนำตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> - ให้โอกาสครูสรุปวิเคราะห์ ทบทวน การปฏิบัติงานการสอนที่ผ่านมา - อภิปรายกลุ่ม - ศึกษาเอกสารความรู้ 2 - สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมอภิปราย - ศึกษาเอกสารความรู้ 2 - ทบทวนผลการปฏิบัติงานการสอนที่ผ่านมา - ระบุสิ่งที่เป็นการระงับที่สำคัญ - แสดงวิสัยทัศน์ - ศึกษาเอกสารความรู้ 3 - สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ - ทบทวนสะท้อนความคิดกับบทบาทหน้าที่ของครู - ครูสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงาน - ได้ความรู้ความเข้าใจตระหนักในหน้าที่และเกิดแรงจูงใจจะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ขั้นตอนการกระบวนการ	บทบาทผู้ดำเนินการใช้	บทบาทครู	ผลที่ได้รับ
<p>4. การช่วยให้ครูวิเคราะห์ความต้องการของตนเองกำหนดเป้าหมายและวางแผน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงและเปิดโอกาสให้ครูได้นำข้อมูลจากชั้น 2 มากำหนดเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาพัฒนางานโดยเขียนเป็นแผนงานหรือโครงการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานการสอนโดยมีหลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอนดำเนินการ ระยะเวลาและการประเมินผล - ร่วมวิเคราะห์ตรวจสอบแผนงานโครงการ เพื่อความถูกต้องชัดเจนและความเป็นไปได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - นำข้อมูลทีวิเคราะห์สรุปชั้น 2 และ 3 มากำหนดแผนพัฒนาเขียนเป็นโครงการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานการสอนในโรงเรียนตามรูปแบบการเขียนโครงการ - ส่งให้ผู้ดำเนินการตรวจเพื่อความชัดเจนและเป็นไปได้ - ครูร่วมกันประเมินโครงการ/แผนงานของเพื่อน เพื่อความชัดเจนถูกต้องและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ครูสามารถเขียนโครงการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานการสอน - มีแผนโครงการดำเนินงาน - เข้าใจระบบการทำงานที่มีเป้าหมาย วิธีการ และการประเมินผล - ครูมีแผนกำกับในการดำเนินงานและได้แนวทางที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนและบรรลุเป้าหมาย
<p>5. การกระตุ้นส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามแผน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ให้อิสระในการดำเนินงาน - ให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อครูต้องการตามโอกาส - สะท้อนแนวคิดให้แรงเสริมและข้อมูลป้อนกลับจากการรายงานผล - แก้ปัญหา - ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการ - ควบคุมรับผิดชอบตนเองในการปฏิบัติ - ปรึกษาหารือขอคำแนะนำจากผู้ดำเนินการได้ตลอดเวลา - ประเมินผล รายงานผลให้ผู้ดำเนินงานทราบปัญหาอุปสรรคหรือความต้องการความช่วยเหลือ 	<ul style="list-style-type: none"> - ครูเกิดทักษะความมั่นใจในการปฏิบัติตามแผนงานโครงการ - รู้ผลการปฏิบัติของตนเองว่ามีปัญหาอุปสรรคหรือประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด - ได้แนวทางแก้ปัญหาเชิง formative

ขั้นตอนการกระบวนการ	บทบาทผู้ดำเนินการใช้	บทบาทครู	ผลที่ได้รับ
6. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้นิเทศชี้แนะให้คำปรึกษา - สังเกต สัมภาษณ์ เพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน - ร่วมคิดแก้ปัญหา - สังเกตการสอนอย่างจริงจัง - ประชุมวางแผนก่อนสอน - สังเกตการสอน - ประชุมสรุปให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการสังเกต - ปรับปรุงพัฒนาในการสอนต่อไป - ติดตามผล 	<ul style="list-style-type: none"> - ขอคำปรึกษาถ้ามี - ปัญหา - ให้ข้อมูลอย่างเปิดเผย - จริงใจ - ยอมรับตนเอง - รับการนิเทศจากการสังเกตการสอนอย่างเต็มที่ - ปรับปรุงพัฒนาการสอนในครั้งต่อไป 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีเจตคติที่ดีต่อกัน - ยอมรับข้อมูลและยินดีร่วมแก้ปัญหาปรึกษาให้ข้อคิดอย่างกล้าหาญเมตตา - ครูยอมรับการนิเทศ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น
7. การประเมินให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินผลโดยสังเกต สัมภาษณ์ และดูผลงาน - สังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของครู - สัมภาษณ์ครู เพื่อนครู นักเรียน ผู้ที่เกี่ยวข้อง - ประเมินผลงานของครู - สอบถามความคิดเห็นเพื่อจุดเจตคติของครู 	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินตนเอง - ประเมินผลงานของตน - แสดงข้อคิดเห็นและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามโครงการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการประเมินจะเป็นแนวในการพัฒนางานต่อไป - ครูเกิดความรู้ทักษะ ความภูมิใจและเจตคติที่ดี ต่อการพัฒนา ซึ่งตนเองเป็นผู้กำหนดวางแผนดำเนินการ และประเมินผลงานของตนเอง

ผลกระทบจากการใช้กระบวนการ

การใช้กระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองนี้ อาจก่อให้เกิดผลกระทบทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

1. ผลกระทบทางตรง

1.1 ตัวครู ครูผู้ร่วมกระบวนการจะมีความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะพัฒนาการด้านการนำเองในการเรียนรู้สูงขึ้น

1.2 ผู้บริหารบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน ต้องมีบทบาทสำคัญให้การดำเนินงานตามกระบวนการและผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องทำบทบาทเป็นทั้งผู้ชี้แนะ (coach) ผู้นิเทศ (supervisor) ผู้สนับสนุน (supporter) ผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) และผู้ประเมินเพื่อพัฒนา (evaluator) โดยใช้เทคนิคการร่วมประชุม สังเกต รายงานผล และการเสวนาสรุปลงรับฟัง ชี้แจง ปัญหา อุปสรรค ระหว่างการดำเนินงานตามโอกาสที่เหมาะสมเป็นระยะ ๆ จนสิ้นสุดกระบวนการ

2. ผลกระทบทางอ้อม

2.1 นักเรียน

การพัฒนาส่งเสริมครูให้มีความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองที่สูงขึ้น ย่อมมีผลให้การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนประสบผลสำเร็จได้ดีขึ้น มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการเรียนการสอนจะเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองขึ้นในตัวผู้เรียนด้วย ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการรู้จักตนเอง รู้ความต้องการและมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนทำให้ผู้เรียนรู้สึกภูมิใจรักที่จะเรียนและรู้จักตนเองว่ามีความสามารถในการเรียนรู้มากขึ้นเพียงใด จะเรียนด้วยยุทธวิธีใดให้ประสบผลสำเร็จ ประเมินผลการเรียนของตนเองและของเพื่อน ๆ ทำให้เกิดความไว้วางใจและแบ่งปันประสบการณ์กันมากขึ้น

2.2 ระบบบริหารจัดการทั้งระบบของโรงเรียน

การนำกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบตนเองไปพัฒนาครู ต้องอาศัยความร่วมมือจากครูผู้ร่วมโครงการและบุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นปัจจัยและแหล่งทรัพยากรสนับสนุนเอื้ออำนวยให้กระบวนการดำเนินการขับเคลื่อนไปตามกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องกำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียนมีแผนปฏิบัติการอยู่ในแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนและกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

การตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพบุคลากร จะเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณภาพงานปฏิบัติการสอนอันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วย และจะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการร่วมมือพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่องเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.3 ชุมชน

ชุมชนในเขตบริการของโรงเรียนหรือสถานศึกษาต่าง ๆ ที่มีนโยบายส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ย่อมต้องได้รับการประสานสัมพันธ์เป็นเครือข่ายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งทรัพยากรบุคคลที่สามารถให้ความรู้ ข้อคิด ข้อเสนอแนะในเชิงบูรณาการได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารและครูผู้เกี่ยวข้องต้องประสานแจ้งความต้องการและจุดประสงค์ของโครงการ ซึ่งเป็นนโยบายของโรงเรียนและเป็นวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรในชุมชน หน่วยงานเอกชน กรรมการศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน ในการจะร่วมมือเป็นทีมงานจะทำให้ผลงานสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูง และชุมชนจะได้รับการพัฒนาไปด้วยพร้อม ๆ กัน

เกณฑ์การประเมินกระบวนการ

เมื่อนำกระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูไปใช้ ต้องมีการประเมินผลเพื่อทราบสัมฤทธิ์ผลของกระบวนการ เกณฑ์การประเมินกระบวนการมีดังนี้

1. ใช้แบบวัดความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง แล้วดูผลการประเมินก่อน-หลัง ดำเนินการ
2. ครูผู้ร่วมโครงการประเมินตนเอง ถึงผลที่ได้จากการปฏิบัติตามขั้นตอนกระบวนการ
3. ผู้ใช้กระบวนการประเมินความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของครูผู้ร่วมโครงการและผลงานที่ปรากฏ
4. สอบถามความคิดเห็นและเจตคติของครูที่ร่วมโครงการ



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารความรู้ 1 การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed Learning)

การเรียนรู้แบบนำตนเอง เดิมใช้คำว่า auto didactic เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นในหลายประเทศและหลายวัฒนธรรม และได้รับความสนใจจากนักการศึกษา และพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบนำตนเองนี้ตั้งแต่ ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา

ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เมื่อวิเคราะห์แล้วได้องค์ประกอบของลักษณะการเรียนรู้แบบนำตนเอง (self-directed learning readiness) 8 ด้าน ดังนี้

1. **การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (openness to learning opportunities)** ได้แก่ ความสนใจในการเรียน ความพอใจในความคิดริเริ่มของตน ความรักการเรียน และคาดหวังว่าจะเรียนอย่างต่อเนื่องความสนใจหาแหล่งความรู้ การมีความอดทนต่อข้อสงสัย การมีความสามารถในการยอมรับคำวิจารณ์จะมีการรับผิดชอบในการเรียนรู้

2. **การมีมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (self concept as an effective learner)** ได้แก่ ความมั่นใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการจัดแบ่งเวลาให้การเรียน การมีวินัย การมีความรู้เกี่ยวกับความต้องการการเรียนรู้ และแหล่งทรัพยากรทางความรู้ และการมีทัศนคติต่อตนเองว่าเป็นผู้กระตือรือร้นในการเรียนรู้

3. **การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (initiative and independence in learning)** ได้แก่ การแสวงหาคำตอบจากคำถามต่าง ๆ ชอบแสวงหาความรู้ ชอบมีส่วนร่วมในการกำหนดประสบการณ์ความรู้ มีความมั่นใจในความสามารถที่จะทำงานด้วยตนเองได้ดี รักการเรียน พยายามที่จะหาอ่านเพื่อความเข้าใจ รู้แหล่งทรัพยากรทางความรู้ มีความสามารถในการพัฒนาแผนการทำงานของตนเอง และมีความคิดริเริ่มในการเริ่มโครงการใหม่ ๆ

4. **การยอมรับความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง (acceptance of responsibility for one's own learning)** ได้แก่ การมีความเห็นว่าตนมีสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง หรือเหนือกว่าปานกลาง เต็มใจเรียนในสิ่งที่ยากหากเป็นเรื่องที่สนใจ และมีความเชื่อมั่นในวิธีการสืบสอบทางการศึกษา

5. **ความรักการเรียน (love of learning)** ได้แก่ การชื่นชมบุคคลที่ค้นคว้าอยู่เสมอ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน และสนุกกับการสืบสอบ ค้นคว้า

6. **ความคิดสร้างสรรค์ (creativity)** ได้แก่ การมีความกล้าเสี่ยงกล้าลอง มีความสามารถ คิดแก้ปัญหา และความสามารถคิดวิธีการเรียนในเรื่องหนึ่ง ๆ ได้หลายวิธี

7. **การมองอนาคตในแง่ดี (positive orientation to the future)** ได้แก่ การมองตนเองว่าเป็นผู้เรียนตลอดชีวิต ชอบคิดถึงอนาคต เห็นปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทาย และไม่ใช่เครื่องหมายจะให้หยุดทำ

8. ความสามารถในการใช้ทักษะขั้นพื้นฐานในการศึกษาเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหา (ability to use basic study skills and problem-solving skills) ได้แก่ การมีความสามารถในการใช้ทักษะการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาคิดว่าการแก้ปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย

ผู้เรียนที่มีความพร้อมหรือคุณลักษณะ 8 ด้านของการเรียนรู้แบบนำตนเอง ประกอบด้วย ทักษะทางการเรียนรู้จะสามารถเรียนรู้ได้อย่างเป็นกระบวนการ อันได้แก่การเห็นคุณค่าตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวิเคราะห์ความต้องการของตนเองกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้อย่างอิสระ การวางแผนไปสู่เป้าหมาย การแสวงหาความรู้ การลงมือปฏิบัติตามแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง การกำกับตนเองและการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การวิเคราะห์และตรวจสอบการกระทำของตนเองและการประเมินตนเอง (reflection)

สำหรับการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นเรื่องของ

1. ความสามารถ ได้แก่ สามารถรับรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อการแก้ปัญหา รู้แหล่งความรู้และวิธีใช้ สามารถคิดสิ่งต่าง ๆ อย่างอิสระ และยืดหยุ่น มีความมั่นใจในตนเอง
 2. ทักษะ ได้แก่ ทักษะในการปฏิบัติตามคำแนะนำและกฎระเบียบด้วยความยืดหยุ่น ทักษะในการรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง และการเริ่มต้นด้วยตนเอง
 3. แรงจูงใจ ได้แก่ การจูงใจตนเอง และสามารถปกป้องสถานภาพการเรียนรู้ของตนเอง
- สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง จัดได้ทั้งในระบบและนอกระบบ นั่นคือสามารถเกิดขึ้นได้ในสภาพที่จัดไว้แล้ว และเกิดจากการแสวงหา จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนมีความเป็นอิสระ จัดการตนเอง ควบคุมตนเองได้ สามารถเรียนรู้ตามความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจ มั่นใจตนเอง และรู้จักรับผิดชอบต่อสถานภาพ การเรียนรู้ของตนเองได้

รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

1. รูปแบบการเรียนการใช้สัญญาการเรียนรู้ (learning contract) เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามแนวคิดการเรียนรู้เป็นกลุ่มของโนลส์ (The knowles group learning stream)
2. รูปแบบการใช้โครงการเรียนรู้ (learning project) เป็นตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามแนวคิดโครงการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ของทัฟ (The tough adult learning project stream)
3. รูปแบบการใช้บทเรียนสำเร็จรูป (individualized program instruction) ตามแนวคิดของสกินเนอร์ (Skinner) แต่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการนำของครู (teacher-directed learning)
4. รูปแบบที่ไม่ใช่การจัดการเรียนการสอนทั่วไป (non-traditional institutional) ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนที่เรียนโดยสมัครใจ หวังที่จะได้ความรู้ เช่น การศึกษาที่จัดขึ้นสำหรับบุคคลภายนอกให้ได้รับประกาศนียบัตร การศึกษาที่เป็นหน่วยประสบการณ์ชีวิต เป็นต้น

5. รูปแบบของการเรียนรู้ประสบการณ์ในชีวิต (experiential learning)
6. การเรียนแบบการทำงานตัวต่อตัว (one-to-one learning) การเรียนแบบนี้ผู้เรียนทำงานเป็นคู่ช่วยอำนวยความสะดวก ซึ่งกันและกันในการทำงาน
7. การเรียนแบบวางแผนการทำงานโดยผู้เรียน (student planned courses) การเรียนแบบนี้นักเรียนทำงานกับกลุ่มในการเริ่มโครงการ และนำมาสู่การปฏิบัติ
8. การเรียนแบบมีระบบการสนับสนุนจากเพื่อน (peer support systems) การเรียนแบบนี้ ผู้เรียนที่เริ่มใหม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้เรียนที่มีประสบการณ์มากกว่า
9. การเรียนแบบร่วมมือกันประเมิน (collaborative assessment) การเรียนแบบนี้ ผู้เรียนร่วมมือกันกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน และตัดสินผู้เรียนด้วยกัน
10. นักเรียนนำตนเองโดยครูเป็นที่ปรึกษา ทำได้โดยการลงมือด้วยตนเอง เช่น การฝึกงาน การค้นคว้า การทำงานรายบุคคล หรืองานกลุ่ม

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จะเห็นว่าส่วนประกอบสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้แก่ การวางแผนการเรียนรู้ และการใช้สัญญาการเรียนรู้ นอกจากนี้ควรมีการแนะนำให้ผู้เรียนรู้จักขั้นตอนการเรียนรู้ที่จะเรียนตามขั้นตอนได้ ในการวางแผนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองผู้เรียนอาจเลือกเรียนเป็นกลุ่ม ทำงานเป็นคู่กับผู้ที่มีความสามารถเท่ากัน ทำงานกับผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ

จากความหมาย ความสำคัญ และแนวการจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้แบบนำตนเองดังกล่าว สามารถนำมาพัฒนากระบวนการส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเองของครูได้ โดยส่งเสริมให้ครูมีลักษณะของผู้นำตนเองในการเรียนรู้ คือให้ใช้ความสามารถทักษะ และเกิดแรงจูงใจในตัวเอง ภายใต้สถานการณ์ หรือรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะและวิธีการ เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองได้ คือ

- ยอมรับตนเอง (self acceptance)
- เป็นตัวของตัวเอง (autonomy)
- มีแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation)
- มีความยืดหยุ่น (flexibility)
- มีความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ (initiative and independence in learning)
- มีความรับผิดชอบ (responsibility)
- มีความคิดสร้างสรรค์ (creativity)
- มีการวางแผน (planfulness)
- มีการคิดวิเคราะห์และประเมินตนเอง (analysis and self evaluation)
- ความสามารถในการใช้ทักษะทางการเรียนและการแก้ปัญหา (ability to use basic study skills and problem solving skills)

กรณีศึกษา

“ครูคนขยันแห่งลุ่มน้ำโขง”

โรงเรียนคำคมวิทยาเป็นโรงเรียนมัธยมขนาดกลางของอำเภอเขมราฐ จ. อุบลราชธานี มีเนื้อที่ประมาณ 42 ไร่ ในเขตชุมชนที่ประกอบอาชีพทำไร่ ทำนา เลี้ยงสัตว์ และรับจ้างทั่วไป

ครูคำสร้อย เป็นครูวิทยาศาสตร์สอนระดับ ม. 3 ในโรงเรียนแห่งนี้มานาน 22 ปีแล้ว โดยมาบรรจุครั้งแรกที่โรงเรียนประถมศึกษาสอนอยู่ 8 ปีแล้ว สอบโอนมาอยู่ระดับมัธยมศึกษา โดยครูคำสร้อยให้เหตุผลว่าอยากสอนมัธยมศึกษา เพราะได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้ามากขึ้น และมีกิจกรรมหลากหลายที่ทำพยายทั้งความคิด ทักษะปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันในสังคมโรงเรียน กับชุมชน ชนบท สภาพความเป็นอยู่ของครูคำสร้อย สะดวกสบายพอใช้ เพราะอยู่บ้านพักครูในบริเวณโรงเรียน โดยพักอยู่กับเพื่อนครูสังคมศึกษา ที่สอนในระดับชั้น ม. 5 ครูทั้ง 2 มีความสนิทสนมรักใคร่กันมากเพราะมาจากต่างถิ่นทั้งคู่ และต้องอาศัยความอดทน ขยัน ประหยัด ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ และชอบศึกษาชุมชนเหมือนกัน วันหยุดเสาร์-อาทิตย์ มักจะนัดนักเรียนมาสอนซ่อมเสริมบ้าง ทำสวนครัวบ้าง หรือบางครั้งก็พานักเรียนไปทัศนศึกษา สัปดาห์ชุมชนใกล้เคียงบ้างบางโอกาส ครูคำสร้อยชอบธรรมชาติรักต้นไม้ และสนใจวัฒนธรรมพื้นบ้าน ตลอดจนงานศิลปะหัตถกรรมที่เป็นผลผลิตในท้องถิ่น ครูมักจะไปเรียนรู้จากแหล่งอาชีพเหล่านั้นเสมอ เพื่อนำมาบูรณาการกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ทำให้นักเรียนสนใจชอบวิทยาศาสตร์สนุกกับการศึกษาทดลองสืบค้นความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นโดยมีครูเป็นที่เลี้ยงโรงเรียนของครูคำสร้อยอยู่ในชนบทห่างไกลจากตัวจังหวัดและชุมชนเมืองงบประมาณก็มีน้อยการจัดซื้อสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีราคาแพงและทันสมัยจึงทำได้ยาก แต่ครูคำสร้อยก็ไม่ย่อท้อมีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้นักเรียนของเธอมีความรู้และโอกาสในการฝึกฝนประสบการณ์เท่าเทียมกับนักเรียนในโรงเรียนใหญ่ ๆ ให้ได้ ครูจึงชอบศึกษา ค้นคว้า พัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ ร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานทางการศึกษาของเขตการศึกษา และจังหวัดเสมอเมื่อมีโอกาส ตลอดจนได้พยายามประสานสัมพันธ์สร้างเครือข่ายครูวิทยาศาสตร์ สะสมเอกสารตำรา หนังสือความรู้ และเป็นสมาชิกกับองค์กรทางวิทยาศาสตร์ จนเป็นที่รู้จักและยกย่องของครูทั้งในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน ครูคำสร้อยเป็นคนสุขภาพใจกว้าง ยอมรับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของนักเรียนในการวางแผนการเรียน ลูกศิษย์ของครูคำสร้อยประสบความสำเร็จในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพที่ดีเป็นความภาคภูมิใจของพ่อแม่ผู้ปกครอง ทุกคนต่างเคารพให้ความไว้วางใจชื่นชมในความเป็นครูขยัน และใจดีของครูคำสร้อย ทำให้ครูคำสร้อยรักในวิชาชีพการสอนมากขึ้น และตั้งปณิธานว่าจะพัฒนาวิชาชีพครูต่อไปให้ดีที่สุด

เอกสารความรู้ 2 การสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานทั้งตนเองและงาน แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก นักจิตวิทยาหลายท่านมีความเชื่อว่าพฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน

หมายถึงแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก ตัวอย่างแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความอยากที่จะมีสมรรถภาพ (competence) พฤติกรรมที่เนื่องมาจากแรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นเอง โดยไม่จำเป็นต้องมีรางวัล เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม นักจิตวิทยาที่ศึกษาแรงจูงใจภายในมักจะใช้การรายงานของผู้แสดงพฤติกรรม (self report) เองว่า ทำไมจึงแสดงพฤติกรรม ดังนั้น การรายงานของผู้แสดงพฤติกรรมจึงใช้เป็นที่วัดแรงจูงใจภายใน ถ้างานเป็นสิ่งที่น่าสนใจมากผู้ที่ทำก็จะ enjoy หรือยังทำอย่างมัน ผู้ที่ทำงานด้วยการมีแรงจูงใจภายในจะพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ (to conquer optimal challenger)

แรงจูงใจภายใน แบ่งออกได้เป็น 3 ชนิดคือ

1. แรงจูงใจภายในที่มาจากความต้องการทางจิตวิทยา (psychological needs) ที่ต้องการที่จะเป็นผู้มีสมรรถภาพต้องการที่จะมีประสบการณ์ว่าตนเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ
2. แรงจูงใจภายในที่มาจากความต้องการที่จะเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ต้องการที่จะเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมของตนเอง
3. แรงจูงใจภายในที่มาจากความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ คือ มีแรงจูงใจที่จะเอื้ออาทรผู้อื่น มีความรู้สึกที่ผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับตนอย่างบริสุทธิ์ใจ และต้องการมีความสัมพันธ์กับตน

แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation)

แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก เช่น มาจากแรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำชม จนถึงการได้รับรางวัลเป็นสิ่งของ หรือเงินและตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคลและลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับ ความคาดหวังของผู้อื่น การอ้างสาเหตุพฤติกรรมโดยผู้อื่น การตั้งเป้าหมายในการทำงาน ในกรณีของนักเรียน การตั้งเป้าหมายว่าจะให้ได้เกรด "ดี" เช่น A หรือ B ก็มีอิทธิพลค่าแรงจูงใจในการเรียนรู้ หรือการตั้งความคาดหวังของผู้ปกครอง รวมทั้งการตั้งรางวัลของผู้ปกครอง เช่น ถ้าสอบได้ที่หนึ่งจะพาไปเที่ยว หรือให้ของที่ชอบ เป็นต้น

กระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้แบบนำตนเอง ต้องช่วยให้ครูเกิดแรงจูงใจภายใน และส่งเสริมด้วยการสร้างแรงจูงใจภายนอกด้วย

เอกสารความรู้ 3

การสร้างแรงจูงใจตามหลักทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้ให้เกิดเป็นรูปธรรม จึงมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาครูตามแนวกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้แบบนำตนเอง ดังต่อไปนี้

1. สร้างแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

คือจัดหาสิ่งจูงใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์หรือพนักงานในองค์กร ได้แก่

1.1 ความต้องการด้านสรีรวิทยา จัดให้มีห้องทำงานที่ถูกสุขลักษณะแจกชุดปฏิบัติงาน จัดที่อยู่อาศัยให้ ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลของตนและครอบครัวได้ จัดอาหารกลางวันจ่ายเบี่ยอาหารกลางวันให้

1.2 ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย จัดระบบบริหารงานด้วยระบบคุณธรรม ให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน และจัดระบบความปลอดภัยในการทำงาน (Safety First) เช่น จัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานในด้านเสียง มีเครื่องป้องกันเสียงดัง ด้านกลิ่น มีเครื่องปิดจุมูกป้องกันกลิ่น ด้านแสง มีหน้ากากป้องกันแสงที่อันตราย เป็นต้น

1.3 ความต้องการด้านสังคม จัดระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวขององค์กร ถือว่าได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้พนักงานได้มีเพื่อนร่วมงานตามความเหมาะสม ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ มีกิจกรรมนันทนาการให้พนักงานได้รู้จักและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง จัดประกวดพนักงานดีเด่นจัดระบบงานแบบคิว.ซี. (Q.C.) และ ที.คิว.เอ็ม. (T.Q.M.) และแจกรางวัลทีมที่มีผลงานดีเด่น

1.5 ความต้องการความสำเร็จ จัดมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานสำเร็จ เขาจะเกิดความภาคภูมิใจ ยอมรับนับถือตนเองและตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพ และในบางกรณีอาจจัดส่งไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า

2. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีการจูงใจด้วยสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก

คือจัดหาสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคลากร หรือพนักงานในองค์กร ได้แก่

2.1 ความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน จัดระบบการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรหรือพนักงานในองค์กร เพื่อช่วยให้เขาได้รับความสำเร็จในการทำงาน ในหลักการที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (put the right man in the right job)

2.2 ความพึงพอใจในการได้รับการยกย่องชมเชย จัดระบบการยกย่องชมเชย บุคลากร หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ในรอบเดือนหรือประจำปี หรือประกาศยกย่องชมเชยพร้อมให้รางวัลแก่บุคลากร หรือพนักงานที่ ประดิษฐ์คิดค้น หรือสร้างสรรค์งานใหม่ หรือเสนอแนะกระบวนการผลิตที่ช่วยพัฒนาคุณภาพของ สินค้า หรือบริการให้แก่องค์กร

2.3 ความพึงพอใจจากการได้รับมอบหมายงานที่พอใจ จัดระบบการมอบหมาย งานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรหรือพนักงาน เพื่อให้บุคลากร พนักงานเกิดความพึงพอใจ อันจะจูงใจในการเพิ่มผลผลิตได้ทางหนึ่ง

2.4 ความพึงพอใจจากการได้รับความไว้วางใจ ให้รับผิดชอบในงานที่งานสำคัญ ๆ จัดระบบการมอบหมายงานที่เหมาะสม เพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรหรือพนักงานได้มีส่วนรับผิดชอบ ในงานที่สำคัญ ๆ พร้อมกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร หรือพนักงานพร้อมๆ กันไปด้วย

2.5 ความพึงพอใจจากโอกาสก้าวหน้า จัดระบบบริหารบุคลากรหรือพนักงานให้ ได้รับความก้าวหน้า ทั้งการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง และการย้ายไป ดำรงตำแหน่งตามระบบคุณธรรม ที่สามารถตรวจสอบได้เพื่อให้ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม

2.6 ความพึงพอใจจากการได้รับการพัฒนา จัดระบบการพัฒนาบุคลากร หรือ พนักงานให้ได้รับการพัฒนาตามขั้นตอนที่เหมาะสม เช่น ให้ไปศึกษาต่อฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา และได้รับการสอนงาน (coaching) เป็นต้น

2.7 ลดความไม่พึงพอใจในงานด้วยการกำหนดนโยบาย และการบริหารงานที่ เหมาะสม เช่น นโยบายไม่เลิกจ้างพนักงานแม้เศรษฐกิจจะไม่อำนวย ให้การบริหารงานแบบ ที.คิว.เอ็ม. (T.Q.M.) คือให้พนักงานได้มีส่วนร่วมหรือจัดวัฒนธรรมแนวนอนในการบริหารงาน วัฒนธรรมแนวนอนจะลดขั้นตอนในการทำงาน ในลักษณะการทำงานสำเร็จที่จุดเดียว (one stop job service) เช่น การให้บริการของพนักงานธนาคารหน้าเคาน์เตอร์สำเร็จที่จุดเดียว จะประหยัด แรงงานและให้บริการด้วยความรวดเร็ว

2.8 ลดความไม่พึงพอใจในงานด้วยการจัดระบบนิเทศงานที่ดี เช่น ให้ความเป็น กันเอง ได้ตามสภาพปัญหาในการทำงาน อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการรับฟัง ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2.9 ลดความไม่พึงพอใจในงานด้วยการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสสังสรรค์กัน ทำให้ รู้จักและร่วมมือในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2.10 ลดความไม่พึงพอใจในงานด้วยการจัดสภาพการทำงานที่ดี เช่น ห้องทำงาน จัดให้มีอุณหภูมิ แสง เสียง กลิ่น ที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยประโยชน์ในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานด้วย

2.11 ลดความไม่พึงพอใจในงานด้วยการจัดระบบเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลที่เหมาะสม เช่น จัดระบบเงินเดือนหรือค่าจ้างให้สอดคล้องกับสภาพของตลาดแรงงาน และจัดสรรผลประโยชน์ที่เกื้อกูลให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม และจัดให้มีหน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์เกี่ยวกับเงินเดือน หรือค่าจ้างและปัญหาจากการจัดสรรผลประโยชน์ที่เกื้อกูล เป็นต้น

2.12 ลดความไม่พึงพอใจในงานด้วยการส่งเสริมความมั่นคงในงานและในองค์กร เช่น มีประกาศยกย่องชมเชยบุคลากร หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นต้น

2.13 ลดความไม่พึงพอใจในงานด้วยการสร้างความมั่นคงในงานและในองค์กร เช่น องค์กรนโยบายขององค์กรว่าจะไม่เลิกจ้างพนักงานเพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากร หรือพนักงาน เป็นต้น

3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยทฤษฎีการจูงใจด้วยการเสริมแรงของสกินเนอร์

ได้แก่ การให้การเสริมแรงเชิงบวก เช่น การเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือให้โบนัสแก่พนักงานที่มีคุณภาพ และการให้การเสริมแรงเชิงลบแก่พนักงานที่ด้อยคุณภาพ เช่น ลงโทษพนักงานที่ลบล้างงาน ทุจริต หรือเบียดบังผลประโยชน์ขององค์กร เป็นต้น

ความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับ การจูงใจ และความสามารถของมนุษย์หรือบุคลากร หรือพนักงานที่เกี่ยวข้อง การจูงใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะต้องนำหลักการของทฤษฎีการจูงใจดังกล่าวข้างต้นมาทำให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ว่า มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจได้เมื่อมนุษย์มีความสุข ได้รับเกียรติและความไว้วางใจ และได้รับผลประโยชน์ตามความเหมาะสม

กิจกรรมฝึกทักษะการสื่อสาร

1. ประโยคกระชับ
2. สายธารแห่งชีวิต

1. ประโยคกระชับ

วัตถุประสงค์

1. ให้เห็นความสำคัญของการสื่อสาร
2. ฝึกทักษะจับใจความ
3. ฝึกทักษะการเรียบเรียงข้อความ

ระยะเวลา 20 นาที

ขั้นตอน

1. จัดนั่งสมาธิเป็นวงกลม
2. สมาชิกคนริมสุด (หัวโต๊ะ) เป็นผู้เริ่มกระซิบประโยค (ใคร...ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่)

ให้กับสมาชิกคนนั่งติดกัน (คนที่ 2)

3. สมาชิกคนที่ 2 กระซิบต่อเพื่อนที่นั่งถัดไปจากสิ่งที่ได้ยินมา
4. สมาชิกที่ได้รับการกระซิบจะกระซิบต่อ ๆ ไปจนครบแล้วให้
5. สมาชิกคนสุดท้ายบอกว่าได้ยินเรื่องอะไรให้ถูกต้อง

ประเด็นอภิปราย

ปัญหาอุปสรรคในการรับ – ส่งสาร

สรุป

การส่งสารและการรับสารที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสาร

2. สายธารแห่งชีวิต

วัตถุประสงค์

1. ให้สมาชิกได้ทำความรู้จักตนเอง
2. ให้สมาชิกได้เรียนรู้เป้าหมาย ปรัชญา ประสบการณ์ชีวิตซึ่งกันและกัน
3. เสริมสร้างความเข้าใจและการยอมรับผู้อื่น

ระยะเวลา 1.30 – 2 ชั่วโมง

อุปกรณ์

1. กระดาษวาดเขียน 20 X 24 นิ้ว เท่าจำนวนสมาชิก
2. สีเทียน หรือดินสอสี

ขั้นตอน

1. ให้สมาชิกจินตนาการถึงชีวิตของแต่ละคนประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมาแล้ว ให้เปรียบเทียบชีวิตที่ผ่านมาแล้ว เสมือนสายน้ำสายหนึ่งมีจุดเริ่มต้น ณ ที่แห่งหนึ่งแล้วไหลผ่านสิ่งต่าง ๆ มากมาย บางส่วนก็ไหลราบรื่นเป็นเส้นตรง บางช่วงก็คดเคี้ยว มีเกาะแก่ง บางช่วงก็สงบ แต่จุดหมายปลายทางของแม่น้ำสายนี้จะเป็นอย่างไร

2. ให้ทุกคนถ่ายทอดประสบการณ์ชีวิตของตนเองในจินตนาการ สายธารแห่งชีวิต โดยใช้สื่อให้สวยงาม

3. กำหนดเวลา 30 นาทีในการวาดภาพ

4. เมื่อหมดเวลา 30 นาทีแล้วให้แต่ละคนเล่าประสบการณ์ชีวิตของตนจากสายธารแห่งชีวิต พูดถึงความทุกข์ ความสุข และสิ่งที่ทำให้ชีวิตหักเห รวมทั้งเป้าหมายในชีวิตของตน และเปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามได้

สรุปสิ่งที่ได้

- สมาชิกมีโอกาสทบทวนประสบการณ์ ที่ผ่านมาในชีวิตของตนและเป้าหมายในชีวิต สมาชิกร่วมวิเคราะห์ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทำให้รู้จักเปิดเผยตนเองมากขึ้น
- การใช้จินตนาการถ่ายทอดความคิดเป็นภาพและเป็นการฝึกทักษะการสื่อสารโดยการเล่า อธิบาย ตอบข้อซักถาม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียน

นางสาวศิรินันท์ สามัญ เกิดเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2497 ที่สมุทรปราการ สำเร็จการศึกษาปริญญาอักษรศาสตร์บัณฑิต (อบ.) จากคณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เมื่อปีการศึกษา 2517 เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการสอนฝรั่งเศส คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในปีการศึกษา 2521

ปัจจุบัน รับราชการดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย