ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ของครูต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 1

Factors which enhance the learning of The Master Teachers Buriram Education Service Area Office 1

รังสินี อุทัยวัฒนา Rungsenee Uthaiwattana*
มาลี กาบมาลา Malee Kabmala**

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ของครูต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 322 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ด้านคุณลักษณะพบว่า ครูต้นแบบเป็นบุคคลรอบรู้จากการนำความรู้ที่ค้นคว้ามาปรับปรุงให้เกิดความรู้เชิงบูรณาการใหม่ๆ โดยใช้รูปแบบวิธีคิดจากการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย การสร้างและสานวิสัยทัศน์ครูต้นแบบมีกำหนดแนวทางและทางเลือกให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเรียนรู้ร่วมกับคณะครูเป็นทีมในการแลกเปลี่ยนความรู้การจัดการเรียนการสอน การคิดเชิงระบบครูต้นแบบเตรียมแผนการสอนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ด้านพฤติกรรมสารสนเทศครูต้นแบบมีวัตถุประสงค์การใช้สารสนเทศเพื่อ การเรียนการสอน โดยมีรูปแบบการใช้สารสนเทศ หนังสือ โสตทัศนวัสดุ และอินเตอร์เน็ตมากที่สุด และแหล่งสารสนเทศที่ใช้มากที่สุด ได้แก่ แหล่งบุคคล ส่วนด้านวิธีการเรียนรู้ ครูต้นแบบใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำหรับปัจจัยด้านองค์กร ผู้บริหารมีระบบกำหนดแผนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน การจัดโครงสร้างองค์กรในการติดต่อประสานงานแบบแนวนอน มีวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรที่มีความไว้วางใจ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ครูต้นแบบต้องการพัฒนาความไม่รู้และไม่เข้าใจของนักเรียน และโรงเรียนจัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อให้ครูต้นแบบเกิดการเรียนรู้

Abstract

The objective of this survey research was to study factor which enhance the learning of the master teacher of Buriram Educational Service Area Office 1. The sample of this research was 322 master teachers, then analyzed in percentage. According to the study result, the personal factor regarding characteristic revealed that the master teacher were able to apply existed knowledge, which derived from research theory, to new integrated knowledge through various measurement and assessment. To set up vision, the master teacher determined approaches or solutions that match problem condition. They also worked with teacher group to exchange teaching and learning management knowledge and create learning activities, which contributed to short term and long term teaching plan preparation. Factor regarding information behavior showed that the use of information among the master teacher resulted in high level. They utilized 3 majors instructional media, comprised of books, audio-visual material, and internet. For information resource, the master teacher used human as major sources; in other word, they accessed information by self-learning. For the organization factor, the study revealed that the administrators had clear planning system and monitoring and evaluation process. According to environmental analysis, it was found that the school had horizontal organizational structure and reliable organizational culture and atmosphere. In terms of motivation, the master teacher expected to improve student's comprehension. Therefore, the school must provide learning sources in order to support the master teacher.

*นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
**รองศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มสาขาวิชาการจัดการสารสนเทศและการสื่อสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

สังคมปัจจุบัน เป็นยุคของสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – based economy / society) สารสนเทศและความรู้มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ความรู้จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่มนุษย์สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญในกระบวนการได้มาของความรู้ ได้แก่ การสร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ แบ่งปัน และใช้ความรู้ เรียกกระบวนการนี้ว่า การจัดการความรู้ หากองค์กรสามารถจัดการความรู้จากบุคลากรในทุกระดับองค์กรและจากทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ที่ผ่านกระบวนการจัดการมาแล้วเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเกิดการปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีประโยชน์และคุ้มค่าต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้สร้างความรู้โดยอาศัยกลไกสมองที่ซับซ้อน ความรู้ที่สร้างขึ้นจะถูกฝังลึกภายในตัวผู้สร้าง ซึ่งมีบางส่วนเท่านั้นที่สามารถนำออกมากระจายให้ผู้อื่นได้รับรู้ส่งผลให้บุคคลที่มีความรู้จึงเป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร และจากการสำรวจองค์กรชั้นนำของโลกพบว่า "คน" เป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดมูลค่าและคุณค่าเพิ่มมากที่สุดในองค์กร (บดินทร์ วิจารณ์, 2547)

กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาของรัฐ จึงได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปครู ในการดำเนินงานโดยมุ่งสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครู ให้ครูมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง การประเมินผลงานของครู เน้นที่การวัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี (กวี มลีทิพย์วรรณ, 2540) ดังนั้นครูในฐานะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษามีสมรรถนะ ในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติทางการเรียนรู้ สามารถรู้ความเป็นไปของสังคมภายในภายนอกของสถานศึกษา อีกทั้งยังพัฒนาความรู้ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (วันทิพย์ สินสูงสุด, 2549) ครูผู้สอนจึงควรเป็นผู้ที่รู้จักพัฒนาตนเองให้มีความรู้ มีความตื่นตัวให้ทันเหตุการณ์ในสังคมยุคข่าวสารที่เติบโตขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง (สุดา ใบแย้ม, 2542) ทั้งในด้านเนื้อหาสาระสำหรับการสอน และด้านความรู้รอบตัวที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ประจำวันทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สมคิด ขุนทองนุ่ม, 2533; สุทธิพร คล้ายเมืองปัก, 2543) ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของครู ที่ถือเป็นพลังสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาจึงได้ดำเนินการสืบค้น สรรหา ครูดี ครูเก่ง ที่อุทิศความรู้ความสามารถให้แก่การศึกษาชาติมาอย่างยาวนาน จนมีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับให้เป็นครูแห่งชาติและครูต้นแบบ ซึ่งเป็นโครงการที่รองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยกย่องให้รางวัลแก่ครูที่มีรูปแบบการสอนที่ชัดเจน

ครูต้นแบบ ซึ่งเป็นครูที่มีผลงานดีเด่นด้านการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้อย่างมีความสุข มีขั้นตอนการสอนที่สามารถเป็นแบบอย่างและสามารถขยายผลแก่เพื่อนครูได้มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูและมีบุคลิกภาพของความเป็นครูที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง มีรูปแบบการสอนแบบใหม่ (เส้นทางการปฏิรูปการศึกษาไทย, 2542) มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งด้านความรู้ต่างๆ ตลอดจนนวัตกรรมด้านการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนั้นยังเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มในการจัดกิจกรรมคิดค้นโครงงานและนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ รู้และเข้าใจในเนื้อหาที่สอน บูรณาการสอน เผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542) จะเห็นได้ว่าครูต้นแบบ คือ บุคลากรในองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรให้นำไปสู่ประสิทธิภาพใน

การพัฒนาตนเองให้เป็นครูต้นแบบที่มีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองและเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ด้วยการศึกษาค้นคว้าให้ตนเองมีศักยภาพทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญาและคุณธรรม (มลฤทัย แก้วกิริยา, 2546) จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับครูต้นแบบ พบว่า คุณสมบัติส่วนตัวในการพัฒนาตนเองของครูต้นแบบ คือมีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาค้นคว้าจากตำราและเอกสารทางวิชาการด้วยตนเอง เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้น ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีความรู้ มีหลักการในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความรู้ความสามารถ สามารถประเมินตนเองและปรับปรุงตนเอง (รัชณีพร จาวรุ่งวณิชสกุล, 2543; อดิศร เนาวนนท์, 2544; เกรียงศักดิ์ เวียงพระปรก, 2544; ศิริพันธ์ คำวะลี, 2544; ผกาวรรณ เอกวัฒน์, 2546) สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่เห็นว่าบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เริ่มจากคนมีการใฝ่รู้ทั้งทางด้านความคิด วิทยาการและความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาด้วยตนเอง พร้อมกับนำข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ใหม่มาพัฒนาปรับปรุงรูปแบบวิธีคิดที่เปิดกว้างอย่างถูกต้องและเป็นจริง รวมถึงความสามารถในการมองโลกและการตัดสินใจให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

นอกจากตัวบุคคลแล้วยังพบว่ามีปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ของครูต้นแบบ คือ ผู้บริหารเป็นปัจจัยแรกที่มีผลต่อครูต้นแบบมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการบริหารและมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานแล้วยังให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านสื่อและการจัดการเรียนการสอนโดยการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน ด้านการปฏิบัติงาน โดยการส่งเข้าอบรม ประชุม สัมมนา (รัชณีพร จาวรุ่งวณิชสกุล, 2543; อดิศร เนาวนนท์, 2544; ธีรเชษฐ์ เปานาเรียง, 2545) และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ รวมถึงการสร้างบรรยากาศ โดยมีความสัมพันธ์ สร้างความไว้วางใจ มีส่วนร่วมในการทำงาน แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นผู้เริ่มงานและคอยอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร (พินิต แสงสุข, 2548; บุญส่ง หาญพานิช, 2546; อินทรน้อย มะลิชัยวงษ์, 2541) มีสายการบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่ที่แน่นอนและชัดเจน (พรศิริ เทียนอุดม, 2546) ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความต้องการก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับ พัฒนาไปสู่จุดสูงขึ้นของอาชีพ ต้องการพัฒนา ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและเงินเดือนที่สูงขึ้น (ผกาวรรณ เอกวัฒน์, 2546) ซึ่งการเรียนรู้ของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ หากมีการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เหมาะสม มีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรมีศักยภาพเพียงพอที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการ ปัจจัยเอื้อเหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่บุคลากรสามารถปรับตัวสร้างตัวเองใหม่และกระตุ้นตนเองโดยเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จขององค์กร (Marquardt, 1996) และการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge, Marquardt และ Gavin เกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ บุคคลมีความมุ่งมั่น ใฝ่เรียนจากประสบการณ์ ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ โดยมองภาพรวมของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนั้นสิ่งแวดล้อมรอบตัวของบุคคล เช่น บรรยากาศ ผู้บริหาร การได้รับการยอมรับ แหล่งการเรียนรู้ ก็เป็นปัจจัยเอื้อที่จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ได้ดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาครู ซึ่งเป็นบุคลากรหรือสินทรัพย์ที่สำคัญของโรงเรียน โดยการส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบ สามารถถ่ายทอดวิธีการและสร้างการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายมาโดยตลอด จึงได้กำหนดนโยบายและกำหนด

ยุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิรูปครูต้นแบบ โดยเน้นการพัฒนาโดยองค์รวม และกำหนดนโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพตลอดจนสนับสนุนให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและหน่วยงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศตลอดจนสนับสนุนความเป็นเลิศทางราชการตามเกณฑ์มาตรฐานที่จะพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินตามสภาพจริงตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู สามารถพัฒนาตนเองปฏิบัติจริงจนเป็นครูต้นแบบ ถ่ายทอดวิธีการสร้างการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต1, 2550) และผู้วิจัยเห็นว่าครูต้นแบบเป็นบุคลากรต้นแบบขององค์กรโรงเรียนในการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ และปัจจัยที่เอื้อเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ของครูต้นแบบ ซึ่งการศึกษาประเด็นดังกล่าวจะเป็นประโยชน์และจำเป็นต้องมีต้นแบบของครูทั่วไปและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ครูต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 4 อำเภอ จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติร้อยละ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า

1. ปัจจัยปัจจัยระดับบุคคลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูต้นแบบ ประกอบด้วย

ด้านคุณลักษณะของครูต้นแบบ พบว่า ครูต้นแบบนำความรู้ที่ค้นคว้ามาปรับปรุงให้เกิดความรู้เชิงบูรณาการใหม่ๆ โดยใช้รูปแบบวิธีคิดในการใช้วิธีวัดผลและประเมินผล เช่น การสังเกต สัมภาษณ์ ตรวจงาน การทดสอบ ก่อนเรียนและหลังเรียน เป็นต้น ซึ่งครูต้นแบบกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อวางแผนและพัฒนาตนเอง โดยกำหนดแนวทาง จัดลำดับความสำคัญและการกำหนดทางเลือกให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมกับคณะครูในการแลกเปลี่ยนความรู้การจัดการเรียนการสอน โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการคิดเชิงระบบในการเตรียมแผนการสอนทั้งระยะยาวและระยะสั้น สามารถกำหนดหลักสูตร และเขียนแผนการสอนล่วงหน้าตามความเหมาะสมของจุดประสงค์การเรียนรู้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Senge (1990) และ Marquardt (1996) ที่กล่าวถึงการเรียนรู้ของคนที่จะทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ ในเรื่องของวินัย 5 ประการ คือ บุคคลจะเกิดการเรียนรู้ได้จะต้องมีความมุ่งมั่นและตระหนักถึง

ความสำคัญในการสร้างความเชี่ยวชาญในงานให้กับตนเอง ซึ่งอาศัยมุมมองและความเข้าใจของแต่ละคน โดยเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับมา โดยบุคคลต้องรู้จักสร้างวิสัยทัศน์หรือสิ่งที่คาดหวังทั้งของตนเองและองค์กรให้มองไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์การทำงานภายในทีม เป็นการเปิดโอกาสที่จะทำให้เกิดความรู้ ทักษะและสมรรถะเพิ่มขึ้น และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การคิดเชิงระบบที่บุคคลสามารถมองเห็นภาพรวมของงานและความสัมพันธ์เป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยครูต้นแบบว่า ครูที่จัดทำแผนการสอนจะก่อให้เกิดการวางแผนและการเตรียมการล่วงหน้า โดยการเตรียมการสอนล่วงหน้า การกำหนดวัตถุประสงค์ของบทเรียน ความคิดรวบยอด เนื้อหา กิจกรรม สื่อการสอน และการวัดประเมินผล โดยเริ่มจากศึกษาหลักสูตรเพื่อทำความเข้าใจถ่องแท้เป็นลำดับแรก จากนั้นเริ่มต้นทำโครงการสอนราย ภาคเรียน และโครงการสอนรายคาบ โดยพิจารณาจากระยะเวลาเรียนประกอบกับเนื้อหาที่นักเรียนต้องเรียนเป็นหลัก จากนั้นจึงทำกำหนดการสอนเพื่อกำหนดเป้าหมายและวิธีการสอนในแต่ละคาบเรียน (ผกาวรรณ เอกวัฒน์, 2546; วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2542)

ด้านพฤติกรรมสารสนเทศ พบว่า ครูต้นแบบมีวัตถุประสงค์การใช้สารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนมากที่สุด เป็นเพราะครูทำหน้าที่ที่จะต้องสั่งสอนอบรมนักเรียนให้เป็นคนเก่งคนดี จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ทันตามที่หลักสูตรกำหนดมากกว่าการที่จะแสวงหาการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพตนเอง (ปราณี สารมาศ, 2530) นอกจากนั้นแล้วครูต้นแบบยังใช้สารสนเทศเพื่อผลิตสื่อประกอบการเรียนการสอน รองลงมา ใช้สารสนเทศในการจัดทำเอกสารหรือสื่อประกอบการเรียนการสอนซึ่งได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม/การประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น สอดคล้องกับเกณฑ์การพิจารณาครูต้นแบบและเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ การเรียนรู้ ครูต้นแบบสามารถประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อที่นักเรียนได้ใช้ สื่อที่หลากหลาย เพื่อแสวงหาความรู้ สร้างความคิดและมีสื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหากิจกรรม และนักเรียน

ทรัพยากรสารสนเทศและแหล่งสารสนเทศที่ครูต้นแบบใช้ โดยภาพรวมพบว่า ครูต้นแบบใช้แหล่งบุคคลมากที่สุด นั่นอาจมาจากพฤติกรรมที่มีอยู่ในตัวครูต้นแบบ ในการศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ตามความต้องการและตามภาระงานของแต่ละคน สอดคล้องกับอนันต์ศักดิ์ พวงอก (2548) ที่พบว่า แหล่งสารสนเทศที่ไม่เป็นทางการที่แสวงหาบ่อยที่สุด คือ ความรู้และประสบการณ์ของตนเองบ่อยที่สุด และครูที่ทำผลงานวิชาการส่วนใหญ่จะใช้ประสบการณ์ตนเอง นอกจากนั้นแหล่งที่ครูต้นแบบใช้รองจากบุคคลนั่นก็คือ สถาบันบริการ เช่น ห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ซึ่งในลักษณะสถาบันเหล่านี้จะให้บริการทรัพยากรสารสนเทศประเภทต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรตีพิมพ์ ทรัพยากรไม่ตีพิมพ์ ทรัพยากรอิเล็กทรอนิกส์ จากผลงานวิจัยพบว่าครูต้นแบบใช้ทรัพยากรตีพิมพ์ประเภทหนังสือมากที่สุด ทรัพยากรไม่ตีพิมพ์ประเภทโสตทัศนวัสดุ เช่น สไลด์ เทปเสียง โปรแกรมช่วยสอน ส่วนทรัพยากรอิเล็กทรอนิกส์ประเภทหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ใช้มากที่สุด

ด้านวิธีการเรียนรู้ ครูต้นแบบใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่ว่า บุคคลมีความตระหนักถึงความสำคัญในการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ โดยการสร้างความเชี่ยวชาญในงานให้กับตนเอง ใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองไปสู่เป้าหมาย และเนื่องจากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540)

2. ปัจจัยองค์กร ที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ของครูต้นแบบ ประกอบด้วย

ด้านผู้บริหาร ที่เอื้อให้ครูต้นแบบเกิดการเรียนรู้มากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีระบบการวางแผน กำหนดแผนงาน กำกับ ติดตาม ประเมินผลที่ชัดเจน และการดำเนินงานที่เน้นการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน คณะครูและนักเรียนอย่างสมดุลรอบด้าน เนื่องมาจากปัจจุบันโรงเรียนทุกโรงเรียนจะต้องปฏิรูปการศึกษา โดยการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่น การปฏิรูปการเรียนรู้หลักสูตร การบริหารการสอน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การประกันคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สิ่งเหล่านี้ทำให้โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษา โรงเรียนแต่ละแห่งมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียม ดังนั้นการที่ครูได้ทราบนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการบริหารงานของผู้บริหารจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทำให้การปฏิบัติตามนโยบาย และแผนงานสอดคล้องกับเวลา และศักยภาพของครู

ด้านโครงสร้างองค์กร ที่เอื้อให้ครูต้นแบบเกิดการเรียนรู้มากที่สุด คือ โรงเรียนใช้ระบบติดต่อประสานงานในแนวนอน โดยการพูดคุยสนทนาระหว่างผู้บริหารกับคณะครู เนื่องจากปัจจัยโครงสร้างของโรงเรียนที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กระจายอำนาจการบริหารไปสู่สถานศึกษา ทำให้โครงสร้างของโรงเรียนปรับเปลี่ยนไปจากเดิม มีโครงสร้างการบริหารที่ลดขั้นตอน สะดวกคล่องตัว จากทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า โครงสร้างที่เหมาะสม ต้องไม่มีขั้นการบังคับบัญชามากเกินไป ยืดหยุ่น คล่องตัว เปิดโอกาสให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กัน (Marquardt & Reynolds, 1994; Kaiser, 2000)

ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร ที่เอื้อให้ครูต้นแบบเกิดการเรียนรู้มากที่สุด คือ ครูต้นแบบมีวัฒนธรรมและบรรยากาศแบบไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลอง ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือสนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Marquardt & Reynolds, 1994) ถือเป็นบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในโรงเรียนมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการเป็นสมาชิกเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของผกาวรรณ เอกวัฒน์ (2546) ที่พบว่านอกจากความไว้วางใจแล้วยังแสดงออกถึงความมีน้ำใจ การให้ความช่วยเหลือและแนะนำ ส่งผลให้ครูต้นแบบได้รับความร่วมมือและกำลังใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และได้กับการสนับสนุนชมเชยจากผู้บริหารโรงเรียน

ด้านแรงจูงใจ พบว่า ครูต้นแบบมีความต้องการพัฒนาผู้เรียน แก้ปัญหาความไม่รู้และไม่เข้าใจของนักเรียนที่เป็นแรงจูงใจให้ครูต้นแบบเกิดการเรียนรู้มากที่สุด สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน และมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ที่ครูต้นแบบสามารถวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540)

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ เช่น จัดมุมห้องสมุดสำหรับครูไว้ในที่ที่ครูอ่านได้สะดวก มีเอกสารและวารสารทางวิชาการต่างๆ เนื่องจากห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนที่ใกล้ตัวและสามารถเข้าไปใช้ได้เป็นประจำ โดยโรงเรียนจัดหาหนังสือ คู่มือต่างๆ สามารถศึกษาและค้นคว้าได้ทันทีที่ต้องการ

ข้อเสนอแนะ

1. โรงเรียนควรพัฒนาศักยภาพครูต้นแบบด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาการผลิตสื่อการเรียนการสอน

2. ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ร่วมกัน

3. มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรและมีโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับหรือเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการถ่ายโอนความรู้จากครูต้นแบบสู่ครูเครือข่าย / ครูแกนนำ / เพื่อนร่วมงาน
2. ศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของครูต้นแบบ

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชาบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กฤษณา อาจแก้ว. (2543). **การใช้สารนิเทศของครูภาษาไทยที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเลย.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กวี มาลีทิพย์วรรณ. (2540). **การศึกษาการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คำหมาน คนไค. (2543). **ความก้าวหน้าของครูมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ : วิญญชน.

ณรงค์ หล้าวงศาโวหาร. (2548). **ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1.** รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ผกาวรรณ เอกวัฒน์. (2546). **การพัฒนาตนเองของครูต้นแบบ : กรณีศึกษาครูต้นแบบวิชาคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี.** ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรศิริ เทียนอุดม. (2546). **ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูต้นแบบ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

รัชนีพร จาวรุ่งวณิชสกุล. (2543). **พฤติกรรมการสอนภาษาอังกฤษของครูต้นแบบ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วราศิริ วงศ์สุนทร. (2543). **การเรียนรู้อย่างมีความสุข : การวิจัยรายกรณีครูต้นแบบด้านการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย ระดับประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วสันต์ ลาจันทึก. (2548). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต4.** รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วัชรี ก้องเกรียงไกร. (2549). **พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วิจารณ์ พานิช. (2547). **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ. (2545). **ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์.** กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.

วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2549). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.** ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิราภรณ์ นามสง่า (2543). **พฤติกรรมการแสวงหาสารสนเทศของครูผู้สอนภาษาอังกฤษโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9.** รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิริพันธ์ คำวะลี. (2544). **การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นครูต้นแบบระดับประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). **การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิริญดา สิทธิบุ่น. (2541). **การใช้และความต้องการ ใช้สารนิเทศของครูสังคมศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สาธิต เจริญฉิม. (2545). **พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีครูต้นแบบกับโรงเรียนที่ไม่มีครูต้นแบบ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). **ครูต้นแบบ 2542**. กรุงเทพฯ : สำนักนายรัฐมนตรี.

_____. (2542). **เอกสารประกอบการประชุมอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ เรื่องแนวคิดและวิสัยทัศน์การปฏิรูปการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

_____. (2545). **ครูต้นแบบ ปี 2544**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). **แนวทางการพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้และเกณฑ์คุณลักษณะของครูแกนนำเพื่อพัฒนาเป็นครูต้นแบบ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ. (เอกสารอัดสำเนา).

สำเริง จันทรสุวรรณ. (2547). **คู่มือการใช้สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ. (2540).**การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Marquardt, M.J. (1996). **Building the Learning Organization : A system approach to quantum improvement and global success**. New York : McGraw-Hill.

Peter M. Senge.(1999). **The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization.** United Kingdom: Random House Business Book.