

จะปฏิรูปใครก่อนดี จึงจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

Should Teachers or Executive Management Be Reformed
First to Improve the Effectiveness of Student's Learning?

บุหงา วัฒนะ¹

Bunga Watana

บทคัดย่อ

การแก้ไขปัญหาลดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ตกต่ำ โดยภาพรวมสามารถพิจารณาได้จากผลการสอบ O-NET ไม่ว่าในระดับใดนั้น หากเชื่อมั่นว่า ตัวข้อสอบเชื่อถือได้ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงคือ สมรรถนะของครูและผู้บริหาร ทั้งนี้ ครูต้องเอาใจใส่นักเรียนเป็นอย่างดีโดยเฉพาะครูประจำชั้น รวมทั้งครูพิเศษที่สอนประจำเป็นรายวิชา การเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคลโดยถ้วนหน้าทุกคนเป็นอย่างดี จะทำให้ครูได้รู้ปัญหา รู้ศักยภาพ ของนักเรียนแต่ละคน แล้วลงมือแก้ไขไปในทุกประเด็นของปัญหา ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม โดยมีกำลังสนับสนุนที่สำคัญคือผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะผู้อำนวยการโรงเรียนนั้นๆ ซึ่งจะต้องมีบทบาทไปพร้อมๆ กับการแก้ไขปัญหา ทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้เช่นกัน เหนือสิ่งอื่นใดผู้อำนวยการโรงเรียนต้องไม่ทำตัวเป็นปัญหาเสียเอง

แนวทางการแก้ไขที่สำคัญคือ การปรับแก้เกณฑ์มาตรฐานทางวิชาชีพ โดยมุ่งให้ใช้เกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาเป็นตัววัดความก้าวหน้าของอาชีพครูและผู้บริหาร ให้ดูผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน น่าจะเกิดผลดีกว่าเกณฑ์เดิมๆ ที่ผ่านมา

คำสำคัญ : ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บุคลากรทางการศึกษา

¹ รองศาสตราจารย์ ดร. กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Abstract

In Thailand, proper solutions of low learning achievement in Thai students may be considered from O-NET score - the National Standardized Tests. If the tests were presumably valid, Competency of teachers and executives may be direct factors influencing the students' low test score. The proper solutions should include teachers both particular class teachers and tutors paying more attentions to each student, consequently, the teachers can know student's problems and potential leading to find appropriate solutions, finally. In addition, the school principal should take a supportive role in supervising and dealing with all tasks and problems. Last but not least, the criteria of professional qualification and career advancements in the Thai educational system should be revised to hinge mainly upon the effectiveness of students' learning.

Keywords : Achievement, Educational Personnel

บทนำ

ทุกครั้งที่มีการประกาศผลสอบ O-NET ประจำปี ไม่ว่าจะเป็นผลการสอบระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ก็จะมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมเสมอ ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง นักเรียน นักวิชาการ หรือแม้แต่ผู้ประกอบวิชาชีพครู และก็มีมักจะวิเคราะห์กันไปถึงสาเหตุต่างๆ ตั้งแต่นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน ผู้ปกครองไม่ส่งเสริมดูแลบุตรหลานเท่าที่ควร ครูไม่เอาใจใส่ในการเรียนการสอนเท่าที่ควร ผู้บริหารก็มัวแต่วิ่งเต้นหาตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่ลงไปแก้ปัญหาอย่างจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับโรงเรียน ระดับเขต ระดับกระทรวง บางความเห็นถึงขั้นที่ว่า ระบบการศึกษาของเราล้มเหลวเสียแล้วกระมัง และท้ายที่สุด ฟังแล้วดูจะเข้าใจไม่ออกก็คือ มีการระบุว่า

สาเหตุน่าจะมาจากผู้ออกข้อสอบ น่าจะออกข้อสอบยากเกินไป จนนักเรียนทำข้อสอบไม่ได้ จึงทำให้ผลการสอบได้คะแนนเฉลี่ยต่ำเกือบทุกวิชา หรือทุกวิชาในบางปี กล่าวได้ว่าไม่ยอมรับความจริงถึงสาเหตุต้นทาง แต่เอาความผิดมาไว้ที่ปลายเหตุ

บทความนี้มุ่งนำเสนอโดยเน้นเฉพาะเจาะจงไปที่กลุ่มบุคลากรทางการศึกษา อันได้แก่ ครู ผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารอื่นที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า รวมถึงผู้บริหารระดับกระทรวงเท่านั้น โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไขว่า สุดท้ายแล้วระหว่างครูกับผู้บริหาร ใครควรจะถูกปฏิรูปก่อนกัน และโดยวิธีใดได้บ้างจึงจะสามารถทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นจนสามารถผ่านเกณฑ์ที่กำหนดได้

สาเหตุของปัญหาและทางแก้

สาเหตุที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนต่ำ โดยเฉพาะในกรณีที่มีผลจากการสอบ O-NET เป็นตัวเทียบนั้น อาจมีสาเหตุหลายประการ แต่ผู้เขียนขอพิจารณาปัญหาที่เกิดจากฝ่ายบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรงเท่านั้น คือ (1) ด้านความเอาใจใส่ของครูและผู้บริหาร (2) คุณภาพและศักยภาพของครู และ (3) บทบาทของผู้บริหาร

1. ด้านความเอาใจใส่ของครูและผู้บริหาร

ในช่วงปี 2547 - 2548 เมื่อผู้เขียนได้ทำวิจัยเพื่อหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กนั้น พบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาเบื้องต้นให้แก่แก่นักเรียนนั่นก็คือ การให้ความเอาใจใส่ของครู เพราะความเอาใจใส่จะทำให้ครู ได้ทราบปัญหาทั้งหมดของนักเรียน โดยเฉพาะครูประจำชั้น ถ้าได้ทราบข้อมูลว่านักเรียนแต่ละคน ใครมีปัญหาด้านสุขภาพบ้างก็สามารถติดต่อประสานงานให้หมออนามัยมาตรวจรักษาแต่เนิ่นๆ แม้แต่อาการฟันผุก็จะช่วยแก้ปัญหาเบื้องต้นได้ มีนักเรียนคนใดบ้างที่ไม่ได้อยู่กับพ่อแม่ เพราะพ่อแม่ต้องทิ้งลูกๆ ไว้กับปู่ย่าตายาย หรือนำไปฝากหลวงพ่อบุญวัดในพื้นที่ที่จะช่วยแก้ปัญหาด้านสังคม ด้านความอบอุ่นและอาจโยงไปถึงสภาพความเป็นอยู่ว่ามีพอกินพอใช้หรือไม่ ต้องอดอาหารเข้าก่อนไปโรงเรียนหรือไม่ หรือว่า

ต้องวิ่งไป - กลับ ช่วงกลางวันวันละหลายกิโลเมตรเพื่อกลับไปหาอาหารให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองตามที่เห็นข่าวทางสื่อมวลชนอยู่เนืองๆ และปัญหาเหล่านั้นก็จะเชื่อมโยงไปสู่ปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในชั้นเรียนด้วยเพราะขาดคนดูแล เรื่องการทำการบ้าน การเขียนอ่านหนังสือก็จะนำไปสู่สภาพการอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ แม้จะได้สอบเลื่อนชั้นทุกปี ซึ่งอาจจะเป็นเพราะมีนโยบายที่ไม่ต้องการให้มีการสอบตกซ้ำชั้น

ดังนั้น ถ้าครูมีความเอาใจใส่เป็นเบื้องต้น ก็จะรับทราบปัญหาของนักเรียนแต่ละคนเป็นอย่างดีและถ้าได้เร่งรีบที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นให้ทันกาลและทั่วถึงทุกคนก็จะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไม่ว่าจะกำลังศึกษาอยู่ชั้นใด และถ้าครูได้นำกิจกรรมชั้นเรียนที่เหมาะสมมาใช้ ตลอดจนใช้กลยุทธ์การสอนที่ดี ก็ย่อมจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นจากการได้ปฏิบัติจริง (บุหงา วัฒนะ, 2552)

ส่วนกรณีความเอาใจใส่ของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้อำนวยการโรงเรียนนั้น ก็จะต้องทำแบบเดียวกับครู แต่จะต้องใช้วิธีการที่แตกต่างกัน เพราะไม่ใช่ในฐานะผู้สอน แต่เน้นเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ครูอีกต่อหนึ่ง ให้ครูสามารถดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆ ของนักเรียนได้สะดวกและบางครั้งก็ต้องเอาใจใส่ทั้งปัญหาของนักเรียนและของครูไปพร้อมๆ กันด้วย ถึงจะแก้ปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้

2. ด้านคุณภาพและศักยภาพของครู

กล่าวกันตลอดมาว่า จำเป็นจะต้องพัฒนาครูด้านการเรียนการสอน เพื่อจะเป็นแนวทางไปสู่การพัฒนาเด็กนักเรียนต่อไป

ในช่วงเดือนเมษายน - มิถุนายน 2560 ผู้เขียนมีโอกาสดูได้สนทนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ดร.สุรลักษณ์ สวามิภักดิ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษามหาวิทยาลัยแอครอน (Akron University) เกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนว่าควรพัฒนากันอย่างไร จึงจะสามารถให้ครูนำไปใช้แล้วได้ผลในทางปฏิบัติสูงสุดคือสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ด้วย

สิ่งแรกที่เราเห็นพ้องต้องกัน คือการทำโรงเรียนทุกแห่งให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพเท่าเทียมกัน

ทุกๆ เช้า เมื่อเราสองคนออกไปยืนอยู่ริมถนนหน้าบ้านพักเพื่อชื่นชมกับความงามของดอกไม้ เราก็จะเห็นรถบัส คันใหญ่มาก สีเหลืองคาดดำ มองเห็นแต่ไกลก็เดาได้ว่าเป็นรถนักเรียน เมื่อมาใกล้ก็เห็นตัวหนังสือข้างรถชัดเจนว่า School Bus ดร.สุรลักษณ์กล่าวว่า นี่เป็นความเท่าเทียมกันประการแรกของการไปโรงเรียน นั่นคือ นักเรียนทุกคนไม่ว่ามีหรือยากจนต้องนั่งรถบัสโรงเรียนเหมือนกัน ปัญหาด้านการจราจรบริเวณโรงเรียนต่างๆ และใหญ่ๆ แบบในไทยจึงไม่มี และนักเรียนทุกคนที่พักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เดียวกันก็ต้องได้เรียนในโรงเรียนเดียวกัน โดยไม่ต้องกังวลว่าโรงเรียนของตนจะมีคุณภาพต่ำด้อยกว่าโรงเรียนอื่นในเขตเดียวกันหรือต่างเขตต่างรัฐ แต่แน่นอนเมื่อนักเรียนเติบโตขึ้นจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเกรด 12 แล้ว จะต้องเข้ามหาวิทยาลัย แต่ละคนย่อมมีสิทธิ์เลือกที่จะเรียนในมหาวิทยาลัยในรัฐของตน หรือจะไปเรียนในมหาวิทยาลัยที่อโพนิน ที่อยู่ต่างรัฐก็ย่อมขึ้นอยู่กับการเรียน แต่ที่แน่ๆ เราไม่เห็นสภาพเด็กนักเรียนที่ตั่นกันมาตั้งแต่เวลา 4.00 น. หรือ 5.00 น. อาบน้ำ แต่งตัวมานั่งหลับในรถที่พ่อแม่ขับพามาส่งโรงเรียนซึ่งอยู่คนละเมือง เช่น จากฝั่งธนบุรีมาเรียนยังฝั่งพระนคร หรือเห็นบรรยากาศการนั่งกินอาหารเช้าในรถอย่างเช่นในเมืองไทยเป็นแน่

ดร.สุรลักษณ์ สวามิภักดิ์ ได้เล่าประสบการณ์ช่วงการสอนในมหาวิทยาลัยแอครอน โดยสรุปว่า ในเมืองไทยซึ่งมักพูดกันว่า ประเทศไทยยากจนกว่าประเทศอื่นๆ ที่มีการจัดการศึกษาที่ดีเพราะว่าพวกเขาร่ำรวย มีงบประมาณมาก แต่แท้จริงแล้วในสหรัฐอเมริกาเองนั้นใช้ยุทธศาสตร์ในการเลือกจัดการการเรียนการสอนที่จะได้ผลประโยชน์คุ้มค่าโดยไม่ต้องลงทุนมาก ซึ่งประเทศไทยก็สามารถทำได้ง่ายเช่นกัน เช่น การเลือกจัดการสอนแบบกลางแจ้ง (Outdoor Education) เพราะถ้าเลือกใช้วิธีนี้ ครูแทบจะไม่ต้องลงทุนจัดทำสื่อการเรียนการสอนแต่อย่างใด ไม่ต้องจัดทำงบประมาณด้วยกรณีเพราะสื่อการเรียนการสอนนั้นหาได้จากธรรมชาติ หรือสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเรานั้นเอง ดร.สุรลักษณ์ ได้ชวนให้ผู้เขียนสังเกตในช่วงกลางวันว่า ถ้ามองเห็นรถนักเรียนบรรพพานักเรียนไปเติมคั้น เดินทางไปทิศใด ถ้าเราขับรถตามไปก็จะ พบว่า ครูได้พานักเรียนมาทำกิจกรรมกลางแจ้ง ณ สถานที่ใดสถานที่หนึ่ง ซึ่งก็เป็นความจริงที่ผู้เขียนได้พบเห็นโดยบังเอิญ 2 ครั้ง รถนักเรียนได้พาครูและนักเรียนไปยังสวนสาธารณะในท้องถิ่น ครั้งหนึ่ง

ได้เห็นนักเรียนกำลังเดินศึกษาสภาพของต้นไม้ ดอกไม้ในสวนตามลำพัง อีกครั้งหนึ่งเห็นครูกับนักเรียนได้นั่งอยู่ด้วยกันในบริเวณสวนสาธารณะเช่นกัน กำลังอภิปรายถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ของสวนในขณะนั้น

แท้จริงแล้ว ยังมีวิธีการสอนและยุทธศาสตร์การสอนที่สืบทอดกันมา บางวิธีก็เสมือนเป็นการค้นพบสิ่งใหม่ที่เรียกว่านวัตกรรม เช่น การเรียนแบบรายบุคคล (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2560) หรือหลักสูตรที่ครูสภาพยายามสร้างขึ้นมามีรายหลักสูตรเพื่อนำมาใช้ฝึกอบรมครู โดยให้ครูได้เลือกหลักสูตรที่สนใจในโครงการพัฒนาครู อันนำมาสู่การได้แย่งกันหลายประเด็น นับตั้งแต่ นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศปรับหลักเกณฑ์ ประเมินวิทยฐานะครูสู่ ว21/2560 ที่เรียกว่า “การพัฒนาครูเพื่อเชื่อมโยงถึงวิทยฐานะ” โดยมุ่งให้มีความเชื่อมโยงกัน มีทั้งพัฒนาแบบ Professional Learning Community (PLC) หรือการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ การรวมตัว ร่วมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียน

ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 เป้าหมายที่ 7 ระบุว่า ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน ซึ่งเป้าหมายนี้เป็นที่มาของการมีหลักสูตรการพัฒนาครูหรือคู่มืออบรมครู โดยมุ่งให้ครู 4 แสนคน สามารถเลือกลงทะเบียนเข้าอบรมตามหลักสูตรต่างๆ โดยครูทุกคนได้รับงบประมาณหัว หัวละ 10,000 บาท เพื่อเลือกเข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ ภายในงบที่ได้รับ

สำหรับผู้เขียนเห็นว่า ถ้าพิจารณาเฉพาะวัตถุประสงค์ของการมีหลักสูตรรายหลักสูตร เพื่อการพัฒนาครูนั้นก็ถือว่าเป็นโครงการที่ดี เพราะตั้งโครงการนี้เพื่อ (1) เพิ่มพูนความรู้พื้นฐานให้มีความเข้าใจ เอาไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะได้ดี (2) เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยอัตโนมัติ และ (3) เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี พึงปรารถนานำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล แต่ในทางปฏิบัตินั้น ถ้าผู้รับผิดชอบโครงการไม่สามารถจัดดำเนินการให้ดี วัตถุประสงค์ทั้งสามอย่างนี้ก็จะไม่พึงเกิดผล นั่นคือบรรดาครูทั้งหลายที่มีโอกาสเข้าอบรม ก็ไม่ได้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด และต่อให้ครูมีความเอาใจใส่นักเรียนของตนอย่างดี รับรู้ปัญหาของนักเรียนทุกด้าน

แต่ไม่สามารถจะเอาความรู้มาแก้ปัญหาให้นักเรียนได้ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้เขียนเห็นด้วยกับข้อเขียนของ สมหมาย ปาริฉัตต์ ในเรื่อง คุปองพัฒนาครูหัวละหมื่น (มติชน, 2560 : 16) ที่สรุปว่า การมีโครงการ คุปองพัฒนาครูไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะมีปัญหาอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านแรก มาตรฐานหลักสูตรการจัดการอบรมมีคุณภาพต่ำ ขาดการตรวจสอบกลั่นกรองอย่างทั่วถึง ปล่อยให้ออกมาเสนอขายกับครู กับอีกด้านหนึ่งคือกระบวนการตัดสินใจของครูโดยขาดข้อมูลที่แท้จริง ขาดการศึกษาเปรียบเทียบ กลายเป็นเหยื่อของภาษาการตลาดโดนใจ

นอกจากเห็นด้วยกับสองด้านนี้แล้ว ผู้เขียนยังเห็นเพิ่มเติมอีกด้านหนึ่งว่า ผู้รับผิดชอบโครงการขาดการควบคุมให้ทั้งสองฝ่ายร่วมมือกัน ให้เกิดคุณภาพตรงตามที่ต้องการ กล่าวคือ ฝ่ายผู้จัดอบรมก็มีทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนซึ่งผ่านการคัดเลือกมา อาจเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพอยู่เดิมกับหน่วยงานใหม่ ประเภทมือใหม่หัดขับ อาจไม่มีวิทยากรที่มีคุณภาพสูง แต่มองเห็นโครงการนี้มันบสนับสนุนมากก็อยากลองเข้ามาจัดการดู ส่วนฝ่ายครู เมื่อให้ออกาสได้เลือกอย่างเสรีไปแล้ว ในการจะเข้าอบรมหลักสูตรใดก็ได้ ก็ควรมีการตรวจสอบเบื้องต้นว่า จะสามารถเอาความรู้ที่ได้มาพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งงานอื่นๆ ที่ตนต้องรับผิดชอบได้จริงหรือไม่ คือเลือกเข้าอบรมที่ตอบโจทย์ของตนได้จริงจะได้ผล เช่น ครูน่าจะเพิ่มศักยภาพในการจัดการห้องเรียนของตนให้มีสภาพเป็น ห้องเรียนทดลองได้ทันทุกเหตุการณ์ เหมือนสภาพห้องเรียนของครูในฟินแลนด์ ซึ่งเรา ถือกันว่าเป็นประเทศที่มีระบบการจัดการศึกษาดีที่สุดในโลกนั้น แต่ปรากฏว่า ครู ก. เลือกเข้าอบรมในหลักสูตรอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องการทดลองเลยก็จะสูญเปล่า และสิ่งที่ต้องคิดตามก็คือ หลังจากไปเข้ารับการอบรมมาแล้ว ครูมีคุณสมบัติในระดับ เข้าเกณฑ์ที่จะประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะได้แล้ว แต่ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนดีขึ้นด้วยหรือไม่ มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นโดยดูผลจากการสอบ O-NET สามารถผ่านเกณฑ์ ที่กำหนดในทุกหมวดวิชา ที่มีการสอบหรือไม่ หรือถ้าอยากจะพัฒนาแบบเวียดนามที่ใช้เวลาไม่กี่ปีนำพานักเรียน เข้าสู่การแข่งขันในระดับสากลได้อย่างดีเยี่ยม ก็น่าจะให้ออกาสครูที่สนใจด้านนี้ไปศึกษา ดูงานการเรียนการสอนที่เวียดนามโดยตรง แต่กลับมาแล้วต้องเอามาทำจริง

ในโอกาสนี้ขอเสนอกลยุทธ์การอบรมที่จะช่วยให้ครูนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน ได้อีกแนวทางหนึ่ง เพราะสามารถใช้ได้กว้างขวางในทุกวิชา

ด้านกลยุทธ์การสอน (Instructional Strategies)

มาร์ซาโน และคณะ นักวิจัยทางการศึกษาที่มีชื่อเสียงของสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมปลาย และได้นำผลการศึกษามาเผยแพร่ทั้งในเว็บไซต์และการจัดพิมพ์เป็นตำราหรือหนังสือ โดยสำนักพิมพ์ของเขาเองเป็นต้นว่า การสอนในห้องเรียน (Coaching Classroom Instruction) การตั้งคำถามในห้องเรียน (Questioning Classroom Instruction) กลายเป็นครูสะท้อนแสง (Becoming a Reflexive Teacher) ส่วนเล่มที่มีผู้สนใจติดตามอ่านกันมาก ก็คือ กลยุทธ์การสอนที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Instructional Strategies that Effect Student Achievement) ซึ่งเป็นหนังสือที่เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การสอนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่ง มาร์ซาโน และคณะ ได้ศึกษามาเป็นเวลาหลายปี และได้เริ่มทยอยเผยแพร่ในเว็บไซต์ ตั้งแต่ปี 2544 เป็นต้นมา จนกระทั่งถึงปี 2557 มาร์ซาโน และคณะ ได้นำผลที่ได้ศึกษามาดำเนินการต่อ โดยใช้กระบวนการของ Meta - Analysis คือมีการเปลี่ยนผลการวิจัยจากหลายๆ ครั้ง ในเรื่อง กลยุทธ์การสอนให้ออกมาเป็นหน่วยของการวัดที่เรียกว่า Effect - Size อันส่งผลถึงการลดหรือเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ครั้งล่าสุดนี้ก่อให้เกิดกลยุทธ์การสอนถึง 9 วิธี ที่ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับนักเรียนในแต่ละชั้นและแต่ละวิชาได้ กลยุทธ์ดังกล่าว สรุปได้ดังนี้ คือ (Mazano, et al. 2014)

1) สอนความแตกต่างและความคล้ายคลึงของเนื้อหา (Identifying Difference and Similarities) เช่น กลางวันต่างจากกลางคืนอย่างไร สงครามโลกครั้งที่ 1 เหมือนหรือต่างจากสงครามโลกครั้งที่ 2 อย่างไร

2) สอนสรุปและจดบันทึก (Summarize and Take Notes) คือกลยุทธ์การสอนให้นักเรียนรู้วิธีสรุปและจดบันทึกอย่างง่าย โดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อยและสะดวกในการจดจำโดยมีหลักการง่ายๆ ก็คือ

2.1) พิจารณาจากเนื้อหาเดิมว่าจะไรบ้างต้องตัดทิ้ง

2.2) ต้องเอาเนื้อหาส่วนไหนเข้ามาทดแทนของเดิม หรือไม่จำเป็นต้องทดแทน

2.3) เนื้อหาส่วนไหนต้องคงไว้

3) สอนเสริมให้เพิ่มความพยายามโดยการให้การชมเชยหรือยอมรับ (Reinforcement Effect and Providing Recognition) โดยจัดระดับความพยายามกับระดับผลสัมฤทธิ์ให้สอดคล้องกัน เช่น ถ้าใช้ความพยายามถึงระดับ 4 หมายถึงการใช้ความพยายามทำงานจนเสร็จ แม้ว่าจะมีความยุ่งยาก แต่เห็นความยุ่งยากเป็นโอกาสส่วนผลสัมฤทธิ์ระดับ 4 หมายถึง การทำงานที่ได้ผลเกินเป้าหมาย

4) สอนการบ้านและงานปฏิบัติ (Homework and Practice) เป็นกลยุทธ์การสอนที่ให้โอกาสนักเรียนได้เพิ่มความเข้าใจและทักษะที่สัมพันธ์กับบทเรียนที่ได้เรียนมา การบ้านและงานที่ครูมอบให้นักเรียนในแต่ละระดับควรมีความแตกต่างกันและนักเรียนที่อยู่ระดับเดียวกัน แต่มีความสามารถต่างกันก็ควรได้รับการมอบหมายการบ้านที่แตกต่างกันทั้งในด้านปริมาณและความยากง่าย โดยครูต้องมีวัตถุประสงค์ของการให้การบ้านในแต่ละครั้งที่ชัดเจน เช่น ให้เพื่อเน้นการปูพื้นฐานก่อนที่จะเรียนในสิ่งใหม่ ให้เพื่อเป็นการทบทวนให้เพื่อมีความคล่องตัวในการทำงานภาคปฏิบัติ และทุกๆ ครั้งที่มีการให้การบ้าน ครู จะต้องมีการตรวจและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

5) สอนการสร้างภาพในสมองที่ไม่ใช่ภาษา (Nonlinguistic Representation) กลยุทธ์นี้ใช้สำหรับสอนเพื่อส่งเสริมความเข้าใจของนักเรียนโดยให้พยายามปรับเปรียบเทียบการเก็บความรู้ในสมองนี้ส่วนใหญ่โดยอยู่ในรูปของภาษามาเป็นการเก็บในลักษณะการจัดทำโมเดล แบบการสร้างภาพในสมองแทนซึ่งวิธีนี้จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และเข้าใจ เกิดการสรุปรวมความรู้ได้ดียิ่งขึ้น

6) สอนให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) กลยุทธ์นี้ที่จริงแล้วมีใช้กันมาอย่างยาวนานแล้ว เพียงแต่อาจมีการใช้อย่างไม่ถูกวิธีนั่นคือ การจัดการสอนที่ให้นักเรียนที่มีความสามารถเท่ากันหรือใกล้เคียงกันมาอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งที่ถูกต้องควรจัดกลุ่มละความสามารถมากกว่าเพราะจะทำให้นักเรียนสามารถมีโอกาสได้ช่วยเหลือกัน ได้ร่วมมือกันทำกิจกรรมต่างๆ จนประสบผลสำเร็จ และจำนวนนักเรียนในแต่ละกลุ่มไม่ควรมีมากเกินไป ควรมีประมาณ 3 - 4 คน และในแต่ละสัปดาห์ควรใช้กลยุทธ์นี้แค่สัปดาห์ละครั้ง ไม่ควรใช้อย่างพร่ำเพรื่อเพราะจะเกิดผลเสียมากกว่า ถ้าครูสามารถใช้กลยุทธ์นี้ได้ประสบผลสำเร็จ สิ่งที่จะได้รับในกลุ่มนักเรียนทั้งหมด ในภาพรวมคือ

- 6.1) เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 6.2) ยอมได้และเสียด้วยกัน
- 6.3) เกิดความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน
- 6.4) เกิดภาวะผู้นำ ทั้งในด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหาาร่วมกัน
- 6.5) มีการใช้กระบวนการกลุ่มตลอดเวลาที่มีการเรียนการสอน

7) สอนให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Setting Objective and Providing Feedback) โดยใช้ยุทธศาสตร์การกำหนดวัตถุประสงค์เป็นตัวดึงดูดความสนใจผู้เรียน ขณะเดียวกันถ้ากำหนดวัตถุประสงค์ที่แคบเกินไป แต่มีการกำหนดที่ชัดเจนเพื่อให้นักเรียนได้เข้าใจว่า เขาจะต้องทำอะไรได้บ้าง ภายใต้เงื่อนไขอะไร ส่วนในด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับผลงานของนักเรียนนั้น ครูควรมุ่งประโยชน์เพื่อนักเรียนได้นำไปแก้ไขมากกว่าเน้นถูกผิดหรือจับผิด โดยครูต้องให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างรวดเร็วที่สุดโดยยึดเกณฑ์ของผลงานโดยที่นักเรียนสามารถติดตามงานของตนได้

8) สอบการตั้งสมมติฐานและการทดสอบ (Generating and testing hypothesis) การจะใช้กลยุทธ์นี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรปฏิบัติ ดังนี้

- 8.1) ใช้วิธีการทั้งอนุมานและอุปมาน
- 8.2) ชี้แจงและอธิบายให้เข้าใจถึงวิธีการตั้งสมมติฐาน ตลอดจนวิธีการทดสอบ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุป เช่น ให้สามารถวิเคราะห์ระบบได้ มีกระบวนการแก้ปัญหาหรือกระบวนการทดลองที่ถูกต้อง

9) การใช้คำแนะนำ คำถามและการสอนล่วงหน้า (Cues, Questions and Pre-Teaching) ตามปกติกลยุทธ์ การใช้คำแนะนำและคำถาม ครูมักใช้คู่กัน เพราะจะเป็นพื้นฐานของการฟื้นฟูความรู้ก่อนที่จะเรียนในบทเรียนต่อไป ซึ่งวิธีการที่ครูควรใช้ก็คือ

- 9.1) ควรใช้คำแนะนำและคำถามเฉพาะที่ต้องการเน้นเรื่องที่สำคัญเท่านั้น
- 9.2) ให้ใช้คำถามที่ฝึกคิดในเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ ให้มากกว่าคำถามชนิดอื่นๆ
- 9.3) ให้เวลาแก่นักเรียนมากพอจนสามารถคิดค้นหาคำตอบได้ ด้วยตนเอง
- 9.4) การใช้คำถามกับนักเรียนไม่ว่าจะนำมาใช้ในช่วงไหนเชื่อว่าจะมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งสิ้น

ส่วนการสอนล่วงหน้านั้นก็เป็นกลวิธีการสอนที่มุ่งเตรียมความพร้อมให้นักเรียนก่อนที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ นั้นเอง โดยอาจใช้วิธีให้คำถามล่วงหน้าในเรื่องที่จะสอนต่อไป หรือให้ข้อมูลบางส่วนในเนื้อหาที่จะสอนต่อไป เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสเตรียมการล่วงหน้าด้วยเช่นกัน

กล่าวโดยสรุป กลยุทธ์การสอนทั้ง 9 วิธี ของมาร์ชาโนนั้น ครูไม่จำเป็นต้องนำมาใช้พร้อมๆ กันในการสอนทุกครั้ง แต่ครูต้องมีความสามารถในการเลือกบางวิธีมาใช้กับบางเนื้อหา ในบางวิชาให้เหมาะสมก็จะเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนคือครู ก็สอนได้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางแผนการสอนไว้ ส่วนผู้เรียนคือนักเรียนก็จะสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางเรียนได้มากยิ่งขึ้น

3. บทบาทผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จึงยกประเด็นที่เป็นรูปธรรมมาประกอบ คือ (1) การปรับเกณฑ์ย้ายผู้อำนวยการโรงเรียน (2) การปรับเกณฑ์ประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู ดังนี้

เมื่อเดือนสิงหาคม 2560 มีการประชุมคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้ให้ความเห็นชอบข้อเสนอของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่เสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพฐ. เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้วจะ พบว่า มีการตั้งเกณฑ์เกี่ยวกับระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งเดิมและขนาดของโรงเรียนเท่านั้น ไม่มีเกณฑ์ที่เกี่ยวกับศักยภาพของการบริหารงานในด้านที่เกี่ยวกับความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนในโรงเรียนอยู่เลย เรียกว่า ถ้าได้อยู่โรงเรียนที่ไม่พอใจจะเป็นผู้อำนวยการ ไม่ว่าจะเป็นเพราะระยะทางไกล ไปมาลำบากหรือขนาดโรงเรียนเล็กก็อดทนเอา เมื่อได้เป็นผู้อำนวยการครบ 24 เดือนก็มีสิทธิ์ขอย้ายแล้ว ในความคิดเห็นของผู้เขียน ถ้าทาง สพฐ. เพิ่มเกณฑ์ใหม่อีก 1 ข้อว่า “ในกรณีที่ผู้อำนวยการโรงเรียนใดสามารถพัฒนานักเรียนจนสามารถมีศักยภาพเพิ่มผลสัมฤทธิ์จนน่าพึงพอใจและถ้าเทียบผลกับการสอบ O-NET ก็จะสามารถมีผลสอบผ่านเกณฑ์ที่กำหนดในทุกหมวดวิชา ให้สามารถโยกย้ายได้ภายใน 12 เดือน หลังจากการประกาศผล และถ้าผ่านเกณฑ์สูงตั้งแต่ 50% ขึ้นไป

ในทุกหมวดวิชา สามารถยื่นเรื่องขอย้ายได้ทันที” เชื่อว่า ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ตกต่ำจะหายไปทันที ยิ่งถ้าพิจารณาให้ย้ายข้ามขนาดของโรงเรียนได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงอายุราชการหรือ ความอาวุโส เมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มผู้บริหารด้วยกัน

แต่อย่างน้อยก็ยังมีความที่น่ายินดีจากฝ่ายการประเมินคุณภาพสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา (สมศ.) ที่ได้เห็นพ้องกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องว่า ในการประเมินคุณภาพสถานศึกษาในครั้งใหม่คือในรอบ 4 นี้ จะไม่เน้นเรื่องเอกสารหลักฐานและไม่มีการประเมินเพื่อรับรองสถานศึกษาอีกแล้ว แต่จะเน้นการประเมินเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้กรอบมาตรฐานการประเมินที่มาจากการตกลงร่วมกันระหว่าง ศธ. กับ สมศ. เท่านั้น จะเป็นรูปแบบใหม่ที่เน้นการดูคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพการบริหาร เช่น คุณภาพการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับเกณฑ์วิทยฐานะใหม่ที่จะมีเรื่องวิธีการสอน การจัดและบริหารชั้นเรียน การพัฒนาตนเอง....โดยการประเมินรอบ 4 จะเริ่มจากความสมัครใจของสถานศึกษา (เดลินิวส์ “ประเมินรอบ 4 ภาคสมัครใจเริ่ม ต.ค.นี้” ฉบับวันศุกร์ที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 หน้า 24)

สิ่งที่เห็นได้ว่า แนวคิดของบุคลากรทางการศึกษาได้เปลี่ยนไปจากเดิมแล้วก็คือ ผลจากการทำประชาพิจารณ์ของคณะกรรมการอิสระเพื่อปฏิรูปการศึกษามีหัวข้อหนึ่งที่เป็นข้อเสนอที่ดีและมีโอกาสแก้ปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตกต่ำได้ตรงประเด็น ก็คือ ได้มีการเสนอแนวทางการเลื่อนวิทยฐานะของครูว่าควรเป็นการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน เช่น จากอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ สามารถพัฒนามาเป็นการอ่านออกเขียนได้

นอกจากจะมีการปรับเกณฑ์โยกย้ายหรือประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในทำนองเดียวกับครูแล้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนก็คงจะต้องหาทางที่จะทำอย่างไรจึงจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยภาพรวมของโรงเรียนได้สูงขึ้นในทุกระดับชั้นที่มีการสอบ O-NET และในทุกรายวิชาที่มีการสอบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีบทบาทอย่างไร ข้อเสนอแนะตรงนี้อาจเข้าลักษณะพูดง่ายแต่ทำยากก็คือ ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้บริหารจัดการการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกทุกอย่าง

เพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างมีความสุขและประสบผลสำเร็จทั้งในส่วนตนและส่วนรวม แบบอย่างของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ดี อาจไม่มีเพียงรูปแบบเดียว ถ้ามีโอกาสได้ศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มประเทศอาเซียน ที่ได้รับรางวัลพระราชทานรางวัล ครูเจ้าฟ้ามาหาจักรีสิรินธร ก็จะ พบว่า ผู้ที่ได้รับรางวัลจะมีวิธีการประพฤติ ปฏิบัติตนในการทำงานแตกต่างกัน เพราะสภาพของโรงเรียนของแต่ละคน แต่ละประเทศนั้นแตกต่างกันมาก มีที่เหมือนกันก็คือ ไม่ใช่ทำงานในโรงเรียนที่มีสภาพปกติที่เราได้พบเห็นโดยทั่วไป แต่มีสภาพที่มีปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งอย่าง

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารที่อยู่สูงกว่าระดับโรงเรียน อาจเป็นระดับเขต ระดับจังหวัด หรือในระดับกระทรวง ก็จะต้องมีบทบาทที่ต่างไปจากเดิมเพราะการพิจารณาโยกย้ายสถานที่ทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนเลื่อนวิทยฐานะในกลุ่มผู้บริหารในระดับโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ใหญ่ที่กระทรวงกำหนด แต่ในท่ามกลางกฎเกณฑ์ใหญ่ ก็มักจะมีข้อยกเว้นอยู่ด้วยเสมอในทางปฏิบัติ เกณฑ์การปรับเลื่อนวิทยฐานะสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนก็ควรได้รับการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องเช่นกัน คือยกเลิกการเขียนเอกสารเป็นจำนวนมาก ควรติดตามผลการปฏิบัติงานที่สามารถมองเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งพิจารณาผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ

นอกจากบทบาทสำหรับผู้บริหารเองที่ต้องกระทำต่อนักเรียนโดยตรงแล้ว ก็ต้องเพิ่มบทบาทในการกำกับดูแลครู ให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องครบถ้วนโดยมีเป้าหมายอยู่ที่นักเรียนเป็นสำคัญเช่นกัน การพิจารณาความคิดความชอบครูในสังกัดของตนก็ต้องมีเป้าหมายที่ให้ครู ที่ทำความดีกับนักเรียน จนบังเกิดผลดี ควรได้รับการกระตุ้นมากกว่าครูที่มุ่งทำประเภทอื่นๆ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จพบว่า มีหลักการบริหารโรงเรียนอยู่ 5 ประเภท คือ (Chenoweth, 2010 : 10 - 21)

1. มอบหมายงานให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารและดูแลโรงเรียน ดังนั้น เมื่อมีสิ่งที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็สามารถจะรู้ได้ทันทีว่าเป็นจุดที่ใครต้องรับผิดชอบ
2. ตรวจตราสิ่งที่มอบให้ทุกคน โดยติดตามดูว่าทุกจุดนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ เช่น มีการเรียนการสอนที่สนับสนุนนักเรียนทุกคนโดยไม่เลือกเพศ
3. ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี โดยใช้วิถีทางประชาธิปไตยในทุกกลุ่ม

4. ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนช่วยในการตัดสินใจ ข้อนี้จะเป็นตัวสร้างความสำคัญให้ครูทุกคนหันมาตระหนักถึงผลการเรียนของนักเรียนที่ตนสอน และจะทำให้มีการได้แก้ไขปัญหาก็ได้ ถ้าพบว่า มีนักเรียนกลุ่มไหนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เช่น จัดอบรมครูหรือเพิ่มงบประมาณในการจัดซื้อสื่อ

5. ให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกัน หรือช่วยเหลือนกันทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้นักเรียนเรียนได้ดีขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

บทสรุป

การที่จะแก้ไขปัญหาลักษณะสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ตกต่ำ โดยภาพรวมที่พิจารณาจากผลการสอบ O-NET ไม่ว่าจะในระดับใดนั้น ถ้าเชื่อมั่นว่า ตัวข้อสอบเชื่อถือได้ เชื่อมั่นได้ ปัจจัยสำคัญที่สุดคือ ครูต้องเอาใจใส่นักเรียนเป็นอย่างดีโดยเฉพาะครูประจำชั้น รวมทั้งครูพิเศษที่สอนประจำเป็นรายวิชา การเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคลโดยถ้วนหน้า ทุกคนเป็นอย่างดี จะทำให้ครูได้รู้ปัญหา รู้ศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน และเมื่อได้รู้แล้วก็ลงมือแก้ไขไปในทุกประเด็นของปัญหา แก้ไขเป็นรายบุคคลบ้าง รายกลุ่มบ้าง แก้ไขแบบยกชั้นคือทุกคนพร้อมกันบ้าง โดยมีกำลังสนับสนุนที่สำคัญคือผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะผู้อำนวยการโรงเรียนนั้นๆ ซึ่งจะต้องมีบทบาทไปพร้อมๆ กับการแก้ไขปัญหาก็คือ การที่ต้องเอาใจใส่ปัญหาทั้งของครูและของนักเรียนไปพร้อมๆ กัน ไม่ใช่ตัวครูก็มีปัญหาแต่ก็ยังไม่ได้รับการแก้ไขหรือช่วยเหลือ โอกาสที่ครูจะมีขวัญและกำลังใจที่จะไปทุ่มเทการแก้ปัญหาให้นักเรียนต่อไปเรื่อยๆ โดยเฉพาะปัญหาส่วนตัวที่เป็นที่ยอมรับกันว่ามีปัญหาเรื่องหนี้สินสูงมาก เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นที่มีรายได้พอๆ กัน ขณะเดียวกับครูบางคนอาจมีปัญหาเฉพาะด้านขาดความรู้ความสามารถ ก็ควรได้รับการพัฒนาให้ตรงกับสิ่งที่ขาดและเอาไปใช้ได้จริง ซึ่งทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้เช่นกัน เหนือสิ่งอื่นใดผู้อำนวยการโรงเรียนต้องไม่ทำตัวเป็นปัญหาเสียเอง

แนวทางแก้ไขที่สำคัญสำหรับการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก็คือ การปรับแก้เกณฑ์มาตรฐานทางวิชาชีพ โดยมุ่งให้ใช้เกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาเป็นตัววัดความก้าวหน้าทั้งอาชีพครู และในระดับผู้บริหาร คือแทนที่จะให้ครู

และผู้อำนวยการ เอาเวลามาเขียนผลงาน หรือทำวิจัยในชั้นเรียน ฯลฯ อย่างเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ควรปรับเปลี่ยนมาเป็นการดูผลการสอบ O-NET โดยภาพรวม ครูคนใดสามารถสอนให้นักเรียนที่ตนรับผิดชอบ มีผลสัมฤทธิ์สูงผ่านเกณฑ์ที่กำหนดได้มาก ก็มีสิทธิ์ได้เลื่อนตำแหน่งจากอาจารย์เป็นผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ หรือผู้เชี่ยวชาญ ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียน ถ้ามีความประสงค์จะโยกย้ายไม่ว่าจะระดับเดียวกัน เขตเดียวกัน หรือต่างเขต ก็ให้ดูผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนในภาพรวมว่าเป็นอย่างไร ถ้าผลดีมาก ก็สามารถย้ายข้ามจากโรงเรียนขนาดเล็กเป็นขนาดใหญ่ได้เลย การปรับเปลี่ยนเกณฑ์แบบนี้ น่าจะเกิดผลดีกว่าเกณฑ์เดิมๆ ที่ทำมา

เอกสารอ้างอิง

- เติลนิวัส. “ประเมินรอบ 4 ภาคสมัครใจเริ่ม ค.ศ. นี้” ฉบับวันศุกร์ที่ 7 กรกฎาคม 2560 หน้า 24.
- บุหงา วัฒนะ. “รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก” **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช** ฉบับที่ 1 ปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 พ.ศ. 2552. หน้า 60 - 65.
- ประสิทธิ์ จันดา. “คู่มืออบรมครู : ชะตากรรมครู ชะตากรรมนักเรียนทั่วประเทศ” **สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์** ปีที่ 64 ฉบับที่ 47 วันศุกร์ที่ 4 - วันพฤหัสบดีที่ 10 สิงหาคม 2560. หน้า 34 - 35.
- สมหมาย ปาริจฉัตต์. “คู่มือพัฒนาครูหัวละหมื่น” **มติชนรายวัน** ฉบับวันที่ 17 สิงหาคม 2560. หน้า 16.
- สุรศักดิ์ หลาบบมาลา. (2560). **การเรียนรายบุคคล**. เอกสารโรเนียว.
- Chenoweth, K. (2001). “Leaving Nothing to Chance” **Educational Leadership** [http:// en.m.wikipedia.org/organized learning that takes place in the out doors](http://en.m.wikipedia.org/organized%20learning%20that%20takes%20place%20in%20the%20out%20doors) สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2560 Marzono, et.al., “ Classroom Instruction that work ”. ASCD, Alexandria,Va U.S.A..

Marzono, et. al. (2014). “Classroom Instruction that work : Research based strategies for Increasing Student Achievement” ASCD, Alexandria, Va U.S.A..