การอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม : การศึกษาเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

หนังสือที่ระลึก 65 ปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
รวมบทความวิชาการคณาจารย์ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

เจ้าของ

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
โทรศัพท์ 0 3810 2067
www.edu.buu.ac.th/vesd

คณะผู้จัดทำ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ เพ็งพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง
ดร.พักตร์วิภา โพธิ์ศรี
ดร.เมธี ธรรมวัฒนา
ดร.ภัทรมนัส ศรีตระกูล
ดร.ศุภัครจิรา พรหมสุวิชา
นางสาวนฤมล เนตรวิเชียร

พิมพ์ที่

บริษัท เอ็กซ์เปอร์ต เทคโนโลยี ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
30/22 ถนนพุทธมณฑลสาย 3 แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพฯ
Tel. 0-2466-9283 Fax : 0-2891-0742

คำนำ

หนังสือการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม : การศึกษาเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เป็นหนังสือที่ระลึก 65 ปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รวบรวมบทความวิชาการของคณาจารย์ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม จัดพิมพ์ขึ้นเพื่อร่วมเฉลิมฉลองการสถาปนามหาวิทยาลัยบูรพา และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มาจวบจน 65 ปี และผลิตผลงานทางวิชาการออกสู่สังคมอย่างต่อเนื่อง

ในโอกาสนี้ ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม จึงได้รวบรวมบทความวิชาการของคณาจารย์ภาควิชาฯ เพื่อเป็นหนังสือที่ระลึกและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการพัฒนาสังคมในด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นภาพสะท้อนของความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องและดำเนินไปในทิศทางเดียวกันอย่างสมดุล

บทความวิชาการของคณาจารย์ในภาควิชาฯ เป็นผลงานการสร้างสรรค์ เรียบเรียงและจัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ศาสตร์ด้านการศึกษาและการพัฒนา มีคุณค่าในการศึกษา การเรียนการสอน และการนำไปประยุกต์ใช้ในวงวิชาการได้อย่างกว้างขวาง จึงได้รวบรวมไว้เพื่อให้ผู้ที่สนใจนำไปใช้ในการพัฒนางานวิชาการในด้านต่าง ๆ ได้ต่อไป

คณะผู้จัดทำ

ตุลาคม 2563

สารบัญ

หน้า

ประวัติภาควิชา : เหลียวหลังแลหน้า ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม จ
(สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

บทความวิชาการ : สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา

การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ 1
(ดุสิต ขาวเหลือง)

ความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมแรงงานสู่ประชาคมอาเซียน (2015) 19
(เกรียงศักดิ์ บุญญา)

กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในชั้นเรียน: กรณีศึกษานิสิตปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 35
(เมธี ธรรมวัฒนา)

บทความวิชาการ : สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม

ปัญหาและอุปสรรคบางประการของประชาคมอาเซียน : ข้อสังเกตจากมุมมองของพื้นฐานการศึกษา 48
(สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

บทบาทการศึกษาต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล 65
(พักตร์วิภา โพธิ์ศรี)

การศึกษาไทย 4.0 กับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก 86
(วรวุฒิ เพ็งพันธ์)

โรงเรียนนวัตกรรมเพื่อรองรับการศึกษายุค 4.0 101
(ภัทรมนัส ศรีตระกูล)

การผลิตครูของต่างประเทศ : บทเรียนที่สามารถประยุกต์ใช้กับประเทศไทย 121
(ศุภัครจิรา พรหมสุวิชา)

รศ.ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์

ผศ.ดร.ดุสิต ขาวเหลือง

ผศ.ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา

ดร.พักตร์วิภา โพธิ์ศรี

ดร.เมธี ธรรมวัฒนา

ผศ.ดร.วรวุฒิ เพ็งพันธ์

ดร.ศุภัครจิรา พรหมสุวิชา

ดร.ภัทรมนัส ศรีตระกูล

นางสาวนฤมล เนตรวิเชียร

เหลียวหลัง แลหน้า
ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์*

kosajyaw@buu.ac.th

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม พัฒนามาจากการรวมกันของ 2 ภาควิชาในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา คือ ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา (Foundations of Education) กับภาควิชาอุตสาหกรรมศึกษา (Industrial Education) โดยที่ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา หรือเดิมชื่อภาควิชาพื้นฐานของการศึกษา เป็นภาควิชาที่จัดตั้งขึ้นพร้อมกับคณะศึกษาศาสตร์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เปิดสอนรายวิชาพื้นฐานทางการศึกษา ซึ่งเป็นรายวิชาบังคับในหมวดวิชาชีพครู ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ได้แก่ วิชาการศึกษาไทย หลักและแนวคิดทางการศึกษา จริยศาสตร์ศึกษา จริยธรรมวิชาชีพ การศึกษากับสังคม ปรัชญาการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา สถิติการศึกษา วิชาโทสาขาการวัดผลการศึกษา สถิติประยุกต์ทางการศึกษา ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งขณะนั้น สาขาวิจัยและวัดผลการศึกษายังอยู่ในสังกัดภาควิชาพื้นฐานการศึกษา มีคณาจารย์ประจำรวม 6 ท่าน คือ อาจารย์ด้านพื้นฐานการศึกษา 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.บรรจง จันทรสา (คณบดี) รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดา ปรางค์ประทานพร (รองอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์และหัวหน้าภาควิชา) รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์ (ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ และเลขานุการภาควิชา) อาจารย์ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์กาญจนา มณีแสง (รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา) ดร.สมศักดิ์ ลิลา (ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณี ลีกิจวัฒนะ (ต่อมาโอนไปสังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง) และรับ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม มาเป็นอาจารย์ใหม่ในสังกัดภาควิชาแทน ซึ่งต่อมาได้ดำรงตำแหน่งรองคณบดีบัณฑิตศึกษา

ต่อมาในปี พ.ศ. 2533 เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา ภาควิชายังคงเป็นโครงสร้างเดิม จากนั้นในปี พ.ศ. 2536 ได้มีการปรับโครงสร้างใหม่ สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้แยกไปจัดตั้งเป็นภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา เปิดสอนรายวิชาพื้นฐานทางสถิติ วิจัย การวัดและประเมินผลการศึกษา วิชาโท การวัดผลการศึกษาในระดับปริญญาตรี วิชาพื้นฐานทางสถิติประยุกต์ทางการศึกษาและระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกตามลำดับ

รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มีคณาจารย์ประจำ 7 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์กาญจนา มณีแสง (หัวหน้าภาควิชา เกษียณราชการในปี พ.ศ. 2544) รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม ดร.สมศักดิ์ ลิลา (รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา) และรับอาจารย์เพิ่มอีก 4 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี ชัดแช้ม (รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา กรเพชรปาณี (คณบดีวิทยาลัยวิธีวิทยาการวิจัยและวิทยาการทางปัญญา) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข (รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย) และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีพร อนุศาสนนันท์ พัฒนาหลักสูตรเปิดสอนระดับปริญญาโทและปริญญาเอก สาขาเทคโนโลยีการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาเทคโนโลยีการวิจัยทางการศึกษาตามลำดับ

สำหรับภาควิชาพื้นฐานการศึกษา ดำเนินการสอนรายวิชาพื้นฐานทางการศึกษาในหมวดวิชาชีพครูบังคับ วิชาชีพครูเลือก ต่อมาในปีพ.ศ. 2537 ได้เปิดสอนรายวิชาใหม่เป็นวิชาเลือกเสรีคู่กับรายวิชาชีพครูเลือกเพิ่มเติมอีก ได้แก่ วิชาประวัติศาสตร์การศึกษา สังคมวิทยาการศึกษา มานุษยวิทยาการศึกษา เศรษฐศาสตร์การศึกษา รัฐศาสตร์การศึกษา การศึกษาเปรียบเทียบ องค์การระหว่างประเทศกับการศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการศึกษา การศึกษากับการพัฒนา โดยมีรายวิชาชีพครูบังคับ คือ วิชาปรัชญาและแนวคิดทางการศึกษา จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หลักวิชาชีพครู จากนั้นในปี พ.ศ. 2542 ได้เปิดสอนสาขาวิชาโทพื้นฐานการศึกษาให้แก่นิสิตปริญญาตรี จำนวน 18 หน่วยกิต และสอนรายวิชาหลักและพื้นฐานการศึกษาขั้นสูง เป็นวิชาบังคับในหมวดวิชาแกนให้กับนิสิตปริญญาโททุกสาขาวิชาของคณะศึกษาศาสตร์

ปี พ.ศ. 2544 ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา ได้เปิดสอนสาขาวิชาพัฒนศึกษา (Development Studies) หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ในระดับปริญญาโท เพื่อผลิตกำลังคนด้านการศึกษาและการพัฒนา สามารถนำหลักการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร สังคม เศรษฐกิจ การเมืองให้สอดคล้องกันในทุกมิติ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2547 ได้เปิดสอนสาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม (Education and Social Development) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตในระดับปริญญาเอก เพื่อผลิตกำลังคนด้านการศึกษาและการพัฒนาในระดับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2551 ได้พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรปริญญาโทใหม่ เป็น หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรปริญญาเอก และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในการพัฒนากำลังคน นำหลักการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาประเทศในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่องต่อไป ขณะนั้นมีคณาจารย์ในสาขาวิชา 8 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีวรรณ ยอดนิล (หัวหน้าภาควิชา) รองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง (ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) รองศาสตราจารย์ ดร.วชิระ ชาวหา รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์ รองศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลี มาพุทธ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฟ้า กิติญาณุสันต์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ เพ็งพันธ์ และ ดร.พักตร์วิภา โพธิ์ศรี

สำหรับภาควิชาอุตสาหกรรมศึกษา เป็นภาควิชาที่จัดตั้งขึ้นตามโครงการจัดตั้งภาควิชาอุตสาหกรรมศึกษา พ.ศ. 2538 เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและสถานประกอบการในโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Seaboard Area) ในปี พ.ศ. 2539 ได้เปิดสอนหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา เป็นหลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี จากระดับอนุปริญญา (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง-ปวส.) เปิดสอนทั้งภาคปกติและภาคพิเศษในสาขาวิชาไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีการผลิต ขณะนั้นมีคณาจารย์ประจำ 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง (หัวหน้าภาควิชา) และ ดร.แดน ทองอินทร์ ต่อมาเมื่อขยายสาขาวิชาเพิ่มเติม จึงมีอาจารย์เพิ่มขึ้นอีก 4 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา (ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตอาชีวศึกษา) ดร.เมธี ธรรมวัฒนา และ ดร.สมมาตร ขำเกลี้ยง (ต่อมาโอนไปสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตศรีวิชัย)

ในปี พ.ศ. 2550 ได้เปิดสอนหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตในระดับปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา เพื่อผลิตกำลังคนและพัฒนาบุคลากรทั้งสายผู้สอนและสายผู้บริหารในสถาบันการศึกษาด้านการอาชีวศึกษา การอาชีพและสารพัดช่าง ให้ทำหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษาในสายงานได้ตรงตามลักษณะของงานอย่างเหมาะสมกับการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออก เพื่อเตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและรองรับการเป็นพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economics Corridor-EEC) ตามนโยบายการพัฒนาประเทศโดยตรง และในปี พ.ศ. 2555 ได้เปิดสอนหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ระดับปริญญาโท สาขาการสอนการงานอาชีพและเทคโนโลยี เพื่อผลิตกำลังคนและพัฒนาบุคลากรประจำการผู้สอนในสาขาสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี (กอท) ในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานให้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้ทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตทางด้านอุตสาหกรรม

สำหรับในปี พ.ศ. 2551 มหาวิทยาลัยบูรพา ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ลงวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2551 คณะศึกษาศาสตร์ ได้มีการปรับโครงสร้างการบริหารภายในคณะใหม่ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในของแต่ละหน่วยงานให้เหมาะสมสอดคล้องกัน จึงมีผลทำให้ภาควิชาพื้นฐานการศึกษากับภาควิชาอุตสาหกรรมศึกษา มีการรวมกันเป็นภาควิชาใหม่ในชื่อว่า ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม โดยมติสภามหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นมาและบังคับเปิดสอนรายวิชาตามหลักสูตรทั้ง 2 สาขาอย่างต่อเนื่องต่อมา อีกทั้งมีการปรับปรุงหลักสูตรและรายวิชาตามวาระการปรับปรุงหลักสูตรทุก 5 ปี คือ หลักสูตรปริญญาตรี การศึกษาบัณฑิต 4 ปี สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา หลักสูตรปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาและการพัฒนาสังคม

พ.ศ. 2561 และหลักสูตรปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาและการพัฒนาสังคม พ.ศ. 2562

ตามการปรับปรุงหลักสูตรใหม่ทุกระดับการศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 เป็นต้นมา ภาควิชาได้เนินการเปิดสอนรายวิชาชีพครูบังคับและวิชาชีพครูเลือกให้แก่นิสิตปริญญาตรี ในรายวิชาปรัชญาการศึกษา ความเป็นครู การศึกษากับการพัฒนา ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการศึกษา รายวิชาเลือกในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป กลุ่มสังคมศาสตร์ สำหรับนิสิตปริญญาตรี ในรายวิชาเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาสังคม จิตอาสาเพื่อการพัฒนาสังคม ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสังคม รายวิชาแกนในหมวดวิชาพื้นฐานบังคับสำหรับนิสิตปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิตทุกสาขาวิชา คือ วิชาหลักและพื้นฐานการศึกษาขั้นสูง รายวิชาความเป็นครูสำหรับนิสิตปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต ที่มิได้จบปริญญาตรีทางครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ ต้องเรียนเพิ่มเติมเป็นรายวิชาบังคับในหมวดวิชาชีพครู ปริญญาตรี หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม ปัจจุบันมีคณาจารย์ประจำ 9 ท่าน คือ สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม มี 5 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์ (ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ เพ็งพันธ์ (หัวหน้าภาควิชาและประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต) ดร.พักตร์วิภา โพธิ์ศรี อาจารย์ใหม่อีก 2 ท่าน คือ ดร.ภัทรมนัส ศรีตระกูล และ ดร.ศุภัครจิรา พรหมสุวิชา สำหรับสาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาจารย์ประจำ 4 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา ดร.เมธี ธรรมวัฒนา และอาจารย์พิเศษประจำหลักสูตร ดร.แดน ทองอินทร์ รวมทั้งมีการเชิญอาจารย์จากภายนอกมาเป็นอาจารย์พิเศษอีกหลายท่านเพื่อช่วยกันพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการกำลังคนในอนาคตด้านการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง รองรับการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมของพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก การเป็นระเบียงเศรษฐกิจของประชาคมอาเซียน การเป็นเครือข่ายพันธมิตรทางวิชาการกับประเทศเพื่อนบ้าน และการขยายตัวสู่ระดับสากล ความเป็นสังคมนานาชาติต่อไป

การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ*

Competency and Effective Training

ดุสิต ขาวเหลือง
dusit@buu.ac.th

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางมากทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การค้า การลงทุนและการแข่งขันในด้านธุรกิจ ทำให้สถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรมต้องปรับตัวและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม (Training) มากขึ้น เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมีเครื่องมือ วิธีการและเทคนิคการฝึกอบรมมากมายที่จะนำมาประยุกต์ปรับใช้ในการฝึกอบรม วิธีการหนึ่งที่ได้รับความนิยมก็คือ สมรรถนะ (Competency) ซึ่งองค์กรหลายแห่งได้นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยนำสมรรถนะไปกำหนดเป็นคุณลักษณะของการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถดำเนินการจัดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารงานได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะอธิบายแนวทางการนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ปรับใช้โดยยกตัวอย่างประกอบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

บทนำ

เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางมากทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี อันได้แก่ข้อตกลงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การรวมกลุ่มในภูมิภาคเอเชีย ภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และอินเดีย รวมทั้งการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้สถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่อาจปรับตัวได้ทันท่วงทีประสบปัญหาหลายประการ เช่น พนักงานขาดความรู้และทักษะขาดข้อมูลเกี่ยวกับการถ่ายทอดเทคโนโลยี บุคลากรขาดศักยภาพและความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที อันเนื่องมาจากโครงสร้างการผลิตที่เปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น มีการเคลื่อนย้ายกำลังคนข้ามประเทศ เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน กระบวนการผลิตและเครื่องจักรจะมีขนาด

---

*บทความวิชาการนี้เผยแพร่ในวารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 พฤษภาคม-ตุลาคม 2554 หน้า 18-32.

เล็กลงแต่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิตดังกล่าว ทำให้บุคลากรในภาคอุตสาหกรรมต้องมีคุณสมบัติที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น พนักงานเหล่านี้ต้องมีความสามารถทำงานได้หลายอย่าง มีความสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดชีวิต มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง (ชูชัย สมิทธิไกร, 2554)

กลยุทธ์ กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม และแนวทางซึ่งจะช่วยให้สถานประกอบการจัดเตรียมกำลังคนให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้เป็นอย่างดีคือ “การฝึกอบรม” ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์หลายด้าน ซึ่งที่ผ่านมาองค์กรหลายแห่งก็ได้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจัดการฝึกอบรมทั่ว ๆไปตามรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติกันมา แต่ปัญหาหรือคำถามสำคัญมีอยู่ว่า จะแน่ใจหรือยืนยันได้อย่างไรว่าการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจริง เพราะตัวชี้วัดการประเมินการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะวัดในเชิงปริมาณ ได้แก่ จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานต่อคนต่อปี หรือจำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมต่อจำนวนพนักงานทั้งหมด หรือการประเมินการฝึกอบรมที่จัดทำขึ้นเพื่อวัดความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ เช่น สถานที่จัดฝึกอบรม อาหาร หรือวิทยากร ซึ่งตัวชี้วัดเหล่านี้ไม่สามารถสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการฝึกอบรมในแง่ของการแก้ไขปัญหาขององค์กร หรือสามารถทำให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมขึ้นมากน้อยเพียงใด (ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ, 2546)

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการส่งเสริมและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมเพื่อให้สามารถปรับตัวให้มีความรู้และทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงาน (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2551) โดยองค์กรสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ ตลอดจนมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพื่อให้พนักงานไม่เพียงแต่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังสามารถเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อนำไปเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ด้วยการนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมและกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนา (เดชา เดชะวัฒนไพศาล, 2543) การฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดสมรรถนะจึงเป็นฐานสำคัญของการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Training) เพราะแนวคิดสมรรถนะมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานให้สามารถสร้างผลงานที่ดีเลิศในการปฏิบัติงานของตนเองได้และให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ดีเลิศของการฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยพัฒนาพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างแม่นยำและเป็นธรรมตามสมรรถนะและความสามารถที่แท้จริง

การฝึกอบรม

คำว่า ฝึกอบรม มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งอาจเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือที่ทำงานก็ได้

สมคิด บางโม (2539) และ เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2546) กล่าวเสริมว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมหมาย แจ่มกระจ่าง (2548) สรุปว่า การฝึกอบรม คือ การจัดการและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีระบบในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งมีการฝึก เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ เจตคติ และสร้างความพร้อมในการทำงานและดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับ ชูชัย สมิทธิไกร (2554, หน้า 5) ที่อธิบายว่า การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Goldstein, 1993) ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น

การฝึกอบรม หมายถึง การจัดการอย่างเป็นระบบในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ ทักษะ ทัศนคติ สำหรับใช้ในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต (P. Nick Blanchard and James W. Thacker, 2007)

ซึ่งสอดคล้องกับ เรย์มอนด์ (Raymond, 2010) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง โครงการที่บริษัทจัดขึ้นเพื่อสร้างสมรรถนะให้กับพนักงาน สมรรถนะดังกล่าวได้แก่ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่มีสำคัญและมีความความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสร้างความรู้ ทักษะประสบการณ์ ความสามารถในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรวมทั้งทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพและมีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

การนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะให้พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งช่วยให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้และเตรียมพนักงานที่จะพบกับความเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ซึ่งเกิดขึ้นกับงานที่ทำ เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์งานในยุคใหม่จึงต้องใช้สมองมากกว่าแรงงานเพราะถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักร อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมคือโอกาสสำหรับการเรียนรู้ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ หลายอย่าง เช่น การใช้แนวคิดสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการฝึกอบรม การจูงใจ รูปแบบการเรียนและความร่วมมือของพนักงานรวมทั้งบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์กร

การฝึกอบรมเป็นระบบที่บูรณาการอยู่ในการประเมินศักยภาพตามเกณฑ์ (ตัวอย่างที่ดีเป็นเกณฑ์) ซึ่งผูกติดอยู่กับเป้าหมายขององค์กร การฝึกอบรมถูกใช้เป็นส่วนประกอบของการช่วยพนักงานให้เข้าใจว่าพวกเขาสามารถช่วยให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทได้ การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้จัดการที่มีความสามารถแต่เพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับระบบที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นจุดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องความสามารถหรือศักยภาพของพนักงานที่องค์กรกำลังเผชิญหน้าอยู่

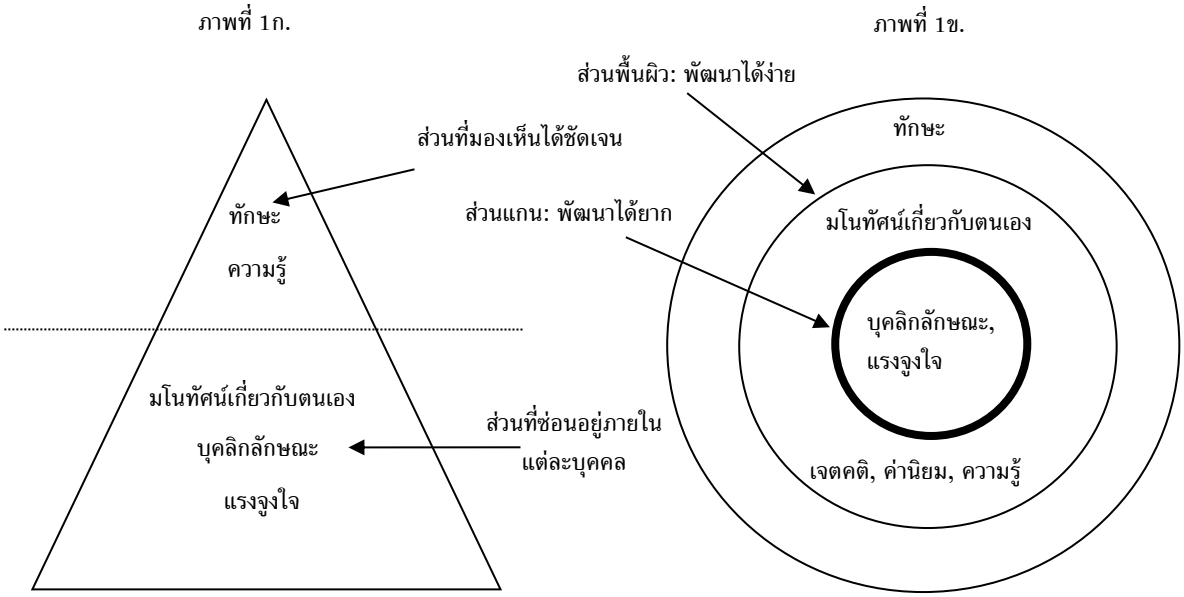
แผนกฝึกอบรมเป็นระบบย่อย ๆ ในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นระบบย่อยของบริษัทอีกทีหนึ่ง ภารกิจ ยุทธศาสตร์ ทรัพยากร นโยบาย เทคโนโลยี และการเงินของบริษัทถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีผลต่อการฝึกอบรม ข้อมูลป้อนเข้าสู่ระบบการฝึกอบรมถูกกรองด้วยความต้องการจำเป็นขององค์กร ความต้องการของพนักงาน งบประมาณ พนักงาน เครื่องจักรและอุปกรณ์ กระบวนการฝึกอบรมถ่ายโอนสิ่งเหล่านี้ให้เป็นผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitudes) เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และอื่น ๆ ดังนั้นการฝึกอบรมไม่ใช่เป็นเพียงการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหรือการผลักดันให้พนักงานจำนวนมากผ่านการฝึกอบรมเท่านั้น แต่การฝึกอบรมควรได้รับการเอาใจใส่เสมือนกับเป็นกระบวนการบูรณาการความต้องการขององค์การและพนักงานมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทที่กำหนดไว้

การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพจะเริ่มต้นด้วยเหตุการณ์จุดชนวนบางอย่าง เหตุการณ์ดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อพบว่าพนักงานมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานจริง (Actual organizational competency: AOC) น้อยกว่าหรือต่ำกว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่คาดหวัง (Expected organizational competency: EOC) ตัวอย่างเช่น ถ้ากำหนดระดับความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่คาดหวังสำหรับการผลิตไว้ที่ ต้องมีชิ้นงานเสีย 3 ใน 1,000 แต่จากการตรวจสอบข้อมูลเมื่อเดือนก่อนพบว่า ระดับคุณภาพที่พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติจริงเป็นมีชิ้นงานเสีย 17 ใน 1,000 หัวหน้างานจำเป็นต้องแสดงบทบาทในการชี้ให้เห็นว่าควรมีการวิเคราะห์หาสาเหตุว่าทำไมจำนวนชิ้นงานเสียจึงสูงมาก (P. Nick Blanchard and James W. Thacker, 2007)

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆได้นำวิธีการหนึ่งมาช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรได้แก่ การนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเครื่องมือตามแนวคิดสมรรถนะสามารถช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรได้อย่างแม่นยำ ซึ่งจะทำให้บุคลากรทำงานได้งานหรือผลผลิตตามที่องค์กรคาดหวังได้อย่างถูกต้อง (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550)

คำว่า สมรรถนะ (Competency) โดยทั่วไปจะอ้างอิงความหมายของ เดวิด แมคเคิลแลนด์ (David C. McClelland) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของสมรรถนะ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548)

David C. McClelland ให้ความหมายว่า สมรรถนะคือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละคนซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดดังภาพที่ 1



ภาพแสดงองค์ประกอบของสมรรถนะ

จากภาพที่ 1 ประกอบด้วยภาพที่ 1ก. และภาพที่ 1ข. คือองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะ ประกอบด้วยส่วนที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ได้แก่

ทักษะ (Skills) หมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะการฟัง ทักษะการอ่าน ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการใช้เครื่องจักร เป็นต้น

ความรู้ (Knowledge) หมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการแนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านคณิตศาสตร์ ความรู้ด้านบัญชี การตลาด ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

ส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคลซึ่งมองหรือสังเกตเห็นได้ยาก ได้แก่

มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) หมายถึง แนวคิดและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง เช่น มองตนเองว่ามีความเป็นผู้นำ เป็นศิลปิน รวมถึงมีเจตคติ (Attitudes) มีความเชื่อ ค่านิยม (Value)

บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) หมายถึง สิ่งที่บอกถึงอุปนิสัยและบุคลิกลักษณะ เช่นเป็นคนที่เอื้ออาทรต่อผู้อื่น เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงกระตุ้นหรือพลังขับเคลื่อนที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคลซึ่งจะทำให้แสดงพฤติกรรมหรือการกระทำ เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและแสดงความพยายามทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ

ภาพที่ 1ข. เป็นการแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะตามความยากง่ายของการพัฒนาสมรรถนะ ส่วนที่เป็นความรู้และทักษะ ถือว่าเป็นส่วนพื้นผิวซึ่งเป็นส่วนที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยาก ด้วยการศึกษาค้นคว้าและฝึกปฏิบัติ ส่วนองค์ประกอบที่เป็นแกนได้แก่ มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล

ซึ่งต่อมา พาร์รี่ (Scott B. Parry, 1997 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548) ได้ใช้แนวคิดของ McClelland มาเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของสมรรถนะ แต่ได้รวมส่วนที่เป็นบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) และแรงจูงใจ (Motive) ไว้ด้วยกันและเรียกทั้งหมดนี้ว่า คุณลักษณะ (Attributes) รวมทั้งอธิบายนิยามคำว่าสมรรถนะว่า หมายถึงกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ(Attributes) ที่มีความสัมพันธ์กันซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบและสามารถประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานและเป็นสิ่งที่สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้โดยอาศัยการฝึกอบรม

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ หมายถึง ขีดความสามารถ ศักยภาพ สมรรถนะ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์และจำเป็นต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จหรือมีผลงานการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการดังนี้ ความรู้ (Knowledge) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” เช่นความรู้ความเข้าใจในกฎหมายปกครอง ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” เช่นทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่าน การเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน คุณลักษณะที่พึงปรารถนา (Attributes) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะ

อยู่ลึกลงไปในจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้ว จะเป็นพลังผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการได้

ประเภทของสมรรถนะ แมคคัลแลนด์ (David C. McClelland) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะใน
การพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่า หรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

แต่สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550) อธิบายว่า สมรรถนะสามารถจำแนกออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น เลขานุการต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

2. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของดารา เช่น เฉินหลง จา พนม ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก รวมทั้งคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และความสำเร็จในงาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

3. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความรู้และทักษะของกลุ่มงานหรือฝ่ายงานหนึ่งๆ สมรรถนะในกลุ่มนี้เป็นสมรรถนะร่วมของพนักงานทุกคนที่ทำงานในกลุ่มงานหรือฝ่ายนั้นๆ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นสมรรถนะในงานของพนักงานทุกตำแหน่งในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

4. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งงานหนึ่งๆ หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น นักบัญชี ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ มีความสามารถในการทำบัญชี ทักษะการเจรจาต่อรองเป็นสมรรถนะเฉพาะงานของพนักงานขาย เป็นต้น

5. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) หมายถึง กลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยองค์กรคาดหวังให้พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ที่ต้องบังคับบัญชาลูกน้อง ต้องมีทักษะดังกล่าว เช่น การตัดสินใจ การวางแผน เป็นต้น

การนำแนวคิดสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรซึ่งถูกนำไปใช้ในองค์กรต่าง ๆ หลายแห่งทั้งในภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม เพราะการฝึกอบรมที่ใช้แนวคิดสมรรถนะเป็นฐานเป็นแนวทางหนึ่งของการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งจะช่วยเพิ่มความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ช่วยให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรบรรลุผลสำเร็จ จนสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดการค้าเสรีได้ แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพภายใต้แนวคิดของสมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นเครื่องมือในการสร้าง ส่งเสริมเพิ่มพูน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทัศนคติและเพิ่มความสามารถของพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

ดูบัวและรอธเวล (David D. Dubois, and William J. Rothwell, 2004 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550) อธิบายว่า การฝึกอบรมที่ประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะ (Competency-Based Training) หมายถึง การพัฒนาพนักงานขององค์กรให้มีสมรรถนะ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ (Employee Competency) ที่สอดคล้องกับสมรรถนะหรือความเชี่ยวชาญขององค์กร (Organizational Competency) โดยผ่านระบบการฝึกอบรมซึ่งองค์กรต้องพยายามค้นหาว่าบุคลากรแต่ละตำแหน่งจำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง และสมรรถนะเหล่านี้จะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ด้วยวิธีการใด

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรแบบอิงความสามารถเชิงสมรรถนะ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรที่อิงผลจากการประเมินความรู้ความสามารถและทักษะที่แท้จริงของบุคลากรเทียบเคียงกับความรู้ ความสามารถและทักษะมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ว่าเกิดช่องว่าง (gap) ในทางบวกหรือลบ ถ้าเกิดช่องว่างในทางลบ หมายถึง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะต่ำกว่ามาตรฐาน ก็จะต้องมีกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดมาตรฐาน

สรุปว่า การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Training) โดยใช้สมรรถนะเป็นฐานในการออกแบบระบบ คือ ระบบหรือกระบวนการฝึกอบรมที่มีการวางแผน (Planned Training) ที่มีการนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 แนวทางคือ

1. การนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในกระบวนออกแบบการฝึกอบรม (Competency-Based ISD Model) ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนการออกแบบ 9 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550)

1.1 ขั้นการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ตกต่ำของพนักงาน เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ เชิงระบบสำหรับหาสาเหตุของความสามารถในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าหรือต่ำกว่า

ความคาดหวังหรือตั้งใจ หรือช่องว่างในด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency Gap) (จำนวนชิ้นงานเสียที่คาดหวังน้อยกว่าชิ้นงานเสียที่ปฏิบัติจริง) หรือพบว่ามีสิ่งซึ่งทำให้กำไรลดลง หรือมีระดับความพึงพอใจของลูกค้าลดลง หรือมีเศษวัสดุของเสียจำนวนมาก เหล่านี้คือตัวอย่างของช่องว่างในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานคือจุดสนใจของการฝึกอบรม ซึ่งการนำสมรรถนะมาปรับใช้จะสามารถแก้ไขปัญหาในส่วนนี้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ว่าอะไรคือสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้พนักงานไม่สามารถผลิตผลงานได้ตามที่องค์กรคาดหวัง สาเหตุดังกล่าวอาจแก้ไขได้ด้วยการจัดทำผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) และสมรรถนะหลักขององค์กร การจัดทำผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศหมายถึง คุณลักษณะ (Characteristics) ของพนักงานที่สามารถสร้างผลงานที่ตรงกับหรือสูงกว่าความต้องการของลูกค้า ส่วนความสามารถขององค์กร หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) หรือทักษะที่องค์กรจำเป็นต้องทำได้ดีเป็นพิเศษ มิฉะนั้นจะไม่สามารถแข่งขันกับผู้อื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันได้ นอกจากนี้ยังต้องมีการวิเคราะห์ปัญหาอื่น ๆได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตขององค์กร เช่น ถ้าโรงงานต้องการติดตั้งหุ่นยนต์และเครื่องจักรภายในหกเดือนข้างหน้า แต่พนักงานยังไม่สามารถสั่งการควบคุมหุ่นยนต์หรือเครื่องจักรได้ นั่นหมายถึงมีปัญหาในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน สาเหตุของความบกพร่องในด้านความสามารถของพนักงาน (Performance Discrepancy) ดังกล่าว สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยการฝึกอบรม แต่ปัญหาอาจเกิดจากอุปสรรคอื่น ๆในระบบทำงาน การแก้ไขปัญหาจึงควรเป็นการขจัดอุปสรรคนั้น ไม่ใช่ใช้การฝึกอบรมในการแก้ไขปัญหา

1.2 ขั้นการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กร วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคคลเพื่อกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

1.2.1 การวิเคราะห์องค์กร (Organizational Analysis) เป็นการวิเคราะห์ว่างานทุกงานในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะและมีทัศนคติต่องานใดบ้าง จึงจะสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับชูชัย สมิทธิไกร (2554) ที่ได้อธิบายว่า การวิเคราะห์องค์กรคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อโครงการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์จะครอบคลุมเป้าหมายขององค์กร ทรัพยากรบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และข้อจำกัดต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกขององค์กร การวิเคราะห์องค์กรจะช่วยตรวจสอบว่าปัญหาแท้จริงคืออะไร องค์กรจะใช้มาตรการใดเพื่อแก้ไขปัญหานั้น และการฝึกอบรมจะให้ประโยชน์อะไรแก่องค์กรบ้างหรือไม่ องค์ประกอบต่าง ๆที่จะต้องวิเคราะห์ประกอบด้วย

1) เป้าหมายขององค์กร คือองค์ประกอบแรกที่จะต้องวิเคราะห์ว่า องค์กรมีเป้าหมายและทิศทางการดำเนินการอย่างไรและจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้และสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้

2) ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะกระทำได้ยาก หากไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ ทั้งในด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และเงิน การวิเคราะห์ทรัพยากรขององค์กรจึงควรคลอบคลุมจำนวนบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในองค์กรและสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากคือ การวิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคน ซึ่งจำเป็นต่อการทำงานขององค์กรในอนาคต (ชูชัย สมิทธิไกร, 2554, หน้า 48-49)

3) บรรยากาศการทำงานภายในองค์กร สภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับองค์กร บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรมได้แก่ ความยอมรับในนวัตกรรม (innovation) และเทคโนโลยีขององค์กร ความเต็มใจในการลงทุนเพื่อการฝึกอบรมของฝ่ายบริหาร การสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในองค์กร การให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ส่วนสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมายมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรและการจัดฝึกอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอาจส่งผลให้องค์กรต้องกำหนดเป้าหมาย ลักษณะงานใหม่ หรือการออกกฎหมายเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน อาจจะมีผลให้องค์การต้องปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงานใหม่ เป็นต้น

1.2.2 การวิเคราะห์งาน (Job or Task Analysis) คือ กระบวนการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ภารกิจ (task analysis) ซึ่งจะบ่งชี้ส่วนประกอบของงานหนึ่ง ๆ เกี่ยวกับลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติ ส่วนที่สองคือการวิเคราะห์คุณสมบัติ เพื่อค้นหาว่าพนักงานจำเป็นต้องใช้ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) หรือมีทัศนคติต่องาน (attitudes) อะไรบ้าง ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ขั้นตอนนี้คือจะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภารกิจและคุณสมบัติที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นเสมือนแผนที่ซึ่งจะนำทางไปสู่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมนั้นสอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการขององค์การและพนักงาน รวมทั้งสมรรถนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะในงาน (functional competency) เนื่องจากเป็นความสามารถเฉพาะด้านของแต่ละงานที่แตกต่างกัน

1.2.3 การวิเคราะห์พนักงานหรือตัวบุคคล (Person Analysis) มีวัตถุประสงค์สองประการคือ ประการแรก เพื่อประเมินว่าพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) หรือไม่ โดยวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานและการปฏิบัติจริง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการค้นหาว่าพนักงานแต่ละคนมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าหรือเท่ากับหรือต่ำกว่ามาตรฐาน เพราะเหตุใดและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้างโดยอาศัยเครื่องมือ เช่น แบบประเมิน แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการประเมินความสามารถของพนักงาน โดยนำสมรรถนะที่คาดหวังที่กำหนดขึ้นของตำแหน่งงานมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งแบ่งออกเป็น

- สมรรถนะที่ปฏิบัติมากกว่าสมรรถนะที่คาดหวัง (Actual competency > Expected competency)

- สมรรถนะที่ปฏิบัติเท่ากับสมรรถนะที่คาดหวัง (Actual competency = Expected competency)

- สมรรถนะที่ปฏิบัติน้อยกว่าสมรรถนะที่คาดหวัง (Actual competency < Expected competency)

ผลที่ได้จากการประเมินจะสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานคนใดทำงานดีและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ผลการปฏิบัติงานด้านใดบ้างที่ต้องปรับปรุง เพื่อให้ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมขององค์กรนำข้อมูลไปออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมและเฉพาะเจาะจงสำหรับพนักงานที่ยังขาดอยู่ในขั้นตอนต่อไป

กล่าวโดยสรุป ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์หากรอบความต้องการขององค์กรงาน และตัวพนักงานเพื่อนำคำตอบไปกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยจะเน้นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างผลงานที่ดีเลิศมากกว่าการทำผลงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรเท่านั้น ซึ่งคำถามที่ต้องตอบมีดังต่อไปนี้

- สถานการณ์ใดที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศตามที่คาดหวังได้

- พนักงานแต่ละคนจำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง จึงจะสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศดังกล่าวได้

- ใครบ้างควรเข้ารับการฝึกอบรมและบุคคลเหล่านั้นมีคุณลักษณะแตกต่างจากพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศอย่างไร (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550)

1.3 ขั้นการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Assessment: TNA) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำไมจึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม เหตุผลประการแรกก็คือ จะได้เพิ่มโอกาสในการใช้เงินและเวลาได้อย่างรอบคอบและคุ้มค่าต่อการลงทุนในการฝึกอบรม ประการต่อมาคือการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของการประเมินผลของการฝึกอบรม ประการที่สามคือ เพิ่มแรงจูงใจของผู้มีส่วนร่วมและกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ทำไมต้องจ่ายเงินจำนวนหลายหมื่นหรือมากกว่าไปกับโปรแกรมการฝึกอบรมที่ไม่มีความจำเป็น การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมจะช่วยกำหนดระดับเกณฑ์มาตรฐานในด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติของพนักงานมีก่อนได้รับการฝึกอบรม เกณฑ์มาตรฐานเหล่านี้จะช่วยในการเปรียบเทียบความสามารถก่อนและหลังการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ดียังช่วยทำให้มั่นใจได้ว่าได้ผู้ที่สนใจเข้าร่วมฝึกอบรมอย่างแท้จริงและยังเตรียมข้อมูลที่แสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองเห็นว่าทำไมการฝึกอบรมจะเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา ลองนึกภาพดูว่าพนักงานผู้ซึ่งไม่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรม แต่ถูกหัวหน้า

งานส่งชื่อมา พวกเขาเหล่านั้นมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเข้าฝึกอบรมหรือไม่ คำตอบคือ บางทีไม่ ในความเป็นจริงคือ การขาดความสนใจอาจทำให้ผู้เข้ารับฝึกอบรมรู้สึกรำคาญใจ และที่เลวร้ายก็คืออาจทำให้ไม่สนใจต่อการฝึกอบรมอย่างจริงจัง แต่การใช้กระบวนการวิเคราะห์ความจำเป็นช่วยทำให้มั่นใจได้ว่าการฝึกอบรมได้หัวข้อที่ให้ความรู้ ทักษะและทัศนคติตรงกับสมรถนะตามที่ผู้เข้ารับฝึกอบรมต้องการจริง ๆ การวิเคราะห์ความจำเป็นช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเริ่มต้นอธิบายว่าจะฝึกอบรมอย่างไรจึงจะได้ประโยชน์ ถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองเห็นว่าการฝึกอบรมนั้น ๆ มีความเกี่ยวข้องกับพวกเขาแล้วย่อมต้องทำให้เกิดความสนใจ และตั้งใจระหว่างการฝึกอบรมอย่างแน่นอน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างผลงานที่ดีเลิศของพนักงาน

การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการคือ

- เพื่อวินิจฉัยว่าองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมหรือไม่ การฝึกอบรมมีประโยชน์สำหรับการแก้ไขปัญหาบางประการขององค์การ เช่น การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน เป็นต้น การฝึกอบรมไม่สามารถจะแก้ไขปัญหาบางอย่างได้ ถ้าปัญหานั้น ๆมีสาเหตุมาจากความขัดข้องในด้านโครงสร้างขององค์การหรือความไม่เพียงพอในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากร

- เพื่อศึกษาข้อมูลที่จำเป็นต่อการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมจะช่วยให้ทราบสภาพปัจจุบันขององค์การ ภารกิจและคุณสมบัติที่พนักงานมีอยู่ ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดฝึกอบรมต่อไป (ชูชัย สมิทธิไกร, 2554, หน้า 44)

1.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม เป็นการกำหนดความคาดหวังเกี่ยวกับสมรรถนะซึ่งก็คือข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขของพนักงานตามข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 3 กล่าวคือ เป็นการเขียนวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในรูปของตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการสร้างผลงานการทำงานที่ดีเลิศ ซึ่งตัวชี้วัดพฤติกรรมดังกล่าวยังต้องสามารถสังเกตและประเมินได้อย่างชัดเจนเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ในขั้นตอนนี้มีอุปสรรคหรือข้อจำกัดหลายประการจำเป็นที่จะต้องได้รับการพิจารณา เช่น มีเวลามากน้อยเท่าไรในการเตรียมและจัดการฝึกอบรม มีหัวข้อใดเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเร่งด่วนบ้าง งบประมาณที่ใช้มากน้อยเพียงใด เมื่อสิ่งเหล่านี้ได้รับคำตอบที่มีความกระจ่างชัดเจนแล้วจึงค่อยไปพิจารณาระดับความรู้ ความสามารถของพนักงาน แรงจูงใจในการเรียนรู้ พลังความสามัคคีภายในกลุ่ม ซึ่งการตอบคำถามเหล่านี้จะนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดซึ่งใช้ในการพัฒนาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมต้องชัดเจน ไม่กำกวม ไม่ตั้งเป้าหมายการฝึกอบรมแบบคลุมเครือ วัตถุประสงค์ที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 3 ส่วน คือ หนึ่งได้แก่พฤติกรรมที่ปรารถนา หรือ อะไรที่คาดหวังให้พนักงานสามารถทำได้ สองคือเงื่อนไข หรือ อะไรที่จะช่วยหรือสภาพแวดล้อมที่จะช่วยให้พนักงานมีความสามารถตามที่คาดหวัง และสามคือ มาตรฐาน หรือเกณฑ์ที่ระบุ

ความสำเร็จ วัตถุประสงค์ควรพัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการฝึกอบรม การเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้สู่งานที่ทำ และเป้าหมายขององค์การ วัตถุประสงค์เหล่านี้เป็นแนวทางที่นำไปสู่การออกแบบและการพัฒนาโครงการฝึกอบรม รวมทั้งยังช่วยเตรียมเนื้อหาที่ชัดเจนว่าจะฝึกทักษะด้านใด ทำอย่างไร และแจ้งให้พนักงานทราบด้วยว่าคาดหวังในเรื่องอะไรบ้าง

1.5 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในขั้นตอนที่ 4 เป็นขั้นตอนที่ต้องตัดสินใจว่า องค์กรควรจะส่งพนักงานไปฝึกอบรมภายนอก หรือว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญออกแบบหลักสูตรและจัดการฝึกอบรมภายในองค์กรจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของการฝึกอบรมได้

ในขั้นการพัฒนาเป็นการเขียนแผนหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับทุกสิ่งทุกอย่างของการฝึกอบรมที่จะต้องปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นสื่อการเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม การระบุเนื้อหาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การเลือกสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการฝึกอบรมก็มีความสำคัญ เช่น การจัดเตรียมที่นั่ง ระดับเสียงทั้งจากภายในและภายนอกก็ต้องได้รับการพิจารณาก่อนการตัดสินใจเลือกห้องที่จะใช้ฝึกอบรม

1.6 การเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการฝึกอบรม ในขั้นนี้ควรพิจารณาสองประเด็น คือ การเรียนรู้และการถ่ายโอนความรู้ ในการเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งต้องพิจารณาแรงจูงใจในการเรียนรู้ของพนักงานและสภาพที่เอื้อต่อการฝึกอบรม เช่น เรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปสู่เนื้อหาที่มีความยากและซับซ้อน ส่วนการเอื้ออำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนเชื่อมโยงความรู้ควรพิจารณาประเด็นประเภทของการฝึกปฏิบัติ ฝึกทั้งหมดหรือฝึกบางส่วน และควรมีลักษณะคล้ายคลึงหรือเหมือนกับงานที่ทำ ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นที่แสดงให้เห็นการเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และวิธีการถ่ายทอดที่จะใช้ในการฝึกอบรมให้ไปด้วยกันได้ การเลือกวิธีการฝึกอบรมที่องค์กรสามารถเลือกได้มีมากมาย เช่น การฝึกอบรมในห้องเรียน การสาธิต การใช้วีดิโอ การสอนงาน อีเลิร์นนิ่ง การฝึกอบรมผ่านเว็บ เป็นต้น

1.7 การทบทวนเนื้อหาของหลักสูตรก่อนการฝึกอบรม (Formative Evaluation) องค์กรต้องประเมินผลก่อนการฝึกอบรมเพื่อดูว่า การฝึกอบรมจะสามารถพัฒนาสมรรถนะได้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด ขั้นตอนนี้จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นหากองค์กรสามารถนำผู้ที่มีผลงานดีเลิศ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมาช่วยพิจารณา ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรรวมถึงการให้ข้อเสนอแนะที่จะทำให้แผนการฝึกอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.8 การจัดฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด ในขั้นนี้จุดแรกที่ต้องพิจารณาคือ ความสนใจในการฝึกอบรมของพนักงาน วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การใช้ตัวอย่างที่หลากหลายและพนักงานเข้าใจง่ายจะทำให้การฝึกอบรมมีความน่าสนใจ เทคนิคในการจัดฝึกอบรม การจัดเตรียม ความสำคัญของความประทับใจครั้งแรก คือสิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นอันดับแรกในตอนเริ่มต้นของการจัดฝึกอบรม จะใช้โพเดียมอย่างไร และการสื่อสารกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะใช้วิธีใด อย่างไรก็ตาม มันเป็นการ

เข้าใจผิดที่ทึกทักว่าทุกสิ่งทุกอย่างจะเกิดขึ้นตามแผนการที่วางไว้ ดังนั้นจะมีประโยชน์มากที่จะมีการฝึกซ้อม หรือมีการเตรียมการล่วงหน้าก่อนปฏิบัติจริง

1.9 การประเมินผลหลังการฝึกอบรม (Summative Evaluation) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลโดยรวมของการฝึกอบรมซึ่งมีประโยชน์และมีความสำคัญ โดยทั่วไปการประเมินผลจะมุ่งไปที่การตอบคำถามดังต่อไปนี้

- การฝึกอบรมสามารถพัฒนาสมรรถนะ ที่นำไปสู่ผลงานที่ดีเลิศของผู้ปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด

- ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมดีขึ้นเพียงใด และเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานของพนักงานที่มีผลงานดีเลิศ เป็นอย่างไร

- ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรและความต้องการของลูกค้าซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้มากน้อยเพียงใด

การประเมินผลลัพธ์หลังการฝึกอบรมคือการประเมินที่ดำเนินการในช่วงท้ายของการฝึกอบรมเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของงาน และของหน่วยงาน การประเมินในลักษณะนี้ใช้วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นมาตรฐาน ผลลัพธ์ของการประเมินผลสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมได้ เช่น ถ้าหนึ่งหรือวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหลายข้อยังไม่ประสบความสำเร็จ ข้อมูลจากการประเมินผลกระบวนการฝึกอบรมสามารถนำมาบ่งชี้แสดงให้เห็นปัญหาในกระบวนการที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางการแก้ไขที่ดีและถูกต้องที่พึงกระทำต่อไป

2. การจัดระบบการฝึกอบรมที่ใช้แนวคิดสมรรถนะ (Competency-Based Training System) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

2.1 นำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยมหลัก (Core Value) และกลยุทธ์ (Strategy) ขององค์กรมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ขององค์กร ซึ่งเป็นสมรรถนะที่พนักงานทุกคนต้องมีในระดับที่องค์กรคาดหวัง โดยมุ่งเน้นสมรรถนะที่ทุกตำแหน่งงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตต้องมีจึงจะสามารถสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) ตามที่องค์กรคาดหวังได้

2.2 มีการกำหนดชื่อสมรรถนะ (Competency Name) นิยามหรือความหมาย (Competency Definition) ระดับความสามารถ (Proficiency Level) และตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicator) ที่สะท้อนให้เห็นระดับความสามารถต่าง ๆของสมรรถนะแต่ละตัว โดยสมรรถนะหลักขององค์กรและรายละเอียดต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในองค์กร

2.3 การกำหนดระดับความสามารถของแต่ละสมรรถนะหลักในข้อ 2 กับทุกตำแหน่งงานโดยแต่ละตำแหน่งจะกำหนดระดับความสามารถของสมรรถนะแต่ละตัวที่สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานนั้น ๆ

2.4 ประเมินช่องว่างระหว่างระดับความสามารถของสมรรถนะแต่ละตัวที่องค์กรคาดหวังจากพนักงานกับระดับความสามารถที่แท้จริงของพนักงานแต่ละคน ขั้นตอนนี้เรียกว่า การวิเคราะห์ช่องว่างของระดับความสามารถ จะทำให้องค์กรได้ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานแต่ละคน และทราบว่าพนักงานคนใดบ้างที่มีระดับสมรรถนะเท่ากับ ต่ำกว่า หรือสูงกว่าสมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550)

2.5 นำผลที่ได้จากการประเมินช่องว่างของระดับความสามารถในข้อ 4 มาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan- IDP) เพื่อลดช่องว่างลง

2.6 จัดทำแผนการฝึกอบรมหรือจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมที่สามารถลดช่องว่างระหว่างความสามารถที่องค์กรคาดหวังกับความสามารถที่พนักงานปฏิบัติหรือมีอยู่ในปัจจุบันให้แก่พนักงานเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้อยู่ในระดับที่องค์กรคาดหวัง

ตารางที่ 1 ตัวอย่างการกำหนดหลักสูตรเพื่อลดช่องว่างระหว่างความสามารถที่องค์กรคาดหวังกับความสามารถที่พนักงานมีอยู่

แผนการฝึกอบรมเพื่อลดช่องว่างระหว่างความสามารถที่องค์กรคาดหวังกับความสามารถที่พนักงานมีอยู่ **ชื่อพนักงาน :** นายตั้งใจ หวังดี **ตำแหน่ง:** ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด				
สมรรถนะ(Competency)	ระดับความสามารถ			การฝึกอบรมที่จำเป็น
	คาดหวัง	วัดได้	ส่วนต่าง	ชื่อหลักสูตร
1. ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Orientation)	5	5	0	
2. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill)	4	4	0	
3. การใส่ใจในคุณภาพ (Quality Focus)	4	3	-1	- ระบบบริหารคุณภาพ - การลดต้นทุนและการสูญเปล่า
4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	5	5	0	
5. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	4	5	+1	
6. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)	4	4	0	

จากตัวอย่างข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า นายตั้งใจ หวังดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการตลาดควรจะได้รับการฝึกอบรมเรื่องระบบบริหารคุณภาพ การลดต้นทุนและการสูญเปล่า เนื่องจากมีผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการใส่ใจในคุณภาพต่ำกว่าระดับที่องค์กรคาดหวัง

การพัฒนาและจัดทำหลักสูตรตามแนวคิดสมรรถนะ เพื่อลดช่องว่างของสมรรถนะและพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถในระดับที่องค์กรคาดหวัง มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจว่าสมรรถนะใดควรพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน เป็นการตัดสินใจว่าองค์กรควรพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะใดและสมรรถนะใดที่พัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวพนักงานได้ยากไม่คุ้มค่าที่จะทุ่มเททรัพยากรในการพัฒนาสมรรถนะนั้น ๆ

2. เลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เป็นการเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับองค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีหลายวิธีการ เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยศูนย์พัฒนา (Development Center Feedback) การกำหนดแนวทางพัฒนาตนเอง (Self-development Resource Guides) การฝึกอบรมด้วยวีดีโอปฏิสัมพันธ์และบทเรียนคอมพิวเตอร์ (Computer and Interactive Video – assisted Self- instruction) การมอบหมายงาน (Job Assignment) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เป็นต้น

3. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม องค์กรต้องจัดทำแผนการฝึกอบรมระยะยาว (Training Road Map) ซึ่งมีหลักสูตรต่าง ๆ ที่สามารถรองรับการพัฒนาบุคลากรทุกคน

4. การฝึกอบรมวิทยากร องค์กรที่มิได้จ้างสถาบันการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาจัดหลักสูตรตามแนวคิดสมรรถนะ ก็สามารถจัดหลักสูตรฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training) โดยให้พนักงานที่มีผลงานดีเลิศเป็นวิทยากรเพื่อพัฒนาสมรรถนะนั้น ๆ โดยผู้ที่จะเป็นวิทยากรต้องได้รับการฝึกอบรมเนื้อหาของสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทักษะต่าง ๆของกระบวนการฝึกอบรมตามแนวคิดสมรรถนะจนสามารถถ่ายทอดให้พนักงานคนอื่น ๆเข้าใจได้ง่าย

5. การฝึกอบรมพนักงานตามโปรแกรมการฝึกอบรมที่กำหนดไว้

6. การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมในงานและผลลัพธ์อื่น ๆ เช่น การเพิ่มขึ้นของยอดขาย ผลผลิตหรือคุณภาพ รวมถึงตัวชี้วัดด้านการบริการลูกค้า การลาออก การร้องเรียนและปัญหาอื่น ๆที่เกี่ยวข้องกับคน เป็นต้น (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550)

บทสรุป

การออกแบบระบบการฝึกอบรมที่ประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะ มุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานให้สามารถสร้างผลงานที่ดีเลิศในการปฏิบัติงานของตนเองได้และให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ดีเลิศของการฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยพัฒนาพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างแม่นยำและเป็นธรรมตามสมรรถนะและความสามารถที่แท้จริง

แนวทางการประยุกต์ใช้สมรรถนะมาปรับใช้ในองค์กรทำให้การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เป็นเพียงการแก้ไขปัญหาความบกพร่องในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานให้หมดไปเท่านั้น แต่ยังเป็นการแก้ไขปัญหาในทุกระดับขององค์กรไปพร้อม ๆกัน การนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมพนักงาน ที่มีประสิทธิภาพสามารถจำแนกได้เป็น 2 แนวทางคือ

1. การนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในกระบวนออกแบบการฝึกอบรม (Competency-Based ISD Model)

2. การจัดระบบการฝึกอบรมที่ใช้แนวคิดสมรรถนะ (Competency-Based Training System)

การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพที่ใช้แนวคิดสมรรถนะเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถของพนักงานให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้จริง เนื่องจากการฝึกอบรมจะถูกออกแบบขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและมีแรงจูงใจที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2546). *การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency-Based Approach)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นาโกต้า.

ชูชัย สมิทธิไกร (2554) *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2543). Competency-Based Human Resources Management. *วารสารการบริหารคน, 21*(4), 11-18.

ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ. (2546). การใช้ Competency เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมในองค์การ. *วารสารบริหารธุรกิจ, 99*, 55-63.

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์. (2546). *การจัดการสัมมนาและการฝึกอบรม เอกสารประกอบการสอนระดับบัณฑิตศึกษา*. สาขาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมคิด บางโม. (2539). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2539). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สมหมาย แจ่มกระจ่าง. (2548). *การบริหารและการจัดการโครงการฝึกอบรม: เอกสารคำสอนรายวิชา 420436 Administering and management for training program*. ชลบุรี: ภาควิชาการศึกษานอกระบบ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ขาวเหลือง. (2554). *การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ เอกสารคำสอนรายวิชา 402401 Training for Professional Development*. ชลบุรี: ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาทรัพยกรศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พรินท์.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2551). *รวมบทความแนวคิดทางอาชีวศึกษาและการศึกษาผู้ใหญ่* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Blanchard, P. N., & Thacker, W. J. (2007). *Effective Training Systems, Strategies, and Practices* (3rd ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Dubois, D. D., & Rothwell, J. W. (2004) *Competency-Based Human Resource Management* Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.

Goldstein, I. L. (1993) *Training in organization: Need assessment, development, and evaluation* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist, 28*(1).

Noe, A. R. (2010). *Employee Training and Development* (5th ed.). NewYork: McGraw-Hill.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง

อาจารย์ประจำหลักสูตร
การศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา

วุฒิการการศึกษาสูงสุด
Ph.D. (Vocational Education and Training) Dresden University of Technology, Germany

สถานที่ทำงาน ภาควิชาการอาชีวศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา การอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม การอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา

ความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมแรงงานสู่ประชาคมอาเซียน (2015)*

Industrial Safety and Accident Prevention To prepare workers for the ASEAN community (2015)

เกรียงศักดิ์ บุญญา

kriengsak@go.buu.ac.th

จากการเปลี่ยนแปลงของบริบทการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งแนวโน้มของบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การรวมตัวของกลุ่มเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในตลาดการเงินโลกโดยเฉพาะการจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) ประเทศต่าง ๆ ในอาเซียนจะรวมตัวเป็นประชาคมเดียวกัน เป็นตลาดการค้าและเศรษฐกิจเดียวกันเป็นการเปิดโอกาสการลงทุนให้กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในกลุ่มอาเซียน และนอกกลุ่มอาเซียน ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องเตรียมความพร้อมและการพัฒนาทรัพยากร โดยเฉพาะคนที่มีคุณภาพรองรับกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไปของอาเซียน กระบวนการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี จะต้องมีคุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก

ภาพแผนงานสำคัญภายใต้ AEC Blueprint

---

*บทความวิชาการนี้เผยแพร่ในวารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤศจิกายน 2556-เมษายน 2557 หน้า 7-21.

ประเทศสมาชิกอาเซียนประกอบด้วย

1. ประเทศสิงคโปร์ แรงงานมีทักษะสูง ชำนาญด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล และธุรกิจ มีที่ตั้งเอื้อต่อการเป็นศูนย์กลางเดินเรือ แต่ต้องพึ่งพาการนำเข้าวัตถุดิบและขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ทำให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจสูง

2. ประเทศอินโดนีเซีย แรงงานส่วนใหญ่เป็นชาวมุสลิม ขนาดเศรษฐกิจใหญ่ที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นตลาดขนาดใหญ่ (ประชากรมากเป็นอันดับ 4 ของโลก และมากที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้) มีทรัพยากรธรรมชาติหลากหลายและจำนวนมาก

3. ประเทศมาเลเซีย แรงงานมีทักษะ จำนวนประชากรค่อนข้างน้อย ทำให้ขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะระดับล่าง แต่มีปริมาณสำรองน้ำมันมากเป็นอันดับ 3 และก๊าซธรรมชาติมากเป็นอันดับ 2 ของเอเชียแปซิฟิก ระบบโครงสร้างพื้นฐานครบ

4. ประเทศบรูไน ขาดแคลนแรงงาน ประชากรประมาณ 4 แสนคน รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีอยู่ในอันดับ 2 ของอาเซียน และอันดับ 26 ของโลก การเมืองค่อนข้างมั่นคงเป็นผู้ส่งออกน้ำมันและมีปริมาณสำรองน้ำมันอันดับ 4 ของอาเซียน

5. ประเทศฟิลิปปินส์ แรงงานทั่วไปมีความรู้-สื่อสารภาษาอังกฤษได้ แต่มีที่ตั้งห่างไกลจากประเทศสมาชิกอาเซียน ระบบโครงสร้างพื้นฐานและสวัสดิภาพทางสังคมยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร

6. ประเทศเวียดนาม แรงงานมีค่าจ้างเกือบต่ำสุดในอาเซียน รองจากประเทศกัมพูชา แต่ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ต้นทุนที่ดินและค่าเช่าสำนักงานค่อนข้างสูง

7. ประเทศกัมพูชา ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ มีค่าจ้างแรงงานต่ำสุดในอาเซียน (1.6 USD/day) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร ต้นทุนสาธารณูปโภค (น้ำ ไฟฟ้า และการสื่อสาร) ค่อนข้างสูง

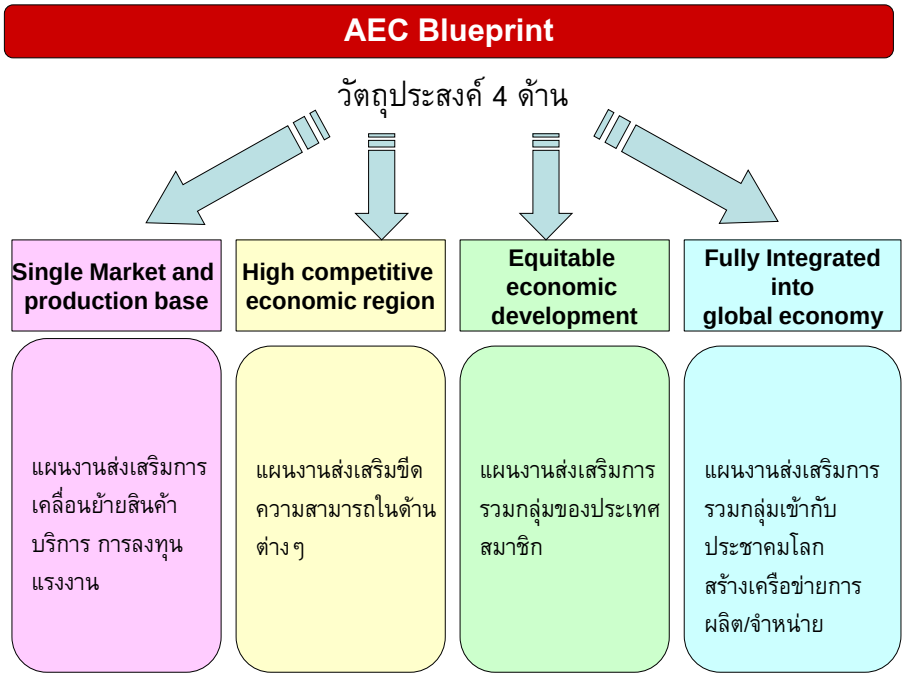
8. ประเทศลาว แรงงานมีค่าจ้างค่อนข้างต่ำ (2.06 USD/day) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงและภูเขา

9. ประเทศพม่า แรงงานมีค่าจ้างค่อนข้างต่ำ (2.5 USD/day) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานยังไม่พัฒนาเท่าที่ควรและยังมีความไม่แน่นอนทางการเมืองและนโยบาย

10. ประเทศไทย แรงงานมีทักษะเป็นฐานการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมและสินค้าเกษตรหลายรายการรายใหญ่ของโลก ที่ตั้งเอื้อต่อการเป็นศูนย์กลางโครงข่ายเชื่อมโยงคมนาคมด้านต่างๆ สาธารณูปโภคพื้นฐานทั่วถึง ระบบธนาคารค่อนข้างเข้มแข็ง แรงงานมีจำนวนมาก แต่ยังมีจุดอ่อนเพราะแรงงานส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการทำงาน

การจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) วัตถุประสงค์ AEC Blueprint 1) แผนงานส่งเสริมการเคลื่อนย้ายสินค้าบริการ การลงทุนแรงงาน และเงินทุนที่เสรี โดยลดอุปสรรคในด้านต่างๆ 2) แผนงานส่งเสริมขีดความสามารถในด้านต่างๆ เช่น นโยบายการแข่งขัน ทรัพย์สิน

ทางปัญญา 3) แผนงานส่งเสริมการรวมกลุ่มของประเทศสมาชิกลดช่องว่างและความแตกต่างของระดับการพัฒนาระหว่างสมาชิกเก่าและใหม่ 4) แผนงานส่งเสริมการรวมกลุ่มเข้ากับประชาคมโลก ปรับประสานนโยบายในระดับภูมิภาค สร้างเครือข่ายการผลิตและจำหน่าย



ภาพวัตถุประสงค์ AEC Blueprint

วัตถุประสงค์ AEC ดังกล่าวมีการนำแรงงานต่างประเทศเข้ามาในเขตพื้นที่อุตสาหกรรม ซึ่งแรงงานต่างชาติมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมทั้งทักษะการทำงานการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงาน อุบัติเหตุเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครคาดคิด ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าและควบคุมไม่ได้ เช่น การตกจากที่สูง การถูกวัตถุหนีบหรือกระแทกอวัยวะ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียต่อผู้ประสบอุบัติเหตุ บุคคลอื่นหรือสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย อุบัติเหตุในการทำงานเป็นเหตุการณ์ไม่คาดคิดที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นแต่ละครั้ง จะส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานทุกคนรู้สึกกังวลและกลัว หากว่าสถานประกอบการปล่อยให้อุบัติเหตุเกิดขึ้นโดยไม่มีการแก้ไขและป้องกัน จะทำให้พนักงานสูญเสียความมั่นใจจนอาจถึงขั้นขาดความเอาใจใส่ในการทำงานในที่สุด นอกจากนี้ ปัญหาด้านความปลอดภัยเป็นปัญหาระดับโลก มีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization = ILO เป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์การสหประชาชาติซึ่งตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2462 โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิสเซอร์แลนด์) มีสมาชิกอยู่ 158 ประเทศ ทำหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม การยอมรับสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน เป็นผู้กำหนดมาตรฐานแรงงานในรูปของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งเป็น

ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน เสรีภาพในการจัดตั้งสมาคมและสิทธิในการรวมตัวกันของคนงาน การร่วมเจรจาต่อรอง การขจัดการใช้แรงงานบังคับ การได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน รวมทั้งมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นโยบายการจ้างงาน การบริหารแรงงาน กฎหมายแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหารจัดการความมั่นคงทางสังคม สถิติแรงงานความปลอดภัยอาชีวอนามัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังส่งเสริมพัฒนาการของลูกจ้างทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและองค์กรลูกจ้างรวมทั้งให้การอบรมและคำปรึกษาแก่องค์การดังกล่าวภายใต้กลไกหรือระบบขององค์การสหประชาชาติ นอกจากนี้ ปัญหาความปลอดภัยยังเป็นปัญหาที่ทางรัฐบาลไทยให้ความสำคัญโดยมีหน่วยงานต่าง ๆ มากมายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนภายในประเทศที่ทำหน้าที่ ดูแลการป้องกันอุบัติเหตุ อันตรายเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ซึ่งมีการเตรียมพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เกรียงศักดิ์ บุญญา (2552, บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในภาคตะวันออก 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานคณะกรรมการความปลอดภัย ในสถานประกอบการต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 558 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการ หัวหน้าแผนก เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย พนักงานสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่เกิดอุบัติเหตุ 1) การบริหารความปลอดภัย 2) การกระทำที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล 3) สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

ด้านการบริหารความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ 1. กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยเป็นอันดับแรก 2. การฝึกอบรมหัวหน้างาน 3. การป้องกันและควบคุมอัคคีภัย

ด้านผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ 1) การใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ถูกต้อง 2) วิธีการดับเพลิงและใช้อุปกรณ์ประเภทต่าง ๆ 3) ความปลอดภัยเกี่ยวกับอาคารและทางหนีภัย

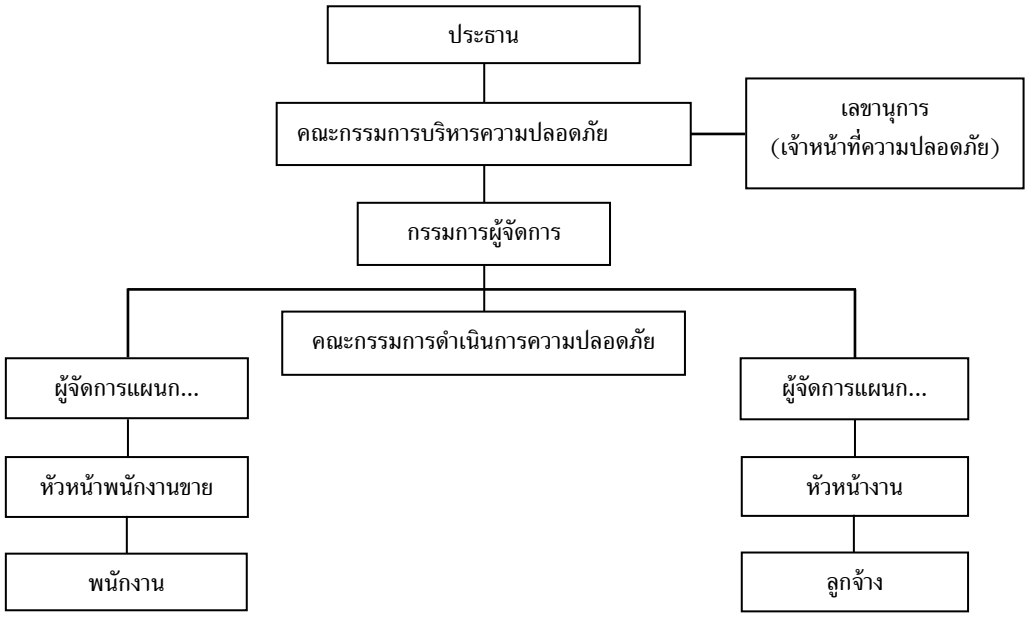
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ 1) การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อม 2) การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันฉุกเฉิน 3) การตรวจสอบและแก้ไขจุดอันตรายต่าง ๆ

การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในภาคตะวันออก ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ 1) ด้านการบริหารความปลอดภัย 2) ด้านผู้ปฏิบัติงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลงานวิจัยดังกล่าวนำมาวิเคราะห์ดังนี้

1. การบริหารความปลอดภัย สำหรับนโยบายด้านความปลอดภัยที่ดีและเด่นชัด ผู้บริหารองค์การจะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยให้ชัดเจน เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และประชาสัมพันธ์ให้รับทราบกันอย่างทั่วถึง ลักษณะของนโยบายจะต้องไม่กว้างเกินไปแต่ต้องใช้ได้ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จะต้องเขียนให้ชัดเจน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและมีความเป็นรูปธรรมเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้

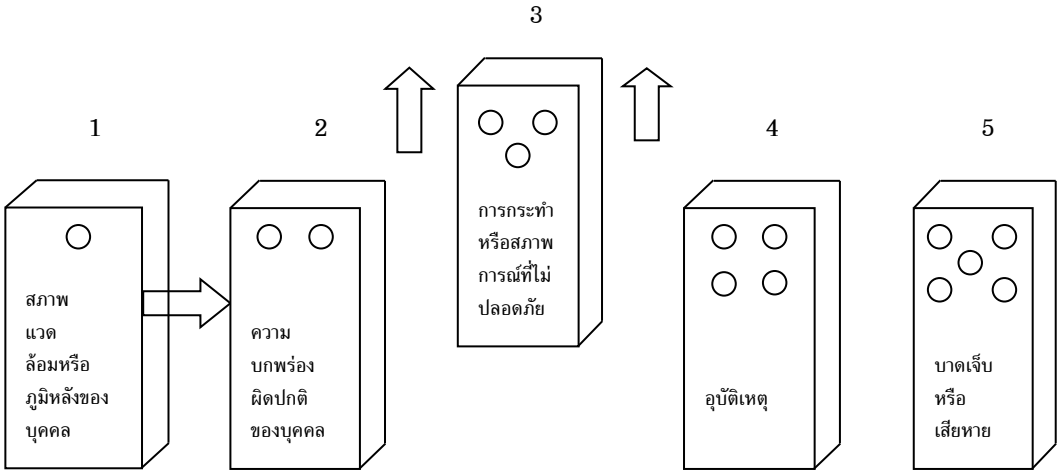
การจัดองค์การเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย การจัดองค์การด้านความปลอดภัยนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานประกอบการ เช่น ขนาด จำนวนพนักงาน ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน อาจเกี่ยวข้องกับผู้ที่มีหน้าที่ดูแล สถานประกอบการขนาดใหญ่อาจจะมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถเป็นจำนวนมากพอสำหรับดูแลงานต่าง ๆที่แบ่งหน้าที่ไว้อย่างครบถ้วน หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น ด้านความปลอดภัย การควบคุมสิ่งแวดล้อม วิศวกรรม ด้านการแพทย์ และงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การจัดองค์การนั้น ถ้าเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กอาจจะมีเพียงผู้ประสานงานคนเดียวทำหน้าที่เกือบทุกอย่างหรืออาจใช้วิธีว่าจ้างที่ปรึกษามาดูแลและให้คำปรึกษาเป็นครั้งคราวเท่านั้น อย่างไรก็ตาม องค์การนี้ เมื่อตั้งขึ้นมาแล้ว ก็ยังต้องพยายามสร้างข่ายงาน หรือสร้างความสัมพันธ์ เพื่อการประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น ห้องปฏิบัติการ ฝ่ายซ่อมบำรุง โรงพยาบาลที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ข่ายงานที่กล่าวถึงนั้นอาจอยู่ในรูปของคณะกรรมการด้านความปลอดภัย (Safety Committee) โดยเขียนเป็นโครงสร้างดังนี้



ภาพแสดงถึงโครงสร้างรูปแบบของการจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ

2. การกระทำที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล การปฏิบัติงานโดยไม่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง บำรุงรักษาซ่อมแซมเครื่องจักรโดยไม่หยุดเครื่อง การถอดเซฟการ์ดหรือเครื่องป้องกันออกแล้วไม่ใส่เข้าที่หรือจงใจไม่ใช้ทำงานหรือใช้เครื่องจักรเร็วกว่าอัตราที่กำหนด ไม่ใส่เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงานเล่นตลกคะนอง หยอกล้อกันในขณะปฏิบัติงาน ไม่ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยสวมใส่ชุดทำงานไม่รัดกุมหรือใส่เครื่องแต่งกายมีเครื่องประดับที่เอื้ออำนวยให้เกิดอุบัติเหตุใช้เครื่องมือที่ชำรุด หรือใช้ไม่ถูกวิธีและไม่เหมาะกับงาน

ทฤษฎีโดมิโนนี้ เฮ็นริช (Henrich, 1959 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ บุญญา, 2555, หน้า 10) โดยมีหลักการสำคัญคือการเรียงลำดับการประสบเหตุอันตรายเป็นขั้นตอน ถ้าเกิดอุบัติเหตุที่ทำให้ขั้นตอนใดขั้นหนึ่งเกิดขึ้นก็จะส่งผลกระทบไปยังขั้นตอน อื่น ๆ เรียงลำดับต่อเนื่องแบบโดมิโน จนถึงขั้นตอนสุดท้ายคือการบาดเจ็บ เฮ็นริช ได้อธิบายการเกิดอุบัติเหตุเช่นเดียวกับการเรียงลำดับของตัวโดมิโนที่เรียงกันอยู่ 5 ตัว เมื่อตัวใดหนึ่งตัวใดล้มลงก็ย่อมส่งผลกระทบต่อตัวถัดไปล้มตามไปด้วย ซึ่งเขาให้ความหมายของตัวโดมิโนดังนี้



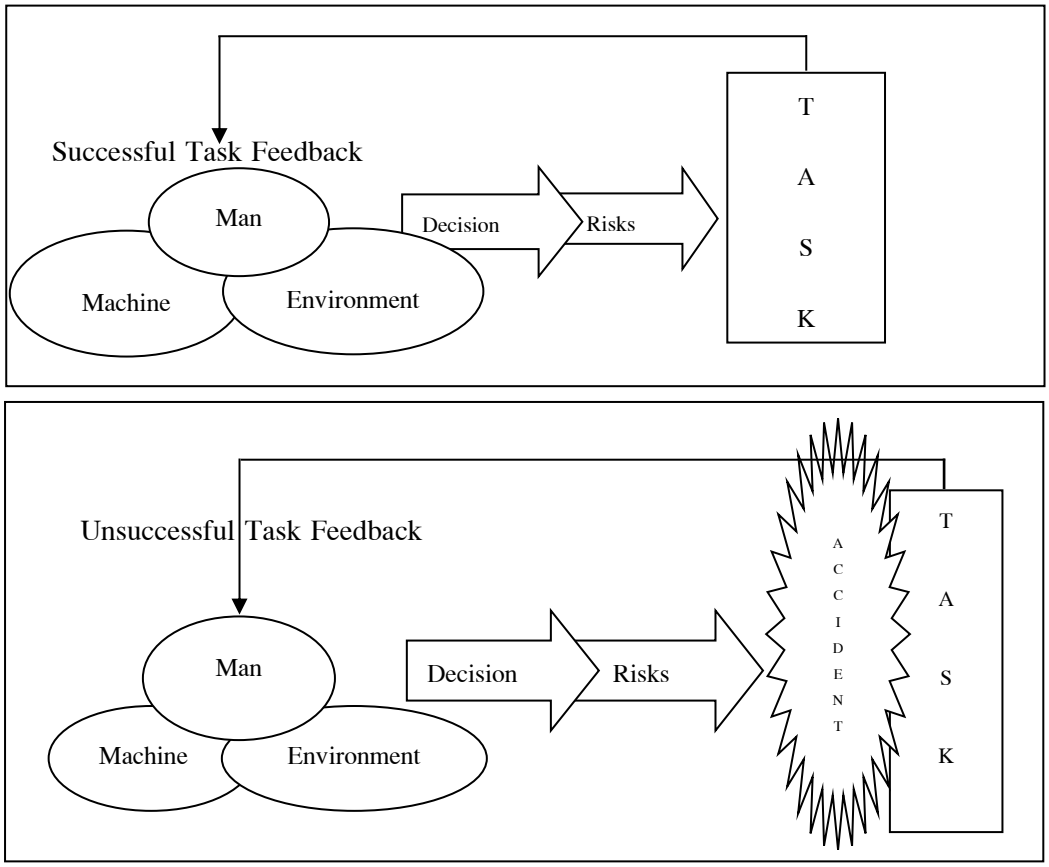
ภาพลำดับขั้นตอนการเกิดอุบัติเหตุ 5 ขั้น (Domino Theory)

โดมิโนตัวที่ 1 หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของบุคคล โดมิโนตัวที่ 2 หมายถึง ความบกพร่องผิดปกติของบุคคล โดมิโนตัวที่ 3 หมายถึง การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย โดมิโนตัวที่ 4 หมายถึง **อุบัติเหตุ** โดมิโนตัวที่ 5 หมายถึง การบาดเจ็บหรือความเสียหาย

แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของบุคคลมีความแตกต่างกันรวมทั้งนิสัยดั้งเดิมอาจจะได้แก่ ความประมาทเลินเล่อ ความสะเพร่า และสภาพแวดล้อมทางสังคมได้แก่ การศึกษา การอบรมเลี้ยงดู สภาพความเป็นอยู่ รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน ก่อให้เกิดความบกพร่องผิดปกติของบุคคลได้เช่นกัน ยกตัวอย่าง การขาดความรอบคอบ ความตื่นเต้นง่าย ขวัญอ่อน ซึ่งทั้งหมดนั้นก่อให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย เพราะฉะนั้นตามทฤษฎีกล่าวว่าเมื่อ

โดมิโนตัวที่หนึ่งล้มลง กระทบตัวถัดไปก็จะล้มตามอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุ คือการป้องกันไม่ให้ตัวที่สี่ล้มนั้นจะต้องเอาตัวที่สามออกไป นั่นก็คือการกำจัดการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย อันเนื่องมาจากการควบคุม การแก้ไขหรือกำจัดการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยด้วยวิธีการต่างๆ ออกไป ก็จะทำให้การบาดเจ็บและความเสียหายก็จะไม่เกิดขึ้น เนื่องจากการแก้ไขหรือกำจัดโดมิโนตัวที่หนึ่งและสองนั้นทำได้ยากคือพื้นฐานของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกันในสภาวะของสังคมที่แตกต่างกัน ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมรวมทันความแตกต่างระหว่างบุคคลเชื้อชาติที่แตกต่าง ดังนั้น การหลีกเลี่ยงการเกิดอันตรายก็ให้จัดการกับการกระทำที่ไม่ปลอดภัยถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุด

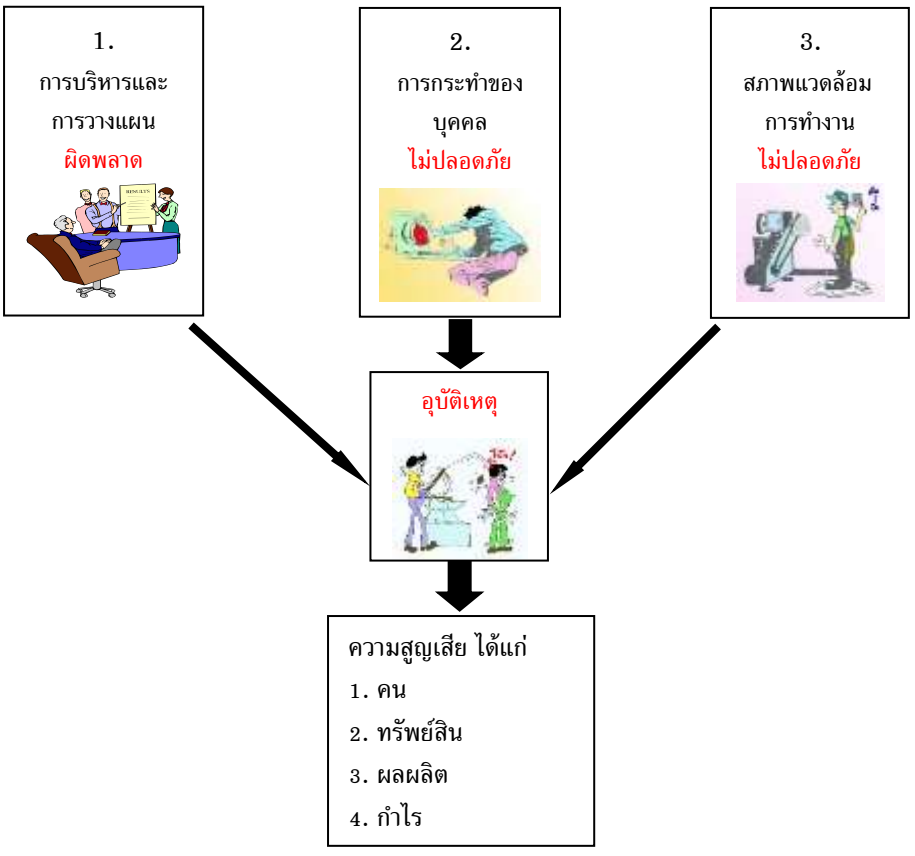
3. สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย อุปกรณ์การผลิต เครื่องจักร อยู่ในสภาพชำรุดไม่มีเซฟการ์ด ฝาครอบ เครื่องกั้น หรือเครื่องป้องกันอันตรายอื่น ๆโครงสร้างอาคารไม่มั่นคงแข็งแรง ขาดการวางแผนจัดระเบียบรักษาความสะอาดในโรงงาน การจัดกองวัสดุสิ่งของไม่เป็นระเบียบและไม่ถูกต้องการจัดสารเคมีที่เป็นพิษ วัสดุระเบิด วัตถุไวไฟไม่เหมาะสมและไม่ถูกวิธี สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ ไม่มีระบบการระบายอากาศ ไม่มีระบบการเตือนภัยที่เหมาะสม



ภาพรูปแบบระบบความปลอดภัยของ Bob Firenze
(อ้างถึงใน กวิณช์ตา อภิธนาดล, 2546, หน้า 43)

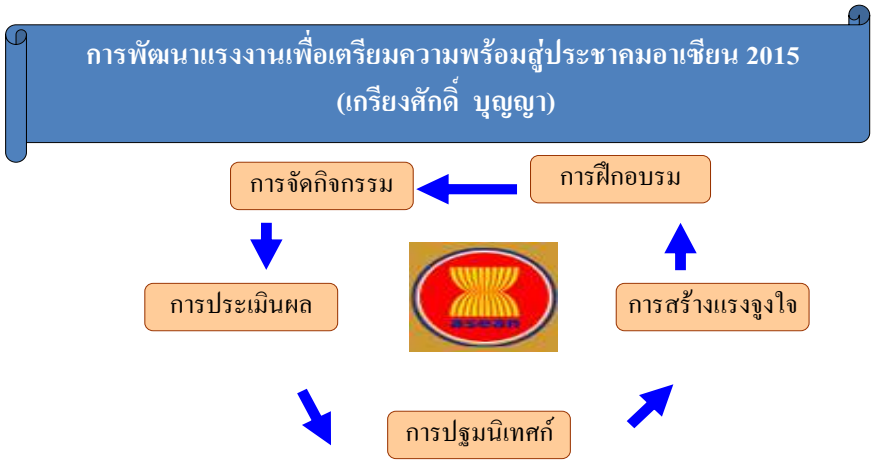
ทฤษฎีรูปแบบความปลอดภัยของ บอบ ฟีเร้นได้อธิบายแนวคิดรูปแบบความปลอดภัยว่า การศึกษาเรื่องสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจะต้องศึกษาองค์ประกอบทั้งระบบ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน องค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วยคน เครื่องจักร และสิ่งแวดล้อม ความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการผลิตงานและการเกิดอุบัติเหตุดังนี้ คนหรือผู้ปฏิบัติงาน ในการผลิตงานหรือทำงานในแต่ละชิ้นผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมาย แต่การตัดสินใจในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละครั้งจะมีความเสี่ยงแอบแฝงอยู่เสมอ ดังนั้นก่อนการตัดสินใจแต่ละครั้งผู้ปฏิบัติงานควรมีข้อมูลเพียงพอต่อการตัดสินใจเพื่อจะได้ไม่ตัดสินใจผิดพลาด เพราะว่าหากตัดสินใจผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงสูง จะทำให้เกิดความล้มเหลวในการทำงาน ซึ่งอาจจะส่งผลทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ เครื่องจักรอุปกรณ์ ที่ใช้ในการผลิตต้องมีความพร้อมปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าหากเครื่องจักรอุปกรณ์ออกแบบไม่ถูกต้องหรือไม่มีความพร้อมในการผลิตจะทำให้เกิดการผิดพลาดขณะปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุได้

สิ่งแวดล้อม สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อกระบวนการผลิตเพราะว่าหากมีความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมหรือสภาพการทำงานไม่เหมาะสมย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานและเครื่องจักรซึ่งจะเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้



สรุปสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

สรุป สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุเกิดได้เป็น 3 ส่วน คือเกิดจาก 1) การบริหารและการวางแผนผิดพลาด 2) การกระทำของบุคคลไม่ปลอดภัย 3) สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ปลอดภัย ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและทำให้เกิดความเสียหายตามมา ได้แก่ คน ทรัพย์สิน ผลผลิตและกำไร ความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมแรงงานสู่ประชาคมอาเซียน 2015 ควรมีกระบวนการในการพัฒนาแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการทำงานให้เกิดความปลอดภัย จากข้อมูลเอกสาร วรรณกรรม ทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ ที่กล่าวมาสามารถวิเคราะห์เพื่อสร้างองค์ความรู้ในด้านความปลอดภัยเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและจัดกระบวนการพัฒนาแรงงานเพื่อป้องกันการสูญเสียทั้งผลผลิตและคุณภาพที่มีผลจากการทำงานที่ขาดความปลอดภัยสถานประกอบการควรวางแผนการพัฒนาแรงงานตามองค์ประกอบต่อไปนี้



ภาพการพัฒนาแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน 2015 (เกรียงศักดิ์ บุญญา)

การปฐมนิเทศก์ จะเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรและข้อกำหนดที่สำคัญทางด้านความปลอดภัยให้แก่พนักงานใหม่ ดังนั้นองค์กรควรจะให้ความสนใจต่อการดำเนินกิจกรรมนี้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานใหม่แต่ละคนจะได้รับข้อมูลที่เหมาะสมต่อการสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การปฐมนิเทศก์จะแบ่งออกเป็นสองส่วนหลัก ๆ ได้แก่ 1) การให้ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัย ซึ่งควรดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยขององค์กร 2) เรื่องความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ควรดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาของพนักงานใหม่ เนื่องจากจะสามารถให้รายละเอียดและชี้ชัดถึงวิธีการทำงานที่เหมาะสมให้พนักงานใหม่ทราบได้อย่างชัดเจน รายละเอียดหัวข้อเรื่องที่จะทำการปฐมนิเทศและฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ก่อนที่จะเริ่มเข้าปฏิบัติงานพนักงานใหม่ทุกคนไม่ว่าจะเป็น พนักงานปฏิบัติการ ผู้บริหารหรือแม้แต่ผู้รับเหมาควรจะได้รับการปฐมนิเทศก์เพื่อให้ข้อมูลในเรื่องต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานประกอบการที่กล่าวถึงการจัดองค์กร นโยบายทั่วไป การผลิตและกฎระเบียบทั่วไปขององค์กร นโยบายความปลอดภัยขององค์กร กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โปรแกรมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง ปรัชญาในการดำเนินงานความปลอดภัยขององค์กร ระบบการบริหารความปลอดภัยขององค์กร หน่วยงานด้านความปลอดภัยและให้ความช่วยเหลือในภาวะฉุกเฉิน การประชุมด้านความปลอดภัยและคณะกรรมการต่าง ๆ รายละเอียดขั้นตอนการรายงานสอบสวนอุบัติเหตุ กฎระเบียบและระเบียบปฏิบัติงานต่าง ๆ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล(การเบิกจ่ายและใช้งาน) ข้อปฏิบัติในภาวะฉุกเฉิน ข้อห้ามต่าง ๆ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษางานวิจัยของ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) พบว่าเมื่อประเทศไทยเข้าสู่เขตการค้าเสรีอาเซียน หรือ AFTA (ASEAN Free Trade Area) ประเทศไทยต้องจะต้องรับมือกับทุนข้ามชาติ นวัตกรรม ภาษาวัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งประเทศไทยจะต้องเตรียมคุณภาพคนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้การผลิตและพัฒนากำลังคนผ่านระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันนี้ เป็นมาตรการอันสำคัญในยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองคือ พ.ศ.2552-2561 เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะและความรู้ความสามารถให้สามารถแข่งขันได้กับประเทศต่าง ๆ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ภาวะเศรษฐกิจและการรวมกลุ่มเขตเสรีทางการค้า การให้ความรู้แรงงานด้านการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยคือเครื่องมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีความสอดคล้องกับความต้องการและมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนสามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศได้ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การจะต้องกำหนดนโยบายและจัดทำเป็นเอกสารพร้อมทั้งลงนามเพื่อแสดงเจตจำนงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย แล้วมอบหมายให้มีการดำเนินการตามนโยบายพร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการต้องให้พนักงานทุกระดับเข้าใจนโยบาย ได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมและมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบรวมทั้งส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดการมีการกล่าวถึงอันตรายและประเมินความเสี่ยง รวมทั้งข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อใช้ในการจัดทำแผนงานควบคุมความเสี่ยงการวัดผลและการทบทวนระบบการจัดการความปลอดภัยได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรได้ถูกต้องทั้งด้านงบประมาณและบุคลากร สถานประกอบการต้องนำแผนงานที่กำหนดไว้มาปฏิบัติโดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้รับผิดชอบ โครงการจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้มีความรู้และความสามารถที่เหมาะสมและจำเป็น จัดทำและควบคุมเอกสารให้มีความทันสมัย การประชาสัมพันธ์เพื่อปลุกจิตสำนึกให้ทุกคนในองค์การตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกัน ให้ความสำคัญและร่วมมือกันนำไปใช้ปฏิบัติพร้อมทั้งควบคุมการปฏิบัติงานให้มั่นใจว่ากระบวนการดำเนินไปด้วยความปลอดภัยและสอดคล้องกับ

แผนงานที่วางไว้รวมถึงมีการเตรียมความพร้อมสำหรับกรณีที่เกิดภาวะฉุกเฉินขึ้น การบริหารจัดการความปลอดภัยสถานประกอบการควรมีการบริหารจัดการควบคุมสภาพที่ไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อาทิ การเลือกใช้แบบฟอร์ม เพื่อบันทึกจุดหรือตำแหน่งที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ และมีการประชุมวิเคราะห์ค้นหา คัดเลือกแนวทางป้องกันรวมทั้งนำแนวทางที่ผ่านการวิเคราะห์ไปดำเนินการแก้ไขสภาพการณ์ทำงานที่ไม่ปลอดภัยจนสำเร็จส่งผลให้สภาพการทำงานในสถานประกอบการมีความปลอดภัยสูงขึ้น

การสร้างแรงจูงใจ แรงจูงใจเพื่อความปลอดภัย หมายถึง สภาพการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในบุคคลและมีสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นให้แสดงออกหรือตอบสนองเพื่อความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และสังคม การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยแบ่งตามสาเหตุของสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจได้หลายประเภท แรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยที่เกิดจากแรงผลักดันทางร่างกาย แรงจูงใจประเภทนี้จะเหมือนกันทุกชาติ ทุกเพศ ทุกวัย และทุกวัฒนธรรม แรงจูงใจประเภทนี้เกิดจากสภาวะของสรีรวิทยาภายในร่างกายมนุษย์แล้วกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในทิศทางที่กำหนดไว้ เพราะเป็นแรงผลักดันของร่างกายที่เกิดขึ้น แรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอก แรงจูงใจประเภทนี้เกิดจากสิ่งของภายนอกร่างกายหรือภายนอกตัวบุคคลมีทั้งในลักษณะนามธรรมและรูปธรรม เช่น การเลื่อนยศ ตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน การชม ตรงข้ามกันคือ การติเตือน การตำหนิ แรงจูงใจอีกประเภทหนึ่งคือแรงจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยที่เกิดจากภายใน หรือเกิดจากค่านิยมของตนเองโดยไม่ได้รับผลตอบแทนใด ๆ หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มาบังคับ ประเภทนี้เกิดขึ้นภายในบุคคลโดยไม่มีสิ่งใดเป็นสิ่งเร้าหรือกระตุ้นให้เกิดเป็นการแสดงออกมามีความเหมาะสมกับตนเองและสังคม เช่น ความหิว แรงจูงใจอีกประเภทหนึ่งการจูงใจความปลอดภัยที่เกิดจากการเรียนรู้ แรงจูงใจนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ หรือการฝึกฝน ที่ได้รับมี 3 ประการดังนี้ คือ 1. การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยโดยการใฝ่สัมพันธ์กับผู้อื่น 2. การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยเพื่อใฝ่ในอำนาจ 3. การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยเพื่อใฝ่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

แรงจูงใจที่แสดงออกมาแต่ละครั้ง อาจเกิดมาจากแรงจูงใจหลาย ๆ ชนิด เกิดจากความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ บุญญา, 2555, หน้า 44) ประกอบด้วย 5 ลำดับขั้น คือ

ขั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย อันมีปัจจัย 4 เป็นสิ่งสำคัญ
ขั้นที่ 2 คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ขั้นที่ 3 คือ ความต้องการความรัก ความอบอุ่นใจในชีวิตหน้าที่การงานและสังคม
ขั้นที่ 4 คือ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศการยอมรับจากสังคม
ขั้นที่ 5 คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิตและการสร้างสรรค์ชีวิต

การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยจากความต้องการของมนุษย์ โดยพิจารณาจากแรงขับหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นในตัวของมนุษย์เป็นแรงขับทั่วไป เช่น ความอยากรู้ อยากเห็น ความสงสัย ความกล้า ความหิว แรงขับหรือแรงผลักดันที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น สิ่งแวดล้อม สิ่งรอบข้างและสังคม การสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยจากแรงขับหรือแรงผลักดันที่กล่าวมาก็สามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย สิ่งที่เป็นผลสืบเนื่องจากการสร้างแรงจูงใจแรงขับหรือแรงผลักดันทำให้ร่างกายกระทำกิริยาอาการและควบคุมกิริยาอาการให้มีทิศทางไปสู่เป้าหมายเพื่อเกิดความปลอดภัยในชีวิต

การจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) มีการนำแรงงานต่างประเทศเข้ามาในเขตพื้นที่อุตสาหกรรม ซึ่งแรงงานต่างชาติซึ่งมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมทั้งทักษะการทำงานการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานอาจเกิดอุบัติเหตุเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครคาดคิด ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าและควบคุมไม่ได้ ฉะนั้นจึงต้องตั้งวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 2 ฝ่ายระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในสังคมอาเซียนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพสูงและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยที่มีต่อสังคมและประเทศชาติ เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างต้องทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ทำให้สังคมและประเทศชาติไม่ขาดแรงงานในการทำงานหรือปฏิบัติงาน เกิดการลดภาระการจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพื่อให้เกิดผลผลิตสูงขึ้น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีการยอมรับในระดับสากล ทำให้เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเพราะทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดเจตคติที่ดีในการตระหนักและเห็นความสำคัญของความปลอดภัยในการงาน ทำให้เกิดความรับผิดชอบในความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ไม่เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย ทั้งสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ดีด้านความปลอดภัยในชีวิต เกิดขวัญกำลังใจและความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย โดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน สร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีผลตอบแทนที่ดี การกำหนดนโยบายการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัย ควรกำหนดให้สถานประกอบสามารถจูงใจส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักถึงความปลอดภัย หัวข้อของนโยบายจะต้องสอดคล้องกับนโยบายหลักขององค์การ เพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ โดยพิจารณาหลักการปฏิบัติงานที่ถูกขั้นตอนตามคู่มือที่ถูกต้อง การเลือกกลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างเสริมแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงานสู่การสร้างสัมพันธภาพที่ดีและเกิดความเข้าใจแก่พนักงานทุกระดับ กำหนดจุดยืนของหน่วยงานในการสร้างแรงจูงใจเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน โดย

กำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติของฝ่ายต่าง ๆ เป็นเงื่อนไขในนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้เกิดความปลอดภัย

การฝึกอบรม วัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจในงานหน้าที่ต่าง ๆ โดยเน้นถึงความปลอดภัย ซึ่งส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดเป็นแบบอย่างการทำงานที่ปลอดภัย การเรียนรู้ที่จะปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ พร้อมที่จะปรับปรุงสิ่งที่เคยบกพร่องในครั้งแรกและปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป การฝึกอบรมเพื่อหาแนวทางในการสร้างสรรค์ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทให้กับการงานในหน้าที่เพื่อให้งานมีคุณภาพและเกิดความปลอดภัยสูงสุดในการปฏิบัติงานทุกประเภท หัวหน้างานต้องมีความรับผิดชอบต่องานสูง มีทัศนคติที่ดีต่องาน ทำให้การทำงานเข้มแข็งมุ่งมั่นให้งานสำเร็จลุล่วง แม้ว่างานจะหนักใช้เวลามากเพียงไร ก็ไม่เป็นอุปสรรค ถ้าตระหนักถึงความปลอดภัยเป็นหลักโดยมั่นตรวจสอบการทำงานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการและนโยบายของสถานประกอบการในการปฏิบัติงานไปในทางเดียวกันด้วย เพื่อนำไปอบรมให้แก่พนักงานโดยเฉพาะเรื่องความปลอดภัย การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแต่ละครั้งอาจไม่เหมือนกัน ฉะนั้นสถานประกอบการควรมีการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานทุกฝ่ายสามารถบริหารจัดการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องความปลอดภัย ทำงานเป็นทีม และฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงาน มีความรอบรู้และประสบการณ์สามารถนำไปพัฒนาหน่วยงานในการดำเนินงานและปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ฉะนั้นควรมีการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานมี ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานในการป้องกันอุบัติเหตุที่ส่งผลให้สถิติการเกิดอุบัติเหตุลดลง การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และเจตคติ อันจะทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงานได้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ

การจัดกิจกรรม มีกิจกรรมหลายอย่างรวมถึงการจัดกิจกรรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ อาทิ เช่น การจัดนิทรรศการ การบรรยายพิเศษ การสัมมนาความปลอดภัย การประกวดคำขวัญความปลอดภัย การประกวดภาพโปสเตอร์ การประกวดความสะอาด การจัดฉายวีดีโอความปลอดภัย การรณรงค์การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย การรณรงค์ กิจกรรม 5 ส การรณรงค์ด้วยโปสเตอร์ การรณรงค์ลดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ การทำแผ่นป้ายแสดงสถิติอุบัติเหตุ การตอบปัญหาชิงรางวัล การกระจายเสียงบทความ การเผยแพร่บทความในวารสาร การทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน รวมทั้งกิจกรรมการฝึกอบรมให้ความรู้คนงานที่กล่าวมาการจัดกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและเป็นแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ความรู้และสร้างเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมกับการจัดกิจกรรม

ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมเพิ่มขึ้นและสามารถนำกิจกรรมไปพัฒนาในหน่วยงาน จัดระเบียบการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย

การประเมินผล การประเมินผล คือการวัดและการประเมินผลด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเรียกว่าการวัดด้านทักษะปฏิบัติ หลังจากที่มีการฝึกอบรมความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ตามจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ การประเมินผลทางด้านความปลอดภัย ต้องอาศัยเครื่องมือและเทคนิคเฉพาะ เช่น ข้อสอบภาคปฏิบัติด้านความปลอดภัยที่ดีจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ 1) สิ่งที่ต้องการ (Task or outcome statement) 2) ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด (Condition Statement) 3) มาตรฐานที่ใช้วัดในครั้งนั้น (Criterion statement) แบบทดสอบทักษะปฏิบัติ (Performance test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้ในการวัดการกระทำทางทักษะปฏิบัติด้านความปลอดภัยและความสามารถในการประยุกต์ใช้เครื่องมือกับงานต่าง ๆ

การประเมินผลที่ดีนั้น จะต้องสามารถวัดผลได้ดีคือ จะต้องเป็นไปตามหลักการของการวัดผล เช่น มีความเที่ยงตรง (Validity) ความชัดเจน (Legibility) ความยุติธรรม (Fair) เป็นต้น และต้องวัดความสามารถของผู้เข้าอบรมได้หลาย ๆ ด้านดังต่อไปนี้

1. วัดทักษะและความสามารถทางด้านการสังเกต การอ่านแบบ และการใช้คู่มือในการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัย

2. วัดทักษะและความสามารถในการใช้วัสดุ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

3. วัดทักษะและความสามารถในการตัดสินใจในการใช้ปัญญาเพื่อแก้ปัญหางานให้เกิดความปลอดภัยขณะที่กำลังปฏิบัติอยู่

4. วัดทักษะและความสามารถในการวิเคราะห์งาน การวางแผนงาน และการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มจนสำเร็จ

5. วัดทักษะและความสามารถในการบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน

6. วัดคุณภาพของงาน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้ว่า ผลงานสุดท้ายในการปฏิบัตินั้นเป็นอย่างไร เช่น ต้องทำงานได้ 100% มีความสะดวกเกิดความปลอดภัยในการนำไปใช้ และอื่น ๆ อีก ตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ก่อนการปฏิบัติงาน

บทสรุป การจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) มีการนำแรงงานต่างประเทศเข้ามาในเขตพื้นที่อุตสาหกรรม ซึ่งแรงงานต่างชาติมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมทั้งทักษะการทำงาน การใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน อุบัติเหตุเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครคาดคิด ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าและควบคุมไม่ได้ ผู้บริหารสถานประกอบการ ควรส่งเสริมสนับสนุน โดยการจัดองค์การเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยดำเนินการดังนี้ การปฐมนิเทศก์ การสร้างแรงจูงใจ การฝึกอบรม การจัดกิจกรรม และการประเมินผล ให้พนักงานพร้อมที่จะใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และเห็นความสำคัญของความปลอดภัยสามารถป้องกันการเกิดอุบัติเหตุได้

การบริหารและการวางแผนในการเตรียมแรงงานเพื่อปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ลดการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน สถานประกอบการควรส่งเสริมให้พนักงาน มีความรู้และความเข้าใจการทำงานที่ปลอดภัย การมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการและขั้นตอนในการใช้รูปแบบการป้องกันอุบัติเหตุ ที่ผ่านมาสถานประกอบการให้พนักงานปฏิบัติงานโดยไม่มีระบบการป้องกันอุบัติเหตุเท่าที่ควรโดยเฉพาะตามที่กฎหมายกำหนดทำให้พนักงานมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย การเกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้งพนักงานซึ่งเป็นผู้ประสบอุบัติเหตุได้รับการบาดเจ็บและอาจถึงกับการเสียชีวิตที่ตามมาทำให้ไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเท่าที่ควร สถานประกอบการควรมีการแก้ไขและป้องกันอุบัติเหตุ ให้ความสำคัญในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การวางแผนเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบริหารจัดการความเสี่ยงหรือการคาดการณ์อุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้น ไม่ควรปล่อยให้อุบัติเหตุเกิดขึ้นโดยไม่มีการวางแผนป้องกันและควบคุม ฉะนั้นสถานประกอบการควรจัดให้มีการปฐมนิเทศก์ การอบรม การสร้างแรงจูงใจ การจัดกิจกรรมและการประเมินผล ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดจนสร้างผลผลิตให้มีคุณภาพ ประเทศไทยเข้าสู่เขตการค้าเสรีอาเซียน หรือ AFTA (ASEAN Free Trade Area) ประเทศไทยต้องรับมือกับทุนข้ามชาติ นวัตกรรม ภาษาวัฒนธรรม ถ้าการปฏิบัติงานของพนักงานมีความปลอดภัยจะส่งผลต่อเนื่องกับสายการผลิตของไทยมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการร่วมมือปฏิบัติตามมาตรการ กฎ ระเบียบ นโยบายของสถานประกอบการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้แรงงานไทยมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและมีทักษะการทำงานที่มีคุณภาพเกิดการจ้างงานมากขึ้นและได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นทำให้ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กวิณช์ตา อภิธนาดล. (2546). *พฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานของคนงานโรงงานทำเฟอร์นิเจอร์พื้นที่เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสุขศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เกรียงศักดิ์ บุญญา. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการในภาคตะวันออก.* ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

_____. (2555). *ความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรม.* ชลบุรี: เท็กกู๊ดครีเอชั่น.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). วันที่ค้นข้อมูล 16 มิถุนายน 2557, เข้าถึงได้จาก http://tdri.or.th

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย). (2557). การปฐมนิเทศและฝึกอบรมด้านความปลอดภัย. ออนไลน์. เข้าถึงได้จาก http://www.shawpat.or.th

AEC ศูนย์ข้อมูลความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (2557). วันที่ค้นข้อมูล 12 มิถุนายน 2557, เข้าถึงได้จาก http://www.thai-aec.com

Henrich, H. W. (1959). *Statistics Accident Prevention*. New York: McGraw-Hill.

_____. (1950). *Industrial Accident Prevention*. New York: McGraw-Hill.

International Loss Control Institute. (1996). *Accident/Incident Investigation, Modern Safety Management*. Atlanta Georgia USA.

_____. (1996). *Management Control of Loss, Modern Safety Management*. Atlanta Georgia USA.

Ray, A. J., & Jane, G. J. (2000). *Electrical safety in the workplace*. National Fire Protection Association, Inc.

Saari, J. (2001). Accident Prevention today. *Preventing Accidents at work May, 4*, 3-5.

Willie, H., & Dennis, P. (2001). *Occupational Safety Management and Engineering*. New Jersey: Prentice-Hall.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา

อาจารย์ประจำหลักสูตร

การศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา

วุฒิการการศึกษาสูงสุด

ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร

สถานที่ทำงาน ภาควิชาการอาชีวศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา การอาชีวศึกษา

การบริหารอาชีวศึกษา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในชั้นเรียน: กรณีศึกษานิสิตปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*

Motivation Strategies to efficacy in Classroom: Case study of students to practice the teaching in school, Faculty of Education, Burapha University

เมธี ธรรมวัฒนา

may_t2013@hotmail.com

บทคัดย่อ

การสร้างแรงจูงใจในการเรียนเป็นสิ่งสำคัญของการจัดการเรียนการสอน เพราะว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน แต่ปัจจุบันยังมีครูผู้สอนจำนวนไม่น้อยที่ยังละเลยในการสร้างแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งถ้าครูผู้สอนมีสิ่งนี้ควบคู่กับทักษะวิธีสอนที่มีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมจะทำให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนได้ดั่งที่ครูคาดหวังไว้ โดยในบทความนี้จะมุ่งนำเสนอแนวคิดที่เป็นกรณีศึกษาในการสร้างแรงจูงใจที่เก็บเกี่ยวมาจากประสบการณ์การนิเทศการสอนนิสิตปฏิบัติการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งที่เป็นนวัตกรรมการสอนที่สร้างสรรค์ และเทคนิคการสร้างแรงจูงภายในและภายนอกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ : แรงจูงใจภายใน/ แรงจูงใจภายนอก/ กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ

Abstract

Motivation was the necessary for instruction because the motivated is a factor influence to the student acheivement that but currently in many teachers denyed to used it. In addition, if the teacher have some technique to motivate student to learn scuuess also the teahing excellence to the subject matter that the student will be obtain to teaher's expectation of instruction. The purpose of this article was presented to case study related to motivated from my experience to school observation with student of Education faculty, Burapha University practice the teaching at many schools in Choneburi province that. They were created the good ideas for innovation and motivation techniques to developed instruction efficacy.

Keywords : Motivation/ Motivated/ Motivation Strategies

---

*บทความวิชาการนี้เผยแพร่ในวารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 23 ฉบับที่ 3 มิถุนายน-กันยายน 2555 หน้า 17-25.

บทนำ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นหน่วยงานที่มีการดำเนินงานตามแผนยุทธ์ศาสตร์การผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่จะนำยุทธ์ศาสตร์การผลิตบัณฑิตไปสู่สัมฤทธิ์ผลดั่งในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนหนึ่งคือการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งในภาคส่วนของผู้สอน และผู้เรียน ซึ่งในส่วนนี้เองสามารถวัดและประเมินผลได้จากผลของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา ซึ่งช่วงเวลาระหว่างการปฏิบัติการสอนนี้เอง คณะศึกษาศาสตร์สามารถรับรู้ถึงพัฒนาการทางด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของนิสิตตลอดระยะเวลา 4 ปีที่ได้รับจากคณะศึกษาศาสตร์ โดยมีอาจารย์นิเทศก์การสอนเป็นกลไกสำคัญในการติดตาม ตรวจสอบ รวมถึงการมีส่วนเติมเต็มในประสิทธิภาพทางการสอนของนิสิต ในสถานการณ์ปัญหา และความท้าทายใหม่ ๆ ที่เข้ามาเผชิญนิสิต ร่วมด้วยกับการใช้ทักษะชีวิตที่หลากหลาย ในการดำเนินการสอนในฐานะครูฝึกสอน ซึ่งจากการที่ผู้เขียนได้เก็บเกี่ยวประสบการณ์การนิเทศการปฏิบัติการสอนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ตลอดระยะเวลา 4 ปี ได้พบเห็นปัญหามากมาย หนึ่งในนั้นก็คือ การควบคุมชั้นเรียนของนิสิต และเป็นปัญหาในลำดับแรก ๆ ซึ่งสามารถจำแนกทักษะความสามารถนิสิตได้ 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 นิสิตสอนและควบคุมชั้นเรียนได้ดี มีสื่อการสอน มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน มีรอยยิ้มของนักเรียนระหว่างสอน กลุ่มที่ 2 นิสิตสอนและควบคุมชั้นเรียนได้พอใช้ มีสื่อการสอนเป็นบางครั้ง ไม่มีการส่วนร่วมในชั้นเรียน รอยยิ้มแห่งความสุขในชั้นเรียนพบได้บ้างในบางคน และกลุ่มที่ 3 นิสิตสอนและควบคุมชั้นเรียนได้ไม่ดี ไม่มีสื่อการสอนอื่นนอกจาก หนังสือเรียนประจำรายวิชา ไม่ใช้การสอนแบบมีส่วนร่วม ไม่มีเทคนิควิธีการใด ๆ ในการเรียนการสอนนอกจากสอนตามหนังสือ และทำแบบฝึกในใบงาน ซึ่งมีนิสิตจำนวนไม่น้อยจัดอยู่ในกลุ่มนี้ ซึ่งอาจารย์นิเทศมีความจำเป็นที่จะต้องดูแลและเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพอย่างยิ่ง

การควบคุมชั้นเรียนเป็นศาสตร์และเป็นศิลป์ของครูผู้สอนทุกคนที่พึงมี ในฐานะความเป็นผู้จัดการชั้นเรียนที่มีความคาดหวังของผู้เรียนและผู้ปกครองที่ต้องการให้บุตรหลานของเขาได้รับความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรม และทักษะชีวิตต่าง ๆ มากมายที่ต้องผสมผสานเข้ากับการจัดการเรียนการสอน สิ่งนี้จึงเสมือนเป็นภาระหน้าที่ครูที่ต้องมีการวางแผน และจัดการแผนนั้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายสูงสุด บทความนี้จึงนำเสนอภาคส่วนหนึ่งของการจัดการในชั้นเรียนซึ่งก็คือ “กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ (Motivation Strategies)” และบริบทของการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงของนิสิตปฏิบัติการสอน ที่ผู้เขียนได้เก็บเกี่ยว และแนะนำให้นิสิตได้นำไปใช้ในการจัดการในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมาย

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความขยันหมั่นเพียร และเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมาย และผลัพท์ทางการเรียน (ประหยัด จิระวรพงศ์, 2553, หน้า 5) โดยแรงจูงใจ

(Motivation) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยแรงจูงใจแบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Moivation) หมายถึง การผลักดัน การตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ภายในตัวผู้เรียน เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการรู้ และความรู้สึกในสมรรถภาพ และการเติบโต แรงจูงใจภายในนี้เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจภายในที่ผู้เรียนรู้สึก แรงจูงใจนี้ค่อนข้างมีผลถาวร หรือยาวนานกับผู้เรียน 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Moivation) หมายถึง สิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจเกี่ยวข้องกับการได้รับรางวัลภายนอก เมื่อผู้เรียนทำงานสำเร็จ รางวัลหรืออาจจะเป็นคำพูดชมเชยของครูผู้สอน การได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ๆ หรือสิทธิพิเศษอื่น ๆ แรงจูงใจภายนอกนี้ไม่คงทนถาวร ผู้เรียนจะแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจเฉพาะที่ตนพึงพอใจ หรือต้องการ

ความสำคัญของการแรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจจะมีอิทธิพลมากหรือน้อยต่อการเรียนของผู้เรียน ขึ้นอยู่กับ กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจของครูผู้สอน ซึ่ง Dembo and Seli (2008, p. 10) ได้กล่าวไว้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมี 6 ปัจจัยที่สัมพันธ์เชื่อมโยง ได้แก่ แรงจูงใจ ทฤษฎีการเรียนรู้ การจัดการเวลา สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคม และการติดตามตรวจสอบประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจถูกระบุเป็นปัจจัยแรกที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการเรียน นอกจากนี้ Ford (1992) ได้ตั้งสูตรสมการทางคณิตศาสตร์ไว้อย่างน่าสนใจมาก แรงจูงใจ ผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะ = (แรงจูงใจx ทักษะ)/ชีววิทยา x การตอบสนองสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้อธิบายความได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะเป็นผลลัพธ์ของแรงจูงใจ ทักษะ ความสามารถเชิงชีววิทยาของบุคคลที่จะมีปฏิกิริยาต่อการตอบสนองสิ่งแวดล้อม ซึ่งSchunk, Pintrich and Meece (2010, p. 175) ได้แสดงตัวอย่างตามสูตรทางคณิตศาสตร์ของ Ford ข้างต้นว่าเสมือนนักกีฬาบาสเกตบอลที่ประสบความสำเร็จคนหนึ่ง = เขามีแรงจูงใจในระดับสูง มีทักษะทางการเล่นที่ดี ที่มาจากการมีโค้ชที่เก่ง (นั่นก็คือการตอบสนองสิ่งแวดล้อม) ซึ่งเขาจะเป็นนักบาสเกตบอลอาชีพไม่ได้ถ้าเขาสูงเพียง 150 ซม. (องค์ประกอบเชิงชีววิทยา ซึ่งจำกัดการเล่น), จากตัวอย่างข้างต้นถ้าจะกล่าวได้ว่าการที่ผู้เรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีได้นั้น อาจจะ = การที่ครูสร้างแรงจูงใจ + การสร้างทักษะทางวิชาการต่าง ๆ ผ่านกลยุทธ์การสอนของผู้สอน โดยมีการแนะแนววิธีเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญจำเป็นอย่างมากในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจที่นักจิตวิทยาใช้อธิบายความมีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม

2. ทฤษฎีพุทธิปัญญานิยม

3. ทฤษฎีมนุษยนิยม

1) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม เป็นทฤษฎีที่นักพฤติกรรมนิยมมีความเชื่อว่า ความต้องการด้านปัญญา หรือการรู้คิดไม่สำคัญเท่ากับแรงเสริมที่ควบคุมให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งรูปแบบของทฤษฎีกลุ่มนี้เป็นที่นิยมของครูผู้สอน โดยมีความชัดเจน ตรงไปตรงมา และง่ายต่อการประยุกต์ใช้ (Mclean, 2003, p. 7) สอดรับกับนักจิตวิทยาที่มีความเชื่อว่า บุคคลจะเกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเมื่อพฤติกรรมนั้นได้รับการเสริมแรง ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนยินยอมทำงานให้สำเร็จโดยไม่มีข้อโต้แย้ง เพราะถ้าทำสำเร็จจะได้เกรดสูง และได้รับคำชมเชยจากทั้งครูและผู้ปกครอง (อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, ผู้แปล, 2545, หน้า 14) ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นแรงจูงใจภายนอก

2) ทฤษฎีพุทธิปัญญานิยม ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายใน ซึ่งผู้เรียนจะเห็นคุณค่าของการเรียนรู้เพื่อตนเอง นั่นคือการที่ผู้เรียนจะพยายามทำให้ตนเองประสบความสำเร็จ และพวกเขาจะมีพฤติกรรมที่ผ่อนคลาย และดังที่ Schunk, Pintrich and Meece (2010, p. 33) กล่าวว่า ทฤษฎีนี้ยอมรับว่าแรงจูงใจเป็นผลมาจากปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นจากพุทธิปัญญา และพฤติกรรม โดยทฤษฎีนี้ยังมีข้อจำกัดในส่วนของการกระตุ้นให้เกิดความไม่สมดุลทางปัญญาของผู้เรียนทุกคน ตัวอย่างเช่น การใช้กิจกรรม 20 คำถามในการนำเข้าสู่บทเรียน ผู้เรียนบางคนอาจสนใจที่จะมีส่วนร่วมในการถามคำถามเพื่อต้องการจะทราบคำตอบ แต่ผู้เรียนบางคนอาจจะไม่สนใจที่จะรับรู้ และตั้งคำถามกับกิจกรรมแม้แต่น้อย ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายใน

3) ทฤษฎีมนุษยนิยม ทฤษฎีนี้ท้าทายความเชื่อของทฤษฎีพฤติกรรมนิยมอย่างมาก (Schunk, Pintrich and Meece, 2010, p. 35) ซึ่งนักทฤษฎีท่านที่เป็นที่รู้จักอย่างมากก็คือ Abraham Maslow โดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow's hierarchy of need (1954) ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่

5) ความต้องที่จะรู้จักตนเอง

4) ความต้องการที่จะรู้ว่าตนเองมีค่า

3) ความต้องการความรัก

2) ความต้องการความปลอดภัย

1) ความต้องทางกายภาพ

โดยผู้เรียนจะแสวงหาความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น คนเราจึงมีพฤติกรรมต่างๆ ตามความต้องการ ตัวอย่างตามทฤษฎีมนุษยนิยมนี้ ผู้สอนต้องปรับการเรียนการสอนตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน นอกจากนี้มีข้อจำกัดอยู่ที่ว่าเมื่อผู้สอนพยายามสร้างแรงจูงใจ ผู้สอนก็ต้องพยายามทำความเข้าใจผู้เรียน และรู้ว่าผู้เรียนต้องการอะไรมากที่สุด ทฤษฎีนี้จะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายในตัวผู้เรียนเป็นหลัก

สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ปัจจุบันนี้ห้องเรียนทุกห้องล้วนเป็นแหล่งรวมของนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน กอปรกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทางเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้เป็นความท้าทายครูผู้สอนอย่างมาก ในมุมมองร่วมสมัยของการสร้างแรงจูงใจ แต่ในทางที่กลับกันเรามักประสบพบเจอกับคำถามที่ว่า “แรงจูงใจภายใน หรือแรงจูงใจภายนอกอย่างไหนดีกว่ากัน” คงเป็นคำตอบที่ตอบได้ยากขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์ที่ครูผู้สอนเลือกใช้ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในชั้นเรียนบ่อยครั้งมีความจำเป็นต้องมีการใช้อย่างผสมผสานหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน เช่น ดังที่ Mclean (2003, p. 9) ได้กล่าวไว้ว่าในบางกิจกรรมนักเรียนมีความจำเป็นต้องการแรงจูงใจที่ผสมผสานทั้งภายนอก และภายใน เช่น เด็กที่มีความสนใจในการเรียนเพื่อฝึกเล่นเปียนโนไม่มาก เขาต้องการเงื่อนไขการเรียนรู้ที่ดีที่เป็นแรงจูงใจภายนอกผ่านการชักชวนจากพ่อแม่ของเขา ซึ่งในที่สุดแล้วการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการให้ความสำคัญ และทำความชัดเจนที่นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่ง อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2545, p. 11) ระบุว่า ผู้สอนจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้ในการสร้างแรงจูงใจ

1) การตระหนักในข้อดี และข้อจำกัดของการใช้แรงจูงใจภายใน และภายนอก

2) การตระหนักว่า ทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎีแต่ละทฤษฎีนำไปประยุกต์ใช้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับครูผู้สอนเลือกใช้

3) การตระหนักว่าข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนต่างมีผลต่อการตัดสินใจใช้กลยุทธ์แรงจูงใจในชั้นเรียน

กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ

ในการสร้างแรงจูงใจตามแนวคิดของ Burden (2003, p. 115) สามารถสรุปเป็นกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอนได้ 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

ภาพสรุปกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอน (Burden, 2003, p. 115)

1) การสร้างความสนใจในบทเรียน

การสร้างความสนใจในบทเรียน ครูผู้สอนสามารถทำได้โดยการเลือกเนื้อหาที่นักเรียนสนใจ ด้วยการสอบถาม การให้นักเรียนเลือกหัวข้อบทเรียน หรือการนำเหตุการณ์ในปัจจุบันที่น่าสนใจมาใช้ นอกจากนั้นการเน้นความสัมพันธ์ของเนื้อหาของบทเรียนจะเป็นการสร้างความสนใจของผู้เรียนได้เช่นกัน ซึ่งถ้าผู้เรียนได้รับทราบถึงประโยชน์ของสิ่งที่พวกเขาจะได้เรียนรู้ หรือลักษณะของเนื้อหาที่เชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิตที่เป็นเรื่องใกล้ตัว ส่วนนี้ย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ มี ความสุข และเกิดแรงจูงใจในการเรียนได้ (ยุพิน ใจตรง, 2551, หน้า 51)

กรณีศึกษาที่ 1

นิสิตปฏิบัติการสอน สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปฏิบัติการสอน ณโรงเรียนสัตหีบวิทยาคม จ.ชลบุรี นิสิตได้สอบถามนักเรียนถึงความสนใจในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับสัตว์ จึงเป็นที่มาของ “กิจกรรม 20 คำถาม ใช่หรือไม่ใช่บอกมา” เป็นกิจกรรมการใช้คำถาม ถาม-ตอบ เพื่อสร้างความสนใจที่เชื่อมโยงบทเรียนวิชาภูมิศาสตร์ กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 ในเรื่องภูมิศาสตร์ของประเทศสหรัฐอเมริกา เริ่มด้วยนิสิตนำสิ่งของสิ่งหนึ่งใส่ไว้ในกล่องทึบแสงแล้วนำมาให้นักเรียนในห้องตั้งคำถามทายว่าสิ่งของสิ่งนี้คืออะไร โดยนิสิตจะตอบเพียงแค่ ใช่หรือไม่ใช่เท่านั้น ซึ่งเมื่อเฉลยสิ่งของออกมานิสิตจึงเชื่อมโยงสิ่งของที่เป็นแก้วน้ำที่มีรูปวัวป่าไบซัน โดยวัวป่าไบซันมีแหล่งที่อยู่ส่วนใหญ่ในทวีปอเมริกา ข้อมูลของวัวจึงเป็นการนำเข้าสู่บทเรียนได้อย่างสนุกสนานน่าสนใจ (แรงจูงใจภายใน) โดยนักเรียนคนที่ตั้งคำถามได้ดี นิสิตจะรับคำชมเชย และเสียงปรบมือจากเพื่อนเป็นรางวัล ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอก

กรณีศึกษาที่ 2

นิสิตปฏิบัติการสอน สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ ปฏิบัติการสอน ณโรงเรียนบางละมุง จ.ชลบุรี ในชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 กับ “กิจกรรมเขียนจดหมายถึงดารา” คงปฏิเสธไม่ได้ว่าศิลปินดาราในปัจจุบันมีอิทธิพลต่อวัยรุ่นในด้านต่างๆ อย่างมาก ซึ่งนักเรียนในโรงเรียนนี้ก็เช่นกัน เมื่อใดที่นิสิตปฏิบัติการสอนยกตัวอย่างภาพดาราที่โปรดปรานขึ้นมา นักเรียนก็จะแสดงรอยยิ้ม และมีเสียงร้องขึ้นตามมา สิ่งนี้เองจึงเป็นที่มาของกิจกรรม “จดหมายนี้ถึงเธอ (My letter to you)” เป็นปฏิบัติการเขียนจดหมายภาษาอังกฤษไปหาดาราหนึ่งคนที่นักเรียนชื่นชอบจำนวน 1 หน้ากระดาษ A4 และจดหมายนั้นต้องนำส่งไปหาดาราคนนั้นจริง การกำหนดให้มีการนำส่งจริงนี้เอง ทำให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจมากเป็นพิเศษ เป็นการนำมาซึ่งแรงจูงใจภายในตัวผู้เรียนอย่างดี โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในส่วนที่ 1) นักเรียนที่เขียนคำศัพท์และไวยากรณ์ถูกต้อง ส่วนที่ 2) นักเรียนตกแต่งจดหมายได้สวยงามสร้างสรรค์ ซึ่งผู้ที่ได้คะแนนสูงจะได้รับการคัดเลือกสำเนาจดหมายไปติดบอร์ดหน้าชั้นเรียน (แรงจูงใจภายนอก)

2) ออกแบบวิธีสอนที่หลากหลาย

การเรียนการสอนตลอด 1 คาบเรียนของครูผู้สอนสามารถออกแบบการสอนได้หลายวิธี ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนจูงใจผู้เรียนให้เกิดความสนใจได้อย่างมาก เช่น การสอนบรรยาย สาธิต เกม การทำงานกลุ่ม การใช้แบบฝึกหัด การอภิปราย การสืบสวนสอบสวน บทบาทสมมติ เป็นต้น ซึ่งในแต่ละวิธีสอนจะมีข้อดี และข้อจำกัดแตกต่างกัน ครูผู้สอนจำเป็นต้องพิจารณา และสร้างสรรค์ตามความเหมาะสมของเนื้อหาสาระที่คิดว่าน่าจะสอดรับกับความสนใจของผู้เรียน

กรณีศึกษาที่ 3

นิสิตปฏิบัติการสอน สาขาวิชาการสอนภาษาจีน ปฏิบัติการสอน ณ โรงเรียนทุ่งศุขลา จังหวัดชลบุรี ในชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 กับ “กิจกรรมแข่งขันใบ้คำศัพท์ภาษาจีน” นิสิตแบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม ในแต่ละกลุ่มเลือกผู้ใบ้คำด้วยท่าทางกลุ่มละ 1-2 คน และให้ออกมาหน้าชั้นเรียน หลังจากนั้นให้ตัวแทนกลุ่มใบ้คำด้วยท่าทางเพื่อให้เพื่อนในกลุ่มทายคำศัพท์จนกระทั่งหมดเวลาที่กำหนด โดยสมาชิกกลุ่มต้องช่วยกันตอบให้ได้ว่าเป็นคำศัพท์ภาษาจีนคำว่าอะไร ซึ่งในกิจกรรมนี้ใช้ในการทบทวนความจำของนักเรียนได้ดี หลังจากนั้นนิสิตยังใช้วิธีสอนแบบบทบาทสมมติในการสอนบทสนทนาภาษาจีน ทบทวนนำ แล้วตามด้วยบทบาทสมมติที่เป็นกันเองสร้างแรงจูงใจภายในได้อย่างดี

การที่ครูผู้สอนจะทำให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็นได้นั้นจำเป็นสร้างสภาพการณ์ที่เฉพาะบางอย่างดังที่ Lepper and Hodell (1989) ระบุไว้ว่าความอยากรู้อยากรู้ของผู้เรียนสามารถกระตุ้นได้ด้วยสภาพการณ์ 6 อย่างดังนี้

5.1 ความประหลาดใจ

5.2 ความสงสัย

5.3 ความไม่แน่ใจ

5.4 ความยุ่งเหยิงหรือการเผชิญกับความขัดแย้ง

5.5 การโต้แย้งถกเถียง

5.6 จินตนาการ

กรณีศึกษาที่ 4

นิสิตปฏิบัติการสอน สาขาวิชาการสอนชีววิทยา โรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร จ.ชลบุรี ในการนำเข้าสู่บทเรียนด้วยการโต้แย้ง ถกเถียง โดยนิสิตยกตัวอย่าง บุคคลที่เป็นโรคไตโดยมีลักษณะอาการป่วยต่างๆ มากมายที่บ่งบอก หลังจากนั้นจึงตั้งคำถามให้นักเรียนค้นหาคำตอบว่า เพราะเหตุใดคนเราเมื่อสูญเสียไตเพื่อการนำไปบริจาค ทำไมคนคนนั้นจึงยังมีชีวิตอยู่ได้ ทั้งๆ ที่ไตเป็นอวัยวะที่

สำคัญต่อร่างกาย คำตอบมากมายของนักเรียนก็กลับมาหานิสิต สร้างความสนใจในการเรียนและแรงจูงใจภายในได้อย่างมาก

การมอบหมายงานที่ท้าทายและยากส่วนหนึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจภายในได้ แต่ถ้างานที่มอบหมายนั้นมีความยากเกินความสามารถ เมื่อนักเรียนทำไม่สำเร็จ อาจจะทำให้พวกเขาล้มเลิก และหมดความสนใจในการเรียนรู้ไปได้ ดังนั้นผู้สอนจึงมีส่วนสำคัญในการกำหนดระดับความยากง่ายให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน ซึ่งมีความแตกต่างกัน

กรณีศึกษาที่ 5

นิสิตปฏิบัติการสอน สาขาวิชาการสอนภาษาจีน โรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร จังหวัดชลบุรี นิสิตเล่าให้ฟังว่านักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นแต่ละห้องเรียนมีความสามารถในการเรียนแตกต่างกันมาก บางห้องเรียนสอนเนื้อหาในบทเรียนด้วยวิธีสอนบรรยายและยกตัวอย่างก็สามารถเรียนรู้ทำความเข้าใจได้ หรือมอบหมายงานยากแค่ไหนก็สามารถปฏิบัติงานได้ แต่สำหรับบางห้องเรียนในบทเรียนที่เหมือนกัน มอบหมายงานระดับปานกลางก็ยังไม่สามารถทำความเข้าใจได้ นิสิตปฏิบัติการสอนจึงต้องปรับเนื้อหาและวิธีการให้เหมาะสมกับธรรมชาติของพื้นฐานความแตกต่างนี้

การสื่อสารถึงความคาดหวังของครูผู้สอน และสิ่งที่นักเรียนต้องเรียนรู้ เป็นการสื่อสารถึงเป้าหมายร่วมกันระหว่างครูและนักเรียนสิ่งนี้สำคัญมาก ในการดำเนินการสอนให้บรรลุวัตถประสงค์การเรียนรู้ แต่การสื่อสารนี้บางครั้งก็จำเป็นต้องมีสื่อที่เป็นสัญลักษณ์บางอย่างร่วมด้วยเพื่อให้เกิดแรงจูงใจของนักเรียน

กรณีศึกษาที่ 6

นิสิตปฏิบัติการสอน สาขาวิชาการสอนภาษาจีน โรงเรียนทุ่งศุขลา จังหวัดชลบุรี สอนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่2เนื่องด้วยพื้นฐานความสามารถทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนส่วนหนึ่งมีพื้นฐานทางการเรียนไม่ดี เท่าที่ควร นิสิตจึงคิดกิจกรรม “สมุดศัพท์สื่อสารได้” นิสิตจะกำหนดให้นักเรียนทุกคนทำสมุดศัพท์ภาษาจีนเล่มเล็กๆ ส่ง โดยก่อนมอบหมายนิสิตจะบอกถึงวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมนี้ผ่านสมุดศัพท์ว่าเพื่อให้นักเรียนได้ทบทวนความจำเกี่ยวกับคำศัพท์ต่างๆ ที่ได้เรียนมาแล้ว พร้อมด้วยเป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอนอีกด้วย การสื่อสารที่ว่าคือ การที่นักเรียนต้องการสอบถามผู้สอนนอกเวลา หรือต้องการให้นิสิตช่วยแปลประโยคภาษาจีน เขียนชื่อนักเรียนเป็นภาษาจีน เป็นต้น สามารถเขียนคำขอต่างๆ ผ่านสมุดศัพท์สื่อสารได้ด้วย ซึ่งนักเรียนที่ส่งสมุดจะได้รับการเสริมแรง (Reinfocement) ที่เป็นแรงจูงใจภายนอกด้วยการประทับตรายางในสมุด เพื่อแสดงการส่งงาน กิจกรรมนี้ได้รับการตอบรับค่อนข้างดี เนื่องจากทุกคนอยากได้ชื่อตัวเองเป็นภาษาจีน และอยากได้ให้ครูผู้สอนช่วยแปลความหมายบางอย่างที่ไม่

เข้าใจ กิจกรรมนี้จึงเป็นได้มากกว่าการทบทวนความรู้ความจำที่ทำผ่าน ๆ มา แต่เป็นช่องทางการสื่อสารนอกเวลาเรียนที่ไม่มีความเขินอายมาเป็นกำแพงกั้นการเรียนรู้

สื่อการสอน และการใช้สื่อการสอนเป็นเสมือนอาวุธคู่มือครูผู้สอนที่ขาดไม่ได้การสร้างสรรค์สื่อการสอนที่เหมาะสมและนักเรียนมีความคุ้นเคย น่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้เรียนได้อย่างดี

กรณีศึกษาที่ 7

นิสิตปฏิบัติการสอน สาขาวิชาการสอนภาษาจีน โรงเรียนสัตหีบวิทยาคม จ.ชลบุรี ซึ่งนิสิตได้สังเกตได้ว่านักเรียนส่วนใหญ่ให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีโทรศัพท์มือถือ จึงกลายมาเป็นกิจกรรม “การสนทนาผ่านที่สุดของ BlackBerry (BB ขนาดใหญ่)” ซึ่งบทสนทนานี้สร้างแรงจูงใจได้อย่างมากมาย เนื่องจากสื่อการสอนที่นิสิตปฏิบัติการสอนได้ประดิษฐ์ขึ้นมาเป็นโทรศัพท์มือถือ BlackBerry ขนาดใหญ่ที่มีเพียง 2 เครื่องในโลกนี้เท่านั้น โดยนิสิตได้แบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็น 5 กลุ่ม แต่ละกลุ่มจะผลัดกันมาแสดงบทบาทสมมติ ในการสนทนาไปหาเพื่อนกลุ่มอื่น ๆ โดยใช้โทรศัพท์มือถือ BlackBerry เครื่องนี้ บทเรียนนี้สร้างทั้งรอยยิ้ม แรงจูงใจภายใน และลดความยากของบทเรียนภาษาจีนไปพร้อม ๆ กัน การเลือกสื่อจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก ถ้าสื่อที่เลือกมาสอดรับกับยุคสมัย และความต้องการผู้เรียนแล้ว การเรียนการสอนที่วางแผนมาล่วงหน้าก็เหมือนจะประสบความสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่งก็เป็นได้

3) การแสดงออกของผู้สอนนั้นสำคัญ

ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนคงปฏิเสธไม่ได้ว่าภาพของผู้เรียนคือสิ่งสะท้อนครูผู้สอน ดังนั้นถ้าในห้องเรียนผู้สอนไม่แสดงถึงความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการถ่ายทอดเนื้อหาสาระแล้ว ผู้เรียนก็อาจจะแสดงความรู้สึกไม่กระตือรือร้นเช่นเดียวกับผู้สอนได้

กรณีศึกษาที่ 8

นิสิตปฏิบัติการสอนบางครั้งการสอนคาบเรียนที่ 1 ก็เป็นสิ่งที่เป็นปัญหา ที่พบมากคือการที่นิสิตยังมีอาการง่วงนอน ไม่กระฉับกระเฉง เฉย ๆ ซึม ๆ ซึ่งจากการไปนิเทศการสอนพบว่ามีผลกระทบอย่างมากต่อการจัดการเรียนการสอน ต่อให้กิจกรรมดีมีประสิทธิภาพแค่ไหนแต่ถ้าผู้สอนไม่แสดงความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงให้ผู้เรียนได้เห็น กิจกรรมนั้นก็อาจไม่ประสบความสำเร็จดั่งที่คาดหวังไว้ได้

ครูผู้สอนควรมีการส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนให้มีความเพียรพยายาม และลดความวิตกกังวลของผู้เรียน เนื่องจากความวิตกเป็นตัวกั้นความสนใจใคร่รู้ เช่น การยกมือเพื่อตอบคำถามครูในชั้นเรียน ถ้าผู้เรียนรู้ว่าไม่มีผลต่อการให้คะแนนถ้านักเรียนตอบผิด ความกังวลของความกล้าที่จะตอบ

คำถามจะหมดไป และจะพบว่ามีจำนวนนักเรียนที่สนใจจะตอบคำถามครูมากขึ้น แต่ในทางที่กลับกัน ถ้าครูผู้สอนระบุว่าใครตอบผิดจะถูกทำโทษ หรือหักคะ แนน สถานการณ์อาจจะเปลี่ยนแปลงไป นักเรียนจะเกิดความกังวลต่อการตอบคำถามอย่างมาก และอาจจะตัดสินใจไม่ขอตอบคำถามครูผู้สอนก็เป็นได้

กรณีศึกษาที่ 9

นิสิตปฏิบัติการสอน สาขาวิชาการสอนภาษาจีน โรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร จ.ชลบุรี การเรียนภาษาจีนบ่อยครั้งจะพบว่านักเรียนจะไม่กล้า ไม่พยายามที่จะพูดออกเสียง แม้นิสิตผู้สอนจะบอกว่ามีคะแนนให้ บางครั้งก็มีน้อยคนที่จะสนใจตอบรับคะแนนนี้จากนิสิต นิสิตจึงคิดออกแบบ “กิจกรรมทบทวนคำศัพท์ก่อนเรียน” ใช้เวลาประมาณ 5-10 นาที โดยใช้เทคนิค “การเสริมแรงด้วยการ์ดเพิ่มพลังในการเรียน” ขั้นตอนแรกนิสิตจะจับสลากเลขที่นักเรียนเพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับคำศัพท์ต่าง ๆ ที่ได้เรียนไปแล้ว เมื่อนักเรียนคนนั้นสามารถตอบได้จะได้รับแรงเสริมคือ การ์ดเพิ่มพลัง (การ์ดกระดาษขนาดเล็กมีรูปภาพ) สามารถใช้แลกคะแนนหรือของรางวัลจากนิสิตได้ก่อนสิ้นภาคเรียน ส่วนนักเรียนที่ตอบผิดหรือไม่สามารถตอบคำถามได้จะไม่ได้รับการลงโทษ หรือหักคะแนนใด ๆ จากการสอบถามผลการใช้เทคนิคเสริมแรง พบว่าในครั้งแรก ๆ ที่นิสิตทดลองใช้ก็ยังมีนักเรียนสนใจจำนวนไม่มาก โดยผู้ที่สนใจมักจะเป็นนักเรียนที่นั่งเรียนบริเวณหน้าชั้นเรียน ส่วนนักเรียนกลุ่มที่นั่งเรียนหลังห้องยังไม่ค่อยให้ความสนใจ แต่หลังจากมีจำนวนนักเรียนในห้องสนใจมากขึ้น ๆ และกอปรกับการใช้เทคนิคการเรียกเข้ามามีส่วนร่วมของนิสิต (แกล้งจับสลากแต่จริง ๆ เจาะจงเรียกนักเรียนที่นั่งเรียนหลังห้อง) ทำให้ทั้งห้องเรียนเกิดเพียบรพยายามในการตอบคำถามเพื่อทบทวนคำศัพท์ภาษาจีน และสนใจที่จะสะสมการ์ดเพิ่มพลังในการเรียนทุกคน โดยในช่วงระหว่างการดำเนินกิจกรรมมีแต่รอบยิ้มและเสียงเรียกของนักเรียนที่ต้องการให้นิสิตจับสลากเรียกนักเรียนขึ้นมาตอบคำถามสอดคล้องกับ Burden (2003, p. 133) ที่นำเสนอในกรณีศึกษาของครูสอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่โรงเรียนมัธยมศึกษา Baltimore, Maryland ที่ได้เลือกใช้เทคนิคการเสริมแรงด้วยแสตมป์รูปสัตว์ (คะแนนพิเศษ) โดยมีรายละเอียดการสอนดังนี้ เมื่อนักเรียนทำงานที่ครูมอบหมายสำเร็จตรงเวลา และถูกต้อง นักเรียนจะได้รับแสตมป์รูปสัตว์ไปสะสม โดยครูผู้สอนกล่าวว่าแสตมป์นี้เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการสร้างแรงบันดาลใจ กำลังใจในการเรียน และเพื่อการสร้างความเพียรพยายามที่มากกว่าการชมเชยของครูผู้สอนที่ใช้ทั่ว ๆ ไป

4) เปิดกว้างเพื่อผู้เรียนได้เรียนรู้

การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้ควบคุมตนเอง ดำเนินกิจกรรมเอง และบังคับตนเองให้เรียนรู้ตามแผนกิจกรรมที่ครูผู้สอนกำหนดไว้ ส่วนหนึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจภายในตัวผู้เรียนได้ เนื่องจากผู้เรียนจะมีความเป็นอิสระในการเรียน ซึ่งการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้สามารถทำได้ด้วย

การจัดกลุ่มเรียนให้ผู้เรียนได้ทำงานที่ครูผู้สอนมอบหมาย โดยการจัดกลุ่มนักเรียนควรให้มีขนาดที่พอเหมาะกับจำนวน และขนาดห้องเรียนในการทำกิจกรรม เวลา และระดับความยากง่ายของงาน การทำงานกลุ่มนี้ถ้ามีบรรยากาศของการแข่งขันร่วมด้วยแล้วจะทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีความสนุกสนาน ตื่นเต้น และท้าทาย ส่วนนี้เองจะสร้างแรงจูงใจภายในของนักเรียนได้อย่างดี

กรณีศึกษาที่ 10

นิสิตปฏิบัติการสอน สาขาวิชาการสอนภาษาจีน โรงเรียนทุ่งศุขลา จ.ชลบุรี นิสิตได้มอบหมายงานกลุ่มให้นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 4 ได้ทำโครงงาน “กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนทบทวนบทเรียน” เนื่องจากภาษาจีนเป็นภาษาต่างประเทศที่มีความยากในการเขียน และการอ่านออกเสียง นิสิตปฏิบัติการสอนจึงมอบหมายงานกลุ่มที่เป็นโครงงานที่นักเรียนแต่ละกลุ่มจะต้องทำสื่อเพื่อทบทวนบทเรียนให้กับเพื่อนร่วมชั้นเรียน ซึ่งแต่ละกลุ่มจะได้รับมอบหมายบทเรียนตามความยากง่ายที่เหมาะสม มีการแข่งขันในการนำเสนอโดยใช้เวลาสั้น ๆ ที่โดยโครงงานนักเรียนจะเป็นกิจกรรมเกมต่าง ๆ ที่น่าสนใจ เพื่อนำมาใช้ในการสื่อสารบทเรียน หรือรความรู้ในบทเรียนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพไปพร้อมกับการสร้างสรรค์การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ซึ่งทั้งหมดเป็นผลทำให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจภายในได้อย่างมาก สอดคล้องกับ Dembo and Seli (2008, p. 84) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมทางเลือก ระดับการมีส่วนร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน และการสร้างความพยายาม เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการจูงใจของนักเรียน,การให้โอกาสผู้เรียนเรียนรู้ทำความเข้าใจบทเรียนเองนั้นทำให้บรรยากาศในชั้นเรียนเกิดความผ่อนคลาย และผู้เรียนจะดำเนินการเรียนรู้ได้ตามที่ได้รับมอบหมาย เพียงครูผู้สอนเพียงแต่คอยให้คำปรึกษา ควบคุม และเสนอแนะจนนักเรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ด้วยตนเองได้

เอกสารอ้างอิง

กิ่งแก้ว อารีรักษ์, ละเอียด จุฑานันท์, ทิศนา แขมมณี และชาริณี ตรีวรัญญู. (2551). *การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลาย.* กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ชูชีพ อ่อนโคกสูง และอนุสรณ์ อรรถศิริ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพลังความสามารถแห่งตน เป้าหมาย และความเป็นไปได้ที่จะกระทำกับแรงจูงใจในการเรียน.* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดารณี ภุมวรรณ และสมอุษา พานิชผล. (2547). *คู่มือกลวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ.* กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

ประหยัด จิระวรพงศ์. (2553). Accelerated learning: กลยุทธ์การเรียนรู้ที่น่าศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 21*(2), 4.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2550). *กระบวนการออกแบบย้อนกลับการพัฒนาหลักสูตร และออกแบบการสอนอิงมาตรฐาน.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ, วทยณฐ ชวนไชยสิทธิ์ และภีรวัฒน์ นนทะโชติ. (2552). *การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโต.* นนทบุรี: สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ยุพิน ใจตรง. (2551). การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และเจตคติต่อวิทยาศาสตร์โดยใช้กิจกรรมโครงงานวิทยาศาสตร์ เรื่องของเล่นพื้นบ้านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 20*(1), 51.

สำเริง วงศ์พลาย. (2553). *ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตชุมพร.* ชุมพร: สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร.

อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2545). *ยอดกลยุทธ์การจัดการกับชั้นเรียน.* กรุงเทพฯ: เบรนเน็ท.

_____. (2545). *สุดยอดการพัฒนาการเรียนการสอน.* กรุงเทพฯ: เบรนเน็ท.

_____. (2547). *กลยุทธ์การเรียนการสอนที่หลากหลาย.* กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

Burden, R. P. (2003). *Classroom Management: Create a successful learning community* (2nd ed.). USA: John Wiley & Sons, Inc.

Charle M. C. (2008). *Today's best classroom management strategies: Paths to positive discipline.* USA: Pearson, Inc.

Dembo, H. M., & Seli, H. (2008). *Motivation and Learning Strategies for College Success* (3rd ed.). USA: Taylor & Francis group.

Ford, M. (1992). *Motivating humans : Goal, emotions and personal agency biliefs.* Newbury Park, CA: Sage.

Lepper, M. R., & Hodell, M. (1989). *Intrinic Motivation in classroom, Research on Motivation in education. Vol.3* San Diego: Academic Press.

Maslow, A. (1954). *Motivation and personality.* New York: Harper & Row.

Mclean, A. (2003). *The Motivated School.* London: Pual Chapman Publishing.

Schunk, H. D., Pintrich R. P., & Meece, L. J. (2010). *Motivation in Education Theory, Research, and Applications* (3rd ed.). USA: Pearson Prentice hall.

Wolfgang, H. C. (2009). *Solving Discipline and classroom management problems: Methods and Models for Today's Teachers.* Seven editions. USA: John Wiley & Sons.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน ดร.เมธี ธรรมวัฒนา

อาจารย์ประจำหลักสูตร

การศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา

วุฒิการการศึกษาสูงสุด

ศศ.ด. (อาชีวศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถานที่ทำงาน ภาควิชาการอาชีวศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศึกษา การอาชีวศึกษา

กระบวนการจิตอาสา

ปัญหาและอุปสรรคบางประการของประชาคมอาเซียน : ข้อสังเกตจากมุมมองของพื้นฐานการศึกษา*

Problems and Obstacles of ASEAN Community : Foundations of Education's Perspective

สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์
kosajyaw@buu.ac.th

บทคัดย่อ

การรวมกันเป็นประชาคมอาเซียนของ 10 ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในปี พ.ศ. 2558 หรือ ค.ศ. 2015 เมื่อพิจารณาจากแนวพินิจของสาขาพื้นฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบที่เกี่ยวพันกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ พบว่า ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคบางประการ เช่น ระบบการเมืองภายในของแต่ละประเทศ ระบบเศรษฐกิจ สังคม เชื้อชาติ ศาสนา ประเพณี ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ และเวลาที่แตกต่างกัน การได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ให้ครบทุกด้าน จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจ การเตรียมความพร้อม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีต่อกันได้มากขึ้นในอนาคต

คำสำคัญ : พื้นฐานการศึกษา/ ปัญหาและอุปสรรค/ ประชาคมอาเซียน

Abstract

The obligation of the ten countries in the Southeast Asia regional area will lead to the ASEAN Community in B.E.2558/2015 C.E. By using the foundations of education's perspectives to analyze socio-economic, political, and cultural system of each country, the authorargue that there are some problems and obstacles of this obligation. The problems included internal politics of each country, economics, social system, race, religion, tradition, geographical latitude and longitude make the difference of time. It is necessary to take into consideration of these issues in order to enhance good understanding, to prepare the readiness, to exchange learning, and to strengthen the relationship within the community in the future.

Keywords : Foundations of Education/ Problems and Obstacles/ ASEAN Community

---

*บทความวิชาการนี้เผยแพร่ในวารสารร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก ปีที่ 32 ฉบับที่ 3 มิถุนายน-กันยายน 2557 หน้า 1-22.

ความนำ

พื้นฐานการศึกษา (Foundations of Education) คือ ศาสตร์แขนงหนึ่งของสาขาการศึกษา ที่ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของการศึกษากับผลกระทบในบริบท (Context) ของสังคม เพื่อให้เห็นมุมมองโดยรอบและโดยรวมระหว่างการศึกษากับสภาพของสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การเปลี่ยนแปลงของสังคมในแต่ละเหตุการณ์ ทำให้เกิดความเข้าใจและมองเห็นความเคลื่อนไหวได้อย่างชัดเจน ประกอบด้วยรายวิชาหลายวิชา อาทิ ปรัชญาการศึกษา ประวัติศาสตร์การศึกษา สังคมวิทยา การศึกษา เศรษฐศาสตร์การศึกษา รัฐศาสตร์การศึกษา มานุษยวิทยาการศึกษา กฎหมายการศึกษา การศึกษาเปรียบเทียบและการศึกษาระหว่างประเทศ เป็นต้น การให้มุมมองที่หลากหลายจากแง่มุมของศาสตร์แขนงต่าง ๆ จะช่วยให้พิจารณาเรื่องราวที่กว้างขวางและลึกซึ้งในประเด็นที่พิจารณาได้ชัดเจน มีเหตุผลและมองได้รอบด้านมากขึ้น ส่งผลให้เป็นพื้นฐานในการเปิดประเด็น หรือเจาะลึกเพื่อพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ได้ต่อไป โดยเฉพาะเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 10 ประเทศ ในปี พ.ศ. 2558 หรือ ค.ศ. 2015 ยังมีแง่มุมอีกหลายประการที่ควรพิจารณาให้ละเอียด อันจะเป็นประโยชน์ด้านความเข้าใจ การศึกษา การลงทุน การท่องเที่ยว และการติดต่อสื่อสารกันด้วยมิตรภาพที่ดีต่อไปในอนาคต

การเป็นประชาคมอาเซียน : พื้นฐานทางประวัติศาสตร์และปรัชญาเป็นที่ทราบและตระหนักกันดีในประเทศสมาชิกแล้วว่า ปี พ.ศ. 2558 หรือ ค.ศ. 2015 เป็นปีแห่งการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวหรือการเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ตามเงื่อนไขข้อตกลงที่ร่วมให้สัญญากันไว้ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 13 เมื่อ พ.ศ. 2550 ที่ประเทศสิงคโปร์ ผู้นำแต่ละประเทศได้ลงนามในกฎบัตรอาเซียน ซึ่งเปรียบเสมือนธรรมนูญของอาเซียนในการวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด คือ ทำให้อาเซียนเป็นองค์การระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ มีประชาชนเป็นศูนย์กลางและเคารพกฎกติกาในการบริหารจัดการ ดำเนินการต่าง ๆ อย่างชัดเจน กฎบัตรอาเซียนยังให้สถานะนิติบุคคลแก่องค์การอาเซียนในฐานะเป็นองค์การระหว่างรัฐบาล มีความเป็นกลาง และมีอำนาจดูแลปกป้องให้ความเป็นธรรมแก่ประเทศสมาชิกทุกประเทศ กฎบัตรอาเซียน ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศสมาชิก ดังนี้ (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2553, หน้า 4)

1. การจัดตั้งองค์กรสิทธิมนุษยชนของอาเซียน
2. การให้อำนาจแก่เลขาธิการอาเซียน กำกับดูแลและรายงานการปฏิบัติตามข้อตกลงของรัฐสมาชิก
3. การจัดตั้งกลไกสำหรับการระงับข้อปัญหาต่าง ๆ ระหว่างประเทศสมาชิก
4. การให้ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้ตัดสินเกี่ยวกับการดำเนินการหรือมีมาตรการดำเนินการแก่รัฐที่ละเมิดพันธกรณีตามกฎบัตรอย่างร้ายแรง

5. การเปิดโอกาสให้พิจารณาหารูปแบบหรือวิธีการอื่นในการตัดสินใจ หากไม่มีฉันทามติจากสมาชิก

6. การส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก เพื่อให้แก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อประโยชน์ร่วมกันของภูมิภาค

7. การเพิ่มบทบาทของประธานอาเซียนเพื่อให้อาเซียนสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน รีบด่วนได้อย่างทันท่วงที

8. การเปิดโอกาสให้อาเซียนได้มีช่องทางที่สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรอื่นในภาคประชาสังคมได้มากขึ้น

9. การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

10. การจัดให้มีการประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) 2 ครั้งต่อปี จัดตั้งคณะมนตรีเพื่อประสานความร่วมมือในแต่ละเสาหลักของอาเซียน ทั้ง 3 เสาหลัก และให้มีคณะกรรมการผู้แทนถาวรประจำอาเซียนที่สำนักงาน ณ กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย เพื่อประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการ ประชุมอาเซียน

กฎบัตรอาเซียนมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2551 หลังจากที่ประเทศสมาชิก ทั้ง 10 ประเทศ ได้ให้สัตยาบัน จากนั้นได้มีการจัดประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 14 ขึ้นระหว่างวันที่ 28 กุมภาพันธ์ - 1 มีนาคม พ.ศ. 2552 ที่จังหวัดเพชรบุรี ประเทศไทย (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2553, หน้า 7) เป็นการรวมระดับผู้นำอาเซียนครั้งแรกหลังจากที่บังคับใช้กฎบัตร

การผนึกรวมกันเป็นหนึ่งเดียวเพื่อก่อประโยชน์ในด้านการลงทุน การพัฒนาการทำธุรกิจและการแลกเปลี่ยนแนวคิดในการพัฒนาภูมิภาคร่วมกัน เพื่อนำพาความเจริญก้าวหน้าในทุกด้านให้แก่ภูมิภาคและประเทศสมาชิกในสภาวะการแข่งขันแห่งยุคทุนนิยม เศรษฐกิจเป็นตัวขับเคลื่อนและผลักดันให้ทุกประเทศมีการแข่งขันและก้าวต่อไปอย่างต่อเนื่อง ทุกประเทศต้องมีการพึ่งพาและพึ่งพิงกัน อยู่ร่วมกันเป็นสังคมโลก ไม่สามารถอยู่โดดเดี่ยวได้อีกต่อไป การรวมกลุ่มของประเทศในแต่ละภูมิภาคจึงเกิดขึ้นเพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกและเวทีระหว่างประเทศทำให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ร่วมกันและพัฒนาประเทศในภูมิภาคไปพร้อมกัน (ผ่านพบ ปลั่งประยูร, 2555, สัมภาษณ์) ด้วยเหตุนี้ ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีข้อตกลงที่จะรวมตัวเป็นประชาคม อาเซียนให้สำเร็จภายใน ปี พ.ศ. 2558 หรือ ค.ศ. 2015 เพื่อยืนหยัดบนเวทีโลกทั้งขีดความสามารถในการแข่งขันและความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

สมาคมอาเซียนก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2510 หรือ ค.ศ. 1967 เป็นเวลานานกว่า 40 ปี อาเซียน ได้แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เป็นอันมาก โดยเฉพาะเมื่อได้ร่วมกันจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area : AFTA) ซึ่งเป็นการริเริ่มของนาย

อานันท์ ปันยารชุน อดีตนายกรัฐมนตรีของไทย ได้เสนอให้มีการจัดตั้งโครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจขึ้นในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 4 ณ ประเทศสิงคโปร์ ในปี พ.ศ.2535 หรือ ค.ศ. 1992 นำไปสู่การลงนามในปฏิญญาสิงคโปร์ (Singapore Declaration) ผู้นำอาเซียนขณะนั้นมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียนขึ้นภายใน 15 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2536 หรือ ค.ศ. 1993 สาระสำคัญของการจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน คือ การลดอัตราภาษีศุลกากร และข้อจำกัดทางการค้าอื่นๆ ที่มิใช่ภาษี (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2551, หน้า 8)

การกำหนดเขตการค้าเสรีอาเซียน หรือ AFTA เป็นความสำเร็จประการหนึ่งในการส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ด้วยการลดอัตราภาษีศุลกากรระหว่างประเทศสมาชิก ส่งผลให้เกิดการขยายตัวทางการค้าในกลุ่มสมาชิกอาเซียนเพิ่มขึ้นทุกปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 หรือ ค.ศ. 1993 เป็นต้นมา ความสำเร็จของเขตการค้าเสรีอาเซียน ทำให้ชาติสมาชิกทั้ง 10 ประเทศ ตระหนักถึงความจำเป็นของ การร่วมมือกันทางเศรษฐกิจมากขึ้น ดังนั้น แนวคิดในการสถาปนาการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียน จึงได้รับการนำเสนอในการประชุมสุดยอดอาเซียน ในปี พ.ศ. 2540 หรือ ค.ศ. 1997 จากนั้นในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 9 ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย วันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2546 หรือ ค.ศ. 2003 ผู้นำ 10 ชาติอาเซียนมีมติร่วมกันเกี่ยวกับการดำเนินการตามแนวคิดในการสถาปนาประชาคมอาเซียน ด้วยการลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน ฉบับที่ 2 (Declaration of ASEAN Concord II) นับเป็นจุดกำเนิดของการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) มีการวางกรอบความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความมั่นคง ความก้าวหน้า และความมีเสถียรภาพแห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ร่วมกัน มีแนวทางก้าวไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนอย่างสมบูรณ์ ในปี พ.ศ. 2558 หรือ ค.ศ. 2015 ภายใต้คำขวัญว่า “หนึ่งวิสัยทัศน์ หนึ่งอัตลักษณ์ หนึ่งประชาคม” (One Vision, One Identity, One Community) มีโครงสร้างประกอบด้วย 3 เสาหลัก หรือ 3 ประชาคมร่วมกัน ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political Security Community : APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community : ASCC) และผู้นำทั้ง 10 ชาติ ได้ลงนามรับรองในการประชุม ณ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ประเทศไทย ภายใต้ชื่อปฏิญญาชะอำ-หัวหิน ในวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2552 หรือ ค.ศ. 2009 ว่าด้วยแผนงานจัดตั้งประชาคมอาเซียน ค.ศ. 2009-2015 เพื่อจัดตั้งประชาคมอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2558 หรือ ค.ศ. 2015 ให้สำเร็จต่อไป (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2553, หน้า 12)

โครงสร้างที่ประกอบด้วย 3 เสาหลัก หรือ 3 ประชาคมดังกล่าว แต่ละเสาหลักมีจุดมุ่งหมายในด้านต่างๆ คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน มุ่งให้ทุกประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีระบบการแก้ไขความขัดแย้งที่ดีระหว่างกันให้สิ้นสุดลงด้วยดี การเมืองมีเสถียรภาพ มีกรอบความร่วมมือกันเพื่อปกป้องภัยคุมคามที่จะมีผลต่อความมั่นได้ ทั้งภัยคุกคามในรูปแบบเดิม

และรูปแบบใหม่ การก่อการร้าย การลักลอบค้ายาเสพติด การค้ามนุษย์ อาชญากรรมข้ามชาติ การขจัดอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง ความร่วมมือทางทหาร ความร่วมมือทางทะเล การป้องกันการเกิดข้อพิพาทเพื่อให้ทุกประเทศสมาชิกอยู่ร่วมกันโดยสันติ ปลอดภัยและมีความมั่นคงในภูมิภาค ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มุ่งให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ อำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน ขจัดปัญหาอุปสรรคที่จะก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวทางเศรษฐกิจ เพื่อความกินดีอยู่ดีของประชาชน มีความเจริญมั่นคงสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นได้ ผลักดันให้เกิดการไหลเวียนอย่างเสรีของสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุนเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ลดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำภายในปี พ.ศ. 2563 หรือ ค.ศ. 2020 ทำให้อาเซียนเป็นตลาดเดียว และเป็นฐานการผลิตที่จะช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกใหม่ ลดช่องว่างของระดับการพัฒนาให้ทุกประเทศเข้าร่วมกระบวนการการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจได้ และส่งเสริมความร่วมมือด้านนโยบายการเงิน การตลาด เงินทุน การประกันภัยและภาษีอากร พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม พัฒนาความร่วมมือด้านกฎหมาย การเกษตร พลังงาน การท่องเที่ยว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยกระดับการศึกษาและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

สำหรับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2552, หน้า 18) มุ่งให้เกิดความเอื้ออาทรในภูมิภาค ส่งเสริมความร่วมมือด้านการพัฒนาสังคม ยกระดับความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาสและผู้ที่อาศัยในถิ่นทุรกันดาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มทางสังคมในแต่ละประเทศ พัฒนาการฝึกอบรม การศึกษาระดับพื้นฐานและระดับที่สูงขึ้น พัฒนาทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การสร้างงาน การคุ้มครองทางสังคม การจัดสวัสดิการที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือด้านการสาธารณสุข การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การจัดการปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการมีกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเขียน นักคิด และศิลปินในภูมิภาค พัฒนาองค์ความรู้ ภูมิปัญญาและมรดกทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

จากการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 ที่บาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ในวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2546 หรือ ค.ศ. 2003 ผู้นำชาติอาเซียนยังมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการผลักดันให้เกิดการบูรณาการทางเศรษฐกิจที่ลึกซึ้งมากกว่าการเป็นเขตการค้าเสรีอาเซียน ซึ่งแนวคิดนี้สืบเนื่องมาจากการที่นายโก๊ะ จ๊ก ตง นายกรัฐมนตรีของสิงคโปร์ ในขณะนั้น ได้นำเสนอในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 8 ณ กรุงพนมเปญ ประเทศกัมพูชา เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 หรือ ค.ศ. 2002 อันเป็นที่มาของการจัดตั้งเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ให้มีขึ้นในปี พ.ศ. 2558 หรือ ค.ศ. 2015 เป็นการบูรการทางเศรษฐกิจ ขั้นตอนที่ 3 ให้อาเซียนเป็นตลาดร่วม (Common Market) เพื่อสมาชิกทั้ง 10 ประเทศทำการตกลงร่วมกันในการขจัดอุปสรรคทางการค้า ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคทางด้านภาษีหรือประเภทสินค้า โดยการไม่เก็บภาษีศุลกากร ไม่มีการจำกัดโควต้าสินค้าระหว่างกัน และตลาดร่วมยังสนับสนุนให้สินค้าและปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ได้แก่

แรงงาน บริการ เงินทุน การลงทุน สามารถเคลื่อนย้ายระหว่างกันได้อย่างเสรี (Free Flow of Economic Factors) ในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกัน (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2552, หน้า 6)

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะทำให้อาเซียนเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตร่วม (Single Market and Production Base) มีสาระสำคัญคือ (จุฑาทิพ คล้ายทับทิม, 2555, หน้า 11) การเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของสินค้า บริการ การลงทุน ทุน และแรงงานฝีมือ ภายในปี พ.ศ. 2563 หรือ ค.ศ. 2020 เป็นการขยายกรอบความร่วมมือในเสาหลักด้านเศรษฐกิจ สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน และบูรณาการเข้ากับระบบเศรษฐกิจโลกด้วยการปรับเปลี่ยน และประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาค สามารถสร้างเครือข่ายทางเศรษฐกิจได้กว้างขึ้นกว่าเดิม

จากความเป็นมาและหลักการดังกล่าว แม้ว่าการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียนจะก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยรวม แต่การที่สมาชิกถึง 10 ประเทศ ซึ่งมีความแตกต่างกันในปัจจัยพื้นฐานแต่เดิมต้องมาอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และองค์กรเดียวกัน อีกทั้งจุดมุ่งหมายที่มีทิศทางในการขับเคลื่อนโดยใช้เสาหลักทางเศรษฐกิจเพียงเสาเดียวเป็นตัวนำในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนา ทำให้เกิดความไม่ครอบคลุมและไม่สมดุลขึ้นได้และจะส่งผลให้เกิดปัญหา อุปสรรคตามมาได้อีกเช่นกัน โดยเฉพาะผลกระทบกับอีกสองเสาหลัก คือด้านการเมืองและความมั่นคง กับด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยพื้นฐานของประชากรในแต่ละประเทศโดยตรงที่อาจถูกมองข้าม ไม่เห็นความสำคัญ หรือให้ความสำคัญเป็นอันดับรองลงไปราวกับว่ามีความสำคัญน้อยกว่าด้านเศรษฐกิจ อาจทำให้เกิดความไม่เสมอภาคและนำมาซึ่งปัญหาด้านอื่นตามมา จึงควรตระหนักและเรียนรู้สิ่งที่จะเป็นปัญหาและอุปสรรคไว้เพื่อการเตรียมการที่ดีต่อไปในอนาคต

ปัญหาและอุปสรรคบางประการ : พื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ

แม้ว่าประเด็นเศรษฐกิจได้รับการพิจารณาจัดอันดับให้เป็นประเด็นหลักในการเป็นประชาคมอาเซียน ทำให้เกิดการตื่นตัวของการลงทุนทางด้านธุรกิจ การบริการ การท่องเที่ยว และการขยายตัวของตลาดการค้าเป็นอย่างมากในระยะเวลาประมาณ 4-5 ปี ที่ผ่านมา แต่ประเด็นนี้เป็นความเหมือนในความต่างของประเทศสมาชิกในภูมิภาคโดยตรง ดังที่ทราบกันดีว่าเศรษฐกิจของแต่ละประเทศทั้ง 10 ประเทศ มีความแตกต่างกันอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นอัตราค่าเงินในแต่ละสกุล ราคาสินค้าและบริการ ตลอดจนรายได้ประชาชาติของประชากรในแต่ละประเทศ การจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในกิจการภายในของแต่ละประเทศ การเป็นหนี้สาธารณะ การส่งออกและนำเข้าสินค้าของแต่ละประเทศ ทั้งในด้านความต้องการเชิงปริมาณของสินค้า และประเภทของสินค้า ซึ่งสามารถพิจารณาประเด็นปัญหาได้ ดังนี้

1. ประเทศสมาชิก 9 ใน 10 ประเทศ ยกเว้นสาธารณรัฐสิงคโปร์ เป็นประเทศเกษตรกรรม มีการผลิตสินค้าทางการเกษตรชนิดเดียวกัน บางครั้งเกิดการแข่งขันกันเองในด้านการตลาด มีการแย่งตลาดการค้ากันเกิดขึ้นทั้งภายในภูมิภาคและภายนอกภูมิภาค สินค้าทางการเกษตรส่วนมากเป็นวัตถุดิบยังไม่ได้แปรรูป เมื่อมีผลผลิตจำนวนมากในบางปี ทำให้ราคาสินค้าตกต่ำ การกำหนดนโยบายประกันราคาสินค้าและผลผลิตทางการเกษตรระหว่างประเทศดำเนินการได้ยาก กระทำได้เพียงภายในของแต่ละประเทศเท่านั้น ทำให้แต่ละประเทศยังคงยึดถือผลประโยชน์แห่งชาติ (National Interest) ของตนเป็นสำคัญ ปัญหานี้จะต้องมีการแบ่งการผลิตตามความถนัดของแต่ละประเทศ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนกัน จึงจะเกิดการรวมกลุ่มตามประเภทสินค้าได้ (สุวิทย์ มังคละ, 2553, สัมภาษณ์) หากแต่ละประเทศมุ่งผลิตของตนเองโดยไม่มีการกำหนดมาตรฐานหรือร่วมกันวางแผนจะเกิดปัญหาในการรวมกลุ่มและเกิดการแข่งขันกันเองต่อไป

นอกจากสินค้าทางการเกษตรแล้ว สินค้าอุตสาหกรรมของประเทศสมาชิกยังเป็นอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เนื่องจากแต่ละประเทศมุ่งพัฒนาให้มีความทันสมัยตามแบบอย่างตะวันตก การเปลี่ยนถ่ายจากความเป็นเกษตรกรรมไปสู่ความเป็นอุตสาหกรรม จึงมีการวางแผนพัฒนาการผลิตสินค้าไปในทิศทางเดียวกัน นำเข้าเทคโนโลยีทางการผลิตจากต่างประเทศในประเภทเดียวกันเกือบทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นอาหารกระป๋อง อาหารแปรรูป เสื้อผ้า เครื่องใช้ในครัวเรือน ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในชีวิตประจำวันทุกประเภทเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ย่อมเกิดการแย่งชิงการตลาดกัน ประเทศแต่ละประเทศมีการอ้างอิงว่าสินค้าจากประเทศสมาชิกบางประเทศด้วยกันเองไม่มีคุณภาพ หรือมีคุณภาพต่ำกว่าของตนทำให้การค้าระหว่างกันประสบปัญหา (บุญชัย ใจเย็น, 2555, หน้า 37) ปัญหานี้ต้องแก้ด้วยการแบ่งงานกันทำ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพและยอมรับในคุณภาพของกันและกันมากขึ้น จำกัดหรือลดการพึ่งพานำเข้าสินค้าจากประเทศอุตสาหกรรมนอกกลุ่มภูมิภาคและหาวิธีการร่วมกันพัฒนาคุณภาพสินค้าภายในกลุ่มกันเองให้มากขึ้นเพื่อเป็นฐานการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับประเทศภายนอกภูมิภาคต่อไป

3. ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศพยายามพัฒนาอุตสาหกรรมภายในประเทศของตนเพื่อทดแทนการนำเข้าจากประเทศทางตะวันตก ทำให้แต่ละประเทศมีการส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองอุตสาหกรรมในประเทศของตน มีการกำหนดกำแพงภาษีหรือโควต้าภายในประเทศ ซึ่งขัดกับหลักการในการรวมกลุ่มและการเปิดตลาดเสรีที่สมาชิกต้องยกเลิกตามข้อตกลงใน AFTA ทำให้เกิดตลาดมืดหรือการลักลอบขนส่ง จำหน่ายสินค้ากันอย่างไม่ถูกต้องตามแนวชายแดนรอยต่อระหว่างประเทศ ทำให้เกิดปัญหากระทบด้านการเมืองและสังคมขึ้น (วุฒิเกียรติ ศรีทอง, 2553, สัมภาษณ์)

4. ประเทศสมาชิกยังคงยึดถือปกป้องผลประโยชน์แห่งชาติของตนเป็นหลัก เนื่องจากระบบเศรษฐกิจ อัตราค่าเงินของแต่ละประเทศไม่เท่ากันและมีความแตกต่างกันมากในการแลกเปลี่ยนเงินแต่ละสกุล ยังไม่สามารถตกลงกันได้ว่าจะใช้สกุลเงินใดหรือมาตรการใดเป็นหลักการที่เป็นกลางและเป็นธรรมกับทุกประเทศ ดังนั้นการใช้อัตราเงินดอลลาร์ของสหรัฐอเมริกามาเป็นสกุล

เงินในการดำเนินทางธุรกิจหรือบริการ (ทิพย์วรรณ ศุภมิตรกิจจา, 2556, สัมภาษณ์) จึงสร้างปัญหาความไม่เสมอภาคและโอกาสในการได้เปรียบเสียเปรียบกันสูงขึ้น เมื่อต้องแลกเป็นสกุลเงินท้องถิ่นของแต่ละประเทศ

ประเทศสมาชิกหลายประเทศยังมีรายได้หลักจากการเก็บภาษีศุลกากรสินค้าขาเข้าและสินค้าขาออก ซึ่งตามข้อตกลงให้มีการยกเลิกการเก็บภาษีระหว่างกันหรือเก็บภาษีให้น้อยลง แต่ประเทศสมาชิกบางประเทศไม่สามารถสละรายได้ในส่วนนี้ลงไป เพราะเป็นรายได้ที่ต้องนำไปพัฒนาประเทศและดำเนิน กิจการภายในของตน แม้ว่าจะกระทำได้บางส่วนตามกฎเกณฑ์ของประชาคม แต่หลายประเทศได้หาวิธีการอื่นมาทดแทนรายได้จากภาษีที่เสียไป (ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์, 2555, หน้า 44) เช่น การจำหน่ายสินค้าและบริการในราคาสูงขึ้นกว่าปกติสำหรับคนต่างชาติ ซึ่งผลดังกล่าวกระทบต่อการท่องเที่ยวดังที่ประสบกันในกลุ่มนักท่องเที่ยวที่ต้องจ่ายแพงกว่าคนพื้นเมือง

6. ประเทศสมาชิกหลายประเทศยังไม่สามารถเปิดเสรีได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในส่วนของภาคบริการทางการเงิน เห็นได้ชัดเจนว่าความพร้อมของระบบการเงินการธนาคารยังไม่มีมาตรฐานและเป็นระบบสากล อัตราการแลกเปลี่ยนเงินตราในสกุลของบางประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงอยู่อย่างต่อเนื่องไม่คงที่ แม้การแลกเปลี่ยนภายในประเทศยังประสบปัญหาราคาค่าเงินซึ่งไม่เท่ากันในแต่ละเมืองหรือแต่ละชุมชน เช่น เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา เวียดนาม อีกทั้งมีการแลกเปลี่ยนกันเองในตลาดมืดหรือนอกระบบของสถาบันการเงินที่ยากแก่การควบคุมดูแล แต่บางประเทศ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไน มีระบบที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในสากลและอัตราการเติบโตสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดช่องว่างและระดับการพัฒนาที่แตกต่างกันมากหากจะต้องมีการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจร่วมกัน

ปัญหาและอุปสรรคบางประการ : พื้นฐานด้านการเมืองการปกครอง

ประเด็นการเมืองการปกครองเป็นหนึ่งในเสาหลักการเข้าเป็นประชาคมอาเซียน หากพิจารณาตามลำดับประเด็นนี้เป็นข้อแรกของโครงสร้างใน 3 ข้อ จัดตั้งขึ้นเพื่อให้ประเทศในภูมิภาคดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข แก้ไขปัญหาภายในภูมิภาคด้วยสันติวิธีและยึดมั่นในหลักของความมั่นคงแห่งภูมิภาคร่วมกัน กฎบัตรอาเซียนได้กำหนดไว้ชัดเจนถึงหลักการประชาธิปไตย ให้ประเทศสมาชิกยึดมั่นต่อรัฐบาลที่มาจากวิถีทางรัฐธรรมนูญ ทำให้ประชาคมมีความมั่นคงช่วยยกระดับความร่วมมือกัน ส่งเสริมประชาธิปไตยของแต่ละประเทศ อันมีผลต่อความสงบเรียบร้อยทางการเมืองในภูมิภาคด้วย แต่เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าระบบการปกครองประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศมีรูปแบบการเมืองที่หลากหลาย อาทิ สุรินทร์ พิศสุวรรณ (2555, หน้า 55)

1. แบบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภามี 4 ประเทศ คือ ไทย กัมพูชา มาเลเซีย และสิงคโปร์ ซึ่งยังมีความแตกต่างในรูปแบบ ได้แก่ แบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยการสืบสันตติวงศ์ในรูปแบบรัฐเดี่ยว (Unitary State) คือ ไทย กัมพูชา แบบประชาธิปไตยโดยมี

พระมหากษัตริย์สืบสันตติวงศ์ภายในรัฐ แต่ละรัฐในรูปแบบสหพันธรัฐ (Federal State) มีวาระหมุนเวียนดำรงตำแหน่งประมุขของประเทศคราวละ 5 ปี คือ มาเลเซีย และแบบประชาธิปไตยในรูปแบบสาธารณรัฐ (Republic State) โดยไม่มีสถาบันกษัตริย์ คือ สิงคโปร์

2. แบบประชาธิปไตยในระบบประธานาธิบดี มี 2 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์

3. แบบสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ บริหารประเทศโดยพรรคการเมืองเพียงพรรคเดียว มี 2 ประเทศ คือ ลาว และเวียดนาม

4. แบบเผด็จการทหาร มี 1 ประเทศ คือ เมียนมาร์

5. แบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มี 1 ประเทศ คือ บรูไน

รูปแบบที่แตกต่างอาจพิจาณาในแง่มุมของความหลากหลายอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละประเทศได้ประการหนึ่ง แต่อีกนัยหนึ่ง ความแตกต่างอาจสร้างความแตกแยก ความไม่สงบภายในประเทศและลุกลามไปสู่ประเทศเพื่อนบ้านได้ บางประเทศประสบปัญหาในการพัฒนาความเป็นประชาธิปไตยทำให้นานาประเทศและอารยประเทศไม่ยอมรับ ระงับความช่วยเหลือหรือดำเนินมาตรการคว่ำบาตรทางการค้า จำกัดสิทธิ งดการติดต่อร่วมมือเป็นระยะเวลานาน จนกระทั่งดำเนินนโยบายปิดประเทศ พัฒนาตนเองอย่างโดดเดี่ยวตามรูปแบบของตน บางประเทศประสบปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองถึงขั้นก่อการจลาจล ประท้วง ก่อความไม่สงบหลายครั้ง บางประเทศประสบปัญหาการเลือกตั้งที่ไม่สุจริต สร้างความไม่พอใจและไม่เป็นที่ยอมรับของฝ่ายตรงข้ามทางการเมือง นำมาซึ่งความวุ่นวายภายในประเทศหลายครั้ง และบางประเทศประสบปัญหาการผูกขาดอำนาจทางการเมือง การบริหารประเทศจำกัดอยู่เพียงบางกลุ่มหรือเพียงกลุ่มผู้นำกลุ่มเดียว ทำให้ประสบปัญหาการบริหารที่ไม่เป็นธรรมและไม่เสมอภาคอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ประชาชนขาดการเรียนรู้และขาดความเข้าใจในวิถีทางการเมืองที่ถูกต้องอย่างแท้จริง

ปัญหาดังกล่าวเหล่านี้ แม้เป็นเรื่องภายในของแต่ละประเทศ แต่เมื่อรวมกันเป็นหนึ่งประชาคม ย่อมส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์โดยรวมของภูมิภาค ก่อให้เกิดความไม่น่าเชื่อถือไม่ไว้วางใจและไม่แน่ใจในเสถียรภาพ นำมาซึ่งความไม่แน่นอน ไม่มั่นคง ไม่กล้าเสี่ยงในการลงทุน การทำธุรกิจการท่องเที่ยว การเดินทาง การค้าระหว่างประเทศได้ในภาพรวม รวมไปถึงการพัฒนาการเมืองภายในประเทศของบางประเทศให้มีความมั่นคงและเป็นประชาธิปไตยที่แท้จริง ยังต้องใช้เวลาไม่เท่ากันในแต่ละประเทศ ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งเป็นสมาคมอาเซียน ตั้งแต่เริ่มปี พ.ศ. 2510 หรือ ค.ศ. 1967 ด้วยสมาชิก 5 ประเทศ คือ ไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ จากนั้นจึงมีสมาชิกอีก 5 ประเทศ มาเข้าร่วมในระยะเวลาที่ต่างกัน คือ บรูไน (พ.ศ. 2527 หรือ ค.ศ. 1984) เวียดนาม (พ.ศ. 2538 หรือ ค.ศ. 1995) ลาว และเมียนมาร์ (พ.ศ. 2540 หรือ ค.ศ. 1997) และกัมพูชาเป็นประเทศสุดท้าย (พ.ศ. 2542 หรือ ค.ศ. 1999) รวม 10 ประเทศ ใช้เวลานานกว่า 30 ปี ส่วนหนึ่งเป็นเพราะมาจากสถานการณ์การเมืองภายในประเทศนั้นด้วยเป็นสำคัญที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการรวมกลุ่มกันเป็นประชาคมได้อย่างสมบูรณ์

นอกจากนี้ประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียนยังคงมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างประเทศกันอยู่ โดยเฉพาะปัญหาพรมแดนทั้งทางบกและทางทะเล ที่ทำให้เกิดกรณีพิพาทกันขึ้นนับจากอดีตถึงปัจจุบัน ข้อพิพาทเกี่ยวกับดินแดนทางบก ได้แก่ ชาญวิทย์ เกษตรศิริ (2540, หน้า 16-18) พรมแดนไทยกับเมียนมาร์ ไทยกับลาว ไทยกับกัมพูชา ลาวกับเมียนมาร์ ลาวกับกัมพูชา ลาวกับเวียดนาม เวียดนามกับกัมพูชา ไทยกับมาเลเซีย และบริเวณชายแดนบรูไนกับมาเลเซียบนเกาะกาลิมันตันด้วย ข้อพิพาททางทะเล ได้แก่ ดินแดนไหล่ทวีปในทะเลจีนใต้ระหว่างอินโดนีเซียกับมาเลเซีย บริเวณช่องแคบมะละกากับทะเลอันดามันระหว่างไทยกับมาเลเซีย มาเลเซียกับอินโดนีเซีย และอินโดนีเซียกับสิงคโปร์ ไทยกับเมียนมาร์ ในทะเลอันดามัน เวียดนามกับกัมพูชาในทะเลจีนใต้ และหมู่เกาะฟูก๊วก (Phu Quoc Island) มาเลเซียกับเวียดนาม มีเขตทับซ้อนไหล่ทวีปในทะเลจีนใต้ ไทยกับเวียดนาม บริเวณไหล่ทวีปในทะเลจีนใต้ จุดเชื่อมต่อกับอ่าวไทย ไทยกับกัมพูชา มีพื้นที่ทับซ้อนในทะเลอ่าวไทย มาเลเซียกับฟิลิปปินส์ มีกรณีพิพาทในทะเลซูลู และอินโดนีเซียกับฟิลิปปินส์ มีกรณีพิพาทเรื่องหมู่เกาะสแปรต (Spratly Archi-pelago) ซึ่งบางส่วนของหมู่เกาะนี้ บรูไน มาเลเซีย และเวียดนาม ได้อ้างสิทธิ์ด้วยบรูไนกับมาเลเซียมีกรณีพิพาทเขตแดนทางทะเลจีนใต้ อินโดนีเซียกับฟิลิปปินส์ ยังมีเขตแดนทางทะเลที่ทับซ้อน มิได้ปักปันเขตให้ชัดเจนอีกหลายแห่ง อินโดนีเซียกับเวียดนามยังมีเขตไหล่ทวีปที่ทับซ้อนกันในทะเลจีนใต้ และบริเวณสองฝั่งแม่น้ำโขง มีกรณีพิพาทของดินแดนระหว่างเมียนมาร์กับลาว ไทยกับลาว กัมพูชากับลาว และกัมพูชากับเวียดนาม อีกทั้งบางพื้นที่เป็นรอยต่อของสามประเทศ ทำให้มีปัญหากระทบกันระหว่างแนวพรมแดนอีกหลายแห่ง (ชาญวิทย์ เกษตรศิริ, 2554, หน้า 44-48) เช่น บริเวณสามเหลี่ยมทองคำ ระหว่างเมียนมาร์ ไทย และลาว ดินแดนตอนใต้ของปากแม่น้ำโขง ระหว่างลาว กัมพูชา และเวียดนาม ช่องแคบมะละกาและหมู่เกาะในทะเลจีนใต้ระหว่างมาเลเซีย อินโดนีเซีย และสิงคโปร์ หมู่เกาะในทะเลจีนใต้และพรมแดนทางทะเลที่ทับซ้อนระหว่างมาเลเซีย อินโดนีเซีย และสิงคโปร์ รวมถึงหมู่เกาะและพรมแดนทางทะเลในทะเลจีนใต้ ที่เหลื่อมทับกันระหว่างเวียดนาม ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย เป็นต้น

แม้ว่าปัญหาพรมแดนทั้งทางบกและทางทะเล อาจได้รับการคลี่คลาย ตกลงกันได้ด้วยดีเมื่อมีการรวมตัวเข้าเป็นประชาคมอาเซียน อันเป็นความหวังที่ต้องการขจัดความขัดแย้งและได้ใช้ประโยชน์ร่วมกันในฐานที่เป็นสมาชิกของประชาคมเดียวกัน (อัครพงษ์ ค่ำคูณ, 2546, หน้า 17) แต่พรมแดนทั้ง ทางบกและทางทะเลมีเรื่องเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ เส้นทางคมนาคม เข้ามาเป็นผลประโยชน์แห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับประเทศที่ได้รับด้วยโดยตรง ดังนั้นการตกลงกันอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหมายอย่างที่เข้าใจ เพราะทุกประเทศย่อมไม่ให้กระทบต่อผลประโยชน์แห่งชาติของตนและไม่ยอมอยู่ในฝ่ายที่เสียเปรียบอย่างแน่นอน จึงทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรคได้อีกเช่นกัน

ปัญหาและอุปสรรคบางประการ : พื้นฐานด้านสังคมและวัฒนธรรม

ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นดินแดนที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม กล่าวได้ว่า เป็นดินแดนพหุสังคม พหุวัฒนธรรม (Plural Society, Plural Culture) ประกอบด้วยประชากรหลายศาสนา หลายเชื้อชาติ หลายภาษา สามารถแบ่งกลุ่มประเทศตามศาสนาที่ประชากรส่วนใหญ่นับถือในแต่ละประเทศได้ 3 กลุ่ม คือ ประเทศที่ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ได้แก่ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และบรูไน ประเทศที่ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ได้แก่ ไทย ลาว เมียนมาร์ กัมพูชา เวียดนาม และสิงคโปร์ ประเทศที่ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาคริสต์ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ นอกจากนี้ในแต่ละประเทศยังประกอบด้วยชนเผ่าอีกหลายเชื้อชาติ เช่น เมียนมาร์ มีไม่ต่ำกว่า 70 ชนเผ่า ในจำนวนนี้มีชนเผ่าที่เป็นเชื้อชาติหลัก ได้แก่ เมียนมาร์ มอญ กะเหรี่ยง ไทยใหญ่ ฉิ่น คะฉิ่น คยา อันมีบทบาทในทางการเมือง และการปกครองประเทศด้วย ในประเทศไทย ลาว เวียดนาม กัมพูชา ยังประกอบด้วยกลุ่มชนเผ่าต่างๆ อีก ไม่ต่ำกว่า 50 ชนเผ่า ในมาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ประกอบด้วยชนหลายเชื้อชาติอยู่ร่วมกันในสังคม เช่น ชาวจีน ชาวอินเดีย ชาวสิงหล ชาวทมิฬ และชนพื้นเมือง อีกทั้งแต่ละชนเผ่ายังมีภาษา วัฒนธรรม ประเพณี และความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันเป็นอันมาก

ความหลากหลายดังกล่าวอาจพิจารณาได้ว่าเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของภูมิภาคมีประโยชน์ในเชิงวิชาการ เพื่อศึกษาความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ ชาติพันธุ์ สังคมวิทยา มานุษยวิทยา ประชากรศาสตร์ได้เป็นอย่างดี หรือจะพิจารณาในเชิงธุรกิจ เพื่อเป็นจุดสนใจด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม หรือท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์เป็นอันมาก แต่ท่ามกลางความแตกต่างของวัฒนธรรม ศาสนา และเชื้อชาตินำมาซึ่งปัญหาการเมือง ความขัดแย้ง ภัยคุกคามต่อความสงบเรียบร้อย และการบริหารจัดการภายในประเทศเป็นอย่างมาก บางประเทศมีกฎหมายกีดกั้นเชื้อชาติ ศาสนา ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม ตามมาด้วยความแตกแยกเกี่ยวกับปัญหาชนกลุ่มน้อยที่ถูกจำกัดสิทธิและโอกาสทางสังคม ได้รับความเสียเปรียบและความไม่เสมอภาคในการได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์อันพึงได้ที่รัฐบาลซึ่งเป็นผู้บริหารดำเนินการปกครองประเทศ ตัวอย่างเช่นเมียนมาร์ ที่มีแนวคิดในการจัดตั้งสภาชนเผ่า เพื่อให้มีตัวแทนของแต่ละชาติพันธุ์มีส่วนร่วมในการบริหารประเทศ แม้กระทั่งในมาเลเซีย ได้มีการออกกฎหมายให้ผู้มีสิทธิ์ได้รับเลือกเป็นผู้บริหารประเทศจะต้องมีเชื้อสายมาเลย์ในสัดส่วนที่มากกว่าเชื้อชาติอื่น กำหนดให้ชาวมาเลย์เป็นภูมิบุตร (Bumiputra) อันหมายถึงบุตรของเจ้าของประเทศหรือบุตรของแผ่นดิน (สุรินทร์ พิศสุวรรณ, 2555, หน้า 67) ดังนั้น เชื้อชาติอื่นในมาเลเซีย ได้แก่ จีน อินเดีย ทมิฬ ฮินดู ฯลฯ จึงถูกจัดให้เป็นประชาชนชั้นรอง สร้างความไม่พอใจและความขัดแย้งในการบริหารประเทศอีกเช่นกัน

นอกจากนี้ความแตกต่างด้านภาษา ยังมีความหลากหลายที่เป็นเอกลักษณ์แต่เป็นปัญหาอุปสรรคในการติดต่อสื่อสารได้ แม้ว่ายังไม่มีการกำหนดให้ชัดเจนว่าจะใช้ภาษาใดเป็นภาษากลางในการติดต่อระหว่างกัน แต่ที่ปฏิบัติกันอย่างแน่นอนอยู่แล้ว คือการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักใน

การสื่อสารระหว่างประเทศต่าง ๆ ภาษาจีนเป็นภาษาที่ใช้กันรองลงมา โดยเฉพาะในกลุ่มนักธุรกิจเชื้อสายจีน (ธีรวัฒน์ ภูมิจิตร, 2555, สัมภาษณ์) ในความหลากหลายดังกล่าวยังมีความน่าสนใจ อาทิ ไทยกับลาวสามารถเจรจาสื่อสารกันได้ด้วยภาษาของตน เนื่องจากมีความคล้ายคลึงกันมาก ไม่ต้องใช้ภาษาอื่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย และบรูไน สื่อสารกันได้ด้วยภาษาบาฮาซา ซึ่งคล้ายคลึงกัน ประชาชนตามแนวชายแดนของแต่ละประเทศ (สุภลักษณ์ กาญจนาขุนดี, 2556, หน้า 58-60) เช่น ไทยกับเมียนมาร์ ไทยกับกัมพูชา ไทยกับมาเลเซีย สามารถสื่อสารกันได้ด้วยภาษาแม่และภาษาเพื่อนบ้านคู่กันไปเป็นลักษณะทวิภาษา (Bilingual People) และบางคนได้รับสองสัญชาติ (Binationality People) มีภูมิลำเนาอยู่ในสองประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน มีประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไน และฟิลิปปินส์ ที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ จึงมีความคล่องแคล่วด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษมากกว่าชาติอื่นที่ใช้ภาษาประจำชาติ แต่การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้ทุกชาติมีการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษกันมากขึ้นเพื่อใช้เป็นภาษาที่ติดต่อสื่อสารกันโดยตรง นอกจากภาษาอังกฤษแล้ว หลายประเทศมีการเตรียมศึกษาภาษาของประเทศเพื่อนบ้านเพิ่มขึ้น เช่น ไทยมีการศึกษาภาษาเมียนมาร์ ลาว เขมร เวียดนามเพิ่มขึ้น เพื่อประโยชน์ทางการสื่อสาร การท่องเที่ยว ธุรกิจ และเพื่อการศึกษาในเชิงวิชาการสำหรับค้นคว้า วิจัยงานด้านประวัติศาสตร์ ภาษาศาสตร์ วรรณคดี วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ สังคมและการเมืองของประเทศเพื่อนบ้านให้หลากหลายแง่มุมทั้งกว้างและลึกต่อไป อันเป็นนิมิตที่ดีของวงวิชาการในอนาคต วงการธุรกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุน มีการศึกษาภาษาบาฮาซา (Bahasa) กันมาก เพราะสามารถใช้ได้ถึง 3 ประเทศ คือ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และบรูไน (ธีรวัฒน์ ภูมิจิตร, 2555, สัมภาษณ์) มีประชากรรวมกันมากกว่าครึ่งของประชากรทั้งหมดในประชาคม นับว่าเป็นประโยชน์มากเช่นกัน

สำหรับการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรเรียนรู้เรื่องราวเกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านให้มากขึ้น ทั้งภาษาและวัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกัน เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย บรูไน ประชากรส่วนมากของประเทศนับถือศาสนาอิสลาม มีจำนวนมากประมาณเกือบครึ่งหนึ่งของประชากรอาเซียนทั้งหมด ดังนั้นความรู้เกี่ยวกับชาวมุสลิมจึงจำเป็นสำหรับประเทศที่จะติดต่อด้วย อาทิ การไม่รับประทานเนื้อสุกร (หมู) การประกอบพิธีฮัจจ์ในเดือนรอมฎอนตามหลักศาสนา หรือการทำพิธีละหมาดในทุกบ่ายวันศุกร์ ฉะนั้นการมีร้านอาหารฮาร์ลาล หรือการเตรียมสถานที่สำหรับประกอบศาสนกิจ และการงดกิจกรรมอื่นเพื่อให้สมาชิกได้ทำพิธีกรรมตามหลักศาสนาเวลาบ่ายวันศุกร์ จึงเป็นเรื่องที่จำเป็น และสำหรับสมาชิกชาวคริสเตียนจะต้องมีการประกอบพิธีทางศาสนาในวันอาทิตย์ช่วงเช้าที่ศาสนสถาน การปฏิบัติกิจกรรมอื่นในช่วงเวลาดังกล่าวอาจต้องงดเว้นให้สำหรับสมาชิกกลุ่มนี้ด้วยเช่นกัน การเรียนรู้ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันและอยู่ร่วมกันได้ท่ามกลางความหลากหลายที่ไม่ทำให้เกิดความแปลกแยกตามมา

ปัญหาและอุปสรรคบางประการ : พื้นฐานทางด้านภูมิศาสตร์

ประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ตั้งอยู่ระหว่างละติจูดที่ 10 องศาใต้ ถึง 30 องศาเหนือ มีความแตกต่างทางด้านภูมิศาสตร์หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นที่ตั้ง ลักษณะภูมิประเทศ เวลา ซึ่งจะมีผลต่อการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร การใช้เวลา ความสะดวก ระยะทางใกล้ไกล และภูมิอากาศที่จะทำให้เกิดปัญหาหรือในทางตรงข้ามอาจเป็นโอกาสให้ประเทศสมาชิกใช้ประโยชน์แตกต่างกันไป

ลักษณะโดยรวมด้านที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ มีประเทศสมาชิก 6 ประเทศที่ตั้งอยู่บนภาคพื้นทวีปหรือคาบสมุทรอินโดจีน ได้แก่ เมียนมาร์ ไทย ลาว กัมพูชา เวียดนาม และมาเลเซีย สำหรับอีก 4 ประเทศ สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และบรูไน เป็นเกาะแยกออกจากภาคพื้นดิน ประเทศที่ตั้งบนภาคพื้นทวีปมีพรมแดนติดต่อกัน ทำให้สะดวกในด้านการเดินทางทางบก ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การขนส่งสินค้าและการติดต่อสื่อสารได้เป็นอันมาก แต่ประสบปัญหาการมีพรมแดนเหลื่อมทับซ้อนกันในหลายประเทศ อันเป็นที่มาของความขัดแย้งและปัญหาการปักปันเขตแดนระหว่างกัน สำหรับประเทศที่เป็นเกาะและหมู่เกาะห่างไกลออกไปจากคาบสมุทร ทำให้เกิดปัญหาด้านการเดินทาง เพราะต้องใช้การคมนาคมทางอากาศและทางน้ำสำหรับขนส่งสินค้า ซึ่งใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่าทางบก บางครั้งประสบปัญหาสภาวะอากาศแปรปรวนและบางฤดูกาลมีพายุพาดผ่าน เนื่องจากที่ตั้งอยู่ในเขตเส้นทางของลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ จึงประสบปัญหามรสุมคลื่นลมแรงทุกปี นอกจากนี้ประเทศที่เป็นหมู่เกาะยังมีปัญหาเรื่องอาณาเขตทางทะเลที่มีน่านน้ำชายฝั่งอันเป็นทะเลอาณาเขตของแต่ละประเทศที่ทับซ้อนกันอีกหลายประเทศ ทำให้ประสบปัญหาที่ยังไม่อาจตกลงกันได้อีกหลายพื้นที่ ปัญหานี้มีความหวังเมื่อรวมกันเป็นประชาคมอาเซียนแล้วจะพบทางออกที่ตกลงกันได้ด้วยดีต่อไป

ประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียนมีความแตกต่างกันในด้านเวลาที่ไม่ตรงกัน แม้ว่าจะต่างกันไม่มาก แต่ในวงการธุรกิจ การติดต่อสื่อสารและการเดินทางมีความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามประเทศที่ติดต่อกัน (สุกัญญา มกราวุธ, 2552, หน้า 50-51) อาทิ ไทย ลาว กัมพูชา เวียดนาม และอินโดนีเซีย เฉพาะที่เกาะสุมาตรา และเกาะชวา มีเวลาตรงกัน เมียนมาร์มีเวลาช้ากว่าไทย 30 นาที มาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไน ฟิลิปปินส์ เกาะบอร์เนียว และเกาะบาหลีของอินโดนีเซีย มีเวลาเร็วกว่าประเทศไทย 1 ชั่วโมง สำหรับหมู่เกาะโมลุกกะ (Moluccas) เกาะปาปัว บริเวณเกาะอีเรียนจายา (Papua and Irianjaya) ของอินโดนีเซีย เร็วกว่าประเทศไทย 2 ชั่วโมง ดังนั้นเฉพาะประเทศอินโดนีเซีย ประเทศเดียวมีเวลาต่างกันภายในประเทศ 3 ชั่วโมงตามที่ตั้งแต่ละเกาะที่ห่างไกลกัน

ด้านภูมิอากาศ แม้ว่าโดยรวมทุกประเทศตั้งอยู่ในเขตลมมรสุม ได้รับอิทธิพลจากทะเลจีนใต้และมหาสมุทรอินเดีย อากาศโดยทั่วไปมีลักษณะร้อนชื้น โดยปกติแบ่งได้ 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูหนาว และฤดูฝน แต่ละฤดูไม่มีความแตกต่างกันมากนัก โดยเฉพาะประเทศที่เป็นเกาะและหมู่เกาะ ได้แก่ สิงคโปร์ บรูไน อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และประเทศที่ตั้งอยู่บนภาคพื้นทวีปทางตอนใต้

ที่มีอาณาเขตติดต่อกับทะเล ได้แก่ ไทยภาคใต้ มาเลเซีย กัมพูชา และเวียดนามตอนใต้ โดยรวมมีอากาศร้อนชื้น มีฝนตกชุกในฤดูฝน เป็นเส้นทางผ่านของลมมรสุมและพายุในทะเลจีนใต้ มักได้รับผลกระทบจากพายุพัดผ่าน ฝนฟ้าคะนอง ประสบอุทกภัยเป็นประจำลักษณะอากาศกล่าวได้ว่าเสมือนมีเพียง 2 ฤดู คือ ฤดูร้อน กับฤดูฝน เพราะในฤดูหนาวอากาศไม่หนาวเย็นมาก บางปีมีฝนตก อุณหภูมิโดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบนที่สูง เช่น ยอดเขาที่มีความสูงเกิน 1,000 เมตร ขึ้นไป ที่มีอากาศหนาวเย็นกว่าพื้นที่ราบ แต่สำหรับประเทศในภาคพื้นทวีป เช่น เมียนมาร์ ไทย เวียดนาม โดยเฉพาะทางเหนือ และลาว มีอากาศร้อนสลับแล้ง และมีความแตกต่างของฤดูกาลมากกว่าประเทศที่เป็นเกาะ โดยเฉพาะในฤดูหนาวมีอากาศหนาวถึงหนาวจัดบริเวณบนภูเขาสูงมักเกิดน้ำค้างแข็งขึ้นตามยอดดอยของไทย ทางตอนเหนือของเมียนมาร์ และเวียดนาม มีอากาศหนาวจัดในฤดูหนาว อุณหภูมิต่ำกว่าจุดเยือกแข็ง มีหิมะปกคลุมยอดเขาในรัฐคะฉิ่น (Kachin) ของเมียนมาร์ โดยเฉพาะที่เมืองปูเตา (Putao) มียอดเขาข่ากาโบราซี (Hhakaborazi) สูงถึง 5,881 เมตร และยอดเขาแกมลังราซี (Gamlangrazi) สูง 5,871 เมตร อันเป็นแนวเทือกเขาเดียวกับเทือกเขาหิมาลัย และเมืองซาปา (Sapa) เมืองลาวไก๋ (Lao Cai) ของเวียดนาม แม้ในเมืองหลวง คือ ฮานอย บางปีมีหิมะตก อุณหภูมิต่ำกว่า 0 องศา ทางตอนเหนือของเวียดนามได้แบ่งภูมิอากาศออกเป็น 4 ฤดู เหมือนประเทศในเขตหนาว คือ มีฤดูใบไม้ผลิ ฤดูร้อน ฤดูใบไม้ร่วม และฤดูหนาว แม้ไม่ชัดเจนตรงตามภูมิอากาศของประเทศในเขตหนาว แต่มีความคล้ายคลึง เช่น ช่วงต่อระหว่างฤดูจะมีใบไม้เปลี่ยนสี ใบไม้ผลิ มีฝนตก และใบไม้ร่วงมีอากาศเริ่มหนาวเย็นขึ้น มีระยะเวลาติดต่อกันประมาณ 1 เดือน ก่อนเปลี่ยนผ่านฤดูร้อนหรือฤดูหนาวในแต่ละปี

ลักษณะที่แตกต่างทางภูมิศาสตร์อีกบางประการของภูมิภาคอาเซียน คือ ประเทศหมู่เกาะ เช่น ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย ยังเป็นที่ตั้งของแนวแผ่นดินไหว และเกาะหลายเกาะยังมีภูเขาไฟที่ยังไม่ดับ ได้แก่ เกาะลูซอนและเกาะมินดาเนาของฟิลิปปินส์ เกาะสุมาตรา เกาะชวา เกาะบาหลีของอินโดนีเซีย ทำให้ประสบปัญหาแผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด เป็นประจำ อีกทั้งยังประสบกับปรากฏการณ์ธรรมชาติ จากเปลือกโลกใต้ทะเลเคลื่อนตัว หรือแผ่นดินไหวในมหาสมุทร ทำให้เกิดคลื่นขนาดใหญ่ คือ สึนามิ (Tsunami) เข้าพัดถล่มชายฝั่งที่ได้รับอิทธิพลเพราะอยู่ในแนวทางของการเคลื่อนตัว เช่น เมียนมาร์ตอนใต้ ไทยตอนใต้ มาเลเซียฝั่งตะวันตก เกาะสุมาตรา เกาะชวา ของอินโดนีเซีย นับเป็นภัยธรรมชาติที่ทำให้ประเทศสมาชิกต้องประสบปัญหาความเดือดร้อนในหลายประเทศ

แม้ว่าประเทศทุกประเทศมีอาณาเขตติดทะเล ได้รับอิทธิพลจากลมทะเลอย่างทั่วถึง ยกเว้นลาวเพียงประเทศเดียวที่ไม่มีพรมแดนติดทะเล แต่มีระยะทางไม่ห่างไกลจากทะเลจีนใต้ตามแนวพรมแดนของเวียดนามมากนัก คือ ประมาณ 300 กิโลเมตร จากลาวตอนใต้ในแขวงสะหวันนะเขตไปทางตะวันออกสุดที่เมืองเว้ (Hue) และเมืองดานัง (Danang) ของเวียดนาม ทำให้ได้รับลมทะเลเช่นกัน ทุกประเทศในภูมิภาคจึงไม่มีลักษณะเป็นทะเลทราย แต่มีลักษณะกึ่งทะเลทราย อากาศร้อน

แห้งสลับแล้ง ในเขตเมืองมุยเน่ (Muine) เวียดนามตอนใต้ เป็นที่ราบสูง มีเทือกเขาทอดยาวบังทางลมทะเล ทำให้บริเวณด้านหลังเป็นที่อับลม มีความชื้นน้อยกว่าส่วนอื่น พื้นที่แนวกว้างเกิดจากการกระทำของพายุพัดทรายมารวมไว้ ทำให้มีลักษณะเป็นเนินทรายกว้างใหญ่ มีทรายสีแดงและสีขาวเป็นแนวยาว คล้ายดินแดนทะเลทรายอันเป็นลักษณะเด่นของเวียดนามอีกแห่งหนึ่ง และอินโดนีเซียประกอบด้วยหมู่เกาะและเกาะอีกนับ 1,000 เกาะ มีเส้นศูนย์สูตรผ่านกลาง ทำให้มีอากาศร้อนชื้น ฝนตกชุกในหลายพื้นที่ บางเกาะยังมีลักษณะเป็นป่าทึบ มีชนพื้นเมืองอาศัยอยู่และยังมีวิถีชีวิตแบบชนเผ่าดั้งเดิมจนถึงปัจจุบัน เช่น ในเกาะสุลาเวสี (Sulawesi) และหมู่เกาะอีเรียนจายา (Irianjaya) เป็นต้น

ความหลากหลายทางภูมิศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติดังกล่าว อาจเป็นจุดเด่นด้านการท่องเที่ยวทางธรรมชาติได้ในแต่ละฤดูกาล ขณะเดียวกันเป็นแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติทางการศึกษา วัฒนธรรม และธุรกิจการบริการได้เป็นอย่างดีเนื่องจากประเทศในกลุ่มสมาชิกได้มีข้อตกลงกันเรื่องการผ่านแดนโดยไม่ต้องใช้วีซ่า ทำให้การเดินทางติดต่อระหว่างกันสะดวกมากขึ้น การเรียนรู้ระหว่างกันจึงรวดเร็วและกว้างไกลได้มากขึ้นด้วยตามมา แต่เนื่องจากความไม่เท่าเทียมกันของการเติบโตทางเทคโนโลยี การคมนาคม การสื่อสาร ตลอดจนข้อกำหนดทางกฎหมายและระเบียบแบบแผนการปฏิบัติของแต่ละประเทศ จึงทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรคในการรับข่าวสารและติดต่อกันแม้ระยะทางไม่ห่างไกลกัน

บทสรุป : ความเหมือนที่ต่าง และความต่างที่เหมือน

แม้ว่าประเทศต่างๆ ในประชาคมอาเซียน 10 ประเทศจะมีความเหมือนกันหลายประเทศด้านที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ภูมิอากาศ ลักษณะทางประชากร เชื้อชาติ สังคม วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ที่มีมาร่วมกันยาวนาน แต่การรับรู้ผ่านระบบการศึกษา การติดต่อสื่อสารและระดับความสัมพันธ์ของประเทศต่างๆ แต่ละประเทศยังมีความแตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่แตกต่างกันไป ซึ่งการรับรู้ผ่านกระบวนการทางประวัติศาสตร์ของแต่ละประเทศเป็นเสมือนดาบสองคมที่มีมุมมองต่างกันและสอดแทรกด้วยคติชาตินิยมควบคู่มา ทำให้มีทัศนะต่อประเทศเพื่อนบ้านที่แตกต่างไป จนกระทั่งเกิดปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ ทำให้บางประเทศต้องปิดประเทศไปยาวนาน ไม่ได้ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันต้องถอยห่างออกไปและก่อให้เกิดความเข้าใจผิดเพราะลัทธิการปกครองที่แตกต่างกัน ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ของประเทศแต่ละประเทศจึงผิดพลาดไปด้วยตามมา ดังนั้นหากมีความรู้ในข้อมูลที่มีความแตกต่างกันเพื่อเป็นพื้นฐานของการรับรู้ ทำความเข้าใจและเข้าถึงความแตกต่างที่มีอยู่โดยธรรมชาติของมนุษย์และสภาพของดินแดน ย่อมนำมาซึ่งประโยชน์ในการรวมตัวกันเพื่อก้าวต่อไปข้างหน้าด้วยกันอย่างมีจุดหมายเดียวกัน สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เปลี่ยนความคิดในเรื่องความแตกต่างให้เป็นความหลากหลายทางอัตลักษณ์ที่ยอมรับได้และไม่เป็นปัญหาอุปสรรคใน

การที่จะพัฒนาร่วมกัน ก้าวไปพร้อมกันต่อไปในอนาคต นั่นคือความเป็นอาเซียน ที่มีจิตวิญญาณของอาเซียน (Spirit of ASEAN) ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงและความหลากหลายต่างๆ นั้นเป็นเสมือนต้นทุน (Asset) ในการสร้างจุดขายให้ประชาคมมีความโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ของประชาคมอย่างสร้างสรรค์ยิ่งขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2552). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.* กรุงเทพฯ: กระทรวงพาณิชย์.

กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2550). *แนะนำให้รู้จักอาเซียน.* กรุงเทพฯ : กระทรวงการต่างประเทศ.

_____. (2551). *แผนการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.* กรุงเทพฯ : กระทรวงการต่างประเทศ.

_____. (2552). *ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน.* กรุงเทพฯ : กระทรวงการต่างประเทศ.

_____. (2553). *การรวมตัวทางเศรษฐกิจของอาเซียน.* กรุงเทพฯ : กระทรวงการต่างประเทศ.

_____. (2553). *กฎบัตรอาเซียน.* กรุงเทพฯ : กระทรวงการต่างประเทศ.

จุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2555). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับประเทศไทย.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชาญวิทย์ เกษตรศิริ. (2540). *โครงการสำรวจแนวพรมแดนไทย-เมียนมาร์-ลาว-กัมพูชา.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. (2543). *ท่องตะเข็บแดนสยาม: การสำรวจแนวพรมแดนไทย-เมียนมาร์-ลาว-กัมพูชา.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชาญวิทย์ เกษตรศิริ และกาญจนี ละอองเทศ. (2553). *รัฐชาติ-พรมแดน: ความขัดแย้งและข้อยุติบนเส้นทางสันติภาพอาเซียน.* สมุทรปราการ : มูลนิธิโตโยต้าประเทศไทย.

ชาญวิทย์ เกษตรศิริ และคณะ. (2554). *การเขตแดนของเรา: เพื่อนบ้านอาเซียนของเรา.* กรุงเทพฯ : มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์. (2555). *AEC: Thailand.* กรุงเทพฯ : ปราชญ์สำนักพิมพ์.

ทวีเกียรติ เจนประจักษ์. (2540). *ข้อพิพาทเขตแดนไทย-ลาว.* กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ทิพย์วรรณ ศุภมิตรกิจจา. อัครราชทูตที่ปรึกษา ณ กรุงเวียงจันทน์. สัมภาษณ์, 14 มีนาคม 2556.

ธีรวัฒน์ ภูมิจิตร. ผู้อำนวยการสถาบันเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ. สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2555.

นคร พันธุ์ณรงค์. (2540). *ปัญหาชายแดนไทย-เมียนมาร์.* กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

บุญชัย ใจเย็น. (2555). *AEC : ไทยกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.* กรุงเทพฯ : แสงดาว.

ผ่านพบ ปลั่งประยูร. ผู้อำนวยการกองอาเซียน 3 (กองเศรษฐกิจ). สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2555.

ฝ่ายวิชาการปัญญาชน. (2555). *เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2558*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).

วุฒิเกียรติ ศรีทอง. เลขานุการเอก ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์. สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2553.

สุกัญญา มกราวุฒิ. (2556). *ที่สุดของอาเซียน.* กรุงเทพฯ : อมรินทร์.

สุภลักษณ์ กาญจนาขุนดี และอัครพงษ์ ค่ำคูณ. (2556). *เขตแดนสยามประเทศไทยกับลาวและกัมพูชา.* กรุงเทพฯ : มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

สุรินทร์ พิศสุวรรณ. (2555). *อาเซียน : รู้ไว้ได้เปรียบแน่.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อมรินทร์.

สุวิทย์ มังคละ. เลขานุการเอก ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์. สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2553.

อณฎณ เชื้อไทย. (2555). *AEC: ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.* กรุงเทพฯ : แสงดาว.

อัครพงษ์ ค่ำคูณ. (2556). *การจัดการข้อพิพาทเขตแดนในอาเซียน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์

อาจารย์ประจำหลักสูตร

การศึกษามหาบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม

วุฒิการการศึกษาสูงสุด

ปร.ด. (ประชากรและการพัฒนา) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สถานที่ทำงาน ภาควิชาการอาชีวศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษา พัฒนศึกษา การศึกษาและการพัฒนาสังคม ประชากรและการพัฒนา

บทบาทการศึกษาต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล*

The role of education for digital citizenship development

พักตร์วิภา โพธิ์ศรี

pakwipar@buu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอบทบาทสำคัญของการศึกษาต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล ตามมุมมองทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมพบว่า

1. การศึกษามีบทบาทในฐานะกระบวนการขัดเกลาทางสังคมและการควบคุมสังคม การศึกษามีข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่หน้าที่ 4 ประการประกอบด้วย การกำหนดและแสวงหาวิธีทางบรรลุวัตถุประสงค์การปรับให้เข้ากับสถานการณ์ การประสานกลมกลืนกันหรือบูรณาการ การสร้างความเฉื่อยเพื่อลดความขัดแย้งและการควบคุมสังคม

2. การศึกษามีบทบาทต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติที่ 1 ด้านการเคารพสิทธิ์ของบุคคลอื่น ประกอบด้วย ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ด้านการเข้าถึงและสิทธิที่เท่าเทียมกันในการใช้อินเตอร์เน็ต ด้านกฎหมายและการละเมิดสิทธิ์ในการใช้อินเตอร์เน็ต มิติที่ 2 ด้านความรู้ ประกอบด้วย ด้านความรู้และทักษะในการสื่อสาร ด้านการรู้เท่าทันสื่อเพื่อเรียนรู้ถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ด้านความรู้ในเชิงพาณิชย์เพื่อการติดต่อซื้อขายออนไลน์ตามกติกา มิติที่ 3 ด้านการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านความถูกต้องและความรับผิดชอบในการใช้ ด้านความปลอดภัยในการใช้เพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัว ด้านการดูแลสุขภาพกายและใจเพื่อป้องกันผลกระทบจากโลกดิจิทัล

คำสำคัญ : บทบาทการศึกษา/ การพัฒนา/ พลเมืองดิจิทัล

Abstract

This article aimed to provides the important role of education for digital citizenship development based on Structural-Functionalism perspective follow as :

1. The role of education *as a process socialization and social control and there are four* functional imperatives of education components 1) Adaptation 2) Goal Attainment 3) Integration 4) Latency

---

*บทความวิชาการนี้เผยแพร่ในวารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 กรกฎาคม-ธันวาคม 2561 หน้า 15-31.

2. The role of education *for* digital citizenship development consisted of three major : 1) respect (digital Etiquette, Digital Access, Digital Law) 2) Educate (Digital Communication, Digital Literacy, Digital Commerce) 3) Protect (Digital Rights & Responsibilities, Digital Security : self-protection, Digital Health & Wellness)

Keywords : Role of Education/ Development/ Digital Citizenship

บทนำ

การวิเคราะห์บทบาทการศึกษาต่อการพัฒนาท่ามกลางยุคดิจิทัลนั้นต้องคำนึงถึงวิถีชีวิตทุกมิติทั้งโลกแห่งความจริงและเสมือนจริงที่เชื่อมโยงมนุษย์ให้มีปฏิสัมพันธ์กันได้อย่างรวดเร็วส่งผลให้สถานภาพของมนุษย์ต่อการเป็นสมาชิกของสังคมไม่ได้จำกัดเพียงเฉพาะความเป็นพลเมืองที่ถูกแบ่งตามเส้นเขตแดนของแต่ละประเทศ แต่ได้ขยายขอบเขตสู่ “ความเป็นพลเมืองดิจิทัล” (Digital Citizenship) ซึ่งต้องเป็นผู้ที่คำนึงถึงบรรทัดฐานของพฤติกรรมอันถูกต้องและเหมาะสมเมื่อใช้เทคโนโลยี (Ribble & Bailey, 2004) ดังนั้นการจัดการศึกษาท่ามกลางบริบทการเปลี่ยนแปลงผ่านมุมมองที่ครอบคลุมทุกมิติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง จำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้จากศาสตร์ “พัฒนศึกษา” (Development Education) ซึ่งเป็นสาขาหนึ่งของศึกษาศาสตร์ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศโดยสาระธรรมชาติแล้วมีความคาบเกี่ยวกับสาขาวิชาต่าง ๆหลายสาขาจึงมีลักษณะเป็นพหุวิทยาการ (Multi-disciplinary) กล่าวคือมีการประยุกต์หลักการทฤษฎีและวิธีการของศาสตร์หลายสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมวิทยา มานุษยวิทยา เศรษฐศาสตร์และรัฐศาสตร์ มาใช้ประกอบกันเป็นอันมาก (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2524, หน้า 7) และในบทความนี้ได้นำทฤษฎีทางสังคมวิทยาคือ ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมมาเป็นกรอบการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล ดังที่ พลาโตกล่าวไว้ว่า “ถ้าพลเมืองมีการศึกษาดีเขาจะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและสามารถเผชิญเหตุฉุกเฉินต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ถ้าระบบการศึกษาดีแล้วการพัฒนาปรับปรุงสิ่งใดก็ตามย่อมทำได้โดยง่าย แต่ถ้ารัฐทอดทิ้งการศึกษาเสียแล้วไม่ว่ารัฐจะทำการสิ่งใดย่อมไม่บังเกิดผล” (เพลโต อ้างถึงใน Schofield, 1972, p. 31) นั่นแสดงให้เห็นว่าในยุคของการสื่อสารไร้พรมแดนในยุคดิจิทัล (Digital Age) ที่ปัจจุบันทุกสรรพสิ่งบนอินเทอร์เน็ต (Internet of Things : IoT) การศึกษาจึงมีบทบาทอย่างยิ่งทำให้เกิดชุมชนโลกของการเรียนรู้อย่างไร้ขีดจำกัด และก้าวสู่ความเป็นพลเมืองดิจิทัลได้อย่างสมบูรณ์

ความสำคัญของการศึกษา

“พืชงอกงามโดยการเพาะปลูก มนุษย์เจริญงอกงามได้โดยการศึกษา (Plants are improved by cultivation, and men by education)” (Jean Jacques Rousseau, 1976, p. 6)

การตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาได้ปรากฏชัดในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ประกาศโดยองค์การสหประชาชาติตั้งแต่วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948) โดยการกำหนดความสำคัญของการศึกษาไว้ในข้อ 26 แห่งปฏิญญาสากลว่า

(1) ทุกคนมีสิทธิในการศึกษา การศึกษาจะต้องให้เปล่าอย่างน้อยในชั้นประถมศึกษาและการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประถมศึกษาจะต้องเป็นการบังคับ การศึกษาทางเทคนิคและวิชาชีพจะต้องเปิดโดยทั่วไป และการศึกษาขั้นสูงขึ้นไปก็จะต้องเปิดให้ทุกคนเข้าโดยเสมอภาคตามพื้นฐานแห่งคุณวุฒิ"

(2) การศึกษาจะจัดไปในทางพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์อย่างเต็มที่ ยังความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน และความมั่นคงแห่งอิสรภาพ จะต้องส่งเสริมความเข้าใจ ขันติธรรมและมิตรภาพระหว่างบรรดาประชาชาติ กลุ่มเชื้อชาติหรือศาสนา และจะต้องส่งเสริมกิจกรรมของสหประชาชาติเพื่อการดำรงไว้ซึ่งสันติภาพ

(3) บิดา มารดา มีสิทธิเบื้องแรกที่จะเลือกชนิดของการศึกษาอันจะให้แก่บุตรของตน

จะเห็นได้ว่าการกำหนดให้ "การศึกษา" เป็นสิทธิประการหนึ่งของมนุษยชน จึงเป็นการยืนยันและการยอมรับถึงความสำคัญของการศึกษาในระดับสากล ส่วนระดับชาตินั้นพบว่าประเทศไทยกำหนดเรื่องการศึกษาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ดังนี้

หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

จากบทบัญญัติตามมาตรานี้ได้ส่งผลต่อการกำหนดกฎหมายหลักทางการศึกษาหรือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งล้วนเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาต่อการพัฒนาทั้งในระดับโลกและระดับประเทศ

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship)

การมีปฏิสัมพันธ์และการรวมกลุ่มทางสังคมของมนุษย์ยุคดิจิทัลที่อินเทอร์เน็ตสามารถเชื่อมต่อกันทั่วทุกมุมโลกจนกล่าวได้ว่า “Internet of Things : IoT” ทำให้โลกแทบจะหลอมรวมเป็นเนื้อเดียวกัน ส่งผลให้การนิยาม “ความเป็นพลเมือง”ที่สอดคล้องความจริงนั้นต้องขยายขอบเขตออกไปจากอดีตที่จำกัดเพียงคนที่มีสิทธิและหน้าที่ในฐานะประชาชนของประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือประชาชนที่อยู่ภายใต้การปกครองเดียวกัน กลายเป็นพลเมืองที่อาศัยอยู่ทั่วโลกทั้งมิติในโลกแห่งความจริงและโลกดิจิทัล ซึ่งต้องมีแบบแผนพฤติกรรมต่อการมีปฏิสัมพันธ์บนบรรทัดฐานของสังคมในฐานะความเป็นพลเมืองดิจิทัลเช่นกัน

“ความพลเมืองดิจิทัล”หมายถึงผู้ที่คำนึงถึงบรรทัดฐานของพฤติกรรมอันถูกต้องและเหมาะสมเมื่อใช้เทคโนโลยีมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในโลกดิจิทัลบนพื้นฐานของความรับผิดชอบและมีจริยธรรม (Ribble & Bailey, 2004) และในปี ค.ศ. 2007 Ribble & Bailey ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเป็นพลเมืองดิจิทัลออกเป็น 9 องค์ประกอบ ต่อมาได้ศึกษาวิจัยเพิ่มเติมและได้จัด 9 ประกอบนั้นเป็น 3 มิติดังนี้ (Ribble & Bailey, 2007)

มิติที่ 1 ด้านการเคารพสิทธิ์ของบุคคลอื่น (Respect) ประกอบด้วย

1. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ (Digital Etiquette)
2. ด้านการเข้าถึงและสิทธิที่เท่าเทียมกันในการใช้อินเตอร์เน็ต (Digital Access)
3. ด้านกฎหมายและการละเมิดสิทธิ์ในการใช้อินเตอร์เน็ต (Digital Law)

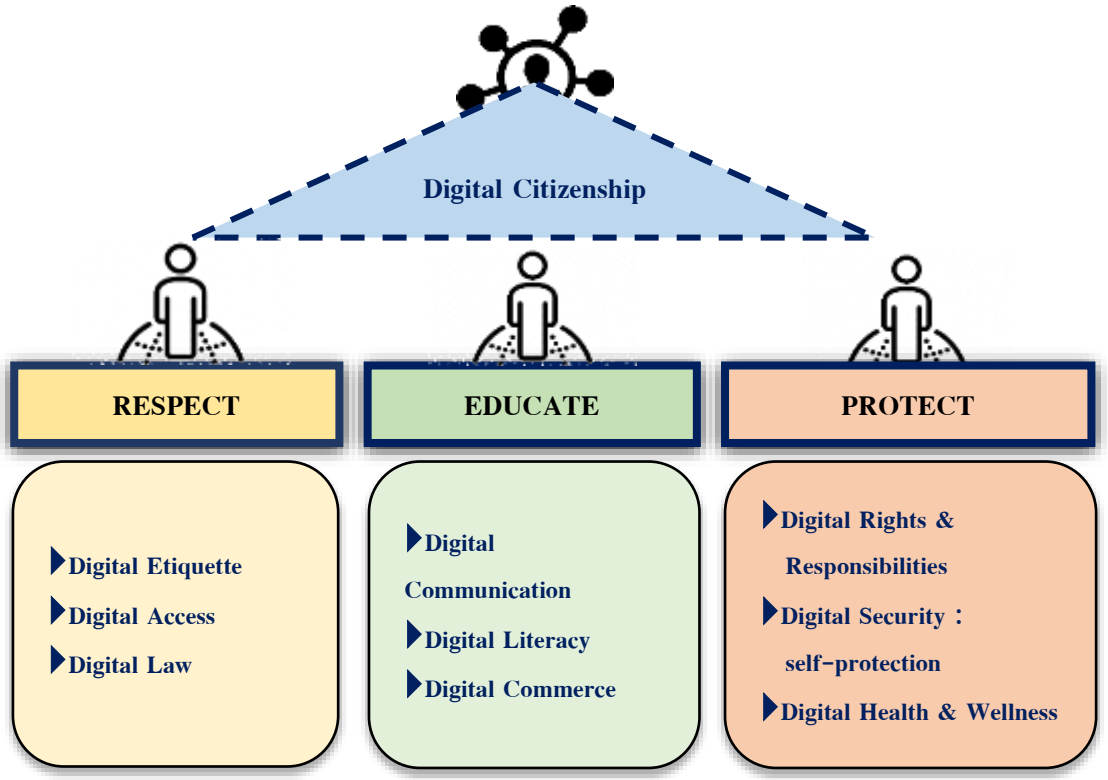
มิติที่ 2 ด้านความรู้ (Educate) ประกอบด้วย

4. ด้านความรู้และทักษะในการสื่อสาร (Digital Communication)
5. ด้านการรู้เท่าทันสื่อ เพื่อเรียนรู้ถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี (Digital Literacy and)
6. ด้านความรู้ในเชิงพาณิชย์ เพื่อการติดต่อซื้อขายออนไลน์ตามกติกา (Digital Commerce)

มิติที่ 3 ด้านการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย (Protect) ประกอบด้วย

7. ด้านความถูกต้องและความรับผิดชอบในการใช้ (Digital Rights & Responsibilities)
8. ด้านความปลอดภัยในการใช้เพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัว (Digital Security : self-protection)
9. ด้านการดูแลสุขภาพกายและใจเพื่อป้องกันผลกระทบจากโลกดิจิทัล (Digital Health & Wellness)

สามารถสรุปนิยามความเป็นพลเมืองดิจิทัลทั้ง 3 มิติ ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพแสดงมิติที่เป็นองค์ประกอบของพลเมืองดิจิทัล

นอกจากนี้ในประเทศไทยได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับพลเมืองดิจิทัล โดย วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561, หน้า 20-22) ได้แบ่งความเป็นพลเมืองออกเป็น 3 แนวคิดหลักประกอบด้วย

1. ความเป็นพลเมืองชาติตามขนบ (traditional citizenship) แนวคิดความเป็นพลเมืองแบบเดิมนั้นให้ความสำคัญกับ “การเป็นสมาชิกภายใต้กฎหมายของรัฐชาติที่ตนสังกัด” หรือที่เรียกว่า “ความเป็นพลเมืองภายใต้กฎหมาย” (legal citizenship)

2. ความเป็นพลเมืองโลก (global citizenship) แนวคิดความเป็นพลเมืองโลกตระหนักถึงความเชื่อมโยงและการพึ่งพาอาศัยกันในระดับโลก และมีจิตสำนึกร่วมถึงปัญหาในระดับโลก เช่น ปัญหาโลกร้อน พลเมืองที่อาศัยในสังคมโลกจึงต้องมีความสามารถและความเข้าใจในระดับโลก ตัวอย่างเช่น ความสามารถในการเชื่อมโยงปรากฏการณ์ระหว่างท้องถิ่นกับโลก และทักษะการทำงานร่วมกับผู้คนที่มีความแตกต่างทั้งในเชิงภาษา วัฒนธรรม และเชื้อชาติ

3. ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (digital citizenship) แนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัลพูดถึงความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อมีส่วนร่วมในสังคมเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและปลอดภัย การปฏิวัติเทคโนโลยีการสื่อสารได้เปิดโอกาสและหยิบยื่นความท้าทายใหม่ ๆ ให้กับพลเมืองดิจิทัล เราสามารถเข้าถึงข้อมูลโดยไร้ข้อจำกัดเชิงภูมิศาสตร์ เข้าร่วมชุมชน

ที่มีความสนใจร่วมกัน สร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาและทำให้เสียงของพลเมืองดังขึ้นในสังคม แต่ก็ต้องเผชิญกับความเสี่ยงใหม่ๆ เช่น การสอดแนมความ

เป็นส่วนตัว อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ดังนั้นในฐานะพลเมืองดิจิทัลจึงต้องตระหนักถึงโอกาสและความเสี่ยงในโลกดิจิทัล พัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในโลกใหม่ และเข้าใจถึงสิทธิและความรับผิดชอบในโลกออนไลน์ ดังนั้นสามารถจำแนกคุณลักษณะความเป็นพลเมืองดิจิทัลออกเป็น 3 มิติ คือ

ภาพแสดงมิติที่เป็นองค์ประกอบของพลเมืองดิจิทัล

มิติด้านความรู้เกี่ยวกับสื่อและสารสนเทศ พลเมืองดิจิทัลต้องมีความรู้ความสามารถในการเข้าถึง การใช้ สร้างสรรค์ ประเมิน สังเคราะห์ และสื่อสารข้อมูลข่าวสารผ่านเครื่องมือดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ได้อย่างเชี่ยวชาญ รวมถึงทักษะในการรู้คิดขั้นสูง เช่น ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งจำเป็นต่อการเลือก จัดประเภท วิเคราะห์ ตีความ และเข้าใจข้อมูลข่าวสาร

มิติด้านจริยธรรม พลเมืองดิจิทัลจะใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบและมีจริยธรรมได้อย่างไร พลเมืองที่ดีจะต้องรู้จักคุณค่าและจริยธรรมจากการใช้เทคโนโลยี ต้องตระหนักถึงผลพวงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่เกิดจากการใช้อินเทอร์เน็ต รวมถึงรู้จักสิทธิและความรับผิดชอบออนไลน์ อาทิ เสรีภาพในการพูด การเคารพทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น และการปกป้องตนเองและชุมชนจากความเสี่ยงออนไลน์ เช่น การกลั่นแกล้งออนไลน์ ภาพลามกอนาจารเด็ก สแปม เป็นต้น

มิติด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองและสังคม พลเมืองดิจิทัลต้องรู้จักใช้ศักยภาพของอินเทอร์เน็ตในการมีส่วนร่วมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม อินเทอร์เน็ตเป็นได้ทั้งเครื่องมือเพิ่มการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบบ เช่น รัฐบาลใช้อินเทอร์เน็ตในการรับฟังความเห็นของประชาชนก่อนออกกฎหมาย การลงคะแนนเสียงอิเล็กทรอนิกส์ (e-Voting) หรือการยื่นคำร้องออนไลน์ (online petition) (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, 2561, หน้า 21-22)

จากข้อมูลที่นำเสนอข้างต้น บทความนี้จึงจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเป็นพลเมืองดิจิทัลนั้นแบ่งออกเป็น 3 มิติ 9 องค์ประกอบย่อยมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์บทบาทการศึกษาต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล ดังนี้ มิติที่ 1 ด้านการเคารพสิทธิ์ของบุคคลอื่น ประกอบด้วย ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ด้านการเข้าถึงและสิทธิที่เท่าเทียมกันในการใช้อินเตอร์เน็ต ด้านกฎหมายและการละเมิดสิทธิ์ในการใช้อินเตอร์เน็ต มิติที่ 2 ด้านความรู้ ประกอบด้วย ด้านความรู้และทักษะในการสื่อสาร ด้านการรู้เท่าทันสื่อ เพื่อเรียนรู้ถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ด้านความรู้ในเชิงพาณิชย์เพื่อการติดต่อซื้อขายออนไลน์ตามกติกา มิติที่ 3 ด้านการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านความถูกต้องและความรับผิดชอบในการใช้ ด้านความปลอดภัยในการใช้เพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัว ด้านการดูแลสุขภาพกายและใจเพื่อป้องกันผลกระทบจากโลกดิจิทัล

การวิเคราะห์บทบาทการศึกษาต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลตามมุมมองของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม (Structural-Functionalism)

การศึกษาและการพัฒนานั้นล้วนมีเป้าหมายคือการสร้างความเจริญเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต จนมีคำกล่าวว่า “กระบวนการพัฒนาเป็นกระบวนการการศึกษาชนิดหนึ่ง (The development process is an educational process)” และปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาบรรลุผลได้เป็นอย่างดีนั้น ย่อมเกิดจากการทำความเข้าใจพฤติกรรมการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ ดังนั้นบทความนี้จึงนำทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์เพื่อเสนอมุมมองจากทฤษฎีหลักทางสังคมวิทยา ซึ่งได้ศึกษาทฤษฎีนี้จากชนิตา รักษ์พลเมือง (2557, หน้า 44-64) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม เป็นทฤษฎีหลักทางสังคมวิทยาที่พัฒนาจากแนวคิดอินทรีย์นิยมของ ออกัสต์ กองต์ เฮอร์เบิร์ตสเปนเซอร์ และอีมิล เดอร์ไคม์ โดยมุ่งวิเคราะห์สังคมเชิงสถิต (social statics) โดยสมมุติว่าสังคมอยู่ในสภาพนิ่งเพื่อที่จะได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับสัมพันธภาพของส่วนต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นสังคมซึ่งเรียกว่า “โครงสร้าง” ของสังคมหรือ structure of society อันมีความหมายกว้างกว่าคำว่า social structure และส่วนย่อยของสังคมก็มีหน้าที่ต่างๆ อย่างเป็นระบบเพื่อการดำรงอยู่ของสังคมอันเป็นเป้าหมายของแต่ละสังคม ในทัศนะของสำนักนี้สังคมจึงเป็นระบบกระทำการ (an operating system) ชนิดหนึ่งซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยหลายระบบ ระบบย่อยในระบบสังคมนี้ต่างปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของตนตามความถนัด แต่ก็ต้องมีความสอดคล้องกับการทำหน้าที่ของระบบย่อยอื่นๆ เพื่อการคงอยู่ของส่วนร่วมทั้งหมดจึงจะทำให้สังคมดำรงอยู่ได้

แนวคิดของนักวิชาการกลุ่มทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมที่มีอิทธิพลต่อการศึกษามากที่สุดโดยเฉพาะช่วงศตวรรษ 1970 คือแนวคิดของ ทัลคอตต์ พาร์สัน (Talcott Parsons) ศาสตราจารย์ทางสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่สนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับโครงสร้าง

ของสังคม การศึกษาในทัศนะนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างสังคม ขณะเดียวกันก็ได้รับอิทธิพลจากสังคมด้วย ตัวแทนของการศึกษาอันมีโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เป็นต้น ย่อมต้องสนองต่อความจำเป็นของสังคม แต่นักคิดในทฤษฎีนี้ยืนยันว่าโครงสร้างสังคมมีลักษณะสถิตและพฤติกรรมของสังคมมีรูปแบบที่แน่นอน ดังนั้นระบบการศึกษาจึงต้องมีส่วนรับผิดชอบในการดำรงรักษาสถานภาพเดิม (Status quo) และทำหน้าที่บางประการที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน การวิเคราะห์หน้าที่ของระบบการศึกษาและความสำเร็จตามความมุ่งหมายในหน้าที่จะทำให้เข้าใจในประเด็น

1. ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับองค์การสังคมอื่น ๆ
2. วิถีทางที่บุคคลจะได้รับการคาดหวังให้แสดงออกในบริบทของการศึกษา
3. คุณค่าของการศึกษาต่อการดำรงรักษาและการพัฒนาส่วนประกอบของโครงสร้างสังคม
4. วิธีการชี้ประเด็นและแก้ไขการไม่ทำหน้าที่ (dysfunction) ของการศึกษาและความวุ่นวายในสังคมซึ่งเกี่ยวกับการทำหน้าที่นั้น สำหรับส่วนที่เกี่ยวกับการทำหน้าที่นักคิดแนวโครงสร้างหน้าที่นิยมเห็นว่าการศึกษามีหน้าที่ต่อไปนี้

4.1 การขัดเกลาทางสังคมเยาวชนโดยการถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคมและให้ยอมรับค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อและทัศนะคติที่ยึดถือมาตามประเพณี ซึ่งสำนักคิดนี้เห็นว่าไม่อาจปล่อยให้ครอบครัวทำหน้าที่ขัดเกลาสมาชิกสังคมเพียงสถาบันเดียว โรงเรียนและสถาบันการศึกษาอื่นจะต้องร่วมกระบวนการนี้กับครอบครัวด้วย

4.2 การสั่งสอนความรู้ ภาษา ทักษะ วิธีการประเมินค่าและตัดสินสิ่งต่าง ๆ

4.3 การคัดเลือกและจัดเตรียมเยาวชนสำหรับการทำบทบาททางสังคมในฐานะผู้ใหญ่ในอนาคต

4.4 การเป็นกลไกควบคุมทางสังคมที่สำคัญ เช่น การสอนให้ยอมรับและทำตามคำสอนของศาสนา เชื่อมั่นในแนวทางการปกครองของสังคม

4.5 การส่งเสริมพัฒนาการด้านบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งในอุดมคติแล้วการศึกษาจะช่วยให้บุคคลแต่ละคนพัฒนาไปได้จนเต็มศักยภาพ

4.6 การส่งเสริมการเลื่อนฐานะทางสังคม เพื่อที่ว่าคนที่ได้รับการศึกษาจะได้สถานภาพทางอาชีพที่สูงขึ้น รวมทั้งมรเกียรติภูมิในสังคมสูงด้วย

นอกจากนี้เพื่อการทำความเข้าใจการทำหน้าที่ของระบบต่าง ๆในสังคม พาร์สันได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสถาบันทางสังคม (Social Institutionalization) ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลมีบทบาทต่าง ๆ กันอันเป็นผลจากบรรทัดฐานทางสังคม และพาร์สันส์มองสังคมว่าเป็นระบบกระทำการประเภทหนึ่งประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ที่ยึดเหนี่ยวสัมพันธ์กัน การเปลี่ยนแปลงอาจเริ่มจากความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อย ๆ ซึ่งก่อให้เกิดโครงสร้างที่มีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันและสังคมมีหน้าที่ต่อเนื่องและประสานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกันคือความอยู่รอดของสังคมส่วนรวม และได้วิเคราะห์

ธรรมชาติของระบบกระทำการต่าง ๆ แล้วเห็นว่าระบบมี “ข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่” (Functional Imperatives) หรือ GAIL ซึ่งนำมาเป็นกรอบการวิเคราะห์ในบทความนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่ (Functional Imperatives) หรือ GAIL วิเคราะห์ธรรมชาติระบบสังคมว่าระบบต่าง ๆ มีข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่ คือการสร้างบูรณาการระหว่างระบบบุคลิกภาพ วัฒนธรรม และสังคม ซึ่งหากระบบกระทำการจะดำรงอยู่ได้โดยสามารถรักษาดุลยภาพและบรรลุข้อจำเป็นเชิงหน้าที่ได้แล้ว ต้องแก้ปัญหา สำคัญสี่ประการประกอบด้วย การกำหนดและแสวงหาวิถีทางบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal Attainment : G) การปรับให้เข้ากับสภาพการณ์ (Adaptation : A) การประสานกลมกลืนกันหรือบูรณาการ (Integration : I) การสร้างความเฉื่อยเพื่อลดความขัดแย้งและการควบคุมสังคม (Latency : L) ซึ่งเรียกง่าย ๆ ว่า GAIL หรือ LIGA ดังรายละเอียดต่อไปนี้

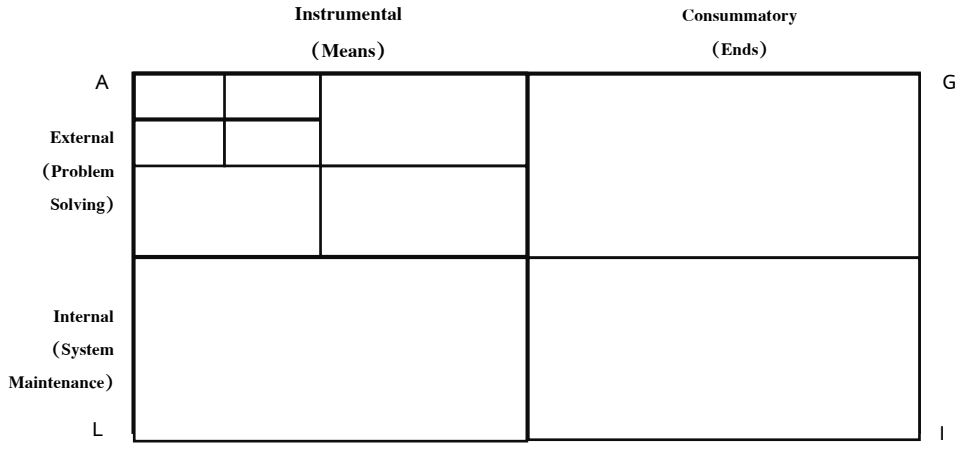
1. การกำหนดและแสวงหาวิธีทางบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal Attainment) วัตถุประสงค์ของระบบอาจเกี่ยวพันกับสถานการณ์ภายนอก หรือเป็นวัตถุประสงค์ภายในที่มุ่งให้ระบบย่อยคงอยู่และทำหน้าที่ตามกำหนด การบรรลุวัตถุประสงค์คือ การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายปลายทางโดยวิธีการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ของจุดประสงค์ต่าง ๆ ของระบบ รวมทั้งการสรรหาทรัพยากรให้ระบบเพื่อทำการให้บรรลุวงจรสุดท้ายหรือเป้าหมายนั้น ๆ การบรรลุวัตถุประสงค์ของการเป็นระบบที่จะต้องไม่ขัดกับมูลเหตุจูงใจ ความประสงค์และความสามารถของสมาชิกอย่างรุนแรงโดยที่ระบบย่อยจะต้องทำหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาระบบใหญ่ เป้าหมายของระบบใหญ่นั้นจะถูกถ่ายทอดและควบคุมให้สมาชิกยอมรับและปฏิบัติตาม โดยปกติสถาบันสังคมที่ช่วยทำหน้าที่นี้ ได้แก่ สถาบันการเมือง

2. การปรับให้เข้ากับสถานการณ์ (Adaptation) ระบบใหญ่และระบบย่อยในสังคมต้องปรับตัวให้เข้ากัน ขณะเดียวกันระบบกระทำการนี้ยังต้องปรับตนให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมอีกด้วย การปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมจึงเป็นกระบวนการรวบรวมสรรหาวิธีและสิ่งจำเป็นต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมแล้วแจกแจงสิ่งจำเป็นเหล่านี้ให้เข้ากับระบบ เพื่อช่วยให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุจุดมุ่งหมาย เช่น การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล สถาบันสังคมที่ช่วยทำหน้าที่นี้ได้แก่ สถาบันเศรษฐกิจ

3. การประสานกลมกลืนกันหรือบูรณาการ (Integration) หมายถึง ความสามารถของระบบในการแสวง หาวิธีทางสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในระบบ สามารถประสานระบบย่อย ๆ ที่แตกต่างกันให้อยู่ภายในระบบใหญ่ รวมทั้งทำให้สมาชิกแต่ละคนกลมกลืนเข้ากันอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายเต็มที่ สถาบันที่ช่วยทำหน้าที่นี้ได้แก่ สถาบันการศึกษา ครอบครัว หรือการเมือง

4. การสร้างความเฉื่อยเพื่อลดความขัดแย้งและการควบคุมสังคม (Latency) คือ การดำรงรักษาแบบแผนภายในเกี่ยวกับค่านิยมร่วมของสังคม มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง 2 ประเด็น คือ การรักษาแบบแผน (pattern maintenance) หมายถึงการขัดเกลาให้สมาชิกในสังคมมีคุณลักษณะที่

เหมาะสม มีทักษะจำเป็นสำหรับการทำตามบทบาทที่กำหนดตามค่านิยมร่วมในสังคม และการจัดการความตึงเครียด (Tension management) หมายถึงการแก้ไขความตึงเครียดและการขัดแย้งระหว่างสมาชิกในระบบและระหว่างระบบย่อย อันจะเป็นเหตุลุกลามไปจนกระทั่งสังคมใหญ่ไม่อาจอยู่ได้ สถาบันที่ทำหน้าที่นี้ ได้แก่ สถาบันศาสนา สถาบันทางกฎหมาย ดังแสดงในภาพ



ภาพระบบสังคมและข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่ตามแนวคิด ชนิตา รักษ์พลเมือง (2557, หน้า 54)

จากแนวคิดข้อจำเป็นเชิงหน้าที่ของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมสามารถนำมาวิเคราะห์บทบาทของการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลได้ดังนี้

บทบาทการศึกษาต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล : การกำหนดและแสวงหาวิถีทางบรรลุวัตถุประสงค์ การศึกษาต้องแสดงบทบาทในการกำหนดและแสวงหาวิถีทางบรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่เพื่อการทำหน้าที่ถ่ายทอดเป้าหมายแก่สังคม โดยการกำหนดกลยุทธ์การสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่คำนึงถึงบรรทัดฐานของพฤติกรรมอันถูกต้องและเหมาะสมเมื่อใช้เทคโนโลยีมีส่วนร่วมในกิจกรรมบนโลกดิจิทัล ดังเช่นแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ด้าน (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559) ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ จะมุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้แบบทุกที่ทุกเวลา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จะกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศโดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุน การผลิตสินค้าและบริการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จะมุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ

ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล จะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล จะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะมุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาและมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรมออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงสร้างความมั่นคงปลอดภัยและความเชื่อมั่นตลอดจนคุ้มครองสิทธิ์ให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล

จะเห็นว่ายุทธศาสตร์ดังข้างต้นมีความสัมพันธ์กับการก้าวสู่ความเป็นพลเมืองดิจิทัล และการศึกษาก็มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะบรรลุผล ดังแสดงดังแผนภาพ

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล

มิติที่ 1 ด้านการเคารพสิทธิ์ของบุคคลอื่น
- (1) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ
- (2) ด้านการเข้าถึงและสิทธิที่เท่าเทียมกันในการใช้อินเทอร์เน็ต
- (3) ด้านกฎหมายและการละเมิดสิทธิ์ในการใช้อินเตอร์เน็ต

มิติที่ 2 ด้านความรู้
- (4) ด้านความรู้และทักษะในการสื่อสาร
- (5) ด้านการรู้เท่าทันสื่อ เพื่อเรียนรู้ถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี
- (6) ด้านความรู้ในเชิงพาณิชย์เพื่อการติดต่อซื้อขายออนไลน์ตามกติกา

มิติที่ 3 ด้านการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย
- (7) ด้านความถูกต้องและความรับผิดชอบในการใช้
- (8) ด้านความปลอดภัยในการใช้เพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัว
- (9) ด้านการดูแลสุขภาพกายและใจเพื่อป้องกัน ผลกระทบจากโลก

แผนแสดงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และความเป็นพลเมืองดิจิทัล

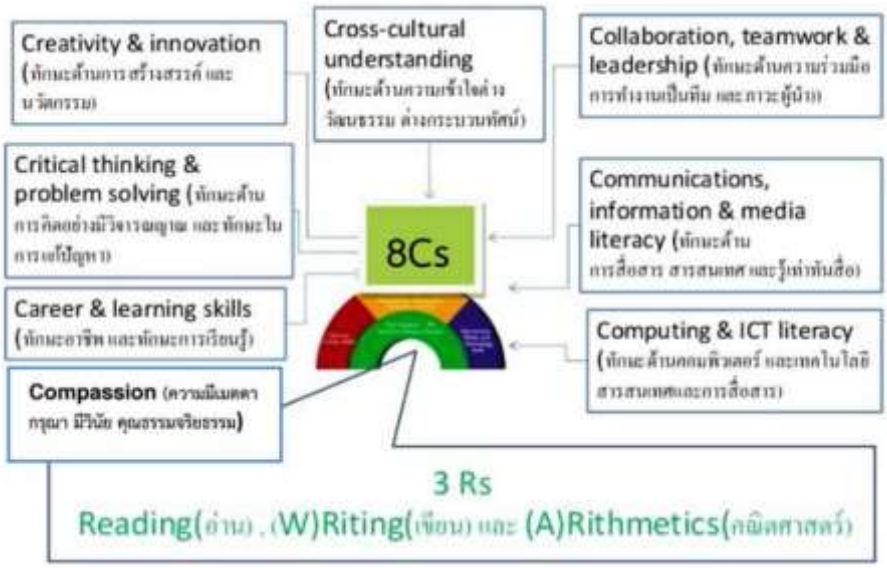
บทบาทการศึกษาต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล : การปรับให้เข้ากับสถานการณ์ (Adaptation : A) การศึกษาต้องทำหน้าที่เพื่อการเตรียมความพร้อมของคนผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับบริบทโลกดิจิทัลในด้านความรู้ จริยธรรม ทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล ค่านิยม ทัศนคติที่พร้อมก้าวสู่ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ดังเช่นแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 แสดงให้เห็นถึงการเตรียมคนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง โดยมีหลักจัดการศึกษาดังนี้

1. หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนทุกคนทุกช่วงวัยตั้งแต่เด็กปฐมวัย วัยเรียน วัยทำงานและผู้สูงวัยมีโอกาสในการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้แต่ละบุคคลได้พัฒนาตามความพร้อมและความสามารถให้บรรลุขีดสูงสุด มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ในการดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

2. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) เป็นการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียนกลุ่มปกติ กลุ่มด้อยโอกาสที่มีความยากลำบากและขาดโอกาสเนื่องด้วยสภาวะทางเศรษฐกิจและภูมิสังคม ซึ่งรัฐต้องดูแลจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาสนับสนุนผู้เรียนกลุ่มนี้ให้ได้รับการศึกษาตามศักยภาพและความพร้อมอย่างเท่าเทียม

3. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการดำรงชีวิตและการประพฤติปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับ เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างพอเพียงเท่าทันและเป็นสุขการศึกษาจึงต้องพัฒนาผู้เรียนให้มี ความรอบรู้ มีทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอก

4) หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพให้กับประชาชนทุกคน เป็นพันธกิจที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของสังคมทุกภาคส่วน เนื่องจากรัฐต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากในการจัดการศึกษาที่ต้องครอบคลุมทุกช่วงวัยทุกระดับการศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมายด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายสนองความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล และได้กำหนดเป้าหมายมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะต่อไปนี้



ภาพแสดงคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
(แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579, 2560, หน้า 80)

จากภาพ 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics) และ 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking And Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม(Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross- cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม(Compassion)

บทบาทการศึกษาต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล : การประสานกลมกลืนกันหรือบูรณาการ (Integration) การศึกษาต้องทำหน้าที่ประสานกลมกลืนกันหรือบูรณาการเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก ค่านิยมร่วม และสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยการเชื่อมโยงและประสานสัมพันธภาพของพลเมืองดิจิทัลให้เป็นกลุ่มสังคมที่มีพลังเชิงสร้างสรรค์ ตัวอย่างของบทบาทการศึกษาที่ทำหน้าที่ประสานกลมกลืนหรือบูรณาการคือ ดังที่แนวคิดในร่างยุทธศาสตร์ชาติได้มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายอนาคตประเทศไทยที่กำหนดร่วมกันอย่างมีเอกภาพและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยเน้นให้ประชาชนไทยทุกภาคส่วนจะต้องร่วมมือกันเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง เพื่อวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งเป็นเป้าหมายในอีก 20 ปีข้างหน้า โดยคนไทยในอนาคตต้องเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีทักษะใน

ศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด และผู้ประกอบการ บนฐานของการรู้คุณค่า ความเป็นไทย มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย ความรับผิดชอบต่อสังคม และมีสุขภาวะที่ดี ซึ่งการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาเพื่อรองรับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยต้องมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน ‘วิถี’ การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงพัฒนาส่งเสริมและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของประเทศให้มีจำนวนเพียงพอ ที่จะผลักดันการเติบโตบนฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรมและการปฏิรูประบบเสริมสร้างความรอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมกับการสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งอบอุ่นซึ่งเป็นการวางรากฐานการส่งต่อเด็กที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาในช่วงอายุถัดไป โดยการส่งเสริมการเกิดที่มีคุณภาพ การสร้างครอบครัวที่เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ สร้างครอบครัวอบอุ่นเข้มแข็ง (ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี, 2561) ล้วนสะท้อนให้เห็นบทบาทของการศึกษาต่อการประสานสัมพันธภาพในสังคมให้เป็นปึกแผ่น

นอกจากนั้นควรส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันโดยการสร้างนวัตกรรมทางภูมิปัญญาที่ส่งเสริมให้มีความเป็นพลเมืองดิจิทัล เช่น จัดทำคลังภูมิปัญญาโลกที่ให้ทุกคนมาร่วมสะสมสร้างสรรค์ แบ่งปันความรู้เพื่อความสัมพันธ์ที่ดี ตัวอย่างเช่น งานวิจัยรูปแบบการใช้ไอซีทีของผู้สูงอายุด้วยเทคนิคการเล่าเรื่องแบบดิจิทัลเพื่อสืบทอดภูมิปัญญาอาหารจันทบูร (อุทิศ บำรุงชีพและคณะ, 2560) ซึ่งพัฒนารูปแบบการใช้ไอซีทีของผู้สูงอายุด้วยเทคนิคการเล่าเรื่องแบบดิจิทัลเพื่อสืบทอดภูมิปัญญาอาหารจันทบูร การพัฒนาทักษะการใช้ไอซีทีของผู้สูงอายุด้วยรูปแบบที่พัฒนาขึ้น การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ภูมิปัญญาอาหารจันทบูรของผู้สูงอายุด้วยเทคนิคการเล่าเรื่องแบบดิจิทัล พบว่า รูปแบบการใช้ไอซีทีของผู้สูงอายุด้วยเทคนิคการเล่าเรื่องแบบดิจิทัลเพื่อสืบทอดภูมิปัญญาอาหารจันทบูร ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมใช้ไอซีทีเพื่อสร้างจุดประกายแนวคิดและแรงบันดาลใจ ขั้นที่ 2 ขั้นดูแลใส่ใจ ให้คำชี้แนะ สร้างสรรค์บทเรื่องเล่า ขั้นที่ 3 ลงมือปฏิบัติบันทึก รวบรวม และลำดับสื่อดิจิทัลทั้งภาพนิ่งหรือเสียงหรือภาพเคลื่อนไหว ขั้นที่ 4 ขั้นการประเมินผลข้อมูล และขั้นที่ 5 ขั้นนำเสนอและแบ่งปันเรื่องเล่าอาหารดิจิทัลบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งผลการวิจัยเป็นการเตรียมผู้สูงอายุด้วยการฝึกอบรมให้ความรู้ด้วยเทคนิคการเล่าเรื่องสู่ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ด้วยการใช้ศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็นเครื่องมือใน

การสื่อสารรวมกลุ่มทางสังคม สร้างสรรค์ แบ่งปันความรู้เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีของชุมชนและถ่ายทอดเรื่องราวสู่อนุชนคนรุ่นหลังต่อไป

บทบาทการศึกษาต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล : การสร้างความเฉื่อยเพื่อลดความขัดแย้งและการควบคุมสังคม (Latency) การศึกษาต้องสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีอย่างยั่งยืน โดยการถ่ายทอดบรรทัดฐาน ค่านิยม สิทธิ กฎ กติกา และการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อก้าวสู่ความเป็นพลเมือง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกและภูมิภาคทั้งในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาแบบก้าวกระโดด การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและการค้าระดับภูมิภาคและระดับโลก รูปแบบเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงเศรษฐกิจของโลกเข้าด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดลดลงและเกิดสังคมผู้สูงวัย การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวิถีชีวิต รูปแบบเศรษฐกิจและปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคมไทย การศึกษาจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้กับคนทุกช่วงวัยให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพทั้งคุณธรรมจริยธรรม ทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะคุณลักษณะ สมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ดังที่วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561, 33-46) ได้เสนอแนวทางพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลโดยการเสริมสร้างความรู้ทักษะการคิด จริยธรรม สรุปได้ดังนี้

1. ความรู้ด้านสารสนเทศ เพื่อสร้างคนให้มีความสามารถในการจัดการและใช้ประโยชน์จากสารสนเทศออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทันท่วงที ความเข้าใจวิธีการเลือกใช้คำค้นหรือใช้กลยุทธ์การค้นหาอันหลากหลาย การรู้จักแหล่งข้อมูลที่ดี การรู้เท่าทันว่าเนื้อหาที่พบในโลกออนไลน์ ความสามารถประเมินความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ การจัดการกับข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ ความสามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลได้อย่างสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และความเข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้ข้อมูล

2. ความรู้ด้านสื่อ โดยการถ่ายทอดและปลูกฝังจริยธรรม ค่านิยม ความรู้ความสามารถในการเข้าใจ ตีความ วิเคราะห์ ประเมินเนื้อหาจากสื่อต่าง ๆ โดยเฉพาะการแยกข้อเท็จจริงออกจากความเห็น อคติ โฆษณา วาระซ่อนเร้น ความเข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้สื่อ และสามารถเลือกใช้เครื่องมือในการสร้างสรรค์สื่อได้อย่างเหมาะสม

3. ความรู้ด้านไอซีทีและการปลูกฝังจริยธรรมและการสร้างความชอบธรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ไอซีทีดังนี้ โดยเข้าใจแนวคิดและการทำงานพื้นฐานของเครื่องมือดิจิทัล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน การเลือกใช้เทคโนโลยีได้เหมาะกับวัตถุประสงค์ การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรู้จักวิธีใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนความเข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้ไอซีที

4. ความรู้และทักษะอื่นๆ ประกอบด้วย ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้ไอซีทีเพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผลและเหมาะสมกับกาลเทศะ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหา ทักษะในการสร้างเครือข่าย

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์บทบาทการศึกษาต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลผ่านมุมมองแนวคิดข้อจำเป็นเชิงหน้าที่ตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม และนอกจากนี้ได้เพิ่มตัวอย่างเทคนิควิธีการจัดการศึกษาร่วมกับเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ที่เป็นรูปธรรม ดังตารางที่ 1

ตารางแสดงวิเคราะห์บทบาทการศึกษาต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลผ่านมุมมองแนวคิดข้อจำเป็นเชิงหน้าที่ตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม

บทบาทการศึกษาตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม แนวคิดข้อจำเป็นเชิงหน้าที่ (GAIL)	**การพัฒนาสู่ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship)**		
	บทบาทการศึกษาต่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล	**ตัวอย่างเทคนิควิธีการจัดการศึกษา**	**ตัวอย่างเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาสู่ความเป็นพลเมืองดิจิทัล**
(1) การกำหนดและแสวงหาวิธีการบรรลุวัตถุประสงค์ **(Goal Attainmaint : G)**	การกำหนดกลยุทธ์การสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัล	▶เทคนิคการสอนแบบสืบสอบ (Inquiry Based Learning) ▶เทคนิคการสอนร่วมพลังสมอง (Brainstorming)	1.เทคโนโลยีโลกเสมือน (Virtual Reality : VR) 2.เทคโนโลยีที่ผสมผสานระหว่างโลกแห่งความจริงกับโลกเสมือน (Augmented Reality : AR) 3.การถ่ายทอดสดออนไลน์(Online TV & Live Streaming) 4. การเรียนรู้ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile Learning) 5. สื่อสังคม (Social Media) 6. ระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์แบบเปิด (Moocs) 7. เทคโนโลยีคลาวด์คอมพิวติ้งเพื่อการศึกษา (Cloud Computing) 8. แพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบเปิด (Open Learning Platform) 9. แพลตฟอร์มให้บริการตามประสงค์ (On-demand Service Platforms)
(2) การปรับให้เข้ากับสถานการณ์ **(Adaptation : A)**	การเตรียมความพร้อมของคนให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับบริบทโลกดิจิทัลทั้งด้านความรู้ จริยธรรม ทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล ค่านิยม ทัศนคติ ที่พร้อมก้าวสู่ความเป็นพลเมืองดิจิทัล	▶เทคนิคการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) ▶เทคนิคการคิดแก้ปัญหาอนาคต (Future Problem Solving)	
(3) การประสานกลมกลืนหรือบูรณาการ **(Integration : I)**	การเชื่อมโยงและประสานสัมพันธภาพของพลเมืองดิจิทัลให้เป็นกลุ่มสังคมที่มีพลังเชิงสร้างสรรค์เพื่อก้าวสู่ความเป็นพลเมืองดิจิทัล	▶การสอนแบบโครงงาน (Project Based Learning) ▶การสอนด้วยการลงมือปฏิบัติ (Action Learning)	
(4) การสร้างความเฉื่อยเพื่อลดความขัดแย้งและการควบคุมสังคม **(Latency : L)**	การสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีอย่างยั่งยืน	▶เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning ▶เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบจิ๊กซอร์ (Jigsaw)	

ตัวอย่างงานวิจัยทางการศึกษาที่แสดงการประยุกต์แนวคิดของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมเพื่อจัดการศึกษา

งานวิจัยด้านศาสตร์พัฒนศึกษาที่นำทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่แสดงถึงการประยุกต์แนวคิดข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่มาทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในสังคม โดยคำนึงถึงบริบททางสังคมในทุกมิติเพื่อแสวงหาหาพัฒนาที่เหมาะสม จึงขอยกตัวอย่างประกอบการนำเสนอ 2 เรื่องดังนี้

ชัยยศ อิ่มสุวรรณ (2543) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการศึกษาชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จากการศึกษาเอกสารรูปแบบการศึกษาชุมชนและการวิจัยภาคสนามเพื่อศึกษารูปแบบการศึกษา และได้ประยุกต์แนวคิดในเชิงโครงสร้างหน้าที่นิยมวิเคราะห์รูปแบบการศึกษาชุมชน โดยใช้แนวคิด *ข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่ (Functional Imperatives)* พบว่าด้านโครงสร้างและระบบสังคมของชุมชนแต่ละชุมชนเป็นระบบกระทำการที่มีระบบย่อยต่าง ๆทำหน้าที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ได้แก่ ระบบย่อยที่ทำหน้าที่ทางด้านครอบครัว การให้การศึกษา อบรม การป้องกันและบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครอง ความเชื่อและศาสนา และการสื่อสาร ตามแนวคิดของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมนั้นการทำหน้าที่ของระบบต่าง ๆ ก็มุ่งหมายที่จะดำรงรักษาดุลยภาพของสังคมให้คงอยู่ต่อไปได้ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ อาจเกิดขึ้นที่ระบบใดระบบหนึ่งในสังคม และส่งผลกระทบต่อระบบอื่น ๆ ส่วนด้านการแก้ปัญหาของชุมชน พบว่าชุมชนในฐานะระบบกระทำการในสังคมมีหน้าที่ที่จะต้องรักษาดุลยภาพในระบบสังคมและโดยธรรมชาติของระบบกระทำการต่าง ๆ ระบบจะมีข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่ซึ่งต้องกระทำ โดยการแสวงหาวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์คือการรักษาดุลยภาพของชุมชน จึงได้เสนอแนวการวิเคราะห์ดังนี้

การกำหนดและแสวงหาวิถีทางบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal Attainment) พบว่าชุมชนที่ประสบปัญหาการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น ชุมชนบางขุนไทรและชุมชนบ้านหลั่นต่างมีเป้าหมายที่จะแก้ปัญหาการทำลายทรัพยากร ธรรมชาติ ความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อมซึ่งเชื่อมโยงกับปัญหาความยากจนและปัญหาสังคม การที่ชุมชนเลือกที่จะใช้โครงการการศึกษาชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการแสวงหาวิถีทางบรรลุเป้าหมายของชุมชนประการหนึ่ง ในขณะเดียวกันตัวโครงการการศึกษาชุมชนเองก็จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการด้วยโดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพคน และการพัฒนาสภาพแวดล้อม

การปรับให้เข้ากับสภาพการณ์ (Adaptation) พบว่าการเปลี่ยนแปลงในระบบย่อยของชุมชนในระบบย่อยใดระบบย่อยหนึ่งในรูปของปัญหาต่าง ๆ เป็นตัวกระตุ้นให้ระบบสังคมของชุมชนต้องแสวงหาวิถีทางในการแก้ปัญหาโดยมีการจัดลำดับความสำคัญไว้และระดมทรัพยากรจากระบบย่อยอื่น ๆ ภายในสังคมและภายนอกสังคมมาเป็นปัจจัยป้อนและวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาโครงการการศึกษาชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเปรียบเสมือนเป็นผู้กระทำที่จะช่วยให้คนในชุมชนได้เปลี่ยนความคิดค่านิยมและพฤติกรรมใหม่ จึงต้องใช้วิธีการต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับ

กลุ่มเป้าหมาย แบบแผนของการกระทำกำหนดโดยลักษณะของปฏิสัมพันธ์ในตัวแปรกระสวนมุ่งไปที่ความสำเร็จของผู้กระทำ

การประสานกลมกลืนกันหรือบูรณาการ (Integration) พบว่าการกระทำของระบบสังคมในการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของสังคมเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในระบบสังคม ซึ่งแตกต่างจากชีวิตความเป็นอยู่ปกติของคนในชุมชน ดังนั้นระบบสังคมในชุมชนก็จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในระบบ โดยสร้างตัวแทนการขัดเกลาในสังคมเป็นการปรับพฤติกรรมของคนในสังคมใหม่ ซึ่งอาจกระทำได้ในหลายวิธีจากตัวแทนต่าง ๆ ได้แก่ ระบบการศึกษา ระบบครอบครัว ระบบศาสนา ดังนั้น โครงการการศึกษาชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนนับเป็นสิ่งแปลกใหม่ที่เกิดขึ้นในชุมชน ตัวโครงการมีหน้าที่ที่จะขจัดความขัดแย้งและปรับให้ประสานกลมกลืนกับสภาพชุมชน สิ่งที่ผู้ดำเนินโครงการกระทำ คือ การเลือกกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน

การสร้างความเฉื่อยเพื่อลดความขัดแย้งและการควบคุมสังคม (Latency) พบว่าการบรรลุเป้าหมายในการแก้ปัญหาของชุมชนได้ก่อให้เกิดบรรทัดฐานใหม่ขึ้นในสังคม อาจเรียกได้ว่าสังคมได้เคลื่อนตัวไปสู่สภาวะใหม่ที่ได้ปรับดุลยภาพแล้วระบบสังคมมีหน้าที่ที่จะต้องธำรงรักษาดุลยภาพนั้นไว้ โดยการจัดกลไกที่จะรักษาแบบแผนไว้ด้วยวิธีการต่าง ๆ โครงการการศึกษาชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเมื่อดำเนินการไประยะหนึ่งได้ก่อให้เกิดค่านิยมใหม่หรือบรรทัดฐานใหม่ขึ้นในชุมชน บทบาทของโครงการคือการสร้างความเข้าใจให้กับคนในชุมชนเพื่อให้เกิดพฤติกรรมใหม่ตามที่โครงการได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้

จากการวิเคราะห์ในระดับชุมชนดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าระบบสังคมของชุมชนได้ใช้ระบบย่อยต่าง ๆ เข้ามาทำหน้าที่ตามข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาของชุมชนโดยเป็นการทำหน้าที่ที่ประสานสัมพันธ์กันของระบบย่อยต่าง ๆ ดังนั้นการแก้ปัญหาการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนจึงเป็นการทำหน้าที่ของระบบย่อยต่าง ๆ ของชุมชนร่วมกัน

วชิราภรณ์ สังข์ทอง (2554) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้สำหรับเครือข่ายทางสังคมเพื่อสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางสังคมสำหรับเด็กและเยาวชน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพการเรียนรู้ปัญหา ปัจจัยและเงื่อนไขสำหรับเครือข่ายทางสังคมในการจัดการเรียนรู้และนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้สำหรับเครือข่ายทางสังคมเพื่อสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางสังคมสำหรับเด็กและเยาวชน พบว่าด้านปัญหาเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย การขาดภูมิคุ้มกันทางสังคมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นำไปสู่ปัญหาสังคมอื่น ๆ เช่น ด้านยาเสพติด ด้านการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร และด้านบริโภคนิยมจนเกินความจำเป็น แต่ละพื้นที่มีศักยภาพในการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางสังคม ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรวมตัวเป็นเครือข่ายทางสังคม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสมาชิกในครอบครัวสนับสนุให้เกิดการเรียนรู้ แต่ประสบปัญหาการจัดการเรียนรู้ด้านความตระหนักความจริงใจ มาตรการจัดการเรียนรู้ การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ งบประมาณ

และการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สำหรับปัจจัยเงื่อนไขการเรียนรู้มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในประกอบด้วย เครือข่ายทางสังคมสำหรับเด็ก ซึ่งเป็นเครือข่ายที่ให้ทั้งความรู้และได้เรียนรู้ ระบบคลังความรู้ออนไลน์ของเครือข่ายทางสังคม ระบบการช่วยเหลือและ ให้คำแนะนำที่ง่ายต่อการเข้าถึง ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ภาครัฐสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้จากฐานวัฒนธรรมผสมผสานวิชาการสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น

สำหรับการประยุกต์แนวคิดในเชิงโครงสร้างหน้าที่นิยมวิเคราะห์รูปแบบการศึกษาชุมชนโดยใช้แนวคิดข้อจำเป็นแห่งการหน้าที่ (Functional Imperatives) พบว่าข้อค้นพบจากการนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้สำหรับเครือข่ายทางสังคมเพื่อสร้างเสริม ภูมิคุ้มกันทางสังคมสำหรับเด็กและเยาวชน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมได้ดังนี้

การกำหนดและแสวงหาวิถีทางบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal Attainment) พบว่าเป้าหมายของรูปแบบการเรียนรู้สำหรับเครือข่ายทางสังคม คือการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เด็กและเยาวชนมีทักษะการเรียนรู้ การปรับตัวและเตรียมพร้อมกับสภาวการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

การปรับให้เข้ากับสภาพการณ์ (Adaptation) พบว่าเครือข่ายทางสังคมจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการหรือปัจจัยป้อนในการแก้ไขปัญหาการขาดภูมิคุ้มกันทางสังคมของเด็กและเยาวชน ทั้งนี้การปรับหรือประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์ของสังคมตามรูปแบบการเรียนรู้สำหรับเครือข่ายทางสังคม สามารถจำแนกได้คือจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ เนื้อหาการเรียนรู้ ช่องทางการเรียนรู้ ทรัพยากรของเครือข่าย มาตรการหรือแนวทางการจัดการเรียนรู้

การประสานกลมกลืนกันหรือบูรณาการ (Integration) พบว่าเป็นวิธีการในการแก้ปัญหาขาดภูมิคุ้มกันทางสังคมเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นขั้นตอนการปรับพฤติกรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นสำหรับเครือข่ายทางสังคม ซึ่งกระทำได้ตามวิธีการของรูปแบบการเรียนรู้สำหรับเครือข่ายทางสังคมได้ เช่น การเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคม ทั้งนี้การเชื่อมโยงเครือข่ายทางสังคมเข้าด้วยกันทำให้วัฒนธรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ มีพลังพลวัตรของการปรับเปลี่ยน และพัฒนาตนเองอยู่ลอดเวลา ตลอดจนเป็นการสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ของคนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างชัดเจน อีกทั้งเกิดความเข้าใจถึงความสำคัญ และความสอดคล้องระหว่างเครือข่ายทางสังคมกับปัญญาและรากฐานความคิดที่มีผลต่อค่านิยมและพฤติกรรมของคนในสังคม

การสร้างความเฉื่อยเพื่อลดความขัดแย้งและการควบคุมสังคม (Latency) พบว่า การรักษาดุลยภาพของรูปแบบการเรียนรู้ภายใต้กฎเกณฑ์และกติกา ที่เครือข่ายทางสังคมเห็นพ้องต้องกัน ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 2) การรักษาและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก 3) การกำหนดมาตรการ/กลไกสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ 4) การระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุน 5) สร้างระบบช่วยเหลือแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ 6) การสร้างเครือข่ายการเชื่อมต่อคนรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์บทบาทการศึกษาตามมุมมองของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาท่ามกลางบริบทสังคมโลกดิจิทัล ในฐานะกระบวนการขัดเกลาทางสังคมโดยการถ่ายทอดและปลูกฝังจริยธรรม ค่านิยม ทักษะ องค์ความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาและการควบคุมสังคมให้พร้อมจะอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในฐานะสมาชิกของสังคม หรือ “social man” เพื่อก้าวสู่ความเป็นพลเมืองดิจิทัลอย่างสมบูรณ์เพื่อให้มีสมรรถนะท่ามกลางพลวัตรการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมการสื่อสารและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. กรุงเทพฯ : กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

เจมส์ เบลลันกา และรอน แบรนต์. (2556). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21* (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์, แปล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเพ่นเวิลดส์.

ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2534). *พื้นฐานการศึกษา หลักการแนวคิดทางสังคม*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

_____. (2557). *กระบวนทัศน์พัฒนศึกษา*. กรุงเทพฯ : เดือนตุลา.

ชัยยศ อิ่มสวุรรณ. (2543). *การพัฒนารูปแบบการศึกษาชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิรงรอง รามสูตร. (2556). *การกำกับดูแลเนื้อหาอินเทอร์เน็ต*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษานโยบายสื่อ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วชิราภรณ์ สังข์ทอง. (2554). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้สำหรับเครือข่ายทางสังคมเพื่อสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางสังคมสำหรับเด็กและเยาวชน*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2561). *คู่มือพลเมืองดิจิทัล*. กรุงเทพฯ : ดิวันโอวัน เปอร์เซนต์.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2524). *การศึกษากับการพัฒนา*. ใน “พัฒนศึกษา” หน้า 1-16. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ร่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อุทิศ บำรุงชีพ, พักตร์วิภา โพธิ์ศรี และอดิเรก นาวารัตน์. (2560). *การพัฒนารูปแบบการใช้ไอซีทีของผู้สูงอายุด้วยเทคนิคการเล่าเรื่องแบบดิจิทัลเพื่อสืบทอดภูมิปัญญาอาหารจันทบูร*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

Craig Silverman. (2016). *This Analysis Shows How Viral Fake Election News Stories Outperformed Real News On Facebook.* Retrieved August, 17, 2018. from https://www.buzzfeednews.com/article/craigsilverman/viral-fake-election-news-outperformed-real-news-on-facebook#.guYApz3za

Darrell, M. W. (2017). *How to Combat Fake News and Disinformation, Brookings Institution.* Retrieved August, 17, 2018. from https://www.brookings.edu/research/ how-to-combat-fake-news-and-disinformation/

Ribble, M., Bailey, G., & Ross, T. W. (2004). Addressing Appropriate Technology Behavior. *Learning & Leading with Technology*, *32*(1), 6-12.

Ribble, M., & Bailey, G. (2007). *Digital Citizenship in Schools*. Washington, DC: ISTE.

Rousseau, Jean-Jacques. (1974). *The Social Contract.* Middlesex: Penquin Books

Schofield, H. (1972). *The Philosophy of Education : An Introduction*. London : Gorge Allen and Unwin.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน ดร.พักตร์วิภา โพธิ์ศรี

อาจารย์ประจำหลักสูตร

การศึกษามหาบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม

วุฒิการการศึกษาสูงสุด

ค.ด. (พัฒนศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ทำงาน ภาควิชาการอาชีวศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษา พัฒนศึกษา

การศึกษาและการพัฒนาสังคม สังคมวิทยาการศึกษา

การศึกษาไทย 4.0 กับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*

Thai Education 4.0 and the Development of Eastern Economic Corridor

วรวุฒิ เพ็งพันธ์

worawut@buu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาไทย 4.0 เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆมาเป็นตัวขับเคลื่อนการเข้าถึงความรู้ที่มีอยู่อย่างมากมาย เพื่อนำความรู้นั้นมาต่อยอดอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากลและต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาในทุกมิติ ซึ่งจากนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จึงจำเป็นที่ต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาของประเทศเพื่อยกระดับการศึกษาไทยให้สอดคล้องกับทิศทางของนโยบาย โดยเฉพาะการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยเน้นใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นกลไกขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเพื่อการยกระดับผลิตภาพ ใช้การศึกษาเพื่อการสร้างพลเมือง เป็นกลไกการขับเคลื่อนด้วยการสร้างให้คนส่วนใหญ่มีส่วนรวมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และใช้การบริหารจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งหมดจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติ

Abstract

Thai Education 4.0 is education to emphasise the use of new educational innovations and technology for access to various knowledge. Then, the knowledge is expanded and created a new thing based on the quality and educational standard. Thus, this will be acceptable internationally and related to the nation's educational standard by focusing on the development in all dimensions. According to the policy for the original economic structure changing to the economy driven by innovations, it is essential to reform and develop the education of the country. The reason is to upgrade Thai education level alongside the policy guideline, particularly the Eastern Economic Corridor Development with focusing on 21st century learning skills. These skills are the driving method by innovations for productive growth engine, together with the civic education is a mechanism to drive for inclusive growth engine. Education for sustainable development is a tool for impelling the green growth engine. As a result, these three engines lead to the country capability to compete with other countries.

*บทความวิชาการนี้เผยแพร่ในวารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 29 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2561 หน้า 1-13.

บทนำ

ปัจจุบันองค์ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ล้ำหน้า ทำให้ความรู้ที่เป็นปัจจุบันเกิดขึ้นยากตามไปด้วย การเรียนรู้จึงมิได้เป็นเพียงการถ่ายถอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียน หรือที่เรียกว่าการเรียนการสอนในระบบการศึกษา 1.0 อย่างเช่นในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งการพัฒนาระบบการเรียนการสอนด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน หรือที่เรียกว่าการศึกษา 2.0 แต่ก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ดีเท่าที่ควร และได้มีการปรับการเรียนการสอนเข้าสู่ระบบการศึกษา 3.0 ด้วยการส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อการสอนทุกรูปแบบทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อดิจิทัล ผสมกับการทำงานเป็นกลุ่มและปรับการสอนให้มีแนวทางที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนผ่านรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถตอบโต้กับผู้เรียนได้ (Interactive learning) รวมทั้งการนำสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เข้ามาเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น ซึ่งคลาวด์ (Cloud) เป็นต้นเหตุทำให้รูปแบบการศึกษากลับด้าน (Flipped model) จึงได้เข้าสู่ยุคระบบการศึกษา 4.0 อย่างแท้จริง ผู้สอนต้องเข้าใจผู้เรียนยุคใหม่ในเรื่องรูปแบบของวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป การเรียนที่เปลี่ยนไป การเข้าสังคมแบบใหม่ การเรียนรู้ของคนรุ่นใหม่ในยุคดิจิทัล ความรู้ล่องลอยอยู่บนคลาวด์ ความรู้ที่เป็นเนื้อหา มองเห็นง่าย ซึ่งต้องใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) ทฤษฎีการการเรียนรู้กลุ่มพุทธินิยมCognitivism ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ทฤษฎีการเชื่อมโยง (Connectivism) (ณัฐพร เห็นเจริญเลิศ และคณะ, 2559, หน้า 6)

ดังนั้น การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโมเดลจึงเป็นการเรียนรู้ไปสู่การค้นหา ใช้ขุมความรู้ดิจิทัลความรู้บนคลาวด์เป็นหัวใจของการศึกษายุคใหม่ เมื่ออยากรู้อะไรก็สืบค้นมา เมื่อครูถามผู้เรียนก้มดูจาก สมาร์ทโฟนแล้วเงยหน้าตอบ การเรียนการสอนในวันนี้ต้องเน้นทักษะมากกว่าเนื้อหา การศึกษาต้องสนุก ซึ่งความสนุกต้องเป็นตัวนำและสาระเป็นตัวตาม โดยที่ผู้สอนเป็นผู้บรรยายหรือสอนหนังสือ ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลอีกที สอนได้ทันทีโดยเข้าถึงกลุ่มข้อมูล จากความรู้ในคลาวด์ได้ง่ายและเร็วมาก ถ้าผู้สอนมีเนื้อหาถูกต้องข้อมูลแม่นเพราะได้ถูกตรวจสอบแล้ว (ยืน ภู่วรวรรณ, 2558, หน้า 135)

จากนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จึงจำเป็นที่ต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาของประเทศเพื่อยกระดับการศึกษาไทยให้สอดคล้องกับทิศทางของนโยบายโดยเฉพาะการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติ บทบาทของการศึกษาไทย 4.0 จึงเป็นกุญแจสำคัญเพื่อการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกโดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนต้องมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาไทย 4.0 ในทุกรูปแบบ

แนวคิดประเทศไทย 4.0

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ในฐานะหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้ประกาศทิศทางของประเทศไทยในเรื่อง “ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ในอนาคต” ในรายการคืนความสุขให้คนในชาติเฉพาะกิจออกอากาศทางโทรทัศน์รวมการเฉพาะกิจแห่งประเทศไทยเมื่อคืนวันศุกร์ที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2559 ความตอนหนึ่งว่า (สินธะวา คามดิษฐ์, 2559, หน้า 5)

“...วันนี้ต้องพัฒนารูปแบบของการลงทุน โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศใหม่ที่เรียกว่า New Economy Model เศรษฐกิจรูปแบบใหม่ก็คือเราต้องใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คือทำอะไรก็ตาม ต้องมีเหตุผล มีพอประมาณ มีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม...เพราะฉะนั้นกระบวนการพัฒนาประเทศไทยภายใต้ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) จะต้องสอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี...”

จากการประกาศดังกล่าวเพื่อที่จะนำพาไปสู่ประเทศไทย 4.0 ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงพาณิชย์ในขณะนั้นได้ให้รายละเอียดของประเทศไทย 4.0 อย่างเป็นรูปธรรมที่สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) จึงทำให้มีแนวคิดการพัฒนาในมิติต่าง ๆ มากมาย เช่น อุตสาหกรรมไทย 4.0 สาธารณสุข 4.0 และการศึกษา 4.0 เป็นต้น

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติอันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยที่ความมั่นคงเป็นรากฐานของทั้ง 3 ประการที่จะทำให้เกิดความมั่งคั่งและยั่งยืนได้ (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2560, หน้า 24)

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น

ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต ความมั่นคงของอาหาร พลังงานและน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน มีการออมสำหรับวัยเกษียณ

ความมั่งคั่ง หมายถึงการที่ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน (Inclusive Growth) มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ใต้เส้นความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดรับกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่าง แน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจเพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนั้นยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการ ใช้การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์ การผลิตและการบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วน ในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาในระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

พัฒนาการประเทศไทย 4.0

สำหรับประเทศไทยได้มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนากลไกเพื่อการขับเคลื่อนความมั่งคั่งของประเทศมาตลอด ในระยะแรกมีการใช้โมเดลประเทศไทย 1.0 ที่เน้นการขับเคลื่อนประเทศด้วยเกษตรกรรม เนื่องจากประเทศไทยมีความอุดมสมบูรณ์ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคนี้จึงมีการพึ่งพาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นหลัก โดยมีการส่งออกสินค้าเกษตรของไทยไปยังต่างประเทศ ระยะต่อมาเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุคของอุตสาหกรรมจึงมีการใช้โมเดลประเทศไทย 2.0 ซึ่งเน้นในด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมเบา เริ่มจากอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า ตามด้วยโมเดลประเทศไทย 3.0 ที่เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมหนัก เน้นการผลิตเพื่อการส่งออกมากขึ้น เช่น สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ปิโตรเคมียานยนต์ และชิ้นส่วนต่าง ๆ ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยภาคอุตสาหกรรมที่เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตและการให้บริการขั้นพื้นฐานในการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ ภายใต้โมเดล ประเทศไทย 3.0 ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหากับดักประเทศรายได้ขนาดปานกลาง (Middle Income Trap) ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้หรือปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน (Inequality Trap) และปัญหากับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา (Imbalance Trap) อีกทั้งยังมีขีดความสามารถในการแข่งขันต่ำ ในการที่จะก้าวข้ามปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องมีการปฏิรูปประเทศอีกครั้งด้วยความร่วมมือของทุกภาคส่วนโดยใช้โมเดลประเทศไทย 4.0 เป็นเครื่องมือในการนำประเทศให้ก้าวไปสู่การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่งที่มีความมั่งคั่งและยั่งยืน พัฒนาจากประเทศรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศรายได้สูง โดยจะต้องมีการปรับเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพ เป็นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม และปรับเปลี่ยนจากการให้บริการพื้นฐานเป็นบริการที่ต้องใช้ทักษะขั้นสูง(กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559, หน้า 2)

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญสู่ประเทศไทย 4.0

ประเทศไทย 4.0 ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากเดิมที่ขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตภาคอุตสาหกรรม ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม(Innovation Drive Economy) โดยต้องขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 มิติที่สำคัญ ได้แก่ 1) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม 2) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น จากแนวคิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างดังกล่าวประเทศไทย 4.0 จะต้องมีการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องมีรายได้มากขึ้นและเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) 2) เปลี่ยนจากวิสาหกิจขนาดกลางและ

ขนาดย่อมแบบเดิม (Traditional SMEs) ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูงและเป็นวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation Driven Enterprises: IDE) 3) เปลี่ยนจากการให้บริการแบบเดิม (Traditional Services) ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่การบริการที่สร้างมูลค่าสูง (High Value Services) และ 4) เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559, หน้า 3)

พัฒนาการของการศึกษาไทย 4.0

พัฒนาการของการศึกษาไทย 4.0 มีความสอดคล้องกับแนวคิดพัฒนาการของประเทศไทย 4.0 โดยการศึกษาไทยเริ่มการศึกษา 1.0 ในยุคเกษตรกรรม ซึ่งแนวคิดพื้นฐานอยู่กับการเกษตรกรรม เน้นการศึกษาแบบพึ่งตนเอง การศึกษาก็อยู่กับเกษตรกรรมเช่นกัน หลักสำคัญของการศึกษาในยุคนี้คือการศึกษาเพื่อชุมชนของตนเอง ทักษะที่ใช้หลักก็คือทักษะเพื่อยังชีพได้แก่การปลูกผัก ทำสวนครัว เป็นต้น ส่วนการศึกษาไทย 2.0 คือการศึกษาที่อยู่บนพื้นฐานของอุตสาหกรรมเป็นการศึกษาเพื่อระบบอุตสาหกรรมโดยเริ่มขึ้นในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) หลักสำคัญคือการศึกษาเพื่อชุมชนของคนอื่น ทักษะที่ใช้เป็นทักษะอุตสาหกรรมคือการแบ่งงานกันทำเป็นส่วน ๆ ต่างคนต่างทำของตนเองให้ดีที่สุด เราจะพบทักษะเช่นนี้ในปัจจุบันอยู่เป็นจำนวนมาก สำหรับการศึกษาไทย3.0 คือการศึกษาในยุคเทคโนโลยี ยุคโลกาภิวัตน์ แต่ยุคโลกาภิวัตน์ในขณะนี้เป็น Post globalization โลกาภิวัตน์จะค่อย ๆเปลี่ยนไปเป็นการศึกษาเพื่อชุมชนนานาชาติ เน้นทักษะการติดต่อสื่อสารทางเทคโนโลยีเป็นหลัก มนุษย์จะเปลี่ยนไปในลักษณะการช่วยเหลือตนเองมากขึ้น แต่การศึกษาไทย 4.0 เป็นการศึกษายุคผลิตภาพ ยุคที่ต้องการผลผลิต (Products) ให้ได้มากที่สุดเพื่อประโยชน์ของชุมชนตนเองและชุมชนอื่น ๆ ด้วย ทักษะของการศึกษาจึงต้องเน้นการทำได้ ลงมือทำแล้วออกมาเป็นผลผลิต (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2559, หน้า 1)

คุณลักษณะของผู้เรียนตามแนวคิดการศึกษาไทย4.0

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559) กล่าวว่า ผู้เรียนตามแนวคิดการศึกษาไทย4.0ต้องเป็นผู้เรียนในปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพหรือตามแนว CCPR Model ต้องประกอบไปด้วย 1) จิตวิเคราะห์ (Critical Mind) ผู้เรียนที่มีจิตวิเคราะห์หรือคิดวิเคราะห์นี้ควรจะต้องมองสังคมให้รอบด้าน รู้ที่มาที่ไปของปัญหาในสังคมและเข้าใจเหตุผลที่มาที่ไปของสิ่งนั้นอย่างชัดเจน ทักษะที่จำเป็นต้องมีได้แก่ ทักษะการจับประเด็น ทักษะการแยกแยะ ทักษะการจัดหมวดหมู่ ทักษะการสรุปและทักษะการประยุกต์ใช้ 2) จิตสร้างสรรค์ (Creative Mind) ผู้เรียนที่มีจิตสร้างสรรค์นั้นคำนึงถึงความคิดใหม่และต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่และมองเห็นประโยชน์การใช้สอยได้ รวมถึงการมองของใหม่ๆ เพิ่มเติม ทักษะที่จำเป็นต้องมี ได้แก่ ทักษะการสงสัย ทักษะการมองเห็นอะไรใหม่ ๆ ทักษะ

การตั้งคำถาม ทักษะการแก้ไขปัญหา และทักษะการเปลี่ยนแปลง 3) จิตผลิตภาพ (Productive Mind) เป็นผู้เรียนที่คำนึงถึงผลผลิตเป็นหลัก มีวิธีการในการสร้างผลผลิต สร้างค่าของงานอยู่เสมอ และมีสำนึกที่จะสร้างผลงานขึ้นมาใหม่ ๆ ทักษะที่จำเป็นต้องมีได้แก่ ทักษะการสังเกต ทักษะการคิดต่อเนื่อง ทักษะการเห็นแนวทางปรับปรุง ทักษะการปฏิบัติ และทักษะการประเมิน 4) จิตรับผิดชอบ (Responsible Mind) เป็นผู้เรียนที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ต่อผู้เรียน และต่อสังคมด้วย ทักษะที่จำเป็นต้องมีได้แก่ ทักษะการมองภาพรวม ทักษะการประเมินเหตุการณ์ ทักษะการมองเห็นประโยชน์ ทักษะการตัดสินความดี/ ความไม่ดี และทักษะการช่วยเหลือผู้อื่น

แนวทางของนวัตกรรมเพื่อการศึกษาไทย 4.0

ยืน ภู่วรวรรณ (2558) กล่าวว่าปัจจุบันการเรียนรู้หรือการแสวงหาความรู้แตกต่างจากในอดีตมาก ซึ่งการศึกษาเราต้องหานวัตกรรมใหม่เพื่อก้าวสู่การศึกษาไทย 4.0 ที่มีความท้าทายเป็นแรงกดดันจากเทคโนโลยี เพราะการศึกษาเป็นการสร้างคนเพื่อไปดำเนินชีวิตในอนาคต ดังนั้นจึงต้องพยายามแสวงหานวัตกรรมมาช่วยจัดการศึกษา การใช้นวัตกรรมจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญ ซึ่งจะไม่เรียนเพื่อเนื้อหา (Content) เพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ต้องสร้างทักษะที่ไปเรียนรู้ได้ด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในการเรียนรู้เมื่อเทียบกับเวลาแล้วควรให้มีแนวโน้มเป็นเส้นโค้งแห่งการเรียนรู้ (Learning Curve) โดยเสนอว่า 1) ต้องให้ความสำคัญของนวัตกรรมคอมพิวเตอร์กับการศึกษา โดยการเรียนการสอนต้องใช้นวัตกรรมใหม่ ต้องใช้เทคโนโลยีช่วย ใช้อินเทอร์เน็ตช่วย เช่น Google, YouTube, Facebook เป็นต้น 2) การศึกษาต้องสมาร์ท (Smart) ต้องตอบสนองแนวโน้มของอนาคตที่กำลังพัฒนาไปสู่เมืองที่ทันสมัย (Smart city) ดังนั้นการศึกษาจึงต้องสร้างความทันสมัยได้ในทุกที เช่น Smart farm, Smart home, Smart office เป็นต้น 3) การพัฒนาการศึกษาต้องเป็นรุ่น (Versions) โดยไม่ดึงการศึกษาให้ย้อนยุคของใหม่คือรุ่นใหม่ โดยเด็กรุ่นใหม่จะคิดแบบคู่ขนาน (Parallelism) คือสามารถทำหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน เช่น นั่งทำการบ้าน อาจดูทีวี หูฟังเพลง และเล่นอินเทอร์เน็ตไปด้วยพร้อมกัน มีทักษะการเชื่อมต่อ (Connectivity) กับผู้อื่นและสังคมสูงจนเป็นเครือข่ายสังคม แต่มีความอดทนต่ำเพราะอยู่ในสังคมที่มีความรวดเร็วสูง ซึ่งการเรียนรู้ควรเป็นในแนวราบ ครูจะเป็นผู้จัดการให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาตามศักยภาพของตนเอง ดังนั้นรูปแบบของการเรียนรู้จึงเปลี่ยนแปลงไป 4) ทรัพยากรดิจิทัล (Digital) เพื่อการเรียนรู้ ทำให้การศึกษาและวิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ในอนาคตจะเป็นเศรษฐกิจยุคดิจิทัล (Digital Economic) จะเกิดสื่อใหม่กับเนื้อหาบนคลาวด์ (Cloud) ทุกสิ่งทุกอย่างของการเรียนรู้มีอยู่อย่างมหาศาล ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียม ขึ้นอยู่กับว่าใครจะต่อยอดได้มากกว่ากันบนข้อมูลสารสนเทศ 5) จากการศึกษาระบบปิดมาสู่ระบบเปิด โดยการเข้าถึงได้อย่างอิสระ การเรียนและการเข้าถึงระบบการเรียนแบบเปิดใหม่ เกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่เป็นดิจิทัล เช่น การศึกษาแบบออนไลน์แบบ Massive Open Online Course (MOOC) เป็นต้น

ความเป็นมาของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor)

ภาคตะวันออกของประเทศไทยตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดของภูมิภาคอาเซียน สามารถเชื่อมโยงไปยังประเทศจีนและอินเดียที่มีประชากรจำนวนมากและมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง โดยสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ของภูมิภาคเอเชียและประเทศแถบแปซิฟิค คิดเป็น 1 ใน 3 ของมูลค่า GDP ของโลก นอกจากนี้ 3 จังหวัดภาคตะวันออก ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ยังเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ ได้แก่ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และมีความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ ประกอบด้วย ท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง ท่าเรืออุตสาหกรรมมาบตาพุด ทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง (มอเตอร์เวย์) รถไฟทางคู่ และสนามบินอู่ตะเภา มีเมืองพัทยาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงระดับโลก รวมทั้งยังมีพื้นที่เพียงพอสำหรับรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม จึงสามารถพัฒนาต่อยอดสู่การเป็น “ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)” เพื่อให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจชั้นนำของเอเชียที่จะสนับสนุนการเพิ่ม ขีดความสามารถในการแข่งขัน การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิตและรายได้ของประชาชน คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2559 ได้มีมติเห็นชอบหลักการโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก และมอบหมายให้นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ ในฐานะรองนายกรัฐมนตรีในขณะนั้นร่วมกับกระทรวงคมนาคม กองทัพเรือ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดทำแผนการดำเนินโครงการและงบประมาณค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2561 ให้แล้วเสร็จเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป และมีการกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประสานและบูรณาการข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560-2564) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 1) เมื่อแผนงานดังกล่าวแล้วเสร็จ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ในฐานะหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีคำสั่งที่ 2/2560 เรื่อง การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2560 จนนำไปสู่การมีพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2561 ให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

จากแผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้ 1) เพื่อยกระดับพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำของเอเชีย รองรับการลงทุนอุตสาหกรรม Super Cluster และอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ และกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ซึ่งจะสนับสนุนการยกระดับความสามารถใน

การแข่งขันของประเทศ 2) เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงระบบคมนาคมขนส่งโลจิสติกส์ ทางบก ทางราง ทางเรือ และทางอากาศให้เชื่อมโยงทั้งระบบและบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ 3) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเมืองและสภาพแวดล้อมเพื่อรองรับการขยายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการเจริญเติบโตในพื้นที่ 4) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ลงทุน การให้สิทธิประโยชน์ และการนำแนวคิดการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จครบวงจรมาปรับใช้ในการให้บริการของภาครัฐ 5) เพื่อส่งเสริมการลงทุนอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และการท่องเที่ยว โดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาจากพื้นที่เป้าหมายประกอบด้วย 3 จังหวัด คือ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง รวมถึงพื้นที่อื่นใดที่จะมีการออกพระราชกฤษฎีกากำหนดเพิ่มเติม และมีอุตสาหกรรมเป้าหมายประกอบด้วย 1) ซูเปอร์คลัสเตอร์ ได้แก่ คลัสเตอร์ยานยนต์และชิ้นส่วน คลัสเตอร์เครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม คลัสเตอร์ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 2) 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย: กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) ประกอบด้วย อุตสาหกรรม ยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 1)

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

จากพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 ได้กำหนดคณะทำงานและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คณะทำงานคือ คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย 1) นายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ 2) รองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย1 คน เป็นรองประธานกรรมการ 3) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นกรรมการ 4) ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เป็นกรรมการ 5) ประธานกรรมการสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานสมาคมธนาคารไทย เป็นกรรมการ 6) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรี

แต่งตั้งจากผู้มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญอันจะเป็นประโยชน์แก่การกำหนดนโยบายและการดำเนินการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวนไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการ และให้เลขาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการ และส่วนที่ 2 หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่เป็นหน่วยงานของรัฐ แต่ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยสำนักงานดังกล่าวเป็นหน่วยงานเลขานุการของคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติโดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ มีคำสั่งที่ 27/2560 เรื่อง การพัฒนาการศึกษาของประเทศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคำสั่งที่ 29/2560 เรื่อง การส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 สรุปสาระสำคัญได้ว่าจากนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จึงจำเป็นที่ต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาของประเทศเพื่อยกระดับการศึกษาไทยให้สอดคล้องกับทิศทางของนโยบายดังกล่าว ซึ่งการเพิ่มช่องทางการจัดการศึกษาโดยสถานศึกษาเอกชนที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศให้สามารถเข้ามาจัดการเรียนการสอนในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต และเปิดโอกาสให้เยาวชนไทยได้มีโอกาสเข้าศึกษาในสถานศึกษาที่มีศักยภาพสูง จะเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้ ความเชี่ยวชาญดังกล่าวจากสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศ การเสริมสร้างความร่วมมือในการจัดการศึกษาและการวิจัยระหว่างสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศกับสถาบันอุดมศึกษาหรือสถาบันอื่นในประเทศไทย อันจะเป็นการยกระดับคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของไทย เพื่อจะได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ และมีความสำคัญต่อการรองรับการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือเขตเศรษฐกิจพิเศษอื่น ๆ ตามที่คณะรัฐมนตรีจะกำหนด ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติ รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการดำเนินการปฏิรูปประเทศทั้งในด้านการศึกษาและด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้สถานศึกษาเอกชนที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศซึ่งมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สามารถดำเนินการได้ในเขตพื้นที่ดังกล่าวให้เป็นพื้นที่จัดตั้งสถานศึกษาที่มีศักยภาพสูงตามคำสั่งนี้ นอกจากนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจพิจารณาสรรหา อนุมัติและจัดทำข้อตกลงกับสถานศึกษาที่มีศักยภาพสูงที่มีความสำคัญต่อการ

พัฒนาประเทศเพื่อเข้ามาดำเนินการจัดการศึกษาในประเทศไทย โดยให้คำนึงถึงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากลและต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ

กลไกการขับเคลื่อนการศึกษาไทย 4.0 เพื่อการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

1) กลไกขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเพื่อการยกระดับผลิตภาพ (Productive Growth Engine) มีเป้าหมายสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (Middle Income Country) ไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง (High Income Country) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ กลไกนี้ประกอบไปด้วย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ การบริหารจัดการสมัยใหม่ การสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาโมเดลธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม กิจการร่วมทุนรัฐและเอกชนในโครงการขนาดใหญ่ รวมถึงการบ่มเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี เป็นต้น กลไกขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จึงเป็นการตอบโจทย์ความพยายามในการก้าวข้าม “กับดักประเทศรายได้ปานกลาง” ที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559, หน้า 5)

ดังนั้น การศึกษาไทย 4.0 เพื่อการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จึงควรเน้นที่ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21คือ การเรียนรู้ 3R x 7C ซึ่ง 3R คือ Reading (อ่านออก), (W) Writing (เขียนได้), (A) Rithemetics (คิดเลขเป็น) และ 7C คือ 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) 2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) 3) ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding) 4) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) 5) ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information, and Media Literacy) 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) 7) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) (วิจารณ์ พาณิช, 2555, หน้า 9) ต้องก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างมีความหมายและน่าจดจำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มุ่งเน้นไปที่ความท้าทายให้ผู้เรียนกระตือรือร้นแก้ปัญหา ประดิษฐ์คิดค้น และมีความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาชุมชน สังคม ประเทศ และโลกให้ดียิ่งขึ้น (Trilling & Fadel, 2009)

2) กลไกการขับเคลื่อนด้วยการสร้างให้คนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine) มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการกระจายรายได้ การสร้างโอกาสและความมั่งคั่งอย่างเท่าเทียมเพื่อตอบโจทย์ประเด็นปัญหาและความท้าทายทางสังคมในมิติต่าง ๆ โดยกลไกนี้ประกอบด้วย การสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจ ระดับกลุ่มจังหวัด การพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานรากในชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ การ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก การสร้างแรงงานที่มีทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะและการเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก และการจ่ายภาษีให้แก่ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข (Negative Income Tax) เป็นต้น กลไกการขับเคลื่อนด้วยการสร้างการมีส่วนร่วม จึงเป็นการตอบโจทย์ความพยายามในการก้าวข้าม “กับดักความเหลื่อมล้ำ” ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559, หน้า 5)

ดังนั้นการศึกษาไทย 4.0 เพื่อการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกจึงควรมุ่งเน้นที่ การศึกษาเพื่อการสร้างพลเมือง 3 แบบสู่สังคมประชาธิปไตย ได้แก่ 1) พลเมืองที่มีความรับผิดชอบ (Personally Responsible Citizen) เป็นพลเมืองที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เคารพกฎหมายและกติกาของสังคม 2) พลเมืองที่มีส่วนร่วม (Participatory Citizen) เป็นพลเมืองที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม จะต้องมีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการวางระบบและโครงสร้างของสังคม 3) พลเมืองที่มุ่งเน้นความเป็นธรรมต่อสังคม (Justice-Oriented Citizen) เป็นพลเมืองที่จะแก้ปัญหาและพัฒนา จะต้องตั้งคำถามและเปลี่ยนระบบหรือโครงสร้างที่เป็นอยู่ของสังคมที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม (Westheimer & Kahne, 2004) สถาบันการศึกษาจะสามารถสอนทักษะของพลเมืองที่จำเป็นสำหรับการปกครองระบอบประชาธิปไตยได้ โดยวิธีการที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากในการสอนเยาวชนให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาทางสังคมและมีส่วนร่วมในการอภิปรายที่แท้จริง นั่นคือจุดมุ่งหมายสูงสุดในการศึกษาเพื่อผลิตคนที่ดีกว่าและมีพลเมืองที่มีส่วนร่วมมากขึ้น (Westheimer, 2015)

3) กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth Engine) เนื่องจากการสร้างความมั่งคั่งของประเทศไทยในอนาคต จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งกลไกนี้ประกอบไปด้วย การมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทน การปรับแนวคิดจากเดิมที่คำนึงถึงความได้เปรียบเรื่องต้นทุน (Cost Advantage) เป็นหลัก มาสู่การคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้จากการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งระบบ (Lost Advantage) โดยมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การพัฒนากระบวนการผลิตให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด อันจะเกิดประโยชน์กับประเทศและประชาคมโลกด้วยในเวลาเดียวกัน กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เป็นการตอบโจทย์การหลุดออกจาก “กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา” ระหว่างคนกับสภาพแวดล้อมที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559, หน้า 6)

ดังนั้น การศึกษาไทย 4.0 เพื่อการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกจึงควรมุ่งเน้นที่ การบริหารจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีสาระที่จำเป็นและเกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนในระดับต่าง ๆ ของการศึกษา ควรจะเป็นการจัดหลักสูตรที่มีเนื้อหาในการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเรียงลำดับ

ความสำคัญและความยากง่ายของการศึกษาวิจัย สืบค้นข้อมูลเป็นลำดับชั้นไป การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมสีเขียวที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนที่บรรจุอยู่ในหลักสูตรที่สามารถสร้างให้เกิดองค์ความรู้ในทุกระดับได้ และการเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพความหลากหลายแตกต่างของวัฒนธรรมของประชากรโลกเพื่อความเข้าใจอันดีและความร่วมมือในการดำเนินชีวิตโดยปราศจากความขัดแย้ง 2) การพัฒนาผู้สอนและผู้เรียนให้มีสมรรถนะ (Competencies) ในด้านต่าง ๆ คือการคิดเชิงวิเคราะห์ การวาดภาพอนาคตที่พึงประสงค์ การตัดสินใจในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นและด้านสภาพแวดล้อมในลักษณะสมดุล และการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับปรากฏการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อความเข้าใจ คิดหาแนวทางสร้างกิจกรรมหรือบทเรียนในการแก้ไขปรับปรุงให้คุณภาพชีวิตของตนเอง ชุมชนและสังคมให้ดีขึ้นเช่น ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ (Climate change) ความหลากหลายทางชีวภาพ ภัยพิบัติ การจัดการความเสี่ยง ระบบเมือง และวิถีชีวิต เป็นต้น 3) การพัฒนาผู้อยู่นอกระบบการศึกษาและขาดโอกาสให้มีความเสมอภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางโอกาสด้วยการมีการจัดการศึกษาให้ประชากรที่ไม่อยู่ในกลุ่มของการศึกษาในระบบ ได้มีบทเรียน แบบเรียน ความรู้ที่ถ่ายทอดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องด้วยการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสร้างให้สมาชิกของชุมชนและสังคมเป็นประชากรที่มีการศึกษาตลอดชีวิต (Life-long education) และมีความยั่งยืนในการรู้จักยืดหยุ่น ปรับตัว ให้เกิดความสมดุลในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิต สิ่งไม่มีชีวิต หรือมนุษย์ด้วยกัน ให้สามารถยืนหยัดอยู่ในโลกอย่างเป็น ผู้ที่มีศักดิ์ศรีและมีอัตลักษณ์ของตนเอง (กาญจนา เงารังษี, 2559, หน้า 17)

ความท้าทายของการศึกษาไทย 4.0 เพื่อการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

การผลักดันให้การศึกษาไทย 4.0 เป็นกระบวนการพื้นฐานที่จะนำสังคมสู่การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ควรริเริ่มด้วยกระบวนสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมีประเด็นท้าทายดังต่อไปนี้ 1) การเสริมสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของการศึกษาไทย 4.0 ที่เป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ด้วยการส่งเสริมให้คนในพื้นที่มีสำนึกรับผิดชอบร่วมกันในฐานะพลเมืองภูมิภาค พลเมืองไทยและ พลเมืองโลก 2) การบูรณาการหลักสูตรและเนื้อหาสาระของการศึกษาไทย 4.0 ด้วยการสอดแทรกการบูรณาการในหลักสูตรท้องถิ่นในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายวิชาการศึกษาทั่วไปในระดับอุดมศึกษาของภูมิภาคตะวันออกโดยทุกระดับต้องเชื่อมโยงกันและเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ซึ่งต้องตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนเป็นสำคัญ ทั้ง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม 3) การให้ชุมชนและภาค เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไทย4.0 ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะนิคมอุตสาหกรรมทุกแห่งควรให้ผู้เรียนในทุกระดับที่สนใจเข้าศึกษาหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

อันจะเป็นการมุ่งส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกให้มีความยั่งยืน 4) การพัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะและเพิ่มพูนประสบการณ์อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของงานด้านการศึกษาไทย 4.0 และที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกโดยตรง 5) บทบาทของหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมทั้งด้านการศึกษาไทย 4.0 และด้านการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ต้องแสดงวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและลงมือปฏิบัติตามพันธกิจ จัดระบบงบประมาณและปัจจัยสนับสนุนให้เพียงพอต่อเนื่องด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้

บทสรุป

กลไกขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 จะปรับเปลี่ยนประเทศไทยให้ก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีการกระจายความมั่งคั่งอย่างทั่วถึง ตลอดจนเป็นระบบเศรษฐกิจสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อันเป็นคุณลักษณ์สำคัญของการเป็น “ประเทศโลกที่หนึ่ง” ในศตวรรษที่ 21 นั้นต้องอาศัยการศึกษาไทย 4.0 เป็นตัวแบบของการขับเคลื่อนความสำเร็จในการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกให้ภูมิภาคอื่นได้ประจักษ์และนำไปโมเดลในการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579).* กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.

กาญจนา เงารังษี. (2559). การศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารสมาคมนักวิจัย, 21*(2), 13-18.

ณัฐพร เห็นเจริญเลิศ และคณะ. (2559). *ขอบแดนใหม่แห่งการเรียนรู้: การศึกษาระบบ 4.0.* กรุงเทพฯ: ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2559). *การศึกษาไทย 4.0: ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยืน ภู่วรวรรณ. (2558). นวัตกรรมการเรียนการสอนกับการศึกษาระบบ 4.0. *วารสารเทคโนโลยีสุรนารี Suranaree Journal of Social Science*, *9*(2), 133-156.

ราชกิจจานุเบกษา. (17 มกราคม 2560). เล่ม 134 ตอนพิเศษ 19 ง คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 2/2560 เรื่อง การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก.

ราชกิจจานุเบกษา. (26 พฤษภาคม 2560). เล่ม 134 ตอนพิเศษ 142 ง คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 27/2560 เรื่อง การพัฒนาการศึกษาของประเทศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

ราชกิจจานุเบกษา. (26 พฤษภาคม 2560). เล่ม 134 ตอนพิเศษ 142 ง คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 29/2560 เรื่อง การส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสูงจากต่างประเทศ.

ราชกิจจานุเบกษา. (14 พฤษภาคม 2561). เล่ม 135 ตอนที่ 34 ก เรื่องพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ.2561.

วิจารณ์ พาณิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560-2564).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2560). *ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579).* กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.

สินธะวา คามดิษฐ์. (2559). *ประเทศไทย 4.0: การศึกษาไทย 4.0 ในการศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times.* San Francisco: Jossey-Bass.

Westheimer, J. (2015). *What Kind of Citizen? Educating Our Children for the Common Good.* New York: Teachers College Press.

Westheimer, J., & Kahne, J. (2004). Educating the "Good Citizen": Political choices and pedagogical goals. *Journal of American Political Science Association*, *37*(2), 241-247.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ เพ็งพันธ์

อาจารย์ประจำหลักสูตร

การศึกษามหาบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาและการพัฒนาสังคม

วุฒิการการศึกษาสูงสุด

Ph.D. (Educational Sciences) Université Paul-Valéry Montpellier III, FRANCE

สถานที่ทำงาน ภาควิชาการอาชีวศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษา การศึกษาและการพัฒนาสังคม พัฒนศึกษา

โรงเรียนนวัตกรรมเพื่อรองรับการศึกษายุค 4.0

Innovative School to Serve Education 4.0

ภัทรมนัส ศรีตระกูล

sritrakul@buu.ac.th

บทสรุปผู้บริหาร

โรงเรียนนวัตกรรม (Innovative School) เป็นโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาการสอนของครูและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน รวมไปถึงการบริหารสถานศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคีเครือข่ายทางสังคมในการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ การขับเคลื่อนงานนวัตกรรมนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ปรับวิธีคิดในการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมของครูและมีการจัดการความรู้ในองค์กร ส่วนกระบวนการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดต้องสร้างการรับรู้ ความเข้าใจในการพัฒนานวัตกรรมโดยใช้กระบวนการ PLC ให้เหมาะสมกับปัญหาและความต้องการตามสภาพบริบทของแต่ละพื้นที่ มีการนิเทศติดตาม ช่วยเหลือ ในลักษณะ Coach หรือ Facilitators ส่วนการพัฒนานวัตกรรมของครูมีองค์ประกอบ 4 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์ตนเอง การออกแบบ นวัตกรรม การนำนวัตกรรมไปใช้ และการประเมินผลและเผยแพร่นวัตกรรม

คำสำคัญ : โรงเรียนนวัตกรรม/ การศึกษา4.0

Executive Summary

Innovative school is a designed school to develop teacher's teachings and solve student's learning problems, including school management. This is for reducing the inequality and promoting the cooperation between government and social networking association in its educational area. To operate the innovative works, administrators must lead, inspire, adjust the learning method, encourage the teacher's innovation and conduct the knowledge in the organization. In addition, the original affiliation must form the cognition about innovation development by using PLC (Professional Learning Community) process as a tool and this should be performed properly considering problems and contextual needs of each area. Furthermore, there should be a supervision, follow ups and helps in the form of coach or facilitators. There are four steps for teachers to develop their innovations which are self-analysis, innovative designs, using of innovations and evaluation and publication.

Keywords : Innovative School/ Education 4.0

ความนำ

คำว่า “การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21” ย้ำให้เห็นว่า เรากำลังอยู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อย ๆ และระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว ไม่ใช่แค่การบอกนโยบายหรือกำหนดแนวทางการปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมและตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งผู้กำหนดนโยบายและบุคลากรด้านการศึกษาของไทย ล้วนตระหนักว่า การศึกษาควรจะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคตในทุกพื้นที่ ไม่ว่าจะมีบริบทที่เหมือนหรือแตกต่างกัน ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทย มีผลการดำเนินงานด้านสิทธิและโอกาสทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งมีการปฏิรูปการบริหารการศึกษา จัดทำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังต้องประสบความท้าทายอีกหลายประการ เช่น นักเรียนจำนวนมากยังไม่มีทักษะพื้นฐานที่ควรจะมี ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ อัตราส่วนของนักเรียนเรียนต่อสายอาชีพยังอยู่ในระดับต่ำสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการพัฒนากำลังคนที่ขาดประสิทธิภาพของการทำงานในโลกแห่งความเป็นจริง การปรับปรุงนโยบายการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งจะช่วยเพิ่มศักยภาพ โอกาส และความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศ และด้วยแนวโน้มการเป็นสังคมผู้สูงอายุและสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานที่ลดลงเรื่อย ๆ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะคือปัจจัยสำคัญของความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในอนาคต (ฮิวจ์ เดลานี, 2019) ทำนองเดียวกันกับ นนทวัฒน์ มะกรูดอินทร์ (2554) สอวช.กล่าวถึงระดับการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม (R&D) ของไทยว่าได้รับงบประมาณเพียงร้อยละ 0.6 ของ GDP ในขณะที่สิงคโปร์ ญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ได้รับงบประมาณร้อยละ 2-3 ของ GDP สามารถพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย 6.8 คน ต่อประชากร 10,000 คน สาธารณรัฐประชาชนจีนพัฒนานักวิจัยได้ 14.8 คน ต่อประชากร 10,000 คน ถือว่ายังต่ำกว่าประเทศในภูมิภาคเดียวกัน แนวโน้มการพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 มีจุดเน้นด้านการพัฒนาทักษะความสามารถของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของระบบการศึกษาในอนาคตจึงจำเป็นต้องเน้นการพัฒนาสมรรถนะและทักษะของผู้สำเร็จการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่แท้จริง การพัฒนาการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานที่จะทำให้นักเรียนศึกษาเรียนรู้ได้ดี การพัฒนาการศึกษาโดยเน้นสมรรถนะและทักษะของผู้เรียน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการร่วมมือกันทำให้การศึกษาไทยในปัจจุบันสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้มากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นบุคคลสำคัญในโรงเรียนที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดกับผู้เรียนได้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา ยังไม่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตได้ สะท้อนให้เห็นปัญหาการศึกษาไทยที่ต้องได้รับการ

พัฒนาโดยด่วน ผลการวิจัยด้านการพัฒนาการศึกษาส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยต้องเริ่มที่ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนของครู โดยผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการในการเปลี่ยนแปลงการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งต้องมีเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงอย่างน่าเชื่อถือ มีความเป็นไปได้และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ที่เรียกกันว่า “นวัตกรรมการศึกษา” Ken Robinson (2559) กล่าวว่า การปฏิวัติการศึกษาต้องเกิดจากระดับล่างสุดไม่ใช่ในสภาหรือนักการเมือง หากแต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนในโรงเรียน ถ้าคุณเป็นครูใหญ่คุณคือผู้กำหนดนโยบายในสายตาของชุมชน ยิ่งมีนวัตกรรมเกิดขึ้นในระบบมากขึ้นเท่าไหร่ยังมีโอกาสที่ระบบในภาพรวมจะวิวัฒน์มากขึ้นเท่านั้น”

จากสภาวการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลในสังคมโลกได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 รัฐบาลกำหนดเป้าหมายที่จะพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจไปสู่การแข่งขัน โดยเฉพาะการเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะสูง นอกจากนี้การปฏิวัติระบบดิจิทัล เป็นแรงผลักดันให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว บนเวทีโลก สัญญาของประชาคมโลกก้าวสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ ในปี 2015-2530 ในเป้าหมายที่ 4 กำหนดไว้ว่า “สร้างหลักประกันว่าทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 5) ดังนั้น การจัดการศึกษาไทยจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วางแผนการพัฒนากำลังคนเมื่อเข้าสู่ในระดับการศึกษาต่าง ๆ ให้มีความรู้และทักษะความสามารถไปใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีคุณค่าต่อไป

แนวคิดการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรม

1. หลักการและแนวคิด

หลักการและแนวคิดเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันมีความหลากหลายมากขึ้น แต่ส่วนใหญ่ยึดหลักการแนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม 2545 มาตรา 24 มาตรา 30 เน้นเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของผู้สอนโดยการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มาตรา 65 มาตรา 66 เรื่องการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพประสิทธิภาพและต่อเนื่องตลอดชีวิต ระบบการศึกษาไทยได้ใช้พระราชบัญญัตินี้มาเป็นเวลา 20 ปี จนถึงปัจจุบัน แต่คุณภาพการศึกษาของไทยก็ยังไม่ดีขึ้น เมื่อเทียบเคียงกับการพัฒนากับตนเองโดย ค่า O-Net ระดับชาติ และคะแนน PISA ในระดับนานาชาติ ปี 2015 และปี 2018 ปรากฏชัดว่า คุณภาพการศึกษาของเรายังย่ำอยู่กับที่หากนำข้อมูลนี้ไปเปรียบเทียบกับสภาพการศึกษาของประเทศเกาหลีใต้ ดร.รยูแทโฮ (2562) ได้ศึกษาว่า

“สภาพของห้องเรียนยุคนี้ไม่ต่างจากภาพความทรงจำของเราเท่าไหร่ โดยทั่วไปก็จะมีครูเขียนเนื้อหาลงในกระดาน ส่วนนักเรียนก็เปิดตำราอ่านเนื้อหาบทเรียน แก้โจทย์ปัญหา นักเรียนจะท่องเนื้อหาเดียวกัน มีการสอบวัดความรู้ที่เรียนของบทนั้น ๆ สอบกลางเทอมแล้วก็สอบปลายเทอม ห้องเรียนปัจจุบันจะนำสื่อการสอนอิเลคทรอนิกส์ เช่น โปรเจคเตอร์ กระดานอัจฉริยะมาใช้ แต่ทั้งวิธีการสอน วิธีการวัดประเมินผลการเรียนกลับไม่มีความแตกต่างจากอดีตมากนัก”สภาพห้องเรียนของเกาหลีมีสภาพไม่ต่างจากห้องเรียนในประเทศไทยที่ยังเน้นเนื้อหาการสอนเป็นหลัก ต่อมารัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2562 โดยกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเชื่อว่าสามารถจะพัฒนาการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่มีความแตกต่างหลากหลายได้ มีความเท่าทันโลกและมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น

2) ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

3) กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

จากหลักการของกฎหมายและแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชนและองค์คณะบุคคล เข้ามาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา ซึ่งถ้าสามารถพัฒนาหลักการแนวคิดดังกล่าวให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เรียนรู้เข้าใจ และจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิสัยทัศน์การพัฒนาร่วมกันแล้ว ก็สามารถที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป ผู้เขียนได้ใช้วัตถุประสงค์ทั้ง 4 ข้อของพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 เป็นแนวคิดเริ่มต้นการทำงานโรงเรียนนวัตกรรม (Innovative School) เพราะเห็นว่าวัตถุประสงค์นี้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 นโยบายรัฐบาลปัจจุบัน และเป้าหมายการพัฒนาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว เพียงแต่ต้องค้นหากระบวนการสร้างสรรค์การขับเคลื่อนงานให้เหมาะสมในแต่ละบริบทพื้นที่ เพราะสถานศึกษาแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมองค์กรเฉพาะ มีความแตกต่างกันหน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ จะต้องตื่นตัวและ

ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา โดยถือว่าทุกส่วนล้วนต้องอาศัยและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายที่นักเรียน,ครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นสำคัญ ภายใต้การส่งเสริมสนับสนุนจากคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ความหมายนวัตกรรมการศึกษา

แนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมเกิดจากการเปลี่ยนแปลงบริบทในยุคโลกาภิวัฒน์การแข่งขันของมนุษยชาติในการใช้ความรู้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมา ซึ่งบุคคลในหน่วยงานขององค์กรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และรุนแรง ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จนกลายเป็นโลกไร้พรมแดนเชื่อมโยงระบบเครือข่ายได้ทุกที่ ทุกเวลา ที่เรียกว่า ยูบิควิตัสเทคโนโลยี (Ubiquitous Technology) หรือ ภควันตภาพ กับอินเทอร์เนทแห่งสรรพสิ่ง (Internet of Things : IOT) ที่นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีการสื่อสารเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการใช้นาโนเทคโนโลยีและระบบทางด่วนข้อมูลย่อโลกมาไว้ในอุปกรณ์เครื่องมือสื่อสารที่ทรงอานุภาพ ต่อวิถีการดำเนินชีวิตของคนมากที่สุดในปัจจุบัน การใช้ AI (Artificial Intelligence) หรือปัญญาประดิษฐ์ เพื่อวินิจฉัยและรักษาโรคให้คนไข้ด้วยซุปเปอร์คอมพิวเตอร์ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมอย่างกว้างขวาง ซึ่งการพัฒนานวัตกรรมของโรงเรียนนั้น จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการด้านนวัตกรรม นักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้หลักการแนวคิดพื้นฐานการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม และความหมายของนวัตกรรมการศึกษา ดังนี้

นวัตกรรมการศึกษา (Educational Innovation) หมายความว่า แนวคิด วิธีการ กระบวนการ สื่อการเรียนการสอน หรือการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ซึ่งได้มีการทดลองและพัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อถือว่าสามารถ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการศึกษา และให้หมายความรวมถึงการนำสิ่งดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาด้วย (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

นวัตกรรมการศึกษา (Educational Innovation) หมายถึง การนำเอาสิ่งใหม่ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิด หรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ก็ตามเข้ามาใช้ในระบบการศึกษาเพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม ให้ระบบการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเกิดแรงจูงใจในการเรียนและช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้วีดิทัศน์เชิงโต้ตอบ (Interactive Video) สื่อหลายมิติ (Hypermedia) และอินเตอร์เน็ต เหล่านี้เป็นต้น

โรเจอร์ (Everette, 1983) อธิบายว่า นวัตกรรม คือ การกระทำหรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งถูกรับรู้ด้วยบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เป็นที่ยอมรับในสังคม สิ่งใหม่ไม่จำเป็นต้องใหม่จริง ๆ อาจเป็นสิ่งที่เคยมีอยู่แต่หยุดการไประยะเวลาหนึ่งต่อมาได้นำมาใช้ใหม่และสามารถแก้ปัญหาในสภาการณ์ใหม่ได้ ความหมายของ Roger ยังหมายความรวมถึงการมีสิ่งใหม่ที่พัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิมด้วย

มอร์ตัน (Morton, 1971) นวัตกรรม หมายถึง การเกิดขึ้นใหม่อีกครั้งในการปรับปรุงสิ่งเก่าและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานขององค์กรนั้น ๆ เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนา

โจเซฟ ชอมพีเตอร์ (Joseph Schumpeter) หมายถึง แนวคิดหรือเทคโนโลยีที่สามมารถช่วยให้ธุรกิจสามารถผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องเป็นผลิตภัณฑ์ที่ถูกคิดค้นขึ้นมาใหม่เป็นครั้งแรก

ธนพงศ์พรรณ ธัญญรัตตกุล (2561) กล่าวถึงนวัตกรรมในหนังสือ Digital Transformation In Action ว่าทำอย่างไรให้เกิดนวัตกรรมจริงในองค์กร “เมื่อเราพูดเรื่องการทดลองกับการสร้างนวัตกรรม ว่า การสร้างนวัตกรรมมีต้นทุนอยู่ในตัว ทั้งคน เวลา ทรัพยากรต่าง ๆ ไม่มีใครรู้ว่าจะดีหรือประสบความสำเร็จหรือไม่ ผ่านกระบวนการสังเกต การระดมพลังสมอง การวิเคราะห์ ความร่วมมือกันของทีมงาน การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ การเปิดตัวสู่ตลาด การสร้างวงจรนวัตกรรมแบบดั้งเดิมนี้ ทำให้เกิดต้นทุนมหาศาล กว่าจะได้ผลตอบรับของลูกค้าผู้ใช้งานจริงซึ่งแนวคิดการสร้างนวัตกรรมในยุคดิจิทัลที่นวัตกรรมเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว จึงต้องปรับจากกระบวนการเดิมเป็นการทดลองอย่างรวดเร็ว ซึ่งแบบเดิมเน้นกระบวนการมากมีความยุ่งยากสลับซับซ้อน ซึ่งกระบวนการใหม่จะเหลือขั้นตอนเพียง การสังเกต การระดมสมอง การนำต้นแบบมาใช้ทดลองกับกลุ่มผู้ใช้งานจริงเพื่อให้ได้ผลตอบรับผู้ใช้งานจริง การสร้างนวัตกรรมจะเริ่มต้นด้วยการศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการของผู้ใช้และข้อมูลปัญหาที่อยู่รอบ ๆตัว นำไปสู่ขั้นตอนการสร้างนวัตกรรมสำหรับการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง คือ ค้นพบปัญหาที่แท้จริง การคิดสร้างสรรค์ และนำไปสู่นวัตกรรม”

สรุป นวัตกรรมการศึกษา คือ สิ่งที่ครูหรือผู้บริหารสร้างสรรค์ขึ้นเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนตอบวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาหรือการบริหารงานในโรงเรียนได้สำเร็จ สามารถขยายผล ประยุกต์หรือต่อยอดนวัตกรรมไปยังโรงเรียนอื่น ๆได้ สอดคล้องกับจุดหมายการพัฒนาการศึกษา คือการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานของตนเอง ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนในพื้นที่อย่างแท้จริง จากสภาพข้อเท็จจริงในวงการศึกษาการจัดกิจกรรม Open Houses ของโรงเรียนต่าง ๆ การจัดนิทรรศการการประชุมทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะมีการนำเสนอผลงานของผู้บริหาร ครู ในพื้นที่ของจังหวัดซึ่งจะมีผลงานนำเสนอเป็นนวัตกรรมเป็นจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตามยังพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาของแต่ละจังหวัดยังคงระดับใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษายังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ต้องนำวิธีการอื่นที่นอกเหนือ จากที่เคยปฏิบัติมาใช้ในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติอย่างเหมาะสม นโยบายการพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งควรเป็นนโยบายหลักของกระทรวงศึกษาธิการยังขาดความชัดเจนโดยเฉพาะการชี้เป้าไปที่ครูที่ผ่านมาหน่วยงานต้นสังกัดยังขาดการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรให้กับ ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการกลุ่มและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถให้คำปรึกษาและ

ข้อเสนอแนะกับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังนำนโยบาย ข้อสั่งการต่าง ๆ จากหน่วยเหนือไปให้สถานปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ดังนั้น ควรมีการนำงานอื่น ๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนออกไปจากครู (เพราะงานใด ๆที่หน่วยงานทุกระดับสั่งไปครูล้วนเป็นผู้ปฏิบัติทั้งสิ้น) เป็นสาเหตุที่ครูต้องออกจากห้องเรียนไปทำงานรองอื่นมากกว่างานหลักคืองานสอนของครู ปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลต่อปัญหาการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำมาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายหรือพันธกิจว่า 1) ผู้บริหารต้องสร้างและใช้นวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน 2) ครูต้องใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน และ 3) ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ทักษะ และเจตคติของนักเรียน ควรพัฒนาขึ้นให้เป็นรูปธรรมได้รับการยอมรับและขยายผลไปยังเพื่อนครูทั้งในโรงเรียนและต่างโรงเรียน หากผู้บริหาร ครู และบุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมการศึกษาในการพัฒนาตนเองและผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วโรงเรียนนวัตกรรมย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ

3. ประเภทนวัตกรรมการศึกษา มนสิช สิทธิสมบูรณ์ (2550) แบ่งนวัตกรรมการศึกษาออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

3.1 นวัตกรรมด้านสื่อการสอน ปัจจุบันครูมักใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อประกอบการเรียนรู้และใช้ในการฝึกอบรม เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) มัลติมีเดีย (Multimedia) การประชุมทางไกล (Teleconference) ชุดการสอน (Instructional Module) วีดีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Video) หนังสือเล่มเล็ก ชุดการเรียนรู้ทางไกล เกม/บทละคร/เพลง ชุดการสอนซ่อมเสริม แบบฝึกทักษะต่าง ๆ เช่น

1) การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่องการคูณสาหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

2) การพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่องระบบนิเวศ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

3) การพัฒนาสื่อประสมเพื่อใช้ในการสอนดนตรีนาฏศิลป์ ชุดรำวงมาตรฐานระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6

4) การพัฒนาชุดฝึกทักษะเรื่องการอ่านหนังสือและวารสารภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 5

3.2 นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาระบบการสอนแบบใหม่ที่ใช้ในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาผู้เรียนเป็นรายบุคคล/รายกลุ่ม เช่น การสอนแบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning) การสอนแบบโครงสร้างความรู้ (Graphic Organizer) การสอนแบบศูนย์การเรียน (Learning Center) การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry Based) การสอนแบบบูรณาการ (Integrate Teaching) การสอนด้วยรูปแบบซิปปา (CIPPA Model) การสอนแบบโครงงาน (Project Method) การสอนด้วยรูปแบบการเรียนเป็นคู่ (Learning Cell) การสอนโดยใช้กิจกรรมใน

แหล่งชุมชน (Community Activities) การสอนแบบโครงการ (Project Method) ฯลฯ ตัวอย่างแนวทางการพัฒนานวัตกรรม ได้แก่

1) การพัฒนารูปแบบการสอนแบบซิปปา (CIPPA MODEL) เรื่อง พืชดอก สาหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

2) การพัฒนาการสอนแบบร่วมมือร่วมใจ เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง สาหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

3) การพัฒนาวิธีการสอนแบบฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เรื่องอุบัติเหตุในชีวิตประจำวัน สาหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

3.3 นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการสอนบุคคลให้มากขึ้น เนื่องจากหลักสูตรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก เช่น หลักสูตรสาระเพิ่มเติม หลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตัวอย่างแนวทางการพัฒนานวัตกรรม ได้แก่

1) การพัฒนาหลักสูตรสาระเพิ่มเติม เรื่อง การสานตะกร้า กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

2) การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เรื่องเมี่ยง สาหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

3) การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น รายวิชา ท.031 เรื่อง นิทานพื้นบ้าน สาหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

4) การพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมนักเรียน เรื่องการสร้างจิตสานึกสาธารณะ

3.4 นวัตกรรมด้านการวัดและการประเมินผล เป็นนวัตกรรมที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการวัดผลและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำได้อย่างรวดเร็ว รวมไปถึงการวิจัยทางการศึกษา การวิจัยสถาบัน ด้วยการประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาสนับสนุนการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา ครู อาจารย์ ตัวอย่าง นวัตกรรมทางด้านการประเมินผล ได้แก่

1) การสร้างแบบวัดความมีวินัยในตนเอง/แบบวัดความคิดสร้างสรรค์/แบบวัดแววครู

2) การพัฒนาคลังข้อสอบออนไลน์

3) การพัฒนาระบบการลงทะเบียนผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต

4) การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการตัดเกรดนักเรียน/การพัฒนาโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อสอบ

3.5 นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ เป็นการใช้นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรวดเร็วทันเหตุการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมการศึกษาที่นำมาใช้ทางด้านการบริหารจะเกี่ยวข้องกับระบบการจัดการ

ฐานข้อมูลในหน่วยงานสถานศึกษา เช่น ฐานข้อมูล นักเรียน นักศึกษา ฐานข้อมูล คณะอาจารย์และบุคลากร ในสถานศึกษา ด้านการเงิน บัญชี พัสดุ และครุภัณฑ์ ได้แก่

1) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลโรงเรียนระบบติดตามนักเรียน/การพัฒนาฐานข้อมูลงานวัสดุและครุภัณฑ์ของสถานศึกษา

2) การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู

3) การบริหารแบบร่วมมือร่วมใจเพื่อการพัฒนางานวิชาการระดับประถมศึกษา

4) การบริหารงานกิจการนักเรียนแบบพาทำเพื่อการแก้ปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา

5) การพัฒนาการนิเทศภายในและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6) การพัฒนาการบริหารแบบ ASTEAM เพื่อ การประกันคุณภาพภายในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วน พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2561) ให้แนวทางการพัฒนาโรงเรียน 4.0 เน้นนวัตกรรมของครู 4.0 คือ

1. ด้านหลักสูตร ได้แก่ 1.1 หลักสูตรระดับโรงเรียน (School-based curriculum) 1.2 หลักสูตรระดับท้องถิ่น (local-based curriculum) 1.3 ระดับชุมชน (Community-based curriculum) 1.4 หลักสูตรอิงมาตรฐาน (standard-based curriculum)

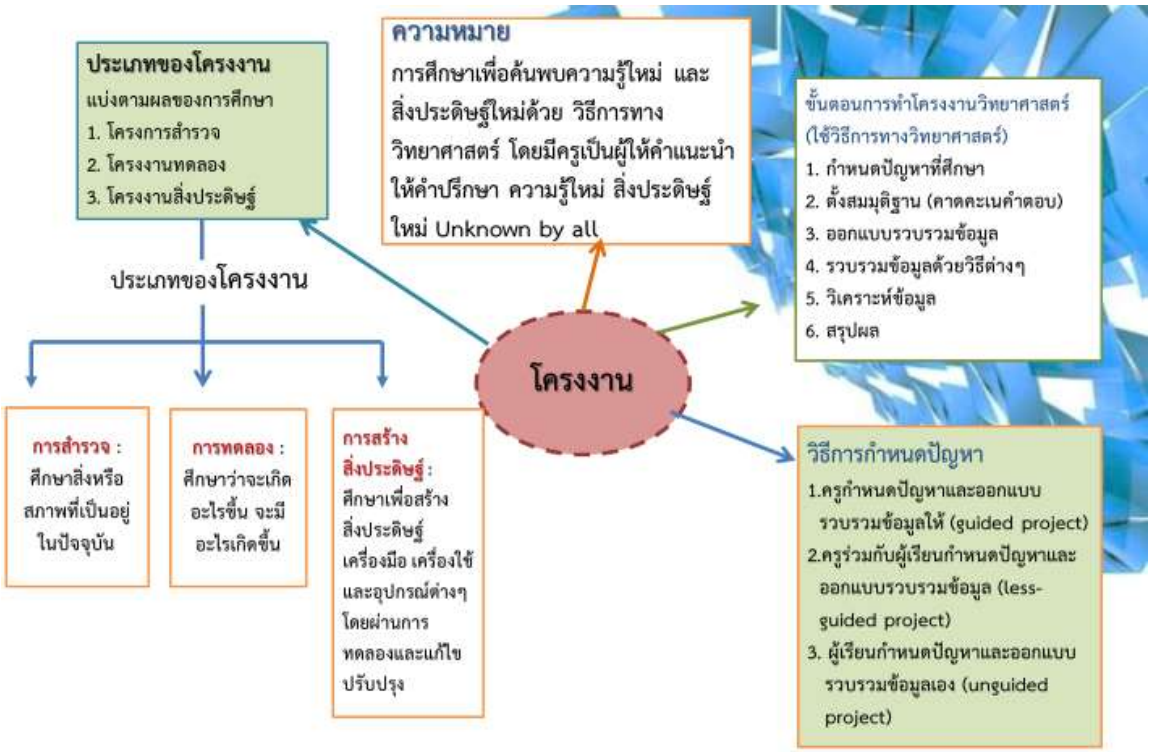
2. ทักษะการคิด (thinking skills) ได้แก่ 2.1 กระบวนการคิด(thinking process) 2.2 ผังกราฟิก (graphic organizers) 2.3 คอนสตรักติวิสม์ (constructivism) 2.4 คอนสตรักชันนิสม์ (constructionism)

3. การทำงานเป็นกลุ่ม (group working) ได้แก่3.1 การทำงานเป็นทีม (team working) 3.2 การเรียนแบบร่วมมือ (co-operative learning) 3.3 การเรียนแบบรวมพลัง (collaborative learning) 3.4 ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (professional learning community)

4. ด้านการสอน ได้แก่ 4.1 แนวการสอนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง (child-centered approach) 4.2 แนวการสอนด้วยวิธีสตอรีไลน์ (storyline approach) 4.3 การเรียนรู้ที่ใช้โครงการเป็นฐาน (project-based learning) 4.4 การเรียนรู้แบบบูรณาการ (integrate learning) 4.5 การเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน (research-based learning) 4.6 การเรียนรู้แบบเชิงรุก (active learning) 4.7 การเรียนรู้โดยใช้แหล่งความรู้เป็นฐาน (resource-based learning) 4.8 การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (experiential learning) 4.9 การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (participatory learning) 4.10 การเรียนรู้ที่ใช้เว็บเป็นฐาน (web-based learning) 4.11 การเรียนรู้ตามโทเดลซิปปา (CIPPA model)

5. ด้านการประเมินผล ได้แก่ 5.1 การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง (authentic assessment) 5.2 การเขียนบันทึกการเรียนรู้ (learning logs) 5.3 พอร์ตฟอลิโอ

(portfolios) 5.4 การเขียนอนุทิน (journal writing) 5.5 การเขียนการสะท้อนการคิด (reflective logs) อนึ่ง สำหรับการสอนแบบโครงงาน ได้กำหนดแนวคิดในการสอนไว้ดังภาพ



แนวคิดการสอนแบบโครงงานของ พิมพันธุ์ เดชะคุปต์ (2561)

ขณะที่ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2561) สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ EDUCA 2018 ในการพัฒนามุมมองและศักยภาพของครูให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก disruptive ได้แก่ 1) นวัตกรรมเชิงโครงสร้างการจัดการศึกษา 2) นวัตกรรมหลักสูตร หลักสูตรแบบไหนจะทำให้เด็กเติบโตได้เต็มศักยภาพบนความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) นวัตกรรมกระบวนการเรียนการสอนแบบใหม่ 4) นวัตกรรมด้านเนื้อหาใหม่ นักเรียนมีอะไรต้องรู้ ครูมีวิธีการนำเสนออย่างไร 5) นวัตกรรมการใช้สื่อเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน ให้นักเรียนพร้อมที่ใช้ชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงไปและประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง 6) นวัตกรรมการใช้สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และ 7) นวัตกรรมเชิงพื้นที่ในการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นในห้องเรียน ครูจะใช้พื้นที่ไหนสร้างการเรียนรู้ และวิธีจัดการเรียนรู้อย่างไร

จากประเภทและแนวทางการพัฒนานวัตกรรมดังกล่าวทั้งในอดีตและปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของโลกในทุกด้านส่งผลต่อวิธีการคิดและการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างกว้างขวาง ซึ่งแนวคิดและหลักการในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการพัฒนานวัตกรรม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นในอนาคต ก็ต้องปรับเปลี่ยนไปตามภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่เช่นเดียวกัน การก้าวผ่านโลกยุคดิจิทัลเทคโนโลยีในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาจึงอยู่ที่ว่า เราจะ

ช่วยกันพัฒนาครูและผู้เรียนให้ก้าวไปพร้อม ๆ กันกับการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้อย่างไร? ดังนั้น การพัฒนาการบริหารและการพัฒนาการสอน โดยใช้นวัตกรรมการศึกษาเป็นฐาน จึงเป็นแนวทางของการเกิดขึ้นของโรงเรียนนวัตกรรม

การขับเคลื่อนโรงเรียนนวัตกรรม

1. หน่วยงานต้นสังกัดกับโรงเรียนต้องคิดและทำเหมือนกัน

การส่งเสริมผู้บริหารและครูให้สามารถสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาได้นั้น ก่อนอื่นเราต้องกำหนด Mind set ของเราให้ได้ว่าเราจะพัฒนาอะไรเพื่ออะไร? ถ้าเราไม่พัฒนาก็เหมือนเดิมคือไม่มีการเปลี่ยนแปลง ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักการศึกษาส่วนท้องถิ่น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือ อื่น ๆ ต้องศึกษาว่าปัญหาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเราเป็นอย่างไร? โรงเรียนแต่ละแห่งมีผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน โรงเรียนบางแห่งผลสัมฤทธิ์สูงได้รับรางวัลมากมาย โรงเรียนบางแห่งผลสัมฤทธิ์ต่ำได้รับรางวัลน้อย บางโรงเรียนมีรางวัลมากแต่ผลสัมฤทธิ์ต่ำ บางโรงเรียนรางวัลน้อยแต่ผลสัมฤทธิ์สูง ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ขนาดของโรงเรียน บริบทโรงเรียนที่แตกต่างกัน ลักษณะผู้นำและการบริหารที่แตกต่างกัน ผู้บริหารบางคนเน้นกิจกรรม(ดนตรี กีฬา ศิลปะ) บางคนเน้นวิชาการ บางคนเน้นการแข่งขัน บางคนเน้นชุมชน เน้นก่อสร้างอาคารสถานที่ เน้นการทำงานอาชีพ ลักษณะครูเก่ากับครูใหม่ ต่างวัยต่างความคิด ความสำเร็จของโรงเรียนเป็นนวัตกรรมที่โดดเด่น เป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Best Practice) แต่ไม่มีองค์ความรู้ให้ศึกษาได้ เมื่อครูหรือผู้บริหารคนเก่งย้ายหรือเกษียณอายุไป ก็หายไปกับตัวครูหรือผู้บริหาร เราควรทำอย่างไร? เราจะ เริ่มที่โรงเรียนกลุ่มไหนก่อนหลัง ด้วยวิธีการใด ๆ ประเด็นสำคัญคือ ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูเข้าใจในสิ่งที่เราจะทำ และร่วมมือกับเราในการทำงานในโรงเรียนของเขา ซึ่งไม่ยากและไม่ง่ายนัก อยู่ที่ความพยายามของเรากับความคิดของเขาต้องไปด้วยกัน เราใช้คำว่าพยายาม เพราะเป็นเรื่องใหญ่ที่ผู้บริหารควรมี Mindset เรื่องนี้ก่อน จึงนำไปปรับเปลี่ยนครู ถ้าเข้าใจว่าไม่ใช่เพิ่มภาระงานให้ครู แต่ช่วยให้ครูพัฒนาการสอนของตนเอง ช่วยครูแก้ปัญหาการสอนในห้องเรียนจะได้ประโยชน์สำหรับครูและนักเรียนไปพร้อม ๆกัน ขณะเดียวกันครูสามารถทำผลงานครูเพื่อไปขอวิทยฐานะในระยะเวลาต่อไปได้ด้วย การดำเนินงานดังกล่าวต้องใช้ความพยายามของ Coach และ ผู้อำนวยการโรงเรียนร่วมกัน ระบบราชการยังเชื่อเรื่องการขับเคลื่อนงานโดยผู้บริหารองค์กรเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆให้เกิดขึ้น ซึ่งการส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมในโรงเรียนนั้น มีผลงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการสร้างความเข้าใจการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา กล่าวคือ

1.1 ความคิดสร้างสรรค์เป็นทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ของคนในองค์กรที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ดังนั้น การพัฒนางานจะต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้กับบุคลากรทุกคนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะสร้างความคิดใหม่ให้เกิดขึ้น

1.2 บรรจุภาพอนาคตที่โรงเรียนต้องการลงในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์) ของหน่วยงานและโรงเรียน เพราะหน่วยงานและโรงเรียนกำลังอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากของเดิม ๆ ไปสู่ความคิดความเห็นใหม่ ๆ โดยมีโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีซึ่งจะเป็นกลไกที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ ด้วยการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน ให้ทันเหตุการณ์และความท้าทายในปัจจุบันว่า เราจะใช้นวัตกรรมอะไรในการพัฒนา ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยงานและผู้อำนวยการโรงเรียน ในการเอาความสามารถของคนในองค์กร โดยการเป็นผู้นำทางวิชาการให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้ทักษะทางเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ สามารถสนับสนุน ช่วยเหลือครูได้อย่างแท้จริง

2. ปรับวิธีคิด (mind set) ของผู้บริหารและครูให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและครูต้องเรียนรู้และเข้าใจในเป้าหมายและสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นของโรงเรียน ผู้บริหารทุกระดับต้องการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ครูก็เช่นเดียวกัน ดังนั้น ในแต่ละบุคคลแม้ทำหน้าที่แตกต่างกันแต่ก็มีเป้าหมายเดียวกัน การกระจายความรู้ในการพัฒนางาน โดยใช้แนวคิดการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่เพื่อให้การทำงานง่ายขึ้น รวดเร็วขึ้น ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมภายในองค์กรเป็นพื้นฐานในการทำงาน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการไปจนถึงผู้บริหารองค์กร มีการจูงใจให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี วิธีหรือกระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และสร้างระบบและให้รางวัลกับครู

ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจที่ดีในการนำพาครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในการสร้างนวัตกรรมอาจใช้แนวทางของอำนาจ วิชยานุวัติ (2562) คือ หยุดกลัว, หยุดรอ, หยุดทำอะไรเดิม ๆ และกล้าที่จะคิดเสนอ เพื่อการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายความสามารถของครูและบุคลากรกับการพัฒนานวัตกรรมใหม่ สามารถพัฒนาผู้เรียนโดยเฉพาะทักษะ 3R 8C ได้ แนวคิดที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานพัฒนานวัตกรรมในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีเป้าหมายชัดเจนว่า ครูจะพัฒนาการสอนอะไร? อย่างไร? จะส่งเสริมครูอย่างไร? ไม่ใช่แค่เพียงอบรมครูโดยวิธีออนไลน์แล้วก็ผ่านไป ผู้บริหารและครูต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเองก่อน เพราะการสร้างนวัตกรรมจะต้องมีพื้นฐานการคิดสร้างสรรค์ก่อนเสมอ ต้องมีเป้าหมายที่เด็กเป็นสำคัญ เข้าใจและเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับเนื้อหาตัวชี้วัดในการสอน คำพูดที่เข้าใจง่าย ๆ คือ “กำไรของเราคือเด็กคิดเป็น ทำงานเป็น ผู้ปกครองรักโรงเรียน ไม่ใช่แค่เพียงเด็กตอบข้อสอบได้ ส่งรายงานครูครบ เราต้องสร้างคุณภาพเด็ก ไม่ใช่สร้างภาพลักษณ์องค์กรเพียงอย่างเดียว สร้างนวัตกรรมให้เด็กเก่งเฉพาะด้าน แต่ละคนเก่งระดับใด ส่งไปแข่งขันที่ไหน และทำอย่างไรให้เด็กเก่งมากขึ้น ให้มีการปรับปรุงให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทุกคนอยู่แล้ว เพียงแต่จะชวนครูปรับวิธีการใหม่ไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนา โดยใช้วิธีคิดใหม่ที่เรียกว่า “นวัตกรรมการสอน” ด้วยการพาครูทำไปพร้อม ๆกัน

3. ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำสำคัญ ต้องเป็นผู้มอบนโยบายและอธิบายสภาพปัญหา แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนกับครู โดยการพัฒนานวัตกรรมการสอน กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเอง โดยสร้างสรรค์งานของตนเอง โดยอาจใช้กระบวนการ ดังนี้

- จัดการประชุม ใช้เครื่องมือการบริหาร เช่น ทำ PLC สร้างแรงจูงใจที่ต่อเนื่อง จัดให้มีการวิพากษ์ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีพฤติกรรมแบบคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- สนับสนุนด้านงบประมาณให้บุคลากร และสนับสนุนให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมาย ใช้เวลาให้อิสระในการทำงาน
- จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการกระตุ้น พัฒนาบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม มีการแข่งขัน ประกวดให้รางวัลในระดับต่าง ๆ ซึ่งอาจจะส่งเสริมให้ทำเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม (เป็น Team)
- จัดให้มีที่ปรึกษาในการพัฒนานวัตกรรม ของครูและบุคลากรเพื่อส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือ การพัฒนานวัตกรรมได้อบย่างกว้างขวางและรวดเร็ว

ซึ่ง Adair (1996) สรุปว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานของบุคลากร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์กรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ให้เกิดการยอมรับกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการสร้างทีมงานแบบข้ามสายงาน (Cross-functional team) เพื่อให้เกิดความหลากหลายของความคิดเห็นและยืดหยุ่นในการทำงาน มีการสื่อสารในแนวราบ และมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนา

4. มีการจัดการความรู้ในองค์กร สำหรับความรู้ นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์แก่องค์กร ได้นั้น หน่วยงาน/โรงเรียน ควรจัดให้มีการขยายผลรูปแบบแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีไปปรับปรุงเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้มากขึ้น โดยจัดเก็บความรู้ ในรูปแบบ Digital หรือเล่าเรื่องประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้(สื่อเทคโนโลยี วิธีสอน การวัดและประเมินผล) รวมไปถึงนวัตกรรมด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม การแยะขยะ ป้องกันฝุ่น PM 2.5 ผลิตภัณฑ์ด้านอาชีพ สินค้าบริการ อาหารกลางวัน งานสหกรณ์ ระบบการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียน การเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผลจากการใช้นวัตกรรม ต้องสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ ให้เป็นองค์ความรู้ของสถานศึกษาต่อไป

กระบวนการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรม

1. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาตามบริบทของโรงเรียน การส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษานั้น หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องสร้างกระบวนการรับรู้การส่งต่อนโยบายและองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมไปยังสถานศึกษาตามสภาพบริบทพื้นที่ของแต่ละแห่ง ซึ่งอาจกำหนดขอบเขตพื้นที่โรงเรียนตำบล/อำเภอ หรือโครงการที่กำหนดเป็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โรงเรียนในโครงการพระราชดำริ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนมาตรฐานสากล โครงการห้องเรียนพิเศษ เป็นต้น หรือวิเคราะห์จากสภาพปัญหาของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คะแนน RT NT O-NET PISA จะเน้นการพัฒนาด้านใด เช่น การอ่าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การฝึกอาชีพ ภาษาต่างประเทศ เป็นต้น ต้องสรุปผลการศึกษาให้ตรงกันว่าโรงเรียนมีปัญหาหลัก ๆคืออะไรบ้าง? เป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น โดยมีเป้าหมายที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การสร้างความเข้าใจ และกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมในการพัฒนานาวัตกรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้นำในการประกาศนโยบาย สภาพปัญหาและความจำเป็นของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยทำความเข้าใจกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทุกคน กำหนดเป็นนโยบายวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ในแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน โดยเฉพาะการนวัตกรรมการเรียนการสอนมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ ส่งเสริมพัฒนาการสอนของครูและการแก้ไขปัญหาของผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งฝ่ายวิชาการของโรงเรียนและฝ่ายบริหารของโรงเรียน ต้องนำเสนอผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนและผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านอื่น ๆ ร่วมกับครูและบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ให้ครูวิเคราะห์หลักสูตรในแต่ละสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ให้เข้าใจ นำผลการเรียนรู้อาจนำมาจากคะแนน O-Net NT RT หรือคะแนนประเมินผลในสาระการเรียนรู้มาวิเคราะห์ว่าเกิดจาก<u>สาเหตุจากตัวครู</u> (มีการวิเคราะห์มาตรฐาน/ตัวชี้วัด เครื่องมือประกอบการสอน เช่น การเขียนแผนการสอน สื่อเทคโนโลยี หนังสือแบบเรียน การวัดประเมินผลหรืออื่น ๆ) <u>สาเหตุจากตัวผู้เรียน</u> (ไม่ตั้งใจ ไม่ร่วมมือ ไม่เข้าเรียน/ไม่มาเรียน ไม่ทำการบ้าน หรืออื่น ๆ) ทั้งนี้กระบวนการบริหารโรงเรียนในด้านอื่น ๆ ก็สามารถใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ในการพัฒนาได้เช่นเดียวกัน

3. การสร้างนวัตกรรมการศึกษา เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ให้กับครูในการสร้างนวัตกรรมโดยใช้วิธีการอบรม การศึกษาด้วยตนเอง ใช้บทเรียนออนไลน์ หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน โดยครูยุคใหม่จะต้องศึกษาหลักการ แนวคิด ศาสตร์ด้านหลักสูตรและการสอน แนวคิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน และประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาเป็นต้นทุนหลัก ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ตนเอง เป็นการทบทวนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ของตนเองที่ผ่านมา โดยการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด ค้นหาผลการสอนและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ศึกษาแนวคิดทฤษฎีหรือรูปแบบนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา จากนั้นระบุปัญหาความต้องการที่ต้องการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาให้ดีขึ้น เลือกมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่จะพัฒนา จัดทำหน่วยการสอนหรือกำหนดการสอนเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและจำนวนคาบเวลาที่จะใช้ในการสอน

ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบนวัตกรรม โดยการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนานวัตกรรมในสอดคล้องกับเนื้อหาที่ปรากฏ จัดทำแผนจัดการเรียนรู้ (แผนการสอน) ระบุประเภทของนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนา จากนั้นสร้างนวัตกรรมและเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงให้สมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 นำนวัตกรรมไปใช้ นำนวัตกรรมไปใช้ในห้องเรียน ดำเนินการวัดและประเมินผลนวัตกรรมที่นำไปใช้ จากนั้น นำผลการใช้ไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์การพัฒนานวัตกรรม (ด้านความรู้,ด้านทักษะ, ด้านเจตคติ) และผลการประเมินที่ผ่านมา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและเผยแพร่นวัตกรรม เป็นการเขียนรายงานสรุปผลการศึกษาการพัฒนานวัตกรรม โดยเขียนในรูปแบบของการวิจัย หรือรูปแบบผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) หรือตามแบบฟอร์มตัวอย่างท้ายบทความนี้ ต่อจากนั้นจัดพิมพ์รายงานเสนอเป็นผลงานให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา/ทราบ และเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมของตนเองในโอกาสต่าง ๆ เช่น OBEC AWARD OPEN HOUSE การจัดนิทรรศการประกวดแข่งขันหรือเผยแพร่ผลงานต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนานวัตกรรม ในการส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเองให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงาน ต้นสังกัดของสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็น Coach หรือ Felicitators ให้กับผู้อำนวยการและครู การแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้บริหารสำนักงานเขตศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญในพื้นที่ หรือประสานคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ช่วยเหลือครูในการพัฒนานวัตกรรม เป็นประเด็นที่สำคัญมาก เพราะจะเป็นแรงจูงใจสำคัญในการส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจกำหนดปฏิทินงานระหว่างหน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้บริหารสถานศึกษากับครูร่วมกัน ดังนี้

1) นัดหมายประชุมครู เพื่อนำเสนอชื่อเรื่องและโครงร่างการพัฒนานวัตกรรมของครู
2) การแนะนำขั้นตอนการสร้างนวัตกรรม และการสร้างเครื่องมือวัดประเมินนวัตกรรม
3) เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการดำเนินการ ร่วมกับสถานศึกษา
4) ให้คำแนะนำในการเขียนรายงานผลการใช้และการเผยแพร่นวัตกรรม

สรุป โรงเรียนนวัตกรรม (Innovative School) คือ โรงเรียนที่ผู้บริหาร ครูทุกคนมีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาตนเองและพัฒนานักเรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู แก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนและการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้นำสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดการยอมรับร่วมกันสร้างค่านิยมใหม่ในการพัฒนาตนเองและองค์กร เป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่ง เพราะเท่าที่ผ่านมาผู้บริหารองค์กรส่วนใหญ่จะบริหารงานในเชิงนโยบายของหน่วยเหนือเป็นหลัก แม้ว่าจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ (RT NT O-Net PISA) เกิดขึ้นจริงในพื้นที่ทั่วประเทศ แต่ก็ยังไม่สามารถก้าวข้ามการพัฒนาแบบเดิม ๆ กล่าวคือทำแผนพัฒนาตามแนวทางที่หน่วยเหนือกำหนด รายงานผลงานตามนโยบายและมาตรฐานประกันคุณภาพการศึกษา สอนเน้นเนื้อหา ติวข้อสอบและสอบตามเนื้อหา หน่วยตรวจก็ตรวจเนื้อหาตามนโยบาย การพัฒนาการศึกษายังไม่เป็นไปตามความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ ขณะที่โลกปัจจุบันก้าวสู่ยุค Digital Transformation การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ห้องเรียน และในพื้นที่อำเภอ/จังหวัดจะไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป ความรู้ไม่ใช่หนังสือตำรา ไม่ใช่การท่องจำ นอกจากนี้บุคลากรยังมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ว่ามีแนวคิดในการพัฒนาและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อะไรบ้างที่มีบทบาทต่อการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ที่เราร่วมกันรับผิดชอบได้ ส่งผลทางบวกต่อผู้เรียนให้เข้าถึงข้อมูลและสามารถสร้างความรู้ใหม่ได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีทักษะที่จำเป็น มีคุณธรรมสำคัญเหมาะสมกับพื้นที่ของตนเอง ข้อเท็จจริงมีอยู่ว่าวันนี้สังคมการศึกษาของเราถูก Disrupt ไปแล้ว พวกเราจะ Transform เพื่อก้าวไปสู่การศึกษาแนวใหม่ในยุค THAILAND 4.0 ได้อย่างไร? เพื่อให้การศึกษาในพื้นที่ของเราไม่ว่าจะเป็นห้องเรียน เป็นโรงเรียน เป็นตำบล อำเภอ เขตพื้นที่ หรือจังหวัด บทพิสูจน์ฝีมือทางการบริหาร การจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา จึงขึ้นอยู่กับ ความสามารถของผู้นำองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และการประสานเชื่อมโยงบุคลากรในพื้นที่ ให้มีส่วนร่วมในการบริหารเชิงพื้นที่เป็นสำคัญ **การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา** จึงเป็นหนทางออกของการพัฒนาการศึกษาไทยอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งเพราะจะสามารถช่วยให้คนไทยได้ศึกษาเรียนรู้อย่างถูกวิธีมีประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรมแนวคิดและกระบวนการ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เคน โรบินสัน. (2559). *Creative Schools*. กรุงเทพฯ : Open worlds.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2561). *ทักษะ 7C ของครู 4.0 PLC & Log book*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนพงศ์พรรณ ธัญญรัตตกุล. (2561). *Digital Transformation in Action*. กรุงเทพฯ : วิช.

นนทวัฒน์ มะกรูดอินทร์. (2554). *เปรียบเทียบขีดความสามารถในการแข่งขันด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ภายใต้บริบทไทยกลุ่มประเทศ ASEAN+6*. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ.

มนสิช สิทธิสมบูรณ์. (2550). *การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116/ตอนที่ 74 ก/หน้า 1/19 สิงหาคม 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.

ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนที่ 56 ก/หน้า 102 วันที่ 30 เมษายน 2562 พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562.

รยูแทโฮ. (2562). *จุดปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 เมื่อหุ่นยนต์ครองโลก การศึกษาคือทางรอดเดียวของมนุษย์*. กรุงเทพฯ : เซนพลัส.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2561). *7 ประเด็น นวัตกรรมทางการศึกษาใน EDUCA 2018*.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.

ฮิวจ์ เดลานี. (2019). *การพัฒนาทักษะคือหัวใจสำคัญของการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก https://www.unicef.org/thailand/th/stories/การศึกษาสำหรับศตวรรษที่-21

Phillip kotler. (1999). *How to create, win, and dominate market*. USA : simon and Schuster.

Roger, Everette. M. (1983). Diffusion of Innovation New York : The free Press.

Morton, J. A. (1971). *Organizing of Innovation: A system approach to technical management*. New York : McGraw-Hill.

แบบเสนอโครงร่าง “การสร้าง/พัฒนานวัตกรรมการศึกษา”

สังกัดหน่วยงาน/โรงเรียน.....

1. **ชื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน (ครู)/การบริหาร (ผู้บริหาร) การพัฒนางาน (38ค)**

.....

2. **ชื่อผู้พัฒนานวัตกรรม** .....

โรงเรียน/หน่วยงาน .....อำเภอ.....จังหวัด.....

โทร .....E-mail.....

3. **แนวทางการพัฒนานวัตกรรมของท่าน**

☐ <u>แนวทางที่ 1</u> แสวงหานวัตกรรมการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ ที่เคยมีผู้สร้างหรือทำไว้แล้ว แล้วนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาใหม่

☐ <u>แนวทางที่ 2</u> สังเคราะห์แนวคิด หลักการ ปัญหา สร้างนวัตกรรมการศึกษาขึ้นใหม่

4. **ประเภทของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น**

☐ หลักสูตร/คู่มือครู/

☐ สื่อการสอน/วิธีสอน/แบบฝึก

☐ การวัดและประเมินผล

☐ ด้านการบริหารสถานศึกษา

☐ ด้านการบริหารจัดการองค์กร

☐ ด้านอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

.....

6. **มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร/นโยบาย สพฐ.**

สาระที่..... /มาตรฐาน.....หรือ กฎหมาย/นโยบาย.....(ขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ทำ)

.....

.....

7. **วัตถุประสงค์** (ของการสร้าง/พัฒนานวัตกรรม)

.....

8. **กลุ่มเป้าหมาย** (ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง)

.....

9. **สรุปหลักการ/แนวคิด/ทฤษฎีที่ใช้ในการสร้าง/พัฒนานวัตกรรม**

.....

10. **นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นของท่านคืออะไร** (โครงสร้าง/Model,ประเภทของนวัตกรรม)

.....

11. วิธีดำเนินการสร้าง/พัฒนานวัตกรรม (เขียนเป็นขั้นตอนให้เห็นชัดเจนและเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรับรอง)

.....

12. การนำนวัตกรรมไปใช้และเผยแพร่ (เป็นหัวข้อภายหลังนำนวัตกรรมไปใช้แล้ว)

12.1 ผลการพัฒนานวัตกรรม (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในข้อ 7)

.....

.....

12.2 การเผยแพร่นวัตกรรม (ระบุว่าได้เผยแพร่อย่างไร/ขยายผลให้บุคคล/หน่วยงานอื่นได้ใช้ประโยชน์อย่างไร) (ถ้ามี)

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้พัฒนานวัตกรรม

(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเหตุ เป็นตัวอย่างโครงร่างนวัตกรรมเท่านั้น เพื่อให้ผู้พัฒนานวัตกรรมมีทิศทางในการทำเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้รับการส่งเสริมช่วยเหลืออย่างเหมาะสมต่อไป

ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน ดร.ภัทรมนัส ศรีตระกูล

อาจารย์ประจำหลักสูตร

การศึกษามหาบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาและการพัฒนาสังคม

วุฒิการการศึกษาสูงสุด

Ed.D. (Comparative Education), East China Normal University, Shanghai China

สถานที่ทำงาน ภาควิชาการอาชีวศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ การศึกษาเปรียบเทียบ การศึกษาและการพัฒนาสังคม

พื้นฐานการศึกษา

การผลิตครูของต่างประเทศ : บทเรียนที่สามารถประยุกต์ใช้กับประเทศไทย

Foreign teacher preparation: The lesson can be applied to Thailand

ศุภัครจิรา พรหมสุวิชา

supukjira@buu.ac.th

เมื่อพูดถึงหลักการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย หนึ่งในประเด็นที่หลาย ๆ คนต่างหยิบมาวิจารณ์ นั่นก็คือ ความแตกต่างระหว่างระบบการศึกษาไทยกับระบบการศึกษาของต่างประเทศ ซึ่งมีการนำมาเปรียบเทียบกันหลายต่อหลายครั้งแล้ว ประเทศที่ปฏิรูปการศึกษาได้สำเร็จ เพราะมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้และประสบการณ์ โดยการให้การศึกษาเป็นตัวชี้นำการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ เพื่อให้คนในชาตินำความรู้ไปพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรือง สังเกตได้จากประเทศที่พัฒนาแล้วประชากรจะมีการศึกษาในระดับสูง ซึ่งทุกประเทศทั่วโลกต่างก็มีความคิดเห็นตรงกันว่าประเทศจะไม่สามารถพัฒนาได้เลยหากประชาชนไม่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นต่างก็เร่งกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเป็นลำดับแรก เพราะมีความเชื่อว่าตัวแปรที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก็คือคุณภาพของครู เพราะครูเป็นทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศโดยตรง

การเรียนรู้จากผู้ประสบความสำเร็จ “ลอกแบบและพัฒนา copy and develop” เอาส่วนที่ดีของเขามาปรับใช้ การยกระดับและการพัฒนาครูของต่างประเทศ เป็นบทเรียนหนึ่งที่สามารถนำไปประยุกต์และบูรณาการเพื่อการยกระดับคุณภาพครูทั้งในด้านการผลิต การพัฒนา และการใช้ครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา : บทบาทการผลิตครูที่ต้องทบทวน

การปฏิรูปการศึกษา ที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นกรอบและเป็นฐานรองรับการปฏิบัติ เป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทางปัญญาครั้งสำคัญของชาติจนก้าวล่วงเข้าสู่ทศวรรษที่สอง จากบทสรุปย้อนหลังในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา (ปีพ.ศ. 2542-2552) ได้มีการติดตามประเมินผล ความก้าวหน้าของ “การปฏิรูปการศึกษา” ซึ่งพบว่าในช่วงแรกนั้น การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดีพอสมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับนโยบาย แต่เมื่อลงมาสู่ภาคการปฏิบัติกลับพบเห็นปัญหาและอุปสรรคในหลากหลายประเด็น ปัญหาที่ปรากฏค่อนข้างชัดเจนก็คือ ปัญหาอันเกี่ยวกับ “ครู” ซึ่งแม้จะดูเหมือนมีความรู้ ความเข้าใจ “แนวการจัดการศึกษา” ที่เน้นความสำคัญที่นักเรียนที่เรียกกันว่า “เอาเด็กเป็นตัวตั้ง (Learner Center)” แต่ในการปฏิบัติสอนจริงมีครูจำนวนน้อยมากที่สอนโดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุดได้ดีและมีสถานศึกษาจำนวนน้อยมากเช่นเดียวกัน ที่ครูส่วนใหญ่สอนโดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุดดังกล่าวก็มีสาเหตุมาจาก “ยังไม่มี

แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน” และขาดเอกสารและสื่อต่าง ๆ ที่จะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในวิธีดำเนินงานและไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด แนวการจัดการศึกษาดังกล่าวนี้เป็นเสาหลักของการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นเมื่อมีปัญหาในเชิงปฏิบัติ ทำให้ ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดเพราะขาดครูที่เป็นลักษณะ “ครูต้นแบบ” การปฏิรูปการศึกษาที่ทำท่าจะไปด้วยดีก็ก้าวไปได้ไม่มากเท่าที่ควร ในขณะเดียวกันก็มีปัญหาอื่น ๆ ปรากฏขึ้นมาอีกหลายประการ ซึ่ง ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ “ครู” นั่นเอง เกี่ยวกับประเด็นจากการปฏิรูปการศึกษาในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาได้มีการวิเคราะห์และประเมินสรุปจากหน่วยงานหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรคหลากหลายประการที่บ่งชี้ให้เห็นถึงสภาพของความ “ล้มเหลว” ของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขให้เสร็จสิ้น เพราะจากการประเมิน ปรากฏว่าเกือบจะไม่มีสิ่งใดที่แสดงว่าดีขึ้นเลย ไม่ว่าจะเป็นด้านนักเรียน ในด้านตัวครู ในด้านการบริหารจัด การศึกษาอาทิ สถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ขาดแคลนครู อาจารย์ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ได้คนเก่ง คนดี และใจรักมาเป็นครู ไม่มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการลงไปยังสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาที่แท้จริง ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนของสังคม ฯลฯ เกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวกับ “ปัญหาของครู” ที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษานั้น ภาวิช ทองโรจน์ (2551) ได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวนี้ไว้อย่างน่าสนใจว่า ในประเทศฟินแลนด์ซึ่งถือว่าเป็นประเทศที่คุณภาพการศึกษาดีที่สุดในโลก วิชาชีพที่ประชาชนยอมรับนับถือมากที่สุดคือวิชาชีพครู แต่ในประเทศไทยสังคมกลับมองเห็นว่าในปัจจุบันวิชาชีพนี้ ตกต่ำจนองค์กรวิชาชีพครู เช่น คุรุสภา ต้องวางยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้กลับมาเป็นวิชาชีพชั้นสูงเหมือนในอดีต โดยมีมาตรการอันหนึ่งคือ การปรับปรุงกระบวนการผลิตครู โดยเพิ่มหลักสูตรจาก 4 ปีเป็น 5 ปี แต่ปัญหาวิชาชีพครูอาจจะไม่สามารถแก้ไขเพียงการเพิ่มเวลาเรียนเท่านั้น การเรียนเพิ่มอีกหนึ่งปีอาจเห็นข้อดีชัดเจนคือช่วยสร้างประสบการณ์ในระหว่างเรียนให้มากขึ้น เพื่อให้ครูรุ่นใหม่พร้อมที่จะออกมาทำงานในสภาพจริง แต่วัตถุประสงค์ของคุรุสภาที่จะให้เงื่อนไขของเวลาเรียนมาเป็นฐาน ของการเพิ่มเงินเดือนและความก้าวหน้าในการรับราชการนั้นไม่น่าจะเป็นแนวทางแก้ปัญหาได้ เพราะแท้ที่จริงแล้วความก้าวหน้าทางราชการระยะยาวของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร 4 ปี และ 5 ปีนั้นไม่แตกต่างกันเลย อย่างไรก็ตามความตกต่ำทางวิชาชีพครูอาจมาจากสาเหตุข้อเท็จจริงง่าย ๆ ประการหนึ่งซึ่งบัดนี้ยังไม่มีใครคิด แก้ไข นั่นคือการที่ประเทศไทยมีการผลิตครูมากถึงปีละ 12,000 คน ในขณะที่อัตราการบรรจุใหม่ในแต่ละปีมีเพียง 3-4 พันคนเท่านั้น ซึ่งหมายความว่าในแต่ละปีบัณฑิตครูที่จบใหม่จะมีการตกงานเบื้องต้นเกือบหนึ่งหมื่นคน สถานการณ์เช่นนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลถึงภาพพจน์และความนิยมในการเข้าเรียนในสาขาวิชานี้ ไม่ดึงดูดให้นักเรียนที่เรียนเก่งและมีโอกาสได้เลือกสาขาได้มากให้ตัดสินใจเข้ามาเรียนครู นอกจากนี้ปัญหาครูยังมีอีกมาก เช่น ภาพรวมในประเทศยังนับว่าขาดแคลนครู แต่นโยบายจำกัดกำลังคนภาครัฐ ก็เป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหา และนอกจากนี้ในรายละเอียดยังพบว่าเราขาดแคลนครูใน

สาขาวิชาสำคัญ เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา เป็นต้น และยังพบอีกว่าไม่มี ความชัดเจนในนโยบายในการสนับสนุนผู้จบการศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงกับเนื้อหาสาระมากกว่า เช่น บัณฑิตทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษา หันเข้ามาหาวิชาชีพครู แต่ยังถูกมาตรการในเชิงกีดกัน เช่น การกำหนดให้ผู้จะรับใบประกอบวิชาชีพครูได้ต้องไปเรียนเพิ่มเติมอย่างน้อยอีก 1 ปี เป็นต้น ดังนั้น การศึกษาระบบการผลิตครูของต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาการผลิตครูและนำมาปรับใช้กับประเทศไทยได้อย่างชัดเจน

ระบบการศึกษาและการผลิตครูของประเทศฟินแลนด์

ฟินแลนด์เป็นประเทศที่มีผลสำเร็จทางการศึกษาสูง และได้รับการยอมรับไปทั่วโลก ถ้ามาดูระบบการฝึกหัดและพัฒนาครู พบว่ามีความเข้มงวดมาก ตั้งแต่ระบบการคัดเลือกคนที่จะเข้ามาเป็นครู เพื่อให้ได้นักศึกษาที่มีความถนัดทั้งการสอนและเข้มแข็งทางวิชาการ โดยมีการคัดเลือกถึง 4 ขั้นตอน คือ การทดสอบระดับชาติ ระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องได้คะแนนอยู่ในร้อยละ 20 แรกของกลุ่มผู้สมัคร จึงจะมีโอกาสผ่านไปยังรอบที่ 3 คือการสอบสัมภาษณ์ และสุดท้ายคือการตรวจสอบความเหมาะสมในการสอน ทักษะการสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยต้องผ่านการทดสอบการสาธิตการสอนด้วย

กระบวนการผลิตครูของฟินแลนด์จะผลิตตามความต้องการ เป็นระบบปิด จึงไม่มีปัญหาการว่างงานและการผลิตครูไม่ตรงตามวุฒิ ในกระบวนการผลิตจะมีการแยกระหว่างครูประจำชั้น (Homeroom teacher) และครูประจำวิชา (Subject teacher) โดยในระดับประถมศึกษาจะเน้นการพัฒนาความสามารถในการสอนในหลากหลายวิชาตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ เช่น ดนตรี กีฬา และช่างเทคนิค เพื่อให้สามารถนำไปสอนนักเรียนได้หลากหลายวิชาเมื่อจบการศึกษาไปเป็นครู ครูประจำชั้นต้องจบการศึกษาระดับปริญญาโทในสถาบันผลิตครูของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่มีอยู่ 10 แห่งทั่วประเทศ ส่วนครูประจำวิชา (Subject teacher) ต้องศึกษาในสาขานั้น ๆ เป็นเวลา 4 ปี ในคณะต่าง ๆ จากนั้นจึงมาศึกษาเพิ่มเติมด้านวิชาครูและศาสตร์การสอน (Pedagogy) อีก 1 ปี ซึ่งเมื่อจบการศึกษาแล้วจะได้รับปริญญาโทก่อนออกไปเป็นครูในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

นอกจากนี้ยังมีข้อกำหนดพิเศษสำหรับครูการศึกษาพิเศษและครูแนะแนวที่ต้องมีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการศึกษาพิเศษและการแนะแนวสำหรับการฝึกประสบการณ์ในการสอน นักศึกษาครูจะต้องทำการฝึกสอนสลับกันกับการเรียนในภาคทฤษฎีในมหาวิทยาลัยเป็นช่วง ๆ โดยการฝึกสอนจะมีสามช่วงคือ ปี 1 ปี 3 และปีสุดท้าย เพื่อสั่งสมประสบการณ์ในการสอนอย่างเข้มข้น โดยในกระบวนการฝึกสอนจะมีครูประจำที่สอนในรายวิชานั้น ๆ ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) คอยชี้แนะและประเมินการฝึกประสบการณ์เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและมีเพื่อนนักศึกษาจำนวน 1 คน สังเกตการณ์การฝึกประสบการณ์ในชั้นเรียนด้วย

ในประเทศฟินแลนด์นั้นการผลิตครูให้เน้นเรื่องของการคิด (Thinking curriculum) ที่ทำให้มีครูคุณภาพสูง สามารถสร้างนวัตกรรมและหลักสูตรของตัวเอง นอกจากนี้ยังสร้างโรงเรียนตัวอย่าง มีโรงเรียนสาธิตให้ครูได้ทดลองฝึกงาน และที่สำคัญกระตุ้นให้ครูเป็นผู้นำทางด้านการศึกษา อีกทั้งยังกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้สามารถจัดการและออกแบบศึกษาได้เอง และเริ่มต้นการแก้ปัญหาโดยการพัฒนาครูให้จบปริญญาโทเฉพาะด้านในวิชาที่สอนเท่านั้นและแต่ละชั้นเรียนจะประกอบไปด้วยครู 3 คน ต่อนักเรียน 21 คน โดยครูคนแรกทำหน้าที่เตรียมการสอนและเนื้อหาการเรียนทั้งหมด ครูคนที่สองทำหน้าที่ประเมินผล และครูคนที่สามทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษานักเรียน ส่วนการจัดเนื้อหาการเรียนนั้นมีหลักการง่าย ๆ คือ วิชาที่นักเรียนเรียนอ่อนให้เริ่มเรียนจากง่ายไปยาก ทำซ้ำจนเกิดเป็นทักษะ ส่วนวิชาที่เก่งแล้วต้องให้เรียนอย่างเข้มข้น และเรียนล่วงหน้า ตรงนี้เป็นจุดที่น่าสนใจในการพัฒนาคนเก่งเพราะคนกลุ่มนี้จะกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

ประเทศฟินแลนด์ เริ่มก่อตั้งภาควิชาการฝึกหัดครู (Department of Teacher Education) ของ University of Helsinki เมื่อประมาณ 40 ปี (ค.ศ. 1974) ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยแห่งนี้ถือเป็นมหาวิทยาลัยที่ใหญ่ที่สุดในฟินแลนด์ซึ่งอยู่ในคณะพฤติกรรมศาสตร์ (Faculty of Behavioral Sciences) โดยการฝึกหัดครูของฟินแลนด์ให้ความสำคัญกับการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์อาชีพครูสำหรับผู้ที่จะเป็นครูได้ต้องผ่านการฝึกสอนก่อนเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรวิชาชีพครูทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีการฝึกสอนประมาณ 20 หน่วยกิต ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแผนการเรียนและระดับชั้นตามระบบ ECTS (European Credit Transfer System) ซึ่งใช้ในกลุ่มประเทศสหภาพยุโรปสำหรับใช้เทียบโอนรายวิชา ซึ่ง 1 หน่วยกิตของ ECTS มีชั่วโมงปฏิบัติงาน 27 ชั่วโมง (1 ECST = 27 hours of work) ซึ่งถ้าคิดเป็นชั่วโมงฝึกสอนจะต้องใช้เวลา 540 ชั่วโมง ถ้าฝึกสอนวันละ 8 ชั่วโมงจะใช้เวลา 60 วัน ถ้าฝึกสอนวันละ 5 ชั่วโมงก็จะใช้เวลา 108 วัน การฝึกสอนไม่มีเกรดหรือคะแนน โดยต้องฝึกสอนจนกว่าจะได้รับการประเมินว่า “ผ่าน” มีความสามารถเป็นครูได้ ความต้องการให้เกิดสมรรถนะในวิชาชีพครูใช้กระบวนการให้นักศึกษาวิชาชีพครูได้เข้าไปสัมผัสกับบรรยากาศของอาชีพครูในโรงเรียนโดยตรง การฝึกหัดครูให้ความสำคัญกับครูระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (ระดับชั้นหรือเกรด 1 ถึง 9) โดยแยกเป็นกลุ่ม ๆ ได้แก่ กลุ่มครูประจำ ชั้นเรียน (Class teacher education) กลุ่มครูสอนรายวิชา (Subject teacher education) กลุ่มครูการศึกษาพิเศษ (Special education) และกลุ่มครูระดับชั้นก่อนวัยเรียนและอนุบาล (Kindergarten teacher and early childhood education) และได้กำหนดสมรรถนะหลักสำหรับครูไว้ 6 สมรรถนะ ดังนี้ 1) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) เป็นสมรรถนะเชิงนามธรรมที่ต้องมีการวัดจากพฤติกรรมการแสดงออก และยังให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีวิชาชีพครู 2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นสมรรถนะเชิงนามธรรมอีกเช่นกัน ซึ่งกระบวนการวัดและประเมินความคิดสร้างสรรค์จำเป็นต้องใช้ฐานความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ 3) ทักษะทางปัญญา (Meta-cognitive

skills) เป็นการส่งเสริมกระบวนการทางปัญญา สมรรถนะด้านนี้เกี่ยวข้องกับความสามารถทางสมองในการคิดเชิงอภิธานหรือองค์รวม 4) ทักษะการปฏิสัมพันธ์ (Skills to direct interaction) อาชีพครูมีความจำเป็นต้องมีการเผชิญหน้า มีการติดต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง การมีสมรรถนะด้านการปฏิสัมพันธ์อย่างตรงตามประเด็น เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือสร้างความเข้าใจให้ลูกศิษย์มีความสำคัญมาก 5) ความสามารถในการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางการสอนการศึกษาค้นคว้า และการเรียนรู้ (Ability to create teaching-studying-learning environments) (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2556)

เดิมทีหน่วยงานผู้ให้การศึกษาครูในประเทศฟินแลนด์ คือ Seminarium หรือวิทยาลัยครู แต่ได้ถูกย้ายให้เป็นความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยในปี ค.ศ. 1970 นับจากนั้นก็ได้มีการปฏิรูปการศึกษาครูต่างๆ และได้กำหนดให้ครูทุกคนเรียนจบในระดับปริญญาโท โดยปัจจุบันมีมหาวิทยาลัยที่ผลิตครูอยู่ 11 แห่ง และวิทยาลัยผลิตครูระดับอาชีวศึกษาอีก 5 แห่ง และมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาเหล่านี้เป็นผู้กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติและจัดการคัดเลือกนักศึกษาด้วยตนเอง โดยมี Higher Education Evaluation Council เป็นผู้กำกับติดตามหลักสูตรการผลิตครูในประเทศฟินแลนด์ เพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษาครูให้เป็นไปตามมาตรฐาน

Finnish National Agency for Education (EDUFI) เป็นหน่วยงานพัฒนาแห่งชาติ มีหน้าที่ในการพัฒนาด้านการศึกษาและการฝึกอบรม การศึกษาปฐมวัยและการดูแล ตลอดจนการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการส่งเสริมความเป็นสากล โดย EDUFI เป็นอยู่ใต้การบังคับบัญชาของกระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรม และมีภารกิจและองค์กรที่กำหนดไว้ในกฎหมาย (Ministry of Education and Culture, 2016)

ในประเทศฟินแลนด์ ครูผู้สอนทุกคนจะต้องเรียนจบระดับปริญญาโท(ยกเว้นครูระดับอนุบาลเรียนจบระดับปริญญาตรี) โดยครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจะต้องเรียนวิชาหลักในวิชาการศึกษา และเรียนวิชารองในหลักสูตรวิชาประถมศึกษา ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาจะต้องเรียนจบในสาขาวิชาที่จะต้องสอนใน 4 ปี สำหรับการเรียนในปีที่ 5 นั้น ได้ถูกออกแบบมาเพื่อให้มั่นใจว่านักศึกษาครูได้รับการฝึกฝนฝีมือในการสอนเป็นอย่างดีทั้งในด้านงานภาคสนามหรือหลังจากที่พวกเขาได้เสร็จสิ้นการเรียนในหลักสูตร 4 ปีแล้ว และนักศึกษาครูจะถือว่าเรียบจบระดับปริญญาโทหลังจากที่เรียนจบปีที่ 5

ในประเทศฟินแลนด์ มหาวิทยาลัย/ สถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้กำหนดเนื้อหาในหลักสูตรการศึกษาครู โดยให้น้ำหนักไปที่ความเชื่อมโยงระหว่างหลักวิชาการสอนและงานวิจัย (Ministry of Education and Culture, 2016) ก่อนจบการศึกษา นักศึกษาครูจะต้องฝึกสอนในโรงเรียนในเครือมหาวิทยาลัยเป็นเวลา 1 ปีเต็ม ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้เป็นโรงเรียนต้นแบบที่ให้นักศึกษาครูและนักวิจัยได้ลงพื้นที่ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอน และทำความคุ้นเคยกับงานและความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของโรงเรียน เป้าหมายของการ

ฝึกสอน คือ เพื่อให้นักศึกษาครูพัฒนาตนเองเป็นครูที่เป็นอิสระ มีความรับผิดชอบ มีการเรียนรู้พัฒนาตนเอง มีความเชี่ยวชาญมากขึ้นในเรื่องสาขาวิชาของตัวเอง และเรียนรู้ที่จะพัฒนาชุมชนการทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงานสอน (Ministry of Education and Culture, 2016)

บทเรียนจากฟินแลนด์ หากจะนำมาใช้ต้องนำข้อคิดมาใช้ แต่จะเอาระบบฟินแลนด์มาใช้จะใช้ไม่ได้กับระบบการศึกษาของไทย เพราะจุดเริ่มต้นของความเชื่อก็ต่างกันโดยสิ้นเชิง ฟินแลนด์เชื่อในศักยภาพของคน เชื่อในศักยภาพของครู ครูทุกคนเป็นคนดีและมีความสามารถ ส่วนของไทยครูเป็นคนที่ปล่อยให้ทำงานตามที่ตนเองปรารถนาโดยอิสระไม่ได้ มองว่าต้องมีกฎ ระเบียบ เงื่อนไขกำหนดให้ต้องทำอย่างนั้นทำอย่างนี้ ส่งตามกำหนด จิปาถะ หรือหากจะเปรียบกับทฤษฎี X ทฤษฎี Y ฟินแลนด์ กับไทย เชื่อกันคนละอย่างเลยทีเดียว

ระบบการศึกษาและการผลิตครูของประเทศสิงคโปร์

การคัดเลือกครูของสิงคโปร์จะจำกัดการรับคนตามความต้องการที่แท้จริง รัฐบาลจะคำนวณอัตราว่างล่วงหน้าก่อนประกาศรับสมัคร เมื่อผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นแล้ว ต้องเข้าทดสอบทางภาษา สอบสัมภาษณ์ ซึ่งถือว่าเข้มข้นมาก เพราะมีผู้สมัครเพียง 1 ใน 8 เท่านั้นที่ผ่านการคัดเลือก

สิงคโปร์ให้ความสำคัญในด้านการฝึกหัดครูและพัฒนาครูอย่างจริงจัง ด้วยการจัดตั้งสถาบันการศึกษาแห่งชาติหรือ NIE โดยเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีนันยาง (Nanyang Technological University) เพื่อปรับปรุงการฝึกหัดครูด้วยการจัดหลักสูตรต่าง ๆ ให้ครูเข้ามาฝึกอบรมในระยะสั้นเน้นให้ครูทำวิจัยมากขึ้น และจัดตั้งศูนย์วิจัยเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานวิจัยให้กว้างขวาง สร้างแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ที่เรียนดีได้เข้าสู่วิชาชีพครูมากขึ้น โดยมีกระทรวงศึกษาธิการทำหน้าที่สรรหาครูจากผู้ที่จบการศึกษาในระดับต่าง ๆ ทั้งจากมัธยมศึกษา เตรียมมหาวิทยาลัย อาชีวศึกษาและปริญญาตรี เพื่อเข้าบรรจุเป็นครูและเข้ารับการศึกษาหลักสูตรการฝึกหัดครูในสถาบันการศึกษาแห่งชาติ พร้อมรับเงินเดือนและทุนจากกระทรวงศึกษาธิการในขณะที่เรียน

หลักสูตรผลิตครูของสิงคโปร์ดำเนินการบนโมเดล V3SK ของ NIE ที่เน้นการสอดประสานระหว่าง 1) ค่านิยมหลัก (Values) 3 อย่าง 2) ทักษะ (Skills) ที่จำเป็น เช่น ทักษะการคิดเชิงสะท้อน ทักษะการจัดการตนเองและผู้อื่น เป็นต้น และ 3) ความรู้ (Knowledge) สำหรับศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติด้านค่านิยมที่ NIE เชื่อมว่าเป็นหัวใจของคุณลักษณะความเป็นครู จึงมีโปรแกรมสำหรับการพัฒนาค่านิยมของนักศึกษาฝึกหัดครูอย่างเฉพาะเจาะจง นอกจากนี้ NIE ยังให้ความสำคัญกับการปฏิบัติ การสอนเป็นอย่างยิ่ง เพราะเห็นว่าช่วงเวลาของการฝึกสอนเป็นสาระสำคัญของหลักสูตรผลิตครูในแง่ของการฝึกปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (Classroom teaching practice) ซึ่งเป็นรอยต่อสำหรับการเคลื่อนย้ายเข้าสู่วิชาชีพครู โดยเฉพาะการฝึกปฏิบัติแบบใหม่ ๆ ในแนวทางที่

เป็นนวัตกรรมเพื่อให้ครูรุ่นใหม่สามารถทำงานภาคปฏิบัติในชั้นเรียนในแนวทางที่แตกต่างได้ แนวคิดนี้เห็นได้ชัดเจนจากการที่ NIE ของสิงคโปร์ได้กำหนดให้มีการบูรณาการกรอบแนวคิดของการฝึกการสะท้อนผลบูรณาการเข้าไปในการฝึกสอนเพื่อพัฒนานักศึกษาฝึกหัดครูให้เป็นครูที่มีนิสัยในการคิดเชิงสะท้อนได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 243-245)

จุดเด่นอีกประการหนึ่งคือระบบการพัฒนาครูที่กระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์กำหนดให้ครูที่สอนวิชาเดียวกัน ระดับชั้นเดียวกัน ต้องเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันทุกสัปดาห์ ซึ่งครูแต่ละคนจะได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน ปัญหาอุปสรรค และจะได้รับข้อเสนอแนะจากสมาชิกคนอื่น ๆ ที่เข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้ เวทีดังกล่าวยังเป็นพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการสอนที่ดีของครูแต่ละคนด้วย จึงเรียกได้ว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) ที่กระทรวง ศึกษาธิการของสิงคโปร์ถือว่าเป็นกิจกรรมบังคับ โดยครูที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีกิจกรรมดังกล่าวนี้เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพครูของสิงคโปร์ ระบบฝึกหัดครู จึงได้กำหนดเรื่องการอุทิศตนต่อวิชาชีพและชุมชนไว้ให้เป็นค่านิยมอย่างหนึ่งในโมเดล V3SK ด้วย

การผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์ดำเนินการโดย NIE ซึ่งเป็นหน่วยงานในกำกับของ Nanyang Technological University, Singapore ความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ และ NIE เป็นไปอย่างสอดคล้องรองรับกันเพื่อขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนาครูของประเทศ ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นกลไกความร่วมมือได้ ดังนี้

1) กระทรวงศึกษาธิการเป็นฝ่ายสนับสนุนเงินเดือนสำหรับจ้างครู โดยมี NIE เป็นผู้ผลิตและพัฒนา

2) กระทรวงศึกษาธิการกำหนดคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกับ NIE เพื่อเป็นมาตรฐานวิชาชีพครู

3) กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าศึกษาใน NIE ร่วมกับ NIE

4) กระทรวงศึกษาธิการร่วมพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรผลิตครูของ NIE

5) NIE ทำวิจัยสำหรับการกำหนดทิศทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

จากกลไกความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์ และ NIE ที่มีทั้งงานด้านวิชาการและวิจัย การสอดประสานกันในกระบวนการคัดเลือกและกระบวนการผลิตรวมไปถึงการจ้างงานเพื่อบรรจุเป็นครูประจำการ กลไกความร่วมมือในลักษณะนี้ทำให้บัณฑิตที่จบจาก NIE ไม่จำเป็นต้องสอบหรือขอรับใบประกาศใด ๆ ในการสอน เนื่องจากการร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่าง MOE กับ NIE ดังกล่าว เป็นสิ่งที่ประกันคุณภาพครูอยู่แล้ว

สถาบัน NIE จัดให้มีการศึกษาสำหรับครูในหลายระดับ ตั้งแต่โปรแกรมการศึกษาครูขั้นต้น โปรแกรมการพัฒนาครูประจำการ และโปรแกรมสำหรับผู้นำ เช่น ครูใหญ่ หัวหน้าภาควิชา และผู้นำโรงเรียนอื่น ๆ นอกจากนี้สถาบัน NIE ยังได้จัดให้มีการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตวิทยาลัย

เช่น Master of Arts, Master of Science, Mater of Education, Master of Teaching, Ph.D. and Doctor in Education และโปรแกรมการอบรมอื่น ๆ สำหรับผู้บริหาร จากต่างประเทศด้วย (Lim, 2013)

นอกจากนี้ สถาบัน Academy of Singapore Teachers ซึ่งก่อตั้งโดยกระทรวงศึกษาธิการของประเทศสิงคโปร์ เป็นหน่วยงานที่เน้นการจัดการประชุมวิชาการและงานสัมมนาสำหรับครู (NCEE) สถาบัน NIE มีการคัดเลือกที่เข้มข้นเพื่อให้มั่นใจว่าจะได้บุคคลที่เหมาะสม และมีคุณสมบัติเข้ามาเรียน โดยมีการคัดเลือกสองขั้นตอนหลัก ขั้นแรก คือ ใช้เกณฑ์การรับนักเรียนเข้าของมหาวิทยาลัย และผู้ผ่านการคัดเลือกจะถูกสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการจากกระทรวงศึกษาธิการและสถาบัน NIE ในขั้นที่สอง ผู้ผ่านการสัมภาษณ์จะได้รับการรับจ้างจากกระทรวงศึกษาธิการและได้รับเงินเดือนระหว่างเรียน โดยประมาณ 60% ของเงินเดือนครูเริ่มต้น รวมถึงได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมการศึกษาด้วย (กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้จ่าย) และครูที่จบหลักสูตรแล้วจะต้องสอนเต็มเวลาในโรงเรียนเป็นอย่างน้อย 3 ปี (NCEE)

ทั้งนี้ ก่อนที่จะเข้าเรียนในหลักสูตรครูเบื้องต้นที่สถาบัน NIE ผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องผ่านประสบการณ์การฝึกสอนในโรงเรียนในฐานะครูที่ยังไม่ได้ผ่านการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมในการเป็นครูของผู้ผ่านการคัดเลือก และให้ผู้ผ่านการคัดเลือกได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นครูมากขึ้น (Lim, 2013)

ผู้ผ่านการคัดเลือกส่วนใหญ่ (80%) มักจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีในสาขาที่ตนเองจะสอนแล้วก่อนที่จะเข้าเรียนในหลักสูตรครูเบื้องต้นที่สถาบัน NIE โดยครูเหล่านี้ต้องเรียนหลักสูตรครูที่สถาบัน NIE ให้จบอย่างน้อย 1 โปรแกรม และผ่าน Entrance proficiency test (NCEE)

สถาบัน NIE มีหลักสูตรหลากหลายสำหรับผู้มีคุณสมบัติต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาที่จบมา ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถเข้ารับการศึกษาวิชาครูที่สถาบัน NIE ได้หลายทาง ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า หลักสูตรครูที่สถาบัน NIE จะเน้นไปที่การสอนและการเชื่อมโยงของเนื้อหาวิชาการในวิชาต่าง ๆ มากกว่าการเจาะลึกในเนื้อหาของวิชานั้น ๆ ซึ่งหลักสูตรจะได้รับการปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของความต้องการในระบบการศึกษาของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์คัดเลือกผู้ที่จะเข้าเรียนเป็นครูจากนักเรียนมัธยมศึกษาที่มีคะแนนสูงสุด 1 ใน 3 ของกลุ่ม โดยทุกปีจะมีการคำนวณจำนวนครูที่ต้องการและเปิดรับตามจำนวนที่ว่าง (NCEE) โดยเฉลี่ยสถาบัน NIE จะรับครู/ นักศึกษาใหม่ในโปรแกรมการศึกษาครูเบื้องต้นประมาณ 2,000 คนต่อปีการศึกษา (Lim, 2013)

จะเห็นว่าสิงคโปร์มีการดำเนินการในระบบผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ จนทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างสูง อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของ Barber and Mourshed (2007) ชี้ให้เห็นว่า การสร้างระบบดึงดูดให้ได้คนที่เหมาะสมเข้าสู่อาชีพครูมีความสัมพันธ์กับ

สถานภาพวิชาชีพครูอย่างยิ่ง ซึ่งผลการสำรวจความคิดเห็นของสาธารณชนส่วนใหญ่เชื่อว่าครูเป็นอาชีพที่ทำคุณประโยชน์ต่อประเทศมากกว่าอาชีพอื่น และครูใหม่ให้เหตุผลการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครูเพราะสถานภาพวิชาชีพ เป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่สุดของการศึกษาสิงคโปร์

ระบบการศึกษาและการผลิตครูของประเทศเกาหลีใต้

ระบบการศึกษาของเกาหลีใต้กำหนดให้มีการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี กำหนด ให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิได้รับการศึกษาตามความสามารถ ระบบการศึกษาเป็นระบบ 6-3-3-4 คือ ชั้นประถมศึกษา 6 ปี มัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี มัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี และวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย 4 ปี

นักเรียนของเกาหลีใต้ช่วงอายุ 6-15 ปี ต้องเรียนการศึกษาภาคบังคับในระดับประถมศึกษาจำนวน 6 ปี และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 3 ปี หลังจากนั้น นักเรียนอาจจะเข้าเรียนต่อระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (Senior high school) ซึ่งอาจเป็นสายวิชาสามัญหรือสายอาชีวศึกษา หรือโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (Specialists/ Special purpose) ที่มีหลักสูตรที่เน้นเป็นพิเศษต่างกัน เช่น วิทยาศาสตร์ หรือภาษาต่างประเทศ เป็นต้น โรงเรียนประเภทนี้มักมีอำนาจอิสระของโรงเรียนสูงกว่าปกติ

การรับนักเรียนเข้าโรงเรียน เกาหลีใต้มีวิธีปฏิบัติที่น่าสนใจ คือ การรับเข้าโรงเรียนโดยไม่ใช้วิธีการสอบคัดเลือก เช่น การให้สิทธิในพื้นที่เท่า ๆ กัน และใช้คอมพิวเตอร์สุ่มเลือกนักเรียน วิธีนี้ถูกใช้รวมทั้งในเมืองใหญ่ ๆ ในเขตเมืองหลวงและปริมณฑล แม้แต่โรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษก็ใช้วิธีนี้ นักเรียนจึงไม่ต้องเผชิญกับการสอบที่กดดันมากในตอนนี้ ส่วนวิธีการรับอื่น ๆ มีทั้งการดูระเบียนจากโรงเรียนเก่า มีโรงเรียนจำนวนน้อยที่สอบคัดเลือกโดยข้อสอบของโรงเรียนซึ่งมักเป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาเพราะต้องดูความถนัดของนักเรียนประกอบด้วย

การวัดผล แม้ไม่มีการสอบคัดเลือกเข้าโรงเรียน แต่นักเรียนเกาหลีใต้เรียนอยู่ภายใต้ความกดดันของการสอบ นักเรียนจะถูกวัดผลอย่างสม่ำเสมอโดยครูทุกวิชาและทุกระดับชั้น มีการบันทึกผลลงในระเบียนซึ่งจะเป็นสมุดประวัติที่จะให้ข้อมูลและสาระต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวนักเรียน ทั้งด้านการเรียน กิจกรรม ความประพฤติ และด้านศีลธรรมจรรยาบรรณ สมุดประวัตินี้สามารถนำไปใช้ประกอบการเข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และใช้ประกอบการเข้าเรียนในระดับมหาวิทยาลัยได้ เมื่อจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย นักเรียนที่ต้องการเข้ามหาวิทยาลัยจะต้องสอบอย่างเข้มงวด การสอบนี้สำหรับนักเรียนถือเสมือนเป็นนรก “Examination Hell” ที่ไม่อาจสอบตกได้ เพราะพ่อแม่เกาหลีใต้ซึ่งผลักดันและทุ่มเทให้กับการศึกษาของลูกอย่างรุนแรงจะรับไม่ได้หากลูกสอบไม่ผ่าน ซึ่งข้อสอบนี้นั่นเองที่ทำให้นักเรียนเกาหลีใต้ต้องออกไปกวดวิชาทั้งในโรงเรียน และหาครูสอนพิเศษตอนหลังเลิกเรียน (Elise Hu, 2015)

เกาหลีใต้เป็นประเทศเดียวในโลกที่มีระบบอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง 10 เมกะบิต (เฉลี่ยอยู่ที่ 14.6 เมกะบิต) เร็วที่สุดในโลก แซงญี่ปุ่น มีนโยบายให้นักเรียนทุกคนได้เรียนฟรีและมีอาหารกลางวันให้ฟรี เกาหลีมีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพมีทักษะแรงงานของประชากรสูง รัฐบาลสร้างระบบเว็บไซต์ EDUNET.20, EDUNET.T.or.kr ให้เป็นศูนย์การค้นคว้าของนักเรียนนักศึกษา สร้าง RISS.KR ให้เป็นศูนย์รวบรวมวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยชั้นนำของทั่วโลกไว้ให้คนเกาหลีได้ศึกษาฟรี มีระบบเว็บไซต์ ระบบข้อมูลการศึกษาชาติ (ไนซ์-NEIS) เว็บไซต์ มีข้อมูลนักเรียนและอาจารย์ EDUNET ให้เป็นห้องสมุดดิจิทัล สร้างเว็บไซต์ระบบการเรียนรู้ Online สามารถเรียนได้ที่บ้านหรือเรียนได้ทุกสถานที่ทุกเวลา พัฒนาทักษะระบบไอทีให้กับครูผู้บริหารโรงเรียนจัดห้องเรียนประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน จัดชั้นเรียนคุณภาพ U Classroom ที่มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยจัดการศึกษา แบบ Smart Education เพื่อเตรียมคนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ให้เลิกการเรียนแบบ E-learning และ Mobile Learning นักเรียนตั้งแต่ชั้น ป.2 มีโน้ตบุ๊ก ระบบ iPod ทุกคน การเรียนในหลักสูตรจะมีอยู่ 3 ส่วนคือ เนื้อหาทางวิชาการ กิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งเด็กจะได้ออกไปเรียนนอกชั้นเรียนในชุมชนเรียนรู้อย่างสนุก และมีวิชาเลือกที่หลากหลายให้เลือกเรียนได้เลือกตามความสนใจของผู้เรียน เด็กนักเรียนจึงต้องมีวินัย มีความรับผิดชอบ ทำงานหนัก ชาตินิยมสูง และให้ความเคารพพ่อแม่ เชื่อฟังครูอาจารย์สูง เด็กนักเรียนเกาหลีไปโรงเรียนปีหนึ่ง จำนวน 220 วัน (ประเทศไทย 200 วัน) นักเรียนที่เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาต้องเรียนวันละจำนวน 15 คาบ เวลาเรียนเริ่มตั้งแต่ 07.30-22.30 น. ช่วงเวลา 19.30-22.30 น. จะเป็นช่วงที่นักเรียนต้องเรียนด้วยตนเอง (Self Study) เด็กที่ขยันมากจะเรียนเพิ่มเกี่ยวกับวิชาการตลอดเวลาส่วนคนที่ขยันน้อยหน่อยก็จะเรียนกีฬา ศิลปะ คนตรี ในช่วงสอบเด็กจะไปเรียนพิเศษหรืออ่านหนังสือในห้องสมุดจนถึงตีหนึ่งตีสอง แล้วเมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า เจ็ดโมงเช้าก็ต้องไปเข้าเรียน ชีวิตเด็กนักเรียนเกาหลีจึงกดดันมาก จากการฝึกการเรียนมาแบบนี้ตั้งแต่เด็ก ทำให้คนเกาหลีเป็นคนขยัน จริงจังกับชีวิต สังคมเกาหลีมีความเครียดสูง เวลาคนเกาหลีทำอะไรผิดนิดหน่อยก็จะฆ่าตัวตาย อัตราการฆ่าตัวตายของคนเกาหลีจึงมีสูง ผู้เขียนมีเพื่อนเป็นชาวเกาหลีที่เข้ามาสอนภาษาเกาหลีในประเทศไทย

ครูของเกาหลีใต้ ความจริงประการแรก คือ การให้คุณค่าและความสำคัญของการศึกษาที่ยกย่องให้การศึกษาเป็นพื้นฐานของทุกอย่างรวมทั้งของชีวิตด้วย ประการที่สอง ครู คือ ปัจจัยความสำเร็จของเกาหลีใต้ ครูเกาหลีใต้ถูกคัดเลือกมาจากคนที่เก่งที่สุด กว่าจะผ่านเข้าไปเป็นนักเรียนครูได้ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะนักเรียนที่มีคะแนนสูง 5% บนเท่านั้นที่มีสิทธิเข้าศึกษาในสถาบันผลิตครู เมื่อเข้าทำงาน ครูจึงไม่ได้มีหน้าที่ทำตามคำบอก แต่มีอิสระและมีความมุ่งมั่นเสียสละในการทำงานสูง และทำงานอย่างหนัก ครูเกาหลีมีเวลาทำงานอย่างเป็นทางการตั้งแต่ 07.30 น. ถึง 17.30 น. อีกทั้งในเกาหลีใต้มองว่าผู้ประกอบวิชาชีพด้านการศึกษาเป็นหนึ่งในวิชาชีพขั้นสูงสุด ให้เกียรติและยกย่องครู ครูมีสถานะทางสังคมสูง มีค่าตอบแทน และมีความมั่นคงในอาชีพสูงมาก คนเกาหลีใต้รุ่นใหม่ส่วนมากจึงต้องการเข้าสู่อาชีพครู ซึ่งตรงกันข้ามกับไทย

หากเปรียบเทียบกับไทย ระบบโรงเรียนของเกาหลีใต้ก็มีส่วนที่คล้ายคลึงกับระบบโรงเรียนของไทยอยู่บ้างพอสมควร เช่น ขนาดชั้นเรียน อัตราส่วนครูต่อนักเรียน และความนิยมในการเรียนพิเศษหลังเวลาเรียนที่โรงเรียนเหมือน ๆ กัน แต่ที่น่าสังเกต คือ โรงเรียนเกาหลีใต้ไม่ใช้การสอบแข่งขันเข้าโรงเรียน ในขณะที่โรงเรียนไทยสอบแข่งขันกันอย่างเอาเป็นเอาตาย และปล่อยให้โรงเรียนดีเลือกนักเรียนเก่งไป ส่วนนักเรียนที่เหลือให้ไปเข้าโรงเรียนด้อยสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และด้อยคุณภาพ นักเรียนก็ต้องเรียนกับครูที่ด้อยคุณภาพ ประดุจ “นักเรียนคัดทิ้ง” ทั้ง ๆ ที่จริงแล้วไม่ควรมีนักเรียนคนใดถูกทิ้ง (No Child Left Behind)

เมื่อหันกลับมาดูประเทศไทย การที่รัฐไม่เอาจริงเอาจังกับการที่จะพัฒนาครูที่เป็นบุคคลสำคัญของประเทศ สังเกตได้จากเงินเดือนของครูในประเทศไทยน้อยมาก ทำให้น้อยคนที่สนใจจะประกอบอาชีพครู คนที่เก่งก็หนีไปเรียนสาขาอื่น ซึ่งแน่นอนว่าเงินเดือนที่ได้รับสูงกว่าอาชีพครูหลายเท่าตัว คนที่เลือกเรียนในคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์กลับเป็นผู้ที่ไม่ใช่พวกหัวกะทิ หรือเป็นพวกที่ไม่รู้จะเรียนอะไรแล้วจึงมาเรียนในสาขานี้

เมื่อเปรียบเทียบกับเกาหลีใต้กลับตรงกันข้ามกับประเทศไทยโดยสิ้นเชิง เพราะเกาหลีใต้มีแรงจูงใจให้คนที่เรียนทางด้านการศึกษาหันมาประกอบวิชาชีพครูด้วยการเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น มีสถานภาพทางสังคมที่สูง ยกให้เป็นปูชนียบุคคลที่สังคมยกย่องและให้เกียริสูงสุด โดยรายได้ของครูอยู่ในอันดับต้น ๆ ซึ่งพอ ๆ กับอาชีพแพทย์และทนายความ และยังมีวันหยุดปิดเทอมทำให้มีเวลาพักผ่อนและมีเวลาค้นคว้างานวิจัย ทำให้คนเก่งอยากที่จะทำงานเป็นครู ซึ่งถ้าครูเก่ง ย่อมจะสอนให้เด็กในประเทศมีศักยภาพที่สูงได้ เห็นได้จากประชากรของประเทศเกาหลีใต้ในปัจจุบันสามารถก้าวเข้าสู่การแข่งขันในตลาดโลกอย่างงามสง่า

ระบบการศึกษาและการผลิตครูของประเทศญี่ปุ่น

การผลิตครูของญี่ปุ่นมีจุดเน้นที่การฝึกการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนเช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์และเยอรมัน โดยในช่วงของการฝึกปฏิบัติอยู่ที่โรงเรียนนั้นมีจุดเน้นที่การฝึกการสังเกต เนื่องจากญี่ปุ่นเห็นว่าการสังเกตชั้นเรียนเป็นเครื่องมือที่จำเป็นที่สุดสำหรับวิชาชีพครู อย่างไรก็ตาม ระบบการผลิตครูจะเชื่อมโยงกับระบบการฝึกหัดครูใหม่ (Beginning teacher) อย่างชัดเจน โดยครูใหม่ทุกคนจะต้องเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการเข้าสู่วิชาชีพ (Induction training program) อย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 1 ปี ใช้เวลารวมทั้งสิ้นประมาณ 300 ชั่วโมง ดำเนินการทั้งในระดับชาติโดย NCTD (National Center for Teachers’ Development) และระดับท้องถิ่น โดยศูนย์ฝึกอบรมครูประจำจังหวัด การปรับเปลี่ยนในทางนโยบายใด ๆ ของกระทรวง ศึกษาธิการของญี่ปุ่นต้องใช้ผลการวิจัยของ NIER (National Institute for Education Policy Research) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสิ่งชี้นำและกำหนดทิศทาง การเปลี่ยนแปลงใด ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 246)

ในระหว่างการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพนี้ ครูมือใหม่แต่ละคนจะได้รับการดูแลจากครูที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญเพื่อให้ได้เรียนรู้และฝึกฝนในบทบาทต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้จากการสังเกตชั้นเรียน ซึ่งเป็นรูปแบบที่เรียกว่า “JugyoKenkyu-kai (Lesson study meeting)” ที่เน้นการสังเกตชั้นเรียน และการอภิปรายหลังการสอน รูปแบบดังกล่าวนี้เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนแนวคิดทั้งส่วนที่เป็นเนื้อหาที่สอน และบทบาทของครูระหว่างที่ดำเนินการสอน นอกจากนี้ยังมีการเชิญครูที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษหรือผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยเข้าร่วมเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพัฒนาการของชั้นเรียนที่ได้เข้าไปสังเกต การตีความเนื้อหาที่สอน และแนวทางในการพัฒนาต่อไปอีกด้วย

ในประเทศญี่ปุ่น ครูต้องจบปริญญาจากสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น หน่วยงานผลิตครูหลักคือสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งสามารถให้การอบรมครูได้ (ระบบเปิด) ตราบใดที่หลักสูตรของสถาบันดังกล่าวสอดคล้องกับข้อกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, MEXT) และกระทรวงฯ ได้อนุมัติหลักสูตรดังกล่าวแล้ว โดยคณะกรรมการการศึกษาของเขตการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้แก่ผู้ที่จบหลักสูตรครูแล้ว

ผู้ที่คาดหวังว่าจะเป็นครูจะต้องเข้ารับการคัดเลือกระดับชาติ เพื่อเข้ารับพิจารณาเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรีทางด้านครุศาสตร์ การสอบนี้เป็นการประเมินผู้สมัครในห้าสาขาวิชา ได้แก่ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติบางแห่งอาจจัดการสอบของตนเองควบคู่ไปกับการสอบระดับชาติในการคัดเลือกนักศึกษาอีกด้วย

รูปแบบการผลิตครูในประเทศญี่ปุ่นในทุกระดับเป็นรูปแบบ Concurrent model นั่นคือ นิสิต/ นักศึกษาผู้เรียนหลักสูตรครู เรียนเนื้อหาสาระเกี่ยวกับสาขาวิชาควบคู่กับเรียนเกี่ยวกับหลักการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรปริญญาตรี (Ramírez Carpeño & Mekochi, 2015) ซึ่งใช้เวลาประมาณ 4 ปี และในระหว่างการฝึกอบรม นิสิต/ นักศึกษาจะได้รับการประเมินโดยครูที่มีประสบการณ์ภายใต้การกำกับดูแลของครูใหญ่ หลังจากสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรครูผู้สอน ครูต้องได้รับการฝึกปฏิบัติงานเป็นเวลา 3 สัปดาห์ สำหรับครูฝึกสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น จะต้องผ่านการฝึกงานการพยาบาลเป็นเวลา 1 สัปดาห์ด้วย

ประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหลายประเภท คือ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแบบปกติ แบบพิเศษ และแบบชั่วคราว โดยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแบบปกติ (มีอายุ 10 ปี) จะออกให้กับผู้ที่สำเร็จการศึกษาและการฝึกปฏิบัติงานตามหลักสูตรครูในมหาวิทยาลัย/ วิทยาลัย และมีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการการศึกษาของเขตการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแบบปกตินี้ยังแบ่งออกเป็น 3 ประเภทย่อย ขึ้นอยู่กับระดับการสอน (เช่น ระดับอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษาพิเศษ) จำนวนปีในการศึกษาในหลักสูตรครู และสัดส่วนชั่วโมงการเรียนในสาขาวิชา

และการเรียนการสอน นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นยังมีใบประกอบวิชาชีพครูสำหรับประจำโรงเรียนและครูด้านโภชนาการแยกต่างหากที่ไม่เกี่ยวกับระดับชั้นการเรียนการสอนอีกด้วย (Ramírez Carpeño and Mekochi, 2015; National Institute for Educational Policy Research)

คณะกรรมการการศึกษาของเขตการปกครอง มักกำหนดให้ครูที่จะเข้าสู่การสอนในโรงเรียนให้ผ่านการทดสอบหลายครั้งก่อนที่จะได้รับการว่าจ้าง การสอบเหล่านี้มักอยู่ในรูปแบบของการทดสอบความสามารถ การสัมภาษณ์ และการเขียนเรียงความเพื่อวัดความรู้ของผู้สมัครในเรื่องการเรียนการสอน และในการสัมภาษณ์มักให้ผู้สมัครได้สาธิตการสอนบทเรียนด้วย

เมื่อครูได้รับการว่าจ้างแล้ว พวกเขาได้รับการปฐมนิเทศเป็นเวลาหนึ่งปี ในช่วงเวลานี้พวกเขาจะได้รับการดูแลโดยครูอาวุโส เมื่อสำเร็จการศึกษาในปีแรกนี้พวกเขากลายเป็นครูเต็มรูปแบบและจะสามารถเข้าถึงผลประโยชน์ของครูทั้งหมด รวมทั้งการเป็นสมาชิกในสหภาพครู

ระบบการจัดการศึกษาของประเทศญี่ปุ่นจัดได้ว่าเป็นระบบการศึกษาแบบรวมศูนย์ ซึ่งมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน จุดแข็ง ได้แก่ การช่วยทำให้มาตรฐานการศึกษาแม้ว่าจะพื้นที่ชนบทก็จะได้โอกาสและมาตรฐานใกล้เคียงกัน ส่วนจุดอ่อน คือระบบการบริหารที่เป็นระบบสั่งการจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

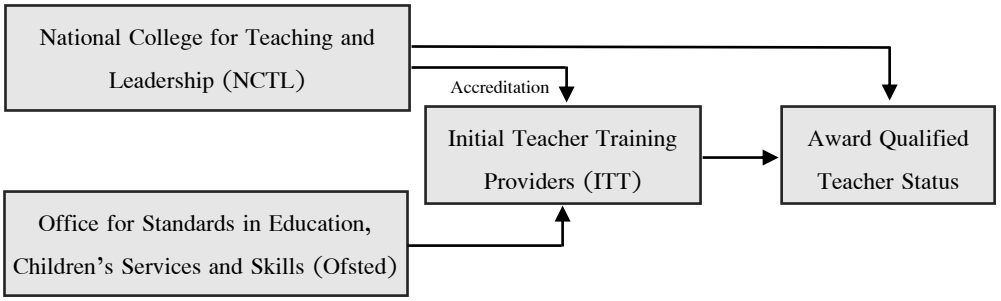
ในประเทศญี่ปุ่นครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีสถานะทางสังคมสูง เป็นผลมาจากการที่กฎหมายญี่ปุ่นและประชาชนคาดหวังในหน้าที่ของครู สังคมคาดหวังว่าครูจะช่วยปลูกฝังทัศนคติของสังคมลงในตัวเด็ก อาชีพครูมีรายได้ดี และมีการปรับเงินเดือนของครูอยู่เป็นระยะ ๆ นอกจากเงินเดือนแล้ว ครูยังมีสิทธิ์รับเงินพิเศษต่าง ๆ และโบนัส (จ่ายเป็น 3 งวด) ซึ่งมีจำนวนประมาณห้าเท่าของเงินเดือน ครูจะได้รับการดูแลสุขภาพ และสวัสดิการหลังเกษียณ และด้วยการเงินที่มั่นคงสถานะทางสังคมที่สูง จำนวนของ ผู้ที่อยากเป็นครูจึงล้นเกินจำนวนตำแหน่งที่รับได้ โดยมีผู้สมัครห้าถึงหกคนต่อทุก ๆ ตำแหน่ง คณะกรรมการประจำจังหวัดเป็นผู้เลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติดีที่สุด

สำหรับประเทศไทย เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการผลิตครูอันจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคนไทยและเพิ่มศักยภาพการแข่ง

ระบบการศึกษาและการผลิตครูของประเทศอังกฤษ

จากการศึกษาเอกสาร House of Common's Library Briefing Paper ในเรื่อง Initial Teaching Training in England (Parliament, 2018 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) สามารถสรุปประเด็นเกี่ยวกับระบบการผลิตครูในประเทศอังกฤษได้ดังนี้ 1) หน่วยงานผลิตครูของประเทศอังกฤษในประเทศอังกฤษ ครูที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ภายใต้สังกัดหน่วยงานท้องถิ่นจะต้องมีสถานะ QTS หรือ Qualified teacher status ซึ่งผู้ให้สถานะนี้คือ National College for Teaching and Leadership (NCTL) โดยจะมอบให้หลังจากที่ครูฝึกหัดเรียนจบหลักสูตรครูเบื้องต้นที่กำหนดจากมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจาก NCTL ซึ่งสถาบันกลุ่มนี้มักถูกเรียกว่า

Initial Teacher Training Providers (ITT providers) เป็นผู้จัดหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อผลิตและเตรียมครูเข้าสู่วิชาชีพ โดยมี Ofsted หรือ Office for Standards in Education, Children's Services and Skills สังกัดรัฐสภา เป็นผู้ตรวจประเมินหลักสูตรอีกทีหนึ่ง โดยสามารถสรุปได้ตามแผนภาพต่อไปนี้



ระบบการผลิตครูของประเทศอังกฤษ

ครูทุกคนในโรงเรียนของรัฐ โรงเรียนพิเศษ และโรงเรียนเอกชน ต้องมีฐานะเป็นครูด้วยคุณสมบัติความเป็นครูที่มีคุณภาพ (QTS) ซึ่งอนุมัติโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแก่ผู้เรียน สำเร็จสถาบันการฝึกหัดครู ข้อบังคับนี้ตั้งใจที่จะให้ครูมีความรู้และสมรรถภาพตามมาตรฐานอันเกี่ยวกับเนื้อหาและหลักสูตร การวางแผนและการประเมินผล ยุทธวิธีการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครูต่อเนื่อง คุณสมบัติของครูตามหลักสูตรต่างๆ จะได้รับ QTS แม้ว่าครูบางคนอาจจะมีความเชี่ยวชาญในการสอนเด็กแต่ละช่วงอายุ แต่ก็ถือว่าเป็นครูที่มีคุณสมบัติ สถาบันทั้งหมดที่จัดการเรียนการสอนนำไปสู่ฐานะความเป็นครูที่มีคุณสมบัติต้องได้รับการเห็นชอบจากรัฐมนตรี ผู้ซึ่งมีหน่วยงานการฝึกหัดครู (TTA) เป็นผู้ให้คำแนะนำ TTA ทำหน้าที่ให้การรับรองการฝึกหัดครู

ตั้งเมื่อ พ.ศ. 2537 ให้เป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลมาตรฐานการฝึกหัดครูของรัฐบาล TTA รับผิดชอบต่อการติดตามสถาบันการฝึกหัดครูเพื่อให้แน่ใจว่าปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดการฝึกหัดครู โดยทั่วไปจะมีหลักสูตร ดังนี้

1. การฝึกหัดครูที่สอนในระดับอนุบาล ประถม และมัธยมต้น รับผู้สำเร็จการศึกษาจากมัธยมปลายเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา โดยปกติหลักสูตรจะใช้เวลา 4 ปี ผู้เรียนจะเรียนหลักสูตรต่างกัน เมื่อสำเร็จแล้วได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญาตรีทางการศึกษา หรือจะเรียนหลักสูตรที่ได้รับปริญญาตรีทางศิลปะ หรือวิทยาศาสตร์ และได้รับ QTS พร้อมกันไปด้วยก็ได้

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรครูหลังปริญญาตรี รับผู้ได้รับปริญญาตรี สาขาศิลปะหรือสาขาวิทยาศาสตร์ก่อน แล้วจึงเข้าเรียนการฝึกหัดครูในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา หลักสูตรนี้ปกติใช้เวลา 1 ปี เมื่อสำเร็จแล้วจะได้รับประกาศนียบัตร PGCE หรือประกาศนียบัตรบัณฑิตศึกษา มีสิทธิ์สอนในระดับมัธยมปลายหรือมัธยมต้น

ในประเทศอังกฤษ การฝึกหัดครูมี 2 แนวทาง คือ 1) เรียนจบชั้น 12 แล้วศึกษาต่อวิทยาลัยการฝึกหัดครู 3 ปี ได้ประกาศนียบัตรครู (Certificate) 2) เรียนจบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยแล้วเรียนครูต่ออีก 1 ปี ได้ประกาศนียบัตรชั้นสูง (Diploma)

ในแต่ละปีมีครูกว่า 30,000 คน เดินเข้าสู่เส้นทางอันหลากหลายในการเป็นครูในประเทศอังกฤษ โดยความแตกต่างหลักของแต่ละเส้นทางอยู่ที่ว่าหลักสูตรนั้นจัดโดยโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย และผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องจ่ายเงินค่าเล่าเรียนเองหรือได้รับเงินเดือนระหว่างเรียน ในทุกหลักสูตรจะรวมการฝึกงานในโรงเรียนอย่างน้อย 2 ที่ และนำไปสู่ QTS เมื่อเรียนจบแล้ว (Parliament, 2018 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

นักเรียนที่จะเข้าเรียน/ อบรมในหลักสูตรฝึกหัดครูเบื้องต้นต้องได้เกรด C หรือ 4 เป็นอย่างน้อยในวิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ของหลักสูตรประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา (General Certificate of Secondary Education: GCSE) หรือสามารถแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถเทียบเท่าเกณฑ์ดังกล่าว สำหรับผู้ที่ต้องการเป็นครูในระดับประถมศึกษา ต้องได้เกรด C หรือ 4 เป็นอย่างน้อยในวิชาวิทยาศาสตร์ในหลักสูตร GCSE อีกด้วย ทั้งนี้ ตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2556 เป็นต้นไป ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องผ่านการสอบทักษะทางวิชาชีพในด้านการอ่านและการคำนวณก่อนที่จะเริ่มเรียน/ ฝึกอบรม ไม่ว่าจะเข้าเรียน/ อบรมในเส้นทางใดก็ตาม

ระบบการศึกษาและการผลิตครูของประเทศจีน

ระบบการศึกษาของจีนวางแผนโดยรัฐบาลกลาง โดยมีกระทรวงศึกษาธิการจีนเป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญที่สุดในการควบคุมดูแลระบบการศึกษา รับผิดชอบโดยตรงในเรื่องของการบัญญัติ กฎหมาย กำหนดนโยบายและแผนงานด้านการศึกษา ดูแลและวางแผนการพัฒนาระบบการศึกษาจีน ปรับเปลี่ยนนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา ให้เป็นแนวทางเดียว กันทั้งประเทศ การศึกษาภาคบังคับคือการศึกษาในระดับประถมศึกษา 6 ปี และมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี รวมเป็น 9 ปี รัฐบาลจีนให้ความสำคัญต่อการรับชาวต่างชาติเข้ามาศึกษาในจีนอย่างมาก ถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศจีนและประเทศอื่น ๆ ปัจจุบันมีนักเรียนจากประเทศไทยที่กำลังศึกษาอยู่ในประเทศจีนประมาณ 2,500 คน ระบบการศึกษาประเทศจีนแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาในระดับประถมศึกษา (6 ปี) ระดับมัธยมต้นและมัธยมปลาย (6 ปี) เนื่องจากการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับ ดังนั้นโรงเรียนประถมโดยทั่วไปจะเป็นโรงเรียนของรัฐโดยจัดให้นักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนใกล้บ้าน รัฐบาลจีนพยายามที่จะพัฒนาให้ประชาชนทั่วประเทศได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ในขณะเดียวกันก็พยายามที่จะสร้างศูนย์กลางการศึกษาในเขตพื้นที่ชนบท การศึกษาระดับมัธยมต้นของจีนมีระยะเวลา 3 ปี

โรงเรียนมัธยมต้นในจีนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งโดยรัฐบาล เนื่องจากยังเป็นการศึกษาภาคบังคับ หลังจากจบการศึกษาระดับประถมศึกษาแล้ว นักเรียนต้องสอบเข้าเพื่อศึกษาต่อในระดับมัธยมต้น โดยโรงเรียนที่จะศึกษาต่อจะกำหนดจากที่อยู่และความต้องการโดยส่วนตัวของนักเรียนเอง การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในจีนแบ่งออกเป็นมัธยมปลายทั่วไป มัธยมปลายด้านวิชาชีพและอาชีวศึกษา โดยการศึกษาระดับมัธยมปลายของจีนใช้เวลา 3 ปี และเป็นระดับการศึกษาที่ไม่บังคับ ดังนั้นนักเรียนจะต้องรับผิดชอบค่าเล่าเรียนเอง โรงเรียนมัธยมปลายในจีนส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนของรัฐ แต่ก็มีบางส่วนที่เป็นโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้การเข้าเรียนในระดับมัธยมปลายในจีนจำเป็นต้องสอบเข้า โดยดูจากระดับคะแนนที่สอบได้

2. การศึกษาด้านวิชาชีพ หมายถึง โรงเรียนด้านวิชาชีพ รวมถึงหลักสูตรอบรมวิชาชีพระยะสั้น ปัจจุบันสถานการณ์การเติบโตของการศึกษาด้านอาชีพมีการเปลี่ยนแปลงคือ การศึกษาด้านเศรษฐกิจการคลัง พลศึกษา ศิลปกรรม มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ส่วนการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์มีแนวโน้มลดลง

3. การศึกษาระดับอุดมศึกษา หมายถึง การศึกษาระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท รวมถึงการศึกษาระดับปริญญาเอก การศึกษาระดับอุดมศึกษาของจีนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภายหลังปี 1981 เป็นต้นมา จีนได้เริ่มจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามแบบสากลทั่วไปที่ชัดเจน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยในจีนมีจำนวนประมาณ 3,000 แห่ง โดย 2 ใน 3 เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐและ 1 ใน 3 เป็นมหาวิทยาลัยเอกชน การเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยของจีนจำเป็นต้องผ่านการสอบเข้าศึกษา โดยดูจากระดับคะแนนในการสอบ มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในจีนส่วนใหญ่จะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ

4. การศึกษาผู้ใหญ่ หมายถึง การศึกษาประเภทต่าง ๆ ที่จัดขึ้นสำหรับผู้ใหญ่และผู้ไม่รู้หนังสือหรือ การศึกษาอื่นที่มีรูปแบบใกล้เคียงกัน การศึกษาผู้ใหญ่ในระดับสูงพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ในปี 1999 มีสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาสำหรับการศึกษาผู้ใหญ่จำนวน 871 แห่ง และยังมีอีก 800 กว่าแห่งที่เปิดการศึกษาทางไปรษณีย์ และการศึกษาภาคค่ำ

ระบบการศึกษาของจีน ถือเป็นระบบการศึกษาที่ใหญ่ที่สุดในโลก เนื่องจากนักเรียนที่อยู่ในระบบการศึกษาของจีนคิดเป็นร้อยละ 20 ของนักเรียนทั่วโลก รัฐบาลจีนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการศึกษาเป็นอย่างมากและได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในแนวลึกมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ มีความหลากหลายและมีกลวิธีที่แตกต่างกันไป การเรียนการสอนมีตั้งแต่ในด้านวิชาการความรู้ อบรมวิชาชีพ จนถึงการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนในด้านศีลธรรมจรรยา โดยดำเนินการเรียนการสอนตั้งแต่การเรียนในระบบทั้งในภาคบังคับและไม่บังคับ ไปจนถึงการศึกษาทางไกลที่ทันสมัยและต่อเนื่อง

คนจีนมีประเพณีเคารพนับถือครูอาจารย์อย่างยิ่งและให้ความสำคัญกับการศึกษา ในสมัยโบราณผู้ที่สามารถเป็นครูได้ต้องมีประสบการณ์มากมาย มีความรอบรู้อย่างแตกฉานหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญซึ่งกว่าจะมีคุณสมบัติดังกล่าวส่วนใหญ่อายุไม่น้อยแล้ว ครูจีนมีความสามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้แก่นักเรียนอย่างไม่มีวันหมดสิ้น อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีผลงานอุดมสมบูรณ์ ผู้ที่ทำอาชีพครูจึงมีลูกศิษย์จำนวนมากในเทศกาลปีใหม่ จะได้รับข้อความแสดงความยินดีและของมอบของขวัญจากบรรดาลูกศิษย์ที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นอาชีพครูจึงเป็นอาชีพที่ได้ความนิยมชมชอบในสังคมจีน ทางการรัฐบาลสนับสนุนช่วยเหลือผู้ที่ประกอบอาชีพครู ซึ่งนักศึกษาที่เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยฝึกหัดครูเข้าเรียนฟรี โดยไม่ต้องจ่ายค่าเล่าเรียนและยังได้รับค่าครองชีพอีกด้วย ปัจจุบันรัฐบาลจีนได้กำหนดวันที่ 10 กันยายน ของทุกปี เป็นวันครูแห่งชาติของจีน (China Radio International : CRI, 2018)

บทสรุป

ประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาชั้นนำของโลก ต่างก็มีแนวทางสร้างคุณภาพครูด้วยวิธีการต่างๆ ที่แยบยลมาก ได้แก่ ยกระดับการศึกษาของครูให้ต้องจบปริญญาโทจากหลักสูตรผลิตครูที่เป็น research-based curriculum และมีการคัดเลือกคนที่จะเข้าศึกษาเพื่อเป็นครูอย่างเข้มงวด นี่คือวิธีการของฟินแลนด์ สรรหาและคัดเลือกนักเรียนที่จะเข้าเรียนหลักสูตรครู ด้วยวิธีการเชิงรุก ไม่ใช่แค่ประกาศรับสมัคร เป็นวิธีการของสิงคโปร์ ดำเนินการเชิงรุก เพื่อดึงดูดคนที่ทำงานในวิชาชีพอื่นอยู่ช่วงหนึ่งแล้วมาเป็นครูในสาขาที่ต้องการ เช่นสาขาศิลปะ เป็นวิธีการของสิงคโปร์ ให้ทุนการศึกษาแก่เด็กเก่งที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าเรียนในหลักสูตรผลิตครู เป็นวิธีการของประเทศจีน ทุกประเทศที่คุณภาพการศึกษาสูงระดับโลก เลือกคนมีความสามารถมาฝึกอย่างดีทั้งในด้านสาระวิชา ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ความมีแรงบันดาลใจรักการเป็นครูและรักศิษย์ สำหรับออกไปทำหน้าที่ครู และให้การตอบแทนสูง

สำหรับประเทศไทย ระบบการศึกษามีบริบทที่มีการผสมทั้งแบบยุโรปและแบบสหรัฐอเมริกาประกอบกับประเทศไทยมีประชากรกว่า 60 ล้านคน มีความหลากหลายของปัญหา และมีการกระจายของประชากรตามพื้นที่ชนบทและหนาแน่นในเมือง มีระดับเศรษฐกิจและค่าครองชีพรายได้ของประชาชาติ ระบบการเมืองการปกครอง เชื้อชาติวัฒนธรรม และอื่นๆ ที่แตกต่างกันมาก การนำแนวคิดและวิธีการจัดการศึกษาของต่างประเทศมาใช้กับประเทศไทยจึงต้องมีความรอบคอบระมัดระวังไม่ควรดำเนินการเลียนแบบโดยขาดการศึกษาอย่างรอบคอบ ต้องคิดค้นหาวิธีการที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ซึ่งเป็นสิ่งเดียวที่นักการศึกษาของไทย สถาบันการศึกษาของไทย ผู้กำหนดนโยบายการศึกษาของไทยควรจะดำเนินรอยตาม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้สังคมมั่นใจว่าจะสามารถผลิตครูที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีนิติธรรม ศีลธรรม จริยธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรมตามบริบทของสังคมไทย

เอกสารอ้างอิง

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2556). *การฝึกหัดครูของ University of helsinki ประเทศฟินแลนด์.* เข้าถึงได้จาก https://www.thairath.co.th/content/347192

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2561). *การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อภิภา ปรัชพฤทธิ์. (2561). การพัฒนารูปแบบการผลิตครูเพื่อรองรับการศึกษายุค 4.0. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Barber, M., & Mourshed, M. (2007). *How The World's Best-performing School systems Come Out on Top*. London: McKinsey & Company, Social Sector.

Elise Hu. (2015). *The All-Work, No-Play Culture Of South Korean Education*. Retrieved from http://www.npr.org/sections/parallels/2015/04/15/393939759/the-all-work-no-play-culture-of-south-korean-education

Lim, K. M. (2013). *Teacher education in Singapore*. Paper presented at the SEAMEO RIHED Regional Seminar on Teacher Education, National Institute of Education, Singapore.

Ministry of Education and Culture. (2016). *Teacher education in Finland*. Retrieved from http://minedu.fi/documents/1410845/4150027/Teacher+education+in+Finland/ 57c88304-216b-41a7-ab36-7ddd4597b-25

Ramírez Carpeño, E., & Mekochi, Y. (2015). Initial Teacher Education in Japan and Spain. *Revista Española de Educación Comparada, 25*, 101-127

ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้เขียน ดร.ศุภัครจิรา พรหมสุวิชา

อาจารย์ประจำหลักสูตร

การศึกษามหาบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาและการพัฒนาสังคม

วุฒิการการศึกษาสูงสุด

ปร.ด. (การศึกษาและการพัฒนาสังคม) มหาวิทยาลัยบูรพา

สถานที่ทำงาน ภาควิชาการอาชีวศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ การศึกษาและการพัฒนาสังคม พื้นฐานการศึกษา